

Özgün Makale

İstanbul'da Bir Tekstil İşyerinde Çalışanlar Arasında İş Güvenliği Kültürünün Değerlendirilmesi

Assessment of Occupational Safety Culture Among Employees in a Textile Workplace in Istanbul

Ahmet Baran¹ , Nuray Özgülnar² 

1. Uzm. Dr., Adli Tıp Kurumu, İstanbul, Türkiye

2. Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi, İstanbul Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye

Öz

İş güvenliği kültürü, iş kazalarının önlenmesinde güçlü bir öncü gösterge olarak kabul edilmekte ve kurumsal düzeyde güvenlik eksikliklerinin belirlenmesi ile iyileştirme süreçleri için kritik bir araç işlevi görmektedir. Bu bağlamda, çalışmanın temel amacı, İstanbul'da boya ve baskı alanında faaliyet gösteren bir tekstil işletmesindeki çalışanların güvenlik kültürü düzeyini değerlendirmek ve elde edilen bulguları işletme ile paylaşarak kurumsal güvenlik kültürünün geliştirilmesine katkı sağlamaktır. Bu kesitsel araştırmanın evreni, işletmedeki 182 çalışandan oluşmuş olup, örneklem seçimine gidilmeksizin 181 çalışandan veri toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak Demirbilek tarafından geliştirilen 48 maddelik İş Güvenliği Kültürü Anketi ile 15 soruluk tanımlayıcı bilgi formu kullanılmış ve anketler gözlem altında yanıtlatılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra, ikili grup karşılaştırmaları için Mann-Whitney U ve Ki-Kare testleri, ikiden fazla grup karşılaştırmaları için Kruskal-Wallis testi ve korelasyon analizleri için Spearman korelasyon katsayısı uygulanmıştır. Araştırma grubunun yaş ortalaması $33,87 \pm 10,14$ yıl olup, katılımcıların %38,1'i kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Anketin toplam güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alfa) 0,93 olarak belirlenmiş ve güvenlik kültürü boyutlarının puan ortalamaları genel olarak olumlu düzeyde saptanmıştır. Güvenlik kültürü puanları; 46 yaş ve üzeri çalışanlarda, üniversite mezunlarında, ekonomik durumunu iyi olarak nitelendirenlerde, işçi dışındaki pozisyonlarda (yönetici/mühendis vb.), 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlarda, mesaiye kalmayanlarda ve çalışma yaşamı boyunca iş kazası geçirmeyenlerde anlamlı biçimde daha yüksek bulunmuştur. Korelasyon analizleri, yönetimin bağlılığı ile güvenlik önceliği ve güvenlik iletişimi boyutları arasında; güvenlik önceliği ile güvenlik iletişimi boyutları arasında ve güvenlik eğitimi ile algılama boyutları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Bulgular, işletme bünyesinde güvenlik kültürünün güçlendirilmesi için özellikle farklı demografik ve çalışma gruplarına yönelik özelleştirilmiş programların uygulanmasının gerekliliğine dikkat çekmektedir. Özellikle güvenlik katılımı boyutunun geliştirilmesi, kurum genelinde güvenlik performansının artırılması açısından öncelikli bir alan olarak öne çıkmaktadır. Bu çerçevede, uygulamalı eğitim programları, çalışan katılımını teşvik eden yönetim stratejileri ve risk deneyimleriyle uyumlu öğrenme süreçleri, güvenlik kültürünün sürdürülebilir biçimde iyileştirilmesine katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: tekstil sektörü, güvenlik kültürü, güvenlik katılımı, iş sağlığı ve güvenliği

Abstract

Occupational safety culture is widely recognized as a key leading indicator for the prevention of workplace accidents and serves as a critical instrument for identifying organizational safety deficiencies and guiding continuous improvement processes. Accordingly, this study aimed to assess the safety culture levels among employees working in the dyeing and printing units of a textile company in Istanbul and to provide evidence-based insights to support the enhancement of corporate safety culture by sharing the findings with the organization. This cross-sectional study included the entire population of 182 employees, with data collected from 181 participants. Data collection instruments included the 48-item Occupational Safety Culture Questionnaire developed by Demirbilek, alongside a 15-item descriptive information form, both administered in a supervised setting to ensure data quality. Data analysis employed descriptive statistics, Mann-Whitney U and Chi-square tests for comparisons between two groups, Kruskal-Wallis tests for comparisons among multiple groups, and Spearman correlation coefficients to examine inter-dimensional relationships. The mean age of participants was $33,87 \pm 10,14$ years, and 38.1% were female. The overall reliability of the questionnaire, measured by Cronbach's alpha, was 0.93, and mean scores across safety culture dimensions were generally positive. Notably, safety culture scores were significantly higher among employees aged 46 and above, university graduates, those reporting good economic status, employees in non-worker positions (e.g., managers or engineers), individuals with 16 or more years of tenure, employees who did not regularly work overtime, and those who had not experienced an occupational accident. Correlation analysis revealed positive and significant associations between Management Commitment and both Safety Priority and Safety Communication, between Safety Priority and Safety Communication, and between Safety Training and Perception. These findings underscore the importance of implementing tailored interventions targeting diverse demographic and occupational groups to strengthen organizational safety culture. Specifically, enhancing the dimension of safety participation is a priority for improving overall safety performance. Practical training programs, management strategies that actively encourage employee engagement, and learning processes aligned with real risk experiences are essential for the sustainable development and reinforcement of safety culture within the organization.

Keywords: textile industry, safety culture, occupational health and safety, safety participation

Geliş Tarihi / Received: 25.10.2025 Kabul Tarihi / Accepted: 05.11.2025 Yayın Tarihi / Published: 18.11.2025

Sorumlu Yazar / Correspondence: Nuray Özgülnar Eposta: nuray.ozgulnar@istanbul.edu.tr

Sorumlu Editör / Handling Editor: Ahmet Can Bilgin

Atf için / Suggested Citation: Baran, A. & Özgülnar, N. (2025). İstanbul'da Bir Tekstil İşyerinde Çalışanlar Arasında İş Güvenliği Kültürünün Değerlendirilmesi. *Sosyal Bilimler ve Sağlık Bülteni (SoSa)*, SONBAHAR(16), 57-71.

