

**T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**İŞLETMELERDE İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ VE İŞ
GÜVENLİĞİ PERFORMANSI:
KONYA İLİNDE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Danışman
Prof.Dr.Muammer Zerenler**

**Hazırlayan
Ash Sancak**

KONYA 2017



T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Yüksek Lisans Tezi Kabul Formu

Öğrencinin

Adı Soyadı : ASLI SANCAK

Numarası : 154227011012

Ana Bilim / Bilim Dalı : İŞLETME / YÖNETİM ORGANİZASYON

Programı : Yüksek Lisans

Doktora :

Tez Danışmanı : PROF.DR.MUAMMER ZERENLER

Tezin Adı : İŞLETMELERDE İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ VE İŞ GÜVENLİĞİ
PERFORMANSI : KONYA İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan İŞLETMELERDE İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ VE İŞ GÜVENLİĞİ PERFORMANSI: KONYA İLİNDE BİR ARAŞTIRMA başlıklı bu çalışma 14/04/2017 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Ünvanı,Adı Soyadı	Danışman ve Üyeler	İmza
Prof.Dr.MUAMMER ZERENLER	DANIŞMAN	
YRD.DOÇ.ESEN ŞAHİN	JÜRİ ÜYESİ	
YRD.DOÇ.FERDİ BIŞKIN	JÜRİ ÜYESİ	



T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Adı Soyadı	ASLI SANCAK
Numarası	154227011012
Ana Bilim / Bilim Dalı	İŞLETME / YÖNETİM ORGANİZASYON
Programı	Tezli Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/>
Tezin Adı	İŞLETMELERDE İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ VE İŞ GÜVENLİĞİ PERFORMANSI: KONYA İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

Öğrencinin imzası
(İmza)

ÖNSÖZ

Çalışmamın hazırlanma sürecinde ve son halini almasında destek ve görüşleriyle bana ışık tutan danışman hocam Prof.Dr. Muammer Zerenler'e en derin saygılarımı ve teşekkürlerimi sunuyorum. Anket çalışmamın her aşamasında yardımcı olan İSG Uzmanı arkadaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim. Bana her zaman inanan ve güç kaynağım olan anneme, babamın aziz hatırasına, desteğini esirgemeyen eşime, kızlarım Sude ve Buse'ye en derin sevgilerimle.





T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	ASLI SANCAK	
	Numarası	154227011012	
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İŞLETME / YÖNETİM ORGANİZASYON	
	Programı	Tezli Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/>	Doktor <input type="checkbox"/>
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Muammer ZERENLER	
Tezin Adı	İŞLETMELERDE İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ VE İŞ GÜVENLİĞİ PERFORMANSI: KONYA İLİNDE BİR ARAŞTIRMA		

ÖZET

İnsanlık tarihinin günümüze kadar gelişmesinde büyük rol oynayan çalışma eylemi, insanlığın varlığını sürdürmesi ve geliştirmesi amacıyla, vahşi doğa ile olan mücadelesiyle başlamış ve gün geçtikçe artmıştır. Günümüzde zamanının büyük bir bölümünü iş ortamında geçiren çalışanların işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortama sahip olmaları gün geçtikçe önem kazanmıştır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde ikinci sırada yer alan güvenlik kavramı evrensel nitelikli temel bir insan ihtiyacıdır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği için yapılan uygulamalar, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasına ve işyeri ortamının sağlıklı ve güvenli bir yer haline getirilmesine yöneliktir. İş sağlığı ve güvenliğine verilen önemin artması ile işletmeler, güvenlik düzeyini yükseltmek amacıyla işletmede iş güvenliği yönetimi sistemini kurmaya ve iş güvenliği kültürünü oluşturmaya yönelmiştir.

İşletmelerde iş güvenliği kültürünün iş güvenliği performansı üzerine etkisini farklı güvenlik performansı kriterleri ile incelemesi üzerine yapılan çalışma üç temel bölümden oluşmaktadır. İlk iki bölümünde işletmelerde örgüt kültürü, güvenlik kültürü, güvenlik kültürünün ölçülmesi, iş güvenliği, iş güvenliği performansı kavramları ele alınmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünde işletmelerde iş

güvenliği kültürünün iş güvenliği performansı üzerine etkisini farklı güvenlik performansı kriterleri ile incelenmeye çalışılmıştır. Konya ilinde inşaat sektöründe faaliyet gösteren firmaları kapsayan bir araştırmanın , metodolojisi ve araştırma sonucunda elde edilen bulgular, konuya ilişkin hipotezler değerlendirilerek öneriler sunulmuştur.

Anahtar kelimeler: İş Güvenliği, Güvenlik Kültürü, İş sağlığı ve Güvenliği, Örgüt Kültürü.





T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	ASLI SANCAK	
	Numarası	154227011012	
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İŞLETME / YÖNETİM ORGANİZASYON	
	Programı	Tezli Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/>	Doktora <input type="checkbox"/>
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Muammer ZERENLER	
Tezin İngilizce Adı	BUSINESS SAFETY CULTURE AND BUSINESS SAFETY PERFORMANCE AT MANAGERMENTS: A RESEARCH IN KONYA		

ABSTRACT

Working activity as a key role actor among the history of humanity, started with struggle against wild environment and increased day by day with a purpose to survive and to develop presence of humanity. Nowadays it has become more important for employees who spends most of their time at business, to own a healthy and safe business environment. Safety as the second stage of Hierarchy of Needs of Maslow, is a universal requirement of human being. Applications in order to ensure employee health and business safety, are intended to make the business environment as a healthy location and to protect health and safety of employees. Managements with the means of increasing importance of business health and safety, are tend to create a business safety culture and a business safety management system in order to increase safety level.

This study which is aiming to examine the effects of business safety culture of managements in terms of safety performance criteria, contains three main parts. Organisation culture, safety culture, measuring of safety culture, business safety, business safety performance issues are handled at the first two parts. The effects of business safety culture on the business safety performance is examined at the last part in terms of various safety performance criteria. Findings obtained from

methodology and research of a study including companies at construction sector in Konya province and hypothesis related to issue are evaluated.

Keywords: Business Safety, Safety Culture, Business Health and Safety, Organisation Culture.



İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZ KABUL FORMU	i
BİLİMSEL ETİK SAYFASI	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	xi
GİRİŞ.....	13

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE GÜVENLİK KÜLTÜRÜ KAVRAMLARI

1.1. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜT İKLİMİ.....	15
1.1.1. Kültür.....	15
1.1.2. Örgüt ve Örgüt Kültürü	18
1.1.3. Örgüt İklimi	23
1.1.4. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki.....	24
1.2. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ VE GÜVENLİK İKLİMİ KAVRAMLARI.....	27
1.2.1.Güvenlik Kültürü.....	27
1.2.1.1.Güvenlik Kültürünün Özellikleri	32
1.2.1.2.Güvenlik Kültürünün Boyutları	34
1.2.1.3.Negatif Güvenlik Kültürü	41
1.2.1.4.Pozitif Güvenlik Kültürü	42
1.2.1.5.Güvenlik Kültürünün Ölçülmesi.....	46
1.2.1.5.1.Olay Çalışmaları.....	47
1.2.1.5.2.Karşılaştırmalı Çalışmalar.....	49

1.2.1.5.3. Psikometrik Uygulamalar.....	51
1.2.2.Güvenlik Kültürü ve Örgüt Kültürü İlişkisi	52
1.2.3.Güvenlik İklimi	54
1.2.4.Güvenlik İklimi ve Güvenlik Kültürü İlişkisi	55

İKİNCİ BÖLÜM

İŞÇİ SAĞLIĞI , İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞ GÜVENLİĞİ PERFORMANSI

2.1.İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ	58
2.2. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMLARI	63
2.2.1. İş sağlığı.....	63
2.2.2. İş Güvenliği	66
2.2.3.İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği	67
2.3.İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARININ TANIMI, NEDENLERİ VE ÖNLENMESİ.....	69
2.3.1. İş Kazası	69
2.3.2.Meslek Hastalığı.....	73
2.3.4.İş Kazasının Nedenleri	78
2.3.4.1. Güvenli Olmayan Davranışlar (Güvensiz Davranışlar).....	79
2.3.4.2. Güvenli Olmayan Koşullar (güvensiz durumlar).....	80
2.3.5. Davranış Odaklı Güvenlik Yönetimi.....	84
2.3.6. İş Kazasına Karşı Alınabilecek Önlemler	87
2.4. İŞ GÜVENLİĞİ PERFORMANSI	91
2.4.1. Güvenlik Performansı Kavramı.....	91
2.4.2.Güvenlik Performansının Ölçümü ve Risk Analizi.....	93
2.4.2.1.Kaza Oranları :	93

2.4.2.2. Öncü (Leading) Performans Göstergesi (Pozitif Performans Göstergesi):.....	94
2.4.2.3.Dolaylı Ölçüm (Güvenlik algısı ölçümü):	95
2.4.2.4. Davranışsal Kontrol Listeleri:.....	95
2.5.RİSK DEĞERLENDİRMESİ VE YÖNETİMİ	97
2.5.1.Risk Değerlendirme Aşamaları	100
2.5.1.1. Tehlike Tanımlama:	102
2.5.1.2.Riski Tamnin Etme	103
2.5.1.3.Risk Değerlendirme (Kabul Edilebilirlik Değerlendirmesi).....	103
2.5.1.4.Kontrol Önlemlerinin Tespit Edilmesi:	104
2.5.1.5.İzleme ve Gözden Geçirme :	105
2.6.RİSK ANALİZİ METOTLARI	105
2.6.1.Kalitatif Yöntemler:.....	106
2.6.2.Kantitatif Yöntemler:.....	106
2.6.2.1.Fine Kinney Metodu	107

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GÜVENLİK KÜLTÜRÜNÜN GÜVENLİK PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ: KONYA İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU	113
3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE HİPOTEZLERİ.....	113
3.2.1. Araştırmanın Amacı	113
3.2.2. Araştırmanın Hipotezleri	113
3.3. Araştırma Yöntemi.....	115
3.3.1. Araştırmaya Dahil Edilen Çalışanların Seçilmesi	116
3.3.2. Anket Formunda Kullanılan Ölçekler	118

3.3.2.1. Güvenlik Kültürü Ölçeği	118
3.3.3. Verilerin Kodlanması	122
3.3.4. Verilerin Analizi	122
3.4. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ.....	123
3.4.1. Araştırma Katılanların Tanımlayıcı Bilgileri İle İlgili Bulgular	123
3.4.2. Güvenlik Kültürü ve Güvenlik Performansına İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	125
SONUÇ ve ÖNERİLER	148
KAYNAKLAR	156
EKLER.....	169

TABLolar LİSTESİ

Tablo: 1.1. Türkiye’de Yaşanan İş Kazası, İş Kazası Ölüm Sayısı, Meslek Hastalığı, Meslek Hastalığı Ölüm Sayısının Yıllara Göre Dağılımı	72
Tablo: 2.1. İş Kazalarının Nedenleri.....	81
Tablo: 2.2. Şiddet Değeri Tablosu	109
Tablo : 2.3. Frekans Değeri Tablosu.....	110
Tablo: 2.4. Olasılık Değeri Tablosu.....	111
Tablo: 2.5. Risk Değerlendirme Sonucu.....	112
Tablo 3.1.Evren ve Örneklem Dağılım Tablosu.....	117
Tablo 3.2.Araştırmaya Katılanların Frekans Dağılım Tablosu.....	124
Tablo 3.3. Yönetim Bağlılığı İle İlgili Betimsel İstatistik Tablosu	125
Tablo 3.4. Güvenlik Önceliği İle İlgili Betimsel İstatistik Tablosu.....	126
Tablo 3.5. Güvenlik İletişimi İle İlgili Betimsel İstatistik Tablosu	126
Tablo 3.6. Güvenlik Eğitimi İle İlgili Betimsel İstatistik Tablosu	127
Tablo 3.7. Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinliği İle İlgili Betimsel İstatistik Tablosu	128
Tablo 3.8. Çalışanların Katılımı İle İlgili Betimsel İstatistik Tablosu.....	128
Tablo 3.9. Kadercilik İle İlgili Betimsel İstatistik Tablosu	129
Tablo 3.10. Raporlama Kültürü İle İlgili Betimsel İstatistik Tablosu	129
Tablo 3.11. Güvenlik Performansı İle İlgili Betimsel İstatistik Tablosu.....	130
Tablo 3.12. Çalışılan Firma Değişkenine Göre Ortalamalar	131
Tablo 3.13 Çalışılan Firma Değişkenine Göre ANOVA Tablosu	132
Tablo 3.14. Yaş Değişkenine Göre Ortalamalar	133
Tablo 3.15. Yaş Değişkenine Göre ANOVA Tablosu.....	133
Tablo 3.16. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Ortalamalar	134

Tablo 3.17. Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Tablosu.....	134
Tablo 3.18. Çalışanların Tecrübesi Değişkenine Göre Ortalamalar	135
Tablo 3.19. Çalışanların Tecrübesi Değişkenine Göre ANOVA Tablosu.....	136
Tablo 3.20. Eğitim Durumu Değişkenine Göre t Testi Tablosu Sonuçları.....	136
Tablo 3.21. Medeni Durumu Değişkenine Göre t Testi Tablosu Sonuçları	137
Tablo 3.22. Çalışma Pozisyonu Değişkenine Göre t Testi Tablosu Sonuçları	138
Tablo 3.23. İş Kazasına Uğrama Durumu Değişkenine Göre t Testi Tablosu Sonuçları	138
Tablo 3.24. Çalıştıkları İş Yerinde Daha Önce İş Kazasına Uğrama Durumu Değişkenine Göre t Testi Tablosu Sonuçları	139
Tablo 3.25. Çalıştıkları İşyerinde Daha Önce Hiçbir İş Kazasından Son Anda Kurtulup Kurtulmama Değişkenine Göre t Testi Tablosu Sonuçları....	140
Tablo 3.26. Çalışanların Güvenlik Kültürü ile Güvenlik Performansı Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Tablosu	140
Tablo 3.27. Güvenlik Kültürü ile Güvenlik Performansı Arasında Doğrusal Bir İlişkinin Olup Olmadığı Yönünde Basit Regresyon Analizi Sonuçları	141
Tablo 3.28. Güvenlik Kültürü ve Risk Düzeyi Ortalamaları Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Analiz Sonuçları.....	142
Tablo 3.29. Güvenlik Kültürü ile Risk Düzeyleri Ortalaması Grafiği.....	143
Tablo 3.30. Araştırma Hipotezlerinin Test Sonuçları.....	145

GİRİŞ

Sağlık ve güvenlik, kişisel ve toplumsal gelişmişliğin en temel iki ögesi olarak kabul edilmektedir. İlk insandan günümüze insanların her zaman güvenlik arayışı içinde olduğuna dikkat edilirse, güvenliğin evrensel nitelikli bir insan ihtiyacı olduğu anlaşılmaktadır. Kişi hayatta kalmak için temel gereksinimlerini sağladıktan sonra, geleceğini güvence altına almak istemektedir.

Sağlık ve güvenlik kriterleri ile birlikte değerlendirildiğinde çalışma ortamının insan için elverişli hale getirilmesi ancak işletmelerde güvenlik ve sağlık kültürünün yer etmesi ile mümkündür. Güvenlik kültürü, araştırmacılar ve iş güvenliği alanında profesyonelleşmiş insanlar için yeni bir kavram olarak göze çarpmaktadır. İlk defa 1986 yılında yaşanan Çernobil Nükleer Santral Kazası sonrasında Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu (IAEA) tarafından yayınlanan Çernobil Kazası Hakkında Yeniden İnceleme Toplantısıraporunda ilk kez bahsedilen güvenlik kültürü iş kazalarının önlenmesinde üzerinde önemle durulan bir kavram olarak yer edinmiştir (Bilgesam, 2014; 3).

Tez çalışmasında, işletmelerde iş güvenliği kültürünün iş güvenliği performansı üzerine etkisini farklı güvenlik performansı kriterleri ile incelemeye çalışılmıştır. Konu ile ilgili Konya ilinde inşaat sektöründe faaliyet gösteren firmalar üzerinde anket çalışması yapılarak sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır.

Tezin birinci bölümünde; işletmelerde örgüt kültürü, güvenlik kültürü, güvenlik kültürünün ölçülmesi ile ilgili bilgi verilmiş, konu ile ilgili yapılan çalışmalardan örneklere yer verilmiştir.

İkinci bölümde; işçi sağlığı, iş güvenliği, iş güvenliği performansı kavramları ile ilgili açıklamalara yer verilmiştir. İş kazaları ve meslek hastalıkları istatistiksel verilerle incelenmiş, inşaat sektöründe risk değerlendirme yöntemi olarak kullanılan Fine Kinney metodu hakkında bilgi verilmiştir.

Üçüncü bölümde; inşaat sektöründe yapılan araştırma ile ilgili SPSS programı aracılığıyla elde edilen istatistiki verilere ve verilerin analizlerine yer verilmiştir. Çalışma sonucu elde edilen bulgular ilgili anket sonuçlarına göre

değerlendirilerek öneriler sunulmuştur. Yapılan çalışmaların ve araştırmaların sınırlı olduğu bir alan olduğu için literatüre fayda sağlaması amaçlanmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE GÜVENLİK KÜLTÜRÜ KAVRAMLARI

Hızlı bir değişme ve gelişmenin yaşandığı günümüz dünyasında , teknolojideki yeni gelişmelerinde etkisi ile en kolay işler bile karmaşık bir hale gelmiştir. Bu yeni düzenberaberinde, örgütlerdefarklı bilgi ve yetenek sahibi çalışanlara olan ihtiyacı arttırmış, hem örgütlerin hemde bireylerin beklenti ve ihtiyaçlarını farklılaştırmıştır.

Örgüt kültürü bu hızlı değişim ve gelişim gösteren çevrede işletmelerin değişkenlik gösteren şartlara kendilerinden gerçekleşmesini istedikleri uyumun sağlamasına katkıda bulunmakta böylece dış çevreyle uyumu gerçekleştirmesini sağlamaktadır. Aynı zamanda örgüt kültürü örgütün çalışanlarının ortak davranış normları geliştirmesine yardımcı olmakta, paylaşılan bu ortak değerler vasıtasıyla da çalışanlara ne yapmaları ve nasıl davranmaları gerektiği konusunda yol göstererek içsel uyumu sağlamaktadır. Böylece örgüt kültürü, bir yandan işletmelerin değişen çevre şartlarına adapte olmasını sağlarken, diğer taraftan değişen koşulların çalışanlarüzerinde yaratmış olduğu tedirginlik ve belirsizliği gidermeye çalışmakta, firma içi uyumu paylaşılan norm ve değerlerle sağlama çabasını göstermektedir (Ergün, 2003: 9). Son yıllarda hızlı bir çıkış yakalayan iş sağlığı ve güvenliğini yönetmek işletmelerin çalışanlarından kaynaklanan problemlerden, çevre ile ilgili olan sorunlarından, müşteri isteklerine cevap verebilmesi gibi konuları yönetmesinin yanı sıra üzerimde önemle durulması gereken bir durum olarak yöneticilerin karşısına çıkmıştır. İş sağlığı ve güvenliğine önem veren firmalar, mevcut sektörlerinde avantajlı duruma gelmekte, uluslararası pazarlardada varolma gücünü göstermektedir.

1.1. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜT İKLİMİ

Örgüt kültürü ve iklimi hakkındaki kavramsal genel çerçeve bu bölümde yer almaktadır.

1.1.1. Kültür

Sosyal bilimlerin birçok alanında temel bir kavram olduğu kabul edilen kültür, yaklaşık olarak iki yüzyıldan daha uzun bir süre önce ortaya atılmış bir

kavramdır (Dursun, 2012; 13). Üzerinde fikir birliğine varılan bir tanımı olmayan kültür, Fransız sanatçı Voltaire tarafından “insan zekâsının oluşumu, gelişimi, geliştirilmesi ve yüceltilmesi” olarak tanımlanmıştır. Bu kavram aynı zamanda insanların mevcut yaratıcılık yeteneğinin tümünü ve bunula ilgili faaliyetleri sırasında ortaya çıkan inançlarını da kapsar (Doğan, 1997; 53). Kültürün en yaygın tanımlarından birisi bireylerin ana davranış ve değer yargılarını belirleyen ve yön veren davranışlar bütünü şeklindedir (Johansson, 2008: 60).

Sosyal antropolog olan Edward Burnett Tylor (1871) tarafından yapılan tanımda ise “ bir toplumun üyesi olarak, insanın edindiği (kazandığı) bilgi, inanç, sanat, ahlak, hukuk, gelenek ve benzeri yetenekler ve alışkanlıkları içeren karmaşık bir bütündür” şeklinde ifade edilmiştir (Schusky ve Culbert, 1973: 43, Dursun, 2012: 14) .

1952 yılında yayınlanan çalışmalarında Kroeber ve Kluckhohn ise kültürü şu şekilde tanımlamıştır: “bireylerin toplum içerisinde kendilerine özgü şekilde oluşturdukları, bir sonraki nesle aktarılan ve semboller vasıtası ile kalıcı olan duygu, düşünce ve tutum davranış kalıplarının toplamıdır. Zaman içerisinde oluşmuş olan ve gelenekselleşen düşünceler ve artık kalıplaşmış değer yargıları kültürün temelini oluşturmaktadır. Kültürel yaklaşımları oluşturan temel kavramlar davranışlar olduğuna göre bu davranışların kültürün miras bırakıldığı nesilce de benimsenmesi doğaldır ” (Özkan ve Lajunen, 2003: 3) .

Kültürün en iyi tanımının nasıl yapılacağı ve tanımlanırken hangi özelliklerinin öne çıkarılması gerektiği hakkında birbirinden değişik görüşler mevcuttur. Farklı tanımları olmasına rağmen üzerinde birleşilen ortak nokta kültürün herşeyi kapsayan geniş bir yapısının var olduğudur (Kağıtçıbaşı, 1998: 36). Kültür yapısında, bir taraftan demografik özellikleri diğer taraftan toplumda yaşayan insanların bütün öğrendikleri ve paylaştıkları değerleri yargılarını da içinde barındırır. Demografik özellikleri, çalışan kişilerin sayısı, mevcut populasyonun yaş ortalaması, elde edilen gelirin oranı, nüfusun yaşadığı yer bakımından kırsal alanda yada kentlerde yerleşik olma durumu gibi öğeler oluşturmakta iken, değer sistemlerini ise toplumun geneline hakim olan değerler ve inançlar oluşturmaktadır.

Çalışma hayatı içinde önemli bir yeri olanı ahlakı da değerler sisteminin vazgeçilmez bir parçasıdır (Dönmez ve Korkmaz, 2011; 170).

Belirli bir toplumda yaşayan bireylerin duygu, düşünce, yargı ve değerlerinin toplamı kültürü meydana getirir. Bu tanım beraberinde gelenek, görenek ve sanat değerlerini de kapsayan genel bir olguyu oluşturur (Erdal, 2010: 4). Toplum içinde yaşayan bireyler kültürün içinde yoğrulup şekil almakta önceki kuşaklar tarafından geliştirilen birtakım kuralların gelecek kuşaklara aktarılması sağlanmaktadır. Aslında kültürün kişilik oluşumunun temelini de oluşturduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Başaran, 2008; 387). Kültürü oluşturan olgular arasında ise bir nesil tarafından kendilerinden sonraki nesillere aktarılan inanışlar, değerler, tutum ve davranışlar, yorumlar ve önemli olaylar sayılabilir. Tüm bunlar sonucunda oluşan tecrübeler bir sonraki nesle aktarılmakta ve bu aktarım sayesinde kültür zenginleşmektedir (Bakan, 2008: 5).

Kültür kavramı insanların dünyaya bakış açısını, olayları ve bireyleri nasıl algıladıklarını belirlerken, insanın yaşadığı ortamla ilgili bütün unsurları da içinde barındırır (Berberoğlu, 2003; 191). Bumin(1979: 5-6) ise yaptığı tanımda kültürü “ bir toplumun yaşama biçimini sürdürmek, örgütlerini düzenlemek, öğrenilmiş davranış biçimlerini, bilgi, inançlar ve insani birliklerde oluşan tüm etkinliklerini karşılamak ve gereksinmelerini yerine getirmek için geliştirdiği bir yaşam biçimi” olarak geniş bir tanımlama yapar. Eren (1998) kültürün, örgütün amaç, karar, strateji, plan ve politikalarının oluşturulmasında ve bunların başarıya ulaşmasında önemli bir yeri olduğunu belirtmiştir (Eren, 1998; 87).

Doğuştan edinimi olmayan kültür toplumsal bir ürün olmakla birlikte aynı zamanda toplumun ve bireylerin kişisel özelliklerini ve hakim olan değer yargılarını da içinde barındıran bir kavramdır (Can, 1997: 50) şu özellikleri taşımaktadır (Şahin, 2010: 23):

- Toplumun yaşantı şeklidir,
- Nesiller arası aktarılmış olan davranışların bütünüdür ,
- Toplumunu oluşturan bireyler tarafından ortak kullanılır,

- Sahip olunan kültürel değerler çağın ihtiyaçlarına ve koşullarına göre farklılık gösterebilmektedir,

- Sosyal bir miras olarak nesiller arası aktarılabilen bir yapıya sahiptir,

- Kültür ihtiyaçları karşıladığı gibi beklentilere cevap verir,

- Tarihi bir sürece sahiptir ve süreklilik gösterir,

- Birleştirici bir özelliğe sahiptir.

1.1.2. Örgüt ve Örgüt Kültürü

İnsanlar çeşitli ihtiyaçlarını karşılayabilmek adına örgütler oluşturur. Belirli esaslara göre biraraya gelen insanlar içinde buldukları toplumun kültürel yapı taşıolarakta ifade edilebilirler. Gelecekte yerini almak isteyen birer sosyal sistem olan örgütler dış çevreyle sürekli bir iletişim halindedir ve bu iletişim neticesinde etkileşimde kaçınılmazdır. Örgütler güçlü olabilmek, yapısal bütünlüklerini kurmak, geliştirmek ve sağlamak için sürekli değişen ve gelişen iç ve dış çevreye adapte olacak şekilde kendilerini geleceğe taşımak için birtakım değerler içerisinde çalışmak zorundadır (Özdevecioğlu, 1995: 120). Buradan hareketle örgütü, “belirli amaçlara hizmet etmek ve ortak bir hedefe ulaşmak için iki veya daha fazla sayıda kişinin bir arada bulunduğu bir sistem” olarak tanımlayabiliriz (Bakan, Büyükbeşe ve Bedestenci, 2004:7). Başaran (2000) ise örgütü, “toplumsal gereksinimlerden bazılarının giderilmesi amacıyla, daha önceden ortaya konmuş hedeflere ulaşma adına gerekli işlerin yapılması için düzenli bir şekilde bir araya gelen bireylerin oluşturduğu sosyal açık bir sistem” şeklinde tasvir etmiştir (Başaran, 2000: 74).

Örgütün daha kapsamlı bir tanımını yapacak olursak; bireysel olarak mevcut ihtiyaçlarını karşılayamayan kişilerin, ortak bir amaç çerçevesinde birlikte hareket etmek adına için bir araya gelerek oluşturdukları, mevcut kaynakların ortak olarak kullanıldığı, belirli bir düzene sahip; canlı, yeniliklere entegre olabilen açık bir sosyal yapı şeklinde ifade edilebilir (Karcioğlu, 2001: 267).

Yaşadığımız yüzyılda artan rekabet şartları, dünyanın her yerindeki farklı kurumlara kolay bir şekilde ulaşabilme, istediğini istediği yerden alma gibi imkanların artması ile kurumların ayakta kalabilmesi giderek zor bir hale gelmiştir.

Özellikle yönetim, pazarlama, rekabet, teknoloji gibi alanlarda meydana gelen yeni yaklaşımlar ve gelişmeler artık örgütlerin klasik metotların dışında farklı yöntemlerle sevk ve idare edilmesi gerekliliğini de ortaya koymuş bu gelişmeler sonucunda örgüt kültürü kavramı ortaya çıkmıştır (Ataman, 1995: 24-25, Şahin, 2010: 23). Örgüt kültürü kavramının ortaya çıkmasında, yönetim alanındaki gelişmelerinde önemli bir rolü vardır. Özellikle William Quchi'nin Z Kuramı ve Peter Waterman'ın Mükemmellik Yaklaşımları, örgüt kültürü kavramının gelişmesine oldukça fazlakatki sağlamıştır (Aydoğan, 2004; 2, Dursun, 2012: 17). Örgütün kültürünün sahip olduğu önem her geçen gün artmakla birlikte, örgütlerin kendilerine has yapıları ile ilgili süreçler ve çalışan ilişkileri konularında etkisi büyüktür. Bunun yanında örgüt kültürünün bahse konu örgütün dış çevredeki konumunun ve gücünün ortaya konmasında da ciddi pay sahibi olduğu söylenebilir (Aydın ve Göksel, 2012; 54 den akt. Korkmaz, Kılıç, Yücel, Talas; 2013; 89-114).

Edger Schein'in tanımına göre örgüt kültürü, "belirli bir grubun hem içsel bütünleşik yapısını oluşturma adına karşılaştığı problemleri çözüme kavuşturma, hem de dış çevreye adapte olma amacıyla geliştirdiği belli bir düzene sahip ana varsayımlardır" (Eren, 1998: 86). Yine farklı bir tanımda örgüt kültürü, "bir örgütün içindeki insanların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemi" olarak ifade edilmiştir (Dinçer, 1991: 234). Oluşturulan bu sistem örgüte bir kimlik kazandırmakta, örgütün etkin ve verimli çalışmasını sağlayarak hedef ve amaçlarına en kısa zamanda ulaşmasında yardımcı olmaktadır (Aydoğan, 2004: 2, Dursun, 2012: 17). Belli bir amaç dâhilinde, bir örgüte üye olan bireyler, içinde yaşadığı toplumsal kültürü ve ilişkide bulunduğu diğer örgütsel kültürlerin izlerini taşımakta ve oluşumlarında bu kültürlerinde faydası bulunmaktadır. Tüm örgütlerde örgütsel birlikteliği oluşturmak adına örgüte dahil olan üyelerin müşterek olan kültür çevresinde tekrardan sosyalleşmesi gerekmektedir. Bu nedenle örgüt kültürü örgütün içinde yaşadığı toplumun pek çok değerini de içinde taşımaktadır. Buradan hareketle kültürün çevreye ters düşmeyeceği aksi takdirde örgüt yaşamının tehlikeye girebileceği söylenebilir. Aynı zamanda çevrenin özellikleriyle uyum sağladığı takdirde yeni bir kültür çevreye önemli etkilerde bulunur (Şişman, 2002: 71). Bu sebeple örgüt kültürünün milli

kültürün bir alt sistemini oluşturduğunu söyleyebiliriz. Buradan hareketle örgüt kültürünü, “örgüte ait kültürel bir yapı çerçevesinde örgüt içindeki ve dışındaki etmenlerin de etkileri ile beliren, örgüte has ve kendi içlerinde kompleks ilişkilere sahip olgular bütünü” (Uyguç, 2000: 387, Şahin, 2010; 24) biçiminde tanımlayabiliriz.

Özkalp ve Kirel (2001), Moorhead ve Griffin (1989) den hareketle örgüt kültürünü daha geniş bir şekilde şöyle tanımlamışlardır: “Örgüt kültürü, temel bazı değer yargılarının bütünü olarak nitelendirilebilecek bu olguların örgüt çalışanlarınca belirlendiği ve olduğu şekliyle kabul edildiği bir yapıya sahiptir. Örgüt çalışanlarına ait olumlu veyahut olumsuz davranış tarzlarının belli edildiği ve çalışanların birbirleri ile olan iletişimleriyle kazandıkları ve öğrendikleri bu değer yargıları örgüt kültürünü oluşturmaktadır” (Özkalp ve Kirel, 2001: 178-179). Her örgütün sahip olduğu kültürü, içinde bulunduğu toplumsal kültürden ve bir şekilde ilişki içinde olduğu diğer örgütsel kültürlerden etkilenmektedir (Şimşek vd, 1998: 28).

Çeşitli düşünürlerin üzerinde fikir birliği oluşturdukları örgüt kültürünün nitelikleri şunlardır (Eren, 1998: 88–89):

- Örgüt kültürü, gruba mensup kişiler tarafından paylaşılan; daha önceden bilinen veya daha sonra edinilen bir olgudur.

- Örgütsel kültür grup üyeleri arasında paylaşılır olmalıdır. Bu paylaşılan değerler, örgütün daha sonra gelecek olan kuşaklarına taşınmasını sağlayarak örgütün devamlılığına önemli bir katkı sağlar.

- Örgüt kültürü yazılı bir metin halinde bulunmamakla birlikte örgüt mensuplarının fikir yapılarında, bilinç ve belleklerinde inanç ve değerler şeklinde mevcuttur.

- Örgüt kültürü örgütün üyeleri tarafından sistemli olarak tekrarlanan veya etkileşim yoluyla ortaya çıkarılan davranışsal kalıplardır.

Güçlü bir örgüt kültürünün varlığı, çalışanların örgütün istekleri doğrultusunda, mevcut yapıya ait değerleri, norm ve istenilen hareketlerin kazandırılmasını, çalışanların karşılaştıkları belli olaylarda nasıl davranmaları gerektiğine dair yerleşmiş davranışsal parametrelerin oluşturmalarını sağlar. Aynı

zamanda mevcut olan güçlü bir kültür örgütle anlam kazandırmakta örgüt içerisinde mevcut olan alt ve üst kademelerde çalışanlar dahil olmak üzere, örgütünde enerji ve sosyal bir kurumun parçası olmasını sağlamaktadır. Bunlara ilave olarak örgüt kültüründeki güçlü yapı, örgütün sergilemiş olduğu örgütsel davranışta tutarlılığın artışı sağlamakta, örgüt içerisinde görünmeyen bir denetleme sistemi oluşturmakta (Akıncı, 1998: 51-53), bu durumda örgütsel başarının ana esaslarından biri olmaktadır. Varolan bu etkileşim örgütün performansını arttırmaya olumlu katkıda bulunmaktadır.

Örgüt kültürünün güçlü bir yapısının olmadığı işletmelerde ise, işgörenler mevcut durumun şartlarından haberdar olmadan, işlerin nasıl yapılması gerektiğini bilmeden ve bunları anlamaya çalışırken bir hayli zaman kaybetmektedir. Kendi içerisinde çalışanlar tarafından kabul edilen olgular ve davranışlara sahip olmayan örgütler, belirlenen stratejinin uygulanacağı evrede, güçlü bir örgüt yapısına sahip oluşumlara kıyasla, örgüt içi veyahut dışı ilişkiler esnasında davranış çabukluğu ve ataklığı sergileyemedikleri için rekabet koşulları içerisinde üstünlük kazanamamaktadırlar (Eren, 2008: 166).

Örgüt kültürü, örgüt içindeki belirsizlikleri en alt seviyelere indirmekle beraber, çalışanlara işi nasıl ve ne şekilde yapmaları gerektiği konusunda yol göstermektedir. Örgüt kültürünü oluşturan fonksiyonlar şu şekilde sıralanabilir (Bakan, Büyükbeşe ve Bedestenci, 2004: 30–31, Eren, 2008: 168–169):

-Çalışanlara ait davranışları biçimlendirir ve aynı zamanda kontrol mekanizması olarak kullanılır,

- Örgütte meydana gelebilecek çatışmalar örgüt kültürünün geliştirdiği uygulama ve süreçlerle azaltılır ve çalışanlar için huzurlu bir iş ortamı sağlanır,

-Çalışanları belirli bir takım kuralları ve değerler çerçevesinde bir araya getirdiği için aralarında uyum sağlar,

-Örgüt çalışanlarının belli norm ve değerleri benimseyerek örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda, çalışanların kendilerinden beklenen davranışları sergileyerek başarılı olmalarını sağlar,

-İşin ifa edilmesi süreçlerine ve metotlarına getirdiği kurallar ve standartlar sayesinde kurumsal anlamda verimin artmasını sağlar,

-Üyelerin ortak olduğu değerler, normlar ve davranışlar ile, toplumsal bir tatmin duygusu tesis eder ve bireyin bağlılık duygusu bu yolla pekişirken motivasyon düzeyi de artar,

- Ortaya çıkan örgütsel sorunlar için mevcut çözüm yöntemi geliştirebilir,

- Yüksek verim ve kalite, motivasyon ve tatmin duygularını yükselten bir etkiye sahip olduğundan dolayı rekabet koşulları çerçevesinde avantaj sağlar,

-Örgütün sosyalleşmesini sağlamakta ve araç olmaktadır,

-Örgüt üyelerini birbirlerine ve işletmeye bağlar, birlik duygusunu oluşturarak, takım ruhunu geliştirir,

-Örgütlerde ortaya çıkan çatışmaları örneğin, amaç farklılıkları gibi sorunların çözümünde örgüt kültürü tarafından geliştirilen birtakım normlar ve prosesler yardımı ile azaltılarak ortak amaçlar etrafında birleştirir,

-Örgüt kültürü, örgütsel yaşamın devamlılığı için semboller, sloganlar gibi çeşitli yöntemlerle nesilden nesile aktarılır,

-Kültür adeta tanıtıcı bir kimlik gibidir, örgütle ilgili değerlendirmeler kurumun kültürüne bakılarak yapılır.

Bir örgüte ait kültür, o örgüt içerisinde yer alan değer yargılarından ve bu değerleri güçlü kılacak olan hikâye, kahraman, sembol, anane gibi sosyal ve kültürel bir ağdan oluşmaktadır. Diğer bir ifade ile anlatmak gerekirse, tüm bu yukarıda sayılan öğeler örgüt kültürünü tamamlarken, örgütün yeni katılımcılarına kültürü öğrenmeleri için yardımcı olan olgulardır (Bakan ve Büyükbeşe ve Bedestenci, 2004; 35). Örgütte zaman içinde gelişen inançlar, simgeler, adetler, efsaneler ve uygulamalar örgütlerin güçlü bir kültüre sahip olmalarına yardımcı olmaktadır (Eren, 1997: 376). Örgüt kültürü günümüz işletmelerinin amaç, politika ve stratejilerinin belirlenmesinde ve oluşturulmasında önemli bir etkiye sahip iken yöneticilere seçmiş oldukları stratejiyi yürütürken kolaylaştırıcı yada zorlaştırıcı bir araç olmaktadır.

Kısacası örgüt kültürü örgütsel yaşamı düzenleyen, örgütün çevre ile ilişkilerini ve örgütün geleceğini belirleyen önemli bir kavramdır.

1.1.3. Örgüt İklimi

Bütün örgütlerin zaman içerisinde geliştirmiş oldukları kendilerine özgü bir kişilikleri vardır. Örgütler, sahip oldukları bu kişilikleriyle hemçevrelerini hemde örgüte yeni katılan çalışanları etkilerler. Örgütün kişiliği, yapılan işin özellikleri, örgütün yapı ve amaçları etkileşerek bir “iklim” yaratır. Yaratılan bu iklim işletmeye kendine has bir kişilik sağlarken çalışanların davranışlarına etki eder (Dönmez ve Korkmaz, 2011; 174).

İklim (climate) sözcüğünün etimoloji bakımından değerlendirilmesinde Yunanca kaynaklı olduğu ve anlamının da “eğilim” olduğu görülmektedir. Bu sözcüğün karşıladığı anlam yalnızca basınç ve ısı gibi fiziksel olaylar değil, ayrıca herhangi bir örgüt üyesinin örgüt içindeki ortamı nasıl etkilediğidir de. Başka bir ifade ile iklimin psikolojik bir anlama sahip olduğu da söylenebilir (Gilmer, 1971; 27). Nasıl ki insanların tutum ve davranışlarını anlamamızı sağlayan kalıcı ve sabit birtakım özellikler mevcut ise, örgütlerinde tıpkı insanlar gibi katı, dost, sıcak, yenilikçi yada tutucu gibi terimlerle ifade edilebilir özellikleri mevcuttur. Bu özellikler seti örgütün psikolojik yanını oluşturur (Robbiosa, 1994: 299). 1960’lı yıllarda Gellerman tarafından sanayi psikolojisine psikolojik iklim kavramı kazandırılmıştır. Aynı zamanda Gellerman örgütün bir kişiliğinin olduğuna ve örgütlerin ikliminin varlığına değinen ilk yazarlardandır (Gellerman, 1973: 74-76).

Örgüt iklimi terimi üzerinde incelemeler yapan ve bu terimi en çok kullanan kişilerden olan Tagiuri (1968) iklimi, çevresel özellikleri içinde bulunduran, örgüt çalışanları tarafından kişiden kişiye aktarılacak davranış kalıpları oluşturan örgütün sahip olduğu değerler toplamı olarak ifade etmiştir (Tagiuri, 1968; 21). Örgüt iklimi, yönetimde beşeri ilişkiler hareketi ile birlikte gündeme gelmiş bir kavramdır. Örgüt iklimi kapsamı içerisine örgüt çalışanlarının mevcut kuruluşun örgütsel yapısının özelliklerine ilişkin bireysel algılarını ve çalışanların doyum düzeylerini yansıtmakta, örgüt üyelerinin işyerini algılaması, burada varolan kuralların kabul edilmesi ve bunlara uygun normların geliştirilmesi dahil edilebilir. Örgütleri birbirlerinden farklı

kılan, örgüt çalışanlarının bireyler arası ilişkilerini ve bu ilişkilerde gözlenen davranış ve duyguları örgüt iklimi olarak ifade edilmektedir. Örgüt iklimi, sosyal bir sistemin örgütsel ve bireysel boyutlarını dengelemeyi amaçlayan, çalışan ve yöneticilerin oluşturduğu bir sonuçtur. Ortaya çıkan bu sonuç paylaşılan değerleri, sosyal inançları ve sosyal standartları içerisine almaktadır (Aytaç, 2003) .

Örgüt ikliminin yine farklı bir tanımına göre iklim; “örgütün kişiliğini oluşturur ve diğer örgütlerden farklı kılacak özellikleri ortaya koyar. Örgütü betimlerken, örgüt içerisinde yer alan bireylerin davranışlarında belirleyici rol üstlenir ve onlarla karşılıklı etkileşim içerisinde onlardan etkilenir. Somut olarak örgüt içerisinde duyu organları ile hissedilemese de algılanabilir ve dolayısıyla psikolojik bir boyuta sahiptir.” (Karcıoğlu, 2001: 270).

Batlis (1980: 234), örgüt iklimine ilişkin özellikleri şu şekilde ifade etmektedir:

- Örgüt iklimi; örgüt çalışanlarının birbirleriyle olan etkileşimi ile ortak kural ve uygulamalar sonucu ortaya çıkan imajın bütünüdür ,

-İklim algılaması çevresel olay ve durumların tanımlaması olarak görülmelidir,

-Örgüt iklimi, örgütün yapısından liderlik tarzına kadar örgüt özelliklerinden etkilenen aynı zamanda çalışanların değer, inanç ve tutumlarını etkileyen, iş yerinde yapılması gereken davranışlara dikkat çeken uygulamaları yönlendirmekte olup yönetimin nasıl bir liderlik anlayışına sahip olması gerektiği konusunda etkilidir,

-İklimin yapısı çok boyuttan oluşur.

1.1.4. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki

Örgüt ikliminin kuram araştırmacıları, yönetim bilimcileri ve uygulamacılar tarafından daha örgüt kültürü sıkı şekilde ilişkili olarak ele alındığı 1960'lı yıllardan bu yana, üzerinde sıkça çalışmalar yapılmaya başlanmış bir araştırma konusudur (Çelik, 1993; 23). Ana hatları itibariyle örgüt iklimi ve örgüt kültürü birbirlerinin aynısı şeklinde değerlendirilse de Schein (1992) örgüt ikliminin örgüt kültüründen

kaynaklanan öngörülerin bir yansıması olduğunu ileri sürmektedir (Schein, 1992: 203'ten aktaran Özkan ve Lajunen 2003: 3).

Örgütlerin ana temelleri ve kuralları üzerinde kültür ve iklimin ciddi bir tesiri bulunmaktadır. Örgütsel kültür, eylemlerin düzenli olarak devam etmesine olanak sunmakta ve örgütsel davranışlarda adaptasyon sağlamaktadır. Bu durum örgütsel iklimin meydana gelmesine etkin bir sebep oluşturur (Moran ve Volkwein, 1992: 42'den akt. Çağlayan 2014: 15). Örgüt kültürü ile örgüt iklimi kavramlarının arasındaki yakın ilişki nedeniyle bu iki kavramın zaman zaman eşanlamlı kullanıldığı görülmüştür (Barker, 1994: 69)

Konu ile ilgili araştırmalar yapan farklı sayıda yönetim bilimci bu iki kavramı yani örgüt iklimini ve örgüt kültürünü birlikte değerlendirmiştir. Bu alanda çalışmalar yapan Katz ve Kahn'ın kaleme aldığı eserdeki "Örgüt Kültürü ve İklim" bölümünde yer alan tanımlamaya göre: "Her bir örgütün kendisine ait iklim veya kültürü yine kendisinin geliştirdiği söylenebilir. Bu gelişim esnasında beslendiği yerler ise yasaklar, etik kurallar ve davranış tarzları olarak sıralanabilir. Bir sisteme ait kültür ya da iklim aynı zamanda sistemin biçimsel değerlerini yansıttığı gibi bu yansımalara ait doğal örgüt içindeki yorumlara da ışık tutar. Örgüt ikliminin yansıttığı söylenebilen diğer hususlar ise, örgüt tarafından ne tür kişilerin üye olarak teşvik edildiği, iş ile alakalı süreçlerin ve bu süreçlerin fiziksel anlamda düzene sokulduğu, haberleşme aşamaları, sistem içindeki otoriter uygulamalar, örgüt içindeki veya dış çevrede oluşan anlaşmazlıklar olarak sıralanabilir. Her topluma ait kültürel bir mirasın söz konusu olması gibi, sosyal örgütlerde de örgüt üyeliğine yeni katılmış kişilere devredilen toplu değer ve duygu olguları bulunmaktadır" (Ertekin, 1981; 3).

Temelde birbirlerinden farklı olan kültür ve iklim kavramları arasında neden-sonuç bağlantısının varlığı kabul edilebilir. Örgüt iklimi, örgüt kültürünün örgütte yarattığı hava veya ortam şeklinde ifade edilir. Örgütte yaratılan bu hava veya ortam, işgörenlerin örgütte yapmış oldukları çalışmalarında kendilerinden neyin beklendiği ile bu beklentilerin ne ölçüde gerçekleştiğine dair algılarının sonucunda meydana gelir. Çalışanların örgütün kimliğini benimseme durumuna göre örgüt iklimi hakkında yorum yapabilir. Benimsenen örgüt kültürü beraberinde iyi bir

örgüt iklimini getirir. Bu durumun tersinde ise örgüt iklimikötü veya zayıf olarak ifade edilir. Örgüt ortamında yaratılan bu olumlu hava devamlılık gösterir ise bunun neticesinde örgüte ait olan bir kişilik kazandırır. Bireylere göre farklılıklara neden olan örgüt iklimi gözlenebilen, nesnel niteliklere sahiptir. Aynı zamanda iklim algılanan bir olaydır ve bireysel algılardaki farklılıklar algılanan iklime göre farklı durum ve davranışlara neden olmaktadır. Bu durum beraberinde iş verimliliğinin, yapılan işin kalitesinin ve çalışanlarca dile getirilen birtakım sorunlarda farklılıklara neden olmaktadır (Varol, 1989).

