



İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

**Türk Toplumunda Değer Boyutlarının Kadercilik
Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Güvenlik
Performansı ve Risk Algısıyla İlişkisi**

Doktora Tezi

Ahmet Ebrar Sakallı

Temmuz 2023



İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

**Türk Toplumunda Değer Boyutlarının Kadercilik
Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Güvenlik
Performansı ve Risk Algısıyla İlişkisi**

Doktora Tezi

Ahmet Ebrar Sakallı

Danışman

Prof. Dr. Selma Arıkan

Temmuz 2023

TEZ JÜRİSİ ONAYI

Ahmet Ebrar Sakallı tarafından hazırlanan " Türk Toplumunda Değer Boyutlarının Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Güvenlik Performansı ve Risk Algısıyla İlişkisi " başlıklı bu Doktora Tezi, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı'nda hazırlanmış ve jürimiz tarafından kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. Selma Arıkan
İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Üyeler:

Prof. Dr. Emine Can
İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Doç. Dr. Berk Ayvaz
İstanbul Ticaret Üniversitesi

Doç. Dr. Müge Ensari Özay
Üsküdar Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Volkan Koç
İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 18 / Temmuz / 2023

BEYANLAR

Yazım ve Kaynak Gösterme Kılavuzu Beyanı

Danışmanlığımda yazılan bu tezin APA yazım ve kaynak gösterme kılavuzunda belirtilen kurallara uygun olarak yapılandırıldığı ve bu kılavuzun metin içi kaynak gösterme standartlarının bu tezde tutarlı olarak uygulandığı tarafımdan incelenerek teyit edilmiştir.

İmza

Prof. Dr. Selma Arıkan

Etik İlkeler Sadakat Beyanı

Hazırladığım bu tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

İmza

Ahmet Ebrar Sakallı

ÖZET

Türk Toplumunda Değer Boyutlarının Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Güvenlik Performansı ve Risk Algısıyla İlişkisi

Sakallı, Ahmet Ebrar

Doktora Tezi, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Selma Arıkan

Temmuz 2023

İş kazalarında insanların rolünü anlamak oldukça zordur. İnsanlar her zaman kendilerine doğru gelen davranışı gerçekleştirdikleri varsayılmaktadır. Bu çalışmanın insan davranışlarının temelini oluşturan değerlerin güvenlik motivasyonu, kadercilik eğilimleri, risk algısıyla ve güvenlik davranışı ile ilişkisi ana konusudur.

Bu bağlam da araştırmanın amacı doğrultusunda, Türkiye'nin NUTS-12 bölgesinden 701 katılımcı ile değişkenler arasında ilişkiyi incelemek için yol analizi, kısmi korelasyon ve demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için t-test, ANOVA vb. testler kullanılmıştır. Araştırma nicel ve nitel olmak üzere iki kısımdan oluşan karma yöntem kullanılarak model oluşturulmak amaçlanmıştır. Çalışmanın bulgularına göre 19 değer boyutlarından büyük bölümünün ve öz koruma ve gelişim üst değerleriyle muhafazakâr, öz yetkinlik, öz aşkınlık ve değişime açıklık üst değer boyutlarının kadercilik eğilimlerini, risk algısını, güvenlik motivasyonu ve güvenlik performansını etkilediği tespit edilmiştir. Öz Koruma, muhafazakârlık ve öz yetkinlik üst değerlerinin güvenlik performansına negatif bir etkisi varken değişime açıklık, öz aşkınlık ve gelişim değerlerinin güvenlik performansına pozitif bir etkisi olduğu saptanmıştır. Çalışmanın sonucunda nicel çalışmadan çıkan sonuçlar ile nitel çalışmadan çıkan sonuçların birbirlerini destekledikleri görülmektedir.

Bireyler önem verdikleri değer boyutlarına göre davranış biçimi gösterecekleri göz önüne alınırsa NUTS-12 bölgelerine göre önem verilen değer boyutlarına uygun olacak biçimde İSG eğitimlerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca değer boyutlarından İSG için olumsuz olan yönlerinin giderilmesi ve azaltılması için kanuni olarak desteklenmesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Değerler, Kadercilik eğilimleri, Risk algısı, Güvenlik motivasyonu, Güvenlik performansı

ABSTRACT

The Relationship of Value Dimensions in Turkish Society with Fatalism Tendencies, Safety Motivation, Safety Performance and Risk Perception

Sakalli, Ahmet Ebrar

Ph. D. Thesis, Department of Occupational Health and Safety

Supervisor: Prof. Dr. Selma Arıkan

July 2023

It is very difficult to understand the role of people in occupational accidents. It is assumed that people always perform the behaviour that feels right to them. The main topic of this study is the relationship between values that form the basis of human behaviour and safety motivation, fatalistic tendencies, risk perception and safety behaviour.

In this context, in line with the purpose of the research, path analysis and partial correlation analysis were used to examine the relationship between variables with 701 participants from NUTS-12 region of Turkey, and t-test, ANOVA etc. tests were used to examine the relationship between demographic variables. The research aimed to create a model using a mixed method consisting of two parts, quantitative and qualitative. Based on the findings of the study, it was determined that most of the 19 value dimensions and the top values of self-protection and growth and the top value dimensions of conservation, self-enhancement, self-transcendence and openness to change affect fatalism tendencies, risk perception, safety motivation and safety performance. While self-protection, conservation and self-enhancement top values have a negative effect on safety performance, openness to change, self-transcendence and growth top values have a positive effect on safety performance.

As a result of the study, it is seen that the results of the quantitative study and the results of the qualitative study support each other. Considering that individuals will show behaviours according to the value dimensions they attach importance to, OHS trainings should be developed in accordance with

the value dimensions given importance according to NUTS-12 regions. In addition, the negative aspects of the value dimensions for OHS should be supported legally in order to eliminate and reduce them.

Keywords: Values, Fatalistic tendencies, Risk perception, Safety motivation, Safety performance

TEŐEKKÖR

Tezin yűrűtűmű sırasında desteęini hiębir zaman esirgemeyen baőta danıőmanım Prof. Dr. Selma Arıkan olmak űzere her zaman ęalıőmamda yardımcı olan manevi desteęini esirgemeyen Uzm. Psikolog Ebru Karataő, Araő. Gűr. Sertaę Timur'a, arkadaőlarıma ve aileme teőekkűr ederim.

İÇİNDEKİLER

1. GİRİŞ	1
2. KAZALANMA KAVRAMI	2
2.1. Kaza Nedensellik Modelleri.....	3
2.1.1. Sıralı Kaza Modelleri.....	3
2.1.2. Epidemiyolojik Modeller.....	8
2.1.3. Sistematik Kaza Modelleri	12
2.2. İnsan Hatası	17
3. KÜLTÜR (EKİNÇ).....	21
3.1. Güvenlik Kültürü	22
4.DEĞERLERİN TANIMI VE İLİŞKİLİ OLDUĞU KAVRAMLAR.....	27
4.1. Değerlerin Tanımı	27
4.2. Değerlerin İlişkili Olduğu Kavramlar	28
4.2.1. Değerler ve Tutumlar	28
4.2.2. Değerler ve Davranış	29
4.2.3. Değerler ve İnançlar	31
4.2.4. Değerler ve Normlar	31
4.2.5. Değerler ve Kişilik	31
4.2.6. Değerler ve Kültür	32
4.3. Değerlerin Sınıflandırılması	34
4.3.1. Allport'un Değer Kuramı	34
4.3.2. Spranger' in Değer Sınıflandırması	34
4.3.3. Milton Rokeach' in Değer Kuramı.....	35
4.3.4. Inglehart'ın Değer Kuramı	36
4.3.5. Shalom H. Schwartz'ın Değerler Kuramı	38
5. KADERCİLİK EĞİLİMLERİ	50

6. GÜVENLİK PERFORMANSI	54
6.1. Güvenlik Performansının Belirleyicileri	55
6.2. Güvenlik Performansının Bileşenleri	56
7. GÜVENLİK RİSK ALGISI	56
8. GEREÇ VE YÖNTEM	58
8.1. Araştırmanın Modeli ve Araştırma Varsayımları.....	58
8.2. Araştırmanın Yöntemi	61
8.2.1. Araştırmanın Nicel Kısmı	61
8.2.2. Araştırmanın Nitel Kısmı.....	65
7.3. Verilerin Analizi	66
9. BULGULAR	68
9.1. Nicel Verilerin Bulguları.....	69
9.1.1. Kaygı Açısından Sınıflandırılan Değerlerin Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Risk Algısı ve Güvenlik Performansı ile Olan İlişkisinin Yol Analizi ile İncelenmesi	69
9.1.2. Kaygı Açısından Sınıflandırılan Değerlerin Kadercilik Eğilimleri Alt Boyutları, Güvenlik Motivasyonu, Risk Algısı ve Güvenlik Performansı Alt Boyutları Arasındaki İlişkisinin Yol Analizi ile İncelenmesi.....	72
9.1.3. Dört Üst Değerler Yönünden Sınıflandırılan Değerlerin Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Risk Algısı ve Güvenlik Performansı Arasındaki İlişkisinin Yol Analizi ile İncelenmesi.....	75
9.1.4. Kaygı Açısından Sınıflandırılan Değerlerin Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Risk Algısı ve Güvenlik Performansı ile Kısmi Korelasyon İlişkisi.....	78
9.1.5. Kaygı Açısından Sınıflandırılan Değerlerin Kadercilik Eğilimleri Alt Boyutları ve Güvenlik Performansı Alt Boyutları Arasındaki Kısmi Korelasyon İlişkisi.....	80

9.1.6. Dört Üst Değerler Yönünden Sınıflandırılan Değerlerin Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Risk Algısı ve Güvenlik Performansıyla Kısmi Korelasyon İlişkisi	82
9.1.7. 19 Değer Boyutlarının Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Risk Algısı ve Güvenlik Performansıyla Kısmi Korelasyon İlişkisi.....	84
9.1.8. Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Performansı, Güvenlik Motivasyonu, Risk Algısının Cinsiyete Göre Değişimi	87
9.1.9. Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Performansı, Güvenlik Motivasyonu, Risk Algısının ve Değer Yapılarının Kazalanmaya Göre Değişimi	87
9.1.10. Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Güvenlik Performansı, Risk Algısının ve Değer Yapılarının Medeni Duruma Göre Değişimi.....	88
9.1.11. Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Güvenlik Performansı, Risk Algısının ve Değer Yapılarının Çocuklarının Varlığına Göre Değişimi	90
9.1.12. Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Performansı, Güvenlik Motivasyonu ve Risk Algısının Yaşa Göre Değişimi Değişim Tablosu	91
9.1.13. Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Güvenlik Performansı, Risk Algısının ve Değer Yapılarının Eğitim Durumuna Göre Değişimi.....	92
9.1.14. Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Güvenlik Performansı, Risk Algısının ve Değer Yapılarının Toplam Çalışma Süresine Göre Değişimi	95
9.1.15. Türkiye Kadercilik Eğilimleri Haritası	96
9.1.16. Türk Toplumunda En Yüksek ve En Düşük Ortalamaya Sahip Değer Boyutları	96
9.2. Nitel Verilerin Bulguları	98
9.2.1. Nitel Araştırmanın Kelime Bulutu	98
9.2.2. Yükleme Tarzlarına Göre Temaların Oluşturulması	98
9.2.3. İş Kazalarında İşçi-İşveren İkilemine Göre Temaların Oluşturulması	101
9.2.4. Risklerin Tahmin Edilmesi İle İlgili Oluşturulan Temalar	104

9.2.5. Türkiye'ye ve Farklı Ülkelere Yönelik Tutumlarla İlgili Olarak Temaların Oluşturulması.....	104
9.2.6. Katılımcıların Değerler Üzerinden Temaların Oluşturulması.....	107
9.2.7. Kendini Gerçekleştiren Kehanet Temalarının Oluşturulması.....	107
9.2.8. İş Kazalarında Kobi(Küçük ve Orta Ölçekli İşyerleri) ve Büyük Ölçekli İşyerlerinin Etkileriyle İlgili Temaların Oluşturulması.....	109
9.2.9. Edimsel Koşullanma Açısından Araştırmanın İncelenmesi ve Temaların Oluşturulması.....	110
9.2.10. Katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Sorunların Çözümüne Yaklaşımını Ele Alan Temaların Oluşturulması	112
9.2.11. İş Kazasının Yorumlanması Üzerine Temaların Oluşturulması....	114
9.2.12. İşyerlerinde Motivasyon Açısından Değerlendirilmesiyle İlgili Temaların Oluşturulması.....	115
9.2.13. Tutum- Davranış Çelişkisi ve Bilişsel Uyumsuzluk Temalarının Oluşturulması.....	116
10. TARTIŞMA	119
10.1. Değerlerin Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Risk Algısı ve Güvenlik Performansı ile Olan İlişkinin Tartışılması	119
10.2. Değerlerin, Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Performansı, Güvenlik Performansı, Risk Algısının Demografik Bilgilere Göre Tartışılması	125
11. SONUÇ.....	128

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Heinrich'in domino kaza nedeni modeli (Heinrich, 1941).	4
Şekil 2. Kazanın Anatomisi (Green, 1988).	6
Şekil 3. Uluslararası Zarar Kontrol Enstitüsü Zarar Nedensellik Modeli (Bird ve Germain 1990; Sklet 2004).	7
Şekil 4. İnsan hatalarına neden olan faktörler (Ali, Kamaruzzaman & Sing 2010). ...	8
Şekil 5. Genel bir epidemiyolojik model (Hollnagel 2016; Toft ve diğerleri, 2012). .	9
Şekil 6. İsviçre Peyniri Modeli (Underwood & Waterson 2014).	10
Şekil 7. Çoklu nedensellik kuramı (Stranks, 2007).	11
Şekil 8. Chevron kazası için bir FRAM modeli (Yousefi, Rodriguez Hernandez & Lopez Peña, 2019).	15
Şekil 9. Kaza sebep kuramları ve insan hatası (Dizdar, 2001).	18
Şekil 10. Hong Kong inşaat sektörünün kaza istatistikleri (Kim ve diğerleri, 2016).25	
Şekil 11. Güvenlik Kültürü Piramidi (Patankar ve Sabin 2010).	26
Şekil 12. Dünya Kültür Haritası (Esmer, 2012).	38
Şekil 13. Schwartz Bireysel Değerleri Arasındaki İlişki (Bilsky & Schwartz, 1994; Schwartz, 1992).	45
Şekil 14. Evrensel Değer Yapısının Dinamik Temelleri (Schwartz, 2006b, 2012)...	48
Şekil 15. Gözden Geçirilmiş Değerler ve Değer Boyutları(Koçak, 2014; Schwartz ve diğerleri, 2012).	50
Şekil 16. Türkiye Değerler Atlası 1990-2011 Arası Kadercilik Görüşündeki Değişim (Esmer, 2012).	53
Şekil 17. Kadercilik ve Özgür İrade Cetvelinde Türkiye'nin Coğrafi Bölge Durumu (Esmer, 2012).	54
Şekil 18. Yapılar arasında varsayılmış ilişkiler (Neal & Griffin, 2002).	55
Şekil 19. Araştırmanın Modeli.	60
Şekil 20. Türkiye NUTS-12 Bölgesi.	62
Şekil 21. Kaygı Açısından Değerlerin Araştırma Modeli.	69
Şekil 22. Kaygı Açısından Değerler ile Değişkenlerin Alt Boyutlarının İncelenmesinin Araştırma Modeli.	72
Şekil 23. Dört Üst Değerler Yönünden Değerlerin Araştırma Modeli	75
Şekil 24. Türkiye NUTS-12 Bölgesi Kadercilik Eğilimleri Haritası.	96
Şekil 25. Türk Toplumunda En Yüksek Ortalamaya Sahip 4 Değer Boyutları.	97

Şekil 26. Türk Toplumunda En Düşük Ortalamaya Sahip 4 Değer Boyutları.....	97
Şekil 27. Araştırmaya Katılan Kişilerin En Fazla Kullanmış Oldukları Kelimeler...	98
Şekil 28. Yükleme Tarzlarına Göre Tematik Haritalandırma.....	99
Şekil 29. İş Kazalarında Çalışandan Kaynaklı Nedenler	102
Şekil 30. İş Kazalarında İşverenden Kaynaklı Nedenler	103
Şekil 31. Risklerin Tahmin Edilmesi ile İlgili Oluşturulan Temalar	104
Şekil 32. Türkiye’ye ve Farklı Ülkelere Yönelik Tutumlarla İlgili Olarak Temalar	106
Şekil 33. Kendini Gerçekleştiren Kehanet Temaları	108
Şekil 34. Katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Sorunların Çözümüne Yaklaşımını Ele Alan Temalar.....	111
Şekil 35. Çalışanların Ceza Sistemi ile İSG Uygulamalarını Savunmasını Konu Alan Temalar	113
Şekil 36. İşyerlerinde Motivasyon Açısından Değerlendirilmesiyle İlgili Temalar	115
Şekil 37. Bilişsel Uyumsuzluk Temaları	117

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Kaza Modellerinin Başlıca Tipleri	16
Tablo 2. Rokeach’ın Araçsal ve Amaçsal Değerleri	35
Tablo 3. Schwartz Değer Sınıflaması (10 Değer Tipi).....	43
Tablo 4. Schwartz’ın Geliştirdiği Değerler ve Tanımları.....	44
Tablo 5. Schwartz’ın Yakın Değerler Arasındaki Güdüsel Benzerlikleri.....	46
Tablo 6. Araştırmada kullanılacak Uyum İndeksleri	64
Tablo 7. Araştırmanın Demografik Bilgileri	68
Tablo 8. Yol Analizinin Standardize Edilmiş Toplam Etkisi.....	70
Tablo 9. Kaygı Açısından Değerlerin Alt Boyutlar Açısından İncelenmesinin Araştırma Modelinin Standartlaştırılmış Toplam Etki.....	74
Tablo 10. Dört Üst Değerler Yönünden Değerlerin Standartlaştırılmış Toplam Etkisi	76
Tablo 11. Kaygı Açısından Sınıflandırılan Değerlerin Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Risk Algısı ve Güvenlik Performansı ile Kısmi Korelasyon Tablosu	78

Tablo 12. Kaygı Açısından Sınıflandırılan Değerlerin Kadercilik Eğilimleri Alt Boyutları ve Güvenlik Performansı Alt Boyutları Arasındaki Kısmi Korelasyon İlişkisi Tablosu.....	80
Tablo 13. Dört Üst Değerler Yönünden Sınıflandırılan Değerlerin Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Risk Algısı ve Güvenlik Performansı ile Kısmi Korelasyon İlişkisi Tablosu	82
Tablo 14. 19 Değer Boyutlarının Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Risk Algısı ve Güvenlik Performansı ile Kısmi Korelasyon İlişkisi Tablosu.....	84
Tablo 15. Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Performansı, Güvenlik Motivasyonu ve Risk Algısının Cinsiyete Göre Değişim Tablosu	87
Tablo 16. Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Performansı, Güvenlik Motivasyonu ve Risk Algısının ve Değer Yapılarının Kazalanmaya Göre Değişimi Tablosu	87
Tablo 17. Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Performansı, Güvenlik Performansı, Risk Algısının Medeni Duruma Göre Değişimi Tablosu	89
Tablo 18. Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Performansı, Güvenlik Performansı, Risk Algısının Medeni Duruma Göre Değişimi Tablosu	91
Tablo 19. Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Performansı, Güvenlik Performansı, Risk Algısının Yaşa Göre Değişimi Tablosu	92
Tablo 20. Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Güvenlik Performansı, Risk Algısının ve Değer Yapılarının Eğitim Durumuna Göre Değişimi	94
Tablo 21. Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Güvenlik Performansı, Risk Algısının ve Değer Yapılarının Toplam Çalışma Süresine Göre Değişimi	95
Tablo 22. Kobilerin(Küçük ve Orta Ölçekli İşyerleri) İş Sağlığı ve Güvenliğine Bakış Açılırlarıyla İlgili Temalar.....	109
Tablo 23. Büyük Ölçekli İşyerlerinin İş Sağlığı ve Güvenliğine Bakış Açılırlarıyla İlgili Temalar	110

1. GİRİŞ

18. yüzyılda Sanayi Devrimi ile insanlar kırsal kesimden şehirlere doğru göç etmeye başlamış ve üretim küçük işletmelerden atölyelere (işlik) ve fabrikalara (üretim evi) doğru kaymaya başlamıştır. Üretimin atölyelere ve fabrikalara doğru geçişi ile birlikte işçi ve makine etkileşimi de artmış ve iş kazaları önemli bir gündem maddesi haline gelmiştir. Bu tarihlere kadar fazla önemsenmeyen iş kazaları 18. Yüzyılda İngiltere’de akademik olarak da tartışılmaya başlanmıştır. İş kazasıyla ilgili araştırmalar artan sanayileşmeyle paralel olarak artış göstermiştir. İş kazalarını önlemek ve iş güvenliğini sağlamak hâlen güncelliğini koruyan önemli bir meseledir (Sakallı, 2019).

Ülkemiz ölümlü iş kazalarında Avrupa’da 1. Sırada yer almaktadır. Mesleki yaralanma ve meslek hastalıklarının mali yükü, kanser, Alzheimer hastalığı ve kardiyovasküler hastalıklarla karşılaştırıldığında daha yüksektir (Cohen ve diğerleri, 2006). Bu nedenle iş kazaları ve mesleki hastalıkların azaltılması ile ilgili çalışmalar gün geçtikçe artarak devam etmektedir. Bu çalışmanın amacı, iş kazalarının en önemli nedenlerinden biri olan insan davranışını anlamak için insan davranışının temelini oluşturan kültürün bir alt boyutu olan güvenlik kültürünün davranışa olan etkisini incelemek için bir model geliştirmek ve çalışanların güvenlik kültürünün temelini oluşturan değerlerini tespit etmek ve bu değerlerin kadercilik, risk algısı, güvenlik motivasyonu ve güvenlik davranışı üzerindeki etkilerini incelemektir.

Bu çalışmanın amacı, iş kazalarının en önemli nedenlerinden biri olan insan davranışını anlamak için insan davranışının temelini oluşturan kültürün bir bileşeni olan güvenlik kültürünün davranışa olan etkisini incelemek için bir model geliştirmek ve çalışanların güvenlik kültürünün temelini oluşturan değerlerini tespit etmek ve bu değerlerin kadercilik eğilimlerine, risk algısı, güvenlik motivasyonu ve güvenlik performansı üzerindeki etkilerini incelemektir. Çalışmanın sonucuna göre hangi değer boyutlarının pozitif olarak kaderciliği etkilediği ve negatif olarak güvenlik performansını, risk algısını ve güvenlik davranışını etkilediği tespit edilerek eğitim modülleri geliştirilmesi hedeflenmektedir. Yapılacak eğitim modüllerin ilgili bölgelerdeki değerlerle çatışmadan verilmesi böylelikle kişilerde daha hızlı güvenlik kültürü oluşturulması ve kadercilik eğilimlerinin azaltılması sağlanması amaçlanmaktadır. Zira kişiler benimsemedikleri değerlere göre verilen eğitimlerin verimliliği daha düşük olacaktır. Daha önce değerler ile güvenlik performansı

arasındaki ilişki doğrudan yapılmamış olması literatürdeki bu boşluğu doldurması ve böylelikle pozitif güvenlik kültür seviyelerinin arttırılması sağlanabilecektir.

2. KAZALANMA KAVRAMI

İş kazası kavramının birden çok tanımı vardır. Örneğin mevzuatında işyerinde meydana gelen kazalarla ilgili olarak basit bir referans bulunan ülkelerin(İngiltere, Botsvana) yanı sıra mevzuatında daha net ve kesin tanımlamalar bulunan(ABD) ülkeler de vardır (Niza, Silva & Lima 2008). 6331 numaralı İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kanunu madde 3’de iş kazası: "İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay " olarak tanımlanmıştır. Yine 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda hangi hallerin iş kazasından sayılabileceği dile getirilmiştir. Görüldüğü gibi Türkiye net ve kesin tanımlamaların bulunduğu ülkeler statüsündedir. Dünya Çalışma Örgütü (İLO) iş kaza tanımını “önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay” olarak tanımlamaktadır (Uluslararası Çalışma Örgütü, 1983).

2018 yılında, her biri en az dört takvim günü kaybına neden olan 3,1 milyon ölümcül olmayan kaza ve toplamda Avrupa Birliği ülkelerinde (AB-27) 3.332 ölümlü kaza meydana gelmiştir. 2017 yılına kıyasla, 2018’de AB-27’de 60 ölümcül kaza daha yaşandı (% 1,8’lik bir artışa eşdeğer). Yine AB-27’de işyerinde meydana gelen toplam ölümcül olmayan kaza sayısında 2018 yılında 2017 yılına göre yaklaşık 8137 daha fazla yaşanmıştır (% 0,3’lük büyümeye eşdeğer) (Eurostat, 2018).

Ölümlü kazaların standartlaştırılmış insidans oranı, AB’de son yıllarda düşüş eğilimi göstermektedir. 2010 yılında 100.000 işçi başına 2,87 olan ölümlü kazaların insidans oranı, 2017 yılında 2,25’e 2018 yılında ise 2,21’e düşmüştür (Eurostat, 2020, 2021a). 2020 yılında AB’de istihdam edilen veya çalışmayan ancak görüşmeden önceki yıl içinde çalışmış olan kişilerin %2,4’ü son 12 ayda en az bir iş kazası bildirdi, bu oran 2013’te kaydedilen %2,8’den önemli ölçüde daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu orandaki düşüklüğün sebebi covid-19 salgını neden olmuş olabilir (Eurostat, 2021b).

AB’de ölümlü kazaların insidans oranı 2018 yılında en yüksek olan ülkeler sırasıyla 100.000 işçi başına 6.42 ölümlü kazayla Lüksemburg'da görülmektedir ve 2017 yılına göre iki kat artış göstermiştir. Lüksemburg’u sırasıyla Romanya (5.27), Letonya (4.69), Kıbrıs (4.51) ve Avusturya (4.31) takip etmektedir. AB’de ölümlü kazaların insidans oranı 2018 yılında en düşük olan ülkeler sırasıyla 100.000 işçi başına 0,87 ile Hollanda olarak tespit edilmiştir. Hollanda’yı sırasıyla Almanya (1.00), Finlandiya (1.28), İsveç (1.66) ve Yunanistan (1.69) izledi (Eurostat, 2020, 2021a). 2017 yılında Türkiye’de ise 100.000 işçi başına yaklaşık 11 ölümlü kaza meydana gelmiştir (Olca ve diğerleri, 2022).

Mesleki yaralanma ve meslek hastalıklarının mali yükü, kanser, Alzheimer hastalığı ve kardiyovasküler hastalıklarla karşılaştırıldığında daha yüksektir (Cohen ve diğerleri, 2006). Bu nedenle iş kazaları ve mesleki hastalıkların azaltılması ile ilgili çalışmalar gün geçtikçe artarak devam etmektedir.

2.1. Kaza Nedensellik Modelleri

Kazaların nasıl oluştuğu ile ilgili farklı modeller bulunmaktadır. Kaza nedenselliği ile ilgili modelleri üç temel başlık altında incelemek mümkündür.

- Sıralı Kaza Modelleri
- Epidemiyolojik Kaza Modelleri
- Sistemik Kaza Modelleri

Her model türü özel varsayımlar-kuramlar tarafından desteklenmektedir.

2.1.1. Sıralı Kaza Modelleri

Herbert William Heinrich, 1931 yılında “Industrial accident prevention; a scientific approach” adlı kitabında 75.000 kazayı inceleyerek iş sağlığı ve güvenliği alanında ilk ciddi çalışmayı yapmıştır. Bu çalışma sonucu iş kazalarının; % 88'inin "insan başarısızlığı" nedeniyle meydana geldiğini yani güvenli olmayan eylemler sonucunda oluştuğunu, %10'u güvensiz mekanik veya fiziksel koşullar sonucu ortaya çıktığını, %2'si ise önlenemez olduğunu dile getirmiştir (Heinrich, 1931). Heinrich'in (1931) domino kuramı, şimdiye kadar en çok alıntı yapılan sıralı kaza modelidir.

Şekil 1’de gösterildiği gibi, Heinrich’e göre, domino taşına benzettiği kazaya sebep olan beş etmen birbirlerinin arkasına dizilerek birbirlerini takip ederek gerçekleşmesi gerekmektedir ve eğer etmenlerden biri gerçekleşmez ise diğeri de gerçekleşemez ve böylelikle kaza meydana gelemez. Bu nedenle kazanın oluşmaması için bu etmenlerden birinin olmaması üzerine yoğunlaşılması gerektiği dile getirilmekle beraber kaza zinciri şu maddelerden meydana gelmektedir; (Heinrich, 1941)

- Kalıtsal ve toplumsal çevre,
- Kişinin hatası,
- Güvenli olmayan hareket ve güvenli olmayan koşullar,
- Kaza,
- Yaralanma, zarar veya hasar



Şekil 1. Heinrich'in domino kaza nedeni modeli (Heinrich, 1941).

Kalıtsal ve Toplumsal Çevre

Olumsuz kişilik özellikleri veya sonradan edinilen karakteristikler, bireyin güvenli olmayan davranışlarda bulunmasına neden olabilir. Bu özellikler arasında düşüncesizlik, hırs öfke ve başkalarını umursamama gibi etmenler yer alabilir (Heinrich, 1941).

Kişinin Hatası

Kazaların ikinci etmeni olan kişisel hatalar, eğitim ve sıkı düzenleme (disiplin) sayesinde kısmen düzeltilebilir. Cehalet, acelecilik, dikkatsizlik, tedbirsizlik, öfkeli tepkiler verme, önemsememe gibi olumsuz kişilik özellikleri, kişinin genetik mirasıyla birlikte sonradan da edinebildiği özelliklerdir. Bu tür negatif kişilik özellikleri, insanların güvenli olmayan davranışlar sergilemesine neden olabilir.(Heinrich, 1941).

Güvenli olmayan hareket ve güvenli olmayan koşullar

Tehlikeli hareket ile tehlikeli durumun kesiştiği kısımda iş kazası oluşmaktadır. İş kazasının oluşabilmesi için iki unsurdan ikisinin de aynı anda oluşması gerekmektedir. İş kazası kuramlarının yoğunlukla üstünde durduğu kısımdır.

Kaza

Domino kuramında güvensiz hareket ve güvensiz koşullardan sonraki olaylar zincirindeki domino taşı kaza basamağıdır (Heinrich, 1941).

Yaralanma, zarar veya hasar

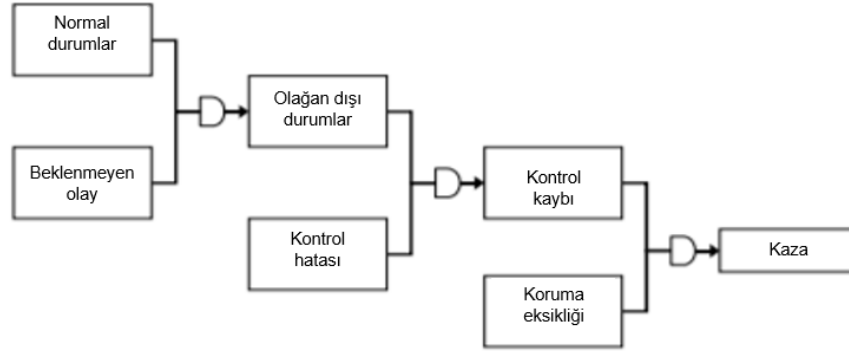
Kazaların sonucu olarak ortaya çıkar. Bu beş etmen bir araya gelerek yaralanmaları, zararları veya hasarları tetikler. Heinrich (1941), bu etmenlerden biri olmadığına kazanın meydana gelebileceğini dile getirir.

Bir başka sıralı kaza modellerinden biri ise kaza gelişimi ve bariyer modeli, bir kazayı başarısız olan olaylar dizisi - veya daha doğrusu engeller - açısından tanımlamaktadır. Bu varsayım, neyin yanlış gittiğine odaklanır, ancak bunu yaparken potansiyel olarak önemli olabilecek ek bilgileri dışarıda bırakır (Hollnagel, 2012b).

Kaza Gelişimi ve Bariyer (KGB) Modeli, insan faktörü uzmanları ile diğer uzmanları analize götüren birleşik bir süreçte işbirliği yapmaya zorlar. KGB, bir kazaya yol açan insan ve teknik sistemlerde birbiriyle etkileşim halinde olan arızalar ve hatalar dizisi olarak modellemektedir. İki ana engel türü tanımlanmıştır; Fiziksel ve örgütsel engeller. Zincirdeki çoğu bağlantıyla birleştiğinde, olayların sırasını durdurmaya hizmet eden bariyer işlevleri (örneğin, fiziksel bir engel işlevi) yoluyla gelişimi durdurma olasılıkları vardır. Bariyer fonksiyonları, bariyer fonksiyon sistemleri tarafından yürütülür(örneğin, bilgisayar kontrollü bir kilit). Organizasyon sistemleri, bir kaza gelişimini modellendikten sonra paralel veya doğrudan analiz eden sistemlerdir (Sklet, 2004; Svenson, 2001).

Sıralı modeller, tek bir olay dizisi ile sınırlı olması gerekmez, geleneksel olay ağacı gibi hiyerarşiler veya kritik yol modelleri veya Petri Ağları gibi ağlar şeklinde betimlenebilirler. Daha genel olarak, sıralı kaza modelleri kazayı, meydana gelme sırasına göre düzenlenmiş bir dizi bireysel adımın sonucu olarak temsil ederler (Hollnagel, 2012b). Kısacası sıralı modeller, bütün olarak senaryoyu ya da sadece yanlış giden olayları gösterebilme özelliği vardır (Hollnagel, 2012b). Şekil 2’de,

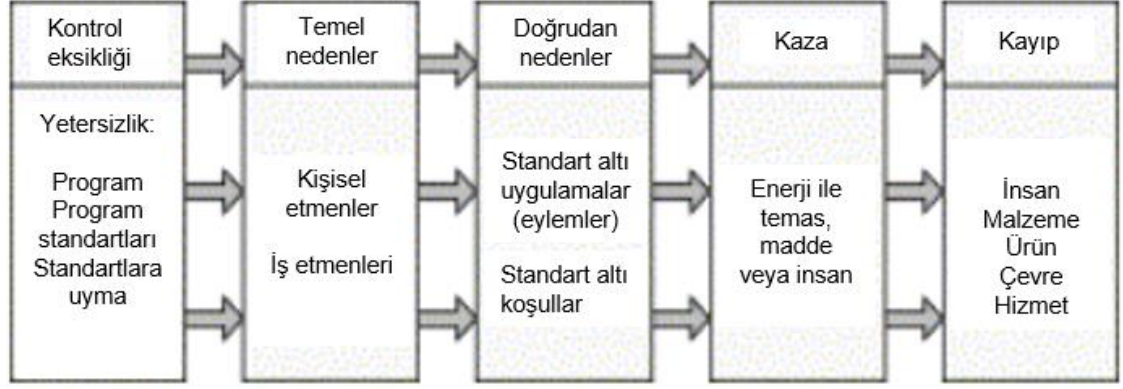
"kazanın anatomisi" olarak bilinen sıralı bir modelin tipik bir örneğini gösterilmektedir. Burada görüldüğü gibi kaza, sıralı modeller aracılığı ile birden çok nedeni gösterilebilmektedir.



Şekil 2. Kazanın Anatomisi (Green, 1988).

Bir başka sıralı kaza modeli ise Bird ve Germain'in (1990) zarar nedensellik modelidir. Bird ve Germain, (1990) iş kazalarının nedenleri doğrudan nedenlere (Standart altı uygulamalar ve standart altı koşullar) ve temel nedenlere (Kişisel etmenler ve iş etmenleri) göre sınıflandırmıştır.

Zarar nedensellik kaza modeline örnek vermek gerekirse; Düşmelerin neden olduğu işçi kazaları durumunda, işçilerin güvenli olmayan davranışlarının benimsenmesi, olayların yaklaşık% 90'ına doğrudan veya dolaylı olarak katkıda bulunur (Hollnagel, 1993). Bu güvenli olmayan davranış, doğrudan standart altı uygulamalarla (koruyucu donanım yanlış kullanılması veya güvenlik cihazlarının çıkarılması) ve bununla birlikte standart altı koşullarla (yetersiz korumanın varlığı veya yanlış görev yeri) ilişkili olabilir. Çalışan kişilerin acemiliği, isteklendirme (motivasyon) eksikliği ve yorgunluk, doğrudan nedenlerin altında yatan temel nedenlere verilebilecek örneklerden bazılarıdır (Martín ve diğerleri, 2009).



Şekil 3. Uluslararası Zarar Kontrol Enstitüsü Zarar Nedensellik Modeli (Bird ve Germain 1990; Sklet 2004).

Şekil 3'te gösterildiği gibi, Domino modelinin ilk güncellenmiş hali olan zarar nedensellik modeli verilmiştir. Bu model, kazaların sebepleri ve etkileri ile yönetim arasındaki doğrudan ilişkiyi yansıtan ve neden-sonuç ilişkileri etkileşimlerini gösteren bir yapıdır.

Bir diğer kuram olan insan hata etmenleri kuramı, kazaların nihayetinde insan hatasından kaynaklanan olaylar zincirine bağlamaktadır. Şekil 4'te gösterildiği gibi kuram, insan hatasına yol açan üç önemli etmeni barındırır: aşırı yükleme, uygun olmayan tepki ve yerinde olmayan çalışmalar (Sanders ve McCormick 1993);

Aşırı Yükleme: Bir kimsenin yapabileceği iş ile o kişinin verilen durumda taşıdığı yük arasındaki denge durumunun olmaması olarak adlandırılır. Bir kimsenin kavrama becerisi, kişinin doğal yetenekleri, eğitimi, düşünce yapısı, yorgunluğu, gerginliği ve fiziki durumu gibi etmenlerin sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Uygun Olmayan Tepki: Belli şartlar altında kişinin içinde bulunduğu duruma verdiği tepkisi kazanın meydana gelmesini önleyebilir veya sebep olabilir. Eğer çalışan tehlike durumunu tespit etmiş ancak önleyecek herhangi bir şey yapmamışsa, uygun olmayan biçimde tepki vermiştir.

Uygun Olmayan Çalışmalar: İnsan hatası, yetersiz çalışma yöntemlerinden kaynaklanabilir. Örneğin, bir kişi talimatlara uymadan ve dikkatsiz bir şekilde çalışmak suretiyle uygun olmayan bir çalışma gerçekleştirebilir. Bu tür uygun olmayan çalışmalar, kazalara ve yaralanmalara sebep olabilir. Örneğin, tozlu ortamda çalışan birinin koruyucu maske kullanmadan çalışması uygun olmayan bir çalışma örneği

olarak verilebilir.



Şekil 4. İnsan hatalarına neden olan faktörler (Ali, Kamaruzzaman & Sing 2010).

Kaza kurmalarının eksikliğini dile getiren Sanders (1993) kullanım kolaylığı açısından kaza sebep kuramlarını üç geniş sınıflandırma altında ayırmıştır. Kaza-yatkınlık kuramları, çalışan yeteneklerine karşılık iş talebi kuramları ve psikososyal kuramlar (Sanders & McCormick 1993).

Sıralı kaza modelleri, nedensel ağlar yerine nedensel diziler halinde düşünmeyi teşvik ettikleri için çekicidir (Dörner, 1980). Ayrıca bu modeller grafiksel olarak gösterilmeleri kolaydır, bu da sonuçların iletişimini kolaylaştırır. Sıralı modeller 20. yüzyılın ilk yarısında sosyo-teknik sistemler için yeterli iken 20. yüzyılın son yarısında daha karmaşık sistemlerde kazaları açıklamak için yetersiz olduğu saptanmıştır. Kazaları anlamamanın daha güçlü yollarına duyulan ihtiyaç, 1980'lerde popülerlik kazanmaya başlayan epidemiyolojik kaza modelleri sınıfına yol açtı (Hollnagel, 2012b).

2.1.2. Epidemiyolojik Modeller

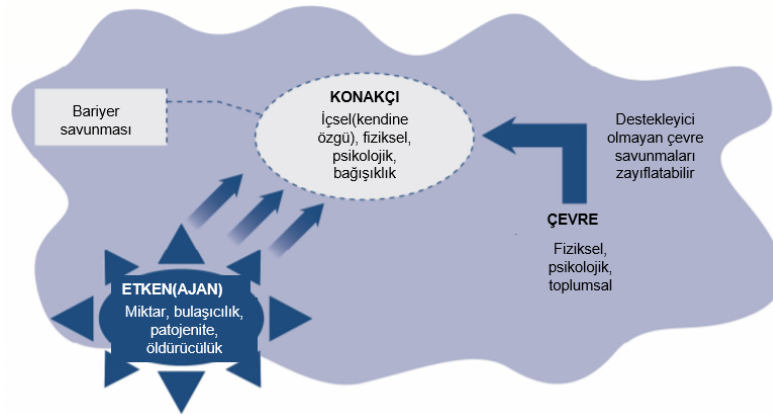
Epidemiyolojik kaza modelleri; bir kazayı bir hastalıkla benzer şekilde tanımlayarak, bazıları belirgin ve bazıları gizli etmenlerin bir birleşimi sonucu olarak kazaların oluştuğunu dile getiren modellerdir. Bu terim, 1961 yılına kadar Suchman'ın bir kaza olgusunun "risk alma ve tehlike algısı içeren durumlar içinde konakçı, etken ve çevresel etmenlerin etkileşiminden kaynaklanan beklenmedik, kaçınılmaz kasıtsız

eylem" olduğunu öne sürdüğü zaman kullanılmıştır (Hollnagel, 2012b).

Bu modellerin görüşüne göre bir kazanın gözlemlenebilir ve ölçülebilir etkileri olacaktır ancak kazanın kendisi olumsuz bir ortam yaratan “etkenler” ve çevresel etmenlerin bir birleşiminden kaynaklanmaktadır. Epidemiyolojik kaza modeline, aşağıdaki paragrafta Çernobil kazasının analizinde değinilmiştir:

“Tüm insan yapımı sistemler, insan vücudundaki 'yerleşik patojenler' gibi kendi yıkımlarının tohumlarına sahiptir. Herhangi bir zamanda, belirli sayıda bileşen arızası, insan hatası ve 'kaçınılmaz ihlaller' olacaktır. Bu ajanlardan hiçbiri genellikle önemli bir arızaya neden olmak için yeterli değildir. Felaketler, bu patojenlerin büyük bir kısmının görünmeyen ve genellikle öngörülemez bir şekilde bir araya gelmesiyle meydana gelir. " (Reason, 1987).

Şekil 5’te gösterildiği gibi epidemiyolojik kaza modeli, kaza önleme yöntemleri, performans sapmalarına ve kazanın gizli nedenleri üzerinde durmaktadır.

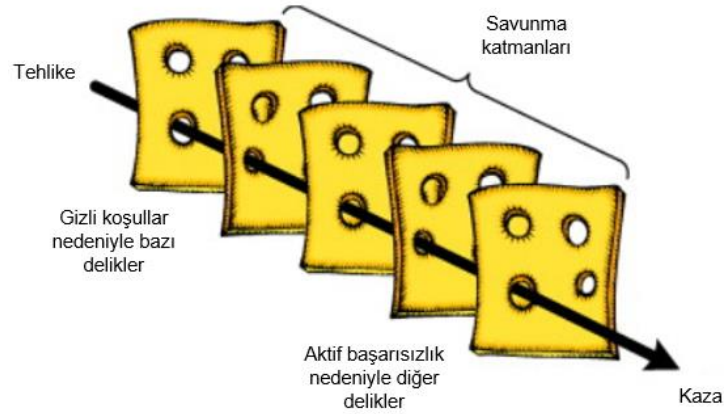


Şekil 5. Genel bir epidemiyolojik model (Hollnagel 2016; Toft ve diğerleri, 2012).

James Reason tarafından oluşturulan “İsviçre Peynir Modeli (SCM)” bir dizi araştırmacının (Dekker, 2014; Hollnagel, 2012a; Leveson, 2011) eleştirilerini dikkate almadan kaza nedenini aşırı basitleştiren sistem bileşenlerinin karmaşık etkileşimini dikkate almadan sıralı bir teknik olarak tanımlamasına (Underwood & Waterson, 2014) rağmen bazı araştırmacılar tarafından epidemiyolojik model olarak da kabul edilmektedir (Hollnagel, 2016). İsviçre peynir modeli, hasta güvenliği uzmanları tarafından sıklıkla başvurulur ve geniş çapta kabul görmektedir (Perneger, 2005).

İstenmeyen/ güvensiz olayların yaşanmasındaki tek etken, süreç içerisinde kullandığımız araç-gerecin eksikliğinden yani teknik etmenlerden meydana gelmemektir. Eylemin içinde bir insan, insanın da içinde bulunduğu bir örgüt varken insan etmeni ve örgütsel etmenlerin etkisi kesinlikle yadırganamaz.

İsviçre peynir modeli burada devreye girerek, örgütsel eksikliklerin, bir kazayı tetiklemek için ön cephedeki 'aktif başarısızlık' için gerekli koşulları yaratabileceğini iddia etmektedir. Sistemdeki bu koşulların ve olayların varlığı, kazaları önlemek için tasarlanmış savunma engellerinin (örneğin fiziksel koruma, eğitim) yetersizliğini / yokluğunu temsil eder. Bir sistem içindeki savunmalar ve bunlarla ilişkili yetersizlikler, İsviçre peynirindeki katman ve deliklerle grafik olarak temsil edilir (Reason, 2008).



Şekil 6. İsviçre Peyniri Modeli (Underwood & Waterson 2014).

Şekil 6’te İsviçre Peynir Modelinde, her bir dilim, süreçteki savunmayı betimlerken peynir diliminin üzerinde bulunan delikler savunmanın zaaflarını-kusurlarını-eksikliklerini betimlemektedir. Bu deliklerin hepsinin üst üste gelmesiyle kaza olayı gerçekleşir. Her bir dilim istenmeyen olayın gerçekleşmesini engelleyebilir (Reason, 2008). Kısacası, istenmeyen olaya sebep olan aktif başarısız olarak nitelendirilen eylemin arkasında gizli organizasyonel hata süreçlere varan bir hatalar silsilesi bulunabilir. Çalışanın bu hatalı eyleminin arkasında zihinsel yorgunluk, iletişim eksikliği, çalışılan eğitim eksikliği, işi önemsememe, kadercilik, kişilik, kültür örnek olarak verilebilir.

Petersen, (1988) Domino Kuramının dar bakış açısına karşı eleştirilerini dile getirdi ve her kazaya katkıda bulunan birçok etmen olduğunu ve “bu etmenlerin rastgele bir şekilde bir araya gelerek kazalara neden olduğunu” savunan çoklu nedensellik kuramını önermiştir. Çoklu nedensellik kuramının temeli epidemiyolojiye dayandığını dile getiren araştırmacılar vardır (Ali ve diğerleri, 2010). Petersen, çoğu kazanın temel nedenlerinin yönetimin uygun olmayan politikaları, eksik uygulanan prosedürleri, denetim yetersizliği veya eğitim eksikliği ile ilgili olduğunu ifade etmiştir (Petersen, 1988).



Şekil 7. Çoklu nedensellik kuramı (Stranks, 2007).

Şekil 7’da görüldüğü gibi, Petersen, kazaya yol açan olayların iki ana özelliği olduğuna inanıyordu: güvenli olmayan eylem ve güvenli olmayan bir durum (Petersen 1988; Taylor, Easter & Hegney 2004). Bununla birlikte, hem güvensiz davranışa hem de güvensiz duruma ve nihayetinde bir kazanın meydana gelmesine katkıda bulunan veya yol açan birden fazla alt neden vardır (Hosseinian & Torghabeh 2012). Basitleştirilmiş domino kuramının aksine çoklu nedensellik kuramına göre bir kaza meydana geldiğinde sebepler ve alt sebepler vardır. Kazanın oluşmasındaki birden fazla olan sebeplerin belirlenmesiyle güvensiz durum ve güvensiz davranışların ortaya çıkmasının engellenmesi sağlanmaktadır.

Bir diğer kuram ise Kaza Kök Nedenleri İzleme Modeli (KKNİM), önceki kaza modellerinin çoğunun daha ileri düzeylerini gösterir. Modelin birçok önemli kuralı,

Heinrich, (1931) Petersen, (1988), Bird ve Germain (1990), çalışmalarından türetilerek oluşturulmuştur. Bu modelin ana kullanımı, bir araştırmacıya inşaat kazalarının temel nedenlerinin belirlenmesi için kolay bir model sağlamaktır.

KKNİM, kazaların üç temel nedenden kaynaklandığını ifade etmektedir: (1) Bir faaliyet başlamadan önce var olan veya bir faaliyet başladıktan sonra gelişen güvenli olmayan bir durumu tespit edememek; (2) işçi mevcut güvenli olmayan bir durumu belirledikten sonra bir iş faaliyetine devam etmeye karar vermek; ve (3) çalışma ortamının başlangıç koşullarına bakılmaksızın güvensiz davranmaya karar vermek (Abdelhamid & Everett 2000).

Abdelhamid ve Everett (2000) tarafından dile getirilen KKNİM, güvenli olmayan koşulların dört nedenden kaynaklandığını göstermiştir: (1) yönetim eylemleri veya eylemsizlikleri; (2) işçilerin veya iş arkadaşlarının güvenli olmayan eylemleri; (3) insanlarla ilgili olmayan olay (lar); ve (4) şantiyenin doğal bir parçası olan güvenli olmayan bir durum. Böylece KKNİM, hem yönetimin hem de iş gücünün kaza sürecine olası katkısını kabul etmektedir.

KKNİM, güvenli olmayan koşulların ve davranışların arkasında görülmeyen unsurlardan bahsettiği için epidemiyolojik modeller arasında yer verilmiştir.

Kısacası Epidemiyolojik modeller, kazayı bir hastalığa benzeterek nedenlerini tespit etmeye çalışırlar. Bu modellere göre insan eylemleri keskin uçtaki tetikleyicilerdir, ancak kazaların nedenleri olarak ifade edilmezler. Kazalar/Olaylar, güvenli olmayan eylemlerin ve gizli koşulların “öngörülemeyen bir şekilde bir araya gelmesi” nedeniyle meydana gelir (Hollnagel, 2012b).

2.1.3. Sistematik Kaza Modelleri

1980'lerde İSG araştırmacıları, önceki kaza modellerinin, yaşanmış kaza olaylarının gerçek doğasını açıklamada yeterli olmadıklarını ifade ettiler. Araştırmacılara göre kazaların gerçekliğindeki unsur ise kazaların doğrusal olmamasıydı, modeller doğrusal bir şekilde gerçekleşmemesiydi. Bu gözlemler çerçevesinde, gerçekçi bir kaza modelinin, sıralı ve eşzamanlı doğrusal gerçekleşmeyen olayların akışıyla zamanla

olayların etkileşimlerini yansıtmayı gerektğini ifade ettiler. Bu ifade ile sistemik kaza modelleri ortaya çıkmıştır.