Giriş

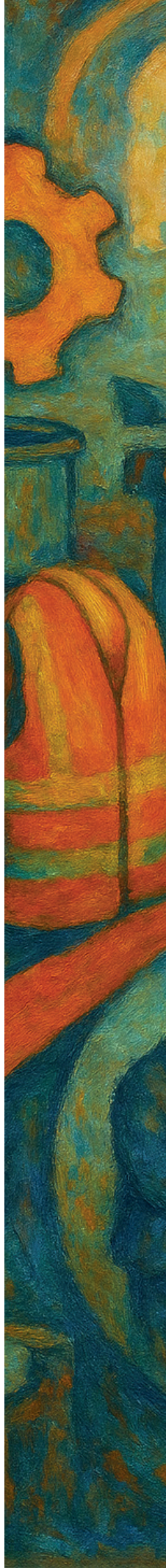
İş kazaları, çalışanlarda yaralanma ve ölüm gibi ciddi sonuçlara yol açmakta; çalışanlar ve aileleri açısından ekonomik zorluklara, örgütler için ise doğrudan ve dolaylı maliyet artışlarına neden olmaktadır. Bu durum, ülkelerin ekonomik yapısını ve toplumsal yaşamını da olumsuz yönde etkilemektedir (Harms-Ringdahl, 2001). İş kazalarının ortaya çıkışı çoğunlukla birden fazla faktörün etkileşimiyle ilişkilidir. Bu faktörler arasında güvenli olmayan davranışlar, örgüt yönetiminin iş güvenliğine yönelik yaklaşımları ve çalışanların bireysel tutumları öncelikli belirleyicilerdir (Reese, 2017).

İş kazalarının azaltılmasında güvenlik kültürü kavramı, güvenli olmayan davranışları önleme ve dönüştürme potansiyeline sahip olması nedeniyle kritik bir rol oynamaktadır (Fernández-Muñiz et al., 2007; Health & Executive, 2005). Güvenlik kültürü kavramı literatürde ilk kez 1986 yılında meydana gelen Çernobil nükleer kazası sonrasında, Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu (IAEA) tarafından yayımlanan raporda kullanılmıştır. Söz konusu raporda, kazanın temel nedenlerinden birinin güvenlik kültüründeki eksiklik olduğu vurgulanmıştır (Cox & Flin, 1998).

Güvenlik kültürü kavramı Health and Safety Executive tarafından, “Bir örgütte bireylerin ve grupların sahip olduğu değerlerin, tutumların, algıların, yeterliliklerin ve davranış kalıplarının bir yansıması olup; örgütün sağlık ve güvenlik yönetimine yönelik bağlılığını, uygulama özelliklerini ve bu konudaki donanımını belirlediği” şeklinde tanımlanmıştır (Health & Executive, 2005)

Güvenlik kültürü Patankar ve Sabin’in yaptıkları çalışmada yapısal olarak 4 basamaklı bir piramit olarak tanımlanmaktadır. Piramitte tabandan tepeye doğru sırasıyla temel güvenlik değerleri, güvenlik liderliği stratejileri, güvenlik iklimi ve güvenli davranışlar yer alır (Patankar & Sabin, 2010). Güvenlik iklimi bu yapıda güvenlik kültürünün bir basamağı olarak kabul edilmektedir.

Güvenlik kültürünün, farklı endüstriler ve ülkelerde güvenlik performansının güvenilir bir göstergesi olduğu; iş kazalarının önlenmesinde önemli bir rol oynadığı



ve örgütlerde güvenlik alanındaki eksikliklerin belirlenmesi ile iyileştirme süreçlerinde etkin bir araç olarak kullanılabileceği birçok araştırma tarafından ortaya konmuştur (Coyle et al., 1995; Gallier & Duarte, 2025; Kumar et al., 2014). Güvenlik kültürünün daha standart biçimde değerlendirilebilmesi amacıyla çeşitli boyutları tanımlanmıştır. Singh ve Verma'nın yaptığı meta-analiz çalışmasında incelenen 60 araştırmanın bulguları sonucunda güvenlik kültürüne ilişkin dokuz ortak boyut belirlenmiştir. Bu boyutlar; yönetimin bağlılığı ve tutumu, güvenlik eğitiminin niteliği ve kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanımına yönelik eğitim, çalışanların güvenlik katılımı ve iletişimi, çalışanların güvenlik bağlılığı, güvenlik önceliği, iş baskısı, çalışma ortamı, çalışanların güvenlik sistemlerinin etkinliğine duydukları güven ve iş güvenliği ile genel memnuniyet düzeyidir (Singh & Verma, 2020).

Güvenlik kültürünün değerlendirilmesinde günümüzde en yaygın kullanılan yöntem, anket ve ölçek uygulamalarıdır. Bu araçlar aracılığıyla örgütlerdeki mevcut güvenlik algısı, tutumlar ve davranışlar ölçülerek genel güvenlik düzeyi değerlendirilebilmektedir (Patankar & Sabin, 2010; Pronovost & Sexton, 2005). Güvenlik kültürünün ölçülmesi, örgütün mevcut güvenlik durumuna ilişkin kapsamlı bilgi sağlamanın yanı sıra, geliştirilmesi gereken alanların belirlenmesine ve uygun çözüm stratejilerinin geliştirilmesine olanak tanımaktadır.

Türkiye'de iş güvenliği kültürü ile ilgili kapsamlı çalışmalardan biri Demirbilek tarafından 2005 yılında tekstil sektöründe gerçekleştirilmiştir (Demirbilek, 2005). Ardından diğer araştırmacılar otomotiv ve imalat sanayi gibi farklı endüstrilerde güvenlik kültürü ile ilgili çalışmalar yapmıştır (Dursun, 2011, 2013; Ocaktan, 2009).

