

T.C.
İstanbul Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İletme Anabilim Dalı
İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

GEMİNİN ENDÜSTRİSEL ÇALIŞANLARININ
SAĞLIK VE GÜVENLİK ALGILARININ
DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK BİR
ARAŞTIRMA

Bekir KÜLEKÇİ

2501090777

İstanbul, 2012

T.C.
İstanbul Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İletme Anabilim Dalı
İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

GEMİNİN ENDÜSTRİSEL ÇALIŞANLARININ
SAĞLIĞI VE GÜVENLİK ALGILARININ
DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK BİR
ARAŞTIRMA

Bekir KÜLEKÇİ

2501090777

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Fulya AYDINLI KULAK

İstanbul, 2012

YÜKSEK LİSANS

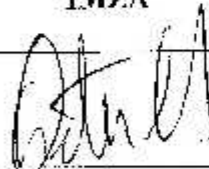
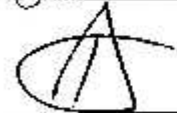
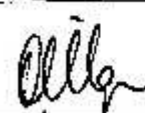
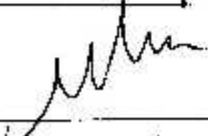
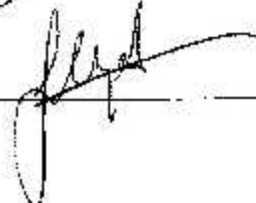
TEZ ONAYI

Adı ve Soyadı : BEKİR KÜLEKÇİ Numarası : 2501090777
Anabilim/Bilim Dalı : İŞLETME/İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ
Danışman Öğretim Üyesi : YRD.DOÇ.DR.FULYA AYDINLI KULAK

Tez Savunma Tarihi : 15/11/2012 Tez Savunma Saati : 14:00

Tez Başlığı : "GEMİ İNŞA ENDÜSTRİSİ ÇALIŞANLARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALGILARININ DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA"

TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin 15. Maddesi uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULÜNE OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

| JÜRİ ÜYESİ | İMZA | KANAATI (KABUL / RED / DÜZELTME) |
|--------------------------------|--|-------------------------------------|
| PROF.DR. ÖMER SADULLAH |  | Kabul |
| PROF.DR. GÖNEN DÜNDAR |  | Kabul |
| DOÇ.DR. ARZU ÜLGEN AYDINLIK |  | Kabul |
| DOÇ.DR.MUHTEŞEM BARAN |  | Kabul |
| YRD.DOÇ.DR.FULYA AYDINLI KULAK |  | Kabul |

ÖZ

Yüksek Lisans Tezi

GEMİN A ENDÜSTRİSİ ÇALIŞANLARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİK ALGILARININ DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Bekir KÜLEKÇİ

İstanbul Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İletişim Anabilim Dalı
İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı

Bu çalışmanın amacı, güvenlik iklimi ölçme yardımıyla, gemi in a endüstrisi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenli i ile ilgili algılarını belirlemektir. Çalışanların, örgütlerdeki güvenlik yönetimi ve uygulamalarını algılama biçimlerini yansıtan güvenlik iklimi, örgüt kültürünün alt bile enlerden olan güvenlik kültürünün ölçülebilir nitelikteki göstergesi sayılabilir ve örgütün güvenlik sorunlarını anlama ve değerlendirme sürecinde yardımcı olmaktadır.

Çalışmanın teori bölümünde, iş sağlığı ve güvenli i ile güvenlik iklimi kavramlarına ilişkin tanımlar ve gerekli hususlar verilmiştir. Tezin uygulama kısmında, araştırmanın içeri i, amacı anlatılmış ve uygulanan güvenlik iklimi ölçme nin bulguları değerlendirilmiştir. Buna göre, elde edilen güvenlik iklimi faktörü de i kenlerinin, iş sağlığı ve güvenli i algıları açısından anlamlı farklılıklar taşıdığı görülmü tür.

ANAHTAR KELİMELER: İş Sağlığı ve Güvenli i, Güvenlik İklimi

ABSTRACT

Master Thesis

An Assessment Research of Ship Building Industry Workers' Occupational Health and Safety Perceptions

Bekir KÜLEKÇ

Istanbul University
Institute of Social Sciences
Department of Business
Human Resource Management

This study aims to identify ship-building-industry-workers' perceptions of health and safety at work, using safety climate scale. The safety climate which reflects the workers' way of perceiving the safety management and applications at organizations can be deemed as a measurable indication of safety culture which is a subcomponent of organizational culture, and it helps understanding and evaluating organization's safety problems.

The theoretical part of the study includes definitions relating to health and safety at work and safety climate concepts, as well as required issues. The applications part of the thesis defines the content, aim of the research, and evaluates results of the safety climate scale applied. Accordingly, the obtained safety climate factor variables have been found to have meaningful differences with respect to perceptions of health and safety at work.

KEYWORDS: Occupational Safety and Health, Safety Climate

ÖNSÖZ

Örgütlerin yoğun rekabet ortamlarında varlığını devam ettirebilmesi, kendi beceri sermayesi ile kurdukları ilişkiye bağlı hale gelmiştir. Bu ilişki, örgütün tüm fonksiyonlarında etki sahibidir. Dolayısıyla, yatırımlarla korunması ve örgüt için bir değer olarak görülmesi gereken en önemli unsur, çalışanlardır. Çalışanların örgüt içi tüm bireysel deneyimlendirmeleri olarak özetlenebilecek iklim kavramı, iş güvenliği için son derece önemli sayılmaktadır. Güvenlik iklimi, çalışanların, güvenlikle ilgili algılamalarını ve yorumlarını kapsar ve iş güvenliği ile ilgili mevcut durumun ve beklentilerin belirlenmesine yardımcı olur. Bu anlamda, araştırma bölgemizdeki çalışanların, güvenlik uygulamaları ve yönetimlerin güvenlik tutumlarına ilişkin algılamaları ve beklentileri hakkında deneyimleme yapabilmek ve öneriler sunabilmek için çalışmamızı gerçekleştirdik.

Çalışmamın her aşamasında gösterdiği ilgi ve sunduğu yardımlardan dolayı değerli danışman hocam Yrd.Doç.Dr. Fulya AYDINLI KULAK'a teşekkür borç bilirim. Ayrıca, çalışmamın uygulama bölümündeki içerik ve analizler ile ilgili yardımını esirgemeyen Yrd.Doç.Dr. Güven ORDUN'a teşekkür ederim.

Ç NDEK LER

| | <u>Sayfa</u> |
|--------------------------|--------------|
| ÖZ..... | iii |
| ABSTRACT..... | iv |
| ÖNSÖZ..... | v |
| Ç NDEK LER..... | vi |
| TABLolar L STES | x |
| EK LLER L STES | xi |
| KISALTMALAR L STES | xii |
| EKLER L STES | xiii |
| G R | 1 |

B R NC BÖLÜM: SA LI I ve GÜVENL

| | |
|---|----|
| 1.1. Sa lı ı ve Güvenli i Kavramı..... | 3 |
| 1.2. İlgili Tanımlar..... | 5 |
| 1.2.1. Tehlike ve Risk..... | 5 |
| 1.2.2. Kaza ve Yaralanma..... | 6 |
| 1.2.3. Geçici Göremezlik, Sürekli Göremezlik, Malûllük | 7 |
| 1.3. Sa lı ı ve Güvenli inin Tarihsel Geli imi..... | 8 |
| 1.4. Sa lı ı ve Güvenli inin Önemi..... | 12 |
| 1.4.1. Bireysel Düzeyde..... | 12 |
| 1.4.2. Örgütsel Düzeyde..... | 16 |
| 1.4.3. Toplumsal Düzeyde..... | 20 |
| 1.4.4. Küresel Düzeyde..... | 25 |
| 1.5. Türkiye’de Sa lı ı ve Güvenli i Yasal Düzenlemeleri..... | 29 |
| 1.5.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem..... | 29 |

| | |
|--|----|
| 1.5.2. TBMM Dönemi..... | 32 |
| 1.5.3. Cumhuriyet Dönemi..... | 33 |
| 1.5.4. Cumhuriyet Sonrası Dönem..... | 34 |
| 1.5.5. Günümüz Sa lı ı ve Güvenli i Yasal Düzenlemeleri..... | 38 |

K NC BÖLÜM: GÜVENL K KL M

| | |
|--|----|
| 2.1. Güvenlik klimi ile li kili Kavramlar..... | 45 |
| 2.1.1. Örgüt..... | 45 |
| 2.1.2. Kültür..... | 45 |
| 2.1.3. Örgüt Kültürü..... | 47 |
| 2.1.3.1. Örgüt Kültürünün Olu umu..... | 52 |
| 2.1.3.2. Örgüt Kültürünün Bile enleri..... | 53 |
| 2.1.3.2.1. Örgüt Kültürünün Unsurları..... | 54 |
| 2.1.3.2.2. Örgüt Kültürünün Ta ıyıcıları..... | 55 |
| 2.1.3.3. Örgüt Kültürü Sınıflandırmaları..... | 58 |
| 2.1.3.3.1. Baskın Kültür ve Alt Kültür..... | 58 |
| 2.1.3.3.2. Güçlü Kültür ve Zayıf Kültür..... | 59 |
| 2.1.3.3.3. ebekele mi -Çıkarıcı-Toplumcu-Parçalı Kültür | 60 |
| 2.1.3.3.3.1. ebekele mi Kültür..... | 60 |
| 2.1.3.3.3.2. Çıkarıcı Kültür..... | 61 |
| 2.1.3.3.3.3. Parçalı Kültür..... | 61 |
| 2.1.3.3.3.4. Ortak Ya amsal Kültür..... | 61 |
| 2.1.3.5. Örgüt Kültürünün Önemi..... | 62 |
| 2.1.3.6. Örgüt Kültürünün Di er Kavramlarla li kisi..... | 63 |
| 2.1.3.6.1. Örgüt Kültürü ve Örgüt Kimli i..... | 63 |
| 2.1.3.6.2. Örgüt Kültürü ve Örgütsel De i im..... | 63 |
| 2.1.3.6.3. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sosyalle me..... | 64 |
| 2.1.3.6.4. Örgüt Kültürü ve Örgüt klimi..... | 64 |
| 2.1.4. Güvenlik Kültürü..... | 66 |
| 2.1.4.1. Güvenlik Kültürünün Özellikleri..... | 67 |
| 2.1.4.2. Güvenlik Kültürünün Boyutları..... | 68 |

| | |
|--|-----|
| 2.1.4.3. Pozitif Güvenlik Kültürü..... | 70 |
| 2.1.4.3.1. Pozitif Güvenlik Kültürünün Olu turulması..... | 71 |
| 2.1.4.3.2. Pozitif Güvenlik Kültürünün Örgütsel Etkileri | 73 |
| 2.1.4.3.3. Güvenlik Kültürü Olu um A amaları..... | 75 |
| 2.2. Güvenlik klimi..... | 79 |
| 2.2.1. Güvenlik klimi ve Güvenlik Kültürü li kisi..... | 81 |
| 2.2.2. Güvenlik kliminin Boyutları..... | 82 |
| 2.2.3. Yapılmı Güvenlik klimi Çalı maları..... | 83 |
| | |
| ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: GEM İN A ENDÜSTR S NDE YAPILAN B R | |
| ARA TIRMA..... | 87 |
| 3.1. Ara tırmanın Amacı ve Önemi..... | 87 |
| 3.2. Anakütle ve Örneklem..... | 88 |
| 3.3. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı..... | 89 |
| 3.4. Kullanılan statistik Analizleri..... | 90 |
| 3.5. Bulgular ve De erlendirme..... | 91 |
| 3.5.1. Ara tırmaya Katılanların Sosyo-Demografik Özellikleri..... | 91 |
| 3.5.2. Güvenlik klimi Boyutlarını Belirlemeye Yönelik Faktör Analizi... 92 | |
| 3.5.4. Güvenlik klimi Faktör Ortalamalarının Kazası Geçirme Durumuna | |
| Göre De erlendirilmesi..... | 100 |
| 3.5.5. Güvenlik klimi Faktör Ortalamalarının Ya Grularına Göre | |
| De erlendirilmesi..... | 101 |
| 3.5.6. Güvenlik klimi Faktör Ortalamalarının E itim Düzeyi Grularına Göre | |
| De erlendirilmesi..... | 103 |
| 3.5.7. Güvenlik klimi Faktör Ortalamalarının Çalı ılan Pozisyon Grularına | |
| Göre De erlendirilmesi..... | 105 |
| 3.5.8. Güvenlik klimi Faktör Ortalamalarının Toplam Görev Süresi | |
| Grularına Göre De erlendirilmesi..... | 107 |
| 3.6. Ara tırma Sonuçları..... | 108 |
| SONUÇ..... | 112 |

| | |
|-------------------------|-----|
| KAYNAKÇA..... | 114 |
| EK-1 : ANKET FORMU..... | 130 |

TABLolar L STES

| | |
|--|-----|
| Tablo 1 Toplam Geçici Göremezlik Süreleri ile Hastanede Geçen Günler..... | 23 |
| Tablo 2 le lğili Hastalıklar ve Kazası Nedenli Ölümler (2000)..... | 28 |
| Tablo 3 Örgüt Kültürü Tanımları..... | 50 |
| Tablo 4 SGK Toplam Kazası, Meslek Hastalığı, Sürekli Göremezlik ve Ölüm statistikleri 2010..... | 87 |
| Tablo 5 Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde Yıllara Göre Üretim Hacmi ve Ölümlü Kazaları..... | 88 |
| Tablo 6 Tuzla Tersaneler Bölgesi'ndeki Yıllara Göre Toplam İstihdam | 88 |
| Tablo 7 Tanımlayıcı İstatistikler..... | 93 |
| Tablo 8 Güvenlik İklimi Faktör 1..... | 94 |
| Tablo 9 Güvenlik İklimi Faktör 2..... | 95 |
| Tablo 10 Güvenlik İklimi Faktör 3..... | 95 |
| Tablo 11 Güvenlik İklimi Faktör 4..... | 96 |
| Tablo 12 Güvenlik İklimi Faktör 5..... | 96 |
| Tablo 13 Güvenlik İklimi Faktör 6..... | 97 |
| Tablo 14 Faktörlerin Ortalama, St. Sapma ve Min.- Max. De ğerleri..... | 98 |
| Tablo 15 Ba ğımsız Örnekler t-Testi Kazası Geçirme Durumu..... | 101 |
| Tablo 16 ANOVA Ya ğ Grupları..... | 101 |
| Tablo 17 ANOVA E ğitim Düzeyleri..... | 104 |
| Tablo 18 ANOVA Çalışılan Pozisyon Grupları..... | 106 |
| Tablo 18 ANOVA Toplam Görev Süresi..... | 108 |

EKLER LİSTESİ

| | |
|---|----|
| Ekil 1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi..... | 13 |
| Ekil 2 Kaza Sebep Teorileri ve İnsan Hatası..... | 13 |
| Ekil 3 Herzberg'in Çift Faktör Teorisi'ndeki Tatmin-Tatminsizlik Kaynakları... 15 | |
| Ekil 4 Kazası Maliyetleri Buz Dağı Örneği..... | 18 |
| Ekil:5 Çalışan Sayısına Göre Farklılaşmalar..... | 23 |
| Ekil 6 Yönetim Açısından Japon Kültürü ile ABD Kültürünün Karşılaştırılması 49 | |
| Ekil 7 Kültürün Örgüt Değerlerini Etkilemesi..... | 52 |
| Ekil 8 Örgütün Gösterimi: Yüzeysel Derine..... | 54 |
| Ekil 9 İki Boyutlu Dört Örgüt Kültürü Tipi | 61 |
| Ekil 10 Güvenlik Kültürü, İklimi ve Yönetimi Arasındaki İlişki..... | 82 |
| Ekil 11 Güvenlik İklimi ve Güvenli Davranış Modeli..... | 84 |

KISALTMALAR L STES

| | |
|-------|--|
| AB | Avrupa Birli i |
| BM | Birle mi Milletler |
| ÇSGB | Çalı ma ve Sosyal Güvenlik Bakanlı ı |
| HSE | Health and Safety Executive |
| ILO | International Labour Organization |
| IEAE | International Atomic Energy Agency |
| INSAG | International Nuclear Safety Group |
| K | Kanunu |
| SAG | Sa lı ı ve Güvenli i Genel Müdürlü ü |
| SG | Sa lı ı ve Güvenli i |
| SGÜM | Sa lı ı ve Güvenli i Enstitüsü Müdürlü ü |
| M.Ö. | Milattan Önce |
| SSK | Sosyal Sigortalar Kurumu |
| TBMM | Türkiye Büyük Millet Meclisi |
| TL | Türk Lirası |
| TTB K | Tuzla Tersaneler Bölgesi zleme nceleme Komisyonu |
| WHO | World Health Organization |

EKLER L STES

Ek-1: Çalı manın Anketi

G R

İkel ça larda insan, varolu undan gelen hayatta kalma güdüsü ile do aya kar ı mücadele vermi ve temel ihtiyaçlarını kar ılayabilmek için ilk çalı ma ili kisini yine do a ile kurmu tur. Sa lı ın korunması ve güvenli in temin edilmesi gereksinimi, insanlık tarihi ile ba layan çalı ma faaliyeti kadar eskiye dayanır. sa lı ı ve güvenli ine dair ilk uygulamaların M.Ö. 400'lerde Hipokrates ile ba ladı ı bilinmektedir. Daha sonra, topra ı i leyerek medeniyeti ba latan tarım toplumu, artan ihtiyaçlar sebebiyle ya adı ı kıtlık ve büyük göçler sonrası makineli üretim kültürüne geçmi , böylece sosyal, kültürel ve ekonomik bir dönü üm ba lamı tır.

Sanayi Devrimi, sert dönü ümlerin ya andı ı bir dönemin miladıdır. Dönemde hakim liberal ve üretimdeki yenilikçi uygulamaları te vik eden devlet yakla ımı, çalı an sa lı ı ve güvenli ini geri planda bırakmı tır. Özellikle kadın ve çocuk i çiler çok a ır ko ullarda uzun süreler çalı tırılmı ve toplumlar sadece üretim unsuru ve ucuz i gücü olarak görülmü tür. kazaları ve meslek hastalıkları oranlarındaki hızlı artı sonrası ya anan toplumsal ayaklanmalar, ilk yasal düzenlemelerin getirilmesinde etkili olmu tur. ngiltere ve Fransa'da ba layan çalı ma hayatına müdahil devlet anlayı ı, zamanla dünya devletlerine yayılmı ve ILO gibi uluslar arası çalı ma standartları belirleyen örgütlerin ulusların onayına sundu u mevzuatlar yoluyla ortak bir akıl ve hareket mekanizması geli tirilmi tir.

Ülkemizde, 18. yüzyılın sonlarında görülen sanayile me atılımı ile dönü üm sürecine giren çalı ma ili kileri Sa lı ı ve Güvenli i alanında da bazı düzenlemelerin yapılması gereklili ini getirmi ve 1867'de çıkarılan Dilaverpa a Nizamnamesi ile dönemin en önemli i kolu olan madencili e dair ülkemiz çalı ma hayatının ilk yasal düzenlemesi olu turulmu tur. Küresel ekonomiye entegrasyonunu tamamlamı bir sanayi toplumu olma sürecindeki günümüz Türkiye'si, bilimsel ve teknolojik temelleri güçlü, mevzuatı güncel bir i sa lı ı ve güvenli i alanı in a etme yolundadır. Çalı ma hayatına ili kin istatistikler ise aciliyet sinyalleri vermektedir. ILO'nun rakamlarına göre, Türkiye, i kazası oranları sıralamasında Avrupa'da ilk, dünya genelinde 3. sıradadır. Bu tablo üzerinden olu an sorumluluk çerçevesinde, devletin benimseyece i önleyici ve denetleyici rol önemlidir. Ayrıca, i verenlerin,

yükümlülükleri gere i ve ötesinde, i birli i duygusu ile katılım sa lamaları, mevcut sorunların a ılmasına katkı sa layacaktır. Bu anlamda, yapılacak i sa lı ı ve güvenli i yatırımları, hem i kazalarının maliyet unsurunu ve milli kaynak israfını önleyerek ekonomik gücü koruyacak hem de güvenlik kültürü ve kurum kimli inin kazanılması ile i letmelere rekabet edebilirlik ve prestij sa layacaktır.

Meydana gelen kazaların büyük bir kısmının kusurlu davranı tan kaynaklandı ı bilinmektedir. Becerinin yanında bilginin de gerekti i i türlerinin arttı ı günümüzün endüstri yapısı, yapılacak e itim yatırımlarını daha da gerekli kılmaktadır. Bu açıdan, çalı anları i inin gerektirdi i tüm bilgi ve beceriye sahip, çalı ma ko ulları tehlike ve risklerden arındırılmı , yatay yönlü bütünle ebilmi ve ortak de er, inanç ve davranı lar payla an yani kültür sahibi örgütlerin olu turulması i sa lı ı ve güvenli i alanında da önemli kazanımlar sa layacaktır.

Birinci bölümde, i sa lı ı ve güvenli inin temel kavramları, i sa lı ı ve güvenli inin tarihsel geli imi, bireysel, örgütsel, toplumsal ve küresel önemi ile Türkiye'deki önemli i sa lı ı ve güvenli i yasal düzenlemeleri verilmi tir. kinci bölümde, güvenlik ikliminin kavramsal çerçevesi dahilinde kültür, örgüt kültürü tanımları yapılmı ve örgüt güvenlik ikliminin üst kavramları olan örgüt kültürü ile güvenlik kültürü anlatılmı tır ve güvenlik ikliminin örgüt kültürü ve güvenlik kültürü ile ili kisi açıklanmı tır. Son bölümde ise, i sa lı ı ve güvenli ine yönelik algıların, örgüt kültürünün alt bile enlerden olan güvenlik kültürünün ölçülebilir nitelikteki göstergesi sayılan 'güvenlik iklimi' açısından de erlendirildi i 'Gemi n a Endüstrisi Çalı anlarının Sa lı ı ve Güvenli i Algılarının De erlendirilmesi' isimli uygulama çalı ması yer almaktadır.

B R NC BÖLÜM

SA LI I ve GÜVENL

1.1. Sa lı ı ve Güvenli i Kavramı

Sa lı ı ve Güvenli i; çalı anların, geçici i çilerin, ta eron personelin, ziyaretçilerin ve çalı ma alanındaki di er insanların sa lı ını, güvenli ini ve refahını etkileyen faktörleri ve artları tanımlar. sa lı ı ve güvenli i ço unlukla aynı anlamda kullanılmaktadır. Bu nedenle i sa lı ı ve güvenli i kavramının daha iyi anla ılabilmesi için her iki kavramı önce tek tek açıklayıp, tanımlamakta fayda vardır.¹

Güvenlik ve sa lık kavramlarının kullanım alanına göre kapsamı de i en tanımları mevcuttur. Belirli bir çerçeveye dair kullandı ımız güvenlik kavramı ve onu somutla tıran yapılar, bireyden ulusala her ölçekte vazgeçilmezlik sınırını korumaktadır.² Kavramsal çerçevede güvenlik, birey açısından duygusal bir ihtiyaç, i letme için kazasız uzun dönemleri ifade eden bir tarz, bireyler, örgütler ve toplum için amaç niteli indedir.³

Güvenli olma durumu; fiziksel, sosyal, ruhsal, finansal, politik, duygusal, mesleki ve psikolojik açılardan ele alınabilecek geni bir kapsama sahiptir. Çalı mamızda bahsedilen ekliyle güvenlik ise, çalı anların ve i yerinin tehlike ve risklerden arındırılması ve bu halin devamlılı ı olarak açıklanabilir.

¹ Yasemin Aydemir, "OHSAS/TS 18001 Sa lı ı ve Güvenli i Uygulamalarının Çalı ma Ya amı Kalitesine Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2008, s. 16

² M.Faruk Demir 'Global Geli imin Sacaya ı: Gelece in Güvenli i' **Mercek Özel Sayı**, Yıl:7, Sayı:25, Ocak 2002, s. 147-149

³ E.N. Bjordal, "Risk from a Safety Executive Viewpoint", (Edt.: W.T. Singleton/Jan Hovden), **Risk and Decisions**, John Wiley&Sons, Chichester, 1987, s. 41.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO)'nün tanımında sağlık; fiziksel, ruhsal ve sosyal açılardan tam bir iyilik durumunu yansıtmaktadır. Tanım kapsamında, bireyin sağlıklı, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönlerden bütün bir iyilik halini ifade etmektedir.⁴

Sağlık kavramı ise, tıbbi, sosyolojik ve psikolojik açılardan farklı tanımlara sahiptir. Sağlık, her şeyden önce bireylerin ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve siyasi nitelikli temel haklarının bağında gelen bir insan hakkıdır. Buna dayanarak bireyler, toplumdan ve devletten sağlıklarının korunmasını ve ihtiyaç durumunda tedavi edilmelerini talep edebilmektedirler.⁵

sağlıklı ve güvenli iş kavramı, literatüre giriş sürecinde “işçi sağlığı” ve “iş güvenli iş” ekinde öerlerine ayrılarak ele alındığı gibi her ikisini içerecek ekinde, sadece “iş güvenli iş” olarak da kullanılmıdır.

1990'ların ortalarından itibaren ülkemizde, özellikle sağlık bilimlerindeki ve sosyal bilimlerdeki akademik çevrelerin, konu ile ilgili kurumların ve hükümetlerin, işçi sağlığı kavramı yerine iş sağlığı kavramını artan oranda kullandığını saptamak mümkündür.⁶

Ancak “iş güvenli iş” kavramı, daha ziyade işçinin teknik özellikli risklere karşı korunmasını vurgularken, “iş sağlığı”, iş ortamında mevcut ve sağlıklı etkilemesi muhtemel risk faktörleri karşısında işçinin sağlığının korunmasını amaçlamaktadır.⁷

Birdiğer tanıma göre “iş güvenli iş, iş yerlerinde çalışanların işin yapılması ile ilgili ortaya çıkan tehlikelerden bedensel ve ruhsal olarak zarar görmemesi için

⁴ William C. Cockeran, **Medical Sociology**, Ninth Edition, Pearson Education, New Jersey, 2004, s. 2.

⁵ Ali Rıza Okur, **Sağlık Hakkı ve Sağlık Sigortaları**, (Yayınlanmamış Özel Çalışma), İstanbul, Ocak 1992, s. 1.

⁶ Ali M. Özdemir, Özlem Özkan. “Çerikler ve Adlarıyla Kavramların Evleri: İş Sağlığı Kavramından Sağlığa Geçişin Çarıştırdıkları”. **Kıtasat Dergisi**, Sayı:479-480, Kasım-Aralık 2006, s. 52-57.

⁷ Rüstem Keleş, “Sağlıklı ve Güvenli İş Kavramı ve Kavramla İlgili Yeni Perspektifler”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Sağlıklı ve Güvenli İş Dergisi**, Sayı:22, Yıl:4, Kasım-Aralık 2004, s. 16

alınması gerekli hukuki, teknik ve tıbbi önlemleri sağlamaya yönelik sistemli çalımlar“⁸ olarak ele alınmaktadır.

Her şeyden önce kolayca görülebilir bir köyeye, u yazılmalıdır: çisalıı güvenli i, çok bilimli bir konudur. Gerçekten de, hem tıp bilimlerini, hem mühendislik bilimlerini ve hem de sosyal bilimleri bilgilendiren bir yumak olu turmaktadır.⁹

1.2. İlgili Tanımlar

1.2.1. Tehlike ve Risk

salıı ve güvenli inin etkin devamlılı ı için önem taşıyan tehlike ve risk, birlikte de erlendirilmesi gereken ve ardılı kide olan iki kavramdır.

Genellikle tehlike ya da risk kaynakları terimi, bir kazanın potansiyel kayna ını ya da nedenini belirtmek için kullanılmaktadır.¹⁰

Risk; sözlük anlamı olarak zarara u rama tehlikesidir ve öngörülebilir tehlikeleri ifade etmektedir.¹¹ Risklerin kayna ı tehlikelerdir ve risk, tehlikenin olasılıksal zarar veya hasar yüküdür.

Güvenlik yönetimi ba lamında, tehlike, kaza ve/veya mal-mülk zararı üretme potansiyeline sahip ko ul veya ko ullar seti niteli inde iken; risk bir tehlikenin kaza

⁸ Selcan Timuçin, **çisalıı ve Güvenli i**, İstanbul, Kazancı Hukuk Yayınları No: 403, 1985, s. 142.

⁹ A.G., Fi ek, “Çok Bilimli Eksende çisalıı Güvenli i”, **A. Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi** (Prof.Dr. Turan Güne 'e Arma an) Cilt 50, Sayı 3-4, Aralık 1995

¹⁰ Lars Harms Ringdahl, **Safety Analysis: Principles and Practice in Occupational Safety**, Elsevier Science Publishers Ltd., London, 1993, s. 1.

¹¹ Özlem Özkılıç, **Salıı ve Güvenli i'nde Risk De erlendirmesi**, **SG (Salıı ve Güvenli i Dergisi)**, Sayı: 40, Yıl: 8, Kasım-Aralık, 2008

ve/veya mal-mülk zararını harekete geçirecek ve üretecek olduğu olası bir ifade etmektedir.¹² Yani risk, tehlikenin nicelik göstergesidir denilebilir.

Proaktif yaklaşımın işletmeler için yükselen önemi ile birlikte literatüre girimi bulunan risk değerlendirme kavramı, modern SG uygulamalarının ilk ve en önemli adımı sayılır.

Risk değerlendirme ile ilgili verilen, tehlikelerin tanınması, risklerin önceden belirlenmesi gibi önleyici faaliyetlere yön verecek bilgiye sahip olurken, çalışanlar, güvenli ortam, kaza kaynaklı kayıpların önlenmesi, verim artışı, saygınlık, acil durumlara hazır olma ve görev paylaşımı gibi birçok konuda iyileştirme elde ederler.¹³ Bu nedenle, risk değerlendirme ve yönetimi kavramları, modern işletme ve güvenli işletme (SG) yönetiminin en temel unsurlarından biri haline gelmiştir.¹⁴

2012 yılında çıkan 6131 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer alan tanıma göre risk değerlendirme; işletme yerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gereken faaliyetleri ifade eder.¹⁵

1.2.2. Kaza ve Yaralanma

Hukuk, sağlık, güvenlik alanlarında geniş kullanım alanı bulunan kaza kavramı değişik kapsamlarda tanımlanmıştır. Yaygın olarak, "yaralanma veya zarara neden olma potansiyeline sahip, aniden oluşan, arzu edilmeyen ve planlanmamış bir

¹² David L. Bever, **Safety: A Personnel Focus**, Third Edition, Mosby Year Book, St Louis, 1992, s. 1.

¹³ Güvenli İş Uzmanı, Risk Değerlendirme, (Çevrimiçi)

http://www.isguvenligiuzmani.com/risk_degerlendirme.html Erişim Tarihi: 2 Haziran 2012

¹⁴ F. Yılmaz, Risk Değerlendirmesinde Yöntem Tartışması, **Toprak Güven Dergisi**, Vol. 86, 2010, s. 16-19.

¹⁵ **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**, Kanun No. 6331, Kabul Tarihi: 20.6.2012

olay olarak tanımlanan iş kazası,¹⁶ Sağlık ve Güvenlik Kanunu'na göre, iş yerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen zedeleyen olayı ifade eder.

İş kazası, doktrinde en genel şekliyle 'sigortalıya iş veren otoritesi altında bulunduğu sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden veya dışarıdan gelen bir etkiyle bedensel ya da ruhsal zarara uğratan olay' olarak tanımlanmaktadır.¹⁷

Kazaya bağlı olarak birey yaralandığı takdirde de, "kaza sonucu yaralanma" söz konusu olmaktadır.¹⁸

Ayrıca meydana gelen yaralanmayı 'kayıp iş günü' açısından sınıflandıran bir diler yaklaşımda, işten uzaklaşmaya neden olacak tedavi gerektirmeyen yaralanmalardan ölüm ile sonuçlanan yaralanmalara varan bir derecelendirme söz konusudur.

1.2.3. Geçici Göremezlik, Sürekli Göremezlik, Malûllük

Sosyal Güvenlik Kanunu'nda yer alan tanıma göre geçici iş göremezlik, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle, kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınması halinde işe geçici olarak devam edememe durumudur.¹⁹

Sürekli iş göremezlik ise iş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve özürlülük nedeniyle kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden meslekte kazanma gücü en az

¹⁶ Ringdahl, a.g.e., s. 1.

¹⁷ Serkan Odaman, "4857 Kanunu Döneminde Sağlık ve Güvenlik Hükümlerinin Önemi ve OHSAS 18001 Yönetim Sistemi", **Mercek Dergisi**, Yıl: 10, Sayı: 39, Temmuz 2005, s. 133

¹⁸ Roland P. Blake, "Appraising Safety Performance", (Edt.: Roland P. Blake), **Industrial Safety**, Third Edition, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, 1963, s. 41

¹⁹ **Sosyal Sigortalar Kanunu**, Kanun No: 5510, Kabul Tarihi: 31.05.2006

% 10 oranında azalmı bulundu u tespit edilen sigortalının i göremezlik durumunu ifade etmektedir.²⁰

Sigortalının veya i verenin talebi üzerine kurumca yetkilendirilen sa lık hizmeti sunucularının sa lık kurullarınca usûlüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayana ı tıbbî belgelerin incelenmesi sonucu, çalı ma gücünün veya i kazası veya meslek hastalı ı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 60'ını, vazifelerini yapamayacak ekilde kaybetti i Kurum Sa lık Kurulunca tespit edilen sigortalı, malûl sayılır.²¹

1.3. Sa lı ı ve Güvenli inin Tarihsel Geli imi

sa lı ı ve güvenli ine ili kin uygulamaların ba langıcı M.Ö. 460-370 yıllarına dayanır.

Hipokrates ilk kez kur unun zararlı etkilerinden söz etmi , kur un koli ini tanımlamı , halsizlik, kabızlık, felçler ve görme bozuklukları gibi belirtileri saptamı ve bulguların kur un ile ili kisini açık bir biçimde ortaya koymu tur.

M.Ö. 200 yıllarında Hipokrates'in çalı malarını daha da geli tiren Nicander, kur un koli i ve kur un anemisini incelemi ve bunların özelliklerini tanımlamı tır. Bu dönemde yapılan çalı malar sa lık ve güvenlik sorunlarının saptanması ve tanımı ile sınırlı kalmamı , zararlı etkilerden korunma yöntemleri de geli tirilmi tir.

Nitekim M.S. 23 ile 79 yılları arasında ya amı olan Plini, çalı anlara, ortamdaki tehlikeli tozlardan korunmaları amacıyla, ba larına maske görevi gören torbalar geçirmelerini önermi tir. Juvenal ise, özellikle demircilerde görülen göz

²⁰ A.e.

²¹ A.e.

yakınmaları ve göz hastalıklarının yapılan işten kaynaklandığını, sürekli olarak ayakta çalışanlarda varislerin oluşabileceğini açıklamıştır.²²

Sanayi Devrimi ile üretimin ölçüsünde ve biçiminde meydana gelen köklü değişim beraberinde önemli sorunlar da meydana gelmiştir.

Sağlık ve iş güvenliği alanında sistemli uygulamalara dair ilk ihtiyacın belirmesi sanayi devriminin başlangıcıyla söz konusu olmuştur. Sanayi devriminden önce de tarım sektöründe çalışan işçilerin varlığı bilinmektedir. Ancak gerçek anlamda iş sağlığı ve iş güvenliği kavramının sanayi devriminden sonra doğduğunu söylemek mümkündür.²³

Sanayile menin üretim odaklı bakışı, kadın ve çocukların bile aile köullerinde uzun süreler çalıştırılması gibi sorunları beraberinde getirmiştir. Liberal kapitalist anlayışın sermayeye tanıdığı serbestlik, denetleyici fonksiyon sahibi devleti devre dışı bırakmıştır. İşçiyi verene emanet eden bu süreçte iş kazaları ve meslek hastalıkları oranlarında önemli artışa yol açmıştır.

