

**İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞGÖREN SAĞLIĞI  
KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK  
DAVRANIŞI**

**Bülent GÜVEN**

**Doktora Tezi  
İşletme Anabilim Dalı  
Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN  
2014  
Her hakkı saklıdır**

**ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**Bülent GÜVEN**

**İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞGÖREN SAĞLIĞI KÜLTÜRÜ VE  
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI**

**DOKTORA TEZİ**

**TEZ YÖNETİCİSİ  
Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN**

**ERZURUM - 2014**



T.C.  
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



TEZ BEYAN FORMU

09/05/2014

## SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

### BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum "İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞGÖREN SAĞLIĞI KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI" adlı tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece Atatürk Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumun 3 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

09.05.2014

Bülent GÜVEN



T.C.  
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Prof.Dr. Ömer Faruk İŞCAN danışmanlığında, Bülent GÜVEN tarafından hazırlanan bu çalışma 09 / 05 / 2014 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından. Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı'nda Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

**Başkan** :Prof.Dr. Atılhan NAKTİYOK

İmza: 

**Jüri Üyesi** :Prof.Dr. Mehmet BARCA

İmza: 

**Jüri Üyesi** :Prof.Dr. Ömer Faruk İŞCAN

İmza: 

**Jüri Üyesi** : Yrd.Doç.Dr.M.Kürşat TİMUROĞLU

İmza: 

**Jüri Üyesi** : Yrd.Doç.Dr. Ali Çağlar GÜLLÜCE

İmza: 

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine aittir. .... / ..... / .....

Prof. Dr. Mustafa YILDIRIM  
Enstitü Müdürü

## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	V
ABSTRACT .....	VI
TABLolar DİZİNİ .....	VII
ŞEKİLLER DİZİNİ .....	X
KISALTMALAR DİZİNİ .....	XI
ÖNSÖZ.....	XII
GİRİŞ .....	1
I. Çalışmanın Konusu ve Önemi .....	1
II. Çalışmanın Amacı, Kapsamı ve Planı .....	6

## BİRİNCİ BÖLÜM

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞGÖREN SAĞLIĞI .....	8
1.1.1. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Tanımı.....	10
1.1.2. İş Kazalarının Oluşumu ile İlgili Kuramlar .....	11
1.1.2.1. Kazaya Yatkınlık Modeli .....	12
1.1.2.2. Yeni Milenyum Teorisi.....	13
1.1.2.3. Kazaya Temayül Modeli .....	13
1.1.2.4. Çoklu Sebep Kuramı .....	13
1.1.2.5. Domino Kuramı .....	14
1.1.2.6. İsviçre Peynir Modeli .....	15
1.1.3. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığının Önemi.....	16
1.1.3.1. İş Kazalarının Ekonomik Maliyeti.....	21
1.1.3.2. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığında Görünür ve Görünmeyen Maliyetler.....	24
1.1.3.3. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığının Türkiye Ekonomisindeki Etkileri .....	27
1.2. İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞGÖREN SAĞLIĞI KÜLTÜRÜ .....	40
1.2.1. Örgüt Kültürü.....	40
1.2.1.1. Örgüt Kavramı.....	41
1.2.1.2. Kültür Kavramı .....	42

1.2.1.3. Örgüt Kültürü Kavramı.....	43
1.2.1.4. Örgüt Kültürünü Oluşturan Öğeler .....	47
1.2.2. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü .....	51
1.2.2.1. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü Kavramı .....	52
1.2.2.2. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü ile Örgüt Kültürü İlişkisi....	58
1.2.2.3. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürünün Oluşumu .....	61
1.2.2.3.1. Arzu Edilen İdeal (Güçlü) İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürünün Oluşumu .....	64
1.2.2.3.2. Güçlü İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü'ne Ulaşmada Örgütsel Değişim.....	67
1.2.2.3.3. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürünün Güçlendirilmesi ....	73
1.2.2.4. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürünü Etkileyen Faktörler .....	75
1.2.2.5. İGİS Kültürünü Destekleyici Programlar ve Eğitim .....	78
1.2.2.5.1. İGİS Kültürünü Destekleyici Programlar .....	78
1.2.2.5.2. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültüründe Eğitim.....	80
1.2.2.6. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü Sınıflandırması.....	82
1.2.2.6.1. Simard İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü Tipolojisi.....	83
1.2.2.6.2. Lutchman vd. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü Tipolojisi .....	84
1.2.2.6.3. Daniellou vd. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü Tipolojisi .....	85
1.2.2.4.4. Richter ve Koch İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü Tipolojisi .....	85
1.3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI .....	86
1.3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı .....	86
1.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Önşartları .....	89
1.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları.....	91
1.3.4. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışı .....	94
1.3.4.1. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki .....	94

1.3.4.2. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki.....	97
--	----

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞGÖREN SAĞLIĞI KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNE AMPİRİK ARAŞTIRMA

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	103
2.2. UYGULAMA YAPILAN İŞLETME ÜZERİNE GENEL BİR DEĞERLENDİRME .....	104
2.3. ARAŞTIRMADA VARSAYIMLAR.....	107
2.4. ARAŞTIRMANIN KISITLARI.....	107
2.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	108
2.6. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ .....	115
2.6.1. Araştırmanın Kapsamı .....	116
2.6.2. Veri Ölçme Aracının Geliştirilmesi .....	117
2.6.2.1. İGİS Kültürü Ölçeği.....	117
2.6.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranış Ölçeği .....	118
2.6.3. Anketin Yapılması ve Dikkat Edilen Hususlar.....	119
2.6.4. Araştırmada Kullanılan İstatistikî Yöntemler .....	120
2.7. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN İSTATİSTİKSEL ANALİZİ .....	122
2.7.1. İşletme Çalışanlarının Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	123
2.7.1.1. Yaş Dağılımı .....	123
2.7.1.2. Eğitim Seviyesi .....	124
2.7.1.3. İşgörenlerin İş Deneyimleri ve İşletmedeki Çalışma Süreleri .....	124
2.7.2. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı ile İlgili Elde Edilen İstatistikî Veriler...	126
2.7.2.1. İş Kazaları ile İlgili İstatistikî Bilgiler .....	126
2.7.2.2. Meslek Hastalıklarına Ait Bulgular .....	127
2.7.3. Hipotezlerin Test Edilmesi .....	128
2.7.4. Araştırma Değişkenleri ile Demografik Faktörler Arasındaki İlişki Analizi.....	139
2.7.4.1. Araştırma Değişkenleri ile İş Deneyimi Arasındaki İlişki Analizi...	140

<b>2.7.4.2. Araştırma Değişkenleri ile Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişki</b>	
<b>Analizi .....</b>	<b>145</b>
<b>2.7.4.3. Araştırma Değişkenleri ile Yaş Grupları Arasındaki İlişki</b>	
<b>Analizi .....</b>	<b>149</b>
<b>SONUÇ.....</b>	<b>155</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>169</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>217</b>
<b>EK 1. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Anket Çalışması .....</b>	<b>217</b>
<b>EK 2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarına İlişkin Sorular.....</b>	<b>225</b>
<b>EK 3. Hipotez Testlerinin Sonuçları.....</b>	<b>227</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>228</b>



**ÖZET****İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞGÖREN SAĞLIĞI KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL  
VATANDAŞLIK DAVRANIŞI****DOKTORA TEZİ****Bülent GÜVEN****Danışman: Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN****2014, 228 Sayfa****Jüri: Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN  
Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK  
Prof. Dr. Mehmet BARCA  
Yrd. Doç. Dr. M. Kürşat TİMÜROĞLU  
Yrd. Doç. Dr. Ali Çağlar GÜLLÜCE**

Bu çalışmanın genel amacı, detaylı bir literatür çalışması ekseninde, iş güvenliği ve işgören sağlığı (İĞİS) kültürünün, İĞİS örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutlarıyla olan ilişkisi ve etkisi üzerine uygulamalı bir araştırma yapmaktır.

Çalışmanın ilk bölümü literatür çalışmasından, ikinci bölümü ise işletme üzerine ampirik bir çalışmayla kantitatif araştırma sonuçlarının analiz edileceği kısımlar ile diğer bulguların ve oluşturulan hipotezlerin test edilmesiyle elde edilen sonuçlar tartışılarak çeşitli önerilere yer verilecektir. İş güvenliği ve işgören sağlığı için yapılan yasal düzenlemelere rağmen önlenemez iş kazası ve ölümlerin çözümü açısından mevcut İĞİS kültürünün geliştirilmesi veya yeni bir İĞİS kültürü oluşumu ile işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerinin önemi üzerinde durulacaktır. Yapılan çalışmayla özelde ve de kamuda faaliyet gösteren tüm işletmelerin yönetici ve işgörenlerine, iş güvenliği ve işgören sağlığı sistemi tesisinde İĞİS kültürünün benimsenmesi, içselleştirilmesi ve örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenmesine etkisine dair bilinç ve farkındalık kazandırarak ilgili literatürdeki çalışmalar yeterli düzeyde olmadığından bu araştırmanın literatür çalışmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt Kültürü, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş Güvenliği ve İşgören sağlığı

**ABSTRACT****OCCUPATIONAL SAFETY AND CULTURE OF WORKER HEALTH AND  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR****Ph. D. Dissertation****Bülent GÜVEN****Advisor: Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN****2014, Page: 228****Jury: Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN  
Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK  
Prof. Dr. Mehmet BARCA  
Assist. Prof. Dr. M. Kürşat TİMURÖĞLU  
Assist. Prof. Dr. Ali Çağlar GÜLLÜCE**

The general aim of this study is to do an applied research about the influence of occupational safety and worker health (OSWH) culture upon OSWH organizational citizenship behaviour and its relation with their dimensions and effect within the concept of a detailed literature study.

The first chapter of the study consists of literature study, and the second chapter includes some parts where an empirical study on business management and quantitative research results are analyzed, besides, the results which have been obtained with the testing of other results and formed hypothesis are discussed and various suggestions have been made. Despite the legal regulations prepared for occupational safety and worker health, with the improvement of current OSWH culture or creating a new OSWH in terms of solving unavoidable occupational accident and deaths, the importance of workers' presentation of organizational citizenship behaviour have been touched upon. It has been considered thanks to this study that as the studies of the related literature are not at sufficient level, raising awareness to the managers and workers of all the managements operating in public and private enterprises, adopting, interiorizing of OSWH culture in the occupational safety and worker health facilities, and displaying organizational citizenship behaviour will make this research contribute the literature study.

**Key Words:** Organizational culture, Organizational Citizenship behaviour, Occupational Safety and Worker Health

## TABLOLAR DİZİNİ

<b>Tablo 1.1.1.</b> Vincoli'nin Domino Kuramı .....	15
<b>Tablo 1.1.2.</b> Bireysel ve Örgütsel Düzeyde Kazaların Karşılaştırılması.....	16
<b>Tablo 1.1.3.</b> ILO Verilerine Göre Dünya'da Ölümcül İş Kazaları.....	18
<b>Tablo 1.1.4.</b> ILO Verilerine Göre Ölümlü İş Kazası Oranları / 100.000 .....	19
<b>Tablo 1.1.5.</b> ILO Verilerine Göre Dünya'da Ölümcül Olmayan İş Kazaları .....	19
<b>Tablo 1.1.6.</b> ILO Verilerine Göre Ölümcül Olmayan İş Kazası Oranları / 100.000 .....	20
<b>Tablo 1.1.7.</b> Meslek Hastalıkları ve İş Kazalarının Bazı Gelişmiş Ülkelerdeki Maliyeti .....	22
<b>Tablo 1.1.8.</b> Yıllar İtibariyle İş Kazaları ve Ölümler .....	28
<b>Tablo 1.1.9.</b> İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sonucu Yaşanan Ölümün Sebebine Göre Dağılımı.....	28
<b>Tablo 1.1.10.</b> Mevsim Etkilerinden Arındırılmamış Temel İşgücü Göstergeleri (2013) .....	30
<b>Tablo 1.1.11.</b> Kişi Başına Düşen Ortalama İş Kazası Maliyeti.....	30
<b>Tablo 1.1.12.</b> İş Kazası veya Meslek Hastalığına Bağlı Olarak Hayatını Kaybedenlerin Yıl İçinde Gelir Bağlanan Hak Sahipleri Sayısı.....	31
<b>Tablo 1.1.13.</b> Sürekli İş Göremezlik Sebeplerinin Yıllara Göre Dağılımı .....	31
<b>Tablo 1.1.14.</b> Türkiye'de KOBİ'lere Ait İstatistikî Bilgiler.....	32
<b>Tablo 1.1.15.</b> İş Kazalarının İş Yerindeki Sigortalı İşgören Sayısına Göre Dağılımı....	33
<b>Tablo 1.1.16.</b> Geçici İşgöremezlik Rapor Sürelerinin İşgörenin Yatarak ve Ayaktan Tedavi Edilmesine Göre Ayrımı .....	34
<b>Tablo 1.1.17.</b> İş Kazaları Sebebiyle Verilmiş Geçici İş Göremezlik Raporu Sürelerinin Yıllara Göre Dağılımı .....	35
<b>Tablo 1.1.18.</b> Meslek Hastalıkları Sebebiyle Verilmiş Geçici İş Göremezlik Raporu Sürelerinin Yıllara Göre Dağılımı .....	35
<b>Tablo 1.1.19.</b> İş Kazası Vakıalarının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	36
<b>Tablo 1.1.20.</b> İş Kazaları Sayılarının İş Kolları İtibariyle Dağılımı.....	37
<b>Tablo 1.1.21.</b> Meslek Hastalığı Vakıalarının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı .....	38
<b>Tablo 1.1.22.</b> Meslek Hastalıkları Sayılarının İş Kolları İtibariyle Dağılımı.....	39
<b>Tablo 1.2.1.</b> Örgüt Kültürü Tanımları .....	46
<b>Tablo 1.2.2.</b> İGİS Kültür Tanımları.....	52

<b>Tablo 1.2.3.</b> İGİS Faaliyetlerinin Etkinliğine İlişkin Bulgular.....	69
<b>Tablo 1.2.4.</b> Simard İGİS Kültürü Tipolojisi .....	83
<b>Tablo 1.2.5.</b> Daniellou vd. İGİS Kültürü Tipolojisi .....	85
<b>Tablo 2.1.1.</b> Tüm Grupların Karşılaştıkları Dışsal ve İçsel Görevler .....	105
<b>Tablo 2.1.2.</b> İşletmede 2003-2012 Yılları Arası İş Kazası Sonucu Yaralanma Sayıları.....	106
<b>Tablo 2.1.3.</b> İGİS Kültürü Güvenirlik Sonucu .....	118
<b>Tablo 2.1.4.</b> Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Alt Boyutları Güvenirlik Sonuçları..	119
<b>Tablo 2.1.5.</b> İşletmedeki İşgörenlerin Çalıştıkları Yere Göre Dağılımı .....	123
<b>Tablo 2.1.6.</b> İşgörenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.....	123
<b>Tablo 2.1.7.</b> İşgörenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı .....	124
<b>Tablo 2.1.8.</b> İşgörenlerin Yaptıkları İşte Kaç Yıldır Çalıştıklarına İlişkin Dağılım.....	125
<b>Tablo 2.1.9.</b> İşgörenlerin Mevcut İşletmede Çalışma Sürelerini Gösteren Dağılım ....	125
<b>Tablo 2.1.10.</b> Son 10 Yılda Firmada Yaşanan İş Kazası Sayısı Dağılımı.....	126
<b>Tablo 2.1.11.</b> İşgörenlerin Kendi İfadelerine Göre Firmada Geçirdikleri Kaza Dağılımı .....	127
<b>Tablo 2.1.12.</b> Firma Çalışanlarında Görülen Meslek Hastalığı ve Rahatsızlık Dağılımı.....	127
<b>Tablo 2.1.13.</b> İGİS Kültürü Ölçeği ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler (Korelasyon Analizi) .....	128
<b>Tablo 2.1.14.</b> İşletmede Çalışan İşgörenlerde İGİS Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Etkileme Sonuçları (Regresyon Analizi) .....	129
<b>Tablo 2.1.15.</b> İşletmede Çalışan İşgörenlerde İGİS Kültürünün Diğergamlık Davranışını Etkileme Sonuçları (Regresyon Analizi) .....	130
<b>Tablo 2.1.16.</b> İşletmede Çalışan İşgörenlerde İGİS Kültürünün Vicdanlılık Davranışını Etkileme Sonuçları (Regresyon Analizi) .....	130
<b>Tablo 2.1.17.</b> İşletmede Çalışan İşgörenlerde İGİS Kültürünün Nezaket Davranışını Etkileme Sonuçları (Regresyon Analizi).....	131
<b>Tablo 2.1.18.</b> İşletmede Çalışan İşgörenlerde İGİS Kültürünün Centilmenlik Davranışını Etkileme Sonuçları (Regresyon Analizi) .....	132
<b>Tablo 2.1.19.</b> İşletmede Çalışan İşgörenlerde İGİS Kültürünün Sivil Erdem Davranışını Etkileme Sonuçları (Regresyon Analizi) .....	133

<b>Tablo 2.1.20.</b> İşletmede Yerüstü ve Yeraltı İşlerinde Çalışan İşgörenlerin İGİS Kültür Algısı (T-Testi) .....	134
<b>Tablo 2.1.21.</b> Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Açısından Yeraltı ve Yerüstü İşlerinde Çalışanlar Arasında Farklılık Olup Olmadığı (T-testi) .....	135
<b>Tablo 2.1.22.</b> Diğergamlık Davranışı Açısından Yeraltı ve Yerüstü İşlerinde Çalışanlar Arasında Farklılık Olup Olmadığı (T-testi) .....	136
<b>Tablo 2.1.23.</b> Vicdanlılık Davranışı Açısından Yeraltı ve Yerüstü İşlerinde Çalışanlar Arasında Farklılık Olup Olmadığı (T-testi) .....	136
<b>Tablo 2.1.24.</b> Nezaket Davranışı Açısından Yeraltı ve Yerüstü İşlerinde Çalışanlar Arasında Farklılık Olup Olmadığı (T-testi).....	137
<b>Tablo 2.1.25.</b> Centilmenlik Davranışı Açısından Yeraltı ve Yerüstü İşlerinde Çalışanlar Arasında Farklılık Olup Olmadığı (T-testi) .....	138
<b>Tablo 2.1.26.</b> Sivil Erdem Davranışı Açısından Yeraltı ve Yerüstü İşlerinde Çalışanlar Arasında Farklılık Olup Olmadığı (T-testi) .....	139
<b>Tablo 2.1.27.</b> İş Deneyimi ile İş Kazası Sayısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Ki-Kare Testi) .....	140
<b>Tablo 2.1.28.</b> İGİS Kültürü Algısı Açısından Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) .....	141
<b>Tablo 2.1.29.</b> Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Alt Boyutları için İşletme Deneyimi Açısından Tek Yönlü Varyans Analiz (ANOVA).....	142
<b>Tablo 2.1.30.</b> Eğitim Düzeyi ile İş Kazası Oranı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Ki-Kare Testi) .....	145
<b>Tablo 2.1.31.</b> İGİS Kültürü Algısı Açısından Farklı Eğitime Sahip İşgörenlere Yönelik Tek Tönlü Varyans Analizi (ANOVA) .....	146
<b>Tablo 2.1.32.</b> Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Alt Boyutları için Farklı Eğitim Düzeyine Sahip İşgörenler Açısından Tek Yönlü Varyans Analiz (ANOVA) .....	146
<b>Tablo 2.1.33.</b> İGİS Kültürü Algısı Açısından Farklı Yaş Grubundakilere Yönelik Tek Tönlü Varyans Analizi (ANOVA) .....	149
<b>Tablo 2.1.34.</b> Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Alt Boyutları için Yaş Grubundakiler Açısından Tek Yönlü Varyans Analiz (ANOVA) .....	150

**ŞEKİLLER DİZİNİ**

<b>Şekil 1.1.1.</b> Güvenlik Piramidi.....	11
<b>Şekil 1.1.2.</b> İsviçre Peynir Modeli .....	15
<b>Şekil 1.1.3.</b> İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Doğrudan ve Dolaylı Maliyetleri ....	24
<b>Şekil 1.2.1.</b> Örgüt Kültürü Metaforu.....	48
<b>Şekil 1.2.2.</b> Schein’ın Kültür Seviyeleri .....	51
<b>Şekil 1.2.3.</b> İGİS Kültürünü Etkileyen Faktörler .....	55
<b>Şekil 1.2.4.</b> Berends İGİS Kültür Modeli .....	57
<b>Şekil 1.2.5.</b> Kültür Seviyeleri.....	58
<b>Şekil 1.2.6.</b> Güvenli Davranış ve Faaliyetler İçin Önemli Adımlar.....	65
<b>Şekil 1.2.7.</b> İGİS Açısından Örgüt Kültürü Değişim Süreci.....	70
<b>Şekil 1.2.8.</b> Etkin İGİS Kültürüne Ulaşmak için Verilen Eğitim Süreçleri .....	82
<b>Şekil 1.3.1.</b> İşyerinde İGİS Davranışı .....	98
<b>Şekil 1.3.2.</b> Davranış Temelli Güvenlik Üçgeni .....	98
<b>Şekil 1.3.3.</b> İGİS Performansı ve İGİS Kültürü .....	99

**KISALTMALAR DİZİNİ**

<b>AB</b>	Avrupa Birliği
<b>Akt.</b>	Aktaran
<b>Ed.</b>	Editör/Editor
<b>Eds.</b>	Editors
<b>HSE</b>	Health and Safety Executive (İngiltere İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu)
<b>ILO</b>	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
<b>İGİS</b>	İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı
<b>KOBİ</b>	Küçük ve Orta Boy İşletmeler
<b>NHS</b>	National Health Service (İngiltere Ulusal Sağlık Hizmetleri)
<b>OCB</b>	Organizational Citizenship Behavior(Örgütsel Vatandaşlık Davranışı)
<b>OSHA</b>	Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı
<b>OSWH</b>	Occupational Safety and Worker Health
<b>ÖVD</b>	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
<b>p.</b>	Page
<b>pp.</b>	Pages
<b>s.</b>	Sayfa
<b>ss.</b>	sayfa sayıları
<b>SCB</b>	Safety Citizenship Behavior
<b>SGK</b>	Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>SPSS</b>	Statistical Packages for the Social Sciences(Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi)
<b>SSK</b>	Sosyal Sigortalar Kurumu
<b>t.y.</b>	tarihi yok (belirsiz)
<b>TKİ</b>	Türkiye Kömür İşletmeleri
<b>TUİK</b>	Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı
<b>vd.</b>	ve diğerleri
<b>WHO</b>	World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

**ÖNSÖZ**

İş güvenliği ve işgören sağlığı bağlamında örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemek üzere İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Dalında doktora tezini hazırlamış bulunmaktayım. Bu araştırmayla elde edilen teorik ve ampirik bilgilerin ülkemizdeki akademik çalışmalara katkı sağlayacağını umut etmekte, önemli bir konuya farklı bir bakış açısı getirmenin heyecanını yaşamaktayım.