Örgüt kültürü, işletmeye süreklilik kazandıran bir olgudur. Toplumlar, kuşaklar arasındaki kültür aktarımı olduğu gibi örgütlerdemevcut kültürlerini nesilden nesle aktarır. Bazı durumlarda örgütün tepe yöneticisi veya kurucusuhayatını kaybetse bile mevcut örgütte oluşan güçlü bir kültür ve beraberinde getirdiği birtakım normlar süreklilik göstermektedir. Örgüt iklimi, örgüt kültürüne göre genellikle geçicidir, nispeten kısa zaman aralıkları içinde farklılıklar gösterir fakat çalışanlar bu mevcut durumdan etkilenirler. Çalışanların, motivasyonu, morali ve buna bağlı olarak başarı durumları önemli ölçüde değişir. Kötü olarak nitelendirilebilecek bir iklimin işletmeye tahmin edilenden daha çok zararı dokunabilir. Örgüt kültürünü, o örgüt içerisinde var olan bireylerin tutum ve davranışları üzerinde yön verici etkiye sahip norm, davranış, değer yargıları, inanış ve alışkanlıklar bütünü olarak ifade etmek mümkündür. Örgüt iklimi, örgüt kültürü ile doğrudan ilişkilidir ve örgütün kültürü ile çalışanların bireysel değer yargıları arasındaki uyumu ortaya koyar. İklim, çalışanlardan çalışmalarındaki var olan beklenti ile onların bu beklentiyi karşılama düzeylerini belirleyen bir olgudur (Dinçer, 1991: 234).

Örgüt kültürü ile örgüt iklimi kavramları arasındaki yakın ilişkiye rağmen, bu iki kavram arasında bazı önemli farklılıklar bulunmaktadır. Bunlar kısaca şöyledir: (Önen, 2008: 55).

-İklim; çalışanların davranışsal ve tutumsal özelliklerini sergilemektedir. Kültür ise; örgütün ortak düşünüş, inanç ve davranış biçimlerini yansıtmaktadır.

-İklim daha çok deneysel ve dış gözlemlere dayanmakta iken kültür, örgütün görünen öğelerini ortaya koymaktadır.

-İklim, grup üyelerinin örgütsel yapının özelliklerine ilişkin bireysel algılarını ve doyum düzeylerini yansıtmakta iken kültür, grup üyelerinemecazi ve paylaşılmış örgütsel düşünce ve duyguları sunmaktadır ve temel grupsal değerleri ve mesajları kapsamaktadır.

Yukarıda da değinildiği gibi, örgüt ikliminde, çalışanların örgüt kültürüne dönük ortak algılamaları mevcuttur, örgüt çalışanlarının bir parçası değildir, çalışanların çevrelerinde duyabilecekleri bir şeydir. Örgüt kültürü ise çalışanlar tarafından her yere beraberlerinde götürülen ve örgütün sahip olduğu ortak geçmiş, normlar, değerler ve inançlardan oluşur. Yani örgüt kültürü örgüt iklimini kapsamaktadır. Kültürde yapılan işin nasıl yapıldığından ziyade hangi nedenlerde bu şekilde yapılıyor olması sorgulanır. Buradan hareketle örgüt ikliminin, örgüt kültürünün bir parçası olduğu ve toplumsal kültüründe alt tabakasını oluşturduğu söylenebilir (Dönmez ve Korkmaz, 2011; 177). Ayrıca kültür daha çekirdek bir yapı olarak varlığını devam ettirirken, iklim bu çekirdeğin katmanı olarak kabul edilmektedir (Özkan ve Lajunen, 2003: 3).

1.2. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ VE GÜVENLİK İKLİMİ KAVRAMLARI

Örgüt kültürünü “bir organizasyonun üyeleri tarafından paylaşılan değerler sistemi” olarak tanımlayabilmek mümkün olduğuna göre “güvenlik kültürü” tanımının da bir alt kavram olarak literatürde yer alması doğaldır. Örgüt içerisindeki kültür ve iklim hakkındaki araştırmalar güvenlik kültürünün de araştırılmasını teşvik etmiş, gün geçtikçe de güvenli kültürü örgüt çalışanlarının örgüt içerisindeki iklim hakkındaki algılarını yansıtan bir olguya dönüşmüştür (Flin 2000’den akt. Özasan, 2011: 212).

1.2.1.Güvenlik Kültürü

Bireysel ve toplumsal ilerlemenin en önemli iki belirtisi sağlık ve güvenlik kriterleridir. İlk insandan günümüze insanların her zaman güvenlik arayışı içinde olduğuna dikkat edilirse, güvenliğin evrensel nitelikli bir insan ihtiyacı olduğu

anlaşılmaktadır. Kişi hayatta kalmak için ana ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra, ilerleyen zamanı garanti altına almak istemektedir. Güvenlik bir kavram olarak ele alındığında “emniyetli olma algısı” olarak değerlendirilebilir (Demirbilek, 2005: 4). Yine farklı bir tanımda güvelik, “hâlihazırdaki şartlar dâhilinde makul seviye ve bu seviyenin elde tutulması adına beklenmedik vefat, yaralanma yahut diğer telaş yaratacak hususların oluşma ihtimalinin düşürülmesi” olarak ele alınmıştır (Aytaç, 2011; 31).

Hale ve Hovden (1998) tarafından işletmelerde güvenliğin arttırılmasına ilişkin çalışmalar tarihsel süreci dikkate alarak üç dönem olarak irdelenmiştir. İlk dönem olarak kabul edilen 1800’lerden 1900’lü yılların ortalarında, güvenliğin teknik olarak ele alınan bir sorun olduğukabul edilmiş, makine ve ekipmanlarında güvenli olması üzerine çalışmalar yapılmıştır. İkinci dönemde ise daha çok çalışanların üzerinde önemle durulmuş, işe alım stratejilerinde güvenliğin daha iyi bir hale getirelmesine önem verilmiş, çalışanların kişisel becerilerini arttırmalarına olanak sağlanarak, işe bağlılıkları ve çalışma yönünden daha istekli bir hale getirilmeleri üzerinde durulmuştur. Güvenlik araştırmaları hakkındaki üçüncü dönem ise 1980 başlarıdır ve bu dönemde güvenlik temelinde örgütsel koşullar üzerinde durulmuştur. Bu dönem aynı zamanda güvenlik yönetim felsefesi şeklinde de tanımlanmış olup, yaşanan kazaların temel sebepleri arasında asli olarak insan kaynaklı kusur ve başarısızlıkların yer aldığı vurgulanmıştır. Doğal olarak da güvenlik kültürü kavramının bahsedilen bu üçüncü ve son dönemde ortaya atıldığı düşünülmektedir (Antonsen, 2009: 9).

Güvenlik kültürünün ilk defa resmi olarak yer aldığı yer ise 1986 yılında gerçekleşen Çernobil Nükleer Santral kazasının akabinde Uluslararası Atom Enerji Kurumu’nun (IAEA) 1986 yılı Güvenli Serisi No.75 INSAG-1 Çernobil Kazası Hakkında Yeniden İnceleme Toplantı Raporu olmuştur.

Raporda, kazanın kaynağının güvenlik kültürü eksikliği olduğuzerinde durulmuş fakat güvenlik kültürünün ne olduğu ile ilgili herhangi bir tanıma yer verilmemiştir. 1988 yılında yayınlanan ve Güvenlik Serisi No.75 INSAG-3 Nükleer Enerji Santralleri için Temel Güvenlik Kuralları isimli raporda ve daha sonra yeniden düzenlemeler içeren raporlarda da güvenlik kültürü kavramına sıklıkla değinilmiştir.

IEAE, 1991 yılında yayınladığı Güvenlik Serisi No. 75- INSAG-4Güvenlik Kültürü isimli raporu ile daha öncelerde“Çernobil Raporu” ve“Nükleer Enerji Santralleri için Temel Güvenlik Kuralları” isimli yayımlarında kullandığı güvenlik kültürü terimini hem tanımlamış hem de terimin nasıl ölçülmesi gerektiğine dair açıklamalar yapmıştır (Bilgesam, 2014; 3). 1988 yılında Kuzey denizinde Piper Alpha petrol platformunda meydana gelen patlama ve yine aynı yıl meydana gelen Clapham Junction demiryolu kazalarından sonra hazırlanan raporlarda da meydana gelen kazalarda güvenlik kültürü düzeyinin zayıflığının önemli bir belirleyici faktör olduğu üzerinde durulmuştur (Cox ve Flin,1998:190, Dursun 2012: 31 - 32).

IEAE'nin (Uluslararası Atom Enerji Ajansı) tanımında yer aldığı şekliyle güvenlik kültürü, “kurumun sahip olduğu güvenlik ve sağlık süreçlerinin düzeylerine, şekline ve süreç içindeki istikrarına yön veren birey ve topluluklara ait değer yargılarının, davranışlarının, tutumların ve liyakatlerinin oluşturduğu bir çıktıdır” (Özkan ve Lajunen, 2003: 3).

Güvenlik kültürünü iş güvenliğinin esaslarının oluşturan inanç ve değerlerin, prensipler ile beraber uygulama pratiklerini örnekler aracılığıyla açıklayan olgu olarak tanımlamak mümkündür. Bu uygulamaların etkin şekilde işleyebilmesi için kazaların önlenmesi ve emniyetli çalışma koşullarının sağlanması gibi hususların hangi kişi ya da birim tarafından koordine ve kontrol edilmesi gerektiğinin belirlenmesi şarttır (Simard,1998). Örgüt kültürünün bir alt boyutu olarak kabul edilmekte olan güvenlik kültürünün (Clarke, 1999: 185; Cooper, 2000: 113; Cai, 2005: 3; Wu, Lin ve Shiau, 2010: 423) en fazla alıntı yapılan tanımlarından birisi HSE (Health & Safety Executive-İngiltere Sağlık ve Güvenlik Yönetimi Kurumu) (1993) tarafından yapılmıştır. HSE (1993) güvenlik kültürünü, örgüt çalışanlarının sahip olduğu sağlık ve güvenlik yeterliliği ve tarzı ile yine çalışanların değerlerinin, tutumlarının ve algılarının sonucunda oluşan davranış örüntülerinin bir ürünü olarak tanımlamaktadır (Fleming, 2005:3, Dursun, 2012; 32).

Güvenlik kültürünü daha kapsamlı bir şekilde ele alan Turner ve diğerlerine göre (1989) güvenlik kültürü, işçilerin, işverenlerin, müşterilerin ve ilişkili diğer üçüncü kişilerin yüz yüze geldikleri zararların ve tehlikelerin en aza indirgenmesi

hakkındaki inanışlar, tutumlar, davranışlar, roller ile toplumsal ve teknik uygulamalar bütünüdür (Cox ve Flin, 1998: 191, Guldenmund, 2010: 2).

Farklı kaynaklardan faydalanarak yaptıkları tanıma göre Özkan ve Lajunen (2003) şunu savunmaktadır: Emniyeti riske atan davranış ya da uygulamaların sebep olduğu ve bunun sonucunda bundan etkilenmesi muhtemel olan bütün birey ve nesnelere karşılaştıkları risk düzeyini ve muhtemel zararı asgari düzeye indirmeyi amaçlayan, güvenli çalışma koşullarına öncelik tanıyan algıların, inançların, tutumların, kuralların, yetkinliklerin ve sorumlulukların tamamıdır (Özkan ve Lajunen, 2003: 3)

Güvenlik kültürünün iki ögesinin mevcut olduğu kabul edilir. İlki, yönetimin ve örgütün güvenliği algılama biçimi, ikinci olarak da çalışanların bu konuya göstermiş oldukları önem ve konuyla ilgili davranışlarıdır. Güvenlik adına örgütün uyguladığı politikalar ise farklı bir enstrüman şeklinde analize ilave edilebilir (Bilgesam, 2014; 5).

Değerleri, inançları, esasları içeren aynı zamanda güvenlik yönetim sisteminin de ham maddesi olan güvenlik kültürü, bu inanç ve uygulamaları, örgüt üyelerince işyeri tehlikelerini ve istenmeyen durumlarını engellemek için ve aynı zamanda güvenlik konularını öncelikli hale getiren stratejilerin ortaya çıkarılması amacıyla kullanılır. Bu uygulama ve inançlar sadece belirli bir grup tarafından paylaşılmaz, güdüleyici ve birlikte hareket etmeyi sağlayan aktivitenin temel nedenidir. İşgörenlerin motivasyonu neticesinde istenilen hareketleri sergiliyor olmaları, tepe yönetimin güvenliğe verdiği önem ile ilgili işgörenlerin algılamalarından etkilenir. Yöneticilerin çalışanlarına olumlu geri bildirimlerinin güvenlik kurallarına ve doğru davranışlara uyumu güçlendirdiği görülmektedir (Simard, 1998, Ocaktan, 2009: 18).

Bütüner (2011:54) iş güvenliği kültürünün amaçlarını aşağıda belirttiği gibi listelemiştir :

- Kazaları ve yaralanmaları azaltma ve davranış kuralları geliştirme,
- Dikkat çeken konularda gerekli güvenlik önlemlerini sağlamak.

- Örgüt üyelerinin hastalık, kaza ve riskler hakkında ortak duygu ve düşünceye sahip olmalarını sağlamak,
- Çalışanların kendi güvenlikleri için işyerindeki güvenlikle ilgili sürece katılımlarını artırmak.
- İş güvenliği uygulamalarının tarzına ve yeterliliğine karar vermek.

Güvenlik kültürünün bu amaçları gerçekleştirmek için kullanabileceği araçlar ise şunlardır (Cooper,2000)

- Örgüt çalışanlarına işle ilgili eğitim verilmeli,
- Örgütün tüm kademelerinde kurallara bağlılık esas olmalı,
- Kalite ve üretkenlik sağlanmalı,
- Örgütün tepe yönetiminden en alt kesimine kadar iletişim akışı sağlanmalı,
- Kaynak eksikleri varsa giderilmeli
- İş tasarımı değerlendirilmelidir.

Wiegmann ve diğerleri (2002:5) güvenlik kültürü konusunda 2002'deyaptıkları çalışmada sektörel farklılıklar önemsizdir güvenlik kültürünün göstermiş olduğu ortak özellikleri şu şekilde sıralamışlardır:

-Güvenlik kültürü, örgüt içerisindeki bir grubun veya tüm örgüt üyelerinin ortaklaşa paylaştıkları değerleri tanımlayan bir kavramdır.

-Güvenlik kültürü, örgüt çalışanlarının çalışma sırasında yapmış olduğu davranışını etkiler.

-Güvenlik kültürü, teşvik sistemleri ve güvenlik performansının birbiriyle olan bağlantısını yansıtır.

-Güvenlik kültürü, yönetim ve denetim sistemleri ile sınırlı kalmayan aynı zamandaörgütte meydana gelenformelgüvenlik sorunları ile de ilgilidir.

-Güvenlik kültürü, bir örgütte her seviyede çalışanların katılımının sağlanmasına önem vermektedir.

-Güvenlik kültürü, örgüt içerisinde oluşabilecek hata ve kazalardan dersler çıkarma, öğretiler elde etme ve gelişim gösterme eğiliminin bir göstergesidir.

-Güvenlik kültürü, değişimler karşısında bir hayli sağlam, stabil ve dirençlidir (Wiegmann ve diğerleri, 2002:5, Aytaç: 2011; 32-33).

İşletmelerin güvenlikle ilgili belirlemiş olduğu birtakım standartlar ve davranışlar; örgütün üst kademe yöneticilerinden yönetim şekillerine örgütün her kademesinde karın güvenlikten üstün görülmesine, mevcut örgüt çalışanlarının birbirleri ile olan iletişimin niteliğine, verilen görevlerin çalışanlar arasında dağılım şeklinden kaynaklanabilmektedir. Bunu belirleyen ise, örgütün güvenlik kültürüdür. Güvenlik kültürü örgütün güvenliğe ilişkin temel değer, norm ve tutumlarını ifade ettiğinden, etkili olan ve istenilen sonuçlara ulaşılacak istenen bir güvenlik yönetiminde üzerinde durulması gereken esas nokta yönetim kademesinin güvenliğe yönelik bağlılığı ve sergilemiş olduğu tutum ve davranışlarının tutarlılığıdır.

1.2.1.1.Güvenlik Kültürünün Özellikleri

Güvenlik kültürünün özellikleri farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ele alınmıştır. Ryan (2000: 2) istenilir bir güvenlik kültürünün özelliklerini şöyle ifade etmiştir (Ryan, 2000: 2, Gül, 2015; 15-16):

- Güvenlik kuralları ve düzenlemelerine çalışanlar her zaman dikkat eder ve uyar.

-Çalışanlar güvenlik tehdidi oluşturan tehlikeler konusunda daima dikkatlidir ve böyle bir durum söz konusu olduğunda çekinmeden kişisel sorumluluk üstlenirler.

-Bütün çalışanlar güvenlikle ilgili çalışmalara gönüllü olarak katılırlar ve örgüt tarafından güvenlikle ilgili yapılan çalışmalara katılım teşvik edilir.

-Güvenlikle ilgili problemlerde azarlama korkusu yada disiplin cezası korkusu olmadan açık bir iletişim ve yönetim felsefesi mevcuttur.

-Güvenlikle ilgili ortaya çıkan sorunlar, sistemin eksiklerinin görülmesi ve düzeltilmesi adına bir fırsat olarak değerlendirilir. Mevcut soruna ilişkin çalışanlara herhangi bir suçlamada bulunulmaz.

-Eğitim programları ile çalışanların iş güvenliği için gerekli olan tüm bilgi, beceri ve yeterliliği mümkün olduğunca sağlanmış olur

-Yrtlen çalışmalarla çalışanların yapmış oldukları işle ilgili potansiyel tehlikelerin neler olduğunu anlamaları ve onları gerekli bilinçlilik seviyesinde değerlendirmelerisağlanır.

- Çalışanların risk almaktan kaçınır.

-Yöneticiler, iş görenlerin bilerek yada farkında olmadan risk almalarına neden olmazlar.

-Güvenlik problemlerinde davranış temelli bir geri bildirim düzenli olarak sağlanır,düzenli bir geri bildirim sistemi örgütün işleyiş felsefesidir.

-İş arkadaşlarının birbirlerine güvenliğe yönelik motive edici ve destekleyici bir çalışma ortamı vardır.

-Örgütte yer alan tüm iş faaliyetleri ve bu faaliyetlerin yönetilmesi, risklerin ve tehlikelerin ortadan kaldırılması ve oluşabilecek fiziki yaralanmaların önüne geçmek üzerine kurgulanmış bir yaklaşıma sahiptir.

Reason (1997'den akt. Parker, Lawrie ve Hudson, 2006: 552) ise, etkin bir güvenlik kültüründe yer alan özellikleri şu şekilde ifade etmiştir:

-Örgütün mevcutsredahilinde düzenleyici kontrollerinin yanında, kazalardan ve son anda nlenenhadiselerden bilgelde eden, bu bilgilerin analizini gerçekleştiren ve elde edilen çıktıların dağıtımını sağlayan bir güvenlik networkn elinde bulundurma,

-Bireylerin, karşılaştıkları hatalı davranışları, yanlışlıkları ve güvenlik ihlallerini tereddüt etmeden raporladığı bir raporlama kültürünü oluşturmuş olma,

-Kişilerin güvenlikle alakalı hususlarda desteklendiği, ihtiyaç duydukları verileri sağlamada sıkıntı yaşamadıkları ve makul ile makul olmayan tutum ve davranış kriterlerinin net ve şeffaf şekilde belirlendiği bir güven ortamını bulundurma,

-Şekillendirme becerisine haiz bir organizasyonel yapı anlamında, dinamik ve arzu edilen bir çalışma ortamı esnekliğini barındırma,

-Güvenlik sistemi ile ilgili güvenilir bulguların ortaya çıkmasını sağlayacak yeniliklere, gönüllülük düzeyine ve yetkinliğe sahip bulunma.

1.2.1.2.Güvenlik Kültürünün Boyutları

Güvenlik kültürünün değerlendirilmesinde dikkat edilmesi gereken boyutlarla bu boyutların değerlendirilmesinde hangi performans kriterlerinin kullanılacağı hakkında ortak bir görüş bulunmamakla birlikte güvenlik kültürü ve güvenlik iklimiyle ilgili yapılan çalışmalarda ele alınan bazı boyutlar, yönetimin bağlılığı, güvenlik iletişimi, çalışanların katılımı gibi ortak nitelikler taşımaktadır (Dursun, 2012: 77).

Örneğin Fung ve arkadaşları (2005) tarafından kamu ve özel inşaat firmalarında çalışan toplam 423 kişi üzerinde gerçekleştirilen çalışmada örgütsel bağlılık ve iletişim, kaza ve ramak kala olayların raporlanması, kısım (bölüm) yönetiminin bağlılığı, amirlerin rolü, kişisel rol, iş arkadaşlarının etkisi, risk alma davranışı ve güvenli davranışa yönelik engeller şeklinde sekiz boyuttan oluşan bir güvenlik kültürü anketi kullanılmıştır. Von Thaden ve diğerleri (2008), 121 kişiden oluşan bir uçuş ekibine yönelik yaptıkları çalışmada, güvenlik kültürüne ait süreçleri dört ana başlıkta incelemiştir. Bunlar, örgütsel aidiyet, birimler arasındaki etkileşim, formel ve informel güvenlik sistemleridir. Bu dört ana süreçlerin kolları şeklinde ele alınabilecek on iki adet alt boyuttan bahsetmek mümkündür (Dursun, 2012: 78). Görüldüğü gibi güvenlik kültürü ile ilgili geliştirilen ölçekler farklı bir ülkede, sektörde yada örgütte uygulandığı zaman farklı boyutlar elde edilmektedir.

Wiegmann ve diğerlerine göre evrensel kabul edilen güvenlik kültürü boyutları şunlardır (2002: 11–12):

1. Örgütsel Bağlılık: Organizasyonun almış olduğu kararlarında güvenliğe verdiği önem ve güvenliği sağlamak için yeterli kaynak ayırması olarak tanımlanabilir. Güvenliğe yönelik örgütsel bağlılık, üst yönetimin güvenliği temel bir değer olarak kabul etmesinin önemini vurgulamaktadır. Örgütsel anlamda güvenlik algısının gelişmesi örgüt lideri veya üst yöneticiler tarafından belirlenecek olan temel

değer yargıları ve yönlendirici uygulamalar ile gerçekleşmektedir. Örgütteki yaygın güvenlik anlayışı, örgütün içinde bulunduğu mali şartların zor olduğu zamanlarda bile ara vermeden devamlılık göstermesi, üst yöneticilerin güvenlik algısı konusundaki yaklaşım ve uygulama becerilerini göstermektedir. Aynı zamanda güvenlik önlemi amacı ile işyerinde kullanılan ekipman, uyulması gereken direktifler, işletmenin kendi içinde yapmış olduğu eğitim ve iş takvimlerinin değerlendirilmesi ve gerekliliğinin halinde güvenliği daha iyi bir hale getirmek adına yeniden düzenlenmesi, örgütün güvenliğe olan bağlılığını yansıtır (Dursun, 2012; 40).

2. Yönetimin Katılımı: İşletmenin tepe ve orta yönetiminin işletmede düzenlenen güvenlik ile ilgili önemli bazı faaliyetlerinde bizzat bulunmaları, yöneticilerin düzenlenen hizmet içi eğitimlerde, toplantılar ve seminerlere çalışanlarla birlikte katılmaları ile bilinç ve sorumluluğun en tepeden en aşağıya uygun bir haberleşme sistemi ve bilgilendirme içinde olduğunu göstermekle birlikte yönetimin katılımını yansıtır (Uslu, 2014; 43).

3. Çalışana Yetki Verme-Çalışanların Sürece Dahil Edilmesi: Arzu edilen bir güvenlik kültürünü barındıran örgütler çalışanlarını güvenlik konularında yetkilendirir ve güvenliğin artırılmasında çalışanların önemi konusunda bilinçlendirir. Ancak güvenlik problemleri ile yüzleştiklerinde sorumluluk yüklenebilen, yetki devri ve cesaretlendirme sayesinde aidiyet duygusu ile işi sahiplenen çalışanların bulunduğu kurumlarda gelişmiş bir güvenlik kültüründen bahsedilebilir. Bu kapsamda yetkilendirilmiş işçiler, güvenlikle ilgili kararlarda söz sahibi olmaya başlayacak, güvenlik konusundaki iyileştirmelerde etkin rol üstlenecek, sorumluluk bilinci pekişecek ve örgütte meydana gelen iş kazaları ne kadar az olursa o kadar onur duyacak çalışanlar halini alacaklardır (Dursun, 2012; 40).

4. Ödüllendirme Sistemleri: Örgütün güvenli ve güvenli olmayan davranışları analiz etmetarzi ve bu davranışlar sonucunda hak edilen ödül veya cezalar güvenlik kültürünün önemli öğelerinden sayılır. Doğru davranış tarzlarını teşvik etmek ve güvelikten uzak davranışlardan kaçınılmasını sağlamak adına adaletli bir değerlendirme sistemi bulundurmak önem arz etmektedir. Örgütün güvenli davranışları desteklemeye yönelik çalışanlarına vermiş olduğuparasal

teşvikleri yada yönetici veya iş arkadaşlarınca takdir veya terfi ya da tersine güvenli olmayan davranışların karşılığında bir yaptırım uygulama süreçlerini barındırıyor olması çok elzemdir. Ayrıca mevcut ödüllendirme sistemlerinin örgüt içerisinde sürekli uygulanması bu uygulamaların çalışanlara açıklanması ve çalışanlarca anlaşılır olması gereklidir (Gül, 2015: 18).

5. Raporlama Sistemleri: Güvenlik kültürü aktif ve metodlu bir raporlama sistemine dayanır ve bu raporlama sistemi, istenmeyen durumlar henüz ortaya çıkmadan güvenlik yönetiminin zayıflığını ve kırılmasını belirlemede etkin bir görev alır. İşgörenler çalışma süreleri içerisinde yerleşmiş raporlama anlayışı ile güvenlik kültürünün sürekliliği ve güncelliğini korur. Kazaların oluşumundan evvel olaylar ve son anda önlenen durumlar esasında örgütün göstereceği öğrenme isteklisi tavır güvenlik iyileştirme uygulamaları açısından kritik öneme sahiptir. Ayrıca çalışanların verecekleri dönütler sonucunda negatif bir davranış yada vaziyetle karşılaşmamaları, raporların ve dönütlerin çalışanı zor duruma düşürmeden özgürce paylaşılması önemlidir (Erhan, 2014; 23).

Artık evrenselleştiği kabul edilen ve yukarıda açıklanan Wiegmann'ın vd. (2002) güvenlik kültürü değerlendirmelerinin yanı sıra literatürde yer alan diğer güvenlik kültürü kriterleri de aşağıdadır (Wiegmann vd.2002, Uslu, 2014: 44):

Güvenlik Önceliği: İşletmelerin faaliyetlerini sürdürürken önem verdiği konuların başında çalışanlarının sağlığı ve güvenliğinin gelmelidir. Bu bağlamda çalışanlar tarafından güvenli iş ortamını oluşturacak her türlü tedbiri ve güvenliğin yaygınlaşmasını sağlayacak teşvik edici tutumlara sahip olması şarttır. Örgüt personelinin işini yaparken güvenliğe öncelikli olarak önem vermesi yönünde bilince sahip olması gerekmekte aynı zamanda işyeri ortamının da sağlık ve güvenlik yönünden tehlike içermeyecek şekilde düzenlenmesi sağlanmalıdır. Güvenli davranış bilincinin oluşturulması için, işletmeye hakim olan kültür ile çalışanların içinde bulunduğu toplumsal kültür ve aile kültürü birlikte değerlendirilerek güvenlik kültürü pekiştirilmelidir. Güvenlik kültürü bilinci oluşmuş işgörenler tehlikeli olduğunu düşündüğü şartlarda çalışmak zorunda olmadığını farkındadır ve gerekli güvenliğin

sağlanmasında da önemli rol oynarlar. Çalışanlar güvenli olmayan durum sonucundakendisinin zarar görebileceğini, yaralanma ve sakat kalma ile karşı karşıya gelebileceğini, belirli bir süre çalışamayacağını ve sürekli hale gelen sakatlık halinde bir daha çalışıp para kazanamayacağını bunun kendisi ve ailesi için vereceği zararında farkında olarak hareket etmelidirler (Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 6 -7).

Güvenlik İletişimi: İletişimin hayatımızın her alanında ki önemi tartışılmadığı gibi iş sağlığı ve iş güvenliği bakımından da taşıdığı önem nettir. Örgütlerde etkili kurum içi iletişimin sağlanmasında pek çok iletişim fırsatları yer alır. Bunlar arasında eğitimle ilgili çalışmalar, tanımlanmış görevlendirmeler, kapalı devre yayınlar, ilan panoları, intranet, yazı altına alınmış bütün prosedürler, ödüllendirme ve performansa dayalı takdir sistemi, tören ve kutlamalar, tutanaklar, toplantılar, dilek ve şikayet sistemler, işe alım süreçleri örnek olarak gösterilebilir (Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 14).

Bir işletmenin güvenlik iletişim programının hedefinde olması gereken nokta, çalışanların iş ortamında maruz kalacakları malzemelerle ilgili sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli yeterlilik ve bilgiye sahip olmalarını sağlamaktır. İşletme yönetimi çalışanlara güvenlikle ilgili örgütsel amaçları kazandırmak, çalışanları bu konuda bilgilendirmek ve aynı zamanda ikna ve motive etmek amacıyla iletişimi kullanmaktadır. Örneğin, işletmenin güvenlik hedeflerini belirlediği zaman çalışanlara ilan edilebilir, aylık raporlar ve aylık performans verileri yayınlanabilir, bütün bunların sonucunda yüksek performans gösteren çalışanları kutlama, takdir veya teşvik etmek için de iletişimden etkin bir araç olarak faydalanılabilir (Demirbilek, 2005: 116).

Çalışanlar duygularını ve güvenlik konularında karşılaştıkları sorunları yetkililere iletemedikleri zaman duydukları rahatsızlık ve memnuniyetsizlikler, güvenlik tutum ve davranışlarına olumsuz yönde yansıyabilmektedir. Bu anlamda güvenlik iletişimi çalışanların istek ve duygularını örgüt yönetimine yada ilgili birimlere aktarmasını sağlamaktadır. Güvenlik iletişimi güvenlik kültürünün oluşturulmasında etken rol oynayan ana faktörlerden bir diğerini oluşturmakta ve örgütün güvenlik vizyonu ile ulaşmak istediği hedefi desteklemektedir. Geri bildirim ve ödül sistemleri aracılığıyla çalışanların güvenli

davranışlarının olumlu biçimde pekiştirilmesinin, iş kazalarını azalttığı ve güvenlik performansını arttırdığı yapılan araştırmalarda ortaya çıkmıştır (Demirbilek, 2005: 117).

Güvenlik Eğitimi: Bireyin en düşük risk ile en yüksek başarıyı elde etmesine yardımcı olacak bilgi, tutum ve becerileri geliştirme girişimi olarak tanımlanabilir. Eğitim yolu ile çalışanlara mevcut iş ortamında nelerle karşılaşabileceği ve bunların kendileri açısından ne gibi tehlikelere neden olabileceğini öğrenme ve tanıma olanağı sağlanmaktadır. Böylece çalışanın işi kavrama ve iş performansı artmakta hatalı davranışları ve bunun neticesinde iş kazalarının olmasının önüne geçilmektedir. İşletmede güvenlik ile ilgili yapılan düzenlemeler ile çalışanların iş güvenliğine karşı sergilemiş oldukları tutum ve davranışların eğitim aracılığıyla değiştirilmesi sık kullanılan bir yöntemdir. Güvenlik eğitiminin yüksek ve düşük kaza oranlı işletmelerin farkını ortaya koymadatemel özelliklerden birisi olduğunu bazı araştırmalar göstermektedir. Çalışanlara verilen eğitim aracılığıyla çalışma ortamında nelerle karşılaşabilecekleri ve bunların kendileri açısından doğurabileceği tehlikeleri tanıma ve öğrenme olanağı sağlanmaktadır. Aldıkları eğitimler neticesinde çalışanların işi güvenli biçimde yapacakları varsayılmakta böylece eğitimin kaza önleme ve azaltma aracı olacağı kabul edilmektedir (Demirbilek, 2005: 127-128). Ancak eğitilmiş ve/veya eğitim almaya açık çalışanlar ile iş güvenliği kültürü benimsenebilir ve iş hayatı bu kıstaslara göre dizayn edilebilir. Dolayısıyla endüstrileşmesi henüz tamamlanamamış ve bilgi erişim çağının gerisinde kalmış toplumlarda iş güvenliği kültürünün benimsenmesi zorlaşmaktadır.

Güvenlik kültürü çalışmalarında üzerinde en fazla durulan faktörlerden birincisi yönetimin bağlılığıdır. Üst yöneticiler, iş kazaların önüne geçilmesinde işçilerin güvenlik algıları üzerinde sahip oldukları olumlu yönlendirme ile çalışanları güvenli davranışların teşviki noktasında doğrudan etkilemektedirler. Ayrıca, yöneticiler destek ve finansman sağlamasıyla güvenlik yönetim sisteminin geliştirilmesi ve uygulanması üzerindedolaylı bir etkiye sahiptir. Çalışanlar yüksek derecede yönetimin bağlılığını ve katılımını algıarlarsa ve bu bağlılık, güvenlik yönetim sisteminin uygulanması ile de desteklenirse, çalışanlar güvenliğe ilişkin

pozitif tutum eğilimi gösterecekler, daha az güvensiz davranışlar sergileyecekler, çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik daha fazla öneri ve katkıda bulunacaklardır (Muniz, Peon ve Ordas, 2007: 636). Başarılı bir güvenlik kültürünün oluşturulması ve örgütte olumlu güvenlik kültürü tesisinde tepe yönetimin belirgin bağlılığının yanında takım ruhuna sahip olması ve bir takım özellikleri de taşıması gerekmektedir. Şöyle ki, örgütte ergonomik açıdan varolan tehlikeler öncelikli olarak ortadan kaldırılmalı, iş sağlığı ve güvenliğinin üretim ile aynı derecede önemli olduğu bir politika izlemeli, iletişime önem vermeli, gerekli olan kaynakları sağlamalı, örgütteki her çalışana üzerine düşen sorumluluklar ile ilgili olarak hesap verirliliğini sağlama konusunda bağlılık taşımalıdır (Demirbilek, 2005; 104)

Örgütün sahip olduğu olumlu güvenlik kültürünün örgütün kalite, güvenilirlik, rekabet edebilirliğini ve karlılığını olumlu etkileyeceği kabul edilmektedir (Demirbilek, 2005: 80). Bunların yanı sıra olumlu güvenlik kültürü barındıran örgütlerin sahip oldukları özellikler arasında karşılıklı güvenin esas alındığı iletişim tarzı, güvenliğin ne denli önemli olduğu algısı ve tedbirler içeren ölçümlerin faydalı olduğuna dair inanç gibi hususlar da sayılabilir (Gadd ve Collins,2002:1,3, Yeğin, 2015; 38). 1996 yılında D.Hofmann ve A.Stetzer, güvenli olmayan hareketleri ve istenmeyen durumları etkileyen nedenleri araştırmışlar takım düzeyinde güvenlik iklimi ve güvenli olmayan hareketler ile istenmeyen durumlar arasında kuvvetli bir bağ olduğunu belirtmişlerdir. Yine 1998 yılında T.Lee tarafında nükleer enerji alanında yapılmış olan bir çalışmada düşük kaza oranlı fabrikalar ile olumlu güvenlik davranışları arasında güçlü bir bağın olduğu kabul edilmiştir (Demirbilek, 2005: 89).

Güvenlik kültürünün kazaların önlenmesinde aktif bir rol oynadığının kabul edilmesini takiben, başarılması zor olmakla birlikte sıfır kaza oranına sahip bir güvenlik kültürü oluşturmak için konuyla ilgili bazı öneriler ileri sürülmüştür. Teorik düzeydeki çalışmalarda ve uygulama düzeyinde yapılan araştırmalar sonucunda elde edilen sonuçlar değişik şekillerde ifade edilmektedir. Diğer taraftan ortaya koyulan bütün bu düzenlemelerdeki ortak amaç, çalışma ortamında iş kazalarını azaltmak ve etkin bir güvenlik performansı sağlamaktır (Dursun, 2012: 57).

Turner'a göre (1991) örgütlerde çalışır durumda bulunan bir güvenlik kültürünü isteklendirmek adına ihtiyaç duyulan bir takım özellikler mevcuttur. Aşağıda belirtilen başlıklarla kısaca sıralayabiliriz:

- Tepe yönetimin içtenlikle kurallara bağlı oldukları çalışanlarca görülmeli ve yönetimin liderliği gerekmektedir.
- Bir güvenlik kültürü kolay kolay değişmemekte olup değişebilmesi uzun dönemli bir strateji, sürekli çaba ve ilgi gerektirmektedir.
- Her şeyin en iyisi olabileceği gibi iyimser bir ruh hali içerisinde, beklenti olarak yüksek bir politika beyanı istemektedir.
- Örgütün her kademesinde çalışanların katılımı sağlanmalı gerekli olan eğitimler verilmeli, aralarında uygun iletişim sağlanarak çalışanların sağlık ve güvenliğe "sahiplik" hissiyatının oluşması gerekmektedir.
- Örgütlerin, belirlemiş olduğu amaçların sıradışı olmayan, belirli bir gerçekliğe sahip olması ve bunların ölçülmesi için örgütün etkin bir güvenlik performansı ölçüm sistemine sahip olması gereklidir.
- Örgüt, çalışanların ne söylediğine dikkat ederek kendi içinde çalışanlar tarafından kabul görmüş standartlara yönelik davranış tutarlılığını sağlayabilir. Ayrıca, çalışanların sergiledikleri olumlu davranışları istihdam koşulu olmalı ve performans değerlendirme sırasında dikkate alınmalıdır.
- Meydana gelen tüm istenmeyen durumlar ve ramak kala olaylar, bunların oluş ve önleme nedenleri üzerinde durulmalı ve araştırma yapılmalıdır.
- Yönetim, tarafından örgüt içinde varolan sağlık ve güvenlik sistemlerinin durumları incelenmeli bu bilgiler performans değerlendirmede kullanılmak için gerekli en yeni bilgileri sağlamalıdır (Turner, 1991'den aktaran Fung ve diğerleri, 2005: 505).

Yukarıda da belirtildiği gibi işyerlerinde etkin bir güvenlik kültürü oluşumu sürecinde ramak kala olaylarının detaylı olarak raporlanmasının ve bildirilmesinin yönetim tarafından teşvik edilmesi önemlidir. Çünkü işyerlerinde meydana gelen ramak kala olaylar, kazaların meydana gelebileceğini haber vermekte etkin bir biçimde yönetilmedikleri ve değerlendirilmedikleri zaman kazalar meydana gelebilmektedir (Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 2). Güvenlik ve sağlık alanlarına dair

yapılan raporlamalara ait sistemlerin etkinliğinin sağlanması adına karşılıklı bilgi ve veri akışına olanak veren iletişim kanallarının daima açık olması beklenmektedir. Yönetim biriminin bu raporlamalar sayesinde güvenilir bilgi temin etmesi ve iyileştirmelere imkân veren geri bildirimler için çözümler sunması sağlanmalıdır.

Yine çalışılan işyerinde etkin bir güvenlik kültürüne sahip olmak ve geliştirilmesini sağlamak için güvenlik liderleri de aktif bir rol oynamaktadır. (Wu, Li ve Shiau, 2010: 423). Örgüt bünyesinde güvenliğin gerçek düzeyinin belirlenmesinde sadece teknik dizayn ve talimatların yeterli olmadığı, çalışanların bağlılıkları, tutumları ve riski algılama biçimleri de belirleyici bir öneme sahiptir (Ringdahl, 1993; 31). Yine farklı statülerdeki yöneticiler de güvenlik kültürünün geliştirilmesinde çeşitli görevler üstlenmektedir. Örneğin tepe yöneticiler, daha çok güvenlik politikaları ve stratejilerinin üzerinde dururlar iken, orta düzey yöneticiler, genellikle güvenlik işlemlerine ve taktiklerine itina göstermektedir. Alt düzey yöneticiler ise, güvenlik uygulamaları ve işleyişlerine dikkat etmektedir (Dursun, 2012: 59).

1.2.1.3.Negatif Güvenlik Kültürü

Çağı yakalayan iş güvenlik teorileri ve bunları başarılı bir şekilde uygulayan örgütlerde kayıp ve kazalar en alt seviyede olmakta, örgütün gelişmesinde de büyük katkı sağlamaktadır. Güvenlik, işletme için ek bir yükümlülük değildir, işletme için günlük rutin faaliyetlerinden biridir ve güvenlik kültürünün ana elemanıdır. Çalışanlarının sağlığı ve güvenliği konusunda duyarlı olan, çalışanlarına yaptıkları iş de güvenliğin önemli olduğu bilincini yerleştirmeyi başarmış örgütler olduğu gibi, bunun aksi yönde çalışan sağlığı ve güvenliğini önemsemeyen birçok örgüt yapısı da mevcuttur.

Negatif güvenlik kültürü, kişilerin risk faktörleri karşısında bu faktörleri yok saydığı, önem vermediği, kendine aşırı güven duyduğu durumları tanımlamaktadır (Aktay, 2012'dan aktaran İşler, 2013: 39).

Hugges ve Ferrett'in "zayıf veya negatif" olarak tanımladıkları bir sağlık ve güvenlik kültürünün belirtileri ise şu şekilde sıralanmıştır (Hughes ve Ferrett, 2008: 52–53):

- 1- Çalışanlar arasında işe devamsızlık ve hastalanma oranı yüksektir,

2-Çalışanlar arasında sorumluluktan kaçınma ve birbirlerini suçlama algıları oluşmuştur,

3- Sağlık ve güvenlik iyileştirmelerinde örgütteki mevcut politikaların geliştirilmesine engel olacak yada yavaşlamaya neden olabilecek bir personel devir hızını vardır,

4- Örgüt sağlık ve güvenlik sistemi oluşturmak için ihtiyaç duyduğu kaynaklara sahip değildir. Örneğin sahip olduğu insan gücü yeterli değildir, sistemin tesisi için ayırabileceği parası yoktur, kullanılması gereken makinalara sahip değildir gibi,

5- Sağlık ve güvenlik korunmasına ilişkin örgütsel güvenlik kuralları ve prosedürleri ile yasalara uyma noktasındaki eksiklikleri mevcuttur,

6-Örgütün tümüne hakim olan birlikte çalışma ve kontrol seviyelerinde ciddi zayıflıklar vardır.

1.2.1.4.Pozitif Güvenlik Kültürü

Pozitif güvenlik kültürünü örgüt çalışanlarının riskli durumlarla karşılaşma ve herhangi bir kazaya maruz kalma ihtimallerini ortadan kaldırmak için güvenlik ile ilgili paylaştıkları davranış kalıpları, bunların algılanması, tutum geliştirilmesi, planlanması şeklindeki değerler sistemidir. Çalışma yerlerinde örgüt üyelerinin güvenli çalışma koşullarını sağlamak ve bunların devamlılığını getirmek için ortak olarak geliştirdikleri inanç, değer, yargı, tutum ve doğru davranışların tamamı pozitif güvenlik kültürünü meydana getirmekte olup çalışanların tehlike yaratabilecek davranışlarına engel olarak huzurlu bir çalışma ortamı sağlanmaktadır (Gül, 2015: 27).

Pozitif güvenlik kültüründe amaç, çalışanların işyerlerinde bulunan mevcut risklerin farkında olduğu, bu tehlikelere karşı dikkatli olması gerektiğinin bilincinde ve güvenli olmayan davranışlarda bulunmaktan sakındığı bir çalışma ortamı sağlamaktır (Fernandez -Muniz ve ark. 2007, Ocaktan, 2009: 24). Ya da kısaca, bireyleri olumsuz koşullar karşısında duyarlı olmaya ve daha dikkatli davranmaya teşvik etmektir.

Pozitif bir sağlık ve güvenlik kültürünün sahip olması gereken başlıca özellikler şoyledir (Hughes ve Ferrett, 2008: 52):

-Örgütün tüm birimlerinde sağlık ve güvenliğin sürdürülmesini sağlayan prosedürlere bağlılık ve liderlik mevcuttur,

-Örgütün sağlık ve güvenliğe yönelik yüksek standartlara kavuşması örgütün uzun dönemde başarılı olabilmemesinin bir ögesi şeklinde grlmektedir.

- Örgüt içinde mevcut olan sağlık ve güvenlikle ilgili durumları ciddiye alıp değerlendirmeye tabi tutarak bunlara en uygun analiz ve gözetim stratejileri geliştirmek,

-Örgütte planlama yapılırken kısa ve uzun döneme ilişkin hedeflerini gösteren sağlık ve güvenlik politikası yapılmıştır.

- Çalışanlara ihtiyaçları doğrultusunda örgüt içerisinde bir takım eğitimler düzenlenmekte, iletişim ve danışma prosedürlere önem verilmelidir.

-Oluşabilecek hataları önlemek ve meydana gelen hatalara müdahale edilerek düzeltmeye yönelik sistemler kurulmuş, iyileştirici eylemlere yönelik raporlar hazırlanmıştır.

Güvenlik kültürünün bir çalışma ortamında güvenlik kıstasları ele alındığındaki tutum, davranış ve inanışlara yön veren kritik bir yönetim vasıtası olduğu söylenebilir (Beck ve Woolfson, 1999).

Hale (2000), güvenlik kültürünün iyi olarak nitelendirilebilmesi için tüm personelin ilgisinin, güvenlik çalışanının etkinliğinin, iletişim kanallarının durumunun, güvenlik tedbirlerine olan güvenin ve örgüt içi güvenlik bileşenlerinin içerilmesi gerektiğini belirtmiştir (Aytaç,2011: 4). Choundhry ve diğerleri (2007) ise; olumlu bir güvenlik kültürünün aşağıdakileri içermesi gerektiğini söylemişlerdir (Choundhry 2007, Aytaç , 2011: 4):

1-Tutum ve davranışlardaki değişim: İşyerinde güvenli davranışların geliştirilmesinde, sözlü talimatlar, eğitim ve uyarı işaretleri gibi araç ve aktiviteler kullanılabilir. Tutum ve davranışlarda meydana gelen değişim çalışanın kendisi ve ailesine fayda sağladığı gibi firma için de bir kazanç olacaktır (Yeğin, 2015; 45)

2-Yönetimin Taahhüdü: Yönetim, örgütte pozitif güvenlik kültürünün tesis edilmesinde belki de en önemli role sahiptir. Güvenlik için gerekli olan kaynağı bulmak ve bunun için yeterli zamanı yaratmak, risk sorumluluğuna katılım, güvenlik konuları ile ilgili danışma kurulu istişarelerine katılım, alınması gereken ek güvenlik tedbirlerinin alınması gibi hususlar yönetimin görev ve sorumluluklarıdır.

Örgütlerin olumlu bir güvenlik kültürüne sahip olmalarını kolaylaştıracak olan etmenler ise işletme sahiplerinin ve üst yönetim kadrosunun güvenliğe verdikleri önem, personele verilen eğitim, ikaz, disiplin ve yeterliklere ilişkin uygulamalar, ödül ve ceza uygulamaları, denetim, yeniden değerlendirme ve mukayese şeklinde sıralanabilir. Uygulanan bu süreçlerdeki süreklilik örgütün güvenlik konularında göstereceği ısrarın göstergesi olacaktır (Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 4).

3-Çalışanın ilgisi: Güvenlik kültürünün olumlu bir anlama sahip olması adına gerekli olan diğer bir husus da, kurum personeli tarafından güvenlik ile alakalı faaliyetlerin içselleştirilmesi, benimsenmesi ve ilgi duyularak sorumluluklar edinilmesidir. Bu durumun oluşması için de işgören eğitimleri, makinelerin izole edilmesi, iş süreçlerinin rotasyona tabi tutulması, çalışma ortamındaki aşırı gürültülerin bildirilmesi, ses bariyerleri ve kulaklıkların kullanılması şeklindeki örnekler uygulanabilir (Dursun, 2012; 55).

4-Promosyon stratejileri: Çalışanlar arasında güvenlik farkındalığı yaratmak için güvenlik misyonu, sloganlar, logolar, çeşitli materyal yayınları (kütüphane, istatistikler, bültenler), medya araçları (posterler, e-mail, internet, sergiler) gibi bazı promosyon stratejileri uygulanabilir (Aytaç, 2011; 37).