Çalışma köullerinin yanında çalışma sürelerinin uzunluğu da, Sanayi devrimi ile başlayan dönemde yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıklarının artmasında önemli bir etkidir. Sanayi devriminin ilk yıllarında çalışma süreleri 16–18 saati bulmuştur. El dokumacılığı yapılan atölyelerde çalışma süreleri daha da uzun olmuş, maden ocaklarında ise gece çalışması alışılmadık çalışma düzeni haline gelmiştir. Bu dönemde 8–10 yaşlarındaki çocuklar ile kadınların maden işletmelerinde ve fabrikalarda 16–18 saat gibi uzun süreler çok kötü köullerde çalıştırılmaları sonucu, genç yaşta ölümler çoalmış, sakatlıklar artmış ve toplumsal huzursuzluk giderek büyümüştür.²⁴

²² Sağlık ve Güvenliği, TMMOB, (Çevrimiçi)

www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/ee0f00be558e87c_ek.pdf, Erişim Tarihi: 24 Nisan 2012

²³ Faruk Andaç, **Hukuku**, Ankara: Yargı Yayınları, 2003

²⁴ Gürbüz Yılmaz, “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihi Gelişimi”, (Çevrimiçi)

www.isguvenligi.net/index.php?option=com_content&task=view&id=53, Erişim Tarihi: 7 Temmuz 2005

Bu dönem i ç i veren ili kilerinde her türlü yetkinin ve gücün i verenlerde oldu u, i verenlerin kanun önünde ayrıcalıklı kılındı ı, i sözle mesinin hiçbir kurala ba lanmadı ı ve patronun tek söz sahibi oldu u dönemdir. O kadar ki, ücret uyu mazlı ı davalarında i çilerin de il i verenin ifadesinin geçerli oldu una ili kin yasaların çıkarıldı ı bir dönemdir.²⁵

Çalı ma ko ullarının iyile tirilmesi için ço u Avrupa ülkesinde ve Amerika'da i çiler ayaklanmı ve bu ayaklanmaların bir kısmı bastırılmı , önemli bir kısmı da ses getirmi tir. Özellikle Fransa ve ngiltere'deki toplumsal tepkiler dikkat çekmi ve böylece i sa lı ı ve güvenli i adına önemli adımlar atılmı tir.

sa lı ı ve i güvenli inin giderek bir sosyal sorun alanı durumuna gelmesi kar ısında da devlet, pasif rolünü bırakarak sosyal nitelik kazanmı ve insan hakları kavramının içeri i ve devletin i levlerinde önemli geli meler ya anmı tir. Bu ba lamda, önceleri daha çok çalı ma ko ullarını düzeltmek ve iyile tirmek amacıyla ba layan devlet müdahalesi, teknolojik geli me ve de i melere cevap verecek i güvenli i mevzuatının ortaya çıkmasına olanak sa lamı tir.²⁶

Konuyla ilgili ilk yasal düzenlemeyi getiren ülke ngiltere olmu tur. Daha önce de baca temizleyicilerin ya adı ı önemli sa lık sorunları üzerine 1788'de Baca Temizleyicileri Yasası'nı çıkaran ngiliz Parlamentosu, 1802'de çırakların fiziksel ve moral sa lıklarını koruyan Çıraklık Sa lık ve Ahlak Yasası'nı çıkararak i sa lı ı ve güvenli i alanındaki ilk ciddi yasal düzenlemeyi yapmı tir.²⁷

Çalı anın i verenle görü mesinin, 20'den fazla çalı anın bir araya gelmesinin ve grev yapmalarının yasak oldu u bir dönem, ngiltere'den Avrupa'ya yayılan katılımcı, düzenleyici ve koruyucu devlet yakla ımıyla a lı maya ba lanmı tir. 1919'da, devletlerin ortak kabulüne sunulan ve sosyal adalet, iyile tirilmi çalı ma

²⁵ Haluk Seçkin Ba çıl, **Hekimsiz Tıp Tıpsız İ ç i Sa lı ı**, Ankara Tabip Odası Yayınları, Haziran 2011, s. 6.

²⁶ Öner Eyrenci, Sava Ta kent, Devrim Ulucan, **Bireysel Hukuku**, Legal Yayıncılık Hukuk Kitapları Serisi: 15, stanbul, Mart 2004, s. 202.

²⁷ Ba çıl, **a.g.e.**

ko ulları gibi standartlar hedefleyen Uluslararası Çalı ma Örgütü (ILO)'nün kurulması, bu yeni yakla mı peki tirmi tir.²⁸

İlk kez Uluslararası Çalı ma Standartları'nı olu turan ve Birle mi Milletler' in uzmanlık kurulu u olarak görev yapan örgüt, Uluslararası Çalı ma Örgütüdür. Uluslararası yazı malarda ve kamuoyunda daha çok ILO (International Labour Organisation) olarak bilinir.²⁹

Birle mi Milletler (BM) Te kilatı'na üye halde bulunan ülkenin, ILO Ana Sözle mesi'nden do an yükümlülükleri kabul etti ini bildirmesiyle, Uluslararası Çalı ma Örgütü'ne üyeli i mümkün olmaktadır.

ILO'nun, tam istihdama ula ılması, ya am standartlarının yükseltilmesi, i çilerin kendilerine en uygun i lerde çalı tırılmaları, mesleki e itim imkânlarının sa lanması, kalkınmanın nimetlerinden herkesin e it ekilde yararlanmasını sa lamaya yönelik politikaların uygulanması, çalı anların ya am ve sa lı ının korunması, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının tanınması ve sosyal güvenli in yaygınla tırılması gibi amaçları bulunmaktadır. 1969 yılında Nobel Barı Ödülü ile ödüllendirilen, tüm faaliyetlerini i ç i veren ve hükümet temsilcilerinden olu an “üçlü yapı” ilkesine dayalı olarak yürütmekte ve bu özelli i ile di er uluslararası kurulu lardan farklılık göstermektedir.³⁰

Ülkeler arasında sermayenin, paranın, malların ve eme in dola ımını zorla tıran engellerin azaltılarak dünya ekonomisinin serbestle tirilmesi ve dünyanın ekonomik bir bütün olu turma sürecinin hızlandırılması³¹ olarak tanımlanan küreselle menin güçlendirdi i rekabet ortamında maliyet unsuru olarak görülen i gücü, savundu u standartlar ile ILO tarafından güvence altına alınmaya çalı lmaktadır.

²⁸ Ba çıl, **a.g.e.**

²⁹ Pir Ali Kaya, “Uluslararası Çalı ma Normları ve Türk Hukuku Üzerine Etkileri”, TÜH S Yayınları, Ankara, 1999

³⁰ T.C. Çalı ma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **ILO-Genel Bilgi**, (Çevrimiçi)

www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/diyih.portal?page=disiliskiler&id=2.4, Eri im Tarihi: 24 Nisan 2012

³¹ Cengiz Bahçekapılı, “Küreselle me Bölgeselle meyi Geride Bıraktı”, **ktisat Dergisi**, S.350, Temmuz 1994, s. 66.

ILO, uluslararası çalı ma standartlarını olu turmak suretiyle kuralsızla tırmanın önüne geçerek; hem çalı ma hayatı içinde yer alan ki ilerin haklarının korunmasında, hem de uluslararası ticaretin büyük bir önem kazandı ı günümüzde kıyasıya rekabetin yol açabilece i haksız rekabetin ortadan kaldırılmasında önemli bir rol oynamaktadır. ILO'nun küreselle me sürecine ayak uydurabilmesi ise, çalı ma hayatındaki de i iklikleri yakından takip edebilmesine ve esneklik gereksinimlerini kar ılayabilmesine ba lıdır.³²

1.4. Sa lı ı ve Güvenli inin Önemi

1.4.1. Bireysel Düzeyde

SG kapsamında birey, çalı an yani i çidir ve SG kavramının yapı ta ıdır. Tüm i sa lı ı ve güvenli i uygulamalarının, e itimlerinin ve di er yatırımlarının belirleyici unsuru birey yani çalı andır.

Maslow'un tanımladı ı bireysel ihtiyaçlar hiyerar isinde, güvenlik ihtiyacı, ya amsal (fizyolojik) ihtiyaçların ardından en önemli ihtiyaçtır ve alt düzey sayılan fizyolojik ihtiyaçlardan sonra gelir.

Meydana gelen kaza ve yaralanmaları incelemek, i sa lı ı ve güvenli inin bireysel yönünün anla ılabilmesini kolayla tırır. kazasıyla olu an yaralanmalar, meydana geli biçimleri itibariyle genel olarak 'güvensiz ortam' ve 'güvensiz davranı ' kaynaklı olarak sınıflandırılabilir. Kaza kaynaklarının ve olu um biçimlerinin tanımlaması adına çe itli kaza sebeplendirme teorileri geli tirilmi tir. Bu teorilerin tümünde merkez faktör insandır.

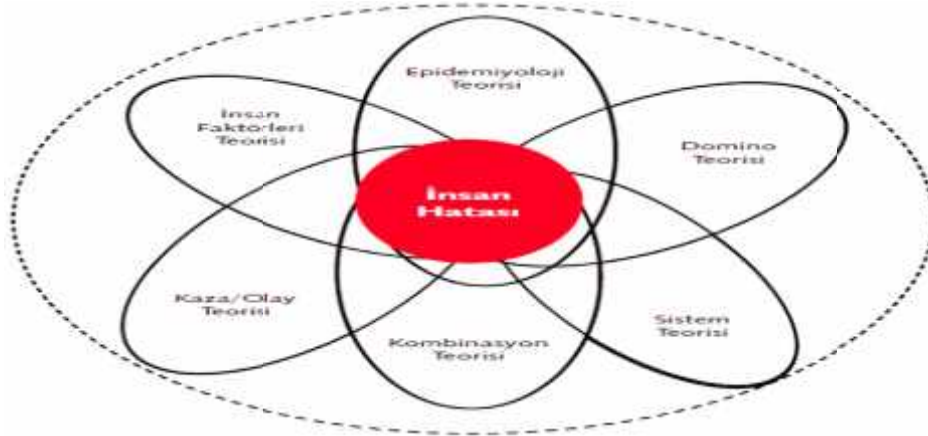
³²Tankut Centel, "Uluslararası Çalı ma Standartları Globalle me ve Esneklik Çerçevesinde Ele Alınmalıdır", **veren**, C.XXXVI, S.12, Eylül 1998, s. 10.



ekil 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarisi³³

Bu alanda yapılan diğer çalışmalar ve raporlar, yaşanan kazaların % 60 ile % 90 arasında bir oranda 'insan faktörü' kaynaklı olduğunu göstermektedir. Birey, kaza sebebiyle, çalışabilme gücünün bir kısmını ya da tamamını, bir süreli hali ya da sürekli olarak kaybetmektedir. Bu kayıp ekonomik, psikolojik ve sosyal özelliğidir.

Kaza sonucu, gelirdeki önemli ayrılmaya bağlı olarak, bireyin ve dolayısıyla hane halkının yaşam kalitesini azaltır ve yoksulluğa sebep olur.



ekil 2: Kaza Sebep Teorileri ve İnsan Hatası³⁴

³³ Jerry M. Burger, **Kişilik**, Kaknüs Yayınları, 1. basım, İstanbul, 2006, s. 432.

³⁴ Ercüment N. Dizdar, Kaza Sebeplendirme Yaklaşımları, Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Temmuz 2001, s. 28.

Maddi nitelikli kayıpların giderimi için i çiyeye ya da ölümü durumunda hak sahiplerine sigorta aracılığıyla bazı parasal ödemelerde bulunmaktadır.³⁵

Ancak, i çiyeye ve ailesine sağlanan maddi yardımlar tüm ihtiyaçların giderilmesi için yeterli olmadığı gibi, i göremez duruma gelmesiyle birlikte geçim sıkıntısı içine düşen i çinin yaşadığı moral kaybını, acı ve sıkıntıyı tamamen ortadan kaldıramamaktadır. Bir di er anlatımla, i kazalarının i çiyeye ve ailesi bakımından ortaya çıkardığı maliyet sadece ekonomik değil, aynı zamanda sosyo-psikolojik niteliktedir.³⁶

sağlıklı ve güvenli bir di er bireysel önemi, Frederick W. Herzberg'in 1950'li yıllarda, çalışanın motivasyon unsurlarını tanımlamak için geliştirdiği Çift Faktör Teorisi'ndeki gereksinimler ile açıklanabilir.

Bireyin gereksinimleri Hijyen (Koruyucu) faktörleri ve Motivasyon (Güdüleyici) faktörleri olarak ikiye ayrılmıştır. Birincisi, çevreyle ilişkisinde gelen fiziksel ve içgüdüsel gereksinimler, ikincisi ise insanın kendisine özgü sorumluluklarından kaynaklanan gereksinimlerdir.³⁷

Çalışanlarda belli bir tatmin seviyesini sağlamak için gerekli olan faktörler, hijyen faktörleridir.³⁸

Hijyen faktörleri arasındaki 'Çalışma Koşulları' ve 'Güvenlik' gibi gereksinimlerin karşılanmaması durumunda mesleki tatminin elde edilemeyeceği anlaşılmaktadır.

³⁵ Rollin H. Simonds, John V. Grimaldi, **Safety Management: Accident Cost and Control**, Ninth Printing, Richard D. Irwin Inc., Homewood, 1971, s. 396.

³⁶ Tunç Demirbilek, **Güvenli İ Kultürü**, Legal Yayın, zmir, 2005, s. 16.

³⁷ Ümit Naldöken, "Ek Ödeme Yapılmasının Gören Motivasyonu Üzerindeki Etkileri Ve Sivas Devlet Hastanesinde Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Sivas, 2008. s. 35.

³⁸ Beverly M. Davis, "**The Impact of Leadership on Employee Motivation**", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, U.S.A. Royal Roads University, Columbia, 2004, s. 65.



ekil 3: Herzberg'in Çift Faktör Teorisi'ndeki Tatmin ve Tatminsizlik Kaynakları³⁹

Mesleki tatminsizliğin iş kazaları üzerindeki etkisi de incelenmiş ve 3 çalışmaya, mesleki tatminsizlik ile iş kazaları ve yaralanmalar arasında pozitif ilişki rapor edilmiştir.⁴⁰

Oysa hem fiziksel hem de sosyal açıdan güvenli bir iş ortamında çalışmak, işçinin işine karşı olumlu duygular hissetmesine yol açabileceği gibi, fiziksel güvenliğini sağlayacak davranışları benimsemesini de sağlayabilecektir.⁴¹

Tüm iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının odak noktası olan çalışan, fiziksel, sosyal ve motivasyonel unsurların iyileştirilmesi sürecine doğrudan ya da dolaylı olarak dahil edilmeli ve çalışan yönetimde ifade alanı tanınmalıdır.

Çalışanların işyeri yönetimine doğrudan söz ya da oy hakkı aracılığıyla katılabilecekleri gibi, temsilcileri yoluyla dolaylı biçimde de katılabilirler. Bu durumda işyeri yönetimine katılmanın tarafları olarak sendikalar ile işçi temsilcileri devreye girmektedir.⁴²

³⁹ John Schermerhorn v.d., Organizational Behavior, Eleventh Edition, John Wiley & Sons Inc.,2010, s. 114.

⁴⁰C. L. Cooper, V. J. Sutherland, "Job stress, mental health, and accidents among offshore workers in the oil and gas extraction industries", **Journal of Occupational Medicine**, 29, 1987, s. 119-125.

⁴¹Zeyyat Sabuncuoğlu, **İş Sağlığı ve Güvenliği Kaynakları Yönetimi**, (İnsan), Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 2000, s. 264; Nursel Telman, Pınar Ünsal, **Çalışan Memnuniyeti**, Epsilon, İstanbul, Haziran 2004, s. 47-48.

⁴² Göksel Uçak, "Çalışanların İşyeri Yönetimine Katılması Alanı Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği", Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011, s. 7.

sa lı ı ve güvenli inin tüm kademelerinde sürecin i leyi i açısından kritik öneme sahip çalı anın, yönetsel anlamda da söz sahibi olması ile daha güvenli, daha sa lıklı ve daha verimli çalı ma ko ulları olu turulabilir.

1.4.2. Örgütsel Düzeyde

Örgüt kavramı; i bölümü, fonksiyonların belirlenmesi, yetki ve sorumlulu un basamakla tırılması yoluyla, açıkça belirlenmi , ortak bir amacın gerçekleştirilmesi için belli sayıdaki ki ilerinin faaliyetlerinin akılcı bir biçimde koordine edilmesi⁴³ olarak tanımlanmı tır.

Kar amaçlı örgütler olan ‘i letmeler’ için i sa lı ı ve güvenli i kavramının örgüt düzeyindeki önemi, maliyet unsurları ta ımasından dolayı oldukça büyüktür.

Bir zararın i letmeye yükledi i do rudan maliyet, zamanında alınması gereken sa lık ve güvenlik önlemlerinin i yerine getirece i maliyet kar ısında çok yüksektir. Buna göre; i letmelerde gerekli sa lık ve güvenlik tedbirlerinin alınması, öncelikle i yerlerinin yararına olan bir ekonomik gerekliliktir.⁴⁴

Yürürlükteki Sa lı ı ve Güvenli i Kanunu’na göre i veren, çalı anların i le ilgili sa lık ve güvenli ini sa lamakla yükümlü olup bu çerçevede; mesleki risklerin önlenmesi, e itim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sa lanması, sa lık ve güvenlik tedbirlerinin de i en artlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyile tirilmesi için çalı malar yapar.⁴⁵

letmede SG politikası ve uygulamaları açısından inisiyatif sahibi i verendir ve alınmayan önlemler sebebiyle meydana gelen tüm kaza ve yaralanmaların olu turdu u ekonomik yük i veren ahsında i letmeye yansır. çi ile i veren

⁴³ Edgar H. Schein, **Organizational Psychology**. New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1970

⁴⁴ ÇSGB, “Çalı ma Hayatı istatistikleri” **Sa lı ı ve Güvenli i**, sayı:6 Mart-Nisan, 2002

⁴⁵ **Sa lı ı ve Güvenli i Kanunu**, Kanun No. 6331, Kabul Tarihi: 20.6.2012

arasındaki hukuksal teminatı sağlayan sözleşme ile görenin sorumluluk borcuna karşılık verenin gözetme borcu söz konusudur.

Günümüzün artan rekabet artlarında, maliyetlerin düşürülmesi temel hedef haline gelmiştir. Sağlık ve güvenli konusunda gerekli önlemleri alan işverenler olmakla birlikte, birçok işletmeye bakıldığında maliyetlerin düşürüldüğü ilk yerin sağlık ve güvenli önlemleri olduğu görülmektedir. Bu durumda en büyük zararı kazası ve meslek hastalığına uğrayan çalışan ödemektedir.⁴⁶

Kazalar sebebiyle işletmenin karı kaybı veya maliyetler 'dolaysız maliyetler' ve 'dolaylı maliyetler' olarak ikiye ayrılır.

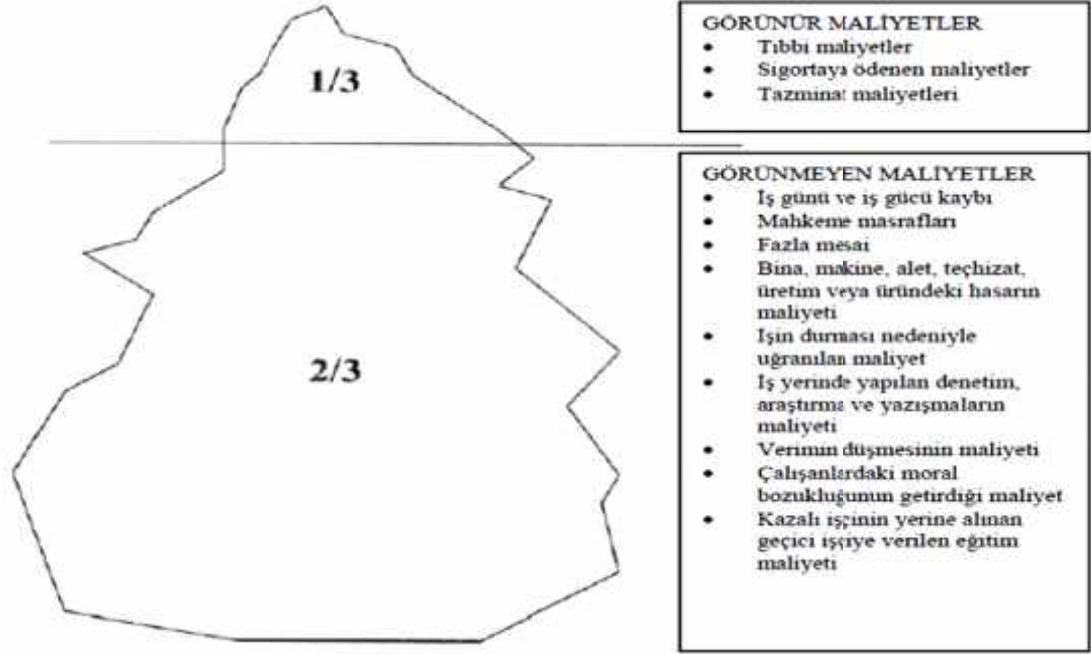
Dolaysız maliyetler, kaza sonucu doğan zararların ödenmesinden (tedavi harcamaları, sigorta primleri ve tazminatları ile mahkeme giderleri gibi) kaynaklanmaktadır. Dolaylı maliyetler ise, iş gücü kaybı (kazaya uğrayanın ve arkadaşlarının çalışmaması, kazaya uğrayana ilk yardım yapılması ile yasal işlemler yüzünden kaybedilen zaman gibi), üretim kaybı (kaza nedeniyle üretime ara verilmesi, hammadde ve malzemenin zarar görmesi gibi), işletme siparişlerinin zamanında karşılanamaması ve denetim masrafları içindedir.⁴⁷

Kazası sonucunda yaralanma ve hastalıktan dolayı ortaya çıkan maliyetler toplam maliyetin küçük bir parçasıdır. Kazası sonucu meydana gelen toplam maliyet, buzdaki örnekte incelenecek olursa, asıl önemli maliyetin buzdanın üzerinde görünen kısımda değil suyun altında kalan kayalık kısımda olduğu görülür. Suyun yüzünde kalan kısmı yani görünen kısmı doğrudan (görünür maliyet) maliyeti, suyun altında kalan yani görünmeyen ve buzdanın 2/3'nü oluşturan büyük kısmı dolaylı (görünmez maliyet) maliyetleri ifade etmektedir.⁴⁸

⁴⁶ Aydemir, a.g.e.

⁴⁷ Ringdahl, a.g.e., s. 10.

⁴⁸ Özkılıç, a.g.e., s. 13.



ekil 4: Kazası Maliyetleri Buz Da ı Örne i⁴⁹

ngiltere Sa lı ı ve Güvenli i Kurulu u, (HSE - Health and Safety Executive) önlenbilir i kazaları nedeniyle olu an kayıpların maliyetini belirlemek için bir “Maliyet Metodolojisi” geli tirmi tir. Ara tırma kapsamındaki çalı malar sonucunda elde edilen kaza maliyetleri; i letmelerin toplam finansal kaybının 87.507 İngiliz Sterlin’i oldu u ve bu kazalarda üretimin durması nedeniyle olu an i kaybının 157.568 Sterlin de erinde oldu u, toplam kaybın 245.075 Sterlin’e yükseldi i tespit edilmi tir.⁵⁰

Bu ölçekteki kayıplar, projenin tüm süresi üzerine uyarlandı ında;

- n aat yapan bir firmanın proje bedelinin % 8’ini,
- Mandıra i lerini yapan bir firmanın işletme maliyetinin % 1,4’ünü,
- Nakliyat i ini yapan bir firmanın karının % 37’sini,

⁴⁹ Özkılıç, a.g.e.

⁵⁰ HSE, UK Health and Safety Executive Accident Prevention Advisory Unit, “The Management of Health and Safety”, HMSO, 1998.

- Petrol arama i ini yapan bir firmanın potansiyel üretiminin % 14,1'ini,
- Sağlık hizmeti veren bir hastanenin yıllık işletme maliyetinin % 5'ini oluşturmaktadır.

A.B.D.'de yapılan hesaplamalarda indirekt maliyetler; direkt maliyetlerin 1 ila 20 katı olduğu iddia edilmektedir. Uluslararası kabullenen ölçüt ise, bu konularda ilk araştırmayı yapan dünyaca ünlü araştırmacı Amerikalı uzman W. Heinrich, kazaların indirekt maliyetlerinin, direkt maliyetin en az dört en çok altı katı olduğu ekleindeki iddiasına yer verilmekte ve birçok araştırmacının da bu iddiayı kabul ettikleri görülmektedir.⁵¹

kazaları nedeniyle kaybolan iş günü sayısını, kamuoyunda her zaman tartışılmalara neden olan grevlerle kaybolan iş gücü sayısı ile karşılaştırmak çarpıcı sonuçlar vermektedir. Grevlerin yoğun olduğu 1975-1979 yılları arasında, SSK istatistiklerine göre, iş kazalarının neden olduğu kayıp 17 milyon iş günü iken, grevlerin neden olduğu kayıp 12,5 milyon iş günüdür. 1963-1979 döneminde oluşan iş kazaları sonucu kaybolan iş günleri, grevlerde kaybolan iş gününün 2,5 katından fazladır.⁵²

Bunlardan başka, Sosyal Sigortalar Kanunu açısından bir işyerindeki kazaların sıklığı, işyerinin sigorta priminin de yükselmesi sonucunu doğurur ki bu durum maliyetlere ve dolayısıyla rekabet olanaklarına büyük etki yapacağından işverenlerce de istenilmemesi gerekir.⁵³

İşletmelerin günümüzün katı rekabet koşullarında varlığını sürdürebilmesi, bahsedilen maliyet unsurlarını kontrol altına alabilmesine ve kaynak yönetimindeki

⁵¹ P. Chaney, **The Hidden costs of jobsite accidents**. *Constructor*, 73(4),40,41, 1991

⁵² Fatma Atay, "Endüstri Alanında Çalışan Bireylerin Doyumu Düzeylerinin Güvenli İş Algıları Açısından İncelenmesi", Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006

⁵³ Oktay Tan, "İş Kazalarının Maliyeti", **MESKA**, İstanbul, 2004, s. 83.

becerisine ba lıdır. Bu anlamda, yönetsel paradigma de i imlerini takip etmeli ve yakalamalıdır.

Gücün sermaye ile olan ili kisinde “Güvenlik” bir maliyet unsuru iken, yeni anlayı ta, yani bilginin “güç”, “yükselen de er” oldu u noktada, “güvenlik” bir firmanın en de erli varlı ı olan çalı anları için bir yatırım olarak de erlendirilmektedir.⁵⁴

Konuya i letme boyutundan bakılacak olursa; önümüze sorulması ve bu çerçevede yeni yapılanmaya katkı sa lamak üzere yanıtlanması gereken bazı sorular çıkmaktadır. Bunlar; i sa lı ı ve güvenli i konseptinin, i letme açısından, ekonomik ve sosyal rollerinin daha görülebilir bir yapıya kavu turulabilmesi için nasıl bir yakla ım içinde olunması gerekti i; dünya çalı ma hayatında meydana gelen dramatik de i imlere nasıl ayak uydurulaca ı ve bu alandaki dünyadaki geli melere ara tırma, geli tirme, taraf olma/savunma, müdahale ve aracılık etme anlamında, geli mekte olan ülkelere empoze edilen baskı unsurları olarak bakmaktan ziyade, nasıl katkı sa lanaca ı ve yönlendirilece i boyutuyla cevaplandırılması gereken sorular olarak algılanmalıdır.⁵⁵

1.4.3. Toplumsal Düzeyde

Endüstrile me süreci, sosyal yapıda önemli de i iklikler meydana getirmi tir. Endüstrile menin ve ekonomik geli menin sonuçlarından birisi de, nüfus yapısındaki de i medir. Nitekim bu de i meye ba lı olarak toplam i gücü içerisinde ücretlilerin oranı giderek artmı ; sorunları tüm toplumu etkiler ve ilgilendirir duruma gelmi tir.⁵⁶

Son yıllarda küreselle me, hayatımızın her alanını oldu u gibi; sosyal, ekonomik ve siyasal sistemin bir alt sistemi olan endüstri ili kileri sistemini ve

⁵⁴ Hande Çankaya Gül eni, “ Sa lı ı ve Güvenli i Konseptinin Dünyadaki Geli meler I ı ında De erlendirilmesi: Türkiye’de Sa lı ı ve Güvenli i Alanındaki Mevzuat De i iklikleri”, **veren Dergisi**, T SK, Nisan 2004

⁵⁵ **A.e.**

⁵⁶ Tunç Demirbilek, **Güvenli i Kültürü**, Legal Yayın, zmir, 2005, s. 22.

çalı ma hayatını da do rudan etkilemekte; i letmeler, endüstriler ve ülkeler için rekabet gücünü ön plana çıkarmaktadır.⁵⁷

Sermayenin dola ımının önündeki engellerin kalkması ve ucuz i gücüne do ru seyreden hareketi olarak tanımlanabilecek küreselle me ile birlikte tedavi edici konumdan koruyucu konuma geçememi devlet anlayı ına sahip toplumlarda ciddi sa lık ve güvenlik sorunları ya anmaktadır.

Küreselle menin bir sonucu olarak artan rekabet, i çilik maliyetleri ba ta olmak üzere üretim maliyetlerini dü ürme konusunda bir baskı olu turmakta ve üretim sistemlerinde daha fazla esneklik gerektirmektedir. Buna ek olarak sermayenin dola ım kolaylı ı da i verenlerin hükümetler ve i çiler kar ısında pazarlık güçlerini arttırdı ı ileri sürülmektedir.⁵⁸

Endüstrile mi ülkelerdeki i kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyetinin, bu ülkelerin gayrı safi milli hasıllarının % 1'i ila %3'ü oranında de i ti i belirtilmektedir. Ülkemizde ise en iyimser yakla ımla, i kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyetinin yılda 4 milyon TL olaca ı tahmin edilmektedir. Bu rakamlardan da anla ılaca ı üzere, i kazaları ve meslek hastalıkları sonucu maddi ve manevi kayıplar, ülke ekonomisi açısından çok önemli boyutlara ula maktadır.⁵⁹

Ülkemizde, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) istatistiklerine göre, her yedi dakikada bir i kazası olmakta, her 10,8 saatte bir çalı an hayatını kaybetmekte ve her 5,5 saatte ise; bir i çi sürekli i göremez ekilde sakat kalmaktadır. En yüksek i kazası oranı ise; toplam i yeri sayısının %98'ini olu turan ve 50'den daha az i çi çalı tırılması nedeniyle Sa lı ı ve Güvenli i Kurulu olu turma, i yeri hekimi, i güvenli i uzmanı, i yeri hem iresi veya sa lık memuru bulundurma gibi

⁵⁷ Banu Uçkan, "Küreselle me ve Uluslararası Çalı ma Örgütü (ILO)" **Çimento veren Sendikaları Dergisi**, Cilt:16, Sayı:6, 2002

⁵⁸ Eddy Lee, "Globalization and Labour Standards": A Review of Issues", **International Labour Review**, Vol:136, No:2, 1997, (Çevrimiçi) <http://www.ilo.org/public/english/support/publ/revue/articles/lee98.2htm>, Eri im Tarihi: 13 Eylül 2001

⁵⁹ Sosyal Güvenlik Kurumu istatistikleri, 2005

zorunlulukların bulunmadığı, küçük işletmelerde görülmektedir. Ancak Türkiye’de kayıt dışı çalışmanın yaygınlığı, meslek hastalıkları hastanelerinin ve kayıtların yetersizliğinden dolayı gerçek sayıların bu sayılardan çok daha yüksek olduğu tahmin edilmektedir.⁶⁰

SGK 2010 verilerine göre, toplamda 1,455,555 iş günü geçici iş göremezlik olarak (ayakta) ve 47,316 iş günü hastanede (yatarak) iş kazaları sebebiyle kaybedilmiştir. Meslek hastalığı için bu rakamlar, 10,591 iş günü geçici iş göremezlik (ayakta) olarak 2,562 iş günü hastanede (yatarak) eklindedir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının maliyeti, iş günü kaybının yanı sıra vasıflı iş gücü kaybı, üretim araç-gereçlerindeki hasardan ileri gelen maddi kayıp, çalışanın ailesindeki maddi ve manevi kayıplar olarak düşünüldüğünde sadece ekonomik değil sosyal yönü de olan bir yapıdadır.

PERYÖN&Towers Watson tarafından yapılan Güvenli İş ve İşçi Sağlığı Araştırması’nda işletmelerin çalışan sayılarına göre iş güvenliği uygulamalarındaki farklılıklarını incelemiştir. Araştırmaya göre, çalışan sayısı bakımından büyük işletmelerin önleyici SGK uygulamalarında daha istekli ve ilgili oldukları görülmüştür.

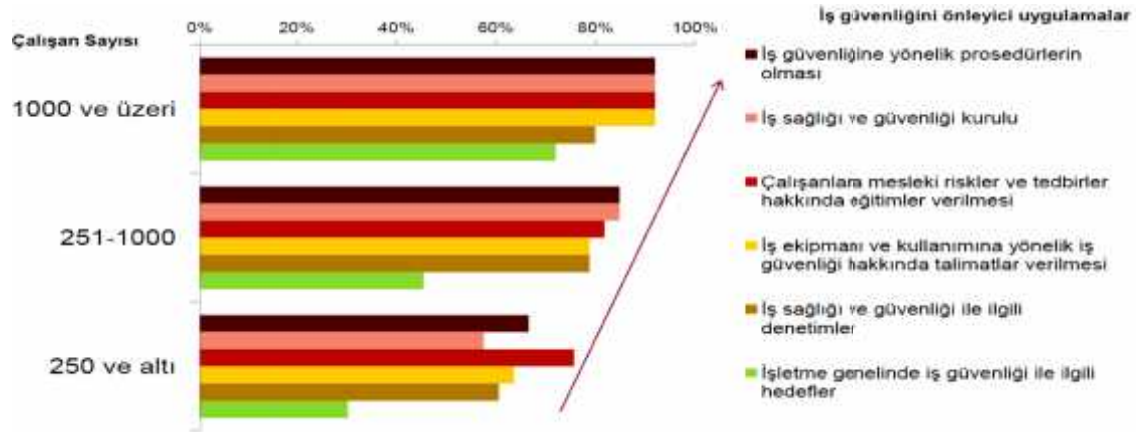
Ülkemizde işletmelerin tamamına yakınının küçük ölçekli olması, sağlık ve güvenlik önlemleri bakımından gerekli önlemlerin alınmaması sonucu kaza ve yaralanma oranlarını arttırmaktadır. Karşılaşılan kaza ve meslek hastalıklarının getirdiği ekonomik ve sosyal olumsuzluklar ise toplumu etkilemektedir.

Tablo 1: Toplam Geçici İş Göremezlik Süreleri ile Hastanede Geçen Günler

⁶⁰ TMMOB İstanbul Koordinasyon Kurulu, İşçi Sağlığı ve Güvenliği Alanında Temel Bilgiler, Ekim 2011, s. 9.

| Kazası | | | | | | Meslek Hastalığı | | | | | |
|-----------|--------|-----------|---------|-------|--------|------------------|-----|--------|---------|-----|-------|
| Ayakta | | | Yatarak | | | Ayakta | | | Yatarak | | |
| E | K | Topl. | E | K | Topl. | E | K | Topl. | E | K | T |
| 1,387,890 | 67,665 | 1,455,555 | 46,044 | 1,272 | 47,316 | 10,173 | 418 | 10,591 | 2,461 | 101 | 2,562 |

Kaynak: SGK 2010 E:Erkek, K:Kadın



ekil:5: Çalışan Sayısına Göre Farklılıklar⁶¹

Sağlıklı ve güvenli işi ekonomik boyutları bir yana sosyal boyutları itibariyle de ülke kalkınması açısından hayati öneme haiz toplumsal bir olgudur. Sağlıklı ve güvenli bir iş yeri ortamı daha verimli çalışmanın ön koşuludur ve özellikle gelişmekte olan ülkelerde toplumsal kalkınmanın belirleyici unsurları arasında yer almaktadır.⁶²

Sağlıklı ve güvenli işinde düzenleyici ve denetleyici taraf olan devlet, gerekli müdahalelerle çalışmaları emsallerinin sosyal yönünü iyileştirici rol üstlenmelidir.

⁶¹ PERYÖN & Towers Watson Güvenli İş ve İşçi Sağlığı Araştırması 2012

⁶² Hüseyin Ceylan, Türkiye'deki Kazalarının Genel Görünümü Ve Gelişimi Ülkelerle Kıyaslanması, **International Journal of Engineering Research and Development**, Vol.3, No.2, s. 18-19, June 2011

Toplumsal refahın sağlanması ve korunması açısından önemli olan sosyal hukuk devleti olması, anayasa ile sabit bazı sorumluluklar getirmektedir.