Doktora programının gerek ders gerekse tez aşamasında desteklerini her daim hissettiğim; bilgi ve deneyimlerinden yararlanma imkânı bulduğum; disiplinli ve titiz çalışmasıyla her zaman örnek alacağım değerli danışman hocam Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN'a en içten dileklerle teşekkür ederim. Çalışmanın her safhasında eleştiri ve tavsiyeleriyle beni yüreklendiren saygıdeğer hocalarım Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK'a ve Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU'na şükranlarımı sunmayı bir borç bilirim. Saha araştırması sürecinde yaptığım anket çalışmasında aktif rol alarak bilimsel bir araştırmaya verdikleri destekle örnek bir sosyal sorumluluk tavrı sergileyen işletme sahip ve yöneticilerine; elbette ki ankete katılan tüm işgörelere minnettar olduğumu ifade etmek isterim. Araştırmanın uygulama safhasında analizlerin yapılmasına ve istatistikî verilerin yorumlanmasına sağladığı katkı dolayısıyla Hüseyin KEYİF'e; tezin taslak haline ön inceleme yaparak önerileriyle katkıda bulunan Yrd. Doç. Dr. Canan Nur KARABEY'e teşekkürü bir borç bilirim.

Son olarak, desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen değerli anneme, babama ve aramızda olmayan babaanneme şükranlarımı sunarım. Gerek meslek hayatımda ve gerek akademik çalışmalarımnda heyecan ve aksiyonumu her daim diri tutmamda büyük rolü olan değerli eşim Kübra GÜVEN'e kalbî muhabbetlerimi sunmak isterim.

Bu çalışmayı rahmetli babaanneme, sevgili eşime; sevgili kızlarım Berra Melek ve Büşra Melike'ye ithaf ediyorum...



## GİRİŞ

### I. Çalışmanın Konusu ve Önemi

*“Eve hep morali bozuk geliyordu. 13. katta kaplama yaparken onu koruyan bir sistem olmadığını söyleyerek bana hep veda cümleleri kuruyordu. Çalışmak istemiyordu ama işsiz kalma korkusuyla bırakmadı. İnşaat sırasında bir arkadaşını da düşme sonucu kaybetmiş, çok sayıda arkadaşının da yaralandığına şahit olmuştu ”* diyor Esenyurt’taki Marmara Park AVM inşaatında çalışırken kaldığı şantiyede çıkan yangın sonucu hayatını kaybeden 11 işçiden biri olan Ahmet Yağal’ın eşi...(Yur, 2013). Gün geçmiyor ki ülke gündemine böylesi elem verici bir trajedi düşmesin, aileler, yürekler yanmasın! Gün be gün güvenlik ihmali sebebiyle işletmeler yanmakta, patlamakta; sağlık ve güvenliğe ilişkin kusurlar nedeniyle işgörenler sakat kalmakta ya da canlarından olmaktadır. Kimi zaman işveren, kimi zamansa işgören hatasından kaynaklanan bu kazaların ardından yetkili merciler yasal süreci başlatmakta, soruşturmalar açılmakta, kazaya sebep olan kişi veya kişilere yönelik yaptırımlar art arda gelmektedir. Lakin tüm bu çabalar iş güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili ihmalleri sebebiyle vuku bulan kazaları önlemeye, işgören ölümlerini engellemeye yetmemektedir. Zira tüm bu eylemler sonuç odaklı icraatlardır ve dolayısıyla yetersiz kalmaktadır.

İnsan hayatı şüphesiz ki çok değerlidir ve iş kazalarının % 98 oranında önlenbilir olduğu savı karşısında iş güvenliği ve işgören sağlığı bilinçlenmesi ve dolayısıyla iş güvenliği ve sağlığı kültürü ayrı bir önem teşkil etmektedir. Aynı zamanda üst kültür olma özelliği taşıyan ulusal kültür, iş güvenliği ve iş sağlığı kültürünü ve örgütleri etkilemektedir. Dahası işgörenler de güvenliğe ve sağlığa olan ilgi ve alakaları sebebiyle ulusal kültürden etkilenirler (Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 44). Ulusal kültürün yanı sıra yerel kültürün belli başlı baskın öğeleri de örgüt kültürünü etkileyebilmektedir. İGİS kültürüne bakan yönüyle bu etkileşim olumlu veya olumsuz olarak nitelendirilebilir. Örneğin Türk toplum yapısındaki gelenekçi anlayışın bir tezahürü olan kadercilik iş güvenliği ve iş sağlığı kültürünü olumsuz etkileyen bir üst kültür çeşidi olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim ciddi bir tehlikenin ardından işgörenlerce “kılpayı kurtadık” ya da “ramak kaldı” deyimleriyle ifade edilen durum söz konusu kaderci anlayışın vücuda gelmiş halidir. Zira ülkemizde yaşanan iş kazalarında ziyadesiyle görülen “Her

halükarda alınımızda ne yazılıysa onu göreceğiz” mantığıyla davranıp, iş güvenliği ve işgören sağlığını ilgilendiren tedbirler alınmamaktadır. Geleneksel kültür yapımızın dilimize yansıyan zihniyetini tasvir eden başka atasözleri de vardır; “Atın ölümü arpadan olsun”; “Acı patlıcanı kırağı çalmaz”; “Fukaranın şaşkıını beyaz giyer kış günü”; “Olacakla öleceğe çare bulunmaz”; “İnceldiği yerden kopsun”; “Ayağa değmedik taş olmaz, başa gelmedik iş olmaz”; “Akacak kan damarda durmaz”; “Allah’ın ondurmadığını, peygamber sopa ile kovar”; “Sakınılan göze çöp batar”<sup>1</sup> gibi. Hâlbuki “Önce deveni sağlam kazığa bağla, sonra tevekkül et!”; “Tevekkelin gemisi batmaz.” ya da “Kaza geliyor demez.” gibi düsturlar da bu topraklara has bir diğer kültürel yaklaşımken tedbiri önemsemeksizin işe koyulmak kaderci yaklaşımın gölgesinde kolaycılığa ve tembelliğe kaçmaktır. Bir işgörenin mesai esnasında kişisel koruyucularını giymemesi, giyersem delikanlılığıma laf yerim kuruntusu ya da “Bana bir şey olmaz” şeklindeki cahilane cesaret gösterileri hep geleneksel kültürün örgüt kültürü ve İGİS kültürü üzerindeki olumsuz etkileri olarak karşımıza çıkmaktadır. İş güvenliği ve iş sağlığı kültürünü inşa etmede asıl çözüm işte bu zihniyet yaklaşımıyla mücadele etmede gizlidir. Çünkü bu kaderci yaklaşım gerekli risk değerlendirmesinin yapılmadığı, tedbirlerin alınmadığı iş kazaları, ölümler ve de meslek hastalıkları olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ustasının yanında yıllarca çalışarak iyi bir eğitim alan ve iş güvenliği ve işgören sağlığının önemine vakıf olan bir işgörenin tüm bu donanımına rağmen bir kereliğine güvenliğini ihmal eden bir eylemde bulunması, örneğin iş gözlüklerini kullanmadan taşlama ve kaynak yapması onu tedbirsizliğe iten sürecin başlangıcı demektir. Her ne kadar pişman olsa ve korksa da bu eylemine devam eden işgören nihayetinde bunu bir alışkanlık haline getirir ve risk içeren tehlikeli durumlar artık sıradanlaşır. “Bana bir şey olmaz” ya da “Kaderimde varsa göreceğim, neye yarar üzölmek” gibi yukarıda anlattığımız olumsuz davranış kalıplarına bürünmeye başlar. Sorumsuzca hareket edilen bu sürecin sonunda işgörenin iş kazası geçirmesi ya da mesleğe bağlı bir hastalığa yakalanması artık kaçınılmazdır. Hâlbuki bu durum bir kader değildir. İş güvenliği ve iş sağlığı kültürünü tesis etmek için evvela kamuoyundaki bu yanlış algıyı düzeltmek gerekmektedir.

---

<sup>1</sup> Tüm atasözleri stratejik ve planlı düşünmeyi önlediği gibi İGİS açısından risk değerlendirme ve tedbir alma davranışını engelleyici bir atasözüdür.

Araştırmanın ilerleyen bölümlerinde de görüleceği üzere iş kazaları ve meslek hastalıkları tüm dünyada vahim boyutlardadır. Ülkemizde AB süreci ile birlikte dillerde dolaşmaya başlayan İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı'na (İĞİS) ilişkin yasal düzenlemeler yapılmaktadır. Detaylı mevzuat çalışmaları olmasına rağmen ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıkları oranı oldukça yüksektir. Can kayıplarının yanı sıra ortaya çıkan görülebilen ve görülmeyen maliyetler gerek işletme gerekse ülke ekonomisine ciddi boyutlara ulaşan zararlar vermektedir. Mevzuat düzenlemelerine ve resmi makamların etkin denetimlerine rağmen iş kazaları ve meslek hastalıkları oranının halen çok yüksek olması kaza oluşum sürecine etki eden diğer faktörlerin araştırılmasını gerektirmektedir. Bir takım organizasyonel sebepler, işletme kültürü zafiyeti, toplumsal ve kişisel özellikler, inanç ve tutumlar iş kazaları ve meslek hastalıklarında incelenmesi gereken önemli diğer faktörlerdir.

İş güvenliği ve işgören sağlığı sisteminin asıl amacı insandır. Kaynağını yüzlerce yıllık köklü bir geçmişin medeniyet felsefesinden alan Şeyh Edebali'nin Osman Gazi'ye nasihat ettiği "*İnsanı yaşat ki devlet yaşasın!*" düsturu içinde bulunduğumuz modern dünyada iş güvenliği ve işgören sağlığı sisteminde tezahür etmektedir. Zira ancak yarınlarından kaygı duymayan ve "Ölüm haktır; fakat o gün bugün müdür?" paranoyasıyla zihni bulanmayan işgörenler sağlıklı toplum oluşturmaya hizmet edecekler ve dolayısıyla devletin gücüne güç katacaklardır. Nitekim insan hayatının söz konusu olduğu bir durumda sebep ve süreç odaklı tedbir ve icraat politikası belirlemek uluslararası arenada etkili olma gayreti güden bir devletin ve bu devleti şekillendiren tüm birimlerin yegâne gayesi olması gerekmektedir.

Yapılan araştırma göstermektedir ki iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde en etkin rol iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürüne düşmektedir. Zira söz konusu kaza ve hastalıkların önlenmesi, işverenin işgörene, işgörenin işverene karşılıklı sorumluluklarını yerine getirme bilinci yetisi kazanmasından geçer ki bu da bir zihniyet dönüşümü sürecini gerektirmektedir ve ancak güçlü bir İĞİS kültürü gölgesinde gerçekleşebilir. Güçlü iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürüne sahip bir örgütte risk değerlendirmesi düzenli aralıklarla yapılmakta; sürekliliği olan bir farkındalık oluşturulmakta; örgüt içi denetim mekanizması etkili çalıştırılmakta; iş güvenliği ve işgören sağlığına yönelik tutum ve davranışlar teşvik edilerek bu sistem işletmenin misyon ve hedefleri arasında gösterilmektedir. Yapılan araştırmada güçlü iş

güvenliği ve işgören sağlığı kültürüne sahip bir örgütte Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) sergilenme oranının etkilediği ortaya çıkmaktadır. Güçlü bir İGİS kültürüne sahip bir işletmede iş kazaları ve meslek hastalıkları minimum düzeye inerken örgüte bağlılık, güvenli iş yaşamı, iş tatmini, verimlilik, rekabet edilebilirlik gibi önemli örgütsel konularda da ilerleme sağlanabilmektedir.

İşgörenlerin gönüllü davranışlarını ele alan ÖVD ise örgüt üyelerinin herhangi bir zorlamaya maruz kalmaksızın; hatta teşvik edilmesine gerek kalmaksızın gönüllü olarak iş güvenliği ve işgören sağlığını ilgilendiren çalışmalarda aktif rol oynamasını konu almaktadır. Daha önce de belirtildiği üzere, literatür çalışmasında görüleceği üzere örgüt üyelerince benimsenmiş ve içselleştirilmiş güçlü örgüt kültürü örgütsel vatandaşlık davranışı oluşumuna olumlu etkilerde bulunmaktadır. İGİS kültürünün etki derecesi işletme türü ve işkolu çeşitliliğine bağlı olarak değişmekle birlikte örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesine fayda sağlamaktadır. Güçlü İGİS kültürünün oluşturularak işletme içinde işverenenden işgörene değin tüm departmanlarda örgütsel vatandaşlık davranışının yaygın hale gelmesiyle kaza riski henüz oluşum aşamasındayken ortadan kalkmış olacak, istenmeyen durumların önüne geçilmiş olacaktır. Güçlü İGİS kültürüne sahip bir örgütte İGİS tüm örgüt üyeleri tarafından içselleştirilerek zorunlu olmadığı halde örgüt üyeleri İGİS açısından örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyerek mevcut İGİS sistemine daha fazla katkıda bulunarak İGİS sisteminin gelişmesine ve de daha az kaza ve ölümler engellenmiş olunacaktır. İşgören kendi arzusuyla, fedakâr bir tutum içerisinde tehlikeli işlerde mesai arkadaşlarına yardımcı olacak, herhangi bir zorunluluğu olmadığı halde İGİS uygulama eğitim ve seminerlerine katılacaktır. Yaptığı işlerde hem kendisine hem de çevreye herhangi bir zararın meydana gelmemesi için üstün gayret sarfedecektir.

İş kaza ve ölümlerinin Heinrich'e göre (1941: 20) % 88'i; Cooper'a (2001: 225) göre % 85 ile % 90'ı; Bird ve Germain'a (1966: 44) göre ise % 90'ının sebebi güvenli olmayan davranışlardır. Burk ve Smith (1990), Bigos vd. (1992) ve Komaki vd. (1978) bütün iş kazalarının sebebinin işgörenlerin güvenli olmayan hareketleri olduğunu savunurken; Deming (1986), Sedgwick (1993) ve Norman (1988) ise tüm sorumluluğun mevcut sistemde olduğunu iddia eder; Hofmann ve Stetzer (1996), Vaughan (1996), Perrow (1984) ile DeJoy (1994) ise sosyal ve teknik sebeplere bağlı olarak hem sistemin hem de insanın bu durumda etkili olduğunu belirtmektedir

(Aktaran: Brown vd., 2000: 446-447). Yukarıdaki verilerden hareketle iş kaza ve ölümlerinin önlenmesinde kültür ve örgütsel davranışın üzerinde durulması gerekmektedir. Hofmann and Morgeson (1999); Neal and Griffin (2000, 2006); Neal vd. (2000) yaptıkları çalışma da örgütsel vatandaşlık davranışı ile İGİS kültürü arasında doğrudan bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir (Aktaran: Didla vd., 2009: 480). Hofmann, Morgeson, ve Gerras (2003: 170-171) göre lider ile astlar arasındaki etkin ilişki seviyesi, olumlu İGİS iklim ortamı, örgütsel vatandaşlık davranışı için önemli öncül şartlar olduğunu belirtmiştir. Didla vd. (2009: 482) göre güçlü bir İGİS kültürü örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenebilmesi için en önemli örgütsel düzeyde önşartlardan biri olup kendini koruma altına alma bireysel düzeyde önemli önşartlardan biridir.

İş güvenliği ve işgören sağlığına yönelik tıp, çalışma ekonomisi, endüstriyel ilişkiler, iş ve sosyal güvenlik hukuku, insan kaynakları ile örgüt kültürü gibi alanlarda araştırmalar yapılmıştır. Fakat tüm bu farklı disiplinlerdeki çalışmalara rağmen iş kazaları ve meslek hastalıklarının esas sebebi ve çözümü konusunda somut bir mesafe kat edilememiştir. Çünkü disiplinlerarası çalışma yetersizdir. Elinizdeki bu çalışma Türkiye ve Dünya literatüründeki iş güvenliği ve işgören sağlığı, örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı araştırmalarını kapsamlı bir şekilde ele alması, sorunun sosyolojik, psikolojik, ekonomik sebep ve sonuçlarına dikkat çekmesi; yer yer istatistikî verilerden yararlanarak mevzuya farklı yorumlar getirmesi sebebiyle ender çalışmalardan bir tanesi olmaya adaydır. Bu araştırmanın iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesine ve azaltılmasına katkı sağlaması; daha sonra yapılacak araştırmalar için kavramsal ve kuramsal açıdan kaynak teşkil etmesi ve işletmelerde İGİS kültürüne yönelik yapılacak araştırmalara rehberlik ederek İGİS kültürünün ve örgütsel vatandaşlık davranışının önemine ilişkin farkındalık oluşturulmasında etkin rol oynaması ümit edilmektedir. Elinizdeki bu araştırmayı önemli ve farklı kılan kazaların esasında “*Geliyorum!*” dediğine dikkat çekerek kazaların İGİS kültürünün oluşturulması ve geliştirilmesi ve de İGİS kültürü ekseninde örgütsel vatandaşlık davranışının yaygınlaştırılmasıyla engellenebileceğine, en azından mevcut oranın düşürüleceğine vurgu yapmasıdır.

## II. Çalışmanın Amacı, Kapsamı ve Planı

Bu araştırmanın amacı, İGİS konusunda bireysel ve örgütsel faktörlerin etkileşim ve iletişimine dikkat çekerek örgütsel olgunun (İGİS kültürü), bireysel olguya (örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutlarına) etki derecelerini incelemek ve dolayısıyla İGİS kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır.

Araştırmada İGİS’le ilgili Türkiye ve Dünya istatistikleri genel hatlarıyla incelenecek, örgüt kültürü, İGİS kültürü, örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutları anlatılacak, Türkiye’de iş kaza ve ölüm oranları yüksek olan sektörlere özel örnekler üzerinden hareketle farklı bir bakış açısı ile çözümler sunulacaktır.

Literatür çalışmasında örgüt kültürü, İGİS kültürü, örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutları, iş güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili kitaplar, akademik makaleler, dergiler, yayınlanmamış tezler, konferans dokümanlarının yanı sıra, elektronik kitap, dergi, web sayfaları ve elektronik veri bankalarından alınan yazılı dokümanlar gibi ikincil kaynaklar kullanılacaktır.

Bu çalışmayla İGİS kültürü, örgütsel vatandaşlık davranışı iş güvenliği ve işgören sağlığı alanlarına katkıda bulunulması hedeflenmektedir. Örgüt kültürü, İGİS kültürü, örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili ayrı ayrı birçok çalışma olmasına rağmen İGİS kültürü, örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş güvenliği ve işgören sağlığını bütüncül olarak ele alan, hepsini birlikte kapsayan çalışma yok denecek kadar azdır. Çalışmada elde edilen bilgilerin ve anket sonuçlarının incelemesiyle iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki aydınlatılacaktır. Daha önceki sayfalarda belirtildiği üzere konuya ilişkin kapsamlı ve detaylı literatür çalışması ekseninde elde edilen bilgiler kavramsal bir çerçeveye oturtulacak ve yapılan saha araştırmasıyla teorik bilgilerin pratikteki karşılığına ışık tutulacaktır.

Birinci bölümde, insan hayatını merkeze alan iş güvenliği ve işgören sağlığının önemi, çeşitli yayın organlarına haber olmuş, dolayısıyla kamu vicdanına dokunarak farkındalık oluşturmuş bazı talihsiz, güncel olaylardan yola çıkılarak anlatılacaktır. Dahası bir takım istatistikî veriler ışığında, söz konusu güvenlik ve sağlık sisteminin eksikliği neticesinde yaşanan kazaların, ölümlerin ve meslek hastalıklarının işletmelerde ortaya çıkardığı maddi ve manevi kayıplar irdelenecek, bu durumun işletme içi bir bütçe hesabı olmaktan çıkıp örgüt boyutunu aşan etkileri, görünen ve görünmeyen maliyetleri

ulusal ve uluslararası örnekler üzerinden ele alınacaktır. Ayrıca bu bölümde iş kazalarının oluşumuna yönelik olarak ortaya atılmış kuramlarla kazaların hem sebep-sonuç haritaları çıkarılacak, hem de bu sebepleri doğuran faktörler ayrıntılı şekilde ele alınacaktır.