Türkiye'de tekstil sektörü, 2012–2017 ve 2018-2024 yılları arasında iş kazası sıklığı bakımından ilk altı sektör arasında yer almaktadır (Güllüoğlu & Taçgın, 2018; Tunçman, 2024). Bu dönemlerde ve güncel olarak 2024 yılında sektörde iş kazalarının sayısal olarak artış gösterdiği, ayrıca tekstil sektörünün farklı sosyoekonomik gruplardan çalışanları barındırması ve kadın istihdamının görece yüksek olmasıyla dikkat çektiği görülmektedir (SGK, 2024). Bu durum, sektörde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının güçlendirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Özellikle kadın çalışanların yoğun olarak yer aldığı üretim alanlarında ergonomi, iş yükü ve güvenlik kültürüne yönelik önlemlerin geliştirilmesi, iş kazalarının önlenmesinde kritik önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın amacı, İstanbul'da tekstil sektöründe çalışanların güvenlik kültürü düzeyini değerlendirmektir. Araştırmadan elde edilen bulguların, çalışmanın gerçekleştirildiği işyeriyle paylaşılması ve bu doğrultuda örgütte güvenlik kültürünün geliştirilmesine katkı sağlanması hedeflenmiştir.

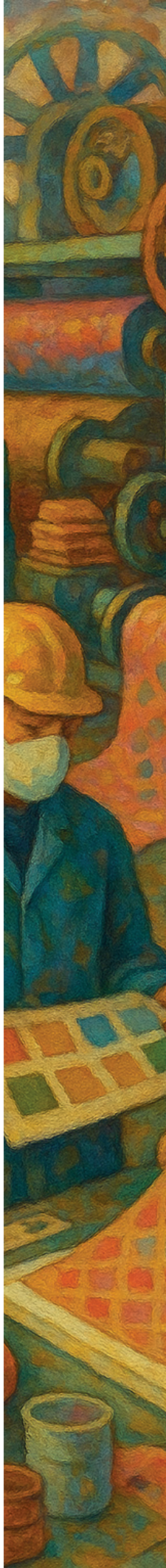
Yöntem ve Gereç

Bu kesitsel araştırma, İstanbul'da tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede çalışan bireyler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini söz konusu işletmede görev yapan tüm çalışanlar ve yöneticiler oluşturmuştur. Çalışmada örneklem seçimine gidilmeyerek, işletmedeki 182 çalışanın tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Eylül–Aralık 2019 tarihleri arasında yürütülen veri toplama sürecinde, araştırmaya katılmayı kabul eden ve gönüllü onam formunu imzalayan 181 katılımcıdan veri elde edilmiştir. Araştırma için İstanbul Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan etik onay alınmıştır (15.08.2019/995).

Bu kesitsel araştırma, İstanbul'da tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede çalışanlar Veriler, iki bölümden oluşan soru formu aracılığıyla toplanmıştır. Birinci bölüm sosyodemografik ve sosyoekonomik özellikleri; ikinci bölüm ise Demirbilek (2005) tarafından geliştirilen İş Güvenliği Kültürü Anketini içermektedir. Altı boyut ve toplam 48 maddeden oluşan anket 5'li Likert tipi yanıt sistemiyle değerlendirilmiştir. Ölçek puanlarının yüksekliği, iş güvenliği kültürü algısının olumlu düzeyde olduğunu göstermektedir.

Soru formunun ön uygulaması 15 kişilik bir grupta yapılmış, ortalama doldurma süresi 30–45 dakika olarak belirlenmiştir. Tanımlayıcı soruların anlaşılabilirliğini artırmak amacıyla biçimsel düzenlemeler yapılmıştır. Soru formu katılımcılar tarafından gözlem altında doldurulmuştur.

Bağımlı değişkenler; yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenliğe katılım ve algılama boyutlarıdır. Bağımsız değişkenler ise yaş, cinsiyet,



medeni durum, eğitim düzeyi, ekonomik durum, görev, toplam iş deneyimi, işyerinde çalışma süresi, vardiya ve mesai durumu, iş kazası ve ramak kala olay yaşama durumlarıdır.

Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma, medyan, minimum, maksimum, sayı ve yüzde) kullanılmıştır. Normal dağılım Kolmogorov–Smirnov ve Shapiro–Wilk testleriyle değerlendirilmiştir. İki grup karşılaştırmalarında Mann–Whitney U ve Ki-kare testleri; ikiden fazla grup karşılaştırmalarında Kruskal–Wallis testi ve gerekli durumlarda Bonferroni düzeltmeli Mann–Whitney U testi uygulanmıştır. Değişkenler arası ilişki Spearman korelasyon testi ile incelenmiş, korelasyon gücü $r=0.00-0.24$ zayıf, $0.25-0.49$ orta, $0.50-0.74$ güçlü ve $0.75-1.00$ çok güçlü olarak yorumlanmıştır.

Tüm analizlerde %95 güven aralığı esas alınmış, $p<0.05$ istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. Veriler, İstanbul Üniversitesi lisanslı SPSS 21.0 (SPSS Inc., Chicago, IL, USA) programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Bulgular

Araştırmanın yürütüldüğü tekstil işletmesinde çalışmakta olan 181 katılımcının yaş ortalaması $33,87\pm 10,14$ olup, ortanca değer 33 (minimum 17, maksimum 74) olarak belirlenmiştir. Araştırma grubunun %61,9'unu ($n=112$) erkekler oluşturmaktadır. Medeni durum açısından incelendiğinde katılımcıların %56,4'ünün ($n=102$) evli, %34,8'inin ($n=63$) bekar ve %8,8'inin ($n=16$) boşanmış veya dul olduğu saptanmıştır. Araştırma grubunun %30,9'unu ($n=56$) lise ve dengi okul mezunları, %17,7'sini ($n=32$) ortaokul mezunları ve %12,7'sini ($n=38$) üniversite mezunları oluştururken, %30,4'ü ($n=55$) ilkokul mezunu veya daha düşük eğitim düzeyine sahiptir. Katılımcıların kendi beyanlarına göre ekonomik durumlarını değerlendirmesi istendiğinde %53'ü ($n=96$) durumunu “orta”, %33,7'si ($n=61$) “iyi değil”, %12,7'si ($n=23$) “iyi” ve %0,6'sı ($n=1$) “çok iyi” olarak ifade etmiştir.

İşyerindeki görev dağılımı incelendiğinde katılımcıların %64,1'inin ($n=116$) işçi, %12,2'sinin ($n=22$) ofis çalışanı, %7,2'sinin ($n=13$) yönetici, %4,4'ünün ($n=8$) ustabaşı, %2,8'inin ($n=5$) mühendis, %2,2'sinin ($n=4$) tekniker/teknisyen ve %7,2'sinin ($n=13$) diğer (grafiker, müşteri temsilcisi, pazarlama, depo görevlisi, şoför vb.) çalışanlardan oluştuğu görülmektedir.