Anayasa Mahkemesi bir kararında, sosyal güvenli i, "sosyal hukuk devleti, güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçekleştiren i, sosyal adaleti ve böylece toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlet demektir. Çağdaş ve uygar görüş ve Anayasa'nın temel yapı felsefesine göre gerçek hukuk devleti ancak toplumsal devlet anlayışı içinde ise bir anlam taşır. Hukuk devletinin amaç edindiği kişinin korunması, toplumda sosyal güvenli in ve sosyal adaletin sağlanması yolu ile gerçekleştirir" şeklinde yorumlamıştır.⁶³

Sağlık ve güvenli i alanında tatmin edici ve kalıcı sonuçlar alınabilmesi için her ülke, çalımadana kaynaklanan, çalımayla bağlantılı ya da bu sırada meydana gelen kazaları, hastalıkları ve sağlıkla ilgili diğer sorunları önlemeye yönelik tutarlı bir ulusal politika oluşturmak durumundadır.⁶⁴

Sağlık ve güvenli i alanında sorunların çözümünün odak noktası, her düzeydeki ilgililerin katılımının sağlanmasıdır. Sağlık ve güvenli i sorunu ancak aktif toplumsal katılım ile çözümlenebilir. Aktif katılımın olmadığı yerde sorunların çözümünü üstlenen sadece devlettir.⁶⁵

Örnetide de haklı olarak belirtildiği gibi i sağlık ve güvenli i gibi önemli bir konunun sosyal taraflardan sadece birine ait yükümlülük olması, hem hakkaniyete uygun değildir, hem de amaçlanan sonucu almak için uygun bir yöntem değildir.⁶⁶

⁶³ M. Bülent Alpar, "ILO Sosyal Güvenlik Nihai Raporu ve Gerçekleşen Değişiklikler", **Hukuku ve İktisat Dergisi**, Kamu- , Cilt: 5, Temmuz, 2010, s. 2-3.

⁶⁴ Levent, Akın, "Sendikaların Sağlık ve Güvenli inin Sağlanmasına Katkısı, Sendikal Hak ve Özgürlükler-Türkiye Gerçekleri", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi**, 28 Kasım 2008

⁶⁵ Esra Akay, "Türkiye'de Sağlık ve Güvenli i, Avrupa Birli i Ülkeleri ile Karşılaştırılması ve Bir Hizmet Modeli Önerisi, Yayınlanmamı Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak, 2006

⁶⁶ Serkan Odaman, "Sağlık ve Güvenli i için Motivasyon Gerekliyor", **veren Dergisi**, Mayıs-Haziran, 2012, s.108-110.

sa lı ı ve güvenli i açısından önemli sorumluluklar sahibi bir di er mekanizma ‘sendika’dır. Sendika, sivil toplum kurulu u olması özelli iyle çalı ma ili kilerinde kitlesel ve hatta toplumsal refleks olu turarak devlet ve i veren kar ısında pazarlık gücü elde eder. Böylece, sosyal güvenlik düzenlemeleri ve SG uygulamaları için itici güç olu turur.

Sendikaların, i sa lı ı ve güvenli i bilincinin tüm topluma yayılmasında, konunun öneminin herkes tarafından algılanmasında gayret göstermeleri gerekmektedir. Ça da sendikacılık bu düzeyde bir hizmeti toplumun her kademesine sunabilmelidir.⁶⁷

1.4.4. Küresel Düzeyde

sa lı ı ve i güvenli i, nsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve Avrupa Sosyal artı’ndan ILO Sözle meleri ve AB Direktifleri’ne kadar çok sayıda uluslar arası düzenlemede yer almı bir konudur.⁶⁸

Çalı ma ya amının her yönüyle oldu u gibi i sa lı ı ve güvenli i ile de yakından ilgilenen ILO’nun sa lık ve güvenlik konularıyla tamamen ve kısmen ilgili 70’in üzerinde sözleşme bulunmaktadır.⁶⁹

Refah devletinin çözülmesinden sonra Neo-Liberal ekonomi teorilerine uygun olarak emek piyasası esnekli i ve bunlarla ilgili kimi kez devlet destekli politikalar, küresel rekabetten geri kalmamak ve ekonomik bütünlemeyi zayıflatan unsurlar tamamlamak için uygulamaya konulmu tur. Bu anlamda, ekonomik bütünle me, emek piyasalarının yeniden yapılanmasına ve i bölümünün tamamlanmasına yardım

⁶⁷ Akın, **a.g.e.**

⁶⁸ Demirbilek, **a.g.e.**, s. 23.

⁶⁹ ILO Standards on Safety and Health : Coventions and Recommendations”, (Çevrimiçi) www.ilo.org/public/english/protection/safework/standard.htm#cr_guidpoli, Eri im Tarihi: 10 Haziran 2012

etmektedir. Ancak bu süreç ekonomik ve sosyal birçok sorunu da beraberinde getirmi ve küreselle me bu sorunlarla ili kilendirilmi tir.⁷⁰

Küreselle me, sermayenin dola ımı önündeki engellerin kaldırıldı ı, kontrolcü devletin küçültüldü ü ve bunun yerine serbest ekonominin egemen kılındı ı, ekonomik, politik ve kültürel özelliklere sahip dinamik bir süreç olarak tanımlanabilir.

Küreselle menin sonuçları yalnızca belirli ülke, grup veya sınıfları de il tüm dünya ülkelerini ve tüm insanları yakından ilgilendirmektedir. İletmeler, üretim maliyetlerini dü ürme yoluyla etkinliklerini ve rekabet güçlerini arttırmaya çalı ırlarken; çalı anlar rekabetin sosyal adaletle birlikte ve çalı ma standartları korunarak sürdürülmesini talep etmektedirler.⁷¹

Küresel ölçekli ticari bir dengenin olu turulmaya çalı ılması olarak görülebilecek süreç, ulusal de i ikliklerden de etkilenmektedir.

Birle mi milletler organları, ekonomik geli mede olumlu etkilerin yanı sıra küreselle meyi dünyanın birçok bölgesinde e itsizli in geli mesine ve sosyal boyutların önceli inin azalmasına yol açan bir süreç olarak görmektedir.⁷²

Uluslar arası ticaret sistemi bütünle tikçe, bir ülkede çalı ma standartlarının dü ük tutulması, di er ülkeleri standartları dü ürmeye zorlamaktadır. Dolayısıyla, ucuz i gücü ile öne çıkan uluslardan söz edilmektedir.⁷³

Günümüzde dünya ölçe inde, her saniyede üç i çi i kazaları sonucunda yaralanmakta ve her üç dakikada bir i çi ölmektedir. Bu nedenle dünya gelirin 1,2

⁷⁰ Ahmet Okur, "Küreselle menin Emek Piyasası Üzerindeki Etkileri", **Yönetim ve Ekonomi**, Cilt:11 Say:2, Yıl:2004, s. 1.

⁷¹ Uçkan, **a.g.e.**

⁷² Buhara Önal, "Küreselle menin Sa lı na Etkisi", Uluslararası 26. Sa lı ı Kongresi'nden zlenimler, **Türk Tabipleri Birli i Mesleki Sa lık ve Güvenlik Dergisi**, Ocak 2001, s. 8.

⁷³ Onan Kuru, " Sa lı ı ve Güvenli inde Yeni Olu umlar", **T SK veren Dergisi**, Ankara, Cilt: 28, Sayı: 8, Mayıs 2000, s. 5.

trilyon doları kaybedilmektedir. Mesleki kaza ve hastalıkların yarattığı ulusal kayıplar, endüstriyel ülkelerde bile ulusal hasıllarının % 4-5'ini bulmaktadır.⁷⁴

ILO'nun raporladığı, dünyanın çeşitli bölgelerindeki meslek hastalığı ve iş kazası nedenli ölümlere ilişkin sayısal dağılım incelendiğinde, Avrupa ülkelerine ait oranın diğer bazı bölgelerden iki kat yüksek olduğu görülür. Orta Doğu ve Asya bölgelerindeki ölüm oranları ise iş güvenliği yüksek endüstri ülkelerinin oranlarına göre yaklaşık dört kat fazladır.

ILO'ya göre, üye ülkenin, iyi ve kolay ulaşılabılır kaza önleme stratejileri ve işyeri pratikleri sahibi olması halinde meydana gelen tüm kazaların %80'i önlenebilir. Bu bilgilerinde ILO, ulusların, büyük ölçekli genel geçer yaklaşımlar yerine kendi iş gücü yapısına ve endüstri özelliklerine uygun spesifik iş sağlığı ve güvenliği politikaları ve stratejileri üretmesi amacıyla, odak noktasını 'endüstri'den 'işyeri'ne çekmiştir.

Küresel işveren, amaçlanan daha güvenli ve daha sağlıklı çalışma ortamları adına gereken sorumluluğun kendisinde olduğunu bilinciyle, taraflar arası diyalog ile geliştirilmiş iş sağlığı ve güvenlik politikalarına destek vererek küresel iş sağlığı ve güvenliği zincirinin kendi halkasını oluşturmaya çalışmalıdır.

Küresel işveren ile kastedilen çok uluslu şirketlerin bu anlamdaki sorumluluklarını belirten çeşitli uluslararası bildirimler ile sağlanması gereken standartların çerçevesi oluşturulmuştur.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1977 yılında kabul edilen bildirge Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi (Tripartite Declaration: Multinational Enterprises and Social Policy Declaration)'dir.

⁷⁴ The World Health Organization, **Occupational Health Page**, (Çevrimiçi)
http://www.who.int/peh/Occupational_health/occindex.htm Erişim Tarihi: 4 Aralık 2010

Tablo 2: İle İlgili Hastalıklar ve Kazası Nedenli Ölümler (2000)*

| | Ekonomik Olarak Aktif Nüfus | Toplam İstihdam | Küresel Tahmin Toplam İlgili Ölümler | Küresel Tahminle Ölümlü Kazalar | ILO'ya Rapor Edilen Ölümlü Kazalar |
|---------------------------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------|
| Piyasa Ekonomileri | 409.141.496 | 380.833.643 | 297.534 | 16.170 | 14.608 |
| Eski Sosyalist Ekonomiler | 184.717.127 | 162.120.341 | 166.265 | 21.425 | 8.665 |
| Hindistan | 458.720.000 | 419.560.000 | 310.067 | 48.176 | 211 |
| Çin | 708.218.102 | 699.771.000 | 460.260 | 73.615 | 17.804 |
| Diğer Asya Ülkeleri ve Adalar | 404.487.050 | 328.673.800 | 246.720 | 83.048 | 5.631 |
| Sahara-Altı Afrika Bölgesi | 260.725.947 | 10.540.604 | 257.738 | 54.705 | 1.675 |
| Latin Amerika ve Karayipler | 193.426.602 | 114.604.962 | 137.789 | 29.594 | 6.998 |
| Orta Doğu ve Arap Yarımadası Ülkeleri | 112.906.300 | 48.635.240 | 125.641 | 28.019 | 1.876 |
| Dünya | 2.732.342.624 | 2.164.739.590 | 2.001.717 | 354.753 | 57.468 |

Kaynak: www.ilo.org/safework * Safety in Numbers, s. 7.

Bu uluslararası belgede yer alan ilkeler çokuluslu şirketlere, hükümetlere, işçi ve işveren kuruluşlarına; istihdam, eğitim, çalışma ve yaşam koşulları ve işi veren ülkeleri gibi alanlarda yol göstermektedir.⁷⁵

Süreç içinde, deklare ettiği 'uygun iş' gibi kavramlar etrafında küresel yaklaşımlar belirleyen ILO, 2004 yılında yayınlanan Küreselleşmenin Sosyal

⁷⁵ Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi, (Çevrimiçi), <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/turkish.pdf>, Erişim Tarihi: 10 Eylül 2011

Boyutları Dünya Komisyonu Raporu çerçevesinde, herkes için adil sonuçlar doğuracak bir küreselleştirme sürecinin yaratılmasının üzerinde durulmalıdır.⁷⁶

1.5. Türkiye’de Sağlık ve Güvenli İş Yasal Düzenlemeleri

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalar sanayileştirme çabaları ile birlikte ortaya çıkmıştır. Geleneksel üretim anlayışı ve teknolojileri sağlık ve güvenlik alanında önlemler alınmasını gerektirmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk sayılan uygulamalardan günümüze kadar Cumhuriyet Öncesi Dönem, TBMM Dönemi, Cumhuriyet Dönemi, Cumhuriyet Sonrası Dönem ve Günümüz İş Sağlığı ve Güvenliği Yasal Düzenlemeleri olarak 5 dönemde incelenebilecek tarihsel bir süreç söz konusudur.

1.5.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Dönemin genel üretim yapısı esnafılık ve zanaatkarlık üzerine kuruludur ve çalışmaları emekçilerin inanç temelli dayanışma ve üretim biçimindeki basit yapı iş sağlığı ve güvenliği anlamında bir ihtiyaç doğurmamıştır.

Temeli ‘ahilik’ olan lonca teşkilatları çalışmaları hayatında disiplin ve otoriteyi temsil eden teşkilatlardı. Çırak ve kalfaların yetiştirilmesinde sağlam esaslara sahip bir uygulama vardı. Bu surette iyi yetiştirilen insanların, çalışırken dikkatsizlik ve bilgisizlik sebebiyle kazaya uğrama ihtimali azalmaktaydı.⁷⁷

⁷⁶ Recep Kapar, “Adil Bir Küreselleştirme için Sosyal Adalet Uluslararası Çalışma Örgütü Bildirgesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.23, 2009/4, s. 62.

⁷⁷ ÇSGB, **İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu**, Ankara, 1988, s. 12.

20. yüzyılda Osmanlı sanayisini ve çalı ma hayatını etkileyen en önemli unsur ise 1908 -1918 II. Me rutiyet döneminde olmu tur. Bu dönem devletin i ç i ve i veren ili kilerine karı tı ı dönem olarak bilinmektedir.⁷⁸

sa lı ı ve güvenli i ihtiyacı ilk olarak kömür madencili i alanında hissedilmi tir. A ır çalı ma ko ulları altında kadın ve çocukların da çalı tırılmaya ba lanması ile ciddi i kazaları ve meslek hastalıkları söz konusu olmu tur.

Madenlerin i lenmesi sürecinde vasıfsız i ç iye ihtiyaç duyuldu u gibi yer yer kalifiye eleman çalı tırmak da gerekiyordu. Ancak, her zaman madenlerde gönüllü olarak çalı acak yeterli i gücü temin edilemedi inden cebrî istihdam yoluna gidiliyordu.⁷⁹

Türkiye’de i sa lı ı ve güvenli i ile ilgili ilk yazılı belge 1865 yılında çıkarılan Dilaver Pa a Nizamnamesi’dir. Bu nizamname do rudan olmasa bile dolaylı olarak i görenleri koruyucu sosyal politikaları da içermektedir.⁸⁰ Yedi bölüm ve 100 maddeden olu an Nizamname, genel olarak Ere li’deki çalı an nüfusun çalı ma saatlerini ve tatil günlerini düzenleyen maddelerden olu maktaydı. Ayrıca i yeri hekimli i uygulaması olarak yorumlanabilecek maddeler (30. Madde) de içeren Nizamname padi ahın onaylamaması sonucu Tüzük niteli i kazanmamı tır.

Sonraki yasal belge Maadin Nizamnamesi’dir. 1869 yılında çıkarılan Nizamname belirli bir bölgeye özgü çıkarılan Dilaver Pa a Nizamnamesi’nden farklı olarak daha geni bölgelere hitap etmektedir. Madenlerde mühendis ve eczane bulundurulması gereklili ini getirmi tir. Ayrıca i sa lı ı ve güvenli i için kontrol, müdahale ve yasal takibi vurgulamı tır. kazasının önlenmesine ve i kazası durumunda bunun tazminine ili kin hükümler de içermektedir.

⁷⁸ Yavuz Selim Karakı la, “**Osmanlı’dan Cumhuriyet Türkiye’sine ç ı ller 1839-1950**”, (Der: Donald Quataert, Erik Jan Zürcher), leti im Yay., stanbul, 1998, s. 39.

⁷⁹ Cevdet Kırpık, "Osmanlı Devleti’nde ç ı ller ve ç i Hareketleri (1876-1914)", Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Isparta, 2004, s. 32.

⁸⁰ Ömer Sadullah, “ Personel Yönetimi Açısından Güvenli i ve gören Sa lı ı ve Metal Sanayi letmelerinde Yapılan Bir Ara tırma”, stanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamı Doktora Tezi, stanbul, 1986, s.39.

Tüzü ün getirdi i yenilikler ve önemli hükümler unlardır:⁸¹

1. veren i kazasının meydana gelmesini önlemek için gerekli önlemleri yerine getirmek zorundadır.

2. Kazaya maruz kalanlara veya ailelerine mahkeme tarafından hükmedilecek tazminat i veren tarafından ödenecektir. Kaza, i verenin kötü yönetim ve denetimi veya gereken önlemlerin kanunlara uygun olarak yerine getirilmemi olması nedeni ile meydana gelmi ise, i veren ayrıca 15-20 altın tutarında fazla tazminat ödemekle yükümlüdür. Bu açıklamaya göre tüzük ile bir çe it sigorta sistemi getirilmi tir.

3. Havzada her i veren diplomalı bir hekim çalı tırmak ve eczane bulundurmak zorundadır.

Üretim faaliyetinin sadece kömür madenlerinde yüksek hacme sahip olması nedeniyle getirilen yasal düzenlemeler bu i kolu ile sınırlı kalmı tır. Ayrıca bu nizamnameler ilk örnekler olmaları sebebiyle yeterince dikkate alınmamı ve uygulamaya tam olarak yansıtılmamı tır.

Dönemin di er yasal çalı maları olan Tersane-i Âmire ve Mensup çilerin Emeklileri Hakkında Tüzük, Hicaz Demir Yolu Memur ve Hizmetlerine Hastalık Kaza Hallerinde Yardım Tüzü ü, Askeri Fabrikalar Tüzü ü gibi tüzükler, daha çok sosyal yardımla ma ve emeklilik hayatına ili kin hükümler içermi tir ve SG alanındaki ihtiyaca gerekli katkıyı sa layamamı tır.

Tersane-i Âmire ve Mensup çilerin Emeklileri Hakkında Tüzük ile Hicaz Demir Yolu Memur ve Hizmetlerine Hastalık Kaza Hallerinde Yardım Tüzü ü, memur ve çalı anların i göremeyecek derecede hasta veya sakat hale gelmesi

⁸¹ Necmettin Erkan, **letmelerde nsan Gücü Verimlili i için ç i Sa lı ı, Güvenli i**, MPM Yayın No: 384, Ankara, 1999, s. 23.

durumunda, toplam doldurulması gereken yirmi sene haddine bakılmaksızın malulen emekli edileceğine dair maddeler içermekteydi.⁸²

1908 yılında kurulmasına izin verilen sendikaların, işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarını gündeme getirmelerine karşın somut olarak hiçbir ilerleme sağlanamamış ve ağır çalışma koşulları düzeltilememiştir.⁸³

1.5.2. TBMM Dönemi

Cumhuriyet'in ilanı öncesi, devam eden Milli Mücadele'ye rağmen, çalışma hayatına getirilmesi gereken düzenlemeler konusunda önemli adımlar atılmıştır. Cumhuriyetin kurucu kadrosu, içinde bulunulan zor şartlara rağmen, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde iki önemli kanun çıkarmıştır. Bu kanunlar 8 Mayıs 1337 (1921) tarihli ve 114 sayılı "Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafii Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair Kanun" ile 10 Eylül 1337 (1921) tarih ve 151 sayılı "Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun"dur. Bu iki kanun ülkedeki çalışma hayatının hukuksal bir boyut kazanmasında ilk olmuştur.⁸⁴

10.9.1921 tarih ve 151 sayılı "Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun" kömür havzalarındaki işçilerini, sağlık meselelerini geniş çapta ele almış ve bu Kanunun uygulanmasıyla kömür havzalarında oldukça yeterli iş sağlığı hizmeti sağlanmıştır.

Kanunun işçi lehine getirdiği hükümlere özet olarak bakacak olursak; zorla çalışmanın yasaklandığını, çalışma sürelerinin 8 saatle sınırlandırıldığını ve fazla çalışmaya iki kat ücret ödenmesi gerektiğini, 18 yaşın çalışma yaşının alt sınırı olarak tespit edildiğini görürüz. Bunların yanında Kanunun 11. Maddesi asgari ücretlerin devlet, işçi ve işveren üçlüsünce saptanması esasını koymuştur. Bu madde

⁸² Kırpık, a.g.e., s. 139.

⁸³ Gürbüz Yılmaz, a.g.e., s. 16.

⁸⁴ Önder Deniz, "Cumhuriyet Döneminde Çalışma Hayatı", ÇTTAD, VI/15, Güz 2007, s.131-150.

asgari ücret hakkı yanında, yetersiz de olsa sosyal devlet anlayışının içinin yönetime katılma hakkını da ihtiva etmektedir.⁸⁵

çinde bulunan Milli Mücadele artlarının zorluğu ile birlikte dü ünüldü ünde, çalı ma hayatımızın yasal zemine oturtulması çabaları olarak çıkarılan bu iki kanunun kendi dönemleri ve sonraki dönemler için önemi ve anlamı oldukça büyüktür.

1.5.3. Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyetin ilanı sonrası çalı ma hayatını etkileyen ilk yasal düzenleme 1924 Anayasası'dır. 1924 Anayasası'nın 70. Maddesi'nde tanımlanan hak ve hürriyetler arasında çalı ma hakkının da yer alması, çalı ma hayatını direkt olmasa da dolaylı olarak anayasal zemine ta ımı tır ve sonraki dönemde yapılan yasal düzenlemelerin ba langıcı sayılmı tır.⁸⁶

1924 Anayasası'nın 70. Maddesi öyledir; “Ki i dokunulmazlı ı, vicdan, dü ünme, söz, yayım, yolculuk, ba ıt, çalı ma, mülkedine, malını ve hakkını kullanma, toplanma, dernek kurma, ortaklık kurma hakları ve hürriyetleri Türklerin tabii haklarındandır.”⁸⁷

Bu dönemde çalı ma ya amını do rudan etkileyen ilk kanun, hafta tatilinin belirlendi i 2.1.1924 tarihli “Hafta Tatili Kanunu”dur.

1923-1929 dönemi çalı ma ya amını etkileyen kanunlar bakımından fazla önem te kil etmez. Bunun ba lıca nedeni liberal ekonomiyi canlandırmayı hedef alan

⁸⁵Murat Özler, “Türkiye’de Milli Mücadele ve Tek Partili Cumhuriyet Döneminde Sosyal Mevzuatın Geli imi”, **İstanbul Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Sayı 20, Mart 1999, s. 89.

⁸⁶Suna Kili, A. ref Gözübüyük, **Türk Anayasa Metinleri**, T. .B. yay., İstanbul, 2000, s.135.

⁸⁷ **1924 Anayasası**, Kanun No: 4695, Kabul Tarihi: 10.1.1945 (RG. 15.01.1945/5905)

devlet, çalı ma hayatı etkileyen kanunları fazla önem vermemesinden kaynaklanmaktadır.⁸⁸

1.5.4. Cumhuriyet Sonrası Dönem

1930 yılında yürürlü e giren 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile çalı ana i yerinde sa lık hizmeti sa lanması ve i yeri hekimli i konularında önemli düzenlemeler yapılmı tır. Özellikle dönemin ciddi sorunlarından biri olan kadın ve çocukların çalı tırılması ile ilgili içerdi i maddeler, halkın sa lı ının korunması yanında çalı anların sa lı ının korunması için de temel sayılabilecek nitelikte maddeler içermektedir.

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 7. bölümü olan çiler Hıfzıssıhhası'nın 173. maddesi; "On iki ya ından a a ı bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseseleriyle maden i lerinde amele ve çırak olarak istihdamı memnudur." ifadesini ta ır. Yani, kanuna göre on iki ya ile on altı arasında bulunan kız ve erkek çocuklar günde azami sekiz saatten fazla çalı tırılmaz.

Yine Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 180. maddesi de; devamlı olarak en az elli i çi çalı tıran bütün i sahiplerine, i çilerinin sa lık durumlarının kontrolü için sa lık personeli istihdamını ve hastaların tedavisini mecbur kılar. Ayrıca, kaza tehlikesi yüksek i lerde sa lık personelinin sürekli bulundurulmasını gerekli görmektedir. Yüzden be yüze kadar çalı an sayısına sahip i yerleri ise revir bulundurmak zorundadır. Be yüzden yukarı çalı an sayısına sahip i yerleri ise yüz ki iye bir yatak hesabıyla hastane açmakla yükümlüdürler.⁸⁹

Türkiye'deki çalı ma hayatı, Sa lı ı ve Güvenli i alanında küresel referans sayılan yasal düzenlemelere sahip ILO te kilatına giri ten olumlu etkilemi tir. Türkiye'nin 9 Temmuz 1932 tarihinde Milletler Cemiyeti'ne üyeli i ile ba layan ILO üyeli i ülkedeki çalı ma ili kilerine uluslararası standartlar kazandırmı ve bu

⁸⁸ Deniz, **a.g.e.**, s. 140.

⁸⁹ Resmi Gazete, 6 Mayıs 1930, (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/1489.pdf>, Eri im Tarihi: 3 A ustos 2011

standartlar 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı Kanunu'ndaki maddelere de yansımasıdır.⁹⁰

8 Haziran 1936 tarihinde kabul edilen ve 16 Haziran 1937 tarihinde yürürlüğe girerek 1967 yılına kadar uygulamada kalan 3008 sayılı Kanunu Türk çalı ma hayatının ilk kapsamlı kanuni düzenlemesidir. Sözle mesini yasal güvence altına alan bu kanun ile sosyal güvence dü üncesinin de temeli atılmıştır. “Bu kanun, i çilerin ücret ve çalı ma süresi bakımından durumların iyile tirmiş , i yerinde gerekli emniyet ve sa lık tedbirlerinin alınması nizamlamış , çocuk ve kadın i çileri koruyucu hükümler getirmiş , i çilerin i yerinden keyfi olarak çıkarılmasını önleyici kaideler koymuş ve sosyal sigortalar konulmasını emretmiştir.”⁹¹ Dönemin devletçi kalkınma politikaları çıkarılan Kanunu'na da yansıması ve kanun ile yasaklanan grev ve lokavt konusunda çıkan anla mazlıkların devlet tarafından çözümlenmesi yoluna gidilmiştir.

Bu kanun ile geniş i gören kitle için bir takım sosyal güvenlik ilkeleri getirilmiştir ve bu kanuna dayanılarak, ayrıntılı ve teknik nitelikte birçok tüzük yürürlüğe konmuştur.⁹²

- Fazla Saatlerle Çalı ma Nizamnamesi (27.10.1930 tarih 2/12245 sayılı)
- Günde Ancak Sekiz Saat veya Daha Az Çalı lması cap Eden ler Hakkında Nizamname (06.11.1940 tarih ve 2/14637 sayılı)
- çilerin Sa lı nı Koruma ve Emniyeti Nizamnamesi (05.02.1941 tarih ve 2/15156 sayılı)
- Müddetleri Nizamnamesi (11.10.1943 tarih ve 2/20738 sayılı)

⁹⁰ Deniz, a.g.e., s. 146.

⁹¹ Kemal Ö zman, **931 Sayılı Yeni Kanunun Özellikleri**, XXXIII, Sulhi Garan Yay, İstanbul, 1968, s. 2.

⁹² Ayhan Yüksel, “ Sa lı ı ve Güvenli inde Tarafların Bilgi, Tutum ve Davranış ları ”, Gazi Üniversitesi Sa lık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2001, s.14.

• A ır ve Tehlikeli ler Tüzü ü (22.07.1948 tarih ve 3/7896 sayılı)

• Parlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalı ılan yerlerinde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük (12.08.1952 tarih ve 3/15556 sayılı)

• Maden letmelerinde Alınacak Emniyet Tedbirleri Hakkında Tüzük (28.05.1953 tarih ve 4/992 sayılı)

Çok partili döneme geçi ile yumu ayan devletçi yakla ım ve 2. Dünya Sava ı sonrası güçlenen sosyal güvenlik ihtiyacı, yasal düzenlemelerin içeri ini direkt etkilemi tir.

28.01.1946 tarihinde 4841 sayılı Çalı ma Bakanlı ının Kurulu ve Görevleri Hakkında Kanun ile Çalı ma Bakanlı ı kurulmu tur. 09.07.1945 tarihinde 4792 sayılı yasaya dayanılarak ı ç i Sigortaları Kurumu kurulmu tur. Öte yandan 4772 sayılı yasa ile 27.06.1945 tarihinde Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu yürürlü e konmu tur. 81 sayılı Uluslararası Çalı ma Sözleşmesi'nin 9. maddesinin onanmasına dair 13 Aralık 1950 tarihinde 5690 sayılı Kanun'un yürürlü e girmesi ile i yerlerinde i sa lı ı ve güvenli i yönünden denetim yapmak, çalı ma ya amını düzene koymak, yol gösterici uyarılarda bulunmak üzere hekim, kimyager ve mühendis gibi teknik elemanların görevlendirilmesi ile ilgili 174 Sayılı Yerlerinin Güvenli i ve Sa lı ı Yönünden Denetlenmesine dair Kanun çıkarılmı tir.⁹³

De i en çalı ma ili kileri ihtiyaçlarına yanıt veremez hale gelen 3008 sayılı Kanunu yerine 1967 yılında 391 sayılı Kanunu çıkarılmı tir. Anayasa Mahkemesince usul yönünden iptaline kadar yürürlükte olan 931 sayılı Kanunu'nun yerine 1971 yılında 1475 sayılı Kanunu getirilmi tir.

⁹³ Gürbüz Yılmaz, a.g.e., s. 20.

1475 sayılı K'nın 74. maddesi sa lık ve güvenlik ile ilgili tüzüklerin hazırlanmasını öngörmü tür. Yasanın bu maddesine göre çıkarılan ba lıca tüzükler unlardır:⁹⁴

- İçi Sa lı ı ve Güvenli i Tüzü ü
- Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalı lan larda ve yerlerinde Alınacak Güvenlik Tedbirleri Hakkında Tüzük
- Yapı larında Alınacak İçi Sa lı ı ve Güvenli i Tedbirleri Tüzü ü
- Maden ve Ta Ocakları letmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İçi Sa lı ı ve Güvenli i Önlemlerine li kin Tüzük

1968 yılında çıkarılan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu esasen 1945 yılından beri kısım kısım çıkarılan içi sigortaları kanunlarının tek kanunda toplanması çalı masıdır.⁹⁵ Kanun, i kazalarıyla meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, ya lılık ve ölüm hallerinde yapılacak yardım ve ödemeleri düzenlemi tir.

Aynı yıl içinde Uluslararası Çalı ma Örgütü' nün deste iyle, i kazası ve meslek hastalıklarının bilimsel olarak incelenmesi ve önlemler geli tirilmesi adına İçi Sa lı ı Güvenli i Enstitüsü kurulmu tur. Ankara ba ta olmak üzere çe itli illerde ara tırma merkezleri ve laboratuvarlar ile teknik destek hizmetleri sa lanmı tir.⁹⁶

⁹⁴ Gürbüz Yılmaz, **a.g.e.**, s. 21.

⁹⁵ O uzman, **a.g.e.**, s. 3.

⁹⁶ A.Gürhan Fikri, " İçi Sa lı ı ve Güvenli inde Yeni Dönem: ÇSGB'nin Kurumsal Yapısının Güçlendirilmesi, **Çalı ma Ortamı Dergisi**, 2007, (Çevrimiçi) http://calismaortami.fisek.org.tr/wp-content/uploads/calisma_ortami84.pdf, Eri im Tarihi: 3 A ustos 2011

1.5.5. Günümüz Sa lı ı ve Güvenli i Yasal Düzenlemeleri

12 Eylül 1980 Askeri Darbesi ile yönetimi devralan Türk Silahlı Kuvvetleri yeni hükümet ve yasama organları olu turarak 1982 Anayasası' nı hazırlamı ve halk oylaması ile yürürlü e koymu tur. Dönemin ko ulları göz önüne alarak hazırlanan anayasa ile sendikal faaliyetler, grev ve lokavt yasaklanmı tır.⁹⁷ Buna kar ın Anayasa'nın 2. maddesi ile tanımlanan sosyal devlet ve 60. maddesi ile anlatılan sosyal güvenlik hakkı, i sa lı ı ve güvenli ini de içeren bir sosyal güvence anlayı nı ifade etmektedir. Anayasadaki 17. Madde, 50. Madde ve 56. Madde de i sa lı ı ve güvenli i hakkının anayasal dayanaklarını olu turur.⁹⁸

32 yıl yürürlükte kalan 1475 sayılı Kanunu, dönü üm halindeki devlet anlayı ve de i en çalı ma ili kileri kar ısında yetersiz kalmı ve yerine 4857 sayılı Yasası getirilmi tir.

22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı Kanunu, Avrupa Birli i ile sürdürülen görü me sürecinin etkisinde, i sa lı ı güvenli inde yenilikçi bir dönemin örne i olmu tur. Avrupa Birli i'nin ba ta "Müktesebat (Acquie)" olmaz üzere, onu izleyen "Türkiye'de Sa lı ı Güvenli i'nin yile tirilmesi ve SGÜM'ün Güçlendirilmesi (ISAG)" projesi aracılı ıyla Bakanlı ı etkilemesine olanak verilmesi, bu yeniliklerin ana teması olmu tur.⁹⁹

Avrupa Birli inde, Avrupa Toplulu u Sosyal Bildirgesi çerçevesinde uygulanan en önemli sosyal politikalardan biri de çalı anların sa lık ve güvenli inin korunmasıyla, ya ama ve çalı ma ko ullarının iyile tirilmesidir. Avrupa Sosyal artı'nın 1. bölümünün 3. maddesinde "Tüm çalı anların güvenli ve sa lıklı çalı ma

⁹⁷ Nuri Çelik, **Hukuku Dersleri**, Yenilenmi 22. Bası., Beta Basım A. ., Eylül 2009, s. 12.

⁹⁸ Z.Gönül Balkır, Sa lı ı ve Güvenli i Hakkının Korunması: verenin Sa lı ı ve Güvenli i Organizasyonu, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Ocak 2012, s. 61.

⁹⁹ Fi ek, **a.g.e.**

ko ullarına sahip olmak hakkı vardır.” ekleinde yapılan düzenlemesiyle bu amaç açıkça ifade edilmi tir.¹⁰⁰

4857 sayılı Kanunu'nun 5. Kısımındaki Sa lı ı ve Güvenli i' ne dair hükümlerden 77. maddeye göre, i verenlere i sa lı ı ve güvenli i konusunda i çilerini bilgilendirme ve e itim gibi iki önemli yükümlülük getirilmi ve yapılacak olan e itimin Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenece i hüküm altına alınmı tır. Bu çerçevede hazırlanan yönetmelik 07.04.2004 tarihli ve 25426 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlü e girmi tir.

78. maddeye göre, koruyucu ve önleyici uygulamalar için uyulması gereken kuralları düzenleyen tüzüklerin ve yönetmeliklerin çıkarılması gerekti ini ifade eder. Bu madde ayrıca ÇSGB'nin yetkilendirici ve denetleyici yönüne de vurgu yapar.¹⁰¹

4857 sayılı Kanunu'nun 78. maddesi a a ıda verilmi tir.

Çalı ma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı , Sa lık Bakanlığı 'nın görü ünü alarak i yerlerinde i sa lı ı ve güvenli i önlemlerinin alınması, makineler, tesisat, araç ve gereçler ile kullanılan maddeler sebebiyle ortaya çıkabilecek i kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, ya , cinsiyet ve özel durumları sebebiyle korunması gereken ki iler için çalı ma artlarının düzenlenmesi amacıyla tüzük ve yönetmelikler çıkarır.¹⁰²

Ayrıca bu Kanuna tabi i yerlerinde, i çi sayısı, geni lik, yapılan i , i in özellikleri, a ırlık ve tehlikesi bakımından hangi i yerleri için kurulmaya ba lamadan önce planların Çalı ma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yetkili te kilatına gösterilerek kurma izni alınaca ı bu i yerleri kurulduktan sonra yine aynı makama ba vurularak i letme belgesi alınması gerekece i, Sa lık Bakanlığı'nın görü ü

¹⁰⁰ Balkır, a.g.e., s. 61.

¹⁰¹ Erhan Batur, “ Sa lı ı ve Güvenli inde Geli meler”, **veren Dergisi**, Nisan, 2004.

¹⁰² **Kanunu**, Kanun No: 4857, Kabul Tarihi: 22.5.2003 (RG. 10.06.2003/25134)

alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir.”¹⁰³

4857 sayılı Kanunun getirdiği bir diğer yenilik ise 82. maddede ifadesini bulmuştur. Bu madde ile en az elli işçi çalıştıran işverenlere mühendis veya teknik eleman bulundurma zorunluluğu getirilmiştir ve 20.01.2004 tarih ve 25352 Resmî Gazetede yayımlanan “ Güvenli İş ile İlgili Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” ile temel esaslar belirlenmiştir.¹⁰⁴

Yayımlanan yönetmelikler, AB Uyum Süreci’nde AB Mevzuatı dikkate alınarak geliştirilen Türkiye Ulusal Programı doğrultusunda hazırlanmıştır. Türkiye Ulusal Programı içinde 2003-2004 yılları arasında AB’nin konuyla ilgili yönergeleri doğrultusunda yönetmelikler çıkarılmasına karar verilmiştir. Bu bağlamda ilgili AB mevzuatına uyum çerçevesinde yayımlanmış olan Sağlık ve Güvenlik alanındaki yönetmelikler şunlardır:¹⁰⁵

- Yerli Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik
- İşletme Belgesi Hakkında Yönetmelik
- Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği (Danıştay 10. Dairesi’nin 16.5.2006 tarih, 2004/1942 Esas ve 2006/3007 Karar sayılı kararıyla iptal edilmiştir)
- Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik

¹⁰³ A.e.