İkinci bölümde örgüt kültürünün ne olduğu, yer yer örgüt kültürünün iş güvenliği ve işgören sağlığına olan etkileri ve bu sistemin tesisindeki rolü yorumlanacaktır. Daha sonra ise iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürü<sup>2</sup> anlatılacaktır. Nitekim ülkemizde ve dünyadaki ölüm oranlarında ciddi payı olan iş güvenliği ve işgören sağlığı sisteminin inşasında “kültür”ün rolünün iyi anlaşılması ve buna binaen stratejiler geliştirilmesi acil bir ihtiyaç olarak karşımızda durmaktadır. İGİS kültür modelleriyle kültürün rolü spesifik örnekler üzerinden özellikle vurgulanacaktır.

Üçüncü bölümde kuramsal temellerden hareketle örgütsel vatandaşlık davranışının tanımı yapılacak, önşartları ve boyutları ele alınacak, iş güvenliği ve işgören sağlığı ÖVD açısından detaylı bir şekilde anlatılacaktır.

Çalışmanın uygulama veya araştırma bölümünde nicel bir araştırma örneği sergilenecek; özel sektörde kamuya en fazla kömür tedarik eden şirketlerden biri olma özelliği taşıyan ve İGİS açısından çok tehlikeli bir iş kolunda faaliyet gösteren bir işletmenin çalışanları üzerinden yapılan ampirik bir çalışmayla oluşturulan hipotezler test edilecek ve analizlere yer verilecektir.

Sonuç kısmında ise gerek Türkiye’den gerek Dünya’daki kaynaklardan faydalanılarak yapılan literatür taramasıyla elde edilen bilgiler ışığında saha araştırmamızın sonuçları yorumlanacak; dolayısıyla teorik bilginin pratiğe ilişkin tespitlerinden yararlanılarak özgün çözümler ortaya konulacaktır. İnsan hayatının söz konusu olduğu bir probleme etkili ve hızlı bir çözüm arayışı sadece bir bilim adamının akademik disiplininin mütevellit bir çabadan ziyade bu toplumdaki herhangi bir fert olmanın sorumluluk bilincini taşımaktadır. Dolayısıyla sonuç bölümü uygulama bölümleriyle aylarca süren araştırmamızın şah damarımız; çözüm önerileri, tahlil ve tespitlerden oluşmaktadır.

---

<sup>2</sup> İş güvenliği ve işgören sağlığı kültürü bazı araştırmacılar tarafından “güvenlik kültürü” ya da “sağlık, güvenlik ve çevre kültürü” olarak kimi araştırmacılar tarafından ise “sağlık, güvenlik, çevre ve kalite kültürü” bazıları tarafından ise “iş sağlığı ve güvenliği kültürü”, “iş, sağlık ve güvenlik kültürü” gibi ifadelerle tanımlanmıştır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE

#### 1.1. İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞGÖREN SAĞLIĞI

4 Nisan 2012 tarihinde Erzurum'un Aşkale ilçesinde Karasu-2 baraj göletindeki elektrik direğini tamir için açılan 5 TEDAŞ görevlisi bindikleri botun alabora olması sonucu hayatını kaybetti. Direğe ulaşmak için tam donanımlı tekne veya bot olmaması sebebiyle azami 4 kişi taşıyabilen deniz bisikletini kullanan 5 işçi alet ve ekipmanlarıyla birlikte bindikleri botun buza çarparak alabora olmasıyla suya düştü. 1,5 saat boyunca yardım beklemelerine rağmen gerekli desteğin sağlanamaması sebebiyle dondurucu soğukluktaki suyun içinde güçleri tükenen 5 işçi öldü (Sağsöz, 2012: 17). Yetkili makamlar 20 dakika içinde orada olmadıklarından ölümlerin engellenemeyeceğini savundular. Bu vahim olay akıllara şu soruları getirdi; *“Acaba etkin iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürüne sahip bir şirketin işçileri tek kişinin binmesi halinde dahi alabora olabileceği Yunus adı verilen bu basit işlevli deniz bisikletini kullanırlar mıydı? Yine iş güvenliğini ve işgören sağlığı kültürünün önemini içselleştirmiş bir şirket, acil durumlarda profesyonel anlamda müdahale hazırlığına sahip olmaz mıydı? Yahut yine aynı şirket işgörenlerini böylesi tehlikeli bir işe ancak gerekli tüm tedbirleri aldıktan sonra göndermez miydi?”* Bu olaydan bir gün sonra ise, 5 Nisan 2012 tarihinde Tuzla tersanelerinde inşa halindeki bir gemide gaz sıkışması sonucu meydana gelen patlamada 2 işçi hayatını kaybederken 6 işçi ise yaralandı (Meydan, 2012:9). Kamuoyunca da malumdur ki Tuzla tersaneleri işgören ölümleri görülme sıklığı sebebiyle sabıkası hayli kabarık bir çalışma alanıdır, şöyle ki Tuzla tersanelerinde 2007 – 2012 yılları arasında yaşanan 941 kazada 500’e yakın işgören hayatını kaybetmiştir. Diğer yandan 6 Nisan 2012’de 5 metrelik kum yığını üzerinde çalışmakta olan bir işgören meydana gelen göçük sebebiyle öldü. 7 Nisan 2012 günü ise 61 yıllık Çaycuma Köprüsü’nün bir kısmı kontrol ve güvenlik denetiminin yapılmamış olması sebebiyle çöktü ve o esnada köprüde seyahat halindeki minibüste bulunan 15 kişi nehir sularına kapılarak hayatını kaybetti (Ak, 2012: 14). 4 gün art arda yaşanan bu kazalarda yaşanan can kayıplarının ihmalden ve gerekli tedbirlerin alınmayışından kaynaklanması üzüntü verici olmakla birlikte günümüz modern dünyasında insan hayatına verilen değer



pratikte ne kadar önemsendiğini göstermesi açısından düşündürücüdür. Diğer yandan Tuzla'daki patlamada hayatını kaybeden işgörenlerin çalışma arkadaşlarından birinin çalışma koşullarının vahametini basınla paylaşması sebebiyle yıllardır hizmet verdiği şirket tarafından işten çıkartılması esasında bir insan hakkı olan iş güvenliği ve işgören sağlığı hususunda konuşulmasının ve bu hakkın talep edilmesinin arka planda ne kadar yasaklı bir mevzu olduğunu göstermesi sebebiyle manidardır (Taraf Gazetesi, 2012: 7). Acaba bu ölümlerin bu kadar “sıradanmışçasına” yaşanmasının sebebi LİM-TER sendikasının savunduğu gibi sendikalaşmanın az olması ve taşeronlaşmanın yüksek düzeyde olması mıdır? Yoksa etkin iş güvenliği ve işgören sağlığı sistemi kültürüne sahip olmayan bir işyerinin olağan halleri midir? Ya da hâlihazırdaki iş güvenliği ve sağlığı kültürünün kaza ve meslek hastalıklarına davetiye çıkartan yetersiz bir yapıya sahip olması mıdır? Yahut diğer taraftan LİM-TER sendikası başkanının iddia ettiği gibi tersanelerdeki iş kazası ve ölümlerin önüne geçebilecek yegâne çözüm olan patronların ‘taammüden adam öldürmekten’ yargılanmalarını sağlayacak kanuni düzenlemelerin hayata geçirilmemiş olması mıdır? (Taraf Gazetesi, 2012: 13).

Etkin bir iş güvenliği ve işgören sağlığı sistemi ihtiyacının farkında olmalarına rağmen tehlikeli işlerde çalışan işgörenlerin ‘Burası kapanırsa çoluk çocuğuma kim bakar!’ kaygısı sebebiyle işyerlerinde çalışmaya devam etmelerini ve “Acaba bugün ölüm sırası kimde?” diye azap verici bir düşünce içinde olmalarını Altan (2012: 11) ‘insafsız bir piyango’ veya ‘ölüm piyangosu’ olarak nitelemektedir. Yine bu bahsi geçen köşe yazısında Altan (2012:11) “*Her ay başladığında o ay elliye yakın işçinin bir iş kazasında bazen bir iskeleden düşerek, bazen alevler içinde kalarak, bazen boğularak, bazen parçalanarak öleceğini bilmenin ne demek olduğunu, bir toplumun böylesine bir gerçeği bilmesine rağmen aldırmamasını düşünün. O zaman ‘zenginleşen’ bu ülkenin ‘zenginleşmeyen’ kesimlerinde neler olduğunu anlayabilirsiniz belki. Elinizde tuttuğunuz paralardaki gizli kan lekelerini görebilirsiniz...*” diyerek sorunun sosyal ve psikolojik boyutlarına dikkat çekerken ülkemizdeki iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürünün içselleştirilememesinin vahametini çarpıcı ifadelerle gözler önüne sermektedir.

### 1.1.1. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Tanımı

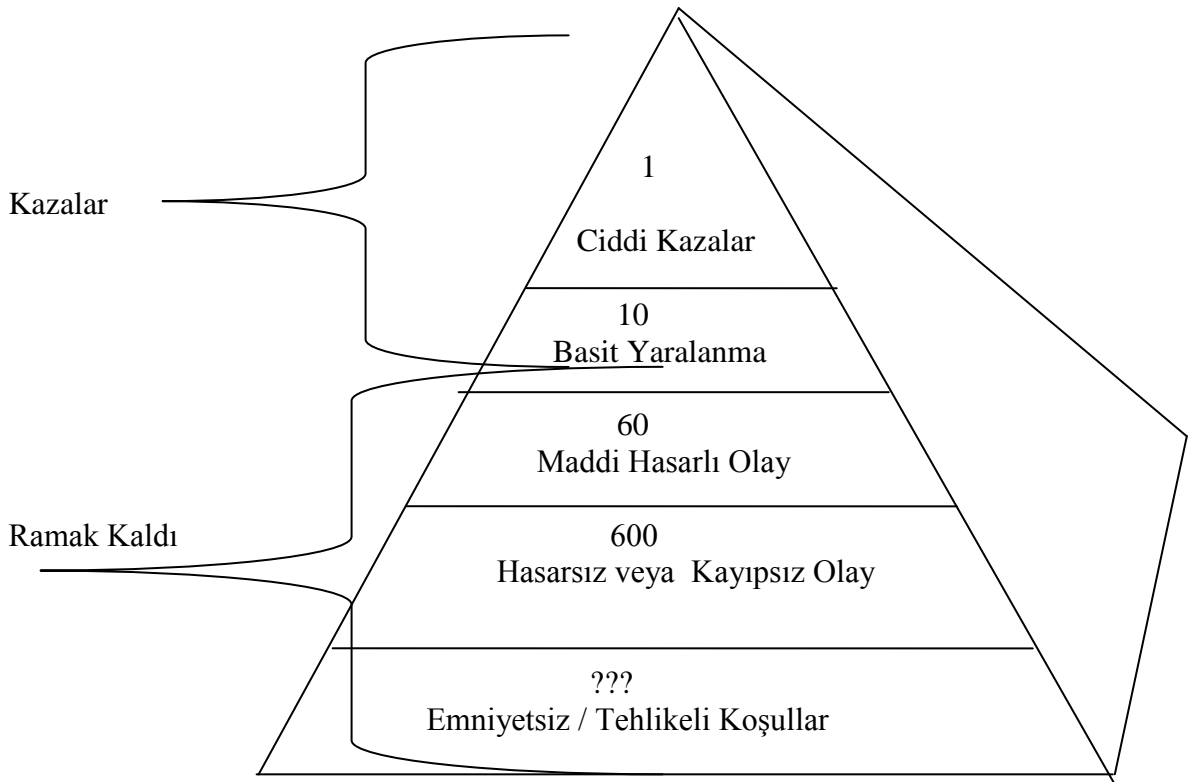
İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı hem iş güvenliği hem de işgören sağlığı olmak üzere iki konuyu içeren bir kavramdır. İş Güvenliği, işgörenleri ve üçüncü şahısları işin yürütülmesi nedeniyle oluşabilecek risklerden arındırarak sağlığa zarar verebilecek durumların yok edilmesi ile daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için yapılan sistemli çalışmalar şeklinde tanımlanabilir (Gerek, 2000: 2). Dünya Sağlık Teşkilatı (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) “işgören sağlığının işgörenlerin sosyal, ruhsal ve mesleki iyilik durumlarının en yüksek seviyeye ulaştırmayı, bu durumu sürdürmeyi, sağlığa zararlı olabilecek çalışma şartlarını önlemeyi, çalışanları çalışmaya bağlı olarak ortaya çıkan zararlı etmenlerden koruyup onları fizyolojik ve psikolojik kabiliyetlerine uygun bir işe yerleştirmeyi, yani işin insana ve insanın işe uyumunu sağlamayı hedef alan bir ilim dalı” olarak tanımlamaktadır (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013: 97). İş sağlığı, işten kaynaklı zararları önlemek çalışanların daha iyi sağlık kapasitesine kavuşmasını sağlayarak işgören ile iş arasında uyum sağlanmasını amaçlayan sistematik çalışmalar olarak ifade edilebilir (Karakulle, 2012: 16). İşgören sağlığı, sağlıklı iş yaşamı için *sağlık kurallarını* ele alırken; iş güvenliği işgörenin vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin bertaraf edilmesi için gerekli *teknik kuralları* ele alır (Demircioğlu ve Centel, 2002: 254). Sonuç olarak İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı (İGİS), iş yerinde ve iş saatinde işyeri dışında işgörenin sağlık ve güvenliğini olumsuz etkileyebilecek risklere karşı çeşitli sebeplerden kaynaklı şartlardan korunmak amacı ile yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalar olarak tanımlanabilir (Karakulle, 2012: 15).

Sonraki sayfalarda görüleceği üzere İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı (İGİS) yakından ilgilendiren iki önemli kavram bulunmaktadır: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. Maddesi'nde iş kazası “ *İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay*” olarak tanımlanırken meslek hastalığı ise “ *Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık*” olarak tanımlanmıştır. Diğer bir tanımla iş kazası, sigortalı işgörenin işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş ya da işin gereği dolayısıyla aniden ve dışarıdan meydana gelen bir etkenle işgöreni bedence ya da ruhça zarara uğratan bir olay olarak tanımlanırken; meslek hastalığı; işçinin, işveren otoritesinin altında iken işin niteliğine ve yürütme şartlarına

göre tekrarlanan sebeplerle maruz kaldığı bedeni veya ruhi arızalar olarak tasvir edilebilir (Karakulle, 2012: 27, 34).

### 1.1.2. İş Kazalarının Oluşumu ile İlgili Kuramlar

İşyerinde iş kaza ve ölümlerine, meslek hastalıklarına sebebiyet verebilecek nesnelere, durumlar her daim mevcuttur ve bu tehlikeli etkenlerin herhangi bir zaman aralığında bir araya gelmesiyle iş kazaları, ölümler vuku bulur ya da meslek hastalıkları ortaya çıkar. Örneğin kömür madeni çalışanları için her daim göçük tehlikesi veya metan gazı kaynaklı grizu patlaması riski vardır. Gerekli havalandırma yapılmadığında, ölçümler ihmal edildiğinde ani metan çıkışı ve kazmadan çıkan bir ateş parçası sebebiyle grizu patlaması meydana gelebilir. Şekil 1.1.1'deki güvenlik piramidinde kazalar “gerçekleşen” ve “ramak kaldı” olarak 2'ye ayrılmıştır.



Şekil 1.1.1. Güvenlik Piramidi

**Kaynak:** Phimister vd. 2003: 446.

Kazalar hakkında verilecek önbilgi kaza oluşum kuramlarının daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır. Çoğu araştırmacı tarafından “ramak kaldı” (near miss) olarak ifade edilen kavramı Şerifoğlu ve Sungur (2007: 302) “*yaralanma ve hasara sebep olmayan, üretim kaybına yol açmayan, şans eseri kötü sonuçlanmayan, istenmeyen, planlanmamış olay (zararsız atlatılmış tehlike)*” olarak tanımlamıştır. Kazaların genel sebepleri aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir (Demirbilek, 2005: 47):

- **Doğrudan Nedenler:** Termik, kimyasal, elektrik ve radyasyon gibi enerji ve/veya tehlikeli maddelerin planlanmamış şekilde ortaya çıkması
- **Olaylı Nedenler:** Güvenden yoksun davranış ve koşulların olması
- **Temel Nedenler:** Örgütsel düzeyde yönetimin yetersiz İGİS politikaları ve kararları; güvenli olmayan tesis ve çalışma prosedürlerinden oluşan çevresel faktörler ile kişisel faktörlerin olması

Çeşitli koşullar ve riskler bir tetikleyici vasıtasıyla iş kazaları, ölümler ve meslek hastalıklarına sebep olacak durumları kendi içlerinde ihtiva etmektedir. İş kazalarının oluşu ile ilgili çoğu araştırmacı tarafından sebeplerine yönelik olarak çeşitli teoriler ortaya konulmuştur.

#### 1.1.2.1. Kazaya Yatkınlık Modeli

Greenwood ve Woodsun’ın (1919) Kazaya Yatkınlık Modeli kaza oluşum kuramlarından biridir ve iş kazalarının kaderci bir anlayışla hareket eden işgörenlerin güvenli olmayan davranışlarından kaynaklandığını iddia etmektedir (Aktaran: Cooper, 2001: 5-6). Bu teoriye göre kazanın her an gerçekleşme potansiyeli vardır ve bazılarının kazaya uğrama olasılığı diğerlerine nazaran daha fazlayken kazanılan deneyim sayesinde kaza sayısı azaltılabilir (Cooper, 2001: 5-6). Bu teoride tüm hata ve noksanıkların sorumlusu olarak işgörenlerin davranış ve tutumları olarak gösterilip işgörenlerin daha dikkatli davranış sergilemeleri halinde iş kazalarının olmayacağı görüşü hâkimdir.

### 1.1.2.2. Yeni Milenyum Teorisi

Difford'ın (2011: 194) Yeni Milenyum Teorisi'ne göre tahmin edilemeyen veya kontrol edilemeyen doğal bir olay haricinde genel olarak bütün kazaların sebebi insan davranışlarıdır. Kazaya yatkınlık modelinde olduğu gibi tüm iş kazalarının sebebi olarak işgörenlerin tutum ve davranışlarının iş kazaların sebebi olduğu vurgulanmaktadır. Bu teoride tek istisna olarak tahmin edilemeyen veya kontrol edilemeyen doğal olay ve durumların diğer bir ifadeyle iş kazalarında insan davranışının yanında kaçınılmazlık prensibinden bahsedilmiştir.

### 1.1.2.3. Kazaya Temayül Modeli

Farmer ve Chambers (1926) tarafından ortaya atılan bu teori ise kaderci bir bakış açısına sahiptir ve kazaların asıl ya da bütün nedeninin işgören hataları olduğunu savunmaktadır. Bu teoriye göre özellikle kaygılı ve yalnız olup korku içinde yaşayan, kariyer veya gelecek endişesi taşıyan, ümidini kaybetmiş örgüt üyelerinde kaza eğilimi daha fazladır ve şu sonuçlardan kaynağını almaktadır (Demirbilek, 2005: 51):

- Kazalar kötü bir şansın sonucudur; herhangi bir zamanda herhangi birinin başına gelebilir.
- Kaza deneyimi olan bir bireyin ileriki zaman dilimlerinde kaza eğilimliği artabilir veya azalabilir.
- Bazı bireylerin diğerlerine göre kazaya uğrama ihtimali daha yüksektir.

### 1.1.2.4. Çoklu Sebep Kuramı

Petersen'in (1971: 13), Çoklu Sebep Modeline göre ise iş kaza ve ölümlerinin ana sebebini faktörler olarak açıklamış ana sebepleri de alt sebeplerin rastgele ansızın bir araya gelerek hazırladığı durum olarak nitelemiştir. Ayrıca Petersen (1971: 19-20) güvenli olmayan davranış ve durumların ve kazaların esas sebebini yönetim sistemindeki bir problem olduğunu belirterek belli başlı şartların ciddi kaza ve ölümlere sebep olduğuna işaret etmiştir. Petersen iş kazalarının güvenli olmayan davranış ve tutumlardan ziyade örgütsel hatalardan kaynaklandığını iddia etmiştir. İş kazalarında Petersen bir sebepten ziyade sebepler topluluğundan oluştuğunu vurgulamıştır.

### 1.1.2.5. Domino Kuramı

W.H.Heinrich 1920'lerde öne sürdüğü bu kuramında toplamda 75000'i bulan "ramak kaldı" tipli kazaları ve büyük kazaları inceleyerek hepsinin altında yatan sebeplerin aynı olduğunu ileri sürmüştü ve kazaların oluşumunda % 88 oranında işgörenlerin güvenli olmayan davranışlarının; % 10 oranında ise mekanik veya fiziksel tehlikeler gibi güvenli olmayan durumların pay sahibi olduğunu savunmuştur (Difford, 2011: 34,71). Geriye kalan % 2'lik kısım ise kader veya önlemez kazalar olarak açıklanabilir. Ayrıca Heinrich söz konusu kuramına ismini veren beş aşamalı olaylar zincirinin her birini bir domino taşına benzetmiş ve şöyle sıralamıştır (Dizdar, 2001: 28):

1. Gelenekler ve sosyal çevre
2. İşçi hatası
3. Güvenli olmayan hareket ve/veya durumlar
4. Kaza
5. Yaralanma

Diğer bir ifadeyle Heinrich, *gelenekler ve sosyal çevre*'nin *işçi hatasına* yol açarak *güvenli olmayan hareket ve/veya durumlar*'ı ortaya çıkardığını; bunun sonucunda gerçekleşen *kaza*'nında *yaralanma veya hasar*'a sebep olduğunu anlatmaktadır. Dahası belirtilen etkenlerden herhangi birinin, ya da herhangi bir domino taşının kaldırılmasının kazaların oluşumunu önlemeye yeteceğini ve bunun sonucu olarak da yaralanma veya ölümlerin gerçekleşmeyeceğini savunmaktadır.