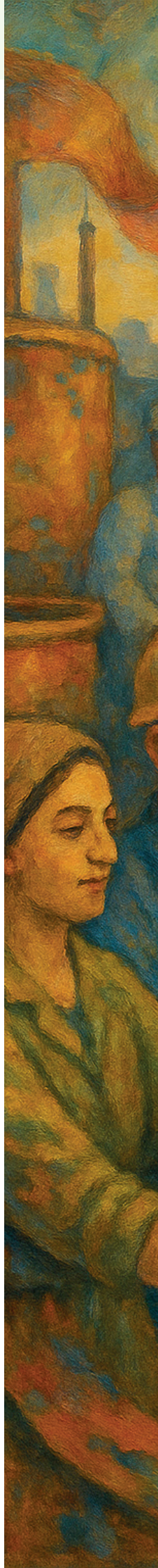
Katılımcıların toplam iş deneyimi ortalaması $11,96 \pm 9,54$ yıl olup, ortanca değer 10 yıl olarak saptanmıştır. Çalışma süresi gruplarına göre dağılım incelendiğinde, 0–5 yıl deneyime sahip çalışanların %32'sini ($n=58$), 6–10 yıl arasında deneyimi olanların %21'ini ($n=38$), 11–15 yıl deneyimli çalışanların %20,4'ünü ($n=37$) ve 16 yıl ve üzeri deneyime sahip olanların %26,5'ini ($n=48$) oluşturduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar, katılımcıların önemli bir kısmının çalışma yaşamında henüz beş yıl ve daha kısa süreye sahip bireylerden oluştuğunu göstermektedir.

Araştırma grubundaki çalışanların meslek yaşamları boyunca iş kazası geçirme durumları incelendiğinde, %8,3'ünün ($n=15$) iş kazası öyküsüne sahip olduğu, %91,7'sinin ($n=166$) ise iş kazası geçirmediği belirlenmiştir. Aynı işyerinde iş kazası geçirme durumuna bakıldığında, katılımcıların %4,4'ünün ($n=8$) iş kazası yaşadığı, %95,6'sının ($n=173$) ise geçirmediği saptanmıştır. Çalışanların meslek yaşamları boyunca ramak kala olay yaşama durumları değerlendirildiğinde, %5'inin ($n=9$) böyle bir olay deneyimlediği, %95'inin ($n=172$) ise ramak kala olay yaşamadığı görülmüştür.

Tablo 1'de çalışanların “iş güvenliği kültürü anketi” puan ortalamalarını ve ölçeğin Cronbach alfa değerleri sunulmaktadır. Bu ölçekte toplam güvenirlik katsayısı 0,93 olarak belirlenmiştir. Güvenlik kültürü boyutlarına ilişkin güvenirlik değerleri ise 0,62 ile 0,83 arasında değişmektedir.

Tablo 1. Çalışanların iş güvenliği kültürü anketi puanları ile ilgili bilgiler

İş güvenliği kültürü boyutları	Madde Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	Ortanca	Minimum	Maksimum	Cronbach alfa
Yönetimin Bağlılığı	7	27,35	4,58	28	9	35	0,790
Güvenlik Önceliği	4	15,71	2,55	16	9	20	0,615
Güvenlik İletişimi	5	18,66	3,3	19	6	25	0,674
Güvenlik Eğitimi	8	30,2	5,57	31	14	40	0,800
Güvenlik Katılımı	5	17,12	4,25	17	5	25	0,828
Algılama	19	70,07	9,21	69	39	91	0,802
Toplam	48	179,11	19,56	180	91	227	0,931



İş güvenliği kültürü değişkenleri arasında bazı boyutlarda güçlü derecede pozitif yönde anlamlı ilişki saptanmıştır. En yüksek korelasyonlar yönetimin bağlılığı ile güvenlik iletişimi ($p<0,01$ $r=0,725$), güvenlik önceliği ile güvenlik iletişimi ($p<0,01$ $r=0,628$), yönetimin bağlılığı ile güvenlik önceliği ($p<0,01$ $r=0,621$) ve güvenlik eğitimi ile algılama ($p<0,01$ $r=0,606$) boyutları arasındadır (Tablo 2).

Tablo 2. İş Güvenliği Kültürü Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar

	Yönetimin Bağlılığı	Güvenlik Önceliği	Güvenlik İletişimi	Güvenlik Eğitimi	Güvenlik Katılımı	Algılama
Yönetimin Bağlılığı	-	.621**	.725**	-.056	.372**	.046
Güvenlik Önceliği	.621**	-	.628**	-.129	.303**	-.010
Güvenlik İletişimi	.725**	.628**	-	-.061	.455**	.087
Güvenlik Eğitimi	-.056	-.129	-.061	-	.190*	.606**
Güvenlik Katılımı	.372**	.303**	.455**	.190*	-	.191*
Algılama	.046	-.010	.087	.606**	.191*	-

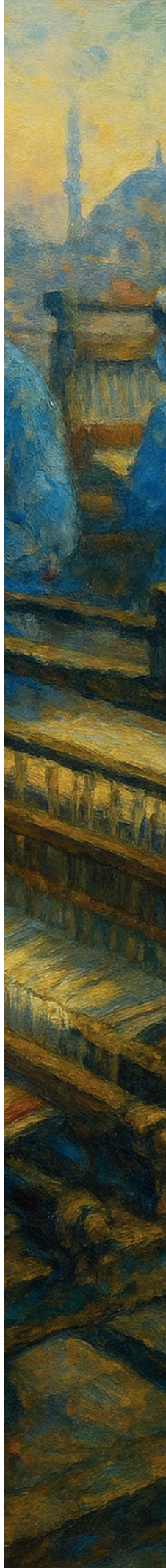
* $p<0,05$ ** $p<0,01$

Cinsiyete göre iş güvenliği kültürü anketi puanları Tablo 3'te verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi ve güvenlik katılımı boyutları açısından cinsiyete dayalı istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamıştır. Bununla birlikte, algılama boyutunda erkek çalışanların puanlarının kadınlara kıyasla daha yüksek olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir (MWU = 3108,00, $p = 0,027$).

