

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE
İNSAN VE KİŞİLİK**
"GÜVENLİĞİN GÖRÜNMEYEN DİNAMİKLERİ"



Dr. Ahmet ÇABUK

ISBN: 978-625-5753-61-8

Ankara -2026

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İNSAN VE KİŞİLİK: GÜVENLİĞİN GÖRÜNMEYEN DİNAMİKLERİ

Dr. Ahmet ÇABUK

Karabük Üniversitesi, Eskipazar Meslek Yüksekokulu, Karabük,
Türkiye

ahmetcabuk@karabuk.edu.tr

ORCID ID: 0000-0002-5302-1847

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.18681946>



Copyright © 2026 by UBAK publishing house

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, distributed or transmitted in any form or by any means, including photocopying, recording or other electronic or mechanical methods, without the prior written permission of the publisher, except in the case of brief quotations embodied in critical reviews and certain other noncommercial uses permitted by copyright law. UBAK International Academy of Sciences Association Publishing House®
(The Licence Number of Pubicator: 2018/42945)

E mail: ubakyayinevi@gmail.com

www.ubakyayinevi.org

It is responsibility of the author to abide by the publishing ethics rules.

UBAK Publishing House – 2026©

ISBN: 978-625-5753-61-8

February / 2026

Ankara / Turkey

ÖNSÖZ

Güvenlik = İnsan + Güvenli Çalışma Ortamı + Güvenlik Aktörleri

Güvenlik davranışlarını açıklarken, yalnızca bireyin kişilik özelliklerine odaklanmak yeterli değildir. Çalışma ortamlarında güvenliği zayıflatan unsurlar her zaman açık ihlaller veya açık karşıtlıklar değildir. Çoğu zaman asıl etkili olan, riskli davranışları sessizce tolere eden, sorgulamayan ve normalleştiren yakın sosyal çevre tarafından üretilen tutumlardır. Bireyin dönüşümünü zorlaştıran unsurlar, çoğu zaman açık karşıtlıklardan değil; alışkanlık, gündelik pratikler ve sessiz kabulleniş üzerinden işleyen sosyal ilişkilerden kaynaklanmaktadır.

Karar alma süreçlerinin; geçmiş deneyimlerden öğrenerek bugünün koşullarını analitik biçimde değerlendiren ve geleceğe ilişkin olası senaryoları öngören bir bakış açısıyla olgunlaştırılması gerekmektedir. Kısa vadeli kazanımların ötesine geçen, yerleşik alışkanlıkları sorgulayan; ancak çok yönlü riskleri, dengeleri ve paydaş etkilerini birlikte gözetken kararlar, örgütler açısından gerçek anlamda stratejik nitelik taşımaktadır.

Benzer biçimde, iş sağlığı ve güvenliği bağlamında sürdürülebilir dönüşüm, yalnızca teknik önlemler ve dışsal denetim mekanizmalarıyla değil; bireyin kendisine yönelik olarak sürdürdüğü riskli davranışları fark etmesini ve bu davranışları anlam düzeyinde dönüştürmesini gerektirmektedir. İnsanın kendine yaptığına karşı geliştirilecek en etkili

önlem, dışsal kontrol araçlarından ziyade; farkındalık, tutum ve değer sistemine dayalı bir içsel denetim mekanizmasının inşa edilmesidir.

Bu nedenle stratejik karar alma ile güvenli davranış arasında kurulan bağ, yalnızca örgütsel düzeyde değil; bireysel düzeyde de geçmiş deneyimlerin sorgulanmasını, bugünkü alışkanlıkların yeniden değerlendirilmesini ve geleceğe yönelik davranış örüntülerinin bilinçli biçimde şekillendirilmesini zorunlu kılmaktadır.

Dr. Ahmet ÇABUK

21/ 02/ 2026

İÇİNDEKİLER/ TABLE OF CONTENTS

GİRİŞ	1
1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE DAVRANIŞIN GÖRÜNMEYEN BOYUTU.....	5
1.1. Teknik Önlemlerin Sınırları ve Davranışsal Kör Noktalar	7
1.2. Aynı Ortam, Farklı Güvenlik Davranışları: İnsan Faktörünün Açıklayıcı Gücü	9
1.3. Güvenli Davranışı Anlamada Kişilik Temelli Yaklaşımın Gerekliliği.....	12
2. KİŞİLİK KAVRAMI VE KİŞİLİĞİN OLUŞUMU	16
2.1. Kişiliğin Tanımı, Temel Özellikleri ve Davranışla İlişkisi	16
2.2. Kişiliğin Oluşumu ve Gelişimi: Davranışın Kaynakları.....	20
2.2.1.Kalıtım ve Bedensel Yapı.....	21
2.2.2.Aile ve İlk Sosyal Çevre	24
2.2.3.Sosyal Faktörler, Kültür ve Öğrenme	27
2.2.4.Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf	30
2.2.5.Coğrafi ve Fiziksel Faktörler	34

2.2.6. Diğer Faktörler (Kitle İletişim Araçları, Rol Modeller, Doğum Sırası)	36
3. KİŞİLİĞİN YAPISAL BİLEŞENLERİ.....	42
3.1. Karakter: Ahlakî Değerler ve Güvenli Davranışın Etik Boyutu	44
3.2. Mizaç: Duygusal Tepkisellik ve Risk Karşısındaki Refleksler .	46
3.3. Yetenek: Zihinsel ve Bedensel Kapasitelerin Güvenlik Performansına Etkisi	49
3.4. Kişiliğin Katmanlı Yapısı ve Davranışın Ortaya Çıkışı.....	51
4. KİŞİLİK TEORİLERİNE GENEL BAKIŞ	55
4.1. Psikanalitik Yaklaşımlar ve Davranışın Dinamikleri	55
4.2. Benlik, Etkileşim ve Sosyal Yönelim Temelli Yaklaşımlar	56
4.3. Tipolojik Yaklaşımlar ve İSG Açısından Sınırları.....	58
4.3.1.Özellik Temelli Yaklaşımlara Geçişin Gerekçesi	58
5. KİŞİLİĞE TİPOLOJİK YAKLAŞIMLAR VE SINIRLARI..	60
5.1. Tip ve Tipoloji Kavramı	62
5.2. Jung'un Kişilik Tipolojisi	63
5.3. Diğer Tipolojik Yaklaşımlar: Ortak Varsayımlar ve Ortak Sınırlılıklar	65

5.4. Tipolojik Yaklaşımların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Kısıtları.....	66
6. BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK MODELİ (BIG FIVE)	69
6.1. Dışa Dönüklük (Extraversion)	71
6.2. Uyumluluk (Agreeableness)	72
6.3. Sorumluluk / Vicdanlılık (Conscientiousness).....	73
6.4. Açıklık (Openness to Experience).....	75
6.5. Duygusal İstikrar	76
7. BEŞ FAKTÖR (BIG FIVE) KİŞİLİK MODELİ VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	79
7.1. Kişilik Boyutları ve Güvenli/ Güvensiz Davranış Örüntüleri...	80
7.1.1. Kişilik Boyutlarının İSG’ de Davranışsal Personalar Üzerinden Okunması	83
7.2. Kişilik, Risk Algısı ve Kaza Eğilimi	91
7.3. Kişilik Boyutlarının Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi.....	94
7.4. İş Performansı, Stres ve Psikososyal Riskler Bağlamında Kişilik	96

7.5. Kişilik Duyarlı İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi: Uygulama ve Politika Önerileri.....	98
7.5.1.Risk Değerlendirmesinde Kişilik Temelli Farklılıkların Dikkate Alınması	105
7.5.2.Kişilik Duyarlı Güvenlik Eğitimlerinin Tasarlanması.....	107
7.5.3.Liderlik, Denetim ve Geri Bildirim Süreçlerinde Kişilik Duyarlılığı	110
7.5.4.Güvenlik Kültürünün Sürdürülebilirliğinde Kişilik Dağılımının Yönetilmesi.....	111
7.5.5.İSG Politikalarının İnsan Merkezli Yeniden Çerçevenmesi.	114
8. TÜRKİYE BAĞLAMINDA KİŞİLİK VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ DAVRANIŞLARI	116
8.1. Duygusal Yakınlık ve İlişkisel Duyarlılık.....	118
8.2. Otorite Algısı ve Hiyerarşiye Yaklaşım	120
8.3. Kadercilik ve Dışsal Kontrol Odağı	121
8.4. Kolektivist Eğilimler ve Grup Normları.....	122
8.5. Pratik Zekâ ve Çözüm Odaklılık	123
8.6. Duygusal Tepkisellik ve Anlık Karar Verme	124

8.7. Kültürel Özellikler, Kişilik ve Güvenlik Algısı	125
8.8. Hiyerarşi, Kadercilik ve Davranışsal Uyum	126
8.9. Türkiye’ de İSG Uygulamalarında Kişilik Temelli Riskler ve Fırsatlar.....	128
9. KİŞİLİK DUYARLI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİMİ.....	133
9.1. Kişiliğe Göre Eğitim, İletişim ve Farkındalık Tasarımı	134
9.2. Güvenlik Aktörleri: Liderlik, Yönetici Davranışı ve Rol Model Etkisi	136
9.3. İSG Profesyonelleri İçin Kişilik Temelli Uygulama Stratejileri	138
10. GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ	140
KAYNAKÇA	143

TABLÖLAR

Tablo 1 Persona – Müdahale Eşleştirme Tablosu.....	88
Tablo 2 Eğitimci ve İSG Profesyoneli için Uygulama Senaryoları Örneği	89
Tablo 3 İş Sağlığı ve Güvenliğinde Düzeltilmesi ve Geliştirilmesi Gereken 5 Kişilik Hatası -Örnek	90
Tablo 4 Kişilik Duyarlı Güvenlik Yönetimi Kontrol Listesi	102
Tablo 5 Türkiye Bağlamında Kişilik Özellikleri, Big Five Boyutları ve İSG Davranışları Arasındaki Etkileşim	131

GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanı, tarihsel olarak büyük ölçüde teknik önlemler, mevzuat uyumu ve mühendislik temelli kontrol mekanizmaları çerçevesinde ele alınmıştır. Uluslararası sözleşme, ulusal mevzuat, standart, risk değerlendirmesi, prosedür ve talimat, kişisel koruyucu donanım güvenliğin sağlanmasında uzun yıllar boyunca temel araçlar olarak kabul edilmiştir. Bu yaklaşımlar gerekli ve vazgeçilmez olmakla birlikte, tek başına yeterli olmadıkları zaman içinde açık biçimde ortaya çıkmıştır. Benzer teknik koşullara, aynı mevzuata ve eşdeğer fiziksel ortamlara sahip iş yerlerinde dahi iş kazalarının ve meslek hastalıklarının devam etmesi, hatta güvenlik performansının anlamlı biçimde farklılaşması, İSG' nin yalnızca teknik eksikliklerle açıklanamayacağını göstermiştir.

Bu durum, güvenliğin salt kurallara uyumdan ibaret bir süreç olmadığını; insan davranışları, örgütsel bağlam ve yönetsel pratikler tarafından şekillenen dinamik bir sistem olduğunu ortaya koymuştur. Günümüzde İSG alanında yaşanan değişim ve dönüşüm, güvenliğin teknik bir zorunluluk olmanın ötesinde, insan merkezli ve kültürel bir olgu olarak ele alınmasını zorunlu kılmaktadır. Güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü kavramlarının literatürde giderek daha merkezi bir konum kazanması, bu paradigma değişiminin kuramsal temelini oluşturmaktadır. Güvenlik iklimi, çalışanların örgütte güvenliğe verilen önceliğe ilişkin algılarını yansıtırken; güvenlik kültürü, bu algıların zaman içinde yerleşmiş değerler, normlar ve davranış kalıpları hâline gelmesini ifade etmektedir. Bu çerçevede, güvenli davranışların neden

bazı örgütlerde kalıcı hâle geldiğini, bazılarında ise yalnızca denetim ve yaptırımlarla sürdürülebildiğini açıklamada önemli bir açıklama gücü sunmaktadır.

İnsan faktörünün İSG ‘deki belirleyici rolü, bireylerin riskleri nasıl algıladıkları, güvenlik kurallarını nasıl yorumladıkları ve tehlikeli durumlarda nasıl karar verdikleri sorularını gündeme taşımıştır. Bu bağlamda kişilik, güvenli davranışların anlaşılması ve açıklanmasında giderek daha fazla önem kazanan temel bir değişken olarak öne çıkmaktadır. Kişilik, bireyin çevresel uyarıcılara verdiği tepkilerin görece tutarlı örüntülerini ifade etmekte; risk algısı, kural uyumu, güvenli davranışlara katılım ve güvenlik inisiyatifi alma gibi çıktılar üzerinde doğrudan etkili olabilmektedir. Aynı iş yerinde çalışan, aynı eğitimi alan ve aynı kurallara tâbi olan bireylerin farklı güvenlik davranışları sergilemesi, kişilik temelli farklılıkların İSG uygulamalarındaki kritik rolünü açık biçimde ortaya koymaktadır.

Bu kitap bölümü, iş sağlığı ve güvenliğinde yaşanan değişim ve dönüşümü, kişilik eksenini üzerinden yeniden okumayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda güvenlik, aşağıdaki bütüncül çerçeveye ele alınmaktadır:

Güvenlik = İnsan + Güvenli Çalışma Ortamı + Güvenlik Aktörleri

Bu formül, güvenliğin ne yalnızca bireyin sorumluluğuna indirgenebileceğini ne de yalnızca sistemlerin, prosedürlerin ve yazılı kuralların ürünü olarak değerlendirilebileceğini vurgulamaktadır. Güvenlik; insanın kişisel özellikleri, güvenli bir çalışma ortamının

varlığı ve güvenlikten sorumlu aktörlerin tutarlı tutum ve davranışları arasında kurulan dinamik etkileşim sonucunda ortaya çıkan bütüncül bir olgudur.

Formülün ilk bileşeni olan insan, İSG' nin merkezinde yer almaktadır. Riskleri algılayan, tehlikeler karşısında karar veren ve davranış sergileyen temel unsur bireydir. Bireylerin kişilik özellikleri, tutumları, inançları, duygusal tepkileri ve önceki deneyimleri, güvenli veya güvensiz davranışların ortaya çıkmasında belirleyici rol oynamaktadır. Bu nedenle güvenliğin sürdürülebilirliği, çalışanların yalnızca kuralları bilmesine değil, bu kuralları neden ve nasıl uyguladıklarını içselleştirmelerine bağlıdır.

Formülün ikinci bileşeni olan güvenli çalışma ortamı, güvenliğin yalnızca fiziksel koşullarla sınırlı olmadığını ifade etmektedir. Güvenli çalışma ortamı; teknik donanım, ergonomik düzenlemeler ve mühendislik kontrollerinin yanı sıra, güvenliğe verilen önceliğin çalışanlar tarafından nasıl algılandığını da kapsayan psikososyal bir yapıyı içermektedir. Üretim baskısının güvenliğin önüne geçtiği ve risklerin normalleştirildiği ortamlarda, en iyi hazırlanmış prosedürler dahi işlevini yitirebilmektedir.

Formülün üçüncü bileşeni olan güvenlik aktörleri, liderler, yöneticiler, idareciler, iş güvenliği uzmanları, iş yeri hekimleri, diğer sağlık personeli ve iş güvenliği teknikerlerini kapsayan geniş bir çerçeveyi ifade etmektedir. Bu aktörler, yalnızca denetleyici veya karar alıcı değil; aynı zamanda güvenliğin örgüt içinde nasıl anlamlandırıldığını

belirleyen rol modellerdir. Güvenliğin sözde değil, davranışta önceliklendirildiği tutarlı bir yönetim anlayışı, çalışanların güvenliği sahiplenmesini ve kolektif sorumluluk bilincinin gelişmesini mümkün kılmaktadır.

Bu üç bileşenden herhangi birinin zayıf olduğu yapılarda güvenlik kırılğan ve geçici bir niteliğe bürünmektedir. Buna karşılık insanı merkeze alan, güvenli bir çalışma ortamı oluşturan ve güvenlik aktörlerinin tutarlı biçimde hareket ettiği örgütlerde, iş kazaları ve meslek hastalıkları sistematik olarak azalmakta; güvenlik performansı sürdürülebilir biçimde artmaktadır.

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE DAVRANIŞIN GÖRÜNMEYEN BOYUTU

İş sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan dönüşümün en belirgin göstergelerinden biri, güvenliğin yalnızca teknik düzenlemeler ve yazılı kurallar çerçevesinde ele alınmasının yetersiz olduğunun kabul edilmesidir. Uzun yıllar boyunca iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi; mühendislik kontrolleri, standart prosedürler, denetim mekanizmaları ve kişisel koruyucu donanımlar üzerinden açıklanmış, güvenlik büyük ölçüde somut ve ölçülebilir unsurlar aracılığıyla tanımlanmıştır. Ancak bu yaklaşım, güvenliğin görünen yüzünü temsil etmekte; bireylerin davranışlarını yönlendiren psikolojik, bilişsel ve sosyal süreçleri yeterince açıklayamamaktadır.

İş kazalarının önemli bir bölümünün, mevcut kurallara ve teknik önlemlere rağmen meydana gelmesi, İSG literatüründe “görünmeyen” bir alanın varlığını gündeme getirmiştir. Bu alan, çalışanların riskleri nasıl algıladıkları, kuralları nasıl yorumladıkları, tehlike karşısında nasıl karar verdikleri ve güvenlik uygulamalarını hangi gerekçelerle benimsedikleriyle yakından ilişkilidir. Başka bir ifadeyle, güvenli veya güvensiz davranışlar yalnızca fiziksel ortamın ve teknik sistemlerin bir sonucu değil; bireyin iç dünyasında şekillenen algıların, tutumların ve anlamlandırma süreçlerinin bir ürünüdür.

Davranışın görünmeyen boyutu, güvenlik uygulamalarının neden bazı çalışanlar tarafından içselleştirildiğini, bazılarında ise yalnızca denetim altında sürdürülebildiğini açıklamada kritik bir role sahiptir. Aynı iş

yerinde, aynı risklere maruz kalan ve aynı eğitimleri alan çalışanlar arasında dahi güvenli davranış düzeylerinin farklılaşması, bu görünmeyen boyutun etkisini açık biçimde ortaya koymaktadır. Bu farklılıklar, bireylerin risk toleransı, güvenliğe atfettikleri anlam, önceki deneyimleri ve kişisel özellikleriyle doğrudan ilişkilidir.

Bu bağlamda güvenli davranış, yalnızca “doğru olanın yapılması” değil; bireyin o davranışı hangi motivasyonla, hangi algısal çerçevede ve hangi içsel gerekçelerle sergilediğiyle ilgilidir. Güvenlik kurallarına uyum, kimi zaman cezadan kaçınma veya denetim baskısıyla sağlanabilirken, kimi zaman da bireyin güvenliği bir değer olarak benimsemesiyle gerçekleşmektedir. Davranışın görünmeyen boyutu, bu iki yaklaşım arasındaki farkı anlamayı mümkün kılmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğinde kalıcı başarı, güvenli davranışların yalnızca zorunluluk olarak değil, doğal ve olağan bir tutum hâline gelmesine bağlıdır. Bu durum ise çalışanların davranışlarını yönlendiren görünmeyen süreçlerin anlaşılmasını gerektirmektedir. Algılar, inançlar, tutumlar ve kişisel eğilimler dikkate alınmadan tasarlanan güvenlik sistemleri, çoğu zaman biçimsel uyum üretmekte; ancak sürdürülebilir bir güvenlik kültürü oluşturmamaktadır.

Bu nedenle İSG alanında davranışın görünmeyen boyutunu ele almak, güvenliğin insan merkezli bir olgu olarak yeniden tanımlanmasını zorunlu kılmaktadır. Bu bölüm, güvenli davranışların ardında yatan bu görünmeyen dinamiklere odaklanarak, teknik yaklaşımların ötesine geçen bir değerlendirme zemini sunmayı amaçlamaktadır. İzleyen alt

başlıklarda, bu görünmeyen boyutun nasıl şekillendiği ve İSG uygulamalarına nasıl yansıdığı ayrıntılı biçimde ele alınacaktır.

1.1. Teknik Önlemlerin Sınırları ve Davranışsal Kör Noktalar

Teknik önlemler, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanının tarihsel başlangıcında büyük bir ağırlığa sahip olmuştur. Sanayi devrimi sonrası ortaya çıkan mesleki riskler, fiziksel ortamların iyileştirilmesi, makinelerin korunması ve kişisel koruyucu donanımların geliştirilmesi gibi somut müdahalelerle giderilmeye çalışılmıştır. Bu yaklaşım, mühendislik kontrolleri ve çevresel düzenlemeler yoluyla tehlikelerin ortadan kaldırılmasını veya maruziyetin azaltılmasını hedeflemiştir. Risk değerlendirme, ölçüm, kontrol teknolojileri ve mevzuat uyumu gibi teknik araçlar, bu sürecin ana aktörleri olmuştur.

Ancak teknik müdahaleler güvenliğin yalnızca “dış çevreye yönelik” boyutunu ele almaktadır. Bu yaklaşım, çevresel tehlikeleri azaltmak için gerekli olmakla birlikte, iş yerindeki davranışsal farklılıkları açıklamada sınırlarına ulaşmıştır. Aynı teknik önlemler ve prosedürler uygulandığında bile çalışanların güvenlik performanslarının farklılaşması, teknik odaklı bakış açısının yalnızca bir bölümünü gördüğünü göstermiştir. Bu bağlamda davranışsal boyut, İSG uygulamalarında ortaya çıkan görünmeyen süreçleri anlamada kritik bir rol üstlenmiştir.

Davranışsal yaklaşım, teknik kontrollerin ötesine geçerek bireyin psikolojik süreçlerini, algılarını, tutumlarını ve bilişsel yapısını dikkate alır. Bu çerçevede güvenlik; yalnızca tehlikeleri ortadan kaldırma veya

maruziyeti azaltma süreci değil, aynı zamanda bireyin bu tehlikeleri nasıl algıladığı, hangi motivasyonlarla kurallara uyduğu ve tehlikeli durumlarda nasıl karar verdiği ile şekillenen bir süreç olarak tanımlanır. Bu dönüşüm, İSG’ de güvenli davranışların sürdürülebilirliğini anlamak için gereklidir.

Davranışsal yaklaşıma geçiş, güvenliğin öğrenilmiş ve sosyal olarak şekillenen bir davranış olduğunu kabul eder. Bu bağlamda bireylerin güvenlik davranışları, yalnızca kurumun yazılı politikaları ile değil; aynı zamanda bireylerin risk algısı, öz-yeterlik inancı, kurumsal normlar ve motivasyonel faktörler tarafından belirlenmektedir. Örneğin, Heinrich’in klasik “kaza zinciri” modeli büyük ölçüde mekanik ve fiziksel koşulları dikkate alırken; sonraki çalışmalar, insan davranışının kazaların oluşumunda ara bir rol değil, merkezi bir belirleyici olduğunu ortaya koymuştur.

Teknik ve davranışsal yaklaşımlar arasındaki bu ayrımın netleşmesi, İSG ‘de iki düzeyi bütünleştiren bir paradigma dönüşümüne işaret etmektedir. Teknik müdahaleler ve çevresel düzenlemeler hâlâ güvenliğin temel unsurlarıdır; ancak bu müdahalelerin etkisi, bireylerin bu düzenlemeleri nasıl benimsediğine, nasıl algıladığına ve hangi psikososyal süreçlerle ilişkilendirdiğine bağlı olarak değişmektedir. Bu nedenle modern İSG yaklaşımları, kişilik gibi bireysel farklılıkları ve psikolojik eğilimleri de değerlendiren bütüncül bir bakış açısını benimsemektedir.

Bu dönüşümün en önemli çıktılarından biri, güvenliğin sadece teknik bir zorunluluk değil; sosyal ve psikolojik bir olgu olarak değerlendirilmesidir. Bu yaklaşım, güvenlik eğitimi, davranış değişikliği stratejileri ve örgütsel kültür çalışmalarının İSG uygulamalarında neden bu kadar önemli olduğunu açıklamaktadır. Özetle, teknik önlemler ile davranışsal süreçlerin birlikte ele alınması, kalıcı ve sürdürülebilir güvenliğin sağlanması için kaçınılmaz bir gerekliliktir.

1.2. Aynı Ortam, Farklı Güvenlik Davranışları: İnsan Faktörünün Açıklayıcı Gücü

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında en dikkat çekici olgulardan biri, aynı fiziksel ortamda, aynı teknik koşullar altında ve aynı kurallara tabi olarak çalışan bireylerin güvenlik davranışlarının anlamlı biçimde farklılaşabilmesidir. Benzer risklere maruz kalan çalışanlar arasında kimi bireylerin güvenli davranışları istikrarlı biçimde sürdürürken, kimilerinin kuralları ihlal etme veya riskli davranışlar sergileme eğiliminde olması, güvenliğin yalnızca çevresel ve teknik faktörlerle açıklanamayacağını açıkça ortaya koymaktadır. Bireysel faktörlerin iş yerindeki güvenlik davranışlarını öngörebileceğini gösteren araştırmalar, bu farklılaşmanın önemini vurgulamaktadır. Çalışanların kişilik özelliklerinin, güvenlik prosedürlerine uyumlarını ve işle ilgili stres ve riskleri yönetme yeteneklerini etkilediği belirtilmiştir. Bu durum, İSG literatüründe “insan faktörü”nün açıklayıcı gücünü gündeme getiren temel gözlemlerden biridir.

İnsan faktörü, bireylerin çalışma ortamındaki tehlikeleri nasıl algıladıklarını, bu tehlikelere atfettikleri anlamı ve tehlike karşısında verdikleri kararları kapsayan geniş bir çerçeveyi ifade etmektedir. Aynı risk kaynağı, farklı bireyler tarafından farklı düzeylerde tehdit olarak algılanabilmekte; bu algısal farklılıklar ise doğrudan davranışsal çıktılara yansımaktadır. Bazı çalışanlar için risk, kaçınılması gereken bir durum olarak değerlendirilirken; bazıları için tolere edilebilir, hatta işin doğal bir parçası olarak görülebilmektedir. Risk algısı ve güvenlik davranışları arasındaki ilişki, özellikle yüksek riskli mesleklerde çalışan ön saflardaki işçiler arasında önemli bir araştırma alanı olmuştur. Bilişsel önyargılar, kaza oluşumu, güvenlik karar alma ve tehlike algısı gibi kritik İSG alanlarında etkili olabilir. Bu algısal çeşitlilik, güvenli davranışların bireysel düzeyde neden farklılaştığını açıklamada önemli bir başlangıç noktası sunmaktadır.

Güvenlik davranışlarındaki bu farklılaşma, yalnızca risk algısıyla sınırlı değildir. Bireylerin önceki deneyimleri, tehlikeli durumlarla başa çıkma biçimleri, öz-yeterlik algıları ve güvenliğe ilişkin tutumları da belirleyici rol oynamaktadır. Örneğin, geçmişte benzer risklere maruz kalmış ancak olumsuz bir sonuç yaşamamış bireyler, tehlikeyi olduğundan daha düşük algılayabilmekte ve bu durum zamanla riskli davranışların normalleşmesine yol açabilmektedir. Buna karşılık, olumsuz deneyimler yaşamış bireyler daha temkinli ve kuralcı davranma eğilimi gösterebilmektedir. Kişisel özellikler, tutumlar ve motivasyonun güvenlik performansı davranışları üzerinde önemli bir etkisi olduğu da meta-analizlerle gösterilmiştir.

Aynı ortamda farklı güvenlik davranışlarının ortaya çıkmasında, bireylerin kuralları yorumlama biçimleri de önemli bir etkidir. Güvenlik kuralları, her ne kadar standartlaştırılmış ve yazılı biçimde sunulsa da bu kuralların bireyler tarafından nasıl anlamlandırıldığı ve hangi gerekçelerle uygulandığı kişiden kişiye değişebilmektedir. Bazı bireyler kuralları mutlak ve bağlayıcı olarak değerlendirirken, bazıları kuralları duruma göre esnetilebilecek rehberler olarak algılayabilmektedir. Bu farklılık, güvenli davranışların sürekliliği açısından kritik sonuçlar doğurmaktadır. Çalışanların güvenlik kurallarını ve prosedürlerini ihlal etmesi, mevcut İSG sistemlerine rağmen iş kazalarına katkıda bulunabilmektedir.

İnsan faktörünün açıklayıcı gücü, güvenlik performansındaki bireysel farklılıkların yalnızca “dikkatsizlik” veya “ihmal” gibi basitleştirici kavramlarla açıklanamayacağını da göstermektedir. Davranışlar, bireyin içinde bulunduğu bilişsel, duygusal ve sosyal bağlamdan bağımsız değildir. Bu nedenle aynı ortamda sergilenen farklı güvenlik davranışları, bireysel özellikler ile örgütsel koşulların etkileşimi sonucunda ortaya çıkan çok boyutlu bir sürecin ürünüdür.

Bu çerçevede insan faktörü, İSG ‘de bir zayıflık alanı olarak değil; doğru anlaşıldığında ve yönetildiğinde güvenliğin geliştirilmesi için önemli bir fırsat alanı olarak değerlendirilmelidir. Aynı ortamda farklı davranışların ortaya çıkması, standart yaklaşımların ötesine geçilmesi gerektiğini; bireysel farklılıkları dikkate alan, insan merkezli stratejilerin geliştirilmesinin zorunlu olduğunu göstermektedir. Bu durum, kişilik gibi görece istikrarlı bireysel özelliklerin İSG

literatüründe neden giderek daha fazla önem kazandığını da açıklamaktadır.

1.3. Güvenli Davranışı Anlamada Kişilik Temelli Yaklaşımın Gerekliliği

İş sağlığı ve güvenliği alanında güvenli davranışların neden bazı bireyler tarafından istikrarlı biçimde sergilendiği, bazılarında ise süreklilik kazanamadığı sorusu, yalnızca çevresel ve örgütsel faktörlerle tam olarak açıklanamamaktadır. Aynı ortamda, aynı kurallar altında ve benzer risklere maruz kalan çalışanlar arasında gözlenen davranış farklılıkları, bireysel özelliklerin güvenli davranışların oluşumunda belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir. Kişilik özelliklerinin, iş yerinde güvenlik davranışı ve kaza oluşumuyla ilişkisi çeşitli araştırmalarla desteklenmektedir. Bu bağlamda kişilik temelli yaklaşımlar, güvenli davranışları anlamada tamamlayıcı değil, giderek zorunlu hâle gelen bir açıklama çerçevesi sunmaktadır.

Kişilik, bireyin çevresel uyarıcılara verdiği tepkilerin görece tutarlı örüntülerini ifade etmektedir. Bu tutarlılık, bireyin risk algısı, kural uyumu, tehlike karşısında karar verme biçimi ve güvenliğe ilişkin tutumları üzerinde doğrudan etkili olabilmektedir. Fiziksel ve zihinsel farklılıklar (tutum, motivasyon ve algı gibi), çalışma faaliyetlerine yönelik kontrol önlemleri tasarlanırken dikkatle incelenmelidir. Güvenli davranışlar çoğu zaman ani tepkilerden ziyade, bireyin alışkanlıkları, eğilimleri ve değerlendirme biçimleri doğrultusunda şekillenmektedir. Bu nedenle güvenli veya güvensiz davranışların

yalnızca anlık dikkatsizlik veya bilgi eksikliği ile açıklanması, insan davranışının karmaşık doğasını göz ardı eden indirgemeci bir yaklaşım olarak kalmaktadır. Eğitim ve denetim tek başına herkeste aynı sonucu üretmez; bu etkinin nasıl ortaya çıkacağını bireyin kişilik yapısı belirler.

İSG literatüründe uzun süre baskın olan yaklaşımlar, çalışanların güvenli davranışlar sergilemesini bilgi, eğitim ve denetim yoluyla sağlamaya odaklanmıştır. Bu araçlar gerekli olmakla birlikte, tek başına yeterli değildir. İş yerinde riskleri ele alırken sadece eğitim ve öğretimden daha fazlası düşünülmelidir, zira eğitimin tek başına büyük bir etki yaratması beklenemez. Çünkü bireyler, aynı eğitimi almalarına rağmen riskleri farklı yorumlayabilmekte; kuralları uygulama konusunda farklı düzeylerde istek ve kararlılık gösterebilmektedir. Çalışanların farklı bilişsel sınırlılıkları ve risk algısı yanılsamaları nedeniyle kişiselleştirilmiş eğitime ihtiyaç duyulduğu vurgulanmaktadır. Eğitim ve öğretim yöntemleri, çalışanların özelliklerine göre özelleştirilmediği takdirde yeterince verimli olmayabilir. Bu farklılıkların önemli bir bölümü, bireylerin kişilik özellikleriyle ilişkilidir. Örneğin bazı bireyler kurallara uymayı içsel bir sorumluluk olarak algıırken, bazıları için kural uyumu dışsal bir zorunluluk olarak değerlendirilmektedir.

Kişilik temelli yaklaşımın gerekliliği, güvenli davranışların sürdürülebilirliği açısından daha da belirgin hâle gelmektedir. Denetimin yoğun olduğu ortamlarda güvenli davranışların artması, denetim azaldığında ise riskli davranışların yeniden ortaya çıkması, güvenliğin içselleştirilmediğine işaret etmektedir. Oysa kişilik

özellikleriyle uyumlu biçimde geliştirilen güvenlik yaklaşımları, bireylerin güvenliği dışsal baskıdan bağımsız olarak benimsemesini ve davranışlarına yansıtmasını kolaylaştırmaktadır. Bu durum, güvenli davranışların kalıcı hâle gelmesi açısından kritik bir öneme sahiptir.

Ayrıca kişilik temelli yaklaşım, İSG uygulamalarında “herkese aynı” stratejilerin sınırlılıklarını da görünür kılmaktadır. Standart eğitim içerikleri, tek tip iletişim dili ve homojen denetim mekanizmaları, bireysel farklılıkları dikkate almadığında beklenen etkiyi yaratamamaktadır. Risk değerlendirmesinde "insan özellikleri"nin (işe, bireysel faktörlere ve organizasyona uygunluk gibi üç boyutun) dikkate alınması gerektiği belirtilmektedir. Buna karşılık kişilik özelliklerini gözetken yaklaşımlar; risk iletişimi, eğitim yöntemleri ve liderlik tarzlarının daha etkili biçimde yapılandırılmasına imkân tanımaktadır. Bu yönüyle kişilik, İSG'de yalnızca bireysel bir değişken değil; yönetsel ve örgütsel kararlar için de işlevsel bir rehber niteliği taşımaktadır.

Bu noktada kişilik temelli yaklaşımlar, güvenliği bireyin “suçu” veya “zayıflığı” üzerinden değil; bireyin özelliklerini anlayarak sistemi buna göre uyarlama perspektifiyle ele almaktadır. Amaç, bireyleri etiketlemek veya sınıflandırmak değil; güvenli davranışları destekleyen koşulları, bireysel farklılıkları dikkate alarak güçlendirmektir. Bu yaklaşım, insan faktörünü bir risk kaynağı olarak değil, doğru yönetildiğinde güvenliğin temel taşı olarak konumlandırmaktadır.

Sonuç olarak, güvenli davranışların anlaşılması ve sürdürülebilir hâle getirilmesi, kişiliği dışlayan bir İSG yaklaşımıyla mümkün görünmemektedir. Kişilik temelli yaklaşımlar, güvenli davranışların nedenlerini daha derinlikli biçimde açıklamakta; insan merkezli, esnek ve etkili İSG stratejilerinin geliştirilmesine olanak sağlamaktadır. Beş Faktör Kişilik Modeli, tutarlı bir kişilik yapısı taksonomisi olarak kabul edilmekte ve güvenlik davranışı ile kaza ilişkisi üzerine yapılan çalışmalarda sıklıkla kullanılmaktadır. Bu gereklilik, bir sonraki bölümde ayrıntılı biçimde ele alınacak olan Beş Faktör Kişilik Modelinin, İSG literatüründe neden giderek daha merkezi bir konuma yerleştiğini de açıklamaktadır.