¹⁰⁴ Batur, a.g.e.

¹⁰⁵ Asuman Durdu, “ İşçi Sağlık ve Güvenliği Düzenlemeleri ile İlgili İşçilerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006.

- Gürültü Yönetmeli i
- Titre im Yönetmeli i
- Yapı lerinde Sa lık ve Güvenlik Yönetmeli i
- Güvenlik ve Sa lık aretleri Yönetmeli i
- Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik
- Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sa lık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
- Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sa lık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
- Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sa lık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelikte De i iklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (2005)
- Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sa lık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelikte De i iklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (2008)
- Asbestle Çalışmalarda Sa lık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
- Asbestle Çalışmalarda Sa lık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmeli in 24. Maddesinin De i tirilmesine li kin Yönetmelik
- yeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sa lık ve Güvenlik Önlemlerine li kin Yönetmelik
- Ekipmanlarının Kullanımında Sa lık ve Güvenlik artları Yönetmeli i

• Kişisel Koruyucu Donanımların Yerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik

• Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği

• Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Kuralları Yönetmeliği

• Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kuralları Yönetmeliği

• İş Yerlerinde İşin Durdurulmasına veya İş Yerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik

• Sağlık ve Güvenliği Kuralları Hakkında Yönetmelik

• Çalışanların Sağlık ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

• Geçici veya Belirli Süreli İşlerde Sağlık ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik

• Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik

• Aşırı ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği

• Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Kurallarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik

Ayrıca, iş yerlerinin daha sağlıklı, güvenli ve verimli hale getirecek bilgiyi sağlamayı amaçlayan bir AB kuruluşu olan Avrupa Sağlık ve Güvenliği Ajansı (OSHA) ile iş birliği yaparak ortak birçok çalışma imza atmaktadır.

Bunun yanı sıra Türkiye, sözleşme ve tavsiye kararları ile tüm dünyada ortak asgari çalışma koşullarını belirleyen ILO'ya üyeliğinin başladığı tarihten günümüze kadar çok sayıda sözleşme onaylamıştır.

ÇSGB Sağlık ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan “Ulusal Sağlık ve Güvenliği Sistemi” başlıklı taslak raporda yer verilen “Avrupa Birliği sağlık ve güvenliği kavramı göz önüne alındığında, sağlık ve güvenliği faaliyetlerine doğrudan ve dolaylı katılan ve sağlık ve güvenliği sisteminde tanımlanan kurum ve kuruluşların iletişim, eğitim, politikalar planlama ve organizasyon konularında da mıklık içinde buldukları ve birbirini tamamlayan, katkı sağlayan ve destekleyen bir yapının mevcut olmadığı görülmektedir,” tespitinden de anlaşılacağı üzere, teknik ve ayrıntılı sağlık ve güvenliği önlemlerinin katı kanun hükümleri olarak birincil düzenlemelerde yer almadığı ve teknik gelişmelere uyum sağlayabilecek, hukuki açıdan kolaylıkla değiştirilebilmeleri amacıyla yönetmeliklerde ve diğer alt düzenlemelerde yer almasına imkan veren, da mıklıktan kurtarılarak tutarlı, sistematik ve tüm tarafların hak, yükümlülük ve sorumluluklarını örenebilecekleri bir mevzuat düzenine kavuşturulmuş yapıda bir kanuna ihtiyaç duyulmuştur.¹⁰⁶

30 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6131 sayılı Sağlık ve Güvenliği Kanunu'nda, sendikaların ve meslek birliklerinin de katılımını sağlayan Ulusal Sağlık ve Güvenliği Konseyi kurulması, ülkede Sağlık ve Güvenliği genel bilinç düzeyini yükseltmek amacıyla resmi ve özel yayın kuruluşları aracılığıyla aylık yayınların yapılması, işverene risk değerlendirilmesi ve denetime ortaklık yükümlülüğünün getirilmesi, tehlikeli çalışma koşulları gerekçesiyle çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkı tanınması ve yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde işverene caydırıcı nitelikte idari para cezası uygulanması ekinde düzenlemeler mevcuttur.¹⁰⁷

¹⁰⁶ Smail Gültekin, “SG Kanunu'nun Getirdikleri”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Sağlık ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, 8-10 Mayıs SG Seminerleri, Mayıs 2012

¹⁰⁷ Ersin Umdü, “Sağlık ve Güvenliği Tasarısı yasala mı cezalar aır!”, **Vatan Gazetesi**, (Çevrimiçi) <http://haber.gazetevatan.com/is-sagligi-ve-guvenligi-tasarisi-yasalasti-cezalar-agir/459920/4/Haber>, 23 Haziran 2012

Müstakil mevzuat olarak hazırlanan yürürlükteki Sağlık ve Güvenlik Kanunu ile tarafların hak ve yükümlülükleri daha düzenli biçimde belirtilmiş ve çalışma hayatına bilinçli katılımları sağlanmaya çalışılmıştır.

Bu bölümde, ilk olarak iş sağlığı ve güvenliği alanındaki temel kavramlar tanımlanmış, alanının ortaya çıkış sebepleri ve tarihsel gelişimi anlatılarak konunun bireysel, örgütsel, toplumsal ve küresel önemi vurgulanmıştır. Son olarak, ülkemizdeki önemli yasal düzenlemeler sıralanmış ve güncel mevzuata ilişkin bilgiler verilmiştir.

K NC BÖLÜM

GÜVENL K KL M

2.1. Güvenlik klimi ile li kili Kavramlar

Güvenlik iklimi; kültür, örgüt kültürü, örgüt iklimi gibi bazı di er kavramlar ile yakın anlam ili kisi içerisinde. Dolayısıyla, bu bölümde öncelikle, güvenlik iklimi kavramı ile aynı teorik çerçevede yer alan di er kavram ve üst sistemlerin tanımlarına yer verilmekte ve daha sonra güvenlik iklimine odaklanılmaktadır.

2.1.1. Örgüt

Örgüt kavramına ili kin çok sayıda farklı tanım mevcuttur. Literatürdeki genel kabul görmü bazı tanımlar öyledir:

Önal'a göre örgüt, "belli amaçlara ula mak için bir insan grubunun çabalarını düzenle tirmeye yarayan belirli yapı, kural ve süreçlerin bütünüdür."¹⁰⁸ Bernard'ın tanımında ise örgüt, "iki veya daha fazla bireyin bilinçli olarak koordine edilmi etkinliklerinin veya güçlerinin bir sistemi"¹⁰⁹ eklindedir. En yaygın kullanılan ise, Schein'in "i ve i bölümü yapılarak, bir otorite ve sorumluluk hiyerar isi içinde, ortak amaç ya da amacın gerçekleştirilmesi için bir araya gelen insanların, gerçekleştirildikleri faaliyetlerinin ussal e güdümü"¹¹⁰ tanımıdır.

2.1.2. Kültür

Üzerinde uzla ılımlı bir tanıma sahip olmayan ve Fransız sanatçı Voltaire tarafından "insan zekasının olu umu, geli imi, geli tirilmesi ve yüceltilmesi" olarak

¹⁰⁸ Güngör Önal, **letme Yönetimi ve Organizasyonu**, Türkmen Kitabevi, stanbul,1998,s.51.

¹⁰⁹ C. Barnard, **The Functions of Executive**. Cambridge:Harward University Press, 1994

¹¹⁰ E.H. Schein, **Organizational Psychology**, New Jersey, Prentice-Hall Inc., 1970

tanımlanan kültür kavramı, insanların tüm yaratıcı etkinliklerini ve bu etkinlikler esnasında ortaya çıkan değer yargılarını kapsar.¹¹¹

Latince kökeni olan ‘culture’ kelimesi Türkçe’de ‘ekip biçmek’ olarak karılıklı bulmaktadır. Tarımsal anlamda ekip biçmek, toprağı işlemek ve ürün yetiştirmek anlamına gelir.

Sosyal antropolog Edward Burnett Taylor’un yaptığı genel tanıma göre kültür, “bireyin toplumun bir üyesi olarak kazandığı bilgi, inanç, sanat, ahlak, hukuk, örf ve adetler ve yetenek ve alışkanlıkları kapsayan karmaşık bir bütündür.”¹¹² Yani, bireyin içinde bulunduğu toplum ile ilişkisini şekillendiren bir etkileşim sistemi olarak tanımlanabilir.

Ülkemizde kültürü sistemli olarak ilk tanımlayan Ziya Gökalp’tir. Gökalp kültürü, bir topluma ait sanat, din gelenekleri ve adetler olarak tanımlamış ve kültürün milli olduğunu ileri sürmüştür.¹¹³ Bu yönüyle kültür, birleştirici ve bir arada tutucu özelliklere sahiptir.

Toplumun ortak davranış kalıpları ve alışkanlıkları olan kültür, bazı özelliklere sahiptir. Kültür denildiğinde neyin anlaşılması gerektiği konusunda bir senteze varabilmek için bilimsel ve evrensel nitelikte olan bu özelliklerin bilinmesi önem arz etmektedir. Bu özellikler aşağıdaki gibi sıralanabilir¹¹⁴

- Kültür, bir toplumun yaygın biçimidir.
- Kültür, öğrenilmiş davranışlar topluluğudur.

¹¹¹ Selen Doğan, “İnsan Kaynakları Potansiyelini Arttırmada İşletmeleri Etkinleştirme ve Götüren Yol: Örgüt Kültürü”, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, **Amme İdaresi Dergisi**, 30/4, Aralık, 1997, s. 53-74

¹¹² Anıl Çeçen, “Kültür Yönetimi”, **Amme İdaresi Dergisi**, TODA E Yay., Cilt:18, Sayı:2, Haziran 1985, s.115.

¹¹³ M. Ferit İmrek v.d., **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2001, s. 27-28.

¹¹⁴ Ali Şahin, “Örgüt Kültürü-Yönetim Üzerine ve Yönetimsel Etkinlik”, **Maliye Dergisi**, Temmuz-Aralık, Sayı 159, 2010, s. 21-35

- Kültür, toplumun üyelerince paylaşılmaktadır.

• Kültürel değerler, durgun olduğu kadar da devamlıdır, çağın ihtiyaçlarına göre değişmektedir.

- Kültür, sosyal bir mirastır.

- Kültür, gereksinimleri karşılayıcı ve doyum sağlayıcıdır.

- Kültür, belli bir tarihe sahiptir ve süreklidir.

- Kültür, bütüncü bir özelliğe sahiptir.

2.1.3. Örgüt Kültürü

Değişim ve gelişimin hızlı ve sürekli yaşandığı rekabet ortamında uyumlu ve yerleşik kalabilmek adına önem taşıyan kavramlardan biri de örgüt kültürüdür.

Kavram literatürde ‘Firma Kültürü’, ‘Örgüt Kültürü’ ya da ‘İletme Kültürü’ olarak da adlandırılmaktadır.¹¹⁵

Toplumların olduğu gibi örgütlerin de yeni elemanlarına aktarılabilecek ortak düşünce ve duygu kalıpları, kısacası bir kültürel kalıtımları vardır.¹¹⁶

Örgüt kültürü, Amerikan şirketlerin, dünya pazarında ve özellikle Japon şirketler arasında rekabet gücünü yitirmeye başlamasıyla, kültürel farklılıkların

¹¹⁵ Cemile Gürçay. “İletmelerde Örgüt Kültürü Faktörlerinin Farklı Boyutlarda Oluşmasında Sektörel Farklılığın Etkisi: Hizmet ve Sınai Sektörlerindeki Yöneticiler Üzerinde Yapılan Bir Araştırma Sonucu”, (Çevrimiçi) www.isguc.org/cgurcay1.htm, 20 Eylül 2004

¹¹⁶ Muharrem Varol, “Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt: XLIV, Sayı: 1-2, Ocak-Haziran 1989, s. 196.

irket ba arısı üzerindeki etkilerini ara tırmaya ihtiyaç duymaları sonucu dikkatleri toplamaya ba lamı tır.¹¹⁷

Wilkins ve Ouchi'nin örgüt kültüründe kavramsalla maya önemli katkıda bulunan ve Japon yönetim anlayı ının Amerikan irketlerine nasıl uyarlanaca mı ortaya koyarak geli tirdi i 'Z Kuramı'nda, verimlilik ile güçlü kültür arasındaki ili ki açıklanmaya çalı ılmı tır.

Örgüt kültürlerinin olu masında, üyelerinin uzun süreli birlikteli inin önemi, kurumsal alt kültürlerin mevcut olmaması halinde üyeler arasındaki etkile imin kesintisiz ve pozitif olaca ı vurgulanmı tır.¹¹⁸ Örgütteki alt kültürler, de er ve inançların temsil gücünü ve benimsenme oranını etkiler. Örgüt kültürünün bütünselli i ve güçlü kalabilmesi, çalı anların hakim kültürü ortak biçimde benimsemesi ile mümkündür.

Japon yönetim anlayı mı yansıtan Z (De i tirilmi Amerikan) tipi örgütlerin, insana de er veren, i birli ini öne çıkaran, "biz" anlayı ma sahip kolektivist örgüt kültürüne sahip oldu unu belirtmektedir.¹¹⁹

Kültürün, ulusal faktörlerden beslenen ve örgütleri karakterize eden bir davranı ve dü ünçe sistemi olu turdu u görülmektedir. Wilkins ve Ouchi'nin çalı ması, ulusal kültür sistemini örgütsel farklılıklara indirgemi ve rekabet kabiliyeti için Amerikan irketlerine model olarak sunulmu tur.

¹¹⁷ Bayram Alamur, "Örgüt Kültürü ve Örgütsel Ba lılık Arasındaki li kinin ncelenmesi: Anadolu Üniversitesi ktisadi ve dari Bilimler Fakültesi'nde Bir Uygulama" Yayınlanmamı Yüksek Lisans Tezi, Eski ehir, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005

¹¹⁸ Mehmet i man, **Örgütler ve Kültürler**, Ankara Pegem Yayıncılık, 2002,

¹¹⁹ Ramazan Erdem, "Örgüt Kültürü Tipleri le Örgütsel Ba lılık Arasındaki li ki", **Eski ehir Osmangazi Üniversitesi BF Dergisi**, 2007, 2(2) s. 63-79.

| Japonya | Amerika |
|------------------------------------|---|
| Bağımlılık | Bağımsızlık |
| Toplumculuk | Bireycilik |
| Öznellik | Nesnellik |
| İşbirliği | İşbölümü |
| Grup sorumluluğu | Bireysel sorumluluk |
| Takım/Grup ödülü | Bireysel ödüllendirme |
| Kıdeme dayalı ücret ve yavaş terfi | Performansa dayalı ücret ve hızlı terfi |
| Ömür boyu istihdam ve iş güvenliği | Hızlı işgücü devri |
| Grup performansına önem verme | Bireysel performansına önem verme |

ekil 6: Yönetim Açısından Japon Kültürü ile ABD Kültürünün Karşılaştırılması¹²⁰

Taylorizm sonrası dönemde Western Electric şirketinin çevre koşulları ve üretim verimi arasındaki ilişkiyi incelemek için Harvard Business School'dan tanınmış bilim adamı Elton Mayo'yu görevlendirmesi, örgüt kültürü adına yapılan sistemli çalışmaların başlangıcı olarak görülmektedir.¹²¹

Örgüt kültürü ile ilgili birçok farklı tanım vardır. Schein'e göre örgüt kültürü; bir grubun, içsel bir çevreyi sürdürebilmek ve dış problemlerle başa çıkmak için geliştirdiği, davranışsal, bilişsel ve duygusal öğeleri olan bir öğrenme süreci ile oluşur.¹²² Başka bir ifade ile örgüt kültürü, örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını şekillendiren hakim değer ve inançlardır.¹²³

Örgüt kültürünün literatürde yakın anlamlı fakat değişik tanımları mevcuttur. Bu tanımlardan tablo ile verilmiştir.

¹²⁰ DiMaggio ve Powell, *a.g.e.*, s. 47-52

¹²¹ M.Y. Yahyağıl, "Denison Örgüt Kültürü Ölçme Aracının Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması: Ampirik Bir Uygulama", *Yönetim*, Yıl:15, Sayı:47, Ocak 2004, s. 2.

¹²² Schein, *a.g.e.*, s. 9.

¹²³ Nezahat Güçlü, "Örgüt Kültürü" Kırgızistan Manas Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı.6, 2003, s. 148.

Tablo 3: Örgüt Kültürü Tanımları

| | |
|--|------------------------------|
| Paylaşılan değer, inanç, norm ve semboller sistemi | (Louis, 1981) |
| Örgüt üyeleri tarafından paylaşılan inançlar ve beklenti örüntüleri | (Schwartz ve Davis, 1981) |
| Bir davranış düzenleyicisi, örgütte yapılan bir şeyin yapılış biçimi | (Deal ve Kennedy, 1982) |
| Örgüt üyelerince paylaşılan inanç ve değerler | (Sathe, 1983) |
| Değer, norm ve ideolojileri içeren bir anlamlar şebekesi | (Trice ve Beyer, 1984) |
| Paylaşılan anlamlar bütünü | (Moore, 1985) |
| Örgüt üyelerince paylaşılan algılar, anlamlar, inançlar ve değerler | (Smircich, 1985) |
| Sembol, dil, ideoloji, tören ve efsaneleri içeren kavramlar bütünü | (Knights ve Willmott, 1987) |
| Örgüt üyelerince paylaşılan değer ve ideolojiler | (Arogyaswamy Ve Byles, 1987) |
| Paylaşılan anlam ve semboller sistemi | (Robbins, 1988) |
| Normlar, inançlar, değerler ve anlamlı semboller bütünü | (Singh, 1990) |

Kaynak: i man, 2002

Kullanım alanına ve amacına göre de i kenlik gösteren bir kavram olan ‘kültür’, örgütsel anlamda, ta ıdı ı nitelikler açısından tanımlanabilir. Hofstede, geçmi teki çalı malarda ayırık olarak belirtilen organizasyonlardaki kültür karakteristiklerinin tek bir tanımda toplanılmadı mını ifade etmiştir.¹²⁴ Tanımı üzerinde bir görüş birli i olmamasına rağmen ço u yazar örgüt kültürünün a a ıdaki yapısal nitelikleri konusunda görüş birli i içindedir:

- Bütüncül olması,
- Tarihsel niteli i,
- Antropolojik konularla ilgisi
- Toplumsal yapısı,
- Esnekli i
- De i iminin zorlu u

¹²⁴ G. Hofstede v.d., “Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases”, **Administrative Science Quarterly**, 1990, s. 286-316

Her örgütte zamanla geli en inançlar, simgeler, adetler, efsaneler ve uygulamalar söz konusudur. Güçlü örgüt kültürüne sahip olan kurumlarda ya da kurulu larda çalı anların nasıl davranması gerekti ini belirten davranı sal parametreler bulunur.¹²⁵

Örgüt kültürünün çalı an davranı ı üzerinde biçimlendirici ve yönlendirici etki sahibi oldu u anla ılmaktadır.

Örgütün bütünlü üne vurgu yapan ba ka bir yakla ıma göre çalı anın örgüt ile bütünlük ili kisi üzerinden tanımlama yapılmı tır. Smircich'e göre kültür çe itli önemli fonksiyonları yerine getiren ve payla ılan anahtar de er ve inanı lar olarak algılanabilir.¹²⁶

İlk olarak örgüt aidiyet ve ba lılık açısından bir kimlik duygusu kazandırır. Ayrıca, bireyin kendisinden daha büyük bir eyin parçası oldu unu dü ünmesini sa lar. Bu ba lamda, kültür sosyal sistemin dengesini güçlendirir. Son olarak, davranı ları yönlendiren ve ekillendiren bir rasyonelle tirme servisi olarak i ler.¹²⁷

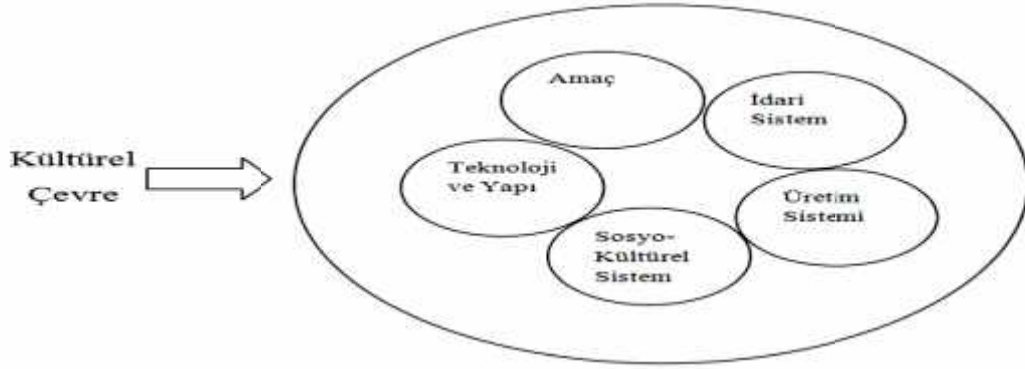
Etkile imde bulundu u dı çevreyi de kapsayan ba ka tanımda Gareth, örgüt kültürünü, örgüt üyelerinin birbirleri ve aynı zamanda satıcılar, mü teriler ve i letmenin dı ındaki tüm insanlarla ili kilerini kontrol eden, örgütte payla ılan de erler olarak tanımlamı tır.¹²⁸

¹²⁵ E. Eren, **İletmelerde Stratejik Yönetim ve İletme Politikası**, Der Yayınları, İstanbul, 1997, s. 376

¹²⁶ Linda Smircich, "Concepts of culture and organizational analysis", **Administrative Science Quarterly**, 28, 1983, s. 339–358.

¹²⁷ Aslı Ya murlu, "Örgüt Kültürü: Tanımlar ve Yakla ımlar", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 52 (1–4), 1997, 717–724.

¹²⁸ Gareth R. Jones, **Organizational Theory, Design, and Change: Text and Cases**, Addison-Wesley Publishing Company Inc. World Students Series, 1995, s. 168.



ekil 7: Kültürün Örgüt De erlerini ekillendirme¹²⁹

2.1.3.1. Örgüt Kültürünün Olu umu

Örgüt kültürü, ba ka biçimlerde de meydana gelebilmesine ra men olu um süreci genelde u adımlarını izler;¹³⁰

- İlk a amada, tek bir ki i yani örgütün kurucusu yeni bir giri im fikrine sahiptir.
- İkinci a amada, kurucu, kendisiyle ortak görü e ve vizyona sahip bir veya birden fazla ki i ile anahtar role sahip bir grup olu turur ve ortaya atılan giri im fikrinin riskleri, gerektirdi i zaman, para ve enerji hakkında de erlendirme yapılır, fikrin iyi ve uygulanabilir oldu una karar verilir.
- Üçüncü a amada, kurucunun olu turdu u grup patent ve fon temini, arazi ve bina bulunması gibi çalı malara ba lar.
- Son a amada ise örgüte, belirlenen amaç do rultusunda örgüte dahil edilen yeni üyelerle, örgüt kültürü için ortak bir tarihin temelleri atılır.

¹²⁹ Can v.d., **Örgütsel Davranı** , Arıkan Basım, 2006, s. 424.

¹³⁰ Fred Luthans, **Organizational Behavior: An Evidence Based Approach**, 12th. Edition, McGraw-Hill, 2011, s. 75.

Örgütün sahip olduğu sematik ve kültürel sistem dışı çevrenin kültürel ve biçimsel özellikleri ile uyumlu olmalıdır. Örgütün kurucuları, liderleri, örgütün yapı, yapılanı ve örgüt üyelerinin özellikleri iç çevre faktörleridir. Örgütün içinde bulunduğu sektörel ve toplumsal özellikler ise dış çevre faktörleri olarak kültürel yapıyı etkiler.¹³¹

Örgütte değişen liderler ve artan üye sayısı ile oluşan farklı fikirler ve anlayışlar kültüre eklenir ve yeni bir kültürel harman elde edilir. Dolayısıyla; kültür değişimi üyelerin deneyimleri ve yeni gelen üyelerle yakından ilişkilidir. Yeni üyelerle örgüte taşıyan farklılıklar ve mevcut kültürün bu üyelere aktarılması kültürel iletişimin örneği olarak gösterilebilir.¹³²

Genel olarak, aynı amaç etrafında bir araya gelmiş bireylerin bir aradalığını devamlı kılmaya yarayan ortak tutum ve davranışlar bütünü olarak özetlenebilecek örgüt kültürü, çeşitli araştırmacılar tarafından kültürün farklı biçimlerde sınıflandırılmıştır.¹³³

2.1.3.2. Örgüt Kültürünün Bileşenleri

Örgüt kültürünün temel öğeleri değerler, normlar ve varsayımlardır. Diğer yandan, örgüt kültürünün görülebilen ifade biçimleri arasında; dil, kahramanlar, semboller, ritüeller, seremoniler, hikayeler ve mitler sayılabilir.¹³⁴

Örgüt kültürü, kültürün oluşturan unsurlar ve kültürün taşıyıcıları olarak iki bileşene sahiptir.¹³⁵

¹³¹ Hofstede v.d., **a.g.e.**

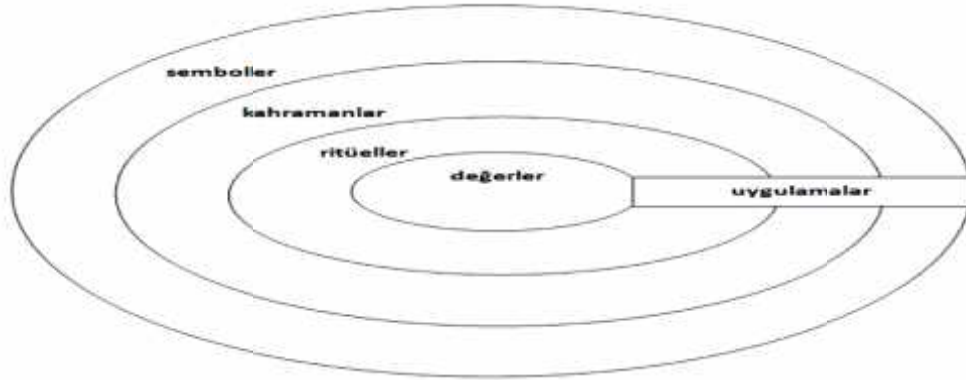
¹³² Gürsu Sezen Torun, “Örgüt Kültürünün Çalışan Bana Üzerindeki Etkisi:Turizm Sektöründe Bir Araştırma”, **Anahtar Dergisi**, Şubat 2012, s. 22.

¹³³ Nilnur Tandoğmuş, “Örgüt Kültürü ve Yönetişel Paradigmadaki Değişimle Gelişen Halkla İlişkilerin Yönetişel İlevi”, **İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Hakemli Dergisi**, Sayı 20, 2004

¹³⁴ Güçlü, **a.g.e.**, s. 150.

¹³⁵ Göksel A. Unutkan, “**İletişimlerin Yönetimi ve Örgüt Kültürü**”, Türkmen Kitabevi, İstanbul,1995.

2.1.3.2.1. Örgüt Kültürünün Unsurları



ekil 8: Örgütün Gösterimi: YüzeYden Derine¹³⁶

- De erler

Örgütlerin olu umunda belirleyici ve yönlendirici temel unsur olan de erler, ortak inanı , tutum ve davranı ların hem ortaya çıkmasını hem de devamlılı ı sa lar. De erler, toplum için oldu u gibi örgütler için de bir önem ve öncelikler sistemi olu turur. Örgütün iç dinamiklerini kontrol eden bir mekanizma olarak tanımlanabilecek de erler, kural koyucu niteli i ile iyi kötü ayrımıyla ilgili olup birey ya da grupların di er alternatifler arasında bilinçli olarak seçtikleri ideal ya da arzu edilen davranı kalıplarını belirler.¹³⁷

- Normlar

Normlar örgüt üyelerinin davranı larını standardize eden kurallardır. De erlerin uygulamaya geçi ini düzenleyen normlar yazılı olabildi i gibi açık biçimde tanımlanmamı da olabilmektedir.¹³⁸ Sosyal sistemi kurumsalla tıran ve

¹³⁶ Hofstede, 1990

¹³⁷ Alamur, **a.g.e.**, s. 40.

¹³⁸ John Schermerhorn v.d., **Organizational Behavior**, 11th Edition, International Student Version, John Wiley & Sons, Inc. 2011, s. 186.

güçlendiren ö eler olan normlar da de erler gibi örgütsel kültürün temel unsurlarındandır.¹³⁹

- Varsayımlar

Varsayımlar örgüt üyelerinin algı, dü ünçe, his ve davranı larını yönlendirerek, onların örgütsel ya ama ili kin ta ıdıkları do ru-yanlı , anlamlı-anlamsız, olanaklı-olanaksız gibi ön kabullerini olu turan tartı masız do rulardır.¹⁴⁰ Bu anlamıyla de erler ve de erlerin somut yansıması olan normlar ile bütünlük içinde olması beklenir. Varsayımlar, örgütün gerçekli i ve do ası, dı çevresi ve dı çevre ile ili kileri, zamanın ve bireyler arası ili kinin do al gerçekleri üzerine olabilmektedir. Yani, günlük dü ünçe ve eylemlere yön veren rehber niteli indedir.¹⁴¹

2.1.3.2.2. Örgüt Kültürünün Ta ıyıcıları

- Dil

Örgüt kültürünün hem sürdürülebilmesi hem yeni üyelere aktarılabilmesi için en önemli araç kültür dilidir. Toplumsal kültürün de yapı ta ı sayılan dil, örgütlerde hem ileti im kimli i hem de özgünlük sa layan önemli bir unsurdur.

Buna göre her örgütün kendine özgü olan dili içinde; argo ifadeler, deyimler, akalar mecazlar, metaforlar, sloganlar ve sözel semboller yer almaktadır.¹⁴² Üyelerin örgüte özel bu dili ö renmesi ile aidiyet duygusu güçlenir ve amaç ortaklı na dair sorumluluk bilinci geli ir.

¹³⁹ nayet Pehlivan, **Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik**, Ankara: Pegem A, 2001

¹⁴⁰ Z. Sabuncuo lu ve M. Tüz, **Örgütsel psikoloji**, Bursa: Alfa Aktüel Basım Yayım, 2005.

¹⁴¹ M. Alvesson ve S. Sveningsson: **Changing Organizational Culture: Cultural Change Work In Progress**, London and New York: Routledge, 2008, s. 37.

¹⁴² S. Y. Becerikli, “Örgüt Kültürü Olu umunda Örgüt ç i leti imin Rolü”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1999

- Kahramanlar

Kahramanlar, örgütün tarihi ile özdeşleşen, örgütün güncel ve geleceğe dair duruşunu idealize eden ölmüş veya hayattaki gerçek ya da hayali kimselerdir.

Örgüt kahramanları, ya antısı ve örgütteki başarıları ile çalışanlara rol modeli olur. Bu yönüyle motive edici özelliği söz konusudur. Ayrıca örgüt imajı açısından temsil gücü yüksek figürlerdir.¹⁴³

Örgüt içinde her üyenin kişisel performansını ve başarılarını örnek aldığı kişiler olan kahramanlar aynı zamanda ulaşılabilecek bir kişiliği de temsil ederler. Tüm üyeler kahraman olmayı sadece arzulamakla kalmayıp bir gün bu payeye ulaşabileceklerinin de bilincindedirler.¹⁴⁴

- Semboller

Semboller, örgütler için ortak anlam taşıyan kelime, resim, hareket ve objelerdir.¹⁴⁵

Örgüt kültürünü pekiştirmeye yardımcı olan maddesel semboller, alanların ve binaların tasarımı ve fiziksel görünümü, mobilyalar, yönetici giysileri, örgüt tarafından kullanılan logolar, ürün tasarımları, ambalajlar vb. sembollerdir. Bu semboller üyeler için önemli olduysa, üst yönetim tarafından arzulanan etik derecesini ve uygun olan davranış tarzlarını (risk alan, tutucu, otoriter, katılımcı, bireyci, sosyal vb.) aktarır.¹⁴⁶

¹⁴³ Alamur, **a.g.e.**, s. 45.

¹⁴⁴ Enver Özkalp ve Çiğdem Kirel, **Örgütsel Davranış**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2001, s. 212.

¹⁴⁵ Hofstede v.d., **a.g.e.**

¹⁴⁶ Halil Taş, “Yaratıcı Örgüt Kültürü ve Yönetimi”, İnönü Üniversitesi, Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, Malatya, 1995, s. 72.

Ritüeller, örgüt üyelerinin anlayışlarını ve davranışlarını etkilemek amacıyla düzenlenen standardize ve tekrar eden aktivitelerdir. Örnek olarak, Japon yönetici ve çalışanların, birlikte grup egzersizleri yaparak ve örgütün marşını söyleyerek iş gününe başlaması gösterilebilir.¹⁴⁷ Özellikle güçlü kültürlerde görülen ritüeller, kurumsal kimliğin ve baskın örgüt kültürünün en önemli göstergelerindedir.

- Seremoniler

Seremoniler, örgüt kültürüne ait önemli değerlerin ve normların anılarak pekiştirildiği özel olaylardır. Bu özel buluşmalarda örgüt kültürünün diğer unsurları olan kahramanlara ve sembollere vurgu yapılarak örgüt üyelerinin aidiyet duygusu geliştirilir, motivasyonu artırılır. Seremonilerin birçoğu, geleneksel etkinlikler olarak tanımlanan törenleri kapsamaktadır.¹⁴⁸

Nelson ve Campbell örgütlerde amaç ve kapsamlarına göre farklılaşan 6 tür seremoni tanımlamıştır:¹⁴⁹

- Statü Töreni : Emeklilik, terfi kutlamaları
- Tevrik Töreni : Başarıya özendirici ödül törenleri
- Yenileme Töreni : Değişim ve yeniliklerin tanıtımı
- Bütünleşme Töreni : Tanıtım organizasyonları, geziler, piknikler
- Çatışmayı Azaltıcı Tören : Şikayetlerin dinlenmesi ve uzlaşma toplantıları
- Derece İndirme Töreni : Cezalandırma

¹⁴⁷ Schermerhorn v.d., **a.g.e.**, s. 72.

¹⁴⁸ Özkalp, Kirel, **a.g.e.**, s. 212.

¹⁴⁹ Güçlü, **a.g.e.**, s. 152.

- Hikaye ve Mitler

Hikaye ve mitler, örgütte genel kabul görmü ve örgütün yönetim felsefesini destekleyen neden-sonuç etkile imli ili kilere veya kanıtlanamayacak inançlarla desteklenmi iddialara dayanır. Anlatımlar, genellikle kurucu lider ya da kurulu ideolojisi üzerinden ekillendirilir. Problemlerle ba edebilme adına rehberlik edebilen mitler deneyim cesaretini ve yaratıcılı ı destekler.¹⁵⁰

Kazanma, kaybetme, ba arı gibi kavramlar üzerine bazen biraz abartılarak güncelli i korunan hikaye ve mitler kültürün aktarımı ve devamı açısından önemli i leve sahiptir.

2.1.3.3. Örgüt Kültürü Sınıflandırmaları

2.1.3.3.1. Baskın Kültür ve Alt Kültür

Baskın kültür, çalı anların ço unlu u tarafından benimsenmi inanı , davranı ve de erlerdir. Buradan da anla ılaca ı üzere, bir örgütün kültüründen söz edildi inde, aslında o örgütün baskın kültürü ifade edilmektedir. Alt kültür ise baskın kültür özellikleri ile uyumlu olması halinde örgüt kültürünün olu masına katkı sa layabilecek, örgütün sadece bazı üyeleri tarafından benimsenen de erleri temsil eder.¹⁵¹

Baskın kültür ve alt kültür arasındaki benzerlik ve farklılıklar, örgütlerdeki etkile im ve ileti im bütünlü ü açısından önemli bir göstergedir. Alt kültürlerin kendi iç ve dı çevre ko ullarının etkisiyle olu an özellikleri de mevcuttur. Alt kültürleri birbirinden ayıran bu özellikleridir.

¹⁵⁰ Schermerhorn v.d., **a.g.e.**, s. 152.

¹⁵¹ Z. B. Vural Akıncı, **Kurum Kültürü ve Örgütsel İleti İm**, İstanbul, İleti İm Yayınları, 2003

Alt kültürlerin genel kültür içerisinde yer almalarına ve genel kültürün bazı özelliklerini taşımalarına karşın, genel kültürün alt kültürlerin bir toplamı olarak düşünülmesi yanlıştır.¹⁵²

2.1.3.3.2. Güçlü Kültür ve Zayıf Kültür

Örgüt kültürünün özellikleri konusunda yapılan çalışmalarda kullanılan sınıflamalardan biri güçlü ve zayıf kültür ayırımıdır ve bu özellikler sık sık alt kültürler arasındaki ilişkilerin niteliğiyle ilgili bir biçimde ele alınmıştır.¹⁵³

Güçlü kültür, alt kültürleri ile iletişimi ve etkileşimi uyumlu örgüt kültürüdür. Dolayısıyla baskın kültür tanımında olduğu gibi güçlü kültürlerde de paylaşılan ve benimsenen tutum, davranış, inanç ve değerler örgüt kültürünün büyük kısmını oluşturur.