5-Eğitim ve seminerler: Güvenlik süreçlerinde görev alan personelin eğitilmesi adına kısa bilgi notları, gruplara özel düzenlenecek olan toplantılar veya seminerler faydalı olacaktır. İşgören sağlığı, temizlik, iş stresi, güvenliğe ilişkin talimatlara uyum konusunda gösterilecek hassasiyetler, tehlikelerin belirlenmesi, risk analizleri, kazalara ilişkin incelemeler ve iş güvenliği testlerine ilişkin tüm personel bilgi sahibi yapılmalıdır (Dursun, 2012; 55).

6-Özel kampanyalar: Bu başlık altında sağlık ile güvenlik haftaları, acil sorumluluklar, kazaların raporlanması ve incelenmesi, güvenlik ile çevre yönetim sistemleri gibi uygulamalar toplanabilir.

Güvenlik kültürünün görünür bileşenlerinin yanında birde görünmez bileşenleri mevcuttur. İş sağlığı ve güvenliği kültürünün sadece %10'luk bir kısmını kurallar, prosedürler, istatistikler ve davranışlar oluşturmakta iken % 90'luk kısmı ise görünmez bileşenlerden oluşmaktadır. Görünmez bileşenleri, ifade edilmeyen kurallar ya da inançlar oluşturmaktadır. İş güvenliğini etkileyen inançlar işletme kültürü içinde saklı bir şekilde yer alır. Bunlar yüksek sesle söylenmezler ancak geçmiş yaşantılara dayanan tecrübe ve gelenekler sebebiyle örgüt içerisindeki yerlerini korurlar. Güvenlik kültürü oluşumunda yöneticilerin önemli görevlerivardır örneğinmotivasyonu, özendirmeyi, tutarlılığı esas alarak öncülük etmeleri gerekmektedir. Ancak mevcut örgütteki güvenlik kültürünün oluşumu ve gelişiminden sadece yönetim kadrosu sorumlu değildir sorumluluk örgütütüm çalışanları arasında eşit olarak dağıtılmıştır. İstenmeyen durumlar ortaya çıkmadan önce gerekli tüm önlemlerin alınması sağlanmalıdır. Güvenlik kültürü algısını etkileyen psiko-sosyal faktörlerin neler olduğu incelenmelidir (Aytaç, 2011; 36-37). Peterson'un yapmış olduğu çalışmasında da belirttiği gibi pek çok işletmede üretim için güvenli çalışma prensipleri önemsenmemektedir. İş güvenliğinin desteklenmediği bir işletme kültürü ortamında, konuya gerektiği gibi önem verme bilincine sahip olmayan gerçekten iyi bir planlama ve organizasyon yeteneğinden yoksun herhangi bir mühendislik çalışması olmayan işletmelerde İş Güvenliği kurallarına uygunuş yapmak 'zaman kaybı ' dolayısıyla 'gereksiz para harcama' olarak değerlendirilmektedir. İş güvenliği alanında görev tevdi edilen profesyoneller çoğunlukla kanuni yükümlülükler gereği istihdam edilmektedir. Ülkemizde birçok işletme içerisinde görülebilen bu algı gerekçesiyle genellikle iş güvenliği uzmanları bu unvanından kaynaklı yetki ve yükümlülüklerini tam olarak ve bağımsız bir şekilde yerine getirememektedir. Bunun sonucunda ise söz konusu işletmelerde iş güvenliği kültürünün yerleşmesini sağlamak çok zor olmaktadır. Yönetim tarafından uygulanan ve samimiyetten uzak iş güvenliği yaklaşımları personel tarafından mutlak suretle fark edilmekte ve böyle bir durumun varlığı halinde emniyet ve iş güvenliği

bilincinin örgüt kültürüne yerleşmesi imkansız hale gelmektedir. Üst yönetim tarafından iş güvenliği ile ilgili konularda gösterilmesi gereken tutum profesyonel çalışanlara yetki ver sorumluluk vererek, kati bir güvenlik ortamı oluşmasını sağlayacak şekilde kararlılık ve süreklilik gösterme şeklinde olmalıdır (Şerifoğlu ve Sungur, 2007; 9-10).

Güvenlik kültürünün örgütlere yerleşmesini ve gelişmesini sağlamak için en iyi ve tek bir yöntemin varlığından söz edilemez. Örgüt özelinde en elverişli metodun tespiti amacıyla elde bulunan şartlar dâhilinde ve belirlenen hedeflerin titizlikle ele alınması şarttır. Örgüt içinde güvenlik kültürünün geliştirilmesi ile ilgili en temel iki yaklaşımın personellerin süreçlere dahil olmasının sağlanması ve nezaretçilerin güvenlik yönetimi konusundaki becerilerinin artırılmasıdır. Bilhassa ilk evrelerde, iş güvenliği kültürünün kurum içine yerleşmesine yönelik uygulamalar hakkında bir dirençle karşılaşılması muhtemeldir. Böyle bir durumla karşılaşıldığında ise iş güvenliği uzmanının işletmenin sahip olduğu koşulları en üst seviyede kullanabilme yollarını araması gerekmektedir. İş güvenliği anlamında en yüksek performansın sağlanması için “plan yapmak”, “kararlı olmak” ve “güvenlik konusunda devamlı araştırmalar yapmak” etkili olacaktır (Demirbilek, 2008: 7).

1.2.1.5. Güvenlik Kültürünün Ölçülmesi

Dursun'un (2012; 51) da belirttiği gibi güvenlik kültürünün nasıl ölçüleceği ve tespit edileceğine dair literatürde ortak bir görüş yoktur. Bu alanda çalışan her araştırmacı kendi yol ve sistemini kullanmaktadır. Güvenlik kültürüyle ilgili araştırma yöntemlerindeki farklılıklar, her organizasyonun ve sektörün, her ülkenin kendine has kültürel özelliklere sahip olmasından dolayı farklılıklar içermektedir ayrıca oldukça yeni ortaya çıkan bir kavram olduğu düşünülürse tanımlanmasında ve değerlendirilmesinde teorik ve uygulamadaki tartışmaların henüz belirli bir seviyeye geldiği söylenemez.

Güvenlik kültürünün ölçümünde niceliksel ve niteliksel olmak üzere iki farklı değerlendirme aracı ile kullanılır. Niteliksel metotlar, çalışanların gözlemlenmesi, odak grup görüşmeleri, geçmiş kayıtların gözden geçirilmesi ve olay çalışmalarını temel almaktadır. Bu yöntem derinlemesine ve yoğun bir bilgi

sağlamaktadır. Niceliksel yöntemler ise, yüksek oranda standartlar geliştirilerek yapılandırılmış görüşmeler ve anketler ile güvenlik kültürü skorları veya sayısal ölçümlere yönelik çalışmalardır. Bu çalışmalar uygulamasının nispeten kolay olması, zaman ve maliyet açısından avantaj sağlamasından dolayı daha çok tercih edilen çalışmalardır (Wreathall, 1995'ten akt. Wiegmann ve diğerleri, 2002: 13, aktaran Dursun, 2012: 52).

Güvenli kültürü durumsal açıdan incelenirken, örgütün yapısı, çalışma dinamikleri, örgüt tarafından oluşturulan politikalar ve uygulanan prosedürler değerlendirmeye alınır. Davranışsal açıdan incelenirken ise, örgüte dair yapılan gözlemler, bireysel anlamda yapılmış raporlamalar ve elde edilen bulgular değerlendirilir. Davranışların hangilerinin güvenli olduğunun tespiti ve raporlaması ise bu konuda bilgili ve deneyimli denetim personelinin düzenli aralıklarla yaptıkları gözlemlere dayalı olarak oluşturulan kontrol listelerinin sonuçlarının yüzdesel olarak değerlendirilmesi ile mümkün olmaktadır. Güvenlik kültürü psikolojik olarak değerlendirilirken ise, çalışanların güvenlikleri ile ilgili algıları hakkında anketler yapılır ve bu anket sonuçlarına göre oluşan tablo değerlendirmeye tabi tutulur (Choudhry, Fang ve Mohamed, 2007: 1001, İşler, 2013: 40).

Cox ve Flin (1998: 194-196'dan aktaran Dursun, 2012: 52) güvenlik kültürünün belirlenmesine ilişkin yapılan ölçüm yöntemlerini üç farklı başlıkta irdelemişlerdir. Bu başlıklar olay çalışmaları, mukayeseli çalışmalar ile psikometrik anketlerden oluşmaktadır.

1.2.1.5.1.Olay Çalışmaları

Olay çalışmaları mülakat, arşiv yahut doküman incelemeleri, grup halindeki tartışmalar ve gözleme dayalı yöntemler gibi niteliksel çalışmalar içermektedir. Bu tür çalışmaların genellikle az sayıda kazanın görüldüğü ya da kurumsal anlamda bir değişim içerisinde olan kuruluşlarda güvenliğin kapsadığı alanları belli etmek için hayata geçirilir (Özkan ve Lajunen, 2003:3-4). Çünkü;

a) Büyük ölçekli kazaların görüldüğü kurumlar (kriz eğilimli organizasyonlar): Büyük kaza soruşturmaları gibi çoğu durumlarda üst yönetimin

anahtar niteliklerindeki yoksunluk (örneğin açık bağıllık) zayıf bir güvenlik kültürü karakteristiği olarak tanımlanır (Dursun, 2012; 53).

b) Tehlikeli olarak sınıflandırılabilir bir çevrede faaliyet göstermesine karşın kaza oranlarının düşük olduğu organizasyonlar: Bu gibi yüksek güvenilirlik yüzdelerine sahip kurumların özellikleri hakkında ayrıntıları ile gözlem, ikili görüşme, anket, arşiv araştırması ve analizi gibi metotlar kullanan çok sayıda araştırma mevcuttur. Bu yaklaşım hem nitelik hem de nicelik kıstaslarını içinde barındırmaktadır. Bu kurumlarda güvenlik bir amaç olarak önceliğini korurken, merkezilikten uzak bir otorite, sürekli yedeklenen sistemler, örgütün öğrenmeye açık yapısı ve tepe yönetimin sadakati, emniyetli etkinliklerin organize, koordine ve kontrol edilmesi adına olmazsa olmazlardır. Yine de unutulmamalıdır ki herhangi bir kaza meydana gelmemesi, güvenli bir organizasyonun incelendiği anlamına gelmemektedir. Zira raporlama oranlarının yetersiz seviyede olması da kaza oranlarını düşük gösterebilmektedir (Dursun, 2012: 53) .

c) Örgütsel değişim yaşayan organizasyonlar: Kurumsal anlamda bir değişim içerisindeki kurumlarda güvenlik kavramını en üst seviyelere taşıyacak olan etmenler değişik araştırma metotları sayesinde ortaya çıkarılmaya çalışılır. Güvenlik kültürünün örgütsel boyutları üzerinde tesir sahibi en önemli etmenler arasında yönetim biriminin bağıllığı ve eylemleri, güvenliğe duyduğu öncelik, iletişim ve işgörenlerin ilgisi şeklinde sıralanabilir. Yapılan araştırmalarda doğrultusunda, çalışanların örgütte alınacak kararlarla ilgili süreçlere dahil edilmelerinin gerekli olduğu tavsiye edilmektedir. Olayların altında yer alan nedenlerin ortaya çıkarılmasında kullanılan çoklu metodların kullanılması örneğin, derinlemesine yapılan mülakatlar, çalışan anketleri ve döküman analizleri gibi metodlar da önemlidir (Dursun, 2012: 53) .

Sungur (2008, 1-20 den aktaran Uslu 2014: 47), Desan Tersaneleri'nde gözlem esaslı bir çalışma yapmış olup bu çalışmada, tersanenin yeni yönetiminin güvenlik kültürü idrakının oluşumu hakkında uygulamak istediği kararları alınan bu kararlar doğrultusunda gerçekleşen uygulamaları ele almıştır. Tersanenin yeni yönetimden önceki iş sağlığı ve güvenliği durumunu inceleyerek işe başlayan Sungur, İSG kriterlerinde ki gelişimi ve yeni yönetimin bu gelişime olan etkilerini

istatistiki veriler ve çalışanlar ile yapılan görüşmelere dayandırarak sunmuştur. Çalışma sonucunda elde edilen verilere göre en güçlü olunan husus üst yönetimin güvenlik kültürü değişimi konusundaki kararlılığını belirten taahhütleri olmuştur. Yine çalışmada ortaya çıkmıştır ki, çalışanlar aldıkları tesirli eğitimlerin de sayesinde eskisine göre sağlık ve güvenlik konularında çok daha bilinçli ve sorumluluk sahibi olmaya başlamışlardır. Dolayısıyla çalışanlara verilen eğitimlerin onları sağlık ve güvenlik konularında bilinçlendirici etkisinin gözlemlendiği söylenebilir.

Dubai Jebel Ali Serbest Bölgesi içerisinde 2003'te gözlemlerde bulunan bir araştırmacının şahit olduğu aşağıdaki olay işgörenler tarafından güvenlik kültürünün benimsenmesinin önemini vurgulamaktadır. Hint asıllı bir kaynak işçisi cüzi bir ücret almakta ve elde ettiği bu kazancın % 90'lık kısmını da ailesine göndermektedir. Kendisine, yerden on metre yüksekteki bir tankın üzerinde kaynak işi olduğu bu işi onun yapması gerektiği söylendiğinde, işin görüleceği iskelenin emniyetli olmadığı gerekçesiyle işi yapmayı reddetmiştir. Bu işçi ile reddetme gerekçesi hakkında yapılan görüşmede işçi, emniyeti bulunmayan bu iskeleye çıkarsa düşüp yaralanacağını ve dolayısıyla çalışıp ailesine para gönderemeyeceğini ve hatta kendisi üzerindeki hasarın kalıcı olması durumunda ise bundan böyle başka bir işte de çalışmama ihtimali bulunduğunu söylemiştir. İşyerinin de içinde bulunduğu bölge ise uluslararası nitelikte sayısız işletmenin iş yaptığı ve iş güvenliği ihlallerinin ciddi yaptırımlarla karşılaştığı bir bölgedir. Dolayısıyla iş güvenliği hassasiyetleri nedeniyle kendisinden istenen işi yapmayan işçinin işine son verilmesi gibi durumlara rastlanmamaktadır. İşgörenlerin sahip oldukları emniyet bilinci ve iş güvenliği kültürü, onların güvensiz çalışma koşulları altında çalışmayı reddetmesine ve kendilerini koruma altına almalarına vesile olarak koruyucu ve önleyici bir yaklaşım ortaya koymuştur (Şerifoğlu ve Sungur, 2007; 1-17).

1.2.1.5.2.Karşılaştırmalı Çalışmalar

Bu tür çalışmalar kaza sayısı bakımından işletmeleri en çoktan en aza bir sıralama içerisinde ele almakta ve bunların yapısal pozisyonları arasında yapılacak olan mukayese ile güvenlik kavramı anlamındaki farklılıklarını ilişkilendirmeye çalışmaktadır (Özkan ve Lajunen: 2003, 3-4).

Dursun'un (2012: 113-154) iştibal konuları otomotiv olan iki işletmeyi iş güvenliği bakımından mukayese ettiği araştırması sonucunda geliştirdiği anketin sorguladığı konular arasında yönetim biriminin duyduğu bağlılık, güvenliğe verilen öncelik, güvenlik iletişim, eğitimi ve bilinci, yeterlik, işgören katılımı, kadercilik ve raporlama kültürleri yer almaktadır.

Dursun'un (2012:113 - 154) bu çalışmasının amacı, işgörenlerin sahip oldukları güvenlik kültürü seviyelerinin ortaya konması ve işgörenlerin güvenlik anlamındaki performansları ile işletmede yerleşmiş olan güvenlik kültürü arasındaki ilişkinin tespitidir.

Dursun (2012:113-154) alışmasına güvenlik önceliği değişkeni açısından baktığımızda, bu değişkenin kadercilik dışındaki diğer tüm değişkenlerle pozitif yönlü anlamlı bir ilişki gösterdiği grlmektedir. Güvenlik nceliği değişkeninin en güçlü ilişki içinde olduğu değişken, yöneticilerin davranışları değişkeni iken zayıf ilişki içinde olduğu değişken ise, kadercilik değişkeni olduğu tespit edilmiştir.

Dursun (2012: 113 – 154) alışmasında çalışanların konumuna göre yapılan analiz sonucunda, yöneticilik konumunda çalışanların, yöneticilerin tutumları, yöneticilerin davranışları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı ve raporlama kültürü ortalamalarının, operatör düzeyinde çalışanların (ilk düzey çalışanlar) algılarından daha yüksek olduğu dikkati çekmektedir.

1.2.1.5.3. Psikometrik Uygulamalar

Güvenlik kültürünün ana etmenlerinden olan yapılandırılmış geniş kapsamlı anketler kullanılması yöntemi günümüz işletmeleri tarafından sıklıkla kullanılmaya başlanmıştır. 1980' li yıllarda güvenlik iklimi anketlerinin kullanılmasıyla başlayan bu süreç, güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü anketlerinin kullanılmasıyla devam etmiştir. Ne var ki gerçekleştirilen çalışmaların konusu itibariyle etmen yapısı benzer olsa da, genel geçer bir anket bulunmamaktadır. Kullanılan güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü anketlerinin ise uygulandığı ülkeye, faaliyet alanına ve organizasyon yapısına göre yapılarının farklı etmenlerden oluştuğu söylenebilir (Dursun 2012: 53 – 54).

Uslu (2014: 59 – 89) yapmış olduğu çalışmada güvenlik performansı ile güvenlik kültürü arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışmıştır. Çalışma dâhilinde Eskişehir Organize Sanayi Bölgesi'ndeki metal alanında faaliyet gösteren yedi firma seçilmiş ve elli yedi soruluk bir anket formu kullanılmıştır. Çalışmadan elde edilen verilere göre güvenlik kültürü algısı yaş, cinsiyet, çalışma süresi, medeni hal, tecrübe gibi demografik nitelikler kıstas alındığında fark göstermemektedir. Ancak güvenlik kültürü algısının farklılaşması üzerinde etkili olan etmenler işgörenlerin eğitim seviyeleri ve kurum içerisindeki görev pozisyonları olarak değerlendirilmiştir.

Uslu (2014: 59-89), güvenli davranış ile güvenlik kültürü arasındaki ilişkiyi de ele almıştır. Yapılan bu çalışma ile güvenli davranış kavramı ile güvenlik kültürü arasında anlamlı bir etkileşimin olduğu ortaya çıkmıştır. Yani kurumlarda güvenli davranışların oluşma sıklığı ile güvenlik kültürünün yerleşmesi arasında doğru bir orantı söz konusudur.

Mörek (2013) tarafından Tuzla Tersaneler Bölgesinde örgüt kültürü ile iş güvenliği arasındaki ilişkiyi inceleyerek etkilerini ortaya çıkarmak amacıyla 245 kişi ile 43 sorudan oluşan anket çalışması yapılmıştır. Anket sonuçlarının analizinde iş güvenliği bilgisi ve yeterliliği yüksek olan çalışanların, işletmenin güvenlik kültürünü pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Çalışanların bilgi seviyeleri arttıkça, işletme içerisinde kendilerine olan güven ve sorumlulukları artmakta, dolayısıyla güvenlik kültürünün oluşumuna olumlu katkı sağlamaktadır (Mörek, 2013: 49-79).

1.2.2.Güvenlik Kültürü ve Örgüt Kültürü İlişkisi

Güvenlik kültürü, örgüt kültürü kapsamında incelenen bir konudur. Güvenlik kültürü üzerine yapılan çalışmalarda, ilk etapta örgüt kültürü kavramı yer almakta olup güvenlik kültürünün örgüt kültürü ile olan bağlantısı irdelenmektedir.

Kültür, işletme içerisindeki bireyleri farklı etkileyen bir kavram olup işletmede çalışanlar, güçlü olan kültür hangisiyse, onun etkisinde kalmaktadır. Sharon Clarke göre, güvenlik kültürü örgüt kültürünün bir alt kültürüdür (Hurst, 1997). Sharon Clarke (1999) araştırmasından elde ettiği sonuçlara göre organizasyona mensup kişilerin çoğunlukla güvenlik ile ilgili konularda pozitif tutum sergilemesine karşın, bu tutumun bütün hiyerarşik seviyelerde karşılık bulduğu

söylenememektedir. Oluşan kazaların sosyo-teknik niteliklere sahip olduğu da göz önünde bulundurulduğunda, örgüt kültürünün kurumda benimsenme düzeyinin sağlık, güvenlik ve çevre ile ilgili faaliyetlerin başarısı üzerinde doğrudan etkisi olduğu söylenebilir (Demirbilek, 2005: 84). Bir işletmede, örgüt kültürü iş güvenliği ile bağlantılıdır ve güçlü bir örgüt kültürü iş kazaları ile sonuçlanabilen tehlikelerin daha az önemsenmesine neden olabilir (Naevestad, 2008).

Güvenlik ile örgüt kültürleri arasındaki ilişki esas alındığında, güvenlik programı içerisinde bulunan veya bulunmayan unsurların tamamı örgüt kültürünün doğrudan bir tezahürü şeklinde ele alınabilir. Örgüt içerisindeki kültürün güvenlik yönetiminin etkinliğini doğrudan etkileyebilecek gücü bulunduğu için dolayı güvenlik uzmanları tarafından, işletme içinde yerleşmiş olan değerlerin nitelikleri, yönetimin sahip olduğu risk tolerans düzeyleri, başarılabılır hususların hangileri olduğu ve nasıl başarılabılacakları konularında gayet akılcı olmaları gerekmektedir. Dolayısıyla örgüt kültürünün doğru anlaşılması güvenlik uzmanlarının başarılı olmalarında en önemli adımlardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Güvenlik uzmanının, evvela yönetim ekibinin bir uzvuşeklinde algılanmasıve yönetimden yeterli desteği alması önemlidir. Güvenlik uzmanı yönetimin amaçlarını önemsemiyor ise ya da yeteri kadar destek görmüyorsa başarısız olması kaçınılmazdır. Diğer yandan, güvenlik denetim raporunun örgüt kültürünün bir nevi analizi olduğu da söylenebilmektedir. Dolayısıyla güvenlik denetiminin öncelikli hedefi örgüt kültürü üzerinde olabildiği kadar etkili olmak iken, güvenlik denetçisinin başlıca hedefi ise kurum yöneticilerinin tehlikeleri yönetme konusunda daha öngörülü pozisyon almalarını sağlamaktır (Bütüner, 2011: 64) .

Sektörleri içerisinde güçlü bir yer edinmiş olan işletmelerin tüm sistem ve süreçleri üzerinde etkili olan kuvvetli bir kültür barındırdıkları tartışılmazdır. Bundan dolayı yer edinmiş olan örgüt kültürü, örgüt amaçları doğrultusundaki aktivitelerin yapılmasında işgören tutum ve davranışları açısından rehberlik eden bir kaldıraç vazifesi görmektedir. Örgüt kültürünün kurum içindeki tüm seviyelerde yer alan birey veya gruplara ait tutum ve davranışlar üzerinde etkili olduğu ve böylece faaliyetler üzerinde doğrudan etkili olduğu söylenebilmektedir. Güçlü olabildiği

kadar zayıf da olabilen örgüt kültürüne temelde iş çevreleri, sahip olunan değer yargıları, kahramanlar, törenler ve gelenekler tarafından yön verilebilir. Güvenlik konuları esas alındığında başarılı olarak nitelendirilebilecek bir örgütten söz edebilmek için güçlü bir güvenlik kültürünün kendisine yer bulmuş olması ve işletme değeri özelliklerine sahip olması şarttır (Demirbilek, 2005; 85) .

1.2.3.Güvenlik İklimi

İşyerinde güvenliğin sağlanmasında önemli bir örgütsel faktör olarak güvenlik iklimi kavramı kabul görmektedir. Güvenlik iklimi, çalışma çevresinde güvenliğe ilişkin çalışanların algısı üzerinde durmaktadır. Kavram ilk kez Zohar tarafından 1980 yılında tanımlanmıştır. Bu tanıma göre (1980: 96) güvenlik iklimi, “çalışanların çalışma çevresi hakkında paylaşmış oldukları bütüncü (molar)algılarının bir özetidir” (Zohar, 1980: 96). Yapılan farklı bir tanımında ise güvenlik iklimi; güvenlik değerleri, normları, inançları, uygulamaları ve prosedürleri hakkında paylaşılan algılamalar olarak tanımlanabilir (Guldenmund, 2000: 229; Silva vd, 2004: 217).

Güvenlik iklimi, çalışanların iş ortamındaki güvenlik ile ilgili algılarınıaçıklayan örgüt ikliminin somut bir şeklidir. Güvenlik iklimi çevreye, ekonomik koşullara ve uygulamalara göre farklılıklar göstermekle birlikte genel olarak işgörenlerin çalışma ortamının güvenliğine ilişkin psikolojik algısını yansıtmaktadır. Bir dizi faktörler güvenlik ikliminin önemli bileşenleri olarak tanımlanmıştır. Bu faktörler, yönetim değerleri (yönetimin işçinin iyi durumda olmasına ilgisi), yönetim ve örgüt uygulamaları (örgütün çalışanlarına yeterli eğitimi vermesi, işini yaparken gerekli olan güvenlik ekipmanını sağlanması, güvenlik yönetim sisteminin kalitesi), iletişim ve iş yerinde uygulanan sağlık ve güvenlik faaliyetlerine iş görenlerin katılımıdır. Yapılan bir dizi çalışmalar, bu faktörlerin kazalar ve olaylar gibi güvenlikle ilgili çıktıları önceden tahmin ettiğini göstermiştir (örneğin, Zohar, 1980; Brown and Holmes, 1986; Dedobbeleer and Beland, 1991; DeJoy,1994; Niskanen, 1994; Hofmann and Stetzer, 1996), (Neal ve diğ. 2000; 99-109), (Erhan, 2014; 32). Güvenlik iklimi, örgütün sahip olduğu siyasi ve sembolik niteliklerin somut hale bürünmüş yansıması olarak da adlandırılabilir. Bu yapı, örgüte ait şekil alma süreçlerini etkilediği gibi yönetime elde bulunan kaynakların

hangi yönde kullanılması gerektiği ve süreçlerin etkinliği konusunda da bilgiler sunar (Külekçi, 2012: 81).

Wiegmann ve diğerlerinin (2002: 10) literatürdeki güvenlik iklimi tanımlarından yararlanarak geliştirmiş oldukları tanıma göre, güvenlik iklimi, “organizasyondaki bireysel algılar arasındaki benzerliklere bağlı geçici bir güvenlik kültürü ölçümü durumudur. Bu nedenle, durumsal temelde, belli bir zamanda belli bir yerde güvenliğin algılanan durumunu ifade eder, nispeten değişkendir ve çevresel özelliklere ve mevcut koşullara bağlı olarak değişim gösterir” (Dursun, 2012: 65-66).

Güçlü birgüvenlik iklimi, iş yerinde meydana gelebilecek istenmeyen olaylar hakkında çalışana bilgi sağlamakta, uyum, kaza ve yaralanmalar ve raporlamalar yönünden olumsuz sonuçların azaltıldığı , güvenlik performansının bir öncüsü olduğu saptanmıştır (Probst, 2004; Griffin ve Neal, 2000; Larsson ve ark.,2008, Siu ve ark., 2004; Nielsen ve ark., 2008’den akt. Ocaktan 2009: 16). Güvenlik ikliminin irdelenen boyutları hakkında gerçekleştirilen araştırmalarda işgörenlerin güvenlik algıları ile vuku bulan iş kazaları arasında bir ilişki olup olmadığı irdelenmiş ve neticede anlamlı düzeylerde bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir. Çalıştıkları kurumları güvenli olarak niteleyen işgörenler, güvensiz olarak niteleyenlere kıyasla daha az sıklıkla iş kazaları ile yüzleşmişlerdir (Flin, 2003, Clarke, 2006). İklim daha çok bireyin davranışsal normları algılama biçimi ile ilgili olduğu için bireyin davranışlarında güven yada referans kaynağı oluşturmakta tutumları ve davranışları biçimlendirerek çeşitli iş sonuçlarını etkilemektedir (Demirbilek, 2005; 100).

1.2.4.Güvenlik İklimi ve Güvenlik Kültürü İlişkisi

Örgütsel yapılar da meydana gelen değişiklikler çalışanların güvenlikle alakalı günlük rutin davranışlarının yanı sıra, güvenlik hakkındaki algılamaları ve güvenliğe yönelik tutumları üzerinde de tesirli olabilmektedir. Literatürde sıklıkla “güvenlik kültürü” ile “güvenlik iklimi” birbirine karıştırılan ve aynı anlamda olmamakla birlikte birbiriyle ilişkili olan kavramlardır. Esasında her ikisi de kendilerine özgü yapılarıdır (Demirbilek, 2008: 5). Bu iki kavram arasında bir takım farklılıklarda mevcuttur. Güvenlik kültürünün özünü, örgüt ve işe yönelik paylaşılan temel tutum,

inanç ve değerler oluşturmakta iken, güvenlik iklimini, örgütsel politikalar ve yönetim, iş uygulamaları ve çalışma çevresine yönelik olarak daha çokgünlük oluşan algılarla ifade ederiz. Bu bağlamda, kültür belirli bir çalışan grubu için hakim olan davranışsal normları ifade edeken, iklimdaha ziyade çalışanın bu davranışsal normlara ilişkin algılama biçimiyle ilgilenir (Demirbilek, 2005; 100).

Ayrıca, güvenlik iklimi tanımlarının benzer yönleri ve güvenlik kültüründen farklılaşan noktaları bağlamında üç önemli özelliği mevcuttur (Wiegmann ve diğerleri, 2002: 8). Bu özellikler şu şekildedir:

- Güvenlik iklimi, genellikle belli bir zamanda güvenliğin yapısıyla ilgili algılarolarak tanımlanan psikolojik bir olgudur.
- Güvenlik iklimi, daha çok durumsal ve çevresel faktörler gibi maddi olmayankonularla ilgilidir.
- Güvenlik iklimi geçici bir olgudur, güvenlik kültürünün “anlık bir fotoğrafıdır”, nispeten değişkendir ve değiştirilebilir.

Güvenlik iklimi, güvenlik kültüründen daha dar bir alan içerisinde yer alır. Güvenlik kültürü, güvenlik iklimine göre daha geniş kapsamlıdır örgütlerde daha uzun sürelidir ve güvenlik algısının da belirleyicisidir. Bu nedenle güvenlik iklimi güvenlik kültürünün bir parçası olarak örgütün güvenlik uygulamalarından ve yönetiminden etkilenir (Yorulmaz, Büyük, Birgün, 2016: 306). Güvenlik kültürü, tutumlar, değerler ve davranışlar gibi yapıları da içine alan bir kavramdır. Ayrıca, güvenlik kültürü güvenlik iklimine göre daha soyut bir kavramdır (Dursun, 2012;67, Neal ve Griffin, 2002: 69; Clarke, 2006b: 538; Yule, 2003: 3). Kültür kavramı çekirdek değer ve inançları kapsadığı için değerlendirilmesi daha zor olabilmektedir (Dov 2008'den akt. Ocaktan 2009 : 27).

Güvenlik kültürüne göre güvenlik iklimi, daha hızlı ve daha kolay değişir (Olive, O'Connor ve Manan, 2006: 133). Ayrıca, güvenlik iklimi, bir organizasyonun mevcut temel kültürünün bir yansımasıdır ve güvenlik kültürünün bir alt bileşenidir. Güvenlik kültürüne göre daha yüzeysel ve geçicidir. Diğer taraftan, güvenlik iklimi bir organizasyonun genel güvenlik kültürünün bir göstergesi veya mevcut güvenlik yapısının anlık bir görüntüsü olarak tanımlanır (Smith ve Wardsworth, 2009: 14).



İKİNCİ BÖLÜM

İŞÇİ SAĞLIĞI, İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞ GÜVENLİĞİ PERFORMANSI

İnsanlık tarihinin günümüze kadar gelişmesinde büyük rol oynayan çalışma eylemi, insanlığın varlığını sürdürmesi ve geliştirmesi amacıyla, vahşi doğa ile olan mücadelesiyle başlamış ve gün geçtikçe artmıştır. Tarih boyunca doğa ile mücadele eden insanoğlu geliştirdiği birtakım alet ve ekipmanlar ile doğada hayatta kalmayı başarmış, yapmış olduğu üretim ile de maddi bir gelir elde etmiştir. İnsanların doğada hayatta kalması ile nüfus sayısı artmış bu durum beraberinde insanların ihtiyaçlarının artmasına neden olmuştur. Tüm bu gelişmeler sonucunda, sanayi devriminin de gerçekleşmesi ile üretimde artış sağlanmış, çalışırken kullanılan araç-gereç sayısı artmış, üretimde kullanılacak yeni üretim araçları geliştirilmiştir (Akpınar, 2013: 1).

Çevresi ile bir bütün oluşturan insan içinde bulunduğu ortamlardan etkilenir. İş sağlığı ve güvenliği kavramları, çalışma hayatının bireyler üzerinde oluşturduğu bedensel, ruhsal ve sosyal etkileri üzerine yapılan çalışmalar sonucunda ortaya çıkmış ve çalışanların sağlığının korunması ve geliştirilmesi, toplumun sağlığına yönelik yapılan çalışmalar içerisinde önemli ve vazgeçilmez bir yer edinmiştir (Durdu; 2006: 6). Günümüzde, yapılan işlerin yoğunluğunun artması, mesai saatlerinin uzaması sonucu zamanının önemli bir bölümünü iş ortamında geçiren çalışanlar iş yerinde kendisini iyi hissettiği sürece verimlilik de yükselmektedir. Bu sebep ile iş yerlerinde sağlık kurallarına ve güvenlik ile ilgili önlemlere verilen önem gün geçtikçe artmaktadır.

2.1.İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

İşçi sağlığı ve güvenliğinin günümüzde bilimsel bir anlam kazanması uzun bir tarihsel süreci kapsamaktadır. “Üretim sürecinin başlaması ilk insan ile birlikte gerçekleşmiş ve zamanla değişimlere uğramıştır. Üretime ilişkin araçların ilerleme kaydetmesinde etkili olan gelişmeler ise taşın ve toprağın işlenmeye başlaması, madencilik alanında yaşanan teknik gelişimler, ateşin bulunması, buharın gücünün kullanılmaya başlanması şeklinde sıralanabilir. Hipokrat tarafından kurşun elementinin zararları üzerine kaleme aldığı çalışmalar M.Ö. 460-377 yıllarına rast

gelmekle birlikte tarihteki iş güvenliği ve işçi sağlığı anlamındaki ilk yazılı eserlerdir” (Orhan, 2007; 8). Hipokrat çalışanların sağlığının yaptıkları işten zarar görebileceği düşüncesini ortaya atmış, kurşun zehirlenmelerinin önde gelen belirtilerine dikkat çekmiş, çalışan insanların sosyal sınıflarının düşük olması sebebiyle sağlık sorunlarının üzerinde durulmadığını belirtmiştir (Öcal, 2010; 26) .

Aristo (M.Ö. 384-222) yıllarında koşucuların hastalıkları ve gladyatörler için özel diyet tariflerini içeren çalışmalar yapmıştır (Berk vd.2011: 12). M.S. 23–79 yıllarında yaşamış olan Plinyozlu ortamda çalışan işgörenler de öksürük, nefes darlığı gibi belirtilerin gözlemlendiğini saptamıştır. Juvenal (M.S.60–140) ayakta durarak iş yapan işçilerinde varis rahatsızlığının meydana geldiğine, demircilik ile uğraşanlarda ise göz ile ilgili sorunlar yaşadığına dikkat çekmiştir. İş sağlığına verilen önemin artmasında madencilik faaliyetlerinin önemli bir yeri bulunmaktadır (Öcal, 2010; 26).

İş sağlığı ve iş güvenliği alanında sistemli uygulamalara ihtiyaç duyulmasına ilişkin ilk çalışmalar sanayi devriminin başlangıcıyla söz konusu olmuştur. Sanayi devrimi ile üretimde meydana gelen artış, üretim yöntemlerinin farklılaşması sonucunda meydana gelen önemli değişimler beraberinde ciddi sorunlar getirmiştir. Öncesinde sadece tarım sektöründe çalışan işgörenler, sanayi devrimi ile birlikte daha farklı çalışma ortamı ve çalışma şekilleri ile karşılaşmışlardır. İş sağlığı ve güvenliği kavramı gerçek manada sanayi devriminden sonra doğmuş bir kavramdır (Andaç; 2003).

Makine çağının sanayi devrimi ile başlamasıyla beraber üretim alanında insan gücünün yanına makinelerinde eklenmesi, teknolojiye yaşanan gelişmeler, toplumsal transformasyon sürecine giriş yapılması ve dünyanın içine girdiği hızlı değişim süreci sonucunda yeni iş alanları ve sanatları ortaya çıkmıştır. İnsanların kalabalık gruplar halinde çalışması, işlerin daha karmaşık bir hal alması sonucu beraberinde iş kazalarını getirmiştir. Bu dönemde, kötü ortam koşulları, ağır çalışma şartları ve mevcut makinelerden kaynaklanan zarar ve tehlikeler önemsenmemiş, sadece üretim üzerine odaklanılmış olması iş kazalarının artmasına neden olmuştur (Öztürk, 2008; 3). İnsan gücünün yerine daha çok makinelerin kullanılmaya başlanması, sanayi devriminden sonra gerek üretimin daha fazla yapılmasını

sağlamak için gerekse de yüksek maliyet giderlerini düşürebilmek adına uzun süren çalışma saatleri, uygulanan düşük ücret politikaları, iş yerlerinde çalışanların sağlığını tehdit edecek kimyasal maddeler ile çalışılması ve çalışılan ortamın yeterince güvenli koşullara sahip olmaması gibi sebeplerle çalışma hayatının şartları giderek kötüleşmeye başlamıştır. İş yerlerinde alınması gerekli olan sağlık ve güvenlik önlemlerin yeterince yada hiç alınmamış olması, deneyim sahibi olmayan çalışanlara işe başlamadan önce yapacakları işler hakkında yeterli eğitim olanağı sağlamadan işe başlatılmaları gibi çeşitli nedenlerle işçiler yaşamını yitirmiş, hayatta kalan ancak sağlığı bozulan çalışanların yanında meslek hastalıklarına yakalananların sayısı da gün geçtikçe artmaya başlamıştır (Ergüt, 2015; 5).

İlerleyen yıllarda teknolojinin gelişmesi ve çalışanların yapmış olduğu işlerin sistematüğün farklılaşması beraberinde bu alanda yapılan çalışmaların arttığını ve konunun daha fazla önemsenmeye başladığını göstermektedir. Alman düşünür ve hekim Paracelsus 1493 ile 1541 tarihleri arasında madenlerde çalışan işçilerde ortaya çıkan meslek hastalıklarının belirtilerini araştırmış ve alanında ilk olduğu kabul edilen iş hekimliğı kitabı “De Morbis Metallicis” yazmıştır (Akadam, 2010; 5).

16.yüzyılda Avrupa’da maden işçilerinde görülen rahatsızlıkların çalıştıkları iş ortamındaki toz ile ilişkili olduğu ortaya atılmış ve konu ile ilgili önlem almaya yönelik bir takım tedbirler tavsiye edilmiştir. İlk olarak 1700’lü yıllarda işgörenin çalıştığı yerde yaptığı iş ile bu işin sonunda işçide görülen hastalıklar arasındaki bağlantıyı İtalyan hekim Bernardino Ramazzini ortaya atmıştır. Ramazzini farklı işletmelerde işyeri hekimi olarak görev yapmış, yapılan iş ile işçilerin sağlığı arasındaki bağlantıyı irdeleyerek, çalışanlarda ortaya çıkan sağlıkla ilgili sorunların nedenleri hakkında sistematik yaklaşımlar ortaya koymuştur. Ramazzini muayene sırasında hastalarına rutin soruların dışında,“ne iş yapıyorsun?” şeklinde bir soru sorulmasını tavsiye etmiş, iş ve sağlık arasındaki bağlantıyı belirlemeye çalışmıştır (Akkaya, 2007; 5).

Sanayi Devrimi ile üretimde yeni yeni metodların uygulanmasına geçilmiş olup fabrikalar devri başlamıştır. Bu dönem çalışanların oldukça ilkel ve kötü sağlık koşullarında çalışmak durumunda bırakıldıkları bir dönemdir. Bu konuyla ilgili ilk yasal düzenlemeyi getiren ülke İngiltere olmuştur. Daha önce de baca

temizleyicilerinin yaşadığı önemli sağlık sorunları üzerine 1788’de Baca Temizleyicileri Yasası’nı çıkararak İngiltere Parlamentosu, 1802 yılında çırakların fiziksel ve moral sağlıklarını koruyan Çıraklık Sağlık ve Ahlak Yasası’nı çıkararak iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ilk ciddi yasal düzenlemeyi yapmıştır (Başçıl; 2011). Kadın ve çocukların maden işlerinde çalıştırılmasını yasaklayan kanun 1842 yılında çıkarılmıştır. Bundan iki yıl sonra 1844 yılında endüstri alanında çalışan işyerlerine işyeri hekimi bulundurulması zorunluluğu getirilmiştir. Kazaya uğrayan çalışana tazminat ödenmesi ilk olarak Almanya’da 1885 yılında uygulamaya konulmuş buradansa çok kısa bir zaman dilimi içerisinde Avrupa’nın tamamına ve ABD’ye kadar yaygınlaşmıştır (Yiğit, 2003; 5).

Dünyadaki meslek hastalıkları ve iş kazalarını ortadan kaldırmak için yoğun çaba sarfeden sendikaların yanında, 1919 yılında Versay Barış Anlaşmasından sonra etkinlik göstermeye başlayan Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇO) Milletler Cemiyetine ilişik olarak etkinliklerde bulunmuş ve 1946 yılında Birleşmiş Milletlerin eksper kuruluşu haline gelmiştir. Uluslararası yazışmalarda ve kamuoyunda daha çok (International Labour Organisation) olarak bilinen ILO’nun en önemli çalışma alanlarından biri çalışanların iş hayatı ve sosyal koşullarla ilgili standartlarının oluşturmasıdır. ILO, “uygun iş, güvenli iş olmalıdır ve bu amaca ulaşmak için daha fazla yol alınması gereklidir” sloganını benimsemektedir (Ergüt, 2015; 7).

Birleşmiş Milletler çatısı altında 1948 yılında Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)’nün kurulması sayesinde, işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramının uluslararası öneme sahip bir kavram olması sağlanmıştır (Uslu, 2014; 4). Dünyadaki meslek hastalıkları ve iş kazalarının önlenmesine yönelik çalışmalarda sendikaların katkıları yanında ILO ve WHO ile birlikte ortak çalışmalar yürüten birçok kuruluş, iş sağlığı ve iş güvenliği alanında etkin çalışmalar gerçekleştirmiştir. WHO, Birleşmiş Milletler (BM) sistemi içinde sağlık faaliyetlerini yönetme ve koordine etme yetkisine sahiptir. WHO, küresel sağlık konularında öncülük eder, sağlık araştırmalarının neler olacağı konusunda ihtiyaç duyulan güncel durumdaki faaliyetleri şekillendirir, normlar ve standartlar oluşturur, bunları bilimsel ve gerçekçi verilere dayalı politika seçeneklerini ortaya koyar, ülkelere gerekli olan teknik desteği verir, sağlıkla ilgili ortaya çıkan sorunları değerlendirir ve bunları izler.

WHO, bütün halkların en iyi şekilde yüksek standartlarda sağlık elde etmesini amacını taşır (Semerci, 2012; 34).

Türkiye’de iş güvenliği ve işçi sağlığı alanlarındaki hukuki ve kanuni düzenlemelere ilişkin ise, ülke endüstrisinin gelişim hızının yavaşlığının da etkisiyle Avrupa’ya göre düşük bir hız olduğu söylenebilir. Avrupa ülkelerinin gösterdiği gelişim hızının Türkiye’de de yakalanamamasının başlıca sebepleri arasında sanayi devriminin getirdiği yeniliklere Osmanlı Devleti’nin yeterince yakın ilgi göstermemesi, düşük kapasite ile çalışan üretim tesisleri, fazla istihdam rakamlarına sahip büyük kuruluşların eksikliği gösterilebilir.

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği alanında 1865 yılında çıkarılan ilk yazılı belge olma özelliği bulunan belge Dilaver Paşa Nizamnamesi’dir. Bu nizamname direkt olmasa bile çalışanları koruyucu sosyal politikaları içeriğinde barındırmaktadır (Sadullah, 1986; 39).

Cumhuriyet Dönemine bakıldığında, 1869 yılında çıkarılan “Maadin Nizamnamesi”de işverenlerce, iş kazalarını önleyici ve koruyucu tedbirlerin alınmasının yanında, madenlerde doktor ve gerekli ilaçların bulundurulması gibigenellikle iş güvenliğini ilgilendiren önemli hükümler getirmiştir. 10 Eylül 1921 tarih ve 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanunu ile kömür madenlerinde çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesine ilişkin hükümler getirilmiştir. Sadece Ereğli Havzasında çalışan iş görenlere uygulanacak hükümler getiren bu yasa ile ülkemizde günlük iş süresi ilk kez 8 saat ile sınırlandırmıştır (Erhan, 2014; 13).

Türkiye ILO’ya 1932 yılında üye olmuş ve 1946’da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın da kurulması işçi sağlığı ve güvenliğinin bakanlık nezinde ele alınmasına sebep olmuştur. Yine 1949’da üye olunan WHO ile birlikte bu kavram giderek daha önemli bir hal almaya başlamıştır (Yiğit, 2008: 5). 30.06.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile de, işçi, işveren, üretim, dış çevreler gibi iş ve çalışma ile ilgili tüm kesimleri ilgilendiren kapsamlı bir yasal düzenlemeye kavuşulmuştur.

2.2. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMLARI

2.2.1. İş sağlığı

Sağlık kavramı, bir taraftan toplumların temel gelişmişlik düzeyini gösterir iken diğer taraftan da toplumların ekonomik kalkınmasında rol oynayan önemli bir kavramdır. Temel insan haklarının başında gelen sağlıklı olma ve sağlıklı bir çevre içinde yaşama hakkı bugünkü anlamından farklı olsa da, insanlık tarihinin ortaya çıkması kadar eski bir geçmişe sahiptir (Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2010; 17). Başka bir ifadeyle insanlık tarihinin ilk günlerinden bu yana “sağlık kavramı” insanlar için hep önemli olmuştur. Çünkü sağlık, insan yaşamının kendisidir. Toplumların gelişmişlik düzeyindeki artış ile sağlık kavramı da değişikliğe uğramıştır (Akyıldız; 1999: 2).

Sağlığın tanımı, çeşitli kaynaklarda farklı boyutları göz önüne alınarak yapılmıştır. Dünya Sağlık Örgütü'nün (DSÖ) 1947'de resmen kabul ettiği tanımda sağlık; sadece hastalık ve sakatlığın olmayışı değil fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan tam bir iyilik hali olarak tanımlanmaktadır (Tengilimoğlu vd.; 2009: 35, Kavuncubaşı ve Yıldırım; 2010: 18).

Dünyanın farklı herhangi bir yerinde yaşayan her insanın hayatı kutsaldır. İnsanların ırk, soy, inanç, cinsiyet, yaş, meslek farkı gözetilmeksizin yaşama hakkı en üst seviyede güvence altına alınmalıdır. Özellikle çalışan kişilerin yaşamlarını ruh ve beden sağlığı içinde devam edebilmeleri sayesinde hem kendilerinin hem de bakmakla mükellef oldukları yakınlarının ekonomik ve sosyal bakımdan yaşamlarını rahat bir şekilde sürdürebilmeleri sağlanır. İşletme yönetimi açısından sağlık, artan kişisel ve örgütsel verimlilik ile kalitede meydana gelen artış ve azaltılan maliyetlerin temelini oluşturur.