2. KİŞİLİK KAVRAMI VE KİŞİLİĞİN OLUŞUMU

2.1. Kişiliğin Tanımı, Temel Özellikleri ve Davranışla İlişkisi

Aynı fiziksel, sosyal ve örgütsel koşullar altında bulunan bireylerin benzer çevresel uyaranlara maruz kaldıkları varsayılabilir. Ancak uygulamada, bu bireylerin söz konusu uyaranlara verdikleri tepkilerin anlamlı biçimde farklılaştığı görülmektedir. Bu durum, insan davranışlarının yalnızca çevresel düzenlemelerle açıklanamayacağını; bireyin kendine özgü psikolojik yapısının davranışların ortaya çıkışında belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir. Nitekim, iş kazalarının %80-90'ının insan faktörüyle ilişkilendirilmesi, bu faktörün sağlıklı ve güvenli organizasyonlar için kritik olduğunu ortaya koymaktadır. Davranışlardaki bu farklılaşmanın açıklanmasında kişilik kavramı, bireylerin çevresel koşulları nasıl algıladıklarını, yorumladıklarını ve bu koşullara nasıl tepki verdiklerini anlamada temel bir değişken olarak öne çıkmaktadır.

Kişilik kavramı, kökenini Latince persona sözcüğünden almakta olup, Roma tiyatrosunda oyuncuların sahnede canlandırdıkları rollere uygun olarak kullandıkları maskeleri ifade etmektedir. Bu tarihsel köken, bireyin dış dünyaya sunduğu davranışların ardında, doğrudan gözlemlenemeyen ancak davranışları düzenleyen daha derin bir yapının bulunduğuna işaret etmektedir. Bu bağlamda kişilik, bireyin hangi yönlerini çevreye yansıttığını, hangi özelliklerini geri planda tuttuğunu belirleyen ve davranışların tutarlılığını sağlayan bütüncül bir yapı olarak değerlendirilmektedir.

Psikoloji ve davranış bilimleri literatüründe kişiliğe ilişkin tek ve üzerinde tam uzlaşa sağlanmış bir tanım bulunmamaktadır. Bunun temel nedeni, kişiliğin çok boyutlu, dinamik ve bağlama duyarlı bir yapı olmasıdır. Genel bir çerçevede kişilik; bireyi diğer bireylerden ayıran, zaman içinde görece tutarlılık gösteren düşünce, duygu ve davranış örüntülerinin bütünü olarak tanımlanmaktadır. Bu yönüyle kişilik, yalnızca bireysel özelliklerin toplamı değil; davranışların ne zaman, hangi koşullarda ve hangi biçimde ortaya çıkacağını belirleyen düzenleyici bir sistemdir.

Kişilik, doğuştan getirilen biyolojik eğilimler ile yaşam süreci boyunca edinilen deneyimlerin etkileşimi sonucunda gelişmektedir. Bu nedenle kişilik hem süreklilik hem de değişim özelliklerini aynı anda barındıran bir yapı niteliği taşımaktadır. Bireyin yaşam deneyimleri, sosyal ilişkileri, kültürel bağlamı ve içinde bulunduğu örgütsel yapı, kişilik özelliklerinin hangi durumlarda baskın hâle geleceğini belirlemektedir. Dolayısıyla kişilik, sabit ve değişmez bir özellikler bütünü olarak değil; belirli bağlamlarda aktive olan ve davranışları yönlendiren dinamik bir yapı olarak ele alınmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği bağlamında kişilik, bireysel bir özellik olmanın ötesinde; risk algısını, güvenlik kurallarının yorumlanmasını, karar verme süreçlerini ve güvenli veya güvensiz davranışların ortaya çıkışını etkileyen temel bir psikososyal belirleyici konumundadır. Örneğin, vicdanlılık ve uyumluluk gibi kişilik özelliklerinin güvenlik davranışlarıyla pozitif, nevrozluğun ise negatif yönde ilişkili olduğu belirtilmiştir. Risk alma davranışları ve kaza eğilimleri üzerinde kişilik

özelliklerinin etkili olduğu da çalışmalarla gösterilmiştir. Aynı iş yerinde, aynı teknik koşullara ve aynı güvenlik eğitimlerine sahip çalışanların farklı güvenlik davranışları sergilemesi, kişilik değişkeninin İSG alanındaki açıklayıcı gücünü açık biçimde ortaya koymaktadır.

Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğinde sürdürülebilir bir değişim ve dönüşümün sağlanabilmesi, yalnızca teknik düzenlemelere ve mevzuat uyumuna değil; bireylerin kişilik özelliklerinin, davranış kalıplarının ve psikolojik eğilimlerinin anlaşılmasına da bağlıdır. Geleneksel yaklaşımlar, iş yeri güvenliği sorununu ele almada yetersiz kalmış ve çalışanları çevreleyen daha geniş sosyoteknik ortamı göz ardı etmiştir, bu da daha karmaşık ve entegre çözümlerin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Yapılan araştırmalar, kişilik özelliklerinin güvenlik motivasyonu üzerindeki etkilerini ve kişiselleştirilmiş güvenlik müdahaleleri tasarlamada potansiyelini vurgulamaktadır. Bu çalışmada kişilik, insan davranışlarının ardındaki “görünmeyen düzenleyici yapı” olarak ele alınmakta; güvenli davranışların neden bazı bireylerde içselleşirken bazılarında yüzeysel kaldığını açıklayan temel bir analitik araç olarak konumlandırılmaktadır.

Ayrıca kişilik temelli yaklaşım, İSG uygulamalarında “herkese aynı” stratejilerin sınırlılıklarını da görünür kılmaktadır. Standart eğitim içerikleri, tek tip iletişim dili ve homojen denetim mekanizmaları, bireysel farklılıkları dikkate almadığında beklenen etkiyi yaratamamaktadır. Çalışanların psikososyal özellikleri dikkate alınarak geliştirilen stratejilerle, risk iletişiminden eğitim yöntemlerine ve

liderlik tarzlarına kadar birçok alanda daha etkili yapılandırmalar mümkün olmaktadır. Modern insan merkezli endüstriyel sistemlerde bilişsel, fiziksel ve psikolojik faktörlerin kritik rolü, özellikle endüstriyel güvenlik alanında, güvenlik uzmanları için afet yönetimi stratejileri tasarlamada, işe alımcılar için yetkinlik tabanlı iş tanımları geliştirmede ve yeni araştırmalar için kişilik odaklı akıllı ajanlar geliştirmede titiz bir rehberlik sunmaktadır. Bu yönüyle kişilik, İSG'de yalnızca bireysel bir değişken değil; yönetsel ve örgütsel kararlar için de işlevsel bir rehber niteliği taşımaktadır.

Bu noktada kişilik temelli yaklaşımlar, güvenliği bireyin “suçu” veya “zayıflığı” üzerinden değil; bireyin özelliklerini anlayarak sistemi buna göre uyarlama perspektifiyle ele almaktadır. Her görevin, işi insanlara uyarlamak ve insanları işe değil, hem fiziksel hem de zihinsel olarak uyarlamak konsepti göz önünde bulundurularak tasarlanması gerekmektedir. Amaç, bireyleri etiketlemek veya sınıflandırmak değil; güvenli davranışları destekleyen koşulları, bireysel farklılıkları dikkate alarak güçlendirmektir. İnsan sistem etkileşimi yaklaşımı, iş sistemlerinin insanlarla teknik sistemlerle ergonomik olarak tasarlanmış bir şekilde etkileşim kurması için analiz, tasarım ve değerlendirmeye odaklanmaktadır. Bu yaklaşım, insan faktörünü bir risk kaynağı olarak değil, doğru yönetildiğinde güvenliğin temel taşı olarak konumlandırmaktadır.

2.2. Kişiliğin Oluşumu ve Gelişimi: Davranışın Kaynakları

Kişiliği yalnızca belirli bir zaman diliminde gözlemlenen davranış örüntüleri üzerinden açıklamak, kavramın dinamik ve çok boyutlu doğasını yansıtmak açısından yetersizdir. Güncel kişilik araştırmaları, kişiliğin; bireyin biyolojik altyapısı, yaşam boyu deneyimleri ve içinde bulunduğu sosyal bağlamın karşılıklı etkileşimi sonucunda şekillenen gelişimsel bir yapı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu yaklaşım, kişiliği statik bir özellikler bütünü olarak değil; süreklilik ve değişimi aynı anda barındıran bir süreç olarak ele almaktadır.

Modern kişilik kuramları, bireyin geçmiş deneyimlerinden kaynaklanan eğilimlerin, mevcut bağlamsal taleplerle etkileşime girerek davranışları yönlendirdiğini kabul etmektedir. Bu bağlamda kişilik, soyut eğilimler ile somut davranışlar arasında aracılık eden düzenleyici bir sistem işlevi görmektedir. Aynı çevresel uyarana maruz kalan bireylerin farklı davranışlar sergilemesi, kişiliğin davranışların nedenini değil, nasıl ve hangi koşullarda ortaya çıktığını belirleyen bir yapı olduğunu göstermektedir.

Kişiliğin oluşumu ve gelişimi, tek bir kaynağa indirgenemeyecek kadar karmaşık bir yapıya sahiptir. Güncel literatürde bu karmaşıklık; biyolojik, sosyal, kültürel ve çevresel belirleyicilerin etkileşimleri üzerinden açıklanmaktadır. Genetik yatkınlıklar bireyin davranışsal sınırlarını ve eğilimlerini belirlerken, sosyal öğrenme süreçleri, aile yapısı, kültürel normlar ve fiziksel çevre bu eğilimlerin hangi yönlerinin güçleneceğini şekillendirmektedir.

Bu çok boyutlu yapı, kişiliğin iş sağlığı ve güvenliği bağlamında neden kritik bir değişken olduğunu da açıklamaktadır. Kişilik; bireyin risk algısını, tehlike karşısındaki duygusal tepkilerini, kuralları yorumlama biçimini ve güvenli veya güvensiz davranışlara yönelme olasılığını doğrudan etkilemektedir. Risk algısının bireysel farklılıklar, kültürel dünya görüşü ve kişilik gibi faktörlerin etkileşimiyle oluştuğu vurgulanmaktadır. Dolayısıyla kişiliğin oluşumunda rol oynayan faktörlerin sistematik biçimde ele alınması, yalnızca bireysel davranışların değil; grup içi etkileşimlerin, örgütsel güvenlik ikliminin ve güvenli davranışların sürdürülebilirliğinin anlaşılması açısından da temel bir gerekliliktir.

Bu çerçevede kişiliğin gelişimi; kalıtım ve bedensel yapı, aile ve erken sosyal çevre, kültürel ve toplumsal bağlam, sosyal sınıf, fiziksel ve coğrafi koşullar ile kitle iletişim araçları ve rol modeller gibi birden fazla faktörün etkileşimi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu faktörlerin her biri, kişilik yapısının farklı bir boyutunu etkileyerek bireyin davranış repertuarının şekillenmesine katkı sağlamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği alanında kalıcı bir dönüşümün sağlanabilmesi, bu faktörlerin kişilik ve davranış üzerindeki etkilerinin bütüncül biçimde anlaşılmasına bağlıdır.

2.2.1. Kalıtım ve Bedensel Yapı

Kişiliğin oluşumu ve gelişiminde etkili olan temel bileşenlerden biri biyolojik altyapıdır. Güncel kişilik araştırmaları, bireyler arası kişilik farklılıklarının önemli bir bölümünün genetik temellere dayandığını ve

kalıtsal faktörlerin kişilik yapısının başlangıç sınırlarını belirlediğini ortaya koymaktadır. Genetik miras, bireyin doğuştan getirdiği nörofizyolojik özellikleri, bedensel yapıyı ve bazı temel duygusal eğilimleri kapsamakta; bu özellikler, kişilik gelişiminin biyolojik zeminini oluşturmaktadır. Özellikle genetik faktörlerin, risk toleransı ve riskli davranışlar üzerinde önemli etkileri olduğu bilimsel olarak gösterilmiştir.

Bununla birlikte çağdaş literatürde kişilik, yalnızca kalıtsal özelliklerin doğrudan bir yansıması olarak ele alınmamaktadır. Genetik yatkınlıklar, bireyin davranış repertuarını belirleyen katı ve değişmez kalıplar değil; çevresel koşullar ve yaşam deneyimleriyle etkileşime girerek anlam kazanan eğilimler olarak değerlendirilmektedir. Kişiliğin, genetik faktörler ile çevresel etmenlerin karşılıklı etkileşimi sonucunda ortaya çıkan gelişimsel bir yapı olduğu belirtilmektedir.

Kalıtsal etkiler, özellikle bireyin bedensel yapısıyla doğrudan ilişkili özelliklerde daha belirgin biçimde gözlenmektedir. Boy, kilo, iskelet yapısı, kas-iskelet sistemi özellikleri ve nörolojik işleyiş gibi biyolojik nitelikler büyük ölçüde genetik faktörler tarafından şekillendirilmektedir. Bunun yanı sıra mizaçla ilişkili bazı temel duygusal eğilimler, uyarılma düzeyi, stres tepkileri ve dürtüsellik gibi özelliklerde de kalıtımın anlamlı bir paya sahip olduğu kabul edilmektedir.

Bu özellikler, bireyin çevresel risklere verdiği ilk tepkiler ve tehlike karşısındaki davranışsal refleksler açısından özellikle önem

taşımaktadır. Örneğin, dürtüsel ve riskli davranışların genellikle az düşünülerek veya olgunlaşmamış bir şekilde ortaya çıktığı ve yanıt engelleme güçlüklerine yol açtığı belirtilmiştir. Kişilik özelliklerinden vicdanlılık, kural odaklılık ve heyecan arayışının güvenlik davranışıyla ilişkili olduğu da vurgulanmıştır.

Buna karşılık değerler, inançlar, ahlaki yönelimler, normlara uyum biçimleri ve güvenlik kurallarına ilişkin tutumlar gibi öğrenilmiş davranış örüntülerinde kalıtımın etkisi sınırlı düzeydedir. Bu tür özellikler, büyük ölçüde bireyin sosyal çevresi, kültürel bağlamı ve yaşam boyu deneyimleri aracılığıyla şekillenmektedir. Bilginin davranışa dönüşmemesinin bir sorun olduğu, ancak yalnızca suçlama ve ceza gibi yöntemlerin iş birliğini zedeleyebileceği belirtilmiştir. Ayrıca güvenlik davranışlarının hem kontrollü hem de otomatik bilişsel süreçlerin ortak bir sonucu olduğu ve bu süreçlerin göreceli öneminin çalışanların inhibisyon kontrolündeki bireysel farklılıklara bağlı olduğu gösterilmiştir. Dolayısıyla kişilik, biyolojik temelli bir başlangıç noktası sunsa da nihai biçimini bireyin içinde bulunduğu sosyal ve örgütsel koşullar içinde kazanmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği bağlamında bu durum kritik bir anlam taşımaktadır. Bireylerin risk alma eğilimleri, stres toleransları ve tehlike karşısındaki duygusal tepkileri kısmen biyolojik altyapıyla ilişkiliyken; güvenli davranışların sürdürülebilirliği, kurallara uyum ve güvenlik kültürünün içselleştirilmesi büyük ölçüde çevresel ve örgütsel faktörlerle belirlenmektedir. Genetik faktörlerin, özellikle kimyasal, biyolojik ve fiziksel etmenlere karşı değişken tepkilere katkıda

bulunabileceği ve genetik yatkınlıkların meslek hastalıklarının gelişiminde önemli olabileceği belirtilmiştir. Bu nedenle kalıtım ve bedensel yapı, güvenlik davranışlarını açıklamada gerekli ancak tek başına yeterli olmayan bir bileşen olarak değerlendirilmelidir. Etkili ve kalıcı bir İSG yaklaşımı, biyolojik farklılıkları dikkate almakla birlikte, bu farklılıkların çevresel düzenlemeler ve yönetsel uygulamalar yoluyla nasıl dengelenebileceğini de gözetmelidir. Örneğin, vicdanlılık ve uyumluluk gibi kişilik özelliklerinin güvensiz davranışlarla negatif yönde ilişkili olduğu, dışa dönüklük ve nevroitikliğin ise pozitif yönde ilişkili olabileceği meta-analizlerle ortaya konmuştur.

2.2.2. Aile ve İlk Sosyal Çevre

Aile, bireyin kişilik gelişiminde en erken ve en etkili sosyal bağlamı oluşturmaktadır. Bireyin karşılaştığı ilk sosyal sistem olan aile, değerlerin, normların, tutumların ve davranış kalıplarının öğrenildiği temel ortamdır. Bu bağlamda anne ve baba, yalnızca bakım veren figürler değil; aynı zamanda bireyin dünyayı algılama, riskleri değerlendirme ve sosyal kurallara uyum sağlama biçimini şekillendiren ilk rol modellerdir. Çocukluk döneminde gözlem, taklit ve pekiştirme yoluyla öğrenilen bu davranış örüntüleri, kişilik gelişiminin erken yapı taşlarını oluşturmaktadır.

Güncel gelişimsel psikoloji ve kişilik literatürü, ebeveynlik stillerinin bireyin kişilik özellikleri üzerinde uzun dönemli etkiler yarattığını ortaya koymaktadır. Özellikle bağlanma kuramı çerçevesinde yapılan çalışmalar, erken çocukluk döneminde güvenli bağlanma geliştiren

bireylerin daha yüksek öz-denetim, stres toleransı ve sosyal uyum düzeylerine sahip olduklarını göstermektedir. Buna karşılık, aşırı otoriter veya aşırı izin verici ebeveynlik stilleriyle yetişen bireylerde kaygı düzeyi, dürtüsellik ve kural ihlali eğilimlerinin daha yüksek olduğu bildirilmektedir. Ebeveynlik uygulamaları, ebeveyn sıcaklığı ve ilişkinin açıklığı, izleme ve davranış bilgisi gibi faktörlerin ergenlerde risk alma davranışlarını etkilediği belirtilmiştir. Risk alma davranışları gösteren genç yetişkinlerin özelliklerinin, düşük ebeveyn denetimi, artan ebeveyn hoşgörüsü ve daha zayıf sosyal bağ içerebildiği de tespit edilmiştir. Ebeveynlerin eğitim stilleri ile ergenlerin kişilik tipleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu, mantıklı ebeveynlik stillerine sahip ebeveynlerin daha dışa dönük kişiliklere sahip çocuklar yetiştirme eğiliminde olduğu gösterilmiştir.

Aile içi ilişkilerin niteliği, bireyin risk algısı ve tehlike karşısındaki davranışsal tepkileri açısından da belirleyici bir rol oynamaktadır. Destekleyici ve tutarlı bir aile ortamında yetişen bireyler, belirsizlik ve tehdit durumları karşısında daha dengeli kararlar alabilmekte; kuralları yalnızca dışsal baskı nedeniyle değil, içselleştirilmiş değerler doğrultusunda uygulama eğilimi göstermektedir. Buna karşılık, tutarsız, aşırı baskıcı veya sınırların belirsiz olduğu aile ortamlarında yetişen bireylerde, otoriteye karşı direnç, kuralları esnetme veya riskleri normalleştirme eğilimi daha sık gözlemlenmektedir. Ergenlerdeki risk işleme süreçleri üzerindeki ebeveyn denetimi ve evdeki kaosu etkileri, beyin gelişimi ve riskli karar alma arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur.

Bu bulgular, iş sağlığı ve güvenliği bağlamında aile faktörünün dolaylı ancak güçlü bir belirleyici olduğunu göstermektedir. Güvenli davranışların sürdürülebilirliği, yalnızca örgütsel denetim mekanizmalarına değil; bireyin erken yaşam dönemlerinde geliştirdiği öz-denetim, sorumluluk alma ve otorite algısına da bağlıdır. Nitekim uzunlamasına yapılan çalışmalar, çocukluk dönemindeki ebeveyn-çocuk etkileşimlerinin, yetişkinlik dönemindeki iş disiplini, kural uyumu ve stresle başa çıkma biçimleriyle anlamlı ilişkiler taşıdığını ortaya koymaktadır. Aile motivasyonunun iş güvenliği performansı üzerinde pozitif doğrudan etkileri olduğu ve aileye destek olmak için güvenli davranma motivasyonunun inşaat sektöründe önemli bir faktör olduğu belirtilmiştir. Ebeveynlerin çocukların iş yerindeki liderlik tarzlarını ve performanslarını etkileyebildiği de vurgulanmıştır.

Aile yapısı ve doğum sırası gibi değişkenler de kişilik gelişimini etkileyen tamamlayıcı faktörler arasında değerlendirilmektedir. Ancak güncel literatür, bu değişkenlerin tek başına belirleyici olmadığını; etkilerinin büyük ölçüde ebeveynlik tutumları ve aile içi etkileşimlerin niteliği aracılığıyla ortaya çıktığını vurgulamaktadır. Örneğin, kişilik özelliklerinin, ebeveynlik stilleri ile ergenlerin benlik saygısı arasındaki ilişkide aracı bir rol oynadığı bulunmuştur. Bu nedenle çağdaş yaklaşımlar, bireyin çocukluk dönemine ilişkin bilgilerin yönetsel kararlar açısından doğrudan bir sınıflama aracı olarak değil; davranış örüntülerini anlamaya yardımcı bir bağlamsal çerçeve olarak ele alınması gerektiğini savunmaktadır. Özellikle çocukluk dönemindeki olumsuz deneyimlerin, yetişkinlikteki iş performansı üzerinde etkileri

olduğu belirtilse de bu ilişkilerin karmaşıklığı ve doğrudan nedensellik kurmanın zorluğu vurgulanmaktadır. İnsan Kaynakları alanındaki yönergeler, personel seçim süreçlerinde geçerli ve etik standartlara uygun prosedürlerin kullanılmasının önemini belirtmektedir.

Sonuç olarak aile ve ilk sosyal çevre, kişiliğin temel yönelimlerinin oluştuğu kritik bir bağlamdır. Beynin gelişmeye devam ettiği ve çevresel deneyimlerle şekillendiği bu dönemler, hızlı öğrenme periyotlarıdır. Bu bağlamda edinilen değerler, risk algısı, kural anlayışı ve otoriteyle kurulan ilişki biçimi; bireyin çalışma yaşamındaki güvenlik davranışlarının arka planını oluşturmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinde kalıcı değişim ve dönüşüm hedefleniyorsa, güvenli davranışların yalnızca eğitim ve denetimle değil; bireyin kişilik gelişiminin erken temelleriyle de ilişkili olduğu gerçeği dikkate alınmalıdır.

2.2.3. Sosyal Faktörler, Kültür ve Öğrenme

Kişiliğin oluşumunda etkili olan çevresel faktörler arasında, bireyin içinde yaşadığı sosyal ve kültürel yapı merkezi bir konuma sahiptir. Birey, doğumundan itibaren belirli bir toplumsal bağlam içerisinde yaşamını sürdürmekte; bu bağlam tarafından üretilen değerler, normlar ve davranış beklentileriyle sürekli etkileşim hâlinde bulunmaktadır. Bu etkileşim süreci, bireyin ilgi alanlarını, değer yönelimlerini ve davranışsal önceliklerini şekillendirerek kişilik yapısının gelişimine yön vermektedir. Güncel kişilik ve kültür araştırmaları, bireysel

farklılıkların yalnızca biyolojik temellere değil; kültürel öğrenme süreçlerine de güçlü biçimde dayandığını ortaya koymaktadır.

Sosyal çevrenin kişilik üzerindeki etkisi, büyük ölçüde öğrenme ve içselleştirme mekanizmaları aracılığıyla gerçekleşmektedir. Bireyler, içinde bulundukları toplumda geçerli olan davranış kalıplarını çoğu zaman bilinçli bir tercih sonucu değil; sosyal etkileşim, gözlem ve pekiştirme yoluyla öğrenmektedir. Bu süreçte tekrar eden deneyimler, bireyin bilişsel şemalarını güçlendirmekte ve belirli davranış biçimlerinin “doğal” veya “olağan” olarak algılanmasına yol açmaktadır. Sosyal öğrenme kuramı, bireyin davranışını, çevreyi ve kişiyi etkileşimli bir şekilde ele alan bir yaklaşım sunmaktadır. Çağdaş kültürel psikoloji çalışmaları, bu tür öğrenilmiş davranış örüntülerinin kişilik özelliklerinin kalıcı bileşenleri hâline gelebildiğini göstermektedir.

İnsanların fiziksel ve sosyal çevrelerine uyum sağlayabilmeleri, algılama süreçleri aracılığıyla mümkün olmaktadır. Algılama, yalnızca duyuşal girdilerin alınması değil; bu girdilerin bireyin geçmiş deneyimleri, inançları ve beklentileri doğrultusunda anlamlandırılması sürecidir. Bu nedenle aynı çevresel uyarana maruz kalan bireyler, farklı algısal değerlendirmeler yapabilmekte ve buna bağlı olarak farklı davranışlar sergileyebilmektedir. Algısal seçicilik, kişilik farklılıklarının oluşumunda temel bir mekanizma olarak değerlendirilmektedir. Özellikle risk içeren durumlarda, bireyin neyi “tehlikeli”, neyi “kabul edilebilir” olarak algıladığı; öğrenilmiş kültürel normlar ve kişisel deneyimler tarafından belirlenmektedir. Risk

algısının, kişilik, deneyimler, inançlar, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, bilgi ve kültür gibi birçok faktörden etkilendiği belirtilmiştir.

Kültürel değerler büyük ölçüde soyut nitelik taşımakta; ancak bu değerler, bireyin algılama süreçleri aracılığıyla davranışlara yansırarak somutlaşmaktadır. Toplum genelinde geçerli olan normlar ve kurallar standart görünse de bu normların bireylerin davranışlarına yansıma biçimi kişilik özelliklerine bağlı olarak değişmektedir. Bu durum, aynı örgüt veya aynı iş ortamında çalışan bireylerin güvenlik kurallarına neden farklı düzeylerde uyum gösterdiklerini açıklamada kritik bir çerçeve sunmaktadır. Güvenli davranışın yalnızca kural bilgisine değil; bireyin bu kuralları nasıl algıladığına ve içselleştirdiğine bağlı olması, sosyal faktörlerin İSG açısından önemini daha da artırmaktadır.

Belirli davranış örüntülerinin zaman içinde yaygınlaşması, aynı kültürel bağlamda yaşayan bireylerde ortak eğilimlerin ortaya çıkmasına yol açabilmektedir. Bu durum, kültür–kişilik etkileşiminin toplumsal düzeydeki yansımalarına işaret etmektedir. Ancak çağdaş yaklaşımlar, bu ortak eğilimlerin mutlak ve homojen bir “ulusal karakter” yarattığını savunmaktan ziyade; kültürün, bireysel kişilik özellikleriyle etkileşim içinde işleyen dinamik bir çerçeve sunduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda kültür, kişiliği belirleyen tekil bir neden değil; kişilik özelliklerinin hangi bağlamlarda, hangi davranış biçimleriyle ortaya çıkacağını etkileyen düzenleyici bir sistem olarak ele alınmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirildiğinde, sosyal faktörler ve kültürel öğrenme süreçleri, güvenli veya güvensiz davranışların

normalleşmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Risklerin sıradanlaştırıldığı, üretimin güvenliğin önüne geçtiği veya kuralların esnetildiği kültürel bağlamlarda, bireylerin güvenli davranış geliştirmeleri güçleşmektedir. Üretim baskısı, prosedür/ çevre tasarımı, liderlik ve kültür gibi organizasyonel faktörler, sapma normalleşmesi fenomenini etkilemektedir. Buna karşılık güvenliğin ortak bir değer olarak benimsendiği sosyal ortamlarda, güvenli davranışlar bireysel bir tercih olmaktan çıkarak kültürel bir norm hâline gelmektedir. Bu nedenle İSG 'de kalıcı değişim ve dönüşüm, yalnızca teknik düzenlemelerle değil; sosyal öğrenme süreçlerini ve kültürel bağlamı dikkate alan kişilik duyarlı yaklaşımlarla mümkün olabilmektedir.

2.2.4. Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf

Bireylerin mensubu oldukları sosyal yapı ve sosyal sınıf, kişilik özelliklerinin biçimlenmesinde ve bu özelliklerin davranışlara yansımada belirleyici bir rol oynamaktadır. Sosyal sınıf; bireyin eğitim olanaklarına erişimini, çalışma koşullarını, yaşam biçimini, değer yönelimlerini ve riskle kurduğu ilişkiyi doğrudan veya dolaylı biçimde etkilemektedir. Bu yönüyle sosyal sınıf, kişiliğin yalnızca bireysel özelliklerden oluşan bir yapı olarak değil; belirli toplumsal, ekonomik ve örgütsel koşullar içerisinde şekillenen dinamik bir olgu olarak ele alınmasını gerekli kılmaktadır.

Güncel sosyal psikoloji ve sosyoloji literatürü, bireylerin davranışlarını açıklarken yalnızca bireysel eğilimlere odaklanmanın yetersiz kaldığını; davranışların büyük ölçüde içinde bulunulan yapısal koşullar

tarafından sınırlandırıldığını ortaya koymaktadır. Örneğin, kaynaklara erişim düzeyi, bir bireyin deneyimleyebileceği bağımsızlık derecesini doğrudan etkileyerek, kişiliğin belirli yönlerinin gelişimine zemin hazırlar. Eğitim düzeyi, gelir seviyesi, mesleki statü ve çalışma biçimi gibi sosyal sınıf göstergeleri, bireyin dünyayı algılama biçimini, riskleri değerlendirme süreçlerini ve karar alma davranışlarını şekillendirmektedir. Bu bağlamda kişilik özellikleri, sosyal sınıfın sunduğu fırsatlar ve kısıtlar içerisinde işlev kazanmakta; aynı kişilik eğilimi, farklı sosyal koşullarda tamamen farklı davranış örüntülerine dönüşebilmektedir.

Sosyal sınıfın kişilik üzerindeki etkisi, özellikle risk algısı ve güvenlik davranışları bağlamında daha görünür hâle gelmektedir. Düşük sosyoekonomik konumda yer alan bireyler, genellikle daha tehlikeli işlerde çalışmakta, daha yüksek risk maruziyetine sahip olmakta ve iş güvencesizliğiyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu yapısal koşullar, riskin “olağan”, “kaçınılmaz” veya “işin doğasında olan” bir unsur olarak algılanmasına yol açabilmekte; güvenli davranış, bireysel bir tercih olmaktan ziyade ikincil bir öncelik hâline gelebilmektedir. Nitekim, toplumsal eşitsizliklerin yüksek olduğu toplumlarda tüm sosyal sınıflar daha az sağlıklı olma eğilimindedir ve sosyoekonomik merdivenin alt basamaklarındaki bireylerin yaşam beklentisi kısılrken, birçok hastalık daha yaygın hâle gelmektedir. Buna karşılık daha yüksek sosyoekonomik konumda bulunan bireyler, riskten kaçınma imkânlarına, güvenli çalışma koşullarına ve karar süreçlerine katılım olanaklarına daha fazla sahip olabilmektedir.

Bu durum, İSG literatüründe sıkça karşılaşılan "güvensiz davranış" söyleminin sınırlarını da açık bir biçimde ortaya koymaktadır. Geleneksel İSG yaklaşımları genellikle bireysel davranışlara odaklanırken, sosyoteknik sistem yaklaşımı, iş yeri güvenliğini etkileyen çok düzeyli sistem faktörlerini vurgulayarak daha geniş bir bakış açısı sunmaktadır. Aynı kişilik özelliğine sahip bireylerin, farklı sosyal sınıf ve örgütsel bağlamlarda tamamen farklı güvenlik davranışları sergileyebilmesi, davranışların yalnızca bireysel tercihlerle açıklanamayacağını göstermektedir. Sosyal sınıf, bireyin hangi davranış alternatiflerine fiilen sahip olduğunu belirleyen yapısal bir çerçeve sunmaktadır. Dolayısıyla güvenli veya güvensiz davranış, çoğu zaman bireyin "istemesinden" ziyade, içinde bulunduğu sosyal ve örgütsel koşullar tarafından şekillendirilmektedir. İş yerindeki yaralanmalar ve hastalıkların yükü, tüm çalışan popülasyonlarında eşit dağılmamakta; sosyal eşitsizlikler ve değişen istihdam ilişkileri, iş güvenliği sonuçları üzerindeki geniş sosyal bağlamların etkisini hesaba katmayı gerekli kılmaktadır. Bu bağlamda sosyoteknik sistem yaklaşımı, kişilik temelli değerlendirmelerin bağlamdan bağımsız ele alınamayacağını vurgulayan önemli bir çerçeve sunmaktadır. Geleneksel İSG yaklaşımlarının bireysel davranışlara aşırı odaklanması, iş yeri güvenliğini etkileyen çok düzeyli sistem faktörlerini göz ardı edebilmektedir. Oysa iş tasarımı, örgütsel yapı, üretim baskısı, istihdam biçimleri ve sosyal eşitsizlikler, kişilik özelliklerinin davranışa nasıl yansıdığını belirleyen temel değişkenlerdir.

Kültürel yapı ise, sosyal sınıf etkilerini daha geniş bir bağlam içerisinde düzenleyici bir rol üstlenmektedir. Aynı kültür içerisinde yer alan farklı sosyal sınıflar, ortak değerleri paylaşmakla birlikte, bu değerleri davranışa dönüştürme biçimleri bakımından ayrışabilmektedir. Bu bağlamda kültürel normlar, genel davranış çerçevesini belirlerken; sosyal sınıf, bu çerçevenin bireysel düzeyde nasıl yaşandığını ve uygulandığını açıklamaktadır. Kişilik özelliklerinin hangi durumlarda görünür hâle geldiği, hangi koşullarda bastırıldığı veya dönüştüğü, büyük ölçüde bu sınıfsal bağlam tarafından belirlenmektedir. Sosyal sınıfın psikolojik etkileri, kültürel anlam sistemlerinin bireylerin yapısal koşullara nasıl anlam yüklediği ve yanıt verdiğine bağlı olarak Batı ve Doğu kültürlerinde farklılık göstermektedir.

İş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirildiğinde, sosyal yapı ve sosyal sınıf faktörleri, kişilik temelli yaklaşımların neden bağlamdan bağımsız ele alınamayacağını açık biçimde göstermektedir. Güvenli davranışın sürdürülebilirliği, bireyin kişilik özellikleri kadar; bu özelliklerin içinde işlediği sosyal, ekonomik ve örgütsel koşullara da bağlıdır. Bu nedenle İSG’ de değişim ve dönüşüm, yalnızca bireyin davranışını hedef alan müdahalelerle değil; sosyal eşitsizlikleri ve sınıfsal farklılıkları dikkate alan bütüncül yaklaşımlarla mümkün olabilmektedir. Bu tür yaklaşımlar, iş yeri dışındaki faktörlerle etkileşim içinde olan çalışma sistemi, sosyo-örgütsel bağlam ve dış çevre gibi çoklu düzeyleri kapsayan sistemik bir düşünceyi benimsemelidir.

2.2.5. Coğrafi ve Fiziksel Faktörler

Bireyin doğup büyüdüğü coğrafi ve fiziki çevre, kişiliğin oluşumu ve davranış örüntülerinin biçimlenmesi üzerinde dolaylı fakat anlamlı etkilere sahiptir. Güncel psikoloji ve davranış bilimleri literatürü, coğrafi faktörlerin kişilik üzerinde doğrudan belirleyici değil; iklim, yaşam koşulları, ekonomik faaliyetler ve kültürel pratikler aracılığıyla dolaylı ve bağlamsal etkiler yarattığını ortaya koymaktadır. Örneğin, coğrafi bölgeler arasında kişilik özelliklerinde belirgin farklılıklar gözlemlenmekte; dağlık alanlarda yaşayan bireylerin belirli kişilik boyutlarında farklılıklar gösterdiği belirtilmektedir. Bu nedenle coğrafya, kişilik özelliklerini tek başına açıklayan bir neden olarak değil; kişiliğin hangi koşullar altında ortaya çıktığını ve hangi davranışların teşvik edildiğini belirleyen çevresel bir bağlam olarak ele alınmalıdır.