Ayrıca Tablo 1.1.1'de gösterildiği gibi Vincoli (1994) Heinrich'in domino teorisini geliştirip, safhalarına yeni isimler vermiştir. Vincoli, kontrol safhalar, iletişim öncesi, iletişim ve iletişim sonrası bölümlerden oluşan Vincoli'nin domino kuramında yönetim iş kontrolünü yetersiz olması veya istenilen seviyede olmaması; işletme kaynaklarının yetersiz olması veya İGİS açısından etkin kullanılmaması; belli durum veya semptomların dikkatlice incelenmemesi sonucu gerekli tedbirlerin alınmaması; iletişim akışında veya kaynağında mesajların tam olarak iletilmemesi veya eksik-yanlış nakli gibi safhalar sonucunda işgörenlerin vücut bütünlüğü veya işletmenin kaynaklarına olumsuz etkisi olacağını savunmaktadır.

**Tablo 1.1.1.** Vincoli'nin Domino Kuramı

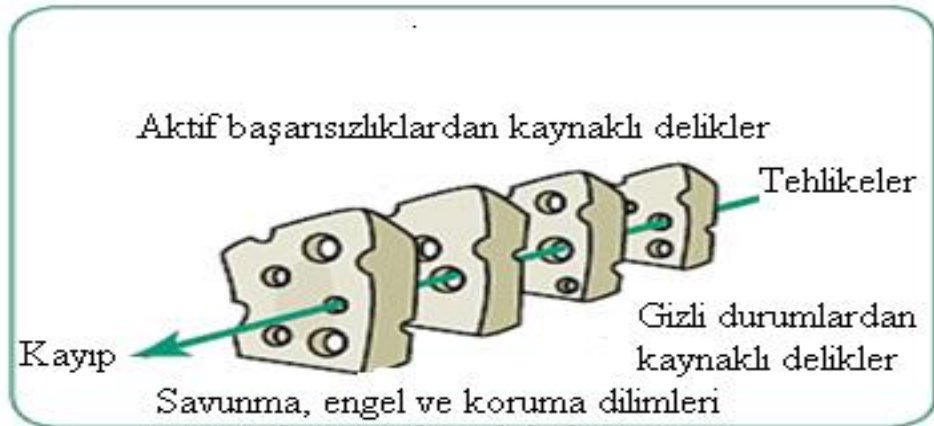
Kontrol Safhaları	İletişim Öncesi			İletişim	İletişim Sonrası
	Yönetim	Kaynak	Semptomlar		
Kaza Oluşum Safhaları	Kontrol Eksikliği	Temel Nedenler	Acil Durumlar	Olay	Kayıp
Kaza Oluşum Safhalarında Temel Nedenler					İnsanlar Mal Mülk

Kaynak: Vincoli, 1994: 16, 23

### 1.1.2.6. İsviçre Peynir Modeli

Reason (1998: 295) bu teorisiyle kaza ve ölümlerin sebebinin gizli durumlar ve aktif insan davranışı başarısızlığı veya ihmalkârlık olduğunu savunmaktadır. İsviçre Peynir Modeli'nde her bir peynir dilimi bir kazaya karşı savunma sistemini ifade ederken delikler ise gizli veya görünmeyen durumlar ile aktif insan başarısızlığını, hata veya ihmalleri temsil eder. Potansiyel gizli hatalar, örgütsel veya yönetsel faktörlerin zaman içinde bir araya gelerek neden olduğu hatalar; aktif hatalar ise bireylerin görülen veya hissedilen davranış ve hareketlerinin neden olduğu hatalar olarak kabul edilir (Demirbilek, 2005: 59). Gizli veya potansiyel hataları tespit edebilmek zor olduğundan tehlike boyutu uzun zaman diliminde ciddi seviyede ortaya çıkabilir.

İsviçre Peynir Modeli'nde Şekil 1.1.2'de verilen dört dilim peynirlerden her biri bir başarısız veya ihmali (savunma veya mazeret) temsil eder<sup>3</sup>: işgörenlerin güvenli olmayan davranışları, güvenli olmayan hareket için önkoşullar, güvenli olmayan denetim, örgütsel başarısızlıklar veya hatalar (Mohamed ve Ideris, 2012: 39).



**Şekil 1.1.2.** İsviçre Peynir Modeli

Kaynak: Reason, 1998: 296

<sup>3</sup> Peynir dilim sırasına göre sıralama yapılmıştır.

Reason (1998:297) şekil 1.1.2’de resmedilen peynir dilimlerindeki boşlukların veya deliklerin ancak ve sadece güçlü bir İGİS kültürüyle yok edilebileceğini savunmaktadır. Hatta Reason’a göre (1998:294) ideal İGİS kültürü veya kendi ifadesiyle bilgilendirilmiş kültür<sup>4</sup> ticari kaygılar gütmeksizin veya yönetimin özelliklerine bakmaksızın operasyonel risklere karşı bir koruma mekanizması görevine bürünür. Reason, Tablo 1.1.2’de verildiği üzere örgütsel kaza sonuçlarının bireysel kazalara nazaran daha ciddi olduğunu ve etkisinin daha fazla olduğunu savunmaktadır. Örgütsel kazalar bireysel kazalara nazaran daha ciddi ve kalıcı sonuçlara yol açarken bireysel kazalar ise geçici ve sınırlı sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Bireysel kazalarda bireysel hatalardan kaynaklı sınırlı sebepler hâkimken örgütsel kazalarda ise teknolojilerden kaynaklı sebepler hâkimdir.

**Tablo 1.1.2.** Bireysel ve Örgütsel Düzeyde Kazaların Karşılaştırılması

<b>Bireysel Kazalar</b>	<b>Örgütsel Kazalar</b>
Sık sık olur.	Nadiren olur.
Sınırlı sonuçlar ortaya çıkar.	Geniş kapsamlı sonuçlar ortaya çıkar.
Savunma azdır veya yoktur.	Savunma (mazeret) çoktur.
Sınırlı sebepler hâkimdir.	Yaygın ve genel sebepler hâkimdir
Kayma, düşme ve ihmal gibi sebepler hâkimdir.	Yeni teknolojilerden kaynaklı sebepler hâkimdir.
Kısa ömürlü sonuçlar vardır.	Uzun ömürlü sonuçlar vardır.

**Kaynak:** Reason, 1998: 295

### 1.1.3. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığının Önemi

İş güvenliği ve işgören sağlığı ara veya yardımcı bir husus olmaktan çıkarak ekonomik ve sosyal etkileri sebebiyle işletmeler açısından önceliği olan bir ana konu olmuştur (Brown vd., 2000: 445). İş güvenliği ve işgören sağlığı hem işgörenin yaşam

<sup>4</sup> İnsan kaynağı, teknik örgütsel ve çevresel faktörleri İGİS açısından hem yöneten hem de en iyi kullanan örgüt kültür tipi.



hakkını ve sağlığını korumayı amaçlar, hem de işverene çalışanlarını üretim sürecinde daha verimli bir şekilde kullandırmayı ve işveren–işgören arasındaki ilişkilerin kuvvetlendirilmesi yolu ile toplumsal barış ve ekonomik büyümeyi hedefler.

Sanayileşme süreci sonucunda emeğe dayalı yeni iş türlerinin ortaya çıkması veya eskiden beri devam eden iş kollarına yeni bir takım alet ve teçhizatların girmesi ve de yeni kimyasal – biyolojik maddelerin kullanılmaya başlaması hem iş kazalarında hem de meslek hastalıklarında nicel ve nitel manada yeni bir takım gelişmeler yaşanmasına sebep olmuştur. İş kazaları ve meslek hastalıklarına neden olan çalışma ortamındaki fiziksel, kimyasal, mekanik, ergonomik ve biyolojik etmenler hem iş verimliliğini hem de işletme kârlılığını olumsuz yönde etkiler (Star Gazetesi, 2011). Teknolojik gelişmeler hem üretim araç ve gereçlerinde yeni gelişmelere hem de üretim yöntemlerinde bir takım gelişmelere yol açmış; bu da beraberinde iş kazaları ve meslek hastalıklarında hem olumlu hem de olumsuz sayılabilecek bir takım gelişmelerin yaşanmasına sebep olmuştur.

İş kazaları hem sosyal hem ferdî anlamda ekonomik, sosyal ve kültürel olarak belli başlı sonuçlar ortaya koymaktadır. Bireysel anlamda işgörenin kendi sağlık durumunu ve de bakmakla yükümlü olduğu aile fertlerini etkilemesi sebebiyle önemlidir. Toplumsal açıdan ise işverenler veya işletme yöneticileri sağlam dinamikleri olan bir iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürüne sahip olmamaları durumunda bunun sebep olduğu görünen ve de görünmeyen maliyetler sebebiyle hem kendilerini hem de ülke ekonomisini zor durumda bırakmaktadırlar. Ayrıca yine iş kazası sonucunda işyerinde meydana gelen patlama, çökme, yangın gibi kazalar neticesinde görülen hukuki süreçlerin ödenmesine hükmettiği para cezaları, dahası üretim sürecinin durdurulması türünden verdiği cezai yaptırımlar işletmenin kimliği ve imajı üzerinde olumsuz etkilere sebep olmaktadır.

Dünya genelindeki işgücü 3 milyar insandan oluşmaktadır (ILO, 2011: 10). Yine dünya genelinde yıllık 270 milyon iş kazası yaşanırken, ölümlerle neticelenen kazalar sonucu hayatını kaybeden insan sayısı 2,2 milyon, meslek hastalığına yakalanan kişi sayısı ise 160 milyon civarındadır (Somavia, 2005). Bu verilere göre işgörenlerin önemli bir kısmı temel işgören sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinden yoksun olduğunu söyleyebiliriz. Dahası bu oranlar günümüzde savaşta ölen insan sayısının iş kazası

sonucu ölen insan sayısının yaklaşık olarak üçte birine tekabül ettiğini göstermektedir (Lloyd ve Mitchinson, 2008: 81). Bu da her gün yaklaşık olarak 740 bin işgörenin iş kazası geçirdiği, yaklaşık 5 bin 480 işgörenin ise iş kazaları veya meslek hastalığına bağlı olarak hayatını kaybettiği anlamına gelmektedir. Dahası yine bu oranlar her 1.24 saniyede iş kazasına bağlı bir yaralanmanın olduğunu, yaklaşık olarak her 4 dakikada ise bir işgörenin öldüğünü göstermektedir. Örneğin ABD’de 2002 yılında 5524 ölümcül kaza, 4,4. milyon ölümcül olmayan kaza ve 294500 mesleki hastalık vakası tespit edilmiştir. 1996 yılında ise Fin’li araştırmacılar ABD’de gerçekleşen ölümlerin % 6,7’sini mesleki faktörlerden kaynaklandığını belirtirken, ABD’li makamlarca bu oran %7,4 olarak saptanmıştır (Mustard, 2008: 5).

Ulusal Güvenlik Konseyi 1998 yılı verilerine göre iş kazaları ve buna bağlı ölümlerden kaynaklanan toplam maliyet 125.1 Milyar dolar’dır ve işletmelerde iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle kaybedilen iş günü ise 80 milyon’dur (Brown vd., 2000:445). Tablo 1.1.3 ve Tablo 1.1.4 konu hakkında daha detaylı bilgiler vermektedir.

**Tablo 1.1.3. ILO Verilerine Göre Dünya’da Ölümcül İş Kazaları**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Avustralya</b>	200	193	178	182	192	193	207
<b>Çek Cumhuriyeti</b>	206	199	185	163	152	188	174
<b>Almanya</b>	1071	1029	949	863	941	812	765
<b>İsrail</b>	91	88	88	82	84	76	89
<b>İtalya</b>	934	976	930	918	987	847	780
<b>Japonya</b>	1658	1628	1620	1514	1472	1357	1268
<b>Hindistan</b>	1501	1663	1581	1780	1514	2140	
<b>Hollanda</b>	89	108	93	73	84	86	92
<b>Rusya Federasyonu</b>	3920	3540	3290	3090	2900	2990	2550
<b>İspanya</b>	805	722	695	662	682	572	530
<b>İsveç</b>	60	56	57	67	68	75	68
<b>İsviçre</b>	53	46	67	45	51	59	42
<b>Türkiye</b>	878	811	843	1096	1601	1044	
<b>İngiltere</b>	191	174	179	173	220		
<b>ABD</b>		5575	5764	5734	5840	5657	5214

Kaynak: ILO, t.y.

Tablo 1.1.4’e dikkat edilirse Hindistan, Türkiye ve Rusya gibi gelişmekte olan ülkelerde ölümlü iş kazalarında başı çekmekte gelişmiş ülkelerde ise bu oran daha düşük seviyede seyretmektedir.

**Tablo 1.1.4. ILO Verilerine Göre Ölümlü İş Kazası Oranları / 100.000**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Avustralya</b>	2.4	2.3	2.1	2.0	2.1	2.0	2.1
<b>Çek Cumhuriyeti</b>	4.6	4.5	4.2	3.7	3.4	4.1	3.8
<b>Almanya</b>	2.92	2.83	2.57	2.38	2.54	2.16	2.04
<b>İsrail</b>	3.8	3.6	3.3	3.0	3.0	2.6	3.8
<b>İtalya</b>	5	5	5	5	5	4	4
<b>Hindistan</b>	87.8	82.5	89.3	133.4	98.3	116.8	
<b>Rusya Federasyonu</b>	13.8	13.1	12.9	12.4	11.9	12.4	10.9
<b>İspanya</b>	6.1	5.3	4.9	4.5	4.4	3.6	3.3
<b>İsveç</b>	1.4	1.3	1.4	1.6	1.6	1.7	1.5
<b>İsviçre</b>	1.5	1.3	1.9	1.3	1.4	1.6	1.1
<b>Türkiye</b>	16.8	14.4	13.6	15.8	20.5	12.3	
<b>İngiltere</b>	0.7	0.7	0.7	0.6	0.7		
<b>ABD</b>		4	4	4	4	4	4

Kaynak: ILO, t.y.

Tablo 1.1.3 ve Tablo 1.1.4'te de görüleceği üzere Türkiye'de vuku bulan iş kazalarına bağlı ölüm oranı sanayileşmiş ülkelere göre oldukça yüksek durumdadır. Tablo 1.1.2'deki istatistikler göz önüne alındığında Türkiye'deki oran, İsviçre'nin 17, Hollanda'nın ise 10 katıdır. Ekonomik ve beşeri gelişmişlik düzeyi arttıkça iş kazaları ve buna bağlı ölümler ile meslek hastalıklarında düşüşler görülmektedir. Ölüm oranları Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde % 0,1 iken, Türkiye'de bu rakam % 1,5'tir (Yılmaz, 2010: 92). Ayrıca Tablo 1.1.3 ve Tablo 1.1.4'te göze çarpan diğer bir önemli nokta ise diğer ülkelerde oranlar ilerleyen zaman içerisinde azalma eğilimindeyken Türkiye'deki veriler bunun aksini göstermektedir.

**Tablo 1.1.5. ILO Verilerine Göre Dünya'da Ölümcül Olmayan İş Kazaları**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Avustralya</b>	115170	107490	106200	105370	95880	97820	98740
<b>Çek Cumhuriyeti</b>	90867	83019	81688	82042	82296	77233	71281
<b>Almanya</b>	1305701	1142775	1088672	1029520	1046575	1054984	1063150
<b>İsrail</b>	70025	61539	65776	63856	64296	67657	69734
<b>İtalya</b>	598608	588114	577141	555462	543552	525612	499210
<b>Japonya</b>	124702	124455	121475	119121	120048	120068	118023
<b>Rusya Fed.</b>	123790	103150	84470	74650	67810	63070	55760
<b>İspanya</b>	935198	872610	869583	888987	909675	922951	802778
<b>İsveç</b>	37628	34536	32648	31673	32216	29675	28327
<b>İsviçre</b>	88703	85059	83645	84220	85773	86313	90259
<b>Türkiye</b>	2087	1596	1693	1639	2267	1956	
<b>İngiltere</b>	159608	164724	155020	150911	149698		
<b>ABD</b>		1315920	1259320	1234680	1183500	1158870	1078140

Kaynak: ILO, t.y.

Tablo 1.1.5 ve Tablo 1.1.6'ya göre ölümcül olmayan iş kazalarında gelişmiş ülkelerin sayısal anlamda durumu yüksek seviyededir. Burada tam kapasite oranlarının bazı yıllarda yüksek olması ve kaçınılmazlık prensibi önemli etkenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye ölümcül olmayan iş kazalarında sanayileşmiş ülkelere göre oldukça iyi durumdadır. Burada bildirilmeyen iş kazaları ve kayıtsız ekonominin de olduğunu göz önüne aldığımızda bu rakamların değişebileceği ihtimali bulunmaktadır. Zira ülkemizde iş kazaları ancak işgörenin ağır yaralanması halinde yahut hastaneye gitmesi zaruri olan durumlarda resmi makamlara bildirilmekte; yasal zorunluluğa rağmen basit yaralanmalarda yetkili merciler çoğu zaman haberdar edilmemektedir.

**Tablo 1.1.6. ILO Verilerine Göre Ölümcül Olmayan İş Kazası Oranları / 100.000**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Avustralya</b>	1390	1270	1230	1180	1050	1030	1020
<b>Çek Cumhuriyeti</b>	2034	1872	1861	1847	1830	1680	1559
<b>Almanya</b>	3554	3138	2948	2835	2825	2803	2829
<b>İsrail</b>	2955	2551	2503	2337	2293	2313	
<b>İtalya</b>	3311	3193	3097	2848	2744	2647	2445
<b>İspanya</b>	7035	6371	6121	5999	5868	5748	5055
<b>İsveç</b>	907	828	782	757	751	674	641
<b>İsviçre</b>	2534	2447	2342	2377	2349	2270	2295
<b>İngiltere</b>	614	630	585	562	515		

Kaynak: ILO, t.y.

Tablo 1.1.6'da verilen istatistikî bilgiler incelendiğinde ortada önemli bir iş güvenliği ve işgören sağlığı sorunsalının olduğu aşıkardır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün hazırlamış olduğu "Güvenlik Kültürü Raporu"nda iş kazaları ve buna bağlı ölümlerin ve de meslek hastalıklarının % 98 gibi ciddi bir yüzdeye tekabül eden oranının önlenebilecek mahiyette olduğu belirtilmekte; ancak % 2'lik bir oranın bütün tedbirler alınsa dahi kaçınılmaz olduğu ifade edilmiştir (Yurdakul, 2008: 23-24). Bir başka araştırmaya göre ise % 70' i (Şardan, 2003:4) önlenbilir niteliktedir.

Karabulut (2009: 99) son yıllarda iş kazaları ve buna bağlı ölüm oranlarında özellikle Japonya ve İsveç'te % 20, Finlandiya'da ise % 62 civarında azalma yaşandığını belirterek bu durumun arkasındaki sebepleri o ülke sahalarındaki tehlikeli işlerin başka ülkelere kayması ve buna bağlı olarak daha az kişinin tehlikeli işlerde çalışması olarak

açıklamakta, ayrıca kurumsal ve toplumsal olarak işyerlerinin daha güvenli yerler haline gelmesinin bu oranlardaki düşüşte çok önemli rol oynadığını belirtmektedir.

### **1.1.3.1. İş Kazalarının Ekonomik Maliyeti**

İş güvenliği ve işgören sağlığında gerekli tedbirin alınması için yapılan çalışmalar şirketlere ek külfetler getirmesine rağmen bu tedbirler sayesinde olası bir kaza yahut ölüm riskinin önlenmesi veya oranların düşürülmesinin şirketlerin maddi anlamda kazancına ve kurumsal ve sosyal açıdan imajlarına olumlu etkiler kazandırdığı aşikârdır. Bu nedenle iş güvenliği ve işgören sağlığı (İGİS) açısından gerekli önlemlerin alınması ekonomik yönden önem arz etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) iş güvenliği ve işgören sağlığına dikkat eden ülke ekonomilerinin daha fazla rekabet edilebilir durumda olduklarını savunur (Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 41). İGİS'e yapılan yatırım sağladığı kar sebebiyle şirkete kazanç olarak dönmektedir. Yapılan bir araştırma inşaat sektöründe İGİS'e yapılan % 2'lik bir yatırımın % 6 (net % 4) olarak tasarruf sağladığını, imalat sektöründe ise iş kazaları nedeniyle kaybedilen gün sayısında % 82'lik bir azalma yaşandığını ve 120 ile 180 bin Sterlin arasında değişen tazminat miktarlarından yana şirket kasasında tasarruf edildiğini göstermektedir (Cooper, 2001: 2-3).

İş kazaları ve meslek hastalıklarının yaşanmasına bağlı olarak ortaya çıkan iş günü kayıpları, işyerindeki ekonomik faaliyetlerin kesilmesi veya durması, ticari sözleşmelerde feshedilmesi yahut askıya alınması yahut gecikmeler yaşanması, üretim sürecinde aksaklıkların ortaya çıkması, cezai ve idari yaptırımlarla karşı karşıya kalınması, sosyal güvenlik harcamaları ile tedavi ve bakım hizmetlerinin karşılanması, imaj zedelenmesi gibi ekonomik ve hukuki sonuçlar işveren açısından önemli etkiler taşımaktadır (Alpagut, 2007: 33). Alpagut (2007: 33) iş kazaları maliyetinin ortalama % 76'sının topluma, % 13'ünün kazaya uğrayan işgörene veya üçüncü şahıslar ile ailesine, % 11'lik kısmının ise işverene ek maliyetler getirdiğini belirtmektedir.