ILO ve WHO İş Sağlığı Ortak Komitesi 1950 yılında yapmış oldukları istişare görüşmelerinde iş sağlığını ilgilendiren hedeflerini belirlemiş olup bu tanım 1995 yılında yeniden gözden geçirilmiştir. Çalışma ortamlarında işin yapılışı esnasında iyi çalışma şartları altında sağlıklı bir şekilde işin gerçekleştirilmesi için öncelikle sağlık tanımının doğru yapılması gerekmektedir. İş sağlığına ilişkin en genel tanım ise şu şekildedir: “İşyerindeki pozisyonları ve yaptıkları iş ayırt

edilmeksizin tüm işgörenlerin fizyolojik, psikolojik ve sosyal refah seviyelerini en üst düzeye taşıma ve bu düzeyde devamlılığını sağlama, işgörenlerin iş ile alakalı sağlığa zarar verici risklerden korunması, tüm işgörelere fiziki ve biyolojik yapıları ile ters düşmeyen işlerin yaptırılması ve dolayısıyla işin işgörelere, işgörelenin de işe uyumlu olmasının sağlanmasıdır ” (Baybora,2012: 12).

İş sağlığı, halk sağlığı içinde ortaya çıkan bir kavram olup farklı özellikleri ve sahip olduğukoşullar sebebiyle ayrı bir bilim dalı olarak ayrılmıştır.“ İş sağlığı WHO’nun yirmi birinci yüzyılda dünya ve Avrupa için belirlediği “Herkese Sağlık” stratejilerinde ön görülen toplum sağlığı amaçlarına ulaşılmasında önemli bir etken olarak kabul edilmektedir” (Oflluoğlu ve Cihan, 2001; 29). İş sağlığının daha iyi seviyelere getirilebilmesi ve işyerlerinde aktif olmasında sadece teknik ve bilimsel bir altyapı yeterli değildir. Aynı zamanda kültürel olarak da bir nedensellik bağı kurulmalıdır. İş görenlerin sağlığının geliştirilmesi ve bunlara ilişkin çözüm yolları bulunmasında başarı sağlanması için hukuki yaptırımlar ve denetimlerin dışında çalışanlarında varolan sürece dahil edilmeleri gerekir.

Demircioğlu ve Centel’in yapmış olduğu tanımda iş sağlığı; işgörelenin çalıştıkları işyerlerinde kullanmış oldukları araç ve gereçlerden meydana gelebilecek tehlikelerden arınmış veya bu tehlikelerin en alt düzeye indirildiği bir iş çevresinde huzurlu bir şekilde yaşayabilmesi olarak ifade edilir (Demircioğlu ve Centel, 2002 : 140) .

İş sağlığı sanayileşme sürecinde önemi artan bir sağlık sistemidir. Burada amaçış kazalarının, yaralanmaların ve hastalıkların önlenmesidir. Çalışanların çalışma kapasiteleri ve yaşam biçimleriyle mesleki, sosyal niteliklerini dikkate alarak, sağlığın uzun süreli korunmasını sağlar. İş sağlığı işgörelen sağlığını, söz konusu işin belli bir nizam dahilinde gerçekleştirilmesini, sağlık ile ilgili faaliyetlere işgörelen katılımını arttırmayı hedefleyen ve uzman sağlık çalışanlarınca yürütölen aktivitelerdir (Demirbilek, 2005; 9).

Çalışanları mevcut veya muhtemel tehlikelerden koruma sağlayan iş sağlığının içerisine iş hijyeni de girmektedir. Hijyen ise, işçinin yapmış olduğu iş ile

ilgili bilmesi gereken temizlik kurallarını içerdiği gibi işyerinden kaynaklanabilecek bulaşıcı mikrobik hastalıkları da ifade eden bir kavramdır (Kılıç, 2006; 18–19) .

Sağlığın korunabilmesinde yapılması gereken öncelikli iş, sağlığı tehdit eden yada bozabilecek etkenlerin gerçekçi bir şekilde tespit edilmesidir. Çalışan yerlerde bu ortamı uzun süre kullanmak zorunda olan çalışanların sağlığını etkileyebilecek pek çok etmen mevcuttur. Mevcut olan bu etmenlerin çalışanları nasıl ve hangi düzeyde etkilediklerinin bilinmesi gerekmektedir. Sağlıklı bir çalışma ortamı işin yapılma süresini ve üretim bandında geçen zamanı hızlandırarak işyerinde devamlılığın sağlanmasında ve verimliliğin kesintisiz hale getirilmesinde faydalı olacaktır. Ayrıca çalışanların kendileri için önlem alan işletmeye karşı güveni artacaktır.

İş sağlığının amaçlarını ise Altınel (2011) de şu şekilde sıralamıştır (Altınel, 2011; 7)

- Çalışma ortamındaki mevcut risklerin ortadan kaldırılması veya en alt seviyeye indirilmesi,
- Üretim güvenliğini sağlanması, işin yapılması için gerekli olan sürenin kısılması ve çalışanın kendisinden beklenen hızla işleri en kısa zamanda tamamlaması,
- İş yerinde çalışan işgörenlerin bahsi geçen işin görülmesi için gerekli olan donanımın, teçhizatın ve tesisin iş güvenliği enstrümanlarını etkili ve verimli şekilde kullanabilecek şekilde eğitilmeleri,
- Çalışanların, psikolojik, fizyolojik ve toplumsalaçıdan yeterli olup olmadıklarının eksiksiz şekilde denetimi,
- İş yerinin ortamından kaynaklanabilecek nedenlerle çalışanların sağlıklarına zarar gelmesinin önlenmesi,
- Çalışanların, işlerini yaptıkları esnada sağlıklarını bozma ihtimali olabilecek çeşitli etmenlerden korunması ve

- Çalışanların farklı kişilik özellikleri dikkate alınarak onların psikolojik ve fizyolojik yapılarının göz önünde bulundurulduğu uygun işe uygun çalışanın yerleştirilmesi sağlanmalıdır.

2.2.2. İş Güvenliği

İnsan yaşamının kalitesinin düştüğü, sağlığın pek fazla değer görmediği, temel haklardan kolayca feragat edilen bir ortamda güvenlik kavramının varlığından söz edilememektedir. Günümüzün en gözde konularından biri olan ve kavramsal olarak birçok tanımı içeren “güvenlik sözcüğü bazı yazarlar tarafından genel olarak 'emniyet içinde olma' anlamında kullanılırken, Türk Standartları Enstitüsü TS (Türk Standardı) 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri standardında kabul edilmez zarar riskinden uzak kalma şeklinde tanımlanmaktadır (Devebakan, 2007; 19). İş güvenliğini sağlamak yasalarda belirtilen bir zorunluluk olmasının yanı sıra insani bir görevdir. İş kazalarını önlemek için alınan tedbirler, kaza meydana geldikten sonra oluşan maddi kayıpları ödemekten daha masrafsız ve kolaydır. Bu kavramın yapılması esnasında çalışanların karşılaştıkları tehlikelerin ortadan kaldırılması veya en az düzeye indirilmesi konusunda işverene getirilen sorumluluklara ilişkin özellikle teknik kuralların tamamını anlatır (Demircioğlu ve Centel, 2002; 141).

Ülkelerin ve toplumların geleceğe dönük olarak refah seviyelerini yükseltmeleri ve insanlığa daha iyi hizmet verebilmeleri için mutlaka iyi bir güvenlik politikası oluşturmaları gerekir. Oluşturulan bu güvenlik politikaları içinde, belki de en önemli konulardan birisi toplumların sahip oldukları büyük güç olan iş gücü sermayesinin güvenliğidir. İçinde bulunduğumuz yıllar itibariyle çalışma koşulları ile önemli ölçülerde ilişkili iş kazaların minimize edilmesi ancak çalışma şartlarının güvenlik esaslı yeniden düzenlenmesi ve gerek işçinin gerekse de işverenin karşılıklı duyarlılıkları ve bilinçlilikleri sayesinde gerçekleşebilir. Güvenlik boyutunun yanı sıra iş kazalarının önlenmesi, işveren için maddi kayıpların azalması, kesintisiz üretim sayesinde verimliliğin artması ve dolayısıyla ülke kalkınmasına katkıda bulunma anlamına da gelmektedir.

İşletmeler için iş güvenliği günümüzde, teknik bir bilim haline gelmiş olup mühendislik, sosyal, iktisat, istatistik, sosyoloji, psikoloji ve ergonomi gibi bilimlerden faydalanmaktadır. İş güvenliği çalışanların güvenliğinin yanı sıra işletmenin ve üretimin güvenliğini de sağlamakta böylece olay olmadan kazaları önlemektedir (Yiğit, 2012; 2-3). “ İş güvenliği” kavramı çalışanın teknik özellikli risklere karşı korunmasının önemini vurgularken, “iş sağlığı”, iş ortamında mevcut olan ve sağlığı etkileyebilme ihtimali bulunan risk faktörleri karşısında çalışanın sağlığının korunmasını işaret etmektedir (Keleş, 2004; 16) .

Altınel (2011)’e göre; amacı çalışanlara yüksek güvenli ve sağlıklı bir ortam oluşturarak, çalışma koşullarının olumsuz etkilerinden çalışanlarını korumak, işyerlerinde oluşabilecek zararları en aza indirmek, bu tedbirlerle çalışanları sadece korumak değil, aynı zamanda da onları mutlu etmek olan iş güvenliğinin ilkeleri şunlardır (Altınel, 2011; 74-75) ;

- Tehlikeli durum ve davranışlardan uzak durmak,
- Yapılan iş için uygun teçhizat ve malzeme kullanmak,
- Otomasyona gitmek ve
- Kişisel koruyucuları kullanmaktır.

2.2.3.İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (UÇÖ) ve DSÖ ’nün yaptığı tanımlamada işçi sağlığının “işgören herkesin fiziki ve toplumsal açılarından ve moral motivasyon açılarından iyilik koşullarının tam anlamıyla tesis edilmesi ve maksimum seviyede devam ettirilmesi, çalışma şartları ve işin görülmesi için kullanılmak zorunda olan sağlığa zararlı materyallerden kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesi, işçinin fizik olarak uygun olduğu işlerde çalıştırılması maksadını esas alan tıbbi bilim” şeklinde yapıldığı görülmektedir (Yiğit, 2013: 2).

İşçi sağlığı ve güvenliği kavramı, literatüre girişi sürecinde “işçi sağlığı” ve “iş güvenliği” şeklinde öğelerine ayrılarak ele alınmış olup her ikisini içerecek şekilde, sadece “iş güvenliği” olarak da kullanılmıştır. 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 (Özdemir ve Özkan, 2006; 52-57).

Çelikdin (1999: 16) tarafından yapılan tanımda “işçi sağlığı ve iş güvenliği, iş yerlerinde işin yürütülmesi sırasında, çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek şartlardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalar ” olarak tanımlanmıştır. Aynı zamanda işçi sağlığı ve iş güvenliği, işin yapılması sırasında meydana gelebilecek tehlikelerin ortadan kaldırılmasını yada mevcut olan zararların mümkün mertebe alt düzeye çekilmesi için uygun yöntemlerin araştırılarak, bu çerçevede oluşturulan kurallar bütünü olarak ifade edilebilir (Balkır, 1997; 66). Tanımlarda görüldüğü gibi işçi sağlığı ve iş güvenliğinde amaç çalışanı korumak ve aynı zamanda iş kazalarının ve meslek hastalıklarının oluşumunu önlemektir. Bunun sonucunda çalışanların motive olması ile başarılarını arttırmaları sağlanmaktadır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği çok bilimli ve çok yönlü bir alandan meydana gelmekte olup yapılan araştırmalar sonucunda, çevrenin korunmasının da kritik öneme sahip olduğu anlaşılmıştır.

Yiğit (2008: 2)’e göre işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarının amaçları şu şekilde sıralanmıştır:

- İş yerinde ortaya çıkabilecek istenmeyen durumların etkilerinden çalışanlara zarar gelmesine engel olarak ruh ve bedenbirlikliklerini sağlamak,
- Çalışanların mevcut işyerinde işlerini ifa ederken kendilerini rahat ve güvenli hissedebilecekleri bir ortamda çalışmalarını sağlamak,
- İş kazalarının ve meslek hastalıklarının yol açtığı işgücü ve zamandan verilen firelerin minimuma indirilmesi ve güvenli üretim ile verimin artırılması,
- Makinelerde meydana gelecek arızalar neticesinde patlama ve yangın gibi istenmeyen durumların gerçekleşmesinin önüne geçerek işletme içerisinde güvenlik ortamının tesis edilmesi.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında sağlanacak olan başarı düzeyi üzerinde doğrudan etkileri bulunan hususlar işgörenler hakkındaki kavramların kurum

içindeki önem düzeyi, ülkeye ait gelişmişlik seviyesi, bireylerin eğitim, kültür ve bilinç seviyeleri şeklinde sıralanabilir. Sanayileşme anlamında yolun sonuna gelmiş ülkelerin bu tür problemleri büyük oranda çözüme kavuşturdıkları söylenebilir. Buna karşın, teknolojik yenilikleri yakalayamamış, bilim alanında geri kalmış ve etkin denetim sistemlerinin bulunmadığı ülkelerde işgörene ilişkin sağlık ve güvenlik konuları daima kar amacının gerisinde kalacaktır. Tüm toplumların temel değer yargıları insan kavramı üzerine inşa edildiğinden, işçinin de değerli olduğu ve dolayısıyla iyileştirilmiş çalışma hayatlarının uygulandığı ülkelerde hayat kalitesi de artacak ve hedeflenen değerlere ulaşacaktır. Dolayısıyla işverenler için temel amaç hastalıklardan ve iş kazalarından kaynaklanan verim düşüklüğünün giderilmesi ve üretimin arttırılması iken işçiler için temel amaç ise iş ortamında kendisine verilen görevi sağlıklı ve güvenli şekilde gerçekleştirmek olmalıdır.

Çalışma ortamlarında alınacak güvenlik önlemleri sayesinde çalışanların güvenliğinin sağlanması, personelin tıbbi, fiziki ve psikolojik iyilik hallerinin üst düzeye çıkarılması, tesiste sağlığa zararlı olan faktörlerin giderilmesi ve iş ile o işi gören kişinin arasındaki uyumun sağlanması amacıyla bilimsel verileri esas alan çalışmaların yapılması zorunludur.

2.3.İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARININ TANIMI, NEDENLERİ VE ÖNLENMESİ

2.3.1.İş Kazası

Kaza kelimesinin sözlük anlamı incelendiğinde, görünür bir sebebi olmayan, beklenmedik, amaçsız davranış ve tesadüf gibi tanımlamalar ile karşılaşılmaktadır. Bazı kültür yapılarında gerçekleşen kazaların sebepleri irdelenmeksizin kader olarak nitelendirildikleri de görülmektedir (Sanders vd. , 1993, Kurt, 1993). Kaza hakkında herkesçe kabul görmüş tek bir tanımın yapılması mümkün değildir. İş kazalarının literatürde pek çok tanımına rastlamak mümkündür. Örneğin, Meister'egöre (1987) kaza "sistem ya da birey üzerinde tahribat yaratan yahut bireye verilen görevlerin başarılamamasına yol açan istenmedik olay" şeklinde tanımlanmıştır (Meister, 1987; Sanders vd., 1993). Kısaca kaza, aniden olan ve tahrip gücü olan olaydır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) tarafından iş kazası, “belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay” şeklinde tanımlanmıştır (ILO; 1983). Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından yapılan tanımda ise iş kazaları "önceden planlanmamış çoğu zaman, kişisel yaralanmalara, makinelerin, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olaydır" şeklinde tanımlanmıştır (Dizdar, 2001; 26).

İş kazasının daha detaylı bir tanımını ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. Maddesinde bulabilmek mümkündür (sgk.gov.tr);

“İş kazası;

- Sigortalı işyerinde iken,
- Kendisine işi ile ilgili tevdi edilen sorumluluklarını yerine getirirken,
- İş ile ilgili olarak işveren tarafından kendisine işyeri dışında verilen görevleri yerine getirmek üzere harcadığı iş dışı zamanlar esnasında,
- Çalışan bebek sahibi ve emziriyorsa çocuğuna süt vermek için kendisine tanınan zamanlarda,

- İşçinin işveren tarafından sağlanan bir araç ile işyerine ulaşımı esnasında meydana gelen, sigortalıda olay esnasında veya daha sonrasında fiziken veya psikolojik olarak özür sahibi yapan olaydır”. Bu tanımlamadan da anlaşılacağı üzere kanunda dikkat çekilmek istenen bir diğer husus da iş kazasının yalnızca işyerinde meydana gelen kazalardan oluşmadığıdır.

Günümüzde hızla gelişen teknolojiye ilerlemeler beraberinde iş kazalarının sayısı arttırmıştır. Teknolojik ilerlemelere paralel olarak oluşan bu olumsuz tablonun ana nedenleri arasında, önlemeye yönelik çalışmaların tam olarak alınmamasının ve alınmış önlemlere uyulmamasının sebep olduğu görülmektedir (Demircioğlu ve Centel, 2002; 39).

İş kazaları, her yıl pek çok insan üzerinde yaşamlarını olumsuz etkileyebilecek etkilere sahiptir. Başka bir ifade ile her sene sayısı binlerle ifade

edilebilecek işçi, iş kazası sonucu ölmekte veya engelli kalmaktadır. Ülkemizdeki iş kazalarına dair açıklanan istatistiklerden de durumun vehameti anlaşılabilir.

İlk olarak 2007 yılında Türkiye İstatistik Kurumu tarafından “İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri” üzerine inceleme yapılmıştır. Bu araştırma ikinci kez 2013 yılında Nisan, Mayıs, Haziran aylarında Hane halkı işgücü anketi ile birlikte gerçekleştirilmiştir (Dursun, 2012; 9).

Türkiye’de iş kazası ve meslek hastalıklarının istatistiklerinin toplanması Sosyal Güvenlik Kurumu’nun (SGK) sorumluluğundadır. 6331 ve 5110 sayılı kanunlara göre işyerinde sigortalı olarak çalışan işgörenin çalıştığı ortamda başına gelebilecek tüm iş kazalarının SGK’na raporlama ve kolluk kuvvetlerine bildirme zorunluluğu işverenin sorumluluğundadır. Yapılan bu bildirimler Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇO) tanımları ve Avrupa Birliği istatistik metodolojisi dikkate alınarak senelik olarak düzenlenip sınıflandırılmakta ve konunun muhataplarıyla paylaşılmaktadır (Üçüncü; 2015).

ILO araştırmalarına göre dünyada bu gün itibariyle her 15 saniyede bir işçi, günde 6300 işçi, iş kazası ya da mesleki hastalığı sonucunda hayatını kaybetmektedir. Dünyada 3 milyar insanın çalışabilecek durumda olduğu ve her yıl 2,3 milyondan fazla çalışma hayatı içerisindeki işgörenlerin iş kazası ya da meslek hastalığına bağlı olarak hayatlarını yitirdiği tespit edilmiştir. Günümüzün yaşam perspektifinde bu durum, insanın odak noktası olduğu ekonomik, siyasal ve sosyal bir ortam oluşmasını tehdit etmektedir (<http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--de/index.htm>19.05.2016) .

Tablo: 1.1.’de Türkiye’de 2014 yılına ait meydana gelen iş kazası sayısı, iş kazası ölüm sayısı, meslek hastalığı sayısı, meslek hastalığı ölüm sayısı SGK tarafından 2015 yılı Kasım ayında yayınlanmıştır. Bu veriler doğrultusunda tablo oluşturulmuştur.

Tablo: 1.1. Türkiye’de Yaşanan İş Kazası, İş Kazası Ölüm Sayısı, Meslek Hastalığı, Meslek Hastalığı Ölüm Sayısının Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	Çalışan Sayısı	İş Kazası Sayısı	İş Kazası Ölüm Sayısı	Meslek Hastalığı Sayısı	Meslek Hastalığı Ölüm Sayısı
2008	8.802.989	72.963	865	539	1
2009	9.030.202	64.316	1.171	429	0
2010	10.030.939	62.903	1.454	533	10
2011	11.547.134	69.227	1.700	697	10
2012	12.527.337	74.871	745	395	1
2013	13.136.339	191.389	1.360	351	1
2014	13.240.122	221.366	1.626	494	0

Sgk 2008-2014 Verileri

Tablo: 1.1. incelendiğinde, Türkiye’de 2014 yılında 221.366 adet iş kazası bildirim yapılmış, bunlardan 1626 adedi ölümle sonuçlanmıştır. Yine 2012 –2013 yılları arasında yaşanan iş kazaları yaklaşık 2,5 kat artış göstermiştir. 2013 yılında 191.389 olan iş kazası bildirim sayısı yaklaşık % 15 artışla 2014 yılında 221.366 ya yükselmiştir. Sayısal olarak meslek hastalıkları ile iş kazaları mukayese edildiğinde meslek hastalıklarının kıyasla daha az sıklıklarla ortaya çıktığı söylenebilir. Burada dikkat edilmesi gereken noktalar ise şöyledir; meslek hastalıkları mevzu bahis olduğu zaman, hastalığın kaynağının çalışanın işgördüğü meslek olduğuna ilişkin net bir şekilde karar verilememesi ve işçilerin bu hastalıktan dolayı işlerini kaybetme riskinden ötürü rahatsızlıklarını sakladıkları yada bazı rahatsızların ortaya çıkması için üzerinden uzun zaman geçmesinin gerekli olması ve benzeri nedenlerden ötürü, meslek hastalıklarına dair istatistiklerin ne denli gerçek olduklarına ilişkin tereddütler oluşmaktadır.

2014 yılında Türkiye’de meydana gelen iş kazalarının % 44,1’i, ölümlerin ise % 71’i dört sektörde meydana gelmiştir. Bu sektörler madencilik, metal \ makine, inşaat vekara taşımacılığıdır. Bu dört sektör toplam istihdamın sadece% 18,7’sini oluşturmakta iken oranların yüksekliği dikkat çekmektedir. İnşaat sektöründeki en yüksek ölüm ve kaza hızlarını ise zemin hazırlama, kazı, harfiyat, dolgu, kaya kaldırma, patlatma gibi altyapı işlemlerini içeren özel inşaat faaliyetleri kategorisi oluşturmaktadır. Yine inşaat faaliyetlerinde 2014 yılında 29.699 iş kazası bildirilmiş

ve bunun sonucunda 501 kişi hayatını kaybetmiştir (Üçüncü; 2015). Veriler incelendiğinde, 2014 yılında iş kazası sayısının oldukça arttığı görülmektedir. Ancak bu artışa tek başına bir anlam vermeden önce şu hususa da dikkat etmek gerekir. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun getirdiği bir çok düzenleme ile birlikte 01/01/2013 tarihinden itibaren 50 kişinin üzerinde çalışanı olan tüm işyerlerinde iş güvenliği uzmanı ile çalışma zorunluluğu getirilmesi nedeniyle işyerlerinde meydana gelen iş kazalarının önceki yıllara göre kayıt altına alınmasında daha fazla özen gösterilmeye başlandığını göz önünde bulundurmalıyız.

Günümüzde artan rekabet koşullarında işletmelerin varlıklarını devam ettirebilmesi varolan bu yarışta üstün gelebilmesi için öncelikle çalışanlarına kendilerini güvende hissedebilecekleri bir iş ortamı sağlaması gerekmektedir. İş kazası analizleri ile özellikle benzer iş kollarındameydana gelen iş kazalarını yönelik yapılan bilimsel araştırmaların ve tartışmaların izlenmesi ve bunun neticesinde çeşitli önlemlerin alınması desteklenmektedir. Dolayısıyla işverenler tarafından işyerlerinin dizaynında, teçhizatların kurulumunda ve yerleştirilmesinde, üretim akışının tasarlanmasında, üretimin icrasında, sevkiyatlarda ve daha birçok işsel evrede iş kazalarını engelleyici önlemler alınmak zorundadır (Şimşek-Öge, 2012; 372).

İncelenen istatistiki veriler gösteriyor ki ülkemizde çalışanlar kötü koşullarda çalışmaya devam etmekte ve ne yazık ki, çalışanların iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korunması için alınması gereken tedbirler yeterince alınmamakta, yapılması gereken denetim ve incelemelerin eksik yapıldığı görülmektedir. İşin toplumumuz açısından en üzücü yanı ise çalışanların büyük bir bölümünün önlenebilir kazalar nedeniyle yaşamlarını yitirmesidir.

2.3.2.Meslek Hastalığı

Dünyanın küreselleşmesi ile ülkelerinde yüksek maliyetli insan gücü kullanan, hammadde ve ara madde giderleri artış gösteren firmaların maliyetlerini aşağılara çekebilmek için sınır ötesi ülkelerde üretim faaliyetleri göstermeye başlamıştır. Bu durumdan henüz gelişmesini yeterince tamamlayamamış, ekonomisi nispeten zayıf olan ülkeler fayda yada zarar görmektedir. Örneğin; sanayileşme devrimini tümüyle tamamlamayan Türkiye'ye dışarıdan gelen bu yatırımlar

ekonomimize önemli bir fayda sağlar iken bu sürece katılan her yeni madde çalışanlar için yeni risk nedenleri ortaya çıkarmakta ve beraberinde bilinen yada bilinmeyen pek çok meslek hastalığına sebep olmaktadır.

Meslek hastalığı, işgörenin çalıştığı işyerinin sahipleri ya da yöneticileri tarafından verilen emir ve direktifleri yerine getirdiği esnada işin sahip olduğu niteliğe veya yürütme koşullarına uygun olarak tekrarlanan, harici sayılabilecek bir sebepten ötürü oluşan fiziki veya psikolojik rahatsızlıklar olarak tanımlanabilir (Gerek, 2006; 35). Meslek hastalıkları her yıl önemli bir oranda işçinin hayatını etkilemektedir. Bazı meslek hastalıklarının tedavisi mümkün olmakla birlikte bazılarının sonucunda işçiler iş göremez duruma gelmektedir. Meslek hastalıkları ile ilgili en önemli sıkıntı, kayıt altına alınmış meslek hastalıkları sayısı ile gerçekte oluşan meslek hastalıkları sayısı arasında ciddi farklılıklar olmasıdır. Bu farklılıkların temel nedeni meslek hastalıklarının tespitinde yaşanan sıkıntılardır. Dolayısıyla meslek hastalıklarının tespitinin detaylandırılması önemlidir. Meslek hastalığı sonucunda çalışan sağlığının olumsuz etkilenmesi ve bozulması söz konusu olacağından ilerleyen süreçte tazminat talebi hakkı doğurabilecek bir durum olduğu için yasalarla tanımlanmış bir kavramdır.

Ülkemizde konuyu düzenleyen 5510 sayılı kanunun 14. Maddesi meslek hastalığını, “işin niteliği gereği tekrarlanan sebepler ile ya da işin yapılma şartları sebebiyle işçide oluşan kısmi ya da sürekli hastalık, sakatlık ya da psikolojik rahatsızlık” olarak tanımlamıştır (sgk.gov.tr).

İş kazalarına ve meslek hastalığına neden olan temel etken, her iki durumda da insan vücudunun dışındadır. Meslek hastalıklarını iş kazalarından ayıran bazı hususlar mevcuttur. Bunlar; meslek hastalıklarında hastalık etkeninin devamlı olması, hastalığın ilerleyici oluşu ve başlangıç tarihinin net olarak bilinmemesi olarak sıralanabilir (Bilir ve Yıldız 2014, Eroğlu, 2015; 36). Bu hastalıklar belirli bir meslekteki koşulların zamanla, tekrarlayıcı ve devamlı etkileri sonucu görülebilen rahatsızlıklar olup çalışanın yaptığı iş ile hastalık arasında nedensellik ilişkisi bulunmaktadır.

Çalışanın hastalığı ile yaptığı iş arasında neden sonuç ilişkisi kurulamaz ise, bu tür hastalıklar “iş ile alakalı hastalık” olarak nitelendirilebilir. İş ile alakalı hastalık olgusu, mesleğe özgü olmaktan ziyade oluşmasında çalışma şartları ve ortamının önemli rolü bulunmaktadır. Örnek vermek gerekirse, hipertansiyon hastalığının tüm insanlarda görülebilmesi muhtemeldir. Yine de kişide görülen hipertansiyon hastalığı o kişinin çalıştığı işten kaynaklanıyor ise iş ile alakalı hastalık tanımının içine girmesi gerekmektedir (Pala, 2006; 56).

Türkiye’de meslek hastalıkları listesi “Sosyal Sigorta Kanunu Sağlık İşlemleri Tüzüğünde” yer almaktadır. Meslek hastalıkları listesi, hastalıklar ve belirtileri, yükümlülük süresi, hastalık tehlikesi olan başlıca işler olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. İlgili mevzuatta meslek hastalıkları ile ilgili sınıflandırmalar etkene göre yapılan sınıflandırma ve organa göre sınıflandırmanın kombinasyonu olacak şekilde beş ana grupta toplanmıştır (Akarsu, Ayan, Çakmak vd., 2013; 14)

Meslek hastalıkları şu şekildedir sınıflandırılmaktadır (Akarsu, Ayan, Çakmak vd, 2013; 14) :

A Grubu-Kimyasal Maddelere Bağlı Gelişen Meslek Hastalıkları

Bu grupta yer alan 67 hastalık, 25 farklı kimyasal etkenlerden kaynaklanmaktadır.

B Grubu-Mesleki Deri Hastalıkları

Bu grup, cilt kanseri ve kanser dışı cilt hastalıkları şeklinde 2 hastalıktan oluşmaktadır.

C Grubu-Pnömokonyozlar ve Diğer Mesleki Solunum Sistemi Hastalıkları

Bu grupta ise 9 farklı hastalık bulunmakta olup, bu hastalıklar 6 çeşit etkenden kaynaklanmaktadır.

D Grubu-Mesleki Bulaşıcı Hastalıklar

Bu grupta 30 farklı hastalık bulunmakta olup, bu hastalıklar 4 çeşit etkenden kaynaklanmaktadır.

E Grubu-Fiziki Etkenlerle Olan Meslek Hastalıkları

Bu grupta 12 farklı hastalık bulunmakta olup, bu hastalıklar 7 çeşit fiziksel etkenden kaynaklanmaktadır.

2.3.3.Meslek Hastalıklarının Önlenmesi ve Nedenleri

Meslek hastalıkları aslında tamamen önlenebilir hastalıklar olup birçok etmenin neden olduğu tek bir nedene bağlı olmayan durumlardır. Bunlar arasında beslenme, bireysel duyarlılık, kullanılan ilaçlar, sigara ve alkol alışkanlığı, şişmanlık gibi durumlar örnek gösterilebilir. Meslek hastalıklarının ailevi, sosyal ve toplumsal bakımdan sonuçları da mevcuttur (Berk, Önal, Güven, 2011).

Çelikdin'e (1999: 17) göre, meslek hastalıkları ve iş kazalarına sebebiyet veren etkenler şu şekildedir:

- Kimyasal Etkenler: Katı, sıvı, gaz, toz ve buharlar
- Fiziksel Etkenler: Gürültü,
- Biyolojik Etkenler: Bakteri, virüs, parazit ve mantarlar
- Ergonomik Etkenler: İşçi ile işin yapıldığı makine arasındaki uyumsuzluk, makinelerin çalışma düzeni ile arasındaki uyumsuzluk, işyeri tasarım aksaklıkları
- Psikolojik Etkenler: Yapılan işin monoton bir şekilde devam etmesi, çalışana yapabileceğinin üzerinde iş verilmesi sonucunda görülengerginlik, gereğinden fazla çalışanın işini süratli yapmasının istenmesi
- Psikososyal Etkenler: Bireylerin kişisel çevresiyle varolan ilişkileri sonucunda oluşan etkenlerdir.

İşyerlerinde meslek hastalıklarında etkili olabilecek birtakım nedenleri tamamıyla ortadan kaldıramayız fakat bu hastalıkların ortaya çıkmasına engel olmak ve insan sağlığına zararlı olabilecek etkilerini kabul edilebilir seviyelere çekebilmek amacıyla iş yerlerinde alınabilecek koruma tedbirleri ile hastalık oranını minimum seviyelere indirebiliriz.

Meslek hastalıklarını iş ortamından uzaklaştırmak için genel olarak başvurulacak önlemler şunlardır:

- i. İşyeri çalışma çevresine ait koruma önlemleri

ii. İşçiye ait koruma önlemleri

iii. Tıbbi koruma yöntemleri (Okan, 1991; 66).

İşyeri ortamında meslek hastalığına neden olan etkenin çalışma ortamından uzaklaştırılması veya iş yeri ortamında kontrol altına alınması ve çalışanlarla etkileşiminin kesilmesiyle meslek hastalıklarında tam olarak korunma sağlanabilir (Bilir, 2011; 147- 152). Kaynakta kontrol yaklaşımının temeli, çalışma ortamında oluşabilecek risklere karşı riskin kaynağında gerekli olan tedbirleri almaktır. Çalışma ortamındaki riskleri kaynaklarında kontrol edebilmek için uygulanan yöntemler, kapatma ve ayırma ile havalandırmadır.

Meslek hastalıklarının önlenmesinde kullanılan kişisel koruyucu donanımlar, çalışanları meslek hastalığı ve iş kazalarına karşı korumak ve çalışmayı daha ergonomik hale getirmek amacıyla kullanılan malzemelerdir. Bu amaçla geliştirilen pek çok kişisel koruyucu donanım mevcuttur. Kaynağında engellenemeyen risk ve tehlikelerin yol açacağı hastalık kaynaklarının engellenmesi için çalışanlara kişisel koruyucuların kullanılması sağlanmalıdır.

Tıbbi yaklaşımlar, meslek hastalıklarını önleme hususunda önemli bir yer teşkil etmektedir. Tıbbi koruma yöntemleri ile çalışanlara işe giriş ve periyodik tıbbi kontroller uygulanmaktadır. Ancak, kimi zaman alınan tüm önlemlere ve işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının gereklerinin etkin bir şekilde yerine getirilmesine rağmen, meslek hastalıkları kaçınılmaz olmaktadır. İşte bu noktada tıbbi yaklaşımların önemi daha da artmaktadır. Tıbbi yaklaşımlar sayesinde, meslek hastalıklarının erken teşhisi sağlanmakta ve tedavi şansı yükselmektedir. Tıbbi yaklaşımların başında kişilerin uygun işe yerleştirilmesi, işe başlamadan önce yapılacak değerlendirme sonucunda kişilerin, özellikleri bakımından risk yaratabilecek işlere yerleşmesinin önüne geçilebilmesi gereklidir (Bilir, 2011; 147-152).

4857 Sayılı İş Kanunu'na göre, her çalışan işe başlamadan önce işe giriş muayenesi olmakla yükümlüdür. İşe giriş muayeneleri, işçinin çalışması hedeflenen iş kolunda, işin risklerine özel sağlık durumunun tespiti çalışmasıdır. İşçi

Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu'nun 15' inci maddesinde, sağlık muayeneleri ile ilgili düzenlemeler hüküm altına alınmıştır.

İşverenin, çalışanların meslek hastalıklarından korunması için gerekli tedbirleri alması her zaman yeterli olmamaktadır. Bu noktada, işverenin çalışanlarının bilinç düzeylerini arttıracak eğitimler düzenlemesi gereklidir. İşveren, bütün çalışanlarını, herhangi bir ayırım gözetmeksizin, iş yerindeki sağlık tehlikeleri hakkında bilinçlendirmelidir. Bu tehlikelerin yol açabileceği hastalıkları anlatmalı ve bu hastalıkların ne tip belirtileri olduğu konusunda çalışanlarını eğitmelidir.

Çalışanlar, çalışma ortamlarında karşılaşılabilecekleri sıkıntılar ve riskler ile ilgili yeterli bilgi sahibi olursa, kendilerini bu mevcut risklerden korumak için gerekli önlemleri de alacaklardır. Bu önlemler arasında, koruyucu donanımları gerektiği gibi kullanmak, periyodik sağlık muayenelerini geciktirmeden yapmak sayılabilir.

2.3.4. İş Kazasının Nedenleri

İş kazalarının oluş nedenlerine ilişkin yapılan çalışmalar bu durumun beklenmedik zamanlarda ortaya çıkabileceğini, herhangi bir sebebe bağlı olmadan tesadüf eseri meydana gelmeyeceğini belirlemiştir. İnsanlar hayatlarını devam ettirdikleri çevrenin yanı sıra çalıştığı yerde ve yapmakta olduğu iş için kullandığı malzeme, araç, gereç ile direkt temas halinde bulunmaktadır. Elbette, bu zorunlu birliktelik içerisinde istenmeyen durumların ortaya çıkmasının nedenleri olarak üretim için kullanılan teknoloji, üretim yaparken kullanılan gereçler, çevrede oluşabilecek faktörler yanında sosyolojik, psikolojik, fizyolojik pek çok neden rol oynayabilir (Altundaş, 2011; 40). Endüstrileşme ile birlikte tüm ülkelerde iş kazalarına verilen önemin hızla ilerlediği tarihte yaşanan tecrübeler sayesinde de görülebilen bir gerçekliktir. İşçi sağlığının hak ettiği değerin verilmemesi halinde meslek hastalıklarının, iş güvenliğinin hak ettiği değerin verilmediği durumlarda ise iş kazalarının birden fazla faktörle ilişkili olarak toplumun tümünün karşısına çıkan bir gerçektir. Bu husus ile ilgili geçmişteki araştırmalar incelendiğinde ise ülkelere ait gelişmişlik seviyeleri ile iş kazalarının önüne geçilmesi arasında doğru orantılı bir ilişkinin varlığının ispat edildiği görülebilmektedir (Taşkın, 1991; 7).

Geçmişte yapılmış ve iş kazalarının önlenilme yollarını bulabilmek için gerçekleştirilmiş pek çok araştırmaya rastlanabilmektedir. Bu araştırmalarda ortaya çıkan iş kazalarının gerçekleşme sebepleri pek çok açıdan farklılık gösterebilmektedir. Söz konusu nedenlerin arasında ülkelere ait endüstrileşme politikaları, kazalara ilişkin istatistiklerin yetersiz oluşu, niteliksiz personel çalıştırılması, yetersiz denetim, bilinçli şekilde iş güvenliği politikalarının oluşturulmaması, vs. anılabilir (Camkurt, 2013: 71).

Demirbilek'e (2005) göre bir iş kazasının nedenleri aşağıdaki gibi sınıflandırılarak incelenebilir (Demirbilek, 2005; 47):

-Doğrudan Nedenler: Enerji ve/veya tehlikeli materyallerin planlanmamış şekilde ortaya çıkışı: Kazayı önlemek, genellikle ekipmanın yada tesisin yeniden dizaynı ve enerjisinin ortaya çıkmasına ya da tehlikeli materyallerle temasa karşı kişisel koruma sağlamak ile mümkündür. Enerji kaynakları olarak mekaniksel, elektriksel, termik, kimyasal ve radyasyon kaynakları, tehlikeli materyaller ise sıkıştırılmış gazlar, korozyif materyal, yanıcı materyal, zehir, toz örnek olarak verilebilir.

- Dolaylı Nedenler: Güvenli olmayan davranışlar, güvenli olmayan koşullar:

Dolaylı nedenler bir yandan yaralanma, mal-mülk zararı veya ekipman arızasına diğer yandan enerji veya tehlikeli materyallerin ortaya çıkmasına yol açabilmektedir.

-Temel Nedenler: Yönetimin güvenlik politikaları ve kararları ile bireysel faktörlerdir.

İş kazalarının oluşmasına neden olan etkenler farklı şekilde sınıflandırılmaya tabi tutulsa bile temelde iki etkene indirgenebilir. Bunlar işyerindeki güvenli olmayan davranışlar (güvensiz davranışlar), güvenli olmayan koşullar (güvensiz durumlar) dır (Yılmaz, 2009).

2.3.4.1. Güvenli Olmayan Davranışlar (Güvensiz Davranışlar)

İş kazalarının nedenleri incelendiği zaman %80 gibi büyük bir orandaki kişisel faktörlerden kaynaklandığı görülmüştür. Kişilerin kendi yapılarından kaynaklanan

risk almayı sevmeve bunun neticesinde beklenmeyen tutumlar içerisinde girme gibi belirli bazı davranış eğilimleri güvensiz davranışlarla sonuçlanabilir (Sabuncuoğlu, 2000; 265). İşgörenlere ait eğitim düzeyi, tecrübe seviyesi ve psikolojileri güvensiz davranışlar üzerinde ciddi etkiye sahiptir. Güvenli olmayan davranışlara örnek olarak ise, eğitim seviyeleri, fizyolojik ve psikolojik altyapıları önemsenmeksizin işgörenlere iş vermek, iş güvenliğine ilişkin önlemler hakkında yeterli bilgiye sahip olmamak ya da önemsememek, önleyici güvenlik maddelerinin kullanılmaması, teçhizat bakımı sırasında makinelerin çalışır vaziyette olması, çalışma ortamındaki sakalaşmalar sayılabilir (Dizdar,2001; 27).

Her insan belirli birbedensel ve zihinsel güce sahiptir. Çalışanların görev dağılımı yapılır iken bu duruma uygun görev düzenleme yoluna gidilmemesi, çalışanın kapasitesinin üzerinde ve oldukça hızlı bir tempoda çalıştırılması neticesinde işgören ile iş yapılan aletlerin uyumunun bozulması güvenli olmayan davranışlar ortaya çıkarmaktadır (Yılmaz, 2009). Araştırmalar, meydana gelen kazaların çok önemli bir kısmının önlenemez olduğunu göstermiştir. Bu çalışmaların sonucuna göre, kazaların nedeni aşağıdaki beş davranış grubu altında toplanabilir, bir kazanın nedeni bu gruplardan birden fazlası ile ilişkili olabilir (Esin, 2010)

a. Çalışanın iş yaptığı sırada zihninin dağılması

b. Çalışanın yeterli eğitim ve deneyimden yoksun olması, ortaya çıkabilecek önemli durumun yeterince değerlendirilememesi gibi istem dışında yapılmış hatalı davranışlar,

c.Daha fazla üretim yapılabilme adına yapılan işte kolayca kaçılır, bu durumda işveren veya iş gören sorumlu olabilir,

d. Çalışanların yapılan işte yada çalışma koşullarında uyulması gerekenkurallara uymaması,

e. İşyeri ortamında düzensizlik, makinaların bakımının yapılmaması, sistemin veya aygıtların yetmezliği gibi ortamsal etmenler (Esin, 2010) .

2.3.4.2. Güvenli Olmayan Koşullar (güvensiz durumlar)

Güvenli olmayan koşullar iş kazalarının birinci dereceden genel

nedenlerini oluşturan temel etkenlerden diğeridir. Çalışma yerlerinde iş güvenliğini bozan ve tehlikeye neden olabilecek koşullar genel olarak çevre, makine ve malzemedeki kaynaklardır. En sık karşılaşılan emniyetsiz durumlar arasında üretim esnasında kullanılan teknolojinin ve teçhizatın yetersizliği, iş düzensizliği, bakımların ve kontrollerin aksatılması, denetimlerin düzenli yapılmaması, hatalı depolama ve sevkiyat sayılabilmektedir. Yeterli koruyuculuk özelliklerine sahip olmayan makineler ile bunların kurulum ve dizilim aksaklıkları, yapılan işin ve kullanılan ürünlerin yapısına göre seçilmemiş üretim tesisleri ve sistemleri, yetersiz ışıklandırma, düzensiz sıcaklık, gürültü koşulları gibi hususlar da güvensiz durumlar olarak sayılabilir (Dizdar, 2001; 27) .

Tablo: 2.1. İş Kazalarının Nedenleri

İŞ KAZALARININ NEDENLERİ	
<p>GÜVENSİZ DAVRANIŞLAR</p> <ul style="list-style-type: none"> - İşi Bilinçsiz Yapmak, - Dalgınlık ve Dikkatsizlik - Makina Koruyucularını Çıkarmak - Tehlikeli Hızla Çalışmak - Görevi Dışında İş Yapmak - İş Disipline Uymamak - İşe Uygun Makina Kullanmamak - Yetkisiz ve İzinsiz Olarak Tehlikeli Bölgede Bulunmak - Kişisel Koruyucuları Kullanmamak - Tehlikeli Hızda Araç Kullanmak 	<p>GÜVENSİZ DURUMLAR</p> <ul style="list-style-type: none"> - Güvensiz Çalışma Yöntemi - Güvensiz ve Sağlıksız Çevre Koşulları - Topraklanmamış Elektrik Makinaları - İşe Uygun Olmayan El Aletleri - Kontrol ve Testleri Yapılmamış <ul style="list-style-type: none"> - Basınçlı Kaplar - Tehlikeli Yükseklikte İstifleme <ul style="list-style-type: none"> - Kapatılmamış Boşluklar - İşyeri Düzensizliği - Koruyucusuz Makina, Tezgahlar - Parlayıcı Patlayıcı Maddeler

Kaynak: İş Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu, Nisan, 2012

Kaza nedenlerine geniş bir perspektiften bakıldığında, hemen her kazada mutlaka insana bağlı bir hatanın var olduğu görülmektedir. İnsan hatası kavramı denilince bunun içerisine operatörden kaynaklanan hataları ya da yaralanan çalışanların hataları da dahil edilebilir. Fabrikanın yapım aşamasında projesinin çizilmesinden sorumlu mimarından hangi makinelerin alınacağına karar veren ve bu makinaları kuran mühendise; bakım ve onarım işlerini yapan çalışandan işletmeciye ve hatta fabrikanın hekimine kadar pek çok kişinin yer aldığı bir grup insanın hatası burada söz konusu olabilecektir. Konuya kapsamlı bir şekilde bakıldığında bazı

araştırmacılar şu şekilde bir açıklamada bulunmuştur: "Bütün kazaların arkasındaki temel sebep insandır" (Petersen, 1984; Sanders 1983; Kurt ve diğerleri 1997).

Araştırma konumuzu oluşturan inşaat sektöru çalışma alanı bakımından diğer sektörlere farklılık göstermekte olup iş kazalarının fazlaca yaşandığı bir sektördür. Bunun en önemli sebeplerinden bir tanesi de sektörün kendine özgü mevcut çalışma koşullarının olmasıdır. Her projenin bir diğer projeden farklı olması, inşaatın yapımı sırasında geniş bir alana yayılması, dağınık olması ve çalışma koşullarının çeşitliliğinden dolayı farklı farklı riskli durumlara karşılaşılması gibi nedenlerle iş kazası sayısında artış yaşanmaktadır. İnşaat yapılan alanın tehlikeli bir çalışma ortamının olması, bu ortamda çalışacak kişilerin gerekli olan tecrübelerinin yanında fiziksel zorluklara dayanıklı olmalarını da gerekli kılmaktadır. İnşaat projeleri çok fazla işçinin bir arada çalışmasını gerektirmekte ve bu işçiler genelde geçici olmakta yada sık değişmektedir. Bu yüzden işçilerin işe giriş ıkışları fazladır bu durum işçilerin eğitimi güçlendirmekte ve sürekli eğitimi önlemektedir. Ayrıca alışanların büyük çoğunluğunun eğitim düzeyi oldukça düşüktür. Hatta bazen temel eğitim düzeyine bile sahip olmayan işçiler vardır. İşçilerin günlük çalışma mesaisi genellikle düzensiz ve uzundur. Yine genellikle rastlanılan hususlardan birisi olarak teknik personelin iş sağlığı ve güvenliği açısından yeterince bilgi sahibi olacağı eğitimi almaması gösterilebilir. Her ne kadar yapı ile ilgili işlerde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hususlar bulursa da pratikte ciddi hatalar ve aksamalar yaşanmaktadır. (<http://www.politeknik.gazi.edu.tr/index.php/PLT/article/view/106/104>).

İş kazalarının sebeplerine yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde 19. ve 20. yy. başlarına kadar klasik yönetim anlayışının da etkisiyle iş kazalarını engellemek için makine düzeni ve emniyetine yani kısaca fiziksel çalışma koşullarını kontrol altına almanın kazaların büyük bir kısmını önleyebileceği düşünceğine dayanmıştır. İş güvenliği mühendisliğinin ilk temsilcisi olarak anılan H.W.Heinrich'e ait Domino Teorisi'ne göre bu görüş doğrultusunda güvensiz olarak nitelendirilen tutum ve davranışların ne denli önemli oldukları daha net gözlemlenmektedir. Heinrich'in yapmış olduğu değerlendirmelere göre iş kazalarının %80'lik bir oranının güvenli olarak nitelendirilemeyecek davranışlardan dolayı, kalan %20'sinin

ise çalışma koşullarının güvenli olmayışından dolayı olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır (Demirbilek, 2005; 53). Yani iş kazalarına ya güvenli olmayan bir davranış ya da güvenli olmayan bir koşul tek başına veya her ikisinin birlikte neden olduğu varsayılmıştır (Bütüner, 2011; 38). Domino Teorisi göre, kazalara beş farklı aşamayı kapsayan ardışık olayların neden olduğunu ileri sürülmüştür (Manuelle, 1993; Cooper 1998). Bu teorinin temel taşları şunlardır:

- Birinci Domino: Sosyal çevre ve kalıtım.