İklim özellikleri, bireylerin günlük yaşam ritimlerini, sosyal etkileşim biçimlerini ve stres düzeylerini etkileyen önemli çevresel faktörler arasında yer almaktadır. Aşırı sıcak, soğuk, nem veya mevsimsel düzensizlikler; bireylerin fizyolojik dayanıklılığını, dikkat düzeyini ve duygusal tepkilerini dolaylı olarak etkileyebilmektedir. Özellikle yüksek sıcaklıklar, çalışanların fiziksel ve zihinsel yükünü artırarak sağlık ve güvenliklerini olumsuz etkileyebilir; yorgunluk, psikomotor performansta azalma ve konsantrasyon kaybına yol açabilir. Çalışma ortamındaki termal koşulların, güvenlik performansını ve iş kazası oranlarını doğrudan etkilediği de gösterilmiştir. Bu etkiler, kişilik özelliklerini "değiştirmekten" ziyade, belirli kişilik eğilimlerinin hangi

durumlarda daha görünür hâle geldiğini belirlemektedir. Örneğin yüksek sıcaklık ve yoğun fiziksel yük altında çalışan bireylerde sabır eşiğinin düşmesi, risk alma davranışlarının artması veya kurallara uyumun zayıflaması, kişilikten çok çevresel zorlanmanın bir sonucu olarak ortaya çıkabilmektedir.

Coğrafi çevrenin kişilikle ilişkisi, büyük ölçüde bu çevrenin ürettiği yaşam biçimleri ve çalışma koşulları üzerinden şekillenmektedir. Kırsal, dağlık veya endüstriyel bölgelerde yaşayan bireylerin maruz kaldıkları risk türleri, iş yapma biçimleri ve sosyal ilişkileri farklılaşmakta; bu farklılıklar zaman içinde belirli davranış örüntülerinin yerleşmesine zemin hazırlamaktadır. Ancak bu durum, belirli bir coğrafyada yaşayan bireylerin "doğal olarak" belirli kişilik özelliklerine sahip olduğu anlamına gelmemektedir. Aksine, benzer coğrafi koşullarda yaşayan bireyler arasında dahi kişilik özellikleri ve güvenlik davranışları bakımından önemli farklılıklar gözlemlenebilmektedir.

Bu noktada coğrafi ve fiziki faktörlerin, kişilik özelliklerinden çok risk algısı, tehlikenin normalleştirilmesi ve güvenli davranışın sürdürülebilirliği üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Tehlikeli işlerin yoğunlaştığı bölgelerde, riskin gündelik yaşamın bir parçası hâline gelmesi, bireylerin tehlikeyi olağanlaştırmasına ve güvenlik önlemlerini ikincil görmesine yol açabilmektedir. Bu durum, kişiliğin belirli yönlerinin (örneğin yüksek dayanıklılık veya düşük kaygı) işlevsel hâle gelmesini sağlarken; aynı zamanda güvensiz davranışların da meşrulaştırılmasına zemin hazırlayabilmektedir. Risk algısı, bireysel

ve örgütsel faktörlerin yanı sıra, çevresel koşullarla da karmaşık bir etkileşim içindedir.

İş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirildiğinde, coğrafi ve fiziki faktörlerin önemi, bireysel davranışların bağlamdan bağımsız ele alınamayacağını açık biçimde göstermektedir. İklim değişikliği, iş yerindeki hastalık ve yaralanma riskini artırmakta, bu da sağlık etkilerinin tespiti ve önlenmesi için önlemler alınmasını gerektirmektedir. Aynı kişilik özelliklerine sahip bireyler, farklı coğrafi ve çevresel koşullarda tamamen farklı güvenlik davranışları sergileyebilmektedir. Bu nedenle İSG ‘de kişilik temelli yaklaşımlar, coğrafi ve çevresel koşulları göz ardı eden indirgemeci açıklamalardan kaçınılmalı; kişiliğin hangi bağlamda nasıl işlediğini dikkate alan bütüncül bir perspektifle ele alınmalıdır. Bu bağlamda, değişen çalışma hayatı ve çevresel faktörler, mevcut İSG uygulamalarını sürekli olarak yeniden değerlendirmeyi gerektirmektedir.

2.2.6. Diğer Faktörler (Kitle İletişim Araçları, Rol Modeller, Doğum Sırası)

Kişiliğin oluşumunda kalıtım, aile ve kültürel çevre gibi temel faktörlerin yanı sıra; kitle iletişim araçları, bireyin etkileşim içinde bulunduğu yetişkin grupları ve doğum sırası gibi ikincil ancak tamamlayıcı faktörler de rol oynamaktadır. Güncel kişilik literatürü, bu faktörlerin kişiliği tek başına belirlemediğini, ancak belirli kişilik eğilimlerinin hangi bağlamlarda güçleneceğini veya zayıflayacağını etkilediğini ortaya koymaktadır.

A. Kitle iletişim araçları ve medya etkisi

Kitle iletişim araçları, özellikle çocukluk ve ergenlik dönemlerinde, bireylerin tutum, değer ve davranış kalıplarının şekillenmesinde önemli bir sosyal öğrenme kaynağıdır. Kitaplar, televizyon, dijital platformlar ve sosyal medya, yalnızca bilgi aktaran araçlar değil; aynı zamanda norm, rol ve davranış modellerini görünür kılan sosyal etkileşim alanlarıdır. Ancak güncel araştırmalar, medyanın kişilik üzerinde doğrudan ve kalıcı bir belirleyici olmaktan ziyade, bireyin mevcut kişilik eğilimlerini pekiştirici veya yönlendirici bir işlev gördüğünü göstermektedir.

Özellikle dürtüsellik ve duygu arayışı gibi kişilik özelliklerine sahip bireylerin, risk içeren medya içeriklerine daha fazla maruz kalma eğiliminde olduğu ve bu içeriklerin riskli davranışlar üzerindeki etkisinin bu kişilerde daha da şiddetlendiği belirtilmektedir. Medyanın bu etkisinin, kişilikten bağımsız ele alınamayacağı ve bireysel farklılıklar temelinde değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Risk algısının, doğrudan deneyimlerden ziyade medya aracılığıyla şekillenebildiği ve tehlikeleri yücelten medya içeriklerinin risk almayı teşvik eden bilişleri ve eğilimleri artırdığı da kaydedilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği açısından bakıldığında, medyada tehlikenin olağanlaştırılması, riskli davranışların kahramanlık veya beceri göstergesi olarak sunulması, özellikle genç ve deneyimli olmayan çalışanlarda güvensiz davranış eğilimlerini tetikleyebilmektedir. Medyanın, İSG ile ilgili algıları ve tutumları şekillendirmede önemli bir

paydaş olduğu ve iş kazaları ile riskler hakkındaki çarpıtılmış temsillerinin, çalışanların iş yerindeki risklere dair algılarını geniş ölçüde etkilediği belirtilmektedir. Bu nedenle medya etkisi, kişilik temelli risk algısı ve davranış örüntüleri bağlamında değerlendirilmelidir.

B. Rol modeller ve yetişkin gruplarının etkisi

Bireylerin içinde bulundukları sosyal gruplar ve bu gruplarda örnek aldıkları yetişkinler, kişilik gelişiminde önemli bir sosyal öğrenme işlevi görmektedir. Rol modeller; değerlerin, tutumların ve davranış biçimlerinin “nasıl uygulanacağına” ilişkin örtük mesajlar sunmaktadır. Ancak güncel literatür, rol modellerin etkisinin kişilik özellikleriyle etkileşim içinde ortaya çıktığını vurgulamaktadır.

Özellikle uyumluluk (agreeableness) ve sorumluluk (conscientiousness) boyutları yüksek bireylerin, otorite figürlerinin davranışlarını daha kolay içselleştirdiği gösterilmiştir; zira liderlerin uyumluluk ve sorumluluk gibi kişilik özelliklerinin etik liderlikle pozitif ilişkili olduğu belirtilmiştir. Sorumluluk sahibi bireylerin güvenlik prosedürlerine uyma olasılıklarının daha yüksek olduğu tutarlı bir şekilde gösterilmiştir. Bu durum, iş yerlerinde yöneticilerin ve İSG profesyonellerinin yalnızca “kural koyucu” değil, aynı zamanda etik ve güvenli davranışları sergileyen rol model olmasının neden kritik olduğunu açıklamaktadır. Liderlik tarzlarının güvenlik uyumu ve katılımı üzerinde farklı etkileri olduğu ve lider davranışlarının çalışan güvenlik davranışları üzerindeki etkisine özel bağlantılar kurulması

gerektiği belirtilmiştir. Liderlik davranışlarının, güvenlik iklimini ve çalışanların güvenlik performansını doğrudan etkilediği çeşitli araştırmalarla desteklenmektedir.

İSG bağlamında güvenli davranışların kalıcı hle gelmesi, çalışanların yalnızca yazılı kuralları bilmesine değil; bu kuralların yöneticiler ve deneyimli çalışanlar tarafından tutarlı biçimde sergilenmesine bağlıdır. Özellikle genç çalışanlar, amirlerinden, iş arkadaşlarından ve hatta ebeveynlerinden gelen sosyal etkilere karşı daha duyarlıdır; iş yerindeki baskın normlar ve uygulamalar, genç işçilerin güvenlik uygulamalarını şekillendirmede merkezi bir rol oynamaktadır. Rol model davranışların, kişilik özelliklerine göre farklı algılandığı gerçeği, kişilik duyarlı İSG yönetiminin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

C. Doğum sırası: Sınırlı ve bağlama bağlı bir etki

Doğum sırasının kişilik üzerindeki etkisi, klasik literatürde (zellikle Adlerci yaklaşımda) güçlü biçimde vurgulanmış olmakla birlikte, güncel meta-analitik çalışmalar bu etkinin sınırlı ve bağlama bağımlı olduğunu ortaya koymaktadır. Büyük lekli ve çok kültürlü araştırmalar, doğum sırasının kişilik özellikleri üzerindeki etkisinin küçük ve çoğu zaman istatistiksel olarak zayıf olduğunu göstermektedir. Bu tür çalışmalar, doğum sırasının dışadönüklük, duygusal istikrar, uyumluluk, sorumluluk veya hayal gücü gibi geniş kişilik özelliklerini kalıcı olarak etkilemediği sonucuna varmaktadır. Ayrıca, risk alma gibi daha dar özellikler üzerinde de yetişkinlikte herhangi bir doğum sırası etkisi bulunamamıştır.

Modern kişilik psikolojisi, doğum sırasının kişiliği “belirleyen” bir faktör değil; aile dinamikleri, ebeveyn tutumları ve sosyoekonomik koşullarla birlikte ele alındığında dolaylı etkiler yaratabilen bir değişken olduğunu kabul etmektedir. Örneğin, bazı araştırmalar ilk doğan erkeklerin daha duygusal olarak istikrarlı, azimli, sosyal, sorumluluk almaya istekli ve inisiyatif alabilen kişiler olduğunu, liderlik gerektiren mesleklere yönelme olasılıklarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Ancak, doğum sırası kişilik analizlerinde tek başına açıklayıcı bir değişken olarak kullanılmamalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği açısından doğum sırasının doğrudan bir belirleyiciliğinden söz etmek mümkün değildir. Ancak bireyin sorumluluk alma eğilimi, rekabet algısı veya otoriteyle kurduğu ilişki biçimi gibi özelliklerin, aile içi rollerle şekillenmiş olabileceği göz önünde bulundurularak; bu faktör yalnızca yardımcı ve bağlamsal bir bilgi olarak değerlendirilebilir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, kişiliğin oluşumu ve gelişimi; biyolojik, sosyal ve çevresel faktörlerin karşılıklı etkileşimi sonucunda biçimlenen dinamik bir süreçtir. Kitle iletişim araçları, rol modeller ve doğum sırası gibi faktörler; kişiliği tek başına belirleyen unsurlar değil, mevcut kişilik eğilimlerinin hangi koşullarda güçleneceğini veya zayıflayacağını etkileyen tamamlayıcı değişkenlerdir.

Bu çok boyutlu yapı, iş sağlığı ve güvenliği alanında bireysel davranışların neden aynı koşullar altında farklılaştığını açıklamak açısından kritik bir öneme sahiptir. Kişiliği bağlamdan kopuk, sabit ve

değişmez bir özellik olarak ele alan yaklaşımlar, güvenli davranışların anlaşılmasında yetersiz kalmaktadır. Buna karşılık kişiliği; çevresel koşullar, örgütsel kültür ve yönetsel pratiklerle etkileşim içinde ele alan bütüncül yaklaşımlar, İSG’ de kalıcı değişim ve dönüşümün önünü açmaktadır. Bu nedenle İSG’ de kişilik duyarlı liderlik ve yönetim yaklaşımları, yalnızca bireysel özellikleri değil; bu özellikleri şekillendiren tamamlayıcı bağlamsal faktörleri de dikkate almak zorundadır.

3. KİŞİLİĞİN YAPISAL BİLEŞENLERİ

Kişilik, tekil ve yalın bir yapıdan ziyade, bireyin biyolojik donanımı, duygusal eğilimleri, değer sistemi ve edinilmiş kapasitelerinin özgün bir bileşimi olarak ortaya çıkan çok boyutlu bir olgudur. Bu nedenle kişiliği, yalnızca belirli davranış örüntüleri veya gözlemlenebilir tutumlar üzerinden tanımlamak, kavramın bütüncül yapısını açıklamak açısından yetersiz kalmaktadır; kişilik, bireyin hayata özgü uyumunu oluşturan, birçok kuvvet tarafından şekillendirilen karmaşık, dinamik bir bütünleşme veya toplam olarak görülür. Kişilik, bireyin motivasyonel, duygusal, bilişsel, sosyal planlama ve diğer psikolojik alt sistemlerinin kolektif eylemini temsil eden, örgütlenmiş ve gelişen bir sistemdir.

Davranış bilimleri literatüründe kişiliğin daha sistematik biçimde anlaşılabilmesi amacıyla, kişiliği oluşturan temel unsurların üç ana başlık altında ele alınması yaygın bir yaklaşım olarak benimsenmiştir: Karakter, mizaç ve yetenek. Bu üçlü yapı, kişiliğin farklı ancak birbirini tamamlayan yönlerini temsil etmektedir; kişilik, mizaç, yetenekler ve karakter gibi birbiriyle ilişkili bileşenler üzerine kuruludur.

Karakter, bireyin ahlaki değerlerini, toplumsal normlara yaklaşımını ve doğru–yanlış ayırımına ilişkin tutumlarını yansıtarak davranışlara etik bir yön kazandırır. Psikolojik anlayışın temelinde, bireyin iradesi, ahlakı ve etik-değer yönelimi açısından önemli olan özellikler yatar. Karakter, kişinin kendi kendini kontrol etme, öz-düzenleme ve ifade etme becerisinde bir otorite görevi görür.

Mizaç, bireyin duygusal tepkiselliğini, uyarıcılara verdiği içsel refleksleri ve stres karşısındaki temel eğilimlerini ifade etmektedir. Mizaç, doğuştan gelen biyolojik bir özellik olup yaşamın erken dönemlerinde ortaya çıkar ve zaman içinde nispeten istikrarlı kalır. Genetik ve çevresel faktörlerin güçlü etkisiyle şekillenen mizaç, çocukluk çağı psikiyatrik bozukluklarıyla da ilişkilidir. Bireysel farklılıkların genetik, içsel ve dışsal biyolojik substratlarla ilişkili davranışsal yatkınlıklar yoluyla ortaya çıktığı belirtilmektedir.

Yetenek ise bireyin zihinsel (bilişsel), bedensel (fiziksel), psikomotor ve duysal kapasitelerini kapsayarak, davranışların hangi düzeyde ve ne ölçüde etkili biçimde sergileneceğini belirleyen performans boyutunu oluşturmaktadır. Yetenek, bir organizasyondaki çeşitli görevleri yerine getirme bireysel kapasitesidir ve entelektüel ve fiziksel yetenekler olmak üzere iki ana bileşenden oluşur. Küresel ekonomideki işler için geniş çapta uygulanabilir 52 yetenek bilişsel, psikomotor, fiziksel ve duysal yetenekler olmak üzere dört fonksiyonel alana ayırmıştır. Yetenekler, doğuştan gelen insan niteliklerini ifade eder ve bireyin görevleri hızlı, verimli ve kaliteli bir şekilde yerine getirme becerisini destekler.

Bu bağlamda kişilik, karakterin normatif yönü, mizacın duygusal-temel eğilimleri ve yeteneklerin kapasiteye dayalı yönlerinin bütünlüşmesiyle anlam kazanan dinamik bir yapı olarak değerlendirilmelidir. Kişilik, fiziksel, doğal, sosyal ve kültürel nitelikteki çoklu ilişkilerin bir kesişim noktası olarak bir bütün olarak ele alınmalıdır. Kişiliğe ilişkin her bir özellik, bu üç temel bileşenden en az biriyle ilişkilendirilebilmekte;

bireysel davranışlar ise bu bileşenlerin durumsal koşullar altında farklı ağırlıklarla devreye girmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Kişilik özellikleri ve durumsal özelliklerin, gerçek zamanlı davranış ve duygusal ifadeleri bağımsız olarak tahmin ettiği bir katkı modelini desteklemektedir. Kişiliğin etkileri duruma bağlı olduğu gibi, durumsal faktörler de kişilik özelliklerinin davranışları nasıl şekillendirdiğini etkilemektedir. Bu bütüncül çerçeve, kişiliğin sabit bir özellikler toplamı değil, farklı bağlamlarda farklı yönleriyle görünür hâle gelen çok katmanlı bir yapı olduğunu ortaya koymaktadır.

3.1. Karakter: Ahlaki Değerler ve Güvenli Davranışın Etik Boyutu

Karakter, kişilik kavramıyla sıklıkla birlikte anılmakla birlikte, esasen kişiliğin normatif ve ahlaki boyutunu temsil eden bir yapı olarak ele alınmaktadır. Kişiliğin bireyin davranışlarını nasıl sergilediğini açıklayan betimleyici yönüne karşılık karakter, bireyin hangi koşullarda, hangi değerler doğrultusunda ve ne pahasına davranışlarını sürdürdüğünü belirleyen düzenleyici bir çerçeve sunmaktadır. Bu yönüyle karakter, bireyin doğru–yanlış ayrımına ilişkin içsel referans sistemini, toplumsal normlarla kurduğu ilişkiyi ve ahlaki tutarlılığını yansıtan temel bir yapı olarak değerlendirilmektedir. Modern kişilik ve ahlak psikolojisi literatüründe karakter, bireyin değer temelli davranış istikrarını ifade eden bir özellikler bütünü olarak tanımlanmakta; özellikle etik karar verme, sorumluluk alma ve normlara gönüllü uyum süreçleriyle ilişkilendirilmektedir.

Karakterin ayırt edici özelliği, davranışların yalnızca dışsal ödöl–ceza mekanizmalarıyla değil, içselleştirilmiş ahlaki ilkeler doğrultusunda yönlendirilmesidir. Bu bağlamda karakter, bireyin sosyal onay gördüğü durumlarda olduğu kadar, denetimin zayıfladığı veya çıkar çatışmasının ortaya çıktığı koşullarda da tutarlı davranıp davranmadığını belirleyen bir ölçüt niteliği taşımaktadır. Ahlaki psikoloji alanındaki güncel çalışmalar, karakterin yalnızca toplumsal beklentilere uyum sağlayan yüzeysel bir uyum mekanizması olmadığını; aksine bireyin içsel değerleriyle davranışları arasındaki sürekliliği ifade ettiğini ortaya koymaktadır. Bu süreklilik, bireyin dışsal baskılar ortadan kalktığında dahi etik ilkelerden sapmamasını mümkün kılmaktadır.

Karakter gelişimi, erken yaşam dönemlerinden itibaren sosyal öğrenme, rol model alma ve değer aktarımı süreçleriyle şekillenmekte; ancak bireyin ahlaki olgunluğa ulaşması, bu değerlerin içselleştirilmesiyle mümkün olmaktadır. Güncel kuramsal yaklaşımlar, karakter gelişimini iki düzeyde ele almaktadır: dışsal yönelimli uyum ve içsel yönelimli etik tutarlılık. İlk düzeyde birey, beğernilme, kabul görme veya yaptırımdan kaçınma gibi motivasyonlarla normlara uygun davranışlar sergileyebilir. Bu davranışlar durumsal ve geçici nitelik taşımakta; denetim veya ödöl ortadan kalktığında sürdürülebilirliğini yitirebilmektedir. İkinci düzeyde ise birey, ahlaki ilkeleri kişisel değer sisteminin bir parçası hâline getirerek, olumsuz sonuçlarla karşılaşma ihtimaline rağmen etik davranışı sürdürmektedir. Bu düzey, karakterin olgunlaşmış ve istikrarlı biçimini temsil etmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği bağlamında karakter, güvenli davranışların etik temelini oluşturmaktadır. Güvenlik kurallarına uyumun yalnızca denetim, ceza veya yaptırım korkusuyla gerçekleştiği örgütlerde, güvenli davranışlar kırılabilir ve geçici bir yapı sergilemektedir. Buna karşılık karakter temelli bir yaklaşımda, çalışanlar güvenli davranışı yalnızca kendileri için değil, çalışma arkadaşlarının güvenliği ve örgütsel sorumluluk bilinci doğrultusunda da benimsemektedir. Özellikle “kimse görmüyorken” sergilenen davranışlar, karakterin güvenlik bağlamındaki en belirleyici göstergelerinden biri olarak değerlendirilmektedir. Çalışanların iş yerinde etik ve sorumlu davranma eğilimleri, özellikle vicdanlılık gibi kişilik özellikleri ile ilişkilidir ve güvenlik davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu yönüyle karakter, güvenli davranışların içselleştirilmesini sağlayan, güvenlik kültürünün etik omurgasını oluşturan temel bir kişilik bileşeni niteliği taşımaktadır. Etik liderlik ve karakter özelliklerinin, çalışanların güvenlik davranışlarını optimize etmede önemli bir araç olduğu vurgulanmaktadır.

3.2. Mizaç: Duygusal Tepkisellik ve Risk Karşısındaki Refleksler

Mizaç, kişilik yapısının duygusal ve tepkisel boyutunu temsil eden; bireyin çevresel uyarıcılara verdiği duygusal yanıtların hızını, yoğunluğunu ve sürekliliğini belirleyen temel bir psikolojik eğilimler bütünüdür. Modern kişilik psikolojisi literatüründe mizaç, bireyin erken yaşam dönemlerinden itibaren gözlemlenebilen, görece istikrarlı ve biyolojik temelli eğilimleri ifade eden bir yapı olarak ele alınmaktadır. Bu yönüyle mizaç, bireyin ne hissettiğinden ziyade, nasıl ve ne hızda

hissettiğini, duygusal uyarılara hangi eşikte ve hangi yoğunlukta tepki verdiğini açıklamaktadır.

Güncel kuramsal yaklaşımlar, mizacı duygusal tepkisellik (emotional reactivity), uyarılabilirlik (arousability) ve duygusal düzenleme kapasitesi (emotion regulation) eksenlerinde ele almaktadır. Bu çerçevede bazı bireyler çevresel uyarıcılara karşı daha hızlı ve yoğun duygusal tepkiler üretirken, bazı bireyler daha yavaş, kontrollü ve düşük yoğunluklu tepkiler sergilemektedir. Bu farklılıklar, bireyin stresli, belirsiz veya risk içeren durumlar karşısında sergilediği reflekslerin temel belirleyicileri arasında yer almaktadır. Dolayısıyla mizaç, davranışın bilişsel değerlendirmeden önce devreye giren, çoğu zaman otomatik ve refleksif bir düzenek olarak işlev görmektedir.

Mizacın kökenine ilişkin çağdaş araştırmalar, bu yapının önemli ölçüde nörobiyolojik temellere dayandığını ortaya koymaktadır. Özellikle merkezi sinir sisteminin uyarılma düzeyi, limbik sistemin duyarlılığı (amigdala, hipokampus) ve stres yanıt mekanizmaları (hipotalamik-hipofiz-adrenal aksı), bireyler arası mizaç farklılıklarının biyolojik altyapısını oluşturmaktadır. Bununla birlikte mizaç, tamamen değişmez bir yapı olarak değerlendirilmemekte; sosyal öğrenme, yaşam deneyimleri ve duygusal düzenleme becerileri yoluyla belirli ölçülerde biçimlenebilen bir özellik olarak ele alınmaktadır. Ancak bu biçimlenme, mizacın temel eğilimlerini ortadan kaldırmaktan ziyade, bu eğilimlerin nasıl yönetildiğini belirlemektedir.

İş sağlığı ve güvenliği bağlamında mizaç, özellikle risk algısı, tehlike karşısındaki ilk tepki ve stres altında karar verme süreçlerinde kritik bir rol oynamaktadır. Yüksek duygusal tepkiselliğe sahip bireyler, ani ve beklenmedik tehlike durumlarında hızlı fakat çoğu zaman yeterince değerlendirilmemiş tepkiler verme eğilimi gösterebilmektedir. Buna karşılık düşük tepkisellik ve yüksek duygusal düzenleme kapasitesine sahip bireyler, riskli durumları daha sakin değerlendirme ve kontrollü davranış sergileme eğilimindedir. Nörotisizm gibi mizacî özelliklerin, stres altında panik yapma ve hata yapma eğilimi ile ilişkili olduğu belirtilmiştir. Bu durum, aynı teknik koşullar altında çalışan bireylerin neden farklı güvenlik davranışları sergilediğini açıklamada mizacı önemli bir değişken hâline getirmektedir.

Mizaç, güvenli veya güvensiz davranışın tek başına belirleyicisi değildir; ancak güvenlik davranışlarının hangi hızda, hangi duygusal yoğunlukta ve hangi refleksif örüntülerle ortaya çıkacağını güçlü biçimde etkilemektedir. Özellikle yüksek stres, zaman baskısı ve belirsizlik içeren çalışma ortamlarında, mizacın davranış üzerindeki etkisi daha görünür hâle gelmektedir. Bu nedenle İSG'de sürdürülebilir güvenli davranışların geliştirilmesi, yalnızca bilişsel farkındalık ve kural öğretimiyle değil; bireylerin mizaç özelliklerinin tanınması ve bu özelliklere uygun müdahale stratejilerinin geliştirilmesiyle mümkün olabilmektedir.

Bu çerçevede mizaç, İSG literatüründe güvenli davranışın “duygusal altyapısını” temsil eden temel bir kişilik bileşeni olarak değerlendirilmelidir. Güvenlik kültürünün yalnızca neyin yapılması

gerektiğini değil, tehlike anında bireylerin nasıl hissettiğini ve nasıl tepki verdiğini de kapsadığı dikkate alındığında, mizacın İSG'de değişim ve dönüşüm süreçlerinin merkezî değişkenlerinden biri olduğu açık biçimde ortaya çıkmaktadır.

3.3. Yetenek: Zihinsel ve Bedensel Kapasitelerin Güvenlik

Performansına Etkisi

Yetenek, kişiliğin oluşumunda yalnızca tamamlayıcı bir unsur değil; bireyin çevresel taleplere uyum sağlama biçimini, problem çözme kapasitesini ve karmaşık durumlar karşısında sergilediği davranışların niteliğini belirleyen temel bir işlevsel bileşen olarak değerlendirilmektedir. Kişilik yapısı bireyin neye eğilimli olduğunu açıklarken, yetenekler bu eğilimlerin hangi düzeyde ve ne ölçüde etkili biçimde davranışa dönüştürülebileceğini belirlemektedir. Bu yönüyle yetenek, kişilik özelliklerinin davranışa aktarılmasında kritik bir dönüştürücü rol üstlenmektedir.

Modern psikoloji ve insan performansı literatüründe yetenek, genel olarak zihinsel (bilişsel) ve bedensel (psikomotor) kapasiteler olmak üzere iki ana boyutta ele alınmaktadır. Zihinsel yetenekler; bireyin bilgiyi işleme, ilişkileri kavrama, analiz etme, alternatifler arasında karşılaştırma yapma ve uygun kararları üretme kapasitesini ifade etmektedir. Özellikle dikkat, çalışma belleği, soyut düşünme, öğrenme hızı ve problem çözme becerileri, bireyin karmaşık ve dinamik çalışma ortamlarında güvenli davranış sergileme kapasitesini doğrudan etkilemektedir. İş sağlığı ve güvenliği bağlamında bu yetenekler, risk

değerlendirme, tehlike sinyallerini erken fark etme ve beklenmedik durumlar karşısında uygun kararlar alma süreçlerinde belirleyici olmaktadır.

Bedensel yetenekler ise bireyin duyuşsal algıları, motor koordinasyonu, refleks hızı ve fiziksel dayanıklılığı ile ilişkilidir. Görsel ve işitsel ayırt etme becerileri, el-göz koordinasyonu, denge, hız ve çeviklik gibi psikomotor özellikler, özellikle tehlikeli işlerde güvenli çalışma davranışlarının sürdürülebilirliği açısından kritik öneme sahiptir. Bedensel kapasitenin işin fiziksel talepleriyle uyumsuz olduğu durumlarda, bireyin niyeti ve tutumu ne kadar olumlu olursa olsun güvenli davranışların sürdürülebilirliği zayıflamaktadır. Bu durum, İSG literatüründe güvenliğin yalnızca “istek” veya “farkındalık” meselesi olmadığını; aynı zamanda kapasite uyumu meselesi olduğunu açık biçimde ortaya koymaktadır.

Yeteneklerin güvenlik performansı üzerindeki etkisi, özellikle stres, zaman baskısı ve yüksek iş yükü koşullarında daha görünür hâle gelmektedir. Bilişsel kapasitesi sınırlı bireyler, yüksek uyarılma düzeyi altında riskleri yeterince değerlendirmekte zorlanabilmekte; bu durum hatalı kararlar ve güvensiz davranışlarla sonuçlanabilmektedir. Benzer biçimde bedensel kapasitesi yetersiz bireyler, fiziksel talepleri yüksek işlerde daha hızlı yorulmakta ve hata yapma olasılıkları artmaktadır. Bu bağlamda yetenek, güvenli davranışın bilişsel ve fiziksel sınırlarını belirleyen temel bir değişken olarak ele alınmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği açısından yetenek kavramı, bireysel kusur veya eksiklik bağlamında değil; iş-insan uyumu (person-job fit) çerçevesinde değerlendirilmelidir. Güvenli davranışın sürdürülebilirliği, bireyin sahip olduğu zihinsel ve bedensel yeteneklerin, işin gerektirdiği taleplerle ne ölçüde örtüştüğüne bağlıdır. Bu nedenle etkili bir İSG yönetimi, yalnızca eğitim ve denetim mekanizmalarına değil; doğru işe doğru insanın yerleştirilmesine, görev tasarımına ve kapasite uyumuna dayalı sistematik bir yaklaşımı zorunlu kılmaktadır.

Sonuç olarak yetenek, kişilik yapısının davranışa dönüşmesinde sınırları ve olanakları belirleyen temel bir bileşendir. İSG ‘de değişim ve dönüşümün kalıcı hâle gelebilmesi, bireylerin yalnızca güvenli davranmaya istekli olmalarına değil; bu davranışları sergileyebilecek bilişsel ve bedensel kapasiteye sahip olmalarına da bağlıdır. Bu yönüyle yetenek, güvenli davranışın “yapılabilirlik” boyutunu temsil etmekte ve kişilik temelli İSG yaklaşımlarının vazgeçilmez bir parçası olarak öne çıkmaktadır.

3.4. Kişiliğin Katmanlı Yapısı ve Davranışın Ortaya Çıkışı

İnsan davranışları, tek bir kişilik özelliği veya tekil bir psikolojik süreçle açıklanamayacak kadar karmaşık bir yapıya sahiptir. Davranışın ortaya çıkışı, bireyin sahip olduğu değerler, duygusal eğilimler ve bilişsel-bedensel kapasitelerin; içinde bulunulan bağlam, çevresel talepler ve durumsal baskılarla etkileşimi sonucunda gerçekleşmektedir. Bu nedenle kişilik, davranışların doğrudan nedeni

olarak değil; davranışın nasıl, hangi koşullarda ve hangi sınırlar içinde ortaya çıkacağını belirleyen çok katmanlı bir düzenleyici sistem olarak ele alınmalıdır.

Bu bağlamda kişiliğin karakter, mizaç ve yetenek boyutlarından oluşan katmanlı yapısı, davranışın oluşum sürecini açıklamada işlevsel bir analitik çerçeve sunmaktadır.

- Karakter, bireyin ahlaki değerlerini, normlara bağlılığını ve “doğru–yanlış” değerlendirmelerini temsil ederek davranışın etik yönelimini belirlemektedir.
- Mizaç, bireyin duygusal tepkiselliğini, stres karşısındaki duyarlılığını ve uyarılma düzeyini şekillendirerek davranışın duygusal tonunu ve hızını etkilemektedir.
- Yetenek ise bireyin bilişsel ve bedensel kapasitesi üzerinden davranışın yapılabilirliğini, doğruluğunu ve sürekliliğini belirleyen sınırları çizmektedir.

Davranış, bu üç katmanın eşzamanlı etkileşimiyle ortaya çıkmaktadır. Örneğin güvenli davranış sergileme niyeti, karakter boyutunda güçlü olsa dahi; yüksek stres altında duygusal regülasyonu zayıf olan (mizaç) veya bilişsel yükü yüksek görevleri yönetmekte zorlanan (yetenek) bireylerde bu niyet davranışa dönüşmeyebilmektedir. Benzer biçimde yüksek bilişsel kapasiteye sahip bir birey, güvenlik değerlerini içselleştirmemişse veya riskleri ahlaki olarak ikincil görüyorsa, teknik olarak mümkün olan güvenli davranışları bilinçli olarak ihmal edebilmektedir. Bu durum, güvenliğin yalnızca bilgi, eğitim veya

teknik yeterlilik meselesi olmadığını; kişiliğin katmanlı yapısıyla doğrudan ilişkili karmaşık bir davranışsal sonuç olduğunu ortaya koymaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği literatüründe sıkça başvurulan “insan hatası” kavramı, bu katmanlı yapıyı göz ardı eden indirgemeci bir yaklaşımı yansıtmaktadır. Oysa modern davranış bilimleri, hatayı bireysel kusurdan ziyade; kişilik özellikleri, kapasite sınırları ve bağlamsal talepler arasındaki uyumsuzluğun bir sonucu olarak ele almaktadır. Bu perspektiften bakıldığında güvensiz davranışlar, çoğu zaman bireyin “istememesinden” değil; duygusal, bilişsel veya etik düzeyde zorlandığı bir etkileşim alanından kaynaklanmaktadır.

Kişiliğin katmanlı yapısı, İSG'de kalıcı değişim ve dönüşüm için neden tek tip müdahalelerin yetersiz kaldığını da açıklamaktadır. Standart eğitim programları, evrensel prosedürler ve tek yönlü denetim mekanizmaları, bireyler arası kişilik farklılıklarını dikkate almadığında sınırlı etki üretmektedir. Buna karşılık kişilik temelli yaklaşımlar, davranışın hangi katmanda tılandığını analiz etmeye ve müdahaleleri bu katmana göre uyarlamaya olanak tanımaktadır. Bu durum, İSG yönetiminde kişilik duyarlı, esnek ve insan merkezli stratejilerin önemini artırmaktadır.

Bu bölümde ele alınan katmanlı yapı, bir sonraki aşamada özellik temelli ve ölçülebilir bir kişilik modeli olan Beş Faktör Kişilik Modeline geçiş için kavramsal bir zemin oluşturmaktadır. Big Five modeli, karakter, mizaç ve yetenek boyutlarının davranışsal çıktılar

zerindeki etkilerini sistematik biçimde analiz etmeye imkn tanıyan bütüncül bir ereve sunmaktadır. Bu yönüyle Big Five, İSG alanında kişilik temelli değişim ve dönüşümün hem kuramsal hem de uygulamalı düzeyde yapılandırılabilmesini mümkün kılmaktadır.

4. KİŞİLİK TEORİLERİNE GENEL BAKIŞ

Kişilik, psikoloji ve davranış bilimlerinin en eski ve en tartışmalı kavramlarından biridir. İnsan davranışlarını açıklama ve öngörme çabası, farklı dönemlerde farklı kuramsal yaklaşımların ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu yaklaşımlar, kişiliği kimi zaman içsel çatışmaların ürünü, kimi zaman öğrenilmiş davranış örüntülerinin sonucu, kimi zaman da bireyin sosyal çevresiyle kurduğu ilişkilerin bir yansıması olarak ele almıştır. Ancak kişilik teorilerinin çeşitliliği, aynı zamanda bu kuramların davranışı açıklamadaki sınırlılıklarını da görünür kılmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği bağlamında kişilik teorilerinin değerlendirilmesi, yalnızca kuramsal bir sınıflandırma amacı taşımamaktadır. Asıl mesele, bu teorilerin güvenli ve güvensiz davranışları ne ölçüde açıklayabildiği, ölçülebilirlik, karşılaştırılabilirlik ve uygulamaya aktarılabilirlik açısından ne sunduğudur. Bu nedenle bu bölümde kişilik teorileri, tarihsel bir anlatıdan ziyade, İSG’ de değişim ve dönüşüme katkı potansiyelleri ve sınırlılıkları üzerinden ele alınmaktadır.