Dünya genelinde iş güvenliği ve işgören sağlığı hususunda kaydedilen birçok gelişmeye rağmen işle ilgili kazalar, ölümler ve mesleki hastalıklar ekonomik olarak önemli bir yer tutmaktadır. 69.994 trilyon dolar olan Dünya gayri safi hâsılasının (Dünya Bankası, 2012) % 4'ü iş kazalarına bağlı yaralanmalar, kazalar ve hastalıklar

nedeniyle kaybolmaktadır (Somavia, 2005). Diğer bir deyişle dünya genelindeki iş kazalarının dünya ekonomisine olan maliyeti yaklaşık olarak 2.8 trilyon dolardır. Ayrıca gelişmiş ülkelerde iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle yapılan harcamaların kendi gayri safi milli hâsıllarındaki oranı % 1 ile % 3 arasındadır (Kılış, 2011: 201). Verilen oranlarda görünen ve görünmeyen maliyetler dâhil edilerek ileriki sayfalarda görüleceği üzere bazı ülkelerde bu oran % 6 ve üzerindedir. Kalıcı sakatlık, sürekli tedavi ve diğer kalıcı masraflarla beraber aile fertlerine ödenen tazminat ve bağlanan aylık ödemeler hesaba katıldığı zaman bu maliyetlerin ülke ekonomilerinde yadsınamayacak önemli bir yeri bulunmaktadır. Ayrıca ekonomilerin yükselişe geçtiği ve kapasite kullanım oranlarının arttığı zamanlarda bu oranların yükseldiği ve aksi durumlarda ise bu oranların düştüğü unutulmamalıdır.

**Tablo 1.1.7.** Meslek Hastalıkları ve İş Kazalarının Bazı Gelişmiş Ülkelerdeki Maliyeti

Ülke	Yıl	Gayrisafi milli hâsıladaki oran
<b>Büyük Britanya</b>	1995/1996	1.2-1.4
<b>Danimarka</b>	1990	2.5
<b>Finlandiya</b>	1992	3.6
<b>Norveç</b>	1990	5.6-6.2
<b>İsveç</b>	1990	5.1
<b>Danimarka</b>	1992	2.7
<b>Avustralya</b>	1992/1993	3.9
<b>Hollanda</b>	1995	2.6
<b>ABD</b>	1992	3

**Kaynak:** Mustard, 2008: 5.

Tablo 1.1.7’de iş kazaları ve meslek hastalıklarının çeşitli ülkelerdeki gayrisafi milli hâsıladaki (GDP) paylarının % 1 ve % 6 arasında olduğu görülmektedir. Tablo 1.1.7’de verilen tabloya ek olarak bir başka kaynakta iş kazaları ve meslek hastalıklarının İskandinav ülkelerinde gayri safi milli hâsılanın % 2.7’si ile % 5.2’sini oluşturduğu belirtilmektedir (Özcan ve Sabuncu, 2002:5). Gelişmişlik düzeyi yüksek ve sanayi kolları çeşitli olan ülkelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının yaygınlığı dikkati çekmektedir. Yapılan bir diğer araştırma sonucuna göre ise iş kazaları ve meslek hastalıkları endüstrileşmiş ülkelerde milli hâsılanın % 1.6’sı ile % 2.8’ini oluştururken, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde ise milli hâsılanın % 3 ile % 5’ine tekabül etmektedir (Çelik, 2008:20). AB (Avrupa Birliği) ülkeleri genelinde ise yıllık 6 milyon

civarında iş kazası yaşanmakta olup sadece bu kazaların 2000 yılı istatistiklerine göre 15 ülke ekonomisine olan yükü 55 milyar euro ve 1250000 civarındaki iş günü kaybıdır (Alpagut, 2007:33). Diğer yandan Dünya Bankası verilerine göre de 2009 yılında toplam gayrisafi milli hâsılası 381,7 milyar dolar olan Norveç'te iş kazaları ve meslek hastalıklarının maliyeti 22,9 milyar dolardır. 14256 milyar dolarlık gayrisafi milli hâsılaya sahip olan ABD'de ise iş kazaları ve meslek hastalıkları için harcanan meblağ 428 milyar dolar; 2175 milyar dolar gayrisafi milli hâsılaya sahip Büyük Britanya'da ise 28 milyar dolardır (Dünya Bankası, 2010:1). Sosyal harcamaların ve görünmeyen maliyetlerin de eklenmesi halinde bu meblağların daha da artacağı öngörülmektedir.

Meslek hastalıkları arasında genel olarak bel ve boyun bölgelerini etkileyen kas iskelet hastalıkları öne çıkmaktadır ve bu hastalıklar için 1999'da dünya genelinde yapılan toplam harcama 1 trilyon dolar civarındadır (Özcan ve Kesiktaş, 2007: 6). 1995'te ise mesleki kas iskelet hastalıklarına yapılan harcama toplam 215 milyar dolardır (Budakoğlu ve Akgün, 2007: 20). Örneğin Amerika Birleşik Devletleri'nde tazminat başvurularının % 16'sına konu olan hastalıkların türü ve kazanılan davalar neticesinde yapılan ödemelerin ise % 34'ünde görülen hastalık çeşidi olarak yine mesleki kas iskelet hastalıkları karşımıza çıkmaktadır (Bilir, 2007: 10). ABD'de 1957'den 1976'ya kadar geçen süre zarfında iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle ödenen tazminat oranlarının % 250 arttığı görülmüştür. Dahası bel ağrısı için 50 milyar dolar, tekrarlamalı hareket hastalıkları için ise 20 milyar dolar civarında tazminat ödemesi yapılmıştır (Özcan ve Sabuncu, 2002: 5).

Ayrıca İngiltere İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun (HSE) maliyeti belirlemek üzere beş ayrı iş kolunda gerçekleşen iş kazalarını inceleyerek vardığı sonuçlar şu şekildedir (Özkılıç, 2005: 8):

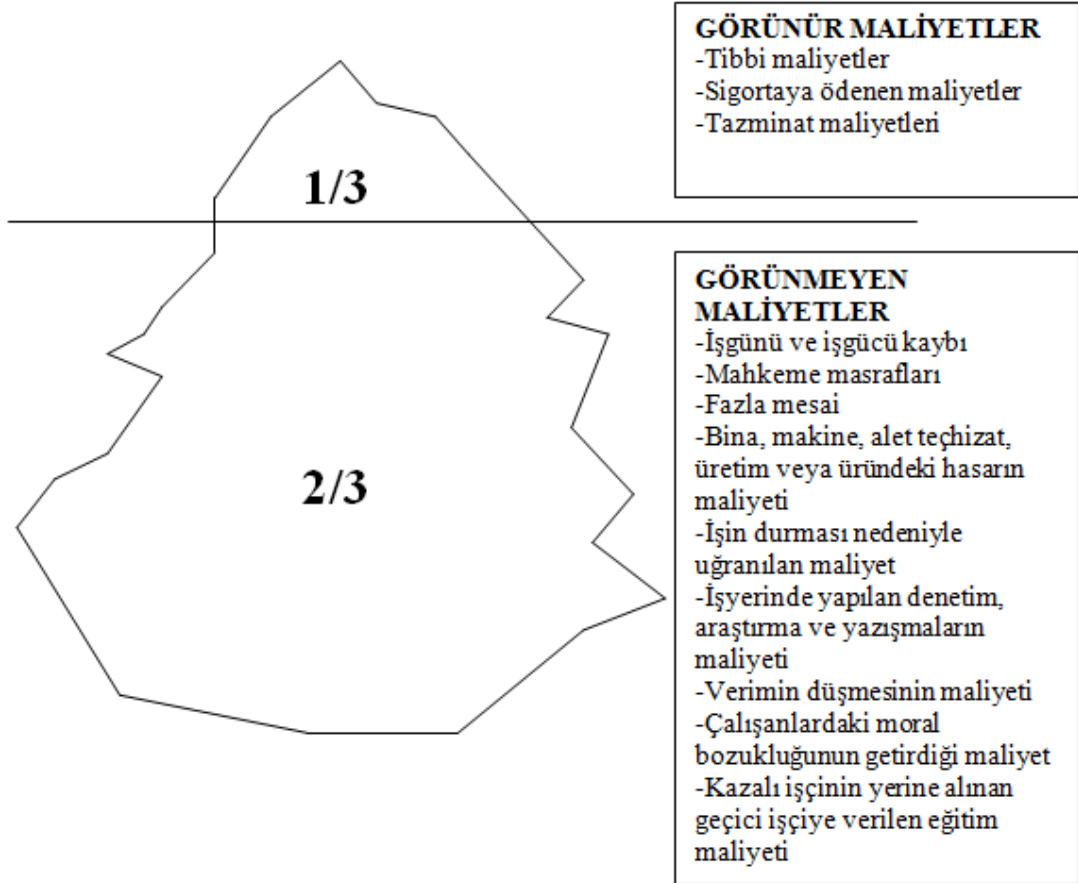
- *Bu işletmelerin kaza sebebiyle finansal kayıp 87.507 Sterlin ve bu kazalarda üretimin durması nedeniyle oluşan iş kaybı 157.568 sterlin, bu durumda toplam mali kayıp 245.075 Sterlindir.*

- *Bu ölçekteki kayıplar, projenin tüm süresi üzerine uyarlandığında;*
  - ✓ *İnşaat yapan bir firmanın proje bedelinin % 8'ini,*
  - ✓ *Mandıra işlerini yapan bir firmanın işletme maliyetinin % 1.4'ünü,*
  - ✓ *Nakliyat işini yapan bir firmanın kârının % 37'sini,*

- ✓ Petrol arama işini yapan bir firmanın potansiyel üretiminin % 14.1'ini,
- ✓ Sağlık hizmeti veren bir hastanenin yıllık işletme maliyetinin % 5'ini oluşturmaktadır.

### 1.1.3.2. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığında Görünür ve Görünmeyen Maliyetler

İş güvenliği ve işgören sağlığını tesis etmek amacıyla yapılacak her çalışma ve her düzenleme ekstra bir külfet yahut işgüzar bir eylem olmaktan ziyade ileriye dönük sosyal ve ekonomik anlamda çok önemli sonuçlar içeren faaliyetlerdir. İş güvenliği ve işgören sağlığı ülke ekonomilerinde görünür ve görünmeyen maliyetler hesaba katıldığı zaman önemli bir konu olmaya devam etmektedir.



**Şekil 1.1.3.** İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Doğrudan ve Dolaylı Maliyetleri

**Kaynak:** Özkılıç, 2005: 13



İş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda hassasiyet gösteren ve bunu uygulamada başarılı olan işletmeler olası kaza ve ölümlerin sebep olduğu ek maliyet oranlarını düşürmüş olacaklarından ekonomik açıdan daha karlı olacak, bu işletmelerde çalışan işçiler de güvenlik kaygısı duymamaları neticesinde işgücüne daha verimli ve daha özgüvenli bir şekilde katılacaklardır. Diğer yandan iş güvenliği ve işgören sağlığının önemszenmemesi durumunda ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalıklarının sebep olduğu finansal kayıpların bir de görünmeyen maliyeti vardır ki bu durum “kesin olarak hesaplanamayan, uzun zaman içerisinde kendisini hissettiren maliyetler” olarak açıklanmaktadır (Tan ve İşsever, 2001: 151-152).

Şekil 1.1.3’te görünür ve görünmeyen maliyetler verilmiştir. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkan tedavi masrafları, tazminatlar “*doğrudan görünen maliyetleri*” oluştururken “*doğrudan olmayan maliyetler*” mahkeme masraflarından çalışanlardaki moral bozukluğuna değin uzanan geniş bir etki alanının tezahürüdür. Dolayısıyla şekilde gösterilmesine rağmen görünmeyen maliyetler listesini “bütünüyle” tespit edebilmek imkân dâhilinde değildir.

“Doğrudan” ve “görünmeyen” maliyetler işletmelerin alması gereken önlem tedbirleri ile kâr oranları arasındaki ilişkiye kendilerini ziyadesiyle hissettirirler. Kaza sonucu oluşan işçinin tedavi masrafları, mahkeme masrafları ve tazminat gibi “doğrudan maliyetler”in yanısıra itibar ve imaj zedelenmesi, iş kaybı sonucu oluşan düşük üretim, işveren, diğer işçiler üzerinde oluşan negatif psikolojik ortam ve moral bozukluğu gibi “görünmeyen maliyetler” işletmenin karlılığı üzerinde önemli sonuçlara sahiptir. İngiltere İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu (HSE) tarafından yapılan araştırmaya göre işgören sağlığı ve güvenliği tesisinin işverenin karlılığı arasında doğrudan bir ilişki vardır ve iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürünü benimsememiş olan işveren ve yöneticilerin idaresindeki işletmelerde iş kazalarını azaltmak veya iş kazalarının önüne geçmek oldukça zordur (Tan ve İşsever, 2001: 147).

İngiltere İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu (HSE) her yıl 1 milyonun üzerinde iş kazası; 1,3 milyon civarında işgörenin mesleki pozisyon kaynaklı vaka olduğunu ve bu durumun sebep olduğu maliyetin 2,9 milyar ile 4,2 milyar Sterlin arasında değiştiğini ve 24,3 milyon işgünü kaybı olduğunu bildirmektedir (Kloss, 2005: 31). Diğer yandan iş kazaları ve mesleki hastalıklar sebebiyle ödenmesi gereken zorunlu sigorta primleri ve

işverenin kaza sonrası yeni işgöreni işe alma ve yetiştirme sürecinde yapacağı masrafların mali tutarının yıllık 2,5 milyar Sterlin civarında olduğu belirtilmekte, bunun net karın % 5 ile % 10'una tekabül ettiği bildirilmektedir (Kloss, 2005: 31). Dahası bu rakama sosyal güvenlik harcamaları ile Ulusal Sağlık Hizmetleri (NHS) harcamaları da katıldığında toplam bilanço yıllık 14 milyar ile 18 milyar Sterlin arasında bir ekonomik maliyet demektir. Bu sebepler nedeniyle görünen maliyetler şirketlerin harcamalarında önemli bir yer tutmaktadır. Ayrıca İngiltere Ulaştırma Bakanlığı'nın verilerine göre herhangi bir kaza ve ölümün maliyeti 1.428.180 Sterlin olup bunun 490.960 sterlin kadarı gelir kaybı ve emeklilik primleri gibi maaş dışı harcamalar; 840 Sterlini hastane ve ambulans masrafı; 936.380 Sterlin kadar bir tutarı ise ağrı, acı çekme ve hayattan zevk almama olarak sıralanabilecek psikiyatrik kaynaklı rahatsızlıklara yapılan harcamalar olarak açıklanmaktadır (Cookson ve Dorman, 2008: 85). Ayrıca Kanada'da işyerindeki etkenlere bağlı olarak ortaya çıkan zihinsel hastalıkların sebep olduğu üretim kaybının; kaza sebebiyle işgörenin işe gitmemesinin; ortaya çıkan geçici yahut sürekli işgöremezlik durumunun; yeniden ihtiyaç duyulan mesleki eğitimin ve yasal masrafların yıllık ekonomik maliyetinin 8 ile 11 Milyar Kanada Doları arasında değiştiği belirtilmektedir (Alberta Health Service, 2010: 6).

Yukarıda detaylıca ele aldığımız iş güvenliği ve işgören sağlığının ekonomik etkilerinin sosyolojik ve siyasi sonuçlar da içerdiği muhakkaktır. Bir işletme yüzlerce ailenin gelir kapısı olduğu gibi; herhangi bir işletmedeki herhangi bir işgören de bu toplumun bir ferdidir ve fertten topluma değin uzanan bu ilişkiler ağında iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürünün inşasında siyasi mekanizmaların rolünün önemi yadsınamaz. Dolayısıyla birbirlerine domino etkisiyle bağlı tüm bu ekonomik ilişkilerin sosyolojik bir döngünün aktörleri olduğu aşikârdır denilebilir. Bütün işletmeler etkin iş güvenliği ve işgören sağlığı sisteminin tesis edilmesi açısından hem yasal hem de sosyal açıdan sorumludurlar ve işverenler, işçilerinin güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışmasını ve üçüncü şahısların işveren ve işçilerin aktivitelerinden olumsuz şekilde etkilenmemesini azami surette temin etmek zorundadırlar.

### 1.1.3.3. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığının Türkiye Ekonomisindeki Etkileri

İş kazaları ve meslek hastalıkları hem gelişmiş hem de Türkiye gibi hızla gelişmekte olan ülkelerin ekonomisine yük olmakta; iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için gerekli olan tedbirlerin alınmaması işletmelere ve ülke ekonomisine zarar vermekle kalmayıp işgören hayatını ve sağlığını da doğrudan etkileyerek ülke refahına zarar vermektedir. İstatistiklere bakıldığında genel olarak ülkemizde sanayide üretim artışına paralel olarak istihdamın ve kapasite kullanımının artması sonucunda iş kazası oranlarının yükseldiği görülmektedir (Yılmaz,2009:122).

Yapılan araştırmalar sonucunda iş kazalarının % 98'inin önlenabilir nitelikte olduğu belirtilmektedir (Çelik, 2008: 20). Meslek hastalıklarının ise neredeyse tamamı engellenebilir mahiyettedir (Yılmaz, 2009: 122). İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu yaşanan maddi ve manevi kayıplar ülke ekonomisi açısından yüksek surette bir ehemmiyet arz etmekte olup bu hususta ciddi tedbir ve tavsiyelerin alınması mecburiyeti bulunmaktadır (Kılıç, Kaçmaz ve Kılıç, 2009: 12). Eski Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer iş kazaları ve meslek hastalıklarının Türkiye ekonomisinde 3.95 milyar TL'lik harcama yüküyle yılda (Türk-İş, 2009: 80):

- 3.369 km bölünmüş yol,
- 1.684 km otoyol,
- 975 adet gezici işgören sağlığı aracı seti,
- 1.684 adet 16 derslikli okul yapılabileceğini defaatle belirtmiştir.

Yukarıdaki mali hesaplar ışığında iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürünün tesisinin Türkiye ekonomisindeki önemi vurgulanmıştır. Diğer yandan bu kültürün toplum huzuru ve morali üzerindeki etkileri de göz önüne alındığında gerekli tedbir ve tavsiyelerin alınması ve işyerlerinde ihtiyaç duyulan çalışmaların yapılmasının zorunluluğu ve aciliyeti ortadadır. Türkiye iş kazaları sayısı bakımından Avrupa ülkeleri arasında birinci sırada bulunmaktadır (Taraf Gazetesi, 13 Mart 2012: 5). 1 Mayıs 2012 tarihi itibari ile günlük 172 iş kazasının yaşandığı Türkiye'de son 12 yılda 12 bin 286 işgören hayatını kaybetmiştir ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 82 ülkeyi kapsayan istatistiklerine göre sigortalı işçilerin geçirmiş olduğu iş kazalarındaki ölüm oranı yüz binde 15.3 ile Türkiye, EL Salvador ve Cezayir'den sonra dünya sıralamasında üçüncü sırada bulunmaktadır (Özilhan, 2012: 9).

**Tablo 1.1.8.** Yıllar İtibariyle İş Kazaları ve Ölümler

YIL	İŞ KAZASI	ÖLÜM		YIL	İŞ KAZASI	ÖLÜM
1988	171.769	1.163		2001	72.367	1.002
1989	159.463	1.150		2002	72.344	872
1990	155.857	1.292		2003	76.668	810
1991	130.464	1.189		2004	83.830	841
1992	199.266	2.621		2005	73.923	1.072
1993	169.365	2.102		2006	79.027	1.592
1994	92.087	1.034		2007	80.602	1.043
1995	87.960	798		2008	72.963	865
1996	86.807	1.296		2009	64.316	1.171
1997	98.318	1.282		2010	62.903	1.444
1998	91.895	1.094		2011	69.227	1700
1999	77.955	1.333		2012	74871	744
2000	74.847	1.165				

**Kaynak:** SGK 2012, SGK 2011, SGK 2010, SGK 2009, SGK 2008, SGK 2007, SSK 2006, SSK 2005, SSK 2004, SSK 2003, SSK 2002, SSK 2001 Yıllıkları

Tablo 1.1.8’de görüleceği üzere iş kazası sonucu ölüm oranları yüksektir. Ölümlü iş kazalarının oranı AB ülkelerinde % 2.3 iken, Türkiye’de % 15.5 dolaylarındadır (Türk-İş, 2009: 80). Buna ek olarak Tablo 1.1.6. ve Tablo 1.1.7 incelendiği zaman çoğunun bildirilmediği iş kazalarında ülkemizde 2010 yılı istatistiklerine göre her 6 dakikada bir iş kazası yaşanmakta; her 2.5 saatte bir işgören iş göremez duruma gelmekte; her altı saatte bir ise bir işçimiz hayatını kaybetmektedir (Kurt, 2012: 7).

Tablo 1.1.9’da görüldüğü üzere ölümlerde iş kazası sayısal olarak meslek hastalığından fazladır. Burada bazı meslek hastalıklarının uzun süreli olması mesela asbest kaynaklı kanser hastalıkları 10 ile 30 arasında vuku bulması nedeniyle ve de bazı hastalıkların ölüm nedeni olarak meslek hastalığı olarak yazılmaması gibi nedenlerle rakam düşük olarak resmîyet kazanmıştır.