Güçlü kültürlerde çalışanlar bir bütünlük duygusu taşırlar ve ortak benimseyip güdüledikleri amaçlar doğrultusundaki motivasyon ve verim yüksektir. Bu bütünlük duygusu ile şekillenen davranışlar örgüte bağlılığı artırır ve örgütün iş gücü devir hızını düşürür.¹⁵⁴

Zayıf kültür, amaç ve davranış bütünlüğünün olmadığı, iletişimi ahenginden çok sayısal sonuçları ve istatistiki değerlendirmeleri önemseyen örgüt kültürüdür.¹⁵⁵

Güçlü kültürün aksine motivasyon ve verim düşük, iş gücü devir hızı yüksektir. Ayrıca, üyeleri arasında iletişim kopukluğu, gerilim ve düzensizlik bulunan örgütler, zayıf olmasının ötesinde olumsuz bir kültüre sahiptir.¹⁵⁶

¹⁵² Güçlü, a.g.e., s. 150.

¹⁵³ Ferda Erdem, Janset Özen başta, "Etkileşim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve Örgüncü Alt Kültürünün Algılamaları", **Akdeniz İİBF Dergisi**, Sayı:1, 2001

¹⁵⁴ Berberoğlu v.d., "Örgüt Kültürü: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Örgüt Kültürü Araştırması", Eskişehir, **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fak. Dergisi** C:14, s. 1-2.

¹⁵⁵ A.e.

¹⁵⁶ Erdem, Özen başta, a.g.e., s. 35.

Güçlü kültürün oluştuurulmasında olduğu gibi zayıf kültürün önlenmesinde de liderin ve yöneticinin yaklaşımı ve uygulamalarının payı büyüktür. Kültürün birleştirici ve motive edici özelliğinden yoksun zayıf kültür sahibi örgütlerin başarılı ve kalıcı olması mümkün değildir.

2.1.3.3.3. ebekele mi -Çıkarıcı-Toplumcu-Parçalı Kültür

Sosyolojik bir bakımla, insan ilişkilerini, sosyallik ve dayanışma olarak kolayca iki unsura ayırabiliriz. Sosyallik, dostluk içindeki bireylerin duygusal ve araçsal olmayan ilişkilerinin ölçütüdür. Dayanışma ise, bir topluluğun bireysel başarılarına dayanmaksızın hızlı ve etkili biçimde ortak hedeflere ulaşabilme yeteneğidir.¹⁵⁷

iki Boyut, Dört Kültür matrisinde yer alan kültür tiplerinin hiçbiri en iyi örgüt kültürü değildir. Burada, liderin, örgütün iç ve dış dinamiklerine uygun olan kültüre evrilme sürecini yönetmek gibi bir görevi söz konusudur.¹⁵⁸

2.1.3.3.3.1. ebekele mi Kültür

ebekele mi örgüt kültüründe sosyallik yüksek ve üyeler arası dayanışma düzeyi yüksektir. Dış çevreden belirgin biçimde görülen örgüt ritüellerine sahiptir. Doğum günü kutlamaları ve takma isimlerle hitabet gibi arkadaşlık ilişkileri söz konusudur. Reddedilmeyen bir hiyerarşi beraberinde geliştirilmiş informal bir yapı görülür. Arkadaşlık ilişkileri genellikle politik düzeyde seyrederek ve dayanışmanın aksine, bireysel ajandalara uymak için ciddi çaba sarf edilir.

¹⁵⁷ Rob Goffee, Gareth Jones, "What Holds the Modern Company Together" **Harvard Business Review**, November, 1996, s.114-143

¹⁵⁸ A.e.

2.1.3.3.3.2. Çıkarıcı Kültür

Çıkarıcı örgüt kültürü ise tüm iletişim mesleki kaygılar üzerinden gerçekleştirilen kültür tipidir. Rekabet dayanan iletişim kilerinde düşük performansla tolerans gösterilmez. Yaşam ve özel hayat net biçimde birbirinden ayrıdır. Örgütsel bütünlük ve bağlılık zayıftır.

2.1.3.3.3.3. Parçalı Kültür

Parçalı örgüt kültüründe örgüt üyeleri ortak amaç veya ortak bağlılık duygusu taşımaz. Sosyallik ve dayanışma düşüktür. Üyeler arası iletişim son derece düşüktür ve paylaşımları gizli ve arkadaşlıca izin vermeyen biçimdedir. Bu örgüt kültürü tipinde de aidiyet ve örgütsel bütünlük zayıftır.

2.1.3.3.3.4. Ortak Yaşamsal Kültür

Ortak yaşamsal kültür, sosyallik ve dayanışma seviyesi yüksektir. Genelde olgunlaşmış ve köklü örgütlerde görülür. Örgüt üyelerinin aidiyet duygusu çok gelişmiştir ve toplumsal kimlikle eşdeğerde bir örgütsel kimlik söz konusudur.¹⁵⁹



ekil 9: iki Boyutlu Dört Örgüt Kültürü Tipi¹⁶⁰

¹⁵⁹ A.e.

¹⁶⁰ Rob Goffee-Gareth Jones, "What Holds the Modern Company Together" **Harvard Business Review**, November, 1996, s.114-143

2.1.3.5. Örgüt Kültürünün Önemi

Örgüte sağladığı faydalar açısından örgüt kültürünün önemi genel yönleriyle öyle açıklanabilir:¹⁶¹

•Örgüt kültürü; örgüt çalışanlarını ortak değerler ve çalışma anlayışı çevresinde yakınlaştırır.

•Örgüte ve diğer çalışanlara bağlılığı etkiler

•Örgüte bütünlük kazandırır.

•Çevresel belirsizlik hallerinde örgüte rota sağladığı için yol göstericidir ve kontrol aracıdır.

•Örgütsel kültür davranışı yönlendiricidir

•Örgüt için önem ve öncelik belirlemeye yardımcı olur

•Örgüt içi iletişim ve etkileşim biçimini belirler

•Ortak amaç birliğini netleştirir

•Örgütsel kimliği ve aidiyet hissini pekiştirir.

•nanç ve değerlere bağlılığı artırır.

•Günlük çalışmalarda rehber olur.

¹⁶¹ Orhan Erdem, Metin Dikici, "Liderlik ve Kurum Kültürü Etkileşimi", **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, C.8 S.29 YAZ-2009, s. 198-213

2.1.3.6. Örgüt Kültürünün Diğer Kavramlarla İlişkisi

2.1.3.6.1. Örgüt Kültürü ve Örgüt Kimliği

Bir örgütün kimliği denildiğinde toplumda ya da diğer örgütler arasında onu farklı kılan, diğerlerinden ayıran nitelikleri anlaşılr. Bu nitelikleri de onun kültürü belirler.¹⁶²

Örgüt kimliği, ilikide bulunulan çevre üzerinde bilinçli bir imaj oluşturma yaklaşımlıyla gelişir. Buna karşın örgüt kültürü, daha çok iç dinamikler ile bilinçli ya da bilinçsiz bir süreç içinde oluşur.

2.1.3.6.2. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Değişim

Örgütsel davranış alanında ele alınan ve planlı bir değişimi amaçlayan örgütsel değişim; işletmelerin yeni rakipler, teknolojik değişimler ve liderlik tarzlarındaki değişim gibi örgütsel hayatı etkileyen bazı önemli değişimler karşısında mevcut durumlardan yeni bir yapılanmayla bambaşka bir duruma geçmeleri için bazı çabalar yapılması gerekliliğine işaret eden genel bir kavramdır.¹⁶³

Örgüt içindeki farklılaşmalara ve dış çevre koşullarındaki değişimlere yanıt verebilmek için izlenecek davranış biçimlerini şekillendiren ve dış çevreye adaptasyonda rehber görevi yapan örgüt kültürü, değerler, amaçlar ve beklentiler doğrultusunda güncellenerek korunmalıdır.

¹⁶² Muharrem Varol, **Halkla İlişkiler Açısından Örgüt Sosyolojisine Giriş, Etkili Yönetimsel İlişkilerden Saygın Örgüt Kimliğine**, Ankara, 1993, s. 212.

¹⁶³ Evren Nançolu, “Çalışma Değerlerinin Örgütsel Değişime Dirence Etkisi”, **10.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı**, 23-25 Mayıs 2002, s. 147.

2.1.3.6.3. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sosyalle me

Kültürün etkileimde bulunduğu sosyal sistemler ile ilişkisi, örgütlerde de aynı biçimde görülür. Özellikle örgütler için kalımsal nitelik taşıyan örgüt kültürü, zamana ve tüm dünyadaki ülkelere karşı var olma mücadelesinin en etkili aracıdır.

Örgütsel sosyalle me, örgütün değer ve normlarının örgüte yeni katılan üyeye aktararak, örgütte oynayacağı rollerin ona öğretilmesi sürecidir. Bir öğrenme süreci olan sosyalle me yoluyla, bireyin grup normlarını öğrenip bunlara uyması, böylelikle sosyal düzenin korunması sağlanır.¹⁶⁴

Örgütün sosyal sistemine katılım ile bütünü bir parçası olma duygusu ve aidiyet gelişir. Örgüte yeni katılan çalışanın uyumu, başarısı, iş doyumunu, sosyalle meyle doğru orantılıdır. Dolayısıyla örgütün ve bireyin varlığı sosyalle meyle yakından ilişkilidir.¹⁶⁵

2.1.3.6.4. Örgüt Kültürü ve Örgüt iklimi

Örgüt iklimi, 1930'lu yıllarda yönetimde insan ilişkileri yaklaşımıyla gündeme gelmiş, özellikle 1960'lı ve 1970'li yıllarda oldukça ilgi görmüş bir kavramdır.¹⁶⁶ Örneğin Koffka daha 1936 yılında örgütsel yaşamda rol oynayan çevresel faktörlere değinerek kavramsal düzeyde örgüt ikliminin içeriği ile ilgili açıklamalarda bulunmuştur.¹⁶⁷

Örgüt iklimi herhangi bir örgütteki personelin daha çok davranışsal ve tutumsal özelliklerini yansıtmaktadır ve deneysel dış gözlemlere dayanmaktadır.

¹⁶⁴ Hasan Basri Memduhoğlu, "Örgütsel Sosyalle me ve Türk Eğitim Sisteminde Örgütsel Sosyalle me Süreci", Yüzyüncü Yıl Üniversitesi, **Eğitim Fakültesi Dergisi**, Aralık 2008. Cilt:5, Sayı:2, s. 137-153

¹⁶⁵ Ali Balcı, **Örgütsel Sosyalle me: Kuram Strateji ve Taktikler**, Pegem Yayıncılık, Ankara, 2000

¹⁶⁶ Salih Dursun, **Güvenli İş Kültürü**, Beta Yayınları, Mart 2012, İstanbul, s. 22.

¹⁶⁷ Nagehan Talat Arslan, "Örgütsel performansı belirleyici bir etmen olarak örgüt kültürü ve iklimi hakkında bir değerlendirme", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Isparta C.9, 2004, s. 203-228

Örgüt kültürü ise örgütsel değerleri içermekte, grup üyelerine paylaşılmı duyu ve değü ünceleri sunmaktadır. Örgüt kültürü, örgüt dışındaki bireyler tarafından kolayca algılanamamaktadır.¹⁶⁸

Etimolojik yönden iklim (climate) sözcüğü Yunanca'dan gelmektedir ve iklim (temayül) anlamını taşır. Gilmer'e göre bu sözcük yalnız ısı ve basınç gibi fiziksel olayları anlatmaz, aynı zamanda örgüt üyelerinden birinin iç çevreyi nasıl betimlediğini de anlatır. Yani, psikolojiyi de içeren bir anlamı vardır.¹⁶⁹

Birçok araştırmacı tarafından birbirini yerine kullanılan örgüt kültürü ve örgüt iklimi arasında genel olarak farklılık söz konusudur. Erdem'e göre iklim, iklimi yerine iklim olarak çalışanlar tarafından algılanan ve onların algı, tutum ve davranışlarını etkileyen öğeler bütünüdür.

Bu algılar genelde kültürün davranışsal, sembolik, uygulama boyutlarıyla ilgili olabilir. Bir örgütte insan kaynağı en değerli kaynak olarak kabul edildiğine göre, her şeyden önce insanların içinde kendilerini mutlu ve güvende hissedebilecekleri bir örgüt ortamının oluşturulması gereklidir. Bunu sağlayacak iki temel etken de kültür ve iklim olarak görülebilir.¹⁷⁰

Örgüt kültürü ve örgüt iklimi kavramları birbirinden oldukça farklı bunsuzamen birbiriyle oldukça ilgili iki kavramdır. Bu benzerlik ve farklılıklardan genel olarak şu şekilde bahsedilebilir¹⁷¹

- Örgüt kültürü sosyoloji ve antropolojinin temel ilkeleriyle ilgili bir kavramdır. Örgüt iklimi ise psikolojinin temel ilkeleriyle ilgili kavramlar olduğu söylenebilir.

¹⁶⁸ Kurt Koffka., **Principles of Gestalt Psychology**, Lund Humphries, London, 1935

¹⁶⁹ Fatih Karcıo lu, "Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 15 (1-2), s. 265-283

¹⁷⁰ İman, **a.g.e.**, s. 156-157.

¹⁷¹ Karcıo lu, **a.g.e.**

• Örgüt iklimi, bireylerin, işletme içindeki çalışanların nasıl olması gerektiğine dair beklentileriyle, bu beklentilerin ne ölçüde gerçekleştiğine dair algılarının sonunda oluşan genel bir havayı ifade eder. Örgüt kültürü ise, tüm örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını şekillendiren hakim değer ve inançları temsil eder.

• Örgüt iklimi, örgüt kültüründen daha kısa sürelidir.

• Kültür belirleyici, iklimin de belirleyicidir.

• Kültür davranış normlarını oluştururken, iklim bu davranış normlarına ne kadar uyulduğuna hususunda bir göstergedir.

• Kültür, iklime nazaran daha basımsız ve işlen özelliindedir. Değişimi için süreç gereklidir. İklim ise daha çok basımlı bir işlen olması sebebiyle çabuk değişebilen yapıdadır.

• Kültür, değerleri ve varsayımları paylaşımından dolayı, iklim kavramını da kapsamına alır. Kültür, paylaşılan varsayımlar, iklim ise paylaşılan algılamalar bütünüdür.

2.1.4. Güvenlik Kültürü

Güvenlik kültürü kavramına ilk defa 1986'da Çernobil'de yaşanan nükleer kazadan sonra INSAG (International Nuclear Safety Group) tarafından hazırlanan ve kazadaki örgütsel hatalara ve çalışan ihlallerine dikkat çeken bir raporda yer verilmiştir.¹⁷² Örgüt kültürünün bir alt boyutu sayılan güvenlik kültürüne dair çeşitli tanımlamalar mevcuttur.

Ciavarelli ve Figlock'a göre güvenlik kültürü, örgütteki her seviye ve gruptaki herkes tarafından benimsenen, örgütün değerleriyle tutarlı ve yüksek

¹⁷² Choudhry v.d., "The nature of safety culture: A survey of the state-of-the-art", **Safety Science**, 45, 2007, s. 993-1012

öncelikli bir de erdir.

Cooper'ın i güvenli ine dair teorik kapsamlı çalı masında yer verdi i tanıma göre güvenlik kültürü, örgüt çalı anlarının örgütün genel sa lık ve güvenlik performansına ili kin tutum ve davranı larını yansıtan örgüt kültürünün bir alt elementidir.

Flin ve arkadaş larının çalı masındaki tanıma göre güvenlik kültürü, örgütte ortak bir saygıyla benimsenen ve de i tirilmesi güvenlik iklimine kıyasla daha zor olan tutum ve dü ünceler bütünlü üdür.

Avustralya Madenler Konseyi ise güvenlik kültürünü, yönetim ve denetim sistemleri ile ili kili biçimsel güvenlik algılarının toplamıdır.

2.1.4.1. Güvenlik Kültürünün Özellikleri

Kullanım alanına ve kapsamına göre farklı tanımlara sahip örgüt kültürünün belirgin ortak özellikleri vardır.

Arzulanan bir güvenlik kültürünün bile enleri öyle sıralanabilir:¹⁷³

- Güvenlik kuralları ve düzenlemeleri her zaman ve tüm çalı anlarca dikkate alınır.

- Çalı anlar güvenli i tehdit eden artları tespit için sürekli dikkatlidir ve tespit edilen tehlikelerin giderilmesi için bireysel sorumluluk alırlar.

- Çalı anların tümü güvenlikle ilgili çalı malara katılmak için heveslidir. Bu tür çalı malara katılım cesaretlendirilir ve ödüllendirilir.

¹⁷³ Alan Ryan, "Shaping A Safety Culture", 2000, (Çevrimiçi)
http://www.qrc.org.au/conference/_dbase_upl/2000_spk036_Ryan.pdf, 7 Aralık 2011

- Güvenlik sorunlarıyla ilgili açık ve yaptırımı olmayan bir iletişim ve yönetim anlayışı mevcuttur.

- Güvenlik sorunları, sistemin eksiklerini gidermek için bir fırsat olarak görülür. Sorunun sorumluluğu bireylere yüklenmez.

- Eğitim programları ile çalışanların güvenliğini için gerekli olan tüm bilgi, beceri ve yeterlilik sağlanır.

- Yürütülen faaliyetlerin potansiyel tehlikelerine ilişkin gerekli bilinç seviyesi tüm çalışanlarca yakalanmıştır.

- Çalışanlar risk almaktan kaçınır.

- Yöneticiler, çalışanları risk almaları konusunda asla cesaretlendirmez.

- Güvenlik sorunlarına ilişkin düzenli geri bildirim örgütünün temel felsefesidir. Doğru geri bildirimler yapıcı özelliktedir.

- Arkadaşları ve paydaşlarının baskısı güvenlik için itici güç sayılmaktadır.

- Örgütteki tüm faaliyetler, tehlikeleri ortadan kaldırmak ve yaralanmaları engellemek üzerine odaklanmış bir yaklaşımda yürütülür.

2.1.4.2. Güvenlik Kültürünün Boyutları

Üzerinde anlaşmaya varılmış güvenlik kültürü tanımları doğrultusunda, konseptin evrensel bileşenleri şöyle sıralanabilir:¹⁷⁴

¹⁷⁴ Douglas A. Wiegmann v.d., "A synthesis of safety culture and safety climate research" (ARL-02-3/FAA-02-2). Savoy, IL: **University of Illinois Aviation Res. Lab**, 2002

- **Örgütsel Kararlılık**

Örgütsel güvenlik kültürünün oluşumunda üst yönetimin önemli rolü uzun zamandır bilinmektedir. Güvenli e örgütsel katılım, liderin ve üst yönetimin belirleyeceği çekirdek değerler ve rehber prensipler doğrultusunda mümkündür. Örgütün hakim güvenlik anlayışı, üst yönetimin tüm örgütsel kademelerde geçerli güvenlik yaklaşımının ve uygulamaların kontrolündeki kabiliyetinin göstergesidir. Özellikle yaklaşacak mali sıkıntı dönemlerinde üst yönetimin güvenli e ilişkin pozisyonu ve tavrı belirleyicidir. Ayrıca güvenli e ilişkin ekipman, prosedürler, eğitimler ve çalışma takvimi gibi düzenlemeler ve bu düzenlemelerin denetimi de güvenlik kültürüne olan bağlılığın bütünlüğünü pekiştirir.

- **Yönetimin Katılımı**

Örgütteki üst ve orta yönetimin kritik güvenlik aktivitelerine bizzat katılımı ve düzenlenen eğitim seminerleri ve toplantılar ile bilinç ve sorumluluğun yukarıdan aşağıya doğru bir iletişim anlayışı ile aktarımı yönetimin katılımını yansıtır.

- **Çalışanın Katılımı**

Yeni bir güvenlik kültürüne sahip örgütler, çalışanlarını her türlü güvenlik sorununa karşı yetkilendirmiş ve bilinçlendirmiş örgütlerdir. Bu anlamda, çalışanları kritik güvenlik sorunlarına dair bireysel sorumluluk alabilen, yetki devri (empowerment) ve cesaretlendirme anlayışına sahip örgütlerde gelişmiş bir güvenlik kültürü söz konusu olabilmektedir.

- **Ödül Sistemleri**

Örgütlerdeki güvenlik kültürünün anahtar bileşenlerinden bir diğeri, güvenli davranışı ödüllendirip güvenli olmayan davranışı cezalandıran değerlendirme sistemidir. Güvenli davranışı teşvik etmek ve güvenli olmayan davranıştan

vazgeçirmek için adil bir değerlendirme sistemi gereklidir. Örgütün güvenlik kültürü aynı zamanda güvenli davranışı pekiştiren bir sistemi sevi görür. Ayrıca bu değerlendirme sistemi varlığının belgelenmesi ve tüm çalışanlara açıklanması ve çalışanlarca anlaşılması önemlidir.

- Raporlama Sistemleri

Güvenlik kültürünün diğer bir temel esası raporlamadır ve bu yönüyle güvenlik kültürünün bir raporlama kültürüne dayandığı söylenebilir. Sistematik ve etkili bir raporlama sistemi örgütün güvenlik yönetimi zayıflıklarının tanımlanmasında ve kazaların meydana gelmeden önlenmesinde anahtar rol sahibidir. Çalışanların günlük çalışmalarıyla ilgili bir raporlama anlayışı güvenlik kültürünün sürekliliğini ve güncelliğini korur. Ayrıca çalışanların vereceği geri bildirimler sebebiyle olumsuz tutumlara maruz kalmaması, bu anlamda raporların ve geri bildirimlerin özgürce ve kısıtlanmadan sunulması önemlidir.

2.1.4.3. Pozitif Güvenlik Kültürü

Pozitif güvenlik kültürüne sahip örgütler, karlılığı güvenli kisine dayanan iletişim ve güvenli e dair paylaşılan ortak algılar ile karakterize edilebilir. Pozitif güvenlik kültürünün önemli bileşenleri şunlardır:¹⁷⁵

- Örgütün tüm katmanlarında liderlik ve kararlılık
- Örgüt sağlığı ve güvenliği için belirlenen yüksek hedeflerin uzun dönem stratejileri dahilinde ulaşılabildiğinin kabulü
- Örgütsel sağlık ve güvenlik risklerinin detaylı olarak belirlenmesi ve kontrol ve gözlemlene sistemlerinin geliştirilmesi

¹⁷⁵ Phil Hughes, Edward Ferrett, **Introduction to International Health and Safety at Work: The Handbook for the NEBOSH International General Certificate**, Fifth Edition, Elsevier, UK, 2011, s. 64.

- İlgili alı anlara gerekli e itim, ileti im ve danı ma deste inin sa lanması
- Tüm kazaların ve sebeplerinin detaylı biçimde raporlanması ve iyile tirici de erlendirmelerin yapılması

2.1.4.3.1. Pozitif Güvenlik Kültürünün Olu turulması

Pozitif bir güvenlik kültürünün geli tirilmesi ve sürdürülebilmesi için st yönetim ve çalı anları kapsayan bazı uygulamalar unlardır:¹⁷⁶

- Tutum ve Davranı larındaki De i im

Güvenli davranı biçimleri, sözlü aktarım, uygulamalı e itimler ve uyarı i aretleri gibi aktivite ve araçlar yoluyla hayata geçirilebilir ve peki tirilebilir. in basit yapısı sebebiyle güvenlik önceli inin ötelenmesi olumsuz sonuçlar do urabilir. Çalı anı sıfır kaza ile çalı maya özendirecek ödüllendirme stratejileri uzun dönemde hem örgüte hem çalı ana ve çalı anın ailesine maddi ve manevi kazançlar sa layacaktır.

- Yönetim Kararlılı ı

Pozitif güvenlik kültürünün olu turulması ve devamlılı nda örgüt yönetiminin yakla ımı anahtar rol sahibidir. Yönetimin pozitif güvenlik kültürü olu turmadaki kararlılı ının en iyi göstergesi, kaynak ve zaman tahsisindeki tutumu, denetleme rolü, risk de erlendirme ve danı ma kurullarına katılımı sayılabilir.

¹⁷⁶ Rafiq M. Choudhry, Dongping Fang, Sherif Mohamed, **a.g.e.**

- Çalı an Katılımı

Örgütün pozitif güvenlik kültürü için çalı anların katılımı, sahiplenmesi ve kararlılı ı gereklidir. Bu anlamda, çalı anlara bireysel inisiyatif sa lanması ve yetki devri, katılımın duygusal katmanındaki aidiyet, çalı anın kendini de erli hissetmesi ve özsaygı gibi unsurları peki tirir. Çalı anlar, gürültü raporlamaları, makine izolasyonu, ses bariyerleri ve kişisel koruyucu ekipman kullanımını gibi konular hakkındaki e itim ve de erlendirilme süreçlerine dahil edilmelidir.

- Destekleyici Stratejiler

Çalı anların güvenlik farkındalı mını yükseltmek için izlenebilecek bazı destekleyici stratejiler uygulanmalıdır. Bunlar:

- Amaç ve misyonu vurgulayan slogan ve logolar
- Basılı materyal (kütüphane, istatistikler, yayınlar)
- Medya (posterler, görsel ve i itsel araçlar, elektronik posta ve internet)

- E itim ve Seminerler

Kısa toplantılar, grup görüşmeleri, bireysel kondisyon çalı maları, hijyen, çalı ma ortamı stresi ve güvenli e ilik sorumluluklar (kurallara ve düzenlemelere uyulması, tehlike tespiti ve risk de erlendirmesi) bu e itim ve seminerlere örnek verilebilir.

- Özel Kampanyalar

Sa lık ve Güvenlik Haftası, tatbikatlar, kaza raporlamaları, güvenlik ve çevre yönetim sistemleri gibi uygulamaları içerir.

2.1.4.3.2. Pozitif Güvenlik Kültürünün Örgütsel Etkileri

Örgütteki olumlu etkileri kalite, güvenilirlik, rekabet edebilirlik, verimlilik ve karlılık olarak sayılabilir.¹⁷⁷

- Kalite

Örgüt kültürü ve dolayısıyla güvenlik kültürünün kapsamına girdi i Toplam Kalite Yönetimi kavramı i levleri açısından Toplam Güvenlik Yönetimi olarak da adlandırılabilir.

ABD'deki 626 örgütte yapılan güvenlik kültürü ve kalite ili kisi ara tırmasında, daha iyi çalı ma yöntemleri ve dü ük i e devamsızlık oranlarının örgütsel performansa ve üretim kalitesine olumlu etki yaptı ı görülmü tür. Dünyadaki birçok büyük kurulu un güvenli e yaptı ı temel yatırımlara bakıldı ında bu yatırımların verimlilik ve kaliteye direkt etkileri görülebilir. Güvenli e yapılan direkt yatırımlar ise kültürel bir altyapı gerektirir.

- Güvenilirlik

nsan faktörünün güvenlik performansı üzerindeki etkileri bilinmektedir. Kullanılan teknolojiler ba ta olmak üzere insan kontrolüne dayalı ve dolayısıyla hataya açık di er süreçlerin sorunsuz i lerli i, kültürün etkisiyle ekillenen güvenli davranı lar aracılı ıyla bir standarda oturtulabilir. Bu anlamda güvenlik kültürü hata faktörünü en aza indirebilecek bir sistem görevi görür.

¹⁷⁷ Demirbilek, a.g.e., s. 91-93.

- Rekabet Edebilirlik

Pozitif güvenlik kültürünün örgütsel çıktıları olarak değerlendirilebilecek düşük kaza oranları, çalışanlarda iş doyumu, yüksek performans, örgütsel bağlılık gibi özellikler ve kaza sebebiyle mali kayıpların düşük olduğu gibi sonuçlar, örgütün rekabet edebilirliği ile ilişkili ekonomik istikrar ve imaj gibi konulara olumlu katkı sağlar.

- Verimlilik

Verimlilik, üretim hatalarının kontrole alınması olarak düşünüldüğünde, hata faktörü olan insan davranışlarının güvenli olması ile verimlilik arasında bir ilişki kurulabilir. Ayrıca en önemli kaynak olan insanın korunması da verimliliğin tanımına girer ve insan kaynağının korunması güvenlik kültürü ile mümkündür.

- Karlılık

Güvenlik kültürü, güvenlik yatırımlarının yasal zorunluluklarla değil bilinçli bir maliyet ve kaynak yönetimi yaklaşımıyla yapılmasının zeminini hazırlar. Kazalar sebebiyle oluşan zaman kaybı, mali kayıp ve imaj kaybı yanında güvenli ve yapılacak yatırımların maliyeti her zaman tercih edilebilecek düzeydedir.

Negatif veya zayıf olarak tanımlanabilecek güvenlik kültürüne sahip örgütlerdeki genel belirtiler ise şöyledir:¹⁷⁸

- Çalışanlardaki yüksek hastalık, rahatsızlık ve devamsızlık oranı
- Suçlama kültürü

¹⁷⁸ Phil Hughes, Edward Ferrett, **a.g.e.**, s. 64-65.

- Sa lık ve güvenlik üzerinde olumsuz etki olu turacak düzeyde yüksek i gücü devir hızı

- Etkili bir sa lık ve güvenlik yönetimi için gerekli olan kaynak tahsisindeki eksiklik

- Sa lık ve güvenlik kanunu, kuralları ve prosedürlerinin dikkate alınması ve uygulanmasındaki eksiklik

- Personel seçimindeki yöntem ve prosedür yanlı lıkları

- Zayıf bir sa lık ve güvenlik yönetimi yapısı

- Zayıf ileti im, koordinasyon ve kontrol yapısı

2.1.4.3.3. Güvenlik Kültürü Olu um A amaları

Güvenlik kültürünün kazaları önlemedeki rolü ve önemi anla ıldııkça örgütlerde güvenlik kültürünün sa lanması ve geli tirilmesi için gerekli olan yapı ve düzenlemeler hakkında öneriler geli tirilmi tir. Teorik düzeydeki çalı malardan ve uygulamalardan elde edilen bilgiler farklı ekillerde sunulan önerilerin ortak noktası, çalı ma ortamında i kazalarını azaltmak ve etkin bir güvenlik performansı sa lamaktır.¹⁷⁹

Örgütlerin güvenlik kültürü olu umu, güvenlik kavramına bakı açısı ekillenen ve birbirinden ayrı dü ünülmemesi gereken 3 a amada incelenebilir. Bu a amalar 1980'lerdeki ilk gereksinimler ve 1990'lardan günümüze kadar olan

¹⁷⁹ Dursun, a.g.e., s. 57.

gelişimi kapsayan, hem tarihsel hem de nitelik açısından bir sıralamadır. Bu amaçlar:¹⁸⁰

- Kural ve Düzenleme Temelli Güvenlik

Bu amaçta güvenlik dışı kaynaklı bir ihtiyaç olarak görülmektedir ve örgütsel başarı ile ilişkilendirilmez. Bu dışı kaynaklı gereklilikler hükümet, legal çerçeve ve düzenleyici yapılarıdır. Güvenliğin davranışsal ve tutumsal önemi hakkındaki farkındalık çok düşüktür. Güvenlik daha çok teknik bir mesele olarak görülmektedir. Bu amaçtaki örgütlerin bazı özellikleri şöyledir:

- Problemleri öngöremeyen ve ancak problem ortaya çıktığında müdahale edebilen bir örgüt anlayışı söz konusudur.

- Bölümler ve fonksiyonlar arası iletişim zayıftır.

- Birlikteliği ve ortak karar verme sınırlıdır.

- Hataya sebep olan çalışanlar kurallara uymamak ile suçlanır.

- Yönetim, kuralların uygulatıcısı rolündedir.

- Örgüt içinde ya da dışında, öğrenme ve dinlemeye dayalı etkileşimin eksikliği ve eleştiriyeye tahammülsüzlük görülür.

- Çalışanlar, mekanistik bakımla sistemin bileşeni olarak görülür.

- Yönetim ve çalışanlar muhalif bir ilişki içindeki içindedir.

¹⁸⁰ "Safety Culture in Nuclear Installations: Guidance for Use in the Enhancement of Safety Culture", IAEA TECDOC Series No. 1329, IAEA, Vienna, 2002, (Çevrimiçi) http://www-pub.iaea.org/MTCD/publications/PDF/te_1329_web.pdf

- Çalışanlar, uzun dönemli sonuçları dikkate alınmaksızın sadece kurallara uymaya göre ödüllendirilir.

- Örgütsel Amaç Olarak Güvenlik

Bu amaçta, güvenlik, dı bir zorunluluk olmaması halinde bile örgütsel bir amaç olarak görülür. Sorunların davranış kaynaklı olduğu düşünülürken giderek yükselen bir farkındalıkla beraber yönetim, daha teknik ve prosedür temelli çözümlerle yaklaşımını ve konunun önemini gözden geçirir. Güvenlik, amaç ve hedef gibi ölçümlenebilen kavramlar ile ifade edilir. Bu amaçta, belirlenen güvenlik seviyesine ulaşıldıktan sonra bir durdurma süreci yaşanır. Bu amaçta bazı karakteristikler şunlardır:

- Yönetimde, kültürel konuların etkisiyle gelişen bir farkındalık söz konusudur. Buna rağmen, uygulanan eğitim ve kontrollerin ne kadar beklenen güvenlik seviyesini sağladığı bilinmemektedir.

- Yönetim, bölümler ve fonksiyonlar arası iletişimi cesaretlendirir.

- Yönetimin kazalara verdiği tepki daha fazla kontrol üretmek ve eğitim sağlamak şeklindedir.

- Yönetimin rolü, amaçlara ulaşıp ulaşılmadığını ve amaçların çalışanlarca net biçimde anlaşılıp anlaşılmadığını kontrol etmektir.

- Yönetim, dışarıdan yeni teknikler ve benimsenmiş uygulamalar öğrenme konusunda heveslidir.

- Ortak amaçlar için bir araya gelip değerlendirme yapma fırsatına sahip olmalarına rağmen yönetim ve çalışanlar arasında muhalefet söz konusudur.

- Çalışanlar, uzun dönem sonuçlarına bakılmaksızın, amaçlara ulaşma durumlarına göre ödüllendirilirler.

- İnsan ve teknoloji arasındaki ilişki teknolojinin önemli görüldüğü bir bakımla değerlendirilir.

- Daha fazla takım çalışması görülür.

- Potansiyel sorunların planlama aşamasında öngörülebilmesi söz konusu olsa da proaktif sayılmayacak bir örgüt anlayışı hakimdir.

- **Sürekli Geliştirilebilen Güvenlik**

Bu aşamadaki örgüt için güvenlik, sürekli geliştirilmesi için odaklanılması konsepttir. Örgütte, iletişim, eğitim, yönetim tarzı, etkililik ve etkinliğin yükseltilmesi gibi konular güçlü şekilde vurgulanmıştır. Örgüt, güvenliğin kültürel faktörlerle ilişkisini anlamı bulunmaktadır. Bu aşamanın belirgin özellikleri şöyledir:

- Problemler, meydana gelmeden önce öngörülür ve çözülür.

- Bölümler ve fonksiyonlar arası iletişim iyi seviyededir.

- Güvenlik ve üretim amaçları birbiriyle uyumludur, çatışma söz konusu değildir.

- Tüm hatalar, geliştirme sürecinin bir parçası olarak görülür. Suçlayacak birini bulmak yerine hatanın sebepleri anlaşılmasına çalışılır.

- Yönetim, performans geliştirimine yardımcı olan köç rolündedir.

- Örgüt içinden ya da dışından fark etmeksizin ‘değerlerinden öğrenmek’ örgütsel bir değer olarak görülür.
- Çalışanlar, sağladıkları katkı sebebiyle saygıdeğer olarak görülür.
- Yönetim ve çalışanlar arasında karşılıklı destekleyici bir ilişki söz konusudur.
- Yönetim ve çalışanlar kültürel meselelerin etkisinin farkındadır ve özellikle karar verme sürecinde bu etkiler dikkate alınır.
- Ödüllendirme, sadece sonuçlara göre yapılmaz. Ödül için yapılan değerlendirmede sürecin geliştirilmesine sağlanan katkılar da dikkate alınır.
- İnsanlar, örgütsel sistemin bir parçasıdır ve onların tüm ihtiyaçlarının giderilmesi önemli görülür.