4.1. Psikanalitik Yaklaşımlar ve Davranışın Dinamikleri

Psikanalitik kuramlar, kişiliği bilinçdışı süreçler, içsel çatışmalar ve erken çocukluk yaşantıları üzerinden açıklamaktadır. Freud’un yapısal kişilik modeli (id–ego–süperego), bireyin davranışlarını içsel dürtüler, gerçeklik ilkesi ve ahlaki denetim arasındaki denge üzerinden yorumlamaktadır. Bu yaklaşım, bireyin neden bazı durumlarda irrasyonel veya riskli davranışlar sergileyebildiğini açıklamada önemli

kavramsal katkılar sunmuştur. Örneğin, bilinçdışı savunma mekanizmalarının etkisiyle riskli davranışlarda bulunma veya kişisel koruyucu ekipmanı reddetme gibi davranışlar, psikodinamik bir çerçeveden açıklanabilmektedir.

Bununla birlikte psikanalitik yaklaşımlar, İSG bağlamında ölçülebilirlik ve öngörülebilirlik açısından ciddi sınırlılıklar taşımaktadır. Bilinçdışı süreçlerin doğrudan gözlemlenememesi, bu kuramların saha uygulamalarında kullanılmasını güçleştirmektedir. Psikanalitik kavramların geleneksel araştırma yöntemleriyle deneysel olarak incelenemeyeceği düşüncesi yaygındır. Ayrıca psikanalitik açıklamalar, davranışı büyük ölçüde geçmiş yaşantılara bağladığından, örgütsel müdahalelerin ve güncel güvenlik uygulamalarının etkisini ikincil düzeye itmektedir. İş psikodinamiği alanındaki çalışmalar, bu yaklaşımların metodolojik olarak uygulanmasının ve sonuçlarının yorumlanmasının zor olduğunu, bireysel ve öznel kaldığını ve çoğu psikososyal riski ele almak için uygun olmadığını belirtmektedir. Bu durum, İSG gibi önleyici ve müdahale odaklı bir alanda bu yaklaşımların sınırlı kullanım alanı bulmasına neden olmaktadır. Psikolojik araştırmaların iş kazalarını açıklamak için 'kurbanı suçlama' eğilimine yol açtığı ve modern İSG uygulamalarında yetersiz kaldığı eleştirileri de mevcuttur.

4.2. Benlik, Etkileşim ve Sosyal Yönelim Temelli Yaklaşımlar

Jung'un analitik psikolojisi, bireylerin dünyayı algılama ve enerji yönelimleri üzerinden kişilik farklılıklarını açıklamaya çalışmış; içe

dönüklük–dışa dönüklük gibi kavramlarla tipolojik düşüncenin temelini oluşturmuştur. Benzer şekilde Adler, bireyin davranışlarını üstünlük çabası ve telafi mekanizmaları üzerinden yorumlamış; üstünlük çabasının insan yaşamının temel gerçeği olduğuna inanmış ve yetersizlik duygusunun telafi süreçlerini tetiklediğini belirtmiştir. Horney ise kaygı temelli yönelimlerin kişilik gelişimindeki rolünü vurgulamıştır; temel kaygının gelişimini ve buna yanıt olarak geliştirilen "insanlara yönelme", "insanlara karşı gelme" veya "insanlardan uzaklaşma" şeklindeki üç nevrotik eğilimi tanımlamıştır.

Bu yaklaşımlar, bireyler arası farklılıkların motivasyonel ve yönelimsel boyutlarını anlamada önemli açılımlar sunmuştur. Ancak bu kuramlar da büyük ölçüde nitel, yoruma açık ve tipolojik yapılara dayanmaktadır. Özellikle İSG uygulamalarında ihtiyaç duyulan; kişilik özelliklerinin nicel olarak ölçülmesi, farklı gruplar arasında karşılaştırılabilmesi ve uygulamaya aktarılabilirlik açısından ne sunduğu gereklilikleri bu yaklaşımlar tarafından yeterince karşılanamamaktadır. Örneğin, tipolojik sınıflandırmalara dayanan kişilik testleri, test-tekrar test güvenilirliği ve öngörücü geçerliliğin yetersizliği, diğer kişilik ölçekleriyle korelasyon eksikliği ve ampirik araştırmalarla doğrulanmamış olması gibi nedenlerle eleştirilmiştir. Dahası, psikodinamiğin iş bağlamındaki metodolojik zorlukları, bireysel ve öznel yaklaşımları, psiko-sosyal risklerin çoğuyla başa çıkmada yetersiz kalmaktadır.

4.3. Tipolojik Yaklaşımlar ve İSG Açısından Sınırları

Kişiliği belirli tipler altında sınıflandıran yaklaşımlar, bireyler arasındaki farkları anlaşılır kılma açısından cazip görünmektedir. Ancak tipolojik modeller, kişiliği keskin kategorilere ayırma eğilimi nedeniyle davranışın bağlamsal ve süreklilik gösteren doğasını yeterince yansıtamamaktadır. İSG bağlamında bu durum, bireylerin “riskli” veya “güvenli” tipler olarak etiketlenmesi gibi indirgemeci sonuçlara yol açabilmektedir. Bu tür yaklaşımlar, çalışanların kişilik tiplerine göre elenmesi gibi uygulamalara yol açma potansiyeli taşımaktadır.

Oysa güvenli davranış, sabit bir kişilik tipinin değil; kişilik özellikleri ile çevresel koşulların etkileşiminin ürünüdür. Modern araştırmalar, iş yerindeki güvenli davranışların sadece kişisel faktörler değil, aynı zamanda iş ortamının ve güvenlik ikliminin de önemli belirleyicileri olduğunu göstermektedir. Bu nedenle tipolojik yaklaşımlar, İSG’de davranışsal çeşitliliği açıklamakta ve değişim süreçlerini yönetmekte sınırlı kalmaktadır. Kişilik testlerinin personel seçimi gibi uygulamalarda düşük geçerlilikleri ve zamanla değişmeyen sonuçları, bu tür yaklaşımların sınırlılıklarını vurgulamaktadır.

4.3.1. Özellik Temelli Yaklaşımlara Geçişin Gerekçesi

Klasik kişilik teorilerinin ortak sınırlılığı, kişiliği ya aşırı soyut düzeyde ele almaları veya katı kategorilere indirgemeleridir. İSG alanında ise ihtiyaç duyulan yaklaşım;

- Bireyler arası farklılıkları süreklilik içinde ele alan,
- Ölçülebilir, tekrarlanabilir ve kültürler arası karşılaştırmaya açık
- Davranışsal çıktılarla doğrudan ilişkilendirilebilen bir kişilik modelidir.

Bu gereklilikler, kişilik araştırmalarında özellik (trait) temelli yaklaşımların ön plana çıkmasına neden olmuştur. Özellikle Beş Faktör Kişilik Modeli (Big Five), kişiliği sınırlı sayıda temel boyut üzerinden ele alarak, bireyler arası farklılıkları hem açıklama hem de karşılaştırma imkânı sunmaktadır. Big Five, kişiliğin katmanlı yapısını indirgmeden; davranışla ilişkilendirilebilir, ampirik olarak test edilebilir ve İSG gibi uygulama alanlarına uyarlanabilir bir çerçeve sağlamaktadır. Big Five modeli, yalnızca bir kişilik kuramı olarak değil; İSG ‘de davranış temelli değişim ve dönüşümü mümkün kılan merkezi bir analitik araç olarak değerlendirilebilmektedir.

5. KİŞİLİĞE TİPOLOJİK YAKLAŞIMLAR VE SINIRLARI

Kişilik literatüründe tipolojik yaklaşımlar, bireyler arasındaki farklılıkları sınıflandırma ve anlaşılır hâle getirme amacıyla geliştirilmiş erken dönem kuramsal çabaların önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Bu yaklaşımlar, kişiliği sürekli değişen ve bağlama duyarlı bir yapıdan ziyade, belirli özellik kümeleri etrafında tanımlanan görece durağan tipler üzerinden açıklamayı hedeflemiştir. Psikoloji ve örgütsel davranış alanlarında uzun süre yaygın biçimde kullanılan bu modeller, bireysel farklılıkların betimlenmesi açısından önemli katkılar sunmakla birlikte; davranışın ortaya çıkış nedenlerini ve durumsal değişkenlerle olan etkileşimini açıklama noktasında sınırlı kalmıştır.

Bu sınırlılık, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) bağlamında daha belirgin hâle gelmektedir. Zira İSG alanı; bireylerin risk algıları, karar verme süreçleri ve güvenli davranışları gibi yüksek düzeyde durumsal ve bağlamsal değişkenlere duyarlı davranış örüntülerinin anlaşılmasını gerektirmektedir. Bu nedenle kişiliği sabit tipler üzerinden açıklayan yaklaşımların, güvenli davranışların neden bazı koşullarda sürdürülebildiğini, bazı durumlarda ise hızla çözüldüğünü açıklamada ne ölçüde yeterli olduğu tartışmalıdır.

Nitekim İSG literatüründe kişilik–davranış ilişkisini inceleyen çalışmaların önemli bir bölümü, tutarsız, çelişkili ve kesinlikten uzak ampirik bulgular üretmiştir. Bu durumun temel nedenlerinden biri, tipolojik yaklaşımların tutarlı ve kapsayıcı bir kişilik taksonomisi sunamaması; bir diğeri ise iş ortamının niteliği, güvenlik iklimi ve

örgütsel kısıtlar gibi durumsal moderatörlerin birçok çalışmada yeterince dikkate alınmamasıdır. Bu bağlamda güvenlik araştırmalarında zamanla bireysel özelliklere odaklanan açıklamalardan, iş yeri faktörlerini ve sistem düzeyindeki etkileşimleri merkeze alan yaklaşımlara doğru belirgin bir yönelim ortaya çıkmıştır. Bu yönelim, iş gruplarının ve örgütsel bağlamın bireysel güvenlik davranışları üzerindeki belirleyici rolünü daha görünür kılmıştır.

Risk algısı ve karar verme süreçleri, bu etkileşimin merkezinde yer almaktadır. Risk algısı; bireyin tehlikeli durumlara ilişkin yargılarını, zarar görme olasılığına dair değerlendirmelerini ve tehlikeye yüklediği anlamı kapsamakta; kişilik özellikleriyle birlikte geçmiş deneyimler, bilgi düzeyi, psikolojik durum ve sosyal-kültürel bağlam gibi çok sayıda değişkenden etkilenmektedir. Taraflı veya çarpıtılmış risk algısı, nesnel riskin yanlış değerlendirilmesine ve buna bağlı olarak güvensiz davranışların ortaya çıkmasına yol açabilmektedir. Bu durum, güvenlik davranışlarının yalnızca bireysel özelliklerle değil; güvenlik iklimi, liderlik tarzı ve örgütsel normlar gibi durumsal faktörlerle birlikte ele alınması gerektiğini açık biçimde ortaya koymaktadır.

Öte yandan, özellik temelli modeller de bütünüyle eleştiriden azade değildir. Beş Faktör Kişilik Modeli gibi geniş kişilik yapıları, güçlü ampirik desteklere sahip olmakla birlikte; yöntemsel olarak büyük ölçüde faktör analizine dayanmaları, bağlama duyarlılığı sınırlı biçimde yansıtmaları ve bazı bireysel farklılıkları açıklamakta yetersiz kalmaları nedeniyle eleştirilmiştir. Bu eleştiriler, kişiliği görece durağan yapılar olarak ele alan yaklaşımların, güvenli davranışların dinamik ve duruma

duyarlı doğasını açıklamada sınırlı kaldığını göstermektedir. Dolayısıyla İSG bağlamında kişilik, tek başına belirleyici bir etken olarak değil; bireysel özellikler ile durumsal ve örgütsel faktörlerin etkileşimi içinde ele alınması gereken çok katmanlı bir yapı olarak değerlendirilmelidir.

5.1. Tip ve Tipoloji Kavramı

Tip kavramı, belirli kişilik özelliklerinin ve davranış örüntülerinin bir araya getirilerek sınıflandırılması anlamına gelmektedir. Tipolojik yaklaşımda temel amaç, bireylerin gözlemlenebilir davranış benzerlikleri üzerinden belirli kategoriler oluşturmak ve bu kategoriler aracılığıyla insan davranışını daha anlaşılır hâle getirmektir. Bu çerçevede tip, bireyin fiziksel, zihinsel ve davranışsal özelliklerinin belirli bir örüntü altında toplanmış hâli olarak tanımlanabilir. Ancak bu tipolojilerin, davranışın nedenlerini ve durumsal değişkenlerle etkileşimini açıklamada sınırlı kaldığı belirtilmiştir.

İnsan davranışlarının çok boyutlu ve değişken yapısı, tipolojik sınıflamaları metodolojik açıdan zorlaştırmaktadır. Aynı bireyin farklı zamanlarda, farklı koşullar altında ve farklı sosyal bağlamlarda değişik davranışlar sergileyebilmesi, tip kavramının açıklanmasını sınırlandırmaktadır. Nitekim kişilik özelliklerinin duruma göre sabit olduğu varsayımı, ampirik olarak her zaman desteklenmemekte, aksine davranışın farklı durumlar arasında değişkenlik göstermesi yaygın bir norm olarak kabul edilmektedir. Kişilik özelliklerinin öngörücü değeri, davranışın ortaya çıkışını etkileyen durumsal faktörlere bağlıdır.

Özellikle çalışma yaşamında ve İş Sağlığı ve Güvenliği bağlamında, bireyin davranışlarının yalnızca kişisel özelliklerle değil; örgütsel kültür, liderlik tarzı, üretim baskısı ve algılanan risk düzeyi gibi çok sayıda çevresel değişkenle şekillendiği bilinmektedir. Bir çalışmada, bireylerin güvenlik davranışlarını etkileyen en önemli faktörlerden birinin güvenlik iklimi olduğu vurgulanmıştır. Güvenlik iklimi, örgütsel süreçler, prosedürler ve yöneticilerin çalışan güvenliğine verdiği öneme ilişkin paylaşılan algıları içerir ve çalışanların güvenlik davranışları üzerinde doğrudan etkili olabilir. Benzer şekilde, liderlik davranışlarının da güvenlik performansı üzerinde önemli bir etkisi olduğu belirtilmiştir. Durumsal güç, bireylerin davranışlarının kişisel özelliklerden ziyade çevresel faktörler ve kurallar tarafından daha fazla belirlendiği durumları tanımlar; bu durum özellikle yüksek riskli ve yapılandırılmış iş ortamları gibi "güçlü durumlar" için geçerlidir.

Bu nedenle, İSG alanında güvenli davranışı anlamak ve geliştirmek için yalnızca bireyin içsel özelliklerine odaklanan tipolojik yaklaşımlar yerine, davranışın durumsal ve bağlamsal belirleyicilerini de dikkate alan daha bütüncül modellere ihtiyaç duyulmaktadır.

5.2. Jung'un Kişilik Tipolojisi

Gustav Jung'un kişilik tipolojisi, kişilik çalışmalarında en sistematik ve üretken modellerden biri olarak kabul edilmektedir. Jung, kişiliği içe dönüklük–dışa dönüklük gibi iki temel yönelim ve duyum, sezgi, düşünme ve hissetme olmak üzere dört ana işlev üzerinden açıklamıştır. Bu işlevlerin ve yönelimlerin farklı birleşimleri sonucunda çeşitli

kişilik tiplerinin ortaya çıktığını ileri sürmüştür. Bu yaklaşım, bireysel farklılıkların yalnızca davranışsal düzeyde değil, aynı zamanda bilişsel ve düşünsel süreçler üzerinden de ele alınmasına olanak sağlamıştır. Jung'un bu kuramı, bireylerin dünyayı algılama ve yorumlama biçimlerindeki yapısal farklılıkları sistematik biçimde ele alarak literatüre önemli katkılar sunmuştur.

Bununla birlikte, Jung'un bu tipolojisi, kişiliği baskın işlevler üzerinden tanımlaması nedeniyle bireylerin davranışlarındaki esnekliği ve durumsal değişkenliği yeterince açıklayamamaktadır. Kişilik özelliklerinin duruma göre sabit olduğu varsayımı, ampirik olarak her zaman desteklenmemekte, aksine davranışın farklı durumlar arasında değişkenlik göstermesi yaygın bir norm olarak kabul edilmektedir. Kişilik özelliklerinin öngörücü değeri, davranışın ortaya çıkışını etkileyen durumsal faktörlerin öngörülemezliği nedeniyle sınırlıdır.

İş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirildiğinde, Jung'un tipolojisi bireylerin genel eğilimlerini anlamada yararlı olmakla birlikte riskli bir durumda hangi koşullarda güvenli veya güvensiz davranış sergileyeceklerini öngörme konusunda sınırlı bir açıklama gücüne sahiptir. Bu durum, "durumsal güç" (situational strength) kavramıyla daha iyi açıklanabilir; zira belirli durumlarda (özellikle yüksek riskli ve yapılandırılmış iş ortamları gibi "güçlü durumlar"da, bireylerin davranışları kişilik özelliklerinden ziyade, çevresel faktörler ve kurallar tarafından daha fazla belirlenir. İSG araştırmalarında kişilik özelliklerinin iş yerindeki yaralanmalar üzerindeki etkileri konusunda

tutarsız ve çelişkili sonuçların bulunması, bu tür tipolojik yaklaşımların sınırlılıklarını daha da belirginleştirmektedir.

Dolayısıyla, İSG ‘de değişim ve dönüşüm hedefleyen bir yaklaşım için, kişiliği sabit tipler yerine süreklilik gösteren boyutlar üzerinden ele alan, durumsal etkileşimi dikkate alan ve ampirik olarak güçlü biçimde desteklenen modellere ihtiyaç bulunmaktadır.

5.3. Diğer Tipolojik Yaklaşımlar: Ortak Varsayımlar ve Ortak Sınırlılıklar

Jung’un tipolojisini izleyen süreçte Eysenck, Kretschmer ile Friedman ve Rosenman gibi araştırmacılar, kişiliği farklı eksenler ve biyolojik veya davranışsal göstergeler üzerinden sınıflandıran tipolojik modeller geliştirmiştir. Eysenck’in içe–dışa dönüklük ve duygusal denge eksenli modeli, Kretschmer’in beden yapısı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi vurgulayan yaklaşımı ve A–B tipi kişilik sınıflaması, bireylerin davranış eğilimlerini açıklamaya yönelik önemli çabalar olarak değerlendirilebilir. Bu yaklaşımlar, bireysel farklılıkları belirli özellik kümeleri etrafında tanımlanan görece durağan tipler üzerinden açıklamayı hedeflemiştir.

Ancak bu modellerin ortak noktası olan kişiliği belirli kategoriler altında sınıflandırarak açıklamaya çalışmaları, kişiliğin süreklilik gösteren boyutlarını ve bireyin farklı durumlarda farklı davranışlar sergileyebilme kapasitesini yeterince dikkate almamaktadır. Özellikle davranışın ortaya çıkış nedenlerini ve durumsal değişkenlerle olan etkileşimini açıklama noktasında sınırlı kalmaktadırlar. Örneğin, A–B

tipi kişilik yaklaşımı, stresle ilişkili davranışları açıklamada yararlı olmakla birlikte, güvenli davranışların örgütsel ve kültürel bağlamla nasıl şekillendiğini açıklamada yetersiz kalmaktadır.

Genel olarak, kişilik özelliklerinin iş yerindeki güvenlik davranışları üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalar uzun ve sorunlu bir geçmişe sahip olup, tutarsız, çelişkili ve kesin olmayan ampirik kanıtlar sunmuştur. Bu durum, kısmen tutarlı bir taksonominin eksikliğinden kaynaklanmakla birlikte, özellikle iş ortamının niteliği ve kısıtlayıcı güvenlik iklimleri gibi durumsal moderatörlerin etkilerinin göz ardı edilmesinden de kaynaklanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği alanı, risk algıları, karar verme süreçleri ve güvenli davranışların yüksek düzeyde durumsal ve bağlamsal değişkenlere duyarlı olmasını gerektirdiğinden, kişiliği sabit tipler üzerinden açıklayan yaklaşımların, duruma özgü ve bağlama duyarlı güvenli davranışın sürdürülebilirliğini ve değişimini açıklamada ne ölçüde yeterli olduğu sorusu önem kazanmaktadır. Modern araştırmalar, kişilik özelliklerinin ömür boyu değişebildiğini ve işin bu gelişimde önemli bir etken olabileceğini belirtmektedir. Bu da kişilik teorisinde, özelliklerin çapraz-durumsal istikrarına ek olarak değişimi de içermesi gerektiğini vurgulamaktadır.

5.4. Tipolojik Yaklaşımların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Kısıtları

Tipolojik yaklaşımların İSG alanındaki temel sınırlılığı, kişiliği sabit ve değişmez kategoriler üzerinden ele almasıdır. Bu yaklaşımlar, tutarsız, çelişkili ve kesin olmayan ampirik kanıtlarla sonuçlanan uzun ve

sorunlu bir geçmişe sahiptir. Oysa güvenli davranış, bireyin kişilik özellikleri ile algılanan risk, örgütsel normlar, liderlik davranışları, işin yapısal özellikleri ve güvenlik iklimi gibi çok sayıda değişkenin etkileşimi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Örneğin, güvenlik iklimi ve liderlik kalitesi gibi durumsal faktörler, örgütsel performansı ve çalışanların davranışlarını önemli ölçüde etkileyebilir.

Bu durum, tipolojik yaklaşımların güvenli davranışı açıklama ve öngörme gücünü sınırlamakta; aynı zamanda kişiliğe dayalı müdahalelerin tasarlanmasını da zorlaştırmaktadır. Tip temelli modeller, bireylerin hangi koşullarda davranışlarını değiştirebileceğini ve güvenli davranışların nasıl sürdürülebilir hâle getirilebileceğini açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Özellikle, önceki araştırmalardaki bu kafa karıştırıcı sonuçlar, kısmen tutarlı bir taksonominin olmamasından ve durumsal moderatörlerin etkilerinin kontrol edilmemesinden kaynaklanmaktadır. İSG 'de değişim ve dönüşüm hedefleyen bir yaklaşım için, kişiliği sabit tipler yerine süreklilik gösteren boyutlar üzerinden ele alan, durumsal etkileşimi dikkate alan ve ampirik olarak güçlü biçimde desteklenen modellere ihtiyaç bulunmaktadır. Nitekim kişilik özelliklerinin yetişkinlikte bile değişebileceği ve iş ortamı ile deneyimlerin bu değişimde önemli bir rol oynadığı belirtilmektedir.

Bu noktada, kişiliği beş temel boyut üzerinden ele alan ve bireysel farklılıkları nicel olarak değerlendirmeye olanak sağlayan Beş Faktör Kişilik Modeli hem kuramsal hem de uygulamalı açıdan İSG alanı için daha işlevsel bir çerçeve sunmaktadır. Big Five modeli, kişilik yapısı için geçerli ve genellenebilir bir taksonomi olarak geniş kabul

görmüştür ve örgütsel araştırmalarda önemli iş ve yaşam sonuçlarını tahmin etmede kişilik değişkenlerinin önemini ortaya koymaktadır. Big Five modeli, özellikle iş yerinde motivasyon, iletişim, liderlik, baskı altında tepki ve çatışma gibi belirli iş davranışlarını anlamak ve tahmin etmek için güvenilir bir çerçeve olarak kabul edilmektedir. Tipolojik yaklaşımların sınırlılıkları, Big Five modelinin neden çağdaş İSG araştırmalarında merkezi bir konuma yerleştiğini açıklayan temel gerekçeyi oluşturmaktadır.

Güvenlik davranışlarını açıklarken, yalnızca bireyin kişilik özelliklerine odaklanmak yeterli değildir. Çalışma ortamlarında güvenliği zayıflatan unsurlar her zaman açık ihlaller veya açık karşıtlıklar değildir. Çoğu zaman asıl etkili olan, riskli davranışları sessizce tolere eden, sorgulamayan ve normalleştiren yakın sosyal çevre tarafından üretilen tutumlardır. Bireyin dönüşümünü zorlaştıran unsurlar, çoğu zaman açık karşıtlıklardan değil; alışkanlık, gündelik pratikler ve sessiz kabulleniş üzerinden işleyen sosyal ilişkilerden kaynaklanmaktadır.

6. BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK MODELİ (BIG FIVE)

Kişilik araştırmalarında uzun yıllar boyunca kullanılan tipolojik yaklaşımlar, bireysel farklılıkları açıklamada önemli katkılar sunmakla birlikte, kişiliğin süreklilik gösteren ve bağlama duyarlı doğasını yeterince yansıtmakta sınırlı kalmıştır. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği gibi davranışların olasılıksal, dinamik ve bağlamsal olarak ortaya çıktığı alanlarda, bireyleri sabit kategoriler içine yerleştiren tip temelli modellerin açıklayıcı gücü zayıflamaktadır. Bu tür yaklaşımlar, tutarsız, çelişkili ve kesin olmayan ampirik kanıtlarla sonuçlanan uzun ve sorunlu bir geçmişe sahiptir, bu da kısmen tutarlı bir taksonominin eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Bu sınırlılık, kişiliğin kategorik değil boyutsal bir yapı olarak ele alınmasını gerektiren yeni yaklaşımların gelişmesine zemin hazırlamıştır.

Bu bağlamda günümüz kişilik psikolojisinde en yaygın kabul gören ve ampirik olarak en güçlü biçimde desteklenen model, Beş Faktör Kişilik Modeli olmuştur. Big Five yaklaşımı, kişiliği birbirinden bağımsız ancak etkileşim hâlinde olan beş temel boyut üzerinden açıklamakta; bireyleri “hangi tipe ait oldukları” üzerinden değil, her bir boyutta hangi düzeyde yer aldıkları üzerinden değerlendirmektedir. Bu yönüyle model, bireysel farklılıkları daha esnek, ölçülebilir ve bağlama duyarlı bir biçimde ele alma olanağı sunmaktadır ve kişilik yapısı için geçerli ve genellenebilir bir taksonomi olarak geniş kabul görmüştür.

Beş Faktör Kişilik Modelinin kuramsal temelleri, bireyler için sosyal olarak anlamlı ve ayırt edici kişilik özelliklerinin zamanla dile yerleştiğini varsayan leksikal hipotez yaklaşımına dayanmaktadır. Bu hipoteze göre, insanlar için anlamlı ve süreklilik gösteren kişilik özellikleri, zaman içinde dile yerleşmiş ve sözcüklerle ifade edilir hâle gelmiştir. Yapılan çok sayıda faktör analizi çalışması, farklı kültürlerde ve örneklemelerde tutarlı biçimde beş temel kişilik boyutunun ortaya çıktığını göstermiştir. Bu bulgular, Big Five modelinin kültürler arası geçerliliğini ve kuramsal sağlamlığını desteklemektedir.

Big Five modeli kapsamında kişilik; dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk (vicdanlılık), açıklık ve duygusal istikrar (nevrotiklik karşısı) olmak üzere beş temel boyutta ele alınmaktadır. Bu boyutların her biri, bireyin duygu, düşünce ve davranış örüntülerini belirli eğilimler çerçevesinde açıklamakta; bireylerin risk algısı, karar verme süreçleri, kurallara uyum düzeyi ve stresle başa çıkma biçimleri üzerinde anlamlı etkiler yaratmaktadır. Özellikle uyumluluk ve sorumluluk (vicdanlılık) düşük güvenli davranışlarla negatif yönde ilişkili bulunurken, dışa dönüklük ve nevrotiklik pozitif yönde ilişkili bulunmuştur. İnşaat sektörüne yönelik bir çalışmada ise nevrotiklik, uyumluluk ve sorumluluğun iş kazaları üzerinde daha etkili olduğu, uyumluluk ve sorumluluğun güvenlik performansını iyileştirmede baskın rol oynadığı belirtilmiştir. Bu özellikleri nedeniyle Big Five modeli, iş performansı, örgütsel davranış, liderlik ve güvenlik davranışları gibi alanlarda güçlü bir açıklayıcı çerçeve sunmaktadır.

Bu yönüyle Beş Faktör Kişilik Modeli, kişiliği ‘risk faktörü’ olarak etiketlemekten ziyade, güvenlik davranışlarının hangi koşullarda güçlenebileceğini anlamaya yönelik analitik bir çerçeve sunmaktadır.

6.1. Dışa Dönüklük (Extraversion)

Dışa dönüklük, bireyin sosyal etkileşimlere yönelme düzeyini, enerji kullanım biçimini ve çevresel uyarıcılara açıklığını ifade etmektedir. Bu boyutta yüksek puan alan bireyler; girişken, konuşkan, enerjik ve sosyal ilişkiler kurmaya yatkın bir yapı sergilerken; düşük düzeyde dışa dönüklük (içe dönüklük) daha sınırlı sosyal etkileşim, içe dönük düşünme ve bireysel çalışma eğilimiyle karakterize edilmektedir.

Örgütsel bağlamda dışa dönük bireylerin grup içinde iletişimi kolaylaştırdığı, bilgi akışını hızlandırdığı ve sosyal etkileşim gerektiren rollerde daha görünür olduğu bilinmektedir. Bu özellikler, özellikle güvenlik iletişiminin kritik olduğu iş ortamlarında, güvenlik mesajlarının yayılması ve ekip içi koordinasyon açısından önemli avantajlar sağlayabilmektedir. Ancak aşırı dışa dönüklük, risk alma eğilimi ve dürtüsel davranışlarla birleştiğinde, güvenlik açısından olumsuz sonuçlar da doğurabilmektedir. Bazı çalışmalar, dışa dönüklüğün güvensiz davranışlarla pozitif yönde ilişkili olduğunu ve kaza oranlarını artırabildiğini belirtmektedir.

Bu durum, dışa dönüklüğün İş Sağlığı ve Güvenliği bağlamında tek başına “olumlu” veya “olumsuz” olarak değil, diğer kişilik boyutları ve örgütsel koşullarla birlikte değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Nitekim, kişilik özelliklerinin iş yerindeki

yaralanmalarla ilişkisinin güvenlik iklimi ve çalışma koşulları gibi durumsal faktörler tarafından etkilendiği hipotezi ampirik olarak incelenmiştir. Bu bulgular, kişilik özelliklerinin tek başına değil, güvenlik iklimi ve liderlik uygulamalarıyla birlikte ele alındığında anlamlı sonuçlar ürettiğini göstermektedir.

6.2. Uyumluluk (Agreeableness)

Uyumluluk, bireyin başkalarıyla kurduğu ilişkilerde sergilediği iş birliği, empati, güven ve yardımseverlik düzeyini ifade eden bir kişilik özelliğidir. Bu boyutta yüksek puan alan bireyler; anlayışlı, hoşgörülü, uzlaşmacı ve başkalarının ihtiyaçlarına duyarlı bir yapı sergilerken; düşük uyumluluk düzeyi daha rekabetçi, kuşkucu ve zaman zaman çatışmacı davranış örüntüleriyle ilişkilendirilmektedir. Yüksek uyumluluğa sahip kişiler genellikle şefkatli, cömert ve başkalarını düşünürken, düşük uyumluluğa sahip kişiler eleştirel, şüpheli ve hoşgörüsüz olabilirler.

İş sağlığı ve güvenliği açısından uyumluluk, özellikle güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi kavramlarıyla yakından ilişkilidir. Uyumluluk düzeyi yüksek bireyler, ekip arkadaşlarının güvenliğini gözetme, uyarılara açık olma ve ortak güvenlik normlarını benimseme konusunda daha istekli davranmaktadır. Bu özellik, güvenli davranışların yalnızca bireysel değil, kolektif bir sorumluluk olarak algılanmasına katkı sağlamaktadır. Nitekim meta-analizler, uyumluluk ve vicdanlılığın güvensiz davranışlarla negatif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Başka bir deyişle, uyumlu bireylerin iş kazalarına karışma olasılığının

daha düşük olduğu belirtilmektedir. Bu durum, uyumluluğun; güven, uyum ve fedakârlık gibi unsurları içermesinden kaynaklanabilir, bu da etkili iş birliğine ve daha düşük kaza oranlarına yol açabilir. Yüksek uyumluluğa sahip çalışanların, iş otonomisi ve güvenlikle ilgili motivasyonları arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Buna karşılık, düşük uyumluluk düzeyine sahip bireylerde, güvenlik kurallarının kişisel özgürlükleri sınırlayan unsurlar olarak algılanması ve bu nedenle kurallara direnç gösterme olasılığı artabilmektedir. Düşük uyumluluğun kazaları önemli ölçüde öngördüğü bulunmuştur. Liderlik bağlamında ise, liderin uyumluluk ve vicdanlılık gibi kişilik özelliklerinin etik liderlik ile pozitif ilişkili olduğu ve çalışanların psikolojik güvenliğini olumlu etkilediğı belirtilmiştir.

Ancak, kişilik özelliklerinin iş yerindeki güvenlikle ilişkisi karmaşık olabilir; bazı çalışmalar düşük uyumluluğu kaza riskinin önemli bir öngörücüsü olarak bulurken, bazıları bir ilişki bulamamıştır. Bu durum, uyumluluk özelliğinin farklı yönlerinin kaza ile ilişkisinde farklılıklar olabileceğini veya bu ilişkinin başka faktörler tarafından etkilenebileceğini göstermektedir. Dolayısıyla, uyumluluğun İSG bağlamındaki etkilerini değerlendirirken, diğer kişilik boyutları ve örgütsel koşullarla birlikte ele alınması önemlidir.

6.3. Sorumluluk / Vicdanlılık (Conscientiousness)

Sorumluluk (vicdanlılık), Big Five Modeli içerisinde iş performansı ve güvenli davranışlarla en güçlü ilişki gösteren boyutlardan biridir. Bu boyut; planlı olma, düzen, öz disiplin, dikkatli davranma, görev bilinci

ve sorumluluk bilinci gibi özellikleri kapsamaktadır. Vicdanlılığı yüksek bireyler; görevlerini titizlikle yerine getirme, kurallara uyma ve uzun vadeli sonuçları gözetme eğilimindedir. Bu kişiler, doğru olanı yapmak isterler ve kurallara uymaya daha yatkındırlar.

İş sağlığı ve güvenliği bağlamında sorumluluk boyutu, güvenli davranışların sürdürülebilirliği açısından kritik bir öneme sahiptir. Prosedürlere uyum, kişisel koruyucu donanımların doğru kullanımı ve riskli durumlarda kurallara bağlı kalma gibi davranışlar, büyük ölçüde bu kişilik boyutuyla ilişkilidir. Meta-analizler, vicdanlılığın güvenlik kurallarına uyumla tutarlı bir şekilde ilişkili olduğunu ve güvenli olmayan davranışlarla negatif yönde bağlantılı olduğunu göstermektedir.

Araştırmalar, vicdanlılık düzeyi yüksek bireylerin kaza yapma olasılıklarının daha düşük olduğunu ve güvenlik performanslarının daha yüksek seyrettiğini göstermektedir. Düşük vicdanlılığın kaza katılımının geçerli ve genellenebilir bir göstergesi olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, bilişsel başarısızlığın (cognitive failure) vicdanlılık düşük olduğunda bireysel güvenlik davranışında önemli bir rol oynadığı bulunmuştur. İnşaat sektöründe yapılan bir çalışmada ise, vicdanlılığın güvenlik performansını iyileştirmede "ezici" bir etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur.

Bu nedenle sorumluluk boyutu, İSG eğitimlerinin ve davranış temelli güvenlik programlarının tasarımında merkezi bir değişken olarak ele alınmalıdır. Yüksek vicdanlılığa sahip çalışanlar, kurallara uymayı ve

işlerini düzenli yapmayı tercih ettikleri için daha öngörülebilir ve güvenli çalışma ortamlarına daha iyi uyum sağlayabilirler.