Sistemik modeller isminden de anlaşılacağı gibi, belirli neden-sonuç “mekanizmaları” ve hatta epidemiyolojik etmenlerin seviyesinden ziyade, karakteristik performansı bir bütün olarak sistem seviyesinde tanımlamaya çalışır. Sistemin yapısal bir ayrışmasını kullanmak yerine, sistemik görüş, kazaları ortaya çıkan fenomenler olarak kabul eder (Perrow, 1986). Sistemik kaza modellerinin kökleri kontrol kuramlarına, kaos modellerine, tesadüf modellerine ve son zamanlarda rastlantısal rezonans kuramlarına dayanmaktadır (Hollnagel, 2012b).

Sistemik kaza modellerinden olan kontrol kuramı, karmaşık sistemlerin güvenlik yönetimi için yararlı bir yöntem olduğu kanıtlanmıştır (Wahlström & Rollenhagen, 2014). Kontrol kuramına göre bir süreç aktüatör (çalıştırıcı), sensör (alıcı), kontrolör (denetmen) vb. fonksiyonları içerir. Leveson (2004), araştırmasında belirtildiği gibi, güvenlik sorunu bir kontrol sorunu olarak ele alınabilir ve arızalar, kontrolör (denetmen) bileşenleri yeterince işleyemediği için meydana gelir. Bu nedenle, her bir sistem etmeninin işlevini tanımlamak için kontrol kuramı kullanılır. Hem sistem öğelerine hem de kontrol kuramına dayanarak, sistem öğelerinin ve işlevlerinin arızanın/hatanın türünü belirlediği sonucuna varılmıştır. Başka bir deyişle, kazalar nesnenin işlev başarısızlığından kaynaklanır.

Son yıllarda üstünde çalışmalar yapılan bir başka kaza modeli ise Leveson, (2004) tarafından önerilen “Sistem Teorik Kaza Modelleri ve Süreci(STAMP)”dır. Bu model, karmaşık sosyo-teknik sistemlerde teknik (donanım ve yazılım dâhil), insan ve organizasyonel etmenleri dikkate alır. STAMP yaklaşımında, karmaşık sistemlerdeki kazalar basitçe bağımsız bileşen hataları nedeniyle meydana gelmez, bunun yerine sistem bileşenleri arasındaki harici rahatsızlıklar veya işlevsiz etkileşimler kontrol sistemi tarafından yeterince ele alınmadığında meydana gelir. Bu nedenle kazalar, bir dizi olaydan değil, sistemin geliştirilmesi, tasarımı ve işletimi üzerindeki güvenlikle ilgili kısıtlamaların uygunsuz veya yetersiz kontrolünden veya uygulanmasından kaynaklanır (Leveson, 2004).

STAMP, tehlikeye yol açan kontrol kusurunun kullanışlı bir sınıflandırmasını sağlar. Yönetimsel, organizasyonel, fiziksel, operasyonel ve üretim temelli kontroller dâhil olmak üzere çeşitli kontrol biçimlerini tanımlamaktadır (Leveson, 2009). STAMP,

sistemin nasıl kontrol edilmesi gerektiği ve söz konusu kazanın meydana gelmesinin nasıl önlenmesi gerektiğinin yanı sıra aktörler arasındaki ilişkiler ve kazanın meydana geldiği bağlam hakkında genel bir bakış açısı sağlamayı da gerçekleştirir (Leveson, 2004).

Leveson'un STAMP modeli, kontrol sistemlerinin kazalara neden olan değişiklikleri tespit edememesi veya önleyememesi konusuna odaklanmıştır. Leveson, olaya katkıda bulunan etmenleri belirlemek ve bunların döngüsel ve bağlantılı bir sistem içindeki konumlarına işaret etmek için bir hatalar yöntemi sınıflandırması geliştirmiştir. Kazaların önlenmesi için bariyerler(engeller) ve savunma yaklaşımlarını ortaya koymuş ve proaktif yaklaşımla öncül güvenlik performans göstergelerine uyarlamaktadır (Leveson, 2004, 2009).

Kısacası STAMP, karmaşık insan karar verme ve organizasyonel başarısızlıkların aksine teknik kontrol hatalarını tanımlamak ve sınıflandırmak için daha uygun hale getirir. Önemli bir husus ise STAMP kuramı ve analiz yaklaşımının henüz akademik çevreler dışında kabul görmediğini belirtmek gerekir (Salmon ve diğerleri, 2012).

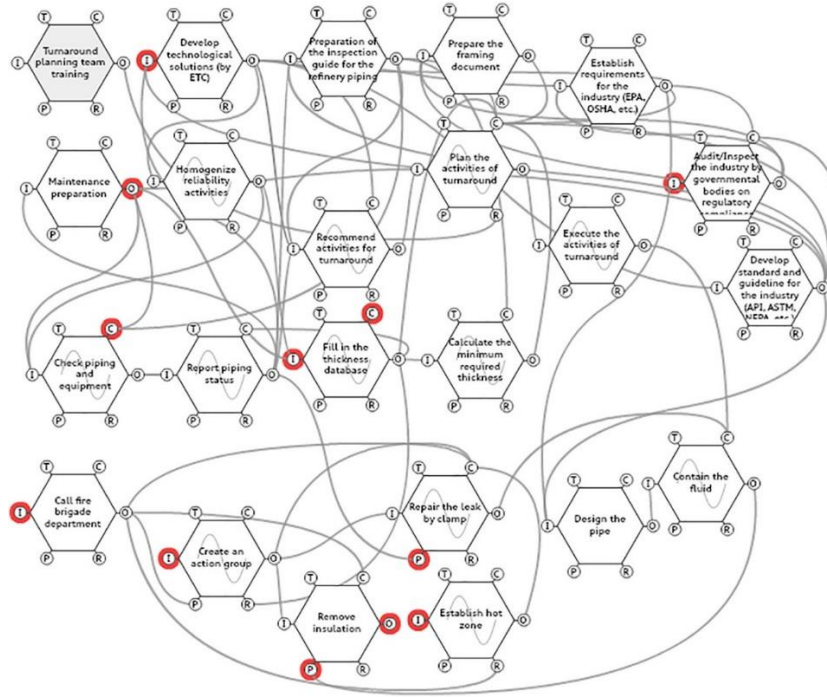
Bir diğer kaza modeli ise “Fonksiyonel Rezonans Kaza Modeli (FRAM)”dır. Hollnagel (2012a), FRAM’ı “kuvvetlerin basitçe doğrusal bir şekilde bir araya gelmediğini ve bir olayın ya da kazanın ortaya çıkmasına neden olduğunu kabul eder. Bu nedenle, doğrusal sıralı kaza modellerinden uzaklaşır ve kaza modellemesini üç boyutlu bir resme yerleştirmenin ilk adımı olarak yorumlamıştır.

FRAM, kazaları analiz etmek için, üç bileşenin (teknik, insan, organizasyonel) aynı anda mevcut olduğunu ve sürekli etkileşim içinde olduğu yaklaşımı içerisindedir. Bir kaza, birbirini izleyen olayların belirlenmesinden ziyade, olayların bir araya gelmesinin sonucudur yaklaşımı içerisindedir (Hollnagel, 2016). FRAM, olumsuz olayların sebeplerini aramaya çalışır çünkü gelecekte bir şeylerin yanlış gitmesini önlemek için nedenlerin bilgisinin gerekli olduğunu varsayar (Hollnagel 2012a; Tarakçı ve diğerleri, 2020).

FRAM, sistemde normal dalgalanmalara sahip birçok fonksiyonun bulunduğu ve belirli bir fonksiyonun normal dalgalanmalarının ani olması durumunda bir kazaya neden olduğuna işaret eder. Geleneksel kaza modelleri çoğunlukla işlevin nasıl başarısız olduğuna odaklanırken, FRAM modeli daha çok kazayı tetikleyen koşulların nasıl oluşturulduğuna odaklanır (Qiao, Li & Liu 2019). Fonksiyonlar; girdiler, çıktılar,

ön koşullar, kaynaklar, zaman ve kontrol olarak sınıflandırılır. Bir fonksiyondaki değişkenlik, diğer fonksiyonların değişkenliğini de etkiler (Hollnagel, 2018).

Şekil 8’da görüldüğü gibi, FRAM kaza modelinin resmedilişi oldukça karmaşıktır ve ilgili model mevcut bilgilere dayanmaktadır ve dahil edilen işlevler, kazayla daha yüksek etkileşime sahip olanlardır.



Şekil 8. Chevron kazası için bir FRAM modeli (Yousefi, Rodriguez Hernandez & Lopez Peña, 2019).

FRAM, sistemlerin olağan çalışma durumunda farklılıkları tolere etme yeteneğini kaybettiğinde, sistem sapmalarının ve toleranslarının bir kaza ile sonuçlanabileceğini öne sürer (Hollnagel, 2012a). Güvenlik açısından, sistem sapmaları çoğu sistemde normal kabul edilir ve karmaşık sistemlerin çalışması için gerekli olan değişken performansını temsil eder. Bu sapmalar, tasarım kısıtlamalarını, teknolojinin kusurlarını, çalışma koşullarını ve sistemin genel olarak işlemesine izin veren girdi birleşimlerini içerir. İnsanlar ve çalıştıkları sosyal sistemler, zaman ve verimlilik üzerindeki taleplerini ayarlamak ve yönetmek zorunda oldukları için değişkenlik gösterir. Bu durum, insan faktörüne özel bir önem atfeder ve sistemdeki değişkenliği vurgular (Hollnagel, 2012a, 2018).

Özetlemek gerekirse FRAM yanlış giden olayların nedenini bulmaya çalışırken STAMP ise sistem denetmenin kazayı neden öngöremediğini ve denetmen sorunlarına yoğunlaşır.

Sistematik kaza modelleri, insan davranışlarının değişken olduğu ve bu değişkenliğin temel sorun olduğu fikrine dayanmaktadır. Bu nedenle, sistematik kaza modelleri sadece kazaların nasıl meydana gelebileceğini açıklamak için kullanılmazlar bunula birlikte aynı zamanda güvenlik ve verimliliğin nasıl ortaya çıktığını anlamak için insan eylemlerinin nasıl ve neden farklı olduğunu anlamının önemli olduğunu savunurlar (Barnes ve diğerleri, 2002). Bu nedenle insan davranışları sistematik kaza modelleri için de oldukça önemlidir.

Genel olarak sistematik kaza modelleri; organizasyon, süreçler, makineler ve iş görenleri bir bütün olarak ele alır ve bir kazanın tanımını yaparken tek tek sıralanmış olaylar ve sistemi oluşturan ögeler arasında bir dizi veya sıralı bir ilişki ve etkileşim olduğunu dile getirir. Hatta bazen kazaları gizli koşulların bir birleşimi olarak tanımlamaya çalışır ve bu nedenle grafiksel olarak temsil edilmesi oldukça karmaşık ve zordur.

Tablo 1’de kaza nedensellik modellerinin karşılaştırılması yapılmıştır.

Tablo 1.Kaza Modellerinin Başlıca Tipleri

Model Türü	Arama prensibi	Analizin amaçları	Örnekler
Sıralı Kaza Modelleri	Belirli nedenler ve iyi tanımlanmış bağlantılar	Sebepleri ortadan kaldırmak veya kontrol edin	- Doğrusal olaylar zinciri (domino) - Ağaç modelleri - Ağ modelleri
Epidemolojik Kaza Modelleri	Taşıyıcılar, engeller ve gizli koşullar	Savunmaları ve engelleri güçlendirin	-Gizli koşullar -Taşıyıcı bariyerleri -Patolojik sistemler
Sistematik Kaza Modelleri	Sıkı bağlantılar ve karmaşık etkileşimler	Performans değişkenliğini izleyin ve kontrol edin	- Kontrol teorisi modelleri - Kaos modelleri, - Rastlantısal rezonans, - Tesadüf modelleri

Kaynak:(Hollnagel, 2012b).

Hem güvenlikle ilgili olumlu yönlerinin hem de kazaları oluşturan faktörlerin anlaşılması sistemdeki insanlar da dâhil olmak üzere sistemin davranış biçimi ile ilintilidir. Bu nedenle, insan eylemlerinin çeşitliliğinin sınıflandırılması, bunların nasıl

oluştuğuna dair bir model veya açıklama ile desteklenmesini gerektirmektedir (Hollnagel, 2012b).

2.2. İnsan Hatası

Güvenlik alanında "insan hatası" ile ilgili yaklaşımlar II. Dünya Savaşında askeri alanda uygulama alanıyla birlikte zamanla kimya ve taşımacılık alanlarında devam ederek gelişmiştir. Bu tip çalışmalar günümüzde insan hatalarının nicel araştırmalarla değerlendirilmesi için silah ve nükleer santral endüstrilerinde oldukça kullanılmaktadır (Hollnagel, 1993).

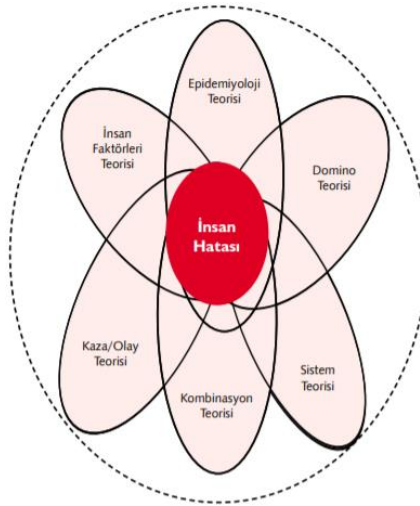
1980'lerden sonrasında, kazalar artan bir sıklıkla insan etmenine dayandırılarak çalışanların çalışırken neyi başaramadıklarına veya neyi yanlış yaptıklarına karar verilerek kazaları açıklamaya çalışılmaktaydı. Ancak, Hollnagel'a (2021) göre, önerilen çözümler aynı kaldığını yani sonucu istenmeyen-kabul edilmeyen sonuçlara yol açabileceği düşünülen nedenleri ortadan kaldırmak veya azaltmak üzerine basit önerilerin sunulduğunu ifade etmiştir. Hollnagel (2021), insan etmenleri söz konusu olduğunda, sorunlara yönelik basit çözümler bulmak- insan başarısızlıklarının nedenlerini keşfetmek ve bu sorunların önüne geçebilmek için bir çözüm getirmenin iyi çalışmadığını ve bunun nedeninin ise sosyo-teknik sistemler teknik sistemlerden farklılığına atıf yapmıştır. Çünkü sosyo-teknik sistemlerin anlaşılması daha zordur. Sorunların nedenleri çoğu zaman ne yazık ki soyuttu ve nedenler ile sonuçlar arasındaki olası ilişkiler genellikle sadece varsayımsal değil, aynı zamanda kesin olarak tanımlanması da oldukça zordur.

Kazaların insan hatalarından kaynaklanması birçok etmene atıf yapılmaktadır. Örnek vermek gerekirse; kaza geçiren çalışanın eğitimsizliği, işe uygun olmayışı (yeteneklerinin üstünde veya altında bir iş verilmesi)), uyumsuzluğu, bilgi eksikliği, tecrübesizliği, iş stresi, iş doyumu, yorgunluğu, kişilik özellikleri, isteklendirme kayıpları, dalgınlığı, dikkatsiz oluşu, ilgisizliği, düzensizliği veya çalışanın her şeye karşın kurallara uymamış olması da insan etmenlerine bağlı temel sebepler olarak sayılmaktadır (Rasmussen, 1985; Sakallı, 2019; Sanders & McCormick 1993).

Kazalarda insanların rolünü anlamak oldukça zordur. Çünkü insanların rolünü anlamaya çalışırken yapılması gereken ilk adım, insan eylemlerinin ikili terimlerle,

yani doğru ya da yanlış olarak tanımlanamayacağını kabul etmektir. Eylemlerin doğruluğu ancak sonradan değerlendirilerek, yani sonuç bilgisi ile elde edilebilir (Woods ve diğerleri, 1994). İnsanların her zaman doğru olduğunu düşündükleri şeyi yaptıkları ve yapmaya çalıştıkları varsayılmaktadır. Örneğin, Çernobil'deki veya Three-Mile Adası'ndaki operatörlerin bir nükleer kaza yapmaya çalıştığını bir an için olsa bile kimse tarafından iddia edilemezdi. Kazadan sonra yapılan araştırmalar gösteriyor ki operatörlerin eylemleri feci şekilde yanlıştı ancak kaza anında operatörler durumu anlamadılar, yanlış davranış sergilediler ancak çalışanlar sonucunun böyle olacağını tahmin etmediler.

Şekil 9'da kaza nedensellik modellerinin ortak noktasının insan hatası olduğunu göstermektedir.



Şekil 9. Kaza sebep kuramları ve insan hatası (Dizdar, 2001).

Yine de gerçek eylemler bazen dikkat dağınıklığı, yetersiz ara yüz tasarımı, yorgunluk, bilgisizlik, aşırı iş yükü vb. gibi çeşitli nedenlerle amaçlananlardan farklı olabilir (Hollnagel, 2012b).

İnsan hataları ile ilgili yapılan çalışmalara örnek vermek gerekirse;

- Herbert William Heinrich (1931) yapmış olduğu çalışmada, 75.000 kazayı inceleyerek iş kazalarının; % 88'inin "insan başarısızlığı" nedeniyle meydana geldiğini yani güvenli olmayan eylemler sonucunda oluştuğunu, %10'u güvensiz mekanik veya fiziksel koşullar sonucu ortaya çıktığını, %2'si ise

önlenemez olduğunu dile getirmiştir.

- Sanders ve Shaw (1988), araştırmalarında insan hatasından kaynaklı kazaların %4-90 arasında değiştiğini belirtmişlerdir. Çalışmalarında yaşanmış 338 iş kazasını inceleyerek kazaların %50'sinde nedenin insan hatası olduğunu, ancak hiç bir koşulda kazaya neden olan ögenin tek başına insan hatası olmadığını ifade etmişlerdir.
- Williamson ve Feyer, (1990) 1982–1984 yılları arasında Avustralya'da meydana gelen tüm mesleki ölümlerle ilgili yaptıkları çalışmada, mesleki ölümlerin% 91'inin davranışsal etmenler nedeniyle olduğunu saptamışlardır.
- Hollnagel (1993), bir çalışmasında yüksekte düşmelerin neden olduğu kazaların, işçilerin güvenli olmayan davranışlarının benimsenmesi, olayların yaklaşık%90'ına doğrudan veya dolaylı olarak katkıda bulunduğunu dile getirmiştir.
- Salminen ve Tallberg'in (1996) yapmış olduğu bir çalışmada, insan hatasının endüstriyel kazalar üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Bu çalışmada 178 ölümlü kaza ve 99 ciddi kaza incelenmiştir. Kazaların% 84-94'ü esas olarak insan hatasından kaynaklandığını saptamışlardır. Ayrıca hataların çoğu beceriye dayalı olduğunu, daha sonra kural tabanlı hatalar ve ardından bilgiye dayalı hatalar geldiğini dile getirmişlerdir.
- Abdelhamid ve Everett (2000), inşaattaki kazaların üç temel nedenden kaynaklandığını öne sürmüşlerdir. Birincisi, bir faaliyet başlamadan önce var olan veya bir faaliyet başladıktan sonra gelişen güvenli olmayan bir durumu tespit edememek. İkinci olarak, işçi mevcut güvenli olmayan bir durumu belirledikten sonra bir iş faaliyetine devam etmeye karar vermek. Üçüncüsü, çalışma ortamının başlangıç koşullarına bakılmaksızın güvensiz davranmaya karar vermek.
- Fleming ve Lardner (2002), yaptıkları çalışmada işyeri kazalarının ve olaylarının % 80-90'ının güvenli olmayan davranışlardan kaynaklandığını ortaya çıkarmışlardır.
- McSween, (2003), araştırmasında mesleki yaralanmaların % 96'sının güvenli olmayan koşullardan daha çok güvenli olmayan eylemlerden kaynaklandığını saptamıştır.
- Haslam ve diğerleri (2005), inşaat sektöründe 100 kazayı analiz eden bir

çalışma yapmışlardır ve kazaların %70'inin insan etmenlerinden kaynaklandığını ve bu insan etmenleri arasında özellikle de çalışanların güvensiz davranışlarının ön planda yer aldığını ifade edilmişlerdir.

- Hong Kong Çalışma Bakanlığın verilerine göre şantiyelerdeki tüm kazaların yaklaşık % 80'i güvenli olmayan insan davranışlarından kaynaklanmaktadır ve ölümlerin çoğu, işçilerin yüksekte düşmesi, hareket eden nesnelere çarpması veya çarpması veya özellikle hareketli araçların çarpması nedeniyle meydana gelmektedir (Li ve diğerleri, 2015).
- Türkiye'de yapılan bir çalışmada ise 2012-2019 yılları arasında inşaat sektöründe meydana gelen ölümlü kazaların çoğu (% 41,6) yüksekte düşmeden kaynaklandığını ve bunun en önemli nedenlerinden birinin çalışanların yüksekte çalışırken kullanmaları gereken kişisel koruyucu ekipmanları kullanmaması olduğu ifade etmişlerdir (Olcay ve diğerleri, 2022).
- Dünyanın en büyük uçak kazası olan Tenerife uçak kazasının nedensel faktörlere göre kategorize edildiğinde insan hatasının kaza üzerindeki rolünün oldukça yüksek olduğu ifade edilmiştir (Ozturk ve diğerleri, 2023).

Yukarıda verilen araştırmalarda görüldüğü gibi insan hatasının hemen hemen tamamında tasarım, işletim, bakım veya yönetim sürecinde önemli bir etmen olduğunu dile getirilmiştir.

Büyük kazaların önlenmesi için karar verme süreçlerinin işçi seviyesinin üzerinde yoğunlaşması gereklidir. Bunun nedeni, güvenli olmayan tasarım, denetim eksiklikleri, tespit edilmemiş üretim hataları veya bakım arızaları, uygulanamaz talimatlar, uygun olmayan otomasyon, eğitim eksiklikleri, yetersiz aletler ve ekipmanlar gibi gizli hataların var olabileceğidir. Bu hatalar genellikle gözden kaçabilir ve büyük kazaların oluşumuna katkıda bulunabilir. Dolayısıyla, önleyici tedbirler almak için karar verme süreçlerinin bu potansiyel gizli hataları tespit etme ve düzeltme yeteneğine odaklanması gerekmektedir (Manuele, 2011). Bu nedenle yönetsel davranışa odaklanmak önemlidir. Belirli bir kazanın nedenlerini analiz etmek için, olayla ilgili olarak hangi güvenli olmayan eylemlerin meydana geldiğini ve ayrıca güvenli olmayan eylemlere neden olan herhangi bir gizli arızayı-sebebi belirlemek gerekir (Reason, 1990).

Koşulların ve aktif hataların sistemin savunma katmanlarına etki etmesine izin veren

etmenler, hükümetler, düzenleyiciler, üreticiler, tasarımcılar ve kurumsal yöneticiler tarafından yapılan stratejik izleme ve diğer üst düzey kararlar tarafından ortaya çıkmaktadır. Bu kararların etkisi, farklı kurumsal kültürleri şekillendirerek ve bireysel işyerlerinde hata üreten etmenler yaratarak organizasyonun her seviyesine yayılmaktadır. Geleneksel iş güvenliği yaklaşımı, "örgütsel kazaların gizli durumların sinsice birikmesi sonucunda ortaya çıktığı" fikrine odaklandığında, genellikle kişisel güvensiz davranışlara odaklanmaktadır. Ancak, yönetim ve diğerlerinin kararları, bir organizasyonun kültürü üzerinde olumsuz bir etkiye sahipse ve işyerinde insan hatalarını azaltmaya odaklanan faktörler yaratıyorsa ve işçi düzeyinde güvensiz davranışlar mevcutsa, sorun burada ortaya çıkar. Bu nedenle, önleme çabalarının işçiden ziyade sistem üzerinde yoğunlaşması gerektiği savunulmaktadır. Kazalar genellikle örgütsel, kültürel, teknik veya organizasyonel sistemlerin köklerine sahip olan çoklu ve etkileşimli nedenlere dayanmaktadır (Manuele, 2011).

3. KÜLTÜR (EKİNÇ)

Kültür kelimesi Latince “cultura”dan gelmektedir. Cultura kelimesi inşa etmek, işlemek anlamlarına gelen “Colere” kelimesinden türetilmiştir. İngilizcede ise “culture” olarak geçmektedir ve “cultivate” sözcüğünden gelmektedir. Cultivate kelimesinin Türkçe anlamı, ekmek (bir şeyi ekmek) ya da işlemektir (bir şeyi işlemek). Bundan dolayı culture kelimesini Türkçe’ye çevirdiğimizde doğrudan olarak kültür kelimesinin yanında daha anlamlı bir hale getirilmesi için Ekin ya da Ekinç (ekilen şey) sözcüklerini de kullanmak yanlış olmamaktadır (Temur, 2019).

Ulusal kültürün uzun süredir davranışları açıklamada önemli olduğu kabul edilmiş ve ulusal düzeydeki farklılıklar bireylerin farklı ülkelere karşı tutumlarının önemli bir açıklaması olarak önerilmiştir (Ng, Lee & Soutar 2007). Kültürün karmaşık ve geniş bir yapı olması nedeniyle doğru bir biçimde ölçülmesi zordur. Bu zorluk kültürün davranış üzerindeki etkisini belirlemede birtakım sorunlar da meydana getirebilmektedir. Operasyonelleştirmeyi basitleştirmek ve kültürün bazı yönlerinin kolay bir biçimde uygulanabilmesini sağlamak için, araştırmacılar küresel endeksleri veya bireysel düzeydeki kendi raporlarını önermiştir (Ng ve diğerleri, 2007). Tutum ve davranışların sonucu olan kültür, çalışanların nasıl davrandığını ve onlara nasıl

davranıldığını bize göstermektedir (Fung ve diğerleri, 2005).

Kültür yapısının anlam ve işlevselliğinin anlaşılması için aşağıdaki yapısal özelliklere ulaşılabilir:

a) *Kültür paylaşılır*; kültür paylaşılan idealler, değerler ve davranış ölçütleridir. Bireyler, belirli koşullar altında diğer insanların nasıl davranacaklarını ve bu davranışlara nasıl tepki verebileceklerini anlamak ve kavramak için ortak bir kültür paylaştıkları için birbirleriyle etkileşime geçebilirler (Haviland, 2002).

b) *Kültür öğrenilir*; Kültür, insanların doğuştan sahip oldukları yetenek ve özelliklerden ziyade, sonradan edindikleri psiko-sosyal alışkanlıklar ve çeşitli davranış kalıpları olarak tanımlanır. Bu nedenle kültür, doğuştan kazanılmış bir değer olmayıp, tamamen toplum tarafından paylaşılan davranışların sonucudur ve eğitim aracılığı ile öğrenilmektedir (Eroğlu, 2017).

c) *Kültür simgelere bağlıdır*; kültür büyük ölçüde simgeler sistemidir. Diğer taraftan, benzer simgeler, farklı kültürler için farklı anlamlar taşımaktadır. Bununla birlikte kültür, en önemli kültürel simge olan dil aracılığıyla üretilmekte, paylaşılmakta ve gelecek kuşaklara aktarılabilmektedir (Şişman, 2014).

d) *Kültür bütünleştiricidir*; uyum sürecinin bir sonucu olarak, belli bir kültürün unsurları uyumlaşmış ve bütünleşmiş bir sistemi meydana getirme eğilimindedir (Haviland, 2002).

e) *Kültürün tarihsel bir arka planı vardır*; Kültürün gelişmesi için belirli bir zaman diliminin gerekliliği söz konusudur. Diğer bir ifadeyle, kültürün oluşabilmesi, belirli bir insan topluluğunun belirli bir süre boyunca bir arada olmalarına ve ortak bir yaşam sürmelerine bağlıdır. Bu açıdan, bir kültürün tam olarak çözümlenebilmesi için onun tarihsel arka planının irdelenmesi gerekmektedir (Şişman, 2014).

3.1. Güvenlik Kültürü

Güvenlik kültürünü tanımlamadan önce güvenlik kavramına bakılırsa güvenlik üzerine farklı bakış açıları olduğu görülmektedir. Reason (2000), güvenlik kavramını tanımlarken bu kavramın varlığından çok, yokluğu durumunda neler olduğunu üzerinde durmuştur. Bu ifadeden yola çıkarak Hollnagel (2014), güvenliğin tanımını

zararsız olma durumu veya diğer kabul edilemez sonuçlar (Güvenlik-I) veya amaçlanan ve kabul edilebilir sonuçlara sahip olma durumu (Güvenlik-II) olarak tanımlamıştır.

Güvenlik kültürünün ne anlama geldiğini daha iyi anlamak için kültürün köklerine dönme zorunluluğu vardır (Antonsen 2009; Edwards ve diğerleri, 2013). Bilinen sosyolojik bir tanım, "Kültür, belirli bir grubun üyelerinin sahip olduğu değerlerden, izledikleri normlardan ve meydana getirdikleri maddi mallardan oluşur" şeklindedir (Giddens, 1989). Değerler "soyut idealler", neyin doğru neyin yanlış olduğu ve bir şeylerin nasıl olması ve olmaması gerektiğine dair algılardır (Giddens, 1989). Normlar, "insanların uyması beklenen belirli ilkeler veya kurallar, sosyal davranışları düzenleyen kurallar ve kabul edilen veya edilmeyen davranışlar" olarak tanımlanmaktadır (Giddens, 1989).

Değerler ve normlar sosyalleşme yoluyla öğrenilir - insanlar diğerlerinden gruplar halinde öğrenirler; dolayısıyla kültür sosyalleşme yoluyla öğrenilir. Güvenlik kültürü, "deneysel bir varlık değil analitik bir kavram" olarak anlaşılabilir (Antonsen, 2009b). Yani güvenlik kültürü, kültür ve güvenlik arasındaki ilişkiyi temsil eden bir etikettir ve kendi başına ayrı bir varlık değildir (Nordlöf ve diğerleri, 2015). Giddens (1989), yapmış olduğu kültür tanımı doğrultusunda Mearns ve Flin (1999), güvenlik kültürünü bir işyerinde bir dereceye kadar toplumsal kültürde bulunan temel değerleri, normları, varsayımları ve beklentileri yansıtan karmaşık ve kalıcı bir özelliklerdir.

"Güvenlik Kültürü" terimini ise ilk kez Uluslararası Atom Enerjisi Ajansı'nın 1986 Çernobil Kaza Özet Raporu'nda, nükleer santralin güvenliğinden sorumlu kuruluştaki insanların düşünce ve davranışlarının kazaya nasıl katkıda bulunduğunu açıklamak için kullanmıştır (International Nuclear Safety Advisory Group, 1986).

1980'lerde Çernobil erimesi, Kings Cross yangını, Piper Alpha patlaması ve Clapham Kavşağı'ndaki tren kazası gibi büyük felaketler araştırıldı ve araştırmalar kazaların temel nedenlerinin teknik veya insani başarısızlıklardan daha fazlasını içerdiğini ortaya çıkardığı için yeni bir çalışma alanı ve bakış açıları gerektirdi (Seo, 2005). Yüksek teknoloji endüstrilerindeki felaketlerin ana sebepleri örgütsel ve kültürel etmenlerdir (International Nuclear Safety Advisory Group 1986; Weick, Sutcliffe & Obstfeld, 1999). Kazaların büyük çoğunluğu, 1931'de Heinrich'in önerdiği gibi hala güvenli olmayan davranışlardan kaynaklanıyor olsa da (Heinrich, 1931; Petersen,

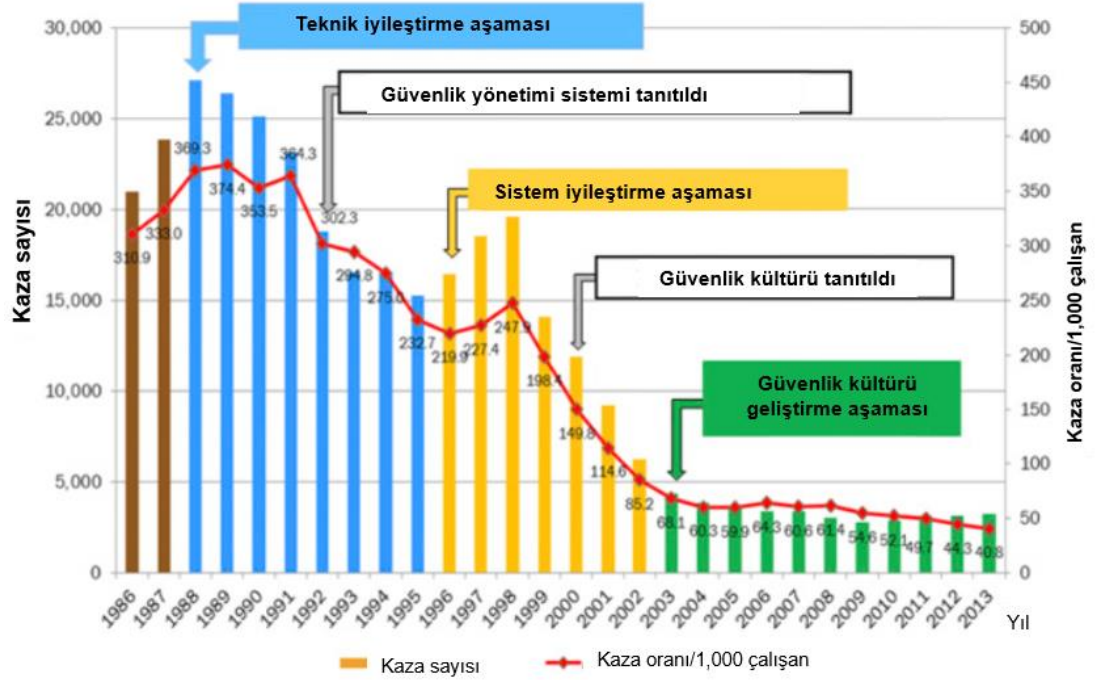
1988), araştırma örgütsel ve kültürel etmenlerin güvenli olmayan çalışma davranışını önemli ölçüde etkilediğini göstermiştir (Oliver ve diğerleri, 2002; Petersen 1988). Bu kaza araştırmalarından çıkarılan ders "güvenliğin, bir numaralı öncelik olarak anlaşıldığı ve kabul edildiği bir kurumsal atmosfer veya kültür yaratmanın şart olduğu" idi (Health and Safety Commission, 1993).

Güvenlik kültürü kavramı yıllar içinde birçok şekilde tanımlanmıştır ve tek bir tanım yoktur (Edwards, Davey & Armstrong, 2013; Nordlöf ve diğerleri, 2015). 1993 yılında Nükleer Tesislerin Güvenliği Danışma Komitesi (ACSNI) insan etmenleri üzerine çalışma grubu, güvenlik kültürünü "bir kuruluşun sağlık ve güvenlik yönetimine olan bağlılığı, tarzını ve yeterliliğini belirleyebilen bireysel ve grup değerlerinin, tutumlarının, algılarının, yetkinliklerinin ve davranış kalıplarının ürünü olarak tanımlamıştır. (Health and Safety Commission, 1993). Bir güvenlik kültürünün psikolojik, davranışsal ve durumsal bileşenleri vardır. Psikolojik bileşen, güvenlikle ilgili kararları ve davranışları yönlendiren ortak değerler, tutumlar, algılar ve inançlardan oluşur (Kim, Park ve Park 2016). Davranışsal bileşen, işyerinde emniyetle ilgili yöntemler olarak tanımlanabilir ve durumsal bileşen ise güvenlikle ilgili politikalar, prosedürler, düzenlemeler, organizasyonel yapılar ve yönetim sistemleri olarak tanımlanabilir (Kim ve diğerleri, 2016).

Güvenlik kültürünün kesin bir tanımının yapılamamasının iki temel nedeni vardır. İlk olarak, farklı araştırmacılar, güvenlik kültürüne vurgu yaparken birkaç boyuttan (örneğin, yönetimin güvenliğe bağlılığı, güvenlik eğitimi ve güvenlik iletişimi gibi) farklı boyutları öne çıkarmışlardır. İkinci önemli neden ise, her tür kültür kavramının, doğası gereği, özünün veya kısa bir şekilde tanımlanmasının son derece zor olmasıdır (Yule, 2003).

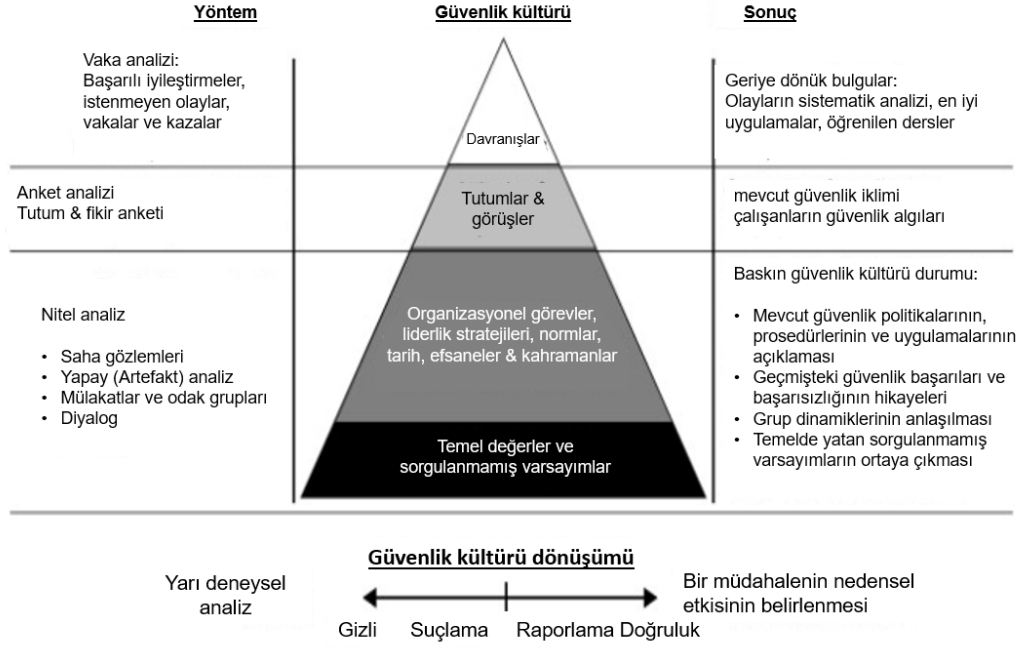
Son yıllarda araştırmacılar, kültürel etmenlerin kaza oluşumlarının öncülleri olarak rolüne büyük önem vermişlerdir (Bjerkkan, 2010; Brown, Willis & Prussia, 2000; Hui-Nee, 2014; Kim ve diğerleri, 2016; Milczarek & Najmiec 2004; Zhang ve diğerleri, 2020). Türkiye’de ise güvenlik kültürünün oldukça zayıf olduğu ve kazaların temel nedenlerinin güvenlik kültüründeki bu zayıflıkların olduğunu ifade eden çalışmalar vardır (Olçay ve diğerleri, 2022).

Şekil 10'da 1986'dan 2013'e kadar Hong Kong'daki inşaat sektöründe zaman içinde kaza istatistiklerini göstererek, bir güvenlik kültürünün gelişiminin kaza sayısını belirgin bir şekilde azalttığını göstermektedir.



Şekil 10. Hong Kong inşaat sektörünün kaza istatistikleri (Kim ve diğerleri, 2016).

İdeal bir güvenlik tutumu, güvenliğini artırmaya, yani güvenli davranışa ve kazaların ve yakın kazaların sıklığını azaltmaya katkıda bulunan bir tutumdur. İdeal olmayan bir tutum, tam tersine katkıda bulunan bir tavidir (Rundmo & Hale 2003). Güvenli davranış, kaza sıklığının azalmasına neden olan davranıştır. Ancak, güvenliğe katkıda bulunan ideal bir tavrın gerçekte ne olduğuna karar vermek kolay olmayabilir. Güvenlik araştırmasında, yöneticiler ve diğer yönetim rutinleri arasındaki farklı davranış türlerinin kazaları ve ramak kala olayları nasıl öngördüğüne ilişkin çok az çalışma vardır. Yöneticiler arasında “ideal” güvenlik tutumları, çalışan davranışını ve kaza sayısını etkileyen tutumlardır (Rundmo & Hale 2003). İSG yönetim sistemi, işyerinde pozitif bir güvenlik kültürü eşliğinde olmadıkça etkili değildir (Hale & Hovden 1998).



Şekil 11. Güvenlik Kültürü Piramidi (Patankar ve Sabin 2010)

Patankar ve Sabin (2010: 99–101) bir örgütteki güvenlik kültürü yapısını dört basamaktan meydana gelen piramit şeklinde incelemişlerdir (Şekil 11). Piramidin en altında temel güvenlik değerleri ve sorgulanmamış varsayımlar yer almaktadır. Üstünde ise örgütsel etmenler, liderlik stratejileri normlar, tarih, efsaneler, kahramanlar yer alır. Bu basamağın üstünde ise tutum ve görüşler (güvenlik iklimi) yer alırken piramidin en üstünde güvenli davranışlar (güvenlik performansı) yer almaktadır.

Şekil 11’de de görüldüğü gibi birbirinden farklı iki kavram olan güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi ile ilgili bir dizi araştırmalar yapılmıştır. Güvenlik kültürü, bir topluluğun güvenlikle ilgili paylaştığı inançlar, değerler, tutumlar ve davranış kalıpları olarak tanımlanabilir (Seo, 2005). Tutumların ve davranışların önemli ölçüde ilişkili olduğunu gösteren çok sayıda çalışma vardır (Ajzen, 2005). Şekil 11’de de tutum ve görüşlerin(güvenlik iklimi) güvenlik davranışlarını (güvenlik performansı) etkilediği gösterilmiştir.

4.DEĞERLERİN TANIMI VE İLİŞKİLİ OLDUĞU KAVRAMLAR

4.1. Değerlerin Tanımı

İnsanın algı, tutum ve davranışlarına etki eden çeşitli etmenler (inançlar, normlar vb.) bulunmaktadır. Bu etmenlerden birisi de bireyin sahip olduğu değerlerdir. Değerler, olayları ve davranışları değerlendirme konusunda bireylere yardımcı olmaktadır (Öztürk & Ünal, 2018). Kişiler sahip oldukları değerler doğrultusunda bir davranışı diğerlerine göre tercih etmektedir (Schwartz & Bilsky, 1987).

Değer kavramı sosyal bilimler içerisinde merkezi bir kavram olmuştur. Değerler sadece toplum bilimi içerisinde değil, tin bilimi(psikoloji), insanbilimi (antropoloji) ve ilgili disiplinlerde de önemli bir yere sahiptir. Değerler kültürel kümeleri, toplumları ve kişileri ayırt etmek, zaman içerisindeki değişimleri izlemek, tutum ve davranışların isteklendirme temellerini açıklamak için kullanılmaktadır (Schwartz, 2012).

Birçok çalışma, değerlerin kültürün en önemli noktasını oluşturduğunu dile getirmektedir (Hofstede ve diğerleri, 2010; Lonner ve diğerleri, 1980). Değerler, kültürlerle ilişkili olarak en az kültür kadar üstünde araştırmalar yapılmış sosyal-psikolojik kavramlardan birisidir. Ayrıca, birçok çalışmada, kültürel özelliklerin bireylerin önceliklerini değerlendirmede kendini gösterdiği ve bu değerlendirmelerin bireylerin farklı davranış ve durumları doğru-yanlış, kabul edilebilir-kabul edilemez ve istenen-istenmeyen şekilde sınıflandırmalar yaparken kullandıkları temel değerleri ortaya çıkardığı ifade edilmiştir (Rokeach, 1973; Schwartz, 1994; Schwartz & Bardi 2001).

Değerler birçok kuramcı tarafından irdelenmiş ve farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bu kuramcılar arasında Rokeach (1973) ve Schwartz (1992) en öne çıkan iki kuramcıdır. Rokeach'e göre (1973) değerler, 'önemli yaşam hedefleri ya da bireyin yaşamında yol gösteren ölçütler' olarak ifade etmektedir. Schwatrz ise insani değerleri önemi değişen, insanların yaşamlarında yol gösterici ilkeler olarak hizmet eden arzu edilen hedefler olarak ifade etmiştir (Schwartz, 1994).

Diğer bilim adamlarından Güngör'e göre (1998: 27) değer, 'Bir şeyin arzu edilebilir veya edilemez olduğu hakkındaki inanç' olarak tanımlamaktadır. Keeley'e (1955) göre ise değer, bireylerin seçtiği, tercih ettiği ya da istediği herhangi bir olay, nesne ya da durum olduğunu belirtmiştir.

Schwartz'a göre değerler, bireyler için hayatta neyin önemli olduğunu anlatır. Her bireyin değişen derecelerde çok sayıda değeri vardır (rneğin; yardımseverlik, hazcılık, başarı). Belirli bir değer bir kişi için çok önemli olabiliyorken, bir başka kişi için önemsiz olabilmektedir (Schwartz, 2012).

4.2. Değerlerin İlişkili Olduğu Kavramlar

4.2.1. Değerler ve Tutumlar

Araştırmacılar, kişilerin davranışlarını açıklamaya çalışırken inançlara, karakterlere ve normlara atıfta bulunduğunu dile getirmiştir. Değerler, yol gösterici ilkeler olarak önemine göre değişir. Kahle (1996) , bir davranışı açıklamak için, öncelik olarak o nesnenin özelliklerine, sonra yararlarına, son olarak da değerine odaklanıldığını ifade etmektedir. Bir başka araştırma da ise Homer ve Kahle (1988) 'de, herhangi bir davranışı açıklayabilmek için o davranışın ortaya çıkmasına sebep olan tutumlara başvurulduğunu, tutumların da gücünü değerlerden aldığını dile getirmişlerdir. Rokeach (1971) tarafından yapılan çalışmaya göre, tutumun inançların bir düzeni olduğu ve değerlerin ise tek bir inana işaret ettiği ifade edilmektedir.

Tutumlar, nesnelerin iyi ya da kötü, arzu edilen ya da arzu edilmeyen olarak değerlendirilmesidir. Tutumlar, belirli veya soyut olsun, insanları, davranışları, olayları veya herhangi bir olguyu değerlendirebilir. Pozitif / negatif ölçekte değişir. Değerler tutumlarımızın temelini oluşturur; bunlar değerlendirmelerimizin temelini oluşturur. İnsanları, davranışları, olayları vb. durumları eğer değer verdiğimiz hedeflere ulaşılmasını teşvik ediyor veya koruyorlarsa olumlu olarak değerlendiririz. Eğer bu değerler hedeflere ulaşılmasını engeller veya tehdit ederlerse onları olumsuz olarak değerlendiririz rneğin, Uyarılma değerine çok önem verirsek ve güvenlik değerlerine çok az önem verirsek, bungee jumping konusunda olumlu bir tutumumuz olabilir (Schwartz, 2012).

Değerler, daha sonra davranışa yol açan tutumlara yol açar (Schwartz, 2017). Değerler genellikle merkezi ve sınırlı sayıdadır, ancak tutumlar ve davranışlar genellikle değerler etrafında ve daha fazla sayıda bulunur. Bir değerin değişmesi, birçok tutumun ve buna bağlı olarak davranışın değişmesine neden olabilir. Tutumlar değerlere bağlı olarak değişebilirken, değerler genellikle daha istikrarlıdır, tutumlar ise durumdan duruma veya zamanla değişebilirler (z, 2019). Tutumlar çoğunlukla değerler ve

davranış arasında aracılık eder.

Aşağıda, kültürler arasında çoğaltılan küçük bir bulgu seçkisi bulunmaktadır. Her tutum için teşvik eden ve karşıt değerleri parantez içinde yer almaktadır (Schwartz, 2017).

- Muhalefet (güvenlik / uygunluk karşısında evrenselcilik / özyönetim);
- Kişilerarası güven (yardımseverlik / evrenselcilik karşısında güvenlik / güç);
- Öznel politik etkililik (özyönetim / uyarılma karşısında güvenlik / uygunluk / gelenek);
- Sağcı siyasi yönelim ve sağcı otoriterlik (gelenek / uygunluk / güç / güvenlik karşısında evrenselcilik / özyönetim);
- Bir işte yüksek gelirin önemi (güç / başarıya karşısında evrenselcilik / iyilikseverlik);
- Kişinin ülkesiyle özdeşleşmek (gelenek / uygunluk / güvenlik karşısında özyönetim / teşvik / hedonizm);
- Hayatın anlamı hakkında endişelenme (evrenselcilik / iyilikseverlik / gelenek karşısında uyarılma / hazcılık). Bu durumların her birinde ve diğerlerinde, ödünleşim(değiş tokuş) motivasyon çemberinde karşıt olan değerler arasındadır.

4.2.2. Değerler ve Davranış

Bir davranışın gerçekleştirilmesi, fırsatlar ve kısıtlamalar, yetenek ve isteklendirme gibi etmenlerin ürünüdür. Motive ediciler olarak değerler, dünyanın arzu edilen durumlarına işaret ederek davranışımıza rehberlik eder (Bardi & Schwartz 2003).

Davranışı etkilemek için, değerlerin önce etkin(aktif) hale getirilmesi, bilinçli olarak veya bir durumun yönleriyle ilgili olarak dış farkındalıkla deneyimlenmesi gerekmektedir. Bizler için daha fazla önemli değerler diğerlerine göre erişilebilir olduğundan, bunların etkinleştirilmesi ve davranışı etkilemesi daha olasıdır.(Schwartz, 2017). Öncelikli değerler için değer öncelikleri ile davranış arasında daha güçlü ilişkiler gösteren çalışmalar, değerlerin nedensel etkisine dair kanıt sağlamaktadır (Maio ve diğerleri, 2009; Verplanken & Holland, 2002).

Etkinleştirilen değerler, önemlerinin ve davranışın kendileri için sonuçlarının beklenen

yönü ve büyüklüğünün bir fonksiyonu olarak davranışı iletir veya engeller. Yüksek öncelikli değerler, durumlarda neye dikkat edildiğini ve nasıl yorumlandığını yönlendiren kronik hedeflerdir. Tecrübe onları somut örneklerle ilişkilendirmişse, insanlar davranışlarında soyut değerlerini daha iyi ifade edebilirler. Son olarak, daha önemli olan değerler, değeri ifade eden davranışların planlanmasına neden olur. Planlama, istenen eylemlerin artılarına odaklanır, kişinin değerli hedeflere ulaşma yeteneğine olan inancını geliştirir ve engeller karşısında ısrarı artırır (Schwartz, 2017).

Welzel ve Inglehart, (2010) değerlerin benliğin bir parçası olduğunu bu sebeple davranışların üzerinde güçlü bir tetikleyici etkiye sahip olduklarını dile getirmişlerdir.