Tablo 3, katılımcıların öğrenim düzeylerine göre iş güvenliği kültürü boyutlarına ilişkin puan ortalamalarını sunmaktadır. Bulgular incelendiğinde, öğrenim durumu ile iş güvenliği kültürü değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır ($p>0,05$). Ancak üniversite mezunu çalışanların tüm güvenlik kültürü boyutlarında, diğer eğitim düzeylerine kıyasla daha yüksek puanlar elde ettiği görülmektedir. Bu sonuç, eğitim düzeyinin çalışanların iş güvenliği kültürünü algılama ve geliştirme süreçlerinde belirleyici bir faktör olabileceğini göstermektedir.

Tablo 3. Çalışanların yaş ve eğitim durumuna göre iş güvenliği kültürü değişkenleri

	Yönetimin Bağlılığı Ort±SS Ortanca	Güvenlik Önceliği Ort±SS Ortanca	Güvenlik İletişimi Ort±SS Ortanca	Güvenlik Eğitimi Ort±SS Ortanca	Güvenlik Katılımı Ort±SS Ortanca	Algılama Ort±SS Ortanca
Yaş						
25 yaş ve altı (n=47)	26,19±5,92 26	15,13±3,15 16	18,30±3,64 18	28,60±5,93 29	16,81±4,04 17	69,09±9,17 69
26-35 (n=62)	27,48±4,10 28	15,76±2,30 16	18,77±3,18 19	30,92±5,52 32	17,53±4,05 18	70,94±9,39 70
36-45 (n=48)	27,25±4,05 27	15,67±2,30 16	18,54±3,12 20	31,56±4,43 32	16,83±4,61 17	70,54±8,53 69
46 yaş ve üzeri (n=24)	29,5±2,90 29	16,79±2,09 16	19,29±3,41 20	28,79±6,26 28,5	17,21±4,61 17	68,83±10,37 69
χ^2	7,659	4,241	0,649	7,763	1,043	1,124
p	0,054	0,237	0,885	0,051	0,791	0,771
Cinsiyet						
Erkek (n=112)	27,36±4,27 27	15,60±2,52 16	18,79±3,22 19	30,79±5,40 32	17,06±3,87 17	71,33±8,86 70
Kadın (n=69)	27,35±5,14 28	15,88±2,59 16	18,43±3,45 19	29,25±5,76 29	17,23±4,84 18	68,03±9,47 68
WMU	3638,5	3531	3660,5	3625	3484,5	3108
p	0,509	0,324	0,549	0,080	0,266	0,027
Öğrenim durumu						
İlkokul ve altı (n=55)	26,89±4,48 28	15,33±2,69 16	18,62±2,93 20	30,27±5,65 31	16,69±4,43 16	69,78±11,08 69
Ortaokul (n=32)	27,38±5,32 27,5	15,63±2,83 16	18,81±4 19,5	29,34±6,53 29	16,69±4,72 17	68,75±8,44 68
Lise (n=56)	27,36±4 27	15,54±2,31 16	18,39±3,10 18	30,21±4,72 30,5	17,04±3,97 17	70,30±8,18 69,5
Üniversite (n=38)	28±4,97 28	16,58±2,31 16	18,97±3,55 20	30,82±5,90 32	18,21±3,95 19	71,26±8,46 71
χ^2	1,582	4,894	1,308	0,927	3,433	1,152
p	0,664	0,180	0,727	0,819	0,330	0,765



Tablo 4. Çalışanların ekonomik durumuna göre iş güvenliği kültürü değişkenleri

Ekonomik Durum	Yönetimin Bağlılığı	Güvenlik Önceliği	Güvenlik İletişimi	Güvenlik Eğitimi	Güvenlik Katılımı	Algılama
	Ort±SS Ortanca	Ort±SS Ortanca	Ort±SS Ortanca	Ort±SS Ortanca	Ort±SS Ortanca	Ort±SS Ortanca
İyi değil (n=61)	26,48±4,53 27	15,21±2,57 15	17,89±3,11 17	31,36±5,42 33	17,15±4,47 17	71,3±9,01 71
Orta (n=96)	27,4±4,64 28	16,01±2,53 16	18,95±3,41 20	29,64±5,43 30	16,89±4,24 17	69,84±8,90 69
İyi ve çok iyi (n=24)	29,42±3,96 29	15,75±2,45 16	19,46±3,08 20	29,54±6,28 29,5	17,96±3,77 18	67,88±10,76 67
χ^2	7,006 0,030	4,723 0,094	6,768 0,034	4,125 0,127	1,238 0,539	3,050 0,218

Tablo 4'de çalışanların kendi değerlendirmelerine göre ekonomik durum değişkenine ilişkin iş güvenliği kültürü puan ortalamaları sunulmaktadır. Analiz sürecinde ekonomik durumunu 'çok iyi' olarak belirten katılımcı sayısının düşük olması nedeniyle bu grup, 'iyi' olarak değerlendirenlerle birleştirilmiştir.

Yönetimin bağlılığı boyutunda ekonomik duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($\chi^2=7,006$, $p=0,030$). Yapılan post-hoc analiz sonucunda bu farkın, ekonomik durumunu iyi olarak tanımlayanlar ile iyi olmadığını belirtenler arasındaki farklılıktan kaynaklandığı belirlenmiştir (MWU=464, $p=0,009$). Buna göre, ekonomik durumunu iyi olarak değerlendiren çalışanların puanları daha yüksektir (Tablo 4).

Benzer şekilde, güvenlik iletişimi boyutunda da ekonomik durum grupları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($\chi^2=6,768$, $p=0,034$). Post-hoc analiz bulguları, ekonomik durum algısı orta düzeyde olan çalışanlarla iyi olmayanlar arasındaki farkın bu sonuca yol açtığını göstermektedir (MWU=2276, $p=0,018$). Ekonomik durumunu orta düzeyde değerlendiren çalışanların güvenlik iletişimi puan ortalaması daha yüksektir.