6.4. Açıklık (Openness to Experience)

Açıklık boyutu, bireyin yeni deneyimlere, farklı fikirlere ve değişime karşı tutumunu ifade etmektedir. Bu boyutta yüksek puan alan bireyler; meraklı, yaratıcı, esnek düşünce yapısına sahip, entelektüel, sanatsal duyarlılığı yüksek ve yeniliklere açık bir profil sergilerken; düşük açıklık düzeyi daha geleneksel, alışkanlıklara bağlı ve değişime dirençli bir yapıyla ilişkilendirilmektedir. Bu kişiler genellikle yeni şeyler denemekten hoşlanır, hayalperest ve meraklıdırlar; düşük açıklık seviyesine sahip bireyler ise rutini sever ve değişime kapalıdırlar.

İş sağlığı ve güvenliğinde değişim ve dönüşüm süreçleri açısından açıklık boyutu özel bir önem taşımaktadır. Yeni güvenlik uygulamalarının benimsenmesi, teknolojik yeniliklere uyum ve davranışsal dönüşüm gerektiren müdahalelerin kabulü, büyük ölçüde bireylerin açıklık düzeyleriyle ilişkilidir. Açıklık düzeyi yüksek çalışanlar, güvenlik alanındaki yenilikleri tehdit değil gelişim fırsatı olarak algılama eğilimindedir. Bu bireyler, öğrenme motivasyonu yüksek olup, gelişim faaliyetlerine katılmaya isteklidirler ve örgütsel değişime iyi uyum sağlayabilirler. Ayrıca, açıklığın iş özerkliği ve öz yeterlilik ile pozitif yönde ilişkili olduğu da belirtilmiştir, bu da güvenlik motivasyonunu artırabilir.

Ancak, açıklık boyutunun İSG bağlamındaki etkisi karmaşık ve bazı çalışmalarda çelişkilidir. Bazı araştırmalar, açık fikirli bireylerin daha

az kazaya karıştığını öne sürerken, diğerleri açıklık ile kaza katılımı arasında zayıf veya tutarsız bir ilişki bulmuştur. Hatta, hayal gücü yüksek, meraklı ve geleneksel olmayan bireylerin, özellikle güvenlik uyumunun önemli olduğu bir çalışma ortamında, kural ihlallerine, denemeler yapmaya ve doğaçlamaya daha yatkın olabileceği belirtilmiştir. Bu, yüksek açıklığın bazı durumlarda riskli davranışlara yol açma potansiyelini işaret edebilir. Bir meta-analiz ise, kavramsal olarak, açıklığı yüksek bireylerin güvenlik davranışını daha fazla sergileme olasılığının olduğunu öne sürmüştür.

Buna karşılık, düşük açıklık düzeyi, “alışılmış çalışma biçimlerinin” terk edilmesine yönelik dirençle birleştiğinde, güvenlik uygulamalarının etkinliğini azaltabilmektedir. Bu durum, dışa dönüklükte olduğu gibi, açıklık boyutunun da İSG bağlamında tek başına “olumlu” veya “olumsuz” olarak değil, diğer kişilik boyutları ve örgütsel koşullarla birlikte değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

6.5. Duygusal İstikrar

Duygusal istikrar, bireyin stres, kaygı ve olumsuz duygular karşısında gösterdiği dayanıklılığı ifade etmektedir. Bu boyut, nevrotiklik kavramının karşıtı olarak ele alınmakta; yüksek duygusal istikrar, sakinlik, kendine güven ve duygusal denge ile ilişkilendirilmektedir. Nevrotiklik ise tehdit, hayal kırıklığı veya kayıp karşısında olumsuz duygularla tepki verme eğilimlerini ifade eder ve sıklıkla korku, üzüntü, öfke ve suçluluk gibi negatif duygularla bağlantılıdır.

İş sağlığı ve güvenliği açısından duygusal istikrar, risk algısı ve stresle başa çıkma süreçlerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Duygusal olarak dengeli bireyler, tehlikeli durumlarda panik yerine kontrollü kararlar alma eğilimi gösterirken; düşük duygusal istikrar (yüksek nevrotiklik), aşırı kaygı, dikkat dağınıklığı ve hatalı karar verme riskini artırabilmektedir. Yüksek nevrotiklik düzeyine sahip bireylerin, iş yerinde daha fazla kaza yaşadığı ve işlerinden daha fazla memnuniyetsizlik duyduğu belirtilmiştir. Meta-analizler, nevrotikliğin güvensiz davranışlarla pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca, negatif duyguların güvensiz davranışların ortaya çıkışını artırdığı, pozitif duyguların ise azalttığı bulunmuştur.

Özellikle yüksek riskli sektörlerde çalışan bireyler için bu kişilik boyutu hem bireysel güvenlik hem de ekip güvenliği açısından kritik bir değişken olarak değerlendirilmektedir. İnşaat sektörü gibi yüksek riskli alanlarda, iş stresinin ve olumsuz psikolojik durumların güvenli olmayan davranışlara yol açabileceği vurgulanmıştır. Duygusal istikrar (düşük nevrotiklik), stres karşısında üstün adaptasyonla ilişkilendirilmiş bir kişilik özelliğidir. Yüksek düzeyde duygusal zekaya sahip çalışanların, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili zorluklarla daha iyi başa çıktığı ve kuruluşun güvenlik yönetimi uygulamalarına daha fazla katıldığı belirtilmiştir.

Bireysel duygusal düzenleme stratejileri ve kişilik özelliklerinin, madencilerde iş yorgunluğu ve risk alma tercihlerini etkilediği, bunun da riskli karar alma süreçlerini önemli ölçüde etkilediği ifade edilmiştir. Yöneticilerin, çalışanların daha yüksek duygusal dayanıklılığa sahip

olmalarını sağlayacak özel eğitim yöntemleri geliştirmeleri, daha iyi iş güvenliği performansı ve sağlığı için önem taşıtmaktadır. Bu nedenle, duygusal istikrarın İSG eğitimlerinin ve müdahalelerinin bir parçası olarak ele alınması, iş yerinde güvenliği artırmada önemli rol oynayabilir.

7. BEŞ FAKTÖR (BIG FIVE) KİŞİLİK MODELİ VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İş sağlığı ve güvenliği alanında güvenli davranışların ortaya çıkışı ve sürdürülebilirliği, yalnızca teknik önlemler, mevzuat düzenlemeleri veya örgütsel prosedürlerle açıklanamayacak kadar çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Aynı risk değerlendirmelerine, aynı talimatlara ve aynı fiziksel çalışma koşullarına rağmen çalışanlar arasında güvenli davranış düzeylerinin anlamlı biçimde farklılaşması, bireysel özelliklerin bu süreçte belirleyici bir rol oynadığını açık biçimde ortaya koymaktadır.

Bu bağlamda Beş Faktör Kişilik Modeli, güvenli davranışların psikolojik temellerini açıklamada en güçlü ve ampirik olarak en fazla desteklenen kuramsal çerçevelerden biri olarak öne çıkmaktadır. Big Five modeli, kişiliği sabit ve değişmez tipler üzerinden değil; bireyin davranış eğilimlerini belirleyen boyutsal yapılar üzerinden ele almaktadır. Bu yaklaşım, iş sağlığı ve güvenliği alanında gözlenen davranış çeşitliliğini açıklamada yüksek bir kuramsal uyum sağlamaktadır.

Güvenli veya güvensiz davranışlar, bireyin tek başına “iyi” veya “kötü” niyetinin sonucu değil; kişilik boyutlarının örgütsel koşullar, risk düzeyi, liderlik anlayışı ve işin doğası ile etkileşimi sonucunda ortaya çıkan olasılıksal davranış örüntüleri olarak değerlendirilmelidir. Çalışmalar, kişilik özelliklerinin iş yerindeki yaralanmalarla ilişkisinin güvenlik iklimi ve çalışma koşulları gibi durumsal faktörler tarafından etkilendiğini göstermektedir.

Bu yönüyle Big Five modeli, İSG'de uzun yıllardır baskın olan “herkes için aynı kural, aynı eğitim, aynı denetim” anlayışının sınırlarını görünür kılmakta; güvenliğin bireysel farklılıkları gözeten daha incelikli bir yönetim yaklaşımıyla ele alınması gerektiğini göstermektedir. Kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi, güvenlik motivasyonunu artırmak ve özelleştirilmiş güvenlik müdahaleleri tasarlamak için faydalı bir araç olabilir. Big Five kişilik özelliklerinin kaza ve yaralanmaların öncüllerini tahmin etmede yararlı olduğu ve süpervizör kişiliğinin iş grubu güvenlik iklimi algıları üzerinde etkisi olabileceği belirtilmiştir.

7.1. Kişilik Boyutları ve Güvenli/ Güvensiz Davranış Örüntüleri

Güvenli davranış, bireyin yalnızca tehlikeyi fark etmesiyle değil; bu tehlike karşısında nasıl bir tutum geliştirdiği, nasıl bir karar verdiği ve bu kararı hangi koşullarda uygulamaya dönüştürdüğüyle doğrudan ilişkilidir. Bu karar süreçleri, büyük ölçüde bireyin kişilik özellikleri tarafından şekillendirilmektedir. Duygusal durumlar ve bilişsel süreçler arasındaki etkileşimlerin risk algısını ve risk alma davranışlarını etkilediği belirtilmektedir.

Sorumluluk: Sorumluluk düzeyi yüksek bireyler, kurallara uyma, prosedürleri takip etme, uzun vadeli sonuçları dikkate alma ve planlı olma eğilimindedir. Bu özellik, kişisel koruyucu donanım kullanımından güvenlik talimatlarına uyuma kadar birçok güvenli davranışın sürekliliğini desteklemektedir. Ancak bu boyutun aşırı düzeyde olması, esneklik kaybına, katı kurallara bağlılığa ve yeni veya

olağan dışı riskler karşısında sessiz kalma eğilimine de yol açabilmektedir. Yüksek vicdanlılık, bireyin değişime uyum sağlamasını zorlaştırabilir ve aşırı dikkatlilik bazı durumlarda önemli hedeflerden sapmaya neden olabilir. Ayrıca, aşırı titizlik, mükemmeliyetçilik ve yavaş tepki verme gibi olumsuz yönleri de olabilir. Bazı araştırmalar, vicdanlılığın stresli durumlarda çalışanların stres tepkisini artırarak "iki ucu keskin bir kılıç" gibi davranabileceğini de belirtmektedir.

Duygusal Denge: Duygusal denge düzeyi yüksek bireyler, stresli ve tehlikeli durumlarda daha kontrollü ve rasyonel kararlar alabilmekte; panik, dikkat dağınıklığı ve ani tepki verme olasılıkları daha düşük seyretmektedir. Buna karşılık düşük duygusal denge (yüksek nevrotizm), aşırı kaygı, dikkat dağınıklığı ve hatalı karar verme riskini artırabilmektedir. Yüksek nevrotiklik, olumsuz duygulara yatkınlık, çevreyi kontrol etme konusunda isteksizlik ve iş kazalarına daha fazla karışma ile ilişkilendirilmiştir. Ayrıca, duygusal düzensizlik, riskli davranışlara katılımı artırabilir ve stresli durumlarda etkili düzenleme stratejilerini geçersiz kılabilir. Negatif duyguların risk algısını çarpıtabileceği ve hatalı kararlara yol açabileceği de vurgulanmıştır.

Uyumluluk: Uyumluluk düzeyi yüksek çalışanlar, ekip güvenliğini bireysel güvenliğin önünde tutma eğilimi gösterebilmekte; başkalarının güvenliğini tehdit eden davranışlara karşı destekleyici roller üstlenebilmektedir. Bu bireyler, iş birliğine daha yatkın olup, takım performansına olumlu katkıda bulunabilirler. Bununla birlikte bu boyutun yüksekliği, tehlike bildiriminde çekingenlik ve çatışmadan kaçınma davranışlarını da beraberinde getirebilmektedir. Çalışanların,

özellikle cezalandırılma korkusu, itibar kaybı veya ilişkileri bozma endişesiyle güvenlik endişelerini dile getirmekte tereddüt ettikleri gözlemlenmiştir. Örgütsel sessizlik ve "kültürel sansür" kavramları, uyumlu davranışların bazen güvenlik ihlallerinin gizlenmesine yol açabileceğini düşündürmektedir.

Dışa Dönüklük: Dışa dönüklük, güvenlik iletişimi açısından hem fırsatlar hem de riskler barındırmaktadır. Sosyal ve girişken bireyler, güvenlik mesajlarının yayılmasında ve ekip normlarının oluşmasında etkili olurken, takım içi iletişimi ve pozitif etkileşimi kolaylaştırabilirler. Ancak düşük sorumlulukla birleştğinde acelecilik, dürtüsellik ve risk alma davranışlarını artırabilmektedir. Özellikle düşük vicdanlılığa sahip yüksek dışa dönük bireylerin daha fazla riskli sağlık davranışlarına yöneldiği belirtilmiştir.

Deneyime Açıklık: Deneyime açıklık, bireyin yeni deneyimlere, farklı fikirlere ve değişime karşı meraklı ve esnek bir tutum sergilemesini ifade eder. Bu özellik, yeni güvenlik uygulamalarının, dijital İSG sistemlerinin ve davranışsal müdahalelerin benimsenmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Açıklığı yüksek bireyler, yenilikleri ve öğrenme fırsatlarını daha kolay benimseyebilirler. Ancak bu boyutun yüksekliği, standart prosedürlerin “eski” veya “gereksiz” görülmesine ve sınırların zorlanmasına da yol açabilmektedir. Aşırı açıklık, bazen kural ihlallerine, deney yapmaya ve doğaçlamaya daha yatkın bireyler yaratabilir, özellikle güvenlik uyumunun önemli olduğu ortamlarda. Ayrıca, yüksek açıklık, bireylerin faaliyetlerinden çabuk sıkılmasına ve sıradan bir hayattan tatminsizlik duymasına neden olabilir. Bazı

alışmalar, açıklık ile kaza katılımı arasında tutarsız bir ilişki bulunmuştur; bazıları dūřuk açıklığın kaza riskini azalttığını belirtirken, diğerleri açıklığı yūksək bireylerin daha az kazaya karıştığını ōne sūrmūřtır.

Bu bulgular, gūvenli davranışların tek bir kişilik ōzelliėiyle açıklanamayacağını; kişilik boyutlarının birlikte ve bağlamsal olarak değerlendirilmesi gerektiğini açık biçimde ortaya koymaktadır. Kiřilik ōzelliklerinin, gūvenlik iklimi ve iř ortamının doğası gibi durumsal faktōrlerle etkileşim içinde olduğu ve bu etkileşimlerin gūvenlik davranışlarını şekillendirdiği vurgulanmaktadır.

7.1.1. Kişilik Boyutlarının İSG’de Davranışsal Personalar Őzerinden Okunması

Big Five kişilik boyutları, kuramsal olarak bireylerin gōrece kalıcı eğilimlerini tanımlamakla birlikte, çalışma yaşamında çoėu zaman saf ve izole biçimde ortaya çıkmamaktadır. Őzellikle iř sağlığı ve gūvenliėi (İSG) bağlamında bireylerin davranışları; kişilik ōzelliklerinin tekil etkilerinden ziyade, bu ōzelliklerin ōrgūtsel koşullar, algılanan risk dūzeyi, iřin niteliği ve sosyal çevreyle etkileşimi sonucunda şekillenmektedir. Bu nedenle kişilik boyutlarının İSG pratiğinde nasıl tezahūr ettiğini anlamak için, soyut ōzellik tanımlarının ōtesine geçen daha somut ve bağlamsal araçlara ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu noktada persona yaklařımı, kiřilik boyutlarının çalıřma ortamında gōrūnūr hāle gelen davranıř ōrūntülerini açıklamada iřlevsel bir analitik ereve sunmaktadır. Persona, bireylerin kiřilik ōzelliklerinin, belirli iř

senaryoları ve durumsal faktörler altında aldığı özgün biçimleri temsil eden bütüncül profiller olarak değerlendirilmektedir. Her ne kadar kişilik özellikleri bireyin genel eğilimlerini yansıtsa da bu eğilimlerin gerçek çalışma koşullarında somutlaşmış hâlleri; “risk almaya yatkın dışa dönük”, “aşırı titiz ve kural odaklı vicdanlı” veya “yüksek kaygı düzeyine sahip temkinli çalışan” gibi davranışsal personalar aracılığıyla daha anlaşılır hâle gelmektedir. Bu yaklaşım, tek bir Big Five boyutunu değil; birden fazla boyutun, çevresel koşullarla birlikte nasıl etkileşime girdiğini görünür kılmaktadır.

İSG literatüründe kişilik özelliklerinin güvenlik davranışları ve motivasyon üzerindeki etkisi giderek daha fazla vurgulanmaktadır. İnsan faktörünün iş kazaları ve meslek hastalıklarının büyük bir bölümünde (%80–90) belirleyici olduğu yönündeki bulgular, bireysel özelliklerin ve davranış örüntülerinin sistematik biçimde ele alınmasını zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda persona temelli analizler, çalışanların risk algılarını, güvenlik kurallarına yaklaşımlarını ve stres altındaki tepkilerini daha bütüncül biçimde değerlendirmeye olanak tanımaktadır. Nitekim farklı sektörlerde yürütülen çalışmalar, kişilik özellikleri ve duygusal düzenleme stratejilerinin; iş yorgunluğu, risk alma tercihleri ve güvenli davranışlar üzerinde anlamlı etkiler yarattığını ortaya koymaktadır.

Persona yaklaşımının İSG açısından en önemli katkılarından biri, “herkes için aynı eğitim, aynı kural ve aynı denetim” anlayışının sınırlarını görünür kılmasıdır. Standartlaştırılmış güvenlik uygulamaları, bireysel farklılıkları göz ardı ettiğinde beklenen etkiyi

yaratamamaktadır. Buna karşılık persona temelli bir bakış açısı, farklı çalışan profillerinin motivasyonlarını, direnç noktalarını ve güvenlik algılarını dikkate alarak daha hedefe yönelik müdahalelerin geliştirilmesine imkân tanımaktadır. Bu yaklaşım, güvenlik uzmanlarına risk iletişimini uyarılama, eğitim içeriklerini farklılaştırma ve liderlik tarzlarını kişilik profilleriyle uyumlu hâle getirme konusunda önemli bir rehberlik sunmaktadır.

Ayrıca persona yöntemi, yalnızca bireysel düzeyde değil; sistem tasarımı ve acil durum yönetimi gibi alanlarda da pratik karşılıklar üretmektedir. Örneğin kalabalık ve yüksek riskli ortamlarda (metro istasyonları, madenler, acil durum sahaları) kullanıcı veya çalışan personalarının belirlenmesi, kaçış rotalarının, uyarı sistemlerinin ve müdahale stratejilerinin daha etkin biçimde tasarlanmasına katkı sağlamaktadır. Bu yönüyle persona yaklaşımı, kişiliği etiketleyen bir sınıflandırma aracı değil; bireysel farklılıkları anlayarak sistemi buna göre uyarlamayı amaçlayan insan merkezli bir İSG yaklaşımının parçası olarak değerlendirilmelidir.

Sonuç olarak, davranışsal personalar aracılığıyla Big Five kişilik boyutlarının okunması, İSG ‘de güvenli davranışların neden bazı bireylerde içselleştiğini, bazılarında ise kırılğan kaldığını açıklamada güçlü bir kavramsal köprü sunmaktadır. Bu yaklaşım, insanı bir “risk kaynağı” olarak değil; doğru koşullar altında güvenliğin taşıyıcısı hâline gelebilecek aktif bir unsur olarak konumlandırmakta ve İSG ‘de değişim ve dönüşüm hedeflerine anlamlı bir katkı sağlamaktadır.

“Yenilik Arayıcısı” – Deneyime Açıklık Yüksek Persona



Yeni yöntemlere açık, değişimi destekleyen ve öğrenmeye hevesli çalışan profildir. Dijital İSG sistemlerine hızlı uyum sağlar ve davranışsal dönüşümün taşıyıcısıdır. Ancak standart prosedürleri küçümseme ve sınırları zorlama eğilimi, bu personanın gizli risk alanıdır.

“Düzen Bekçisi” – Sorumluluk Yüksek Persona



Bu persona, kurallara uyan, prosedürleri önemseyen ve görev bilinci yüksek çalışanları temsil etmektedir. Kişisel koruyucu donanımı eksiksiz kullanır, talimatları harfiyen uygular ve güvenliğin yazılı kurallarla sağlanacağına inanır. Ancak aşırı kuralcılık, esneklik kaybı ve olağan dışı riskler karşısında sessiz kalma eğilimi bu personanın gizli risk alanını oluşturmaktadır.

“Sosyal Taşıyıcı” – Dışa Dönüklük Yüksek Persona



Ekip içinde sözü geçen, iletişimi güçlü ve davranışları hızla yayılan çalışanları temsil eder. Güvenlik sohbetlerinde etkilidir ve güçlü bir rol model olabilir. Buna karşılık aşırı özgüven, acelecilik ve risk alma eğilimi, güvenlik açısından dikkatle yönetilmesi gereken yönlerdir.

“Uyum Sağlayan” – Uyumluluk Yüksek Persona



İlişkileri koruyan, çatışmadan kaçınan ve ekip içi huzuru önemseyen çalışan profilidir. Yardımlaşmaya açıktır ve güvenlik katılımı potansiyeli yüksektir. Ancak tehlike bildiriminde çekingenlik ve “rahatsız etmeme” davranışı, bu personanın güvenlik açısından kırılğan yönünü oluşturmaktadır.

“Tedirgin Gözetleyici” – Düşük Duygusal Denge Persona



Stres altında hızlı tepki veren ve riskleri yoğun biçimde algılayan çalışanları temsil eder. Tehlikeleri erken fark edebilir ve risklere karşı duyarlıdır. Buna karşılık panik, dikkat dağılması ve anlık hatalar kaza riskini artırabilmektedir.

Bu persona temsilleri, kişiliğin İSG ‘de “iyi” veya “kötü” olarak etiketlenemeyeceğini; her kişilik örüntüsünün hem koruyucu hem de risk üretici yönler taşıdığını göstermektedir.

Tablo 1 Persona – Müdahale Eşleşirme Tablosu

Davranışsal Persona (Gözlemisel)	Baskan Big Five Boyutu	Olası Güvenlik Riski	Etkili Müdahale Stratejisi	Kaçınılması Gereken Yaklaşım
Risk Alan Dışa Dönük	Yüksek Dışa Dönüklük	Dürtüsel kararlar, kural esnetme	Sosyal sorumluluk vurgusu, akran etkisiyle güvenlik liderliği	Aşırı kuralcı, baskıcı denetim
Sessiz ama Uyumlu	Yüksek Uyumluluk	Tehlikeyi bildirmeme, sessiz kalma	Anonim bildirim, psikolojik güvenlik	“Neden söylemedin?” sorgusu
Aşırı Titiz Vicedanlı	Yüksek Sorumluluk	Esnek olmayan kural yorumu, geri bildirimden kaçınma	Esnek kural tartışmaları, geri bildirim teşviki	“Kural kutsaldır” dili
Yenilikçi ama Sabırsız	Yüksek Açıklık	Doğaçlama, prosedür dışına çıkma	Kuralın gerekçesini açıklama, pilot uygulamalar	“Bizde böyle yapılır” yaklaşımı
Kaygılı ve Hassas	Düşük Duygusal İstikrar	Panik, dikkat dağınıklığı	Stres yönetimi, destekleyici liderlik	Tehdikhâr dil, ceza vurgusu

Önemli Not: Personalar tanı koymak veya sınıflamak için değil; davranış örüntülerini anlamak ve uygun müdahaleyi seçmek için kullanılır.

Tablo 2 Eğitimci ve İSG Profesyoneli için Uygulama Senaryoları Örneği

EĞİTİMCİ VE İSG PROFESYONELİ (İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, diğer sağlık personeli, iş güvenliği teknikeri) İÇİN UYGULAMA SENARYOLARI

Senaryo 1: “Herkes eğitimi vermemize rağmen davranış değişmedi”

Yanlış Tepki: “Eğitimi verdik, hâlâ uymuyorlarsa sorun çalışanlarda.”

Kişilik Duyarlı Okuma:

- Eğitim öğrenme stiline uymamış olabilir.
- Uyumlular anlamış ama ses çıkarmıyor,
- Dışa dönükler sıkılmış olabilir.

Doğru Müdahale:

- Eğitimi tek format yerine çoklu yöntemle sunun.
- Grup tartışması + bireysel senaryo + kısa video

Senaryo 2: “Tehlike ve riskler var ama kimse bildirmiyor”

Yanlış Tepki: “Kimse sorumluluk almıyor.”

Kişilik Duyarlı Okuma:

- Yüksek uyumluluk: İlişkiyi bozmaktan çekinme
- Güvenlik iklimi zayıf: Cezalandırılma korkusu

Doğru Müdahale:

- Anonim bildirim
- “Bildiren değil, gizleyen risk yaratır” kültürü
- Bildirim sonrası görünür geri dönüş

Senaryo 3: “Kurallara en çok uyanlar hiç konuşmuyor”

Yanlış Tepki: “Sorun yok, zaten kurallara uyuyorlar.”

Kişilik Duyarlı Okuma:

- Yüksek vicdanlılık: Sessiz itaat
- Kuralı sorgulamak= hata gibi algılanıyor

Doğru Müdahale:

- “Bu kural ne zaman zorladı?” sorusu
- Liderlerin kendi tereddütlerini paylaşması

Tablo 3 İş Sağlığı ve Güvenliğinde Düzeltilmesi ve Geliştirilmesi Gereken 5 Kişilik Hatası - Örnek

İş Sağlığı ve Güvenliğinde Düzeltilmesi ve Geliştirilmesi Gereken 5 Kişilik Hatası

Bu hatalar, iyi niyetli uygulamaların etkisini sıfırlayabilir.

1. Çalışanı “risk” olarak etiketlemek

Düzeltilmesi Gereken İfade/ Düşünce: “Bu kişi risklidir.”

Doğru İfade/ Düşünce: “Bu kişi hangi koşulda riskli davranabilir?”

2. Herkese aynı eğitimi vermek

Düzeltilmesi Gereken İfade/ Düşünce: Tek sunum, tek dil, tek yöntem

Doğru İfade/ Düşünce: Farklı kişiliklere uygun öğrenme yolları

3. Sessizliği uyum sanmak

Düzeltilmesi Gereken İfade/ Düşünce: “Bir şey demiyorsa sorun yok.”

Doğru İfade/ Düşünce: Sessizlik = bastırılmış risk olabilir

4. Kuralları kutsallaştırmak

Düzeltilmesi Gereken İfade/ Düşünce: “Kural tartışılmaz.”

Doğru İfade/ Düşünce: “Kural neden var, neyi koruyor?”

5. Davranışı yalnızca bireye yüklemek

Düzeltilmesi Gereken İfade/ Düşünce: “İnsan faktörü hatası”

Doğru İfade/ Düşünce: Davranış+ bağlam+ kültür birlikte ele alınmalı

7.2. Kişilik, Risk Algısı ve Kaza Eğilimi

Risk algısı, iş sağlığı ve güvenliği alanında davranışın en kritik bilişsel bileşenlerinden biridir. Aynı fiziksel riskin bazı çalışanlar tarafından ciddi bir tehdit olarak algılanırken, bazıları tarafından sıradan veya “katlanılabilir” görülmesi, kişilik temelli farklılıkların açık bir göstergesidir. Bu durum, risk alma davranışlarının, bireysel kişilik özellikleri ve durumsal faktörlerin etkileşimi sonucunda ortaya çıktığını göstermektedir.

Yüksek sorumluluk ve yüksek duygusal denge, risklerin daha gerçekçi değerlendirilmesi ve önleyici davranışlarla ilişkilidir. Sorumluluk düzeyi yüksek bireyler, kurallara uyma, prosedürleri takip etme, görev bilinciyle hareket etme ve uzun vadeli sonuçları dikkate alma eğiliminde olup, güvenli olmayan davranışlarla negatif yönde ilişkilendirilmiştir. Benzer şekilde, duygusal istikrar (düşük nevrozizm), stres karşısında daha iyi uyum sağlamayı ve daha rasyonel kararlar almayı desteklerken, güvenli olmayan davranışlarla negatif yönde bir ilişki sergilemektedir.

Ancak sorumluluğun aşırıya kaçan yönleri de olabilir; bazı çalışmalar aşırı vicdanlılığın mükemmeliyetçilik, katılık ve değişime daha az uyum sağlama gibi olumsuz sonuçlara yol açabileceğini belirtmektedir. Yüksek vicdanlılığa sahip bireyler, daha öngörülebilir ortamlarda en iyi performansı gösterirken, karmaşık ortamlarda performans etkileri zayıflayabilir.

Buna karşılık düşük duygusal denge (yüksek nevrotizm), risklerin ya abartılmasına veya kontrolsüz tepkilere yol açabilmektedir. Nevrotiklik, tehdit, hayal kırıklığı veya kayıp karşısında olumsuz duygularla tepki verme eğilimlerini ifade eder ve bu durum güvenlik açısından olumsuz sonuçlar doğurabilir. Yüksek nevrotikliğe sahip bireylerin, iş yerinde daha fazla kaza yaşadığı ve güvenli olmayan davranışlarla pozitif yönde ilişkili olduğu belirtilmiştir. Bazı durumlarda ise, nevrotik bireylerin kaygılarını hafifletmek için risk alabildiği gözlemlenmiştir. Stres altında karar verme süreçleri, nevrotiklikle ilişkili olarak riskli davranışlara yol açabilir.

Dışa dönüklük ve açıklık boyutları ise risk algısının bağlama göre değişkenlik göstermesinde belirleyici olmaktadır (Jenkins vd., 2024). Dışa dönüklük, genellikle risk alma davranışlarıyla pozitif yönde ilişkilendirilmiştir. Dışa dönük bireylerin heyecan arayışı, uyarılmaya duyarlılık ve pozitif duygulanım eğilimleri, riskli davranışlara yönelme olasılıklarını artırabilir.

Deneyime açıklık, bireyin yeni deneyimlere, farklı fikirlere ve değişime karşı meraklı ve esnek bir tutum sergilemesini ifade eder. Bu özellik, yeni güvenlik uygulamalarının, dijital İSG sistemlerinin ve davranışsal müdahalelerin benimsenmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Ancak bu boyutun yüksekliği, yeniliklere ve deneylere açıklık nedeniyle, bazen mevcut standart prosedürlere meydan okunmasına veya sınırların zorlanmasına yol açabilmekte, bu da güvenlik açısından potansiyel riskler barındırabilmektedir. Örneğin, yaratıcı ve alışılmadık bireylerin, özellikle güvenlik uyumunun önemli olduğu bir çalışma ortamında,

kural ihlallerine, deney yapmaya ve doğaçlamaya daha yatkın olabileceği belirtilmiştir. Yüksek açıklık seviyesine sahip hemşirelerin güvenlik dışı davranışlarını meşrulaştırabildikleri de bulunmuştur. Bazı araştırmalar ise açıklığın, dikkatsizlik (inattention) ile ilişkili kaza ve kaza-benzeri olaylara daha düşük katılım ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Genel olarak, açıklığın risk alma davranışı üzerindeki etkileri bağlamsal olup zamanla değişebilir.

Özellikle yüksek dışa dönüklük ve düşük sorumluluk birleşimi, risk alma eğilimini artırabilmekte; bu durum kazaya yatkınlık açısından önemli bir risk faktörü oluşturmaktadır. Meta-analizler, dışa dönüklüğün güvenli olmayan davranışlarla pozitif yönde ilişkili olduğunu, sorumluluğun ise negatif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Düşük sorumluluk ise üretkenlik karşıtı iş davranışları ve iş kazası tazminat talepleri ile gl bir ilişki göstermektedir. Sorumluluk ve dışa dönüklük gibi kişilik özelliklerinin, güvenlik ikliminin güvenlik davranışı üzerindeki etkisini düzenleyici bir rol oynayabileceği de belirtilmiştir.

Bu durum, kazaların yalnızca “dikkatsizlik” veya “kural ihlali” olarak etiketlenmesinin yetersiz olduğunu; bu davranışların ardındaki kişilik temelli mekanizmaların anlaşılması gerektiğini açık biçimde ortaya koymaktadır. Kişilik zelliklerinin, iş yerindeki güvenlik davranışlarının önemli bir belirleyicisi olduğu ve bu özelliklerin, güvenlik kültürü, iş ortamı ve diğer durumsal faktörlerle karmaşık etkileşimler içinde olduğu vurgulanmaktadır.

7.3. Kişilik Boyutlarının Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi

Güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi, örgütsel düzeyde güvenliğin nasıl algılandığını ve yaşandığını açıklayan temel kavramlardır. Ancak bu kavramlar, bireylerin kişilik özelliklerinden bağımsız olarak ele alındığında eksik kalmaktadır. Güvenlik iklimi, çalışanların güvenliğe verilen önceliğe ilişkin algılarını yansıtırken; bu algıların bireysel düzeyde nasıl yorumlandığı ve davranışa dönüştürüldüğü, büyük ölçüde kişilik özelliklerine bağlıdır.

Uyumluluk ve sorumluluk (vicdanlılık) düzeyi yüksek çalışanlar, güçlü bir güvenlik kültürünün oluşmasına katkı sağlayan “taşıyıcı aktörler” olarak öne çıkmaktadır. Bu bireyler, yalnızca kurallara uymakla kalmamakta; aynı zamanda güvenli davranışların normal ve beklenen bir tutum hâline gelmesine katkı sunmaktadır. Meta-analizler, uyumluluk ve vicdanlılığın güvensiz davranışlarla negatif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Örneğin, vicdanlılığın, kurallara uyma istekliliği ile tanımlandığı ve yüksek puan alan bireylerin kurallara tereddütsüz uyma eğiliminde olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, uyumluluğun iş yerindeki toplam kaza sayısı ile, vicdanlılığın ise hem kazalarla hem de hatadan kaynaklanmayan iş kazalarıyla ters orantılı olduğu bulunmuştur. Yüksek vicdanlılığa sahip çalışanlar, sosyal kimlik ve içsel güvenlik motivasyonu ile pozitif yönde ilişkili olabilir.

Buna karşılık düşük uyumluluk ve düşük sorumluluk düzeyi, güvenlik kültürünün yüzeysel kalmasına ve yalnızca denetimle sürdürülebilmesine yol açabilmektedir. Düşük vicdanlılık, bilişsel

hataların (cognitive failure) bireysel güvenlik davranışı üzerinde önemli bir rol oynadığı durumlarda güvenlik performansını olumsuz etkileyebilir. Düşük sorumluluk gösteren bireylerin kuralları görmezden gelme eğiliminde olabileceği, düşük duygusal dengeye sahip olanların stres altında panikleyip hata yapabileceği ve düşük risk eğilimli olanların gereksiz riskler alabileceği belirtilmiştir.

Bu durum, güvenlik kültürünün yalnızca üst yönetimin söylemleriyle değil; örgütteki kişilik dağılımı ve bu dağılıma uygun yönetim stratejileriyle şekillendiğini ortaya koymaktadır. Bir örgütteki güvenlik kültürü yaklaşımı, kişilik, sosyo-bilişsel faktörler ve çalışanların duygusal durumları gibi bireysel farklılıklarla yakından ilişkilidir. Şirketlerin, çalışanların güvenlik davranışlarını etkileyen kişilik özelliklerini anlamaları ve buna göre değerlendirmeler yaparak eğitim ve gelişim fırsatları sunmaları önerilmektedir. Süpervizörlerin kişiliklerinin, çalışma grubunun güvenlik iklimi algıları üzerinde etkisi olabileceği de belirtilmiştir.

Sonuç olarak, kişilik özelliklerinin güvenlik iklimi ve güvenlik davranışı üzerindeki rolü önemli olmakla birlikte, güvenlik ikliminin güvenlik davranışı üzerindeki etkisini zayıflatıp zayıflatmadığı konusunda araştırmalar devam etmektedir. Bireylerin güvenlik davranışlarını etkileyen kişisel faktörlerin yanı sıra, durumsal faktörler de önemlidir. Kişilik heterojenliğinin, ekip dinamiklerini ve bireylerin belirli rollere uygunluğunu etkileyebileceği, liderlerin bu bilgiyi kullanarak zorlu zamanlarda personeli destekleyebileceği ve ekip uyumunu artırabileceği vurgulanmıştır.