Aşağıda, kültürler arasında çoğaltılan değer-davranış araştırmalarından elde edilen küçük bulgular bulunmaktadır Her davranış için, parantezler kendisiyle ilgili değer değiş tokuşunu gösterir: (Schwartz, 2017)

- Uyuşturucu kullanım sıklığı ve suçluluk (teşvik / hedonizm karşısında iyilik / uygunluk);
- Bir tıp uzmanlığı olarak genel pratisyenliği seçmek (iyilikseverliğe karşı güç);
- İş dünyasını veya ekonomiyi ana dal olarak seçmek (güç / başarıya karşı yardımseverlik);
- Siyasal aktivizm (evrenselcilik / özyönetim / uyum karşısında gelenek / güvenlik);
- Riskli cinsel davranış (hedonizm / güç / uyarıcı karşısında evrenselcilik / iyilik / güvenlik);
- Spora katılım (teşvik / hedonizm karşısında güvenlik / gelenek / uygunluk);
- Kişilerarası şiddet (güç / hazzılık karşısında evrenselcilik / iyilik / uygunluk);
- Hayırsever / gönüllü bir kuruluş için çalışmak (iyilikseverlik / özyönetim / evrenselcilik karşısında güvenlik / güç / uygunluk).
- Diğer davranışlardan farklı olarak, riskli cinsel davranış için ödünleşim, bu davranış için ve bu davranışa karşı farklı isteklendirmeyi(motivasyonları) ortaya çıkaran iki farklı değer çatışmasını içerir: güvenlik karşısında zevk / heyecan ve başkaları için endişe ve baskı.

4.2.3. Değerler ve İnançlar

Değerlerden farklı olarak inançlar, hayattaki yol gösterici ilkeler olarak hedeflerin önemine değil, bir ilişkinin doğru olduğu öznel olasılığa işaret ederler. Örneğin; ‘Savaş asla problem çözmez’, ‘psikologlar bilgedir’. İnançların bizler için doğru oldukları onlara ne kadar emin olduğumuza göre değişir (Schwartz, 2012).

4.2.4. Değerler ve Normlar

Normlar, bir grubun veya toplumun üyelerinin belli olaylar karşısında nasıl davranılması gerektiğini belirleyen ve bu davranışların dışına çıkıldığında yaptırım gücü bulunan kurallar ve durumlardır. Değerler, dışarıdan bir baskı olarak değil, içten bir motivasyon olarak davranışları etkileyen durumların ötesindedir (Hitlin & Piliavin, 2004). Norm kavramına örnek vermek gerekirse ‘çocuklar görülmeli ve duyulmalıdır’, ‘milli marş çalınırken ayağa kalkmalıyız’.

Değerler, çocukluktan itibaren oluşmaya başlayan ve davranışı, tutumu ve içinde barındıran özel bir durumu temsil ederken; normlar, belirli bir durumda nasıl davranılması gerektiğini gösteren ve grupların uzlaştığı yasaklama veya karar verme durumlarını ifade eder. Daha açık bir ifadeyle, genellikle normlar sadece davranışı kapsayabilir (Özensel, 2003).

Özensel (2003), değerler ile normlar arasındaki durağanlık farkını "Değerler bir gecede değişmez, bu nedenle uygulanmadığında kaybolan normlardan farklıdır" ifadesiyle açıklamıştır.

4.2.5. Değerler ve Kişilik

Psikolojideki en önde gelen ilk iki değer uzmanı olan Allport ve Rokeach, değerleri kişiliği tanımlamak için en iyi birim olarak kabul etmiştir (Schwartz, 2017).

Rokeach, (1973) kişiliği, en merkezden kişiden en çevreye doğru organize edilmiş eş merkezli inanç alt sistemlerinden oluşmuş olarak gördü. Kişiliğin temel alt sistemi, kişinin kendisi hakkındaki inançlar dizisidir. Daha sonra en merkezi değerler, giderek daha az tercih edilen davranış biçimleri veya son durumlar hakkındaki inançlarıdır.

Değerler bir topluluğun üyelerini birbirine yaklaştırırken, birbirinden farklı yapılarıdaki toplumlukları ayıran görülemez çizgiler niteliği kazanabilmektedir. Bu haliyle onlar, sosyolojik anlamda kültürle, sosyal psikoloji anlamında kimlikle, psikolojik anlamda ise kişilikle yakından ilişkilidir (Yapıcı ve diğerleri, 2012).

Kişilik özellikleri, düşünme, hissetme ve davranışta nispeten istikrarlı eğilimleri temsil eder (Anglim ve diğerleri, 2019). Kişisel değerler ise insanların hedeflere öncelik vermesine ve yaşamlarında önemli olan şey için bir gündem oluşturmaya yardımcı olan geniş değerlendirme kriterleridir (Schwartz, 1992).

Bireysel farklılıklar, işyeri davranışlarının, tutumlarının ve sonuçlarının önemli yordayıcıları olarak yaygın şekilde kabul edilmektedir (Anglim ve diğerleri, 2019). Bu nedenle üstünde birçok çalışmalar yapılmıştır.

Kişilik temelli davranışlar ile değerlere dayanan davranışlar sıklıkla karıştırılmaktadır, ancak bu iki kavram arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Değer tabanlı davranışlar, karakter temelli davranışlara göre daha bilişsel ve kontrollüdür. Kişilik, bir bireyin doğal eğilimleri ve yaratılışıyla ilgiliyken, değerler ise hedefler ve arzularla ilişkilidir. Kişilik olumlu veya olumsuz özelliklere sahip olabilirken, değerler bireyler tarafından doğru kabul edilen ve genellikle olumlu olarak değerlendirilen inançlar bütünüdür (Öz, 2019; Roccas ve diğerleri, 2002).

Sonuç olarak değerler, temel kişilik özelliklerinin etkileşimi ile sosyal ve doğal dünyanın fırsatları ve kısıtlamaları ile şekillenen karakteristik uyarlamalardır (Schwartz, 2017).

4.2.6. Değerler ve Kültür

Kültürel farklılıkların yaşamın hemen hemen her özel yönü üzerindeki potansiyel etkileri göz önüne alındığında, bilişsel, davranışsal ve iletişim tarzlarındaki genel kültürel farklılıkların, insanların işyerinde nasıl düşündükleri, nasıl davrandıkları ve nasıl iletişim kurduklarıyla da ilgili olabileceğidir (Zotzmann, van der Linden & Wyrwa, 2019). Kültürlerarası karşılaştırmalar, başarı, geleneksellik, öz yönelim ve benzeri değerlerin neredeyse her kültürlerde gözlendiğini ortaya koymaktadır (Braithwaite & Law, 1985; Feather 1991) Ancak, farklı kültürlerde temel değerler farklı düzeylerde belirtilmektedirler.

Kültür ve değerler arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı çalışmalarda kültürler genellikle bireyselci ve toplulukçu olmak üzere iki ana grupta incelenirken, diğer çalışmalarda ise yatay bireyselci-toplulukçu ve dikey bireyselci-toplulukçu olmak üzere dört farklı grup altında değerlendirilmektedir. Bu yaklaşımlar, kültürün ve değerlerin toplumsal yapılarını ve bireylerin davranışlarını nasıl etkilediğini anlamak için kullanılan farklı analitik çerçevelerdir.

Örneğin; Çin gibi güç mesafesi yüksek ülkelerdeki kişiler, bireyler arasındaki ayrımların zenginlik, prestij ve güç çizgileri boyunca var olduğunu kabul etme eğilimindedir. Amerika veya Almanya gibi düşük güç mesafesi ülkelerindeki bireyler bu ayrıma daha az toleranslıdır (Kish-Gephart ve diğerleri, 2009).

Güvenlik değerleri, Akdeniz ve Doğu Avrupa ülkelerinde en önemli değerler arasında yer alırken Amerika ve İskandinav ülkelerinde en az önemli değerler arasında yer almaktadır. Bu muhtemelen, önceki yıllarda insanların maruz kaldığı askeri, ekonomik veya kişisel tehditlerdeki nesnel farklılıkları yansıtmaktadır (Schwartz, 2017).

Bir başka araştırmada kültüre bağlı olarak yardım etme davranışının (iyilikseverlik değeri) bireyselci-toplulukçu farkını vurgulamaktadır ve bireyselcilerin yardım etmeyi bireysel bir tercih olarak gördükleri, toplulukçuların ise bunu bir toplumsal görev olarak değerlendirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular, kültürel değerlerin ve bireysel-toplumsal normların yardım etme davranışını nasıl etkilediğini açıklamaktadır (Miller, 1997).

Ek olarak, Amerikalılar, az sevdikleri kişilere yardım etme konusunda daha az sorumluluk hissederken, Hintliler yardım etme kararı alırken yardım edecekleri kişiyi ne kadar sevdiklerini düşünmedikleri gözlemlenmiştir. Bu bulgu, kültürel etmenlerin, yardım etme davranışının alınan sorumluluk ve kişisel ilişkilerle nasıl ilişkili olduğunu vurgulamaktadır. Kültürel farklılıklar, insanların yardım etme eğilimlerini ve kararlarını etkileyen önemli bir etmendir (Miller & Bersoff 1998).

Araştırmacılar, değerler arasındaki ilişkilerin olumlu mu yoksa olumsuz mu, yoksa güçlü mü olduğuna çok az dikkat ettiler. Değerler arasındaki ilişkilerin bu yönleri, değer yapılarının yeni özelliklerini ortaya çıkarabilir. Özellikle, belirli değerlerin ne ölçüde uyumlu olduğunu ve uygunluklarının kültürler arasında nasıl değiştiğini ortaya çıkarabilirler. Bu bilgi, özellikle değerlerin davranış ve tutumlarla ilişkilerindeki kültürel farklılıkları anlamak için yararlıdır (Rudnev, Magun & Schwartz 2018).

Schwartz yaptığı bir araştırma da 33 ülkeden temsili örneklerde Roma Katoliklerinin, Protestanların, Müslümanların, Yahudilerin, Doğu Ortodoksların ve dini olarak bağlantısızların değerlerini karşılaştırarak bu soruyu ele almıştır. Önce yaş, cinsiyet, eğitim, dindarlık ve ülke etkilerini kontrol etti. Tek başına din, birleşik güç / başarı değerindeki varyansın yalnızca% 1.8'ini ve başka herhangi bir değerdeki varyansın% 1'inden azını açıkladı. Bu nedenle, değerler için, dindarlık seviyesi önemlidir, ancak belirli dini bağlılık (veya bunun eksikliği) görünüşe göre çok az fark yaratır. (Schwartz, 2017).

4.3. Değerlerin Sınıflandırılması

4.3.1. Allport'un Değer Kuramı

Allport'un çalışması psikolojide değer çalışmalarının öncüsü olarak görülmektedir. Allport'a göre bir şeyin değeri; onu başka bir şeye tercih etmek, psikolojik olarak o şeye bağlılık göstermek, ona ulaşmada veya korumada istekli ve azimli olmakla doğru orantılıdır (akt. Emre & Yapıcı, 2015).

Allport ve arkadaşları değer çalışmaları sonucunda teorik, politik, estetik, ekonomik, dini ve sosyal olmak üzere altı tip değer varlığından söz etmişlerdir (Kopelman, Rovenpor & Guan 2003).

4.3.2. Spranger' in Değer Sınıflandırması

Değerlerin sınıflandırılmasıyla ilgili olarak Psikolojide değer testini ilk defa Spranger, (1928) kullanmıştır. Speanger, değerleri altı ana gruba ayırmıştır Bu değerler; (Spranger, 1928; Sultan, Shabbir & Kanwal, 2019)

- Kuramsal (gerçeğin keşfi: deneycilik, anlıkçılık (entelektüalizm))
- Ekonomik (yararlı olan: becerikli, kolaylıkla uygulanabilir işler)
- Estetik (biçim ve uyum: zarafet, hayatta sanat)
- Toplumsal (insan sevgisi: fedakârlık, sempati, şefkat)
- Politik (her alanda güç: etki, liderlik)

- Dini (yaşam birliği: yaşamın anlamının kavranması)

4.3.3. Milton Rokeach' in Değer Kuramı

Değerlerle ilgili sistematik araştırmaları olan Rokeach'e göre (1973) değerlerin önemli yaşam hedefleri veya bireyin yaşamında yol gösteren ölçütler olduğu belirtilmektedir. Değerler, bir yandan sosyal tutumların diğer yandan toplumsal davranışların belirleyicisi olarak kabul edilmektedir (Rokeach, 1973). Bu nedenle, değerlerin en önemli özellikleri, davranışlar için bir rehber işlevi görmeleri ve davranışla ilgili tercihler üzerinde etkili olmalarıdır (Gümüş, 2009).

Rokeach'e (1973) göre, değerler eğer tamamen durağan olsaydı bireysel ve sosyal çevre kesinlikle değişmez sabit kalırdı, aynı şekilde eğer değerler tamamıyla değişken olsaydı insan kişiliğinin sürekliliğinden bahsedilemezdi. Bu nedenle değerler ne tamamıyla durağan, ne de tamamıyla değişken olduğunu dile getirmektedir. Değerlerin niteliğinin sürdürülmesi, temel olarak önceki öğrenmelere ve diğer değerlerden mutlak olarak ayrılmasına bağlıdır. Değerlerin sürdürülmesi daima arzu edilmektedir, ancak önceden öğrendiğimiz her bilgi doğru değildir. Diğerlerinden ayrılmış değerler daha garantili sürekliliğe ve durağanlığa sahiptir (Çalışkur & Aslan, 2013; Rokeach, 1973).

Rokeach (1973) değerleri tek tek incelemek yerine birçok kültürde var olan üst seviye değerleri bütünsel olarak incelemiştir. Bu düşünceyle bir değerler sisteminin bulunduğunu dile getirmiş ve birçok röportaj ve ayrıntılı dil taraması ve kapsamlı yazın taramasına dayanarak, araçsal değerler ve amaçsal değerler denilen iki ayrı ölçeğin birleşimi olarak Rokeach Değer Ölçeği adı verilen bir değerler sınıflaması geliştirmiştir.

Tablo 2. Rokeach'in Araçsal ve Amaçsal Değerleri

Amaçsal Değerler	Araçsal Değerler
Rahat Bir Yaşam	Güçlü
Heyecanlı Bir Yaşam	Hırslı
Başarı Duygusu	Geniş Görüşlü
Eşitlik	Bağımsız
Bilgelik	Aydın(Entelektüel)
Toplumsal Kabul	Sevecen
Zevk	Mantıklı
Gerçek Dostluk	Boyun eğen
Özsaygı	Kibar/İnce

Özgürlük	Cesaretli
Aile Güvenliği	Neşeli
Mutluluk	Temiz(Düzenli)
Barış İçinde Bir Dünya	Yardımsaver
İç Huzur	Bağışlayıcı
Ulusal Güvenlik	Dürüst
Olgun Sevgi	Hayal Gücü Geniş
Güzellikler Dünyası	Sorumluluk Sahibi
Ahret Selameti	Kendini Kontrol Eden

Kaynak: (Rokeach, 1973)

Tablo 2.'de görüldüğü gibi her iki ölçekte 18 ayrı değer bulunmaktadır. Rokeach Değer Ölçeği uygulanırken katılımcılar, değerleri önem sırasına göre sıralamaları istenilmektedir. Amaçsal değerler, toplum odaklı hedefler olarak kabul edilen sosyal değerleri içerir, örneğin dünya barışı ve dostluk gibi. Bireysel değerler ise, bireyin benlik odaklı hedeflerini temsil eder, örneğin ahret selameti ve iç huzur gibi. Araçsal değerler arasında ahlaki değerler, kişiler arası ilişkileri ilgilendiren değerlerdir, örneğin dürüstlük gibi. Yetkinlik değerleri ise bireysel odaklıdır ve mantıklı olma ve kendini kontrol etme gibi hedefleri içerir.

Farklı bir bakış açısıyla bakan Heider'a (1958) göre değer önceliği, bireysel farklılıklar kişilerin değerlere yönelik kişisel duyarlılıklarının farklılaşmasından kaynaklandığını ifade etmektedir. Bu bağlamda yapılan araştırmalar, değer önceliğinin katılımcıların değerlere verdikleri önem düzeyinin farklılaşmasının bir sonucu olduğunu ifade etmektedir

Rokeach (1973) değerlerin önemini açıkladığı bazı varsayımları dile getirmiştir. Bu varsayımlar; a) kişilerin sahip olduğu toplam değer sayısının görece az olması, b) her bireylerin farklı seviyelerde olmak üzere aynı değerlere sahip olması, c) değerlerin değer sistemi içinde örgütlenmiş olması, d) değerlerin temelini kültüre, topluma ve kişiliğe dayanması, e) değerlerin her tür olguda rol almalarıdır. Bu anlatılanlar bağlamında, değerlerin bireylerin yaşamını ve davranışlarını etkileyen temel etmenlerden biri olabileceğinin vurgulandığı görülmektedir (Koçak, 2014).

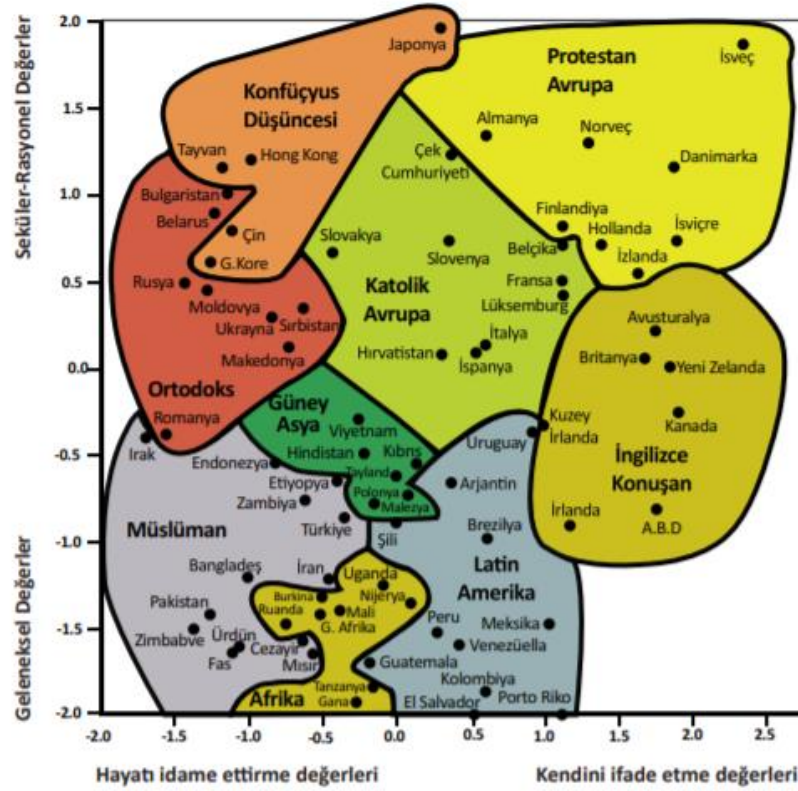
4.3.4. Inglehart'ın Değer Kuramı

Değer çalışmaları için bir başka önemli isim olan Inglehart, İkinci Dünya Savaşı'nın insanları etkilediğini ve bu savaşın insanların değer önceliklerinde birtakım

değişikliklere yol açtığını varsayımından yola çıkarak “Değer Dönüşümü” kuramını oluşturmuştur. Kurama göre; değerler modern ve post- modern olmak üzere iki kümeye sınıflandırılmaktadır. Savaş öncesi dönemde, insanlar genellikle güvenlik, refah, istikrar, çalışma disiplini, tasarruf, başarı ve sorumluluk gibi modern değerlere önem verirken, savaşın yıkıcı etkileri ve acımasızlığıyla karşılaştıktan sonra bazı postmodern değerler geliştirmişlerdir. Bu postmodern değerler arasında memnuniyet, özgür seçim yapabilme, boş zamanlara değer verme ve sosyal ilişkilerde arkadaşlarla birlikte olma gibi değerler bulunmaktadır (Inglehart & Abramson, 1994; Welzel & Inglehart, 2010). Bugün ekonomik açıdan iyi şartlarda yaşayan, daha önce görülmemiş derecede büyük bir batı nüfusu meydana gelmiştir. Ekonomik ve fiziki güvenliğe olumlu bir biçimde değer verilmeye devam edilmektedir fakat kısmen öncelikleri geçmişten daha düşük seyretmektedir (Inglehart, 1977).

Inglehart ve Baker, (2000) 65 toplumu ve dünya nüfusunun yüzde 75'ini içeren Dünya Değerler Araştırmalarının üç dalgasından elde edilen verileri kullanarak hem büyük kültürel değişimin hem de farklı kültürel geleneklerin kalıcılığı ile ilgili yaptıkları bir çalışmada; değerlerin ekonomik kalkınma, mutlak norm ve giderek daha rasyonel, hoşgörülü, güvenen ve katılımcı olan değerlere doğru kayma eğilimi olduklarını saptamışlardır. Kültürel değişim ise yola bağlıdır. Protestan, Roma Katolik, Ortodoks, Konfüçyüsçü veya Komünist gibi bir toplumun geniş kültürel mirası, modernleşmeye rağmen varlığını sürdüren değerler üzerinde bir iz bırakır. Dahası, belirli toplumlarda farklı din mensuplarının sahip olduğu değerler arasındaki farklar, uluslararası farklılıklardan çok daha küçüktür (Inglehart & Baker, 2000).

Şekil 12’de görülen harita, Inglehart ve Welzel (2010) tarafından oluşturulan Dünya Değerler Atlasıdır. Bu haritaya göre, coğrafi olarak birbirinden uzak toplumlar, dil, din, tarih gibi unsurlar açısından ortak kültür kümeleri oluşturabilmektedir. Bu ortaklıklar, ülkelerin zenginlikleri, dinleri veya mezhepleri gibi faktörlerden ziyade, değerler açısından benzerlik göstermeleriyle ilişkilendirilmektedir. Bu haritadaki ülkelerin konumlarını belirleyen temel faktör, değerler eksenindeki yerleridir ve bu faktör diğer etkenlerden daha belirleyici olmaktadır.



Şekil 12. Dünya Kültür Haritası (Esmer, 2012)

Dünya Değerler Atlası araştırmasında, İslam ülkelerinin çoğu, bazı Orta ve Güney Amerika ülkeleri ve bazı Afrika ülkeleri ile beraber Türkiye rasyonel düşüncenin en zayıf olduğu ülkeler içerisinde yer almaktadır. Türkiye, bu konumlandırılmada ve İslam medeniyetinin bir parçası olarak değerlendirilmekle beraber hayatta kalma-hayatı idame ettirme değerleri ile geleneksel değerlere daha yakın, dini bir toplum olarak değerlendirilmektedir (Esmer, 2012).

4.3.5. Shalom H. Schwartz'ın Değerler Kuramı

Schwartz insani değerleri 'önemi değişen, insanların yaşamlarında yol gösterici ilkeler olarak hizmet eden arzu edilen hedefler' olarak ifade etmiştir (Schwartz, 1994). Değer türleri 'kültürler arasında tanınan bireysel değerlerin içeriğini ölçmek için geliştirilmiş' bir dizi maddelerden oluşturulmuştur (Schwartz, 1994). Bireysel düzeyde, değer öncelikleri bir bireyin belirli bir değeri takip etmek için yaptığı uyuşmayı ortaya koyduğu söylenir. Yani katılımcılar kendileri için önemli değerleri

vurgularken, daha az önemli veya karşıt değerleri önemsiz gösterirler (Schwartz & Bardi, 2001).

Schwartz'ın değerleri aşağıdaki oluşturulan ihtiyaçlara dayanmaktadır: (Ng ve diğerleri, 2007)

- Biyolojik organizmalar olarak bireylerin gereksinimleri
- Toplumun eşgüdümlü sosyal etkileşim gereksinimleri
- Toplulukların hayatta kalma ve destek gereksinimleri

Kurama göre değerler evrenseldir ve bunun nedeni değerlerin insanoğlunda bulunan üç temel dürtünün doyurulmasına yaptığı katkıdır. Bunlar; toplumların biyolojik varlıklarını sürdürebilmesi, sosyal bağların sürekliliğini sağlayabilme ve topluluk olarak yaşayabilme ihtiyacıdır. Bireyler bu güdülerle başa çıkmak ve onlara ulaşmada diğer bireyler ile iletişim kurmak için değerleri kullanmaktadırlar (Schwartz, 2007; Schwartz & Bilsky, 1987).

Değer kuramı birçok kuramcının yazılarında ortak olan altı ana özelliği belirten bir değerler kavramını benimsemektedir (Schwartz, 2007):

- 1) Değerler, ayrılmaz bir biçimde inançlarla ilişkilidirler. Değerler etkinleştirildiğinde duygu ile aşılanırlar. Bağımsız bir bireyin, bağımsızlığı tehdit edilirse, onu korumak için çaresiz olduklarında umutsuzluğa kapılırlar.
- 2) Değerler, eylemi isteklendiren arzu edilen hedefleri ifade eder. Bir bireyde sosyal düzen, adalet ve yardımseverlik önemli değerler ise bu hedefleri gerçekleştirmeye güdülenirler.
- 3) Değerler, belirli eylemler ve durumlarla sınırlı olmayan bir varlığa sahiptir. Örneğin; İtaat ve dürüstlük değerleri işyerinde veya okulda, sporda, siyasette, aile, arkadaş veya yabancılarla ilgili olabilecek değerlerdir. Bu özellik, değerleri genellikle belirli eylemlere, nesnelere veya durumlara atıfta bulunan normlar ve tutumlar gibi daha dar kavramlardan ayırır.
- 4) Değerler, standart veya ölçütlü olarak hizmet ederler. Değerler eylemlerin, politikaların, kişilerin ve olayların seçimine veya değerlendirilmesine rehberlik eder. İnsanlar, değerlerine dayanarak neyin doğru veya yanlış, haklı veya hatalı, yapılması veya kaçınılması gereken şeyler olduğuna karar verirler. Bununla birlikte, günlük kararlarda değerlerin etkisi genellikle bilinçli bir şekilde fark edilmez. Kişinin düşündüğü eylemler veya yargılar, kişinin değer

verdiği farklı değerler için çelişkili sonuçlar doğurduğunda değerler farkındalığa girer.

- 5) Değerler, birbirleri arasında öncelik sıralamasına göre farklılık gösterirler. Bireylerin değerleri, onları birey olarak tanımlayan bir sıralı öncelik sistemi oluşturur. Örneğin, başarıya veya adalete, yeniliğe veya geleneğe daha fazla önem verme eğiliminde olabilirler. Bu hiyerarşik düzen aynı zamanda değerleri normlardan ve tutumlardan ayırır.
- 6) Birden çok değerın göreceli önemi, eyleme rehberlik eder. Herhangi bir tutum veya davranışın tipik olarak birden fazla değer üzerine etkileri vardır. Örneğin, kiliseye gitmek, hedonizm ve teşvik değerleri pahasına gelenek, uyum ve güvenlik değerlerini ifade edebilir ve teşvik edebilir. İlgili, rekabet eden değerler arasındaki çekişme, tutumları ve davranışları yönlendiren şeydir. Değerler, bağlamla ilgili oldukları (dolayısıyla etkinleştirilecekleri) ve birey için önemli oldukları ölçüde eyleme katkıda bulunurlar.

Yukarıdakiler tüm değerlerin ortak özelliğidir. Birini diğerinden ayıran şey, birey için ifade ettiği hedef veya motivasyon(güdülenme) türüdür. Schwartz'ın Değerler kuramı, her birinin altında yatan motivasyona göre on değer tanımlar (Schwartz, 2012). Buna göre Schwartz'ın belirttiği 10 güdüsel değer tipi şu şekildedir; (Öz, 2019; Schwartz, 1992, 1994, 2012)

Öz yönelim (Self-direction): Bağımsız düşünme ve hareket etme, üretkenlik, özgürlük, merak, bağımsızlık ve kendi hedeflerini seçme gibi isteklerle ilişkilendirilen bu değer tipine sahip bireyler, yeni keşifler yapma ve yaratıcı olma arzusunu taşırlar.

Hazcılık (Hedonism): Bireylerin kendisi için duyumsal doyum ya da memnuniyet (hayattan zevk alma) isteğiyle ilişkilendirilmektedir. Bireyler, kendi keyiflerine ve duygularına odaklanan hazları öncelikli olarak değerlendirirler. Bu tür bireyler, kendilerini yaşamın merkezine yerleştirerek ve kendi zevklerine hitap eden davranışları benimseyerek hareket ederler.

Uyarılım (Stimulation): Heyecan, yenilik ve hayata meydan okuma (cesaret, değişken yaşam, heyecanlı yaşam) isteği ile organizmanın çeşitlilik ve uyarılma ihtiyaçlarıyla ilişkilendirilir.

Buradaki önemli bir nokta ise uyarılım değerinin, hazcılık ile karıştırılmaması gerekliliğidir. Bu değer tipi adrenalin ile ilişkilidir ancak hazcılık değeri bireyin

kendisine keyif veren şeylere eğilim göstermeleri ve istemeleri ile ilişkilidir.

Başarı (Achievement): Bireyler sosyal başarı standartlarında (becerikli, yetenekli, azimli gibi) yetkinlik göstererek kişisel başarı elde etme arzusuyla motive olurlar. Bu bireyler için yaşamın önceliği, içinde bulundukları toplumda "başarılı" olmaktır. Bu değere öncelik veren bireyler, geçerli kültürel standartlara uygun bir şekilde yeterliliklerini göstererek sosyal onayı elde etmeyi arzularlar.

Güç (Power): Bu değer, toplumun konumunu ve saygınlığını, insanlar ve kaynaklar üzerinde hâkimiyet veya kontrol sağlama isteğiyle ilişkilendirilir. Güç değerini benimseyen bireyler, durumlara uyum sağlamak yerine durumları değiştirebilmeyi arzularlar. Hem kültür içinde hem de kültürler arası kişiler arası ilişkilerin ampirik analizlerinde, bir hâkimiyet/boyun eğme boyutu ortaya çıkmaktadır. Toplumsal hayattaki bu gerçeği haklı çıkarmak ve toplum üyelerini onu kabul etmeye teşvik etmek için, toplum iktidarı bir değer olarak ele alınmalıdır.

Hem güç hem de başarı değerleri toplumsal saygıya önem vermektedirler. Bununla birlikte, başarı değeri somut etkileşimde başarılı performansın etkin olarak gösterilmesini benimserken, güç değeri (örneğin, otorite) daha genel sosyal sistemde baskın bir konuma ulaşılmasını veya korunmasını benimsemektedir.

Güvenlik (Security): Bu değer tipi, bireyin kendi, toplumun ve ilişkilerinin güvenliğini, uyumunu, huzurunu ve istikrarını arzulaması olarak tanımlanır. Bu değere sahip bireyler, aile güvenliği, ulusal güvenlik, sosyal düzen, karşılıklı iyilik, aidiyet duygusu gibi kavramlara önem verirler. Bu değerler, bireylerin sağlıklı ilişkiler kurma, toplum içinde güvende hissetme ve dengeli bir yaşam sürme isteklerini yansıtır. Bazı güvenlik değerleri öncelikli olarak bireysel çıkarlara (örneğin, temizlik) odaklanırken bazı güvenlik değerleri daha geniş topluluk çıkarlarına (örneğin, ulusal düzeyde güvenlik) odaklanmaktadır.

Evrenselcilik (Universalism): Anlayışlı olma, saygı duyma, hoşgörü olma, tüm insanların refahının sağlanması ve doğanın korunması (sosyal adalet, açık fikirlilik, dünya barışı, erdem, güzel bir dünya, doğayı koruma, eşitlik) bu bireyler için önemli görülmektedir.

Geleneksellik (Tradition): Bireyin içinde yaşadığı kültürün ve dinin sağladığı gelenek ve fıkirlere saygı, bağlılık ve kabul etme bu bireyler için öncelikli amaçlardır.

Topluluklar, ortak deneyimlerini ve kaderini temsil eden uygulamalar, semboller, düşünceler ve inançlar geliştirirler. Genellikle dini ayinler, inançlar ve davranış normları biçimini alırlar. Bu kişiler değişikliklere karşı direnç gösterme eğilimindedirler. Geleneksellik değerini benimseyen kişiler geleneğe saygılı, adanmış, alçakgönüllü, ölçülü nihayet hayattaki mevcut konumlarını kabul eden kişiler olarak tanımlanmaktadır. Gelenek daha çok soyut nesnelere, dini- kültürel törelere ve fikirlere tabi kılmayı gerektirir.

Uyma (Conformity): Bu değer tipi, başkalarını rahatsız edecek, zarar verecek veya sosyal beklenti ve kurallara aykırı olan davranışları, eğilimleri ve duyguları kontrol altında tutma ve bu tür hareketlerden kaçınma isteğiyle ilişkilendirilir. Bu istek, itaatkârlık, öz disiplin, kibarlık, büyüklere ve ebeveynlere saygı, sorumluluk gibi değerlerle ifade edilir. Bu bireylerin düşünce ve davranışları genellikle topluluğu merkeze alır ve toplum bütünlüğünü kendi bütünlükleriyle özdeşleştirirler.

Buradaki önemli bir nokta ise uyma değerinin, gelenek değeri ile karıştırılmaması gerekliliğidir. Aslında güdüsel olarak birbirine yakın olan bu iki değer arasındaki temel fark şu şekilde ifade edilebilir; uyma değeri bulunan şart, durum ve topluluğun gerekliliğine gösterilen itaati vurgularken, gelenek değeri ise geçmişten gelen töreler ve kurallara bağlı olmayı güdülemektedir.

İyilikseverlik (Benevolence): Bireyler, yakın çevrelerindeki kişilerin çıkarlarını koruma, refahlarını artırma ve geliştirme eğilimindedir. Bu bağlamda, cömertlik en önemli değer olarak kabul edilir. Bu kişiler, insan odaklı düşünme ve hareket etme eğilimindedir. Değerler sistemi içinde, iyilikseverlik ve uyma değerleri arasında benzerlikler gözlenir.

Hem iyilikseverlik değerine sahip bireyler hem de uyma değerine sahip bireyler toplumdaki iş birliğine ve destekleyici sosyal ilişkilere önem verirler. Ancak iyilikseverlik değeri, kişilerde diğer insanların iyiliği için içsel bir güdülenme yaratmasıdır, uyma değerinde ise kişinin kendisine dışardan gelebilecek zararlardan kaçınabilmek amacıyla iş birliğine gitmeyi istiyor olmasıdır.

Tablo 3’de Schwartz’ın (1994) on değer tipinin sınıflaması verilmiştir. Bu tabloda değerler ile kaynakları ile gösterilmiştir.

Tablo 3. Schwartz Değer Sınıflaması (10 Değer Tipi)

Açıklama	Değerler	Kaynaklar
Güç (power): Toplumun içinde bulunduğu konum, insanlar ve kaynaklar üzerine hâkimiyet gücü	Sosyal güç sahibi olmak, otorite sahibi olmak, zengin olmak, toplumdaki görüntüyü koruyabilmek (insanlar tarafından benimsenmek) ^a	Etkileşim Grup
Başarı (achievement): Toplumsal ölçütleri temel alan bireysel başarı eğilimi	Başarılı olmak, yetkin olmak, hırslı olmak, sözü geçen biri olmak (zeki olmak)	Etkileşim Grup
Hazcılık (hedonism): Kişisel zevke, arzuya yönelim	Zevk, yaşamdan tat almak	Organizma
Uyarılma (stimulation): Heyecan ve yenilik arayışı	Cesur olmak, değişken bir yaşam sürmek, heyecanlı bir hayata sahip olmak	Organizma
Öz yönelim (self-direction): Düşünce ve hareket etme de bağımsızlık	Yaratıcı olmak, meraklı olmak, özgür olmak, kendi amaçlarını seçebilmek, bağımsız olmak (kendine saygısı olmak)	Organizma Etkileşim
Evrenselcilik (universalizm): Anlayışlılık, hoşgörü ve tüm insanların ve doğanın iyiliğini gözetmek	Açık fikirli olmak, erdemli olmak, toplumsal adalet, eşitlik, dünyada barış istemek, güzelliklerle dolu bir dünya, doğayla iç içe olmak, çevreyi korumak (iç uyum)	Organizma Etkileşim ^b
İyilikseverlik (benevolence): Bireyin yakın olduğu çevrenin iyiliğini gözetme ve geliştirme	Yardımseverlik, dürüstlük, bağışlayıcılık, sadakat ve sorumluluk gibi değerler (örneğin gerçek arkadaşlık, olgun sevgi, manevi bir yaşam, anlamlı bir yaşam)	Organizma Etkileşim Grup
Geleneksellik (tradition): Kültürel veya dini ritüellere, fikirlere saygı duyma ve bağlılık gösterme eğilimi	Alçakgönüllü olmak, dindar olmak, hayatın bana verdiklerini kabullenmek, geleneklere saygılı olmak, ılımlı olmak (dünyevi işlerden el ayak çekmek)	Grup
Uyma (conformity): Başkalarına zarar verebilecek ve toplumsal beklentilere aykırı olabilecek dürtü ve eylemlerin sınırlandırılması	Kibarlık, itaatkâr olmak, anne-babaya ve yaşlılara değer vermek, kendini denetleyebilmek	Etkileşim Grup
Güvenlik (security): Toplumun, ilişkilerin ve bireyin kendi huzuru ve istikrarıyla ilgilenme eğilimi olarak ifade edilir.	Ulusal güvenlik, toplumsal düzenin sürmesini istemek, temiz olmak, aile güvenliği, iyiliğe karşılık vermek (bağlılık duygusu, sağlıklı olmak)	Organizma Etkileşim Grup

Not: *Organizma*: Biyolojik organizma olarak bireylerin evrensel gereksinimleri;

Etkileşim: Uyumlu bir toplumsal etkileşimin evrensel nitelikteki ön şartları;

Grup: Grupların sorunsuz işlev göstermesi ve varlığını sürdürebilmesi için evrensel gereklilikler.

a. Kültürler arası karşılaştırmalarda tutarlı sonuçlar vermediği saptanan değerler parantez içerisinde belirtilmiştir.

b. İnsanların temel grupları dışındaki insanlarla etkileşimde bulundukları, gruplar arası karşılıklı bağımlılığı kabul ettikleri ve sınırlı doğal kaynaklara sahip olduklarının farkına vardıkları durumlarda ortaya çıktığı düşünülmektedir.

Kaynak: (Dinçoğlu, 2019; Schwartz, 1994)

Değerler, temellerinde yatan güdülere göre birbirleri ile uyum veya çatışma içerisinde olabilmektedir. Örneğin, başarı değerini üstün tutan bir bireyin bu değeri iyilikseverlik değeri ile çatışacaktır. Bunun sebebi ise bir kişi kendi istekleri peşinde giderken başkalarının iyiliğini her zaman düşünemeyecektir. Bununla birlikte kişi güç değeri ile uyumlu bir yol izleyebilecektir (Schwartz, 2007).

Schwartz ve diğerleri (2012), değerler kuramını aralarında Türkiye'nin de olduğu on ülkeden gelen verilerle tekrar gözden geçirmişler ve on değer tipinden daha açıklayıcı olduğu ifade edilen on dokuz değer tipi belirtmişlerdir. Bu bağlamda, sosyal odaklı olan *muhafazakârlık boyutunda*; geleneksellik, uyma, güvenlik, *özaşkınlık boyutunda*; evrenselcilik ve iyilikseverlik değerleri bulunmaktadır. Birey odaklı olan *değişime açıklık boyutunda*; özyönelim, uyarılma, hazcılık, *özyetkinlik boyutunda ise*, güç ve başarı değerleri yer almaktadır. Yapılan gözden geçirilmiş değerler çalışmasında, itibar ve alçakgönüllülük olmak üzere iki yeni değer ilave edilmiş ve bazı değerler kendi içinde ikiye ya da üçe ayrılmıştır. Anlam karışıklığına yol açan iki cümleden oluşan ifadeler tek cümleye düşürülmüştür. Örneğin; öz yönelim, güç, güvenlik, uyma, iyilikseverlik değeri kendi içinde ikiye, evrenselcilik değeri ise, kendi içinde üçe ayrılmıştır (Koçak 2014; Schwartz ve diğerleri, 2012). Tablo 4'de gözden geçirilen on dokuz değer ve tanımları gösterilmiştir (Schwartz ve diğerleri, 2012).

Tablo 4. Schwartz'ın Geliştirdiği Değerler ve Tanımları

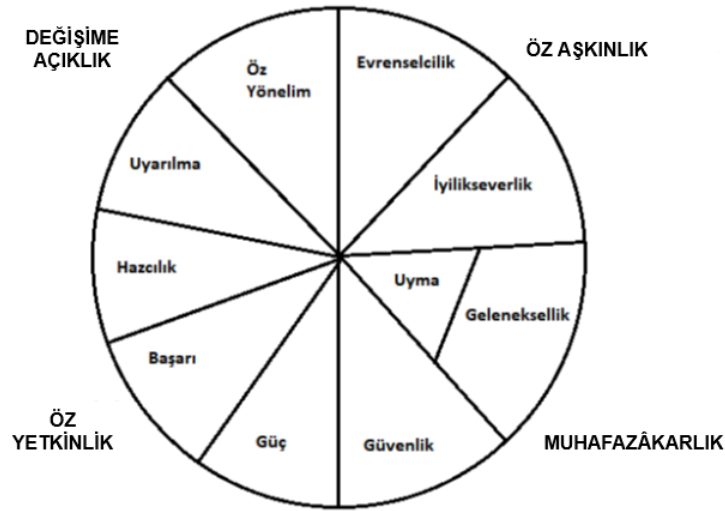
Değer	Tanımı
1 Öz yönelim-düşünce	Kişinin kendi düşünce ve kabiliyetlerini geliştirme konusunda özgür olması
2 Öz yönelim-eylem	Kişinin kendi eylemlerine karar verme özgürlüğü
3 Uyarılma	Heyecan duyma, yenilik arayışı, değişim arzusu
4 Hazcılık	Zevk ve duyuların doyumunu
5 Başarı	Toplumsal ölçütlere göre başarılı olma
6 Güç-baskınlık	Kişiler üzerinde denetim kurarak elde edilen güç
7 Güç-kaynaklar	Toplumsal kaynaklar ve maddeler üzerinde denetim kurarak elde edilen güç
8 İtibar	Kişinin aşağılamadan kaçınarak ve toplumsal imgesini(imaj) devam ettirerek elde ettiği güvenlik ve güç
9 Güvenlik-bireysel	Kişinin yakın çevresinin güvenilirliği
10 Güvenlik-toplumsal	Toplumun güvenilirliği ve istikrarı
11 Geleneksellik	Ekinsel(Kültürel), ailesel ve dini gelenekleri koruma ve devam ettirme
12 Uyma-kurallar	Kurallara, kanunlara ve yasal zorunluluklara uyma
13 Uyma-kişilerarası	Diğer bireyleri üzmetten veya onlara zarar vermekten kaçınmak
14 Alçakgönüllülük	Bir kimsenin birtakım şeyleri değersiz tanıtmaması
15 İyilikseverlik-güvenilirlik	Güvenilir ve inanılır bir iç küme(grup) üyesi olmak

16	İyilikseverlik-ilgili	İç küme üyelerinin iyiliği için özverili davranmak
17	Evrenselcilik-ilgi	Eşitlik ve adalet sağlama, diğer bütün insanları koruma
18	Evrenselcilik-doğa	Doğal çevreyi koruma
19	Evrenselcilik-hoşgörü	Kişinin kendi benliğinden farklı olanları anlaması ve kabul etmesi

Kaynak: (Schwartz ve diğerleri, 2012).

4.3.5.1. Schwartz'ın Değerler Kuramının Dinamik Yapısının Kökleri

Schwartz belirlemiş olduğu 10 değerın birbirinden bağımsız bölümlenmiş bir yapıdan çok bütüncül motivasyonel bir yapı sergilediği sonucuna saptamış ve değerleri bir çember üzerinde göstermiştir. Schwartz'a göre değerler birbirleriyle ilişkilidir ve etkileşimli olarak bir üst değeri yaratmaktadırlar. Bu 10 değer, farklı güdüsel hedefler arasındaki karşılıklı uyumluluk ve zıtlık esasına göre 2 üst boyutta gruplandırılmıştır. Bu iki boyuttan ilki Değişime Açıklık- Muhafazakar Yaklaşım; diğeri ise Öz Aşkınlık, Öz Yetkinlik olarak isimlendirilmiştir (Schwartz, 1992).



Şekil 13. Schwartz Bireysel Değerleri Arasındaki İlişki (Bilsky & Schwartz, 1994; Schwartz, 1992)

Şekil 13'te görüldüğü gibi, daire içerisindeki değerler her iki yönde birbirine yaklaştıkça altta yatan güdüleri uyum göstermekte, birbirlerinden uzaklaştıkça da altta yatan güdüler karşıt hale gelmektedir. Daire içerisinde geleneksellik ve uyma değerleri aynı bölmede gösterilmiştir. Schwartz, bunun nedenini bu iki değerin temel

güdülerinin büyük ölçüde benzemesi olarak ifade etmekte ve bu güçlü güdü paylaşımının sonucunda kişilerin diğer değerlere karşı daha kuvvetli bir reddetme eğilimi gösterebileceğini belirtmektedir (Öz, 2019). Tablo 5’de Schwartz’ın (2006) birbirine yakın değerler arasındaki güdüsels benzerlikleri verilmiştir.

Tablo 5. Schwartz’ın Yakın Değerler Arasındaki Gudsels Benzerlikleri

Yakın Değerler	Gudsels Benzerlikler
Güç ve başarı;	Toplum tarafından saygı görölme ve üstün olma arzusu
Başarı ve hazcılık;	Bireylerin benmerkezci doyum arayışı
Hazcılık ve uyarılma;	Zevk ve keyif arayışı
Uyarılma ve öz yönelim;	Yenilik ve başarıma arzusu arayışı
Öz yönelim ve evrenselcilik;	Bireyin özgüveni ve çeşitlilikleri
Evrenselcilik ve iyilikseverlik;	Başkalarının iyiliğinin istenebilmesi ve bencillikten uzaklaşma isteği
İyilikseverlik ve gelenek;	Kişinin iç grup iyiliğini merkeze alması,
İyilikseverlik ve uyma;	Yakın ilişkileri önemseme, işbirliği gerekliliğine inanma
Uyma ve gelenek;	Toplumsal isteklere ve beklentilere uyum gerekliliğine inanma
Gelenek ve güvenlik;	Belirsizlikten korunabilmek için toplumsal düzenlemelerin gerekliliğine inanma arzusu ve bu düzeni koruma isteği,
Uyma ve güvenlik;	İlişkilerde düzenin korunma arzusu,
Güvenlik ve güç;	İlişkilerin ve kaynakların denetim altında tutulma isteği.

Kaynak: (Öz, 2019; Schwartz, 2006a)

Schwartz, değerlerin dinamiğini açıklarken benzer güdüler taşıyan değerlerin yanı sıra, çatışmalı değerlerin varlığından da bahsetmektedir. Kurama göre, değerler net bir çizgiyle ayrılmış değildir; sadece bazı değer grupları arasındaki temel motivasyon farkı, mantıklı ve gerçeğe uygun bir ayırım yapmayı mümkün kılar. Bu bağlamda; Schwartz değerleri iki üst başlık olarak Öz Yetkinlik – Öz Aşkılık ve Değişime Açıklık – Muhafazakârlık adları ile sınıflandırmıştır. Bu üst başlıklar birbirleri ile rekabet içerisinde olması beklenen değerleri içermektedir (Schwartz, 2006a).

- Öz Yetkinlik – Öz Aşkılık: Bu üst başlık başarı / güç (kendini yüceltme/öz yetkinlik) değerleri ile evrenselcilik / iyilikseverlik (kendini aşma/ öz aşkılık) değerleri arasındaki çatışmayı ifade etmektedir. Schwartz *Öz Yetkinlik* üst başlığının temelinde başarı ve başkalarının üzerinde baskın sağlama güdülerini olduğunu; bu sebeple, diğer insanların iyiliğini isteme ve eşitliğe önem verme gibi güdülerini baz alan *Öz Aşkılık* değerleri ile çatışma oluşturabileceğini belirtmektedir (Schwartz, 2006a).

Örneğin; güç değerine sahip olan ve otoriteye önem veren bir bireyin hiyerarşik yapının düzeni koruduğunu savunarak evrenselcilik değerindeki eşitlik isteği ile çatışması beklenmektedir.

- Değişime Açıklık – Muhafazakârlık: *Muhafazakârlık* üst başlığı, ananelerin devamlılığı ile düzenin korunmasını temele alan güvenlik, uyum ve geleneksellik değerlerini içermektedir. *Değişime Açıklık* değerleri ise bağımsız düşünce ve davranış arzusunun içeren öz yönelim ile uyarılma değerlerini içermektedir. Schwartz bu değer gruplarının aynı anda gözlemlenme olasılığının düşük olacağını çünkü temeldeki güdülerinin uyumsuzluk meydana getireceğini dile getirmiştir (Schwartz, 2006a).

Örneğin; gelenek değerine sahip olan bir bireyin geçmişe bağlı kalma arzusu sebebiyle öz yönelim ve uyarılma değerlerindeki yeni şeyler keşfetme arayışı ile çatışma eğilimi göstereceği beklenmektedir.

Şekil 15'te üst panelindeki değerler (güç, başarı, hazcılık, uyarılma, öz yönelim) öncelikle kişinin kişisel çıkarlarını ve özelliklerini nasıl ifade ettiğini düzenler. Alt paneldeki değerler (iyilikseverlik, evrenselcilik, gelenek, uyuma, güvenlik) öncelikle kişinin sosyal olarak başkalarıyla ilişkisini ve çıkarlarını nasıl etkilediğini düzenler. Şekil 15'te, güvenlik ve evrenselcilik değerlerinin sınır değerler olduğunu göstermektedir. Öncelikle başkalarının çıkarlarını ilgilendirir, ancak hedefleri kendi çıkarlarının peşinde koşmayı da düzenler. Değerlerin kaygı ile ilişkisi üçüncü bir düzenleme ilkesidir.

Şekil 14'te soldaki değerlerin takibi, sosyal ve fiziksel dünyadaki belirsizlik nedeniyle kaygı ile başa çıkmaya hizmet etmektedir. Bunlar kendi kendini koruyan değerlerdir. İnsanlar çatışmadan (uyuma) kaçınmaya ve mevcut düzeni (gelenek, güvenlik) korumaya ya da tehdidi (gücü) aktif olarak kontrol etmeye çalışırlar. Sağdaki değerler (hazcılık, uyarılma, benlik yönelimi, evrenselcilik, hayırseverlik) kaygısız isteklendirmeyi temsil eder. Bunlar büyüme veya kendi kendine genişleyen değerlerdir. Başarı değerleri her ikisini de yapar: Sosyal standartları başarılı bir şekilde karşılamak kaygıyı kontrol edebilir ve kişinin yetkinlik duygusunu doğrulayabilir. Değerlerin çıkarlara ve kaygıya dayandırılması, değerlerin çeşitli tutum ve davranışlarla ilişkilerinin öngörülmesine ve anlaşılmasına yardımcı olabilir (Schwartz, 2012).