**Tablo 1.1.9.** İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sonucu Yaşanan Ölümlerin Ölüm Sebebine Göre Dağılımı

Ölüm Sebebi	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
İş Kazası	1002	872	810	841	1072	1592	1043	865	1171	1444	1700	744
Meslek Hastalığı	6	6	1	2	24	9	1	1	0	10	10	1
<b>Toplam</b>	1008	878	811	843	1096	1601	1044	866	1171	1454	1710	745

**Kaynak:** SGK 2012, SGK 2011, SGK 2010, SGK 2009, SGK 2008, SGK 2007, SSK 2006, SSK 2005, SSK 2004, SSK 2003, SSK 2002, SSK 2001 Yıllıkları

Ayrıca Ocak-2012 ile Temmuz-2012 tarihleri arasındaki altı aylık süreçte enerji, inşaat, maden ve imalat sektörleri başta olmak üzere çeşitli iş kollarında Ocak ayında 62, Şubat ayında 42, Mart ayında 59, Nisan ayında 75, Mayıs ayında 69 ve Haziran ayında ise 59 olmak üzere toplamda 366 işgören iş kazaları sonucu ölmüştür (Taraf Gazetesi, 4 Temmuz 2012:7). Kayıtdışı işgörenlerin yaşadıkları iş kazaları, ölümler ve meslek hastalıklarının rakamsal verilerinin olmayışını; dahası diğer yandan sigortalı işgörenlerin meçhul bir kısmının karşılaşmış olduğu kazaların yetkili makamlara bildirilmemesini; serbest meslek işçilerinin ve tarımsal alanda faaliyet gösteren işgörenlerin karşılaşmış oldukları kaza ve ölümlerin istatistiklere yansımayan oranlarını hesaba katmamız durumunda ortaya çıkan tablo ülkemiz açısından oldukça vahimdir. Dursun (2013: 62) kayıt altına alınamayan kazaların eklenmesiyle verilen rakamların daha yüksek olacağını belirtmiştir. Ayrıca dünya geneline bakıldığında sayıca daha fazla işgörene sahip olmalarına rağmen Çin ve Hindistan'ın iş kazası ve ölüm oranlarının ülkemiz oranlarından düşük olması acilen kendi standartlarımızı sorgulamamız ve şartlarımızı düzeltmemiz gerektiğini ortaya koymaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu istatistikleri genel olarak iş kazası, meslek hastalığı sonucu ölüm, sürekli iş göremezlik ve geçici olarak iş göremezlik olarak sınıflandırmaktadır. Bu sınıflandırmada yer almak üzere iş kazaları ve ölümlerin, ayrıca meslek hastalıklarının hangi iş kollarında ve hangi ünitelerde görüldüğü; kazaların yaşandığı mesai saatleri ve günlerin zaman içerisindeki dağılımı da araştırılmalıdır. Ülkemizde AB'ye giriş süreciyle birlikte hem mevzuat anlamında hem de organizasyonel yapılanma yönüyle iş güvenliği ve işgören sağlığı sorununu çözmeye yönelik önemli adımlar atılmış olmasına rağmen önceki sayfalarda verilen tablolar henüz ülke olarak yolun çok daha başında olduğumuzu göstermektedir.

Tablo 1.1.10'da verildiği gibi ülkemizde istihdam edilmiş birey sayısı yaklaşık 28 milyon kişi olmasına rağmen Tablo 1.1.14'te görüleceği üzere bu sayısının sadece 10 milyon kadarı sigortalı olduğundan iş kazaları ile meslek hastalıklarına ilişkin istatistikî bilgilerin referans noktası bu veridir. Dolayısıyla diyebiliriz ki resmi rakamlara yansımayan boyutları sebebiyle gerçekte iş kazaları ve meslek hastalıkları oranları çok daha ürkütücüdür ve bu hususta çalışanların önemli bir oranının kayıtdışı olması önemli bir rol oynamaktadır.

**Tablo 1.1.10.** Mevsim Etkilerinden Arındırılmamış Temel İşgücü Göstergeleri (2013)

	<b>Türkiye</b>		<b>Kent</b>		<b>Kır</b>	
	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<b>Kurumsal olmayan nüfus (000)</b>	73561	74416	50376	50865	23186	23551
<b>15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (000)</b>	54680	55566	37641	38133	17039	17432
<b>İşgücü (000)</b>	27803	28844	18284	19178	9519	9665
<b>İstihdam (000)</b>	25577	26319	16463	17148	9114	9171
<b>İşsiz (000)</b>	2226	2525	1821	2030	405	495
<b>İşgücüne katılma oranı (%)</b>	50,8	51,9	48,6	50,3	55,9	55,4
<b>İstihdam oranı (%)</b>	46,8	47,4	43,7	45	53,5	52,6
<b>İşsizlik oranı (%)</b>	8	8,8	10	10,6	4,3	5,1
<b>Tarım dışı işsizlik oranı (%)</b>	10,2	11	10,3	10,9	9,8	11,4
<b>Genç nüfusta (15-24) işsizlik oranı (%)</b>	15,7	17,1	19	19,8	9,5	11,7
<b>İşgücüne dahil olmayanlar (000)</b>	26877	26722	19358	18955	7520	7767

**Kaynak:** TÜİK, 2013

İş kazaları incelendiğinde, kaza oranlarının yüksek olduğu işyerlerinin genel olarak işgören sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili birimlerden yoksun, işgören sağlığı ve iş güvenliği kültürünü içselleştirememiş organizasyonlar olduğu görülmüş; bu işletmelerdeki işgörenlerin işlerine alışmamış yahut yeterince eğitilmemiş oldukları tespit edilmiş; dahası kazaların sabah saatlerinde veya mesaiye kalınan vakitlerde daha sık yaşandığı saptanmıştır (TÜİK, 2008).

**Tablo 1.1.11.** Kişi Başına Düşen Ortalama İş Kazası Maliyeti

<b>Yılı</b>	<b>Kaza Sayısı</b>	<b>Toplam Maliyet (Milyon TL)</b>	<b>Toplam önlenebilir Maliyet (Milyon TL)</b>	<b>Toplam Önlenebilir Maliyet (Milyon TL)</b>	<b>Kişi Başına Düşen Toplam Maliyet (TL)</b>	<b>Kişi Başına Düşen Önlenebilir Maliyet (TL)</b>
2007	80602	4031	3950	81	50011	49006

**Kaynak:** Güven, 2010

Tablo 1.1.11'e bakıldığında Türkiye'de, sosyal güvenlik sisteminde yaşanan kaybın yaklaşık 4 milyar TL'yi bulduğu görülecektir; bu rakam Türkiye İstatistik Kurumu'na belirtilen 2011 yılı ilk dokuz aylık dönemi kapsayan Gayri Safi Yurtiçi Hâsılaya göre 957,326 milyar TL'ye ulaşmaktadır (Hazine Kontrolörleri Derneği, 2011). Bu maliyetlerin meslek hastalıklarının % 99'unu kapsamadığı (Yılmaz, 2010:

110) göz önüne alındığında gerçek harcama boyutlarının çok daha yüksek olduğu ortaya çıkacaktır.

**Tablo 1.1.12.** İş Kazası veya Meslek Hastalığına Bağlı Olarak Hayatını Kaybedenlerin Yıl İçinde Gelir Bağlanan Hak Sahipleri Sayısı

Hak Sahipleri	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Eşler	1149	1058	888	925	1122	1127	1023	910	1987	2441	2414	1974
Çocuklar	2393	2198	1959	1921	2274	1126	1015	1889	1968	3370	3340	2650
Anne ve Babalar	212	157	1193	1158	340	377	409	370	1929	427	428	416
<b>Toplam</b>	<b>3754</b>	<b>3.413</b>	<b>3000</b>	<b>3087</b>	<b>3736</b>	<b>3837</b>	<b>3437</b>	<b>3169</b>	<b>5940</b>	<b>6238</b>	<b>6182</b>	<b>5040</b>

**Kaynak:** SGK 2012, SGK 2011, SGK 2010, SGK 2009, SGK 2008, SGK 2007, SSK 2006, SSK 2005, SSK 2004, SSK 2003, SSK 2002, SSK 2001 Yıllıkları

Tablo 1.1.12 ve Tablo 1.1.13'te gösterildiği üzere iş kazası veya meslek hastalıkları sonucu ölen işçilerin ve işgöremez hale gelen işgörenlerin ailelerine tazminat ödenmesi ve aylık bağlanması gibi harcamalarla diğer sağlık masraflarının da hesaba katılmasıyla iş güvenliği ve işgören sağlığı kültüründen yoksun olmanın sebep olduğu maliyetin arttığı gözlemlenmektedir.

**Tablo 1.1.13.** Sürekli İş Göremezlik Sebeplerinin Yıllara Göre Dağılımı

Sürekli İş Göremezlik Sebebi	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
İş Kazası	1866	1820	1451	1421	1374	1953	1550	1452	1668	1976	2093	2036
Meslek Hastalığı	317	267	145	272	265	314	406	242	217	109	123	173
<b>Toplam</b>	<b>2183</b>	<b>2087</b>	<b>1596</b>	<b>1693</b>	<b>1639</b>	<b>2267</b>	<b>1956</b>	<b>1694</b>	<b>1885</b>	<b>2085</b>	<b>2216</b>	<b>2209</b>

**Kaynak:** SGK 2012, SGK 2011, SGK 2010, SGK 2009, SGK 2008, SGK 2007, SSK 2006, SSK 2005, SSK 2004, SSK 2003, SSK 2002, SSK 2001 Yıllıkları

Tablo 1.1.14'de iş kazaları ve meslek hastalıklarının küçük ve orta ölçekli işletmelerde (KOBİ) yoğunlaştığı görülmektedir. Meslek hastalıklarının % 82'si ve ölümcül kazaların % 90'ı küçük ve orta ölçekli işletmelerde yaşanmaktadır. (Alpagut, 2007: 33-34). Tablo 1.1.14'de görüleceği üzere meslek hastalıklarında da görülme oranı kimi zaman % 90'ların kimi zamanlar ise %80'lerin üzerinde görülmektedir. Hem iş kazalarında hem de meslek hastalıklarında verilen rakamlar işin ciddiyeti yönünden endişe verici boyutlardadır. Yeni yasal düzenlemelere rağmen iş kazaları ve meslek

hastalıklarının oranı dalgalı olmasına rağmen yüksek oranda devam etmektedir. KOBİ'ler yasal ve idari masraflardan uzak kalarak devamlılıklarını sürdürmek veya daha fazla kar etmek için kayıtdışı ekonomi politikası izlemekte; dolayısıyla işgörenleri de kayıtdışı istihdam kapsamında kalmaktadır. Tablo 1.1.14'de görüleceği üzere işyeri sayısı ve sigortalı sayısı artan bir seyirde devam eden bu durum iş kaza oranlarına ise azalan bir oran izleyerek yapılan düzenlemelerin sonuç verdiği kanaati oluşmaktadır. Ama aynı durum meslek hastalıkları için geçerli değildir. Meslek hastalıklarında ise kimi zaman yükselen kimi zaman ise düşen bir seyir izleyen bu durum yüksek oranıyla işgören sağlığı açısından önem arzeden bir konu olmaya devam etmektedir.

**Tablo 1.1.14.** Türkiye'de KOBİ'lere Ait İstatistikî Bilgiler

<b>KOBİ İstatistikleri</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
<b>İşyeri sayısı</b>	1036328	1116638	1170248	1216308	1325749	1435879	1538006
<b>KOBİ işyerleri sayısı</b>	1033662	1113895	1167501	1213551	1322670	1432583	1534404
<b>Zorunlu sigortalı işçi sayısı</b>	7818642	8505390	8802989	9030202	10030810	11030939	11939620
<b>KOBİ'lerde çalışan zorunlu sigortalı işçi sayısı</b>	6420444	7055079	7374459	7565881	8402419	9267010	9978124
<b>İşyerlerinin % KOBİ'dir.</b>	99.74	99.76	99.77	99.78	99.77	99.78	99.76
<b>İşçilerin % KOBİ'lerde çalışmaktadır.</b>	82.1	83	83.7	83.8	83.8	84	83,6
<b>İş kazalarının KOBİ'lerde olmaktadır.</b>	%82.1	%82.8	% 80.8	83%	%79	%76	%76
<b>KOBİ'lerde yaşanan toplam iş kazası</b>	64867	66697	58920	53387	49789	52586	57180
<b>KOBİ'lerde yaşanan toplam Meslek hastalığı</b>				308	493	569	350
<b>Meslek Hastalıklarının KOBİ'lerde olmaktadır.</b>				%71.8	%92.5	%81,7	%88,6

Kaynak: SGK 2012, SGK 2011, SGK 2010, SGK 2009, SGK 2008, SGK 2007, SSK 2006 Yıllıkları



Tablo 1.1.15'te görüleceği üzere meydana gelen iş kazalarının % 75'in ve üzeri meslek hastalıklarının üse % 80 ve üzeri KOBİ'lerde yaşanmıştır. Ayrıca rapor edilmeyen iş kazaları ve meslek hastalıkları ile kayıtdışı ekonomide verilen rakamlara dahil edildiği zaman bu oranların daha yüksek olacağı muhakkaktır. Daha önceki sayfalarda belirtildiği gibi KOBİ'lerde önlenabilir kaza oranları yüksektir (% 98) ve ülke ekonomisinin sırtında ağır bir yük teşkil etmektedir. KOBİ'lere işgüvenliği ve işgören sağlığı ile yapılacak olan her türlü yatırım ve önlem iş kaza ve meslek hastalıkları oranlarının düşmesine yardımcı olacaktır

**Tablo 1.1.15.** İş Kazalarının İş Yerindeki Sigortalı İşgören Sayısına Göre Dağılımı

<b>İşyerinde Sigortalı Sayısı</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
<b>1—3</b>	21241	19519	18229	18791	17823	15840	12868	10717	21233
<b>4—9</b>	8435	7736	7359	7357	6850	7425	6222	6063	4.886
<b>10—20</b>	9139	8493	11243	12037	9745	8653	7838	9167	6598
<b>21-49</b>	11570	10594	11302	11364	9757	8753	8502	9636	8813
<b>50-99</b>	6816	6343	6582	6402	5784	5697	5892	6329	6117
<b>100-199</b>	7116	6818	7909	8068	6828	5466	6601	8223	7461
<b>200-249</b>	2061	2001	2243	2678	2133	1553	1866	2451	2072
<b>250-499</b>	5800	5618	6307	6400	5849	4437	4778	5608	5358
<b>500-1000</b>	3773	3075	3433	3867	3736	2823	3017	4274	4706
<b>1001+</b>	3552	3726	4420	3638	4458	3666	5318	6758	7627
<b>Bilinmeyen</b>	0	0	0	0	0	3	1	1	0
<b>Toplam</b>	79503	73923	79027	80.602	72963	64316	62903	69227	74871

**Kaynak:** SGK 2012, SGK 2011, SGK 2010, SGK 2009, SGK 2008, SGK 2007, SSK 2006, SSK 2005, SSK 2004 Yıllıkları

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının sebep olduğu iş görememe durumunun “sürekli”olmasının yanı sıra ekonomik bakımdan daha külfetli sayılabilecek “geçici iş göremezlik” gibi sonuçları da vardır. Tablo 1.1.16'da iş kazalarının neden olduğu ekonomik kaybın gün üzerinden verileri değerlendirilmiştir. Ayakta hastaneye yatırılmadan küçük çaplı iş göremezlik sürelerinin rakamları yüksek bir durumdadır. Yıllık olarak 1.5 milyon günün üzerinde olan bu durumun ekonomik maliyeti yönünden ciddi sonuçlar ortaya koymaktadır. Ciddi iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu hastanelerde yatarak geçirilen toplam gün sayılarında 50 binin üzerinde olup ayakta

tedavi sonucu kaybedilen iş günleri toplamının oransal açıdan otuzda biri durumundadır.

**Tablo 1.1.16.** Geçici İşgöremezlik Rapor Sürelerinin İşgörenin Yatarak ve Ayaktan Tedavi Edilmesine Göre Ayrımı

Yıllar	Ayakta Geçici İşgöremezlik Süreleri(Gün)			Yatarak Hastanede Geçen Günler		
	İş Kazası	Meslek Hastalığı	Toplam	İş Kazası	Meslek Hastalığı	Toplam
2002	1819688	11564	1831252	45733	10110	55843
2003	2101539	9893	2111432	105532	4803	110335
2004	1977018	6392	1983410	54220	5356	59576
2005	1742227	3389	1745616	49065	3236	52301
2006	1845451	3559	1849010	52853	3372	56225
2007	1876524	5879	1882403	58456	1714	60170
2008	1795046	7299	1802345	60934	1836	62770
2009	1520563	13186	1533749	51543	3824	55367
2010	1455555	10591	1466146	47316	2562	49878
2011	1701918	11560	1713488	55494	3918	59412
2012	1597241	2377	1599618	49886	746	50632

**Kaynak:** SGK 2012, SGK 2011, SGK 2010, SGK 2009, SGK 2008, SGK 2007, SSK 2006, SSK 2005, SSK 2004, SSK 2003, SSK 2002, SSK 2001 Yıllıkları

İş günü kaybının sadece işletmeyi değil aynı zamanda ülke ekonomisini de negatif olarak etkilediği unutulmamalıdır. Tablo 1.1.16’da verildiği üzere işçilerin iş kazasına bağlı olarak geçici iş göremezlik ödeneklerinden yararlanabilmeleri için uğramış oldukları kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi gerekmekte ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından yetkilendirilen doktor veya sağlık kurulundan alınacak istirahat raporuna bağlı olarak raporlu oldukları her gün için geçici iş göremezlik ödeneği sağlanmaktadır (Kurt, 2011).

Tablo 1.1.17 ve Tablo 1.1.18 verilerine göre hem meslek hastalığına yakalananların hem de iş kazası geçirenlerin önemli bir yüzdesi 4-6, 7-13 ve 14-20 gün arası işlerinden uzaklaşarak geçici olarak iş görememişlerdir. Tablo 1.1.15 de 4-6, 7-13 ve 14-20 gün aralıklarından sonra en çok geçici olarak iş göremeyenleri 31-90 gün aralığında olması iş güvenliği ve işgören sağlığı açısından tehlike sinyali vermektedir. Verilen rakamların iş kazası ve meslek hastalığından ne oranda kaynaklandığı konusunda tam net bir bilgi bulunmaktadır. 30 günden fazla rapor alanların oranı genel olarak %18 ile %23 arasında değişmektedir. Bu durum hem işgücü kaybindan doğan

ekonomik yönden işletme ve ülke ekonomisine ek külfetler getirmekte hem de sağlık ve sosyal yönden önemli bir konu olmaya devam etmektedir.

**Tablo 1.1.17. İş Kazaları Sebebiyle Verilmiş Geçici İş Göremezlik Raporu Sürelerinin Yıllara Göre Dağılımı**

<b>Geçici İş Göremezlik Süreleri(Gün)</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
<b>0</b>	3.354	4228	1344	1144	634	936	960	1971	1496	4056
<b>1—3</b>	5885	6184	5577	6307	6321	5959	5601	6873	9146	10245
<b>4—6</b>	12162	12945	11805	13349	13626	11677	9455	9918	10584	11092
<b>7—13</b>	25165	27560	25105	25646	26334	22623	19114	18653	19078	19723
<b>14 – 20</b>	12076	13228	12419	13299	13430	12038	10397	9703	10256	9795
<b>21 – 30</b>	3540	3905	3730	4275	4779	4454	3977	3758	4429	5265
<b>31 – 90</b>	10726	11813	10648	11567	11931	11712	11139	9489	10862	11724
<b>91 – 183</b>	2415	2664	2221	2351	2510	2462	2515	1906	2425	2403
<b>184 – 364</b>	932	954	780	782	780	828	848	581	729	524
<b>365+</b>	413	349	294	307	257	274	310	171	222	44
<b>Toplam</b>	<b>76668</b>	<b>83830</b>	<b>73923</b>	<b>79027</b>	<b>80602</b>	<b>72963</b>	<b>64316</b>	<b>62903</b>	<b>69227</b>	<b>74871</b>

**Kaynak:** SGK 2012, SGK 2011, SGK 2010, SGK 2009, SGK 2008, SGK 2007, SSK 2006, SSK 2005, SSK 2004, SSK 2003, SSK 2002, SSK 2001 Yıllıkları

Tablo 1.1.18’de meslek hastalıkları sebebiyle geçici iş göremezlik raporu alanların sayısı iş kazalarına oranla daha az olup işten kaynaklı kanser, psikolojik rahatsızlıklar daha uzun süreli raporlar gerektirmektedir.