7.4. İş Performansı, Stres ve Psikososyal Riskler Bağlamında

Kişilik

İş sağlığı ve güvenliği yalnızca fiziksel risklerin değil, aynı zamanda psikososyal risklerin de yönetilmesini gerektiren bir alandır. İş stresi, tükenmişlik ve dikkat dağınıklığı gibi psikososyal faktörler, güvenli davranışları doğrudan etkilemektedir. Bu süreçte kişilik özellikleri, bireylerin stresle başa çıkma biçimlerini ve güvenli davranışları sürdürme kapasitelerini belirleyen temel değişkenler arasında yer almaktadır. Zira, kişilik özelliklerinin, bireylerin çevreyi nasıl algıladığını ve yorumladığını, stresle nasıl başa çıktığını ve dolayısıyla zihinsel sağlıklarını etkilediği bilinmektedir. Ayrıca, kişilik, tükenmişlik gelişimi üzerinde de etkili bir faktördür.

Duygusal istikrarı yüksek bireyler, yoğun iş yükü ve zaman baskısı altında dahi dikkatlerini koruyabilmekte; stresin güvenli davranış üzerindeki yıpratıcı etkilerini daha sınırlı düzeyde yaşamaktadır. Duygusal olarak istikrarlı çalışanlar, baskı altında sakin ve dengeli kalabilir, olumsuz duygulara daha az eğilim gösterir ve bu sayede stresli durumlarda bile hatalı veya sapkın davranışlara daha az başvururlar. Bu durum, duygusal istikrarın iş stresi ile sapkın davranışlar arasındaki ilişkiyi azaltabileceğini göstermektedir. Yüksek duygusal istikrar (düşük nevrotiklik), tehdit ve stres hissinin daha düşük olmasıyla ilişkilidir ve stresle başa çıkmada daha iddialı stratejilerin seçilmesiyle bağlantılıdır. Duygusal olarak istikrarlı bireylerin, performans seviyelerinden bağımsız olarak iş yerlerinde kalmaya daha yatkın olması, işgücü istikrarını sağlamadaki önemini vurgulamaktadır.

Buna karşılık düşük duygusal istikrar (yüksek nevrotizm), stresle birleştğinde hata yapma olasılığını ve kaza riskini artırabilmektedir. Nevrotizmin, olumsuz başa çıkma stratejileri (örneğin: problemden kaçınma) yoluyla refahı dolaylı olarak azalttığı tespit edilmiştir (F. Wang vd., 2025). Aşırı rahat veya aşırı stresli olmanın hata yapma olasılığını artırdığı da belirtilmiştir (Yazgan vd., 2017). Stres, insan performansını etkileyen önemli bir faktör olup, "tehdit" tepkisi performansı kötüleştirirken, "meydan okuma" tepkisi daha iyi performansa yol açar. Özellikle bilişsel veya duygusal stresörler altında sürücü davranışlarındaki değişiklikler gözlemlenmiş, ancak bazen telafi edici başa çıkma mekanizmaları sayesinde daha güvenli sürüş sonuçları ortaya çıkabilmektedir.

Bu bağlamda kişilik, iş sağlığı ve güvenliği performansını etkileyen gizli ancak güçlü bir belirleyici olarak değerlendirilmelidir. Psikososyal risklerin yönetimi, kişilik temelli farklılıklar dikkate alınmadan tasarlandığında, güvenli davranışların sürdürülebilirliği ciddi biçimde zayıflamaktadır. Çalışmalar, kişilik özelliklerinin, psikolojik ihtiyaçların ve güvenlik motivasyonunun anlaşılmasının, özelleştirilmiş güvenlik müdahaleleri tasarlamak için önemli bir araç olduğunu göstermektedir. Zira, kişiliğin stres süreçlerine adaptasyonunu belirleyen bireysel farklılıklar, kişilerin direnç kapasitelerini açıklamaktadır.

Karar alma süreçlerinin; geçmiş deneyimlerden öğrenerek bugünün koşullarını analitik biçimde değerlendiren ve geleceğe ilişkin olası senaryoları öngören bir bakış açısıyla olgunlaştırılması gerekmektedir.

Kısa vadeli kazanımların ötesine geçen, yerleşik alışkanlıkları sorgulayan; ancak çok yönlü riskleri, dengeleri ve paydaş etkilerini birlikte gözeten kararlar, örgütler açısından gerçek anlamda stratejik nitelik taşımaktadır. Yöneticilerin kişilikleri, stratejik kararların alınma yöntemlerini ve dolayısıyla kararların kendilerini etkileyebilmektedir. Proaktif kişilik özellikleri, güvenlik davranışlarının önemli bir göstergesidir.

Benzer biçimde, iş sağlığı ve güvenliği bağlamında sürdürülebilir dönüşüm, yalnızca teknik önlemler ve dışsal denetim mekanizmalarıyla değil; bireyin kendisine yönelik olarak sürdürdüğü riskli davranışları fark etmesini ve bu davranışları anlam düzeyinde dönüştürmesini gerektirmektedir. İnsanın kendine yaptığına karşı geliştirilecek en etkili önlem, dışsal kontrol araçlarından ziyade; farkındalık, tutum ve değer sistemine dayalı bir içsel denetim mekanizmasının inşa edilmesidir. Bu nedenle stratejik karar alma ile güvenli davranış arasında kurulan bağ, yalnızca örgütsel düzeyde değil; bireysel düzeyde de geçmiş deneyimlerin sorgulanmasını, bugünkü alışkanlıkların yeniden değerlendirilmesini ve geleceğe yönelik davranış örüntülerinin bilinçli biçimde şekillendirilmesini zorunlu kılmaktadır.

7.5. Kişilik Duyarlı İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi: Uygulama ve Politika Önerileri

İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri uzun yıllar boyunca ağırlıklı olarak teknik riskler, mevzuat uyumu ve fiziksel tehlikeler ekseninde yapılandırılmıştır. Ancak davranışsal güvenlik, psikososyal riskler ve

insan faktörü üzerine yapılan güncel çalışmalar, güvenliğin yalnızca “ne yapılması gerektiği” ile değil, “kimin, hangi koşulda, nasıl davrandığı” ile doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Kişilik duyarlı iş sağlığı ve güvenliği yönetimi, güvenliği tek tip kurallar bütünü olmaktan çıkararak, insan merkezli ve bağlamsal bir yönetim anlayışına dönüştürmeyi hedeflemektedir. Bu yaklaşım, güvenlik yönetimini bireysel farklılıkları ve durumsal bağlamları dikkate alan daha bütünsel bir perspektifle ele almaktadır.

Kişilik duyarlı İSG yönetimi, çalışanları etiketleyen veya sınıflandıran bir yaklaşım değildir. Aksine bu yaklaşım, bireysel farklılıkları bir risk kaynağı olarak değil; doğru yönetildiğinde güvenli davranışların sürdürülebilirliğini artırabilecek bir potansiyel olarak ele almaktadır. Bu çerçevede kişilik, güvenliğin “görünmeyen yüzü” olarak kabul edilmekte ve İSG politika, uygulama ve eğitim süreçlerine bilinçli biçimde entegre edilmektedir. Proaktif kişilik özelliklerine sahip bireylerin, güvenlik davranışlarını ve motivasyonunu önemli ölçüde etkileyen bir faktör olduğu da belirtilmiştir. Kişilik duyarlı İSG yönetimi, güvenliğin herkes için aynı yöntemlerle değil; farklı kişilik örüntülerine uygun araçlarla desteklenmesini gerektirmektedir.

Bu çerçevede;

- İSG eğitimleri, tek yönlü bilgi aktarımı yerine farklı kişilik profillerine hitap edecek biçimde çeşitlendirilmelidir. Araştırmalar, öğrencinin kişilik özelliklerinin öğrenme tercihleri üzerindeki etkisini incelemekte ve uyarlanabilir e-

öğrenme sistemleri için tasarım yönergeleri geliştirmektedir. Kişilik özelliklerinin, öğrenme motivasyonu ve güvenlik eğitimi transferinde rol oynadığı da vurgulanmıştır. Bu nedenle, özelleştirilmiş güvenlik müdahaleleri tasarlarırken kişilik özelliklerini dikkate almak faydalıdır.

- Güvenlik iletişimi, dışa dönük bireylerin etkileyici gücünden yararlanacak şekilde yapılandırılmalı; ancak bu bireylerin risk alma eğilimleri dengeleyici mekanizmalarla kontrol altına alınmalıdır. Dışa dönük bireyler, proaktif iletişim becerileriyle güvenlik bilgilerinin yayılmasında etkili olabilirler. Ancak, dışa dönüklük, risk alma eğilimi ve dürtüsellikle de ilişkilendirilebildiğinden, bu durumların dengelenmesi önemlidir. Bu kişiler, sosyal etkileşimlerden enerji alan, dışa dönük ve iddialı kişiler olabilirler, bu da risk alma eğilimini artırabilir.
- Tehlike bildirim sistemleri, uyumluluk düzeyi yüksek çalışanların çekingenliğini azaltacak anonim ve destekleyici yapılarla güçlendirilmelidir. Yüksek uyumluluğa sahip bireyler, kişilerarası ilişkileri bozmaktan çekinebilir ve bu durum güvenlik sorunlarını bildirmelerini engelleyebilir. Bu tür çekinceler, cezalandırılma korkusu veya itibar kaybı gibi faktörlerden kaynaklanabilir. Anonim raporlama sistemleri, bu tür korkuları azaltarak çalışanların güvenlik endişelerini dile getirmelerini teşvik edebilir. Psikolojik güvenliğin sağlanması,

Çalışanların hata veya olayları bildirme eğilimini artırır ve öğrenme süreçlerini destekler.

- Yüksek sorumluluk düzeyine sahip çalışanların sessiz kalma eğilimi, “esnek kural yorumlama” ve geri bildirim kültürüyle dengelenmelidir. Yüksek sorumluluğa sahip bireyler genellikle düzenli, disiplinli ve kurallara bağlıdırlar. Ancak, bu durum esneklik kaybına, değişime daha az uyum sağlamaya ve hatta olumsuz geri bildirimlere karşı hassasiyete yol açabilir. Bu alışanların, kurallara uymadaki titizlikleri nedeniyle, prosedürlerdeki eksiklikleri veya iyileştirme alanlarını dile getirmekte tereddüt edebilecekleri belirtilmiştir. Bu nedenle, geri bildirimin teşvik edildiği ve kuralların sadece katı talimatlar değil, aynı zamanda öğrenme ve adaptasyon fırsatları olarak görüldüğü bir kültür oluşturulmalıdır. Liderlerin kendi hatalarını veya aldıkları eleştirileri paylaşmaları, psikolojik güvenliği artırarak çalışanların geri bildirim vermesini kolaylaştırabilir.
- Deneyime açıklığı yüksek çalışanlar, davranışsal dönüşüm ve dijital İSG uygulamalarının öncüsü olarak konumlandırılmalı; standart prosedürlerin neden gerekli olduğu bu gruba rasyonel gerekçelerle açıklanmalıdır. Deneyime açıklığı yüksek bireyler, yeniliklere ve değişime daha açıktırlar, bu da onları akıllı İSG teknolojileri gibi dijital çözümünün erken benimseyicisi hâline getirebilir. Bu bireyler, yeni fikirleri keşfetmeye ve aılışılmadık kavramları benimsemeye daha isteklidirler. Bu özellik, dijital İSG sistemleri gibi yenilikçi uygulamaların entegrasyonu için

önemli bir potansiyel sunmaktadır. Ancak, prosedürlerin neden gerekli olduğunu rasyonel ve mantıklı bir şekilde açıklamak, bu grubun katılımını ve adaptasyonunu sağlamak için kritik öneme sahiptir

Sonuç olarak kişilik duyarlı İSG yönetimi, güvenliği bireyin kişiliğine rağmen değil; kişiliğiyle birlikte inşa etmeyi hedefleyen bir yaklaşımı temsil etmektedir. Bu yaklaşım, iş sağlığı ve güvenliğinde sürdürülebilir değişim ve dönüşümün psikolojik temelini oluşturmaktadır.

Tablo 4 Kişilik Duyarlı Güvenlik Yönetimi Kontrol Listesi

Kişilik Duyarlı Güvenlik Yönetimi Kontrol Listesi

Bu kontrol listesi, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını **tek tip kurallar yerine insan merkezli ve bağlamsal** bir yaklaşımla yürütmek isteyen profesyoneller için hazırlanmıştır. Amaç; çalışanları sınıflandırmak değil, **güvenli davranışı güçlendiren koşulları bilinçli biçimde tasarlamaktır.**

1. Güvenliği yalnızca teknik risk olarak mı ele alıyorum?

☐ Risk değerlendirmelerinde yalnızca ekipman, ortam ve prosedürlere değil, çalışanların risk algısı, tutumu ve davranış örüntülerine de bakıyorum.

Nasıl yapılır?

- Olay incelemelerinde “hangi kural ihlal edildi?” yerine **“Bu davranış neden bu koşulda ortaya çıktı?”** sorusunu sorun.
- Ramak kala bildirimlerini kişisel kusur değil, davranışsal sinyal olarak ele alın.

2. Eğitimlerim tek tip mi, uyarlanabilir mi?

☐ Aynı eğitimi herkese aynı yöntemle vermiyorum. Farklı öğrenme ve kişilik eğilimlerine hitap eden içerikler sunuyorum.

Örnek:

- Dışa dönük gruplar için: tartışma, örnek olay, grup çalışması
- İçe dönük gruplar için: yazılı senaryo, bireysel değerlendirme, kısa videolar

3. Güvenlik iletişiminde “kimin nasıl dinlediğini” dikkate alıyorum mu?

- ☐ Güvenlik mesajlarını yalnızca duyurmakla yetinmiyorum.
- ☐ Mesajların nasıl algılandığını gözlemliyorum.

İpucu:

- Çok konuşan çalışan = mutlaka anlıyor demek değildir
- Sessiz kalan çalışan = ilgisiz demek değildir

4. Tehlike bildirim sistemim herkes için erişilebilir mi?

- ☐ Bildirim yapmak “cesaret gerektiren” bir davranış hâline gelmiyor.
- ☐ Anonim, suçlayıcı olmayan mekanizmalar mevcut

Örnek:

- “Beni iş arkadaşlarımla karşı karşıya bırakır mı?” sorusunu ortadan kaldıran bildirim kanalları
- Bildirim sonrası geri dönüşün görünür kılınması

5. Kurallara en çok uyanların sessizliğini fark ediyor muyum?

☐ Yüksek sorumluluk sahibi çalışanların geri bildirim vermekte zorlandığını biliyorum.

☐ “Kurallara uyuyorum, sorun yok” sessizliğini sorguluyorum.

Nasıl yapılır?

- “Bu kuralın işlemediği bir an oldu mu?” gibi yumuşak sorgulama soruları kullanın.
- Liderlerin kendi hata ve tereddütlerini paylaşmasını teşvik edin.

6. Yeniliğe açık çalışanları dönüşümün parçası yapıyor muyum?

☐ Dijital ve davranışsal İSG uygulamalarında gönüllü öncüler belirliyorum.

☐ Ancak prosedürlerin neden gerekli olduğunu açıklıyorum.

Örnek:

- “Bu kural böyle çünkü yönetmelikte yazıyor.” yerine
“Bu kural şu riski şu nedenle azaltıyor” yaklaşımı

7. Güvenliği ahlaki ve etik bir zemine oturtuyor muyum?

☐ Güvenliği yalnızca yaptırım diliyle anlatmıyorum.

☐ Güvenli davranışı **yaşam hakkı, sorumluluk ve etik değerlerle** ilişkilendiriyorum.

Hatırlatma:

Güvenlik, kimse bakmazken de yapılan doğru davranıştır.

8. Kişilik farklılıklarını risk değil, yönetilebilir bir gerçeklik olarak görüyor muyum?

☐ Çalışanları etiketlemiyorum.

☐ “Bu kişi risklidir” yerine “**Bu kişi hangi koşulda riskli davranabilir?**” diye soruyorum.

İş Güvenliği Uzmanı- İşyeri Hekimi- Diğer Sağlık Personeli- İş Güvenliği Teknikeri için Kullanım Notu

Kişilik duyarlı İSG yönetimi; insanı değiştirmeyi değil, insanın davranış göstereceği koşulları iyileştirmeyi hedeflemektedir.

Bu kontrol listesi bir denetim aracı değil, düşünme ve tasarım rehberi olarak kullanılmalıdır.

7.5.1. Risk Değerlendirmesinde Kişilik Temelli Farklılıkların Dikkate Alınması

Geleneksel risk değerlendirmeleri çoğunlukla tehlikenin fiziksel özelliklerine ve olasılık–şiddet hesaplamalarına odaklanmaktadır. Oysa aynı tehlike, farklı kişilik özelliklerine sahip çalışanlar tarafından farklı biçimlerde algılanmakta ve bu algı, davranışın yönünü belirlemektedir. Bu nedenle risk değerlendirme süreçlerinde “insan faktörü” başlığı altında kişilik temelli davranış eğilimlerinin dikkate alınması gerekmektedir. Bireysel farklılıklar, risk algısının karmaşık doğasını ve bireylerin riskli durumlara tepkilerini anlamada kritik bir rol oynamaktadır.

Örneğin yüksek sorumluluk (vicdanlılık) düzeyine sahip çalışanlar için risk, daha çok kural ihlali bağlamında değil; aşırı görev yükü ve sessiz kalma davranışı bağlamında ele alınmalıdır. Yüksek vicdanlılığa sahip bireyler genellikle kurallara uyma, disiplin ve görev bilinci ile hareket etme eğilimindedirler. Ancak aşırı vicdanlılık, mükemmeliyetçilik ve

değişime daha az uyum sağlama gibi olumsuz sonuçlara yol açabilir. Bazı durumlarda, çalışanların kendilerine olumsuz yansımaları olabileceği endişesiyle (örneğin "şikâyetçi" olarak görülme veya yönetimin güvenini kaybetme korkusu) güvenlik endişelerini dile getirmekten çekinebildikleri belirtilmiştir. Liderin kişilik özelliklerinin ve psikolojik güvenliğin, çalışanların sesini yükseltme davranışını etkilediği de gösterilmiştir.

Buna karşılık yüksek dışa dönüklük ve düşük sorumluluk özelliklerinin birlikte görüldüğü çalışan gruplarında, acelecilik ve risk alma eğilimi daha belirgin bir risk faktörü olarak değerlendirilmelidir. Dışa dönüklük, heyecan arayışı ve uyarılmaya duyarlılık ile ilişkilendirilirken, düşük sorumluluk, dürtüsellik ve kurallara uymada isteksizlikle bağlantılıdır. Bu kombinasyon, özellikle riskli mesleklerde çalışanlar arasında kaza eğilimini artırabilir. Pilotlar üzerinde yapılan bir çalışma, kişilik, güvenlik tutumları ve risk algısının birbirini etkilediğini ve güvenli veya riskli davranışlara yol açabileceğini göstermiştir. Dışa dönüklük ve düşük sorumluluk sahibi hemşirelerin güvenlik dışı davranışlarını meşrulaştırdığı da belirtilmiştir.

Bu yaklaşım, risk değerlendirmesinin statik bir belge olmaktan çıkarılarak, dinamik ve insan merkezli bir analiz aracına dönüşmesini sağlamaktadır. Kişilik özelliklerinin risk değerlendirme süreçlerine entegre edilmesi, çalışanların bireysel güvenlik motivasyonlarını ve risk algılarını daha iyi anlamayı sağlayarak, daha kişiselleştirilmiş ve etkili güvenlik müdahalelerinin geliştirilmesine olanak tanır. Bireysel risk faktörlerinin tahmini ve sürücü davranışlarının dinamik

değişikliklerinin analizi, kişilik durumlarını kullanarak kişiselleştirilmiş risk değerlendirmesi yapmanın yollarını göstermektedir.

7.5.2. Kişilik Duyarlı Güvenlik Eğitimlerinin Tasarlanması

İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimleri çoğu zaman tüm çalışanlara aynı içerik, aynı yöntem ve aynı dil ile sunulmaktadır. Ancak kişilik temelli farklılıklar dikkate alınmadan tasarlanan eğitimlerin davranışa dönüşme oranı sınırlı kalmaktadır. Kişilik duyarlı İSG yönetimi, eğitim süreçlerinin tek tip değil; farklı öğrenme ve tepki stillerine hitap edecek biçimde yapılandırılmasını öngörmektedir. Bu yaklaşım, eğitimi yalnızca bilgi aktarımı olmaktan çıkararak, kişilikle uyumlu ve sürdürülebilir bir davranış dönüşüm mekanizmasına dönüştürmektedir.

- Sorumluluk düzeyi yüksek bireyler için yazılı talimatlar, kontrol listeleri ve prosedür temelli eğitimler etkili olurken; bu bireylerin kurallara uyma ve prosedürleri takip etme eğiliminde olmaları bu tür eğitimlerin etkinliğini artırır. Sorumluluk sahibi çalışanlar, genellikle planlı ve düzenli olduklarından, yapılandırılmış eğitim içeriklerine ve net beklentilere daha iyi yanıt verirler. Kişilik özelliğine bağlı sorumluluğun (trait conscientiousness) öğrenme ve aktarım üzerinde dolaylı bir etkisi olduğu da gösterilmiştir.
- Dışa dönük bireyler için etkileşimli, tartışmaya açık ve rol model içeren eğitim yöntemleri daha yüksek etki yaratmaktadır. Dışa dönük bireyler enerjik, arkadaş canlısı ve sosyal etkileşimlerden keyif aldıkları için, öğrenen merkezli ve katılımcı

eğitim yöntemleri onlar için daha çekici ve etkili olabilir. Tartışma ve oyunlaştırma elementleri içeren aktif eğitim metotları da genel olarak etkili bulunmuştur. Bu tür eğitimler, dışa dönük kişilerin öğrenmeye karşı olumlu tepkilerini ve öz yeterliliklerini artırabilir.

- Deneyime açıklığı yüksek çalışanlar, senaryo temelli, simülasyon destekli ve yenilik içeren eğitimlere daha hızlı uyum sağlarken, bu yaklaşımları daha faydalı bulabilirler. Simülasyon tabanlı öğrenme, gerçek dünya senaryolarını taklit ederek, uygulamalı deneyim ve beceri kazanımını artırır. Teknoloji tabanlı aktif öğrenme stratejileri ve özellikle ciddi oyunlar, güvenlik prosedürlerinin anlaşılmasını geliştirmekte ve risk senaryolarını simüle ederek gerçek dünya ortamlarına bilgi aktarımını kolaylaştırmaktadır. Sanal gerçeklik ortamları, karmaşık endüstriyel operasyonlar için sürükleyici ve sezgisel bir öğrenme deneyimi sunarak, deneyime açık bireylerin yenilikçi eğitimlere olan yatkınlığını desteklemektedir. Örneğin, IoT, yapay zekâ, giyilebilir sensörler ve artırılmış gerçeklik gibi akıllı teknolojilerin Kişisel Koruyucu Donanımlar ile entegrasyonu tehlikelerin gerçek zamanlı takibi ve veri odaklı içgörüler sunması gibi gelişmeler, deneyime açıklığı yüksek çalışanlar için inovatif ve simülasyon destekli eğitim materyalleri olarak kullanılabilir. Kişilik değişkenlerinin, sanal gerçeklik ile PowerPoint tabanlı eğitimler arasındaki etkililik farklarını etkilediği de araştırmalarla ortaya konmuştur. Deneyime

açıklığın, bireyin eğitime katılma motivasyonunu da tahmin etmede önemli bir faktör olduğu belirtilmiştir.

- Duygusal istikrarı düşük bireylerde eğitimin stres azaltıcı ve güven artırıcı bir dil ile sunulması gerekmektedir. Duygusal istikrarı görece düşük bireyler, stres, kaygı ve depresyon gibi olumsuz duygulara daha yatkın olduklarından, stresli durumlarda hata yapma olasılıkları artabilir. Simülasyon tabanlı eğitim ortamlarında, psikolojik güvenlik sağlanmadığında öğrencilerin psikolojik sıkıntı yaşayabileceği vurgulanmıştır. Eğitmenin, öğrencilerin duygusal ihtiyaçlarını gözlemleme ve karşılama stratejilerine sahip olması ve öğrenmenin duygusal boyutuna dikkat etmesi gerektiği belirtilmiştir. Stres aşılama eğitimi gibi müdahaleler, kaygıyı azaltmada ve performansı iyileştirmede etkili olabilir. Duygusal yeterlilikleri geliştirmeye yönelik eğitimlerin, genel duygusal işleyişi iyileştirebileceği ve dolayısıyla stresle daha iyi başa çıkmayı sağlayabileceği de gösterilmiştir.

Bu yaklaşım, eğitimi yalnızca bilgi aktarımı olmaktan çıkararak, kişilikle uyumlu bir davranış dönüşüm aracına dönüştürmektedir. Her çalışanın kendine özgü ihtiyaçlarına ve öğrenme tarzlarına uygun eğitim yaklaşımları benimsemek, güvenlik eğitimlerinin etkinliğini ve güvenli davranışların sürdürülebilirliğini artırmanın anahtarıdır. Bu nedenle kişilik duyarlı eğitim yaklaşımı, yalnızca eğitimin etkinliğini artıran bir yöntem değil; aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliğinde kalıcı davranış değişiminin pedagojik temelini oluşturmaktadır.

7.5.3. Liderlik, Denetim ve Geri Bildirim Süreçlerinde Kişilik Duyarlılığı

İş sağlığı ve güvenliği alanında liderlik ve denetim süreçleri, güvenli davranışların yerleşmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Liderlerin, güvenliği teşvik etme ve sürdürme konusunda önemli bir etkisi vardır. Ancak denetim ve geri bildirim mekanizmalarının kişilik farklılıklarını gözetmeden uygulanması, güvenli davranışların içselleştirilmesini zorlaştırabilmektedir. Etik liderliğin, çalışanların psikolojik güvenliğini etkileyerek geri bildirim arama davranışlarını etkilediği belirtilmiştir.

Örneğin uyumluluk düzeyi yüksek çalışanlar, doğrudan ve sert geri bildirimler karşısında içe çekilme eğilimi gösterebilirken; açık ve destekleyici bir geri bildirim yaklaşımı bu bireylerin güvenlik katılımını artırabilmektedir. Psikolojik güvenlik, çalışanların iş arkadaşları veya liderlerinin riskli davranışlarını cezalandırmayacağına veya yanlış anlamayacağına inanması olarak tanımlanır ve geri bildirim verme davranışını teşvik eder. Liderlerin, geri bildirimleri verirken çalışanların "yüz ihtiyaçlarına" dikkat etmesi, özellikle olumsuz geri bildirimlerde, çalışanların psikolojik güvenliğini artırabilir ve hata raporlama istekliliklerini yükseltebilir.

Buna karşılık yüksek dışa dönüklük özelliği gösteren çalışanlar, görünür geri bildirim ve rol model olarak öne çıkarılma yoluyla güvenli davranışları daha güçlü biçimde benimseyebilmektedir. Dışa dönük bireylerin sosyal etkileşimlerden enerji aldığı ve benlik saygısının artmasıyla ilişkili olduğu belirtilmiştir. Bu durum, dışa dönük

Çalışanların, güvenlik konusunda görünür bir rol model olarak belirlenmelerine veya kamu önünde takdir edilmelerine olumlu yanıt verme potansiyellerini destekleyebilir. Zira dışa dönüklük, öz-yeterlilik ile pozitif yönde ilişkilidir ve güvenlik motivasyonunu etkileyebilir.

Bu bağlamda kişilik duyarlı İSG yönetimi, liderlerin ve yöneticilerin tek tip denetim anlayışı yerine, duruma ve bireye uyarlanmış geri bildirim stratejileri geliştirmesini gerekli kılmaktadır. Liderlerin, alışanların kişilik özelliklerini anlamaları ve buna göre özelleştirilmiş güvenlik müdahaleleri tasarlamaları, güvenlik motivasyonunu artırmak için faydalı bir araç olabilir. Liderlik tarzlarının, güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı üzerinde farklı etkileri olduğu ve bu nedenle eğitim programlarının lider davranışları ile çalışan davranışları arasındaki bağlantıları kurması gerektiği belirtilmiştir. Etik liderlik ve liderin geri bildirim paylaşımı gibi unsurlar, ekip psikolojik güvenliğini artırarak çalışanların geri bildirim arama davranışlarını olumlu yönde etkileyebilir. Çalışanların farklı özelliklerini göz önünde bulunduran liderler, performansı artırmak ve kariyer gelişimini kolaylaştırmak için daha uygun yaklaşımlar benimsemelidir.

7.5.4. Güvenlik Kültürünün Sürdürülebilirliğinde Kişilik Dağılımının Yönetilmesi

Güvenlik kültürü, yalnızca yazılı politikalarla değil; örgütte baskın olan davranış örüntüleri ve bu davranışların kimler tarafından taşındığı ile şekillenmektedir. Kişilik duyarlı İSG yönetimi, örgüt içindeki kişilik dağılımını görünür kılarak, güvenlik kültürünün hangi aktörler

üzerinden taşındığını analiz etmeyi mümkün hâle getirmektedir. Bu güvenliğin "görünmeyen yüzünü" anlamak ve İSG politikalarına, uygulamalarına ve eğitim süreçlerine bilinçli bir şekilde entegre etmek anlamına gelir.

Sorumluluk ve uyumluluk düzeyi yüksek çalışanlar, güvenlik kültürünün istikrarını sağlayan “taşıyıcılar” olarak öne çıkmaktadır. Bu bireyler, genellikle düzenli, disiplinli ve kurallara uyma eğiliminde olup, iş birliğine yatkınlıkları sayesinde güvenlik standartlarının sürdürülmesine ve ekip içinde güvenli davranışların yaygınlaşmasına önemli katkı sağlarlar. Sorumluluğun, proaktif güvenlik davranışları üzerinde önemli bir belirleyici olduğu ve çalışanların güvenlik motivasyonunu artırabileceği belirtilmiştir. Benzer şekilde, uyumlu bireyler, ekip ruhunu ve psikolojik güvenliği destekleyerek, güvenlik odaklı iletişimin ve iş birliğinin güçlenmesine yardımcı olurlar.

Deneyime açıklığı yüksek bireyler ise değişim ve dönüşüm süreçlerinin katalizörü rolünü üstlenmektedir. Bu kişiler, yeniliklere ve farklı fikirlere açık olduklarından, yeni güvenlik teknolojilerinin, dijital İSG sistemlerinin ve davranışsal müdahalelerin benimsenmesinde öncü olabilirler. Örneğin, nesnelerin interneti, yapay zekâ ve giyilebilir sensörler gibi inovatif çözümlerin iş sağlığı ve güvenliği alanına entegrasyonu, deneyime açıklığı yüksek çalışanlar sayesinde hız kazanabilir. Bu tür yeni uygulamaları denemeye ve yaymaya daha isteklidirler.

Buna karşılık duygusal istikrarı düşük çalışanlar, uygun destek mekanizmaları sağlanmadığında güvenlik kültürü açısından kırılgan bir alan oluşturmaktadır. Düşük duygusal istikrara (yüksek nevrozizm) sahip bireyler, stres, kaygı ve öfke gibi olumsuz duygulara daha yatkın olup, bu durum onların risk algısını ve güvenli davranışlarını olumsuz etkileyebilir. Stres ve duygusal düzensizlik, hata yapma olasılığını ve kaza riskini artırabilir. Bu nedenle, bu çalışan gruplarına yönelik stres yönetimi programları, psikolojik destek mekanizmaları ve duygusal dengeyi güçlendirici eğitimler, güvenlik kültürünün bütünsel sürdürülebilirliği için hayati öneme sahiptir.

Bu nedenle kişilik duyarlı yönetim, güvenlik kültürünü homojenleştirmeyi değil; farklı kişilik özelliklerini dengelemeyi ve tamamlayıcı hâle getirmeyi amaçlamaktadır. Bu yaklaşım, liderlerin, çalışanların kişilik özelliklerini anlamalarını ve buna göre özelleştirilmiş güvenlik müdahaleleri tasarlayarak, herkesin güvenlik performansına katkıda bulunabileceği bir ortam yaratmalarını gerektirmektedir. Örneğin, yöneticilerin kişilik özelliklerinin, çalışma grubunun güvenlik iklimi algıları üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu, güvenlik kültürünün sadece teknik bir konu olmadığını, aynı zamanda insan faktörlerinin ve bireysel farklılıkların dikkatle yönetilmesi gereken psikolojik bir boyut taşıdığını açıkça göstermektedir.

7.5.5. İSG Politikalarının İnsan Merkezli Yeniden Çerçevenmesi

Kişilik duyarlı İSG yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği politikalarının yalnızca “uyulması gereken kurallar” olarak değil; insan davranışını şekillendiren rehberler olarak yeniden tasarlanmasını gerektirmektedir. Bu yaklaşımda politika metinleri, çalışanların farklı kişilik özellikleri dikkate alınarak; açık, anlaşılır, esnek ve bağlama duyarlı bir dil ile yapılandırılmalıdır. Politikaların, çalışanların katılımını teşvik etmesi ve onların güvenlik davranışlarını etkileyen faktörleri göz önünde bulundurması önemlidir.

Bu çerçevede kişilik, İSG politikalarının uygulanmasında bir engel değil; doğru okunduğunda güvenliği güçlendiren stratejik bir değişken olarak ele alınmalıdır. Liderlerin kişilik özellikleri, güvenlik politikalarının ve prosedürlerinin başarısında önemli bir rol oynamaktadır. Örneğin, proaktif kişiliğe sahip çalışanların güvenlik davranışları, öz-yeterlilik ve ekip üyesi değişimi ile ilişkili olup, güvenlik liderliği tarafından da düzenlenir. Dolayısıyla, İSG politikaları, çalışanların kişilik özelliklerinin sunduğu potansiyeli değerlendirerek, güvenlik motivasyonunu ve davranışlarını artırabilir.

Kişilik duyarlı İSG yönetimi, güvenliği teknik bir zorunluluk olmaktan çıkarak, çalışanların içselleştirdiği ve sahiplendiği bir davranış kültürüne dönüştürme potansiyeli taşımaktadır. Bu, çalışanların güvenlik standartlarına uyumunu artırmakla kalmaz, aynı zamanda onların güvenlik performansına proaktif bir şekilde katkıda bulunmalarını da sağlar. İnsan faktörünü merkezine alan politikalar,

yalnızca dışsal denetim ve kurallara bağlılığı değil, aynı zamanda çalışanların psikolojik refahını ve güvenlik davranışlarını da destekler. Bu sayede, güvenlik, bireylerin kendi öz sorumluluk alanlarına dhil olur ve sürekli bir gelişim alanı hline gelir.

8. TÜRKİYE BAĞLAMINDA KİŞİLİK VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ DAVRANIŞLARI

İş sağlığı ve güvenliği alanında bireysel davranışların anlaşılması, yalnızca evrensel kişilik modelleriyle sınırlı kalmamalı; aynı zamanda bireylerin içinde yaşadıkları kültürel, toplumsal ve tarihsel bağlam dikkate alınarak ele alınmalıdır. Türkiye'de yaşayan bireylerin duygu, tutum, inanç ve yönetme biçimleri, İSG uygulamalarının algılanışı ve güvenli davranışların sergilenmesi üzerinde özgün etkiler yaratmaktadır. Bu nedenle, kişilik tiplerinin İSG 'deki rolü tartışılırken, Türkiye bağlamına özgü bazı psikososyal özelliklerin ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir.

Türkiye toplumu, kültürlerarası çalışmaların büyük bölümünde kolektivist eğilimlerin baskın olduğu, ilişkisel bağların ve yüz yüze etkileşimin yüksek değer gördüğü bir kültürel yapı içinde tanımlanmaktadır. Bu durum, iş yerlerinde güvenli davranışların yalnızca bireysel kararlarla değil, grup normları ve ekip dinamikleriyle şekillenmesine yol açmaktadır. Çalışanlar, güvenlik kurallarına uyum konusunda çoğu zaman bireysel risk algılarından ziyade, “ekipte yaygın olan davranış biçimlerini” referans alabilmektedir. Bu durum, güvenli davranışların yaygınlaşmasında olumlu bir potansiyel taşıdığı gibi, güvensiz davranışların da hızla normalleşmesine neden olabilmektedir.