2.2. Güvenlik iklimi

Literatürde sıklıkla güvenlik kültürü ile aynı anlamda kullanılmadığı görülen güvenlik iklimi, kavramı ilk kullananlardan biri olan Zohar’ın tanımına göre, çalışanların çalışma çevresine ilişkin algılarının bir özetidir. Çalışanların güvenli ve ilişkin toplam algıları güvenli davranışları yönlendiren özelliktedir. Güvenlik iklimi, örgütün güvenlik değerlerine ilişkin bireysel algıları da kapsamaktadır.¹⁸¹

Güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi kavramları çoğu araştırmacı tarafından birbirini yerine kullanılabilir fakat genel anlamda güvenlik kültürü, güvenlik

¹⁸¹ M. A. Griffin, A. Neal, “Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation,” **Journal of Occupational Health Psychology**, 5, 2000, s. 347-358

ikliminden daha geni bir konsepte sahiptir. Ayrıca güvenlik kültürü daha çok tutumlar ile belirginle irken güvenlik iklimi algılarla ili kilendirilir.¹⁸²

Literatürde yer alan farklı tanımlar mevcuttur. Avustralya sivil havacılık kurulu u BASI'ye göre güvenlik iklimi, çalı anların, güvenli in önemine ve çalı ma ortamındaki yapısına ili kin algılar olarak yansıyan örgütsel kural ve prosedürlerdir.¹⁸³

Cheyne, Cox ve di erlerinin Fransa ve ngiltere imalat sektöründe yaptıkları çalı mada yer verdikleri tanıma göre güvenlik iklimi, payla ılan ortak algılar ile yansıtılan belirli bir zaman aralı ndaki örgütsel ölçümlerdir.¹⁸⁴

Dedobbeleer & Beland'ın tanımında güvenlik iklimi, yönetimin güvenlik kararlılı ı ve çalı anların güvenli e katılımı olarak iki esas faktörden meydana gelen niteli in bireysel yansıması olarak ifade edilmi tir.¹⁸⁵

Flin ve di erleri, güvenlik iklimini, belirli bir zamanda ve belirli bir yerde güvenli in algılanan durumu olarak tanımlanmı tir. Yine bu tanımında, güvenlik ikliminin çevresel etkenlere ba lı olarak de i ebilen özellikte oldu u ifade edilmi tir.¹⁸⁶

¹⁸² FW. Guldenmund, "The nature of safety culture: A review of theory and research", **Safety Science**, Vol.34, No1-3, 2000, s. 229.

¹⁸³ Bureau of Air Safety Investigation, "Proactively monitoring airline safety performance." **Air Safety Report**. Author: Melbourne, Australia, 1996

¹⁸⁴ A. Cheyne v.d., "Modeling safety climate in the prediction of levels of safety activity", **Work and Stress**, 12, s. 255-271

¹⁸⁵ N. Dedobbeleer, F. Beland, "A safety climate measure for construction sites.", **Journal of Safety Research**, 22, 1991, s. 97-103

¹⁸⁶ Rhona Flin v.d., "Measuring safety climate: Identifying the common features.", **Safety Science**, 34, 2000, s. 177-192.

Mearns ve di erlerinin ngiltere'deki deniz petrolleri alanında yaptıkları çalı mada güvenlik iklimi, çalı anların, güvenli i etkileyen mevcut çevre ko ullarına ili kin algılarının anlık foto rafı olarak tanımlanmıştır.¹⁸⁷

2.2.1. Güvenlik klimi ve Güvenlik Kültürü li kisi

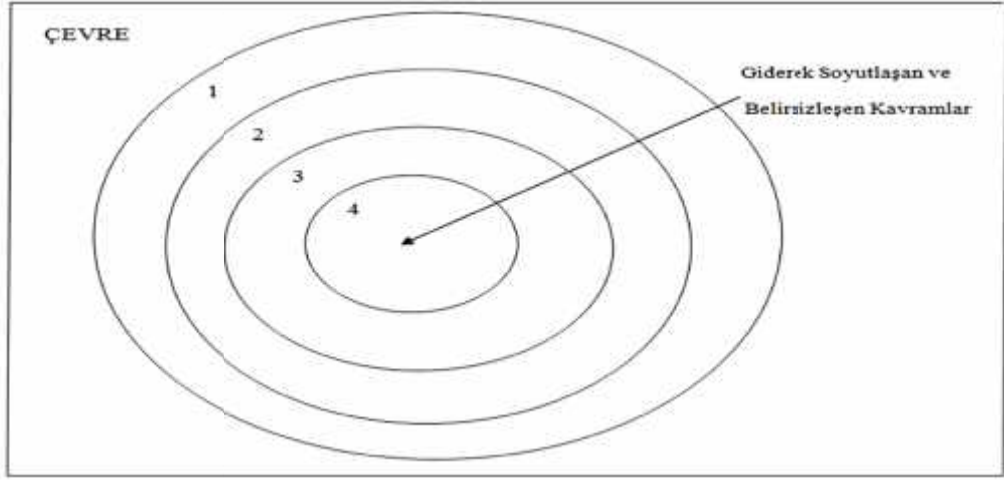
Literatürdeki net olmayan kullanım sınırına ve kavrama dair yapılan tanımlardaki benzerli e ra men güvenlik iklimini güvenlik kültüründen belirgin biçimde ayıran 3 özellik söz konusudur. Bu özellikler u ekildedir:¹⁸⁸

- 1- Güvenlik iklimi, belirli bir zamandaki güvenlik durumuna ili kin algıları ifade eden psikolojik bir olgudur.
- 2- Güvenlik iklimi, durumsal ve çevresel faktörler gibi soyut konularla yakından ilgilidir.
- 3- Güvenlik iklimi, güvenlik kültürünün anlık bir foto rafı sayılabilecek görece de i ken ve geçici bir olgudur.

Güvenlik kültürü, tüm örgütsel kültürün bir alt bile enidir ve örgütün i leyi inde izledi i yollara dair, bireylerin ve grupların algılarını ve dü ünsel süreçlerini kapsayan soyut bir çerçevedir. Güvenlik iklimi, güvenlik yönetimi ile birlikte daha dü ük bir soyut düzlemde yer almaktadır ve tüm güvenlik kültürünün göstergeleri olarak kabul edilir. Güvenlik iklimi, örgütün sembolik ve politik karakterinin somut dı avurumdur. Bu yapı, örgütün biçimlenme sürecine yön verir ve yönetim kaynakları, poliçeler ve prosedürlerin etkilili ini düzenler.

¹⁸⁷ Kathryn Mearns v.d., "Factoring the human into safety: Translating research into practice", Vol. 3 - Crew Resource Management Training for Offshore Operations, Sudbury: **HSE Books**, 2000

¹⁸⁸ Wiegmann v.d., **a.g.e.**, s. 8.



ekil 10: Güvenlik Kültürü, Güvenlik klimi ve Güvenlik Yönetimi Arasındaki İlişki¹⁸⁹

- 1- Güvenlik Yönetimi Uygulamaları
- 2- Güvenlik klimi
- 3- Güvenlik Kültürü
- 4- Örgüt Kültürü

2.2.2. Güvenlik kliminin Boyutları

Flin ve arkadaşları, üzerinde henüz fikir birliğine varılamamış bir tartışma konusu olan güvenlik ikliminin boyutları hakkında genel kabul görmüş bir içerik oluşturabilmek için değişik ülkelerde yayınlanmış 18 çalışmaları incelemiştir. Çalışmalarda en çok rastlanan ortak boyut, güvenli tutum ve davranışların yönetimine dair algılardır. Diğer en çok rastlanan boyutlar ise doyum ve güvenlik sistemlerinin varlığı veya yokluğu ile ilgilidir. Üçüncü ortak boyut çalışmaları esnasında alınan riskleri ifade etmektedir. Risklerle ilgili bu boyutta, çalışanın aldığı ve kendinin raporladığı riskler, risk almaya karşı tutumlar ya da çalışmadan kaynaklanan risk ve tehlikelere ilişkin algılar yer almaktadır. En çok rastlanan dördüncü boyut, işin yürütülmesi ve güvenlik arasındaki denge, beşinci boyut ise çalışanların güvenlik nitelikleri, becerileri ve bilgilerine ilişkin algılardır.¹⁹⁰

¹⁸⁹ R. Kennedy, B. Kirwan, "Development of a Hazard and Operability-based method for identifying safety management vulnerabilities in high risk systems", **Safety Science**, 30, 1998, s. 252

¹⁹⁰ Lisa. M. Kath, v.d., "Safety climate dimensions, leader-member exchange, and organizational support as predictors of upward safety communication in a sample of rail industry workers.", **Safety Science**, 45, Number 5, 2010, s. 643-650

Mueller ve arkadaşlarının, en az yarı zamanlı işlerde çalışmakta olan beş yüz lisans öğrencisi ve mezun ile yaptığı ortak boyut belirleme araştırmasında dört faktör elde edilmiştir. Bunlar, güvenlikle ilgili yönetim tutumlarına dair algılar, güvenlikle uyum sağlayan gereklilikleri, iş arkadaşlarından kaynaklanan güvenli davranış baskısı ve güvenli davranış güdüleridir.¹⁹¹

Güvenlik iklimi ile ilgili uygulama çalışmalarının öncülerinden olan Zohar, yirmi sektörde dört yüz işçiyle gerçekleştirdiği çalışmada güvenlik iklimini sekiz boyutta ele almıştır. Bu boyutlar, güvenli tutum ve davranışların yönetimine dair algılar, daha sonra farklı araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarda hem azaltılmış hem de yenileriyle değiştirilmiştir. Konuya ilişkin yapılan çoğu araştırmada güvenlik iklimi genel olarak çalışanların risk alguları, iş tatminleri, meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilişkileri açısından ele alınmıştır.¹⁹²

2.2.3. Yapılmış Güvenlik İklimi Çalışmaları

Alanda yapılan çalışmaların tamamına yakını, meydana gelen kazaların büyük çoğunluğunun güvenli olmayan çalışan davranışı kaynaklı olduğunu kabul etmektedir. Ayrıca tamamlanmış çalışmaların sonuçları güvenli ya da güvenli olmayan davranışların örgütsel veya kültürel faktörlerden kesin biçimde etkilendiğini ifade etmektedir.¹⁹³

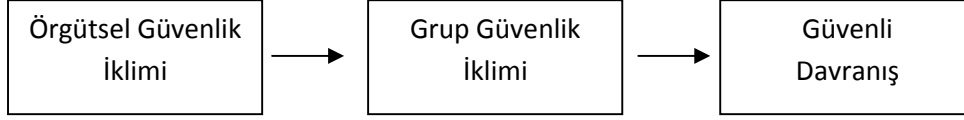
Neal, Griffin ve Hart (2000) Avustralya'daki bir hastanede 525 kişiye, kendi geliştirdikleri güvenlik performansı modeli yardımıyla araştırmayı uygulamayı, örgüt iklimi ve güvenlik ikliminin bireysel güvenlik davranışı üzerindeki etkisini

¹⁹¹ A.e.

¹⁹² V. Lale Tüzüner, B. Özge Öztaşlan, "Hastanelerde iş sağlığı ve güvenli iş uygulamalarının değerlendirilmesine yönelik bir araştırma", **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt/Vol:40, Sayı/No:2, 2011, s. 138-154

¹⁹³ Ömer Sadullah, Selahattin Kantan, A Research On The Effect of Organizational Safety Climate Upon The Safe Behaviors, **Ege Akademik Bakış**, 9 (3) 2009, s. 924

incelemilerdir. Güvenlik iklimi; yönetim de erleri, ileti im, e itim ve güvenlik sistemleri boyutları ile de erlendirilmi ve analizler sonucunda güvenlik ikliminin güvenli davranı ı do rudan etkiledi i görülmü tür.¹⁹⁴



ekil 11: Güvenlik İklimi ve Güvenli Davranı Modeli¹⁹⁵

Sadullah ve Kanten'in Gelibolu'daki 200 tersane çalı anıyla 9 güvenlik iklimi faktörünü test ettikleri çalı mada, ki isel koruyucu donanım kullanımı, çalı ma baskısının olmaması gibi faktörlerin güvenli çalı an davranı nı olumlu etkiledi i görülmü tür. Ayrıca yetersiz ve sa lıksız ileti imin çalı anda tatminsizlik ve olumsuz algıya yol açtı ı belirlenmi tir.

Cooper ve Philips, paket üreten bir fabrikada 540 çalı andan % 69'luk bir geri dönü ile 374 çalı ana, Zohar'ın 40 soruluk güvenlik iklimi ölçe ine eklemeye yaparak elde ettikleri 50 soruluk bir anketi posta yoluyla göndererek uygulamı lar ve güvenlik iklimi ile güvenli davranı arasındaki ili kiyi incelemilerdir. Çalı madaki güvenlik iklimi boyutları, yönetimin güvenli e ili kin tutumları, algılanan risk seviyesi, i akı mın etkileri, yönetimin güveli e ili kin uygulamaları, güvenlik sorumlusu ve güvenlik kurulu, güvenlik e itiminin önemi, sosyal yapı ve te vik olmak üzere 7 tanedir. Ya a, çalı ma süresi ve deneyime, kaza tecrübesine, bölüm ve fonksiyon farklılıklarına göre incelemeler yapılmı tır. Sonuçlar arasında, çalı ma süresi ile güvenlik iklimi algısı skorları negatif yönlü bir ili ki görülmü tür. Ayrıca güvenlik e itiminin güvenli davranı a olumlu katkı sa ladı ı belirlenmi tir.

Varonen ve Mattila tarafından gerçekleştirilen uygulamada, güvenlik iklimi ile güvenlik uygulamaları, çalı ma çevresinin güvenlik seviyesi ve i kazaları

¹⁹⁴ Dursun, a.g.e., s. 86.

¹⁹⁵ Dov Zohar, Gil Luria, "A Multilevel Model of Safety Climate: Cross-Level Relationships Between Organization and Group-Level Climates", **Journal of Applied Psychology**, 90, s. 616-628, 2005

arasındaki ilişki incelenmiştir. Güvenlik iklimi; örgütsel sorumluluk, çalışanların güvenlik tutumları, güvenlik gözetimi ve firmanın güvenlik uygulamaları eksenindeki dört alt boyut ile değerlendirilmiş ve analizler sonucunda, güvenlik önlemleri uygulamaları ile tehlikelerin önceden sezilmesi alt boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki belirlenmiştir. Ayrıca, iş kazaları ile örgütsel sorumluluk ve güvenlik önlemleri uygulamaları arasında negatif yönlü bir ilişki görülmüştür.¹⁹⁶

Probst ve Estrada tarafından ABD’de farklı sektör çalışanı 425 kişi ile gerçekleştirilen çalışmada güvenlik iklimi ile yönetici ve amirlerin güvenlik politikası uygulamaları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, güvenlik ikliminin daha pozitif algılandığı durumlarda raporlama oranının daha güçlü olduğu görülmüştür. Ayrıca, amirlerin güvenlik politikalarını uyguladığı durumlarda, hem kaza sayısında bir azalma hem de meydana gelen kazaların raporlanma oranında bir yükselme gözlemlenmiştir.¹⁹⁷

Vinodkumar ve Bhasi’nin Hindistan kimya sektöründen 1806 çalışan ile yaptığı çalışmada, güvenlik iklimi ile kaza oranları ve iş kazaları arasındaki ilişki incelenmiştir. Güvenlik iklimi, yönetimin güvenliğe yönelik bağlılığı ve eylemleri, çalışanların güvenlikle ilgili bilgisi ve uyumu, çalışanların güvenliğe yönelik katılımı ve bağlılığı, çalışanların güvenliğe yönelik tutumları, iş çevresi güvenliği, organizasyonda acil duruma hazırlıklı olma, güvenliğe üretimin üzerinde önem verme ve risk değerlendirme faktörleri ile sekiz boyutta incelenmiştir. Çalışmanın bulguları, yüksek güvenlik iklimi algısına sahip firmaların daha düşük kaza oranlarına sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca, yaş ve tecrübe gibi iş kazaları arasındaki bazı güvenlik iklimi boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.¹⁹⁸

Bir diğer çalışmada, Diaz ve Cabrera, İspanya’daki üç havayolundan 166 çalışan ile güvenlik tutumları ve güvenlik seviyesi arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

¹⁹⁶ A.e., s. 83-84.

¹⁹⁷ A.e., s. 87.

¹⁹⁸ A.e., s. 91.

Çalı manın sonuçlarına göre, güvenlik tutumları ile ya arasında negatif yönlü bir ilişki belirlenmiştir. Genç çalı anların daha ya lı çalı anlara göre daha pozitif güvenlik tutumlarına sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, güvenlik iklimi skorları arttıkça ve daha pozitif güvenlik tutumları söz konusu oldukça firmaların güvenlik seviyesinin arttığı tespit edilmiştir.¹⁹⁹

Geçmişte yapılmış güvenlik iklimi ara tırmalarından bazı örnekler verilerek sonlandırılan ikinci bölümün ardından gelen çalı mamızın son bölümünde, gemi in a endüstrisinde çalı anların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki algılarını ölçen ve değerlendirilen bir ara tırma yer almaktadır.

¹⁹⁹ A.e., 100-101.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GEMİ İN A ENDÜSTRİSİNDE YAPILAN BİR ARAMA TIRMA

3.1. Arama tırmanın Amacı ve Önemi

Gemi İna Endüstrisi Çalışanlarının Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Algılarını Belirlemeye Yönelik Bir Güvenlik İklimi Arama tırması konulu çalışmamızın amacı, çalışanların, genel üretim süreçlerine ve örgüt yönetiminin güvenlik tutumlarına ilişkin algılarını de erlendirmektir.

Ülke genelindeki iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin en güncel SGK verileri, tüm iş kollarındaki imalat süreçleri ve teknikleri hakkında dikkatle de ünülmesi gereklili ini ortaya koymaktadır.

Tablo 4: SGK Toplam İş Kazası, Meslek Hastalığı, Sürekli Göremezlik ve Ölüm istatistikleri 2010

| Toplam Kazası | Toplam Meslek Hastalığı | Toplam Sürekli göremezlik Sayısı | Toplam Ölüm Sayısı |
|---------------|-------------------------|----------------------------------|--------------------|
| 62,903 | 533 | 2,085 | 1,454 |

Kaynak: SGK 2010 istatistikleri

Gemi İna endüstrisinin büyümeye başladığı 2001 mali krizi sonrası, ölümlü iş kazalarındaki artış, neredeyse üretim düzeyindeki artış ile paralellik göstermektedir. Türkiye gemi İna endüstrisi özellikle 10-15.000 DWT'luk kimyasal tankerlerde ve yatçılıkta dünyada ön plana çıkmıştır. 2001 yılından itibaren teslim edilen yeni İna gemi ve yat rakamları sırayla şöyledir:²⁰⁰

²⁰⁰ Tuzla Tersaneler Bölgesi İnceleme İnceleme Komisyonu Raporu (Çevrimiçi)
http://www.limteris.com/haber/haber_detay.asp?haberID=4 Erişim Tarihi: 3 Haziran 2012

Tablo 5: Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde Yıllara Göre Üretim Hacmi ve Ölümlü Kazaları

| Yıllar | Türkiye Gemi n a/Tamir Sektöründe Üretim | Kazalarında Ölen ç i Sayısı |
|--------|---|--------------------------------|
| 2001 | 147,130 DWT | 1 i ç i |
| 2002 | 84,700 DWT | 5 i ç i |
| 2003 | 106,450 DWT | 3 i ç i |
| 2004 | 293,229 DWT | 5 i ç i |
| 2005 | 331,740 DWT | 8 i ç i |
| 2006 | 556,285 DWT | 10 i ç i |
| 2007 | 1,007,968 DWT | 12 i ç i |

Kaynak: Tuzla Tersaneler Bölgesi zleme nceleme Komisyonu Raporu

2008 yılı sonrasında Tuzla'daki istihdam ve üretim hacmi önemli ölçüde küçülmü tür. 2008 yılındaki yaklaşık 35,000 çalı anlık istihdam, 2011 senesinde yaklaşık 19,000 çalı ana gerilemi tir.

Tablo 6: Tuzla Tersaneler Bölgesi'ndeki Yıllara Göre Toplam stihdam

| 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2001 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 14,000 | 14,300 | 14,750 | 25,000 | 28,580 | 33,480 | 26,910 | 19,179 | 21,449 | 19,500 |

Kaynak: www.gisbir.org

sa lı ı ve güvenli i uygulamalarının, özellikle ya anan ölümlü kazalar ile dikkat çeken gemi in a endüstrisindeki i leyi i ve i güvenli inin algılanı biçimleri incelenerek nasıl farklıla tı ı ve hangi eksiklikleri ta ıdı ı anla ılmaya çalı ılmı tir. Böylece, emek yo un üretim süreçlerine entegre bir sa lık ve güvenlik anlayı ı için gerekli olan geli tirici ve düzenleyici yakla ımlara yol göstermek amaçlanmı tir.

3.2. Ana Kütle ve Örneklem

Bu çalı mada, özellikle son yıllarda ölümlü sonuçlanan i kazalarıyla gündeme gelen Tuzla Tersaneler Bölgesi'ndeki çalı anların güvenlik iklimi algılarını de erlendirmek amacıyla ana kütle, Tuzla Tersaneler Bölgesi'ndeki Türkiye Gemi

n a Sanayicileri Birli i (G SB R)'ne kayıtlı bulunan toplam 56 tersanede çalı an yakla ık 19,000 ki i olarak belirlenmi tir. Konunun hassasiyeti, tersane yönetimlerinin çalı anlar ile irtibata geçmeye ve özellikle SG konusunda ara tırma yapmaya müsaade etmeyen genel yapıları ve zaman kısıtı sebepleriyle, kolayda örnekleme yoluyla 203 çalı ana anket uygulanabilmi tir. Ara tırma sonuçlarının Tuzla Tersaneler Bölgesi'ndeki çalı anların tümüne genellenmesi bir iddiası söz konusu de ildir. Di er yandan, i sa lı ı ve güvenli i gibi hassas bir konuda, ölümlü i kazaları ile sıklıkla gündeme gelen Tuzla Tersaneler Bölgesi'ndeki sınırlı sayıdaki çalı ana ili kin veriye ula abilmek önemli görölmektedir.

3.3. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Ara tırmamızda, daha önce Harika Yücebilgiç'in "Güvenlik klimi ile lgili Bir Model Önerisi: Etkileyen Faktörler ve Sonuçlar" adlı yüksek lisans tezinde kullandı ı 1980 yılında Zohar tarafından geli tirilen Güvenlik klimi Ölçe i'nin Türkçe' ye çevrilmi hali kullanılmı tir. Anketin Türkçe hali ise tekrar gözden geçirilmi tir.

Ara tırmanın verileri, Zohar'ın Güvenlik klimi Ölçe i'ndeki 40 soru ve sosyo-demografik özellikleri ifade eden 6 soru ile toplamda 46 sorudan olu an anket (EK-1) yardımıyla toplanmı tir. yeri güvenlik temsilcileri ve çalı anlara elden da ıtılan anket formları, cevaplandırıldıktan sonra yine elden teslim alınmı tir.

Ara tırma sorularından Güvenlik klimi Ölçe i'nde bulunan 40 tanesinin onaylanma dereceleri be li Likert ölçe i yardımıyla de erlendirmeye alınmı , son 8 soru ise çoklu seçeneklerin kodlanması ile cevaplandırılmı tir. Cevaplayıcılardan Sa lı ı ve Güvenli i hakkındaki dü üncelerini "Kesinlikle Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum", "Katılıyorum", "Tamamen Katılıyorum" dilimlerinde de erlendirmeleri istenmi tir. Ara tırmaya katılan çalı anların ankette yer alan soruları aynı ekilde algıladı ı ve do ru cevapladıkları varsayılmı tir.

3.4. Kullanılan istatistik Analizleri

Verilerin istatistiksel analizleri “SPSS (ver. 17.0)” istatistik paket programı ile yapılmıştır. Araştırma kapsamındaki çalışanların demografik özellikleri frekans dağılımları olarak ele alınmıştır. Çalışanların cinsiyeti, yaşları, eğitim durumları, işletmede çalıştığı süreleri ile ilgili veriler de değerlendirilmiştir.

İstatistiksel karşılaştırmalarda 0,05'ten küçük p (anlamlılık) değerleri ($p < 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. Verilerin öncelikle güvenilirliği Cronbach's alpha test edilmiştir. Değişkenleri daha sağlıklı bir şekilde belirlemek amacıyla, verilere Varimax rotasyonlu temel bileşenler faktör analizi (Principal components factor analysis) ($p < 0,000$) uygulanmıştır ve değişken sayısı azaltılmıştır. Faktör analizi ile hem ilgili faktörleri belirlemek hem de orijinal değişkenler arasındaki benzerlik ve çakışmalar önlenmek istenmiştir.

Güvenlik iklimi boyutlarını belirlemeye yönelik faktör analizi sonucunda elde edilen faktörlerin düzeyinin belirlenmesi için tanımlayıcı istatistik tablosu oluşturulmuştur.

Araştırma kapsamındaki çalışanların verdikleri cevapların, güvenlik iklimi faktörleri olan yönetimin güvenlik tutumlarına ilişkin algılar, güvenliğin terfiler üzerindeki etkisine ilişkin algılar, güvenlik temsilcisinin algılanan durumu, güvenlik kurulunun algılanan durumu ve iki maddeden oluşan son faktörün ortalamalarının, araştırmaya katılanların cinsiyet grupları ve iş kazası geçirip geçirmeme durumları açısından anlamlı bir fark taşıyıp taşımadığının istatistiki olarak değerlendirilmesi amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır.

Araştırma kapsamındaki çalışanların verdikleri cevapların, güvenlik iklimi faktörleri olan yönetimin güvenlik tutumlarına ilişkin algılar, güvenliğin terfiler üzerindeki etkisine ilişkin algılar, güvenlik temsilcisinin algılanan durumu, güvenlik kurulunun algılanan durumu ve iki maddeden oluşan son faktörün ortalamalarının,

ara tırmaya katılanların ya , e itim düzeyi, gelir düzeyi, çalı ılan pozisyon ve toplam görev süresi grupları açısından anlamlı bir fark ta ıyıp ta ımadı ının istatistiki olarak de erlendirmesi amacıyla varyans analizi (ANOVA) yapılmı tır.

Grupların ortalamaları arasında farklılık söz konusu ise bu farklılı ın hangi grupların ortalamaları arasında oldu unun istatistiki açıdan belirlenmesi için post hoc testleri yapılır. Bu ara tırmada post hoc testlerinden Tukey HSD testi kullanılmı tır.

3.5. Bulgular ve De erlendirme

Çalı manın bu kısmında, ara tırmamıza katılan çalı anların cinsiyetleri, ya ları, e itim düzeyleri, görev yaptıkları pozisyonlar, görev süreleri ve i kazası ya ayıp ya amadıkları ile ilgili istatistiki da ılımlar belirtilmi tir. Yapılan faktör analizi ile elde edilen güvenlik iklimi faktörlerinin ortalama skorlarının, bu istatistiki da ılıma sahip çalı anlar açısından farklılık ta ıyıp ta ımadı ı incelenmi ve farklılık gösteren güvenlik iklimi faktör ortalamaları yorumlanmı tır.

3.5.1. Ara tırmaya Katılanların Sosyo-Demografik Özellikleri

Ara tırmamıza katılan 203 çalı anın % 96,1'i erkek, % 3,9'u kadındır. Buna göre, 203 çalı andan 195'i erkek, 8'i kadındır. Erkek çalı an sayısının bu yüksek oranı, emek yo un bir i kolu olan gemi in a endüstrisi için normal bir da ılım sayılabilir.

Ara tırmamıza katılan 203 çalı anın % 24,1'i 20-29, % 49,3'ü 30-39, % 23,6'sı 40-49, % 3'ü 50 ve üzeri ya grubunda oldu u görülmektedir. Buna göre, 203 çalı andan 49'u 20-29, 100'ü 30-39, 48'i 40-49, 6'sı 50 ve üzeri ya aralı ındadır. Ara tırmamıza katılan çalı anların yarısına yakını 30 ile 39 ya arasındadır.

Ara tırmamıza katılan 203 çalı anın % 25,6'sı ilkokul, % 26,1'i ortaokul, % 36'sı lise, % 12,3'ü üniversite ve üzeri seviyesinde e itim sahibidir. Buna göre, 203 çalı andan 52'si ilkokul, 53'ü ortaokul, 73'ü lise, 25'i üniversite ve üzeri seviyesinde e itim sahibidir.

Ara tırmamıza katılan 203 çalı anın % 64'ü i i, % 27,1'i teknisyen, % 5,9'u süpervizör, % 6'sı yönetici pozisyonlarında görev yapmaktadır. Buna göre, 203 çalı andan 130'u i i, 55'i teknisyen, 12'si süpervizör ve 6'sı yönetici olarak çalı maktadır.

Ara tırmamıza katılan 203 çalı anın % 10,8'i 1 yıldan daha az süredir, % 40,9'u 1 ile 3 yıl arası bir süredir, % 29,6'sı 3 ile 5 yıl arası bir süredir, % 18,7'si 5 yılın üzeri bir süredir görev yapmaktadır. Buna göre, 22 çalı an 1 yıldan daha az süredir, 83 çalı an 1 ile 3 yıl arası bir süredir, 60 çalı an 3 ile 5 yıl arası bir süredir, 38 çalı an 5 yılın üzeri bir süredir görev yapmaktadır. Da ılımın 3 ile 5 yıl arası bir çalı ma süresinde yo unla tı ı görülmektedir.

Ara tırmamıza katılan 203 çalı anın % 13,8'i daha önce en az bir defa i kazası ya amı ve % 86,2'si daha önce hiç i kazası ya amamı tır. Buna göre, 28 çalı an, daha önce en az bir defa i kazası ya amı ve 175 çalı an daha önce hiç i kazası ya amamı tır.

3.5.2. Güvenlik klimi Boyutlarını Belirlemeye Yönelik Faktör Analizi

Güvenlik klimi Ölçe i ile elde edilen veri setinin kaç alt boyuttan olu tu unu belirlemek için yapılan faktör analizi öncesi Örnekleme Yeterlili i testi ölçüsü olan Bartlett's Test sonuçlarına bakılmı tır. Bu testteki p de eri 0,000 olarak görülmü tür ve de i kenler arasında yeterli oranda ili ki oldu u belirlenmi tir. Ayrıca, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örnekleme yeterlili i testi ile de de i kenler arası korelasyonların faktör analizine uygun oldu u belirlenmi tir.(KMO= 0,890)

Tablo 7: Tanımlayıcı istatistikler

| Cinsiyet | F | % |
|------------------------------|-----|-------|
| Erkek | 195 | 96,1 |
| Kadın | 8 | 3,9 |
| Toplam | 203 | 100,0 |
| Ya | | |
| 20-29 | 49 | 24,1 |
| 30-39 | 100 | 49,3 |
| 40-49 | 48 | 23,6 |
| 50 ve üzeri | 6 | 3,0 |
| Toplam | 203 | 100,0 |
| Toplam Görev Süresi | | |
| 1 yıldan az | 22 | 10,8 |
| 1-3 yıl arası | 83 | 40,9 |
| 3-5 yıl arası | 60 | 29,6 |
| 5 yıl üzeri | 38 | 18,7 |
| Toplam | 203 | 100,0 |
| E itim Düzeyi | | |
| İlkokul | 52 | 25,6 |
| Ortaokul | 53 | 26,1 |
| Lise | 73 | 36,0 |
| Üniversite ve üzeri | 25 | 12,3 |
| Toplam | 203 | 100,0 |
| Çalışılan Pozisyon | | |
| Çi | 130 | 64,0 |
| Teknisyen | 55 | 27,1 |
| Süpervizör | 12 | 5,9 |
| Yönetici | 6 | 3,0 |
| Toplam | 203 | 100,0 |
| Kazası Geçirme Durumu | | |
| Evet | 28 | 13,8 |
| Hayır | 175 | 86,2 |
| Toplam | 203 | 100,0 |

Güvenlik iklimi boyutlarının belirlenebilmesi amacıyla toplam 40 maddeye uygulanan temel bileşenler faktör analizi (principal components factor analysis) sonucunda ilk etapta 11 faktör elde edilmiştir. İçerik (content) analizi neticesinde düşük faktör yüklerine sahip ve/veya anlamlı olmayan ve çapraz faktörlere yüklenen 15 madde bir sonraki analize dahil edilmemiştir. Kalan 25 maddenin faktör analizine tabi tutulması sonucunda toplam varyansın % 64,701'ini açıklayan anlamlı 6 adet faktör elde edilmiştir.

Tablo 8: Faktör 1

| Faktör1 | Soru fadesi | Faktör Yüğü | Açıkladı ı Varyans (%) | alpha |
|--|--|-------------|------------------------|-------|
| Güvenli in terfilerle etkisine ili kin algılar | Bir çalı an güvenlik kuralını ihlal etti inde, herhangi bir yaralanma olmasa bile, bu amirinin onun hakkındaki de erlendirmesinde aksi etki yapar. | ,844 | 13,194 | ,855 |
| | ahsi koruma teçhizatı kullanan çalı anlar, korkak olarak de il, daha çok, iyi ve düzenli çalı anlar olarak kabul edilirler. | ,750 | | |
| | Çalı anların terfi etmelerinde kullanılan ana faktörlerden birisi, bir i kazasına karı ıp karı madıklarıdır. | ,591 | | |
| | ba ında dikkatsiz davranı lar, amirlerin çalı an hakkında olumsuz de erlendirme yapmaları ile sonuçlanır. | ,582 | | |
| | Aldı ım i güvenli ie itiminin, hem i imde hem de evde bana gerçekten yardımı dokunuyor. | ,571 | | |
| | yeri güvenlik kurallarına uyan çalı anların terfi etme sansı, uymayan çalı anlara göre daha yüksektir. | ,507 | | |

Elde edilen ilk faktör, güvenli in terfilerle ili kisine dair algıları ifade eden maddelerden olu maktadır. Toplam 6 de i kenden olu an bu faktör, % 13,194 oranında bir açıklayıcılı a sahiptir. Bu faktörün güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,855'tir.

kinci faktör, çalı ma gereklerinin güvenlik üzerindeki etkilerine ili kin algıları ifade eden maddelerden olu maktadır. Toplam 6 de i kenden olu an bu faktör % 13,064'lük bir açıklayıcılı a sahiptir. Bu faktörün güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,828'dir.

Tablo 9: Faktör 2

| Faktör 2 | Soru fadesi | Faktör Yüğü | Açıkladı ı Varyans (%) | alpha |
|---|--|-------------|------------------------|-------|
| Çalı ma gereklerinin güvenlik üzerindeki etkilerine ili kin algılar | Bizim bölümdeki en iyi ki iler güvenlik/emniyet konusuna dikkat ederler ve di er çalı anların da kurallara uygun davranmasını isterler. | ,706 | 13,064 | ,828 |
| | Bölüm yöneticileri bir kazaya kar ı anları genellikle hatırlarlar ve kararlarında bu konuyu dikkate alırlar. | ,687 | | |
| | Ben genellikle i güvenli i ile ilgili tehlikeler konusunda amirimi bilgilendiririm çünkü yönetim bunu takdir eder ve düzeltmeye çalı ır. | ,675 | | |
| | yeri güvenli inden sorumlu ki iler bir çalı an hakkında olumsuz dü ünmesi, amirinin o çalı an hakkındaki de erlendirmesini etkiler. | ,654 | | |
| | Bir çalı an, çalı ma ortamında tehlikeli bir durumla kar ıla tı ında, onu i güvenli inden sorumlu olan ki iye rapor eder. | ,587 | | |
| | yeri güvenli i ile ilgili e itim programlarına yapılan parasal yatırım ve gayret, de erli bir yatırımdır çünkü çalı anların i teki performanslarını artırır. | ,576 | | |

Tablo 10: Faktör 3

| Faktör 3 | Soru fadesi | Faktör Yüğü | Açıkladı ı Varyans (%) | alpha |
|--|---|-------------|------------------------|-------|
| Yönetimin güvenlik tutumlarına ili kin algılar | Yönetim toplantılarında i yeri güvenli i konularına yüksek öncelik verildi ini dü ünüyorum. | ,769 | 13,049 | ,855 |
| | Müdürümüz bu fabrikadaki güvenlik konuları hakkında iyi bilgilendirilmi tir. | ,739 | | |
| | Yönetim i yeri güvenli i ile ilgili problemler hakkında bilgi sahibidir ve bu problemleri çözmek için hemen harekete geçer. | ,723 | | |
| | güvenli i ile ilgili e itim kursu almı olan çalı anlar, bu kursu almayanlardan daha az kazaya kar ırlar. | ,673 | | |

Elde edilen üçüncü faktör, örgüt yönetiminin güvenlik tutumlarına ilişkin algıları ifade eden maddelerden oluşmaktadır. Toplam 4 de i kenden oluşan bu faktör % 13,049'luk bir açıklayıcılığı sahiptir. Bu faktörün güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,855'tir.