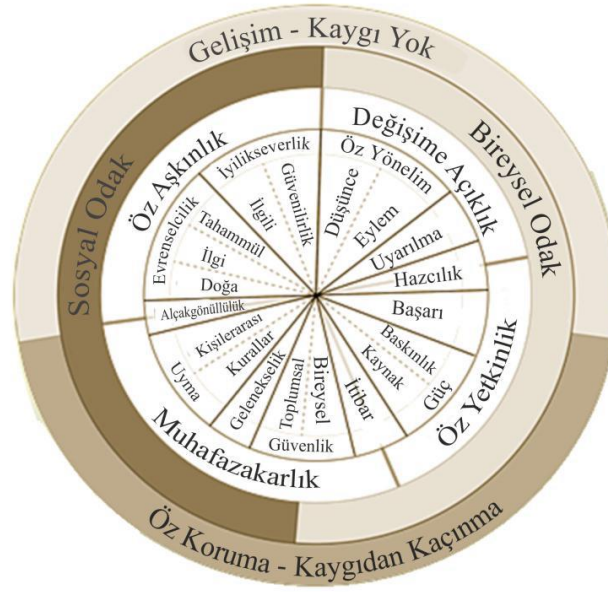
Şekil 14. Evrensel Değer Yapısının Dinamik Temelleri (Schwartz, 2006b, 2012)

Schwartz ve diğerleri (2012), değerlerin yeniden gözden geçirilmesiyle ilgili yapmış oldukları çalışmaya göre, değerler dairesel bir düzlemde, süreklilik içinde, güdülerin uygunluk ve çatışma özelliklerine göre sıralanmıştır. Değerler öz koruma-gelişim ve birey odaklı-sosyal odaklı olmak üzere ayrılmıştır.

Şekil 15’te Schwartz ve diğerleri (2012), yeniden gözden geçirilen değerler ve değer boyutları çalışmaları dairesel bir biçimde gösterilmiştir. Buna göre, dairenin dışındaki üç daire katmanları değerlerin sıralanmasında etkili olan kavramsal temelleri dile getirmektedir. Dairenin en dış katmanında yer alan değerler, bireyleri kaygının olmadığı durumlarda güdüleyen *gelişmeye yönelik değerleri* ifade ederken, en dıştaki en alt kısmındaki mevcut olan değerler, bireyleri kaygı ve tehditten korumayı *hedefleyen öz-koruma* değerlerini ifade etmektedir. En dıştan ikinci dairenin sağında yer alan değerler, benlik üzerinde etkili olan “*bireysel değerler*”i, solunda yer alan değerler ise, başkaları üzerinde etkili olan “*sosyal değerler*”i ifade etmektedir. En dıştan üçüncü dairede, dört üst düzey değer gösterilmiştir. Bu değerlerden *öz yetkinlik ve değişime açıklık değerleri*, bireysel bağlamda ele alınmakta; *özaşkınlık ve muhafazacı yaklaşım değerleri* ise, sosyal bağlamda ele alınmaktadır. *Değişime açıklık değeri* yeni fikir, davranış ve deneyimlere hazır olma anlamına gelmekte ve kısıtlama yapan, düzene önem veren ve değişimden kaçınan *muhafazakâr* değerleriyle karşıt durumda yer almaktadır. *Öz yetkinlik değeri*, kişilerin kendi ilgilerine odaklanması anlamına gelmekte ve başkalarının iyiliği için kendi ilgilerinden vazgeçme anlamına

gelen *öz aşkınlık* değerleriyle karşıt durumda yer almaktadır (Schwartz ve diğerleri, 2012). Ayrıca *alçakgönüllülük değeri* sosyal odaklı değerler arasında yer alırken *hazcılık ve itibar değeri* bireysel odaklı değerler arasında yer almaktadır. Schwartz ve diğerleri, (2012) Alçakgönüllülük değerini, öz aşkınlık ve muhafazakâr değerleri arasındaki sınıra yerleştirmişlerdir, çünkü bunun doğasında var olan kişisel çıkardan vazgeçme, ya başkaları için kaygıyı ya da toplumsal beklentilere uymayı yansıtabilir. Kendini aşan alçakgönüllülük, kaygıdan özgürlüğe dayanan bir büyüme değeridir. Uyumlu alçakgönüllülük, kaygıdan kaçınmaya dayanan kendini koruyan bir değerdir. Benzer şekilde Başarı bir kendini geliştirme değeri olmasına karşın kendini koruma/kaygıdan kaçınma ile büyüme/kaygıdan uzak değerler arasındaki sınırdaki sınırdaki yer alır. Bu, kişinin takdir ve güç kazanma (kendini koruma) arzusundan sosyal standartlara göre başarıyı arama olasılığının yanı sıra, kişinin yeteneklerini alenen onaylamanın (büyüme) bir yolu olduğunu gösterir (Schwartz ve diğerleri, 2012). Sınırdaki kalan bir diğer değer ise itibardır. İtibar, statü ve prestij yoluyla kontrolü sürdürme kaygısında iktidarla ve utanç veya aşağılanmadan kaçınma kaygısında genellikle ilgilidir. Kendimiz için sonuçlarla ilgili olan kişisel güvenliği kişisel odak sektöründe, başkaları için sonuçlarla ilgili olan toplumsal güvenliği ise sosyal odak sektöründe konumlandırılmıştır. Bu nedenle muhafazakarlık ile öz yetkinlik değerleri arasındadır (Schwartz ve diğerleri, 2012). Son olarak sınır değeri Hazcılık (Hedonizm), orijinal kuramda olduğu gibi, değişime açıklık ve kendini geliştirme üst düzey değerleri arasındadır. Ancak, hazcılığı gelişim/kaygısız içerisinde, değişime açıklık ile öz yetkinlik arasında konumlandırılmaktadır. Bu, örneklerin yaklaşık üçte ikisinde hazcılık neden değişime açıklığa daha yakın olduğunu açıklamaya yardımcı olur (Schwartz, 2006b). Sınır değerleri araştırma da her iki üst değerde de kullanılarak analiz edilmiştir. Bu çalışmada *Gelişim odaklı- Kaygının olmadığı değerler: İyilikseverlik (Güvenirlik- İlgili), Evrenselcilik (Tahammül- İlgili- Doğa), Öz Yönelim (Düşünce- Eylem), Uyarılma, Hazcılık, Başarı, Alçakgönüllülük* olarak ele alınmıştır. *Öz Koruma- Kaygıdan Kaçınma Değerleri* ise İtibar, Güç (Baskınlık- Kaynak), Güvenlik (Toplumsal- Bireysel), Geleneksellik, Uyuma (Kişilerarası- Kurallar), Alçakgönüllülük ve Başarı. Alçakgönüllülük ve Başarı yukarıda anlattığımız sebeplerden her iki kısımda da ele alınmıştır. Yine bu çalışma da *Öz Aşkınlık Değerleri: İyilikseverlik (Güvenlik- İlgili), Evrenselcilik (Tahammül- İlgili- Doğa), Alçakgönüllülük* olarak; *Değişime Açıklık Değerleri; Öz Yönelim (Düşünce- Eylem), Uyarılma, Hazcılık* olarak; *Öz Yetkinlik Değerleri; Başarı, Güç (Baskınlık- Kaynak),*

İtibar, Hazcılık olarak; *Muhafazakârlık Değerleri* ise Alçakgönüllülük, Uyuma (Kişilerarası- Kurallar), Geleneksellik, Güvenlik (Toplumsal- Bireysel) ve İtibar değerlerinden oluşmaktadır. İtibar değeri Muhafazakârlık ile Öz Yetkinlik üst değerlerin ortak kümesi; Alçakgönüllülük değeri ise Öz Aşkınlık ile Muhafazakârlık üst değerlerin ortak kümesi, Hazcılık değeri ise Değişime Açıklık üst değerleri ile Öz Yetkinlik üst değerinin ortak kümesini oluşturmaktadır.



Şekil 15. Gözden Geçirilmiş Değerler ve Değer Boyutları(Koçak, 2014; Schwartz ve diğerleri, 2012)

5. KADERCİLİK EĞİLİMLERİ

İlahiyat, psikoloji, toplum bilimi gibi alanlarda incelenen ‘kadercilik’ kavramı birçok alanın önemli bir konusudur. Kadercilik kelimesinin kesin anlamı olmamakla beraber kültürler ve dinler arasında anlamı değişmektedir ancak kadercilik, bireylerin iradelerinden ziyade görünmeyen bir güç – Alın Yazısı - tarafından yönetildiğine inanma eğilimleriyle ilişkilendirilebilir (Ruiu, 2013). Durkheim'a göre kadercilik, kişinin sosyal baskıcı düzenleme deneyiminden kaynaklanan güçsüzlük, umutsuzluk ve savunmasızlık hissi olarak tanımlanmışken Weber için kadercilik, teolojinin(ilahiyat) psikolojik bir sonucu olarak ifade etmiştir (Liu & Mencken, 2010).

Toplumlarda kadercilik algısı kültürel olarak bir nesilden diğerine aktarılması beklenebilir. Ancak, kaderciliğin farklı toplumlardaki rolünü-değerini incelerken dikkate alınması gereken bir nokta ise farklı kültürler ve dinler içinde kaderciliğin nasıl anlaşıldığına dair farklılıklar olduğudur (Ruiu, 2013).

Kadercilik genel anlamda ampirik ve teolojik olarak ikiye ayrılır. Ampirik kadercilik, gözlenen olayların “anlaşılabilir bir sebep olmaksızın gerçekleşir ve kontrol edilemez” inancını ifade ederken, teolojik kadercilik “Tanrı'nın veya karma gibi ahlaki düzenin insanın kaderini ve eylemlerinin sonucunu kontrol ettiği inancıdır”(Kayani, King & Fleiter, 2011).

Kadercilik ve batıl inanç arasında hem kavramsal olarak hem de pratikte bir örtüşme vardır (Foster & Kokko, 2009). Batıl inanç; nedeni belli olmayan, toplumsal olarak ortaya çıkan ve kişinin davranışlarını etkileyen inanışlardır (Özgüven, 2013). Eski zamanlara dayanan bu inançların çoğu bilimsel dayanağı olmayan inançlardır ve aile büyüklerinden veya birtakım yanlış bilgilere sahip din adamlarından nesilden nesile aktarılması ile meydana gelmekte ve devam etmektedir. Bu inançlar birçok toplumlarda ve kültürlerde görülebilmektedir (Yılmaz, 2008). Batıl inancın teolojik kadercilikten temel farkı, işin içinde "her şeye gücü yeten doğüstü bir ajan"ın (örneğin Tanrı) olmaması olarak dile getirilebilir.

Kaderci inançlara sahip bireyler, olayları alın yazısı ya da kötü şans gibi değiştirilemeyen denetlenemeyen ve rastgele etmenlerle açıklama eğilimindedir (Şimşekoğlu ve diğerleri, 2013). Kaderciliğin karar alma, mesleki seçimler, sağlık tarama davranışları, doğal afete hazırlanma gibi çok çeşitli bireysel davranışların belirlenmesinde önemli bir etkiye sahiptir. Yapılan araştırmalar kaderciliğin doğal afet gibi sorunlarda bireylerin kendini koruma davranışlarını benimsemesini engellediği tespit edilmiştir (Ruiu, 2013). Stres ve başa çıkma ile ilgili yapılan bir araştırmada, kadercilik (“dış kontrol”) neredeyse evrensel olarak kötü sonuçlar için bir risk etmeni olduğu ifade edilmiştir çünkü kaderci eğilimler kısmen gerektiğinde harekete geçmeyi veya yardım aramayı engellemektedir (Perilla, Norris & Lavizzo 2002).

Medeniyetler çatışmasını konu alan literatüre bakıldığında İslam uluslarının yavaş "ilerlemesinin" yükünü, İslam uluslarının Batılı bir toplumsal gelişme modelini izleyememelerine yüklemektedir. Bu gelişme eksikliğinin bir nedeni, medeniyetler çatışmasına göre doğuştan gelen kaderci zihniyettir (Acevedo, 2008). Acevedo (2008),

Dünya Değer Araştırması ve 2002 Gallup İslam ülkeleri anketinden elde edilen verileri kullanarak yaptığı çalışma da, İslam ülkeleri arasında en uzun batı etkisine sahip olan Türkiye'nin İslam ülkeleri arasında en yüksek kadercilik seviyelerini gösteren ülkelere biri olduğunu gösterdiğini ve bunun medeniyetler çatışması ile açık bir tezatlık oluşturduğunu ifade etmiştir. Ayrıca, Hristiyanların ayrımcılığa uğrayan bir azınlık olduğu ülkelerde, Müslüman bireylere göre daha yüksek kaderci eğilimlerle karakterize oldukları saptanmıştır (Acevedo, 2008).

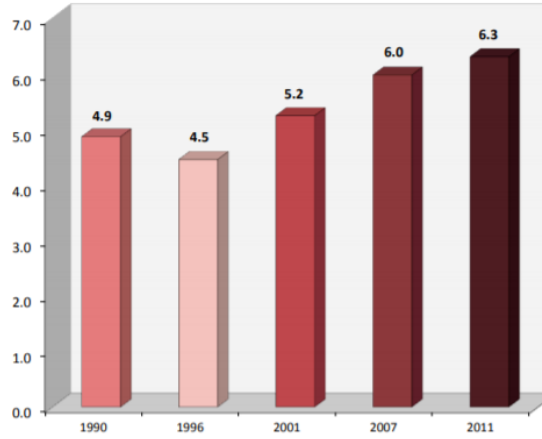
Yazgıcılık/Kadercilik anlayışına göre insanın eylemlerinde irade özgürlüğü yoktur. Her şey önceden tespit edilmiştir ve insanlar tespit edilen bu eylemleri yapmak zorundadır. Kaderciliğe göre birey, yapmış olduğu eylemlerinden dolayı değil, Tanrı öyle belirlediği için olumsuz sonuçlarla yüz yüze kalır. Özgürlük ve irade, yazgıcılık anlayışta kişinin bir özelliği değildir (Albayrak & Akdömbek Atan, 2019).

Kadercilik temelli İslam dininde ise iki tür insanın iradesinden söz edilir. Bunlar; Cüzi(kısmi) irade, Külli(tümel) irade. Cüzi irade insana verilen sınırlı iradeyi ifade eder. Kişi her eylemini seçme iradesi vardır. Ancak kişi, seçilebilecek şeylerden bir tanesine karar verirse, buna cüzî irade denir (Akgüç, 2008; Gündoğar, 2010). Örneğin: meslek seçimi, kendi sağlığına dikkat etme, çalışmak bunlar hep insanın cüzi iradesiyle gerçekleşir. Tanrı tarafından insanda potansiyel bir yeti olarak var olan külli irade ile bireyler tercih yapma yeteneğine kavuşmaktadırlar. Külli irade, insanın bir işe başlamadan önce kendisinde var olan iradedir. Başka bir ifadeyle yönlendirilmemiş olan iradedir (Akgüç 2008; Biçer & Sezgin, 2017; Yazıcıoğlu, 1999). Örneğin; yemek yemek, uyumak, okumak, yazmak. Külli irade insana seçim yapabilme olanağı verirken cüzi irade ise insana seçtiği eylemi uygulama olanağı verir. Kısacası İslamiyet'te "*kader*" vardır ancak "*kadercilik*" yoktur. Kader inancı insandaki sorumluluğu ortadan kaldırmaz (Albayrak & Akdömbek Atan, 2019). Mezhepsel olarak insanda külli iradenin olmadığını dile getiren görüşler olsa da bu çalışma kapsamında irdelenen bir konu olmadığı için o konudan bahsedilmemektedir. Unutmamak gerekir ki İslam dini içinde insanda kullandığımız külli irade ile Tanrı için kullanılan külli irade birbirinden farklıdır (Yazıcıoğlu, 1999).

Yapılan bir araştırmada, bir dine üye olduklarını dile getiren insanlar (dini ilişkilerinden bağımsız olarak) kaderci olma olasılığı daha yüksek olduğu ifade edilmiştir. Özellikle "*Ortodoks*", "*Müslüman*", "*Protestan*", "*Budist*", "*Protestan*",

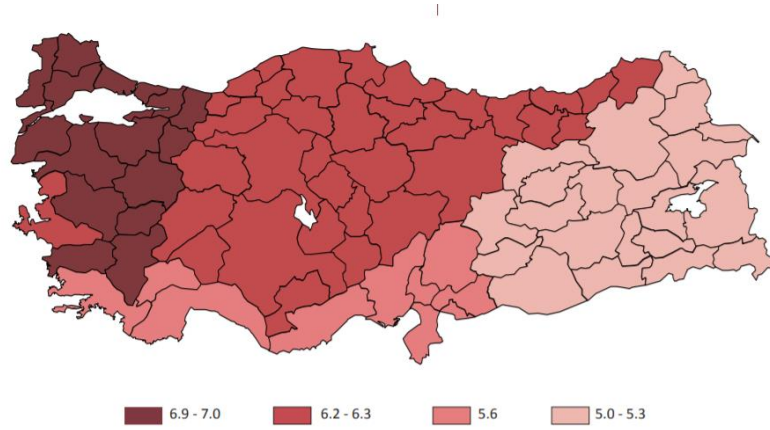
“Katolik”, “mezhebe bağı olmayan bir dine bağı kalarak” ya da eskiden farklı bir dine üye kişiler aşırı ölümcül eğilimi olan bir kişi olma olasılığı sırasıyla % 3, % 3.3, % 3.9, % 3.5, % 3, % 2.9, % 2.4, % 1.8'dir. Sadece “Hindu” dinine üye olduklarını dile getiren kişilerde istatistiksel olarak anlamlı değildir (Ruiu, 2013). Buna göre dini inançların kaderci inançlar üzerindeki etkisinin büyüklük açısından çeşitli inançlar arasında çok yakın olduğu görülmektedir.

Türkiye Değerler Atlası araştırmasında Şekil 16'ya göre 1990 yılı ile karşılaştırınca, bugün kamuoyu “insan kendi kaderini kendisi yapar” fikrine daha yakın. Yükselen puanlar özgür iradeye yaklaşmayı temsil ediyorken düşük puanlar kadercilik anlayışı arttırmaktadır.



Şekil 16. Türkiye Değerler Atlası 1990-2011 Arası Kadercilik Görüşündeki Değişim (Esmer, 2012)

Bireyin, alın yazısını hiçbir şekilde değiştiremeyeceğini, hayatını şekillendirmek için fazla bir özgürlük alanı bulunmadığını düşünmesi, hayata bakışını etkileyen önemli bir etmendir. Şekil 17’de görüldüğü gibi Türkiye Değerler Atlası araştırmasında coğrafi olarak bakıldığında, kaderciliğe en yakın bölgelerin Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi olduğu saptanmıştır. Marmara Bölgesi ise cetvelin özgür irade ucuna en yaklaşan bölgesi olarak (en az kaderci) saptanmıştır. Aradaki fark da kayda değer bir derecedir. Düşük puanlar kaderciliğe, yüksek puanlar ise özgür iradeye yakınlığı ifade etmektedir (Esmer, 2012).



Şekil 17. Kadercilik ve Özgür İrade Cetvelinde Türkiye'nin Coğrafi Bölge Durumu (Esmer, 2012)

6. GÜVENLİK PERFORMANSI

Psikoloji tarihi boyunca performansı neyin belirlediğine dair birçok farklı kuramlar ortaya atılmıştır. Davranış teriminin tanımlanması çok zor olduğu için, bu ifadenin yerine “Bir kimsenin bir görevle karşı karşıya kaldığında ne yapar” anlamına gelen performans terimi kullanılacaktır (English & English, 1958).

Güvenlik performansı, kişilerin kendi bireysel sağlık ve güvenliklerinin yanı sıra yaşadıkları çevrenin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için işlerinde gerçekleştirdikleri eylemler olarak tanımlanabilir (Burke ve diğerleri, 2002). Güvenlik performansı düzeylerinin yüksek olması daha az iş kazası yaşanması ile ilişkilidir (Bunner, Prem & Korunka, 2018).

Neal ve Griffin (1997), mevcut iş performansı kuramlarına (Campbell ve diğerleri, 1993) dayanan bir güvenlik performansı modeli önerdi. Bu model, performans bileşenleri, performansın belirleyicileri ve performans öncülleri arasında ayrım yapar. Şekil 18’de görüldüğü gibi performans öncülleri güvenlik iklimi ve alt boyutlarından, güvenlik performans belirleyicileri bilgi, motivasyon ve yetenekten oluşurken güvenlik performansı bileşenleri güvenlik katılımı ve güvenlik uyumundan oluşmaktadır.



Şekil 18. Yapılar arasında varsayılmış ilişkiler (Neal & Griffin, 2002).

6.1. Güvenlik Performansının Belirleyicileri

Araştırmacılar bireysel farklılığın üç belirleyicisi olduğunu dile getirmiştir: bilgi, yetenek ve motivasyon (Campbell ve diğerleri, 1993; Neal & Griffin, 1997). Bu araştırma güvenlik performansı belirleyicilerinden sadece motivasyon üzerinde çalışmalar yapacağından motivasyon üzerinde durulacaktır.

Güvenlik davranışını belirlemede güvenlik motivasyonunun etkileri üzerine yapılan ilk araştırmalar 1970’li yılların sonuna dayanmaktadır (Andriessen, 1978). Motivasyon kuramları, kişilerin güvenlikle ilgili neden farklı eylemler içerisinde bulunmayı seçtiklerini ve kişilerin inançlarının güvenlik davranışlarıyla ilişkisini açıklamaktadır (Nykänen ve diğerleri, 2019).

Klein (1989) insan motivasyonu, “davranışın başlamasına, yönüne, yoğunluğuna ve sürekliliğine neden olan psikolojik süreçler dizisi” olarak ifade etmiştir. Griffin ve Neal (2000), güvenlik motivasyonu, çalışanların işyerinde güvenlik davranışı sergileme istekliliğini ifade eden bir kavram olarak tanımlamıştır. Güvenlik motivasyonu, çalışanların daha iyi güvenlik performansı sergileyebilmesi için farkındalığını, ilgisini ve istekliliğini artırır (Vinodkumar & Bhasi, 2010). Christian ve diğerleri (2009), yaptıkları meta analiz çalışmalarının sonucunda güvenlik motivasyonunun güvenlik davranışlarıyla pozitif yönlü, iş kazası yaşanması negatif yönlü bir ilişkisi olduğunu ifade etmişlerdir.

Güvenlik motivasyonunun amacı, arzu edilen güvenlik düzeyini sağlamak için bilimsel ilkeleri ve prosedürleri/talimatları kullanarak kazaları ve yaralanmaları önlemektir. Güvenlik motivasyonu, çalışanların güvenlik prosedürlerine/talimatlarına

bağlılığını etkilemektedir ve sadece çalışanların değil, aynı zamanda örgütlerin hatta toplumun güvenliğini sağlama konusunda da etkili olduğu saptanmıştır (Ying, Zhijia & Lianbao, 2012). Güvenlik performansının belirleyicileri, uyum ve katılımındaki bireysel farklılıklardan doğrudan sorumlu olan etmenleri temsil eder (Griffin & Neal, 2000).

6.2. Güvenlik Performansının Bileşenleri

Şekil 18’de görüldüğü gibi güvenlik performansının bileşenleri güvenlik katılımı ve güvenlik uyumu olarak ele alınan güvenlik davranışından meydana gelmektedir. Son yıllarda güvenlik davranışı üzerine yapılan çalışmalar hız kazanmıştır. Güvenlik davranışı, işyerinde güvenlik politikalarını teşvik etmek ve bunlara uymak için bireylerin eylemlerini ifade etmektedir (Burke ve diğerleri, 2002).

Kazanın oluşabilmesi için belirleyici etmenlerden birisi güvenli olmayan davranıştır (Reason, 1995). Çalışanların algıladığı güvenlik kültürü ve iş kazaları arasındaki ilişkiyi açıklamak için bir dizi psikolojik mekanizma önerilmiştir. Bu mekanizmaların çoğunda örtük olan bir kültür- iklim→ davranış→ kaza modeli vardır, kısacası bireylerin güvenlik iklimini algılarının davranışlarını (performanslarını) nasıl etkilediğidir (Clarke, 2010; Neal & Griffin, 2006; Neal ve diğerleri, 2000).

Griffin ve Neal, (2000), bir örgütte çalışma ortamında güvenli ve güvensiz davranışları ayırt etmek için güvenlik performansını uygulamıştır. Bu uygulamaya göre güvenlik performansının iki boyutu vardır; uyum ve katılım. Güvenlik uyumu, güvenlik prosedürlerine/talimatlarına bağlı kalmayı ve işi güvenli bir biçimde yürütmek gibi genel olarak zorunlu davranışlara atıfta bulunurken güvenlik katılımı ise iş arkadaşlarına yardım etmeyi, organizasyonda güvenlik programını teşvik etmeyi, inisiyatif göstermeyi ve işyerinde güvenliğini iyileştirmek için çaba göstermek gibi gönüllü davranışlara atıfta bulunmaktadır (Neal ve diğerleri, 2000).

7. GÜVENLİK RİSK ALGISI

Risk, tanımlanmış bir tehlikenin meydana gelme olasılığı veya sıklığı ile olayın sonuçlarının büyüklüğünün bir kombinasyonu olarak tanımlanır (Marshall, 2020).

Risk, kişinin vefatına, yaralanmaya veya diğer sağlık etkilerine, mal hasarına, sosyal ve ekonomik bozulmaya veya çevresel bozulmaya neden olabilecek süreçlere, olaylara veya insan faaliyetlerine atıfta bulunan tehlikelerdir (UNDRRR, 2017).

Risk algısı ise kişilerin doğal, teknolojik veya sosyal riskler ve tehlikeler karşısında, grupların-toplulukların veya kuruluşların inançları, tutumları, yargıları ve duyguları aracılığıyla belirli bir miktarda riski ayırt etme yeteneği olarak ifade edilmektedir (Danso ve diğerleri, 2022). Güvenli olmayan davranışları/risk alma davranışını etkileyen ampirik etmenler çoktur. Gelişmekte olan ülkelerde çalışanlarının bilinçli davranışları, risk algısı ve ulusal kültürler arasındaki ilişkiyi bulmak için bazı çalışmalar yapılmıştır. Örneğin, Yapılan bir araştırmada, Pakistan'da yerel şantiye çalışanlarının güvenlik sorumluluklarının tutumları ve algılanan risklerle ilişkili olduğu saptanmış ve bu ilişkinin de ülkenin ulusal kültürüyle açıklandığı dile getirilmiştir (Mohamed ve diğerleri, 2009).

Risk algısı ve güvenlik kültürü, inançlar, tutumlar, sosyal uygulamalar ve sosyal değerler hakkındaki değerlendirmelerinde örtüşür. Bununla birlikte, güvenlik kültürü kavramı "çalışma ortamına" atıfta bulunulurken risk algısında ise böyle bir şey yoktur (Marshall, 2020).

Yapılan sosyal araştırmalara göre, bir kişinin risk algısı esas olarak duygusal, sezgisel ve doğrudan yargılara bağlıdır (Slovic ve diğerleri, 2004; Weber ve diğerleri, 2002). Bu nedenle doğrudan risk algısı, "Sizce bu faktör ne kadar riskli?" gibi sorularla kişilerin görüşleri alınarak ölçülebilir- (Lu & Yan, 2013) Bu nedenle, doğrudan risk algısının ölçülmesi, bir bireyin farklı risk bileşenlerinden etkilenecek olan genel risk algılarının iyi bir yansıması olabilir (Xia ve diğerleri, 2017).

Son yıllarda yapılan çalışmalar, gelişmekte olan Asya ülkelerinde sağlık ve güvenlik uzmanlarının, çalışanların inançlarından ve dinden oluşan yerel kültürlerin, çalışanlarını güvensiz veya risk alan davranışlarda bulunma konusunda etkilediğini dile getirmişlerdir (Danso ve diğerleri, 2022). Bu çalışma güvenlik kültürünün en temelini oluşturan insanların değerlerini tespit etmek ve bu değerlerin kadercilik eğilimlerine, güvenlik motivasyonuna, güvenli davranışa ve risk alma davranışına etkisi incelenecektir.

8. GEREÇ VE YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın soruları, araştırmanın varsayımları, araştırma modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve analizi ele alınmaktadır.

8.1. Araştırmanın Modeli ve Araştırma Varsayımları

Araştırmanın amacı doğrultusunda, bireylerin değer boyutları, kadercilik eğilimleri, güvenlik motivasyonu, güvenlik performansı(davranışı) ve risk algısı davranışı arasındaki ilişkiyi incelemek için yol(path) analizi kullanılmıştır. Yol analizinin kurulmasındaki amaç eldeki veriye en iyi uyan modeli saptamaktır. Araştırma kapsamında kullanılacak modelin varsayımlarına göre oluşturulan kavramsal model Şekil 19'da gösterilmiştir. Şekil 19'a göre, değerler gizil değişkeni 4 boyuttan oluşmaktadır bu boyutlar; *Değişime açıklık, öz yetkinlik, öz aşkınlık ve muhafazakârlık*. Bu 4 boyuta bağlı toplamda 19 temel değerler(alt boyutlar) vardır. Bunun haricinde *gelişim-kaygının olmadığı* ve *öz koruma-kaygıdan kaçınma* olmak üzere 2 gizil değişken olacaktır. Bu 19 temel değerler, kadercilik eğilimleri, güvenlik motivasyonu, risk algısı üzerindeki etkileri ve bunların güvenlik performansı üzerindeki etkileri incelenecektir.

Araştırma soruları:

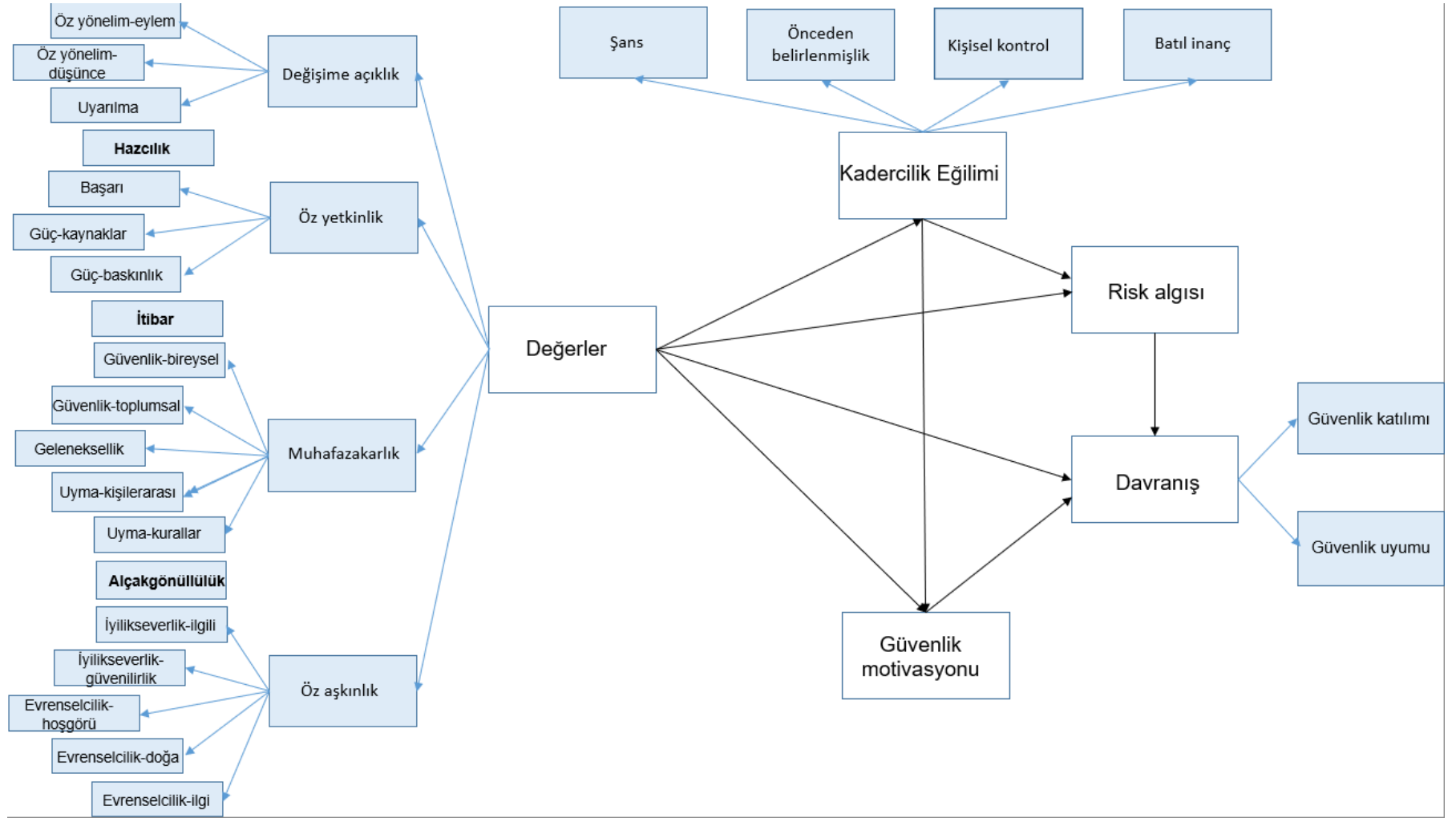
- Türk toplumunda hangi değer boyutları öne çıkmaktadır?
- Türk toplumunda değer boyutları ile kadercilik eğilimlerini arasında bir ilişki var mıdır?
- Türk toplumunda değer boyutları ile güvenlik motivasyonu arasında bir ilişki var mıdır?
- Türk toplumunda değer boyutları ile risk algısı arasında bir ilişki var mıdır?
- Türk toplumunda değer boyutları ile davranış arasında bir ilişki var mıdır?

Varsayımlar:

- V1. Değerler alt boyutları, kadercilik eğilimlerini etkilemektedir.
- V2. Değerler alt boyutları, güvenlik motivasyonu etkilemektedir.
- V3. Değerler alt boyutları, risk algısını etkilemektedir.

- V4. Değerler alt boyutları, davranışı etkilemektedir.
- V5. Kadercilik eğilimleri, değerler ile davranış arasında aracı değişkendir.
- V6. Güvenlik motivasyonu, değerler ile davranış arasında aracı değişkendir.
- V7. Risk algısı, değerler ile davranış arasında aracı değişkendir.

Ülkemiz ölümlü iş kazalarında Avrupa'da 1. Sırada yer almaktadır. Mesleki yaralanma ve meslek hastalıklarının mali yükü, kanser, Alzheimer hastalığı ve kardiyovasküler hastalıklarla karşılaştırıldığında daha yüksektir (Cohen ve diğerleri, 2006). Bu nedenle iş kazaları ve mesleki hastalıkların azaltılması ile ilgili çalışmalar gün geçtikçe artarak devam etmektedir. Bu çalışmanın amacı, iş kazalarının en önemli nedenlerinden biri olan insan davranışını anlamak için insan davranışının temelini oluşturan kültürün bir bileşeni olan güvenlik kültürünün davranışa olan etkisini incelemek için bir model geliştirmek ve çalışanların güvenlik kültürünün temelini oluşturan değerlerini tespit etmek ve bu değerlerin kadercilik eğilimlerine, risk algısı, güvenlik motivasyonu ve güvenlik performansı üzerindeki etkilerini incelemektir. Çalışmanın sonucuna göre hangi değer boyutlarının pozitif olarak kaderciliği etkilediği ve negatif olarak güvenlik performansını, risk algısını ve güvenlik davranışını etkilediği tespit edilerek eğitim modülleri geliştirilmesi hedeflenmektedir. Yapılacak eğitim modüllerin ilgili bölgelerdeki değerlerle çatışmadan verilmesi böylelikle kişilerde daha hızlı güvenlik kültürü oluşturulması ve kadercilik eğilimlerinin azaltılması sağlanması amaçlanmaktadır. Zira kişiler benimsemedikleri değerlere göre verilen eğitimlerin verimliliği daha düşük olacaktır.



Şekil 19. Araştırmanın Modeli

8.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma nicel ve nitel olmak üzere iki kısımdan oluşan karma yöntem kullanılmıştır. Karma yöntem çalışması, araştırma da kullanılacak verilerin eş zamanlı veya sıralı olarak toplandığı, tek bir çalışmada hem nicel hem de nitel verilerin toplanmasını veya analizini içeren yöntem olarak ifade edilmektedir (Rispler & Luria, 2021). Karma yöntemin amacı, nitel ve nicel araştırma yöntemlerinin beraberinde kullanılması ile tek bir yöntemin barındırdığı eksikliklerin giderilmesini ve daha nitelikli araştırmalar yapılabilmesi için çalışmaları birleştirmektir (Greene, 2005) ve günümüzde farklı disiplinlerde ve çalışmalarda giderek bu yönetime ilgi artmaktadır (Toraman, 2021).

Mevcut araştırma da nicel aşama, nitel aşama ve son olarak, araştırılan konuya daha fazla ışık tutacak şekilde nicel ve nitel bulguların bütünleşmiş edildiği yorumlayıcı bir aşama ile karma yöntem tasarımı kullanmıştır.

8.2.1. Araştırmanın Nicel Kısmı

8.2.1.1. Nicel Araştırmanın Örneklemi

Konuyla ilgili olarak literatür incelendiğinde YEM- yol analizi için örneklem tespiti konusunda farklı görüşlerin olduğu belirlenmiştir. Yol analizi ve YEM çalışmalarında kullanılan genel örneklem büyüklüğü önerileri, esas olarak varyans-kovaryans matrisindeki gözlemlenebilir değişkenlerin sayısına veya veri noktalarının sayısına göre belirlenmiştir. Gorsuch (1983), her bir değişken için en az 5 katılımcı ve toplamda ise en az 200 katılımcı olması gerektiğini dile getirmiştir. Tabachnick ve Fidell (2007), her bir değişken başına $*8 + 50$ katılımcı olmasını dile getirmiştir. Örneğin 100 değişken var ise $(100*8)+50$ denkleminde 850 örneklem olduğunu dile getirir. Bir diğer örneklem büyüklüğü hesaplaması ise mutlak örneklem büyüklüğüdür. Yol analizinde ve YEM’de- yol analiziyle mutlak örnek büyüklüğü ile ilgili görüşlere baktığımızda Anderson ve Gerbing (1988), en az örneklem büyüklüğünün 150 olarak ifade etmişken, Jackson (2003) en az 200, Comrey ve Lee (2013) ise en az 200 örneklem büyüklüğünün makul olduğu ancak en az 300 örneklem büyüklüğünün iyi bir örneklem olduğunu ve 500’den fazla örneklem büyüklüğünün çok iyi olduğunu dile getirmiştir. Konuyla ilgili ilgili farklı örneklem büyüklüğü hesaplamaları dikkate alınarak bu araştırma kapsamında en az 701 kişiden oluşan örneklem büyüklüğü

bulunmuştur. 22 Eylül 2002 günü yeni bir bölge sınıflandırılması oluşmuştur. Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne uyum süreci doğrultusunda, Bakanlar Kurulu tarafından çıkarılan 2002/4720 no'lu kanun gereğince, Devlet Planlama Teşkilatı ve Türkiye İstatistik Enstitüsü üç ayrı düzeyde istatistiksel bölge birimleri sınıflandırılması (İBBS-12) bölgesi oluşturmuşlardır. Bu bölgelere NUTS-12 bölgesi olarak da ifade edilmiştir. NUTS-12 bölgesi ekonomik göstergeler, nüfus, bölgesel kalkınma planları, sosyal ve coğrafi olarak benzerlik göstermeleri göz önüne alınarak oluşturulmuştur. Yapılan bu bölgesel ayırım, ülkenin bölgeler arası demografik, toplumsal, kültürel ve ekonomik farklılıkların incelenmesinde sık sık başvurulanan bir değişken haline gelmiştir. Bu nedenle bu çalışmada veriler, NUTS-12 bölgesini üzerinden toplanmıştır. Şekil 20'de NUTS-12 bölgesi gösterilmektedir. Buna göre; TR1; İstanbul, TR2; Batı Marmara, TR3; Ege, TR4; Doğu Marmara, TR5; Batı Anadolu, TR6; Akdeniz, TR7; Orta Anadolu, TR8; Batı Karadeniz, TR9; Doğu Karadeniz, TRA; Kuzeydoğu Anadolu, TRB Ortadoğu Anadolu, TRC; Güneydoğu Anadolu'yu temsil etmektedir.



Şekil 20. Türkiye NUTS-12 Bölgesi

8.2.1.2. Nicel Araştırma için Kullanılacak Ölçüm Araçları:

Araştırmanın nicel kısmında kullanılacak anketler 6 kısımdan oluşmaktadır.

- a) **Demografik Bilgi Formu:** Demografik bilgi formunda araştırmaya katılan katılımcıların genel sosyo-demografik bilgilerini elde etmek amacıyla sorulan

sorular bulunmaktadır. Yaş, cinsiyet, eğitim durumu, aylık geliri, çalıştığı kurumdaki kıdemi, mesleği, medeni hal, çocuk durumu, yaşadığı il, daha önce iş kazası geçirme durumu gibi sorular yer almaktadır.

- b) **Portre Değerler Anketi-57:** Schwartz ve diğerleri (2012) tarafından İngilizce olarak hazırlanan 'Portre Değerler Anketi - 57'nin, yine aynı çalışmanın Türkiye grubunda yer alan Kürşad Demirutku ve Özlem Dirilen-Gümüş tarafından Türkçe 'ye kazandırılan formu çalışmada kullanılmıştır. Ölçek, 19 değeri kapsayan 57 maddeden oluşan 5'li Likert ölçek şeklinde kullanılmıştır. Ölçekteki 19 değerın Cronbach Alpha değeri .49- .85 arasında değişmektedir.

- c) **Kadercilik Eğilimleri:** Kaya ve Bozkur (2015), tarafından geliştirilmiştir. Ölçek *Önceden Belirlenmişlik*, *Kişisel Kontrol*, *Batıl İnanç* ve *Şans* olmak üzere dört alt boyuttan ve toplamda 24 maddeden meydana gelmektedir. Ölçek 5'li Likert şeklinde kullanılmıştır. Bu ölçekte "*Önceden Belirlenmişlik*" boyutu 1, 4, 12, 15, 18,19, 22 ve 24'üncü maddelerden; "*Kişisel Kontrol*" boyutu 2, 6, 8, 11, 14 ve 21'inci maddelerden; "*Batıl İnanç*" boyutu 3, 5, 10, 17, 20 ve 23'üncü maddelerden ve "*Şans*" boyutu 7, 9, 13 ve 16'ncı maddelerden meydana gelmektedir. Kişisel kontrol boyutunun maddeleri tersten puanlanmaktadır. Bu nedenle kişisel kontrolün olmaması olarak ifade edilecektir.

Ölçekteki 4 boyutun Cronbach alpha değeri .71 - .86 arasında değişmektedir. Alt boyutların açıklamasına bakılacak olursa; kişisel kontrol boyutu kişisel kontrolün pasif bir şekilde reddedilmesini, önceden belirlenmişlik boyutu belirlenen alinyazısının ne kadar uğraşılırsa uğraşılırsın değişmeyeceği inancını, şans ve batıl inanç boyutları ise kendi yaşamlarındaki olguları şans, kader vb. farklı güçlere atfeden insanlar batıl inançlar yoluyla kendi istekleri doğrultusunda kontrol edemedikleri güçleri, kontrol edilebilir hale getirmeye çalışmayı ifade etmektedir (Kaya & Bozkur, 2015). Alt boyutların hepsi dışsal kontrol odaklı olup kontrolün kendi dışındaki etmenlere atfetmiştir.

- d) **Risk Algısı:** Olcay, (2021) tarafından geliştirilen ölçek 3 maddeden oluşmaktadır. 5'li Likert şeklinde kullanılmıştır. 3 madde de tersten puanlanmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri .89 olarak bulunmuştur.

- e) **Güvenlik Motivasyonu:** Güvenlik performansının belirleyicileri, Neal, Griffin ve Hart'ın 2000 yılında yapmış olduğu çalışmada ele aldığı güvenlik

motivasyonu ölçeğidir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması ve geçerlilik çalışmasını Sakallı ve diğerleri (2022) yapmıştır. Güvenlik motivasyonu ölçeği; güvenlikle ilgili faaliyet prosedürlerini gerçekleştirmek için bireysel motivasyonu ölçmektedir. Ölçek 5 seçenekli Likert tipindedir. . Ölçeğin Cronbach Alpha değeri .89 olarak bulunmuştur

- f) **Güvenlik Davranışı:** Güvenlik performansı bileşenleri, Neal, Griffin ve Hart'ın 2000 yılında yapmış olduğu davranış ölçeğinden oluşur. Ölçeğin Türkçe uyarlaması ve geçerliliği çalışmasını Sakallı ve diğerleri (2022) ve yapmıştır. Türkçe Güvenli davranış ölçeği, güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. 5'li Likert şeklindedir. . Ölçeğin Cronbach Alpha değeri .89 olarak bulunmuştur.

Araştırmanın nicel kısmı için İstanbul Medeniyet Üniversitesinden 21.12.2021 tarihli 2021/72 sayılı etik onay belgesi alınmıştır.

Araştırmanın nicel kısmı için kullanılacak uyum indeksleri Tablo 6'da verilmiştir. Bu tabloda indekslerin uyum değerleri ile kabul edilebilir değerleri, ilgili indeksin özellikleri yer almaktadır.

Tablo 6. Araştırmada kullanılacak Uyum İndeksleri

Değerlendirme Göstergesi	Uyum indeksi	Açıklama	Değer Aralıkları
Çıkarımsal indeksi	uyum χ^2 / sd	N>200 olduğunda ki-kare serbestlik derecesinin kullanılması gerekmektedir.	$2 < \chi^2 / sd \leq 3$: Kabul edilebilir uyum $0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$: İyi uyum
	RMSEA	Uyum indeksleri arasında en popüler olanı RMSEA'dır	$.00 \leq RMSEA \leq .05$: İyi uyum $.05 \leq RMSEA \leq .08$: Kabul edilebilir uyum
Alternatif indeksi	uyum SRMR	Gözlenen ve tahmin edilen kovaryanslar arasındaki standartlaştırılmış farkı ifade etmektedir.	$0 < SRMR \leq 0.05$: İyi uyum $0.05 < SRMR \leq 0.10$: Kabul edilebilir uyum
Artımlı uyum indeksi	CFI	En fazla kullanılan indekslerden biridir. Önerilen modeli boş modelle karşılaştırma mantığı ile önlemler arasında hiçbir ilişki olmadığını varsayar.	$0.95 < CFI \leq 1.00$: İyi uyum $0.90 \leq CFI \leq 0.95$: Kabul edilebilir uyum
	NNFI(TLI)	Sıfır model ve araştırmacının modelini, serbestlik derecesini katarak negatif yanlılığı düzeltmeye çalışır.	$0.95 \leq NNFI(TLI) \leq 1.00$: İyi uyum $0.90 \leq NNFI(TLI) < .95$: Kabul edilebilir uyum

Tanımlayıcı İndeksi	Uyum	AGFI	Örneklem büyüklüğüyle düzenlenmiş GFI uyum indeksidir ve örneklem büyük olduğunda bu indeks kullanılır.	0.90 ≤ AGFI ≤ 1.00: İyi uyum .85 ≤ AGFI < 0.90: Kabul edilebilir uyum
---------------------	------	------	---	--

Kaynakça: (Bayram, 2010; Bentler & Bonett, 1980; Hsu ve diğerleri, 2012; Kline, 2011; Mokarami ve diğerleri, 2019; Schermelleh-Engel ve diğerleri, 2003).

8.2.2. Araştırmanın Nitel Kısmı

Araştırmanın nitel kısmı için İstanbul Medeniyet Üniversitesinden 17.03.2023 tarihli etik onay belgesi alınmıştır. Tüm katılımcılarla 45 ile 60 dakika arasında görüşme ve ses kaydı yapılmıştır. Konuyla ilgili olarak uzman görüşleri alınarak daha önce iş kazası geçirmiş 10 kişi ile yarı yapılandırılmış görüşme yapılarak araştırmanın nitel kısmı tamamlanmıştır. Açık uçlu yarı yapılandırılmış formattaki sorular, bireysel bağlamın taleplerine göre çıkarılarak, uyarlanarak veya detaylandırılarak esnek bir şekilde araştırma da kullanıldı. Görüşmeci, katılımcıyı yönlendirici ya da kapalı sorulardan veya yorumlardan kaçınmaya çalışırken katılımcıya "karşılık verme" duruşunu benimsemiştir (Taylor & Ussher, 2001). Bu şekilde, kilit temaları keşfetmek için iki yönlü bir sohbeti teşvik etmek için sorular kullanıldı. Toplanan nitel verilerle tematik analiz yapılacaktır. Araştırma da kullanılacak temalar belirlenirken tümevarım ve tümdengelim tematik analiz yolu beraber uygulanmıştır.

Araştırma da kullanılacak temaların tanımlanacağı “ölçüt” ise örtük ölçüt olarak seçilmiştir. Örtük ölçüt, bir tematik analiz de araştırmayı yapan kişinin araştırma verisinin anlamsal bağlamının ötesine geçmekle beraber araştırma verisinin anlamsal bağlamına kuramsal bir temel ya da açıklama sunabilecek başlıca fikirleri, varsayımları ve kavramsallaştırmaları –ve ideolojileri– tanımlamaya ya da incelemeye çalışmaktadır (Braun & Clarke, 2006).

Araştırmanın epistemolojisi, araştırmacının veriler hakkında dile getireceklerini yön verir ve anlamın nasıl kuramsallaştırılacağı üzerine açıklamalar sunmaktadır. Bu araştırma da yapılandırmacı paradigma ile desenlenmiştir. Yapılandırmacı epistemolojisi düşüncesi, anlam ve deneyimin, kişinin kendisinden kaynaklanmaktan ziyade toplumsal olarak oluşacağı ve gelişeceğini ifade eder (Burr, 2015). Yapılandırmacı bir çerçevede yürütülen tematik analiz, motivasyona veya bireysel psikolojiye odaklanma arayışında olmaz. Bunun aksine kişinin kendi görüşlerini

doğuran sosyokültürel bağlamları, yapısal koşulları kuramsallaştırmaya çalışır (Braun & Clarke, 2006).

Tematik analiz, nitel araştırmaların temel çalışma verilerini inceleyerek ortaya çıkan temaları veya konuları tanımlar, bu temaları analiz eder ve sistematik bir derleme yaparak sonuçlara ulaşır. Bu yöntem, uygulamaların gerekliliği, uygunluğu, kabul edilebilirliği ve etkililiği hakkında sonuçları sunma amacını taşır (Ersoy, 2021). Bununla beraber tematik analiz, kuramsal özgürlük sebebiyle araştırmacılara verilerin zengin, ayrıntılı ancak karmaşık olacak bir biçimde açıklanabilmesine olanak verecek kadar esnekliğe sahip ve kullanışlı bir araştırma aracı olarak kabul edilmektedir (Braun & Clarke, 2006). Uzman 2 kişi tarafından tekrar gözden geçirilerek temalar oluşturulmuştur.

Görüşmeye katılım sağlanması için katılan bireylere 200 lira verilerek teşvik edilmesi gerçekleştirilmiştir.

7.3. Verilerin Analizi

Araştırmanın amacı doğrultusunda, katılımcıların değer boyutları, kadercilik eğilimleri, güvenlik motivasyonu, güvenlik performansı(davranışı) ve risk algısı davranışına yönelik algılarının düzeyini belirlemek için betimsel analiz teknikleri (ortalama, standart sapma, en yüksek ve en düşük değerler) incelenmiştir. Ters puanlanan sorular tersten kodlanarak çevirme işlemi yapılmıştır.