Tablo 5. Çalışanların işyerindeki görev ve iş kazası geçirme durumlarına göre iş güvenliği kültürü değişkenleri

İş yerindeki görev	Yönetimin Bağlılığı Ort±SS Ortanca	Güvenlik Önceliği Ort±SS Ortanca	Güvenlik İletişimi Ort±SS Ortanca	Güvenlik Eğitimi Ort±SS Ortanca	Güvenlik Katılımı Ort±SS Ortanca	Algılama Ort±SS Ortanca
İşçi (n=116)	27,28±4,88 28	15,63±2,59 16	18,71±3,24 19	29,91±5,74 30,5	16,60±4,48 16	69,41±9,58 68,5
Diğer (n=65)	27,49±4,04 28	15,85±2,48 16	18,57±3,44 19	30,72±5,26 31	18,03±3,67 18	71,25±8,46 71
MWU p	3747 0,946	3674,5 0,775	3675,5 0,778	3535,5 0,487	3092 0,044	3386,5 0,256
İş kazası geçirme						
Evet (n=15)	25±6,23 27	14,67±2,82 15	17,2±4,29 18	29,73±8,01 29	16,93±4,82 18	63,53±9,86 67
Hayır (n=166)	27,57±4,37 28	15,80±2,51 16	18,79±3,19 19	30,43±5,28 31	17,13±4,22 17	70,66±8,95 70
MWU p	985 0,180	948,5 0,122	1028 0,260	1061,5 0,344	1197,5 0,806	820,5 0,029
Bu iş yerinde iş kazası geçirme						
Evet (n=8)	24,13±8,03 27,5	14,75±2,61 15,5	17,88±5,46 20	24,5±8,11 27	16,38±6,41 18	60,25±11,37 64
Hayır (n=173)	27,50±4,34 28	15,75±2,54 16	18,69±3,19 19	30,47±5,32 31	17,15±4,15 17	70,53±8,81 70
MWU p	578,5 0,432	557 0,345	648,5 0,762	391,5 0,038	673 0,895	350,5 0,018



Tablo 5’de katılımcıların işyerindeki görevlerine, tüm meslek yaşamları boyunca iş kazası geçirme durumlarına ve mevcut işyerinde iş kazası geçirme durumuna göre iş güvenliği kültürü puan ortalamaları sunulmaktadır. Bulgular, işçilerin beyaz yakalı çalışanlara kıyasla güvenlik iletişimi dışındaki tüm boyutlarda daha düşük puan aldığını göstermektedir. Güvenlik katılımı boyutunda saptanan farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir (MWU=3092, $p=0,044$). İş kazası yaşamış olanlarda tüm boyutlarda daha düşük puanlar gözlenmiş, özellikle algılama boyutunda bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur (MWU=820,5, $p=0,029$). Ayrıca bu işyerinde iş kazası geçiren çalışanların tüm boyutlarda daha düşük puan aldığı, güvenlik eğitimi ve algılama boyutlarında bu farkın anlamlı düzeyde olduğu saptanmıştır (sırasıyla MWU=391,5, $p=0,038$; MWU=350,5, $p=0,018$). Bu sonuçlar, iş kazası deneyiminin iş güvenliği kültürünü olumsuz yönde etkileyebileceğini düşündürmektedir.

Tartışma

Bu araştırmada, tekstil sektörü çalışanları arasında iş güvenliği kültürü çok boyutlu biçimde değerlendirilmiş ve çeşitli demografik değişkenlerle ilişkisi incelenmiştir. Çalışmanın örneklemi, tek bir işletmenin tüm çalışanlarını kapsayacak şekilde belirlenmiş ve sahaya doğrudan erişim sağlanarak veriler birincil kaynaklardan toplanmıştır. Birincil veri kullanımına dayalı bu yaklaşım, araştırmanın uygulamaya yönelik çıkarımlar geliştirmesine olanak tanımaktadır. Bu araştırmada kullanılan iş güvenliği kültürü ölçeğinin güvenirlik katsayısının yüksek bulunması (0,93), çalışmadan elde edilen sonuçların güvenilirliğini artırmakta ve benzer sektörlerde yürütülen çalışmalar ile karşılaştırma yapılmasını mümkün kılmaktadır. Literatürde Milijic ve ark., Lin ve ark., Dursun, Vinodkumar ve Bhasi ile Yousefi ve ark. tarafından bildirilen değerlerle uyumlu olması, ölçeğin farklı kültür ve örneklemlerde tutarlılığını desteklemektedir (Dursun, 2011; Lin et al., 2008; Milijic et al., 2013; Vinodkumar & Bhasi, 2009; Yousefi et al., 2016).

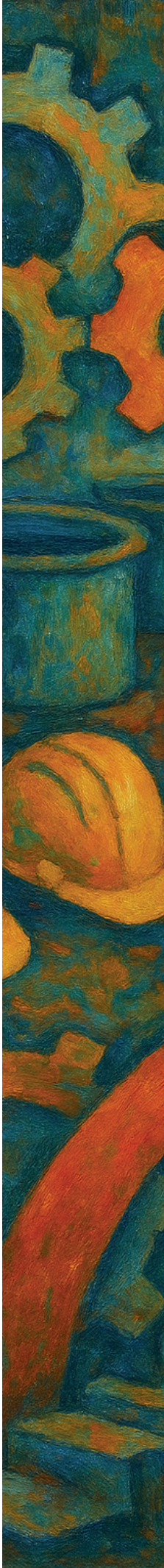
Çalışmamızda güvenlik kültürü boyutlarına ait puan ortalamalarının genel olarak olumlu düzeyde olması, kurumda güvenliğe yönelik farkındalığın belirli bir seviyenin üzerinde olduğuna işaret etmektedir. Ocaktan’ın bulgularıyla karşılaştırıldığında, puan ortalamalarının daha yüksek olması dikkat çekicidir (Ocaktan, 2009). Bergh ve ark.’nın ortalama üzeri değerleri olumlu kabul eden yaklaşımı göz önünde bulundurduğunda, elde ettiğimiz sonuçlar kurumda iş güvenliği kültürünün gelişmekte olduğunu göstermektedir (Bergh et al., 2013).