Türkiye bağlamında öne çıkan bir diğer özellik, otorite algısı ve hiyerarşik ilişkilere verilen önemdir. Güç mesafesinin görece yüksek olduğu bu kültürel yapıda, yöneticilerin tutumları ve davranışları,

Çalışanların güvenlik algıları üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. st yönetimin güvenliği önceleyen bir yaklaşım sergilemesi, çalışanların güvenli davranışları içselleştirmesini kolaylaştırırken; tersine durumlarda, çalışanların tehlike bildiriminden kaçınması ve riskleri dile getirmekte çekingen davranması söz konusu olabilmektedir. Bu bağlamda, Türkiye'de güvenlik liderliği uygulamalarının kişilik özellikleriyle etkileşim hlinde değerlendirilmesi özel bir önem taşımaktadır.

Türkiye toplumunda sıklıkla tartışılan bir diğer psikososyal unsur kadercilik ve dışsal kontrol odağıdır. Bazı bireylerde gözlenen “olacağı varsa olur” anlayışı, iş kazalarının nlenebilirliğine dair inancı zayıflatabilmekte ve risk algısının düşmesine yol açabilmektedir. Yapılan alışmalar, kaderci inançların yüksek olduğu bireylerde, güvenli davranışların sergilenme olasılığının azaldığını ve kişisel önlem alma eğiliminin zayıfladığını göstermektedir. Bu durum, İSG'de değişim ve dönüşüm çabalarının yalnızca teknik eğitimlerle değil, inanç ve tutumları hedef alan psikososyal müdahalelerle desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Bununla birlikte Türkiye'de yaşayan bireylerde yaygın olarak gözlemlenen pratik zek ve üzüm odaklılık, İSG açısından hem fırsatlar hem de riskler barındırmaktadır. İşin hızlı tamamlanmasına ve sorunların anlık olarak üzülmesine yönelik bu eğilim, bazı durumlarda prosedürlerin atlanmasına ve kısa yolların tercih edilmesine yol açabilmektedir. Güvenlik açısından riskli olabilen bu davranış biçimi, doğru yönlendirildiğinde ise çalışanların güvenli zmler üretme

kapasitesini artırabilecek bir potansiyel taşımaktadır. Bu nedenle İSG uygulamalarında, çalışanların bu özelliğini bastırmak yerine, güvenli sınırlar içinde yapılandırmak daha etkili sonuçlar doğurabilir.

Son olarak, Türkiye bağlamında duygusal tepkisellik ve stres altında anlık karar verme eğilimi, özellikle yüksek riskli işlerde dikkate alınması gereken bir unsurdur. Duygusal yükün yüksek olduğu çalışma ortamlarında, bireylerin risk değerlendirmesi yapmadan hızlı kararlar alması, güvenli davranışların sürekliliğini olumsuz etkileyebilmektedir. Bu durum, kişilik özellikleri ile stres yönetimi ve psikososyal destek mekanizmalarının birlikte ele alınması gerektiğini göstermektedir.

Tüm bu özellikler değerlendirildiğinde, Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinde değişim ve dönüşümün başarılı olabilmesi için, evrensel kişilik modellerinin yanı sıra yerel kültürel ve psikososyal dinamikleri dikkate alan bütüncül bir yaklaşımın benimsenmesi gerektiği açıktır. Bu yaklaşım, güvenliği yalnızca kural ve prosedürlerle değil, bireylerin duygu, tutum ve inanç dünyalarıyla birlikte ele alarak daha sürdürülebilir bir güvenlik kültürünün inşasına katkı sağlayacaktır.

8.1. Duygusal Yakınlık ve İlişkisel Duyarlılık

Türkiye'de bireyler arası ilişkiler, yalnızca işlevsel değil aynı zamanda duygusal ve insani bağlar üzerinden şekillenmektedir. Kültürlerarası psikoloji ve Türkiye örneklemleri çalışmaları, yüz yüze iletişimin, empatik yaklaşımın ve karşılıklı anlayışın iş ilişkilerinde merkezi bir rol oynadığını göstermektedir. Bu ilişkisel duyarlılık, bireylerin karar alma süreçlerinde yalnızca kuralları değil, karşılarındaki kişinin duygusal

durumunu ve ilişkiyi sürdürme ihtiyacını da dikkate almalarına yol açmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği bağlamında bu özellik, ikili bir etki yaratmaktadır. Bir yandan çalışanlar arasında yardımlaşma, karşılıklı uyarı ve destekleyici güvenlik davranışlarını güçlendirebilirken; diğer yandan, kural ihlallerinin “ilişkiyi zedelememek” adına görmezden gelinmesine neden olabilmektedir. Özellikle yakın çalışma ilişkilerinin bulunduğu ekiplerde, riskli davranışların doğrudan eleştirilmemesi veya yöneticilere bildirilmemesi, bu ilişkisel duyarlılığın bir sonucu olarak ortaya çıkabilmektedir. Türk kültürünün kolektif özellikleri, çalışanların iş arkadaşları veya yöneticileriyle ilişkilerini zedelememek adına sessiz kalmasına neden olan "ilişkisel ve prososyal sessizlik" ile sonuçlanabilmektedir. Komüniter kültürlerde bireyler, başkalarının istek ve beklentileri doğrultusunda hareket etme eğiliminde olup, sosyal onay ihtiyacı yüksek bireyler onaylanmayan davranışlardan kaçınma ve hata görmezden gelme eğilimi gösterebilirler.

Türkiye bağlamında yapılan örgütsel davranış çalışmaları, çatışmadan kaçınma eğiliminin, formel kurallardan ziyade kişiler arası uyuma öncelik verilmesine yol açtığını göstermektedir. Toplulukçu kültürlerde, bireysel ihtiyaçların grup çıkarlarına tabi tutulması normları, daha iş birlikçi ve uyumlu davranışlarla pozitif olarak ilişkilidir. Dolayısıyla, güvenliği tehlikeye atabilecek durumların bildirilmesinde, ilişkisel duyarlılık ve çatışmadan kaçınma eğilimi önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum, güvenlik

yönetiminde kültürel dinamiklerin ve çalışanların sosyal ilişkilerinin dikkate alınmasının önemini vurgulamaktadır.

8.2. Otorite Algısı ve Hiyerarşiye Yaklaşım

Türkiye'de örgütsel ilişkiler, görece yüksek güç mesafesi ile karakterize edilmektedir. Bu durum, yöneticilerin kararlarının ve tutumlarının çalışan davranışları üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olmasına neden olmaktadır. Üstten gelen talimatlara uyum, çoğu zaman sorgulama gereği duyulmaksızın yerine getirilmekte; bu da hiyerarşik yapıların işleyişini güçlendirmektedir.

İSG açısından bakıldığında, bu özellik iki yönlü sonuç doğurmaktadır. Yönetimin güvenliği önceliklendirdiği örgütlerde, çalışanlar güvenlik kurallarına yüksek düzeyde uyum gösterebilmektedir. Ancak güvenliğin ikincil planda kaldığı veya üretim baskısının ön planda olduğu durumlarda, çalışanların tehlike bildiriminde bulunmaktan çekindikleri, özellikle üstlerine karşı riskleri dile getirmekte zorlandıkları görülmektedir. Türkiye'de yapılan çalışmalar, çalışanların iş yerindeki olumsuzlukları bildirmeme nedenleri arasında “üstü rahatsız etme korkusu” ve “olumsuz algılanma endişesi”nin önemli bir yer tuttuğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, İSG ‘de sessiz risk birikimine ve kazaların önceden fark edilememesine yol açabilmektedir.

8.3. Kadercilik ve Dışsal Kontrol Odağı

Türkiye toplumunda yaygın olarak gözlemlenen bir diğer özellik, kadercilik eğilimi ve buna eşlik eden dışsal kontrol odağıdır. "Olacağı varsa olur" anlayışı, bireylerin yaşam olaylarını kendi kontrol alanlarının dışında değerlendirmelerine neden olabilmektedir. Fatalizm, kişilerin iradesini reddeden ve dolayısıyla meydana gelen herhangi bir kazada kişilerin sorumlu olmadığını kabul eden bir anlayış olarak tanımlanmaktadır. Bu felsefe, her şeyin kaçınılmaz olduğu ve insanların bu olaylar üzerinde kontrolü olmadığı inancına dayanır. Sosyal psikoloji alanında Türkiye örneklemleri çalışmaları, kaderci inançların bireysel sorumluluk algısını zayıflatıldığını göstermektedir. Stres ve başa çıkma araştırmalarında fatalizm ("dışsal kontrol"), eylemde bulunmayı veya yardım aramayı engellediği için neredeyse evrensel olarak kötü sonuçlar için bir risk faktörü olarak belirtilmektedir.

İSG bağlamında kadercilik, risk algısının zayıflamasına veya risklerin normalleştirilmesine yol açabilmektedir. İş kazaları, önlenabilir olaylar olarak değil, "işin doğasında olan" durumlar şeklinde algılanabilmektedir. Türkiye'de iş kazalarına yönelik tutumları inceleyen araştırmalar, kaderci inanç düzeyi yüksek bireylerde kişisel koruyucu önlem alma davranışlarının daha düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bireylerin, iş kazalarını kaçınılmaz ve kader olarak görmeleri nedeniyle güvenlik önlemlerini göz ardı etme veya risk alma eğiliminde oldukları belirtilmiştir. Örneğin, madencilik sektöründe yapılan bir çalışmada, fatalizmin iş güvenliği algısı üzerinde pozitif bir etkisi olduğu, ancak bunun risk algısını düşürerek güvensiz

davranışlara yol açabileceği bulunmuştur. Ayrıca fatalistik inançların iş tatmini ve örgütsel güven üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, İSG ‘de değişim ve dönüşüm çabalarının yalnızca teknik önlemlerle değil, inanç ve tutumları hedef alan psikososyal müdahalelerle desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

8.4. Kolektivist Eğilimler ve Grup Normları

Türkiye, bireyci kültürlerden ziyade kolektivist eğilimlerin baskın olduğu bir toplumsal yapıya sahiptir. Bu yapı içinde bireyler, karar alma süreçlerinde kişisel tercihlerden çok, ait oldukları grubun beklentilerini ve normlarını dikkate almaktadır. Kolektivist kültürlerde bireyler, kendilerini seçilmiş diğerleriyle karşılıklı bağımlı olarak görür, grup hedeflerinin sonuçlarıyla ilgilenir ve kişisel çıkarlarını grup refahı için feda etmeye daha isteklidirler. Bu durum, bireylerin bir sosyal gruba ait olmaya çalıştığını ve kendi davranışlarını ekip içinde sosyal olarak kabul edilebilir olduğuna inandıkları şekilde ayarladıklarını göstermektedir. Grup normlarına uyum, sosyal kabul görmenin ve aidiyet hissinin önemli bir belirleyicisi olarak öne çıkmaktadır.

İSG açısından bu özellik, güvenli davranışların yayılmasında kritik bir rol oynamaktadır. Güvenli davranışlar ekip normu hâline geldiğinde, bireyler bu davranışları sorgulamadan benimseyebilmekte ve sürdürebilmektedir. Grup üyeliği, bireylerin güvenlik ile ilgili inanç, duygu ve davranışlarının grup prototipi tarafından tanımlanmasını sağlar; bu nedenle çalışanlar, grup üyeliklerini sürdürmek için çalışma

grupları tarafından benimsenen güvenlik normlarına uymaya motive olurlar. Ancak aynı mekanizma, güvensiz davranışlar için de geçerlidir. Eğer ekip içinde riskli uygulamalar “alışılmış” olarak kabul ediliyorsa, bireysel inisiyatifle bu davranışlara karşı çıkmak zorlaşmaktadır. Türkiye’de yapılan saha çalışmaları, grup uyumunu sağlamak adına güvenlik uygulamalarındaki aksaklıkların göz ardı edilebildiğini ve iş güvenliği kurallarına uymak isteyen bireylerin, kabul görmeme endişesiyle diğer çalışanlar gibi kurallara uymama yolunu tercih edebildiğini göstermektedir. Bu durum, ekip normlarının güvenlik davranışları üzerindeki etkisinin, bireysel risk algısından daha güçlü olabildiğini ortaya koymaktadır.

8.5. Pratik Zekâ ve Çözüm Odaklılık

Türkiye bağlamında sıklıkla vurgulanan özelliklerden biri de pratik zekâ ve çözüm odaklılıktır. Bireyler, karşılaştıkları sorunları hızlı biçimde çözmeye ve işi “bir şekilde” tamamlamaya yönelik güçlü bir eğilim sergilemektedir. Bu özellik, belirsizlik ve kaynak kısıtlılığı altında, mevcut yasal düzenlemelerin uygulanmasındaki aksaklıkların görüldüğü bir ortamda, işleri "doğru biçimde yapma" odaklı bir yaklaşım sunabilmektedir.

Bununla birlikte İSG açısından bu eğilim, prosedürlerin atlanması ve kısa yolların tercih edilmesi gibi riskli davranışlara da zemin hazırlayabilmektedir. Türkiye’de yapılan örgütsel davranış çalışmalarında, çalışanların bazı güvenlik kurallarını “gereksiz formalite” olarak algıladıkları ve işi hızlandırmak adına bu kuralları

esnettikleri bulgulanmıştır. Bu durum, iş sağlığı ve güvenliği kural ve prosedürlerinin bazı örgütlerde dikkate alınmamasına ve yasal düzenlemeler uygulanırken aksaklıkların meydana gelmesine yol açarak iş güvenliği kavramını zedeleyebilmektedir. Özellikle teftiş ve denetim mekanizmalarının olgunlaşmadığı durumlarda bu tür davranışlar artabilir. Ancak doğru yönlendirildiğinde, bu pratik yaklaşım, çalışanların güvenli ve yenilikçi çözümler üretme potansiyelini de artırabilir. Bu nedenle İSG uygulamalarında, bu özelliğin bastırılması yerine güvenli sınırlar içinde yapılandırılması daha etkili bir strateji olarak değerlendirilebilir.

8.6. Duygusal Tepkisellik ve Anlık Karar Verme

Türkiye'de bireylerin duygularını açık biçimde ifade etme eğilimi, kültürel olarak görece kabul gören bir özelliktir. Bu durum, stresli ve baskı altındaki çalışma koşullarında duygusal tepkisellik ve anlık karar verme davranışlarının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Özellikle zaman baskısı ve yüksek risk içeren işlerde, duygusal yükün artması dikkat dağılması ve aceleci kararlarla sonuçlanabilmektedir.

Psikososyal riskler üzerine Türkiye örneklemleri çalışmaları, stres düzeyi yüksek çalışanlarda risk değerlendirmesi yapmadan hareket etme olasılığının arttığını göstermektedir. Havayolu pilotları üzerine yapılan bir araştırma, stres yönetimi ile karar verme arasındaki ilişkinin önemini vurgulamaktadır. Yüksek stres seviyeleri altında karar veren bireylerin, rasyonel seçimler yapma yeteneğinin azaldığı ve bunun sonucunda hatalı sonuçlara yol açan karar bozuklukları yaşayabildiği

belirlenmektedir. Ayrıca, işin getirdiği talep düzeyi üzerinde kontrolün az olduğu durumlarda çalışanların strese girerek sağlıksız ve irrasyonel davranışlar sergileyebileceği, bunun da kaza olasılığını artırdığı ifade edilmektedir. Psikososyal risk faktörlerinin iş yerinde önemli riskler arasında yer aldığı ve bu risklerin değerlendirilmesinin iş koşullarını iyileştirmek için kritik olduğu vurgulanmıştır.

Bu durum, İSG 'de yalnızca fiziksel risklerin değil, psikososyal faktörlerin de sistematik biçimde ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Duygusal tepkiselliğin yönetilmesi, stresle başa çıkma becerilerinin geliştirilmesi ve destekleyici bir güvenlik ikliminin oluşturulması, güvenli davranışların sürdürülebilirliği açısından kritik öneme sahiptir. Bu bağlamda, psikososyal güvenlik ikliminin, yüksek duygusal taleplerin olumsuz etkilerini önemli ölçüde azaltabileceği ve duygusal talepleri yönetme stratejileriyle ilişkili olduğu belirtilmektedir. Türkiye'de sağlık çalışanlarına yönelik psikolojik rahatsızlıkları azaltmak ve zihinsel refahı sürdürmek için yapılan mental sağlık müdahalelerinin, stres yönetimi ve psikososyal destek mekanizmalarının etkinliğini artırdığı görülmektedir.

8.7. Kültürel Özellikler, Kişilik ve Güvenlik Algısı

Türkiye'de güvenlik algısı, çoğu zaman bireysel risk değerlendirmelerinden ziyade, sosyal normlar ve kolektif kabuller üzerinden şekillenmektedir. "Herkes böyle yapıyor", "bugüne kadar bir şey olmadı" veya "işin doğası bu" gibi ifadeler, riskin bireysel değil toplumsal düzeyde normalleştirildiğini göstermektedir. Bu durum,

özellikle uyumluluk boyutu yüksek bireylerde, güvenli olmayan davranışların dahi grup normlarına uyum gerekçesiyle sürdürülmesine yol açabilmektedir.

Big Five bağlamında değerlendirildiğinde, Türkiye'de uyumluluk (agreeableness) ve dışa dönüklük (extraversion) boyutlarının, güvenlik algısı üzerinde çift yönlü bir etki yarattığı görülmektedir. Araştırmalar, uyumluluk ve sorumluluk (conscientiousness) gibi kişilik özelliklerinin iş güvenliği performansını artırıcı yönde etkileri olduğunu gösterirken, dışa dönüklüğün iş kazalarıyla ilişkisi konusunda daha az kanıt bulunmaktadır. Türkiye'de yapılan çalışmalar da kişilik özelliklerinin iş yerindeki tutum ve davranışları şekillendirdiğini belirtmektedir.

Bir yandan bu özellikler, ekip dayanışmasını ve karşılıklı gözetimi güçlendirebilmekte; diğer yandan, grup içinde dışlanmamak adına riskli davranışlara göz yumulmasına neden olabilmektedir. Bu durum, güvenli davranışların yalnızca bireysel bilinç düzeyiyle değil, grup dinamikleriyle de yakından ilişkili olduğunu göstermektedir.

8.8. Hiyerarşi, Kadercilik ve Davranışsal Uyum

Türkiye'de iş yaşamının en belirgin özelliklerinden biri, hiyerarşik ilişkilerin güçlü olmasıdır. Türkiye'nin Hofstede'nin kültürel boyutlarına göre yüksek güç mesafesine sahip bir ülke olması, örgütsel yapıda hiyerarşinin belirginliğini ortaya koymaktadır. Yönetici– çalışan ilişkilerinde otorite figürlerinin belirleyici rolü, güvenli davranışların nasıl algılandığını ve uygulandığını doğrudan etkilemektedir. Yüksek güç mesafesi, işveren–çalışan arasındaki doğrudan ve şeffaf iletişimi

engelleyerek işveren kararlarının sorgulanmadan kabul edilmesine yol açabilmektedir. Bu durum, çalışanların çoğu zaman güvenliği, kişisel bir sorumluluk alanı olarak değil; yöneticilerin ve işverenin kontrol etmesi gereken bir konu olarak görme eğiliminde olmasına neden olmaktadır. Özellikle algılanan işveren güvenlik yükümlülükleri ve üst yönetimin güvenlik iklimi, çalışanların güvenlik davranışlarını etkilemektedir.

Bu durum, özellikle sorumluluk (vicdanlılık) boyutunun güvenli davranışlara yansımaları sınırlandırabilmektedir. Birey, kişisel olarak sorumluluk bilinci yüksek olsa dahi, hiyerarşik baskı altında güvenliği ikinci plana atabilmektedir. Güç mesafesi, yöneticilerle çalışanlar arasındaki ilişkinin yanı sıra, örgütsel bağlılık, iş performansı ve vicdanlılık gibi iş sonuçları üzerinde negatif bir etkiye sahip olabilir. Üretim baskısının güvenlikten daha fazla önemsendiği ortamlarda, “amir ne derse o olur” anlayışı, güvenli davranışların içselleştirilmesini engellemektedir. Zira, yüksek güç mesafesine sahip ortamlarda çalışanlar, amirlerini rahatsız etme veya onaylanmama korkusuyla kendilerini ifade etmek yerine, sessiz kalmayı ve itaat etmeyi tercih edebilirler.

Buna ek olarak, Türkiye’de kültürel düzeyde varlığını sürdüren kadercilik eğilimi, risk algısını ve kaza sonrası değerlendirmeleri önemli ölçüde etkilemektedir. Kazaların “alın yazısı”, “nasip” veya “kaçınılmazlık” çerçevesinde açıklanması, bireylerin kendi iradeleri yerine "kader" olarak adlandırılan görünmez bir güç tarafından yönetildiğine inanma eğilimiyle ilişkilidir. Bu fatalist yaklaşım, iş

kazalarını kontrol edilemez ve önlenemez olarak görmelerine neden olmakta, bu da bireylerin güvenlik önlemlerini göz ardı etme veya risk alma eğilimini artırmaktadır. Özellikle duygusal istikrar düzeyi düşük bireylerde (yüksek nevrozizm), baskı altında paniklemeye ve hata yapmaya daha yatkınlık görülebilmekte, bu da riskleri kontrol edilebilir bir olgu olarak görme eğilimini zayıflatabilmektedir. Fatalizm, bireylerin eyleme geçmesini veya yardım aramasını engelleyerek, öz-koruyucu davranışları benimsemelerine mâni olabilir. Bu yaklaşım, güvenli davranışların öğrenilebilir ve geliştirilebilir olduğu fikrinin önünde ciddi bir engel oluşturmaktadır.

8.9. Türkiye’ de İSG Uygulamalarında Kişilik Temelli Riskler ve Fırsatlar

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında sıklıkla karşılaşılan temel sorunlardan biri, güvenliğin kural ve belge merkezli bir alan olarak algılanmasıdır. Bu yaklaşım, bireysel kişilik farklılıklarını ve davranışsal çeşitliliği büyük ölçüde göz ardı etmektedir. Oysa aynı eğitimleri alan, aynı talimatlara maruz kalan çalışanların farklı güvenlik performansları sergilemesi, kişilik temelli yaklaşımların gerekliliğini açık biçimde ortaya koymaktadır. Yapılan meta-analizler, kişilik özelliklerinin iş yeri güvenliği ile ilişkili olduğunu ve güvenlik iklimi algılarının yanı sıra, güvenlik davranışlarını tahmin etmede önemli bir paya sahip olduğunu göstermektedir.

Big Five kişilik modeli, Türkiye bağlamında İSG uygulamalarına önemli fırsatlar sunmaktadır:

• **Sorumluluk düzeyi yüksek bireyler, güvenlik elçisi ve rol model olarak değerlendirilebilir.** Sorumluluk, güvenlik performansı ile güçlü bir şekilde ilişkilidir ve kazalarla arasında anlamlı negatif korelasyonlar tespit edilmiştir. Yüksek sorumluluk bilincine sahip bireyler, özdenetim ve kurallara uyma konusunda daha başarılıdır, bu da iş yerinde güvenlik performansını artırır. Ayrıca, grup standartlarını ve normlarını kendi davranışlarına uygulama konusunda daha duyarlı olabilirler.

• **Açıklık düzeyi yüksek çalışanlar, yeni güvenlik uygulamalarının ve davranışsal müdahalelerin benimsenmesinde öncü rol üstlenebilir.** Deneyime açıklık, yenilikçi ve yeni deneyimlere karşı heyecanlı olmayı ifade eder. Açıklık düzeyi yüksek bireylerin iş özerkliği ve öz yeterlilik ile pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Açıklık özelinde yapılan bir araştırmada, değişime açıklık değerlerinin güvenlik performansını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Ancak bazı çalışmalar, bu özelliğe sahip bireylerin kural ihlallerine ve deneysel davranışlara daha yatkın olabileceğini de öne sürmektedir.

- **Uyumluluk düzeyi yüksek bireyler, ekip temelli güvenlik uygulamalarında pozitif bir kaldıraç etkisi yaratabilir.** Uyumluluk, güvensiz davranışlarla negatif yönlü ilişkilidir. Uyumluluk ve sorumluluk düzeyi yüksek ekiplerin, güvenlik sonuçları açısından daha etkili olduğu ve grup normlarının

gelişimine daha elverişli olduğu belirtilmektedir. Yüksek uyumluluğa sahip bireyler, grup standartlarını ve normlarını kendi davranışlarına uygulama konusunda daha duyarlı olabilirler.

•**Duygusal istikrarı düşük çalışanlar için psikososyal risk yönetimi ve destek mekanizmaları öncelikli hâle getirilebilir.**

Nevrotiklik (duygusal istikrarsızlık) düzeyi yüksek olan bireylerin, güvensiz davranışlar ve kazalarla pozitif yönlü ilişkisi bulunmaktadır. Türkiye'de yapılan çalışmalar, iş yerindeki psikososyal risklerin önemli olduğunu ve sistematik olarak değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu risklerin yönetimi, çalışanların refahı ve güvenlik performansı için kritik öneme sahiptir.

Bu çerçevede Türkiye'de etkili bir İSG yönetimi, kişilik özelliklerini “değiştirilmesi gereken bireysel kusurlar” olarak değil; doğru yönetildiğinde güvenli davranışları güçlendirebilecek psikolojik kaynaklar olarak ele alınmalıdır. Kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi, kişiye özel güvenlik müdahalelerinin tasarlanmasında faydalı bir araç olabilir.

Tablo 5 Türkiye Bağlamında Kişilik Özellikleri, Big Five Boyutları ve İSG Davranışları Arasındaki Etkileşim

Türkiye Bağlamında Baskın Özellik	İlgili ‘Big Five’ Boyutu	Kavramsal Açıklama (Kişilik–Kültür Etkileşimi)	İSG Davranışlarına Olası Yansımalar
İlişkisel duyarlılık, yüz yüze iletişime ve empatiye önem	Uyumluluk (Agreeableness)	Türkiye’de sosyal ilişkiler, karşılıklı anlayış ve yüz yüze iletişim yüksek kültürel değer taşır. Bireyler çatışmadan kaçınma ve ilişkiyi sürdürme eğilimindedir.	Ekip içi yardımlaşma ve güvenlik katılımı artabilir; ancak tehlike durumunda “rahatsız etmemek” veya “ayıp olmasın” gerekçesiyle çekingenlik görülebilir.
Hiyerarşiye saygı, üstten gelen talimatlara yüksek uyum	Uyumluluk + Düşük Deneyime Açıklık (bağılamsal)	Görece yüksek güç mesafesi algısı, yöneticinin davranışlarını norm belirleyici hâle getirir.	Güvenlik kurallarına uyum, yöneticinin güvenliğe verdiği öneme bağlı hâle gelir; lider güvenliği ihmal ediyorsa sessiz risk birikimi oluşabilir.
Kadercilik, “olacağı varsa olur” anlayışı	Düşük Sorumluluk + Yüksek Nörotizm (bağılamsal)	Dışsal kontrol odağına yakın inançlar, bireysel önlem alma motivasyonunu zayıflatır.	Risk algısı düşebilir, kişisel koruyucu önlemler ihmal edilebilir; kazalar “kaçınılmaz” olarak yorumlanabilir.
Grup normlarına uyum, “ekip ne yapıyorsa onu yapma” eğilimi	Uyumluluk (Agreeableness)	Kolektivist eğilimler, bireysel kararlardan çok grup davranışlarını referans alır.	Güvenli davranış ekip normu hâline gelirse hızla yayılır; güvensiz davranışlar da aynı hızla normalleşebilir.

Tablo 5 Türkiye Bağlamında Kişilik Özellikleri, Big Five Boyutları ve İSG Davranışları Arasındaki Etkileşim (Devam)

Türkiye Bağlamında Baskın Özellik	İlgili ‘Big Five’ Boyutu	Kavramsal Açıklama (Kişilik–Kültür Etkileşimi)	İSG Davranışlarına Olası Yansımalar
Pratik zekâ, işi hızlı bitirme ve kısa yol bulma eğilimi	Dıştık–Orta Sorumluluk + Orta Deneyime Açıklık	Sonuç odaklılık ve pratik çözüm üretme, prosedürden sapma riskini artırabilir.	Prosedür atlatma, kişisel koruyucu donanımı “gerekersiz” görme eğilimi; doğru yönlendirilirse güvenli yenilikçi çözümler üretme potansiyeli.
Stres altında duygusal tepkiselilik ve ani karar verme	Dıştık Duygusal Denge (Yüksek Nörotizm)	Yoğun iş yükü ve belirsizlik, duygusal reaktiviteyi artırabilir.	Dikkat dağılması, aceleci kararlar ve riskli davranışlar artabilir; psikososyal destekle dengelenebilir.
Değişime temkinli yaklaşım, alışkanlıklara bağlılık	Dıştık–Orta Deneyime Açıklık (Openness)	Yeni uygulamalar önce sorgulanır, “işleyen düzen” korumak istenir.	Yeni İSG sistemleri ve dijital uygulamalara direnç; iyi anlaşıldığında ve örneklerle gösterildiğinde hızlı uyum.
Sorumluluk bilinci yüksek ama denetimle güçlenen davranış	Sorumluluk (Conscientiousness)	İçsel öz disiplin ile dışsal kontrol birlikte çalışır.	Denetim ve geri bildirim varsa yüksek kural uyumunu; denetim zayıfladığında davranış sürdürülebilirliği azalabilir.

9. KİŞİLİK DUYARLI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİMİ

İş sağlığı ve güvenliğinde kalıcı başarı, sadece yasal düzenlemelere uyum sağlamanın ötesine geçerek, çalışanların güvenli davranışları içselleştirmesi, benimsemesi ve sürdürmesiyle mümkün olmaktadır. Güncel araştırmalar, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının geleneksel olarak güvenlik iklimine odaklanmasına rağmen, bireysel faktörlerin de iş güvenliği davranışlarını önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Güvenli veya güvensiz davranışların temelinde, bireylerin kişilik özellikleri, bu özelliklerin örgütsel ve kültürel bağlamda nasıl şekillendiği ve yönetsel uygulamalarla nasıl karşılandığı yer almaktadır.

Meta-analizler, kişilik özelliklerinin iş yeri güvenliği ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Örneğin, uyumluluk (agreeableness) ve vicdanlılık (conscientiousness) gibi özelliklerin güvenli olmayan davranışlarla negatif yönde ilişkili olduğu, dışa dönüklük (extraversion) ve nevroitiklik (neuroticism) gibi özelliklerin ise pozitif yönde ilişkili olabileceği belirtilmektedir. Bu durum, çalışanların kişilik tiplerinin ve psikolojik gerçekliklerinin güvenlik davranışları üzerindeki etkisini vurgulamaktadır.

Bu bağlamda, kişilik duyarlı iş sağlığı ve güvenliği yönetimi, güvenli standartlaştırılmış bir kural setinden çıkararak, insan merkezli bir yönetim pratiğine dönüştürmeyi hedeflemektedir. Bu yaklaşım, insan faktörlerinin, yani bireylerin psikolojik ve psikofizyolojik

durumlarının, iş sağlığı ve güvenliği yönetiminde etkin risk kontrolü için vazgeçilmez olduğunu kabul eder.

Kişilik duyarlı İSG yönetimi, bütüncül bir yaklaşımdır. Çalışanların kişilik özelliklerini tanımayı, bu özellikleri dikkate alan eğitim, iletişim ve liderlik stratejileri geliştirmeyi ve güvenli bireylerin psikolojik gerçeklikleriyle uyumlu hâle getirmeyi esas alır. Risk algısı ve bireysel farklılıkların güvenlik davranışları üzerindeki etkileri göz önüne alındığında, kişiselleştirilmiş müdahaleler ve yaklaşımlar, çalışanların güvenlik motivasyonunu artırabilir. Bu yaklaşım, güvenli davranışları zorunluluk üzerinden değil; anlam, sorumluluk ve katılım üzerinden inşa etmeyi amaçlamaktadır.

9.1. Kişiliğe Göre Eğitim, İletişim ve Farkındalık Tasarımı

İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimleri, genellikle içerik açısından yeterli olsa da sunum biçimi ve hedef kitleye uyarılama konusunda eksik kalabilmektedir. Tek tip eğitim programları, bireylerin kişilik özelliklerini, öğrenme tercihlerini ve motivasyonlarını dikkate almadığında, bilginin davranışa dönüşme ve iş yerinde güvenli uygulamalara aktarılma olasılığı önemli ölçüde azalmaktadır. Araştırmalar, farklı bireylerin farklı öğrenme biçimlerinden faydalanabileceğini ve eğitimlerin, bilişsel sınırlılıklar dâhil olmak üzere, her bir çalışanın kendine özgü ihtiyaçlarına göre kişiselleştirilmesi gerektiğini belirtmektedir.

Bu nedenle kişilik duyarlı İSG yönetimi, eğitim ve iletişim stratejilerinin Beş Faktör Kişilik Modeli kapsamında tanımlanan bireysel farklılıklarla uyumlu biçimde yapılandırılmasını gerekli kılmaktadır. Kişilik özelliklerinin öğrenme performansı ve motivasyon üzerindeki etkileri göz önüne alındığında, adaptif öğrenme sistemleri için tasarım ilkelerinin geliştirilmesi önem taşımaktadır. Örneğin:

- **Sorumluluk düzeyi yüksek** bireyler, düzenli, sorumlu ve kurallara uymaya yatkın olma eğilimindedir. Bu özelliklere sahip çalışanlar için yapılandırılmış, planlı ve hedef odaklı eğitim içerikleri, onların düzen ve başarıya yönelik motivasyonlarıyla uyumlu olduğundan daha etkili olabilir.

- **Açıklık düzeyi yüksek** yeni ve farklı deneyimlere açık, hayal gücü geniş, meraklı ve geleneksel olmayan yaklaşımlara eğilimlidirler. Bu nedenle, vaka analizleri, senaryo temelli öğrenme ve yenilikçi uygulamalar gibi öğrenme yaklaşımları onlar için daha yüksek etki yaratmaktadır.

- **Dışadönüklük düzeyi yüksek** çalışanlar, etkileşimli ve sosyal öğrenme ortamlarında, iş birliğine dayalı görevlerde ve grup tartışmalarında başarılı olurlar. Bu bireyler grup çalışmalarından ve aktif öğrenme tekniklerinden daha fazla yarar sağlarken; içe dönük bireyler, bireysel ve bağımsız çalışma ortamlarını, derinlemesine düşünmeyi ve yazılı iletişim ile yansıtıcı projeleri tercih edebilirler.

- **Duygusal istikrar düzeyi düşük** bireylerde, korku temelli iletişim stratejileri ters etki yaratabilmekte ve kaygıyı

artırabilmektedir. Kamu sağlığı ve güvenliği bilgilerinin yayılmasında aşırı duygusal bir durum yaratacak korku taktiklerinden kaçınılmalıdır. Bunun yerine, bireysel işaretlere dayanarak sosyal destek içeren, suçlamalardan kaçınan, destekleyici ve güven artırıcı bir dil kullanılması gerekmektedir. Güvenlik iletişiminde duygusal desteğin motivasyonu artırdığı, ancak kişiselleştirilmesinin zor olabileceği de belirtilmiştir.

Bu durum, güvenlik iletişiminin yalnızca "ne söylendiği" değil, "kime, nasıl söylendiği" ile de doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir. Mesaj kişiselleştirme, algılanan uygunluk ve davranışsal uyum üzerinde önemli bir rol oynayabilir. Genel olarak kişilik özelliklerine göre kişiselleştirilmiş mesajların bazı bireyler için işe yararken, diğerleri için yetersiz kalabileceği de gözlemlenmiştir.

9.2. Güvenlik Aktörleri: Liderlik, Yönetici Davranışı ve Rol Model Etkisi

Kişilik duyarlı İş Sağlığı ve Güvenliği yönetiminin başarısı, büyük ölçüde liderlerin ve yöneticilerin güvenliğe ilişkin tutum ve davranışlarına bağlıdır. Özellikle hiyerarşik ilişkilerin güçlü olduğu Türkiye gibi bağlamlarda, yöneticilerin güvenlik alanındaki rolü daha da kritik hle gelmektedir. Liderler, çalışanlar için yalnızca karar alıcı değil; aynı zamanda güvenliğin nasıl algılanması ve uygulanması gerektiğini gösteren önemli rol modelleridir. Liderlerin güvenlik konusundaki davranışları ve söylemleri, çalışanların güvenlik algıları ve davranışları üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir.