İnsanın doğa karşısındaki zayıflığı ortadan kaldırılamaz.

- İkinci Domino: Bireysel kusurlar ya da hatalar.

Her kazada insanın kusurlu bir davranışı olmaktadır. Bundan kaçınılamaz.

- Üçüncü Domino: Güvenli olmayan davranış ve/veya fiziki tehlike (mekanikya da fiziksel koşul).

Kazaların meydana gelişinde önemli rolü olan bir etmendir. İş güvenliğinin çalışma alanı ise güvensiz olarak nitelendirilebilecek tutum ve davranışların minimum indirilmesi ya da tamamen giderilmesi olarak belirtilebilir.

- Dördüncü Domino: Kaza.

- Beşinci Domino: Yaralanma/mal-mülk zararı/ucuz atlatılan kazalar.

Beş adet temel sebebin birbirleri ardına ortaya çıkması sonucu kazalar meydana gelmekte ve bu duruma “kaza zinciri” adı verilmektedir. Bu şartlar birbirini izlediğinden dolayı birisi gerçekleşmeden diğeri oluşmaz ve hepsi tamamlanmadıkça da kaza olmaz (Müngen, 1990; 5). Bu aşamalar, bireyin (kaza eğilimli birisi olma gib) bazı kalıtımsal özellikleri ve yetiştiği çevre koşulları tarafından başlatılmakta ve güvenli olmayan davranış sergilemesine veya güvenli olmayan koşullar yaratmasına neden olmaktadır (Demirbilek, 2008: 54). Birey kalıtımsal özellikleri ile çevreden etkilenerek edindiklerini birleştirerek tutumlarını meydana getirir. Daha sonra bu tutumlar bireyin davranışını, bu davranışlar ise bir araya gelerek bireyin tepkilerini oluşturmaktadır. Tüm bu sürecin güvensiz koşullara olanak sağlayacak şekilde gerçekleşmesi ise kazalara sebebiyet vermektedir (Bütüner, 2011; 39).

İş kazalarının önüne geçilmesinde özellikle, güvenlik tedbirlerinin üçüncü faktörün üzerinde durması zorunludur. Kaza zincirinde bu faktörün ortadan kaldırılması daha kolay ve önlemeye yönelik bir durumdur (Ezgin, 1995; 41). Geçmiş tecrübelerden de anlaşılacağı üzere iş kazaları genellikle düşük ihtimal tanındığından dolayı tehlikenin göz ardı edilmesinden kaynaklanmaktadır (Eroğlu,1998;27-34). Türkiye’de iş güvenliği konusunda verilen eğitimlerin başarı yüzdelilerinin düşük olmasının en önemli nedenleri arasında ise yetersiz bilgi seviyeleri, verilen teorik eğitimin pratikte karşılığının bulunmaması ve eğitimlerin süreklilik arz etmemesi gibi sebepler gösterilebilir (Aydın vd. 2010; 7).

2.3.5. Davranış Odaklı Güvenlik Yönetimi

Psikolojinin temel dallarından biri olan davranışçı teori, insan davranışlarının sebepleri ve sonuçlarının analiz edilebileceğini savunmaktadır. İş ortamlarında istenen davranış türü olan güvenli davranışlarının yaygınlaştırılması ve istenmeyen davranış türü olan güvenli olmayan davranışların engellenmesi için, yine bu davranışların tetikleyici sebepleri ve ortaya çıkan sonuçlarının birlikte analiz edilerek değerlendirilmesi gerekmektedir. Davranışsal güvenlik yönetimi en üstten en asta kadar tüm personel tarafından belli bir disiplin içerisinde uygulanması gereken bir değişim ve gelişim sürecidir. Davranışların niteliğine göre güvenli ya da güvensiz olmasına ilişkin gözlemlerin ana teması davranışların irdelenmesi, tespit edilen aksaklıklar ile ilgili iyileştirmelerin organize edilmesi ve izleme-kontrol halkasıdır. Örgüt içerisindeki en üst kademede bulunan yönetici ise bu sistemin sahibi olarak nitelendirilmektedir (<http://www.skdturkiye.org/isgdokuman.pdf>).

Davranış temelinde odaklanmış bir güvenlik yönetim anlayışında işçiler de sürece dahil olmakta, ölçülebilir neticeler elde edilmekte ve güvenli davranış kültürünün işletmede yaygınlaştırılması için yöneticiler adına önemli bir politika aracıdır. Davranış Odaklı Güvenlik Yönetimi’nin (DOGY), hareket noktası psikolojide yer alan davranışçı yaklaşımın esasları olup, çalışma ortamında riskli davranışların oranını düşürülerek çalışanlara güvenli davranış bilincinin kazandırılmasını amaçlar. Dolayısıyla burada sanki işletme dışında bir görüntü kayıt cihazı davranışları anbean kaydediyormuşçasına gözlemlemek, detaylı, kolay anlaşılır, net ve şeffaf açıklamalar ile tasvir edilmesi şeklinde özetlemek mümkündür.

Açık ve anlaşılabilir bir tanımlama, riski ortaya çıkaracak durumu herkesin net şekilde kavrayabilmesi ve güvenli alternatiflerin en iyi şekilde tanımlanması açısından önemlidir. Örneğin, 'acil çıkış kapısı veya yangın tüpü önüne erişimi engelleyecek şekilde malzeme bırakma' gibi bir ifade ile risk oluşturabilecek bir durumun herkes için net ve anlaşılır şekilde tanımlanması önemlidir. Davranışı etkileyen sonuçların neler olduğunun bilinmesi, yöneticilerin yapmayı düşündüğü planlarında bu konularda değişiklik yapabilmeleri için de önemlidir. Ayrıca, DOGY sosyal bilişsel kuramın gözlem ve geri bildirim tekniklerinden, riskli davranışların azaltılmasında yararlanır. Yöneticilerin ve diğer çalışanların gözlem sonucunda verdikleri geri bildirim, güvenli davranış alışkanlıkları kazanımında önemli bir pekiştirici rolünü üstlendiği görülmüştür (Sungur, Tiryaki, Vatansever, 2009: 54-56).

İş kazalarının önüne geçilmesi adına bireylere ait davranışların da irdelenmesi ve elde edilen sonuçlara ilişkin o bireye geri bildirimlerde bulunulması 1978'den bu yana önemi kavranan bir hadisedir. Komaki, Barwick ve Scott'a göre, böyle bir yaklaşım sayesinde % 75-80 civarı olan güvenli davranış oranı % 95-99 seviyelerine yükselebilmektedir. Guastellono'nun güvenliğe ilişkin farklı girişimlerin ne derece etkili olduğunu tespitine yönelik yaptığı çalışmaya göre;

- Mühendislik gerektiren teknik tedbirler % 29
- Yönetim ile ilgili gerçekleştirilen denetimler % 19
- Afişler ve bunların benzerleri ile gerçekleştirilen etkileme faaliyetleri % 14
- "Son anda kurtulduk" raporlamalar % 0 ve
- Davranışlarda yapılacak düzeltmeler (davranışsal güvenlik) % 59,6

etki oranlarına sahiptirler. Bu neticeyi anlamlı kılan husus, davranışsal güvenlik yaklaşımının, kendine has neticelerinin bulunmasıdır. Çünkü güvensiz davranışlar diğer olumsuzluklarla bileşerek, daha ciddi sonuçlara yol açabilirler. Şartları ortaya çıktığı zaman başlangıçta zararsız ve sorunsuz gözükken bir durum, bitakım beklenmedik olaylara sebep olabilmektedir. Bu açıdan, iş güvenliğine ilişkin programların olayların önünde olması (proaktif) çok önemlidir. Proaktif davranışın gereği olarak güvensiz davranışların izlenmesi, çetelesinin çıkartılması ve irdelenmesi, kazaların istatistiğinden çok daha anlamlıdır (Esin, 2010, Yeğin, 2015:

43). Burada amaç riskli davranışların mümkün olduğunca azaltılması, güvenli davranışların benimsetilmesidir. Türkiye’de Davranış Odaklı Güvenlik Yönetimi’ni işletmelerinde uygulamaya koyanların sayısı her geçen gün artmaktadır. Bununla birlikte, konu üzerine yapılan çalışmaların sonuçlarını gösteren araştırmalar ise henüz sınırlı sayıda yapılmıştır.

Davranış temelinde yer alan güvenlik kavramı sağlam bir güvenlik stratejisi şeklinde geliştirilmektedir. OSHA (Occupational Health Safety Administration) tarafından son yıllarda özellikle vurgulanan hususlar arasında da işgörenleri sağlık ve güvenlik alanlarına teşvik etmenin, inovatif bir güvenlik kültürünün hakim olmasının sağlanmasının ve bunun için önleyici tavırların önemi yer almaktadır. Davranış temelindeki bir güvenlik anlayışı tüm bunları içerisine almaktadır. Güvenli olmayan tutum ve davranışlar sergilenmesinin sebep olduğu risklere karşı durması için tasarlanan davranış temelindeki güvenlik yaklaşımı için ihtiyaç duyulanlar aşağıda yer almaktadır (Borbidge, 2006: 60-62, Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 13-14)

- Güvenli davranış tarzlarının ve bu davranışlara ilişkin koşulların anlaşılır ve şeffaf şekilde tanımlanmasının yapılması ve her bir birim için kontrol listelerinin hazırlanması gerekmektedir.

- İşçiler tarafından uygulanması arzu edilen güvenli davranışların organizasyon liderleri tarafından bizzat uygulanması gerekmektedir.

- Sağlık ve güvenlik konularındaki çalışmalara işgörenlerin de katılımını destekleyerek onlar için konunun ilgi çekici hale getirilmesi ve konuyu sahiplenmeleri sağlanmalıdır. Çalışanların yeterince sahiplenmesi sonucunda pozitif değişiklikler oluşacaktır.

- İşgörenlerin yüzleştiği son anda engellenen olayların raporlanması ve bu tür olayların engellenmesi çalışmalarına işçilerin de katılımı konusunda cesaretlendirilmeli ve raporlamalara engel teşkil eden işini kaybetme endişesi veya çekimsizlik gibi tutumların önüne geçilmesi gerekmektedir.

- Her gün gerçekleştirilecek gözlemler vasıtasıyla tutum ve davranışlar etkinlik ve kalite kriterleri bağlamında ölçümlere tabi tutulmalı ve kontrol çizelgeleri yardımıyla bu gözlemler kayıt altına alınmalıdır.

- Her gün gerçekleştirilecek gözlemler yoluyla belirlenen güvenli davranışlar teşvik edilmeli, bu tür uygulamalara yönelik geri bildirimler alınmalı, aksi durumlarda ise işçörenler hemen suçlanmamalı ve çalışanların eğitimlerine ağırlık vererek güvenlik algısı oluşturulmaya çalışılmalıdır.

- Uygulanan süreçlerin sonuçları hakkında çalışanlara geri bildirim yapılmalı, bu uygulamaların devamlılığısıağlanmalıdır.

- Güvenli olarak nitelendirilen davranışlar ve tutumlar hakkındaki gözlemler anlık ve sözlü olarak yapılmalıdır.

- Konuya sadece belli bir kesim yerine bütün çalışanların ilgisi ve aidiyeti yönlendirilmelidir.

Güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi kavramları iş sağlığı ve güvenliği yönetiminde gittikçe daha fazla önem kazanmaktadır. Güvenlik kültürü her bir işyeri için davranışların iskeletini oluşturan değerler ve inanışlar ile birlikte kendine has iş ifa etme şekline uygun oluşmaktadır. Güvenlik kültürü kavramı, davranış temelli güvenlik yönetimini de benzer şekilde etkilemekte ve insani değerlere vurgu yaparak “değer temelli” veya “insan özelinde” iş güvenliği şeklinde farklı adlandırmalar yer alabilmektedir.

2.3.6. İş Kazasına Karşı Alınabilecek Önlemler

Çalışanlara ait iş sağlığı ve işçi güvenliği problemlerine çözüm bulmada yasal mevzuat, denetim, eğitim gibi çok sayıda parametrenin etkisi bulunmaktadır. Uygulamaya konan tedbirlerin etkinlik dereceleri ile doğru orantılı olarak iş kazaları da azalma eğilimine geçecektir. İş kazalarının önüne geçilmesi adına hazırlanan yasal mevzuat, denetim, teknik, psikolojik ve istatistiki çalışmalar, devamlı eğitim, algı oluşturma, sigorta gibi olumlu etmenlerin de etkisiyle çalışanlar, işverenler, işçi ve işveren sendikaları, konu ile ilgili kamu otoriteleri ve kamuoyunun büyük bir çoğunluğunun da çabaları ile iş kazaları minimize edilmeye çalışılmaktadır (Erbay, 1996; 22).

İşletmeler tarafından meslek hastalıklarının ve iş kazalarının önüne geçilebilmesi için yapılması gereken çalışmalar mühendislik çalışması, ikna ve

özendirme, kişisel uyumun artırılması ve disiplin yaptırımları olmak üzere dört ana başlıkta incelenebilir (Yiğit, 2008: 47).

Mühendislik çalışması: Risklerin değerlendirilmesi esnasında gereken tüm teknik çalışmalar bu başlıkta yer almaktadır. Makina ve tezgahların koruyucu sistemlere sahip olmaması bununla birlikte makinaların kullanım amaçlarından farklı çalıştırılması, kapasitelerinin üzerinde kullanılması, bakım ve kontrollerinin zamanında yada gereğince yapılmaması işyerinde güvensiz koşulların oluşmasına sebep olmaktadır. Kullanılan makinelerle ilgili gerekli teknik önlemlerin gecikmeden alınması, makinelerin çalışanların rahat ve güvenli kullanacağı şekilde düzenlenmesi sağlanmalıdır. İş yerinin iyi bir şekilde aydınlatılması, çalışanların erken yorulmasını önleyecek ve iş kazası geçirme olasılığını azaltacaktır. İş yeri ortamının temizliği, iş yeri ortamının ısı ve nemi yine işyerinin düzenlenmesinde ve çalışanların rahat bir şekilde çalışmasında önemli faktörlerdendir (Yeğin, 2015; 22).

Gerekli önlemler hakkında yapılacak olan ikna ve özendirme çalışmalarının başlıcası işçilerin bu konuda eğitilmesidir. Güvensiz davranışları önlemek için, kişilerin sosyal durumuna ve kültürüne uygun eğitimler verilmesi önleyici bir etkidir (Uslu, 2015; 14). Özellikle iş kazalarının çok yaşandığı sektörlerde daha işe alım aşamasında seçilen personelin mesleki eğitime sahip olan, tecrübe sahibi, psikolojik ve fiziksel özellikleriyle işe uygun bir çalışanın seçilmesi ileride oluşabilecek iş kazalarının önlenmesinde oldukça önemli bir adım olacaktır (Akpınar, 2013; 44). Bunların yanı sıra, işçilerin gerçekleştirebilecek iş kazaları ve meslek hastalıkları hakkında ihtiyaç duyulan tedbirler ve bu amaçla işçiler tarafından verilen kişisel verilerinin kullanım alanları ve muhafaza edilmesi gibi konularla ilgili bilgilendirilmeleri şarttır. İş görenler yapacakları işlerde kullanmaları gereken makineler hakkında bilgilendirilmeli çalışacakları bölümde dikkat etmeleri gereken yapılması sakıncalı hareketler ile işin nasıl doğru ve güvenli yapılma şekli kendilerine anlatılmalıdır. Kişisel hijyen, ilk yardım konularında eğitimler ile mesleki becerilerini ve deneyimlerini arttıracak eğitimler verilmelidir.

İşletmenin uygulamayı düşündüğü teşvik politikası gereğince çalışanların iş güvenliğini ilgilendiren çalışmalarda yapacakları teklif ve öneriler değerlendirilmeli, konu hakkında başarılı bulunan teklifler uygulanmalı aynı zamanda çalışanların

konu ile ilgili çalışmalara katılmaları ve öneride bulunmaları yönünde cesaretlendirilmelidir (Yiğit, 2008; 72).

Şardan'a göre (2007) iş kazalarından korunmak için alınması gereken bir diğer önlemdedir, yapılacak olan işlere daha fazla güven niteliği kazandıracak süreçlere ilişkin talimatların oluşturulmasıdır. İşlerin en güvenli şekilde nasıl yapılacağını anlatan talimat ve prosedürler, iş sağlığı ve işçi güvenliği konularını etkin şekilde ele alabilmek adına çok hayati vasıtalar olarak karşımıza çıkmaktadır. İş yeri kazası ve meslek hastalığı uyarı levhaları, ikaz ve işaret gereçlerini temin etmeleri ve bunların çalışanların sosyal ve kültürel yapısına uygun olarak ve onların algılayabileceği tarzda olması sağlamalıdır. İşyerinde risk değerlendirme çalışması tamamlandıktan sonra, alınması gereken önlemlerin neler olduğu bir plan haline getirilerek, sorumlulukların ve maliyetlerin yer aldığı yönetim programının hazırlanması mevcut işyerine fayda sağlayacaktır. Sağlık ve güvenlik ile ilgili karşılaşılan sorunların yönetilmesinde her kazanın önlenemez olduğu, çalışanların katılımlarının sağlanmasının önemli olduğu, yönetimin konu hakkındaki sorumluluğu, iş sağlığı ve güvenliğin istihdam ile beraber olduğu, çalışanların konu hakkında almış olduğu eğitim, iş sağlığı ve güvenliğinde tecrübe ve bilgi paylaşımının sağlanması gerektiği unutulmamalıdır. İş sağlığı ve işçi güvenliğinin etkin şekilde yönetilebilmesini teminen ihtiyaç duyulan araçların başında, iş sağlığı ve işçi güvenliğine ilişkin yapılacak denetimler, kazalar hakkında yerinde titizlikle incelemeler yapılması, talimat ve prosedürler, acil durum eylem planı, yönetime ilişkin faaliyet programlamaları ve süreç güvenliği gelmektedir. Altı çizilerek tekrar edilmelidir ki, iş kazalarının yenilenmemesi için geçmişte yaşanan benzer iş kazalarının detaylı bir şekilde incelenmiş olması, sebeplerinin ve sonuçlarının iyi analiz edilerek gerekli tedbirlerin zamanında alınmış olması mutlak koşuldur (Şardan, 2007; 15). Yapılan iş ile çalışan arasında uyum sağlandığı takdirde iş kazalarının da önüne geçilmiş olacaktır. İş yerinde işin yürütümü için yapılan organizasyonlar yalnız üretimle ilgili olarak kalmamakta, kazaların ve hastalıkların önlenmesine yönelik yapılmalıdır. Örneğin, bir iş yerinde yorgunluk veya yorgunluğa neden olabilecek bir organizasyon değiştirilmelidir, çalışma koşullarını ergonomi açısından inceleyerek işçilerin rahat çalışabileceği bir ortam oluşturulmalıdır.

Ergonomi, “iş yükünün ve o işi ifa ederken harcanan eforun optimum şekilde ayarlanması sayesinde hem işçi sağlığını güvence altına alan hem de üretimde verimliliği sağlayan birey – makine – çevre bileşenlerinin bir araya gelmesi amacıyla biyolojik alanda var olan bilginin anatomi, fizyoloji ve deneysel psikoloji alanlarında tatbik edilmesine” denir (ergonomi.itu.edu.tr).

Endüstriyel ergonomi ise çalışan için sağlık ve güvenliğinin yükselmesi ile yüksek moral kaynağı olurken, çalışanların performanslarının artırılması için işletme içinde yapılan düzenlemelerdir (Dizdar, 2008, Eroğlu, 2015: 92). Ergonomi, insanın sahip olduğu yeteneğine ve kapasitesine göre uygun iş ortamı düzenlediği için beraberinde sağlığın korunması ve iş kazalarının azalmasını sağlar ve iş güvenliğini artırır.

Yukarıda yer alan tanımdaki amaçlara ulaşılabilmesi için Ergonomi bilimi aşağıdaki konuların üzerinde durur (Kurt, 1998: 16):

- İnsan sağlığına zararları olan ve performans düşüklüğüne yol açan kimyasal, biyolojik ve fizyolojik koşulların belirlenmesi ve değerlendirilmesi,
- Performans azaltıcı faktörlerin irdelenmesi,
- İş ortamının insanın fiziksel ve ruhsal özelliklerine uygun olarak, yorgunluk ve yıpranma gibi olumsuz durumlardan uzak tutulmasıdır.

Çalışma hayatının çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini ortadan kaldırılmak ya da zararı azaltacak şekilde sınırlandırılmasına yönelik tüm çabalar ergonominin iş kazası ve meslek hastalıklarını önleme de önemli bir faktör olduğunu göstermektedir.

Muhtemel kazaların önlenmesi amacıyla en son başvurulması gereken uygulama ise disiplin cezaları olmalıdır. Bu disiplin cezaları güvenli olmayan hareketler yapan çalışana yaptırım uygulama anlamına gelmektedir. Ancak eğitim ve bilinç kazandırma yöntemlerinden bir sonuç alınmaz ise disiplin cezalarına başvurulmalıdır. Dolayısıyla kurumların sağlam temellere sahip bir iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturması ve çalışanlarını bu yönde eğitmesi iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesinde birincil hedef olmalıdır.

İş kazalarının önlenmesi toplumun genelini ilgilendiren, ekonomik ve sosyal yönü bulunan, insanların direkt olarak yada dolaylı bir şekilde etkilendiği bir durumdur. Meydana gelecek kazalarının önlenmesi konusunda öncelikle işletmelerin konuya bakış açıları oldukça önemlidir, alınacak tüm önlemler öncelikle maliyet değil bir yatırım olarak görülmelidir. Devlet ve ulusal ekonomi açısından iş sağlığı ve güvenliğine yapılacak yatırımlar ve önleyici uygulamalar ile ilerleyen süreçte kaza ve hastalıkların yol açtığı maliyetlerin en alt seviyelere çekilmesi mümkündür. Güvenliğe ilişkin tedbirlerin tam olarak alındığı bir çalışma ortamında elde bulunan işgücünün de veriminin yükseleceği aşikârdır. Böyle bir ortamda gerek işletmelerin, gerek personelin gerekse de huzurlu bir iş hayatının sağladığı toplumsal refah ve huzura erişilmiş olacaktır. Bu süreçten sağlanacak ilave gelir ise ülkenin kalkınma ve refah düzeyinin artırılmasında büyük rol sahibi olacaktır.

2.4. İŞ GÜVENLİĞİ PERFORMANSI

Örgütlerin güvenlik kültürü veya güvenlik iklimi yapıları, iş kazaları ve firmanın güvenlik performansı üzerinde önemli bir rol oynamaktadır (Dursun, 2012; 67).

2.4.1. Güvenlik Performansı Kavramı

İş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin temel bileşenlerinden bir tanesi de güvenlik performansının ölçümüdür. İşletmelerin iş sağlığı ve iş güvenliği amaç ve hedeflerine ulaşmalarında performans ölçümü yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla iş güvenliğine ilişkin performans değerlendirmelerinin yapılması, hangi kuruluşun ve o kuruluşta yer alan hangi alt birimin iş sağlığı ve güvenliği konusunda güvenli olarak nitelendirilebilecek davranışlar sergilediğinin bilinmesi ve aksi halde problemlere neden olan hususlara karşın gerekli tedbirlerin zamanında alınabilmesine olanak sağlamaktadır (Lingard vd. 2011: 31, Dursun, 2012: 68). Başka bir boyutu ile de iş güvenliği performansının ölçülmesinde, ölçüm yapılacak işyerinin niteliklerine, çalışanların iş güvenliği algılarına, üst yönetimin iş sağlığı ve işçi güvenliğine bakış açılarına ve değerlendirme kriterlerine göre farklı araçlar kullanılabilir.

Örgütlerin güvenlik kültürü veya güvenlik iklimi yapıları, iş kazaları ve firmanın güvenlik performansı üzerinde önemli bir rol oynamaktadır. Wu, Chen ve

Li'ye (2008:307) göre güvenlik iklimi veya kültürü, örgüt iklimi veya kültürünün bir alt boyutu olarak kabul edilebileceği gibi, benzer bir şekilde, güvenlik performansı örgüt performansının bir alt boyutu olarak da kabul edilebilir (Lingard, Wakefield ve Cashin, 2011: 31, Dursun 2012; 67). Güvenlik performansı Dursun'a (2012: 38) göre, "gözlemlenebilir güvenli davranışların bir çıktısı" olarak tanımlanmaktadır. Güvenlik performansı, özellikle meydana gelen büyük ölçekli iş kazalarında kamu ya da bağımsız araştırma otoritelerince hazırlanacak raporlarda tespit edilebildiği gibi, periyodik aralıklarla malzeme, ekipman ve teçhizat hasarları, çalışan yaralanmaları, vs. gibi örgüt dahilinde gözlemlerle de gerçekleştirilebilir (Dursun, 2012: 38).

Güvenlik performansı iki ana bileşenden oluşmaktadır. Güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı (Neal ve ark.2000'den aktaran Ocaktan, 2009: 26). Güvenlik uyumu; güvenliğin sürdürülmesine yönelik ihtiyaç duyulan çekirdek eylemlerdir. Bu davranışlar, iş süreçlerindeki standartlara bağlı kalmayı ve kişisel koruyucu ekipmanı kullanmayı içerir. Güvenlik uyumu, güvenlik uygulamaları ve kural ihlallerine bağlı kaza riskini azaltan, riskli uygulamalardan sakınma, koruyucu kıyafetleri giyme, kural ve düzenlemeleri takip gibi durumları içerir (Clarke, 2006c: 317). Güvenlik uyumu, işletme ya da düzenleyici organlar tarafından geliştirilen kural ve prosedürlere bağlılığı içerir, güvenlik süreçlerine uyum sağlayarak işi güvenli biçimde yürütmektir (Dursun, 2012: 73).

Güvenlik katılımı ise, sadece iş görenlerin fikirlerini belirtmelerinde teşvik edilmelerinin bir aracı şeklinde değildir, iş görenlerin destekleyici bir güvenlik çevresi oluşturmalarında dikkate değer düşünce ve görüşlerinin sağlanmasına destek olan davranışlar olarak tanımlanır. Güvenlik katılımı, güvenlikle ilgili konularda çalışma arkadaşlarına destek sağlama, güvenlik aktivitelerine gönüllü katılma, güvenlik toplantılarında bulunma, işyerinde güvenlik programlarının teşviki, inisiyatif alma ve işyerinde güvenliği iyileştirme yönünde çaba ortaya koyma gibi davranışları içermektedir (Neal ve Griffin, 2002: 70). Güvenlik katılımı, yalnız kişisel güvenlik bilincini değil aynı zamanda, güvenlik önerileri ve çalışma arkadaşları arasında güvenli davranışı teşvik etme eylemleri yoluyla çalışma çevresi güvenliğini arttırması beklenen bir şekilde çalışanların güvenliğe aktif katılımı ve

bağılıdır. Güvenlik katılımının kazalarla olan ilişkisi, güvenlik uyumuyla karşılaştırıldığında daha güçlüdür (Clarke, 2006c: 317, Dursun, 2012; 73) .

2.4.2.Güvenlik Performansının Ölçümü ve Risk Analizi

Performans ölçüm yöntemleri farklı kriterlere göre değişik şekillerde olabilmektedir. Bunlardan bazıları önceki yaşanmış kazaların araştırılması, işçilerin güvenli ve güvensiz davranışlarının gözlemlenmesi, ikili görüşmeler veya anketler yolu ile algı düzeylerinin belirlenmesi gibi şekillerde oluşabilir. Bu çalışmada işletmelerin güvenlik kültürünün literatürde geçen güvenlik performansı düzeyini yansıtan analiz çalışmalarından risk analizi sonucu elde edilen raporlar ile karşılaştırması yapılacaktır. Risk analizi tanım ve açıklamasını yapmadan kavramını güvenlik performansının ölçülmesinde kullanılan ve literatürde yer verilmiş diğer dört yöntem hakkında kısaca bilgi verelim (Dursun, 2012: 68):

2.4.2.1.Kaza Oranları :

Güvenlik performansının ölçümünde kullanıcılara önceden düzenlenmiş düzenli bilgi akışı sağlamaları nedeniyle kaza oranları yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu göstergelerden bazıları kaza oranları, kaza sıklık oranları veya yaralanmalar ve olaylardır. Bu performans göstergeleri sonuç veya takip edici (lagging) göstergeler olarak kabul görmektedir. Kullanılmalarının sağladığı avantajlar şunlardır (Lingard, Wakefield ve Cashin, 2011: 32, Dursun, 2012: 68):

- Nispeten kolay toplanması
- Anlaşılmasının kolay olması
- Analizler sonucu elde edilen bilgilerin karşılaştırma ve kıyaslamada bulunmaya elverişli olması
- İlk önce başlanması gereken durumların belirlenmesine olanak sağlaması

Ancak, güvenlik performans hakkında bir değerlendirmede bulunurken sadece kaza oranlarının kullanılması, bazı bakımlardan yanlışlıklar yapılmasına neden olmaktadır (Choudhry, Fang ve Mohamed, 2007: 1006; Hughes ve Ferrett, 2008: 52; Olsen, Bjerkanb ve Navestad,2009: 391, Dursun, 2012: 69). Bunlar:

- Kazalar her zaman oluşan durumlar olmadığı için kaza sıklık frekansları performans değerlendirme kriteri olarak yanıltıcı olabilir.

- Dışsal kazalara neden olan tesadüfi sebepler, işin yapılması ile doğrudan ilişkili olmadığından dolayı performansla açık şekilde ilişkilendirilemeyebilir.

- Kayıt altına alınmamış kazalar olmuş olabilmektedir. Ödül ve terfi veya disiplin cezaları gibi sonuçları olan raporlamalar, kazaların çok az sayıda raporlanmasına veya tersine çok fazla sayıda raporlanmasına sebep olabilir.

- Ölçümler kaza gerçekleşikten sonra yapıldığı için kazayı önleyici nitelikteki önlemlerin belirlenmesinde birebir örtüşmeyebilir.

- Kazalar arasında büyük veya küçük şeklinde bir kıyas yapmak oldukça zordur. Maddi zararlar sonuçlanan kazalar ile yaralanma ile sonuçlanan kazalar raporlama esnasında farklı tutulmak zorundadır.

- Tek bir ölçüm üzerinden yapılan değerlendirmeler zaman içindeki gelişimi yansıtmayacaktır.

2.4.2.2. Öncü (Leading) Performans Göstergesi (Pozitif Performans Göstergesi):

Bu yöntem ile işçilerin aldıkları güvenlik eğitimlerinin kalitesi ve örgütün kaza öncesi güvenlik performansı değerlendirilir. Dolayısıyla iş güvenliği ve çalışan sağlığı hususlarında yönetimin performansı doğrudan ölçülmüş olmaktadır. Öncü performans göstergelerinin kullanılması bazı avantajları da beraberinde getirmektedir. Öncelikle bu yöntem, örgütteki mevcut iş sağlığı ve iş güvenliğinin yönetiminin kalitesinin dolaylı olmayan yollarla ölçülmesine imkân vermektedir. Ayrıca, varolan yapı içerisindeki kusurlar veya eksiklikler olay, kaza veya yaralanmalara yol açmadan önce tespit edilmekte ve örgütün iş sağlığı ve iş güvenliği yönetim süreçlerindeki bu eksiklikleri iyileştirebilmesine imkân vermektedir. Bu metot ile halihazırda var olan eksik ve noksan kısımların iş kazalarına ve dolayısıyla fiziksel yaralanmalara sebep olacak olaylara yol açmasından önce tespitine olanak sağlamakta ve ihtiyaç duyulan iyileştirmeler bu sayede yapılabilmektedir. Bu açıdan bakıldığında ciddi bir geri bildirim vasıtası olduğu söylenebilmektedir (Lingard, vd.2011: 33'ten akt. Dursun 2011: 66). Öncü

performans göstergesinin ölçüm kriterleri de dikkate alındığında risk değerlendirmesine ilişkin çalışmaların öncü performans işaretlerine de rehberlik ettiği söylenebilmektedir.

2.4.2.3. Dolaylı Ölçüm (Güvenlik algısı ölçümü):

Yapılan bir takım mevcut araştırmalar güvenli davranışı/güvenlik performansını doğrudan ölçme yerine dolaylı ölçümlerin kullanmanın daha sağlıklı sonuçlar vereceğini ifade etmişlerdir. Örneğin, Lofquist, Greve ve Olsson (2011) havacılık sektöründe yapmış olduğu çalışmasında, doğrudan güvenlik performansı ölçeceği yerine güvenlik algısı ölçeceği kullanmışlardır.

2.4.2.4. Davranışsal Kontrol Listeleri:

Cooper ve diğerlerinin (1994) ortaya attığı bir yöntem olan davranışsal kontrol listeleri, güvenli davranışları değerlendirme amacı taşımaktadır. Bu yöntem, her birimden bir çalışanın gözlemci olarak seçilmesi ve eğitilmesi sonucunda diğer çalışanları her gün on ila yirmi dakika gözlemleme şeklinde özetlenebilir. Her bir gözlem sonucunda diğer çalışanların davranışları “güvenli” veya “güvenli değil” şeklinde işaretlenerek bir veri ortaya çıkarılır. Gözlemlenen her bir çalışana ait seçenekler değerlendirilerek analiz edilir ve güvenlik yüzdesi ortaya çıkarılır (Cooper ve Philips, 2004: 500, Dursun 2012: 70). Söz konusu güvenlik yüzdesi (n), şu formül kullanılarak belirlenmektedir (Dursun, 2012: 70):

$$n = \frac{\text{güvenli}}{\text{güvenli} + \text{güvensiz}} \times 100$$

Yani, gözlemlenen on davranışın üçünde güvenli, kalan yedisinde güvensiz davranışlar sergileyen bir çalışanın güvensiz davranış yüzdesi % 70 olarak ortaya çıkmaktadır.

Burke ve diğerleri (2002: 432–433) güvenlik performansını ve ölçümünü, geniş bir kapsamda ele almış ve genel güvenlik performansı modelini geliştirmişlerdir. Genel güvenlik performansı, bireylerin, yapmış oldukları işlerin tümünde, çalışanların, tüketicilerin, kamunun ve çevrenin sağlık ve güvenliğini teşvik edici unsurları ve davranışları olarak tanımlanmıştır. Genel güvenlik

performansı modeli güvenlik performansını dört faktör altında ele almaktadır. Burke ve diğerleri'nin (2002) 574 çalışanın katılımıyla yapmış olduğu çalışmada elde ettiği boyutlar şu şekildedir (Dursun, 2012: 70-71).

- 1- Kişisel koruyucu ekipman kullanma,
- 2- Riskleri indirgeyen çalışmasüreçlerine katılım,
- 3- Sağlık ve güvenlik bilgisi iletişimi,
- 4- İşgörenlerin hak ve yükümlülüklerini ifa etmesi.

Burke ve diğerleri (2002) bu dört faktörlü yapıyı, iş performansı, güvenlik performansı, güvenlik eğitimi ve güvenlik kültürü/iklimi literatüründen faydalanarak geliştirmiştir. Şöyle ki, çalışanların risk azaltıcı uygulamalara katılımı faktörü, güvenlik performansı literatürün de bahsedilen çalışanların güvenlik uyumu ile örtüşmektedir. Yine, güvenlik ve sağlık konusundaki iletişim ve işçilerin yükümlülüklerini getirmesi ile güvenlik iletişimi ve kaza raporlamaları da birbirlerini tamamlamaktadır. Bütün bu özelliklere sahip olan model, literatürde hali hazırda var olan diğer ölçüm araçlarıyla belli noktaları ile örtüşmekle birlikte, konuyu geniş bir çerçevede irdelemesi bakımından önemli avantajlar içermektedir.

Organizasyonlar içerisinde güvenlik performansının tespit edilmesi aşamasında ve tüm bu aşamaların akabinde asla gözden geçirilmemesi gereken diğer bir önemli husus da, elverişli koşullarda analiz edilen bu verilere ilişkin değerlendirme sonuçlarının çalışanlara pozitif veyahut negatif geri bildirimler şeklinde iletilmesi gerekliliğidir (Lingard, Wakefield ve Cashin, 2011: 31, Dursun, 2012: 71). Diğer bir ifade ile, iş güvenliği performansına ilişkin ölçümler için en elverişli metot seçilmeli, toplanan veriler analiz edilmeli ve analize dahil edilen tüm işgörelere davranışlarının iş güvenliği performansı açısından değerlendirilmesi hakkında geri bildirimlerde bulunulmalıdır. İşçilere performans ölçüm işlemleri ve veri analizleri neticesinde elde edilen sonuçlar hakkında geri bildirim yapmamak ya da sadece olumsuz neticeler elde edildiğinde bildirimlerde bulunmak işgörelerin güvenlik performans ölçümü faaliyetlerine katılım noktasında isteklerini azaltacaktır.

2.5.RİSK DEĞERLENDİRMESİ VE YÖNETİMİ

Çalışma ortamlarımızda ve biraz daha genişletilecek olursa tüm yaşam alanlarımızda tehlikeler ve bu tehlikelerden dolayı oluşan risklerle karşılaşabilmek mümkündür. Yüz yüze gelebildiğimiz bu risklerin herhangi bir zarar vermemesini sağlamak için önlemler alırız. Yine benzer biçimde çalışma alanlarında kullanılan tüm alet, teçhizat, tesis ve enerji kaynakları da işçilere zararlı olmayacak biçimde devamlı olarak güvenli bir hale getirilmeye uğraşmaktadır. Risk değerlendirmesini çalışma alanlarındaki bu güvenlik şartlarının tehlikelere ve risklere karşı durabilme yetisinin belli edildiği, yeterli görülmeyen durumlarda gereken ilave önlemlerin neler olduğunun araştırıldığı süreçler bütününe verilen ad olarak nitelemek yanlış olmayacaktır. Özetle risk değerlendirmesini risk doğurucu bir tehlike ortaya çıkmazdan evvel muhtemel tüm risklerin detaylarıyla ortaya konduğu ve bu risklerin engellenmesi adına alınması gereken önlemlerin neler olduğunun araştırıldığı bilimsel bir çalışma olarak adlandırmak mümkündür.

İş güvenliği alanında ve işçi sağlığı konusunda oluşturulan yeni yaklaşımın temelinde, çalışma ortamlarında risk değerlendirmesinin gerçekleştirilmesi, işçilerin de görüş ve önerilerine başvurulması, uzmanlardan görüş alınması, işçilerin çalışma ortamında yer alan tehlikeler hakkında bilgilendirilmesi, çalışanların eğitilmesi, korumacılık ve önlemenin öneminin algısının yaratılması yatmaktadır (Öcal, 2010: 9). Geleneksel yaklaşımda (reaktif yaklaşım), kazaların ve sistem bozukluklarının incelenmesi esas iken günümüzün modern güvenlik yaklaşımı olan proaktif yaklaşımda, sistem bozukluğundan çok, güvenlik yönetim sisteminin incelenmesi, risk değerlendirme ve güvenlik kültürü konularına odaklanır (Choudry ve ark. 2007, Ocaktan, 2009: 21).

Dejova ve diğerleri 2004'te yaptıkları çalışma ile güvenlik performansını etkileyen unsurlar olarak, güvenli iş koşulları, belirli güvenlik politikaları ve tehlike kontrolünü belirtmişlerdir (Dejova vd. 2004: 81-90'dan aktaran Tüzüner ve Özasan 2011: 143). Dolayısıyla bu görüş doğrultusunda düşünüldüğünde tüm bu hususları içeren risk analizlerinin işletmenin güvenlik performansını doğru belirlediği söylenebilir. Bu bakış açısıyla değerlendirildiğinde, güvenlik performanslarının risk analiz çalışmaları ile uyduğu görüşü öne sürülebilir (Uslu, 2014: 21). Risk analizi

yada diğerk bir ifadeyle risk değerlendirmesi kavramlarını açıklamadan önce tehlike ve risk kavramlarını açıklamakta yarar vardır. Tehlikeyi bir ortamda, zarar verebilecek her Şey (rneğin elektrik, merdiven üstünde çalışma, kimyasal maddelerle çalışma vb.) olarak tanımlayabiliriz. Herhangi bir ortamda “sakıncalı” olarak addedilecek durumların muhtemel tehlike kaynağı oldukları kabul edilir. Bu tehlikenin sadece belli bir bireyi ya da grubu etkilemesi de beklenemez, tehlike herhangi bir birey için de geçerli olabilmektedir. Bir rnek vermek gerekirse bir madende oluşabilecek bir grizu patlaması genel anlamda bir tehlikeyi işaret ederken, söz konusu patlama o madendeki çalışanlar açısından bir risktir. Yani tehlike daha çok soyut ve genel bir anlam ihtiva ederken, risk daha özel ve bireysel bir anlam içermektedir. İnsanların yaşam alanlarında bulunan çok çeşitli etmenler tehlikeye yol açabilir fakat bu etmenler belirli ihtimaller altında tehlike bir durum yaratabilmektedir.

Yine başka bir tanıma göre tehlike, “iş ortamında yer alanveya iş ortamı dışından gelmesi olası, kapsamı net Şekilde belirlenmemiŐ, maruz kalan kişilere, iş ortamına ve çevresine zararlı veya hasar yaratıcı potansiyel”olarak tanımlanmıştır (Uslu, 2014: 38).

6331 sayılı İŞ Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda riskin tanımı Şu Şekilde yapılmıştır: “Belirli bir tehlike tehdidinin neden olduğu kayıp, fiziki yaralanma veya insan için zararlı olarak nitelendirilebilecek farklı zararların ortaya çıkma olasılığıdır.” (<http://iskanunu.com/images/dokuman/diger-kanunlar/6331-sayili-is-sagligi-guvenligi-kanunu.pdf>)

Riskin tanımlaması yapılırken risk doğurucu iŐlemin gerçekleşme ihtimali ve sonuçlarının etki derecesi ile bir ya da birden çok bireyin etkilenmesinin mümkün olduğu gruplardaki risk değerlendirmesi esas alınmaktadır. Diğer bir ifade ile risk değerlendirmesi belli bir zaman dilimi içerisinde belli bir koŐulun etki alanına giren bireylerin taşıdığı risk oranının tespit edilmesidir (<http://sbu.saglik.gov.tr/Ekutuphane/kitaplar/css47.pdf>).

Risk değerlendirmesinin 6331 sayılı İŞ Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre tanımı Şöyledir: “alıŐma ortamlarında evvelden yer edinmiş veyahut işletme

dışından gelme ihtimali bulunan tehlikelerin tespit edilmesi ve bu tehlikelerin işletme için bir riske dönüşmesine neden olan etmenler ile bu risklerin sınıflandırılarak belli dereceler atanması ve öncelik derecelerine göre her bir risk için önlemler alınmasıdır.”

OHSAS 18001’de risk değerlemesine ilişkin “riskin şiddetinin öngörülerek, bu riskin makul olarak karşılanıp karşılanamayacağına dair kararın verildiği sürecin bütünü” ifadesi yer almaktadır (Uslu, 2014; 22). Gerçekte risk kavramının tanımlanmasından ziyade riskin değerlendirilmesi ve riskin yönetilmesine odaklanmak gerekir. Günümüzde bu amaçla çok sayıda çalışma yapılmış ve yöntem geliştirilmiştir. Kuruluşlarda yer alan risklerin tam anlamıyla sıfırlanması hiçbir zaman mümkün olamayacaktır. Dolayısıyla temel amaç tüm riskleri sıfır hata ile önlemek değil, zuhur eden sorunlara karşılık nasıl önlemler alınması gerektiği ve bu tedbirler doğrultusunda yapılması gerekenlerin tespiti ve uygulanması olmalıdır. Başka bir deyişle tehdit, tehlike ve riskleri tespit etmek, niteliklerini analiz ederek uygun tedbirler tasarlamak ve bu tedbirleri etkin şekilde uygulamak olarak süreç özetlenebilir.

Özdemir’e (2009: 69-70) göre risk değerlendirmesine ihtiyaç duyulan durumlar şunlardır:

- Çalışma ortamında daha önce hiç risk değerlendirmesi yapılmamışsa,
- Makine ve teçhizat parkuruna eklemeler olmuşsa,
- Üretimde yeni teknolojiler keşfedilmişse,
- İş akış düzeninde köklü değişiklikler yapılmışsa,
- Üretimde kullanılmak üzere daha önceden kullanılmayan hammadde ve/veya yarı mamul kullanılmaya başlanmışsa,
- Yürütülen faaliyet ile ilgili yeni bir yasal düzenleme ile karşılaşmışsa,
- Herhangi bir iş kazası veya meslek hastalığı vuku bulmuşsa,
- İş kazası ya da meslek hastalığına sebebiyet vermese dahi yangın, patlama, vs. gibi bir olay olmuşsa.

Çalışma ortamına yönelik risk değerlendirme çalışmaları için bütçe çalışmaları yapılmalı, ayrılan bu bütçe en etkin ve verimli şekilde kullanılarak risk değerlendirmesinin işletmeye katma değer yaratması sağlanmalı ve böylelikle iş kazası ve meslek hastalığı oluşma sıklığı düşürülmelidir (Ceylan ve Başhelvacı, 2011:25-29). Çalışma ortamında ortaya çıkabilecek tehlikeler teknik yöntemler vasıtasıyla analiz edilir. Ancak bu şekilde riskin ölçeği hakkında fikir sahibi olunabilir. Bu aşamadan sonra söz konusu riskin işçiler ve toplum tarafından algı düzeyi araştırılarak, riskin kontrol altına alınması için gerekli çalışmalar tartışılabilmektedir (Bilir, 2005) .

Risk yönetimi, organizasyonların stratejik yönetiminin temelini oluşturmakta veyürütülen aktivitelere bağlı olarak oluşan risklerin, her aktiviteden hedeflenen faydanın sağlanması için organizasyonların yönetmesi gereken süreç olarak tarif edilmektedir. Burada, yaşanan risklerin tanımlanmasına ve süreçlerinin belirlenmesine odaklanmak gerekir. Risk yönetimi, organizasyonun aktivitelerinin en uzun süre sürdürülmesini ve sürecin planlandığı şekilde gerçekleşmesini hedefleyen bir sistemdir ve tüm süreçler boyunca organizasyonu etkileyebilecek tüm faktörlerin içerdiği risk potansiyellerine göre sıralanmalıdır. Bu şekilde başarı ihtimali yükselecek, hata oluşma olasılığı ve organizasyonun başarı hedeflerine ulaşmadaki belirsizlikler ise azalacaktır. Organizasyonların stratejilerine bağlı olarak risk yönetimi, sürekli olmalı ve sürecin tamamında yer almalıdır (Milli, 2015: 43).

Risk değerlendirmesi sonucunda işveren, tehlikelerin tanınması, risklerin önceden belirlenmesi gibi önleyici çalışmalara yön vereceği bilgiye sahip olurken, çalışanlar, güvenli ortam, kaza kaynaklı kayıpların önlenmesi, verim artışı, saygınlık, acil durumlara hazır olma ve görev paylaşımı gibi birçok konuda iyileştirme sağlarlar. Proaktif yaklaşımın işletmeler için yükselen önemi ile birlikte literatüre girmiş bulunan risk değerlendirmesi kavramı, (Yılmaz,2010) modern iş sağlığı ve güvenliği (İSG) yönetiminin en temel unsurlarından biri haline gelmiştir.