**Tablo 1.1.18. Meslek Hastalıkları Sebebiyle Verilmiş Geçici İş Göremezlik Raporu Sürelerinin Yıllara Göre Dağılımı**

<b>Geçici İş Göremezlik Süreleri(Gün)</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
<b>0</b>	283	130	358	414	1.002	359	192	86	165	258
<b>1—3</b>	2	9	5	5	11	10	2	23	22	7
<b>4—6</b>	3	6	3	3	19	16	8	50	40	14
<b>7—13</b>	17	40	27	18	31	42	71	180	109	56
<b>14 – 20</b>	25	67	28	27	45	34	29	115	123	22
<b>21 – 30</b>	12	22	11	20	29	9	25	37	139	25
<b>31 – 90</b>	81	86	78	70	55	36	69	29	89	10
<b>91 – 183</b>	7	18	6	16	10	19	16	5	5	3
<b>184 – 364</b>	5	2	2	1	6	12	16	4	5	0
<b>365+</b>	5	4	1	0	0	2	1	4	0	0
<b>Toplam</b>	<b>440</b>	<b>384</b>	<b>519</b>	<b>574</b>	<b>1208</b>	<b>539</b>	<b>429</b>	<b>533</b>	<b>697</b>	<b>395</b>

**Kaynak:** SGK 2012, SGK 2011, SGK 2010, SGK 2009, SGK 2008, SGK 2007, SSK 2006, SSK 2005, SSK 2004, SSK 2003, SSK 2002,SSK 2001 Yıllıkları

İş kazaları ile meslek hastalıklarının meslek gruplarına göre dağılımında sanayi ve ağır, tehlikeli işlerde çalışanların oranının yüksekliği göze çarpmaktadır. Tablo 1.1.19 ve tablo 1.1.20’de iş kazalarının meslek gruplarına olan dağılımı gösterilmiştir. Tehlikeli işler kategorisinde yer alan inşaat, metal ve ağır sanayi iş kolları iş kazalarının yoğun olarak yaşandığı sahalardır. Ayrıca diğer yandan nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların; yani tecrübesiz ve genç işçilerin oluşturduğu grup da yüksek iş kazası ve meslek hastalıkları oranları ile ön plana çıkmaktadır.

**Tablo 1.1.19. İş Kazası Vakıalarının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı**

Meslekler	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Kanun Yapıcılar, Üst Düzey Yöneticiler ve Müdürler</b>	3409	2606	2972	3615	3302	1708	760	1018	4743
<b>Profesyonel Meslek Mensupları</b>	145	144	142	147	195	209	142	213	416
<b>Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları</b>	671	436	326	322	348	432	423	459	775
<b>Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar</b>	1184	741	709	664	767	557	434	520	602
<b>Hizmet ve Satış Elemanları</b>	1742	1553	1598	1740	1396	1496	1744	1669	1530
<b>Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık ve Su Ürünleri</b>	783	544	521	572	519	585	549	573	380
<b>Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar</b>	37388	32018	34212	33680	28945	26491	25084	28103	24032
<b>Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcıları</b>	20510	16178	16155	16372	13182	10882	13166	14554	12850
<b>Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar</b>	17998	19703	22392	23490	24309	21954	20601	22118	29549
<b>Silahlı (Askeri) Kuvvetler (Özellikle Belirtilmeyen)</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Toplam</b>	83830	73923	79027	80602	72963	64316	62903	69227	74871

**Kaynak:** SGK 2012, SGK 2011, SGK 2010, SGK 2009, SGK 2008, SGK 2007, SSK 2006, SSK 2005, SSK 2004 Yıllıkları

Tablo 1.1.20’de verildiği üzere iş kazalarının iş kolları itibariyle genelde tehlikeli işler sınıfında sayısal olarak yüksek olup emek yoğun imalat sektörlerinde

yoğunlaşmıştır. Tablo da dikkat çekici nokta giyim eşyaları, tekstil ürünleri imalat ve makine ekipman kurulumu sektöründe iş kaza sayısı düşerken artan talep kaynaklı kauçuk ve plastik imalat sanayi ile toptan perakende sektörlerinde artış yaşanmakta kömür ve linyit üretimi ve fabrika metal üretimi sektörlerinde yüksek seviye de seyretmektedir.

**Tablo 1.1.20. İş Kazaları Sayılarının İş Kolları İtibariyle Dağılımı**

İş Kolları	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Kömür ve Linyit Üret.</b>	5647	5481	6011	6722	6293	5.728	8193	8150	9217	8828
<b>Gıda Ürünleri İmal.</b>	2892	3074	2334	2452	2438	1910	2484	2422	2590	2972
<b>Tekstil Ürünleri İmal.</b>	7382	6839	5869	5155	5639	3641	3771	3474	3239	5127
<b>Giyim Eşyaları İmal.</b>	1921	1845	1514	1443	1324	768	878	877	785	843
<b>Ağaç, Ağaç Ürünleri ve Mantar Ür.</b>	1378	1544	1209	1304	1307	1,126	930	881	1009	935
<b>Kimyasal Ürünleri İmal.</b>	1079	1215	1149	1129	1145	654	785	833	764	744
<b>Kauçuk ve Plastik Ürünler İm.</b>	647	938	902	757	819	1673	1818	1903	2124	2311
<b>Ana Metal Sanayi</b>	4453	5636	4964	5506	5923	4029	4819	4621	5272	4938
<b>Fabrika Metal Ürün.(Mak.T ec.Hariç)</b>	9682	11584	10283	11039	11224	6971	7314	6918	7268	7045
<b>Elektrikli Teçhizat İmal.</b>	1208	1408	1325	1449	1514	2,203	1555	1489	1213	1878
<b>Mobilya Tesizat İmal.</b>	1451	1846	1508	1752	1833	1260	924	879	1324	1588
<b>Makine ve Ekipmanurulumu ve Onarımı</b>	4598	5412	4875	5331	5927	1778	1110	1011	1055	1045
<b>İnşaat</b>	8198	8106	6480	7143	7615	5574	6877	6437	7749	9209
<b>Toptan ve Perakende Tic.</b>	2311	2590	2236	2610	2579	1148	2480	2674	1364	1383
<b>Diğer İş Kolları</b>	23821	26312	23264	25235	25022	39227	20378	20334	24254	26025
<b>Toplam</b>	76668	83830	73923	79027	80602	72693	64316	62903	69227	74871

**Kaynak:** SGK 2012, SGK 2011, SGK 2010, SGK 2009, SGK 2008, SGK 2007, SSK 2006, SSK 2005, SSK 2004, SSK 2003 Yıllıkları

Tablo 1.1.21 ve 1.1.22’de meslek hastalıklarının işgörenlerin vücut bütünlüğüne zarar veren biyolojik, kimyasal madde ve tozların kullanıldığı iş sahaları ile kömür ve linyit çıkarılan sektörlerde oldukça yaygın olduğu görülmektedir. Diğer yandan Sosyal Güvenlik Kurumu’ndan alınan bu veriler iş kaynaklı psikolojik rahatsızlıkları kapsamamaktadır, lakin mesleğe bağlı olarak ortaya çıkan psikolojik rahatsızlık oranlarının oldukça yüksek olduğu tahmin edilmektedir.

**Tablo 1.1.21. Meslek Hastalığı Vakıalarının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı**

Meslekler	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Kanun Yapıcılar, Üst Düzey Yöneticiler ve Müdürler</b>	0	0	2	0	1	1	3	2	10	2
<b>Profesyonel Meslek Mensupları</b>	0	0	2	0	1	0	1	3	1	6
<b>Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları</b>	2	4	2	2	0	0	7	8	2	12
<b>Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar</b>	0	1	0	0	0	1	5	2	0	2
<b>Hizmet ve Satış Elemanları</b>	0	1	1	0	1	1	0	6	1	0
<b>Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık ve Su Ürünleri</b>	0	0	0	0	1	0	0	0	1	3
<b>Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar</b>	352	181	396	391	1047	405	310	266	307	302
<b>Tesis ve Makine Operatörleri Montajcıları</b>	73	103	98	40	42	30	82	77	38	17
<b>Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar</b>	13	94	18	41	115	101	21	169	337	51
<b>Silahlı (Askeri) Kuvvetler (Özellikle Belirtilmeyen)</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Toplam</b>	440	384	519	574	1208	539	429	533	697	395

Kaynak: SGK 2012, SGK 2011, SGK 2010, SGK 2009, SGK 2008, SGK 2007, SSK 2006, SSK 2005, SSK 2004, SSK 2003, SSK 2002,SSK 2001 Yıllıkları

Tablo 1.1.22 de verilen bilgiler doğrultusunda kömür tozu başta olma üzere zararlı tozlardan kaynaklı kanser gibi meslek hastalıkları kömür ve linyit üretim sektöründe meslek hastalıkları sayısını artırmakta ağır gürültü, stres kaynaklı meslek hastalıkları

ana metal sanayi ve fabrika metal ürün üretim sanayinde sayıları yukarılara çıkarmaktadır.

**Tablo 1.1.22. Meslek Hastalıkları Sayılarının İş Kolları İtibariyle Dağılımı**

<b>İş Kolları</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
<b>Kömür Ve Linyit Çıkartılması</b>	301	132	358	416	996	328	201	92	170	231
<b>Gıda Ürünleri İmalatı</b>	2	1	0	0	6	2	1	2	3	3
<b>Tekstil Ürünleri İmalatı</b>	0	1	3	1	3	0	6	4	2	1
<b>Giyim Eşyaları İmalatı</b>	9	3	6	1	7	1	3	7	15	3
<b>Ağaç,Ağaç Ürünleri Ve Mantar Ür.</b>	1	1	0	0	0	5	2	4	3	3
<b>Kimyasal Ürünleri İmalatı</b>	4	3	2	5	3	2	3	7	8	1
<b>Kauçuk Ve Plastik Ürünler İm.</b>	0	0	1	2	0	1	2	6	2	2
<b>Ana Metal Sanayi</b>	0	1	9	3	13	8	25	26	18	6
<b>Fabrik.Metal Ürün.(Mak.Tec.Har)</b>	10	14	21	49	48	19	33	69	36	26
<b>Elektrikli Teçhizat İmalatı</b>	61	75	57	28	21	14	33	27	4	3
<b>Mobilya İmalatı ve Tesisat İmalatı</b>	1	2	1	0	3	3	2	4	3	0
<b>Makine Ve Ekipman.Kurulumu Ve On.</b>	5	1	14	31	10	3	21	52	86	8
<b>İnşaat</b>	8	10	3	5	16	6	9	31	16	30
<b>Toptan ve Perakende Tic.</b>	2	8	6	1	8	2	4	11	1	4
<b>Diğer İş Kolları</b>	33	132	38	32	74	145	84	191	330	74
<b>Toplam</b>	437	384	519	574	1208	539	429	429	697	395

**Kaynak:** SGK 2012, SGK 2011, SGK 2010, SGK 2009, SGK 2008, SGK 2007, SSK 2006, SSK 2005, SSK 2004, SSK 2003 Yıllıkları

## 1.2. İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞGÖREN SAĞLIĞI KÜLTÜRÜ

İş kazalarının, ölümlerin ve meslek hastalıklarının önlenmesi için örgütlerde içselleştirilmiş ve yerleşmiş bir İGİS kültürü gereklidir. Olumlu veya güçlü İGİS kültürü demek başarılı bir işletme demektir (Demirbilek, 2005: 85). Örgütün misyon ve vizyonunun iş güvenliği ve işgören sağlığına göre yapılması ya da en azından yer alması gereklidir. Ayrıca iş güvenliği ve işgören sağlığının örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmada önemli bir etken olacağı algısı gereklidir. Örgüt kültüründe İGİS bir değer olarak katmanın şartı hem yönetimin hem de işçilerin bağlılığına dayanmaktadır (Demirbilek, 2005: 193). Etkin bir bilgi paylaşımı ve etkileşim ağı her türlü bilgi ve tecrübe paylaşımı açısından gereken bir faktördür. Örgüt için önem arzeden iş güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili bir sorunun getirilme ve çözüm mekanizmalarının kolayca ulaşılabilirliği ve etkin çözüm üretme mekanizması örgüt üyelerinde özgüven ve işyerine sadakat gibi önemli katkılar sağlar. Bu bölümde örgüt kültürü ve İGİS kültürünün tanım ve önemi üzerinde durulacaktır.

### 1.2.1. Örgüt Kültürü

Hayatımız örgütlerle iç içedir. Etrafımızdaki gerek kamu gerekse özel sektör örgütleri; okul, üniversite, hastane ve diğer kurumlar birer örgüt olarak hayatımızın önemli bir parçası haline gelmiştir. Günümüzde örgüt üyelerinden maksimum faydalanmayı amaçlayan klasik yönetim anlayışından ziyade, örgüt üyelerine değer vererek onların katılımı ile güçlenmeyi hedef edinen; üyelerini özveriye teşvik eden; “Ne kadar değer; o kadar kâr!” anlayışı eksenli örgüt kültür ve davranışı modelini benimseyen örgüt anlayışları hâkimdir. Küresel rekabet piyasasında üstünlüğü ele geçirme, pazar payını artırma, şirket kârını maksimize etme gibi hedefleri olan örgütlerin teknolojik alt yapıları ve finansal güçleri kendilerine yakın rakiplerine üstünlük sağlayabilmeleri ancak sağlam ve güçlü bir örgüt kültürüne sahip olmalarıyla mümkündür. Diğer bir ifadeyle örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı veya rekabet üstünlüğü sağlaması, rakipler tarafından kolaylıkla taklit edilemeyecek ve belli kanuni uygulamalara rağmen diğer örgütlerin ulaşamayacağı örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi içyapılarına yönelmelerine sebep olmuştur (Yener ve Akyol, 2009: 257). Bu sebeple modern dünyanın gün be gün gelişen ve değişen şartları



sebebiyle örgüt kültürüne yönelik çalışma ve araştırmalar da her geçen gün artmakta ve örgüt kurum ve kavramları farklı açılardan incelenmektedir.

Örgüt kültürü tarihçesine göz attığımız da 1930'lara kadar örgütün, önemsendiğini lakin sonrasında verimliliğin ön plana çıktığını; 1950'lerde örgütlerin yönetim sistemleri ile açıklandığını; sonrasında 1970'lerde ziyadesiyle stratejiler üzerinde durulduğunu ve nihayet 1980'lerden sonra ise Ouchi 'nin "Z Kuramı" ile Peters ve Waterman'ın "Mükemmellik Modeli" ile filizlenen örgüt kültürünün eski önemini kazanarak işletmelerin gelişim ve değişimi açısından önem arzeden bir faktör haline geldiğini görmekteyiz (Erdem, 1996: 7).

Örgütlerin ekonomik, teknolojik, sosyal vb. değişimlere uyum sağlayabilmesi ve öngörülen performansı yakalayabilmesi açısından örgüt kültürü önemli bir rol oynar. Örgüt kültürü strateji, vizyon ve hedef geliştirme ve değiştirme vasıfları sebebiyle işletmenin bütün organlarıyla her an etkileşim halindedir. Bir örgüt hakkında herhangi bir bilgi elde edilmek isteniyorsa o örgütün kültürüne bakmak yeterli olabilmektedir (Perçin, 2008: 93). Örgütlerin uzun vadeli başarılarında güçlü ve benimsenmiş bir kültürün temel faktör olduğu tespit edilmiştir (Arslan, 2012: 145). Ayrıca örgüt kültürü, örgüt içinde iş tatmini, bağlılık ve örgütün finansal performansına ilişkin ölçütleri etkileyen en önemli faktördür (Eren vd., 2003: 56).

### 1.2.1.1. Örgüt Kavramı

Örgüt "*belirli amaçlar doğrultusunda kişilerin çabalarının eşgüdümlendiği bir yönetim işlevi; amaç, insan, teknoloji boyutlarının etkileştiği bir sistem; kişiliğini belirleyen ve kendine özgü bir kültürü olan; işleri, mevkileri, çalışanları ve aralarındaki yetki ve iletişim ilişkilerini gösteren bir yapı*"dır (Güçlü, 2003: 147). Kaya (2008: 122) ise örgüt'ü yönetim alanında tanımlayarak, "*iki veya daha fazla insanın belirli amaçlara ulaşmak için bilinçli olarak oluşturup görev paylaşımı yaptıkları toplumsal varlıklar*" olarak tanımlamıştır. İşcan ve Timuroğlu'na (2007: 120) göre ise örgüt "*Belirli bir amacı gerçekleştirmek için iki veya daha fazla kişinin çabalarının birleşmesi sonucu ortaya çıkan işbirliği sistemi*" dir. Koçel (1995: 100) ise örgütün "*kisilerin tek başlarına gerçekleştiremeyecekleri amaçları, başkaları ile biraraya gelerek bir grup halinde gayret, bilgi ve yeteneklerini birleştirerek gerçekleştirmelerini sağlayan bir iş bölümü*

ve koordinasyon sistemi” olduğundan bahsederken, Genç ve Demirdöğen (1994: 149) ise örgütün "*iş ve işlev bölümü yapılarak bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içinde, ortak ve açık bir maksat ya da amacın gerçekleştirilmesi için bir grup insanın faaliyetlerinin akılcı eşgüdümü*" olduğunu anlatmaktadır.

Örgüt kuramcıları, belli bir amacın gerçekleştirilmesinde bir aracın etkili olduğu ve bu amacın gerçekleştirilmesini sağlayacak birçok parçanın olduğu fikrini "makine metaforu"nu kullanarak yorumlamakta ve örgütün devamlı değişen çevresiyle olan mücadelesini anlatan "organizma metaforu"; rollerin oynandığı "tiyatro metaforu"; güç peşinde koşulduğunu ve güç gösterisi yapıldığını anlatan "politik arena metaforu" ile açıklamaktadırlar (İpek, 1999: 415-416). Yukarıda farklı bakış açılarından yararlanılarak verilmiş olan örgüt tanımlarında dikkati çeken nokta şudur ki bahsi geçen tüm kuramcılar örgütün bireylerin belli bir amaç etrafında toplanarak tek başlarına yapamayacakları zor bir iş türünü yahut faaliyeti gerçekleştirmek üzere oluşturulmuş sosyal bir birliktelik olduğu hususunda hemfikirdirler. Dolayısıyla diyebiliriz ki örgüt belli bir amaç edinen kimselerin iş ve eylemlerinin belli bir düzen içinde sistematize olmuş halidir.

### 1.2.1.2. Kültür Kavramı

Latince'deki "cultura" sözcüğünden türemiş olan kültürün ilk tanımı 1871 yılında antropolog Edward B. Tylor tarafından "*bir toplum içerisinde yaşayan insanların sahip olduğu bilgi, inanç, sanat, ahlak, gelenek ve daha birçok yetenek ve alışkanlıklarının oluşturduğu karmaşık bir bütün*" olarak tanımlamıştır (Temiz, 2001: 1). Hofstede ise kültürün "*bir grup insanı diğerlerinden ayıran zihinsel programlama*" olduğunu belirtmiştir (Köse vd.2001: 221). Tandoğmuş (2004: 279) kültürü "*toplumdaki davranışları yöneten kurallar bütünü*" olarak ifade ederken Demirel (2009: 119) kültür çeşitlerini sıralayarak şu genel tanımı yapmıştır: "*Bireysel anlamda kültür, bir bireyi diğer bireylerden farklı kılan bireye has inanç ve değerler bütünüdür. Toplumsal kültür bir toplumu diğer toplumlardan ayırt eden maddi ve manevi değerlerdir. Kurumsal kültür ise bir kurumu ve örgütü diğer kurum veya örgütten farklı kılan örgüte has değer ve inançların tamamıdır*". Tevruz (1996: 90) ise kültürü "*herhangi bir sosyal birimin dış çevresiyle uyum ve kendi bütünleşme sürecinde ortaya çıkan problemlere hâkim olma ve gereksinimlerini giderme çabası sırasında gelişen ya da keşfedilen; geçerliliği*

*ve sürekliliği belli bir zaman sürecinde kanıtlanmış olan; gruba yeni girenlere de algılama, düşünme ve hissetme biçimleri olarak aktarılan; maddi ve manevi olmayan yaşam biçimlerini bilinç ve bilinçaltı düzeylerde etkileyen varsayımlarla, bu varsayımların fiziksel çevre ve insan etkileşimine yansıyan simgesel ifadelerin tamamı”* olarak tanımlamaktadır. Robbins ve Stylianou (2003: 206) ise kültürün “*toplumsal algıyı, davranışları, tercihler ve tepkileri etkileyen paylaşılmış değerler*” olduğunu ifade etmişlerdir. Köse ve Ünal (2003: 3) da kültürü genel hatlarıyla şu şekilde sıralamıştır:

- Kültür, soyut bir kavramdır.
- Kültür sürekli devam edegelen bir olgudur.
- Kültür evrimleşerek sürekli şekilde değişir ve gelişir.
- Kültür insan olgusu üzerine kurulu bir yapıdır.
- Kültür norm ve davranışlardan oluşur.
- Kültür toplumdan topluma göre değişir.
- Kültür bütünleştirir.
- İnsan faktörü kültürü hem öğrenir, hem de gelişmesi için katkıda bulunur.

### **1.2.1.3. Örgüt Kültürü Kavramı**

Bireylerin nasıl düşünmesi, nasıl hissetmesi ve nasıl hareket etmesi gerektiğini belirten kültür, örgütler içinde önemlidir (Alvesson, 2002: 143). Kültür, genel anlamıyla toplumdan topluma değişen çevresel ve sosyal faktörlerin derinden etkilediği bir olgu olarak karşımıza çıkarken örgüt çalışanların sergiledikleri farklı davranış, alışkanlık ve değerler sistemi olmasının yanı sıra işletmeden işletmeye işgören ilişkileri, otorite, davranış farklılığı, yönetim ve organizasyon gibi alanlarda da farklılık gösteren bir yapı olarak tasvir edilmektedir. Smircich (1983: 341-342) kültür kuramı ile örgüt kuramının ortak noktalarını “karşılaştırmalı yönetim, örgüt kültürü, örgütsel bilinme, örgütsel sembolizm, bilinçdışı süreç ve örgüt” olarak sıralamıştır. Kültürün örgütsel yapı içinde üç önemli rolü vardır (Tandaçgüneş, 2004: 280):

- Örgütün içinde bulunduğu toplumsal yapıdan etkilenerek toplumsal kültürü yansıtır.

- Örgüt üyelerinin kendilerine ait kültürel değerlerini kurum kültürüyle harmanlar.

- Her örgüt içinde o örgüte has bir kültür ve felsefe geliştirir.