Parametrik analiz teknikleri (ilişkisiz örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi(ANOVA)) kullanılarak katılımcıların ilgili ölçeklerde almış oldukları puanlar ile; cinsiyet, coğrafi bölge, yaş, eğitim durumu gibi değişkenlerle karşılaştırılarak incelenmiştir. Parametrik analiz teknikleri kullanılmadan önce gerekli varsayımlar kontrol edilmiştir. Verilere ait çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanarak normallik varsayımı incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 2 aralığında yer alması normal dağılım varsayımının kabul edilmesi için yeterli olarak kabul edilmektedir (George & Mallery, 2010). Bu doğrultuda ölçeklerin toplamı ve ölçeklere ait boyutlar incelendiğinde hepsinin normal dağılım varsayımını kabul edildiği saptanmıştır.

Araştırmanın model varsayımı için yol analizi için AMOS, Diğer analizler için SPSS

24.0 kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonuçları %95 güven düzeyinde ele alınmıştır. Nitel araştırma kapsamında yapılan mülakat görüşmeleri deşifre edildikten sonra MaxQDA Analytics programı kullanılarak içerik analiz yöntemiyle değerlendirilmiştir.

9. BULGULAR

Bu kısımda araştırma hipotezlerine uygun olarak yapılan bulgular gösterilmektedir. Birinci bölümde kurulan varsayıma dayanan modelin yol analizinin yapılması, daha sonra alt boyutlar arasındaki ilişkilerin kurulması SPSS ile desteklenen Amos 16.0 bilgisayar programı kullanılarak saptanmıştır. Model kurulduktan sonra demografik bilgilere yönelik değişimlerin durumu incelenmiştir. Birinci bölüm nicel verilere ilişkin saptamalardır.

İkinci Bölüm ise nitel verilerin analizi MaxQDA Analytics programı kullanılarak saptanmıştır.

Tablo 7. Araştırmanın Demografik Bilgileri

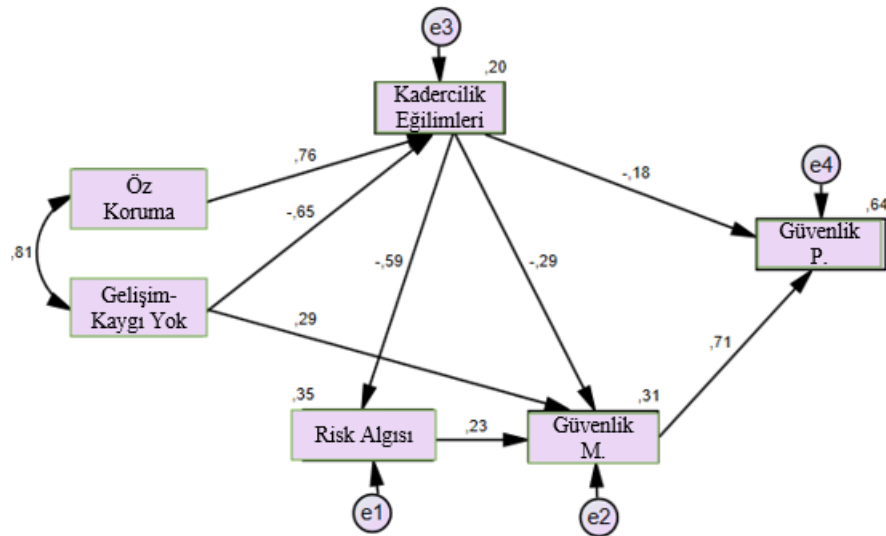
Değişkenler	Gruplar	Frekans (N=701)	%
Cinsiyet	Kadın	336	47.9
	Erkek	365	52.1
Meslek	Sağlıkçı	38	5.4
	İşçi	323	46.1
	Mühendis/Mimar	51	7.3
	Eğitimci	94	13.4
	Yönetici	66	9.4
	Diğerleri	129	18.4
Medeni Durum	Evli	500	71.3
	Bekâr	201	28.7
Eğitim Durumu	Lise ve altı	172	24.5
	Ön lisans	78	11.1
	Lisans	410	58.5
	Lisansüstü	41	5.8
Yaş	29 yaş ve altı	256	36.5
	30-39 arası	268	38.2
	40 yaş ve üzeri	177	25.2
Kazalanma	Kaza geçirmiş	299	42.7
	Kaza geçirmemiş	402	57.3
NUTS-12 Bölgesi	TR1	130	18.5
	TR2	31	4.4
	TR3	88	12.6
	TR4	72	10.3
	TR5	70	10.0
	TR6	88	12.6
	TR7	33	4.7
	TR8	40	5.7
	TR9	21	3.0
	TRA	20	2.9
	TRB	33	4.7
	TRC	75	10.7
Aylık Kazancı	7.500 TL ve altı	274	39.1
	7.501-9.000 TL arası	235	33.5
	9.001 TL ve üzeri	192	27.4

Çocuk Durumu	Evet, var	466	66.5
	Hayır, yok	235	33.5
Çalışma hayatı	5 yıla kadar	357	51.0
	6-10 yıl arası	179	25.5
	11 yıl ve üzeri	165	23.5

Tablo 7’da araştırmaya katılan 701 kişiyle ilgili demografik bilgiler verilmiştir. Buna göre Türkiye örneklemini yansıtacak şekilde NUTS-12 bölgesinden veriler alınmış olup araştırma için önemli görülen demografik bilgiler toplanmıştır.

9.1. Nicel Verilerin Bulguları

9.1.1. Kaygı Açısından Sınıflandırılan Değerlerin Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Risk Algısı ve Güvenlik Performansı Olan İlişkinin Yol Analizi ile İncelenmesi



Şekil 21. Kaygı Açısından Değerlerin Araştırma Modeli

(Güvenlik M.: Güvenlik motivasyonu, Güvenlik P.: Güvenlik Performansı)

Model uyum iyiliğine bakıldığında (χ^2_{sd} : 2.5 kabul edilebilir uyum; SRMR: 0.02 iyi uyum; AGFI: 0.98 iyi uyum; CFI: 0.99 iyi uyum; RMSEA: 0.04 iyi uyum; TLI: 0.99 iyi uyum) araştırma modelinin iyi uyum içerisinde olduğu tespit edilmiştir (p değerleri hepsinde $p < 0.01$ olarak tespit edilmiştir). Davranış ve bilişsel bilimlerdeki araştırmacılara, araştırma makalelerinde etki büyüklüklerini bildirmeleri ve

yorumlamaları tavsiye edilmiştir (Wilkinson, 1999). Standartlaştırılmış regresyon katsayılarında 0.10 civarı küçük, 0.30 civarı orta ve 0.50'nin üzerindeki katsayılar ise büyük etkiler olarak ifade edilirler. Bununla birlikte bu katsayılar arasında keskin sınırlar yoktur. Örneğin 0.49 ile 0.50 arasında keskin sınırlar yoktur (Korkmaz ve diğerleri, 2015). Şekil 21'e bakıldığında, gelişim- kaygının olmadığı değerler ile kadercilik eğilimleri arasında standardize edilmiş regresyon katsayısının (β) negatif yönlü -0.65 olduğu, öz koruma-kaygıdan kaçınma değerleri ile kadercilik eğilimleri arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısının(β) 0.76 olduğu saptanmıştır. Buna göre her iki standardize edilmiş yol katsayılarına bakıldığında büyük etkiler olduğu gözlemlenmiştir. Gelişim- kaygının olmadığı değerler ile güvenlik motivasyonu arasındaki standardize edilmiş yol katsayısı 0.29 orta büyüklüğe yakın bir etkinin olduğu gözlemlenmiştir. Kadercilik eğilimleri ile risk algısı, güvenlik motivasyonu, güvenlik performansı arasındaki standardize edilmiş yol katsayıları ve etkinin büyüklükleri sırasıyla -0.59 ile büyük etki; -0.29 ile orta, -0.18 ile küçük etkisinin olduğu saptanmıştır. Bununla beraber risk algısı ile güvenlik motivasyonu arasındaki standardize edilmiş yol katsayısı 0.23 ile küçük bir etkisi olduğu saptanmış ve son olarak güvenlik motivasyonu ile güvenlik performansı arasındaki standardize edilmiş yol katsayısının 0.71 ile büyük bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Kadercilik eğilimlerinin toplam değişiminin %20'lik kısmı gelişim-kaygının olmadığı değerler ile öz koruma-kaygıdan kaçınma değerleri tarafından açıklanmaktadır. Risk algısının toplam değişiminin %35'luk kısmı kadercilik eğilimleri ile açıklanmaktadır. Yine benzer şekilde güvenlik motivasyonunun toplam değişimin %31'lik kısmı kadercilik eğilimleri, gelişim değerleri ve risk algısı tarafından açıklanmıştır. Son olarak güvenlik performansının toplam değişimin %64'lük kısmı modellenmektedir.

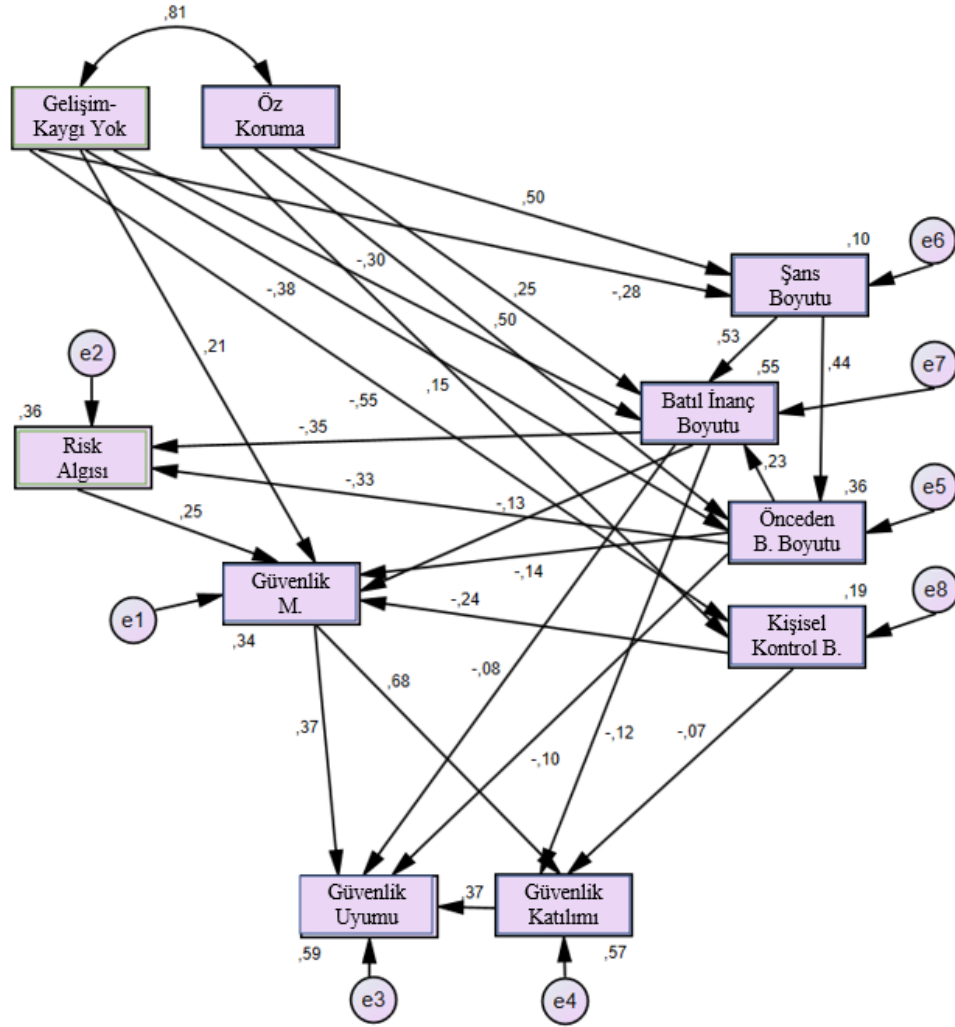
Tablo 8. Yol Analizinin Standardize Edilmiş Toplam Etkisi

	Gelişim- Kaygı Yok	Öz Koruma- Kaygıdan Kaçınma	Kadercilik Eğilimleri	Risk Algısı	Güvenlik Motivasyonu
Kadercilik Eğilimleri	-0.65	0.76	0.00	0.00	0.00
Risk Algısı	0.39	-0.45	-0.59	0.00	0.00
Güvenlik Motivasyonu	0.57	-0.32	-0.42	0.23	0.00

Güvenlik Performansı	.52	-.36	-.48	.16	.71
-----------------------------	-----	------	------	-----	-----

Tablo 8 incelendiğinde dolaylı ve doğrudan etkilerin toplam etkisi görülmektedir. Buna göre Gelişim-Kaygının olmadığı değerler ile güvenlik performansı arasındaki etkinin 0.52 ile büyük bir etki olduğu; Öz Koruma- Kaygıdan Kaçınma değerler ile güvenlik performansı arasındaki etkinin -0.36 ile orta bir etki olduğu; Kadercilik eğilimleri ile güvenlik performansı arasındaki etkinin -0.48 ile büyük bir etki olduğu; risk algısı ile güvenlik performansı arasındaki etkinin 0.16 ile küçük bir etki olduğu son olarak da güvenlik motivasyonu ile güvenlik performansı arasındaki etki 0.71 ile büyük bir etki olduğu saptanmıştır. Bu şu demektir; Gelişim- kaygı yok değerleri 1 standart sapma arttığında, güvenlik performansı 0.52 standart sapma kadar artarken, öz koruma- kaygıdan kaçınma değerleri 1 standart sapma arttığında, güvenlik performansı 0.36 standart sapma oranında azalmaktadır.

9.1.2. Kaygı Açısından Sınıflandırılan Değerlerin Kadercilik Eğilimleri Alt Boyutları, Güvenlik Motivasyonu, Risk Algısı ve Güvenlik Performansı Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Yol Analizi ile İncelenmesi



Şekil 22. Kaygı Açısından Değerler ile Değişkenlerin Alt Boyutlarının İncelenmesinin Araştırma Modeli

(Güvenlik M.: Güvenlik motivasyonu, Kişisel Kontrol B.: Kişisel Kontrolün Olmaması Boyutu, Önceden B. Boyutu: Önceden Belirlenmişlik Boyutu)

Şekil 22’de gösterilen modelin uyum iyiliğine bakıldığında (χ^2_{sd} : 2.46 kabul edilebilir uyum; SRMR: 0.02 iyi uyum; AGFI: 0.96 iyi uyum; CFI: 0.99 iyi uyum; RMSEA: 0.05 iyi uyum; TLI: 0.98 iyi uyum) araştırma modelinin iyi uyum içerisinde olduğu tespit edilmiştir (p değerleri hepsinde $p < 0.01$ olarak tespit edilmiştir). Şekle

bakıldığında, öz koruma- kaygıdan kaçınma değerleri ile kadercilik eğilimleri ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde: *Şans* boyutunun β değeri 0.50 ile büyük etki; *Batıl inanç* boyutu β değeri 0.25 ile orta; *Önceden belirlenmişlik* boyutunun β değeri 0.50 ile büyük etki, *Kişisel kontrolün olmaması* boyutunun β değeri 0.15 ile küçük etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Gelişim - kaygının olmadığı değerler ile kadercilik eğilimleri ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde: *Şans* boyutunun β değeri - 0.28 ile orta; *Batıl inanç* boyutunun β değeri 0.30 ile orta; *Önceden belirlenmişlik* boyutunun β değeri -0.38 ile orta; *Kişisel kontrolün olmaması* boyutunun β değeri - 0.55 ile büyük etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Şans boyutunun önceden belirlenmişlik ve batıl inanç boyutunu etkilediği tespit edilmiş olup β değerleri sırasıyla 0.44 ve 0.53 ile büyük etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Nitekim önceden belirlenmişlik boyutu ile batıl inanç arasındaki β değerinin de 0.23 olduğu gözlemlenmiştir. Batıl inanç boyutu ile önceden belirlenmişlik boyutunun risk algısını etkilediği bulunmuş olup β değerleri sırasıyla -0.35 ve -0.33 ile orta etkide etkilediği saptanmıştır. Risk algısı, gelişim- kaygının olmadığı değerler ile güvenlik motivasyonu arasındaki β değerleri sırasıyla 0.25 ve 0.21 olarak saptanmıştır. Batıl inanç boyutunun güvenlik motivasyonunu (β = -0.13 ile küçük etki), güvenlik uyumunu (β = -0.08 ile küçük etki), güvenlik katılımını (β = -0.12 ile küçük etki) etkilediği saptanmıştır. Yine aynı şekilde önceden belirlenmişlik boyutunun güvenlik motivasyonunu (β = -0.14 ile küçük etki), güvenlik uyumunu (β = -0.10) etkilediği saptanmıştır. Bununla birlikte kişisel kontrol boyutu güvenlik motivasyonunu (β = -0.24), güvenlik katılımını (β = -0.07) etkilediği saptanmıştır. Güvenlik katılımı ile güvenlik uyumu arasındaki β değerinin 0.37 ile orta etkide olduğu gözlemlenmiştir. Güvenlik uyumunun toplam değişimin %59'luk kısmı ve güvenlik katılımının toplam değişimin %57'lik kısmı model tarafından açıklanmaktadır.

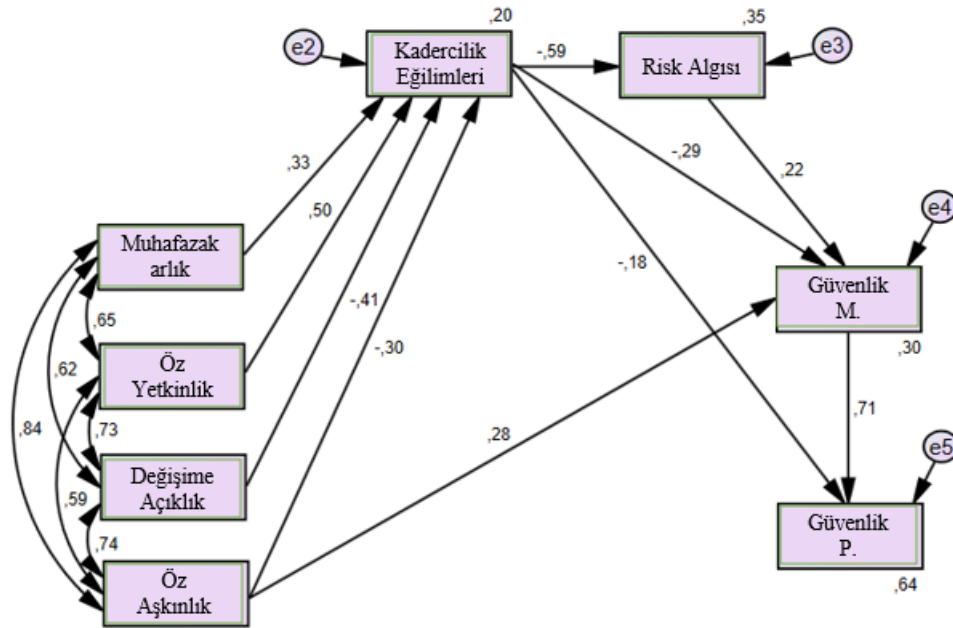
Tablo 9. Kaygı Açısından Değerlerin Alt Boyutlar Açısından İncelenmesinin Araştırma Modelinin Standartlaştırılmış Toplam Etki

	Gelişim- Kaygı Yok	Öz Koruma- Kaygıdan Kaçınma	Şans Alt boyutu	Önceden Belirlenmişlik Alt Boyutu	Batıl İnanç Alt Boyutu	Risk Algısı	Kişisel Kontrolün Olmaması Alt Boyutu	Güvenlik Motivasyonu	Güvenlik Katılımı
Şans Alt boyutu	-.28	.50	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
Önceden Belirlenmişlik Alt Boyutu	-.50	.72	.44	.00	.00	.00	.00	.00	.00
Batıl İnanç Alt Boyutu	-.57	.68	.63	.23	.00	.00	.00	.00	.00
Risk Algısı	.36	-.47	-.37	-.41	-.35	.00	.00	.00	.00
Kişisel Kontrolün Olmaması Alt Boyutu	-.55	.15	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
Güvenlik Motivasyonu	.58	-.34	-.24	-.28	-.22	.25	-.24	.00	.00
Güvenlik Katılımı	.50	-.33	-.24	-.21	-.27	.17	-.23	.68	.00
Güvenlik Uyumunu	.49	-.37	-.27	-.30	-.26	.15	-.17	.62	.37

Tablo 9’ye bakıldığında dolaylı ve doğrudan etkilerin toplam etkisi görülmektedir. Buna gelişim gösteren değerlerin güvenlik katılımı ve güvenlik uyumuna toplam etkisinin sırasıyla 0.50 ve 0.49 ile büyük bir etkiye sahip olduğu; Öz koruma gösteren değerlerin güvenlik katılımı ve güvenlik uyumuna toplam etkisinin sırasıyla -0.33 ve -0.37 ile orta bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Şans boyutunun güvenlik katılımı ve güvenlik uyumuna toplam etkisinin sırasıyla -0.24 ve -0.27 ile orta etkiye yakın olduğu; Önceden belirlenmişlik boyutunun güvenlik katılımı ve güvenlik uyumuna toplam etkisinin sırasıyla -0.21(küçük) ve -0.30(orta) etkiye sahip olduğu,

Batıl inanç boyutunun güvenlik katılımı ve güvenlik uyumuna toplam etkisinin sırasıyla -0.27 ve -0.26 ile orta etkiye sahip olduğu; Kişisel kontrolün olmaması boyutunun güvenlik katılımı ve güvenlik uyumuna toplam etkisinin sırasıyla -0.23 ve -0.17 ile küçük bir etkiye sahip olduğu ve böylelikle kadercilik eğilimlerinin alt boyutlarının güvenlik katılımı ve güvenlik uyumunu etkilediği saptanmıştır. Risk algısının güvenlik katılımı ve güvenlik uyumuna toplam etkisinin sırasıyla 0.17 ve 0.15 ile küçük bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Güvenlik motivasyonunun güvenlik katılımı ve güvenlik uyumuna toplam etkisinin 0.68 ve 0.62 ile büyük bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Son olarak da güvenlik katılımının güvenlik uyumuna toplam etkisinin 0.37 ile orta bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

9.1.3. Dört Üst Değerler Yönünden Sınıflandırılan Değerlerin Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Risk Algısı ve Güvenlik Performansı Arasındaki İlişkinin Yol Analizi ile İncelenmesi



Şekil 23. Dört Üst Değerler Yönünden Değerlerin Araştırma Modeli
(Güvenlik M.: Güvenlik motivasyonu, Güvenlik P.: Güvenlik Performansı)

Şekil 23'te gösterilen modelin uyum iyiliğine bakıldığında (χ^2/df : 2.02 kabul edilebilir uyum; SRMR: 0.02 iyi uyum; AGFI: 0.98 iyi uyum; CFI: 0.99 iyi uyum; RMSEA: 0.04 iyi uyum; TLI: 0.99 iyi uyum) araştırma modelinin iyi uyum içerisinde olduğu tespit edilmiştir (p değerleri hepsinde $p < 0.01$ olarak tespit edilmiştir). Şekle göre muhafazakârlık değeri, öz yetkinlik değeri, değişime açıklık değeri ve öz aşkınlık değerinin kadercilik eğilimlerini etkilediği saptanmıştır ve β değeri ve büyüklükleri sırasıyla 0.33 ile orta etki; 0.50 ile büyük etki; -0.41 ile orta etki; -0.30 ile orta etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Muhafazakârlık ve öz yetkinlik değerlerinin kadercilik eğilimlerini pozitif anlamda etkilerlerken değişime açıklık öz aşkınlık değerlerin kadercilik eğilimlerini negatif yönde etkilediği saptanmıştır. Ayrıca öz aşkınlık değerinin güvenlik motivasyonunu etkilediği görülmüştür ve β değerlerinin 0.28 ile orta etkide olduğu saptanmıştır. Kadercilik eğilimleri ile risk algısı, güvenlik motivasyonu ve güvenlik performansı arasındaki β değerleri ve büyüklükleri sırasıyla -0.59 ile büyük etki; -0.29 ile orta etki ve -0.18 ile küçük etki olduğu gözlemlenmiştir. Risk algısı ile güvenlik motivasyonu arasındaki β değerinin 0.22 olduğu; güvenlik motivasyonu ile güvenlik performansı arasındaki β değerlerinin ise 0.71 ile büyük bir etki olduğu saptanmıştır. Araştırmanın V1, V2, V3, V4, V5, V6, V7 ve V8 varsayımları kabul edilmiştir.

Tablo 10. Dört Üst Değerler Yönünden Değerlerin Standartlaştırılmış Toplam Etkisi

	Muhafaz akârlık	Öz Yetki nlık	Öz Aşknlık	Değişim e Açıklık	Kadercilik Eğilimleri	Risk Algısı	Güvenlik Motivasyo nu
Kadercilik Eğilimleri	.33	.50	-.30	-.41	.00	.00	.00
Risk Algısı	-.19	-.30	.18	.24	-.59	.00	.00
Güvenlik Motivasyonu	-.14	-.21	.41	.17	-.42	.22	.00
Güvenlik Performansı	-.16	-.24	.34	.20	-.48	.16	.71

Tablo 10'e bakıldığında dolaylı ve doğrudan etkilerin toplam etkisi görülmektedir. Buna göre Muhafazakârlık değeri ile güvenlik performansı arasındaki etkinin -0.16 ile küçük bir etki olduğu; Öz yetkinlik değeri ile güvenlik performansı arasındaki etkinin -0.24 ile orta bir etki olduğu; Öz aşkınlık değeri ile güvenlik performansı arasındaki etkinin 0.34 ile orta bir etki olduğu; Değişime açıklık değeri ile güvenlik performansı

arasındaki etkinin 0.20 ile küçük bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Yine benzer şekilde risk algısı ile güvenlik performansı arasındaki etkinin 0.16 ile küçük bir etki olduğu, kadercilik eğilimleri ile güvenlik performansı arasındaki etkinin -0.48 ile büyük bir etki olduğu son olarak da güvenlik motivasyonu ile güvenlik performansı arasındaki etki 0.71 ile büyük bir etki olduğu saptanmıştır.

9.1.4. Kaygı Açısından Sınıflandırılan Değerlerin Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Risk Algısı ve Güvenlik Performansı ile Kısmi Korelasyon İlişkisi

Tablo 11. Kaygı Açısından Sınıflandırılan Değerlerin Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Risk Algısı ve Güvenlik Performansı ile Kısmi Korelasyon Tablosu

		Korelasyon						
Kontrol Değeri			Güvenlik Motivasyonu	Güvenlik Performansı	Kadercilik Eğilimleri	Risk Algısı	Gelişim- Kaygı Yok	Öz Koruma- Kaygıdan Kaçınma
Değerlerin ortalaması	Güvenlik Motivasyonu	Correlation	1.00					
		Sig.(2-tailed)	.					
	Güvenlik Performansı	Correlation	.775	1.00				
		Sig.(2-tailed)	.000	.				
	Kadercilik Eğilimleri	Correlation	-.472	-.516	1.00			
		Sig.(2-tailed)	.000	.000	.	,		
	Risk Algısı	Correlation	.435	.432	-.588	1.00		
		Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.		
	Gelişim-Kaygı Yok	Correlation	.270	.240	-.407	.303	1.00	
		Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	
	Öz Koruma- Kaygıdan Kaçınma	Correlation	-.271	-.246	.446	-.333	-.904	1.00
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.

Korelasyon katsayısı (r) -1 ile +1 arasında değer almaktadır. Katsayının değeri önünde (+) işaretinin bulunması ilişkinin pozitif yönlü olduğunu, (-) olması ise ilişkinin negatif yönlü olduğunu dile getirmektedir. Değişkenler arasında ilişkinin bulunup bulunmadığına p (sig.) değerine bakılarak karar verilir. $p < 0,05$ olması iki değişken arasında ilişkinin bulunduğuna, $p > 0,05$ ise iki değişken arasında ilişkinin bulunmadığını ifade etmektedir.

708 Çalışmanın meta-analiz sonucuna göre korelasyon katsayısının (r) 0,10 - 0,19 arasının küçük; 0,20 – 0,29 arasının orta; 0,30 ve üzerinin ise büyük etkinin bulunduğu dile getirilmiştir (Gignac & Szodorai, 2016). Buna göre Tablo 11’a bakıldığında gelişim- kaygının olmadığı değerler ile güvenlik motivasyonu arasında orta (0.27), güvenlik performansı arasında orta (0.24), kadercilik eğilimleri arasında büyük (-0.41), risk algısı arasında büyük (0.30) ve öz koruma değerleri arasında büyük (-0.90) bir korelasyon vardır. Öz koruma- kaygıdan kaçınma değerleri ile güvenlik motivasyonu arasında orta (-0.27), güvenlik performansı arasında orta (-0.25), kadercilik eğilimleri arasında büyük (0.45), risk algısı arasında büyük (-0.33) bir korelasyon vardır. Ayrıca güvenlik performansının güvenlik motivasyonu arasında büyük (0.78), kadercilik eğilimleri arasında büyük (-0.52), risk algısı arasında büyük (0.43) korelasyon bulunmaktadır. Risk algısının, kadercilik eğilimleri arasında büyük (-0.59), güvenlik motivasyonu arasında büyük (-0.44) bir korelasyon vardır. Son olarak güvenlik motivasyonu ile kadercilik eğilimleri arasında büyük (-0.47) bir korelasyon vardır.

9.1.5. Kaygı Açısından Sınıflandırılan Değerlerin Kadercilik Eğilimleri Alt Boyutları ve Güvenlik Performansı Alt Boyutları Arasındaki Kısmi Korelasyon İlişkisi

Tablo 12. Kaygı Açısından Sınıflandırılan Değerlerin Kadercilik Eğilimleri Alt Boyutları ve Güvenlik Performansı Alt Boyutları Arasındaki Kısmi Korelasyon İlişkisi Tablosu

Korelasyon Tablosu										
Kontrol Değeri			Gelişim- Kaygı Yok	Öz Koruma	Önceden B.	Kişisel K. Boyutu	Batıl İnanç Boyutu	Şans Boyutu	Güvenlik Uyumu	Güvenlik Katılımı
Değerlerin ortalaması	Gelişim- Kaygı Yok	Correlation	1,000							
		Sig.(2-tailed)	.							
	Öz Koruma	Correlation	-,904	1,000						
		Sig.(2-tailed)	,000	.						
	Önceden B.	Correlation	-,347	,401	1,000					
		Sig.(2-tailed)	,000	,000	.					
	Kişisel K. Boyutu	Correlation	-,231	,225	,086	1,000				
		Sig.(2-tailed)	,000	,000	,024	.				
	Batıl İnanç Boyutu	Correlation	-,360	,389	,555	,033	1,000			
		Sig.(2-tailed)	,000	,000	,000	,381	.			
	Şans Boyutu	Correlation	-,225	,253	,509	,005	,680	1,000		
		Sig.(2-tailed)	,000	,000	,000	,897	,000	.		
	Güvenlik Uyumu	Correlation	,262	-,274	-,419	-,251	-,416	-,352	1,000	
		Sig.(2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	
	Güvenlik Katılımı	Correlation	,178	-,179	-,341	-,243	-,386	-,294	,690	1,000
		Sig.(2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.

(Önceden B.: Önceden Belirlenmişlik Boyutu, Kişisel K. Boyutu: Kişisel Kontrolün Olmaması)

Tablo 12'ye bakıldığında, *gelişim- kaygının olmadığı değerler* ile kadercilik eğilimleri alt boyutları olan önceden belirlenmişlik boyutu, kişisel kontrol boyutu, batıl inanç boyutu ve şans boyutu arasında korelasyonun anlamlı olduğu sırasıyla r değerleri -0.35 (büyük korelasyon), -0.23 (orta etkide korelasyon), -0.36 (büyük etkide korelasyon) ve -,23(orta etkide korelasyon) olduğu saptanmıştır. Bununa beraber *Gelişim-Kaygının olmadığı değerler* ile güvenlik performansı alt boyutları olan güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı arasında korelasyonun anlamlı olduğu sırasıyla r değerlerinin 0.26 (orta etkide korelasyon) ve 0.18(küçük etkide korelasyon) olarak bulunmuştur. *Öz Koruma- kaygıdan kaçınma değerleri* ile kadercilik eğilimleri alt boyutları olan önceden belirlenmişlik boyutu, kişisel kontrol boyutu, batıl inanç boyutu ve şans boyutu arasında korelasyonun anlamlı olduğu sırasıyla r değerleri 0.40 (büyük korelasyon); 0,23(orta etkide korelasyon); 0.39 (büyük etkide korelasyon) ve 0.25 (orta etkide korelasyon) olduğu saptanmıştır. Bununa beraber öz koruma-kaygıdan kaçınma değerleri ile güvenlik performansı alt boyutları olan güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı arasında korelasyonun anlamlı olduğu sırasıyla r değerlerinin -0.27 (orta etkide korelasyon) ve 0.18 (küçük etkide korelasyon) olarak bulunmuştur.

9.1.6. Dört Üst Değerler Yönünden Sınıflandırılan Değerlerin Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Risk Algısı ve Güvenlik Performansı ile Kısmi Korelasyon İlişkisi

Tablo 13. Dört Üst Değerler Yönünden Sınıflandırılan Değerlerin Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Risk Algısı ve Güvenlik Performansı ile Kısmi Korelasyon İlişkisi Tablosu

Kontrol Değeri		Güvenlik Motivasyo nu	Güvenlik Perform ansı	Kadercilik Eğilimleri	Risk Algısı	Öz Aşkınlı k	Değişime Açıklık	Öz Yetkinlik	Muhafaz akârlık	
Değerlerin ortalaması	Güvenlik Motivasyon u	Correlation	1.00							
		Sig.(2-tailed)	.							
	Güvenlik Performansı	Correlation	.775	1.00						
		Sig.(2-tailed)	.000	.					.	
	Kadercilik Eğilimleri	Correlation	-.472	-.516	1.00					
		Sig.(2-tailed)	.000	.000	.					
	Risk Algısı	Correlation	.435	.432	-.588	1.00				
		Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.				
	Öz Aşkınlık	Correlation	.191	.186	-.279	.231	1.00			
		Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.			
	Değişime Açıklık	Correlation	.156	.139	-.268	.167	-.104	1.00		
		Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.006	.		
	Öz Yetkinlik	Correlation	-.174	-.202	.286	-.225	-.693	.089	1.00	
		Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.018	.	
	Muhafazakâ rlık	Correlation	-.078	-.032	.148	-.061	.090	-.677	-.488	1.00
		Sig.(2-tailed)	.039	.394	.000	.105	.017	.000	.000	.

Tablo 13'e göre korelasyon katsayısı 0,1 değerinden büyük olanlar dikkate alınmıştır. Buna göre *Muhafazakarlık değeri*; kadercilik eğilimleri arasında küçük etkide korelasyon (0.15), değişime açıklık değeri ile büyük etkide korelasyon (-0.68), öz yetkinlik değeri ile büyük etkide korelasyon (-,49) korelasyon vardır. *Öz yetkinlik değeri*; güvenlik motivasyonu ile küçük (-0.17), güvenlik performansı ile orta etkide korelasyon (-0.20), kadercilik eğilimleri ile orta etkide korelasyon (-0.29), risk algısı ile orta etkide korelasyon (-0.23), öz aşkınlık değeri ile büyük korelasyon (-0.69) korelasyon bulunmaktadır. *Değişime açıklık değeri*; güvenlik motivasyonu ile küçük korelasyon (0.16), güvenlik performansı ile küçük etkide korelasyon (0.14), kadercilik eğilimleri ile orta etkide korelasyon (-0.27), risk algısı ile küçük korelasyon (0.17), öz aşkınlık ile küçük etkide korelasyon (-0.10) bir korelasyon vardır. *Öz aşkınlık değeri*; güvenlik motivasyonu ile küçük etkide korelasyon (0.19), güvenlik performansı ile küçük etkide korelasyon (0.19), kadercilik eğilimleri ile orta etkide korelasyon (-0.28), risk algısı ile küçük etkide (0.23) bir korelasyon bulunmaktadır. Değerler arası kısmi korelasyonda da görüldüğü gibi Schwartz'ın değerleri açıklarken daire biçiminde göstermiş olduğu yapıyla paralel sonuçlar ortaya çıkmıştır.

9.1.7. 19 Değer Boyutlarının Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Risk Algısı ve Güvenlik Performansı ile Kısmi Korelasyon İlişkisi

Tablo 14. 19 Değer Boyutlarının Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Risk Algısı ve Güvenlik Performansı ile Kısmi Korelasyon İlişkisi Tablosu

Kontrol Değeri		Güvenlik Motivasyonu	Güvenlik Performansı	Risk Algısı	Kadercilik Eğilimleri	
Değerlerin ortalaması	Güç- Kaynak	Correlation	-.202	-.210	-.252	.335
		Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	Güç- Baskınlık	Correlation	-.215	-.214	-.313	.272
		Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	Öz Yönelim-Eylem	Correlation	.212	.227	.259	-.351
		Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	Öz Yönelim- Düşünce	Correlation	.196	.167	.213	-.325
		Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	Evrenselcilik- Doğa	Correlation	.146	.164	.136	-.179
		Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	Evrenselcilik- İlgi	Correlation	.183	.224	.224	-.297
		Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	Geleneksellik	Correlation	-.223	-.224	-.178	.292
		Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	İyilikseverlik- Güvenilirlik	Correlation	.127	.113	.228	-.224
		Sig.(2-tailed)	.001	.003	.000	.000
	İyilikseverlik- İlgili	Correlation	.143	.096	.173	-.288
		Sig.(2-tailed)	.000	.011	.000	.000
	Uyma- Kişilerarası	Correlation	.131	.141	.131	-.261
		Sig.(2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	Uyma- Kurallar	Correlation	-.110	-.084	-.142	.174
		Sig.(2-tailed)	.003	.026	.000	.000
	Güvenlik- Bireysel	Correlation	.172	.182	.151	-.209
		Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000

Tablo 14'e göre 19 değer boyutunun güvenlik motivasyonu, güvenlik performansı, risk algısı ve kadercilik eğilimleriyle arasındaki korelasyona bakılmıştır. Sadece bu dört ölçeğin hepsiyle anlamlı olarak farklılaşan ve anlamlı farkın 0,1'den büyük olanlara tabloda yer verilmiştir. Tabloya göre gelişim- kaygının olmadığı değerlerin içerisinde bulunan *iyilikseverlik- ilgili değeri* ile güvenlik motivasyonu, güvenlik performansı, risk algısı ve kadercilik eğilimleri arasındaki korelasyonun ve etkinin sırasıyla 0.14 ile kk etkide; 0.1 ile kk etkide; 0.17 ile kk etkide ve -0.29 ile orta etkide olduğu saptanmıştır. Yine benzer şekilde gelişim- kaygının olmadığı değerlerin içerisinde bulunan *iyilikseverlik- güvenirlik değeri* ile güvenlik motivasyonu, güvenlik performansı, risk algısı ve kadercilik eğilimleri arasındaki korelasyonun ve etkinin sırasıyla 0.13 ile kk etkide; 0.11 ile kk etkide; 0.23 ile orta etkide ve -0.22 ile orta etkide olduğu bulunmuştur. Gelişim- kaygının olmadığı değerlerin içerisinde bulunan *evrenselcilik- doğa değeri* ile güvenlik motivasyonu, güvenlik performansı, risk algısı ve kadercilik eğilimleri arasındaki korelasyonun ve etkinin sırasıyla 0.15 ile kk etkide; 0.16 ile kk etkide; 0.14 ile kk etkide ve -0.18 ile kk etkide olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde gelişim- kaygının olmadığı değerlerin içerisinde bulunan *evrenselcilik- ilgi değeri* ile güvenlik motivasyonu, güvenlik performansı, risk algısı ve kadercilik eğilimleri arasındaki korelasyonun ve etkinin sırasıyla 0.18 ile kk etkide; 0.22 ile orta etkide; 0.22 ile orta etkide ve -0,30 ile orta etkide olduğu bulunmuştur. Böylelikle diğer bütün insanları koruma değeri olan evrenselcilik-ilgi değeri ile doğal vrenin korunması değerini yansıtan evrenselcilik-doğa değerinin güvenlik açışından olumlu ve önemli bir değerler olduğunu dile getirebiliriz.

Gelişim- kaygının olmadığı değerlerin içerisinde bulunan *z yönelim- eylem değeri* ile güvenlik motivasyonu, güvenlik performansı, risk algısı ve kadercilik eğilimleri arasındaki korelasyonun ve etkinin sırasıyla 0.21 ile orta etkide; 0.23 ile orta etkide; 0.26 ile orta etkide ve -0.35 ile büyük etkide olduğu bulunmuştur. Benzer şekilde gelişim- kaygının olmadığı değerlerin içerisinde bulunan *z yönelim- düşünce değeri* ile güvenlik motivasyonu, güvenlik performansı, risk algısı ve kadercilik eğilimleri arasındaki korelasyonun ve etkinin sırasıyla 0.20 ile orta etkide; 0.17 ile kk etkide; 0.21 ile orta etkide ve -0.34 ile büyük etkide olduğu bulunmaktadır. Bağımsız düşünce ve eylem, özgürlükçü, yaratıcı, yeni şeyler keşfedici değerleri simgeleyen öz

yönelim(düşünce – eylem) değerlerinin güvenlik açısından olumlu ve önemli bir değerler olduğunu dile getirebiliriz.

Öz koruma- kaygıdan kaçınma değerleri içerisinde bulunan *geleneksellik değeri* ile güvenlik motivasyonu, güvenlik performansı, risk algısı ve kadercilik eğilimleri arasındaki korelasyonun ve etkinin sırasıyla -0.22 ile orta etkide; -0.22 ile orta etkide; -0.18 ile küçük etkide ve 0.29 ile orta etkide olduğu saptanmıştır. Öz koruma- kaygıdan kaçınma değerleri içerisinde bulunan *güç- kaynak değeri* ile güvenlik motivasyonu, güvenlik performansı, risk algısı ve kadercilik eğilimleri arasındaki korelasyonun ve etkinin sırasıyla -0.20 ile orta etkide; -0.21 ile orta etkide; -0.25 ile orta etkide ve 0.34 ile büyük etkide olduğu saptanmıştır. Öz koruma- kaygıdan kaçınma değerleri içerisinde bulunan *güç- baskınlık değeri* ile güvenlik motivasyonu, güvenlik performansı, risk algısı ve kadercilik eğilimleri arasındaki korelasyonun ve etkinin sırasıyla -0.22 ile orta etkide; -0.21 ile orta etkide; -0.31 ile büyük etkide ve 0.27 ile orta etkide olduğu saptanmıştır. Öz koruma- kaygıdan kaçınma değerleri içerisinde bulunan *uyuma- kurallar değeri* ile güvenlik motivasyonu, güvenlik performansı, risk algısı ve kadercilik eğilimleri arasındaki korelasyonun ve etkinin sırasıyla -0.11 ile küçük etkide; -0.09 ile göz ardı edilen değer; -0.14 ile küçük etki; 0.17 ile küçük etkide olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde Öz koruma- kaygıdan kaçınma değerleri içerisinde bulunan *uyuma- kişilerarası değeri* ile güvenlik motivasyonu, güvenlik performansı, risk algısı ve kadercilik eğilimleri arasındaki korelasyonun ve etkinin sırasıyla 0.13 ile küçük etkide; 0.14 ile küçük etkide; 0.13 ile küçük etkide ve -0.26 ile orta etkide olduğu saptanmıştır. Öz koruma- kaygıdan kaçınma değerleri içerisinde bulunan güvenlik-bireysel ile güvenlik motivasyonu, güvenlik performansı, risk algısı ve kadercilik eğilimleri arasındaki korelasyonun ve etkinin sırasıyla 0.17 ile küçük etkide; 0.18 ile küçük etkide; 0.15 ile küçük etkide ve 0.21 ile orta etkide olduğu saptanmıştır.

Güvenlik-bireysel değeri ile uyuma-kişilerarası değeri öz koruma-kaygıdan kaçınan değerler arasında farklılık gösteren iki değer yapısıdır. Bu değerler güvenliği olumlu etkilemektedir.

9.1.8. Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Performansı, Güvenlik Motivasyonu ve Risk Algısının Cinsiyete Göre Değişimi

Tablo 15. Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Performansı, Güvenlik Motivasyonu ve Risk Algısının Cinsiyete Göre Değişim Tablosu

Değişkenler		Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	p	Gruplar arası farklılıklar
Güvenlik Motivasyonu	1.	Kadın	336	3.99	.64	.62	-
	2.	Erkek	365	4.08	.57		
Güvenlik Performansı	1.	Kadın	336	3.93	.66	.01	2>1
	2.	Erkek	365	4.05	.63		
Kadercilik Eğilimleri	1.	Kadın	336	2.84	.63	.04	1>2
	2.	Erkek	365	2.74	.63		
Risk Algısı	1.	Kadın	336	2.90	.94	.13	-
	2.	Erkek	365	3.00	.87		

Tablo 15'e göre güvenlik motivasyonu ve risk algısının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>.05$). Ancak güvenlik performansı ve kadercilik eğilimlerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<.05$). Buna göre erkeklerin güvenlik performansı ortalamalarının kadınların güvenlik performansı ortalamalarına göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu saptanmışken kadınların kadercilik eğilimleri ortalamalarının erkeklere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

9.1.9. Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Performansı, Güvenlik Motivasyonu, Risk Algısının ve Değer Yapılarının Kazalanmaya Göre Değişimi

Tablo 16. Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Performansı, Güvenlik Motivasyonu, Risk Algısının ve Değer Yapılarının Kazalanmaya Göre Değişimi Tablosu

Değişkenler		Kazalanma	N	$\bar{X}$	Ss	p	Gruplar arası farklılıklar
Güvenlik Motivasyonu	1.	Kaza geçirmiş	299	4.02	.61	.52	-
	2.	Kaza geçirmemiş	402	4.05	.61		
Güvenlik Performansı	1.	Kaza geçirmiş	299	3.97	.64	.51	-
	2.	Kaza geçirmemiş	402	4.01	.65		
Kadercilik Eğilimleri	1.	Kaza geçirmiş	299	2.89	.60	.00	1>2
	2.	Kaza geçirmemiş	402	2.71	.64		
Risk Algısı	1.	Kaza geçirmiş	299	2.82	.86	.00	2>1
	2.	Kaza geçirmemiş	402	3.05	.92		
Muhafazakârlık*	1.	Kaza geçirmiş	299	4.22	.50	.01	1>2
	2.	Kaza geçirmemiş	402	4.11	.51		

Öz Yetkinlik*	1.	Kaza geçirmiş	299	4.00	.56	.00	1>2
	2.	Kaza geçirmemiş	402	3.88	.55		
Öz Koruma- Kaygıdan Kaçınma*	1.	Kaza geçirmiş	299	4.11	.48	.00	1>2
	2.	Kaza geçirmemiş	402	3.97	.48		
Geleneksellik	1.	Kaza geçirmiş	299	4.11	.81	.00	1>2
	2.	Kaza geçirmemiş	402	3.79	1.02		
Uyma-Kurallar	1.	Kaza geçirmiş	299	4.11	.64	.00	1>2
	2.	Kaza geçirmemiş	402	3.92	.78		
Güç- Kaynak	1.	Kaza geçirmiş	299	3.58	.93	.00	1>2
	2.	Kaza geçirmemiş	402	3.35	.93		
Güç-Baskınlık	1.	Kaza geçirmiş	299	3.64	.85	.00	1>2
	2.	Kaza geçirmemiş	402	3.37	.81		

*Üst Değer Sınıflandırmaları

Tablo 16 incelendiğinde güvenlik motivasyonu ve güvenlik performansı ortalamalarının kazalanmaya göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>.05$). Ancak kadercilik eğilimleri ile risk algısının kazalanmaya göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<.05$). Buna göre iş kazası geçirmiş kişilerin iş kazası geçirmemiş olanlara göre kadercilik eğilimleri daha yüksekken risk algısının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Tabloda sadece kazalanma ile ilgili anlamlı farklılıklar bulunan değerler yer almaktadır ($p<.05$). Buna göre iş kazası geçirmiş kişilerin, 19 temel değerlerden doğrudan güvenlik performansı, güvenlik motivasyonu, risk algısı ve kadercilik eğilimleri ile ilişkisi bulunan ve güvenlik davranışlarını olumsuz yönde etkileyen güç-baskınlık, güç-kaynak, uyma-kurallar ve geleneksellik değerlere sahip olması iş kazası geçirmemiş olan gruba göre daha fazla olduğu saptanmıştır ($p<.05$). Yine benzer şekilde iş kazası geçirmiş kişilerin, doğrudan güvenlik performansı, güvenlik motivasyonu, risk algısı ve kadercilik eğilimleri ile ilişkisi bulunan ve güvenlik davranışlarını olumsuz yönde etkileyen muhafazakârlık, öz yetkinlik, öz koruma-kaygıdan kaçınma değerlerine sahip olması iş kazası geçirmemiş olan gruba göre daha fazla olduğu saptanmıştır ($p<.05$).

9.1.10. Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Güvenlik Performansı, Risk Algısının ve Değer Yapılarının Medeni Duruma Göre Değişimi

Tablo 17'e göre güvenlik motivasyonu, güvenlik performansı, kadercilik eğilimleri ve risk algısının medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<.05$). Buna

göre bekâr kişilerin güvenlik motivasyonu, güvenlik performansı ve risk algısının evlilere göre daha yüksekken evlilerin ise kadercilik eğilimleri bekârlara göre daha yüksektir ($p<.05$). Bununla beraber evli bireylerde muhafazakârlık üst değeri puanlarının bekâr bireylere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu saptanmıştır ($p<.05$). Muhafazakârlık üst değerinin içerisinde bulunan itibar, güvenlik-kişisel, geleneksellik, uyma-kurallar, alçakgönüllülük değerlerin ortalamaları evli bireylerde bekâr bireylere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p<.05$). Öz yetkinlik üst değeri ile öz yetkinlik üst değerinin içerisinde bulunan itibar, güç-kaynak, güç-baskınlık değerlerin ortalamaları evli bireylerde bekâr bireylere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p<.05$). Değişime açıklık üst değeri ile değişime açıklık üst değerinin içerisinde bulunan öz yönelim-eylem değerlerinin ortalamaları bekâr bireylerde evli bireylere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p<.05$). Öz koruma-kaygından kaçınma üst değerinin ortalamaları evli bireylerde bekâr bireylere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p<.05$).