2.5.1.Risk Değerlendirme Aşamaları

Avrupa'da özellikle 2008'den bu yana önemi gittikçe artmaya başlayan risk değerlendirilmesi hakkında kurumların bilgilendirilmesine çalışılmış ve bu konu

hakkında çalışmalar yapmaları için işletmeler özendirilmeye başlanmıştır. İşletmelere anlatılmak istenen veyahut anlatılması gereken ilk husus iş sağlığı ve güvenliğinin etkin şekilde yönetilmesinin risk değerlendirmesinin olmazsa olmazı olduğudur. Daha sonra izlenilmesi gereken adım ise şeffaf ve anlaşılır bir hale kavuşturulması, gerekli prosedürler konusunda işletmelerin bilgilendirilmeleri ve risk değerlendirmesinin yasal bir yükümlülük haline getirilmesidir. Türkiye’de ise risk algısı konusunda bilinçlenme seviyesi oldukça düşük olduğundan risk değerlendirmesi konusunda yapılan çalışmalar istenen düzeylere ulaşamamıştır. Risklere karşı önlemler alınamadığı için bu durum işletmeler açısından ciddi sorunlara neden olmaktadır (<http://www.is-sagligi-ve-guvenligi.com/makaleler/risk-degerlendirme/159-bes-adimda-risk-degerlendirme.html>).

30.12.2012 tarihinden bu yana risk değerlendirmesi bir yasal zorunluluk halini almıştır. İşveren kendi imkanları yapamıyorsa, dış hizmet alımı yolu ile yaptırılması gerekmektedir. Yasal zorunluluk gereği kamu kurumları da dahil olmak üzere şu an risk değerlendirmesi yapılmamış hiçbir kurumun bulunmaması gerekmektedir. Bu zorunluluğun ihlali halinde ise ciddi yaptırımlar bulunmaktadır. Örneğin çok tehlikeli sınıf içerisinde bulunan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasal işleri işletmelerinde risk değerlendirmesi yapılmaması halinde işyerinin faaliyetlerine son verilmektedir. Bunun yanı sıra risk değerlendirmesi yapmayan ve yaptırmayan işveren tek sefere mahsus 3.361,00 TL ve risk değerlendirmesi yapılmayan her ay için ise 5.041,00 TL idari para cezası ile cezalandırılmaktadır (<http://www.muhasibetr.com/yazarlarimiz/ahmetagar/045/>).

Risk değerlendirmesi hem işverence hem de işveren tarafından takımında yer alan bir kişinin görevlendirilmesi ile bu personelce gerçekleştirilebilir. Bunun yanında çalışma ortamında yer almayan alanında uzmanlaşmış kişi ya da kurumlardan da hizmet alımı yoluyla gerçekleştirilebilmektedir. Ne var ki dışarıdan hizmet alımı yoluyla risk değerlendirmesi yapılıyor olsa bile çalışma ekipleri içerisinden devamlı olarak bilgi akışının sağlanması şarttır. Risk değerlendirmede aslolan amaç riskin tespiti değil, o riske karşı önlemler oluşturulmasıdır. Dolayısıyla riskin tespiti yetersiz olacak, gerek işverenlerce gerekse çalışanlarca ciddi şekilde ele

alınan risk değerlendirmesi sayesinde bu tehlikelere ve risklere karşı konacaktır (<http://www.muhasibetr.com/yazarlarimiz/ahmetagar/045/>).

Risk yönetim sürecinin başlangıç noktası risk değerlendirmesidir. Çünkü risk değerlemesi çalışanların ve yöneticilerin, iş sağlığı ve güvenliğinin yanında verimlilikte artış sağlamak için dikkat etmesi gerekli olan önlemleri kavramalarını sağlar. Mevcut riskleri uygun bir şekilde değerlendirmez ve ele almazsak uygun bir risk yönetim süreci başlatılmaz ve tehlikeleri önlemek amacıyla önleyici uygulamalar geliştirilemez. İş sağlığı ve güvenliği yaklaşımının temel taşı risk değerlendirmesidir (Gedikli, 2011: 41). İşletmedeki tek bir kişinin yalnız başına risk değerlendirmesi yapabilme olanağı bulunmamaktadır. Risk değerlendirmesi vazife ve sorumluluğu yalnızca iş güvenliği uzmanındaymış gibi görünüyorsa dahi üst yöneticilerden, en ast çalışana kadar bilfiil risk değerlendirmesi süreçlerine katılımı şarttır.

Risk değerlendirmesi kavramı Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ) İş Güvenliği ve Sağlık Yönetim Sistemleri Kılavuzunda (UÇÖ - OSHA 2001), "işteki tehlikelerden ortaya çıkan sağlık ve güvenlik risklerini değerlendiren bir süreç" olarak tanımlanmaktadır (Devebakan, 2007: 20-21). Risk değerlendirme aşamaları aşağıdaki gibidir:

2.5.1.1. Tehlike Tanımlama:

Risk değerlendirmesinin öncelikli adımı tehlikenin tanımının doğru yapılması olacaktır. Doğru tanımlama yapılması tehlikenin var olup olmadığının da doğru şekilde tespitine olanak sağlarken, eğer tehlike varsa sonraki adımlar uygulanacak, yoksa diğer adımların uygulanması için bir sebep kalmayacaktır (Bilir,2005: 79). Tehlikeler tanımlanırken mevcut işyeri ortamı, işgörenler ve o işyerine ait olan asgari bilgiler toplanmaktadır. Örneğin işyeri bina ve eklentileri ile ilgili bilgiler, işyerinde yapılmakta olan iş ile ilgili yürütülen işlemler, üretimde kullanılan teknikler ve bunların yapılış süreçleri, iş ekipmanları, üretim için kullanılmakta olan ham maddeler, ortaya çıkan atıkların depolanması ve taşınmasıyla ilgili işlemler ile örgütün kendi içerisindeki organizasyon yapısı, görev ve yetki dağılımı, sorumluluklar. Yönetmelikte yer aldığı şekliyle tehlikenin vasfına ilişkin veri toplama esnasında üretim boyutu, yöntemi ve tekniği açısından işletmenin

muadili olabilecek işyerlerinde daha önceden oluşan iş kazaları ve meslek hastalıkları mutlaka değerlendirmeye dahil edilmelidir. Elde edilen tüm bu bilgiler birlikte harmanlanarak, yasal çerçeve dahilinde işyerindeki fiziksel, biyolojik, kimyasal, psikososyal, ergonomik ve bunlara benzer kaynaklardan yayılan tehlikeler tespit edilir ve kayıt altına alınır. Bahsi geçen belirleme işlemi esnasında aşağıda yer alan hususlar, bu hususların etkilemesi muhtemel kişi veya kitleler ve bu kişi veya kitlelerin hangi düzeyde ve ne şekilde etkilenebilecekleri göz ardı edilmeden titizlikle analiz edilir (https://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/338_risk_degerlendirmesi_ozl/pdf_338_risk_degerlendirmesi_ozl.pdf).

2.5.1.2.Riski Tamnin Etme

Önceden belirlenmiş olan tehlikeler yalın ve birleşik olarak değerlendirilerek bu tehlikelerin ne tür riskler doğuracağı, bu risklerin oluşma sıklık düzeyleri, bu risklerden kimlerin hangi şartlar altında ve ne oranda zarar görecekları ayrı ayrı tespit edilir. İşletmede halihazırda var olan kontrol önlemlerinin de bu risklere müspet veya menfi etkileri analize dahil edilmelidir. Elde edilen tüm bilgiler bir araya getirilerek, muhtemel olduğuna kanaat getirilen riskler işletme vasıflarına uygun olarak standartlara uygun olarak seçilmiş yöntemler kullanılarak analiz edilir (https://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/338_risk_degerlendirmesi_ozl/pdf_338_risk_degerlendirmesi_ozl.pdf).

2.5.1.3.Risk Değerlendirme (Kabul Edilebilirlik Değerlendirmesi)

Yukarıdaki aşamalar takip edilerek analiz edilen riskler derecelendirilir ve ihtiyaç duyulan süreçler oluşturulmaya başlanır. Derecelendirmede makul bir seviye de belirlenmelidir ki hangi risk makul seviyenin üstünde hangisi altında yer alıyor bilinebilsin. Daha sonra makul seviyenin üstündeki riskler hakkında önleyici tedbirler belirlenmeli ve süreç içerisinde alınan bu tedbirlerin riski makul seviyeye indirgeyebildiğinin test edilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla riskin makul seviyede olup olmadığına karar verme işlemi detaylı bir çalışma sonucunda ortaya çıkmaktadır (https://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/338_risk_degerlendirmesi_ozl/pdf_338_risk_degerlendirmesi_ozl.pdf).

2.5.1.4.Kontrol Önlemlerinin Tespit Edilmesi:

Değerlendirilmesi yapılmış olan risklere karşı uygulanacak olan tedbirler ve bu tedbirlerin etkileri araştırılır. Riskin oluşma olasılığının azaltılması veya yok edilmesi, risk oluşması durumunda meydana gelebilecek olan hasarın şiddetinin indirgenmesi veya riskin başka yönler kaydırılabilmesinin işletmeye olan maliyeti araştırılır. Normal şartlar altında risklerin bir veya birkaç güvenlik testi ile azaltılabilmesi mümkündür (Özkılıç, 2008; 8).

Riskin tamamen ortadan kaldırılmasına çalışılır ancak bu sağlanamıyor ise riskin makul bir seviyeye indirilmesi sağlanır. Risk kontrolü neticesinde alınacak olan tedbirlerde:

- Tehlike seviyelerine göre daha önceden analiz edilen riskler arasında en az tehlikenin olanını tercih edilmesi,
- Teknik destek gerektiren konularda riskin yayılmasını engelleyerek daha kaynağında yok edilmesi ya da kontrol altına alınması,
- İş akış metodunun ve üretim yönteminin değiştirilmesi,
- Tehlikeden etkilenebilecek olan bireylerin fiziki olarak potansiyel alandan uzaklaştırılması,
- Acil durum eylem planlamalarının tam ve doğru şekilde yapılması ve ilk yardım kapasitelerinin istenen seviyeye çıkarılması,
- Bireysel muhafaza teçhizatlarının ve kaçış noktalarının tesis edilmesi,
- İşletme içinde görev alanların eğitilerek, bu kişilere yönelik talimat ve yönlendirmeler ile acil durumlarda tehlikeden uzaklaşmaları sağlanır (Uslu, 2014; 42).

Tüm bu belirlenen tedbirlerin ve kontrol mekanizmalarının uygulama sürecine geçilmeden önce test ve tatbik edilmesi şarttır. Dolayısıyla (Akadam, 2010: 18-20):

- Bir risk yok edilirken başka bir riske sebebiyet verilmediğinden,

- Bir kısım çalışanın güvenliği temin edilirken, diğer kişilerin güvenliğinin tehlikeye girmediğinden,
- İşletme içindeki tüm süreçlerin değerlendirildiğinden ve kontrol edilmeyen hiçbir birim veya iş akışının kalmadığından,
- Tüm bu kontrol süreçlerinin işletme faaliyetlerinde aksamaya sebep olmadığından emin olunmalıdır.

2.5.1.5. İzleme ve Gözden Geçirme :

Yukarıda bahsedilen adımların sırasıyla izlenerek oluşturulduğu bir risk yönetiminde dahi bir takım risklerin ve tehlikelerin gözden kaçabildiği ya da sürekli değişen koşullardan dolayı revizyona ihtiyaç duyduğu durumlar gözlemlenebilir. Böyle durumlarda ise aşamalar ilk baştan tekrar kontrol edilmelidir.

Risk analizi süreci dahilinde, operasyonlarda görev alan çalışanlar ile, teknik sorumlular, kısım şefleri, üretim sorumlusu gibi konuyla doğrudan ilişkili çalışanlar; tespit edilen risk ve alınması gerekli olan ve/veya alınan tedbirler hakkında bilgilendirilmelidir. Uzmanlık gerektiren konularda danışmanlık hizmeti alınmalıdır. İşletmede meydana gelen ve kayıt altına alınmış kazalardaki artış ve azalışlar gözlemlenerek iş güvenliği uygulamaları hakkındaki ilerlemelerde takip edilebilmektedir.

Elektrik, kimyasal madde ve mekanik aksam kaynaklı risklerden oluşan iş kazaları hakkında mühendis bilgisi ve tecrübesi ile tedbirler alınabiliyorken, işin niteliği ile ilgili sağlık problemleri ve meslek hastalıkları ile ilgili risklerin hekim gözüyle ve terminolojisi ile çözüme kavuşturulması şarttır. Dolayısıyla, teknisyen, mühendis, üst yönetici, arıza bakım personeli, sağlık elemanları gibi tehlikelerin oluşması ve engellenmesi ile doğrudan ilgisi olan kişilerin sürece dahil edilmesi gerekmektedir (Akadam, 2010: 20).

2.6. RİSK ANALİZİ METOTLARI

Risk analiz metotlarını temel anlamda iki gruba ayırmak mümkündür:

2.6.1.Kalitatif Yöntemler:

Kalitatif risk analizinin temel aldığı husus riskin sayısal metotlar aracılığıyla irdelenmesidir. Tehdidin oluşma olasılığı, muhtemel etkisi gibi kıstaslar sayısal değerler aracılığıyla sınıflandırılır ve risk derecesi haritası oluşturulur. Bu risk haritasında sayısal değerler kullanılmazken, bunların yerine yüksek, çok yüksek sınıflandırıcı tanımlamalar kullanılmaktadır. Böylelikle sınıflandırılan risklerin oluşma ihtimali, muhtemel derecesi ve sonuçları arasında bir ilişki kurulmuş olmaktadır (https://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/338_risk_degerlendirmesi_ozl/pdf_338_risk_degerlendirmesi_ozl.pdf).

Bu yöntemde değerlendirmeyi yapan kişinin kişisel yetkinlik derecesi ve sezgi, kıyas gibi becerileri sonuçların doğruluğu açısından gayet hayatidir. Bundan dolayı kritik olarak addedilebilecek süreçlerde salt kalitatif yöntemlerin kullanılarak risk değerlendirmesi yapılması değişik hatalara yol açabilmektedir (Ceylan, Başhelvacı, 2011: 27) .

2.6.2.Kantitatif Yöntemler:

Risklerin tanımı yapılırken ve önem dereceleri belirlenirken sayısal değerlere yer verilir. Bu sayısal değerler hesaplanırken olasılık, güvenilirlik tezleri gibi kolay uygulanabilir metotlar kullanılabildiği gibi simülasyon modelleri gibi çok daha komplike metotlara da başvurulabilir (Ceylan, Başhelvacı, 2011: 27).

Risk analizi esnasında başvurulmuş metotların başlıcalarını şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Ön (ilk) risk analiz yöntemi (PHA),
- Tehlike ve uygulanabilirlik yöntemi (HAZOP),
- Hatanın çeşidi ve muhtemel etkilerinin analizi yöntemi (FMEA),
- Hata ağacı hiyerarşisi yöntemi (FTA),
- İş güvenliği analiz yöntemi (JSA),
- Matris yöntemi,
- Birden çok değişken barındıran X türü matris yöntemi,

- Fine Kinney yöntemi,
- Gerçekleşirse sonuçları nasıl olur (What if) yöntemi,
- Birincil risk analiz yöntemi (PRA),
- Check-list ile birleştirilmiş birincil risk analiz yöntemi,
- Güvenliğin denetimi yöntemi,
- Sebep sonuç değerlendirmesi yöntemi,
- Olay ağacı hiyerarşisi yöntemi (ETA),
- Tehlike analiz yöntemi ve kritik kontrol noktaları (HACCP) gibi kalitatif ve kantitatif yöntemlere başvurulmaktadır.

2.6.2.1.Fine Kinney Metodu

Yukarıda da belirtildiği gibirisklerin tanımlamasında ve hesaplanmasında pek çok metod kullanılmaktadır. Yapılan bu çalışmada kullanılan risk değerlendirme yöntemi, Fine Kinneydir. İnşaat sektöründe şantiyelerde iş müfettişleri tarafından bu metodun kullanılması iş güvenlik uzmanlarından istenmektedir.

Bu metod nitel ve nicel analiz içeren karma bir risk değerlendirme metodudur (Fine and Kinney, 1971). Risk değeri; ihtimal, frekans ve şiddet bileşenlerinin çarpımı olarak hesaplanmaktadır.

İ= İhtimal, zarar ya da hasarın gerçekleşme ihtimali (0,2-10 arası bir değer),

F=Frekans, tehlikeye maruz kalma sıklığı (0,5-10 arası bir değer),

Ş=Sonuçların şiddeti, tehlikenin gerçekleşmesi halinde insan, işyeri ve çevre üzerinde oluşturacağı zarar ya da hasarın şiddeti.

1976 yılında G.F. Kinney and A.D Wiruth tarafından kazaların önlenmesinde ve kazaları kontrol etmek için matematiksel değerlendirme anlamına gelen yöntem geliştirilmiştir. Risk; tehlikeli olayların olasılığına, tehlikenin şiddetine ve olayın sıklığına bağlı olarak değişmektedir. Başarılı bir kaza önleme programı üretimi arttırır ve işlem harcamalarını azaltır (Kinney ve Wiruth, 1976: 3).

Kinney ve Wiruth yaptıkları çalışmalar sonucunda güvenlik düsturlarını şöyle belirlemiştir (Kinney ve Wiruth, 1976:6):

- Karşılaşılan risklerden kaçınılamaz ve tehlikelerden kaynaklanan riskler tümünden ortadan kaldırılamaz.
- Dikkatli düşünce ve gayretle günlük hayatta riskler kabul edilebilir düzeye düşürülebilir.
- Sınırlı olan zaman ve gayret kaynakları, risk azaltmada en fazla yarar sağlayacak şekilde kullanılmalıdır.

Risk skoru,

- tehlikeli olayın gerçekleşme olasılığına,
- tehlikeye maruz kalma sıklığına,
- tehlikeli olayın verdiği zarara bağlı olarak hesaplanmaktadır.

Tehlikeli olayın meydana gelme olasılığı, matematiksel olasılığa bağlantılı olarak bulunabilmektedir. Aşağıdaki tablo kullanılarak olasılık değeri belirlenebilmektedir. Kinney Risk Analizi yönteminde işçinin riske ve tehlikeye maruz kalma sıklığı yer almaktadır. Böylece önlem alınması gereken risklerin belirlenmesi kolaylaşacaktır (Semerci, 2014 : 145).

Tablo: 2.2. Şiddet Değeri Tablosu

ŞİDDET DEğERİ	ŞİDDET (İnsan ve/veya çevre üzerinde yaratacağı tahmini zarar)
100	Birden fazla ölümlü kaza/Çevresel felaket
40	Öldürücü kaza/Ciddi çevresel zarar
15	Kalıcı hasar/Yaralanma, iş kaybı/Çevresel engel oluşturma, yakın çevreden şikayet
7	Önemli hasar/Yaralanma, dış ilk yardım ihtiyacı/arazi sınırları dışında çevresel zarar
3	Küçük hasar/Yaralanma, dahili ilk yardım /arazi içinde sınırlı çevresel zarar
1	Ucuz atlatma/Çevresel zarar yok

Fine, W.T. & Kinney, Mathematical Evaluation For Controlling Hazards, Journal of Safety Research, 3(4), W.D.(1971).

Şiddet: Şiddet, tehlikenin insan ve/veya çevre üzerinde yaratacağı tahmini zararıdır. Şiddet ile ilgili puanlama yapar iken zarar kısmında ölüm yer alıyorsa puanlamanın buna uygun şekilde 40 puan (tek ölüm) yada 100 puan (birden çok ölüm) olarak düzenlenmesi gerekmektedir. Şiddet değerlendirmesi sırasında herhangi bir şüpheli durum söz konusu ise, daha yüksek puan verilmelidir (http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/yayinlar/yayinlar2013/edud_22)

Tablo : 2.3. Frekans Değeri Tablosu

FREKANS DEğERİ	FREKANS (Tehlikeye zaman içinde maruz kalma tekrarı)
10	Hemen hemen sürekli(bir saatte birkaç defa)
6	Sık(günde bir veya birkaç defa)
3	Ara sıra(haftada bir veya birkaç defa)
2	Sık değil(ayda bir veya birkaç defa)
1	Seyrek(yılda birkaç defa)
0,5	Çok seyrek(yılda bir veya daha seyrek)

Frekans: Frekans, tehlikeye zaman içinde maruz kalma tekrarıdır. İşin ne kadar sıklıkla yapıldığı önemli değildir işi yapanın ne kadar sıklıkla tehlikeye maruz kaldığı önemlidir (http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/yayinlar/yayinlar2013/edud_22) . Tehlike duruma maruz kalma arttıkça risk de artmaktadır. Tehlikeye maruz kalma sıklığı frekansı tablo yardımıyla belirlenmektedir.

Tablo: 2.4. Olasılık Değeri Tablosu

OLASILIK DEğERİ	OLASILIK (Zararın geręekleşme olasılığı)
10	Beklenir, kesin
6	Yüksek, oldukça mümkün
3	Olası
1	Mümkün fakat düşük
0,5	Beklenmez fakat mümkün
0,2	Beklenmez

Olasılık: Olasılık, zararın geręekleşme olasılığıdır. İlk yapılan risk değerlendirmesinde hiçbir kontrol önlemi dikkate alınmamalıdır, bundan dolayı da olasılıklar hep en kötü olasılık olarak düşünölmelidir.

Tehlikeli olayın verdiği zararın şiddeti aşğıdaki tablo yardımıyla hesaplanmaktadır. Risk skoru, tehlikeli olay için belirlenmiş olasılık, sıklık ve şiddet değerlerinin çarpılmasıyla hesaplanır.

Risk Skoru = Olayın meydana gelme ihtimali x Tehlike maruz kalma sıklığı
x Şiddet

Tablo: 2.5. Risk Değerlendirme Sonucu

RİSK DEĞERİ	RİSK DEĞERLENDİRME SONUCU
$400 \leq R$	Tolerans Gösterilmez Risk- hemen önlem alınmalı/ veya tesis, bina, çevrenin kapatılması düşünülmesi
$200 \leq R < 400$	Esaslı Risk- kısa dönemde iyileştirilmelidir. (birkaç ay içinde)
$70 \leq R < 200$	Önemli Risk- uzun dönemde iyileştirilmelidir. (yıl içinde)
$20 \leq R < 70$	Olası Risk- gözetim altında uygulanmalıdır.
$R < 20$	Önemsiz Risk- önlem öncelikli değildir.

Fine, W.T. & Kinney, Mathematical Evaluation For Controlling Hazards, Journal of Safety Research, 3(4), W.D.(1971).

Risk değerlendirmesinde kullanılacak uygun ve doğru metodun belirlenmesinde, bu metod konusunda tecrübeli bir ekibin bulundurulması ve doğru zamanda testlerin yapılması önem arz etmektedir. Yine analizlerin yapılacağı sanayi kolunun metoda uygun olup olmadığı, elde edilen sonuçların kullanım alanları, analizin ne kadar kapsamlı olacağına önceden belirlenmesi, çalışma ortamının hangi koşulları barındırdığı gibi hususlar dikkate alınmalıdır (Andaç, 27 Kasım 2013). Başarı düzeyinde etkili olacak diğer hususlar ise risk analizinin bireysel olarak mı bir ekip çalışması olarak mı yapılacağı, ihtiyaç duyulan dokümanların sayısı, kalitatif veya kantitatif metotların hangisinin veya hangilerinin seçileceği gibi etkenlerdir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GÜVENLİK KÜLTÜRÜNÜN GÜVENLİK PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ: KONYA İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde araştırmanın modeli; evren ve örnekleme, veri toplama yöntemi, veri toplama aracı ve özellikleri, araştırma verilerinin toplanması ve analizi ile ilgili açıklamalar, bulgular yer almıştır.

3.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU

Konya ilinde inşaat sektöründe faaliyet gösteren firmaların çalışanlarının güvenlik kültürü düzeylerini belirleyerek, güvenlik kültürünün çalışanların güvenlik performansı üzerindeki etkisi ölçülmeye çalışılmıştır.

3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE HİPOTEZLERİ

Bu bölümde araştırmanın teorik kısmında incelenen kaynaklar çerçevesinde geliştirilen araştırmanın değerlendirilmesine ve bu değerlendirmeye ilişkin elde edilen sonuçların ve önerilerin ortaya konularak bazı hipotezlerin geliştirilmesine yer verilmiştir.

3.2.1. Araştırmanın Amacı

Çalışma hayatında meydana gelen iş kazaları günümüzde karşılaşılan en önemli sorun alanlarından birisini oluşturmaktadır. Güvenlik kültürü, iş kazalarının önüne geçilebilmesi için son yıllarda üzerinde önemle durulan bir kavramdır. Bu çalışmanın amacı, çalışanların güvenlik kültürü düzeylerini belirlemek ve güvenlik kültürünün çalışanların güvenlik performansı üzerindeki etkisini ölçmektir. Çalışmada güvenlik kültürü ve güvenlik performansını ölçmek için anket yöntemi kullanılmıştır.

3.2.2. Araştırmanın Hipotezleri

İstatistiksel anlamda hipotez, bir tesadüfî değişkenin dağılımıyla ilgili yapılan varsayımdır (Kurtuluş, 1989; 69) . Hipotez, ortaya çıkmış veya çıkacak belli davranışlar, olgular veya olaylar hakkında varsayım niteliğinde yapılan

açıklamalarıdır. Hipotez, araştırmacının uygulama problemindeki değişkenler arasındaki ilişkilerinden beklentilerini ifade etmektedir. Null (sıfır) hipotezleri genel olarak fark olmadığı tezi üzerine kurulmaktadır. Geleneksel olarak Null hipotezi H0 olarak sembolize edilmektedir. Her Null hipotezine karşılık mutlaka bir alternatif hipotez bulunmaktadır. Alternatif hipotez H1 olarak sembolize edilmektedir (Altunışık vd. 2001; 145) . Bu çalışmada alternatif hipotezler test edilmiştir. İstatistiksel analizler sonucunda, temel hipoteze göre “kabul” ya da “ret” edilen hipotezler alternatif hipotezlerdir. Belirtilen araştırma amaçları çerçevesinde, araştırmayla ilgili gerçekleştirilen hipotezleri şu şekilde belirtmek mümkündür ;

H1: Çalışanların güvenlik kültürü ortalama düzeyleri yüksektir.

H2: Çalışanların güvenlik performans ortalama düzeyleri yüksektir.

H3: Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performans ortalamaları çalışılan firmalara göre yüksektir.

H4: Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performans ortalamaları çalışılanların yaşlarına göre yüksektir.

H5: Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performans ortalamaları çalışanların çalışma sürelerine göre yüksektir.

H6: Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performans ortalamaları çalışanların tecrübelerine göre yüksektir.

H7: Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performans ortalamaları çalışanların eğitim durumlarına göre yüksektir.

H8: Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performans ortalamaları çalışılanların medeni durumlarına göre yüksektir.

H9: Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performans ortalamaları çalışılanların işteki konumlarına göre yüksektir.

H10: Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performans ortalamaları çalışanların çalışma hayat ı boyunca daha önce iş kazasına uğramalarına göre yüksektir.

H11: Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performans ortalamaları çalışılanların iş kazasına uğrama durumlarına göre yüksektir.

H12: Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performans ortalamaları çalışılanların iş kazasından son anda kurtulma durumlarına göre yüksektir.

H13: Çalışanların güvenlik kültürüyle ilgili görüşleri ile güvenlik performansıyla ilgili görüşleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

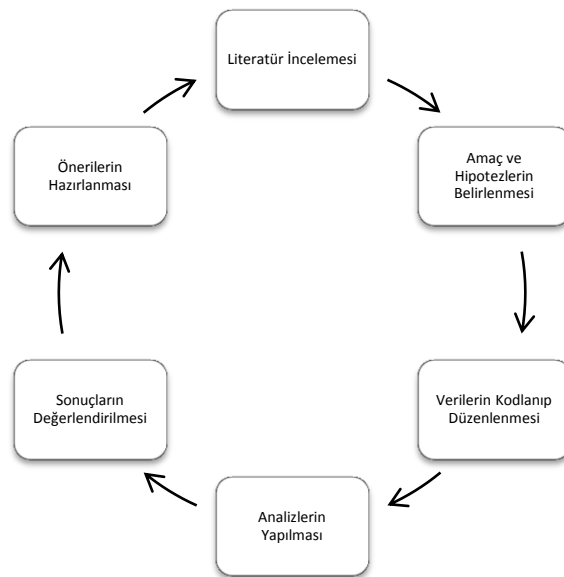
H14: Çalışanların güvenlik kültürüyle ilgili görüşleri, güvenlik performansı algılarına anlamlı olarak bağımlıdır.

H15: Çalışanların güvenlik kültürüyle ilgili görüşleriyle, araştırma yapılan firmaların risk düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.3. Araştırma Yöntemi

Çalışmada genel olarak, uygulama araştırma modeli kullanılmıştır. Uygulamalı araştırmalar, üretilen bilgilerin değerlendirilmesi, çevrenin kontrol edilmesi ve sorunların çözümünün sağlanması amacıyla yapılan araştırmalardır (Gökçe, 2001; 16). Uygulamalı araştırmaların temel özelliği; anket, görüşme, gözlem ve örnekleme gibi araçlarla ana kütlenin ilgilenilen özelliklerini ortaya koymaktır (Seyidoğlu, 1993; 25).

Araştırma yöntemi aşağıdaki Şekil 3.1. 'de gösterilmiştir.



Araştırma sonuçlarının etkin ve tutarlı olması, araştırma sürecinde izlenen yöntemle yakından ilişkilidir. Bu nedenle, araştırma yönteminin ayrıntılarıyla açıklanması, elde edilen verilerin değerlendirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Konya ilinde inşaat sektöründe faaliyet gösteren firmaların çalışanlarının güvenlik kültürü düzeylerini belirlemek ve güvenlik kültürünün çalışanların güvenlik performansı üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla yapılan bu çalışmanın araştırma yöntemi Şekil 3.1. yardımıyla izlenebilir. Araştırmanın amaçlarını gerçekleştirmek için ilk önce literatür incelemesi yapılmış ardından amaç ve hipotezler belirlenmiştir. Anket yardımıyla çalışma evreninden seçilen örneklem üzerinden gerekli veriler elde edilmiş ve veriler kodlanıp düzenlenmiştir. Araştırma deseninde düzenlenen verilerin istatistiki olarak analizleri yapılmış ve bulgular halinde tablolara dönüştürülmüş, bulgulardan elde edilen sonuçlar değerlendirilmiştir.

3.3.1. Araştırmaya Dahil Edilen Çalışanların Seçilmesi

Bir grup ortaklaşa olayın özellikleri ile ilgili bilgi toplarken (bir okulda öğrencilerin ağırlıkları veya bir fabrikada üretilen parçalar arasındaki kusurlu ve kusursuz parça sayısı gibi) grubun tamamı hakkında bilgi edinmek zor olabildiği gibi bazı durumlarda imkan dahilinde olmamaktadır (Köksal, 1998: 5). Uygun bir örnek kütle seçilir iken temsil yeteneğine sahip olan bir örnek büyüklüğü yanında, aynı zamanda maliyet, zaman ve veri analiz koşulları dikkate alınarak bir dengeye ulaşılmalıdır. Örnek kütleinin büyüklüğünün temel belirleyicisi olarak uygulanacak istatistiki analizler, evrenin büyüklüğü ve hoş görülebilecek hata payı önemlidir (Newbold, 1988: 7).

Araştırmanın kapsamı dikkate alındığında toplanacak verilerin içeriğinin genişliği, uygun bir örneklemeden verinin elde edilmesini gerektirmektedir. Buradan hareketle çalışmanın örnekleme, bakanlıkların bağlı, ilgili kuruluşlarından ihale usulüyle ihale alan yüklenicilerin anlaştıkları Konya'da faaliyet gösteren ve taşeron işçi çalıştıran A, B ve C firmalarından oluşmaktadır. A, B ve C firmaları çalışma evreninden tespit edilmeden önce güvenlik kültürü ve güvenlik performansına ilişkin gerekli eğitimleri almış ve bu eğitimleri elemanlarına yansıtmış ve onları bilinçlendirmiş evrenden hareket edildiğinden toplamda A, B ve C firmalarında

çalışma evrenine göre N=120 çalışan vardır. Bu çalışanlar arasında tesadüfi(random) örnekleme yöntemiyle n=96 kişi seçilmiştir.

Tablo 3.1.Evren ve Örneklem Dağılım Tablosu

Firmalar	Evren (N)	Örneklem (n)
A Firması	37	30
B Firması	39	31
C Firması	44	35
Genel Toplam	120	96

N: Evren birim sayısı, n: Örneklem büyüklüğü

P: Evrendeki X'in gözlenme oranı, Q (1-P): X'in gözlenmeme oranı

Z_{α} : $\alpha= 0.05, 0.01, 0.001$ için 1.96, 2.58 ve 3.28 değerleri

d= Örneklem hatası

σ = Evren standart sapması

$t_{\alpha, sd}$ = sd serbestlik dereceli t dağılımı kritik değerleridir (sd=n-1). $t_{\alpha, sd}$ kritik değerleri sd= n-1 → 5000 olduğunda Z_{α} değerlerine eşit alınabilir (Özdamar, 2003, s.116-118).

$$n = \frac{\sigma^2 \cdot Z_{\alpha}^2}{d^2} \quad n = \frac{P \cdot Q \cdot Z_{\alpha}^2}{d^2}$$

Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından hazırlanan örneklem büyüklükleri ($\alpha = 0.05$) tablosu dikkate alınarak yapılması gereken anket sayısı ± 0.05 örneklem hatası ile en az 95 olarak belirlenmiştir. Çalışma evreninden seçilen A, B ve C firmalarıyla örnekleme giren çalışanlar seçilmeden önce güvenlik kültürü ve güvenlik performansına önem veren, seminerler düzenleyen, konu ile ilgili eğitimler verilmiş olan, çalışma alanında isg uzmanı personelin görev yaptığı, çalışanlarının

güvenliğini önemseyen firmalara ağırlık verilmiştir. Bu A, B ve C firmaları örneklemine alınan personel kendi çalışma alanına ilişkin yeterli düzeyde eğitimler almışlardır. Güvenlik kültürü ve güvenlik performansı eğitimi alan personelle yapılan çalışma sonucunda 96 anket formu elde edilmiştir. Bu bağlamda elde edilen anket sayısının ana kütleyi temsil yeteneğinin olduğu görülmektedir.

3.3.2. Anket Formunda Kullanılan Ölçekler

Araştırmada güvenlik kültürü ve güvenlik performansını ölçmek amacıyla iki adet ölçek kullanılmıştır.

3.3.2.1. Güvenlik Kültürü Ölçeği

Güvenlik kültürü ile ilgili literatüre bakıldığında farklı ölçüm araçları kullanıldığı görülmektedir. Bu ölçüm araçları sektörlere göre ve ülkelere göre farklılaşmaktadır. Anket formunda yer alan soruların önemli bir çoğunluğu, literatür de önceden kullanılmış olan sorulardan oluşmaktadır. Bu sorular, kimi kaynaklardan aynen alınan, güvenilirliğini ve geçerliliğini kanıtlamış olan sorulardır. Demirbilek (2005: 162-193) tarafından tekstil sektöründe yapılan çalışmada, yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik katılımı, fiziki stres, algılama, inanç ve duygular alt boyutlarını içeren güvenlik kültürü anketi uygulanmıştır. Ocaktan (2009, 29-68) tarafından otomotiv sektöründe yapılmış olan çalışmada, Demirbilek (2005, 162-193)'in güvenlik kültürü anketini kullanılmış ve güvenlik kültürünün bütün boyutlarını (Yönetimin Bağlılığı, Güvenlik Önceliği, Güvenlik İletişimi, Güvenlik Eğitimi, Güvenlik Katılımı ve Algılama) içeren anket uygulanmıştır. Dursun (2012: 122-141) tarafından güvenlik kültürünün çalışanların güvenli davranışı üzerine etkisini ortaya koymak amacıyla imalat sanayi sektöründe otomotiv yan sanayinde çalışanlara anket yöntemi uygulanmıştır. Anket çalışmasında: yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı ve yetkinlik, çalışanların katılımı, raporlama kültürü ile güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı alt boyutlarını içeren güvenli davranış ölçekleri yer almıştır. Yine Uslu (2014; 62 – 63) tarafından metal sektöründe faaliyet gösteren firmalar üzerinde uygulanmış anket çalışmasında, yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı ve yetkinlik, çalışanların

katılımı, raporlama kültürü ile güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı alt boyutlarını içeren güvenli davranış ölçekleri yer almıştır. Güvenlik kültürünün ölçülmesinde geçerlilik ve güvenilirliğine yönelik ölçümleri gerçekleştirilen, sekiz boyuttan oluşan 41 soruluk ölçek kullanılmıştır. Güvenlik kültürü anketinde ele alınan boyutlar ise şu şekildedir :

1-Yönetimin Bağlılığı: İşletme yönetiminin çalışanların güvenliğiyle ilgili bağlılığını ifade eden bu boyutun değerlendirilmesinde Muniz, Peon ve Ordas (2007) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Toplam 8 sorudan oluşan ölçek, yöneticilerin tutumları ve yöneticilerin davranışları olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. İlk dört soru yöneticilerin iş güvenliğine ilişkin tutumlarını , diğer dört soru da işletme yönetiminin iş güvenliğine yönelik davranışlarıyla ilgili çalışanların algılarını ölçmektedir.

2-Güvenlik Önceliği: 4 sorudan oluşan ölçek Cox ve Cheyne'nin (2000) çalışmasından alınmıştır. Ölçek, örgüt açısından iş güvenliğinin taşıdığı önem düzeyinin çalışanlar tarafından nasıl algılandığını değerlendirmektedir.

3-Güvenlik İletişimi: Neal, Griffin ve Hart (2000) tarafından geliştirilen ölçek beş sorudan oluşmakta ve çalışan ve yönetim arasında güvenlikle ilgili iletişim hakkında çalışanların algılarını değerlendirmektedir.

4-Güvenlik Eğitimi: Neal, Griffin ve Hart (2000) tarafından geliştirilen ölçek dört sorudan oluşmakta ve örgüt tarafından çalışanlara sağlanan güvenlik eğitimi ile ilgili çalışanların algılarını ölçmektedir.

5-Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinlik: Lin ve diğerleri (2008) tarafından geliştirilen ölçek beş sorudan oluşmakta ve çalışanların güvenlik farkındalığı ve güvenlik sorunlarıyla başa çıkabilme yetkinliğini değerlendirmektedir.

6-Çalışanların Katılımı: Muniz, Peon ve Ordas (2007) tarafından geliştirilen ve dört sorudan oluşan ölçek, çalışanların güvenlik prosedürlerine uyma davranışları ile güvenlikle ilgili çalışma koşullarının iyileştirilmesine katılımını ölçmektedir.

7-Kadercilik: Rundmo ve Hale (1999) tarafından geliştirilen ve Havold ve Nasset (2009) çalışmasından alınan ölçek, beş sorudan oluşmakta ve çalışanların iş kazalarıyla ilgili kaderci inançlarını değerlendirmektedir.

8-Raporlama Kültürü: Havold ve Nessel (2009) tarafından geliştirilen ve altı sorudan oluşan ölçek, iş kazalarının, ramak kala olayların ve güvensiz davranışların raporlanmasını ölçmektedir. Oluşan değerlendirme sonucunda yüksek puanlar raporlama kültürü anlamında olumlu bir güvenlik kültürü yapısını göstermektedir.

Bu boyutlara ilişkin sorular “5- kesinlikle katılıyorum”, “4- katılıyorum”, “3- ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “2- katılmıyorum”, “1- kesinlikle katılmıyorum” biçimindeki değerlendirmeleri içeren 5’li Likert tipi ölçek kullanılarak katılımcılara sorulmuştur.

3.3.2.2. Güvenlik Performansı Ölçeği

Çalışanların güvenlik performansına yönelik algılamalarını ölçmek üzere Dursun (2012, 170-172) tarafından Türkçe’ye çevrilmiş güvenilirlik ve geçerliliğe yönelik analizleri bir otomotiv firmasında gerçekleştirilmiş, güvenli davranış ölçeği ile çalışanların iş kazasına maruz kalıp kalmadığını ölçen anket soruları kullanılmıştır. Yine aynı ölçek Uslu (2014; 63) tarafından metal sektöründe faaliyet gösteren firmalar üzerinde uygulanmış olan anket çalışmasında kullanılmıştır.

Ölçeğin kapsamı şu şekildedir:

1-İş Kazasına Maruz Kalma: Çalışanlara iş kazasına maruz kalıp kalmadıklarının ölçüldüğü evet hayır cevaplarından oluşan üç soru sorulmuştur.

2-Güvenli Davranış Ölçeği: Neal, Griffin ve Hart (2000) tarafından geliştirilen ölçek, çalışanların işlerini güvenli bir şekilde yürütmeleri ile ilgili güvenli davranışlarını değerlendirmektedir. Ölçek, güvenlik uyumu (3 soru) ve güvenlik katılımı (3 soru) olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Güvenlik uyumu boyutu, işin güvenli bir şekilde yürütülmesi ve güvenlik prosedürlerine bağlı kalmayı değerlendirmektedir. Güvenlik katılımı boyutu ise çalışanların kişisel güvenliğiyle doğrudan ilgili olmayan, ancak destekleyici bir güvenlik çevresi geliştirilmesine yardımcı olan davranışları değerlendirmektedir. Ölçeğin genelinde, katılımcılar cevaplarını “tamamen katılmıyorum ve tamamen katılıyorum” arası 5 kategoride vermektedir. 1 ile 5 arası puandan oluşan değerlendirme sonucunda yüksek puanlar çalışanların daha güvenli bir davranış sergilediklerini göstermektedir.

İkinci olarak ise her bir firma için objektif bir risk düzeyi belirlemek adına firmaların iş güvenliği uzmanları tarafından düzenlenen Fine Kinney metoduna göre risk analiz raporları doğrultusunda kendilerinden risklere ait ortalama puanlar istenmek suretiyle firmalara ait risk düzeyleri belirlenmiştir.

Anket formunda katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma süreleri gibi sorular sorulmuştur. Çalışma pozisyonunu belirlemek için yöneltilen soruda, yönetici pozisyonu firmada ustabaşı olarak görev yapan çalışanları ifade etmektedir. Çalışan pozisyonu ise düz işçileri ifade etmektedir.

Araştırma 2016 yılı Şubat- Mart aylarını kapsayan yaklaşık iki aylık sürede Konya ilinde inşaat sektöründe faaliyet gösteren 3 adet firmada gerçekleştirilmiştir. Anket soruları isg uzmanlarına kapalı zarflarda verilerek kendilerinden çalışanlara uygulanması istenmiştir. Zaman kısıtlılığı ve çalışma koşulları nedeniyle çalışanlara isg uzmanı tarafından kısa bir ön açıklama yapıldıktan sonra sözlü olurları alınarak anketler bırakılmış, kısa bir süre sonra da toplanmıştır. İşyerindeki zaman kısıtlılığı, çalışanların belli bir sürede bir işi bitirmek zorunda olmaları çalışanların gönüllü katılımını etkilemiştir.

İnşaat sektörü özellikle vasıfsız elemanlar için en kolay iş bulunan alanlardan biridir. İnşaatlarda “düz işçi” olarak nitelendirilen bu elemanlar sayıca fazla olup en düşük ücrete tabidir herhangi bir eğitim düzeyine sahip olma gibi bir zorunlulukları da bulunmamaktadır. Şantiyelerde en çok firma değiştirenler düz işçi diye adlandırılan vasıfsız işçilerdir. İşçilerin sık sık firma değiştirmeleri özellikle kurumsallaşamamış küçük firmaların içinde kayıtdışı iş gücünün oluşmasına yol açmaktadır. Bu nedenlerden dolayı sektörde sigortalı işçi çalıştıran firma sayısı azdır. Yine sektörde taşeronlaşma sisteminin etkin olması düşük ücret politikası ile şantiyelerdeki işçi giriş çıkış sirkülasyonunun yüksek olmasına neden olmaktadır. İşçi sirkülasyonunun yüksek olması beraberinde eğitim almadan çalışanların işe başlatılmasına sebebiyet vermektedir. Asıl yüklenici firmalar işi kendileri yapmayıp taşeronlara devretmektedir. Bu firmaların faaliyet alanlarında yüklenici firma işi taşeronla devrederken, taşeron da kendi çapında işi daha küçük ölçeklere ayırıp alt taşeronlara vermektedir. Kimi zaman aralarında yazılı bir sözleşme olmadan sistem

bu şekilde işlemektedir. İnşaat sektörü çok tehlikeli sınıfta yer alan bir faaliyet kolu olduğu için İSG uzmanları tarafından sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı sağlandığının sürekli kontrol edilmesi gerekli olan bir çalışma ortamına sahiptir. Yine çalışanların işleri ile ilgili temel eğitimleri almadan çalışamayacakları faaliyetleride içermektedir. Tüm bu faktörler göz önüne alındığında çalışılan firmaların seçiminde kayıt dışı işçi çalıştırmayan, işi taşeronlardan ziyade kendi ekibiyle yapmaya çalışan yada tek bir taşeron firma ile aralarında yasal sözleşme kuralları çerçevesinde çalışan, devletten teşvik alma şartlarını sağlamış, şantiyesinde çalışma saatleri içerisinde isg uzmanı bulunan firmalar seçilmiştir. Bu kriterler doğrultusunda seçilen firmaların iş güvenliği kültürüne önem verdikleri kabul edilmiştir.

3.3.3. Verilerin Kodlanması

Ölçek aracılığıyla toplanan veriler, SPSS 22.0, paket programına kaydedilmiş ve veriler analiz edilmiştir. Güvenlik kültürü ve performansı ölçekleri için “5- kesinlikle katılıyorum”, “4- katılıyorum”, “3- ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “2- katılmıyorum”, “1- kesinlikle katılmıyorum” biçimindeki değerlendirmeleri içeren 5’li Likert tipi ölçek kullanılarak katılımcılara sorulmuştur

3.3.4. Verilerin Analizi

Veriler analiz edilirken kullanılan yöntemler hakkında kısaca bilgi verilmiştir.

İki ilişkisiz örneklem ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için “t testi” kullanılır (Büyüköztürk, 2005 ; 39).

İkiden fazla grup karşılaştırıldığında ilişkisiz örneklemelerde tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılarak analiz edilmektedir. Anlamlı farkın bulunduğu durumlarda farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için çok karşılaştırma testlerinde (post hoc test) testi kullanılır (Büyüköztürk, 2005 ; 48).

Korelasyon katsayısı, iki değişken arasındaki ilişkinin miktarını bulup yorumlamak amacıyla kullanılır ($r=-,30$ ile $+ ,30$ düşük ilişki, $r=-+,31$ ile $+-,69$ orta ilişki, $r=+-,70$ ile $+-,1,0$ yüksek ilişki) (Büyüköztürk, 2005:32).

Regresyon analizi, aralarında ilişki olan iki ya da daha fazla değişkenden birinin bağımlı değişken, diğerlerinin bağımsız değişkenler olarak ayrımı ile aralarındaki ilişkinin bir matematiksel eşitlik ile açıklanması sürecini anlatır (Büyüköztürk, 2005; 91).

Wilcoxon işaretli-sıralar testi ya da eşleştirilmiş çiftler testi olarak bilinen teknik, ilişkili iki ölçüm setine ait puanlar arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla kullanılır (Büyüköztürk, 2005; 162).

Araştırmanın anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak alınmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular, araştırma sorularına uygun olarak tablolara dönüştürülerek yorumlanmıştır.

3.4. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu bölümde elde edilen verilerin analizi sonucundan ortaya çıkan bulgular ve yorumlar yer almaktadır. Araştırma bulgularının değerlendirilmesi bölümünde, araştırma sonuçlarından elde edilen verilerin istatistiksel analizleri tablolar yardımıyla açıklanmıştır. Sonuçların istatistiki bakımdan anlamlı olup olmadıkları ve araştırma amaçları çerçevesinde geliştirilen hipotezleri doğrulayıp doğrulamadığı değerlendirilmiştir.

3.4.1. Araştırma Katılanların Tanımlayıcı Bilgileri İle İlgili Bulgular

Anketlerin demografik verilerine ilişkin istatistikler aşağıda tablolarda yer almaktadır.