Tablo 11: Faktör 4

| Faktör 4 | Soru fadesi | Faktör Yüğü | Açıkladığı Varyans (%) | alpha |
|---|---|-------------|------------------------|-------|
| Güvenlikten sorumlu görevliye ilişkin algılar | güvenli inden/emniyetinden sorumlu ki inin fabrikamızda olan bitenler üzerinde çok etkisi vardır. | ,793 | 11,252 | ,816 |
| | Fabrika yönetimi, bu fabrikadaki i güvenli i seviyesini artırmak için parasal yatırım yapmaya ve bu konuda çaba sarf etmeye isteklidir. | ,659 | | |
| | Güvenlik e itim kursu almı olan i çiler, almayanlardan daha iyi i yaparlar. | ,639 | | |
| | Fabrika yönetimi, bu fabrikadaki i güvenli i seviyesini artırmak için yeni fikirleri uygulamaya her zaman isteklidir. | ,596 | | |

Elde edilen dördüncü faktör, güvenlikten sorumlu yetkilinin veya güvenlik temsilcisinin güvenlik tutumlarına ilişkin algıları ifade eden maddelerden oluşmaktadır. Toplam 4 de i kenden oluşan bu faktör % 11,252'lik bir açıklayıcılığı sahiptir. Bu faktörün güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,816'dır.

Tablo 12: Faktör 5

| Faktör 5 | Soru fadesi | Faktör Yüğü | Açıkladığı Varyans (%) | alpha |
|-----------------------------------|---|-------------|------------------------|-------|
| Güvenlik kuruluna ilişkin algılar | Bizim fabrikanın i yeri güvenli inden sorumlu komitesinin, burada olan her ey üzerinde olumlu etkisi vardır. | ,785 | 7,493 | ,623 |
| | yeri güvenli inden sorumlu komitenin/birimin bir üyesi bir çalı ana yakla ıp onu ikaz etti inde, bu çalı anın davranı larını gerçekten etkiler. | ,689 | | |
| | Bir i kazasına karı mı olmak çalı anın itibarı üzerinde kötü etki yapar. | ,597 | | |

Be inci faktör, güvenlik komitesi veya güvenlik kurulunun güvenlik tutumlarına ilişkin algıları ifade eden maddelerden olmaktadır. Toplam 3 de i kenden olu an bu faktör % 7,493'lük bir açıklayıcılı a sahiptir. Bu faktörün güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,623'tür.

Tablo 13: Faktör 6

| Faktör 6 | Soru fadesi | Faktör Yüğü | Açıkladı ı Varyans (%) | alpha |
|--|--|--------------|------------------------|-------|
| E itimlerin terfilerle ili kisi ve yönetimin güvenlik hassasiyeti algıları | güvenli i e itim kursu alan çalı anların, almayanlara göre daha fazla yükselme ansları vardır. Yönetici, tehlikeli bir durum oldu unu fark etti inde, onun kontrol altına alınması için derhal te ebbüse geçer. | ,838 ,660 | 6,649 | ,694 |

Son faktör, güvenli in, e itim ve terfilerle ili kisine dair algıları ifade eden maddelerden olu maktadır. ki de i kenden olu andan bu faktör % 6,649'luk bir açıklayıcılı a sahiptir. Bu faktörün güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,694'tür.

Elde edilen Güvenlik klimi faktörlerinin güvenilirli i, tüm faktörler için alt sınır olarak belirlenen 0,60 de erinden yüksektir. Ayrıca, faktörleri olu turan de i kenler, ait oldu u faktörlere, alt sınır olarak belirlenen 0,50'den yüksek de erlikler ile yüklenmi lerdir. Bu sonuç, her bir faktörün temsil etti i örgütsel iklim ve i tatmini boyutlarını tekil olarak ve di er faktörlerden ba ımsız ekilde ölçebildi ini kanıtlamaktadır.

Güvenlik ikliminin boyutlarını belirlemeye yönelik faktör analizi sonucunda elde edilen faktörlerin ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum de erleri, a a ıdaki tanımlayıcı istatistik tablosunda gösterilmi tir.

Tablo 14: Faktörlerin Ortalama ve Standart Sapma De erleri

| Faktör 1 | Ort. | Std. Sapma |
|--|-------------|-------------------|
| Bir çalı an güvenlik kuralını ihlal etti inde, herhangi bir yaralanma olmasa bile, bu amirinin onun hakkındaki de erlendirmesinde aksi etki yapar. | 3,3941 | 1,03998 |
| ahsi koruma teçhizatı kullanan çalı anlar, korkak olarak de il, daha çok, iyi ve düzenli çalı anlar olarak kabul edilirler. | 3,6010 | ,85793 |
| Çalı anların terfi etmelerinde kullanılan ana faktörlerden birisi, bir i kazasına karı ıp karı madıklarıdır. | 3,3547 | ,99121 |
| ba ında dikkatsiz davranı lar, amirlerin çalı an hakkında olumsuz de erlendirme yapmaları ile sonuçlanır. | 3,5222 | ,94568 |
| Aldı ım i güvenli i e itiminin, hem i imde hem de evde bana gerçekten yardımı dokunuyor. | 3,6305 | 1,02274 |
| yeri güvenlik kurallarına uyan çalı anların terfi etme şansı, uymayan çalı anlara göre daha yüksektir. | 3,4778 | ,96639 |
| Faktör 2 | Ort. | Std. Sapma |
| Bizim bölümdeki en iyi ki iler güvenlik/emniyet konusuna dikkat ederler ve di er çalı anların da kurallara uygun davranmasını isterler. | 3,4926 | ,93008 |
| Bölüm yöneticileri bir kazaya karı anları genellikle hatırlarlar ve kararlarında bu konuyu dikkate alırlar. | 3,4187 | 1,00348 |
| Ben genellikle i güvenli i ile ilgili tehlikeler konusunda amirimi bilgilendiririm çünkü yönetim bunu takdir eder ve düzeltmeye çalı ır. | 3,5764 | ,95328 |
| yeri güvenli inden sorumlu ki ilerinin bir çalı an hakkında olumsuz dü ünmesi, amirinin o çalı an hakkındaki de erlendirmesini etkiler. | 3,5172 | ,98677 |
| Bir çalı an, çalı ma ortamında tehlikeli bir durumla kar ıla tı ında, onu i güvenli inden sorumlu olan ki iye rapor eder. | 3,5172 | ,91924 |
| yeri güvenli i ile ilgili e itim programlarına yapılan parasal yatırım ve gayret, de erli bir yatırımdır çünkü çalı anların i teki performanslarını artırır. | 3,5813 | ,99357 |

| Faktör 3 | Ort. | Std. Sapma |
|---|-------------|-------------------|
| Yönetim toplantılarında i yeri güvenli i konularına yüksek öncelik verildi ini dü ünüyorum. | 3,2709 | 1,26275 |
| Müdürümüz bu fabrikadaki güvenlik konuları hakkında iyi bilgilendirilmi tir. | 3,5517 | 1,00051 |
| Yönetim i yeri güvenli i ile ilgili problemler hakkında bilgi sahibidir ve bu problemleri çözmek için hemen harekete geçer. | 3,4778 | 1,00654 |
| güvenli i ile ilgili e itim kursu almı olan çalı anlar, bu kursu almayanlardan daha az kazaya karı ırlar. | 3,4236 | 1,12039 |
| Faktör 4 | Ort | Std. Sapma |
| güvenli inden/emniyetinden sorumlu ki inin fabrikamızda olan bitenler üzerinde çok etkisi vardır. | 3,4433 | ,94946 |
| Fabrika yönetimi, bu fabrikadaki i güvenli i seviyesini artırmak için parasal yatırım yapmaya ve bu konuda çaba sarf etmeye isteklidir. | 3,3744 | 1,01364 |
| Güvenlik e itim kursu almı olan i çiler, almayanlardan daha iyi i yaparlar. | 3,4828 | 1,00171 |
| Fabrika yönetimi, bu fabrikadaki i güvenli i seviyesini artırmak için yeni fikirleri uygulamaya her zaman isteklidir. | 3,4975 | ,99192 |
| Faktör 5 | Ort. | Std. Sapma |
| Bizim fabrikanın i yeri güvenli inden sorumlu komitesinin, burada olan her ey üzerinde olumlu etkisi vardır. | 3,4631 | 1,03041 |
| yeri güvenli inden sorumlu komitenin/birimin bir üyesi bir çalı ana yakla ıp onu ikaz etti inde, bu çalı anın davranı larını gerçekten etkiler. | 3,5616 | ,91733 |
| Bir i kazasına karı mı olmak çalı anın itibarı üzerinde kötü etki yapar. | 3,3350 | 1,06059 |
| Faktör 6 | Ort. | Std. Sapma |
| güvenli i e itim kursu alan çalı anların, almayanlara göre daha fazla yükselme ansları vardır. | 3,5468 | ,95520 |
| Yönetici, tehlikeli bir durum oldu unu fark etti inde, onun kontrol altına alınması için derhal te ebbüse geçer. | 3,6749 | ,89703 |

Tablodaki ortalamalara göre, genel puanlama 3,50 seviyesinde da ılmaktadır. Yönetimin, güvenlik tehlikelerinin ortadan kaldırılmasına yönelik tutumlarına ili kin algıları ifade eden de i ken (M= 3,6749), en yüksek ortalama skoruna sahiptir.

Alınan e itimin örgüt içindeki ve dı ındaki faydalarına ili kin algıları ifade eden de i ken ise (M=3,6305) en yüksek ikinci ortalama skoruna sahiptir. Buna göre, çalı anın aldı ı e itimler, çalı ma sırasında ve dı ında fayda ve kolaylık sa lamaktadır. Ki sel koruyucu donanım kullanımının gereklili ini ve önemini vurgulayan de i ken ise en yüksek üçüncü ortalama skoruna sahiptir. (M=3,6010) Yönetim toplantılarında güvenli in nasıl bir önceli e sahip oldu una ili kin algıları ifade eden de i ken görece en dü ük ortalama skoruna sahiptir. (M=3,2709) Buna göre, çalı anlar, yönetim toplantılarında güvenlik konularına yüksek öncelik verildi i fikrine en dü ük ortalama ile katılmaktadır.

3.5.3. Güvenlik klime Faktörleri Ortalamalarının Kazası Geçirme Durumuna Göre De erlendirilmesi

Aynı test i kazası geçirme durumu açısından uygulanmı ve faktörlerin ortalamalarının i kazası geçirip geçirmeme durumları açısından anlamlı bir fark ta ıyıp ta ımadı ını belirlemek amacıyla ba ımsız örneklem t-testi yapılmı ve $p > 0,05$ anlamlılık derecesine göre gruplar arasında fark olmadı ı görülmü tür. ($p > 0,05$)

3.5.4. Güvenlik klime Faktörleri Ortalamalarının Ya Gruplarına Göre De erlendirilmesi

Güvenlik iklimi faktör ortalamalarının, ara tırmaya katılanların ya grupları açısından anlamlı bir farka sahip olup olmadı ını de erlendirmek amacıyla ANOVA (varyans) analizi yapılmı tır.

Farklı ya gruplarının varyanslarının homojenlik testi ile 0,05'den büyük p de erine sahip tek faktör (Faktör 6) belirlenmi tir.

Tablo 15: Bağımsız Örneklem t-Testi Kazası Geçirme Durumu

| Faktör | Kazası Geçirme Durumu | N | Ortalama | Std. Sapma | Levene p |
|--|-----------------------|-----|----------|------------|----------|
| 1-Güvenli in terfilerle etkisine ili kin algılar | Evet | 28 | 3,2738 | ,78595 | ,616 |
| | Hayır | 175 | 3,5324 | ,72905 | |
| 2-Çalışma gereklilerinin güvenlik üzerindeki etkilerine ili kin algılar | Evet | 28 | 3,3452 | ,63006 | ,672 |
| | Hayır | 175 | 3,5448 | ,71701 | |
| 3-Yönetimin güvenlik tutumlarına ili kin algılar | Evet | 28 | 3,1071 | ,81487 | ,328 |
| | Hayır | 175 | 3,4829 | ,92832 | |
| 4-Güvenlikten sorumlu görevliye ili kin algılar | Evet | 28 | 3,2054 | ,84452 | ,303 |
| | Hayır | 175 | 3,4886 | ,78135 | |
| 5- İşyeri güvenlik kuruluna ili kin algılar | Evet | 28 | 3,1310 | ,81820 | ,811 |
| | Hayır | 175 | 3,5048 | ,73835 | |
| 6-E itimlerin terfilerle ili kisine ve yönetimin güvenlik hassasiyetine dair algılar | Evet | 28 | 3,3571 | ,83729 | ,918 |
| | Hayır | 175 | 3,6514 | ,80135 | |

Tablo 16: ANOVA Yaş Grupları

| Faktör | N | Ort. | Std. S. | p |
|--|-------------|------|---------|--------|
| Faktör 6: E itimlerin terfilerle ili kisine ve yönetimin güvenlik hassasiyetine dair algılar | 20-29 | 49 | 3,7653 | ,93598 |
| | 30-39 | 100 | 3,6600 | |
| | 40-49 | 48 | 3,4271 | |
| | 50 ve üzeri | 6 | 3,0000 | |
| | Toplam | 203 | 3,6108 | |

Daha sonra bu faktörlerin ANOVA tablosundaki p değerleri incelenmiş ve 0,05 değerinden küçük p değerine sahip faktörlerin ifade ettiği anlamlı farklılık düzeyinin hangi yaş grupları arasında mevcut olduğunu öğrenmek için Tukey HSD testi sonuçlarından yararlanılmıştır.

Farklılık düzeyinin belirlenmesi için tanımlayıcı istatistiklerin (Descriptives) yer aldığı test sonuçları değerlendirilmiş ve buna göre, eğitim ve terfilerin güvenlik ile ilişkisine ve yönetimin güvenlik hassasiyetine dair algılar açısından 50 ve üzeri yaştaki çalışanların, diğer yaş grupları ile anlamlı ortalama farkına sahip olduğu görülmüştür. ($M=3,00$) 50 ve üzeri yaşa sahip çalışanlar, güvenli davranışları ve güvenli farkındalılı oluşturmaya amacıyla sağlanan eğitimlerin, terfiler için önemli bir etkiye sahip olduğu düşünüldüğünde diğer yaş gruplarına göre daha düşük oranda katılmaktadırlar. Ayrıca, 50 ve üzeri yaşa sahip çalışanlar, yönetimin, güvenlik problemlerine karşı harekete geçme isteği ve hassasiyeti konusunda da diğer yaş gruplarından daha düşük bir ortalama ile katılım göstermektedirlerdir.

Alkış ve Taşınar'ın Konya'da 120 demir çelik sektörü çalışanı ile gerçekleştirdiği iş sağlığı ve güvenliği algısı çalışmasında da daha genç yaş gruplarının daha yüksek güvenlik iklimi ortalamasına sahip olduğu görülmüştür. Çalışmada ayrıca, yaş arttıkça güvenlik iklimi algısının düştüğü gözlemlenmiştir.²⁰¹

Endüstri alanında yapılan ve çalışanların yaşları ile ilgili güvenlik koullarına ilişkin algıları arasındaki ilişkiyi inceleyen Gyekye ve Salminen'in çalışmasında, buradaki bulguların aksine, çalışan yaşının olumlu güvenlik algıları ve güvenli davranışları ile doğrudan orantılı olduğu ifade edilmektedir.²⁰²

²⁰¹ Alkış, Taşınar, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Yaklaşımlar, Demir Çelik Sektörü Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı: Konya Örneği”, International Iron & Steel Symposium, Karabük, Türkiye, 02-04 April 2012

²⁰² Gyekye, Salminen, “Age and Workers' Perceptions of Workplace Safety: A Comparative Study”, **The International Journal of Aging and Human Development**, Volume 68, Number 2, 171 – 184, 2009

3.5.5. Güvenlik İklimi Faktörleri Ortalamalarının E İtim Düzeyi Gruplarına Göre Değerlendirilmesi

Güvenlik iklimi faktör ortalamalarının, ara tırmaya katılanların e itim düzeyleri açısından anlamlı bir farka sahip olup olmadığını değerlendirmek amacıyla ANOVA (varyans) analizi yapılmıştır.

Farklı e itim düzeyi gruplarının varyanslarının homojenlik testi ile 0,05'den büyük p değerine sahip faktörler belirlenmiştir.

Daha sonra bu faktörlerin ANOVA tablosundaki p değerleri incelenmiş ve 0,05 değerinden büyük p değerine sahip faktörlerin ifade ettiği anlamlı farklılık düzeyinin hangi e itim düzeyi grupları arasında mevcut olduğunu öğrenmek için Tukey HSD testi sonuçlarının yer aldığı tablodan yararlanılmıştır.

Farklılık düzeyinin belirlenmesi için tanımlayıcı istatistiklerin yer aldığı test sonuçları değerlendirilmiştir ve e itim düzeyi grupları ile anlamlı ortalama farkına sahip 2 faktör belirlenmiştir.

Buna göre, i yeri güvenlik kuruluna ilişkin algıları ifade eden faktör 5 ve e itimlerin terfilerle ilgili kisine ve yönetimin güvenlik hassasiyetine dair algıları ifade eden faktör 6'nın e itim düzeyi grupları ortalamalarında anlamlı farklılıklar görülmüştür. Her iki faktör için en yüksek ortalama sahibi e itim düzeyi grubu üniversite ve üzeri e itim düzeyi grubudur. ($M_5=3,8667$, $M_6= 4,0600$) Bu iki faktörün üniversite ve üzeri e itim düzeyindeki en yüksek ortalama skorları, e itim düzeyi ile güvenlik iklimi algıları ilişkinin doğrusallık gösterdiği ekleinde yorumlanabilir.

E itim düzeyi ile güvenlik iklimi algılarının doğrusal bir ilişki içinde olduğunu gösteren bağımsızlık testleri de mevcuttur.

Gyekye ve Salminen tarafından Gana'da 320 endüstri çalıanı ile gerçekleştirilen, eğitim düzeyinin güvenlik algısı, mesleki tatmin, güvenlik prosedürlerine uyum ve kaza sıklığı ile ilgili konuların incelendiği çalışmada, yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların yüksek güvenlik algısına ve düşük kaza oranlarına sahip olduğu görülmüştür.²⁰³

İşyeri güvenlik komitesi üyeliğinin sağlanmasında işyeri güvenlik komitesinin etkinliği, güvenli davranışın oluşturulmasında işyeri güvenlik komitesinin etkinliği, kazasının çalışan itibarına olumsuz etkisi konularında en yüksek ortalamaya, üniversite ve üzeri eğitim düzeyine sahip çalışanlardan elde edilmiştir. Böylece, sağlıklı ve güvenli bir işyeri için gerekli olan çalışan hassasiyetinin eğitim düzeyiyle ilişkisi söz edilebilir.

Tablo 17: ANOVA Eğitim Düzeyi

| | | N | Ort. | Std. S. | p |
|--|---------------------|-----|--------|---------|------|
| Faktör 5: İşyeri güvenlik kuruluna ilişkin algılar | ilkokul | 52 | 3,4038 | ,80396 | ,034 |
| | ortaokul | 53 | 3,4151 | ,80836 | |
| | lise | 73 | 3,3744 | ,69377 | |
| | üniversite ve üzeri | 25 | 3,8667 | ,63828 | |
| | Toplam | 203 | 3,4532 | ,75879 | |
| Faktör 6: Eğitimlerin terfilerle ilişkisine ve yönetimin güvenlik hassasiyetine dair algılar | ilkokul | 52 | 3,5481 | ,70890 | ,029 |
| | ortaokul | 53 | 3,5849 | ,81886 | |
| | lise | 73 | 3,5205 | ,86778 | |
| | üniversite ve üzeri | 25 | 4,0600 | ,71181 | |
| | Toplam | 203 | 3,6108 | ,81068 | |

²⁰³ Gyekye, Salminen, "Educational status and organizational safety climate: Does educational attainment influence workers' perceptions of workplace safety?", **Safety Science**, Volume 47, Number 1, 20-28, 2009

3.5.6. Güvenlik İklimi Faktörleri Ortalamalarının Çalışılan Pozisyon Gruplarına Göre Değerlendirilmesi

Güvenlik iklimi faktör ortalamalarının, ara tırmaya katılanların eğitim düzeyleri açısından anlamlı bir farka sahip olup olmadığını değerlendirmek amacıyla ANOVA (varyans) analizi yapılmıştır.

Farklı eğitim düzeyi gruplarının varyanslarının homojenlik testi ile 0,05'den büyük p değerine sahip değildir denir.

Daha sonra bu değerlerin ANOVA tablosundaki p değerleri incelenmiş ve 0,05 değerinden büyük p değerine sahip değerlerin ifade ettiği anlamlı farklılık düzeyinin hangi eğitim düzeyi grupları arasında mevcut olduğunu öğrenmek için Tukey HSD testi sonuçlarının yer aldığı tablodan yararlanılmıştır.

Farklılık düzeyinin belirlenmesi için tanımlayıcı istatistiklerin yer aldığı test sonuçları değerlendirilmiştir ve buna göre, çalışılan pozisyon açısından anlamlı ortalama farklarına sahip üç faktör belirlenmiştir.

Güvenliğin terfilerine etkisine ilişkin algıları ifade eden faktör 1 ve güvenlikten sorumlu görevliye ilişkin algıları ifade eden faktör 4, en yüksek ortalamayı, işçi grubunda çalışanlardan elde etmiştir. ($M_1=3,6051$, $M_4=3,6423$) Yönetimin güvenlik tutumlarına ilişkin algıları ifade eden faktör 3 ise en yüksek ortalamayı yönetici grubunda çalışanlardan elde etmiştir. ($M_3=4,2083$) Çalışan grupları ortalamaları arasında en düşük ortalamalar, bu üç faktör için de süpervizör çalışan grubundan elde edilmiştir. ($M_1=2,7500$, $M_3=2,7083$, $M_4=2,6667$)

Çalışılan pozisyon grupları açısından çoklu test eden işçi pozisyonu çalışanlarının ($N=130$) güvenlik ile ilgili algıları, güvenliğin sağlanması ve devamının, terfi gibi promosyon unsurlarıyla ilişkisinde olduğu yönündedir. Buna

göre, güvenlik bilinci ve hassasiyetine sahip i çiler, terfi de erlendirmelerinde ayrıcalık sahibi olacaklarına inanmaktadırlar.

Tablo 18: ANOVA Çalışılan Pozisyon Grupları

| | | N | Ort. | Std. S. | p |
|--|------------|-----|--------|---------|------|
| Faktör 1: Güvenli in terfilere etkisine ili kin algılar | i ç i | 130 | 3,6051 | ,71382 | ,001 |
| | teknisyen | 55 | 3,4242 | ,76364 | |
| | süpervizör | 12 | 2,7500 | ,58818 | |
| | yönetici | 6 | 3,3056 | ,45236 | |
| | Toplam | 203 | 3,4967 | ,74054 | |
| Faktör 3: Yönetimin güvenlik tutumlarına ili kin algılar | i ç i | 130 | 3,4846 | ,89721 | ,006 |
| | teknisyen | 55 | 3,3773 | ,88959 | |
| | süpervizör | 12 | 2,7083 | ,91598 | |
| | yönetici | 6 | 4,2083 | 1,00519 | |
| | Toplam | 203 | 3,4310 | ,92084 | |
| Faktör 4: Güvenlikten sorumlu görevliye ili kin algılar | i ç i | 130 | 3,6423 | ,74770 | ,000 |
| | teknisyen | 55 | 3,1818 | ,77796 | |
| | süpervizör | 12 | 2,6667 | ,70173 | |
| | yönetici | 6 | 3,2917 | ,43060 | |
| | Toplam | 203 | 3,4495 | ,79422 | |

Yönetimin güvenlik düzenlemeleri ve uygulamaları hakkındaki algıları ifade eden faktörde en yüksek ortalama, do al sayılabilecek bir sonuç olarak, yönetici grubunda çalışanlardan elde edilmiştir ancak en yüksek ikinci ortalama yine i ç i grubunda çalışanlardan sağlanmıştır. çiler, yönetimin i yeri güvenli ine yüksek öncelik verdi i, fabrika müdürünün güvenlik konusunda bilgili ve etkili oldu u,

yönetimin güvenlik sorunlarının tespiti ve çözümü için kararlılık ta ıdı ı fikrine yüksek ortalama ile katılım göstermi tir. Güvenli in sa lanması ve korunması açısından önemli rol sahibi olan güvenlik temsilcileri ve yetkilileri hakkındaki algıları ifade eden faktörde (Faktör 4) en yüksek ortalama ise yine i çi grubunda çalı anlardan elde edilmi tir.

3.5.7. Güvenlik iklimi Faktörleri Ortalamalarının Toplam Görev Süresi Gruplarına Göre De erlendirilmesi

Güvenlik iklimi faktör ortalamalarının, ara tırmaya katılanların toplam görev süreleri açısından anlamlı bir farka sahip olup olmadı ını de erlendirmek amacıyla ANOVA (varyans) analizi yapılmı tir.

Farklı görev süreleri gruplarının varyanslarının homojenlik testi ile 0,05'den büyük p de erine sahip de i kenler belirlenmi tir.

Daha sonra bu de i kenlerin ANOVA tablosundaki p de erleri incelenmi ve 0,05 de erinden büyük p de erine sahip de i kenlerin ifade etti i anlamlı farklılık düzeyinin hangi görev süresi grupları arasında mevcut oldu unu ö renmek için Tukey HSD testi sonuçlarının yer aldı ı tablodan yararlanılmı tir.

Farklılı ın düzeyinin belirlenmesi için tanımlayıcı istatistiklerin yer aldı ı test sonuçları de erlendirilmi tir ve buna göre, toplam görev süresi açısından anlamlı ortalama farklarına sahip bir faktör belirlenmi tir.

Çalı ma gereklerinin güvenlik üzerindeki etkilerine ili kin algıları ifade eden faktör 2'de, en yüksek ortalama, 1 yıldan az zamandır çalı anlardan olu an görev süresi grubundan elde edilmi tir. (M=3,8258) En dü ük ortalama ise 5 yıldan fazla süredir çalı anlarda görülmü tür. (M=3,3202)

Tablo 19: ANOVA Toplam Görev Süresi

| | | N | Ort | Std. S. | p |
|---|-------------|-----|--------|---------|------|
| Faktör 2: Çalışma gereklilerinin güvenlik üzerindeki etkilerine ilişkin algılar | 1 yıldan az | 22 | 3,8258 | ,64134 | ,039 |
| | 1-3 yıl | 83 | 3,5763 | ,69615 | |
| | 3-5 yıl | 60 | 3,4472 | ,63446 | |
| | 5 yıl üzeri | 38 | 3,3202 | ,81960 | |
| | Toplam | 203 | 3,5172 | ,70758 | |

3.6. Araştırma Sonuçları

sağlıklı ve güvenli işi açısından riskli bir iş kolu olan gemi in a endüstrisinde bu sebeple oluşan kayıplar büyüktür. Araştırma bulgularımızın, yaşanan iş kazalarıyla ortaya çıkan olumsuz imaja rağmen, karamsar bir tablo oluşturmadığı ifade edilebilir.

Çalışanların, güvenli işe ilişkin uygulamalar, tutumlar ve davranışları ile ilgili algı ve yorumlarını ifade eden güvenlik iklimi çerçevesinde, İstanbul Tuzla Bölgesi'ndeki gemi in a endüstrisi çalışanlarıyla gerçekleştirilen araştırmamızın uygulamamızın sonuçları aşağıdaki gibi özetlenebilir.

Araştırmamızın tanımlayıcı istatistiklerine göre, katılan çalışanların büyük kısmı 30 ile 40 yaş arasında, 1 ile 3 yıl arasında bir süredir görev yapan, çoğunluğu ortaokul ve lise mezunu çalışanlardır. Ayrıca, araştırmamıza katılan çalışanların yaklaşık % 14'ü daha önce bir iş kazası geçirmiştir. Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde görülen yüksek taleple ve sendikasız çalışma, çalışanların güvenli çalışma koşullarına dair beklenti ve taleplerini pasifize edebilmektedir. İş kazası tecrübesi sahibi çalışanlar ile daha önce iş kazası yaşamamış çalışanlar arasında, güvenlik iklimi algıları açısından anlamlı bir fark görülmemesi, bu duruma örnek verilebilir.

Çalışmamızda kullandığımız güvenlik iklimi ölçeğinin faktör ortalamalarının ANOVA çıktıları incelendiğinde, yöneticilerin terfilerle işi kisine ve yönetimin

güvenlik hassasiyetine dair algıları ifade eden faktöre 20-29 ya aralı ındaki çalı anların, en yüksek ortalama ile katıldıkları görülmektedir. (M=3,7653) Genç çalı anlar, yöneticinin tehlikeli durumlara müdahale yakla ımını olumlu bulmakta ve alınan güvenlik e itimlerinin terfi de erlendirmelerinde avantaj sa ladı mını dü ünmektedirler. En dü ük ortalama ise 50 ve üzeri ya a sahip çalı anlardan elde edilmiştir. (M=3,0000) Buna göre, ara tırmaya katılan çalı anların ço unlu unu te kil eden genç çalı anlar (N=49), yöneticilerin güvenlik yakla ımlarını hem yeterli bulmakta hem de güvenli in terfiler gibi dolaylı etkilerini olumlu kar ılamaktadır.

gücü devir hızı açısından dinamik bir sektör sayılan ve ta eronla ma ile giderek gençle en bir i gücü yapısına sahip olan gemi in a endüstrisi için genç çalı anların güvenlik iklimine dair bu algıları, i güvenli i açısından umut verici olarak de erlendirilebilir.

Çalı anların güvenlik algıları ile e itim düzeyleri arasındaki ili kiyi ifade eden bir di er bulguya göre, güvenlik iklimi algıları, çalı anların sahip oldu u e itim düzeylerine göre anlamlı biçimde farklıla maktadır. yeri güvenlik kuruluna (Faktör 5) ve e itimlerin terfilerle ili kisine ve yönetimin güvenlik hassasiyetine dair algıların (Faktör 6), sahip olunan e itim düzeyi ile do ru orantılı olarak yükseldi i görülmü tür. Her iki faktör için en yüksek ortalama sahibi e itim düzeyi grubu üniversite ve üzeri e itim düzeyi grubudur. (M5=3,8667, M6=4,0600) Ara tırmamıza katılan çalı anların büyük ço unlu unu ifade eden lise seviyesinde e itim sahibi çalı anlar, i yeri güvenlik kuruluna (Faktör 5) ve e itimlerin terfilerle ili kisine ve yönetimin güvenlik hassasiyetine dair algıları (Faktör 6) ifade eden iki faktöre en dü ük ortalama ile katılmı lardır. (M5=3,3744, M6=3,5205) Gemi in a endüstrisi gibi fiziksel eme in yo un oldu u bir sektörde yüksek tahsil sahibi çalı anların istihdamı için kısıtlar söz konusudur ancak örgüt tarafından sa lanacak meslek içi e itimler ile çalı anlar için gerekli olan i güvenli i hassasiyeti ve farkındalı ı yakalanmı olacaktır.

“Fabrika yönetimi, bu fabrikadaki i güvenli i seviyesini artırmak için parasal yatırım yapmaya ve bu konuda çaba sarf etmeye isteklidir” ifadesinin yer aldı ı faktör olan faktör 4, en yüksek ortalama yı ara tırma örnekleminizin büyük bölümünü olu turan i çi pozisyonunda çalı anlardan (N=130) elde etmiştir. çi

pozisyonunda çalışanlar, yönetimin güvenlik uygulamaları ile ilgili gelişimi ve yatırımdan kaçmayan bir tutum sergilediği yönündeki ifadeye en yüksek ortalama ile katılımı vardır. (M=3,6423) Bu bulgular, güvenlik uygulamaları ile ilgili en belirleyici boyutlardan biri olan yönetim kararlılığı hakkında olumlu ve iyimser bir tablo oluşturmaktadır.

Güvenli iş için temel korunma uygulamalarından olan kişisel koruyucu donanım kullanımına ilişkin algıları ifade eden faktör 1'e ait deyimken, (kişisel koruma teçhizatı kullanan çalışanlar, korkak olarak değil, daha çok, iyi ve düzenli çalışanlar olarak kabul edilirler. M=3,6010) elde ettiği ortalama ile bireysel korunmaya yönelik yaklaşımın doğrudan algılandığını ve olumlu yorumlandığını göstermektedir.

Güvenlik iklimi algılarının çalışan pozisyona göre nasıl farklılıkta bakıldığında, ilgili faktörlerin (faktör 1, faktör 4) en yüksek ortalama skorlarının, işçi pozisyonunda çalışanlardan elde edildiği görülmektedir. İşçiler, yönetimin işyeri güvenliğine yüksek öncelik verdiği, fabrika müdürünün güvenlik konusunda bilgili ve etkili olduğunu, yönetimin güvenlik sorunlarının tespiti ve çözümü için kararlılık taşıdığı fikrine yüksek ortalama ile katılım göstermiştir. Buna göre, güvenlik tehlikelerinin ve potansiyel kaza unsurlarının direkt etki alanında olan işçi pozisyonu çalışanları, gerekli güvenlik tedbirleri hakkında olumlu görüş bildirmiş ve güvenlik uygulamaları için anahtar rol sahibi olan yönetim yaklaşımını desteklemiştir.

Meslekteki toplam görev süresi ile güvenlik iklimi algılarının nasıl farklılıkta olduğunu belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi, çalışmaya gereklerinin güvenlik üzerindeki etkilerine ilişkin algıları ifade eden faktörün, en yüksek ortalama bir yıldan az süredir görev yapmakta olanlardan elde ettiğini göstermiştir. (M=3,8258) Bir yıldan az süredir görev yapmakta olanlardan elde edilen ortalama, 5 yıl üzerinde bir süredir görev yapanlardan elde edilen ortalama ile anlamlı derece farklıdır. (M=3,3202) Buna göre, görevin getirdiği güvenlik sorumluluklarına ilişkin çalışan hassasiyetinin toplam görev süreleri ile negatif yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir. Alkış ve Taşınar tarafından yapılan çalışmanın bulguları, elde ettiğimiz bulgularla benzerlik göstermektedir. İki yıl ve on yıl arası toplam çalışmaya süreleri

arasındaki güvenlik iklimi algularını inceleyen çalı mada, artan çalı ma süresi ile güvenlik iklimi algısının dü tü ü gözlenmi tir.²⁰⁴

²⁰⁴ Alkı , Ta pınar, **a.g.e.**, s. 1194

SONUÇ

sa lı ı ve güvenli inin küresel, ulusal, örgütsel ve bireysel öneminin anlatıldı ı ilk bölümde, fiziksel, ekonomik, psikolojik boyutlu kayıplara yol açan i kazalarının, alınacak önlemlere ba lı olarak büyük oranda engellenebilece inden bahsedilmi ti. Örgütlerin en önemli kayna ı olan insan kayna ının verimli biçimde kullanılması gereklili ine ili kin her geçen gün yükselen öneme dayanarak, çalı an odaklı güvenlik yatırımları ve uygulamalarının yaygınla ması gereklili inden söz edilebilir.

Çalı mamızın ikinci kısmında güvenli davranı lara sahip çalı anlar ve güvenli in tüm boyutlarıyla öneminin farkında olan yönetim anlayı larıyla yakalanması mümkün olan sa lıklı ve güvenli çalı ma hayatının yansıması sayılan ideal örgütler anlatılmaya çalı ılmı tır. Güçlü kültüre sahip olma yolundaki örgütlerin kontrol parametreleri sayılabilecek “çalı anların algıları” ise, son bölümdeki ara tırmamızın temelini olu turmaktadır.

Tuzla Tersaneler Bölgesi’ndeki yüksek ta eronla ma oranı ve sendikasız çalı ma gibi olumsuzluklara ra men, yönetimler ve çalı anlar açısından, gözle görülür bir güvenlik yönetimi ve SG duyarlılı ı dönü ümünden bahsetmek mümkündür.

Eldeki veriler ı ı nda, çalı anların i sa lı ı ve güvenli i yönetimi hakkında olumlu algılara sahip oldu u ifade edilebilir. Çalı anlar, yönetimlerin tehlikeli durumları ortadan kaldırma konusundaki hassasiyetini ifade eden de i kene en yüksek ortalama ile katılımı lardır. Bu durum, maliyet hesapları sebebiyle arka plana itilmi olan koruyucu önlem yatırımlarının yönetimlerce ele alını biçimindeki dönü üme örnek olarak gösterilebilir.

Güvenli ve sa lıklı i için bir di er direkt unsur da çalı anın bireysel farkındalı ıdır. kazalarının önemli bir kısmının güvenli olmayan davranı lar sebebiyle olu tu u bilinmektedir. Elde etti imiz sonuçlar, güvenli i davranı ının temelini olu turan ve Ki isel Koruyucu Donanım (KKD) olarak da bilinen ahsi korunma ekipmanı kullanımı hakkındaki çalı an algılarının oldukça olumlu ve

yüksek ortalama skoruna sahip olduğunu göstermektedir. Ahşap korunma ekipmanı kullanımı, güvenli iş davranışına örnek gösterilebilir. Düzenli olarak sağlanacak güvenlik eğitimleri, güvenli davranışları ve bu yöndeki algıları pekiştirecektir. Böylece, kazaların birincil sebebi olan güvenli olmayan davranışlar engellenebilir ve iş kazalarında ciddi azalmalar yakalanabilir.