Tablo 17. Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Performansı, Güvenlik Performansı, Risk Algısının Medeni Duruma Göre Değişimi Tablosu

Değişkenler	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	p	Gruplar arası farklılıklar
Güvenlik Motivasyonu	1. Evli	500	4.00	.63	.01	2>1
	2. Bekâr	201	4.14	.55		
Güvenlik Performansı	1. Evli	500	3.96	.67	.04	2>1
	2. Bekâr	201	4.07	.59		
Kadercilik Eğilimleri	1. Evli	500	2.86	.62	.00	1>2
	2. Bekâr	201	2.61	.64		
Risk Algısı	1. Evli	500	2.84	.89	.00	2>1
	2. Bekâr	201	3.22	.88		
İtibar Değeri	1. Evli	500	4.30	.64	.04	1>2
	2. Bekâr	201	4.18	.74		
Güç-Kaynak	1. Evli	500	3.51	.94	.01	1>2
	2. Bekâr	201	3.31	.92		
Güç-Baskınlık	1. Evli	500	3.57	.84	.00	1>2
	2. Bekâr	201	3.28	.79		
Öz Yönelim-Eylem	1. Evli	500	4.33	.63	.00	2>1
	2. Bekâr	201	4.49	.56		
Alçakgönüllülük	1. Evli	500	3.98	.72	.00	1>2
	2. Bekâr	201	3.70	.76		
Uyma-Kurallar	1. Evli	500	4.09	.69	.00	1>2
	2. Bekâr	201	3.79	.83		
Geleneksellik	1. Evli	500	4.06	.86	.00	1>2
	2. Bekâr	201	3.59	1.07		

Güvenlik-Kişisel	1.	Evli	500	4.30	.62	.00	1>2
	2.	Bekâr	201	4.11	.71		
Öz Koruma- Kaygıdan Kaçınma*	1.	Evli	500	4.08	.47	.00	1>2
	2.	Bekâr	201	3.90	.50		
Değişime Açıklık*	1.	Evli	500	4.20	.55	.04	2>1
	2.	Bekâr	201	4.29	.49		
Öz Yetkinlik*	1.	Evli	500	3.96	.56	.04	1>2
	2.	Bekâr	201	3.87	.54		
Muhafazakârlık*	1.	Evli	500	4.22	.48	.00	1>2
	2.	Bekâr	201	4.02	.55		

*Üst Değer Sınıflandırmaları

9.1.11. Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Güvenlik Performansı, Risk Algısının ve Değer Yapılarının Çocuklarının Varlığına Göre Değişimi

Tablo 18'e göre güvenlik motivasyonu, güvenlik performansı, kadercilik eğilimleri ve risk algısının bireylerin çocuklarının varlığına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<.05$). Buna göre çocukları olmayan bireylerin güvenlik motivasyonu, güvenlik performansı ve risk algısının çocukları olanlara göre daha yüksekken çocukları olan bireylerin ise kadercilik eğilimleri çocukları olmayan bireylere göre daha yüksektir ($p<.05$). Bununla beraber çocukları olan bireylerde muhafazakârlık üst değeri ile muhafazakârlık üst değerini oluşturan alçakgönüllülük, itibar, güvenlik-kişisel, geleneksellik, uyma-kurallar değerlerinin ortalamaları çocuğu olmayan bireylere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p<.05$). Değişime açıklık üst değeri ile değişime açıklık üst değerinin içerisinde bulunan hazcılık, öz yönelim-eylem, öz yönelim-düşünce değerinin ortalamaları çocuğu olmayan bireylerde çocuğu olan bireylere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p<.05$). Öz koruma-kaygından kaçınma üst değerinin ortalamaları evli bireylerde bekâr bireylere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p<.05$). Öz yetkinlik üst değeri ile öz yetkinlik üst değerinin içerisinde bulunan itibar, güç-kaynak, güç-baskınlık değerlerin ortalamaları çocuğu olan bireylerde çocuğu olmayan bireylere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p<.05$). Değişime açıklık ve öz yetkinlik üst değerinin ortak değeri olan hazcılık burada değişime açıklıktaki hazcılık yönü ile davranış gösterdiği de saptanmıştır. Öz koruma-kaygından kaçınma üst değerinin ortalamaları çocuğu olan bireylerde çocuğu olmayan bireylere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p<.05$).

Tablo 18. Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Performansı, Güvenlik Performansı, Risk Algısının Medeni Duruma Göre Değişimi Tablosu

Değişkenler	Çocuk Varlığı	N	$\bar{X}$	Ss	p	Gruplar arası farklılıklar
Güvenlik Motivasyonu	1. Evet	466	3.98	.63	.00	2>1
	2. Hayır	235	4.15	.54		
Güvenlik Performansı	1. Evet	466	3.95	.66	.00	2>1
	2. Hayır	235	4.09	.59		
Kadercilik Eğilimleri	1. Evet	466	2.88	.61	.00	1>2
	2. Hayır	235	2.59	.64		
Risk Algısı	1. Evet	466	2.82	.89	.00	2>1
	2. Hayır	235	3.21	.86		
İtibar Değeri	1. Evet	466	4.31	.63	.04	1>2
	2. Hayır	235	4.20	.73		
Güç-Kaynak	1. Evet	466	3.50	.95	.00	1>2
	2. Hayır	235	3.35	.91		
Güç-Baskınlık	1. Evet	466	3.57	.84	.00	1>2
	2. Hayır	235	3.30	.80		
Hazcılık	1. Evet	466	4.16	.70	.04	2>1
	2. Hayır	235	4.28	.63		
Öz Yönelim-Eylem	1. Evet	466	4.31	.63	.00	2>1
	2. Hayır	235	4.50	.57		
Öz Yönelim-Düşünce	1. Evet	466	4.29	.62	.04	2>1
	2. Hayır	235	4.39	.58		
Alçakgönüllülük	1. Evet	466	4.00	.71	.00	1>2
	2. Hayır	235	3.69	.76		
Uyma-Kurallar	1. Evet	466	4.11	.68	.00	1>2
	2. Hayır	235	3.79	.82		
Geleneksellik	1. Evet	466	4.12	.78	.00	1>2
	2. Hayır	235	3.53	1.10		
Güvenlik-Kişisel	1. Evet	466	4.30	.62	.00	1>2
	2. Hayır	235	4.12	.70		
Öz Koruma- Kaygıdan Kaçınma*	1. Evli	466	4.09	.47	.00	1>2
	2. Bekâr	235	3.91	.50		
Değişime Açıklık*	1. Evet	466	4.20	.56	.02	2>1
	2. Hayır	235	4.30	.49		
Muhafazakârlık*	1. Evet	466	4.23	.48	.00	1>2
	2. Hayır	235	4.02	.54		

*Üst Değer Sınıflandırmaları

9.1.12. Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Güvenlik Performansı, Risk Algısının ve Değer Yapılarının Yaşa Göre Değişimi

Tablo 19'a göre sadece anlamlı olarak farklılık gösteren olgulara yer verilmiştir ($p<.05$). Buna göre kadercilik eğilimleri, güvenlik motivasyonu, güvenlik performansı ve risk algısının yaşa göre anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>.05$). Değer

boyutlarından hazcılık, öz yönelim düşünce, öz yönelim eylem, uyarılma değerleri 40 yaş ve üstünde, 40 yaş altına göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Buna paralel olarak gelişim-kaygının olmadığı üst değer ile değişime açıklık üst değerinin 40 yaş üstünde 40 yaş altına göre anlamlı şekilde daha az olduğu saptanmıştır. Yukarıdaki bulgular neticesinde gelişim- kaygının olmadığı üst değer ile öz yönelim düşünce- öz yönelim eylem değerlerinin kadercilik eğilimleri, güvenlik performansı, güvenlik motivasyonu ve risk algısını etkilediği bilindiği halde bu değerlerin anlamlı şekilde yüksek olduğu 40 yaş altı grubunda bu dört değişkenin anlamlı çıkmaması bu yaş aralığındaki kişilerde farklı araçlarında etkisi olduğunu göstermektedir.

Tablo 19. Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Performansı, Güvenlik Performansı, Risk Algısının Yaşa Göre Değişimi Tablosu

Değişkenler	Yaş Grubu	N	$\bar{X}$	Ss	p	Gruplar arası farklılıklar
Hazcılık	1. 29 yaş ve altı	256	4.33	.61	.00	1>3, 2>3
	2. 30-39 yaş arası	268	4.23	.61		
	3. 40 yaş ve üzeri	177	3.98	.65		
Öz Yönelim-Düşünce	1. 29 yaş ve altı	256	4.38	.55	.00	1>3, 2>3
	2. 30-39 yaş arası	268	4.36	.61		
	3. 40 yaş ve üzeri	177	4.19	.67		
Öz Yönelim-Eylem	1. 29 yaş ve altı	256	4.41	.60	.01	1>3, 2>3
	2. 30-39 yaş arası	268	4.42	.58		
	3. 40 yaş ve üzeri	177	4.25	.68		
Uyarılma	1. 29 yaş ve altı	256	4.08	.66	.01	1>3, 2>3
	2. 30-39 yaş arası	268	4.05	.73		
	3. 40 yaş ve üzeri	177	3.89	.78		
Gelişim- Kaygı Yok*	1. 29 yaş ve altı	256	4.28	.44	.03	1>3, 2>3
	2. 30-39 yaş arası	268	4.28	.48		
	3. 40 yaş ve üzeri	177	4.17	.51		
Değişime Açıklık*	1. 29 yaş ve altı	256	4.30	.48	.00	1>3, 2>3
	2. 30-39 yaş arası	268	4.26	.52		
	3. 40 yaş ve üzeri	177	4.08	.61		

* Üst Değer Sınıflandırmaları

9.1.13. Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Güvenlik Performansı, Risk Algısının ve Değer Yapılarının Eğitim Durumuna Göre Değişimi

Tablo 20'ye göre sadece anlamlı olarak farklılık gösteren olgulara yer verilmiştir ($p<.05$). Buna göre *güç-kaynak değerinin* lise ve altı, ön lisans ve lisans eğitimlerinin lisansüstü eğitim mezunlarına göre daha yüksek olduğu; *Güç-baskınlık değerinin* lise

ve altı ve lisans eğitimleri mezunlarının lisansüstü mezunlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. *Öz yönelim- eylem* değerinin lisansüstü mezunlarının, lise ve altı, ön lisans ve lisans mezunlarına göre daha yüksek olduğu benzer şekilde lisans mezunu bireylerin lise ve altı mezunu bireylere göre öz yönelim- eylem değerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. *Öz yönelim- düşünce* değerinin ise lisansüstü mezunu bireylerin lise ve altı ile ön lisans mezunu bireylere göre daha yüksek ayrıca lisans mezunu bireylerin lise ve altı mezunu bireylere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. *Evrensellik-doğa* değerinin lisans mezunu kişilerin lise ve altı bireylere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. *Geleneksellik* değerinin ise ve altı ile lisans mezunu bireylerin lisansüstü bireylere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. *Alçakgönüllülük* değerinin lisans mezunlarında lisansüstü mezunlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. *Geleneksellik* değerinin ise lise ve altı ile lisans mezununun, lisans üstü mezun bireylere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Gelişim- kaygı yok değerinin ise lisans ve lisansüstü mezunu bireylerin lise ve altı mezunu bireylere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur ve *öz koruma- kaygıdan kaçınma* değerinin lisans mezunu kişilerin lisansüstü mezunu kişilere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. *Değişime açıklık* değerinin lisans ve lisansüstü mezunu bireylerin lise ve altı bireylere göre daha yüksek olduğu saptanmış olup *öz yetkinlik değerinin* ise lisans mezunu bireylerin lisansüstü mezunu bireylere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kadercilik eğilimlerine bakıldığında lise ve altı mezunu bireylerin ön lisans, lisans ve lisansüstü mezunu bireylere göre daha yüksek olduğu bununla beraber ön lisans ve lisans mezunu bireylerin lisansüstü mezunu bireylere göre kadercilik eğilimlerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Eğitim düzeyi arttıkça kadercilik eğilimlerinin azaldığı net bir şekilde görülmektedir.

Risk algısının lisansüstü mezunu bireylerin lise ve altı, ön lisans ve lisans mezunu bireylere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Son olarak *güvenlik motivasyonunun* lisans üstü mezunu bireylerin lise ve altı ile lisans mezunu bireylere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 20. Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Güvenlik Performansı, Risk Algısının ve Değer Yapılarının Eğitim Durumuna Göre Değişimi

Değişkenler		Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	Ss	p	Gruplar arası farklılıklar
Güç-Kaynak	1.	Lise ve altı	172	3.52	.86	.00	1>4, 2>4, 3>4
	2.	Ön lisans	78	3.42	.83		
	3.	Lisans	410	3.48	.97		
	4.	Lisansüstü	41	2.94	.93		
Güç-Baskınlık	1.	Lise ve altı	172	3.50	.79	.00	1>4, 3>4
	2.	Ön lisans	78	3.30	.76		
	3.	Lisans	410	3.56	.85		
	4.	Lisansüstü	41	3.00	.85		
Öz Yönelim-Eylem	1.	Lise ve altı	172	4.23	.72	.00	3>1, 4>1, 4>2, 4>3
	2.	Ön lisans	78	4.31	.62		
	3.	Lisans	410	4.41	.56		
	4.	Lisansüstü	41	4.71	.46		
Öz Yönelim-Düşünce	1.	Lise ve altı	172	4.16	.68	.00	3>1, 4>1, 4>2
	2.	Ön lisans	78	4.24	.60		
	3.	Lisans	410	4.37	.58		
	4.	Lisansüstü	41	4.63	.40		
Evrensellik-Doğa	1.	Lise ve altı	172	4.18	.77	.00	3>1
	2.	Ön lisans	78	4.22	.69		
	3.	Lisans	410	4.42	.60		
	4.	Lisansüstü	41	4.38	.59		
Alçakgönüllülük	1.	Lise ve altı	172	3.87	.76	.01	3>4
	2.	Ön lisans	78	3.86	.68		
	3.	Lisans	410	3.95	.73		
	4.	Lisansüstü	41	3.57	.81		
Geleneksellik	1.	Lise ve altı	172	4.02	.89	.00	1>4, 3>4
	2.	Ön lisans	78	3.83	.90		
	3.	Lisans	410	3.95	.96		
	4.	Lisansüstü	41	3.46	1.01		
Gelişim-Kaygı Yok*	1.	Lise ve altı	172	4.16	.76	.01	3>1, 4>1
	2.	Ön lisans	78	4.22	.68		
	3.	Lisans	410	4.30	.73		
	4.	Lisansüstü	41	4.33	.81		
Öz Koruma-Kaygıdan Kaçınma*	1.	Lise ve altı	172	4.02	.50	.00	3>4,
	2.	Ön lisans	78	3.93	.43		
	3.	Lisans	410	4.07	.49		
	4.	Lisansüstü	41	3.82	.40		
Değişime Açıklık*	1.	Lise ve altı	172	4.10	.63	.00	3>1, 4>1
	2.	Ön lisans	78	4.20	.54		
	3.	Lisans	410	4.28	.50		
	4.	Lisansüstü	41	4.37	.39		
Öz Yetkinlik*	1.	Lise ve altı	172	3.91	.57	.01	3>4
	2.	Ön lisans	78	3.86	.47		
	3.	Lisans	410	3.98	.57		
	4.	Lisansüstü	41	3.71	.45		
Kadercilik Eğilimleri	1.	Lise ve altı	172	2.95	.58	.00	1>2, 1>3, 1>4, 2>4, 3>4
	2.	Ön lisans	78	2.70	.67		
	3.	Lisans	410	2.78	.62		
	4.	Lisansüstü	41	2.29	.57		
Risk Algısı	1.	Lise ve altı	172	2.81	.90	.00	4>1, 4>2, 4>3
	2.	Ön lisans	78	2.98	1.00		
	3.	Lisans	410	2.94	.87		
	4.	Lisansüstü	41	3.59	.73		

Güvenlik Motivasyonu	1.	Lise ve altı	172	3.96	.60	.01	4>1, 4>3
	2.	Ön lisans	78	4.08	.56		
	3.	Lisans	410	4.03	.62		
	4.	Lisansüstü	41	4.30	.55		

*Üst Değerler

9.1.14. Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Güvenlik Performansı, Risk Algısının ve Değer Yapılarının Toplam Çalışma Süresine Göre Değişimi

Tablo 21’de sadece anlamlı olarak farklılık gösteren olgulara yer verilmiştir ($p<.05$). Tablo 21’e göre *öz yetkinlik*, *gelişim kaygı yok* ve *uyarılma* değerlerine sahip bireylerin toplam çalışma sürelerine göre 5 yıla kadar deneyimi olan bireylerin 11 yıl ve üzeri çalışmış bireylere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tabloya göre *hazcılık* ve *başarı* değerine sahip bireylerde toplam çalışma süresi 5 yıla kadar olan bireylerin 11 yıl ve üzerine göre daha fazla ayrıca 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip bireylerin ise 11 yıl ve üzeri toplam çalışma süresine sahip bireylere göre daha fazladır.

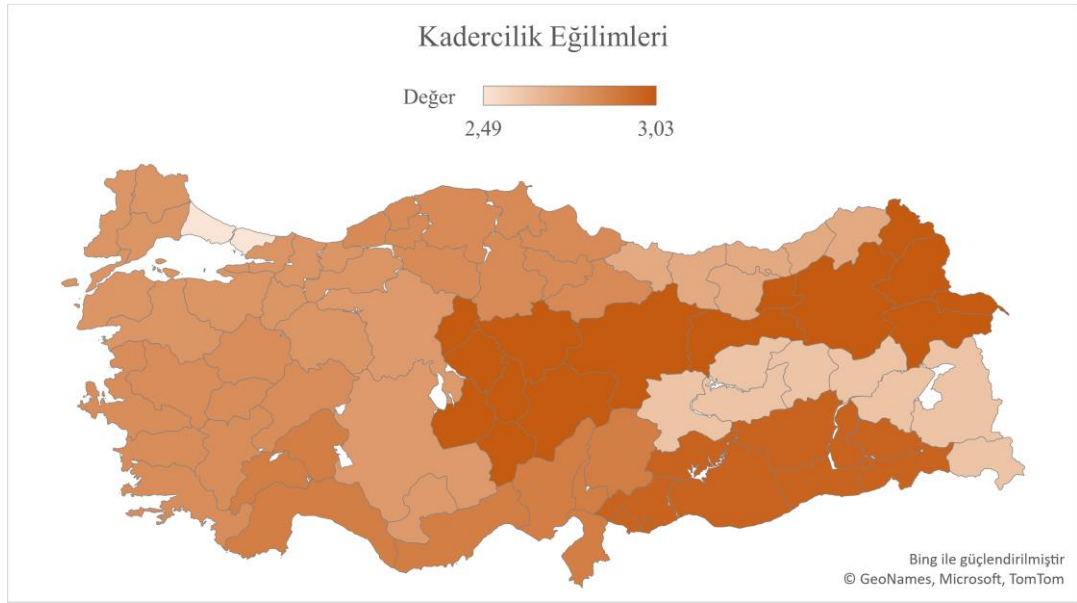
Tablo 21. Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Güvenlik Performansı, Risk Algısının ve Değer Yapılarının Toplam Çalışma Süresine Göre Değişimi

Değişkenler		Toplam Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	Ss	p	Gruplar arası farklılıklar
Öz Yetkinlik*	1.	5 yıla kadar	357	3.99	.55	.00	1>3
	2.	6-10 yıl arası	179	3.93	.52		
	3.	11 yıl ve üzeri	165	3.82	.59		
Gelişim-Kaygı Yok*	1.	5 yıla kadar	357	4.28	.47	.03	1>3
	2.	6-10 yıl arası	179	4.28	.46		
	3.	11 yıl ve üzeri	165	4.17	.51		
Uyarılma	1.	5 yıla kadar	357	4.09	.66	.00	1>3
	2.	6-10 yıl arası	179	4.03	.71		
	3.	11 yıl ve üzeri	165	3.86	.82		
Hazcılık	1.	5 yıla kadar	357	4.29	.64	.00	1>3, 2>3
	2.	6-10 yıl arası	179	4.20	.64		
	3.	11 yıl ve üzeri	165	4.01	.77		
Başarı	1.	5 yıla kadar	357	4.31	.64	.00	1>3, 2>3
	2.	6-10 yıl arası	179	4.27	.62		
	3.	11 yıl ve üzeri	165	4.10	.69		

* Üst Değer Sınıflandırmaları

9.1.15. Türkiye Kadercilik Eğilimleri Haritası

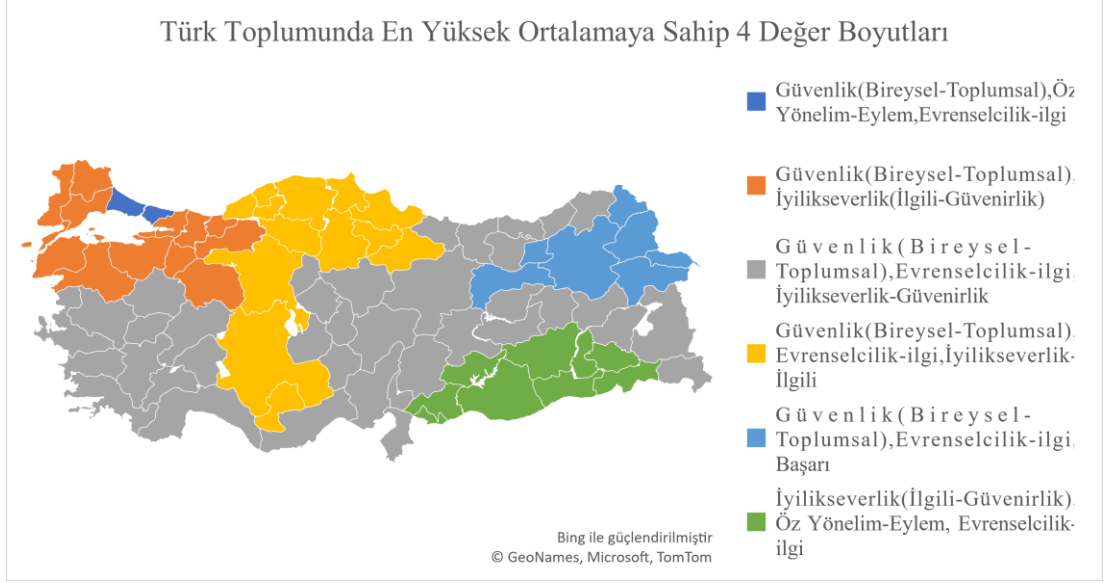
Şekle 24'e göre kadercilik eğilimlerinin en düşük olduğu bölge 2,49 ortalama ile TR1(İstanbul) bölgesi olarak bulunmuştur. İstanbul'u TRB bölgesi 2,62 ortalama ile izlemektedir. Daha sonra TR9 (2.72), TR5 (2.78), TR4 (2.8), TR2 (2.8), TR3 (2.83) gelmektedir. En kaderci eğilimler sergileyen bölgeler ise TR7 (3.03) ve TRA (3.03) olarak tespit edilmiştir. Bu bölgeleri TRC (2.99), TR6 (2.89) takip etmektedir.



Şekil 24. Türkiye NUTS-12 Bölgesi Kadercilik Eğilimleri Haritası

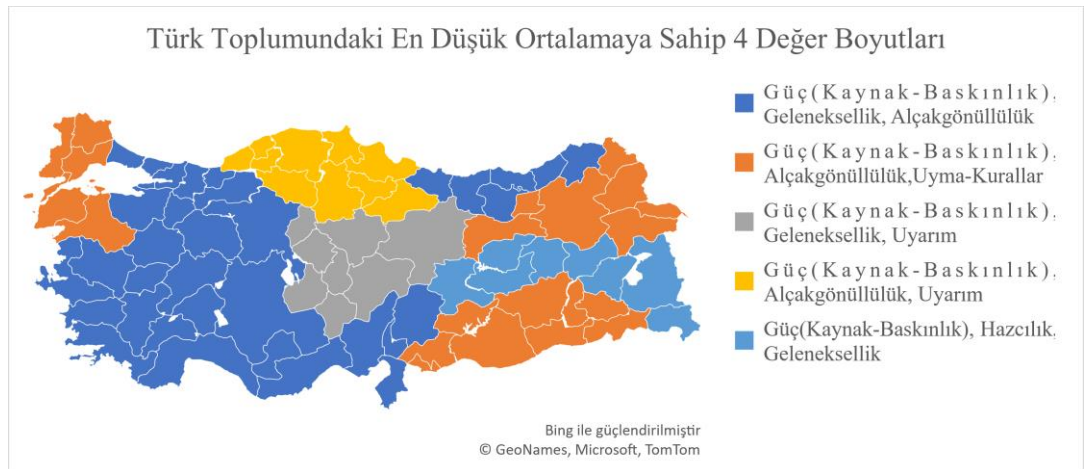
9.1.16. Türk Toplumunda En Yüksek ve En Düşük Ortalamaya Sahip Değer Boyutları

Şekil 25'te Türk toplumunda en yüksek ortalama değer boyutları verilmiştir. Buna göre TRC bölgesi hariç diğer 11 bölge de güvenlik-bireysel ve güvenlik-toplumsal değerlerinin öne çıktığı görülmektedir. Ayrıca kadercilik eğilimlerinin en düşük olduğu TR1 bölgesinde öz yönelim-eylem, evrenselcilik- ilgi değerlerinin de yüksek olduğu saptanmıştır. Genel olarak güvenlik-bireysel-toplumsal değerlerinin dışında evrenselcilik -ilgi değerinin de neredeyse her bölge de olması dikkat çekici bir durumdur. TR3, TR5, TR6, TR7, TR9 ve TRB bölgesinde en yüksek ortalama değer boyutunun aynı olduğu görülmektedir. Genel olarak bakıldığında Türkiye'de öne çıkan değerler Sosyal odaklı değerlerdir. Dolayısıyla muhafazakârlık ve öz aşkınlık değerleri ön plana çıkmaktadır.



Şekil 25. Türk Toplumunda En Yüksek Ortalamaya Sahip 4 Değer Boyutları

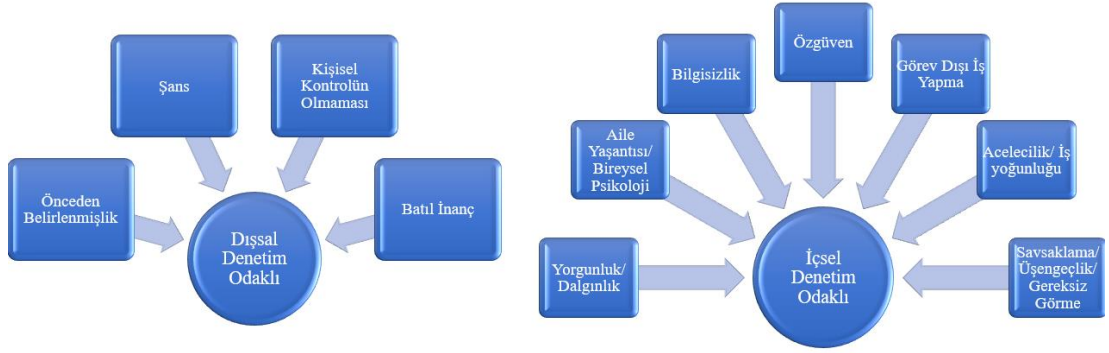
Şekil 26'ya göre Türk toplumunda en düşük ortalamaya sahip 4 değer boyutu verilmiştir. Buna göre TR1, TR3, TR4, TR5, TR6 ve TR9 bölgelerinde en düşük ortalamaya sahip 4 değer boyutunun aynı olduğu görülmektedir. Bu değerler Güç-kaynak, güç-baskınlık, geleneksellik ve alçakgönüllülük olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde her bölge de güç-baskınlık ve güç-kaynak değerinin en az ortalamaya sahip değerler arasında olduğu görülmektedir. En düşük ortalamaya sahip değerlere bakılırken TR2 ile en yüksek kadercilik eğilimleri gösteren TRA ve TRC bölgelerinde uyma-kurallar değerinin yer aldığı saptanmıştır.



Şekil 26. Türk Toplumunda En Düşük Ortalamaya Sahip 4 Değer Boyutları

İçsel odaklı bireyler kendi yazgıları üzerinde kişisel denetim hakimiyeti kurabileceklerine inanıyorlardı ve -şeyler olup biter çünkü bunu bizler sağlarız düşüncesine sahiptirler. Dışsal odaklı bireyler ise yazgıları üzerinde kişisel denetimin daha az olduğuna inanan bireylerdir ve bu bireyler daha kadercidirler. -Şeyler ya şans eseri ya da güçlü dış etkenlerin etkisi ile olup bitmektedirler (Hogg & Vaughan, 2014).

Rotter (1966) tarafından geliştirilen ve Dağ, (1991) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan Rotter İç – Dış Kontrol Odağı Ölçeği'nde kadercilik ve şans alt boyutları bulunmaktadır (Rotter, 1966). Bu çalışma da bu bilgiler ve yaklaşım türleri göz önüne alınarak iki ana tema belirlenmiştir (Şekil 28).



Şekil 28. Yükleme Tarzlarına Göre Tematik Haritalandırma

Şekil 28’de görüldüğü gibi dışsal denetim odaklı ana temayı kişisel kontrol, şans, batıl inanç ve önceden belirlenmişlik alt temalar oluşturmaktadır. Özellikle araştırmacılar önceden belirlenmişlik ve kişisel kontrolün olmaması temalarına fazla atıf yapmışlardır. Araştırma örnekleminde örnek vermek gerekirse;

“...ben kendime dedim ya biz orayı bir aydır bırakıyoruz bakalım belki o zaman yıkanmış olsaydı belki bir şey olmayacaktı bugün yıkadık bir şey oldu mesela kaderini yaşıyorsun. bu işin böyle olduğunu düşünüyorum. Arkadaşım, ben kazadan sonra 2 gün sonra motoru düşün belki ya bu kendi özel şeyi diyorsunuz ya kaza bu da sonuçları kaza unsurun zinciri yerindekini bizler sadece yaşıyoruz(Konuşmacı 1) ...” (önceden belirlenmişlik)

“...ben kurallarını almış oluyorum çünkü kurallara uyduğunu için o kurallarla atıyorum eldiven takmam lazım işte başıma baret takmışım kafama ayağıma işe kişisel

koruyucu giymişim ayağında işte yukarı çıkarken emniyet kemeri bağlamışım bunların hepsi yerine getirdikten sonra tabii ki kaza olur yine de, olması gerekiyorsa birilerinin kazayı yapması lazım...” (Konuşmacı 1) (önceden belirlenmişlik)

*“...oradan çıkan o emniyet ventili fırladığı anda **Allah korusun** çok sıkıntılar yaşayabileceğini hatta bir kontrolünde işte yani bunlar vinç testlerinin mesela çok kolay bir şey olduklarını sende bitti hiç bir operatör bile başına gelmişti benim test esnasında 60 ton yani 40 tonluk bir vinç ve vinç kata yükleniyor 60 ton da bir testin bir noktaya bir katında bir testi yapılacak statik testte işte yüklendi ve vinççi savunmasını şöyle yapıyor zannediyorlar hafif duracak işte operatörü bile o hakim değil operatör kumanda sistemine. **Allah korumasa neler olurdu.**” (Konuşmacı 2)” (kişisel kontrolün olmaması)*

“...Mesela hani derler ya görünmez kaza diye hakketen öyle. Mesela ben sana eee genel olarak şahsım adına söyleyeyim. Geçen gün ablam trene yetişirken düşmüş. Ayağımı kaymış düşmüş. Görünmez kaza işte. Trene koşayım derken düşmüş. Görünmez kaza derler ya o bakımdan yani. Takdir Allah'ın gibi. ...” (Konuşmacı 3) (kişisel kontrolün olmaması)

Benzeri cümleler oldukça yoğun görülmekle birlikte araştırmacılar özellikle dışsal odaklı denetimi benimsedikleri görülmektedir. Kültür ve inanç imgelerin yoğunlukla kullanıldığı görülmüştür.

Benzer şekilde içsel denetim odaklı ana temayı yorgunluk/dalgınlık, aile yaşantısı/ bireysel psikoloji, bilgisizlik, özgüven, görev dışı iş yapma, acelecilik/iş yoğunluğu, yeniliğe kapalılık, savsaklama/üşengeçlik/ gereksiz görme alt temalar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan bireyler özellikle içsel denetim odaklı alt temalardan savsaklama/üşengeçlik/ gereksiz görme, acelecilik/ iş yoğunluğu ve özgüven temalarına atıf yapmaktadır ve bireylerin özellikle bu nedenlerle iş kazası yaşadıklarını düşünmektedirler. Araştırma örnekleminden örnek vermek gerekirse;

“...Ben her çalışan için söyleyemem birçok hemşire var yani. Mesela bizde bir yerimiz ağrıyor gel sana bir ağrı kesici yapayım deyip tuvalete sokup bir köşede iğnesini yapıyoruz ya o sırada alerjisi gelirse (gülmeler). Al sana iş güvenliği. Ta diğer bloğa gitmek yerine hemen hallediyoruz” (Konuşmacı 4) (Savsaklama/ Üşengeçlik/ Gereksiz Görme)

“...iş sağığı güvenliğı uzmanı bunları denetliyor ama her zaman tabii denetleme şansları yok devamlı başımıza durma şansları yok yani bizim duyarsız arkadaşlar yani bu işi çabuk bitirelim hemen arabamızda gidelim bir yerde çay içelim gibisinden davranışlar içinde oluyor. (Konuşmacı 5) (acelecilik/ iş yoğunluğu)

“...özgüvenimden kaynaklanıyor bu dediğim şey. Ama aslında keşke ne kadar özgüvenli de olsa insan elektriğı kes orada üç beş dakikayı alır şalterin başına gidip elektriğı kesmek. Daha rahat çalışacaksınız orda ama bazen özgüvenden dolayı bunu yapamayabiliyoruz.” (Konuşmacı 6) (Özgüven)

9.2.3. İş Kazalarında İşçi-İşveren İkilemine Göre Temaların Oluşturulması

Araştırmaya katılan katılımcılara yaşamış oldukları ve genel olarak yaşanmış kazaların işçi veya işveren açısından hangisinden/hangilerinden kaynaklandığı ile ilgili temaların oluşturulması yapılmıştır. Oluşturulan iki temaya da aynı oran da atıf yapılması dikkat çekicidir (Her ana temaya 97 atıf). Araştırmaya katılan katılımcılara göre Şekil 29’da iş kazalarında çalışandan kaynaklı nedenler verilirken Şekil 30’da işverenden kaynaklı nedenler verilmiştir. İşverenden kaynaklı nedenler arasında en fazla atıf alan alt tema eğitim başlığında yapılmıştır ve eğitim alt başlığı eğitimin verilmemesi ve eğitimin düzgün/kaliteli verilmemesi başlıklarından oluşmaktadır. Katılımcılara göre kimi zaman işverenler eğitim vermezken kimi zaman eğitimin verilen ortamdaki fiziksel koşulların yetersizliği, eğitimin interaktif verilmemesi, kısa zamanda verilmesi vb. sorunların yaşandığını dile getirmişlerdir. Şekil 29’daki temalara konuşmacı örneklerine 9.2.2. bölümünde yer verilmiştir.

Çalışandan Kaynaklı Nedenler	Yorgunluk/ Dalgınlık
	Aile Yaşantısı/ Bireysel Psikoloji
	Bilgisizlik
	Özgüven
	Görev Dışı İş Yapma
	Acelecilik/ İş yoğunluğu
	Savsaklama/ Üşengeçlik/ Gereksiz Görme

Şekil 29. İş Kazalarında Çalışandan Kaynaklı Nedenler

Kazaların işveren-yönetimden kaynaklı olduğunu dile getiren katılımcılardan örnek vermek gerekirse;

“...bakın videoları bunlar iş kazası geldiğinde başınıza bu şekil sorunlar olur diye seni işe girerken eğitim verelim mi diyen yok ama sen girdikten sonra birlikte aşamaya geldikten sonra bu çalışmamızda eğitim veriliyor aslında eğitim veriliyor ama bunlar görsel olmadığı sürece kafanızdaki evet yüzeysel olarak geliyordu. Görsel olmadığını da pek bir şey ifade etmez sırf verilmiş olması gerekiyor diye veriliyor. İşte benim oryantasyon forumun yanında yazdığım işte saatte 6 saat yazan ya da 8 saat yazan bir eğitim daha kısa sürede bitebiliyor gerisini sen okuyarak devam edebilirsin tarzında bu şekilde ilerliyor piyasada (Konuşmacı 2) (Eğitimin düzgün/kaliteli verilmemesi)

“...hiç eğitim almadık yani belge aldık ama onun dışında hiçbir şey onun dışında herhangi bir ilgili bir daha da görüşmedim gibi bir şey ve soruların cevaplarında bütün verdiler yani 70 kişi vardı ve bunların hepsine eğitim vermeden cevaplarını verdiler (Konuşmacı 7).” (Eğitimin verilmemesi)

Katılımcılardan bazıları eğitim alt teması dışında işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğini gereksiz/önemsiz gördüklerini dile getiriyorlar ve bu nedenle kendilerinin İSG uygulamalarına katılımını gösteremediklerini dile getiriyorlar. Bununla beraber işverenlerin kâr elde etmek için İSG uygulamalarını görmezden geldiğini ve uygulamadığını dile getiriliyor. Ayrıca kimi zaman çalışanlarının yapmış oldukları iş dışında işler verildiği için güvenliklerini koruyamadıklarını ve işi olmayan işler

yaptıklarından kaynaklı iş kazası yaşadıklarını dile getirmişlerdir bu da rol belirsizliği alt temayı oluşturmaktadır. Katılımcılardan örnek vermek gerekirse;

“...hepsini biz yapıyoruz yani ben yapıyorum evet ama lisansım şeyin yani eğitimim elektrikçi çok amaçlı o yüzden alırken sadece şey diyorlar elektrik olsun mekaniği vs her türlü öğretiriz diyorlar. ben ilk girdiğimde elektrik ve mekanik dendi sonra pnomatik çıktı sonra iklimlendirme çıktı o şekilde devam ettim. (Konuşmacı 8).” (rol belirsizliği)

“...ne yapıyorum yani bütün işimiz gücümüz var bizim ekip başı arkadaşımız var ve ben 3 kişilik bir ekip olarak çalışıyoruz yani ne yapılması gerekiyorsa beraber yapıyoruz yani iş ayrımı yok. Bu konuda hani net bir görev şeyi de yok. Her işi yapıyoruz yani belirli bir görev dağılımı yok. (Konuşmacı 5)” (rol belirsizliği)

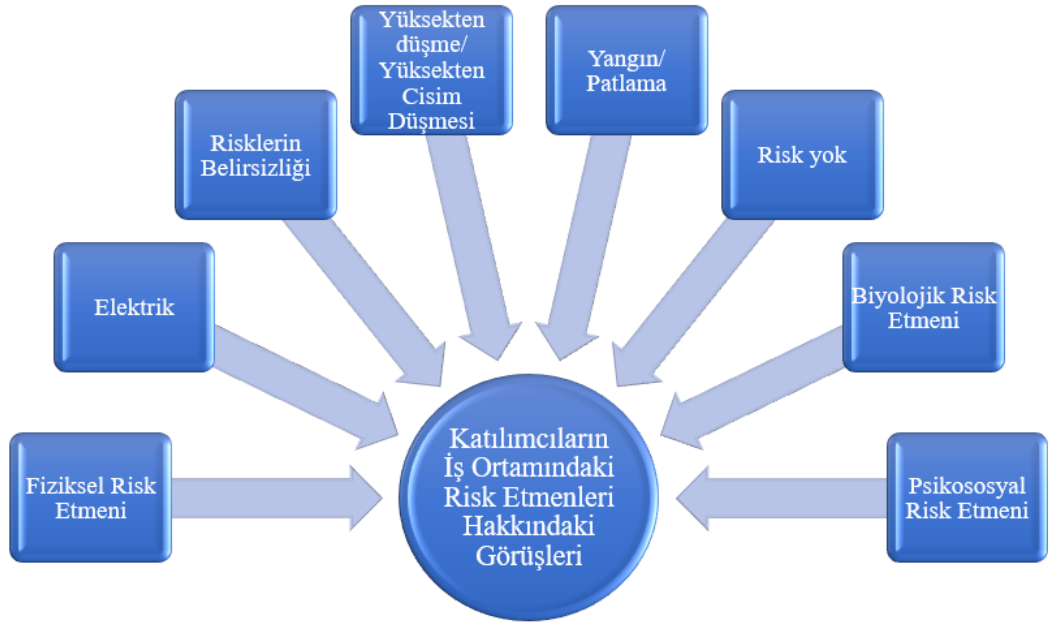
“...Türkiye geneli şey olduğu için yani bir bölüm makine ama elektrik ağırlık senin elektrik olmayınca mekanik bir şey yapamıyor yani şey gibi işte bir eleman alayım ondan bütün etinden sütünden faydalanayım, mekaniği de o yapsın böyle yapsın elektrik var mekanik var iklimlendirme var pnomatik var. Hepsini az kişiyle yapalım.” (Konuşmacı 8)” (kâr elde etme amacı)

İşverenden Kaynaklı Nedenler	Düşük Ücret	
	Eğitim	Eğitimin Verilmemesi
		Eğitimin Düzgün/Kaliteli Verilmemesi
	Denetimin Olmaması	
	Yönetimin Yanaşmaması/ Bireysel de Kalması	
	Prosedürlere Uymama	
	Acele Ettirilme	Yoğunluk
		Personel Eksikliği
	Amirlerle Çatışma	
	Önemsiz/ Gereksiz Görme	
	Tehdit	
	Departmanlar Arası Uyumsuzluk	
	Rol Belirsizliği	
	Kâr Elde Etme Amacı	

Şekil 30. İş Kazalarında İşverenden Kaynaklı Nedenler

9.2.4. Risklerin Tahmin Edilmesi ile İlgili Oluşturulan Temalar

Araştırmaya katılan katılımcılar çalıştıkları iş ortamlarında bulunan ve karşılaştıkları risklerle ilgili olarak dile getirdikleri temalar Şekil 31’de gösterilmiştir. Katılımcılar iş ortamlarında daha çok fiziksel risk etmenlerine ve elektrik risk etmenine atıf yapmıştır. Ayrıca katılımcıların önemli bir kısmı iş ortamındaki risklerin belirsiz olduğunu dile getirmişlerdir. Sadece bir katılımcı iş ortamlarında psikososyal risk etmenlerinden bahsetmiştir bu da katılımcıların psikososyal risk etmenleri hakkında bilgisinin olmadığını da göstermektedir. Şekil 31’de gösterilen temalarda soldan sağa doğru katılımcıların yapmış oldukları atıflar çoktan aza doğru sıralanmıştır. Katılımcılar kimi zaman iş ortamlarında risk etmenini olmadığını dile getirmesi oldukça önemli bir bulgudur.



Şekil 31. Risklerin Tahmin Edilmesi ile İlgili Oluşturulan Temalar

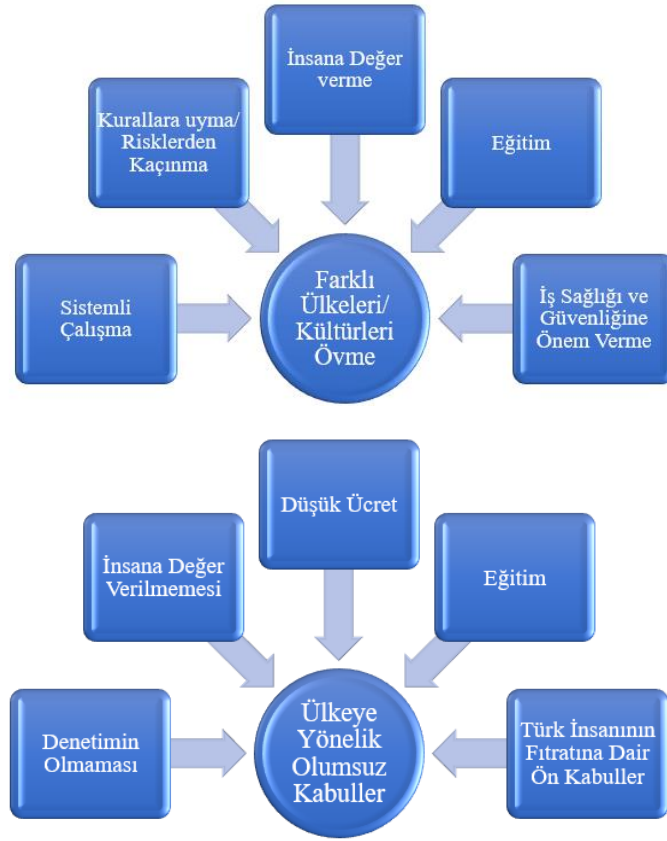
9.2.5. Türkiye’ye ve Farklı Ülkelere Yönelik Tutumlarla İlgili Olarak Temaların Oluşturulması

1970’li yılların başında Tajyer ve Turner tarafından geliştirilen *Sosyal Kimlik Kuramı*, grup üyelikleri, grup içi süreçleri, gruplar arası ilişkileri ele alan ve birlikte olmanın,

biz olmanın ve ait olmanın psikolojisini de içererek grup üyeliğinin temelleri üzerinde duran bir kuramdır.

Etnik kimlik konusuyla ilgili yapılan çalışmalar, etnik küme ile özdeşleşmenin dış küme tutumlarıyla hem olumlu hem de olumsuz ilişki içinde olabileceğini göstermiştir (Bağcı & Çelebi, 2017). Sosyal kimlik kuramına göre (Tajfel & Turner, 1986) bireyler, olumlu bir sosyal kimlik elde etmek ve dolayısıyla benlik saygılarını artırmak amacıyla etnik kimlikleriyle özdeşleşmeye çalışırlar. İç gruplarıyla özdeşleşme sürecinde, aidiyet hissi duydukları grupları diğer gruplara tercih ederek olumlu bir sosyal kimlik oluşturma yolunu izlerler (iç grup kayırmacılığı - ingroup favouritism) ve bu şekilde kişisel kimliklerine katkıda bulunmaya çalışırlar.

Sosyal yönüne odaklandığımız insan doğası aynı zamanda gruplara ayrılma ve içinde bulunduğu grubu diğer gruplardan üstün görmeye eğilimi içerisindedir (Abrams & Hogg, 1998). Ancak bazı çalışmalar bu durumun farklı olduğunu dile getirmiştir. Ulusal kimlikle ilgili yapılan çalışmalar, ulusal kimlik ve dış grup tutumları arasındaki ilişkinin, etnik kimlik ve dış grup tutumları arasındaki ilişkide olduğu gibi hem olumlu hem de olumsuz olabileceğini ortaya koymuştur. Farklı örneklem ve ülkelerde gerçekleştirilen araştırmalar, bu ilişkinin zayıf derecede olumsuzdan orta derecede olumluya kadar çeşitli sonuçlar gösterebileceğini göstermektedir (Hinkle & Brown, 1990). Bu çalışma da araştırmaya katılan katılımcılar bu kuramın tam tersi ifadelerde bulunmuştur. Bu da birtakım çalışmalar da olduğu gibi bazı konularda iç grup üyelerinin dış grup üyelerine göre yerme, kötü olduğunu sürekli dile getirme, dış grupları övme gibi eylemlerde bulunulduğu tespit edilmiştir. Şekil 32’de farklı ülkeleri övme ana temasını oluşturan temalar yer alırken bununla beraber yaşadıkları ülkeye yönelik olumsuz düşünceleri oluşturan temalar da gösterilmiştir.



Şekil 32. Türkiye’ye ve Farklı Ülkelere Yönelik Tutumlarla İlgili Olarak Temalar

Katılımcılardan örnek vermek gerekirse;

“...Ama yoo burada uygulanmadığı için motive olmuyoruz her şey göstermelik çünkü. Zaten Türkiye’nin en büyük problemi bu. En büyük problem millete para kazandır sana ne olursa işçiyi yerine koyar ama işçi bunun farkında değil.” (Konuşmacı 7) (Ülkeye yönelik olumsuz düşünceler)

“...Atıyorum 10 kişilik gruba ders veriyorsunuz o 10 kişilik sınıftan ben iddia ediyorum atıyorum yarısı sizi tınlamıyor. Türk insanı olarak öyle bir yapımız var. Hani kültür , Avrupalı insan belki dinler ama kültür farkından dolayı ama bilmiyorum ben öyle düşünüyorum.” (Konuşmacı 6) (Farklı kültürleri övme)

9.2.6. Katılımcıların Değerler Üzerinden Temaların Oluşturulması

Katılımcılara değerler yönünden sorular soruldu ve bu değerlerin hangilerinin daha ön planda olduğu tespit edildi. Öncelikle daha önce de belirtildiği gibi değerler her toplulukta bulunur sadece öncelik sırasına göre sıralanabilir. Katılımcılara Muhafazakârlık, Değişime açıklık, Öz Aşkılık ve Öz Yetkinlik değerlerini yansıtan sorular soruldu ve katılımcılardan sadece 1 kişi yeniliğe açık olduğunu dile getirirken diğer 9 katılımcı yeniliğe kapalı olduğunu dile getirdi. Katılımcılardan örnek vermek gerekirse;

“... bunlar çalışan için konuşursak fazla gereksiz işler olarak görülüyor evet çünkü eskiden şey denilir yani önceden İSG mi vardı yani işçi ve sağlığını düşünen mi vardı şunu söyleyeyim önceden kaynak yapanlara hiçbir zaman şey olmazdı önceden mesela kaynak yapıyorsun o kaynak tozu direkt atölyenin içimi sarıyordu.” (Konuşmacı 8)”
(Yeniliğe kapalılığa vurgu)

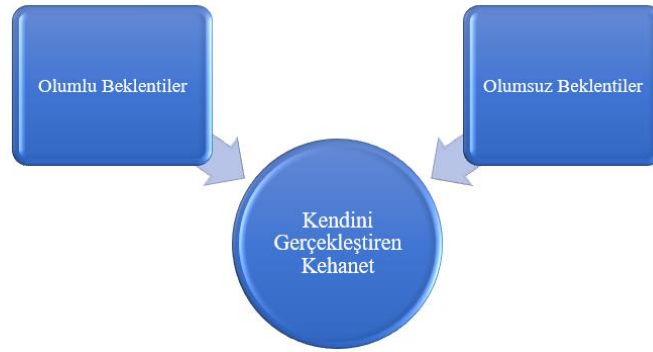
“...yaparım(her işi) ya doğru yapıyorum sonuçta her şeyi, yaparım diyorsun işini ben böyle deyince yani çok şükür yapıyorum.” (Konuşmacı 4) (Öz Yetkinlik)

Katılımcıların en fazla atıf yaptığı değerler sıralanışı Öz Yetkinlik, Muhafazakârlık, Öz Aşkılık ve son olarak değişime açıklıktır.