Beş Faktör Kişilik Modeli çerçevesinde değerlendirildiğinde, liderlerin özellikle sorumluluk (vicdanlılık), duygusal istikrar ve uyumluluk boyutlarında sergiledikleri davranışlar, çalışanların güvenlik algısını ve güvenlik performansını doğrudan etkilemektedir. Güvenliği tutarlı bir biçimde önceleyen, riskler karşısında soğukkanlı kalan ve çalışanlarla güvene dayalı ilişkiler kuran liderler, güvenli davranışların örgüt kültürüne yerleşmesini kolaylaştırmaktadır. Güvenlik liderliği, çalışanların işe katılımını ve güvenlik performansını önemli ölçüde etkileyen kilit bir faktördür. Yöneticilerin güvenlik konusundaki taahhüdü ve destekleyici davranışları, çalışanların güvenlik iklimi algısını şekillendirir ve güvenli davranışları artırır.

Buna karşılık, güvenliği sadece söylem düzeyinde destekleyip uygulamada üretim baskısını önceleyen liderlik anlayışı, çalışanlarda güvenliğin "gerçekten önemli olmadığı" algısını güçlendirmektedir. Bu tür tutarsız liderlik davranışları, çalışanların lidere karşı güvensizlik ve belirsizlik hislerini artırabilir, bu da takipçilerin liderlerine karşı çelişkili duygular beslemesine neden olabilir. Güvenlik liderliğinin bu iki yüzlü etkisi (bir yandan uyumu artırırken, diğer yandan risk algısını etkileyebilmesi) dikkatle yönetilmelidir. Bu durum, özellikle vicdanlılık düzeyi yüksek çalışanlarda bile güvenli davranışların zamanla zayıflamasına yol açabilmektedir. Dolayısıyla kişilik duyarlı İSG yönetimi, liderlik davranışlarının yalnızca teknik yeterlilik üzerinden değil; psikolojik etki gücü üzerinden de değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Etkili güvenlik liderliği programları, liderlerin

sadece genel liderlik yeteneklerini değil, aynı zamanda güvenlik odaklı iletişimi ve davranışları da geliştirmeyi hedeflemelidir.

9.3. İSG Profesyonelleri İçin Kişilik Temelli Uygulama Stratejileri

İş güvenliği uzmanları, iş yeri hekimleri ve iş güvenliği teknikerleri, kişilik duyarlı İş Sağlığı ve Güvenliği yönetiminin sahadaki en önemli uygulayıcılarıdır. Bu profesyonellerin başarısı, yalnızca mevzuat bilgisine değil; çalışanların davranışlarını okuyabilme, kişilik farklılıklarını fark edebilme ve uygun müdahaleler geliştirebilme becerilerine bağlıdır. Güvenlik müdahalelerinin kişiselleştirilmesi, çalışanların güvenlik motivasyonunu artırmanın ve davranış değişikliğini sağlamanın etkili bir yoludur.

Bu kapsamda İSG profesyonellerinin, çalışanları "kurallara uyan – uymayan" şeklinde ikili bir ayrımla değerlendirmek yerine, kişilik özellikleri ve psikososyal ihtiyaçlar temelinde analiz etmeleri önem taşımaktadır. Değerlendirmeler, "düşük güvenlik riskli" veya "yüksek güvenlik riskli" bireyleri belirleyebilir ve bu, kişilik özelliklerinin güvenlik davranışları üzerindeki etkisini anlamak için değerli bir araçtır. Örneğin:

- **Risk almaya yatkın, dışa dönük ve düşük sorumluluk düzeyine sahip** bireyler düzeyine sahip bireyler için daha sık geri bildirim ve yakın izleme gerekebilir. Bireysel kişilik özelliklerine dayalı değerlendirmeler, dürtüsellik, dikkatsizlik veya risk alma

eğilimi gibi yüksek riskli davranışlara katkıda bulunan alanları belirleyerek, bu alanları hedefleyen eğitim ve geliştirme fırsatları sunabilir. Bu tür çalışanlar için kişiselleştirilmiş güvenlik yönergeleri ve eğitim materyalleri, riskli çalışanları daha güvenli hâle dönüştürebilir.

•**Sorumluluk düzeyi yüksek** bireyler için yetkilendirme ve güven temelli yaklaşımlar daha etkili sonuçlar doğurabilmektedir. Bu bireyler genellikle sorumluluk duygusu yüksek ve kurallara uymaya daha eğilimlidirler.

Ayrıca kişilik duyarlı yaklaşım, İSG profesyonellerinin çalışanlarla kurduğu iletişimde yargılayıcı değil, anlamaya yönelik bir dil kullanmasını gerektirmektedir. Etkili iletişim ve kişilerarası beceriler, İSG profesyonellerinin teknik bilgilerinin yanı sıra kritik öneme sahiptir. İletişimde empatik bir zihniyet ve "insanlar için aktif olarak önemseme" yaklaşımı, davranışsal iyileşme için temel bir rol oynar. Bu yaklaşım, güvenliği bir denetim aracı olmaktan çıkararak, çalışanların kapsamlı katılımıyla bir ortak sorumluluk alanına dönüştürmekte, böylece çalışanların kendi deneyimlerini güvenlik davranışlarını ve bağlamını daha güvenli hâle getirmek için kullanmalarını ve güvenlik iyileştirme önerilerini etkili bir şekilde iletmelerini teşvik etmektedir.

10. GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

İş sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan değişim ve dönüşüm, güvenliğin artık yalnızca teknik önlemler, mevzuat uyumu ve mühendislik kontrolleriyle sağlanamayacağını açık biçimde ortaya koymaktadır. Benzer fiziksel koşullara, aynı yasal düzenlemelere ve eşdeğer teknik donanıma sahip iş yerlerinde dahi güvenlik performansının farklılaşması; iş kazaları ve meslek hastalıklarının süreklilik göstermesi; güvenli davranışların denetim ortadan kalktığına zayıflaması, İSG' nin merkezine insan faktörünün yerleştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda güvenlik, teknik bir zorunluluk olmanın ötesinde, bireysel, örgütsel ve kültürel boyutları olan çok katmanlı bir olgu olarak ele alınmalıdır.

Bu kitap bölümü, iş sağlığı ve güvenliğinde değişim ve dönüşümü kişilik kavramı üzerinden yeniden okuyarak, güvenli davranışların ardındaki psikolojik ve davranışsal dinamikleri görünür kılmayı amaçlamıştır. Bölüm boyunca kişiliğin oluşumu, yapısal bileşenleri, klasik kişilik kuramları ve tipolojik yaklaşımlar ele alınmış; ancak bu yaklaşımların İSG açısından sınırlılıkları da açık biçimde ortaya konulmuştur. Bu çerçevede tipolojik sınıflamaların betimleyici değerine karşın, güvenli davranışları öngörme ve yönetme konusunda sınırlı kaldığı; modern iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları için daha esnek, ampirik ve davranışla doğrudan ilişkili modellere ihtiyaç duyulduğu vurgulanmıştır.

Bu gereksinim doğrultusunda Beş Faktör Kişilik Modeli (Big Five), İSG bağlamında merkezî bir kuramsal araç olarak ele alınmıştır. Modelin dışı dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, açıklık ve duygusal istikrar boyutları; risk algısı, kural uyumu, güvenlik katılımı, stresle baş etme ve güvenlik kültürü ile olan ilişkileri üzerinden ayrıntılı biçimde değerlendirilmiştir. Big Five yaklaşımı, kişiliği sabit ve değişmez bir yapı olarak değil; belirli eğilimler ve olasılıklar bütünü olarak ele alması sayesinde, İSG uygulamalarına uyarlanabilir ve yönetilebilir bir çerçeve sunmaktadır. Bu yönüyle model, güvenli davranışların neden bazı bireylerde daha kolay içselleştiğini, bazılarında ise sürekli dış denetime ihtiyaç duyulduğunu açıklamada güçlü bir açıklama sağlamaktadır.

Türkiye bağlamında yapılan değerlendirmeler, kültürel özelliklerin kişilik–davranış ilişkisini daha da karmaşık hâle getirdiğini göstermektedir. Hiyerarşik yapıların güçlü olması, kadercilik eğilimi, üretim baskısının güvenliğin önüne geçebilmesi ve otoriteye yüksek uyum beklentisi; kişilik özelliklerinin güvenli davranışlara yansıma biçimini doğrudan etkilemektedir. Bu durum, evrensel modellerin yerel bağlamdan bağımsız biçimde uygulanamayacağını; kişilik temelli yaklaşımların kültürel ve örgütsel gerçekliklerle birlikte ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Bölümün son kısmında ele alınan kişilik duyarlı iş sağlığı ve güvenliği yönetimi yaklaşımı, güvenliği kuralların uygulanması üzerinden değil; bireylerin psikolojik özellikleriyle uyumlu sistemler kurma üzerinden tanımlamaktadır. Kişiliğe göre farklılaştırılmış eğitim stratejileri,

iletişim biçimleri, liderlik yaklaşımları ve İSG profesyonellerinin sahadaki uygulamaları, güvenli davranışların sürdürülebilirliğini artıran temel araçlar olarak öne çıkmaktadır. Bu yaklaşım, güvenliği çalışanlara “dayatılan” bir yükümlölük olmaktan çıkararak, anlamlandırılan ve sahiplenilen bir davranış alanına dönüştürmektedir.

Sonuç olarak bu alışma, Güvenlik = İnsan + Güvenli alışma Ortamı + Güvenlik Aktörleri bileşenleri arasındaki dinamik ve tutarlı etkileşime bağlı olduğunu bir kez daha ortaya koymaktadır. Bu etkileşimin merkezinde ise insanın kişilik özellikleri yer almaktadır. Kişiliği göz ardı eden teknik yaklaşımlar güvenliği geçici kılmakta; kişiliği anlayan, dikkate alan ve yöneten yaklaşımlar ise güvenliği kültürel bir değere dönüştürmektedir.

Bu bağlamda kişilik temelli İSG yaklaşımı, yalnızca akademik bir tartışma alanı değil; aynı zamanda uygulayıcılar, yöneticiler ve politika yapıcılar için stratejik bir rehber niteliği taşımaktadır. Gelecekte yapılacak araştırmaların, kişilik boyutları ile güvenlik performansı arasındaki ilişkileri farklı sektörler, meslek grupları ve kültürel bağlamlar üzerinden derinleştirmesi; kişilik duyarlı İSG uygulamalarının etkinliğini ölçen ampirik çalışmalara ağırlık vermesi, alanın gelişimine önemli katkılar sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Alkan, Ö., & Gültekin, S. (2021). Modeling the Factors That Affect Work Accidents with Binary Logistic Regression: Evidence from Turkey. *İçinde Occupational Wellbeing*. IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.93872>

Angelini, G. (2023). Big five model personality traits and job burnout: a systematic literature review. *BMC Psychology*, 11(1), 49. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01056-y>

Anyfantis, I. (2020). A holistic approach on workplace risk assessment through methodological consideration of human characteristics. *International Journal of Occupational and Environmental Safety*, 4(1), 73-81. https://doi.org/10.24840/2184-0954_004.001_0006

APA Dictionary of Psychology. (2007). Reference Reviews, 21(3), 8-9. <https://doi.org/10.1108/09504120710737987>

Aydın, A., & Ceylan, G. (2020). Orman Ürünleri Sanayi Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliğine Kaderci Bakış Açılarının Tespit Edilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 8(1), 1033-1041. <https://doi.org/10.29130/dubited.652938>

Aydogan, G., Daviet, R., Karlsson Linnér, R., Hare, T. A., Kable, J. W., Kranzler, H. R., Wetherill, R. R., Ruff, C. C., Koellinger, P. D., &

Nave, G. (2021). Genetic underpinnings of risky behaviour relate to altered neuroanatomy. *Nature Human Behaviour*, 5(6), 787-794. <https://doi.org/10.1038/s41562-020-01027-y>

Aytac, S., & Dursun, S. (2018). The Effect On The Safety Culture Of Occupational Accidents And Safety Behavior: The Case Of Turkey. *Proceedings of the 38th International Academic Conference, Prague*. <https://doi.org/10.20472/IAC.2018.038.005>

Baç, N., & Ekmekçi, I. (2021). Psychosocial risk assessment using COPSQ II questionnaire - A case study with maintenance workers in a metal plant in Istanbul Turkey. *Heliyon*, 7(4), e06777. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06777>

Baek, S., & Choi, E.-H. (2025). Climate change health risks and workplace protective strategies for construction workers. *Scientific Reports*. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-33471-z>

Bandura, A. (1993). Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148. https://doi.org/10.1207/s15326985ep2802_3

Barnett, T., Pearson, A. W., Pearson, R., & Kellermanns, F. W. (2015). Five-factor model personality traits as predictors of perceived and actual usage of technology. *European Journal of Information Systems*, 24(4), 374-390. <https://doi.org/10.1057/ejis.2014.10>

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). THE BIG FIVE PERSONALITY DIMENSIONS AND JOB PERFORMANCE: A META-ANALYSIS. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>

Bedur Doğruöz, C., & Erbaş, İ. (2021). Yapım Sektöründe Kültür-İş Güvenliği İlişkisinin Hofstede'nin Kültürel Boyutlar Teorisi Üzerinden Karşılaştırılması: Türkiye ve Japonya Örnekleri. *Journal of Architectural Sciences and Applications Review article JASA*, 6(2), 718-736. <https://doi.org/10.30785/mbud.971775>

Beus, J. M., Dhanani, L. Y., & McCord, M. A. (2015). A meta-analysis of personality and workplace safety: Addressing unanswered questions. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 481-498. <https://doi.org/10.1037/a0037916>

Bilgin, M. (2025). Cultural Effects on Occupational Safety Perceptions and Behaviors. *Journal of Waste Management & Recycling Technology*, 1-4. [https://doi.org/10.47363/JWMRT/2025\(3\)144](https://doi.org/10.47363/JWMRT/2025(3)144)

Buck, M. (2000). Proactive Personality and Big Five Traits in Supervisors and Workgroup Members: Effects on Safety Climate and Safety Motivation. <https://doi.org/10.15760/etd.268>

Casey, T., Griffin, M. A., Flatau Harrison, H., & Neal, A. (2017). Safety climate and culture: Integrating psychological and systems perspectives. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 341-353. <https://doi.org/10.1037/ocp0000072>

Casey, T., Turner, N., Hu, X., & Bancroft, K. (2021). Making safety training stickier: A richer model of safety training engagement and transfer. *Journal of Safety Research*, 78, 303-313. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2021.06.004>

Cellar, D. F., Nelson, Z. C., Yorke, C. M., & Bauer, C. (2001). The five-factor model and safety in the workplace: Investigating the relationships between personality and accident involvement. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 22(1), 43-52. <https://doi.org/10.1080/10852350109511210>

Chauvin, B., Hermand, D., & Mullet, E. (2007). Risk Perception and Personality Facets. *Risk Analysis*, 27(1), 171-185. <https://doi.org/10.1111/j.1539-6924.2006.00867.x>

Chen, F., & Liu, S. (2022). Personality Traits and Whistleblowing on Twitter: The Moderating Roles of Moral Identity and Politics Perceptions. *International Journal of Business and Management*, 18(1), 117. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v18n1p117>

Chen, G., Xia, W., & Wang, W. (2025). The impact of coal miners' emotions on unsafe behavior: A study on the mediated effects with a moderating role. *PLOS One*, 20(9), e0331127. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0331127>

Chen, H., Lai, K., He, L., & Yu, R. (2020). Where You Are Is Who You Are? The Geographical Account of Psychological Phenomena. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00536>

Chmiel, N., & Grote, G. (2017). Why Do I Put Myself and Others in Danger or Help Increase Safety? Person- and Situation-Related Causes of Safety Behaviours. İçinde An Introduction to Work and Organizational Psychology (ss. 388-409). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119168058.ch21>

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. (2013). Safety leadership: A meta-analytic review of transformational and transactional leadership styles as antecedents of safety behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(1), 22-49. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2012.02064.x>

Clarke, S., & T. Robertson, I. (2005). A meta-analytic review of the Big Five personality factors and accident involvement in occupational and non-occupational settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 355-376. <https://doi.org/10.1348/096317905X26183>

Cohen, T. R., & Panter, A. T. (2018). Character traits in the workplace: A three-month diary study of moral and immoral organizational behaviors. <https://doi.org/10.31234/osf.io/n7f2k>

Cohen, T. R., Panter, A. T., Turan, N., Morse, L., & Kim, Y. (2014). Moral character in the workplace. *Journal of Personality and Social Psychology*, 107(5), 943-963. <https://doi.org/10.1037/a0037245>

Cooper, M. L., Agocha, V. B., & Sheldon, M. S. (2000). A Motivational Perspective on Risky Behaviors: The Role of Personality and Affect Regulatory Processes. *Journal of Personality*, 68(6), 1059-1088. <https://doi.org/10.1111/1467-6494.00126>

Çapan Özeren, Ö., Odabaşoğlu, Ş., & Tezer, G. (2022). Investigation of Organizational Power Distance Levels of Pilots Working on Airlines in Turkey: Flight Safety and Professional Courtesy Dilemma. *Journal of Aviation*, 6(2), 187-205. <https://doi.org/10.30518/jav.1110524>

Çiftçi, N., & Bilgin Sonay. (2019). INVESTIGATION OF THE EFFECTS OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY BEHAVIOURS ON THE CLIMATE SAFETY OF WORKERS ACCORDING TO PLANNED BEHAVIOUR THEORY. *International Journal of Health Services Research and Policy*, 4(2), 110-123. <https://doi.org/10.23884/ijhsrp.2019.4.2.05>

de-Juan-Ripoll, C., Chicchi Giglioli, I. A., Llanes-Jurado, J., Marín-Morales, J., & Alcañiz, M. (2021). Why Do We Take Risks? Perception of the Situation and Risk Proneness Predict Domain-Specific Risk Taking. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.562381>

Dimitriou, E., & Galanakis, M. (2022). Organizational Psychology Re-Invented—The Big Five Personality Traits Model as a Reliable Behavior Framework in the Workplace. *Psychology*, 13(05), 798-804. <https://doi.org/10.4236/psych.2022.135053>

Dural, M., Dogan, A., & Sözen, C. (2025). Relationship between stress management and decision making: A research on pilots. *Journal of Global Business Insights*, 10(1). <https://doi.org/10.5038/2640-6489.10.1.1339>

Esuuk, E., Nwaogazie, I., Ugbebor, J., & Chinemerem, P. (2024). Comparative Analysis in the Variation of Personality Traits, Safety Behaviour and Performance of Workers in Local and Foreign-Based Operated Oil and Gas Companies in the Niger Delta. *Open Journal of Safety Science and Technology*, 14(03), 62-74. <https://doi.org/10.4236/ojsst.2024.143005>

Fernández-Suárez, I., López-Goñi, J. J., & Haro, B. (2023). Profiles of women who have suffered occupational accidents in cleaning: perceived health, psychosocial risks, and personality variables. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 96(2), 331-340. <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01927-8>

Fleeson, W. (2004). Moving Personality Beyond the Person-Situation Debate. *Current Directions in Psychological Science*, 13(2), 83-87. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.00280.x>

Fleeson, W., Furr, R. M., Jayawickreme, E., Meindl, P., & Helzer, E. G. (2014). Character: The Prospects for a Personality-Based Perspective on Morality. *Social and Personality Psychology Compass*, 8(4), 178-191. <https://doi.org/10.1111/spc3.12094>

Furnham, A. (2017). The Dark Side of Conscientiousness. *Psychology*, 08(11), 1879-1893. <https://doi.org/10.4236/psych.2017.811122>

Furnham, A. (2022). Motivational profiles and safety-related traits. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(2), 1198-1203. <https://doi.org/10.1080/10803548.2021.1876394>

Furnham, A., & Sherman, R. A. (2021). Dark side personality and safety-related traits. *Personality and Individual Differences*, 171, 110510. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110510>

Fussell, S., Dattel, A., & Mullins, K. (2018). Personality Types and Learning Styles of Collegiate Aviation Students. *International Journal of Aviation, Aeronautics, and Aerospace*. <https://doi.org/10.15394/ijaaa.2018.1223>

Gilbert, C. (2018). Safety Cultures, Safety Models (C. Gilbert, B. Journé, H. Laroche, & C. Bieder, Ed.). Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-95129-4>

Gilbert, C. (2020). What Is the Place of Human and Organisational Factors in Safety? (ss. 1-4). https://doi.org/10.1007/978-3-030-25639-5_1

Griffin, M. A., & Hu, X. (2013). How leaders differentially motivate safety compliance and safety participation: The role of monitoring, inspiring, and learning. *Safety Science*, 60, 196-202. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.07.019>

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>

Hald, K. S. (2018). Social influence and safe behavior in manufacturing. *Safety Science*, 109, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.05.008>

Hale, A., & Borys, D. (2013). Working to rule, or working safely? Part 1: A state of the art review. *Safety Science*, 55, 207-221. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2012.05.011>

Holman, D. J., & Hughes, D. J. (2021). Transactions between Big-5 personality traits and job characteristics across 20 years. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(3), 762-788. <https://doi.org/10.1111/joop.12332>

Hough, L. M., Oswald, F. L., & Ock, J. (2015). Beyond the Big Five: New Directions for Personality Research and Practice in Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 183-209. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111441>

Hu, Z., Chan, W. T., & Hu, H. (2023). Characterizing the relationship between personality traits and safety motivation among construction workers. *Heliyon*, 9(10), e20370. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20370>

Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 869-879. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.869>

Husain, W., Jahrami, H., Trabelsi, K., Ammar, A., Ijaz, F., Husain, M. A., Jawad, A., Iqbal, A., & Kashaf-A-Duja. (2025). From traits to character: Development and validation of the Personality and Character Scale. *The Humanistic Psychologist*. <https://doi.org/10.1037/hum0000395>

Hwa Hsu, S., & Lee, C.-C. (2012). Safety Management in a Relationship-Oriented Culture. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 18(1), 35-45. <https://doi.org/10.1080/10803548.2012.11076913>

Işık, İ., Öz Aktepe, Ş., Çetin Özbudak, E., Ceylan, F., Kuzdağ, Y., Dönmez, A., & Güney, K. (2022). Psikososyal Risk Farkındalığı ve

Risk Yönetimine İlişkin Beklentiler: Maden Sektöründen Bir Değerlendirme. 1, 90-113. www.dergipark.org.tr/cider

İlhan, Ü. D., & Alımanoğlu Yemişci, D. (2020). Ulusal Kültür, Örgüt Kültürü ve İş Güvenliği Kültürü İlişkisi: Hofstede'nin Güç Mesafesi ve Belirsizlikten Kaçınma Boyutları Açısından Türkiye Özelinde Bir Değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 27(3), 703-724. <https://doi.org/10.18657/yonveek.758132>

Jenkins, S. C., Lachlan, R. F., & Osman, M. (2024). An integrative framework for mapping the psychological landscape of risk perception. *Scientific Reports*, 14(1), 10989. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-59189-y>

Jung, C. (2016). *Psychological Types*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315512334>

Jung, O. S., Kundu, P., & Raldow, A. (2023). Psychological Safety and Use of Incident Reporting Systems. *The American Journal of Accountable Care*, 11(4), 10-18. <https://doi.org/10.37765/ajac.2023.89474>

Kaya, B. E., & Erbaş, İ. (2022). Türk İnşaat Sektöründeki KOBİ'lerde İş Güvenliği İklimi Algısının Değerlendirilmesi. 1, 1-18. www.dergipark.org.tr/cider

Kemer, G., Çetinkaya Yıldız, E., & Bulgan, G. (2016). Emotional Dependency and Dysfunctional Relationship Beliefs as Predictors of

Married Turkish Individuals' Relationship Satisfaction. *The Spanish Journal of Psychology*, 19, E72. <https://doi.org/10.1017/sjp.2016.78>

Kim, J., Lee, A., & Ryu, H. (2013). Personality and its effects on learning performance: Design guidelines for an adaptive e-learning system based on a user model. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 43(5), 450-461. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2013.03.001>

Koçak, L. (2021). Moral Outrage, Intolerance of Uncertainty and Relational Interdependence During the COVID-19 Pandemic: A Social Psychology Research. *Journal of Family Counseling and Education*, 6(1), 57-73. <https://doi.org/10.32568/jfce.893324>

Korkmazyurek, Y., & Ocak, M. (2024). The moderating role of psychological power distance on the relationship between destructive leadership and emotional exhaustion. *Current Psychology*, 43(27), 23232-23246. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-06016-2>

Lafuente, E., Abad, J., & Vaillant, Y. (2018). Safety disconnect: Analysis of the role of labor experience and safety training on work safety perceptions. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 11(1), 57. <https://doi.org/10.3926/jiem.2467>

Laurent, J., Chmiel, N., & Hansez, I. (2020). Personality and safety citizenship: the role of safety motivation and safety knowledge. *Heliyon*, 6(1), e03201. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03201>

Leka, S., Jain, A., Zwetsloot, G., Andreou, N., & Hollis, D. (2016). Future challenges of occupational safety and health policy-making in the UK. *Policy and Practice in Health and Safety*, 14(1), 65-80. <https://doi.org/10.1080/14773996.2016.1231871>

Loewenstein, G. F., Weber, E. U., Hsee, C. K., & Welch, N. (2001). Risk as feelings. *Psychological Bulletin*, 127(2), 267-286. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.2.267>

Longo, F., Nicoletti, L., & Padovano, A. (2019). Modeling workers' behavior: A human factors taxonomy and a fuzzy analysis in the case of industrial accidents. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 69, 29-47. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2018.09.002>

Lopez Garcia, I., Maestas, N., Mullen, K. J., Lopez Garcia RAND Nicole Maestas, I., & Mullen RAND, K. J. (2019). Latent Work Capacity and Retirement Expectations. <https://mrdrc.isr.umich.edu/publications/papers/pdf/wp400.pdf>

Lu, C., Yu, D., Luo, Q., & Xu, C. (2023). A Study of the Effects of Job Stress on the Psychosocial Safety Behavior of Construction Workers: The Mediating Role of Psychological Resilience. *Buildings*, 13(8), 1930. <https://doi.org/10.3390/buildings13081930>

Lu, J. G., Benet-Martínez, V., & Wang, L. C. (2023). A Socioecological-Genetic Framework of Culture and Personality: Their Roots, Trends, and Interplay. *Annual Review of Psychology*, 74(1), 363-390. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-032420-032631>

Luciani, F., Veneziani, G., Ciacchella, C., Rocchi, G., Reho, M., Gennaro, A., & Lai, C. (2022). Safety at high altitude: the importance of emotional dysregulation on pilots' risk attitudes during flight. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1042283>

Matthews, G., Lin, J., & Wohleber, R. (2017). Personality, Stress and Resilience. *Psihologijske teme*, 26(1), 139-162. <https://doi.org/10.31820/pt.26.1.6>

Mezquita, L., Bravo, A. J., Morizot, J., Pilatti, A., Pearson, M. R., Ibáñez, M. I., Ortet, G., & Cross-Cultural Addictions Study Team. (2019). Cross-cultural examination of the Big Five Personality Trait Short Questionnaire: Measurement invariance testing and associations with mental health. *PLOS ONE*, 14(12), e0226223. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0226223>

Mujtaba, B., Kaifi, B., & Lawrence, E. (2023). Safety mandates, legal requirements, and management practices to provide employees with a safe and healthful work environment. *International Journal of Occupational and Environmental Safety*, 7(2), 1-19. https://doi.org/10.24840/2184-0954_007-002_002116

Mayer, J. D. (2015). The personality systems framework: Current theory and development. *Journal of Research in Personality*, 56, 4–14. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2015.01.001>

McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1989). Reinterpreting the Myers–Briggs Type Indicator from the perspective of the five-factor model of personality. *Journal of Personality*, 57(1), 17–40. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1989.tb00759.x>

Mischel, W., & Shoda, Y. (1995). A cognitive-affective system theory of personality. *Psychological Review*, 102(2), 246–268. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.102.2.246>

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>

Nelis, D., Kotsou, I., Quoidbach, J., Hansenne, M., Weytens, F., Dupuis, P., & Mikolajczak, M. (2011). Increasing emotional competence improves psychological and physical well-being, social relationships, and employability. *Emotion*, 11(2), 354-366. <https://doi.org/10.1037/a0021554>

O’Connell, M., Delgado, K., Lawrence, A., Kung, M., & Tristan, E. (2017). Predicting workers’ compensation claims and disciplinary actions using SecureFit®: Further support for integrative models of workplace safety. *Journal of Safety Research*, 61, 77-81. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2017.02.010>

Okechukwuyem Ojji, S. (2024). Digital Transformation and its Impact on Safety Culture During Organizational Change. *International Journal of Engineering and Computer Science*, 13(05), 26135-26146. <https://doi.org/10.18535/ijecs/v13i05.4817>

Parkes, K. R. (1994). Personality and coping as moderators of work stress processes: Models, methods and measures. *Work & Stress*, 8(2), 110-129. <https://doi.org/10.1080/02678379408259984>

Pek, S., Turner, N., Tucker, S., Kelloway, E. K., & Morrish, J. (2017). Injunctive safety norms, young worker risk-taking behaviors, and workplace injuries. *Accident Analysis & Prevention*, 106, 202-210. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2017.06.007>

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>

Pourmazaherian, M., Mohammed S. Baqutayan, S., & Idrus, D. (2021). The Role of the Big Five Personality Factors on Accident: A Case of Accidents in Construction Industries. *Journal of Science, Technology and Innovation Policy*, 7(1), 34-43. <https://doi.org/10.11113/jostip.v7n1.65>

Priolo, G., Vignoli, M., & Nielsen, K. (2025). Risk perception and safety behaviors in high-risk workers: A systematic literature review.

Safety Science, 186, 106811.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2025.106811>

Rundmo, T. (2000). Safety climate, attitudes and risk perception in Norsk Hydro. *Safety Science*, 34(1-3), 47-59.
[https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00006-0](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00006-0)

Sahan, C., & Demiral, Y. (2019). The Aspects of Psychosocial Risks Prevention in a Developing Country: Turkey. *The Journal of Basic and Clinical Health Sciences*, 3(1).
<https://doi.org/10.30621/jbachs.2019.511>

Sakallı, A. E., & Arikan, S. (2024). The relationship of Value dimensions in Turk Society with fatalistic tendencies, safety motivation, risk perception and safety performance. *Heliyon*, 10(9), e30384. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e30384>

Sherman, R. A., Rauthmann, J. F., Brown, N. A., Serfass, D. G., & Jones, A. B. (2015). The independent effects of personality and situations on real-time expressions of behavior and emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(5), 872-888.
<https://doi.org/10.1037/pspp0000036>

Slovic, P. (1987). Perception of Risk. *Science*, 236(4799), 280-285. <https://doi.org/10.1126/science.3563507>

Smith, P. B., & Bond, M. H. (2019). Cultures and Persons: Characterizing National and Other Types of Cultural Difference Can Also Aid Our Understanding and Prediction of Individual Variability.

Türkel, S., Misci Kip, S., & Yasdiman, F. E. (2020). Use of Fear Appeal in Work Safety Messages: An Experimental Study. *Türkiye İletişim Araştırmaları Dergisi*, 36, 253-267. <https://doi.org/10.17829/turcom.842695>

Ünal, Ö. (2020). During COVID-19, which is more effective in work accident prevention behavior of healthcare professionals: Safety awareness or fatalism perception? *Work*, 67(4), 783-790. <https://doi.org/10.3233/WOR-203327>

Üngüren, E., Arslan, S., & Süleyman KOÇ, T. (2017). THE EFFECT OF FATALISTIC BELIEFS REGARDING OCCUPATIONAL ACCIDENTS ON JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL TRUST IN HOTEL INDUSTRY. *İçinde AHTR) An International Journal of Akdeniz University Tourism Faculty (C. 5, Sayı 1).*

Ünverdi, B. (2022). A Review of the Relationship Between Individual Psychology and Spirituality. *Spiritual Psychology and Counseling*, 7(2), 221-244. <https://doi.org/10.37898/spc.2022.7.2.178>

Walumbwa, F. O., & Schaubroeck, J. (2009). Leader personality traits and employee voice behavior: Mediating roles of ethical

leadership and work group psychological safety. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1275-1286. <https://doi.org/10.1037/a0015848>

Wang, D., Zong, Z., Mao, W., Wang, L., Maguire, P., & Hu, Y. (2021). Investigating the relationship between person–environment fit and safety behavior: A social cognition perspective. *Journal of Safety Research*, 79, 100-109. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2021.08.010>

Wang, F., Li, S., Liu, W., Li, Y., Jia, Q., & Wang, J. (2025). The mediating role of coping styles in the relationship between personality traits and occupational well-being among nursing staff. *Frontiers in Public Health*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1642906>

Weber, E. U. (2001). Personality and Risk Taking. *İçinde International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (ss. 11274-11276). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B0-08-043076-7/01782-4>

Weiss, N. H., Sullivan, T. P., & Tull, M. T. (2015). Explicating the role of emotion dysregulation in risky behaviors: a review and synthesis of the literature with directions for future research and clinical practice. *Current Opinion in Psychology*, 3, 22-29. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2015.01.013>

Wilmot, M. P., & Ones, D. S. (2019). A century of research on conscientiousness at work. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(46), 23004-23010. <https://doi.org/10.1073/pnas.1908430116>

Wilmot, M. P., & Ones, D. S. (2021). Occupational characteristics moderate personality–performance relations in major occupational groups. *Journal of Vocational Behavior*, 131, 103655. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103655>

Woods, S. A., Wille, B., Wu, C., Lievens, F., & De Fruyt, F. (2019). The influence of work on personality trait development: The demands-affordances TrAnsactional (DATA) model, an integrative review, and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 258-271. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.010>

Xia, N., Xie, Q., Griffin, M. A., Ye, G., & Yuan, J. (2020). Antecedents of safety behavior in construction: A literature review and an integrated conceptual framework. *Accident Analysis & Prevention*, 148, 105834. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2020.105834>

Yassierli, Y., Nurhayati, N., Anatasia, M., & Bahri, S. (2017). Personality Trait Based Intervention for Workplace Accident Prevention. *Makara Journal of Technology*, 21(2), 97. <https://doi.org/10.7454/mst.v21i2.3087>

Yavan, Ö. (2017). The Influence of Perceived Risk and Fatalism on Job Security Perception in Underground Mining. *Karaelmas İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 1(1), 58-64. <https://doi.org/10.33720/kisgd.321761>

Yazgan, E., Cilingir, F. C., Erol, D., & Anagun, A. S. (2017). An Analysis of the Factors Influencing Score Achieved during Pilot

Training. TRANSACTIONS OF THE JAPAN SOCIETY FOR AERONAUTICAL AND SPACE SCIENCES, 60(4), 202-211. <https://doi.org/10.2322/tjsass.60.202>

Yıldırım, N., Gultekin, D., Tilkici, D., & Ay, D. (2022). An Institutional System Proposal for Advanced Occupational Safety and Labor Standards in the Turkish Construction Industry. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22), 15113. <https://doi.org/10.3390/ijerph192215113>

Yildiz, E. (2018). A Case Study on Relationships Between Psychological Capital, Personality and Organizational Commitment. *International Journal of Business Administration*, 9(2), 99. <https://doi.org/10.5430/ijba.v9n2p99>

Zell, E., & Lesick, T. L. (2022). Big five personality traits and performance: A quantitative synthesis of 50+ meta-analyses. *Journal of Personality*, 90(4), 559-573. <https://doi.org/10.1111/jopy.12683>

Zhang, S. (2020). Psychoanalysis: The Influence of Freud's Theory in Personality Psychology. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200425.051>

Živković, S., & Veljković, M. (2019). THE PSYCHOPHYSIOLOGICAL BASICS OF WORK SAFETY. *Facta Universitatis, Series: Working and Living Environmental Protection*, 055. <https://doi.org/10.22190/FUWLEP1901055Z>

Zohar, D. (2002). Modifying supervisory practices to improve subunit safety: A leadership-based intervention model. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 156-163. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.156>

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İNSAN VE KİŞİLİK: GÜVENLİĞİN GÖRÜNMEYEN DİNAMİKLERİ