Tablo 3.2.Araştırmaya Katılanların Frekans Dağılım Tablosu

Değişkenler	Frekans (f)	Yüzde (%)
<i>Firmalar</i>		
A Firması	30	31,3
B Firması	31	32,3
C Firması	35	36,5
<i>Yaş</i>		
0-25 Yaş	31	32,3
26-35 Yaş	33	34,4
36 Yaş ve Üzeri	32	33,3
<i>Çalışma Süresi</i>		
0-2 Yıl	31	32,3
3-5 Yıl	33	34,4
6 Yıl ve Üzeri	32	33,3
<i>Tecrübe</i>		
0-2 Yıl	32	33,3
3-5 Yıl	34	35,4
6 Yıl ve Üzeri	30	31,3
<i>Cinsiyet</i>		
Erkek	96	100,0
<i>Eğitim Düzeyi</i>		
İlköğretim	61	63,5
Lise	35	36,5
<i>Medeni Durum</i>		
Evli	66	68,8
Bekar	30	31,2
<i>Pozisyonunuz</i>		
Yönetici	30	31,3
Çalışan	66	68,7
<i>Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?</i>		
Evet	65	67,7
Hayır	31	32,3
<i>Bu işyerinde daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?</i>		
Evet	57	59,4
Hayır	39	40,6
<i>Bu işyerinde daha önce hiçbir iş kazasından son anda kurtulduğunuz oldu mu?</i>		
Evet	46	47,9
Hayır	50	52,1
<i>Genel Toplam</i>	96	100(%)

3.4.2. Güvenlik Kültürü ve Güvenlik Performansına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 3.3. Yönetim Bağlılığı İle İlgili Betimsel İstatistik Tablosu

Yönetim Bağlılığı Ölçek Maddeleri (Güvenlik Kültürü)	AO	SS
Yöneticiler, güvenlik konularını görüşmek için çalışanlarla ve müdürlerle toplantılar düzenlemeyi teşvik etmektedirler.	2,39	1,12
Yöneticiler örgüt içi iletişimi, güvenlik politikasını anlamada ve uygulamada esas olarak görmektedirler.	2,28	0,94
Yöneticiler aktif ve görünür olarak güvenlik konularında öncülük etmektedirler.	2,19	1,12
Yöneticiler, düzenli olarak iş koşullarını kontrol etmek ya da çalışanlarla konuşmak için iş yerlerini ziyaret etmektedirler.	2,09	1,05
Firma yöneticileri, kalite ve verimlilik konularında olduğu kadar sağlık ve güvenlik konularında da sorumluluk almaktadırlar.	2,07	0,92
Yöneticiler, güvenlik faaliyetlerini geliştirmek ve devam ettirmek için, faaliyetlerin izlenmesini temel olarak görmektedirler.	2,03	0,85
Yöneticiler, çalışanların eğitimini güvenli bir iş yerini başarmada esas olarak görmektedirler.	1,94	0,90
Yöneticiler iş kazaları oranını azaltmada, çalışanların katılımını, bağlılığını ve iştiraklerini sağlık ve güvenlik faaliyetlerinin temeli olarak görmektedirler.	1,85	0,78

Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin betimsel istatistik aritmetik ortalama sonuçlarına bakıldığında genel olarak çalışanlar güvenlik kültürü ölçeği alt boyutu olan yönetim bağlılığına katılmadıkları görülmektedir. Standart sapmalara bakıldığında gruplar arasında farklılıkların en yoğun yaşandığı maddeler 1,12 ile “Yöneticiler, güvenlik konularını görüşmek için çalışanlarla ve müdürlerle toplantılar düzenlemeyi teşvik etmektedirler” ve “Yöneticiler aktif ve görünür olarak güvenlik konularında öncülük etmektedirler.” maddelerdir. Buradan hareketle, çalışılan firmalarda güvenlik konularında çalışanlar ve müdürler toplantı düzenlemeyi teşvik etmede grup görüşlerinde farklı düşüncelere sahiptir. Öte yandan yöneticilerin aktif ve görünür olarak güvenlik konularında öncülük etmeleri de grup farklılaşmasına neden olmaktadır. Standart sapmalar açısından en düşük değer olan 0,78 ile “ Yöneticiler iş kazaları oranını azaltmada, çalışanların katılımını, bağlılığını ve iştiraklerini sağlık ve güvenlik faaliyetlerinin temeli olarak görmektedirler. ” Maddesi irdelendiğinde çalışanların görüşlerinin birbirine yakın olduğu ve aritmetik ortalama olarak da 1,85 ‘in düşük olduğu

bulgusuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda işletme yönetiminin çalışanların güvenliğiyle ilgili bağlılığını ifade eden yönetimin bağlılığı boyutunda firmaların başarılı olmadığını sonucuna ulaşabiliriz.

Tablo 3.4. Güvenlik Önceliği İle İlgili Betimsel İstatistik Tablosu

Güvenlik Önceliği Ölçek Maddeleri (Güvenlik Kültürü)	AO	SS
Güvenlik meselelerine yüksek bir öncelik verilmediğine inanıyorum.	2,68	1,34
Güvenlik prosedürleri dikkatli bir şekilde takip edilmektedir.	2,40	1,17
Yönetim güvenliğin üretimle eş bir öneme sahip olduğunu düşünmektedir.	2,18	1,03
Yönetim, çalışanların güvenliğinin büyük bir önemi olduğunu düşünmektedir.	2,06	0,97

Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin betimsel istatistik aritmetik ortalama sonuçlarına bakıldığında genel olarak çalışanlar güvenlik kültürü ölçeği alt boyutu olan güvenlik önceliğine katılmadıkları görölmektedir. Standart sapmalara bakıldığından 1,34 ile “Güvenlik meselelerine yüksek bir öncelik verilmediğine inanıyorum.” Maddesinde gruplar arasında görüş farklılıklarının yaşandığını, çalışanların güvenlik kültürüne yüksek bir öncelik verildiğine homojen olarak değil de heterojen olarak görüş belirttiklerini söyleyebiliriz. Öte yandan 0,97 standart sapma ile “Yönetim, çalışanların güvenliğinin büyük bir önemi olduğunu düşünmektedir.” Maddesinde bütün grupların görüşlerinin birbirine yakın olduğu, hem fikir ve homojen olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda, işletme açasından iş güvenliğinin taşıdığı önem düzeyi çalışanlar tarafından olumlu olarak algılanmamıştır. Çalışanlar yönetimin güvenliğe öncelik verdiklerini düşünmemektedir.

Tablo 3.5. Güvenlik İletişimi İle İlgili Betimsel İstatistik Tablosu

Güvenlik İletişimi Ölçek Maddeleri (Güvenlik Kültürü)	AO	SS
Bu işyerinde güvenlik konuları hakkında açık bir iletişim vardır.	2,27	0,93
Çalışanların düzenli olarak işyeri sağlık ve güvenlik konuları hakkında fikri alınır.	2,26	1,11
Çalışanlar ilgilendikleri güvenlik konuları hakkında üst yönetimle müzakere edebilir (tartışabilir)	2,17	0,93
Bu işyerinde güvenlik konuları hakkında yoğun bir iletişim vardır.	2,06	0,88

Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin betimsel istatistik sonuçlarına bakıldığında genel olarak çalışanlar güvenlik kültürü ölçeği alt boyutu olan güvenlik iletişimine katılmadıkları görülmektedir. Standart sapmalara bakıldığında 1,11 ile “Çalışanların düzenli olarak işyeri sağlık ve güvenlik konuları hakkında fikri alınır.” Grup farklılaşmalarının yaşandığını söyleyebiliriz. Diğer taraftan 0,93 standart sapma ile “Çalışanlar ilgilendikleri güvenlik konuları hakkında üst yönetimle müzakere edebilir (tartışabilir)” çalışanların homojen bir görüş belirttikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda, çalışanlar ve yönetim arasında güvenlikle ilgili konuların tartışılmadığı, çalışanların güvenlik konularında önerilerini yönetime iletemediği, alınan kararlarda çalışanın fikirlerinin yönetim tarafından dikkate alınmadığı ifade edilebilir.

Tablo 3.6. Güvenlik Eğitimi İle İlgili Betimsel İstatistik Tablosu

Güvenlik Eğitimi Ölçek Maddeleri (Güvenlik Kültürü)	AO	SS
Çalışanlar işyerinde sağlık ve eğitim programlarına yeterince ulaşabilir.	2,29	1,11
Eğitim programlarında güvenlik konularına yüksek bir öncelik verilir.	2,24	1,03
Çalışanlar işyerinde sağlık ve güvenlik konularında kapsamlı eğitim alır.	2,17	1,10
İşyeri sağlık ve güvenlik eğitimi çalışanların işlerinde karşılaştıkları çeşitli durumları kapsar.	2,01	0,91

Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin betimsel istatistik sonuçlarına bakıldığında genel olarak çalışanlar güvenlik kültürü ölçeği alt boyutu olan güvenlik eğitimine katılmadıkları görülmektedir. 1,11 standart sapma ile “Çalışanlar işyerinde sağlık ve eğitim programlarına yeterince ulaşabilir.” Maddesinde çalışanların görüş farklılıkları yaşadıkları öte yandan 0,91 standart sapma ile “İşyeri sağlık ve güvenlik eğitimi çalışanların işlerinde karşılaştıkları çeşitli durumları kapsar.” Maddesinde homojen birbirine yakın görüş belirttikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda, çalışanların işyerinde aldıkları eğitimi yeterli görmediği, karşılaştıkları sorunları adıkları eğitimin tam olarak karşılamadığı, çalışanların güvenlik eğitimi anlamında olumlu bir güvenlik kültürü yapısına sahip olmadığı ifade edilebilir.

Tablo 3.7. Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinliği İle İlgili Betimsel İstatistik Tablosu

Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinlik Ölçek Maddeleri (Güvenlik Kültürü)	AO	SS
Güvenlik kurallarına her zaman uyuyorum.	2,27	0,93
Çalışırken güvenliğin en önemli şey olduğunu düşünüyorum.	2,26	1,11
İş yerimdeki güvenlik sorunlarıyla baş edebiliyorum.	2,17	1,00
İşimin gerektirdiği güvenlik kurallarını anlıyorum.	2,17	0,93
İşyerimde güvenlik konusunda sorumluluklarımın ne olduğunu biliyorum.	2,06	0,88

Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin betimsel istatistik sonuçlarına bakıldığında genel olarak çalışanlar güvenlik kültürü ölçeği alt boyutu olan güvenlik farkındalığı ve yetkinliğe katılmadıkları görülmektedir. Standart sapmalara bakıldığında birbirine yakın görüşlerin yoğun olduğu maddenin 1,11 ile “Çalışırken güvenliğin en önemli şey olduğunu düşünüyorum.” Maddesinin olduğu ve 0,88 standart sapma ile “İşyerimde güvenlik konusunda sorumluluklarımın ne olduğunu biliyorum.” maddesinde heterojen görüş belirttikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda, çalışanların güvenlik sorunlarıyla başa çıkabilme yetkinliğine sahip olmadığı bu anlamda olumlu bir güvenlik kültürü yapısı göstermediği ifade edilebilir.

Tablo 3.8. Çalışanların Katılımı İle İlgili Betimsel İstatistik Tablosu

Çalışanların Katılımı Ölçek Maddeleri (Güvenlik Kültürü)	AO	SS
Çalışanlar çalışma koşullarında noksanlıklar olduğunda yazılı önerilerde bulunuyorlar.	2,61	1,34
Çalışanlar talimatnameler ve prosedürler için yönetmeliğin hazırlanmasına katılmaktadırlar.	2,31	1,25
Çalışanlar güvenlik planının düzenlenmesine, uygulanmasına ve takip edilmesine aktif olarak katılım sağlıyorlar.	2,22	1,11
Çalışanlar güvenlik yönetmeliklerine uymaktadırlar.	2,17	1,18

Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin betimsel istatistik sonuçlarına bakıldığında genel olarak çalışanlar güvenlik kültürü ölçeği alt boyutu olan çalışanların katılımını sağlandığına katılmadıkları görülmektedir. Standart sapmalara bakıldığında 1,34 ile grup farklılaşmalarının fazla olduğu maddenin “Çalışanlar çalışma koşullarında noksanlıklar olduğunda yazılı önerilerde bulunuyorlar.” Maddesi olduğu ve grupların birbirine en yakın görüşü

belirttikleri maddenin ise 1,11 ile “Çalışanlar güvenlik planının düzenlenmesine, uygulanmasına ve takip edilmesine aktif olarak katılım sağlıyorlar.” Maddesi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda, çalışanların güvenlik prosedürlerine uyma davranışı göstermediği, iş kazası geçirmeye açık hale geldikleri, güvenlikle ilgili çalışma koşullarının iyileştirilmesi hususunda yapılan çalışmalarda sürece dahil edilmedikleri ifade edilebilir.

Tablo 3.9. Kadercilik İle İlgili Betimsel İstatistik Tablosu

Kadercilik Ölçek Maddeleri (Güvenlik Kültürü)	AO	SS
Bir kazadan kaçınmanız imkânsızdır.	2,27	0,93
Makinelerin ve teknik ekipmanların kullanımı kazaları kaçınılmaz kılar.	2,26	1,11
Kazalar kaçınılmazdır.	2,17	1,00
Kazalar aniden olur ve önlemek için yapabilecek çok az şey vardır.	2,06	0,88

Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin betimsel istatistik sonuçlarına bakıldığında genel olarak çalışanlar güvenlik kültürü ölçeği alt boyutu olan kaderciliğe katılmadıkları görülmektedir. 1,11 standart sapma ile “Makinelerin ve teknik ekipmanların kullanımı kazaları kaçınılmaz kılar.” Maddesinde görüş farklılıkları yaşandığı ve 0,88 standart sapma ile “Kazalar aniden olur ve önlemek için yapabilecek çok az şey vardır.” Maddesinde ise çalışanların birbirine yakın görüş bildirdikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda, çalışanların kazaların meydana gelmesinde iş güvenliği anlamında kaderci bir düşünceye sahip olmadığı ifade edilmiştir.

Tablo 3.10. Raporlama Kültürü İle İlgili Betimsel İstatistik Tablosu

Raporlama Kültürü Ölçek Maddeleri (Güvenlik Kültürü)	AO	SS
Çalışanlar kazaları bildirmeye istekliler.	2,50	1,22
Kazaların/olayların bildirilmesi organizasyonumuzda güvenli çalışmada önemlidir.	2,27	0,93
Çalışanlar kıl payı atlatılan kazaları (ramak kala kazaları) bildirmeye istekliler.	2,26	1,11
Biz, şirketimizde her zaman kazaları ve olayları bildiriyoruz.	2,17	0,93
Şirketin çabalarına rağmen kazaların önlenmesi kaçınılmaz görünüyor.	2,17	1,00
Emniyetsiz koşulları bildirmeye teşvik ediliyorum .	2,06	0,88

Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin betimsel istatistik sonuçlarına bakıldığında genel olarak çalışanlar güvenlik kültürü ölçeği alt boyutu olan raporlama kültürüne katılmadıkları görülmektedir. 1,22 standart sapma ile görüş farklılıklarının yaşandığı maddenin “Çalışanlar kazaları bildirmeye isteklidir.” Maddesi olduğu, görüş farklılıklarının en az yaşandığı maddenin ise 0,88 standart sapma ile “Emniyetsiz koşulları bildirmeye teşvik ediliyorum.” Maddesinde yaşandığı bulgusuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda, çalışanların işyerlerinde güvenlikle ilgili sorunları bildirmede yada gerekli önlemlerin alınması için yönetime haber verme noktasında sıkıntı yaşadığı öngörülmektedir. Raporlama kültürünün oluşmaması iş yerinde meydana gelen ramak kala olaylarının bildirilmemesi meydana gelebilecek iş kazası ihtimallerinide önemli ölçüde arttırmaktadır. Güvenlik kültürünün ölçülmeye çalışıldığı ölçek maddelerinin geneline bakıldığı zaman çalışanların olumsuz bir güvenlik kültürü algı düzeyine sahip olduğu ifade edilebilir.

Genel olarak çalışanların güvenlik kültürünün ölçüldüğü birinci hipotezde “*H1: Çalışanların güvenlik kültürü ortalama düzeyleri yüksektir.*” H_a hipotezi reddedilip H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.11. Güvenlik Performansı İle İlgili Betimsel İstatistik Tablosu

Güvenlik Performansı Ölçek Maddeleri (Güvenlik Uyumu ve Katılımı)	AO	SS
İşyeri içinde güvenlik programlarını teşvik ederim.	2,27	0,93
İşyeri güvenliğinin iyileştirilmesi için fazladan (extra) çaba harcarım.	2,26	1,11
İşimi yaparken uygun güvenlik prosedürlerini kullanırım.	2,17	0,93
İşimi yaptığım esnada en yüksek güvenlik seviyelerini sağlarım.	2,17	1,00
İşimi yaptığım esnada bütün gerekli güvenlik ekipmanlarını kullanırım.	2,06	0,88
İşyeri güvenliğinin iyileştirilmesine yardım edecek görev ve aktiviteleri gönüllü olarak yaparım.	1,99	1,07

Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin betimsel istatistik sonuçlarına bakıldığında genel olarak çalışanlar güvenlik performansı ölçeği alt boyutu olan güvenlik uyumu ve güvenlik katılımına katılmadıkları görülmektedir. 1,11 ile görüş farklılıklarının en yoğun yaşandığı maddenin “İşyeri güvenliğinin iyileştirilmesi için fazladan (extra) çaba harcarım.” Olduğu ve 0,88 standart sapma ile görüş farklılıklarının en az yaşandığı maddenin ise

“İşimi yaptığım esnada bütün gerekli güvenlik ekipmanlarını kullanırım.” Maddesinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda, çalışanların kişisel güvenliklerine önem vermediği sonucuna ulaşılabilir. İşletme olarak çalışanlarınıza sağladığınız güvenlik ekipmanlarını çalışanlarınız kullanır ise güvenlik konusunda yeterince önlem almış olursunuz. Kişisel güvenlik ekipmanlarını çalışanların işlerini yaparken kullanmaları gerektiği bilincini oluşturmak iş yerinde meydana gelebilecek iş kazalarının önlenmesinde etkin rol alacaktır. Güvenlik performansı daha çok çalışanların kurallara uyması ve güvenliği önemsemesi ile yüksek bir seviyeye ulaşacaktır. Çalışanların gönüllülük esasına göre katılımlarının işletme tarafından teşvik edilmeside bu sürecin sağlanmasında önemlidir.

Genel olarak çalışanların güvenlik performansının ölçüldüğü hipotezde “H2: Çalışanların güvenlik performansı ortalama düzeyleri yüksektir.” H_a hipotezi reddedilip H₀ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.12. Çalışılan Firma Değişkenine Göre Ortalamalar

Değişkenler		N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
Güvenlik Kültürü	A Firması	30	2,5997	,59976	,10950
	B Firması	31	2,3135	,61655	,11074
	C Firması	35	1,7706	,46015	,07778
	Toplam	96	2,2050	,65437	,06679
Güvenlik Performansı	A Firması	30	2,4607	,70793	,12925
	B Firması	31	2,3600	,65167	,11704
	C Firması	35	1,7054	,45420	,07677
	Toplam	96	2,1528	,69181	,07061

Firma çalışanlarının güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin çalışılan firmalara göre ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Tablo 3.12’de çalışılan firma değişkeni ortalamaları arasındaki farkların anlam düzeyleri yer almaktadır.

Tablo 3.13 Çalışılan Firma Değişkenine Göre ANOVA Tablosu

Değişimin Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	LSD	
Güvenlik Kültürü	Grup Arası	11,644	2	5,822	18,648	,000*	A-B A-C
	Grup İçi	29,035	93	,312			
	Toplam	40,678	95				
Güvenlik Performansı	Grup Arası	11,179	2	5,590	15,161	,000*	A-C B-C
	Grup İçi	34,288	93	,369			
	Toplam	45,468	95				

**p<0,05 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı*

Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşleri çalıştıkları firmalara göre ortalamaları arasında güvenlik kültürü (F=18,648),güvenlik performansı (F=15,161) istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.Bu farklılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığını test edebilmek için çoklu karşılaştırmaya imkan tanıyan LSD testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre güvenlik kültüründe A firması ile B firması arasında ve A firması ile C firması arasında görüş farklılıkları yaşandığı; güvenlik performansında ise A ile C firması ve B ile C firması arasında yaşandığı görülmektedir. Genel olarak güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili firma çalışanlarının görüş farklılıkları yaşadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Genel olarak çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansının ölçüldüğü hipotezde “H3: Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performans ortalamaları çalışılan firmalara göre yüksektir.” H_a hipotezi reddedilip H₀ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.14. Yaş Değişkenine Göre Ortalamalar

Değişkenler		N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
Güvenlik Kültürü	0-25 Yaş	31	2,1690	,58727	,10548
	26-35 Yaş	33	2,1018	,69739	,12140
	36 Yaş ve Üzeri	32	2,3463	,66571	,11768
	Total	96	2,2050	,65437	,06679
Güvenlik Performansı	0-25 Yaş	31	2,1077	,61651	,11073
	26-35 Yaş	33	2,0755	,76016	,13233
	36 Yaş ve Üzeri	32	2,2763	,69156	,12225
	Total	96	2,1528	,69181	,07061

Firma çalışanlarının güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin yaşlarına göre ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Tablo 3.14.'de çalışılan firma değişkeni ortalamaları arasındaki farkların anlam düzeyleri yer almaktadır.

Tablo 3.15. Yaş Değişkenine Göre ANOVA Tablosu

Değişimin Kaynağı		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	P
Güvenlik Kültürü	Grup Arası	1,030	2	,515	1,208	,303
	Grup İçi	39,649	93	,426		
	Toplam	40,678	95			
Güvenlik Performansı	Grup Arası	,748	2	,374	,778	,462
	Grup İçi	44,720	93	,481		
	Toplam	45,468	95			

**p<0,05 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı*

Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşleri yaşlarına göre ortalamaları arasında güvenlik kültürü (F=1,208),güvenlik performansı (F=,778) istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur. Genel olarak güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili firma çalışanlarının yaşlarına göre görüş farklılıkları yaşamadıkları, görüşlerinin aynı doğrultuda olduğu bulgusuna

ulaşmıştır. Genel olarak çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansının ölçüldüğü hipotezde “H4: Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performans ortalamaları çalışılanların yaşlarına göre yüksektir.” H_a hipotezi reddedilip H₀ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.16. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Ortalamalar

Değişkenler		N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
Güvenlik Kültürü	0-2 Yıl	31	2,2077	,58130	,10440
	3-5 Yıl	33	2,2194	,66180	,11520
	6 Yıl ve Üzeri	32	2,1875	,72975	,12900
	Total	96	2,2050	,65437	,06679
Güvenlik Performansı	0-2 Yıl	31	2,1348	,59780	,10737
	3-5 Yıl	33	2,1715	,69243	,12054
	6 Yıl ve Üzeri	32	2,1509	,79072	,13978
	Total	96	2,1528	,69181	,07061

Bununla birlikte firma çalışanlarının güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin çalışma süresine göre ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Tablo 3.17.’de çalışma süresi değişkeni ortalamaları arasındaki farkların anlam düzeyleri yer almaktadır.

Tablo 3.17. Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Tablosu

Değişimin Kaynağı		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Güvenlik Kültürü	Grup Arası	,017	2	,008	,019	,981
	Grup İçi	40,662	93	,437		
	Toplam	40,678	95			
Güvenlik Performansı	Grup Arası	,022	2	,011	,022	,978
	Grup İçi	45,446	93	,489		
	Toplam	45,468	95			

* $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşleri çalışma süresine göre ortalamaları arasında güvenlik kültürü ($F=,019$), güvenlik performansı ($F=,022$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur. Genel olarak güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili firma çalışanlarının çalışma sürelerine görüş farklılıkları yaşamadıkları, görüşlerinin aynı doğrultuda olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Demirbilek (2005) tarafından yapılan çalışmada da çalışma sürelerine göre hiçbir boyutta anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Genel olarak çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansının ölçüldüğü hipotezde “*H5: Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performans ortalamaları çalışanların çalışma sürelerine göre yüksektir.*” H_a hipotezi reddedilip H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.18. Çalışanların Tecrübesi Değişkenine Göre Ortalamalar

Değişkenler		N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
Güvenlik Kültürü	0-2 Yıl	32	2,3953	,56881	,10055
	3-5 Yıl	34	2,0321	,64525	,11066
	6 Yıl ve Üzeri	30	2,1980	,71273	,13013
	Total	96	2,2050	,65437	,06679
Güvenlik Performansı	0-2 Yıl	32	2,3753	,68207	,12057
	3-5 Yıl	34	2,0000	,65805	,11286
	6 Yıl ve Üzeri	30	2,0887	,70109	,12800
	Total	96	2,1528	,69181	,07061

Firma çalışanlarının güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin çalışanların tecrübelerine göre ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Tablo 3.19.’de çalışanların tecrübesi değişkeni ortalamaları arasındaki farkların anlam düzeyleri yer almaktadır.

Tablo 3.19. Çalışanların Tecrübesi Değişkenine Göre ANOVA Tablosu

Değişimin Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	
Güvenlik Kültürü	Grup Arası	2,177	2	1,089	2,630	,077
	Grup İçi	38,501	93	,414		
	Toplam	40,678	95			
Güvenlik Performansı	Grup Arası	2,502	2	1,251	2,707	,072
	Grup İçi	42,966	93	,462		
	Toplam	45,468	95			

* $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşleri çalışanların tecrübelerine göre ortalamaları arasında güvenlik kültürü ($F=2,630$), güvenlik performansı ($F=2,707$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur. Genel olarak güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili firma çalışanlarının çalışma tecrübelerinde görüş farklılıkları yaşamadıkları, görüşlerinin aynı doğrultuda olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Genel olarak çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansının ölçüldüğü hipotezde “ H_6 : Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performans ortalamaları çalışanların tecrübelerine göre yüksektir.” H_a hipotezi reddedilip H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.20. Eğitim Durumu Değişkenine Göre t Testi Tablosu Sonuçları

Eğitim Durumu	n	ao	ss	T	df	p	
Güvenlik Kültürü	İlköğretim	61	2,1389	,64856	1,313	94	,193
	Lise	35	2,3203	,65773		70,147	
Güvenlik Performansı	İlköğretim	61	2,0849	,68436	1,274	94	,206
	Lise	35	2,2711	,69865		69,760	

* $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin eğitim durumlarına göre ortalamaları arasında güvenlik kültürü ($t=1,313$), güvenlik performansı ($t=1,274$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur. Bu analizle ilgili olarak ortaya çıkan t değerlerinin anlamlılık (p değerlerinin) derecelerinin % 5 den büyük olması anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Genel olarak çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin eğitim durumlarına göre aynı doğrultuda olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Eğitim düzeyi

artıkça çalışanların daha olumlu bir güvenlik kültürü algısına ulaştıkları ileri sürülebilir. Hahn ve Murphy (2008) tarafından yapılan çalışmada güvenlik kültürü değişkenleri ile eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Genel olarak çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansının ölçüldüğü hipotezde “H7: Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performans ortalamaları çalışanların eğitim durumlarına göre yüksektir.” H_a hipotezi reddedilip H₀ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.21. Medeni Durumu Değişkenine Göre t Testi Tablosu Sonuçları

Eğitim Durumu	n	ao	ss	t	df	P	
Güvenlik Kültürü	Evli	66	2,2023	,65445	,060	94	,952
	Bekar	30	2,2110	,66533		55,342	
Güvenlik Performansı	Evli	66	2,1542	,68852	,030	94	,976
	Bekar	30	2,1497	,71084		54,579	

* $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin medeni durumlarına göre ortalamaları arasında güvenlik kültürü ($t=,060$), güvenlik performansı ($t=,030$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur. Bu analizle ilgili olarak ortaya çıkan t değerlerinin anlamlılık (p değerlerinin) derecelerinin % 5 den büyük olması anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Genel olarak çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin medeni durumlarına göre aynı doğrultuda olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Konu ile ilgili olarak Demirbilek (2005) tarafından yapılan çalışmada hiçbir güvenlik boyutunda medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gözlemlenememiştir. Genel olarak çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansının ölçüldüğü hipotezde “H8: Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performans ortalamaları çalışanların medeni durumlarına göre yüksektir.” H_a hipotezi reddedilip H₀ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.22. Çalışma Pozisyonu Değişkenine Göre t Testi Tablosu Sonuçları

Eğitim Durumu		n	Ao	ss	t	df	P
Güvenlik	Yönetici	30	2,5997	,59976	4,342	94	,000*
Kültürü	Çalışan	66	2,0256	,60064		56,252	
Güvenlik	Yönetici	30	2,4607	,70793	3,067	94	,003*
Performansı	Çalışan	66	2,0129	,64209		51,528	

* $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin çalışma pozisyonlarına göre ortalamaları arasında güvenlik kültürü ($t=4,342$), güvenlik performansı ($t=3,067$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. Bu analizle ilgili olarak ortaya çıkan t değerlerinin anlamlılık (p değerlerinin) derecelerinin % 5 den küçük olması anlamlı bir farklılığın olduğunu göstermektedir. Genel olarak çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin çalıştıkları pozisyonlara göre aynı olmadığı, farklı doğrultuda olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yönetici kademesinde çalışanların güvenlik kültürü puan ortalamaları çalışan kademesinde çalışanlara göre daha olumludur fakat yüksek değildir. Genel olarak çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansının ölçüldüğü hipotezde “ H_9 : Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performans ortalamaları çalışılanların işteki konumlarına göre yüksektir.” H_a hipotezi reddedilip H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.23. İş Kazasına Uğrama Durumu Değişkenine Göre t Testi Tablosu Sonuçları

Eğitim Durumu		n	ao	ss	t	df	p
Güvenlik	Evet	65	2,3723	,64898	3,888	94	,000*
Kültürü	Hayır	31	1,8542	,51925		72,490	
Güvenlik	Evet	65	2,2972	,70640	3,092	94	,003*
Performansı	Hayır	31	1,8500	,55779		73,334	

* $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin çalışma hayatları boyunca iş kazasına uğrayıp uğramama durumlarına göre ortalamaları arasında güvenlik kültürü ($t=3,888$), güvenlik performansı ($t=3,092$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. Bu analizle ilgili olarak ortaya çıkan t değerlerinin anlamlılık (p değerlerinin) derecelerinin % 5 den küçük olması anlamlı

bir farklılığın olduğunu göstermektedir. Genel olarak çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin çalışma hayatları boyunca iş kazasına uğrayıp uğramama durumlarına göre aynı olmadığı, farklı doğrultuda olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Lee (1998) yılında güvenlik kültürünün iş kazaları ile olan ilişkisini incelediği çalışmasında t testi sonucunda iş kazasına uğrayanlar ile iş kazasına uğramayanlar arasında 19 güvenlik tutumu faktörünün 16 tanesinde anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Genel olarak çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansının ölçüldüğü hipotezde “*H10: Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performans ortalamaları çalışanların çalışma hayatı boyunca daha önce iş kazasına uğramalarına göre yüksektir.*” H_a hipotezi reddedilip H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.24. Çalıştıkları İş Yerinde Daha Önce İş Kazasına Uğrama Durumu Değişkenine Göre t Testi Tablosu Sonuçları

Eğitim Durumu		n	ao	ss	t	df	P
Güvenlik Kültürü	Evet	57	1,9970	,59768	4,060	94	,000*
	Hayır	39	2,5090	,61995		79,800	
Güvenlik Performansı	Evet	57	1,9623	,62785	3,444	94	,001*
	Hayır	39	2,4313	,69395		76,254	

* $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin çalıştıkları işyerinde daha önce hiç iş kazasına uğrayıp uğramama durumlarına göre ortalamaları arasında güvenlik kültürü ($t=4,060$), güvenlik performansı ($t=3,444$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. Bu analizle ilgili olarak ortaya çıkan t değerlerinin anlamlılık (p değerlerinin) derecelerinin % 5 den küçük olması anlamlı bir farklılığın olduğunu göstermektedir. Genel olarak çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin çalıştıkları işyerinde daha önce hiç iş kazasına uğrayıp uğramama durumlarına göre aynı olmadığı, farklı doğrultuda olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Genel olarak çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansının ölçüldüğü hipotezde “*H11: Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performans ortalamaları çalışılanların iş kazasına uğrama durumlarına göre yüksektir.*” H_a hipotezi reddedilip H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.25. Çalıştıkları İşyerinde Daha Önce Hiçbir İş Kazasından Son Anda Kurtulup Kurtulmama Değişkenine Göre t Testi Tablosu Sonuçları

Eğitim Durumu		n	ao	ss	T	df	p
Güvenlik Kültürü	Evet	46	1,8759	,50864	5,377	94	,000*
	Hayır	50	2,5078	,63033		92,469	
Güvenlik Performansı	Evet	46	1,8554	,55168	4,415	94	,000*
	Hayır	50	2,4264	,69930		91,916	

* $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin çalıştıkları işyerinde daha önce hiçbir iş kazasından son anda kurtulup kurtulmama göre ortalamaları arasında güvenlik kültürü ($t=5,377$), güvenlik performansı ($t=4,415$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. Bu analizle ilgili olarak ortaya çıkan t değerlerinin anlamlılık (p değerlerinin) derecelerinin % 5 den küçük olması anlamlı bir farklılığın olduğunu göstermektedir. Genel olarak çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin çalıştıkları işyerinde daha önce hiçbir iş kazasından son anda kurtulup kurtulmama göre aynı olmadığı, farklı doğrultuda olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Genel olarak çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansının ölçüldüğü hipotezde “*H12: Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performans ortalamaları çalışılanların iş kazasından son anda kurtulma durumlarına göre yüksektir.*” H_a hipotezi reddedilip H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.26. Çalışanların Güvenlik Kültürü ile Güvenlik Performansı Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Tablosu

Korelasyon		Güvenlik Kültürü	Güvenlik Performansı
Güvenlik Kültürü	Pearson Korelasyon	1	
	Anlamlılık		
	N	96	
Güvenlik Performansı	Pearson Korelasyon	,934**	1
	Anlamlılık	,000	
	N	96	96

* $sig. (2-tailed) < 0,05$, ** $sig. (2-tailed) < 0,01$

Firma çalışanlarının güvenlik kültürü ile güvenlik performansı arasında pozitif ve yüksek düzeyde ($r= +,934$, $p<,01$) bir ilişki vardır. Genel olarak güvenlik kültürü arttığında güvenlik performansının da arttığı tersi olarak güvenlik performansının arttığında güvenlik kültürünün de arttığı bulgusuna ulaşılmıştır. Genel olarak çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı arasındaki ilişkinin ölçüldüğü hipotezde “*H13: Çalışanların güvenlik kültürüyle ilgili görüşleri ile güvenlik performansı ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.*” H_a hipotezi kabul edilip H_0 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.27. Güvenlik Kültürü ile Güvenlik Performansı Arasında Doğrusal Bir İlişkinin Olup Olmadığı Yönünde Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	B	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	-,025	,089	-	-,282	,779	-	-
Güvenlik Kültürü	,988	,039	,934	25,405	,000	,934	,934

R= ,934 R²= ,873 F (1-94)= 645,398 p=,000
D.W=2,17

* *Güvenlik Performansı(Bağımlı Değişken) Sabit*

Güvenlik kültürü, güvenlik performansı yordamasına ilişkin regresyon analiz sonuçları Tablo 4.25’de verilmiştir. R değeri bağımlı değişkenle bağımsız değişken arasındaki korelasyonu temsil eder. Bu değeri yüksek olması bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasında sıkı bir ilişkinin olduğunun veya bağımsız değişkenin bağımlı değişkendeki değişimin önemli bir kısmını açıkladığını gösterir. Tablo 4,25’de (R=,934) olup, bağımlı değişkenle bağımsız değişken arasında pozitif ve önemli sayılabilecek bir ilişkinin olduğunun işaretidir. R Square değeri bağımlı değişkendeki varyansın (değişimin) % 93’ününbağımsız değişken tarafından açıklandığını ifade etmektedir. Tablo 4.25’de görüldüğü üzere (R²=,873) dir. Bunun anlamı bağımlı değişkendeki varyansın %87’sini açıklayabildiğini göstermektedir. Daha basit bir ifade ile, güvenlik kültürünü tahmin etmede güvenlik performansını bilmek % 87’lik bir doğruluk payı ile tahmine imkan tanımaktır. Bağımsız değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde; Güvenlik kültürü ile güvenlik performansı arasında pozitif ve yüksek

düzyeyden bir ilişkinin ($r=,93$) olduğu görölmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde güvenlik kúltürü; güvenlik performansının üzerinde (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görölmektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre güvenlik kúltürü ve güvenlik performansı arasında doğrusal bir ilişkinin olduğuna ilişkin regresyon eşitliği (matematiksel model) yanda verilmiştir ($Y= -,025+ ,988$. Güvenlik Kúltürü). Genel olarak güvenlik kúltürü ile güvenlik performansı arasında anlamlı doğrusal bir ilişkinin olduğu ve tersi olarak güvenlik performansı ile güvenlik kúltürü arasında da doğrusal bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Genel olarak çalışanların güvenlik kúltürü ve güvenlik performansı arasındaki doğrusal ilişkinin ölçüldüğu hipotezde “*H14: Çalışanların güvenlik kúltürüyle ilgili görüşleri, güvenlik performansı algıları arasında doğrusal bir ilişki vardır.*” H_a hipotezi kabul edilip H_0 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.28. Güvenlik Kúltürü ve Risk Düzeyi Ortalamaları Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Analiz Sonuçları

Güvenlik Düzeyi	Kúltürü-Risk	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Z	p
Negatif Sıra		1	1,50	1,50	,816	,014*
Pozitif Sıra		2	2,25	4,50		
Eşit		0	-	-		

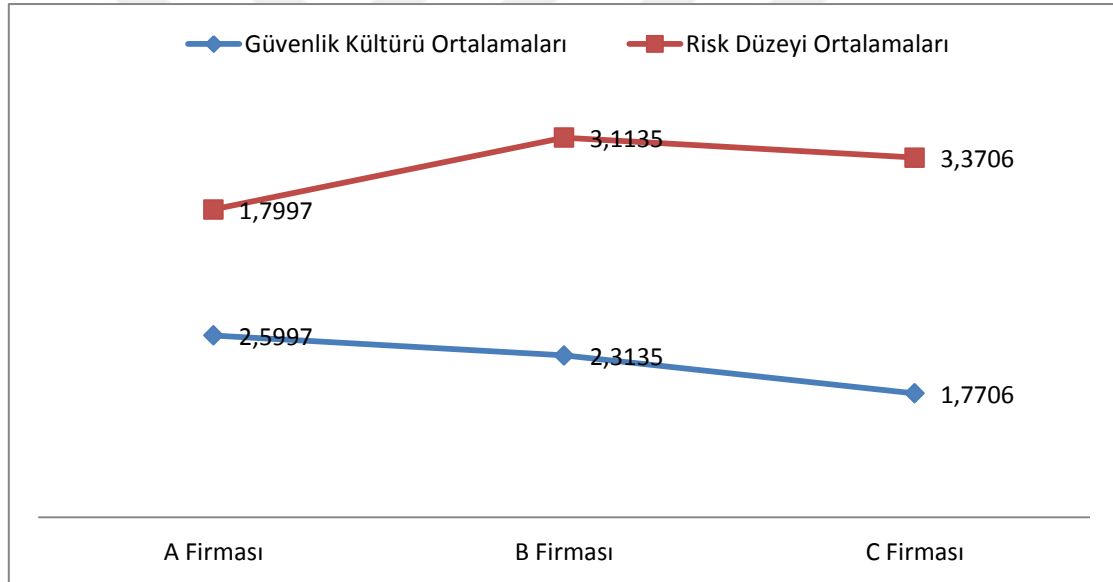
Yukarıda yer alan tabloda sonuçları yer Wilcoxon testinin ($n<30$) gerçekleştirilme amacı işletmelerde işgörenlerin güvenlik kúltürü algı seviyeleri ile işletmede ölçülen risk seviyeleri arasında fark bulunup bulunmadığıdır.

Söz konusu tablo yorumlandığında anlamlılık değerinin 0,05'ten az olduğu tespit edilebilmektedir. Dolayısıyla, işletmelerdeki güvenlik kúltürü algı seviyeleri ile işletmelerin risk analizleri vasıtasıyla belirledikleri risk düzeyleri arasında anlamlı bir farka rastlanıldığı söylenebilir. Buradan hareketle, kúltür seviyeleri ile risk puanlarının tutarlı bir ilişki içerisinde olmadığı söylenebilir.

İşletmelerin her birisinde iş güvenliği uzmanları tarafından yapılmış risk analizlerinin sonuçları kullanılmıştır. Çalışmaya dahil olacak işletmeler, risk analizi metodu olarak Fine Kinney yöntemini uygulayanlar arasından seçilmiştir. Kullanılan yöntemlerin ölçüm aralıkları farklı olsa dahi bir skala içerisinde birlikte değerlendirilebilmeleri için her bir firmadan risk düzey ortalamalarına ilişkin beş tam

puan üzerinden puanlamaları temin edilmiştir. Aşağıda yer alan tablo 3.29’da işletmelere ilişkin risk seviyelerinin ortalamalar hakkındaki güvenlik kültür seviyeleri yer almaktadır. Tablo 3.29.’a göre işletmelerin güvenlik kültürü algı düzey ortalamaları ile risk seviyeleri ortalamaları arasında farklılık bulunmaktadır. Dolayısıyla, işletmelerdeki risk analizleri ile tespit edilen risk puan ortalamasının aynı anda işletmenin güvenlik kültürü algı düzey ortalamasını da belli ettiğini söylemek yanlış olacaktır. Genel olarak çalışanların güvenlik kültürleriyle ilgili risk düzeylerinin ölçüldüğü hipotezde “*H15: Çalışanların güvenlik kültürüyle ilgili görüşleriyle, araştırma yapılan firmaların risk düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.*” H_a hipotezi kabul edilip H_0 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.29. Güvenlik Kültürü ile Risk Düzeyleri Ortalaması Grafiği



Yukarıda ki tablo 3.29 incelendiğinde firmaların güvenlik kültürü algılamalarına ait ortalamalar ile risk düzeylerine ait ortalamalar arasında farkın olduğu görülmektedir. Bu tabloya göre firmalarda gerçekleştirilen risk analiz çalışmaları sonucu belirlenen risklere verilen risk puanlarının ortalamasının aynı zamanda firmanın güvenlik kültürü algılamalarına ait ortalamayı yansıtmadığı sonucuna varılabilir. Buna göre firmaların güvenlik kültürü algılamaları düzeyleri ile firmaların risk analizi sonucu belirlenen risklere dair düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Dolayısıyla kültür düzeyleri ile risk puanları arasında bir tutarlılık görülmemektedir. Firmalarda gerçekleştirilen risk analizlerinin farklı kişiler

tarafından düzenlenmesi dolayısıyla belirlenen risklerin ve düzeylerinin kişisel tecrübe, dikkat, kişide oluşan kanaate göre farklılaşmasından kaynaklandığı söylenebilir. İki farklı derecelendirme arasında bu farkın bulunması etkili önlemlerin alınmasında risk analiz çalışmalarının yanı sıra çalışanların sahip olduğu güvenlik kültürü algılamalarının da göz önünde bulundurulması gerektiği sonucu elde edilmektedir. Buna göre firmaların yalnızca risk analizi yaparak güvenliği sağlayamayacağını farkında olmaları gerekmektedir. Etkili bir güvenlik kültürünün yerleştirilmesi için gereken çalışmalar ekip olarak gerçekleştirilmelidir.

Araştırma ile ilgili hipotezlere ilişkin sonuçlar aşağıda tablo 3.30 görüldüğü gibidir:

Tablo 3.30. Araştırma Hipotezlerinin Test Sonuçları

	Araştırma ile ilgili hipotezler	Kabul / Red
H1	Çalışanların güvenlik kültürü ortalama düzeyleri yüksektir.	Red
H2	Çalışanların güvenlik performansı ortalama düzeyleri yüksektir.	Red
H3	Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performans ortalamaları çalışılan firmalara göre yüksektir.	Red
H4	Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performans ortalamaları çalışılanların yaşlarına göre yüksektir.	Red
H5	Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performans ortalamaları çalışanların çalışma sürelerine göre yüksektir.	Red
H6	Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performans ortalamaları çalışanların tecrübelerine göre yüksektir.	Red
H7	Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performans ortalamaları çalışanların eğitim durumlarına göre yüksektir.	Red
H8	Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performans ortalamaları çalışılanların medeni durumlarına göre yüksektir.	Red

H9	Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performans ortalamaları çalışılanların işteki konumlarına göre yüksektir.	Red
H10	Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performans ortalamaları çalışanların çalışma hayatı boyunca daha önce iş kazasına uğramalarına göre yüksektir.	Red
H11	Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performans ortalamaları çalışılanların iş kazasına uğrama durumlarına göre yüksektir.	Red
H12	Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performans ortalamaları çalışılanların iş kazasından son anda kurtulma durumlarına göre yüksektir.	Red
H13	Çalışanların güvenlik kültürüyle ilgili görüşleri ile güvenlik performansı ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H14	Çalışanların güvenlik kültürüyle ilgili görüşleri, güvenlik performansı algılarına anlamlı olarak bağımlıdır.	Kabul
H15	Çalışanların güvenlik kültürüyle ilgili görüşleriyle, araştırma yapılan firmaların risk düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlardan görüldüğü üzere, güvenlik kültürü, sağlıklı ve güvenli bir çalışma çevresi oluşturulması için oldukça önemli bir etkidir. Pozitif yada olumlu bir güvenlik kültürünün oluşturulması sadece işverenin değil çalışanında aktif rol oynadığı dinamik bir süreçtir. Yönetim ve çalışanların karşılıklı

işbirliği içinde hareket etmesi ve çalışanların sürekli bir biçimde katılımının sağlanması bu sürecin önemli unsurlarındandır. Özellikle çok tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren inşaat sahalarında yapılan risk analizi ve değerlendirilmesi çalışmalarının stabiliteden uzak sürekli kendini yenileyen bir yapıya sahip olması gerekmektedir.

İnşaat sahalarındaki mevcut şartların sürekli değişkenliğini de göz önünde bulundurarak sürekli yenilenmesi gereken risk değerlendirmesi çalışmalarının oluşturulması noktasında şirket yönetimi ve İSG Uzmanlarına büyük bir sorumluluk düşmektedir. Risk analizi önceden belirlenmiş, kesin adımları olan süreçler içermediği için çalışmayı yapacak olan işg uzmanının tecrübesi, bilgi birikimi, konuya olan hakimiyeti önem arz etmektedir. İnşaat sahalarında daha güvenli koşullar yaratılması amacıyla yapılan risk değerlendirmesi çalışması yönetiminde desteği ile işyerindeki çalışanlara iş güvenliği bilincinin kazandırılmasında ve risk analizi sonucunda oluşturulacak olan kontrol ve denetim mekanizmasının daha kalıcı olmasına ve böylelikle risklerin kontrol altında tutulmasına büyük katkı sağlayacaktır. İş kazalarına sadece teknik boyutta bakmanın yeterli olmadığı insan faktöründe en az diğer faktörler kadar önemli olduğu gerçeğine dikkat edilmelidir.

Güvenlik kültürü oluşturulması ve değişimi belli bir süreci gerektirdiği için uzun dönemli bir işletme stratejisini gerekli kılmaktadır. Tüm işyerlerinde oluşturularak ülke geneline yayılacak olan bu mekanizma ise; ülke genelinde yaşamını yitiren, hastalanan ve iş göremez durumuna düşen çalışanların sayısının azaldığı daha sağlıklı bir iş gücünün oluşmasına, iş kazaları nedeniyle oluşan ekonomik kayıpların azaldığı daha güçlü bir ülke ve refah bir toplum yapısına kavuşulmasını ve ülkemizin uluslararası alanda prestij kazanmasını sağlayacaktır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmadan ve konu ile ilgili yapılan diğer çalışmalardan anlaşılacağı üzere güvenlik kültürü sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulmasında önemli konulardan birisidir. İş güvenliği kültürü olmayan işletmelerde meydana gelen kaza sonrası, yargıya intikal eden davalar sonucu oluşan tazminat yükümlülükleri, çalışılmayan kayıp zaman maliyetleri, oluşan hasar maliyetleri, motivasyon eksikliğine bağlı düşük verim gibi işletme için büyük ekonomik kayıplar ortaya çıkmaktadır. Kayıplar ortaya çıkmadan işletmelerin önlemek ödemekten daha ucuzdur ilkesi gereği gerekli olan iş güvenliği kültürünü işletmelerinde yerleştirmeleri gerekmektedir.