9.2.7. Kendini Gerçekleştiren Kehanet Temalarının Oluşturulması

Bireylerin önyargılı tutumları hem açık hem de kapalı şekilde ayrımcı davranışlara neden olabilir ve bu da zaman içinde birikerek dezavantajlara yol açabilir. Bu durumda, stereotipik bir inanç, inancı doğrulayan somut bir gerçeklik oluşturabilir. Buna kendini gerçekleştiren kehanet denir (Hogg & Vaughan, 2014; Jussim & Fleming, 1996). Bir inancın nasıl gerçekleştiği ile ilgili yapılan çalışmalardan biri Snyder (1981; 1984) yapmış olduğu çalışmadır. Çalışma uzun yıllar sürmüştür. Snyder ve arkadaşlarının yapmış oldukları çalışma da kullandıkları paradigmalarından biri, gözlemcide, tanışacağı kişinin (aktör) dışa dönük bir kişiliğe sahip olduğu şeklinde bir beklenti yaratmaktadır. Hem gözlemcinin hem de aktörün inanç ve davranışı açısından ortaya çıkan sonuçların izi tüm etkileşim boyunca dikkatli bir biçim de izlenmiş, aktörün davranışı ve benlik algısının gözlemcinin başlangıçtaki beklentisine denk düştüğü görülmüştür. Yapılan birçok çalışma, kişilerin başka kişilerin ‘beklentilerine

uygun davranmalarını sağlayacak şekilde' davrandıklarına ilişkin kanıtlar ortaya koymaktadır (Madran, 2018). Türkiye'de bu olguya yani beklentinin etkisine verilecek atasözleri de bulunmaktadır. Örnek vermek gerekirse; Bir insana 40 gün deli dersin deli olur, sakınan göze çöp batar, aklıma gelen başıma geldi vb. Bu çalışma da Şekil 33'te görüldüğü gibi olumlu ve olumsuz beklentiler üzerinden kendini gerçekleştiren kehanet teması bulunmaktadır.



Şekil 33. Kendini Gerçekleştiren Kehanet Temaları

Bu çalışmada katılımcıların kendini gerçekleştiren kehanet fenomenine vurgu yaptıkları görülmektedir. Katılımcılardan örnek vermek gerekirse;

“.. sakınan göze çöp batar (gülme) iki tarafta korunmuş yani ve iki taraf da elinden geleni yaptıysa ve o da ne olduysa sakınan göze çöp batar.” (Konuşmacı 9)”
(Olumsuz Beklentiler)

“...Bu periyodik kontroller ilk bina kurulduğunda gerçekleşmiş olsaydı yani yapılan testler su ile yapılırdı hani gözle değil de hani evrak üzerinde bunlar gözle kontrol edilmeseydi benim yaptığım gibi yılda bir kez zorunlu şartını ilk kez kurulduğunda yapılırdı daha doğrusu böyle bir problemle karşılaşılmazdı.” (Konuşmacı 10)
(Olumlu Beklentiler)

“...düşünebilirsiniz sıkıntı değil yani işte ben en basit kendimden örnek işte uymadım doğru düzgün kurala bu kurala uymadık kaza geçirdik. Başta anlattığımız gibi. Eğer ben güvenliğimi almazsam doğru düzgün işte kaza geçiririm.” (Konuşmacı 1)
(Olumlu Beklentiler)

9.2.8. İş Kazalarında Kobi(Küçük ve Orta Ölçekli İşyerleri) ve Büyük Ölçekli İşyerlerinin Etkileriyle İlgili Temaların Oluşturulması

Çalışmaya katılan bazı katılımcılar kobi iş yerlerinde çalışmaktaydı ve kobilerde çalışmanın iş kazaları geçirmede etkili olduklarını dile getiren ifadelerde bulunmuşlardır. Tablo 22’de katılımcıların Kobi işletmelerindeki yönetsel İSG yönünden sorunlarını dile getirilen temalara yer verilmiştir. Katılımcıların dile getirdiği temalara göre kobi işletmelerinde paranın ön planda olması, sistemin olmaması, bilgisizlik/ eğitimsizlik, insana değer verilmemesi, çalışan sayısının yetersizliği, iş sağlığı ve güvenliğine önem verilmemesi iş kazaları yaşanmasında başlıca nedenler olarak ifade edilmiştir.

Tablo 22. Kobilerin(Küçük ve Orta Ölçekli İşyerleri) İş Sağlığı ve Güvenliğine Bakış Açılılarıyla İlgili Temalar

Kobi İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Sorunlar	Paranın Ön Planda olması
	Sistemin Olmaması
	Bilgisizlik/ Eğitimsizlik
	İnsana Değer Verilmemesi
	Çalışan Sayısının Yetersizliği
	İş Sağlığı ve Güvenliğine Önem Verilmemesi

Kobi işletmelerinde çalışan katılımcılar olumsuz ifadelerde bulunurken büyük ölçekli ve kamu işyerlerinde çalışan katılımcıların ise İSG açısından yönetimi övdükleri tespit edilmiştir. Bununla ilgili olarak Tablo 23’te yönetimi övme teması; sistemli çalışma, prosedürlere/talimatlara uyma, iş sağlığı ve güvenliğine önem verme ve eğitimlerin verilmesi başlıklı alt temalardan oluştuğu görülmektedir.

Tablo 23. Büyük Ölçekli İşyerlerinin İş Sağlığı ve Güvenliğine Bakış Açılılarıyla İlgili Temalar

Yönetimi Övme	Sistemli Çalışma
	Prosedürlere/ Talimatlara Uyma
	İş Sağlığı ve Güvenliğine Önem Verme
	Eğitimlerin Verilmesi

9.2.9. Edimsel Koşullanma Açısından Araştırmanın İncelenmesi ve Temaların Oluşturulması

Kuramın kurucusu olan Skinner’ göre insanların davranışlarının üç ana nedeni bulunmaktadır (Copeland, 1971) .

- 1- İnsan davranışlarının organizma açısından tarihi yaşamsal değerleri
- 2- İnsanların geçmişteki davranışları
- 3- Mevcut bulunan dışsal uyarıcılar olarak ifade etmiştir.

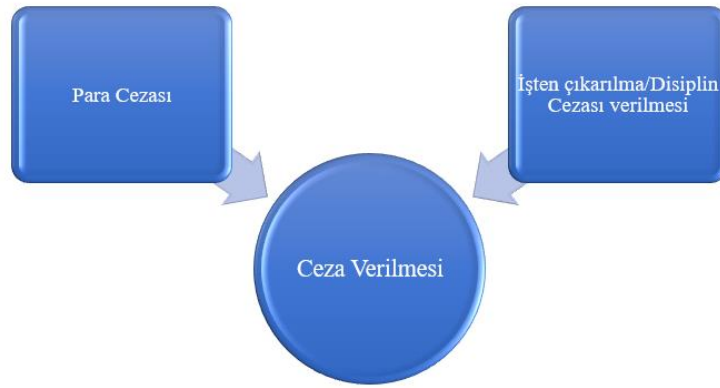
Edimsel koşullanma pekiştireçlerin kullanıldığı bir koşullanma türüdür. Pekiştireçlerin olumlu davranışların hemen sonrasında verilmesi gerekmektedir. Böylelikle istenilen/olumlu davranışın meydana gelme sıklığı artacaktır (Skinner, 1953).

Kurama göre olumlu ve olumsuz olmak üzere iki ana pekiştirme türü vardır. Olumlu pekiştirme, bir davranışı, gelecekte benzer koşullarda davranışın sıklığını artıran bir uyarının sunumuyla takip ettiğinde gerçekleşir. (örneğin, ödüller vermek, taktir etmek vb.) Öte yandan olumsuz pekiştirme ise, bir davranışı itici bir uyarının geri çekilmesi veya yoğunluğunda bir azalma (örneğin, tiksindirici uyarının ortadan kaldırılması) sağlanması ve aslında davranışın sıklığı gelecekte benzer koşullar altında arttırılması buna olumsuz pekiştirme denir. (Babel, 2020; Skinner, 1953). Olumsuz pekiştireç asla ceza değildir.

Pekiştirmenin tam tersi olarak da ceza vardır. Ceza, bir tepkiyi artırmak yerine zayıflatmak veya ortadan kaldırmak için uygulanır. Takip ettiği davranışı azaltan

caydırıcı bir olaydır (Copeland, 1971). Olumlu cezada tiksindirici bir uyarıcı verilir, olumsuz ceza da ise haz verici uyaran ortadan kaldırılması gerçekleştirilir.

Araştırmaya katılan çalışanlar, diğer çalışanların İSG kurallarına uymalarını gerçekleştirmek için genel olarak ceza yöntemlerinin kullanılması gerektiğini dile getirmişlerdir. Ödül sistemlerini dile getiren bir katılımcı olmamıştır. Ceza ile kurallara uyulacağını, sistemin dışına çıkılmayacağını düşünmektedirler. Şekil 34’te gösterildiği gibi katılımcılar para cezası ya da işten çıkarılma/disiplin cezası verilmesi gibi alt temalara atıfta bulunmuşlardır.



Şekil 34. Katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Sorunların Çözümüne Yaklaşımını Ele Alan Temalar

Katılımcılardan örnek vermek gerekirse;

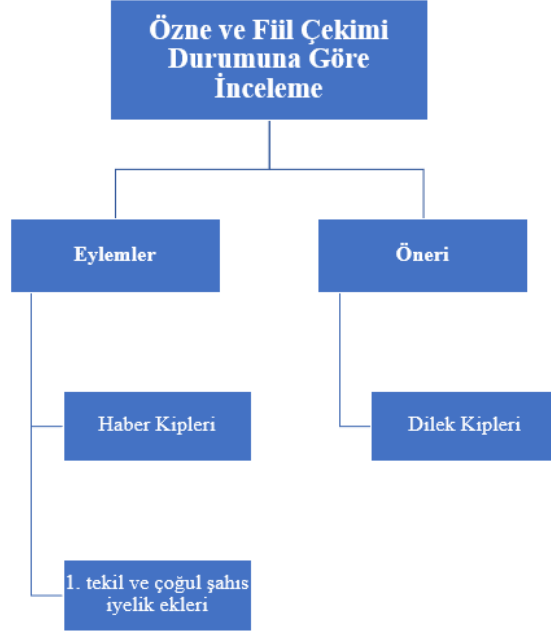
“...kaynak yapıyorsun o kaynak tozu direkt atölyenin içimi sarıyordu ama sonradan şey çıkınca iş sağlığı ve güvenliği çıkınca ne oldu aslında bu insanın kendine neydi daha önceden de söyleyebilirdi buraya bir tane aspiratör koyalım dumanı çeksin. Daha önce ben de söyleyebilirdim ama kimse yapmadığı için şimdi herkes ceza yemekten korktuğu için sonradan geldiler onu oraya koymak zorunda kaldım.”
(Konuşmacı 6) (Ceza)

9.2.10. Katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Sorunların Çözümüne Yaklaşımını Ele Alan Temaların Oluşturulması

Araştırma da katılımcılara “Yarından itibaren iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ile ilgili en yetkili kişi olduğunuzu, sınırsız yetkiniz ve imkânınız olduğunu düşünün. Yaşanmış ve yaşanacak tüm sorunları ortadan kaldırmak niyetindesiniz. Yapacağınız ilk üç şey ne olurdu kısaca açıkla mısınız?” sorusu sorulmuştur.

Zaman, kişi, kipler gibi ekler, eylemin niyetini belirlemede etkili olacaktır. İstek açıkça belirlenen eylem, artık yüklem rolünü üstlenir ve kendisiyle ilişkili öğeleri bir araya getirerek cümle veya eylemsel birim oluşturmaya hazır hale gelir. Eylemdeki hareketin sahibi, “yapan, eden, olan, kılan, yaptıran, ettiren, olduran, kıldırın” nitelikli dil biriminin görev adı, öznedir. Sözü edilen eylemin gerçekleşebilmesi için ön şart ise öznenin yapısal niteliği doğal olarak kurucu / yönetici rolü üstlenen eylemin anlam bilimsel istemidir (Üstünoğlu, 2022).

Bu nedenle katılımcılar sorulara cevap verirken 1. tekil veya çoğul şahıs eki mi kullanmış, haber kipi mi yoksa dilek istek kipi mi kullanılmış incelendi. Şahıs ekleri özneyi işaret eder. Yapılsa-edilse, yapılmalı-edilmeli, yapılsa-edilirse gibi dilek kipi mi yoksa yapacağım, edeceğim gibi haber kipi mi kullanıldı bu çalışma da incelendi. Şekil 35’te görüldüğü gibi dilek kiplerini kullanan fiilleri (-meli, -malı, -e, -a, -sa, -se vb.) öneri teması altında yer almıştır ve 1. Tekil veya çoğul iyelik ekleri ile haber kiplerini kullanan fiilleri eylemler teması olarak ele aldık.(-eceğim, -eceğiz, -ederim, -ederiz vb.) Araştırmaya katılan katılımcıların öneri teması yerine eylem temalarının kullanılması istenilmektedir.



Şekil 35. Çalışanların Ceza Sistemi ile İSG Uygulamalarını Savunmasını Konu Alan Temalar

Araştırmanın bulgularına göre katılımcıların bazıları öneri temalarını kullanırken bazı katılımcılar eylemler temasını kullanmışlardır. Katılımcılardan örnek vermek gerekirse;

“...Ben olsam ortamda iş güvenliği senin iyiliğin için geziyor ama bunu insanlara daha bilinçli aktarmak bence önemli. Yani bilinçlendirmek, öğretmek önemli ama bunu sıkmadan yapmak lazım. Bizi sıkıyor. Atıyorum bir ders vardır 40 dakika, onun 10 dakikasını çok iştahlı dinlersiniz. Bunu boğmadan yapmak lazım. Biraz yumuşak dille anlatılırsa insanlara bu olabilir.” (konuşmacı 6) (Öneri)

“...tabii böyle böyle işyerinde sistem oluşturulabilir şunu yapmak gerek hastane gerek emniyet gerek ailenin böyle gider daha konuşmak lazım açıkça kazazedeyi arkadaşımızla ilgilenmesi için bu da tam personelimiz olur eder hem birlik beraberliğimizi daim olmasına niyetlenirler (Konuşmacı 10) (Öneri)

“...ilk başta iş güvenliğine çok önem verirdim mutluluk dedi ilk filmi ortam şartlarını iyileştirdi yani şöyle söyleyeyim ne eksikse neye ihtiyaç varsa hepsini karşılamaya çalışırdım çünkü bunlar olmayınca bir iş yaparken hep yarım yamalak işler oluyor.” (Konuşmacı 8) (Eylem)

Kimi zaman araştırmacı eylem cümlesi ile başlayıp öneri cümleleriyle de bitirdiği görülmektedir ve öneri ya da eylem temalarını kullanan katılımcılara bakıldığında demografik bilgilere göre dikkat çekici bir durumun olmadığı görülmektedir.

9.2.11. İş Kazasının Yorumlanması Üzerine Temaların Oluşturulması

Katılımcılara kendilerinden veya başkalarından kaynaklı olmak üzere iş kazası yaşadıklarında kazayı nasıl yorumladıkları ve iş kazasından sonra hayata bakış açılarında değişiklik olup olmadığıyla ilgili soru soruldu. Burada amaç katılımcıların iş kazalarından sonra eylemsel mi yoksa tepkisel mi olduklarını tespit etmektir. Tepkisel ifadeler duygu ve düşüncelerini dile getiren ifadeleri oluştururken eylemsel ifadeler ise iş kazasından sonra neler yapacağını dile getiren eylem içeren kelimelerdir. Eylemsel ifadelerde bulunan bireylerin davranışlarında değişiklik olmasının tepkisellere göre daha yüksek olabileceği düşünülmektedir. Katılımcılar kendilerinden kaynaklı bir iş kazası yaşadıklarında daha çok tepkisel ifadelerde kullanırken başkasından kaynaklı iş kazalarında ise daha fazla eylemsel ifadelerde bulunmuşlardır. Buna rağmen katılımcılar tepkisel ifadeleri daha çok kullanmışlardır. genel olarak Katılımcılardan örnek vermek gerekirse;

“kendimi suçlarım yani başka bir açıklaması yok. bu tür bir kazadan sonra hayatı hayatın acı gerçekleri diye yani bu önlemleri almadığım için kendimi suçlarım arkadaşşıma zarar verdim.” (Konuşmacı 5) (Tepkisel)

“O zaman daha çok kendimi kötü hissederim yani karşı tarafa nasıl neler yapabilirim diye düşünürüm hani ailesine yakınlarına işte ya da hani kaybetmedim ama personeli benim yüzümden bir problem oluşuyorsa benim yüzümden bir sebebiyet verildiyse kendimi suçlarım.” (Konuşmacı 2) (Tepkisel)

“Şu şu şartlar altında ben iş kazası geçirdim. Bunun önlemini alın derim yani. Onlar da zaten hani her zaman bize söylüyorlar. Öyle bir şey varsa gelin konuşalım edelim hani ve yardımcı olalım diye şey yapıyorlar, uyarıyorlar. Ondan sonra hani eee öyle bir uyarı yaparım ben. Kalkıp da sakat kalmış bir şey olmuşsa bunun arkasını bırakmam yani. Tabi ki o şirkete güvenmem o şirkete bir kere oturur davamı açarım o ayrı konu. Ama yani arkasını da bırakmam yani.” (Konuşmacı 3) (Eylemsel)

“.. bundan dolayı kaza geçirdiysem hakkımı ararım gerekli mercilere makamlara müracaat ederim. Ne yapılması gerekirse yaparım.” (Konuşmacı 9) (Eylemsel)

9.2.12. İşyerlerinde Motivasyon Açısından Değerlendirilmesiyle İlgili Temaların Oluşturulması

Katılımcılara işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından motivasyonlarının sağlanıp sağlanmadığı ve hangi unsurların buna sebebiyet verdikleriyle ilgili sorular soruldu. Buna göre çalışanların bazıları motivasyonlarını bulunduğunu dile getirirken bazılarının da motivasyonlarının olmadığını dile getirmişlerdir. Motivasyonu olan kişilere bakıldığında yabancı menşeli işyerleri ile büyük ölçekli işyerlerinde çalıştıkları görülürken motivasyonun olmadığını dile getiren katılımcılar daha çok yerel ve kobi şirketlerinde çalıştıklarını saptanmıştır. Şekil 36’da görüldüğü gibi katılımcıların İSG çerçevesinde motivasyonun olmamasının gerekçeleri işverenlerin paranın/ kâr sağlamanın ön planda tutması, çalışma koşulları, maddi sorunlar, kendilerine değer verilmemesi olarak ifade ederken motivasyonun olmasının nedenlerini ise eğitim, sağlıklı çalışma ortamının oluşturulması, kendilerine değer verilmesi ve yardımlaşma/diğerleri vb. olarak ifade etmişlerdir.

Katılımcılar tarafından birçok tema da olduğu gibi burada da eğitim, kendilerine değer verme/vermeme, paranın ön planda olması gibi temaların İSG konusunda oluşturulan temalarda oldukça fazla yer verilmiştir.



Şekil 36. İşyerlerinde Motivasyon Açısından Değerlendirilmesiyle İlgili Temalar

Çalışanlara sağlanan çalışma koşullarının ücret, fiziksel risk etmenleri(gürültü, termal konfor vb), ergonomi gibi unsurlar çalışanlar için oldukça önemli olarak görüldüğü anlaşılmaktadır. Nitekim motivasyonun olması için de sağlıklı çalışma ortamının yani bu unsurların olması gerektiğini dile getirmişlerdir.

Katılımcılardan örnek vermek gerekirse;

“...5 gün çalışıyorsunuz ama yine mesajlar olduğunda cumartesi çalışabiliyorsunuz pazar çalışabiliyorsunuz 7 günde çalıştığım oluyordu yani mesai olarak kullanabiliyorsunuz 7 gününde devam ettiğiniz dönemlerde de olabiliyor. İşte genel olarak çalışan çalışanların zor olduğu günler oluyor bir şey yapmak istemiyorsun.” (Konuşmacı 2) (Motivasyon olmaması/Çalışma koşulları)

“...kurumun da aldığı önlemler mesela o kabloları toparlamak benim aklıma hiç gelmiyordu, onlar gelip orada kabloları toparlayana kadar onları oraya sabitlemek biraz aklıma gelmemişti. Bu yapınca mutlu oldum.” (Motivasyonun olması/ Değer verilmesi) (Konuşmacı 3)

9.2.13. Tutum- Davranış Çelişkisi ve Bilişsel Uyumsuzluk Temalarının Oluşturulması

Sosyal psikolog Festinger (1957), tutum-davranış çelişkisini anlattığı bilişsel uyumsuzluk kuramıyla sosyal psikoloji tarihinde önemli bir etkiye sahip olmuştur. Kurama göre bireylerde uyumsuzluk olarak adlandırılan psikolojik bir durumun varlığı, kişiyi uyumsuzlukları azaltmaya ve "uyum" sağlamaya motive edecektir. İnsanlar, tutarsız ve uyumsuz bir şekilde birden fazla bilgiye sahip olmaları sonucunda hoş olmayan bir durumla karşılaşabilirler. Uyumsuzluğun yani bilişler arasındaki tutarsız ilişkilerin varlığı, kendi başına motive edici bir etmendir. Bilişsel uyumsuzluğun azaltılması motivasyonu, uyumsuzluğun azaltılmasına yönelik etkinliğe götüren öncül bir durum olarak görülebilir (aç olan bir insanın açlığını azaltmaya yönelik davranış sergilemesi gibi). Kişi uyumsuzluk olduğunda bunu azaltmaya çalışmasıyla beraber kişi uyumsuzluğu artıracak durum ve bilgileri aktif olarak önlemeye çalışacaktır (Festinger, 1957). Bilişsel uyumsuzluğun büyüklüğü, uyumsuzluğu azaltılmasına yönelik baskıyı belirlemede önemli bir değişkendir.

Uyumsuzluk arttıkça, azaltma baskısı da artış gösterecektir (Eddie Harmon-Jones & Mills, 2019).

Tutum davranış çelişkisi içeren şartlarda, kişi için en belirgin çelişki giderme yöntemi, belli biçimde davranışlarını geri almak veya önemli olmadığına kendini inandırmak ve tutumlarını davranış yönünde değiştirmeye çalışmaktır (Freedman ve diğerleri, 1989; Kavas, 2013).

Araştırmaya katılan katılımcılar tutum-davranış çelişkisi ifade eden cümleler kullandığı zaman alaycı gülme yaptıkları tespit edilmiştir. Bu sebeple alaycı gülmeleri bilişsel uyumsuzluk kuramı olarak ele alınmıştır. Şekil 37’de görüldüğü üzere İSG açısından tutum davranış çelişkisi temasını öz deneyimi küçük görme, güvenliğe katkıyı küçük görme, kadercilik ve tutum davranış çelişkisini normalize etme çabası alt temalardan oluşmaktadır.



Şekil 37. Bilişsel Uyumsuzluk Temaları

Şekil 37’de görüldüğü gibi bilişsel uyumsuzluk temalarını oluşturan alt temalara katılımcılardan örnek vermek gerekirse;

“Kurallara uyuyoruz bence. Yüzde seksen diyeyim ben sana (gülmeler) uyuyoruz. Dediğim gibi telaştan falan yüzde yirmi uymuyorum bazen (gülmeler).” (Konuşmacı 3)

“Mesela bizde bir yerimiz ağrıyor gel sana bir ağrı kesici yapayım deyip tuvalete sokup bir köşede iğnesini yapıyoruz ya o sırada alerjisi gelirse ölür (gülmeler). Al sana iş güvenliği.” (Konuşmacı 4)

“...Bütün iş kazalarını önleyemeyiz. Takdiri ilahi, ortadan tanrıyı kaldırmamı beklemiyorsun herhalde siz de bunu yapamazsınız. (gülmeler).” (Konuşmacı3)

“(Gülme).... Ahmet bey nasıl söyleyeyim biz insanlar hani kurallar çok sıkıcıdır ya bazen (gülme) eee her insanın bireysel yaptığı ihmaller vardır. Yani uyuyoruz ama bazen insanlar sıkıyor ve ara sıra uymuyor gibi. Yani zaten çok da kaza riski oluşturacak bir durum yok.” (Konuşmacı 6)

10. TARTIŞMA

Bu bölüm de araştırma da karma yöntem kullanıldığı için mümkün olduğunca nicel ve nitel analiz kısımları beraber irdelenerek tartışılacaktır.

10.1. Değerlerin Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Motivasyonu, Risk Algısı ve Güvenlik Performansı Olan İlişkinin Tartışılması

Her ne kadar son yıllarda ulusal kültür güvenlik araştırma gündeminde daha belirgin bir şekilde yer alsa da (Manzey & Marold, 2009; Mearns & Yule, 2009; Starren ve diğerleri, 2013) mevcut ulusal kültürün güvenlik iklimi ve güvenli/güvensiz davranışlar üzerindeki etkisine ilişkin çok az araştırma bulunmakla birlikte iş sağlığı ve güvenliği anlayışımıza rehberlik edebilecek ve alanı ilerleten araştırma için umut verici alanları belirleyebilecek bir çerçeve henüz istenilen seviyede değildir (Mearns & Yule, 2009; Starren ve diğerleri, 2013). Bu çalışma literatürdeki bu boşluğu doldurmaya ve rehberlik etmeye çalışmaktadır.

Yapılan bu araştırma da değerlerin kadercilik eğilimleri, güvenlik motivasyonu, risk algısı ve güvenlik performansına olan etkisiyle beraber kısmi korelasyon ilişkilerinin bulunduğu, bulgular kısmında detaylı bir şekilde anlatılmıştır. Bu araştırma da yapılan nitel kısımda da araştırmaya katılan iş kazası geçirmiş kişilerin muhafazakârlık ve öz yetkinlik değerlerinin en yüksek atıfta bulunurken değişime açıklık ve öz aşkınlık değerlerinin en az atıf yapılan değerler olduğu saptanmıştır. Nitekim nitel analiz de iş kazası geçirmiş kişilerin kaderci söylemlerinin oldukça fazla olduğu saptanmıştır. Bu da nitel ve nicel veri sonuçları arasındaki uyumu göstermektedir. Ayrıca nitel araştırma da eyleme geçmeyen tepkisel ve öneri ifadelerinin katılımcılar tarafından oldukça fazla kullanıldığı sonucu diğer sonuçlarla örtüşmektedir.

Öz Yetkinlik değerinin temelinde başarı ve başkalarının üzerinde baskın sağlama güdülerinin olduğu ve kendilerinin emelleri dahilinde davranışlarını şekillendireceği için (Schwartz ve diğerleri, 2012) güvenlik performansı, güvenlik motivasyonu ve risk algısını olumsuz yönde etkilediği kadercilik eğilimlerini ise olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir. Nitekim diğer insanların iyiliğini, refahını isteme ve eşitliğe önem verme gibi güdülerinin baz alan *Öz Aşkınlık* değerlerinin (Schwartz ve diğerleri, 2012)

insanların sağlığını ve güvenliğini önemseyeceği düşünceyle güvenlik motivasyonu, güvenlik performansının ve risk algısının olumlu yönde etkilediği ve kadercilik eğilimlerini ise olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir.

Benzer bir çalışma da Mearns & Yule (2009), risk almayı önemli ölçüde öngören tek kültürel değişkenin Hofstede'nin kültürel değer boyutları arasından Erkeklik ve Güç Mesafesi değerlerinin olduğunu ifade etmişlerdir. Bu değerşkenlerden daha yüksek puan alan çalışanların iş yerinde risk alma olasılıklarının daha yüksek olduğunu söylemişlerdir. Örneğin, “*Kadınlık*”, insanlara ve ilişkilere değer vermekle ilgilidir ve bu, başkalarının sağlığı, güvenliği ve esenliğiyle ilgili endişelere kadar uzanabilir. Buna karşılık, “*Erkeklik*”, başarının, ilerleme ve parasal kazanç, diğer insanlar için endişe duymama, davranış için temel motivasyonlarıdır. Benzer şekilde yapılan bu çalışmada da güç-baskınlık ve güç-kaynak değerlerinin güvenlik performansını, güvenlik motivasyonunu ve risk algısını olumsuz yönde etkilediği ve kadercilik eğilimlerini olumlu yönde etkilediği saptanmıştır. Nitekim iyilikseverlik-ilgili, iyilikseverlik-güvenirlilik, evrensellik-doğa, evrensellik-ilgi değerlerinin de güvenlik performansını, güvenlik motivasyonunu, risk algısını olumlu yönde etkilediği ve kadercilik eğilimlerini olumsuz yönde etkilediği saptanmıştır.

Muhafazakârlık üst başlığı, ananelerin devamlılığı ile düzenin korunmasını, kendini kısıtlamayı (Schwartz ve diğerleri, 2012) temele alan güvenlik, uyum ve geleneksellik değerlerini içermektedir. Türkiye’de İSG Kanunu, 2012 yılında çıkarıldı ve çalışma hayatına girmiş oldu. Dolayısıyla geçmişin devamını önemseyen ve geçmiş çalışma hayalarında olmayan, yeni bir kavram olan İSG olgusu muhafazakârlık değerini yüksek olan bireylerin bu sebepten ötürü güvenlik performansı, güvenlik motivasyonu ve risk algısına etkisinin olumsuz, kadercilik eğilimlerine etkisinin olumlu olduğu düşünülmektedir. *Değişime Açıklık* değerleri ise bağımsız düşünce ve davranış arzusunu, değişime açık olmayı içeren öz yönelim ile uyarılma değerlerini içermektedir (Schwartz, 2006a). Türk toplumunda yeni bir kavram olan İSG ile çalışanların aktif bir şekilde İSG katılımının sağlanması, fikirlerinin önemsenmesi ve yeni çalışma prensiplerinin gelmesiyle sebebiyle değişime açıklık değerini önemseyen bireylerin güvenlik motivasyonu, güvenlik davranışı, risk algısının daha yüksek olduğu ve kadercilik eğilimleri gibi kontrolün kendisinde olmadığını düşünmenin olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir. Çünkü değişime açıklık değerlerinde

kişilerin davranışlarındaki özgürlük bulunduğu için davranışlarının kendileri dışındaki bir güç ile açıklamalarının düşük olması beklenilebilen bir sonuçtur.

Muhafazakarlık ile değişime açıklık; öz aşkınlık ile öz yetkinlik değerlerinin temelindeki güdüler birbirine ters olduğu (Schwartz, 2006a) için çıkan sonuçlar kendi içerisinde bir tutarlılık göstermektedir.

Sosyal ve fiziksel dünyadaki belirsizlik nedeniyle kaygı ile başa çıkmaya hizmet eden kendi kendini koruyan, insanlarla çatışmadan (uyma) kaçınmaya ve mevcut düzeni (gelenek, güvenlik) korumaya ya da tehdidi (gücü) aktif olarak kontrol etmeye çalışan (Schwartz ve diğerleri, 2012) yani kısacası mevcut düzenin korunmasını isteyen gelişimin olmadığı *öz koruma-kaygıdan* kaçınan değeri benimseyen kişilerin çalışma hayatında yeni bir kavram olan İSG kavramı içerisinde bulunan güvenlik motivasyonu, güvenlik performansı ve risk algısını olumsuz yönde etkilediği ancak kadercilik eğilimlerini olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir. Tam ters değer olan *gelişim-kaygının* olmadığı değerler (hazcılık, uyarılma, benlik yönelimi, evrenselcilik, hayırseverlik) kaygısız isteklendirmeyi temsil eder. Bunlar büyüme veya kendi kendine genişleyen değerlerdir. Gelişim-kaygının olmadığı değerleri benimseyen kişilerde, Türk toplumunun çalışma hayatında yeni bir kavram olan İSG kavramı içerisinde güvenlik performansı, güvenlik motivasyonu ve risk algısının olumlu yönde etkilenme ve kadercilik algısının olumsuz yönde etkilenme sebebinin bu olduğu düşünülmektedir. Değerlerin çıkarılara ve kaygıya dayandırılması, değerlerin çeşitli tutum ve davranışlarla ilişkilerinin öngörülmesine ve anlaşılmasına yardımcı olabilir.(Schwartz, 2012).

Hofstede değerler anketi kullanılarak 23 ülkede faaliyet gösteren 36 havayolundan 15.454 pilot dahil edilerek yapılan bir çalışma da pilotlar arasında özellikle komuta, otomasyona karşı tutum ve kural ve prosedürlere karşı tutum alanlarında ulusal farklılıklar olduğuna dair kanıtlar bulunmuştur. Pilotların davranışlarını Bireycilik, Güç Mesafesi ve Belirsizlikten Kaçınma, bu boyutlardan birinin veya birkaçının belirlediğini dile getirilmiştir. Örneğin, yüksek güç mesafesine sahip pilotların emirleri yerine getirme ve standart operasyon prosedürlerine uyma olasılıkları daha yüksek olabilir (Helmreich & Merritt, 1998; Merritt & Helmreich, 1996).

Mearns ve diğerleri (2004), Norveçli (n=1138) ve Birleşik Krallık (n=622) açık deniz çalışanlarının endüstride güvenlikle ilgili psikososyal ve organizasyonel etmenleri

değerlendirdi. Katılımcılar, risk algısını, güvenlik önlemlerinden memnuniyeti, iş durumu algılarını, başkalarının güvenliğe bağlılık algılarını, sosyal destek algılarını ve güvenliğe yönelik tutumları ölçen ölçekler içeren bir kişisel bildirim anketi doldurdu. Norveçli yanıt verenler daha 'kaderci' tutumlara sahip olma eğiliminde olduklarını dile getirmişlerdir. Bunlar, incelenen tesislerde hakim olan 'güvenlik iklimi' veya 'atmosferi' yansıtabilirken, 'kadercilik' vb. altta yatan 'kültürel' değerlerin yansımaları olabileceği ifade edilmiştir.

Toplumsalcılık (Kolektivizm) veya Bireyselliğin aşırılıkları, bir organizasyonun güvenliği için zararlı olabilir (Mearns & Yule, 2009).

Yapılan benzer çalışmalar da ise Okolie & Okoye (2012) yapmış oldukları çalışmada, Hofstede'nin kültürel boyutlarının yönlerinin, tehlikeli davranışları, risk algısını ve inşaat sahalarında çalışanların güvenliğe yönelik tutumlarını ilişkili ve desteklediğini bulmuşlardır. Kheni (2008), çalışanlarının İSG ile ilgili davranışları ile iş kazaları arasında kültürel bir bağlantı olduğunu belirtmiştir. Ayrıca Kheni (2008), Gana'da yapmış olduğu bu araştırmada çalışanların “geleneklere uyum sağlıyorum”, “kader”, “gizem” gibi kültür temelli bazı kelime ve cümleler kullanmışlardır.

Çalışkan & Tüzüner, (2019) Türkiye’de 410 mavi yaka çalışanlar arasında yapılan bir araştırma da kadercilik algılarının iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin endişelerine yönelik algıları üzerinde pozitif bir etkisi olduğu dile getirilmiştir.

Hofstede'nin kültürel boyutlarının yönlerinden yapılan bir çalışma da Amerika Birleşik Devletleri'ndeki bireysel kültürün, tutumların güvenlik davranışı üzerinde önemli doğrudan etkilerine yol açtığını ve Kore'deki toplumcu kültürün, algılanan yönetim normunun ve algılanan çalışma grubu normunun güvenlik davranışı üzerinde önemli etkilerini beraberinde getireceğini ifade etmiştir (Choi & Lee, 2016). Bu çalışma da ise bireysel değerleri oluşturan değişime açıklık değerinin güvenlik performansı üzerinde pozitif etkisi varken öz yetkinlik değerinin güvenlik performansı üzerinde negatif etkisi vardır. Nitekim toplumcu değerleri oluşturan muhafazakârlık değerinin güvenlik performansı üzerinde negatif etkisi varken öz aşkınlık değerinin pozitif etkisi vardır.

Perez-Floriano (2001), Güvenlik açısından, evrensellik ve güç değerlerinin, güvenlik düzenlemelerine uyma isteği ile önemli ölçüde pozitif bir şekilde ilişkili olduğu tespit

etmiştir. Benzer şekilde bu çalışma da İSG açısından evrenselcilik-doğa ile evrenselcilik-ilgi değerlerinin güvenlik motivasyonu, güvenlik performansı ve risk algısı ile pozitif yönde, kadercilik eğilimleri ile negatif yönde etkisi olduğu saptanmıştır. Ancak güç-kaynak ve güç-baskınlık değerlerinin güvenlik motivasyonu, güvenlik performansı ve risk algısı ile negatif yönde, kadercilik eğilimleri ile pozitif yönde olduğu saptanmıştır. Öz koruma- kaygıdan kaçınma değerleri içerisinde sadece uyma-kişilerarası ve güvenlik-bireysel değeri bu grupta bulunan diğer değerlerle zıt yönlü etkileri bulunmaktadır. Kurallara, kanunlara ve yasal zorunluluklara uyma davranış biçimini savunan *uyma-kurallar değeri* yüksek olan kişilerin güvenlik motivasyonu, güvenlik davranışı(performansı), risk algısı azalırken kadercilik eğilimleri artmaktadır. Türk toplumu içerisinde en az bulunan değerlerin başında uyma-kurallar değeri saptanmıştır. “Kurallar çiğnenmek içindir” anlayışının kimi zaman benimsenen bu toplumda bir şeyin sadece kural olduğu için yapılması muhtemelen davranış içerisinde olumsuz olarak sonuçlanmaktadır.

Nitekim bu Trompenaars & Hampden-Turner, (1998) kültür çalışmasında evrenselcilik ve durumsallık olarak açıklanmaktadır. Evrenselcilikte, kuralların herkes için geçerli olduğu ancak durumsallıkta kişilere, zümrelere göre kuralların esnetebileceği ve dışına çıkabileceği anlamına gelmektedir. Durumsallığın hâkim olduğu topluluklarda belirli durumlarda oluşan koşulların, kurallardan daha önemli olduğunu savunurlar. Bu toplumlarda aileyle veya çevreyle olan yakın bağlar büyük önem taşıdığı için, ilişkilerin oluşturduğu bağlar, kurallardan daha güçlüdür. Bu yüzden bu topluluklarda davranışlar ilişkilerin bozulmaması ve topluluktan dışlanmamak için yapılabilmektedir (Trompenaars, 1996). Buna göre yine bu çalışma da diğer bireyleri üzmemekten veya onlara zarar vermekten kaçınmayı savunan *uyma-kişilerarası* değeri ise toplu yaşamayı-topluma uyumu savunduğu için güvenlik motivasyonu, güvenlik davranışı ve risk algısı artarken kadercilik eğilimlerinin azaldığı saptanmıştır. Buradaki uymanın bir kuraldan çok toplumsal norm olduğu için kişilerin davranışlarında olumlu bir sonuç doğurduğu düşünülmektedir. Ayrıca İSG ile ilgili iş arkadaşlarına yardım etmeyi, inisiyatif alma gibi gönüllü çalışmayı ifade eden güvenlik katılımının; prosedürlere/talimatlara uyma, işi güvenli bir biçimde yürütmek gibi genel olarak zorunlu davranışlara atıf yapan güvenlik uyumunu etkilemesi yine bu kuramı destekleyen bir sonuçtur. Yine benzer şekilde kişinin kendisinin ve yakın çevresinin güvenliğini düşünen *güvenlik-bireysel değerinin* kadercilik eğilimlerini

negatif yönde etkilediği bununla beraber güvenlik motivasyonunu, güvenlik performansını ve risk algısını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Yapılan araştırma sonuçlarına göre ulusal kültürü oluşturan değerlerin dolaylı olarak risk algısını etkilediği ve değerler ile risk algısı arasında bir korelasyonun olduğu tespit edilmiştir. Bu konuda yapılan çalışmalar, risk algısının sosyal, psikolojik, fiziksel, politik, insanların kendi başa çıkma yetenekleri hakkındaki inançları ve/veya kültürel etmenler tarafından belirlenebilen karmaşık bir olgu olduğunu saptamıştır (Dake, 1992; Kouabenan, 2009; Rohrmann & Renn, 2000; Vaughan, 1993).

Yapılan bu araştırma da kadercilik eğilimlerinin doğrudan değerlerden etkilendiği saptanmıştır ve Türk toplumunda da kaderci eğilimlerin oldukça fazla olduğu görülmüştür. Nitekim Acevedo (2008), Dünya Değer Araştırması ve 2002 Gallup İslam ülkeleri anketinden elde edilen verileri kullanarak yaptığı çalışma da, İslam ülkeleri arasında en uzun batı etkisine sahip olan Türkiye'nin İslam ülkeleri arasında en yüksek kadercilik seviyelerini gösteren ülkelerden biri olduğunu dile getirmiştir. Kaderciler tarafından yapılan nedensel atıflar, riskler üzerindeki kontrol eksikliğini yansıtır (Kouabenan, 1998). Türkiye Değerler Atlası araştırmasında (Esmer, 2012) coğrafi olarak bakıldığında, en kaderci bölgelerin Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi olduğu saptanmıştır. Marmara Bölgesi ise cetvelin en az kaderci olduğu dile getirilmiştir. Bu çalışma NUTS-12 bölgesinde olduğunu da katarsak yine en az kaderci bölgenin diğer araştırmayla paralel olarak İstanbul olduğu saptanmıştır. En kaderci bölgelerin ise Güneydoğu Anadolu, Kuzeydoğu Anadolu ve Orta Anadolu olduğu saptanmıştır. Farklı bir bulgu olarak Ortadoğu Anadolu diğer bölgelere göre daha az kaderci bölgeler arasındadır.

Başka bir araştırma da güvenlik değerlerinin, Akdeniz ve Doğu Avrupa ülkelerinde en önemli değerler arasında yer alırken Amerika ve İskandinav ülkelerinde en az önemli değerler arasında yer aldığını ifade etmiştir. Bu muhtemelen, önceki yıllarda insanların maruz kaldığı askeri, ekonomik veya kişisel tehditlerdeki nesnel farklılıkları yansıtmaktadır (Schwartz, 2017). Bu çalışmada da güvenlik-bireysellik ve güvenlik-toplumsallık iki değerinin de NUTS-12 bölgelerinden TRC bölgesi hariç en yüksek değer boyutları olarak tespit edilmiştir. Bu da Türk toplumu için en önemli iki değer olduğunu bizlere göstermektedir. Ayrıca evrenselcilik/iyilikseverlik değerleri ile öz yönelim evrenselcilik değerlerinin de diğer değerlere göre daha yüksek önem verilen

değerler olduğu saptanmıştır. Buna göre Türk toplumu başkalarının iyiliğini isteyebilme, bencillikten uzaklaşma(evrenselcilik ve iyilikseverlik ortak güdülleri) ve bireyin özgüveni ve çeşitliliklerine (öz yönelim ve evrenselcilik ortak güdülleri) önem veren bir millettir.

Güvenlik motivasyonunun güvenlik performansını doğrudan etkilediği saptanan bu çalışmaya benzer şekilde Türkiye’de (Sakallı ve diğerleri, 2022) dahil olmak üzere bir çok çalışma mevcuttur (Christian ve diğerleri, 2009; Griffin & Neal, 2000; Peker ve diğerleri, 2022; Pordanjani & Ebrahimi, 2015; Subramaniam ve diğerleri, 2023).

Şimşekoğlu ve diğerleri, (2013 yapmış oldukları araştırma da Türk sürücülerin İranlı meslektaşlarına göre daha az kadercici inançlara sahip olduklarını ve daha güvenli sürüş davranışları bildirdiklerini ve daha fazla risk algılarının olduğunu saptamışlardır. Bu da risk algıları ile kadercilik arasındaki ilişkiyi desteklemektedir.

10.2. Değerlerin, Kadercilik Eğilimleri, Güvenlik Performansı, Güvenlik Performansı, Risk Algısının Demografik Bilgilere Göre Tartışılması

Yapılan bu çalışma da değerlerin, kadercilik eğilimlerinin, güvenlik motivasyonunun, güvenlik performansının ve risk algısının demografik bilgilere göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür.

Güvenlik performansının erkeklere anlamlı şekilde daha yüksek olduğu kadercilik eğilimlerinin kadınlarda anlamlı şekilde daha yüksek olduğu güvenlik motivasyonunu ve risk algısının cinsiyete göre değişmediği saptanmıştır.

Yol güvenliğiyle ilgili yapılan bir araştırma da Brezilya’da kadınların risk algılama etmenlerinin daha yüksek olduğu ancak Ekvator için anlamlı farklılık olmadığı dile getirilmiştir(McIlroy ve diğerleri, 2022). Yapılan bir çalışma da riskli yaya davranışları için cinsiyetin etkili bir etmen olmadığı dile getirilirken (Liu ve diğerleri, 2021), 6.537 katılımcıyla 6 ülke içerisinde yapılan başka bir araştırma da ise bu araştırmayla benzer şekilde kadınların daha fazla kadercici olduğu saptanmıştır (Maercker ve diğerleri, 2019).

Bu çalışma da bekarlar evlilere göre daha az kaderci olmakla beraber güvenlik motivasyonlarının, risk algılarının ve güvenlik performanslarının daha yüksek olduğu ayrıca güvenliği olumlu anlamda etkileyen değerlerin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Pestisit kullanımıyla ilgili bir çalışma da kişisel güvenliğin önemi, yüksek risk algısı, bekar çiftçilerde, evlilere göre daha yüksek olduğu dile getirilmiştir (Damalas ve diğerleri, 2019). Benzer bir çalışma da evlilerin bekarlara göre daha düşük güvenlik performansına sahip oldukları saptanmıştır (Kangavari ve diğerleri, 2017). Çocuk varlığının da güvenliği olumsuz yönde etkilediği saptanmıştır. Burada özellikle çocuk varlığında kişilerin davranışlarındaki özgürlüğü önemseyen değerlerin düşük olduğu daha çok durumun korunması istendiği için çocuk varlığının olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülmektedir.

Bu araştırma da kadercilik eğilimleri, güvenlik motivasyonu, güvenlik performansı ve risk algısının yaşa göre anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. Nitekim diğer araştırmalar da genç kişilerin daha az kaderci olduğu (Ngueutsa & Kouabenan, 2017) ya da tam tersi olarak yaşlıların daha güvenli tutum sergilediklerini (Siu ve diğerleri, 2003) dile getirmiştir.

Bu araştırma da eğitim seviyesi arttıkça kişinin değerlerinde, risk algısında, güvenlik performansı, güvenlik motivasyonu ve kadercilik eğilimlerinde anlamlı olarak değişimler görülmüştür. Özellikle kadercilik eğilimleri ve risk algıları eğitim durumu ile doğrudan değişmekte diğer değişkenler de özellikle lise ve altı, kısmen lise ve kısmen lisans mezunu ile lisansüstü eğitim mezunu katılımcılarda değişimler net bir şekilde görülmektedir. Özellikle öz-koruma değerine sahip ve bu üst değeri oluşturan diğer değerlerde eğitim seviyesindeki değişimler ile anlamlı farklılıklar net bir şekilde görülmektedir. Lisansüstü eğitime sahip bireyler diğer katılımcılarla çok ciddi olarak ayrılmaktadır. Bununla beraber lise ve altı, önlisans ve lisans arasındaki değişimler lisansüstü eğitimine göre daha az anlamlı olmaktadır. Bunun sebebi Türk eğitim sisteminde lise eğitimine kadar zorunlu eğitim vardır. Bununla birlikte herkesin ön lisans veya lisans seviyesinde eğitime katılmasının “gönüllü zorunluluk” gibi sağlanılmaya çalışılması nedeniyle olduğu düşünülmektedir. Bu araştırmaya benzer şekilde diğer araştırmalar da eğitim düzeyi arttıkça güvenlik performansının arttığı (Sakallı ve diğerleri, 2022) ve eğitim seviyelerinin artmasıyla kaderciliğin azaldığı dile getirilmiştir (Gökçe, 2020; Maercker ve diğerleri, 2019; Ruiu, 2012). Yapılan bir araştırma da algılanan sosyal statü ve eğitim; kaderci anlayışı ile negatif bir ilişki

gösterdiği, algılanan sosyal sınıfta bir artış meydana geldiğinde kaderci eğilimlerde bir azalma meydana geldiği de ifade edilmiştir (Ruiu, 2013).

Bu çalışma da özellikle toplam çalışma süresine göre 5 yıl ve altı çalışanlar ile 11 yıl ve üzeri çalışanlar ciddi farklılıklar tespit edilmiştir. Daha az iş hayatında çalışmış olanlar zevk duyularına hakim (hazcılık), başarılı olma (başarı), yenilik arayışında olan, heyecan duyan (uyarılma) ve gelişim-kaygının olmadığı değerlerin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Araştırmanın nitel kısmında - özellikle KOBİ işyerlerinde çalışanlar- iş sağlığı ve güvenliğine yeterince önem verilmediği, bununla beraber kendilerine değer verilmediği ve bunun güvenlik motivasyonunu düşürdüklerini dile getirmişlerdir. Ayrıca çok uluslu işyerlerinde çalışanlar veya büyük işletmelerde çalışanlar İSG uygulamalarıyla ilgili olarak yönetimi övdükleri de görülmüştür. Katılımcıların kendilerine değer veren işyerlerinde İSG'nin gerçekleşebileceğini dile getirmesi de önemli bir bulgudur. Nitekim Avrupa ve ABD'den yapılan araştırmalar, KOBİ'lerin İSG konularında daha büyük işletmelerin gerisinde kalma eğiliminde olduğunu göstermiştir. Küçük ve orta ölçekli İşletmelerdeki çalışanların sağlık ve güvenliği potansiyel olarak tehlikeye atabilecek bir salınım maruz kalma riskinin büyük tesislerdeki çalışanlara göre daha yüksek olduğunu öne sürmektedir (Mannan ve diğerleri, 2004). KOBİ'lerde ölümcül kazalar sekiz kata kadar daha sık görülür (Mendeloff ve diğerleri, 2006). Çok uluslu büyük bir şirket, özellikle finans açısından bir çok avantajlara sahiptir (Muhmad & Rahim, 2020) ve bu avantajlarından dolayı da yetkin güvenlik personelinden oluşan iş sağlığı ve güvenliği yönetimine odaklanan belirli bir departman veya birimin oluşturulmasını sağlar (Hassan ve diğerleri, 2019; Zulkkifly ve diğerleri, 2021).

11. SONUÇ

Gelişim- kaygının olmadığı ve öz koruma- kaygıdan kaçınma üst değeri ile muhafazakârlık, öz aşkınlık, öz yetkinlik ve değişime açıklık üst değerleri ile 19 farklı değerden önemli bir kısmının da güvenlik motivasyonunu, kadercilik eğilimlerini, risk algısını ve güvenlik performansını önemli ölçüde etkilediği saptanmıştır. Nitel ve nicel araştırmalar birbirlerini desteklemektedir.

Muhafazakarlık değerleri içerisinde geleneksellik değerinin birçok bölgede en az benimsenen değerlerden olması oldukça ilginç bir yapıdır. Çünkü yine geleneksellik değerine en yakın değerlerden olan güç-baskınlık ve güç-kaynak değerinin en fazla benimsenen değer olarak bulunmuştur. Bu Türkiye'nin tamimiyle farklı değerlere sahip insanların bir arada yaşadığını da deklare etmektedir. Genel olarak bakıldığında Türkiye'de öne çıkan değerler Sosyal odaklı değerlerdir. Dolayısıyla muhafazakârlık ve öz aşkınlık değerleri ön plana çıkmaktadır.

İş kazalarında Avrupa'da 1. Sıra da yer aldığımız bilgisini düşünürsek yapılan nitel çalışmalarda çalışanlar risklerin belirsizliğine, risklerin bulunmamasına veya bilinmezliğine atıf yapılması İSG kavramının tam olarak benimsenmediğini de göstermektedir. İSG açısından en fazla atıf yapılan riskler fiziksel ve elektrik riskidir. Psikososyal risk etmenlerine atıf yapan sadece bir kişi olmuştur. Bu da Türkiye açısından İSG'de katedilmesi gereken yolun oldukça uzun olduğunu daha temel sorunlarda olduğumuz gerçeğini göstermektedir.