Boyutlar arası ilişkiler değerlendirildiğinde, yönetimin güvenliğe yönelik bağlılığının örgütte güvenlik önceliği algısını güçlendirdiği ve güvenlik iletişimi ile güvenlik katılımını doğrudan desteklediği görülmektedir. Bu sonuç, daha önceki çalışmaların bulgularıyla uyumludur. Yönetimin güvenliği sahiplenmesi, güvenlik mesajlarının çalışanlara daha etkin biçimde iletilmesine olanak sağlamakta; böylece çalışanların güvenlik süreçlerine gönüllü katılımını teşvik etmektedir. Bu bağlamda yönetim desteği, güvenlik kültürünün kurumsal düzeyde oluşumunda ve sürdürülmesinde belirleyici bir rol üstlenen kritik bir bileşen olarak değerlendirilmektedir (Demirbilek, 2005; Dursun, 2013; Kines et al., 2011; Ocaktan, 2009).

Güvenlik önceliği ile güvenlik iletişimi ve güvenlik katılımı arasındaki pozitif ilişkilerin önemi bu çalışmada ve diğer araştırmalarda da gösterilmiştir. Özellikle kurumsal düzeyde güvenliğin sistematik biçimde önceliklendirilmesi, risklerin erken tanımlanmasını ve güvenlik bilgisinin çalışanlara etkin aktarımını sağlayarak güvenli davranışların yerleşmesine katkıda bulunmaktadır (Dursun, 2013; Kines et al., 2011). Bu süreçte güçlü güvenlik iletişimi, çalışanların karar ve uygulamalara aktif katılımını teşvik ederek güvenlik kültürünün sürdürülebilir biçimde gelişimini destekleyebilir.

Güvenlik eğitimi ile güvenlik algısı arasındaki güçlü ilişki, eğitim müdahalelerinin çalışanların iş güvenliğine yönelik tutum ve farkındalıklarında belirleyici bir role sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Dursun, 2011; Ocaktan, 2009). Ancak güvenlik eğitimi ile güvenlik katılımı arasındaki ilişkinin görece zayıf olması, edinilen bilginin davranışa dönüşmesinde yapısal ya da içerik temelli eksiklikler olabileceğine işaret etmektedir. Bu durum, eğitim programlarının daha uygulamalı, etkileşimli ve katılımı teşvik eden yöntemlerle güçlendirilmesi gerekliliğini desteklemektedir.

Sosyodemografik değişkenlerin güvenlik kültürü algıları üzerindeki etkileri incelendiğinde, yaş ve deneyim artışının yönetimin güvenliğe bağlılığına ilişkin algıyı güçlendirdiği görülmektedir; bu durum, deneyimin örgütsel normların içselleştirilmesini kolaylaştırarak güvenlik odaklı tutum ve davranışların gelişimini desteklediğine işaret eden literatürle



uyumludur (Choudhry et al., 2009; Ocaktan, 2009; Siu et al., 2003). Öte yandan eğitim düzeyinin, özellikle üniversite mezuniyetinin, güvenlik kültürü boyutlarında daha yüksek puanlarla ilişkili olması (Demirbilek, 2005; Sønderstrup-Andersen et al., 2011; Tunçman, 2024; Wu et al., 2009), bilişsel farkındalık, risk algısının doğruluğu ve güvenlik temelli problem çözme becerilerinin eğitimle birlikte artış gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, hem bireysel kapasite gelişiminin hem de örgütsel güvenlik performansının geliştirilmesinde eğitim düzeyinin stratejik bir belirleyici olduğunu göstermektedir.

Ekonomik durum algısı ile yönetimin bağlılığı ve güvenlik iletişimi arasındaki anlamlı farklar, çalışma memnuniyetinin güvenlik algılarını dolaylı olarak etkilediğine işaret etmektedir. Daha iyi ekonomik koşullara sahip çalışanların kurumla ilişkilerinde daha olumlu bir tutum geliştirdikleri söylenebilir (Dursun, 2011; Milijic et al., 2013).

Görev durumu açısından işçilerin güvenlik kültürü algılarının daha düşük olması, literatürde sıklıkla vurgulanan hiyerarşik konum ve karar süreçlerine sınırlı katılımın güvenlik algılarını zayıflattığı yönündeki bulgularla uyumludur (Dursun, 2011; Ocaktan, 2009; Patankar & Sabin, 2010; Sønderstrup-Andersen et al., 2011). Bu durum, özellikle ön safta çalışan işçilerin güvenlik yönetiminde aktif katılımlarını önceleyen uygulamaların ve örgütsel destek mekanizmalarının güçlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Ayrıca iş kazası öyküsü bulunan çalışanların güvenlik kültürü puanlarının daha düşük bulunması da önceki araştırmalarla paralellik göstermektedir (Demirbilek, 2008; Dursun, 2011; Wu et al., 2009). Bu sonuç, kazalardan öğrenme süreçlerinin kurumsal düzeyde yeterince yapılandırılmadığını ve güvenlik eğitim programlarının gerçek risk deneyimleriyle ilişkilendirilerek davranışa yansımaları sağlayacak biçimde yeniden tasarlanması gerektiğini göstermektedir.

Bu araştırma , yönetim desteği, etkili iletişim, nitelikli eğitim ve çalışan katılımının iş güvenliği kültürünün temel bileşenleri olduğunu vurgulamaktadır. Bulgular, güvenlik kültürünü geliştirmeye yönelik müdahalelerin özellikle düşük eğitim düzeyine sahip çalışanlar, ekonomik durumu zayıf olanlar ve iş kazası deneyimi bulunan gruplara odaklanması gerektiğini düşündürmektedir.

Araştırmanın kesitsel tasarımda yürütülmüş olması, nedensel ilişkilere yönelik yorumları sınırlandırmaktadır. Verilerin öz bildirim yoluyla elde edilmesi, sosyal istenilrlik yanlılığına neden

olabilir. Örneklem tek bir kurum ile sınırlı olduğundan, sonuçların genellenebilirliği diğer sektör ve bölgeler için sınırlıdır. Bu nedenle farklı kurumları kapsayan araştırmalara gereksinim bulunmaktadır.