Bu çalışma sonucunda çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin betimsel istatistik sonuçlarına bakıldığında genel olarak çalışanlar güvenlik kültürü ölçeği alt boyutu olan yönetim bağlılığına katılmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin betimsel istatistik sonuçlarına bakıldığında genel olarak çalışanlar güvenlik kültürü ölçeği alt boyutu olan güvenlik önceliğine katılmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin betimsel istatistik sonuçlarına bakıldığında genel olarak çalışanlar güvenlik kültürü ölçeği alt boyutu olan güvenlik iletişimine katılmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin betimsel istatistik sonuçlarına bakıldığında genel olarak çalışanlar güvenlik kültürü ölçeği alt boyutu olan güvenlik farkındalığı ve yetkinliğe katılmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin betimsel istatistik sonuçlarına bakıldığında genel olarak çalışanlar güvenlik kültürü ölçeği alt boyutu olan çalışanların katılımını sağlandığına katılmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin betimsel istatistik sonuçlarına bakıldığında genel olarak çalışanlar güvenlik kültürü ölçeği alt boyutu olan

raporlama kültürünün oluştuğuna katılmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin betimsel istatistik sonuçlarına bakıldığında genel olarak çalışanlar güvenlik kültürü ölçeği alt boyutu olan kaderciliğekatılmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin betimsel istatistik sonuçlarına bakıldığında genel olarak çalışanlar güvenlik performansı ölçeği alt boyutu olan güvenlik uyumu ve güvenlik katılımına katılmadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Genel olarak çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansları ile ilgili görüşlerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

1. Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşleri çalıştıkları firmalara göre ortalamaları arasında güvenlik kültürü güvenlik performansı istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. Bu farklılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığını test edebilmek için çoklu karşılaştırmaya imkan tanıyan LSD testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre güvenlik kültüründe A firması ile B firması arasında ve A firması ile C firması arasında görüş farklılıkları yaşandığı; güvenlik performansında ise A ile C firması ve B ile C firması arasında yaşandığı görülmektedir. Genel olarak güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili firma çalışanlarının görüş farklılıkları yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

2. Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşleri yaşlarına göre ortalamaları arasında güvenlik kültürü güvenlik performansı istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur. Genel olarak güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili firma çalışanlarının yaşlarına görüş farklılıkları yaşamadıkları, görüşlerinin aynı doğrultuda olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3. Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşleri çalışma süresine göre ortalamaları arasında güvenlik kültürü güvenlik performansı istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur. Genel olarak güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili firma çalışanlarının çalışma sürelerine görüş farklılıkları yaşamadıkları, görüşlerinin aynı doğrultuda olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4. Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşleri çalışanların tecrübelerine göre ortalamaları arasında güvenlik kültürü güvenlik

performansı istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur. Genel olarak güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili firma çalışanlarının çalışma tecrübelerinde görüş farklılıkları yaşamadıkları, görüşlerinin aynı doğrultuda olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5. Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin eğitim durumlarına göre ortalamaları arasında güvenlik kültürü güvenlik performansı istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur. Bu analizle ilgili olarak ortaya çıkan t değerlerinin anlamlılık (p değerlerinin) derecelerinin % 5 den büyük olması anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Genel olarak çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin eğitim durumlarına göre aynı doğrultuda olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

6. Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin medeni durumlarına göre ortalamaları arasında güvenlik kültürü güvenlik performansı istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur. Bu analizle ilgili olarak ortaya çıkan t değerlerinin anlamlılık (p değerlerinin) derecelerinin % 5 den büyük olması anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Genel olarak çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin medeni durumlarına göre aynı doğrultuda olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

7. Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin çalışma pozisyonlarına göre ortalamaları arasında güvenlik kültürü güvenlik performansı istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. Bu analizle ilgili olarak ortaya çıkan t değerlerinin anlamlılık (p değerlerinin) derecelerinin % 5 den küçük olması anlamlı bir farklılığın olduğunu göstermektedir. Genel olarak çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin çalıştıkları pozisyonlara göre aynı olmadığı, farklı doğrultuda olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

8. Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin çalışma hayatları boyunca iş kazasına uğrayıp uğramama durumlarına göre ortalamaları arasında güvenlik kültürü güvenlik performansı istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. Bu analizle ilgili olarak ortaya çıkan t değerlerinin anlamlılık

(p değerlerinin) derecelerinin % 5 den küçük olması anlamlı bir farklılığın olduğunu göstermektedir. Genel olarak çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin çalışma hayatları boyunca iş kazasına uğrayıp uğramama durumlarına göre aynı olmadığı, farklı doğrultuda olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

9. Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin çalıştıkları işyerinde daha önce hiç iş kazasına uğrayıp uğramama durumlarına göre ortalamaları arasında güvenlik kültürü güvenlik performansı istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. Bu analizle ilgili olarak ortaya çıkan t değerlerinin anlamlılık (p değerlerinin) derecelerinin % 5 den küçük olması anlamlı bir farklılığın olduğunu göstermektedir. Genel olarak çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin çalıştıkları işyerinde daha önce hiç iş kazasına uğrayıp uğramama durumlarına göre aynı olmadığı, farklı doğrultuda olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

10. Çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin çalıştıkları işyerinde daha önce hiçbir iş kazasından son anda kurtulup kurtulmama göre ortalamaları arasında güvenlik kültürü güvenlik performansı istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. Bu analizle ilgili olarak ortaya çıkan t değerlerinin anlamlılık (p değerlerinin) derecelerinin % 5 den küçük olması anlamlı bir farklılığın olduğunu göstermektedir. Genel olarak çalışanların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ile ilgili görüşlerinin çalıştıkları işyerinde daha önce hiçbir iş kazasından son anda kurtulup kurtulmama göre aynı olmadığı, farklı doğrultuda olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

11. Firma çalışanlarının güvenlik kültürü ile güvenlik performansı arasında pozitif ve yüksek düzeyde bir ilişki vardır. Genel olarak güvenlik kültürü arttığında güvenlik performansının da arttığı tersi olarak güvenlik performansının arttığında güvenlik kültürünün de arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

12. Regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında modelin bütün temel bileşenlerinin önceden kontrol edildiği (değişen varyans, otokorelasyon , DW, normallik dağılımı, doğrusallık vs.), modelin anlamlı olduğu, güvenlik kültürünün tahmin etmede güvenlik performansını bilmenin yüzde seksen yedilik (R^2)

bir doğruluk payı ile tahmine imkan tanıdığı, korelasyonlara bakıldığında yüksek ve pozitif olduğu, t değerinin anlamlı çıktığı, güvenlik kültürünün, güvenlik performansını ve tersi olarak da güvenlik performansının güvenlik kültürünün tahmin edilmesinde anlamlı olarak etkilemektedir sonucuna ulaşılmıştır.

13. İşletmelerdeki güvenlik kültürü algılarının ortalaması ile risk seviyelerinin ortalaması arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bu tablodan çıkacak sonuca göre, işletmelerdeki risk analiz çalışmalarının ortaya koyduğu risklere ait puan ortalamasının işletmeni güvenlik kültürü algı düzeyine ait ortalamayla örtüşmediği söylenebilir. Anlamlılık değerinin ise 0,05'ten daha az olduğu tespit edilebilmektedir. Tüm bu sonuçlara göre işletmelerdeki güvenlik kültürü algı düzeyi ile işletmelerde yapılan risk analizi ile elde edilen risk düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır. Buradan hareketle, risk puanları ile kültür seviyeleri arasında tutarlı bir ilişkiye rastlanmadığı söylenebilir.

Araştırmanın Sınırlılıkları ve Gelecek Araştırmalar için Öneriler

Bu araştırma bir dizi sınırlılıklar çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. En önemli sınırlılık araştırmanın belirli inşaat firmaları üzerinde gerçekleştirilmiş olmasıdır. Bir diğer sınırlılık araştırmanın sadece inşaat sektörü üzerinde yapılmış olmasıdır. Yine işyerindeki zaman kısıtlılığı, anket çalışmasına katılan çalışanların belli bir sürede bir işi bitirmek zorunda olmaları gönüllü katılımı etkilemiş katılım oranının azalmasına neden olmuştur.

Araştırmanın Konya ilinde gerçekleştirilmiş olması bir başka sınırlılıktır. Başka illerde yapılabilecek araştırmalar farklı sonuçlar gösterebilir. Bir sonraki aşamada farklı illerdeki inşaat firmalarının karşılaştırılması yapılabilir.

Bir başka sınırlılık araştırmanın süresi ile ilgilidir. Araştırma inşaat sektöründe faaliyet gösteren firmalarda 2016 yılı Şubat - Mart ayında gerçekleştirilmiştir. Farklı zaman dilimlerinde elde edilen verilerin ortalaması daha güvenilir sonuçlar verebilir. Bu bakımdan konuya çalışacak araştırmacılara farklı zamanlarda elde edilecek verileri kullanmaları önerilebilir.

Uygulamaya Yönelik Öneriler

- İnşaat alanlarında oluşturulan çalışma sahasının işgören temelli olarak tasarlanması ve gerek işverenin gerekse de işgörenin iş güvenliği hakkında bilinçlendirici çalışmalara katılımının sağlanması gerekmektedir. Firmalarda iş güvenliği kültürünün değişiminde işverenin gözle görünür desteği etkili bir adım olmaktadır. Bu alandaki temel prensip ve değerlerin yansıtıldığı bir güvenlik politikası işletme tarafından tanımlanmalıdır.

-Özellikle İSG kanunlarının uygulanmasını aksatan en önemli sebeplerden biri de kayıtdışı çalışmaya göz yumulmasıdır. İnşaat sektöründe en sık karşılaşılan durumlardan birisi de sigortasız işçi çalıştırılmasıdır. Husus hakkında yetkili merciler denetimlerini sık ve özenli bir şekilde yerine getirmeli ve bu durumun önüne geçmelidir. Bu alanda yaşanan iş kazaları ve ölümlerle sakatlıkların büyük bir kısmı istatistiklere bile girmemektedir. Kayıtdışı çalışma ne kadar minimize edilebilirse iş kazalarında ve ölümlerde o derece bir düşüş olacaktır.

- Kendisine verilen görevi bilinçli bir şekilde ifa eden, iş sağlığı ve güvenliği hakkında titiz işgörelere sahip olmak amacıyla, düzenli aralıklarla meslek içi eğitimler düzenlenmelidir. Sonuçta, inşaat sektörü çok tehlikeli gruba giren bir sektör olduğundan, mevcut riskleri mümkün olan en alt düzeye indirebilmek adına kamu otoritesinin, işverenlerin ve işçilerin ayrı ayrı sorumlulukları ve görevleri bulunmaktadır. Devlete düşen görev, çalışma alanlarını iş sağlığı ve güvenliği konularında sıkça denetlemek ve güvensiz durumların tespiti halinde caydırıcı yaptırımlar uygulamaktır. İşverene düşen temel sorumluluklar ise iş güvenliği konusunda uzman personel istihdam etmek, işgöreleri korucu ekipmanlarını kullanmaları konusunda teşvik ederek bilinçlenmelerini sağlamak ve sık aralıklarla kontroller yapmak olarak sayılabilir.

- İşçilere düşen görev ise, iş güvenliği hakkındaki tüm kural ve prosedürlere harfiyen uymak, kendi hayatlarının her şeyden önemli olduğu bilinci ile daima dikkatli ve temkinli davranmak şeklinde özetlenebilir. Çalışanlara maruz kalabilecekleri riskler ve bu risklerle doğru bir şekilde nasıl mücadele edecekleri konusunda gerekli olan bilgi akışı sağlanmalıdır.

- İş güvenliği eğitimleri özümseme yaşam biçimi haline getirilir ve kişilerin sosyal yaşamlarına uyarlayabileceği bilgiye dönüşür ise iş güvenliği kültürü haline alır. İş güvenliği eğitimi hem işçileri bilinçlendirme hemde zamanla onların davranışlarında istendik yönde değişikliğe yol açmasını sağlama amacı açısından önemlidir. Verilecek olan eğitim programı hazırlanırken bu hususlara dikkat edilmelidir.

- Güvenlik faaliyetlerine çalışanların dahil olmalarına yönelik teşvik sistemleri oluşturulmalı, güvenlik performansı ölçümü sağlanarak belirli amaçlara ulaşılması hedeflenmelidir.

- Çok tehlikeli sektörlerde faaliyet gösteren işyerlerinde yapılan risklerin analizi ve değerlendirilmesi çalışmalarının, değişmez kurallardan uzak dinamik bir yapıya sahip olması gerekmektedir. İş güvenlik uzmanlarının işyerindeki mevcut şartların değişkenliğini de göz önünde bulundurarak sürekli yenilenmesi gereken risk değerlendirmesi çalışmalarının oluşturulması noktasında üzerlerine düşen sorumluluk bir hayli fazladır. İşyerlerindeki risklerin analizi, değerlendirilmesi ve yönetimi aşamalarının, önceden belirlenmiş kesin adımları olan prosesler olmaması nedeniyle, risklerin yorumlanması ve değerlendirilmesi aşamasında teknik elemanın tecrübesi ve birikiminin büyük öneme sahip olduğunun altı çizilmelidir.

Araştırmaya Yönelik Öneriler

İşçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarının çözümünde belirleyici olan ilk adım bilimsel esaslar ışığında elde edilmiş verilere sahip olmaktır. Bu durum oldukça önemlidir çünkü istatistikî veriler gerçekçi bir tablonun ortaya çıkarılması bakımından sorunları tespit etmeyi sağlayacak ayrıntılara da yer vermektedir. Ayrıca yaşanan vakalara ilişkin veriler ise analize uygun nitelikte olmalı ve bu anlamda özel bir çalışma yürütülmelidir.

Çalışma koşulları bakımından inşaat sektöründeki taşeron zincirinin ucuz iş gücü temini doğrultusunda kontrolsüz ve standartsız bir şekilde büyümesi işçi sağlığını ve iş güvenliğini olumsuz yönde etkilemektedir. İşçi sağlığının ve iş güvenliğinin sağlanması için tüm sektörlerdeki koşulların iyileştirilmesi yönünde somut adımlar atılması gerekmektedir.

İnşaat sektöründe çalışan işçilerin vasıfsız olarak çalışmalarından ziyade çalışan işçilerin nitelikli hale getirilmesi yapı güvenliği açısından da zorunludur. İşçiye yaptığı işin teknik özellikleri ve standartlara uymanın gerekliliği, uygun bir ders niteliğinde anlatılacak ve gelişen teknoloji ile uyumlu çalışmalarla inşaat sektöründe meslek standartlarının oluşturulması sağlanabilir.

Bu alanda yayınlanmış makaleler ve akademik çalışmaların sayısının artırılması gerektiği bu alanın işçi ve işverenin bilinçlenmesinin yanında ülke ekonomisine olan katkısı üzerinde de durulmalıdır.

Gelecekte farklı sektörlerde de çalışmaların yapılması ve böylece sektörlere göre güvenlik kültürü yapısının ortaya konulmasına önemli katkılar sağlayacaktır.

Güvenlik kültürü ile güvenlik performansı ile ilgili başka firmalara bağımsız değişkenler değiştirilerek, betimsel-deneysel; nicel veya nitel araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Akadam, A. ,İş Güvenliği Yönetim Sistemi ve Ford Otosan İnönü Fabrikasında Psikoteknik Değerlendirme Uygulaması, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s: 5, 2010,Eskişehir.
- Akarsu H.- Ayan B.- Çakmak E.- Doğan B.- Eravcı D.B.- Karaman E.- Koçak D.(2013) Meslek Hastalıkları, Ankara.
- Akıncı, Z. B. (1998), Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim, 1. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Akkaya, G., Avrupa Birliği ve Türk Mevzuatı Açısından Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı, İş Güvenliği, Meslek Hastalıkları ve Bir Araştırma,İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü ,Doktora Tezi,s:5,2007,İstanbul
- Akpınar, T (2013). İş Sağlığı ve İş Güvenliği. Bursa
- Akyıldız N. Sağlık Bilgisi(1999) İstanbul: Ya-Pa Yayınları.
- Altınel H.(2011) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Altundaş, E.(2011) , “Kapitalist Üretim Tarzı ve İş Kazaları”, TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, C.11, S.40, Ankara.
- Altunışık, R. v.d., (2001). Sosyal Bilimlerde Uygulama Yöntemleri, SPSS Uygulamalı, Adapazarı: Sakarya Kitabevi.
- Andaç, F. (2003) İş Hukuku, Ankara: Yargı Yayınları.
- Antonsen, S. (2009). Safety Culture: Theory, Method and Improvement, Ashgate Publishing Limited, England.
- Aydın, U., Karaca, N.G., Özgüler, V.C., Karaca, E., Güngör, Y. ve Demir, M. (2012). “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Rolü”, Anadolu Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projesi
- Aytaç, S. (2011). “İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi”, Türkmetal Dergisi, Ekim,147, Sayfa 30-33

- Aytaç, S., (2003), “Çalışma Psikolojisi Alanında Yeni Bir Yaklaşım”, Örgütsel Sağlık” Endüstri ilişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 5 , Sayı: 2, www.isguc.org Erişim:26.08.2016
- Bakan, İ. (2008). Örgüt Kültürü ve Liderlik Türlerine İlişkin Algılamalar İle Yöneticilerin Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırılması. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14, 1-28.
- Bakan, İ.; Büyükbese, T. ve Bedestenci, H.C. (2004), Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü Teorik Ve Ampirik Yaklaşım, 1.b, Aktüel Yayınları: İstanbul.
- Balkır, Z. Gönül. (1997), “İş Güvenliğinde Eğitimin Önemi”, Mercek, Yıl: 2, S: 7, Temmuz.
- Barker, R. (1994). Relative utility of culture and climate analysis to an organizational change agent: An analysis of general dynamics, electronics division. International Journal of Organizational Analysis, 2(1), 68-87.
- Başaran, İ. E. (2000). Yönetim, 3. b. Ankara: Feryal Matbaası.
- Başaran, İ. E. (2008). Örgütsel Davranış. Ankara: Ekinoks Basım ve Dağıtım
- Başçıl, H. S.:Hekimsiz Tıp Tıpsız İşçi Sağlığı, Ankara Tabip Odası Yayınları, Haziran 2011.
- Batlis, C. N. (1980). The effects of organizational climate on job satisfaction, anxiety, and propensity to leave. Journal of Psychology, 104, s:233-240.
- Baybora, D. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış. İş Sağlığı ve Güvenliği. (Ed.D. Baybora). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları,4-20.
- Berberoğlu, G.(2003) “ Yönetim Organizasyon”, Anadolu Üniversitesi Eskişehir.
- Berk, M., Önal, B. ve Güven R. (2011). Meslek Hastalıkları Rehberi, ÇSGB, İSGGM, Ankara: Matsa Basımevi.
- Bilir N.,Meslek hastalıkları (tanı, tedavi ve korunma ilkeleri)(2011) , Hacettepe Tıp Dergisi,42(4),147-152..

- Bilir, N.,(Mayıs-Haziran,2005) “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çağdaş Bir Yaklaşım:Risk Değerlendirmesi ve Risk Yönetimi”, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı.25, Ankara
- Bumin, B. (1979), Örgüt Geliştirme, Ankara İktisadi ve İdari Bilimler Akademisi Yayınları No: 125., Ankara
- Burke, Michael J.; Sarpy, S.A.; Tesluk, P.E. ve Crowe, K.S. (2002), “General SafetyPerformance: A Test of A Grounded Theoretical Model”, Personnel Psychology, 55, 429-459.
- Bütüner O. ,İşletmelerde Örgüt Kültürü ve Örgütsel Değerlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarına Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s:38,39,54, 2011, İzmir.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Ankara: Pegem Yayıncılık (Gözden Geçirilmiş 5. Baskı)
- Cai, Weijia (2005), “The Impact of Safety Culture on Safety Performance: A Case Studyof A Construction Company”, Doctoral Thesis, Indiana University, UnitedStates.
- Camkurt, M. Z.(2013) “Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerine Etkisi”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.24, S.6,Ankara,
- Can, H. (1997). Organizasyon ve Yönetim,4. Baskı, Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Ceylan, H. ve Başhelvacı V.S. (2011). “Risk Değerlendirme Tablosu Yöntemi ile Risk Analizi: Bir Uygulama”, International Journal of Engineering Research and Development, Vol.3, No.2 s. 25-33.
- Clarke, Sharon (1999), “Perceptions of Organizational Safety: Implications for theDevelopment of Safety Culture”, Journal of Organizational Behavior, 20(2), 185–198.
- Clarke, Sharon (2006c), “The Relationship Between Safety Climate and SafetyPerformance: A Meta-Analytic Review”, Journal of Occupational Health Psychology, 11(4), 315–327.
- Cooper, Dominic M. (2000), “Towards A Model of Safety Culture”, Safety Science, 36,111–136.

- Cooper, M. D. (1998). *Improving Safety Culture: A Practical Guide*, John Wiley ve Sons, Chichester.
- Cox Sue ve Flin, Rhona (1998), "Safety Culture: Philosopher's Stone or Man of Straw?", *Work and Stress*, 12(3), 189–201.
- Çağlayan, E. *Okul Binaları Ve Örgüt İklimi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, ,s:15, 2014, İzmir.
- Çelik, V. (1993), *Eğitim Yönetiminde Örgütsel Kültür Ve Önemi*, Verimlilik Dergisi, No:1 Milli Prodüktivite Merkezi, s:23, Ankara.
- Çelikdin, B. (1999). "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği İş Kazalarının Önlenmesi", *TUDEV İş Dünyası Dergisi*, Sayı:6, s. 16-18.
- Demirbilek T.(2005),*İş Güvenliği Kültürü*, Birinci Baskı, İzmir: Legal Yayıncılık.
- Demircioğlu M.,Centel T.(2002) *İş Hukuku*, İstanbul; Beta Basım Yayın.
- Devebakan, N., "Özel Sağlık İşletmelerinde İş sağlığı ve Güvenliği", *Doktora Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s:19-20-21 , İzmir, 2007.
- Dinçer, Ö. (1991), *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, Timaş Yayınevi, İstanbul.
- Dizdar, E.N.,*Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi Temmuz*,s: 26-31, 2001.
- Doğan, S. (1997). *İnsan Kaynakları Potansiyelini Arttırmada İşletmeleri Etkinliğe Götüren Yol: Örgüt Kültürü*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Amme İdaresi Dergisi, 30/4, Aralık, s.53-74
- Durdu, A.,*İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Düzenlemeleri İle İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s.6 , 2006, İstanbul .
- Dursun, S. (2012). *İş Güvenliği Kültürü*(1.Baskı).İstanbul: Beta Basın A.Ş.
- Erbay, N. Ö. (1996). *İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği*, İstanbul Bülten Dergisi, 27, 22.
- Erdal, M. *Kooperatif İşletmelerde Örgüt Kültürü: Kooperatif ve Özel Sektör İşletmelerinde Örgüt Kültürünün Karşılaştırmalı Analizi*. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s,4, Eskişehir, 2010.

- Eren, E (2008), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 11. b., Beta Yayınları, İstanbul.
- Eren, Erol (1998), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi,(Genişletilmiş Beşinci Baskı), Beta Yayınları, İstanbul.
- Ergün E., İşletmelerdeki kültürel özelliklerin örgüt performansı üzerine etkisi ve bir uygulama, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü , Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Kocaeli, 2003.
- Ergüt F.,İşletmelerde İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Sağlanmasında Önleyici Uygulamaların Önemi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s:5,7, 2015, İstanbul.
- Erhan, Z.E.,Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşletmelerde Güvenlik İklimine Etkisi ve Alan Araştırması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s:13, 2014, İstanbul.
- Eroğlu E., Bir Organize Sanayi Bölgesinde Plastik Mamül Üretimi Yapan İşletmelerde İş Sağlığı Ve Güvenliği Sorunları , Kocaeli Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s:36,92, 2015,Kocaeli.
- Eroğlu, Ş. (1998). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, TUDEV İş Dünyası Dergisi, Sayı:1, s: 27-34.
- Ertekin, Y. (1981), Örgüt İklimi, TODAİ Yayınları, No: 74,s:3, Ankara.
- Esin, A.(2010), İş Kazalarına Yeni Yaklaşım Davranışsal Güvenlik, Çimento İşveren Dergisi.
- Ezgin, R.,İş Sağlığı Ve Güvenliği Kavramının İrdelenmesi İle otomotiv sanayinde işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamaları üzerine bir araştırma, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,Yüksek Lisans Tezi, s:41, 1995, İstanbul.
- Fine, W.T. & Kinney, Mathematical Evaluation For Controlling Hazards, Journal of Safety Research, 3(4), W.D.(1971).
- Fung, Ivan W.H.,et.al.: “Safety Cultural Divergences Among Management,Supervisory And Worker Groups in Hong Kong 127 Construction Industry”, International Journal of Project Management, 23, 2005, s. 504–512.

- Gedikli,F.G.(2011) “İşyerlerinde Risk Değerlendirilmesi ve Sonrasında Alınan Tedbirlere Örnekler”, İSG Dergisi, C.11, S.51,s.41, Ankara.
- Gellerman S.W. (1973), *The Uses of Psychology in Management*, New York: Collier
- Gerek, N. (2006). *İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gilmer, B.V.H. (1971), *Industrial and Organizational Psychology*, New York: McGraw-Hill
- Gökçe, O., v.d. (2001), *Bilimsel Araştırma Teknikleri*, Konya.
- Guldenmund, F.W. (2000), “The Nature of Safety Culture: A Review of Theory and Research”, *Safety Science*, 34, 215–257.
- Gül,A.,Sağlık Çalışanlarında Örgüt Güvenlik İklimi Ve Çalışan Güvenliği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s:15,16, Ankara, 2015.
- Hughes, P. ve Ferrett, E.(2008). *Introduction to Health and Safety in Construction*, Third Edition, Elsevier, UK.
- Hurst, N. (1997). *From Research to Practical, From Research to Practical Tools-Developing Assessment Tools for Safety Management and Safety Culture*, *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, Vol. 10, No:1, s. 63. International Labor Organization (1983). *Encyclopaedia of Occupational Safety and Health*. Geneva
- İşler, M. C. (2013), *İş Sağlığı ve Eğitimleri ile Güvenlik Kültürünün İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Etkisi*, ÇSGB İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü, Ankara.
- Johansson, J. K. (2008). *Global Marketing: Foreign Entry, Local Marketing & Global Management (5. Ed.)*. Boston: Mc Graw Hill Higher Education.
- Kadam, A., “İş Güvenliği Yönetim Sistemi ve Ford Otosan İnönü Fabrikasında Psikoteknik Değerlendirme Uygulaması”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s:18,s:20, Eskişehir, 2010.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1998), *Kültürel Psikoloji: Kültür Bağlamında İnsan ve Aile*,(1. Baskı), İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

- Karasar, N. (2005). Bilimsel Araştırma Yöntemi, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Karcıoğlu, F. (2001). Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(1-2), 265-283.
- Kavuncubaşı Ş. Yıldırım S.(2010) Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi, Ankara:Siyasal Kitapevi.
- Keleş R.(2004) ,İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Kavramı Ve Kavramla İlgili Yeni Perspektifler, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı Ve Güvenliği Dergisi, Sayı:22, Yıl:4 s:16, Kasım-Aralık.
- Kılıç L. (2006). İşverenin İş Sağlığı ,Ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü Ve Sorumluluğu, Ankara: Yetkin Yayınları
- Kinney, G. F.,& Wiruth, A. D. (1976). Practical Risk Analysis for Safety Management. China Lake, CA: NWC Technical Publication 5865, Naval Weapons Centre
- Koydemir F.S.,Akyürek S.,Topçuoğlu E.M.,(2014) Çalışma Hayatında Ve Günlük Yaşamda Güvenlik Kültürü ,Bilge Adamlar Stratejik Araştırmalar Merkezi ,Rapor No:63,s: 3, Kasım.
- Köksal, B., A., (1998). İstatistik Analiz Metodları. İstanbul: Çağlayan Kitabevi.
- Kurt, M. (1993), İş Kazalarının Ergonomik Analizi, Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, (Endüstri Müh. A. B. D.), Doktora Tezi, Ankara.
- Kurt, M. (1998), “Ergonomi ve İş Güvenliği”, Tudev İş Dünyası Dergisi, Sayı: 1, Yıl: Mart-Nisan 1998, ss. 15-17.
- Kurt, M. ve Dizdar, E. N. (1997). Metal Sanayi İş Kolunda Çalışan Çırakların İş Güvenliği Sorunları ve Çözüm Önerileri. Endüstri Mühendisliği. 8(3): 18- 31.
- Kurtuluş, K., (1989), İşletmelerde Uygulama Yöntem Bilimi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, Yayın No 210.
- Manuelle, Fred A. (1993). On The Practice of Safety. New York: John Willey & Sons.
- Meister, D. , 1987, Behavioural analysis and measurement methods, Wiley, New York, USA. Osborne, D., 1995.

- Milli,A., Bir Hazır Giyim İşletmesinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Kapsamında Hata Türü Ve Etkileri Analizi ,Gazi Üniversitesi,Eğitim Bilimleri Enstitüsü,Ocak,2015.
- Mörek,U.,Örgüt Kültüründe İş Güvenliği Ölçeğinin Geçerlik Ve Güvenirliği,Tuzla Tersaneler Bölgesi Örneği,İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s:49-79, Eylül, 2013, İstanbul.
- Muniz, Beatriz F., “Safety Culture: Analysis of The Causal Relationships Peon, J.M.M.,Ordas, C.J.V.: Between Its Key Dimensions”, Journal of Safety Research, 38, 2007, s. 627–641.
- Müngen, M. U. (Nisan,1990). Türkiye’de inşaat iş kazalarının analizleri ve iş güvenliği sorunu. İş Güvenliği Ve İşçi Sağlığı Sempozyumu’nda sunulmuş bildiri, Yapı Endüstrisi Merkezi, İstanbul.
- Naevestad, T. (2008). Safety Cultural Preconditions for Organizational Learning in High-Risk Organizations, Journal of Contingencies and Crisis Management, Volume 16, Number 3, p. 155.
- Neal, Andrew ve Griffin M.A. (2002), “ Safety Climate and Safety Behaviour”,Australian Journal of Management, 27, 67–78.
- Newbold, P., (1988). Statistics for Business and Economics. Prentice-Hall Inc.
- Ocaktan, M.E.“Bir Otomotiv Fabrikasında Güvenlik Kültürünün Değerlendirilmesi”, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s:18,21,26, 2009, Ankara.
- Ofluoğlu G.,Cihan F.,(2001) İşletmelerde Çağdaş Sağlık Yönetimi İçin; İş Sağlığı, İşyeri Hekimliği ve İşyeri Hemşireliği, Kamu- İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.6, S.2,s.29, Ankara.
- Okan, K. (1991) İş Güvenliği, Ankara.
- Olive, C.; O’Connor, T.M. ve Manan, M.S. (2006), “Relationship of Safety Culture and Process Safety”, Journal of Hazardous Materials, 130 (1–2), 133–140.
- Orhan, M., İş Sağlığı ve İş Güvenliği Sisteminde İşveren Yükümlülükleri, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s.:8 , 2007 , İstanbul

- Öcal ,A.,Sağlık Çalışanlarında İş Sağlığı Ve Güvenliği, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , Yüksek Lisans Tezi, s,9,26, 2010, İstanbul.
- Önen, L. Örgüt İklimi Üzerinde Kültürün Etkisi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s:55, 2008, İstanbul
- Özaslan,B.Ö.,İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetim Sistemi Ve Lojistik Sektöründe Faaliyet Gösteren İşletmelerde Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, s:212, 2011, İstanbul.
- Özdamar, K. (2003). Modern bilimsel araştırma yöntemleri. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdemir, M. (2009). “İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Risk Değerlendirmesi”, ÇSGB Hizmet İçi Eğitim Semineri Dergisi, İş Teftiş Kurulu Yayın No: 34, s: 69-80, Antalya.
- Özdemir, M.,Özkan Ö.(2006), İçerikleri ve Adlarıyla Kavramların İşlevleri: İşçi SağlığıKavramından İş Sağlığına Geçişin Çağrıştırdıkları, İktisat Dergisi, Sayı:479-480 s. 52-57. , Kasım-Aralık, 2006.
- Özdevecioğlu, M. (1995), “Organizasyon Kültürü”, Stratejik Yönetim ve Liderlik, 2. Baskı, İz Yay. Haz. Özel, M., İstanbul, 120-127.
- Özkalp,E.,Kırel,Ç.(2001), Örgütsel Davranış, A.Ü. Vakıf Yayın No:149, Eskişehir.
- Özkan, T. Lajunen, T. (2003), Güvenlik Kültürü ve İklimi, Pivolka, 2(10), 3–4.
- Özkılıç, Ö.(2008) “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Risk Değerlendirmesi”, İSG Dergisi, C.8, S.40, Ankara, s:8.
- Öztürk, T. (2008) “İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bir Bakış”, Mühendis ve Makine Dergisi, C.49,S.579, s:23, Ankara
- Pala K., “Türkiye’de Meslek Hastalıklarında Durum”, Yangın ve Güvenlik Dergisi, C.12, S.99 , s.56, 2006, İstanbul
- Parker, D. Lawrie, M. ve Hudson, P. (2006). A Framework for Understanding The Development of Organisational Safety Culture, Safety Science, 44, 551–562.
- Petersen, D. (1984) Human-Error Reduction and Safety Management, Aloray, New York.

- Robbios, S.P. (1994), Örgütsel Davranışın Temelleri; San Diego State University, Prentice - Hall International, Ine. (Çeviren: Sevgi Ayşe Öztürk), Etam A.Ş. Yayınları.
- Sabuncuoglu, Z.(2000) İnsan Kaynakları Yönetimi, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sadullah, Ö., Personel Yönetimi Açısından İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı ve Metal Sanayi İşletmelerinde Yapılan Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, s:39, 1986, İstanbul.
- Sanders, J. (1983). On The Nature And Source Of Human Error, Proceedings Of The Second Symposium On Aviation Psychology, Columbus: Ohio State University.
- Sanders, M. S., McCormick, E. ,(1993), Human Factors in Engineering and Design, McGraw-Hill Inc., Seventh Edition, Singapore.
- Semerci, O. İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Risk Değerlendirmesi: Metal Sektöründe Bir Uygulama, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s: 34,145,172-272, 2012, İzmir.
- Seyidoğlu, H., (1993). Bilimsel Araştırma ve Yazma El Kitabı (Genişletilmiş 5. Baskı). İstanbul: Gutem Yayınları.
- Silva, S., Lima, M. L. ve Baptista, C.(2004); “OSCI: An Organisational and Safety Climate Inventory”, Safety Science, Vol. 42, Issue: 3.
- Simard, M., (1998). Safety Culture and Management.59.4. (Safety Policy and Leadership, 59. Chapter Editor Jorma Saari.) Encyclopedia of Occupational Health and Safety. 4th edition, ILO Geneva.
- Şahin, A. (2010). Örgüt Kültürü-Yönetim İlişkisi ve Yönetimsel Etkinlik, Maliye Dergisi, Temmuz-Aralık, Sayı 159, s.21-25
- Şardan S. ,(2007),Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı Ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı Ve Güvenliği Dergisi, (Temmuz,Ağustos,Eylül),sayı:37, yıl:7,s:15.
- Şerifoğlu, U.K. ve Sungur, E., (2007), “İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı”, İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi, (Ekim)Sayı:58, Yıl:18, s.1-17.

- Şimşek M.Ş.,Öge H.S. (2012). İnsan Kaynakları Yönetimi. 4. Baskı.Konya: Eğitim Kitabevi.
- Şimşek, Ş.; Akgemci, T. ve Çelik, A. (1998), Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış”, 1. b., Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Şişman, M. (2002). Örgütler ve Kültürler, 1. b., Pegem A Yayınları, Ankara.
- Tagiuri, R. (1968). The Concept of Organizational Climate. In R. Tagiuri, & H. Litwin (Eds.), Organizational climate: explorations of a concept. Division of Research Graduate School of Business Administration, Printed United States of America, ss:11-32.
- Taşkın, M.(1991), İş Güvenliği, Ankara.
- Tengilimoğlu D.,Işık O. ,Akbolat M.,(2009) Sağlık İşletmeleri Yönetimi, Ankara:Nobel Yayınları.
- Tiryaki, A.R., Vatansever Ç.,Sungur,E.(2009) “Davranış Odaklı Güvenlik Yönetimi,Önlem Dergisi, s: 54-56, Mart-Nisan.
- Tüzüner, V.L., ve Özaslan. B. Ö. (2011). “Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt: 40, Sayı: 2, ss.138-154.
- Uslu, V., İşletmelerde İş Güvenliği Performansı Ve İş Güvenliği Kültürü Algılamaları Arasındaki İlişki:Eskişehir İli Metal Sektöründe Bir Araştırma, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü , Yüksek Lisans Tezi, s:4,s:14,s:21, 2014 ,Eskişehir.
- Üçüncü, Kemal 22.11.2015 2014 Yılı SGK İş Kazası İstatistiklerinin Analizi(<http://www.isteguvencik.tc>) Erişim: 30/08/2016.
- Varol, M. (1989), “Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 44(1-2), 195-222.
- Wu, Tsung Chih; Lin, C.H ve Shiau, S.Y. (2010), “Predicting Safety Culture: The Roles of Employer, Operations Manager and Safety Professional”, Journal of Safety Research, 41, 423-431.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Detay Yayıncılık.

- Yeğin A. İş Güvenliği Kültürünün İş Kazalarına Etkileri, Gedik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İş Sağlığı Ve Güvenliği Yüksek Lisans Tezi, s:22,s:43, 2015, İstanbul.
- Yılmaz, F., Risk Değerlendirmesinde Yöntem Tartışması, Toprak İşveren Dergisi, Vol. 86, 2010, s.16-19.
- Yılmaz, G. (2009), İş Kazalarının Nedenleri ve Maliyeti, Mühendis ve Makine Dergi Eki Cilt: 50 Sayı:592.
- Yiğit, A. (2008). İş Güvenliği ve İş Sağlığı, Bursa: Aktüel Yayınları.
- Yiğit, A. (2013). İş güvenliği. Bursa: Dora.
- Yiğit, A.(2005) , İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı, Bursa.
- Yiğit, A.(2012), İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı, s.3-7,52-53. İstanbul:Aktüel Yayınları.
- Yorulmaz M.,Büyük N.,Birgün S.(2016). International Journal of Social Science Doi number:[http:// dx.doi.org/10.9761/ JASSS3324](http://dx.doi.org/10.9761/JASSS3324) Number: 46 , p. 303-317, Spring IV 2016
- Zohar, Dov (1980), “Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications”, Journal of Applied Psychology, 65(1), 96-102. <http://iskanunu.com/images/dokuman/diger-kanunlar/6331-sayili-is-sagligi-guvenligi-kanunu.pdf> (erişim: 17/06/2016).
- <http://sbu.saglik.gov.tr/Ekutuphane/kitaplar/css47.pdf> erişim: 17/06/2016)
- <http://www.muhasibetr.com/yazarlarimiz/ahmetagar/045/>(Erişim:18/06/2016).
- http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/yayinlar/yayinlar2013/edud_22)
- [https:// tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/ 338_risk_ degerlendirmesi__ ozl/pdf_338_risk_ degerlendirmesi__ozl.pdf](https://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/338_risk_degerlendirmesi_ozl/pdf_338_risk_degerlendirmesi_ozl.pdf) (Erişim:18/06/2016).
- <http://www.arastirmax.com/system/files/dergiler/25023/makaleler/1/2/arastirmax-orgut-kulturu-orgutsel-iklim-etkilesimleri.pdf> Erişim:21/08/2016
- <http://www.bulentkilic.com.tr/dergi/ort201501c6bbb.pdf> (Erişim:19/07/2016)
- <http://www.csgb.gov.tr/csgbportal/showproperty/wlp%20repository/icdenetim/dosyalar/calisma/riskanaliziveyonetimi>, (Erişim: 27/08/ 2016).
- <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--de/index.htm> (Erişim:21/08/2016).

<http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--de/index.htm>
(Erişim: 19/05/2016) .

<http://www.is-sagligi-ve-guvenligi.com/makaleler/risk-degerlendirme/159-bes-adimda-risk-degerlendirme.html> (Erişim :29\05\2016)

<http://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/ahmetagar/045/>(erişim: 18/06/2016)

<http://www.onderakademi.com/blog/kitaplar/risk-degerlendirme-kitabi.pdf>(Erişim : 29\05\2016)

<http://www.politeknik.gazi.edu.tr/index.php/PLT/article/view/106/104> (Erişim : 28/05/2016).

<http://www.skdturkiye.org/isgdokuman.pdf>, İş Dñnyası ve Sñrdñrñlebilir Kalkınma Derneęi,s:23, 2015 (Erişim tarihi:28/08/2016).

EKLER

İnşaat Sektöründe Faaliyet Gösteren Firmalarda İş Güvenliği Kültürü ve İş Güvenliği Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Kişisel Bilgiler

1. Eğitim düzeyiniz nedir?

İlköğretim [] Lise []

2. Kaç yaşındasınız?

0-25 [] 26- 35 [] 36 Yaş ve Üzeri []

3. Medeni Durumunuz

Evli[]Bekar[]

4. Cinsiyetiniz

Kadın [] Erkek []

5. Kaç senedir bu iş yerinde çalışıyor sunuz ?

0-2 [] 3-5 [] 6 Yıl ve Üzeri []

6. Kaç senedir inşaat sektöründe çalışıyorsunuz?

0-2 yıl [] 3-5 yıl [] 6 Yıl Ve Üzeri []

7. Çalıştığınız iş yerindeki pozisyonunuz nedir?

Yönetici(Ustabaşı) [] Çalışan (Düz işçi) []

8. Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?

Evet [] Hayır[]

9. Bu işyerinde daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?

Evet [] Hayır[]

10. Bu işyerinde daha önce bir iş kazasından son anda kurtulduğunuz oldu mu?

Evet[] Hayır[]

Güvenlik Kültürü ve Güvenlik Performansı Anket Formu

Bu anket, çalışmakta olduğunuz işletmedeki iş güvenliği kültürü ile güvenlik performansı düzeyini ölçmeye yöneliktir. Aşağıdaki ifadelerde düşüncelerinize en uygun seçeneği işaretleyiniz. Elde edilecek sonuçlar tamamen bilimsel bir araştırma için kullanılacaktır. Ankete isminizi yazmayınız. Anket formunu doldururken göstereceğiniz ilgi için teşekkür ederiz.		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum ne Katılıyorum	Katılıyorum	Hiç katılmıyorum
Prof. Dr. Muammer Zerenler Aslı Sancak Konya Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü						
1	Yöneticiler iş kazaları oranını azaltmada, çalışanların katılımını, bağlılığını ve iştiraklerini sağlık ve güvenlik faaliyetlerinin temeli olarak görmektedirler.					
2	Yöneticiler, çalışanların eğitimini güvenli bir iş yerini sağlamada esas olarak görmektedirler.					
3	Yöneticiler, güvenlik politikasını anlamada ve uygulamada örgüt içi iletişime önem vermektedirler.					
4	Yöneticiler, güvenlik faaliyetlerini geliştirmek ve devam ettirmek için, faaliyetlerin izlenmesini temel olarak görmektedirler.					
5	Firma yöneticileri, kalite ve verimlilik konularında olduğu kadar sağlık ve güvenlik konularında da sorumluluk almaktadırlar.					
6	Yöneticiler güvenlik konularında belirgin bir şekilde öncülük etmektedirler.					
7	Yöneticiler, düzenli olarak iş koşullarını kontrol etmek ya da çalışanlarla konuşmak için iş yerlerini ziyaret etmektedirler.					
8	Yöneticiler, güvenlik konularını görüşmek için çalışanlarla ve müdürlerle toplantılar düzenlemeyi teşvik etmektedirler.					
9	Yönetim, çalışanların güvenliğinin büyük bir önemi olduğunu düşünmektedir.					
10	Güvenlik meselelerine yüksek bir öncelik <u>verilmediğine</u> inanıyorum.					
11	Güvenlik prosedürleri dikkatli bir şekilde takip edilmektedir.					
12	Yönetim güvenliğin üretimle eş bir öneme sahip olduğunu düşünmektedir.					

		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Hiçkatılmıyorum
13	Bu işyerinde güvenlik konuları hakkında yoğun bir iletişim vardır.					
14	Çalışanlar ilgilendikleri güvenlik konuları hakkında üst yönetimle müzakere edebilir					
15	Toplantılarda güvenlik konularına değinmek					
16	Bu iş yerinde güvenlik konuları hakkında açık bir iletişim vardır.					
17	Çalışanların düzenli olarak işyeri sağlık ve güvenlik konuları hakkında fikri alınır.					
18	Eğitim programlarında güvenlik konularına yüksek bir öncelikverilir.					
19	İşyeri sağlık ve güvenlik eğitimi çalışanların işlerinde karşılaştıkları çeşitli durumları kapsar.					
20	Çalışanlar işyerinde sağlık ve güvenlik konularında kapsamlı eğitim alır.					
21	Çalışanlar işyerinde sağlık ve eğitim programlarına yeterince ulaşabilir.					
22	İşyerimde güvenlik konusunda sorumluluklarımın ne olduğunu biliyorum.					
23	İşimin gerektirdiği güvenlik kurallarını					
24	İşyerimdeki güvenlik sorunlarıyla baş					
25	Güvenlik kurallarına her zaman uyuyorum.					
26	Çalışırken güvenliğin en önemli şey olduğunu düşünüyorum.					
27	Çalışanlar talimatnameler ve prosedürler i					
28	Çalışanlar güvenlik planının düzenlenmesine, uygulanmasına ve takip edilmesine aktif olarak katılımsağlıyorlar.					
29	Çalışanlar güvenlik yönetmeliklerine					
30	Çalışanlar çalışma koşullarında noksanlıklar olduğunda yazılı					

		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
31	Kazalar aniden olur ve önlemek için yapabilecek çok az şey vardır.					
32	Çalışırken başımıza ne geleceği büyük ölçüde şans meselesidir.					
33	Kazalar kaçınılmazdır.					
34	Bir kazadan kaçınmanız imkansızdır.					
35	Makinelerin ve teknik ekipmanların kullanımı kazaları kaçınılmaz kılar.					
36	Şirketin çabalarına rağmen kazaların önlenmesi kaçınılmazgörünyor.					
37	Biz, şirketimizde her zaman kazaları ve olayları bildiriyoruz.					
38	Emniyetsiz koşulları bildirmeye teşvik ediliyorum.					
39	Kazaların/olayların bildirilmesi organizasyonumuzda güvenli çalışmada önemlidir.					
40	Çalışanlar kıl payı atlatılan kazaları (ramak kala kazaları) bildirmeye istekliler					
41	Çalışanlar kazaları bildirmeye istekliler.					
42	İşimi yaptığım esnada bütün gerekli güvenlik ekipmanlarımı kullanırım.					
43	İşimi yaparken uygun güvenlik prosedürlerini kullanırım.					
44	İşimi yaptığım esnada en yüksek güvenlik seviyelerini sağlarım.					
45	İşyeri içinde güvenlik programlarını teşvik ederim.					
46	İşyeri güvenliğinin iyileştirilmesi için fazladan çaba harcarım.					
47	İşyeri güvenliğinin iyileştirilmesine yardım edecek görev ve aktiviteleri gönüllü olarak yaparım.					

ÖZGEÇMİŞ

Soyadı, Adı	Sancak, Aslı
Uyruğu	T.C.
Doğum Tarihi ve Yeri	21.08.1978
Medeni Hali	Evli

Eğitim Derecesi	Okul	Mezuniyet Yılı
Üniversite	Selçuk Üniversitesi	2000
Üniversite	Atatürk Üniversitesi	2015
Üniversite	Necmeddin Erbakan Üniversitesi	2017