Güvenlik ikliminin bir üst düzeyi sayılan güvenlik kültürünün boyutlarından biri olan raporlama davranışı, güvenlik yönetiminin en önemli taşıyıcısıdır. Tehlike ve risklerin belirlenmesi, koruyucu önlemlerin güçlendirilmesi için önem taşıyan raporlama alışkanlığı, güvenli iş sağlayan ve devam ettiren bir iletişim biçimidir. Bu anlamda, çalışanların güvenlik amirleri ve yönetim ile iletişimini ifade eden de işkenlerin, ortalamasının üzerinde bir skora sahip olduğunu görülmektedir. Elde edilen araştırma sonuçlarımız, iş sağlığı ve güvenli iş alanında güncel bir yöntem olan 'risk değerlendirme' için de temel arz eden raporlama davranışıyla ilgili, iyimser bir tablo oluşturmaktadır.

Çalışanların meslekteki toplam görev süreleri, güvenlik açısından ayrı bir önemle değerlendirilmelidir. Özellikle dikkat gerektiren tehlikeli işler açısından belirli yaş üzerindeki çalışanların tecrübeleri dikkate alınmalı ve dikkatlerinin, uzun yıllar çalışmaya gelen bir zaman aşımına uğramasına müsaade edilmemelidir. Güvenlik konusundaki hassasiyetin uzun çalışma süreleri ile zaman aşımına uğrayarak azaldığını söylemek mümkündür. Bu durum karşısında, düzenli olarak sağlanacak güvenlik eğitim ve değerlendirmeleri ile çalışanların mevcut durumu hakkında bilgi sahibi olunabilir ve güvenlik hassasiyetinin güncelliği korunabilir.

Özellikle güvenli olmayan davranışlardan kaynaklanan iş kazalarının en az indirilebilmesi için köklü yönetsel yaklaşım değişikliklerine açık yönetim anlayışı ve çalışanın güvenli işin kaza oluşmadan korunma altında tutulması gereklidir. Güvenli iş ilişkisinin bakış açısının bütüncül olması gerekliliğinden hareketle, güvenli iş hayatı için önem taşıyan çalışanın yaşam kalitesinin, sendikal yapılanma ile desteklenmesi yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akay, Esra: “Türkiye’de Sa lı ı ve Güvenli i, Avrupa Birli i Ülkeleri ile Kar ıla tırılması ve Bir Hizmet Modeli Önerisi, Yayınlanmamı Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak, 2006
- Akın, Levent: “Sendikaların Sa lı ı ve Güvenli inin Sa lanmasına Katkısı, Sendikal Hak ve Özgürlükler-Türkiye Gerçekleri”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi**, 28 Kasım 2008
- Alamur, Bayram: “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Ba lılık Arasındaki li kinin ncelenmesi: Anadolu Üniversitesi ktisadi ve dari Bilimler Fakültesi’nde Bir Uygulama” Yayınlanmamı Yüksek Lisans Tezi, Eski ehir, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005
- Alkı , Hüseyin; Ta pınar, Yasin: “ ç i Sa lı ı ve Güvenli inde Yeni Yakla ımlar, Demir Çelik Sektörü Çalışanlarının ç i Sa lı ı ve Güvenli i Algısı: Konya Örne i”, International Iron & Steel Symposium, Karabük, Türkiye, 02-04 April 2012

- Alpar, M. Bülent: “ILO Sosyal Güvenlik Nihai Raporu ve Gerçekleşen Değişiklikler”, **Hukuku ve İktisat Dergisi**, Kamu- , Cilt: 5, Temmuz, 2010
- Alvesson M.; Sveningsson S.: **Changing Organizational Culture: Cultural Change Work In Progress**, London and New York: Routledge, 2008
- Andaç, Faruk: **Hukuku**, Ankara: Yargı Yayınları, 2003
- Arslan, Nagehan Talat: “Örgütsel performansı belirleyici bir etmen olarak örgüt kültürü ve iklimi hakkında bir değerlendirme”, **Süleyman Demirel Üniversitesi .B.F. Dergisi**, Isparta C.9, 2004, s. 203-228
- Atay, Fatma: “Endüstri Alanında Çalışan Bireylerin Doyumu Düzeylerinin Güvenliği Algıları Açısından İncelenmesi”, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamı Yüksek Lisans Tezi, 2006
- Aydemir, Yasemin: “OHSAS/TS 18001 Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Çalışma Yaşamı Kalitesine Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2008
- Aydınlı, Halil İbrahim: “Örgüt Kültürünün Yönetim Açısından Önemi”, **Bilgi Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 2, 2003

- Bahçekapılı, Cengiz: “Küreselle me Bölgeselle meyi Geride Bıraktı”, **İktisat Dergisi**, Temmuz, 1994
- Balcı, Ali: **Örgütsel Sosyalle me: Kuram Strateji ve Taktikler**, Pegem Yayıncılık, Ankara, 2000
- Balkır, Z.Gönül: “Sa lı ı ve Güvenli i Hakkının Korunması: verenin Sa lı ı ve Güvenli i Organizasyonu”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Ocak 2012
- Barnard, Chester: **The Functions of Executive**. Cambridge: Harward University Press, 1994
- Ba ıl, Haluk Seçkin: **Hekimsiz Tıp Tıpsız i Sa lı ı**, Ankara Tabip Odası Yayınları, Haziran 2011
- Batur, Erhan: “Sa lı ı ve Güvenli inde Geli meler”, **veren Dergisi**, Nisan, 2004.
- Becerikli, Sema. Yıldırım: “Örgüt Kültürü Olu umunda Örgüt i leti imin Rolü”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1999
- Berbero lu, Güne v.d., : “Örgüt Kültürü: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Örgüt Kültürü Ara tırması”, Eski ehir, **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fak. Dergisi**, C:14, s. 1-2, 1998

- Bever, David L.: **Safety: A Personnel Focus**, Third Edition, Mosby Year Book, St Louis, 1992
- Bjordan, E.N.: “Risk from a Safety Executive Viewpoint”, (Edt.: W.T. Singleton/Jan Hovden), **Risk and Decisions**, John Wiley&Sons, Chichester, 1987, s. 41
- Blake, Roland P.: “Appraising Safety Performance”, (Edt.: Roland P. Blake), **Industrial Safety**, Third Edition, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, 1963
- Bureau of Air Safety Investigation: “Proactively monitoring airline safety performance.” **Air Safety Report**. Author: Melbourne, Australia, 1996
- Burger, Jerry M.: **Ki ilik**, Kaknüs Yayınları, 1. basım, stanbul, 2006, s. 432.
- Can, Halil v.d.: **Örgütsel Davranı** , Arıkan Basım, 2006, s. 424.
- Centel, Tankut: “Uluslararası Çalı ma Standartları Globalle me ve Esneklik Çerçevesinde Ele Alınmalıdır”, **veren**, C.XXXVI, Eylül 1998
- Ceylan, Hüseyin: Türkiye’deki Kazalarının Genel Görünümü Ve Geli mi Ülkelerle Kıyaslanması, **International Journal of Engineering Research and Development**, Vol.3, No.2, s. 18-19, 2011

- Chaney, P.: **The Hidden costs of jobsite accidents. Conctructor**, 73(4),40,41, 1991
- Cheyne, Alistair. v.d.: “Modeling safety climate in the prediction of levels of safety activity”, **Work and Stress**, 12, s. 255-271
- Choudhry, Rafiq M. v.d. : “The nature of safety culture: A survey of the state-of-the-art”, **Safety Science**, 45, 2007, s. 993–1012
- Cockerman, William C.: **Medical Sociology**, Ninth Edition, Pearson Education, New Jersey, 2004
- Cooper C. L; Sutherland, V. J.: “Job stress, mental health, and accidents among offshore workers in the oil and gas extraction industries”, **Journal of Occupational Medicine**, 29, 1987, s. 119-125.
- ÇSGB: “Çalı ma Hayatı statistikleri” **Sa lı ı ve Güvenli i**, Sayı:6 Mart-Nisan, 2002
- ÇSGB: **ILO-Genel Bilgi**, (Çevrimiçi) www.csgb.gov.tr/csgbPortal/diyih.portal?page=disiliskiler&id=2.4, Eri m Tarihi: 24 Nisan 2012
- ÇSGB: **sa lı ı ve Güvenli i Sempozyumu**, Ankara, 1988

- Çankaya Gül eni, Hande: “Sa lı ı ve Güvenli i Konseptinin Dünyadaki Geli meler I ı ında De erlendirilmesi: Türkiye’de Sa lı ı ve Güvenli i Alanındaki Mevzuat De i iklikleri”, **veren Dergisi**, T SK, Nisan 2004
- Çeçen, Anıl: “Kültür Yönetimi”, **Amme daresi Dergisi**, TODA E Yay., Cilt:18, Sayı:2, Haziran 1985
- Çelik, Nuri: **Hukuku Dersleri**, Yenilenmi 22. Bası., Beta Basım A. ., Eylül 2009
- Davis, Beverly M.: “**The Impact of Leadership on Employee Motivation**“, Yayınlanmamı Yüksek Lisans Tezi, U.S.A. Royal Roads University, Columbia, 2004
- Dedobbeleer, N.; Beland, F.: “A safety climate measure for construction sites.”, **Journal of Safety Research**, 22, 1991, s. 97-103
- Demir, M.Faruk: “Global Geli imin Sacaya ı: Gelece in Güvenli i”, **Mercek Özel Sayı**, Yıl:7, Sa:25, Ocak 2002, s. 147-149
- Demirbilek, Çakır: “Ki isel Koruyucu Donanım Kullanımını Etkileyen Bireysel ve Örgütsel De i kenler”, **Dokuz Eylül Üniversitesi ktisadi ve dari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:23 2008, s. 173-191
- Demirbilek, Tunç: **Güvenli i Kültürü**, Legal Yayın, zmir, 2005

- Deniz, Önder: “Cumhuriyet Döneminde Çalışma Hayatı”, **ÇTTAD**, VI/15, Güz 2007, s.131-150
- Doğan, Selen: “İnsan Kaynakları Potansiyelini Arttırmada İletmeleri Etkinliğe Götüren Yol: Örgüt Kültürü”, **Türkiye ve Orta Doğu Amme daresi Enstitüsü, Amme daresi Dergisi**, 30/4, Aralık 1997
- Durdu, Asuman: “Çalışma ve Güvenliği Düzenlemeleri ile İlgili İşçilerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006
- Dursun, Salih: **Güvenliği Kültürü**, Beta Yayınları, İstanbul, Mart 2012
- Erdem, Ferda; Özen, Janset : “Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve Örgüt Alt Kültürünün Algılamaları”, **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, Sayı:1, 2001
- Erdem, Orhan; Dikici, Metin: “Liderlik ve Kurum Kültürü Etkileşimi”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, C.8 S.29 YAZ-2009, s. 198-213
- Erdem, Ramazan: “Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİB Dergisi**, 2007, 2(2) s. 63-79.
- Eren, Erol: **İletmelerde Stratejik Yönetim ve İletme Politikası**, Der Yayınları, İstanbul, 1997

- Erkan, Necmettin: **İşletmelerde İnsan Gücü Verimliliği İçin Çi Sa lı ı, Güvenli i**, MPM Yayın No: 384, Ankara, 1999
- Eyrenci, Öner; Ta kent, Sava ; Ulucan, Devrim: **Bireysel Hukuku**, Legal Yayıncılık Hukuk Kitapları Serisi: 15, İstanbul, Mart 2004
- Fi ek, A.Gürhan.: “Çok Bilimli Eksende Çi Sa lı ı Güvenli i”, **A.Ü.Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi** (Prof.Dr. Turan Güne 'e Arma an) Cilt 50, Sayı 3-4, Aralık 1995
- Fi ek, A. Gürhan.: “ Sa lı ı ve Güvenli inde Yeni Dönem: ÇŞGB'nin Kurumsal Yapısının Güçlendirilmesi, **Çalışma Ortamı Dergisi**, 2007, (Çevrimiçi) http://calismaortami.fisek.org.tr/wp-content/uploads/calisma_ortami84.pdf Eri im Tarihi: 3 A ustos 2011
- Flin, Rhona v.d., : “Measuring safety climate: Identifying the common features”, **Safety Science**, 34, 2000, s. 177-192.
- Goffee, Rob; Jones, Gareth: "What Holds the Modern Company Together" **Harvard Business Review**, November, 1996

- Griffin, M. A.; Neal, A.: “Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation,” **Journal of Occupational Health Psychology**, 5, 2000, s. 347-358
- Guldenmund, Frank W.: “The nature of safety culture: A review of theory and research”, **Safety Science**, Vol.34, No: 1-3, 2000
- Güçlü, Nezahat: “Örgüt Kültürü” Kırgızistan Manas Üniversitesi, **Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 6, 2003
- Gültekin, smail: “SG Kanunu’nun Getirdikleri”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Sağlık ve Güvenlik Genel Müdürlüğü, 8-10 Mayıs SG Seminerleri, Mayıs 2012
- Gürçay Cemile: “İşletmelerde Örgüt Kültürü Faktörlerinin Farklı Boyutlarda Oluşmasında Sektörel Farklılığın Etkisi: Hizmet ve Sınai Sektörlerindeki Yöneticiler Üzerinde Yapılan Bir Araştırma Sonucu”, (Çevrimiçi) www.isguc.org/cgurcay1.htm, Erişim Tarihi: 20 Eylül 2004
- Gyekye, S. Ayim; Salminen, Simo: “Age and Workers’ Perceptions of Workplace Safety: A Comparative Study”, **The International Journal of Aging and Human Development**, Volume 68, Number 2, 171 – 184, 2009

- Gyekye, S. Ayim; Salminen, Simo: “Educational status and organizational safety climate: Does educational attainment influence workers’ perceptions of workplace safety?”, **Safety Science**, Volume 47, Number 1, 20-28, 2009
- Hofstede, G. v.d.: “Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases”, **Administrative Science Quarterly**, 1990, s. 286-316
- HSE, UK Health and Safety Executive Accident Prevention Advisory Unit, “The Management of Health and Safety”, HMSO, 1998.
- Hughes, Phil; Ferrett, Edward: **Introduction to International Health and Safety at Work: The Handbook for the NEBOSH International General Certificate**, Fifth Edition, Elsevier, UK, 2011
- IAEA Safety Culture in Nuclear Installations: Guidance for Use in the Enhancement of Safety Culture, IAEA TECDOC Series No. 1329, IAEA, Vienna, 2002, (Çevrimiçi) http://www-pub.iaea.org/MTCD/publications/PDF/te_1329_web.pdf Erişim Tarihi: 14 Mayıs 2012

- ILO Çokuluslu İirketler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi, (Çevrimiçi)
<http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/turkish.pdf>, Erişim Tarihi: 10 Eylül 2011
- ILO Standards on Safety and Health: Coventions and Recommendations”, (Çevrimiçi)
www.ilo.org/public/english/protection/safework/standard.htm#cr_guidpoli, Erişim Tarihi: 10 Haziran 2012
- nanço lu, Evren: “Çalışma Değerlerinin Örgütsel Değişime Dirence Etkisi”, **10.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı**, 23-25 Mayıs 2002
- Güvenli İ Uzmanı: Risk Değerlendirme, (Çevrimiçi)
http://www.isguvenligiuzmani.com/risk_degerlendirme.html Erişim Tarihi: 2 Haziran 2012
- Kanunu: Kanun No: 4857, Kabul Tarihi: 22.5.2003
- Sa lı ı ve Güvenli İ Kanunu: Kanun No. 6331, Kabul Tarihi: 20.6.2012
- Jones, Gareth R.: **Organizational Theory, Design, and Change: Text and Cases**, Addison-Wesley Publishing Company Inc. World Students Series, 1995

- Kapar, Recep: “Adil Bir Küreselle me çin Sosyal Adalet Uluslararası Çalı ma Örgütü Bildirgesi”, **Çalı ma ve Toplum Dergisi**, 4, 2009
- Karakı la, Yavuz Selim: “**Osmanlı’dan Cumhuriyet Türkiye’sine çiler 1839-1950**”, (Der: Donald Quataert, Erik Jan Zürcher), İletişim Yay., İstanbul, 1998
- Karacıo lu, Fatih: “Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 15 (1-2), s. 265-283
- Kath, Lisa M. v.d.: “Safety climate dimensions, leader-member exchange, and organizational support as predictors of upward safety communication in a sample of rail industry workers.”, **Safety Science**, 45(5), 2010, s. 643-650
- Kaya, Pir Ali: “**Uluslararası Çalı ma Normları ve Türk Hukuku Üzerine Etkileri**”, TÜH S Yayınları, Ankara, 1999
- Keleş, Rüstem: “Sa Ğ lı lık Ve Güvenlik Kavramı Ve Kavramla İlgili Yeni Perspektifler”, Çalı ma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Sa Ğ lı lık Ve Güvenlik Dergisi**, Sayı:22, Yıl:4, Kasım-Aralık 2004
- Kennedy, R.; Kirwan, B.: “Development of a Hazard and Operability-based method for identifying safety management vulnerabilities in high risk systems”, **Safety Science**, 30, 1998, s. 252

- Kırpık, Cevdet: "Osmanlı Devleti'nde çiler ve çii Hareketleri (1876-1914)", Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Isparta, 2004
- Kili, Suna; Gözübüyük, A. ref: **Türk Anayasa Metinleri**, T. .B. yay., stanbul, 2000
- Koffka, Kurt.: **Principles of Gestalt Psychology**, Lund Humphries, London, 1935
- Kuru, Onan: "Sa lı ı ve Güvenli inde Yeni Olu umlar", **T SK veren Dergisi**, Ankara, Cilt: 28, Sayı: 8, Mayıs 2000
- Lee, Eddy : "Globalization and Labour Standards": A Review of Issues", **International Labour Review**, Vol:136, No:2, 1997, (Çevrimiçi) <http://www.ilo.org/public/english/support/publr/evue/articles/lee98.2htm> Eri im Tarihi: 13 Eylül 2001
- Luthans, Fred: **Organizational Behavior: An Evidence Based Approach**, 12th. Edition, McGraw-Hill, 2011
- Mearns, Kathryn v.d.: "Factoring the human into safety: Translating research into practice" Vol. 3 - Crew Resource Management Training for Offshore Operations, Sudbury: **HSE Books**, 2000

- Memduho lu, Hasan Basri: “Örgütsel Sosyalle me ve Türk E itim Sisteminde Örgütsel Sosyalle me Süreci”, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, **E itim Fakültesi Dergisi**. Aralık 2008. Cilt:V, Sayı:II, s. 137-153
- Naldöken, Ümit : “Ek Ödeme Yapılmasının gören Motivasyonu Üzerindeki Etkileri Ve Sivas Devlet Hastanesinde Bir Ara tırma”, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Sivas, 2008
- Odaman, Serkan: “ Sa lı ı ve Güvenli i için Motivasyon Gerekiyor”, **veren Dergisi**, Mayıs-Haziran, 2012
- Odaman, Serkan: “4857 Kanunu Döneminde Sa lı ı ve Güvenli i Hükümlerinin Önemi ve OHSAS 18001 Yönetim Sistemi”, **Mercek Dergisi**, Yıl: 10, Sayı: 39, Temmuz 2005
- O uzman, Kemal: **931 Sayılı Yeni Kanunun Özellikleri**, XXXIII, Sulhi Garan Yay, stanbul, 1968
- Okur, Ahmet: “Küreselle menin Emek Piyasası Üzerindeki Etkileri”, **Yönetim ve Ekonomi**, Cilt:11 Say: 2 Yıl:2004
- Okur, Ali Rıza: **Sa lık Hakkı ve Sa lık Sigortaları**, (Yayınlanmamı Özel Çalı ma), stanbul, Ocak 1992

- Önal, Buhara: “Küresellemenin Sağlıkına Etkisi”, Uluslararası 26. Sağlık Kongresi’nden zlenimler, **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Ocak 2001
- Önal, Güngör: **İletme Yönetimi ve Organizasyonu**, Türkmen Kitabevi, İstanbul, 1998
- Özdemir, Ali M. ; Özkan Özlem.: “Şerikleri ve Adlarıyla Kavramların İlevleri: Çi Sağlık Kavramından Sağlıkına Geçişin Çarın İrdıkları”. **İktisat Dergisi**, Sayı:479-480, Kasım-Aralık 2006, s. 52-57.
- Özkalp Enver; Kirel Çidem: **Örgütsel Davranış**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2001
- Özkılıç, Özlem: Sağlık ve Güvenliğinde Risk Değerlendirmesi, **SG (Sağlık ve Güvenliği Dergisi)**, Sayı: 40, Yıl: 8, Kasım-Aralık, 2008
- Özler, Murat: “Türkiye’de Milli Mücadele ve Tek Partili Cumhuriyet Döneminde Sosyal Mevzuatın Gelişimi”, **İstanbul Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Sayı 20, Mart 1999
- Pehlivan, Nayet: **Yönetimsel Mesleki ve Örgütsel Etik**, Ankara: Pegem A, 2001
- Resmi Gazete: Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 6 Mayıs 1930, (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/1489.pdf>
Erişim Tarihi: 27 Haziran 2012

- Ringdahl, Lars Harms: **Safety Analysis: Principles and Practice in Occupational Safety**, Elsevier Science Publishers Ltd., London, 1993
- Ryan, Alan: “Shaping A Safety Culture”, 2000, (Çevrimiçi) http://www.qrc.org.au/conference/dbase_upl/2000_spk036_Ryan.pdf, Erişim Tarihi: 7 Aralık 2011
- Sabuncuoğlu, Zeyyat; Tüz, Melek: **Örgütsel psikoloji**, Bursa: Alfa Aktüel Basım Yayım, 2005
- Sabuncuoğlu, Zeyyat: **İnsan Kaynakları Yönetimi**, (İnsan), Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 2000
- Sadullah, Ömer: “Personel Yönetimi Açısından Güvenli İş ve İşgören Sağlığı ve Metal Sanayi İşletmelerinde Yapılan Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 1986
- Sadullah, Ömer; Kanten, Selahattin: A Research On The Effect of Organizational Safety Climate Upon The Safe Behaviors, **Ege Akademik Bakış** , 9, 3, 2009
- Schein, Edgar H.: **Organizational Psychology**. New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1970
- Schermerhorn, John v.d.: **Organizational Behavior**, 11th Edition, International Student Version, John Wiley & Sons, Inc. 2011

- Simonds, Rollin ; Grimaldi, John : **Safety Management: Accident Cost and Control**, Ninth Printing, Richard D. Irwin Inc., Homewood, 1971
- Smircich, Linda: “Concepts of culture and organizational analysis”, **Administrative Science Quarterly**, 28, 1983, s. 339–358
- Sosyal Sigortalar Kanunu: Kanun No: 5510, Kabul Tarihi: 31.05.2006
- ahin, Ali: “Örgüt Kültürü-Yönetim li kisi ve Yönetmel Etkinlik”, **Maliye Dergisi**, Sayı 159, Temmuz-Aralık, 2010
- im ek, M. erif v.d.: **Davranı Bilimlerine Giri ve Örgütlerde Davranı** , Nobel Yayın Da ıtım, Ankara 2001, s. 27-28.
- i man, Mehmet: **Örgütler ve Kültürler**, Ankara Pegem Yayıncılık, 2002
- Tan, Oktay: “ Kazalarının Maliyeti”, **MESKA**, stanbul, 2004
- Tandaçgüne , Nilnur: “Örgüt Kültürü ve Yönetmel Paradigmadaki De i imle Geli en Halkla li kilerin Yönetmel levi”, **stanbul Üniversitesi leti im Fakültesi Hakemli Dergisi**, Sayı 20, 2004
- Ta , Halil: “Yaratıcı Örgüt Kültürü ve Yönetimi”, nönü Üniversitesi, Yayımlanmı Bilim Uzmanlı ı Tezi, Malatya, 1995

- Telman, Nursel; Ünsal, Pınar: **Çalışan Memnuniyeti**, Epsilon, İstanbul, Haziran 2004, s. 47-48.
- Timuçin, Selcan: **Çi Sa lı ı ve Güvenli i**, İstanbul, Kazancı Hukuk Yayınları No: 403, 1985
- TMMOB **Çi Sa lı ı ve Güvenli i Alanında Temel Bilgiler**, İstanbul 1 Koordinasyon Kurulu, Ekim 2011
- TMMOB: Sa lı ı ve Güvenli i, (Çevrimiçi) www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/ee0f00be558e87c_ek.pdf, Eri şim Tarihi: 24 Nisan 2012
- Torun, Gürsu Sezen: “Örgüt Kültürünün Çalışan Ba lı lı ı Üzerindeki Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Ara tırma”, **Anahtar Dergisi**, ubat 2012
- TTB K Tuzla Tersaneler Bölgesi zleme nceleme Komisyonu Raporu (Çevrimiçi) http://www.limteris.com/haber/haber_detay.asp?haberID=4 Eri şim Tarihi: 3 Haziran 2012
- Tüzüner, V. Lale; Özaslan, B. Özge: “Hastanelerde i sa lı ı ve güvenli i uygulamalarının de erlendirilmesine yönelik bir ara tırma”, **İstanbul Üniversitesi İletme Fakültesi Dergisi**, Cilt/Vol:40, Sayı/No:2, 2011, s. 138-154

- Uçak, Göksel: “Çalışanların Yönetime Katılması Alanı Olarak Sağlıklı ve Güvenli İş”, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011
- Uçkan, Banu: “Küreselleşme ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)” **Çimento Veren Sendikaları Dergisi**, Cilt:16, Sayı:6, 2002
- Umdu, Ersin: “Sağlıklı ve Güvenli İş Tasarısı Yasalattı Cezalar Ağırlı”, Vatan Gazetesi, (Çevrimiçi) <http://haber.gazetevatan.com/is-sagligi-ve-guvenligi-tasarisi-yasalasti-cezalar-agir/459920/4/Haber> Erişim Tarihi: 23 Haziran 2012
- Unutkan, Göksel A.: “**İşletmelerin Yönetimi ve Örgüt Kültürü**”, Türkmen Kitabevi, İstanbul, 1995
- Varol, Muharrem: “Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt: XLIV, Sayı: 1-2, Ocak-Haziran, 1989
- Varol, Muharrem: **Halkla İlişkiler Açısından Örgüt Sosyolojisine Giriş, Etkili Yönetimsel İlişkilerden Saygın Örgüt Kimliğine**, Ankara, 1993

- Varonen, U., & Mattila, M.: “The safety climate and its relationship to safety practices, safety of the work environment and occupational accidents in eight wood-processing companies.”, **Accident Analysis and Prevention**, 32, 761-769, 2000
- Vural Akıncı, Z. Beril.: **Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim**, İstanbul, İletişim Yayınları, 2003
- WHO: **Occupational Health Page**, (Çevrimiçi) www.who.int/peh/Occupational_health/occindex.htm Erişim Tarihi: 4 Aralık 2010
- Wiegmann, Douglas A. v.d.: “A synthesis of safety culture and safety climate research” (ARL-02- 3/FAA-02-2). Savoy, IL: **University of Illinois Aviation Res. Lab**, 2002
- Yamurlu, Aslı: “Örgüt Kültürü: Tanımlar ve Yaklaşımlar”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 52, 1-4, 1997, s. 717-724
- Yahyagil, Mehmet Y.: “Denison Örgüt Kültürü Ölçme Aracının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması: Ampirik Bir Uygulama”, **Yönetim**, Yıl:15, Sayı:47, Ocak 2004
- Yılmaz, Fatih: Risk Değerlendirmesinde Yöntem Tartışması, **Toprak Veren Dergisi**, Vol. 86, 2010, s. 16-19.

- Yılmaz, Gürbüz.: “ İ ğ i Sa ğ l ı 1 ve Güvenli ğ inin Tarihi Geli ğ imi”, (Çevrimiçi) www.isguvenligi.net
Eri ğ im Tarihi: 14 Ekim 2008
- Yüksel, Ayhan: “ Sa ğ l ı 1 ve Güvenli ğ inde Tarafların Bilgi, Tutum ve Davranı ları”, Gazi Üniversitesi Sa ğ l ık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamı Yüksek Lisans Tezi, 2001
- Zohar, Dov; Luria, Gil: "A Multilevel Model of Safety Climate: Cross-Level Relationships Between Organization and Group-Level Climates", **Journal of Applied Psychology**, 90, s. 616-628, 2005

EK-1: ANKET FORMU

AÇIKLAMA

İstanbul Üniversitesi tarafından uygulanan ve bir yüksek lisans tez çalışması olan bu araştırmamızın amacı, çalışanların işyerindeki güvenlik ve ilgili konularda ne düşündüklerini incelemek, çalışma ortamındaki emniyet ve güvenliğe yönelik genel yaklaşım ve tutumlarını değerlendirmektir. Her bir madde için sizi en iyi yansıtan derecelendirmeyi yapmanız ve uygun olan rakamları işaretlemeniz istenmektedir.

Tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olarak yapılan bu çalışmada elde edilen veriler sadece araştırma amaçlı kullanılacak ve katılımcıların kimliklerini ortaya çıkaracak biçimde hiçbir şekilde ve kurumla paylaşılmayacaktır.

Değerlendirmenin sağlıklı yapılabilmesi için tüm maddelerin cevaplandırılması gerekmektedir. Lütfen, tüm maddeleri dikkatlice okuyunuz ve boş bırakmayınız. Anket süresi yaklaşık 10 dakikadır. **Anketler araştırmacı tarafından toplanacak ve anketi uygulayan kişilerin dışında hiç kimse tarafından incelenemeyecektir.**

Çalışma hakkında daha çok bilgi edinmek ya da sonuçları hakkında bilgilendirilmek için aşağıdaki telefon ve e-posta adresleri aracılığıyla ilgili kişiye ulaşabilirsiniz.

Katkılarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Araştırmacı: Bekir KÜLEKÇİ

E-posta: bekirkulekci@gmail.com

Danışman: Yrd.Doç. Dr. Fulya AYDINLI KULAK

İşletmenizdeki mevcut duruma göre herhangi bir rakamı işaretleyiniz. Burada;
1= Kesinlikle katılmıyorum 2= Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Tamamen katılıyorum anlamındadır.

| | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum | Katılıyorum | Tamamen Katılıyorum |
|---|-------------------------|--------------|-----------------------------------|-------------|---------------------|
| 1. Yönetim toplantılarında işyeri güvenliği konularına yüksek öncelik verildiğini düşünüyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. İşyeri güvenliği ile ilgili eğitim kursu almış olan çalışanlar, bu kursu almayanlardan daha az kazaya kurban olurlar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Yönetim işyeri güvenliği ile ilgili problemler hakkında bilgi sahibidir ve bu problemleri çözmek için hemen harekete geçer. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Müdürümüz bu fabrikadaki güvenlik konuları hakkında iyi bilgilendirilmiştir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Herhangi bir yaralanma ile sonuçlanmasa bile, güvenlik kurallarını ihlal eden çalışanlar, çalışmaları arkadaşlarımızı kızdırlar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. İşletmede dikkatsiz davranışlar, amirlerin çalışan hakkında olumsuz değerlendirmeye yapmaları ile sonuçlanır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Çalışanların terfi etmelerinde kullanılan ana faktörlerden birisi, bir iş kazasına kurban olmalarıdır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Bir çalışan güvenlik kuralını ihlal ettiğinde, herhangi bir yaralanma olmasa bile, bu amirinin onun hakkındaki değerlendirmesinde aksi etki yapar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. İşyeri koruma teçhizatı kullanan çalışanlar, korkak olarak değil, daha çok, iyi ve düzenli çalışanlar olarak kabul edilirler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Aldığım işyeri güvenliği eğitimimin, hem işimde hem de evde bana gerçekten yardımcı oluyor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Fabrika yönetimi, bu fabrikadaki işyeri güvenliği seviyesini artırmak için yeni fikirleri uygulamaya her zaman isteklidir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. İşyeri kazasına uğramamın ana meselesi olduğuna eminim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Fabrika yönetimi, bu fabrikadaki işyeri güvenliği seviyesini artırmak için parasal yatırıma yapmaya ve bu konuda çaba sarfetmeye isteklidir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 14. güvenli inden/emniyetinden sorumlu ki inin fabrikamızda olan bitenler üzerinde çok etkisi vardır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Güvenlik eğitim kursu almı olan i çiler, almayanlardan daha iyi i yaparlar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. İleri güvenli kurallarına uyan çalı anların terfi etme şansı, uymayan çalı anlara göre daha yüksektir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. İleri kramiye sistemi ile çalı manın kazalarla hiç ilgisi yoktur. Basitçe i İleri güvenli kurallarına uyan ve uymayan çalı anlar vardır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. Diğer fabrikalar ile kıyaslandı İnda, bu fabrikanın daha tehlikeli oldu İnu İdü İünüyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. İleri güvenli inden sorumlu ki İilerin bir çalı an hakkında olumsuz İdü İünmesi, amirinin o çalı an hakkındaki de İerlendirmesini etkiler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. Bölüm yöneticileri bir kazaya karı İanları genellikle hatırlarlar ve kararlarında bu konuyu dikkate alırlar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. İleri güvenli İi ile ilgili eğitim programlarına yapılan parasal yatırım ve gayret, de İerli bir yatırımdır çünkü çalı anların İi teki performanslarını artırır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. Bu fabrikadaki müdürler risk düzeyini dikkate alır ve riski mümkün oldu İu kadar azaltmaya çalı İırlar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. Yönetici, tehlikeli bir durum oldu İnu fark etti İinde, onun kontrol altına alınması İiçin derhal te İebbüse geçer. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. güvenli İi eğitim kursu alan çalı anların, almayanlara göre daha fazla yükselme İansları vardır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. Bana daha fazla itibar sa İlayaca İi İiçin İi İeri güvenli inden sorumlu komitede İiye olmayı İisterdim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. güvenli inden/emniyetinden sorumlu olan ki İi bir güvenlik kuralı yayımladı İnda, onu dikkate alır ve ona göre davranırız. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. Yöneticilerimiz, görünen herhangi bir hasar ile sonuçlanmasa bile, İi İeri güvenli İi kuralları İihlallerini ciddi olarak gözden geçirirler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. Ben genellikle İi güvenli İi ile ilgili tehlikeler konusunda amirimi bilgilendiririm çünkü İi yönetim bunu takdir eder ve düzeltmeye çalı İır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. İlerini emniyet kurallarına uyararak yapan çalı anlar, İi İeri emniyetini vurgulamaya ve de İerlerinin de buna de İer vermelerini sa İlamaya çalı İırlar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. Bir İi kazasına karı İma İhtimalim oldukça yüksektir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31. Bizim bölümdeki en İyi ki İiler güvenlik/emniyet konusuna dikkat ederler ve de İer çalı anların da kurallara uygun davranmasını İisterler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 32. Bir çalı an, çalı ma ortamında tehlikeli bir durumla kar ıla tı ında, onu i güvenli inden sorumlu olan ki iye rapor eder. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33. Prim sistemi ile çalı tı ımdan, i imi o kadar hızlı yapıyorum ki güvenli imle ilgili hususlara dikkat edecek zamanım olmuyor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34. imin risk seviyesi beni çok rahatsız eder. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35. Bizim fabrikanın i yeri güvenli inden sorumlu komitesinin, burada olan her ey üzerinde olumlu etkisi vardır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36. Bir i kazasına karı mı olmak çalı anın itibarı üzerinde kötü etki yapar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 37. Pirim sisteminin olmadığı durumlarda i çiler daha dikkatli çalı abilirler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38. yeri güvenli inden sorumlu komitenin/birimin bir üyesi bir çalı ana yakla ıp onu ikaz etti inde, bu çalı anın davranı larını gerçekten etkiler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39. imdeki güvenlik problemleri çok ciddidir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40. Güvenlik e itim programlarını organize etmek için yapılan yatırımlar, irkete gerçekten geri döner. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | |
|---|-----------------|-------------------|-------------------|-------------------------|
| Cinsiyetiniz | Erkek () | | Kadın () | |
| Ya ınız | 20-29 () | 30-39 () | 40-40 () | 50 ve üzeri () |
| Meslekteki Toplam Görev Süreniz | 1 yıldan az () | 1-3 yıl arası () | 3-5 yıl arası () | 5 yıl üzeri () |
| Ö renim Düzeyiniz | İlkokul () | Orta Okul () | Lise () | Üniversite ve Üzeri () |
| Çalı tı ınız Pozisyon | çi () | Teknisyen () | Süpervizör () | Yönetici () |
| Göreviniz Esnasında Kazası Geçirdiniz mi? | Evet () | | Hayır () | |

TE EKKÜR EDER Z