Bir topluluğun değer boyutlarını öğrenmek sadece İSG için değil psikoloji, sosyoloji ve diğer birçok bilim dalı için de önem arz eden bir unsurdur. Bu araştırmayla birlikte Türk toplumunun NUTS-12 bölgesine göre detaylı bir şekilde değer boyutları ve kadercilik eğilimleri saptanmıştır. Bireyler önem verdikleri değer boyutlarına göre davranış biçimi gösterecekleri göz önüne alınırsa NUTS-12 bölgelerine göre önem verilen değer boyutlarına uygun olacak biçimde eğitimlerin geliştirilmesi gerekmektedir. Çünkü eğitimlerde kullanılacak dil, yöntem ve metotlar bölgenin değer yargılarıyla çatışıyor ise eğitimin başarılı olması tam anlamıyla mümkün olmayacaktır. Örneğin uyma-kuralların güvenlik performansını olumsuz yönde etkilediği ancak uyma-kişilerarası değerinin ise güvenlik performansını olumlu yönde etkilediği saptanmıştır. Bunun Trompenaars & Hampden-Turner, (1998) kuramlarıyla

nasıl desteklendiğini dile getirdik. Uygulanan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin bir kuraldan-zorunluluğun aksine daha çok bir olumsuz durum söz konusu olduğunda diğer bireylerin yaşayabilecekleri sıkıntılar veya onlara zarar verilmesinin Türk toplumu için daha önemli olduğu bulunmuştur. Bunun gibi bölgelere yönelik değer yapılarına uygun eğitim metotlarının, dilin ve yapının kullanılması gerekmektedir.

Özellikle Devlet kurumlarının İSG kültürünü oluşturmak için ön gördüğü eğitimlerin planlaması yapılırken bu bölgesel değerlere uygun olacak şekilde tasarlanması eğitimin benimsenmesi ve olumlu davranış değişiminin gerçekleşmesi sağlanılabilmesi açısından oldukça önemlidir. Kültürün en temeli olan değer yargılarının değişmesi zaman alan hatta nesiller süren bir olgudur. Bu nedenle değer boyutların değiştirilmesinden ziyade değer yargılarının İSG için olumsuz olan yönlerinin giderilmesi ve azaltılması için politika yapıcılara görev düşmektedir.

KAYNAKÇA

- Abdelhamid, T. S., & Everett, J. G. (2000). Identifying root causes of construction accidents. *Journal of Construction Engineering and Management*, 126(1), 52–60. [https://doi.org/10.1061/\(asce\)0733-9364\(2000\)126:1\(52\)](https://doi.org/10.1061/(asce)0733-9364(2000)126:1(52))
- Abrams, D., & Hogg, M. A. (1998). *Social identifications: A social psychology of intergroup relations and group processes* (1st Edition). Routledge.
- Acevedo, G. A. (2008). Islamic fatalism and the clash of civilizations: An appraisal of a contentious and dubious theory. *Social Forces*, 86(4), 1711–1752. <https://doi.org/10.1353/sof.0.0033>
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, personality, and behavior*. McGraw-Hill Education.
- Akgüç, A. (2008). İnsan iradesi ve sorumluluğunun kategorik ve zihinsel varlık temelleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 252–270.
- Albayrak, A., & Akdömbek Atan, B. (2019). Hükümlülerde kader ve kadercilik. *Kader*, 17(1), 124–152. <https://doi.org/10.18317/kaderdergi>
- Ali, A. S., Kamaruzzaman, S. N., & Sing, G. C. (2010). A Study on causes of accident and prevention in Malaysian construction industry. *Journal of Design+ Built*, 3(1), 95–104.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A Review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411–423.
- Andriessen, J. (1978). Safe behaviour and safety motivation. *Journal of Occupational Accidents*, 1(4), 363–376. [https://doi.org/10.1016/0376-6349\(78\)90006-8](https://doi.org/10.1016/0376-6349(78)90006-8)
- Anglim, J., Sojo, V., Ashford, L. J., Newman, A., & Marty, A. (2019). Predicting employee attitudes to workplace diversity from personality, values, and cognitive ability. *Journal of Research in Personality*, 83, 103865. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103865>
- Antonsen, S. (2009a). *Safety culture: theory, method and improvement*. Ashgate Publishing Limited.
- Antonsen, S. (2009b). Safety culture assessment: A mission impossible? *Journal of*

- Contingencies and Crisis Management*, 17(4), 242–254.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-5973.2009.00585.x>
- Babel, P. (2020). Operant conditioning as a new mechanism of placebo effects. *European Journal of Pain*, 24(5), 902–908. <https://doi.org/10.1002/EJP.1544>
- Bağcı, S. Ç., & Çelebi, E. (2017). Etnik ve Ulusal Kimlikler ile Dış Grup Tutumları İlişkisinde Çatışma Algısı ve Dış Gruba Sorumluluk Yükleme Sabahat Çiğdem Bağcı Elif Çelebi Işık Üniversitesi Şehir Üniversitesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 32(80), 63–74.
- Bardi, A., & Schwartz, S. H. (2003). Values and Behavior: Strength and Structure of Relations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(10), 1207–1220. <https://doi.org/10.1177/0146167203254602>
- Barnes, V., Haagensen, B., & OHara, J. (2002). *The Human Performance Evaluation Process: A Resource for Reviewing the Identification & Resolution of Human Performance Problems* (US Nuclear Regulatory Commission (ed.); NUREG/CR-6). <https://apps.dtic.mil/sti/citations/ADA529666>
- Bayram, N. (2010). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş AMOS Uygulamaları*. Ezgi Kitabevi.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588–606. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.88.3.588>
- Biçer, R., & Sezgin, O. (2017). Teo-psikolojik açıdan Matüridi’de irade özgürlüğü. *Bilig*, 80, 239–263.
- Bilsky, W., & Schwartz, S. H. (1994). Values and personality. *European Journal of Personality*, 8(3), 163–181. <https://doi.org/10.1002/per.2410080303>
- Bird, F. E., & Germain, G. L. (1990). *Practical loss control leadership* (Revised Ed). International Loss Control Institute. <https://www.amazon.com/Practical-Loss-Control-Leadership-Frank/dp/0880610549>
- Bjerkan, A. M. (2010). Health, environment, safety culture and climate - Analysing the relationships to occupational accidents. *Journal of Risk Research*, 13(4), 445–477. <https://doi.org/10.1080/13669870903346386>

- Braithwaite, V. A., & Law, H. G. (1985). Structure of Human Values. Testing the Adequacy of the Rokeach Value Survey. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(1), 250–263. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.49.1.250>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706QP063OA>
- Brown, K. A., Willis, P. G., & Prussia, G. E. (2000). Predicting safe employee behavior in the steel industry: Development and test of a sociotechnical model. *Journal of Operations Management*, 18(4), 445–465. [https://doi.org/10.1016/S0272-6963\(00\)00033-4](https://doi.org/10.1016/S0272-6963(00)00033-4)
- Bunner, J., Prem, R., & Korunka, C. (2018). How work intensification relates to organization-level safety performance: The mediating roles of safety climate, safety motivation, and safety knowledge. *Frontiers in Psychology*, 9(DEC), 2575. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02575>
- Burke, M. J., Sarpy, A. S., Tesluk, P. E., & Smith-Crowe, K. (2002). General safety performance: A test of a grounded theoretical model. *Personnel Psychology*, 55(2), 429–457. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00116.x>
- Burr, V. (2015). Social constructionism. In *Social Constructionism: Third Edition* (3rd edition). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315715421/SOCIAL-CONSTRUCTIONISM-VIVIEN-BURR>
- Çalışkan, B. Ö. Ö., & Tüzüner, V. L. (2019). Çalışanların Kadercilik Algılarının İş Güvenliği Endişelerine İlişkin Algılarına Etkisi: Depo Çalışanları Üzerinde Bir Çalışma. *Kesit Akademi Dergisi*, 18, 60–70.
- Çalışkur, A., & Aslan, A. E. (2013). Rokeach Değerler Envanteri Güvenirlilik ve Geçerlik Çalışması. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(29), 81–105.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. In J. . Schmitt, W. Borman, & Associates (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 35–70). Jossey-Bass.
- Choi, B., & Lee, S. (2016). Role of Social Norms and Social Identifications in Safety

- Behavior of Construction Workers. II: Group Analyses for the Effects of Cultural Backgrounds and Organizational Structures on Social Influence Process. *Journal of Construction Engineering and Management*, 143(5), 04016125. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0001254](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001254)
- Christian, M. S., Bradley, J. C., Wallace, J. C., & Burke, M. J. (2009). Workplace safety: A Meta-analysis of the roles of person and situation factors. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1103–1127. <https://doi.org/10.1037/a0016172>
- Clarke, S. (2010). An integrative model of safety climate: Linking psychological climate and work attitudes to individual safety outcomes using meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 553–578. <https://doi.org/10.1348/096317909X452122>
- Cohen, M. A., Clark, R. E., Silverstein, B., Sjostrom, T., & Spielholz, P. (2006). Work-related deaths in Washington State, 1998-2002. *Journal of Safety Research*, 37(3), 307–319. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2006.02.007>
- Comrey, A., & Lee, H. (2013). *A first course in factor analysis* (Second Edition). Psychology press.
- Copeland, J. W. (1971). B. F. Skinner's Skepticism About Choices and Future Consequences. *Philosophy and Phenomenological Research*, 31(4), 545. <https://doi.org/10.2307/2105770>
- Dağ, İ. (1991). Rotter'in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği (RİDKOÖ)'nin üniversite öğrencileri için güvenirliği ve geçerliği İ Dağ - Psikoloji dergisi, 1991. *Psikoloji Dergisi*, 7(26), 10–16.
- Dake, K. (1992). Myths of Nature: Culture and the Social Construction of Risk. *Journal of Social Issues*, 48(4), 21–37. <https://doi.org/10.1111/J.1540-4560.1992.TB01943.X>
- Damalas, C. A., Koutroubas, S. D., & Abdollahzadeh, G. (2019). Drivers of Personal Safety in Agriculture: A Case Study with Pesticide Operators. *Agriculture*, 9(2), 34. <https://doi.org/10.3390/AGRICULTURE9020034>
- Danso, F. O., Adinyira, E., Manu, P., Agyekum, K., Ahadzie, D. K., & Badu, E. (2022). The mediating influence of local cultures on the relationship between

- factors of safety risk perception and Risk-Taking behavioural intention of construction site workers. *Safety Science*, 145, 105490.
<https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2021.105490>
- Dekker, S. (2014). *The field guide to understanding human error* (Third Edition). Ashgate Publishing.
- Dinçoğlu, F. N. (2019). *Üniversite hazırlık sınıfı öğrenilerin değer yönelimleri*. Hacettepe Üniversitesi.
- Dizdar, E. N. (2001). Kaza Sebeplendirme Yaklaşımları . *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*.
- Dörner, D. (1980). On the difficulties people have in dealing with complexity. *Simulation & Games*, 11(1), 87–106.
<https://doi.org/10.1177/104687818001100108>
- Edwards, J. R. D., Davey, J., & Armstrong, K. (2013). Returning to the roots of culture: A review and re-conceptualisation of safety culture. *Safety Science*, 55, 70–80.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.01.004>
- Emre, Y., & Yapıcı, A. (2015). Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vatandaşlarının değer yönelimleri. *Turkish Studies*, 10(2), 329–350.
<https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.7764>
- English, H. B., & English, A. C. (1958). *A comprehensive dictionary of psychological and psychoanalytical terms: A guide to usage*. . Longmans.
- Eroğlu, F. (2017). *Davranış bilimleri* (15th editi). Beta Basım-Dağıtım.
- Ersoy, B. G. (2021). Türkçe Öğretiminde Eğitsel Oyun Kullanımı: Bir Meta-Tematik Analiz Çalışması. *Ana Dili Eğitimi Dergisi*, 9(2), 510–530.
<https://doi.org/10.16916/ADED.887902>
- Esmer, Y. (2012). *Türkiye Değerler Atlası 2012*.
- Eurostat. (2018). *Accidents at work statistics - Statistics Explained*.
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Accidents_at_work_statistics#Number_of_accidents
Erişim Tarihi: 13.07.2023

- Eurostat. (2020, April 28). *Are EU citizens safe at work?* .
<https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/edn-20200428-1>
 Erişim Tarihi: 13.07.2023
- Eurostat. (2021a, April 28). *Are EU citizens safe at work?* .
<https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/edn-20210428-1>
 Erişim Tarihi: 13.07.2023
- Eurostat. (2021b, October 12). *2.4% of EU people reported at least one work accident in 2020* . <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20211012-2> Erişim Tarihi: 13.07.2023
- Feather, N. T. (1991). Human Values, Global Self-Esteem, and Belief in a Just World. *Journal of Personality*, 59(1), 83–107. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1991.tb00769.x>
- Festinger, L. (1957). A Theory of Cognitive Dissonance. In *Stanford CA Stanford University* (1st edition). Row & Peterson.
- Fleming, M., & Lardner, R. (2002). *Strategies to promote safe behaviour as part of a health and safety management system*.
- Foster, K. R., & Kokko, H. (2009). The evolution of superstitious and superstition-like behaviour. *Proceedings of the Royal Society B: Biological Sciences*, 276(1654), 31–37. <https://doi.org/10.1098/rspb.2008.0981>
- Freedman, J. L., Sears, O. S., & Carlsmith, J. M. (1989). *Sosyal Psikoloji* (Çeviri: Ali Dönmez (ed.)). Ara Yayıncılık.
- Fung, I. W. H., Tam, C. M., Tung, K. C. F., & Man, A. S. K. (2005). Safety cultural divergences among management, supervisory and worker groups in Hong Kong construction industry. *International Journal of Project Management*, 23(7), 504–512. <https://doi.org/10.1016/J.IJPROMAN.2005.03.009>
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple study guide and reference, 17.0 update* (10/a). Pearson Education India.
- Giddens, A. (1989). *Sociology*. Polity Press.
- Gignac, G. E., & Szodorai, E. T. (2016). Effect size guidelines for individual

- differences researchers. *Personality and Individual Differences*, 102, 74–78.
<https://doi.org/10.1016/J.PAID.2016.06.069>
- Gökçe, A. (2020). İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN ÖNEMİ ÜZERİNE BİR ODAK GRUP ÇALIŞMASI. *Ergonomi*, 3(2), 82–95. <https://doi.org/10.33439/ERGONOMI.749138>
- Gorsuch, R. L. (1983). *Factor Analysis : Vol. 2nd Edition*. Hillsdale Lawrence Erlbaum Associates.
- Green, A. E. (1988). Human factors in industrial risk assessment—some early work. In L. P. Goodstein, H. B. Andersen, & S. E. Olsen (Eds.), *Tasks, errors, and mental models* (Third Edit, pp. 193–208). Taylor & Francis.
- Greene, J. C. (2005). The generative potential of mixed methods inquiry. *International Journal of Research & Method in Education*, 28(2), 207–211.
<https://doi.org/10.1080/01406720500256293>
- Griffin, M. A., & Neal, A. (2000). Perceptions of safety at work: a framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3), 347–358.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.3.347>
- Group, I. N. S. A. (1987). Summary Report on the Post-Accident Review Meeting on the Chernobyl Accident: Safety Series No 75–INSAG–1. In *Physics Bulletin* (Vol. 38, Issue 6). <https://doi.org/10.1088/0031-9112/38/6/032>
- Gümüş, Ö. D. (2009). *Kültür, değerler, kişilik ve siyasal ideoloji arasındaki İlişkiler: kültürlerarası bir karşılaştırma (Türkiye-ABD)* [Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı].
- Gündoğar, H. (2010). Kur'an'da Allah'ın mutlak iradesi ve ilmi karşısında insanın irade özgürlüğü. *Marife*, 10(3), 115–133.
<https://doi.org/10.5281/ZENODO.3344200>
- Hale, A. R., & Hovden, J. (1998). Management and culture: the third age of safety. In A. M. Feyer & A. Williamson (Eds.), *Occupational injury: risk, prevention and intervention* (pp. 129–166). Taylor & Francis.
- Harmon-Jones, Eddie, & Mills, J. (2019). An introduction to cognitive dissonance

- theory and an overview of current perspectives on the theory. In E. Harmon-Jones (Ed.), *Cognitive dissonance: Reexamining a pivotal theory in psychology* (2nd ed, pp. 3–24). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000135-001>
- Haslam, R. A., Hide, S. A., Gibb, A. G. F., Gyi, D. E., Pavitt, T., Atkinson, S., & Duff, A. R. (2005). Contributing factors in construction accidents. *Applied Ergonomics*, 36(4 SPEC. ISS.), 401–415. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2004.12.002>
- Hassan, Z., Subramaniam, C., Zin, M. L. M., Shamsudin, M. F., & Ramalu, S. S. (2019). The Connection Between Safety Compliance Behaviour, Safety Communication And Safety Standard And Procedure: An Investigation Among Workers In Malaysian Sme's. *Academy of Entrepreneurship Journal* , 25(2), 1–11.
- Haviland, W. A. (2002). *Cultural anthropology*. Wadsworth Publishing Company.
- Health and Safety Commission. (1993). *ACSNI study group on human factors*.
- Heider, F. (1958). The psychology of interpersonal relations. In *The psychology of interpersonal relations*. John Wiley & Sons Inc. <https://doi.org/10.1037/10628-000>
- Heinrich, H. W. (1931). Industrial Accident Prevention. In *Industrial Accident Prevention. A Scientific Approach*. (Second Edi). McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Heinrich, H. W. (1941). *Industrial Accident Prevention. A Scientific Approach*. (Second Edition, Issue Second Edition). McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Helmreich, R. L., & Merritt, A. C. (1998). *Culture at work in aviation and medicine : national, organizational and professional influences*.
- Hinkle, S., & Brown, R. J. (1990). Intergroup comparisons and social identity. In D. Abrams & M. A. Hogg (Eds.), *Social identity theory Constructive and critical advances* (pp. 48–70). Springer Verlag.
- Hitlin, S., & Piliavin, J. A. (2004). Values: Reviving a dormant concept. In *Annual Review of Sociology* (Vol. 30, pp. 359–393). Annual Reviews . <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.30.012703.110640>

- Hogg, M. A., & Vaughan, G. M. (2014). *Sosyal Psikoloji* (İ. Yıldız & A. Gelmez (eds.); 3. Basım). Ütopya Yayınları .
- Hollnagel, E. (1993). *Human Reliability Analysis: Context and Control* . Academic Press Inc.
- Hollnagel, E. (2012a). *FRAM: the Functional Resonance Analysis Method modelling complex socio-technical systems* (1st editio). Ashgate Publishing.
- Hollnagel, E. (2014). *Safety-I and Safety-II: The Past and Future of Safety Management*. Ashgate.
- Hollnagel, E. (2016). *Barriers and accident prevention*. Routledge.
- Hollnagel, E. (2018). *The Functional Resonance Analysis Method*.
- Hollnagel, E. (2021). Safer Systems: People Training or System Tuning? *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education* 2021, Vol. 11, Pages 990-998, 11(3), 990–998. <https://doi.org/10.3390/EJIHPE11030073>
- Hollnagel, E. (2012b). Understanding accidents-from root causes to performance variability. *Proceedings of the IEEE 7th Conference on Human Factors and Power Plants*, 1-1-1–6. <https://doi.org/10.1109/HFPP.2002.1042821>
- Homer, P. M., & Kahle, L. R. (1988). A Structural Equation Test of the Value-Attitude-Behavior Hierarchy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(4), 638–646. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.4.638>
- Hosseini, S. S., & Torghabeh, Z. J. (2012). Major theories of construction accident causation models: A literature review. *International Journal of Advances in Engineering & Technology*, 4(2), 53–66.
- Hsu, I. Y., Su, T. S., Kao, C. S., Shu, Y. L., Lin, P. R., & Tseng, J. M. (2012). Analysis of business safety performance by structural equation models. *Safety Science*, 50(1), 1–11. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2011.04.012>
- Hui-Nee, A. (2014). Safety culture in Malaysian workplace: An analysis of occupational accidents. *Health and the Environment Journal*, 5(3), pp.
- Inglehart, R. (1977). *The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles Among Western ...* - Ronald Inglehart - Google Kitaplar. Princeton University

Press.

- Inglehart, R., & Abramson, P. R. (1994). Economic Security and Value Change. *American Political Science Review*, 88(2), 336–354. <https://doi.org/10.2307/2944708>
- Inglehart, R., & Baker, W. E. (2000). Modernization, cultural change, and the persistence of traditional values. *American Sociological Review*, 65(1), 19–51. <https://doi.org/10.2307/2657288>
- Inglehart, R., & Welzel, C. (2010). Changing mass priorities: The link between modernization and democracy. *University of Michigan Perspectives on Politics*, 551–567.
- International Labour Organization. (1983). *Encyclopaedia of Occupational Safety and Health*. http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_113329/lang--en/index.htm Erişim Tarihi: 13.07.2023
- International Nuclear Safety Advisory Group. (1986). *Summary report on the post-accident review meeting on the Chernobyl accident (No. 75)*.
- Jackson, D. L. (2003). Revisiting sample size and number of parameter estimates: Some support for the N:q hypothesis. *Structural Equation Modeling*, 10(1), 128–141. https://doi.org/10.1207/S15328007SEM1001_6
- Jussim, L., & Fleming, C. (1996). Self-fulfilling prophecies and the maintenance of social stereotypes: The role of dyadic interactions and social forces. *Stereotypes and Stereotyping*, 161–192.
- Kahle, L. R. (1996). *The Psychology of Values: The Ontario Symposium, Volume 8* (C. Seligman, J. M. Olson, & M. P. Zanna (eds.)). Lawrence Erlbaum Associates.
- Kangavari, M., Avakh, A., Nourian, R., Afshari, M., & Afshari, M. (2017). Evaluating the Knowledge, Attitude and Safety Performance in the Prevention of Occupational Accidents among Workers in One of Iran Khodro's Piece Making Companies. *Iranian Journal of Health, Safety and Environment*, 4(4), 859–865.
- Kavas, E. (2013). Demografik değişkenlere göre dini tutum. *Akademik Bakış Dergisi*, 38, 1–20.

- Kaya, A., & Bozkur, B. (2015). Kadercilik eğilimi ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik Ve güvenirlik çalışması. *Mersin University Journal of the Faculty of Education*, 11(3), 935–946. <https://doi.org/10.17860/EFD.55137>
- Kayani, A., King, M. J., & Fleiter, J. J. (2011). Fatalism and road safety in developing countries, with a focus on Pakistan . *Journal of the Australasian College of Road Safety*, 22(2), 41–47.
- Kheni, N. A. (2008). *Impact of health and safety management on safety performance of small and medium-sized construction businesses in Ghana*. Loughborough University.
- Kim, Y., Park, J., & Park, M. (2016). Creating a culture of prevention in occupational safety and health practice. *Safety and Health at Work*, 7(2), 89–96. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.02.002>
- Kish-Gephart, J. J., Detert, J. R., Treviño, L. K., & Edmondson, A. C. (2009). Silenced by fear:. The nature, sources, and consequences of fear at work. *Research in Organizational Behavior*, 29, 163–193. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2009.07.002>
- Klein, H. J. (1989). An Integrated control theory model of work motivation. *Academy of Management Review*, 14(2), 150–172. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4282072>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4. basım). The Guilford Press.
- Koçak, T. (2014). *Evli çiftlerde ideal benliğe yönelim ile değer benzerliğinin evlilik doyumuyla bağlantısı* [Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Kopelman, R. E., Rovenpor, J. L., & Guan, M. (2003). The Study of Values: Construction of the fourth edition. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 203–220. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00047-7](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00047-7)
- Korkmaz, H., Sünnetçioğlu, S., & Koyuncu, M. (2015). Duygusal Emek Davranışlarının Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi: Yiyecek İçecek Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma . *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(12), 14–33.

- Kouabenan, D. R. (1998). Beliefs and the Perception of Risks and Accidents. *Risk Analysis*, 18(3), 243–252. <https://doi.org/10.1111/J.1539-6924.1998.TB01291.X>
- Kouabenan, D. R. (2009). Role of beliefs in accident and risk analysis and prevention. *Safety Science*, 47(6), 767–776. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2008.01.010>
- Leveson, N. G. (2004). A new accident model for engineering safer systems. *Safety Science*, 42(4), 237–270. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(03\)00047-X](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(03)00047-X)
- Leveson, N. G. (2011). *Engineering a safer world: systems thinking applied to safety*. The MIT Press.
- Leveson, N. G. (2009). The need for new paradigms in safety engineering . *Safety-Critical Systems: Problems, Process and Practice*, 20. https://doi.org/10.1007/978-1-84882-349-5_1
- Li, H., Lu, M., Hsu, S. C., Gray, M., & Huang, T. (2015). Proactive behavior-based safety management for construction safety improvement. *Safety Science*, 75, 107–117. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.01.013>
- Liu, E. Y., & Mencken, F. C. (2010). Fatalistic voluntarism and life happiness in post-socialist China. *Sociological Spectrum*, 30(3), 270–288. <https://doi.org/10.1080/02732171003635455>
- Liu, M., Wu, J., Yousaf, A., Wang, L., Hu, K., Plant, K. L., McIlroy, R. C., & Stanton, N. A. (2021). Exploring the Relationship between Attitudes, Risk Perceptions, Fatalistic Beliefs, and Pedestrian Behaviors in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2021, Vol. 18, Page 3378, 18(7), 3378. <https://doi.org/10.3390/IJERPH18073378>
- Lu, S., & Yan, H. (2013). A comparative study of the measurements of perceived risk among contractors in China. *International Journal of Project Management*, 31(2), 307–312. <https://doi.org/10.1016/J.IJPROMAN.2012.06.001>
- Madran, H. A. D. (2018). Temel Beklenti Etkisi: Kendini Gerçekleştiren Kehanet. In K. Çayır & M. A. Ceyhan (Eds.), *Ayrımcılık: Çok boyutlu yaklaşımlar* (pp. 29–40). Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Maercker, A., Ben-Ezra, M., Esparza, O. A., & Augsburger, M. (2019). Fatalism as a traditional cultural belief potentially relevant to trauma sequelae: Measurement

- equivalence, extent and associations in six countries. *European Journal of Psychotraumatology*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/20008198.2019.1657371>
- Maio, G. R., Pakizeh, A., Cheung, W. Y., & Rees, K. J. (2009). Changing, Priming, and Acting on Values: Effects via Motivational Relations in a Circular Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(4), 699–715. <https://doi.org/10.1037/a0016420>
- Mannan, M. S., West, H. H., Keren, N., & Michael O’connor, T. (2004). PROCESS SAFETY ISSUES FOR SMALL BUSINESSES. *Proceedings of Hazards XVIII, Institution of Chemical Engineers*.
- Manuele, F. A. (2011). Reviewing Heinrich: Dislodging Two Myths From the Practice of Safety. *Professional Safety*, 56(10), 52–61.
- Manzey, D., & Marold, J. (2009). Occupational accidents and safety: The challenge of globalization. *Safety Science*, 47(6), 723–726. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2008.01.013>
- Marshall, T. M. (2020). Risk perception and safety culture: Tools for improving the implementation of disaster risk reduction strategies. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 47, 101557. <https://doi.org/10.1016/J.IJDRR.2020.101557>
- Martín, J. E., Rivas, T., Matías, J. M., Taboada, J., & Argüelles, A. (2009). A Bayesian network analysis of workplace accidents caused by falls from a height. *Safety Science*, 47(2), 206–214. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2008.03.004>
- McIlroy, R. C., Mont’Alvão, C., Cordovez, S. P., Vásconez-González, J., & Ortiz Prado, E. (2022). The influence of fatalistic beliefs and risk perceptions on road safety attitudes in Latin America; A two-country study. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 90, 84–99. <https://doi.org/10.1016/J.TRF.2022.08.003>
- McSween, T. E. (2003). *Values-Based Safety Process: Improving Your Safety Culture With Behavior-Based Safety* (Second Edition). John Wiley & Sons .
- Mearns, K. J., & Flin, R. (1999). Assessing the state of organizational safety - Culture or climate? *Current Psychology*, 18(1), 5–17. <https://doi.org/10.1007/s12144->

- Mearns, K., Rundmo, T., Flin, R., Gordon, R., & Fleming, M. (2004). Evaluation of psychosocial and organizational factors in offshore safety: a comparative study. *Journal of Risk Research*, 7(5), 545–561. <https://doi.org/10.1080/1366987042000146193>
- Mearns, K., & Yule, S. (2009). The role of national culture in determining safety performance: Challenges for the global oil and gas industry. *Safety Science*, 47(6), 777–785. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2008.01.009>
- Mendeloff, J., Nelson, C., Ko, K., & Haviland, A. (2006). *Small businesses and workplace fatality risk: an exploratory analysis* (1st edition). Rand Corporation.
- Merritt, A. C., & Helmreich, R. L. (1996). Human factors on the flight deck: The influence of national culture. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 27(1), 5–24. <https://doi.org/10.1177/0022022196271001>
- Milczarek, M., & Najmiec, A. (2004). The Relationship Between Workers' Safety Culture and Accidents, Near Accidents and Health Problems. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 10(1), 25–33. <https://doi.org/10.1080/10803548.2004.11076592>
- Miller, J. G. (1997). Cultural conceptions of duty. In D. Munro, J. F. Schumaker, & S. C. Carr (Eds.), *Motivation and culture* (pp. 178–192). Routledge.
- Miller, J. G., & Bersoff, D. M. (1998). The Role of Liking in Perceptions of the Moral Responsibility to Help: A Cultural Perspective. *Journal of Experimental Social Psychology*, 34(5), 443–469. <https://doi.org/10.1006/jesp.1998.1359>
- Mohamed, S., Ali, T. H., & Tam, W. Y. V. (2009). National culture and safe work behaviour of construction workers in Pakistan. *Safety Science*, 47(1), 29–35. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2008.01.003>
- Mokarami, H., Alizadeh, S. S., Rahimi Pordanjani, T., & Varmazyar, S. (2019). The relationship between organizational safety culture and unsafe behaviors, and accidents among public transport bus drivers using structural equation modeling. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 65, 46–55. <https://doi.org/10.1016/J.TRF.2019.07.008>

- Muhmad, S. N., & Rahim, N. A. A. A. (2020). Islamic financing for small medium enterprises in Malaysia: A proposed framework. *Global Business Management Review*, 5(27), 143–150.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (1997, April). Perceptions of safety at work: Developing a model to link organizational safety climate and individual behavior. *12th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology*.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2002). Safety Climate and Safety Behaviour. *Australian Journal of Management*, 27((1_suppl)), 67–75.
<https://doi.org/10.1177/031289620202701S08>
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946–953.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.946>
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34(1–3), 99–109.
[https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00008-4](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00008-4)
- Ng, S. I., Lee, J. A., & Soutar, G. N. (2007). Are Hofstede’s and Schwartz’s value frameworks congruent? *International Marketing Review*, 24(2), 164–180.
<https://doi.org/10.1108/02651330710741802>
- Ngueutsa, R., & Kouabenan, D. R. (2017). Fatalistic beliefs, risk perception and traffic safe behaviors. *European Review of Applied Psychology*, 67(6), 307–316.
<https://doi.org/10.1016/J.ERAP.2017.10.001>
- Niza, C., Silva, S., & Lima, M. L. (2008). Occupational accident experience: Association with workers’ accident explanation and definition. *Safety Science*, 46(6), 959–971. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.11.015>
- Nordlöf, H., Wiitavaara, B., Winblad, U., Wijk, K., & Westerling, R. (2015). Safety culture and reasons for risk-taking at a large steel-manufacturing company: Investigating the worker perspective. *Safety Science*, 73, 126–135.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.11.020>
- Nykänen, M., Salmela-Aro, K., Tolvanen, A., & Vuori, J. (2019). Safety self-efficacy

- and internal locus of control as mediators of safety motivation – Randomized controlled trial (RCT) study. *Safety Science*, 117, 330–338. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.04.037>
- Okolie, K. C., & Okoye, P. U. (2012). Assessment of national culture dimensions and construction health and safety climate in Nigeria. *Science Journal of Environmental Engineering Research*, 2012, 1–6. <https://doi.org/10.7237/sjeer/167>
- Olçay, Z. F. (2021). İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Ölçeği; Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 23, 678–685. <https://doi.org/10.31590/EJOSAT.892845>
- Olçay, Z. F., Sakallı, A. E., Temur, S., & Yazıcı, A. (2022). A study of the shift in fatal construction work-related accidents during 2012–2019 in Turkey. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 1–11. <https://doi.org/10.1080/10803548.2021.1900503>
- Oliver, A., Cheyne, A., Tomás, J. M., & Cox, S. (2002). The effects of organizational and individual factors on occupational accidents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(4), 473–488. <https://doi.org/10.1348/096317902321119691>
- Öz, H. B. (2019). Schwartz bireysel değer yönelimleri ile psikolojik iyi oluş düzeyi ilişkisinin araştırılması: Samandağ örnekleme (Issue February) [Çağ Üniversitesi]. <https://doi.org/10.377/0033-2909.I26.1.78>
- Özensel, E. (2003). Sosyolojik Bir Olgu Olarak Değer. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(3), 217–240.
- Özgüven, N. (2013). Batıl inançların yenilikçilikteki rolünün analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(3), 111–124.
- Ozturk, F., Sakallı, A. E., Tak, G., & Tarakci, E. (2023). Tenerife Accident Analysis: a comparison of Fault Tree Analysis, Failure Mode and Effects Analysis and Causal Analysis based on System Theory. *Gazi University Journal of Science*, 36(2), 773–790. <https://doi.org/10.35378/gujs.1014604>
- Patankar, M. S., & Sabin, E. J. (2010). The safety culture perspective. In *Human*

factors in aviation (pp. 95–122). Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-374518-7.00004-3>

Peker, M., Doğru, O. C., & Meşe, G. (2022). Role of Supervisor Behavioral Integrity for Safety in the Relationship Between Top-Management Safety Climate, Safety Motivation, and Safety Performance. *Safety and Health at Work*, 13(2), 192–200. <https://doi.org/10.1016/J.SHAW.2022.03.006>

Perez-Floriano, L. R. (2001). Hazard information, risk perception, cultural values, and safety compliance: A comparison of Canada, Mexico, and the United States. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 62(3-B), 1629.

Perilla, J. L., Norris, F. H., & Lavizzo, E. A. (2002). Ethnicity, culture, and disaster response: Identifying and explaining ethnic differences in PTSD six months after Hurricane Andrew. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 21(1), 20–45. <https://doi.org/10.1521/jscp.21.1.20.22404>

Perneger, T. V. (2005). The Swiss cheese model of safety incidents: Are there holes in the metaphor? *BMC Health Services Research*, 5(1), 1–7. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-5-71>

Perrow, C. (1986). *Complex organizations; A critical essay* (Third Edit). Random House.

Petersen, D. (1988). *Safety Management: A Human Approach*. American Society of Safety Engineers.

Pordanjani, T. R., & Ebrahimi, A. M. (2015). Safety Motivation and Work Pressure as Predictors of Occupational Accidents in the Petrochemical Industry. *Health Scope*, 4(4), 26492. <https://doi.org/10.17795/JHEALTHSCOPE-26492>

Qiao, W., Li, X., & Liu, Q. (2019). Systemic approaches to incident analysis in coal mines: Comparison of the STAMP, FRAM and “2–4” models. *Resources Policy*, 63, 101453. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2019.101453>

Rasmussen, J. (1985). Trends in human reliability analysis. *Ergonomics*, 28(8), 1185–1196. <https://doi.org/10.1080/00140138508963241>

Reason, J. (1987). The Chernobyl errors. In *Bulletin of the British Psychological*

Society. ST Andrews House, 48 Princess Rd East, Leicester, Leics, England LE1 7dr: British Psychological Soc.

Reason, J. (1990). *Human error*. Cambridge university press.

Reason, J. (1995). A systems approach to organizational error. *Ergonomics*, 38(8), 1708–1721. <https://doi.org/10.1080/00140139508925221>

Reason, J. (2008). *The human contribution: unsafe acts, accidents and heroic recoveries*. Ashgate Publishing.

Reason, James. (2000). Safety paradoxes and safety culture. *Injury Control and Safety Promotion*, 7(1), 3–14. [https://doi.org/10.1076/1566-0974\(2000003\)7](https://doi.org/10.1076/1566-0974(2000003)7)

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Kanun No. 5510 (2006).

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Kanun No. 6331 (2012).

Rispler, C., & Luria, G. (2021). Employee experience and perceptions of an organizational road-safety intervention – A mixed-methods study. *Safety Science*, 134, 105089. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2020.105089>

Roccas, S., Sagiv, L., Schwartz, S. H., & Knafo, A. (2002). The Big Five Personality Factors and Personal Values. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(6), 789–801. <https://doi.org/10.1177/0146167202289008>

Rohrmann, B., & Renn, O. (2000). Risk perception research: an introduction. In B. Rohrmann & O. Renn (Eds.), *Cross-Cultural Risk Perception: A Survey of Empirical Studies* (1st edition, pp. 11–53). Kluwer. https://doi.org/10.1007/978-1-4757-4891-8_1

Rokeach, M. (1971). Long-range experimental modification of values, attitudes, and behavior. *American Psychologist*, 26(5), 453–459. <https://doi.org/10.1037/h0031450>

Rokeach, M. (1973). The Nature of Human Values. In *Free Press*. Free Press.

Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1), 1–28.

<https://doi.org/10.1037/H0092976>

- Rotter, Julian B. (1960). Some implications of a social learning theory for the prediction of goal directed behavior from testing procedures. *Psychological Review*, 67(5), 301–316. <https://doi.org/10.1037/H0039601>
- Rudnev, M., Magun, V., & Schwartz, S. H. (2018). Relations Among Higher Order Values Around the World. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 49(8), 1165–1182. <https://doi.org/10.1177/0022022118782644>
- Ruiü, G. (2012). Is fatalism a cultural belief? An empirical analysis on the origin of fatalistic tendencies. *Munich Personal RePEc Archive*.
- Ruiü, G. (2013). The origin of fatalistic tendencies: An empirical investigation. *Economics and Sociology*, 6(2), 103–125. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2013/6-2/10>
- Rundmo, T., & Hale, A. R. (2003). Managers' attitudes towards safety and accident prevention. *Safety Science*, 41(7), 557–574. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(01\)00091-1](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(01)00091-1)
- Sakallı, A. E. (2019). A tipi ve B tipi kişilik özelliğine sahip bireylerde iş doyumu ve kazalanma arasındaki ilişkinin incelenmesi. *OHS Academy*, 2(1), 11–31.
- Sakallı, A. E., Temur, S., Badem, M. A., & Karataş, E. (2022). Güvenlik İkliminin Güvenlik Performansına Olan Etkisi: Türkiye'deki Çalışanlar Arasında Bir Çalışma. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 33, 93–106. <https://doi.org/10.31590/EJOSAT.1023484>
- Salminen, S., & Tallberg, T. (1996). Human errors in fatal and serious occupational accidents in finland. *Ergonomics*, 39(7), 980–988. <https://doi.org/10.1080/00140139608964518>
- Salmon, P. M., Cornelissen, M., & Trotter, M. J. (2012). Systems-based accident analysis methods: A comparison of Accimap, HFACS, and STAMP. *Safety Science*, 50(4), 1158–1170. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2011.11.009>
- Sanders, M. S., & McCormick, E. (1993). *Human Factors in Engineering and Design* (Seventh Ed). McGraw-Hill Inc.

- Sanders, M. S., & Shaw, B. E. (1988). Research to determine the contribution of system factors in the occurrence of underground injury accidents. In *Bureau of Mines, US Department of the Interior*.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23–74.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 25, Issue C). Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)
- Schwartz, S. H. (1994). Beyond individualism/collectivism: New cultural dimensions of values. In *Individualism and collectivism: Theory, method, and applications*. (pp. 85–119). Sage Publications, Inc.
- Schwartz, S. H. (2006a). *Basic Human Values: An Overview*.
- Schwartz, S. H. (2006b). Les valeurs de base de la personne : théorie, mesures et applications. *Revue Française de Sociologie*, 47(4), 929–968.
- Schwartz, S. H. (2007). Basic Human Values: Theory, Measurement, and Applications. *Revue Française de Sociologie*, 47(4), 249–288.
- Schwartz, S. H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture Article*, 2(1), 1–20. <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116>
- Schwartz, S. H. (2017). Individual values across cultures. In Praeger/ABC-CLIO (Ed.), *The Praeger handbook of personality across cultures: Culture and characteristic adaptations* (pp. 121–152). APA PsycInfo.
- Schwartz, S. H., & Bardi, A. (2001). Value Hierarchies Across Cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32(3), 268–290. <https://doi.org/10.1177/0022022101032003002>
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1987). Toward A Universal Psychological Structure of Human Values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(3), 550–562. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.53.3.550>

- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., Ramos, A., Verkasalo, M., Lönnqvist, J. E., Demirutku, K., Dirilen-Gumus, O., & Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(4), 663–688. <https://doi.org/10.1037/a0029393>
- Seo, D. C. (2005). An explicative model of unsafe work behavior. *Safety Science*, 43(3), 187–211. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2005.05.001>
- Şimşekoğlu, Ö., Nordfjærn, T., Zavareh, M. F., Hezaveh, A. M., Mamdoohi, A. R., & Rundmo, T. (2013). Risk perceptions, fatalism and driver behaviors in Turkey and Iran. *Safety Science*, 59, 187–192. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.05.014>
- Şişman, M. (2014). *Örgütler ve kültürler* (4. baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Siu, O. L., Phillips, D. R., & Leung, T. W. (2003). Age differences in safety attitudes and safety performance in Hong Kong construction workers. *Journal of Safety Research*, 34(2), 199–205. [https://doi.org/10.1016/S0022-4375\(02\)00072-5](https://doi.org/10.1016/S0022-4375(02)00072-5)
- Skinner, B. F. (1953). Selections from Science and Human Behavior. *Readings in Philosophy of Psychology*, 1.
- Sklet, S. (2004). Comparison of some selected methods for accident investigation. *Journal of Hazardous Materials*, 111(1–3), 29–37. <https://doi.org/10.1016/j.jhazmat.2004.02.005>
- Slovic, P., Finucane, M. L., Peters, E., & MacGregor, D. G. (2004). Risk as analysis and risk as feelings: Some thoughts about affect, reason, risk, and rationality. *Risk Analysis*, 24(2), 311–322. <https://doi.org/10.1111/J.0272-4332.2004.00433.X>
- Snyder, M. (1981). On the self-perpetuating nature of social stereotypes. In D. L. Hamilton (Ed.), *Cognitive processes in stereotyping and intergroup behavior* (1st edition, pp. 183–212). Lawrence Erlbaum Associates.
- Snyder, Mark. (1984). When Belief Creates Reality. *Advances in Experimental Social Psychology*, 18, 247–305. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60146-X](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60146-X)
- Spranger, E. (1928). *Types of Men Authorized Version of the 5th Gex* (Paul J. W. Piñors & Karras Wiemeyer Verlay (eds.)).

- Starren, A., Hornikx, J., & Luijters, K. (2013). Occupational safety in multicultural teams and organizations: A research agenda. *Safety Science*, 52, 43–49. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2012.03.013>
- Stranks, J. W. (2007). *Human factors and behavioural safety*. Routledge.
- Subramaniam, C., Johari, J., Mashi, M. S., & Mohamad, R. (2023). The influence of safety leadership on nurses' safety behavior: The mediating role of safety knowledge and motivation. *Journal of Safety Research*, 84, 117–128. <https://doi.org/10.1016/J.JSR.2022.10.013>
- Sultan, S., Shabbir, S., & Kanwal, F. (2019). Gender Role Differences in the Preferences of Values Among University Students. *University of Wah Journal of Social Sciences*, 2(1), 59–74.
- Svenson, O. (2001). Accident and Incident Analysis Based on the Accident Evolution and Barrier Function (AEB) Model. *Cognition, Technology & Work*, 3(1), 42–52. <https://doi.org/10.1007/pl00011521>
- Bölgesel İstatistiklerin Toplanması, Geliştirilmesi, Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Analizlerinin Yapılması, Bölgesel Politikaların Çerçevesinin Belirlenmesi ve Avrupa Birliği Bölgesel İstatistik Sistemine Uygun Karşılaştırılabilir İstatistiki Veri Tabanı Oluş, Pub. L. No. 4720, 1 (2002). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2002/09/20020922.htm#3>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics title: Using multivariate statistics* (5th editio). Pearson.
- Tarakçı, E., Ensari Özay, M., Sakallı, A. E., & Can, E. (2020). Understanding Covid-19 Management Process in Health Care Facilities Using Functional Resonance Analysis Method. *Journal of Health, Medicine and Nursing*, 80, 96–101. <https://doi.org/10.7176/jhmn/80-13>
- Taylor, G., Easter, K., & Hegney, R. (2004). *Enhancing occupational safety and health*. Elsevier/Butterworth-Heinemann.
- Taylor, G. W., & Ussher, J. M. (2001). Making Sense of S&M: A Discourse Analytic Account. *Sexualities*, 4(3), 293–314.
- Temur, S. (2019). Türkiye ve Çekya arasındaki güvenlik kültürüne bakış açısı üzerine

irdeleme. *OHS ACADEMY*, 2(2), 67–76.

Toft, Y., Dell, G., Klockner, K., & Hutton, A. (2012). *Models of causation safety*.

Toraman, S. (2021). Karma Yöntemler Araştırması: Kısa Tarihi, Tanımı, Bakış Açıları ve Temel Kavramlar/ Mixed Methods Research: A Brief History, Definitions, Perspectives, and Key Elements. *Nitel Sosyal Bilimler*, 3(1), 1–29. <https://doi.org/10.47105/nsb.847688>

Trompenaars, F., & Hampden-Turner, C. (1998). *Riding the waves of culture: Understanding diversity in global business*. Irwin.

Trompenaars, Fons. (1996). Resolving International Conflict: Culture and Business Strategy. *Business Strategy Review*, 7(3), 51–68. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8616.1996.tb00132.x>

Underwood, P., & Waterson, P. (2014). Systems thinking, the Swiss Cheese Model and accident analysis: A comparative systemic analysis of the Grayrigg train derailment using the ATSB, AcciMap and STAMP models. *Accident Analysis and Prevention*, 68, 75–94. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2013.07.027>

UNDRRR. (2017). *United nations Office for disaster risk reduction*. <https://www.undrr.org/> Erişim Tarihi:13.07.2023

Üstünova, K. (2022). Eylem İstemine Göre Özne Türü ya da Özne Türüne Göre Eylem Niteliği Belirlenebilir mi? *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim (TEKE) Dergisi*, 11(1), 57–68.

Vaughan, E. (1993). Chronic Exposure to an Environmental Hazard: Risk Perceptions and Self-Protective Behavior. *Health Psychology*, 12(1), 74–85. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.12.1.74>

Verplanken, B., & Holland, R. W. (2002). Motivated decision making: Effects of activation and self-centrality of values on choices and behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(3), 434–447. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.3.434>

Vinodkumar, M. N., & Bhasi, M. (2010). Safety management practices and safety behaviour: Assessing the mediating role of safety knowledge and motivation. *Accident Analysis and Prevention*, 42(6), 2082–2093.

<https://doi.org/10.1016/j.aap.2010.06.021>

- Wahlström, B., & Rollenhagen, C. (2014). Safety management - A multi-level control problem. *Safety Science*, 69, 3–17. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.06.002>
- Weber, E. U., Blais, A.-R., & Betz, N. E. (2002). A domain-specific risk-attitude scale: measuring risk perceptions and risk behaviors. *Journal of Behavioral Decision Making*, 15(4), 263–290. <https://doi.org/10.1002/BDM.414>
- Weick, K. E., Sutcliffe, K. M., & Obstfeld, D. (1999). Organizing for high reliability: Processes of collective mindfulness. *Research in Organizational Behavior*, 21, 81–123.
- Welzel, C., & Inglehart, R. (2010). Agency, Values, and Well-Being: A Human Development Model. *Social Indicators Research*, 97, 43–63. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9557-z>
- Wilkinson, L. (1999). Statistical methods in psychology journals: Guidelines and explanations. *American Psychologist*, 54(8), 594–604. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.8.594>
- Willamson, A., & Feyer, A. M. (1990). Behavioural epidemiology as a tool for accident research. *Journal of Occupational Accidents*, 12(1–3), 207–222. [https://doi.org/10.1016/0376-6349\(90\)90107-7](https://doi.org/10.1016/0376-6349(90)90107-7)
- Woods, D. D., Johannesen, L. J., Cook, R. I., & Sarter, N. B. (1994). *Behind human error: Cognitive systems, computers and hindsight. (No. CSERIAC-SOAR-94-01).*
- Xia, N., Wang, X., Griffin, M. A., Wu, C., & Liu, B. (2017). Do we see how they perceive risk? An integrated analysis of risk perception and its effect on workplace safety behavior. *Accident Analysis & Prevention*, 106, 234–242. <https://doi.org/10.1016/J.AAP.2017.06.010>
- Yapıcı, A., Kutlu, M. O., & Bilican, F. I. (2012). Öğretmen Adaylarının Değer Yönelimleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(42), 129–151.
- Yazıcıoğlu, M. S. (1999). Kaza ve kader konusu. In A. Akbulut (Ed.), *İslam Dini Esasları* (5. Baskı, pp. 92–105). Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi.

- Ying, L., Zhijia, H., & Lianbao, L. (2012). Motivation mechanism of accident prevention in coal mine. *Procedia Engineering*, 43, 174–179. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2012.08.030>
- Yılmaz, M. A. (2008). Kazaklarda batıl inanışlar. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 417–430.
- Yousefi, A., Rodriguez Hernandez, M., & Lopez Peña, V. (2019). Systemic accident analysis models: A comparison study between AcciMap, FRAM, and STAMP. *Process Safety Progress*, 38(2), e12002. <https://doi.org/10.1002/prs.12002>
- Yule, S. (2003). *Senior management influence on safety in the UK and US energy sectors*. University of Aberdeen.
- Zhang, J., Fu, J., Hao, H., Fu, G., Nie, F., & Zhang, W. (2020). Root causes of coal mine accidents: Characteristics of safety culture deficiencies based on accident statistics. *Process Safety and Environmental Protection*, 136, 78–91. <https://doi.org/10.1016/j.psep.2020.01.024>
- Zotzmann, Y., van der Linden, D., & Wyrwa, K. (2019). The relation between country differences, cultural values, personality dimensions, and error orientation: An approach across three continents – Asia, Europe, and North America. *Safety Science*, 120, 185–193. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.06.013>
- Zulkkifly, S. S., Baharudin, M. R., Mahadi, M. R., Hasan, N. H., & Ismail, S. N. S. (2021). The Impact of Superior Roles in Safety Management on Safety Performance in SME Manufacturing in Malaysia. *Global Business Review*, 09721509211049588. https://doi.org/10.1177/09721509211049588/ASSET/IMAGES/LARGE/10.1177_09721509211049588-FIG1.JPEG