Sonuç olarak bu çalışma, tekstil sektöründe güvenlik kültürünün oluşumunda yönetim bağlılığı, güvenlik iletişimi, eğitim niteliği ve çalışan katılımının birbirini güçlendiren temel bileşenler olduğunu göstermektedir. Bulgular, güvenliğin örgütsel düzeyde öncelikli olması risk farkındalığını ve güvenli davranışların içselleştirilmesini desteklediğini; ancak özellikle eğitim çıktılarının davranışa dönüşmesinde uygulama ve katılım yönlü eksiklikler bulunduğunu ortaya koymuştur. Sosyodemografik farklılıklar, güvenlik kültürünün eşitsiz dağılım gösterdiğine işaret etmekte; düşük eğitim düzeyi, işçilik pozisyonu ve iş kazası öyküsü, güvenlik kültürü açısından kırılgan grupları oluşturmaktadır. Dolayısıyla sektörde sürdürülebilir bir güvenlik kültürü için; çalışanları karar süreçlerine dahil eden, deneyim temelli öğrenmeyi kurumsallaştıran ve risk algısını güçlendiren müdahalelerin özellikle bu gruplara odaklanarak güçlendirilmesi gerekmektedir. Bu yaklaşım, hem örgütsel güvenlik performansını hem de çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini bütüncül bir çerçevede iyileştirecektir.

Kaynaklar

- Bergh, M., Shahriari, M., & Kines, P. (2013). Occupational safety climate and shift work. *Chemical Engineering Transactions*, 31.
- Choudhry, R. M., Fang, D., & Lingard, H. (2009). Measuring safety climate of a construction company. *Journal of construction Engineering and Management*, 135(9), 890-899.
- Cox, S., & Flin, R. (1998). Safety culture: philosopher's stone or man of straw? *Work & stress*, 12(3), 189-201.
- Coyle, I. R., Sleeman, S. D., & Adams, N. (1995). Safety climate. *Journal of safety research*, 26(4), 247-254.
- Demirbilek, T. (2005). *İş Güvenliği Kültürü*, (Kültür). İstanbul, Legal Yayıncılık, İzmir.
- Demirbilek, T. (2008). İşletmelerde iş güvenliği kültürünün geliştirilmesi. *Çalışma Ortamı Dergisi*, 96(1), 5-7.
- Dursun, S. (2011). *Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama* Bursa Uludağ University (Turkey)].
- Dursun, S. (2013). İş güvenliği kültürünün çalışanların güvenli davranışları üzerine etkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2).



- Fernández-Muñiz, B., Montes-Peón, J. M., & Vázquez-Ordás, C. J. (2007). Safety culture: Analysis of the causal relationships between its key dimensions. *Journal of safety research*, 38(6), 627-641.
- Gallier, U., & Duarte, F. (2025). Safety culture improvement proposals in high-risk industries: A semi-systematic literature review. *Safety Science*, 181, 106670.
- Güllüoğlu, E. N., & Taçgın, E. (2018). Türkiye tekstil sektöründe istihdam ve iş kazalarının analizi. *Tekstil ve Mühendis*, 25(112), 344-354.
- Harms-Ringdahl, L. (2001). *Safety analysis: principles and practice in occupational safety*. CRC Press.
- Health, & Executive, S. (2005). A review of safety culture and safety climate literature for the development of the safety culture inspection toolkit. In: HSE Books London.
- Kines, P., Lappalainen, J., Mikkelsen, K. L., Olsen, E., Pousette, A., Tharaldsen, J., Tómasson, K., & Törner, M. (2011). Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate. *International journal of industrial ergonomics*, 41(6), 634-646.
- Kumar, M. P., Mugundhan, K., & Visagavel, K. (2014). Occupational health & safety in textile industry. *International Journal of Research in Engineering and Technology*, 3(11), 168-172.
- Lin, S.-H., Tang, W.-J., Miao, J.-Y., Wang, Z.-M., & Wang, P.-X. (2008). Safety climate measurement at workplace in China: A validity and reliability assessment. *Safety Science*, 46(7), 1037-1046.
- Milijic, N., Mihajlovic, I., Strbac, N., & Zivkovic, Z. (2013). Developing a questionnaire for measuring safety climate in the workplace in Serbia. *International journal of occupational safety and ergonomics*, 19(4), 631-645.
- Ocaktan, M. E. (2009). Bir otomotiv fabrikasında güvenlik kültürünün değerlendirilmesi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Patankar, M. S., & Sabin, E. J. (2010). The safety culture perspective. In *Human factors in aviation* (pp. 95-122). Elsevier.
- Pronovost, P., & Sexton, B. (2005). Assessing safety culture: guidelines and recommendations. In (Vol. 14, pp. 231-233): BMJ Publishing Group Ltd.
- Reese, C. D. (2017). *Occupational safety and health: fundamental principles and philosophies*. Crc Press.
- SGK. (2024). SGK İstatistik Yıllıkları. Retrieved from <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/>
- Singh, V., & Verma, A. (2020). A review, simple meta-analysis and future directions of safety climate research in manufacturing organizations. *International journal of occupational safety and ergonomics*.
- Siu, O.-I., 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.
- Sønderstrup-Andersen, H. H., Carlsen, K., Kines, P., Bjoerner, J. B., & Roepstorff, C. (2011). Exploring the relationship between leadership style and safety climate in a large scale danish cross-sectional study. *Safety Science Monitor*, 15(1), 1-9.
- Tunçman, B. (2024). Tekstil sektöründe iş kazalarına neden olan risk faktörlerinin veri madenciliği yöntemleriyle değerlendirilmesi [Yüksek Lisans Tezi]. <https://acikerisim.uludag.edu.tr/server/api/core/bitstreams/4bb681f5-a587-4d83-a02d-fa6af3cfbbff/content>
- Vinodkumar, M., & Bhasi, M. (2009). Safety climate factors and its relationship with accidents and personal attributes in the chemical industry. *Safety Science*, 47(5), 659-667.
- Wu, T.-C., Lin, C.-H., & Shiau, S.-Y. (2009). Developing measures for assessing the causality of safety culture in a petrochemical industry. *Water, Air, & Soil Pollution: Focus*, 9(5), 507-515.
- Yousefi, Y., Jahangiri, M., Choobineh, A., Tabatabaei, H., Keshavarzi, S., Shams, A., & Mohammadi, Y. (2016). Validity assessment of the Persian version of the Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A case study in a steel company. *Safety and health at work*, 7(4), 326-330.