Örgüt bireylerin ortak amaç etrafında grup olarak bir araya gelerek oluşturdukları birliktelik iken örgüt kültürü ise örgüt mensuplarının davranış ve tutumlarını yönlendiren ve kontrol altında tutan değerler, kurallar, inanç, alışkanlıklar ve davranışlar sistemidir (Malinowski, 1990: 41). Örgüt kültürü, birçok uzman ve araştırmacı tarafından üzerinde çok çalışılan ve hakkında farklı yorumlar yapılmış olan bir kavramdır. İşyerinin kuruluş amacı, faaliyet türü ve pazar yapısı, işgörenlerin özellikleri, faaliyet kurucuların hedefleri gibi önemli konular bir işyerine ait kültürel kimlik oluşmasında etkili olduğu gibi firma kültürü, organizasyon kültürü, şirket kültürü ve kurumsal kültür gibi farklı kullanımlar örgüt kültürü tanımı etrafında şekillenmiş biçimlerdir (Göktaş vd., 2005: 352). Örgüt kültürü, örgütün nasıl büyüyeceğini belirleyen, işgörenlerin işyerinde nasıl davranacağını ve işyerine yeni katılanlara işlerinde nasıl hareket edeceklerini öğreten yazılı veya yazılı olmayan rehber ilke, inanç ve davranışlar bütünüdür (Yılmaz ve Karahan, 2010: 274-275).

Örgüt kültürü üzerine birçok tanım yapılmıştır. Karcıoğlu'na (2001: 268) göre ise örgütsel kültür "*bir grubun veya bir örgütün ya da bir işletmenin üyelerinin ortaklaşa paylaştıkları, onların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklardan oluşan temel sayıtlar, semboller ve uygulamalar bütünü*"dür. Burada şunu belirtmek gerekir ki işyeri kültürünün geçmiş başarıları konu alan efsaneler ve hikayeler, işyerini kuran ve devam ettiren veya işyeri iflas etmek üzereyken onu yeniden karlı bir işletmeye çeviren liderler, dahası semboller, değerler ve inançlar işyeri kültürünün önemli parçalarıdır. Robbins (1996: 681), örgütsel kültürü bu bağlamda örgüt üyeleri arasında paylaşılan ve benimsenen değerler sistemi olarak tanımlamıştır.

Diğer yandan örgüt kültürünü, Weinrich ve Koontz (1993) "bir örgüte ilişkin paylaşılmış inanç ve değerler, genel davranış kalıpları"; Roberts ve Hunt (1991) "sosyal sistemin bir elemanı"; Deal ve Kennedy (1982) "örgütte işlerin yapılış şekli olup örgütün özünü, örgüt üyeleri ve müşterilerine ilişkin değerlerin oluşturduğu bir yapı" olarak açıklarken Özgen vd. (2001) ise örgüt kültürünün "bir örgütün temel

değerler ve inançlarını çalışanlarına ileten simge, seremoni ve mitolojilerin toplamı” olduğu kanaatini paylaşmışlardır (Aktaran: Bakan, 2008: 19).

Schein’a göre ise (1990: 111; 2002: 7) örgüt kültürü “(a) belirli bir grup tarafından icad edilmiş, keşfedilmiş veya geliştirilmiş; (b) işe yaradığı doğrulanmış; (c) dışsal uyum ve içsel bütünleşme problemleriyle nasıl mücadele edeceğini öğrenirken bu problemlere ilişkin olarak algılamak, düşünmek ve hissetmek için doğru yol olarak (e) yeni üyelere öğretilmesi gereken (f) temel varsayımlar modeli”dir. Diğer bir ifadeyle kültür, içsel bütünleşme ve dışsal adaptasyon problemlerini çözen yeni üyelere bu tip problemleri çözmek üzere algılama, düşünme ve hissetmenin doğru yolunu göstermek üzere öğretilen, bir grup tarafından paylaşılmış temel varsayımlar modelidir (Schein, 2004: 17). Torun (2012: 19) bu son tanımla benzeşen bir ifadeyle örgüt kültürünü “iç ve dış çevreye uyum ve entegrasyon problemlerini çözerken öğrenilen bilgiler” olarak yorumlamaktadır. Schein’in tanımı oldukça önemlidir; nitekim Schein örgüt kültürünün ilkin işyeri kurucusunun değer, tutum ve davranışları ile ortaya çıkan işyeri kültüründen kaynağını alarak sonrasında örgüte yani işyerine yeni katılan yönetici ve işgörenlerin kendi inanç ve değer yargılarıyla harmanlanıp bir takım yasal ve politik faktörlerle gelişip değişerek yeni bir suret kazanan ve bir biçimde evrimleşerek yaşayan bir organizma olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer yandan evrimleşen bir kültür modelini reddedip kültürün değişmediğini savunan bir kısım araştırmacılara göre ise kültür paylaşılan ortak değer ve tutum ve inançlardan oluşan bir sistem olup kültürü oluşturan ana faktör ve unsurlar ise değişmez ve yönetilemez (Şişman, 2011:122-126). Dolayısıyla bu bakış açısına göre denilebilir ki bir örgüte hâkim olan kültür ne çalışanların ne de kurucuların etkileşimi içinde hayat bulan bir organizmadır; bilakis kendi içinde kendiliğinden etkili bir disiplin biçimidir.

**Tablo 1.2.1. Örgüt Kültürü Tanımları**

Örgüt üyeleri tarafından paylaşılan değerler sistemi	Spender (1983)
Güçlü ve geniş ölçüde paylaşılan temel değerler	O'Reilly (1983)
Davranış düzenleyicisi ve örgütte yapılan herşeyin yapılış biçimi	Deal ve Kennedy (1982)
İş yaşamında yaratılan sürekli; semboller aracılığı ile iletilen inançlar ve değerler	Konzes (1983)
Kolektif anlamlandırmalar	Van Maanen
Örgütün çalışanlarına verdiği değer ve inançlarla ilgili semboller, törenler ve mitler bütünü.	Ouchi (1981)
Paylaşılan değerler bütünü	Peters ve Waterman (1982)
Paylaşılan anlamlar bütünü	Moore (1985)
Örgüt üyelerince paylaşılan inanç ve değerler	Sathe (1983)
Örgüt üyelerince paylaşılan değer ve ideolojiler	Arogyaswamy ve Byles (1987)
Değer, norm ve ideolojileri içeren anlamlar şebekesi	Trice ve Beyer (1984)
Herhangi bir yer, zaman ve grupta ortaklaşa paylaşılan anlamlar sistemi	Pettigrew (1979)
Örgüt üyelerince paylaşılan algılar, anlamlar, inançlar ve değerler.	Smircich (1985)
Örgüt üyelerince paylaşılan inançlar ve beklenti örüntüleri	Schwartz ve Davis (1981)
Bir örgütü birbirine bağlayan ve grupça paylaşılan normlar, tutumlar, beklentiler, inançlar, varsayımlar, değerler, ideolojiler ve felsefeler	Kilmann vd.(1988)
Paylaşılan değer, inanç, norm ve semboller sistemi	Louis (1981)
Sembol, dil, ideoloji, tören ve efsaneleri içeren bir kavramlar bütünü	Knights ve Wilmott (1987)
Normlar, inançlar,değerler ve anlamlı semboller sistemi	Singh (1990)
Paylaşılan anlam ve semboller sistemi	Robbins (1988)

**Kaynak:** Şişman, 2011: 81; Perçin, 2008: 91.

Tablo 1.2.1'deki tanımlara ve yorumlara bakıldığında genel hatlarıyla ortak bir çerçevede tanım yapıldığı söylenemez. Örgüt kültürünün farklı tanımlarının ortaya çıkmasının sebebini Durgun (2006: 127) yönetim, iletişim, psikoloji, sosyoloji ve antropoloji gibi farklı disiplinler içinde çalışan uzmanların kültürü betimlerken kendi alanlarından etkilenmiş olmalarına bağlamaktadır. Hatta Robbins "*Örgüt kültürünün ne olduğunu tanımlayamam, fakat gördüğüm zaman ne olduğunu anlarım*" sözüyle bir uzmanın zihnindeki tanım karmaşasını dile getirmiştir (Berberoğlu ve Baraz, 1999: 67).

Torun (2012: 3) ise bu karmaşayı kültürün soyut, çok yönlü ve kapsamlı bir kavram olmasına bağlar ve tanımlayıcıların objektif olamamalarından kaynaklanan sorunların net ve ortak bir tanım yapılmasına engel teşkil ettiğini iddia etmiştir. Ayrıca tanımı yapan araştırmacı ve uzmanların uzmanlık ve çalışma alanlarının bu tanımların farklılığında önemli bir yeri vardır. Anlaşıyor ki örgüt kültürü kavramı geniş alanı ile örgüt kültürü hakkında farklı tanımlamalar devam edecektir.

#### 1.2.1.4. Örgüt Kültürünü Oluşturan Öğeler

Herhangi bir örgütün kültürünü anlamamıza veya o örgütün kimliğini tam anlamıyla çözmemize yardımcı olan unsurlar örgütün karakteristik özelliklerini içinde barındıran temel bileşenlerdir. Organizasyonlar örgüt kültür öğelerini kullanarak işgörenlerin davranış ve tutumlarını etkilemeye çalışırlar (George ve Jones, 2002: 508). Örgüt içinde geçmişte oluşmuş kültürel öğeler gelecekteki sorun ve problemlerin çözümüne katkıda buldukları sürece varlıklarını sürdüreceklerdir (Topaloğlu ve Kara, 2004: 122).

Örgüt kültürünü açık bir sistem olarak kabul eden yaklaşımlardan “*karşılaştırmalı yönetim*” yaklaşımında kültürün örgüt dışında bir değişken olarak örgüt kültür unsurlarını etkilediği savunulurken, “*durumsallık*” yaklaşımında ise kültürün örgüt içindeki değer ve inançlardan oluşan bir iç değişken olduğu vurgulanmaktadır (Eren, 2012: 139-142). “*Örgütsel özümleme*”<sup>5</sup>, “*örgütsel sembolizm*”<sup>6</sup> ve “*yapısal/psikodinamik*”<sup>7</sup> gibi diğer yaklaşımlarda ise kültür örgütün kendisi veya örgütün bizzat kendi parçası olarak ele alınmıştır (Eren, 2012: 139-142). Trice ve Beyer’a göre (1984: 654) örgüt kültürünün iki temel bileşeni vardır:

- (1) örgütün ideolojisi, normları ve değerleri içinde bulunan anlamlar,
- (2) bu anlamların açıklanmış doğrulanmış ve diğer üyelere aktarılmış uygulama ve biçimleri.

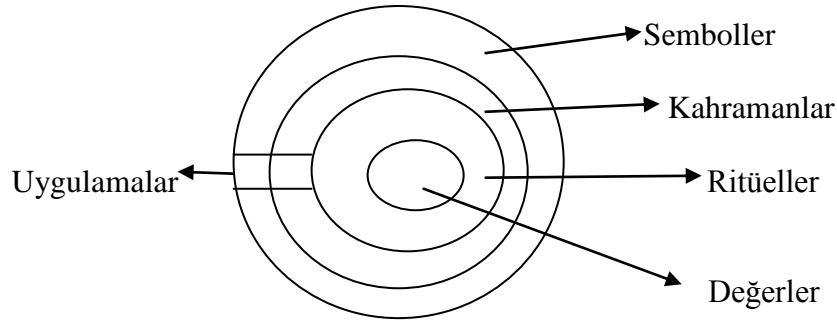
<sup>5</sup> Kültür örgüt üyelerince paylaşılan bilgi ve inanç sistemidir

<sup>6</sup> Örgüt ortak sembol ve ifadeler sistemidir

<sup>7</sup> Bilinçaltında yatan düşüncelerin toplumun bilinen sosyal düzenlemelerine bağdaştıran sistemdir

Hofstede vd. (2010: 8-10) tarafından örgüt kültürünü oluşturan temel öğeler şekil 1.2.4.'te de verildiği gibi soğan metaforu ile açıklanmıştır:

- **Semboller:** Kültürü paylaşılanlar tarafından belli başlı kelimeler, etkinlikler, mimikler, sloganlar ve objelere atfedilen anlam ve değerlerle organizasyon kimliğini oluşturan belli başlı unsurlardır.
- **Kahramanlar:** Gerçek veya hayali olarak oluşturulan, kültür içinde önemli bir iş ifa etmekte olan, belirli bir davranışı temsil eden öğelerdir.
- **Ritüeller:** Kutlama, selamlaşma, ayin gibi belli başlı sosyal etkinlik ve davranışları kapsayan unsurlardır.
- **Değerler:** Örgütte tam olarak tanımlanamayan ama belli başlı bir yeri ve anlamı olan, iyi veya kötüyü, doğru veya yanlış belirleyen görüşler veya anlamlar bütünüdür.
- **Uygulamalar:** Yukarıda sayılan sembollerin, kahraman motiflerinin, ritüellerin ve değerler sisteminin örgüt veya organizasyon bölümlerinde (pazarlama, satış, finansman, yönetim kurulu, insan kaynakları, imalat bölümü gibi alanlarda) uygulamalarını ifade eden unsurdur.



**Şekil 1.2.1. Örgüt Kültürü Metaforu**

**Kaynak:** Hofstede, Minkov ve Hostede, 2010: 8; Hofstede, 2003: 8.

Kültür öğelerinin farklı olması sebebiyle her bir örgüt kültürü kendine has özellikler taşır ve bu nedenle bir diğerinden farklı hale gelir (Kirel,1989: 351). Schein, örgüt kültürü öğelerini Şekil 1.2.2'de görüleceği üzere şu üç temel başlık altında açıklamaktadır (Schein:1990: 111-112):



**1. Temel varsayımlar:** Örgüt içinde gözlemlenemeyen lakin üyelerin zihninde zamanla oluşan çevreyle ilişkiler sayesinde ilişkilere yüklenen anlam ve yorumu yansıtan biçimsel olmayan temel inançlardır. Varsayımların bazıları niyet ve sebepleri itibarıyla anlaşıldığında örgüt içerisindeki davranış ve ilişkileri anlamak daha kolay hale gelecektir. Organizasyon üyelerince paylaşılan anlayış biçimi, tutum ve davranışlar, dahası olaylara ve insanlara yaklaşım, yönetim anlayışı gibi soyut konuların örgüt üyelerince öğrenilmesi zaman alan bir süreçtir. Schein yaptığı araştırmalarda örgüt kültürünün temel varsayımlarının öğrenmek üzere Schein’ın Tekrarlamalı Görüşme ile Arama (Joint Exploration through Iterative Interviewing) tekniği yöntemiyle işletmede uzun bir süre kalarak nitel araştırma yaparak temel varsayımlar öğrenerek örgütün örgüt kültür paradigmasını oluşturmuştur. Temel varsayımlar örgüt için önem arzeden ama görünmeyen kültürel dokulardır. Belli stratejiler oluşturulması, kültürel değişim ve gelişim, belli değerlerin içselleştirilmesi ve yerleşmesi için öncelikle bu varsayımların ortaya çıkarılarak analiz edilmesi gereklidir.

**2. Değerler:** Olay, durum, yorum, hüküm yürütme, tutum ve davranış gibi konularda örgüt üyeleri tarafından paylaşılan ama gözlemlenemeyen ve biçimsel olmayan olgudur. Soyut bir kavram olan “değerler” iç ve dış faktör etmenleri ile zamanla oluşur. Vurgun ve Öztop (2011: 218) değerlerin dinamik olgular olduğunu belirterek örgütsel değişimde örgütsel değerlerde de bir değişim süreci yaşandığını belirtmiştir. McCrae (2004: 4) örgüt üyelerinin tutum ve davranışlarını yönlendiren değerler konusunda en önemli faktörlerin genetik, çevre ve kültür olduğunu savunmuştur. Değerler, çalışanların davranışlarını değerlendirmede en önemli kaynaklardandır (Şişman, 2002: 95). De Bono (2007: 44-46) değerleri altı kategoriye ayırarak aşağıdaki şekilde sınıflandırmaktadır (Aktaran: Vurgun ve Öztop, 2011: 220)

- **İnsani Değerler (Altın Madalyalı):** En temel insani değerler olarak beslenme, barınma, sağlık ve saygı olarak sayılabilir.

- **Kurumsal Değerler (Gümüş Madalyalı):** Kurum amacına göre değişebilir değerler olarak Kamu kurumları için kurumsal değerler, iyi hizmet sunmak, şikâyetleri azaltmak ve işlemleri basitleştirmek olabilir. Özel sektör kurumsal değerleri ise, temel olarak gelire ve kâra katkıda bulunmak olarak sayılabilir

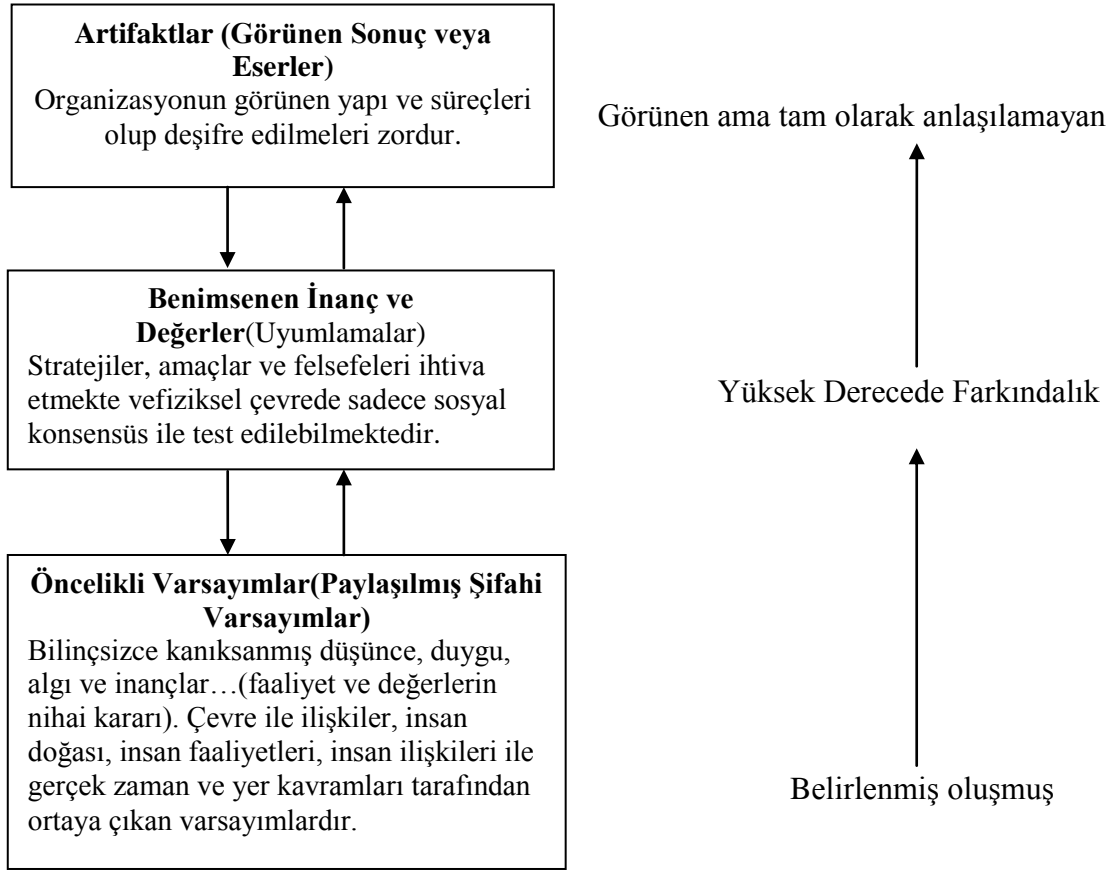
- **Kalite Değerleri (Çelik Madalyalı):** Kaliteye ilişkin değerleri içermekte olup temel olarak şunları kapsamaktadır: müşteri değerleri, hizmet kalitesi, işlev kalitesi, kalite ve değişim olarak sayılabilir.

- **Cam Madalyalı Değerler:** Yaratıcılık, yenilik ve sadelikle ilgili değerler olarak sayılabilir.

- **Çevresel Değerler (Tahta Madalyalı):** Genel olarak çevreyle ilgili olup bir karar, proje ya da değişikliğin üçüncü kişiler arasındaki etkisini ortaya koyan değerlerdir.

- **Algısal Değerler (Pirinç Madalyalı):** Algılanan objelerin veya soyut durumların insan zihninde uyandırdığı değerlerdir.

**3. Artifaktlar (Maddi Unsurlar):** Gözlemlenebilir somut davranış ve objelerden oluşan öge tipidir. Dışarıdan gelen birinin ilk bakışta dikkatini çekebilecek, örgütün fiziksel parça ve özelliklerini, biçimsel yapısını yansıtırken teknolojisini, eserlerini, kahramanlarını, giysilerini, büro yerleşimini, törenlerini ve efsanelerini içeren kültür ögesi grubudur. Artifaktlar, diğer araştırmacıların kültür öğeleri olarak sınıflandırdığı sloganlar, seremoniler, semboller, kurallar, kahramanlar, simgeler, araçlar, adetler(ritüeller), fikirler, liderler, kahramanlar, törenler, simgeler, masal ve efsaneler olarak sınıflandırılan örgüt kültürünü oluşturan görünen unsurlardır. Artifaktların benimsenmesi ve içselleştirmesi değer ve varsayımlardan daha kolay olup kontrol ve denetim açısından daha etkin yöntem izlenmesi açısından fayda sağlar. Örgütsel değişimde en kolay ve en önce değiştirilen unsurlardır.



**Şekil 1.2.2.** Schein'in Kültür Seviyeleri<sup>8</sup>

**Kaynak:** Schein, 1989: 14

Schein'in Şekil 1.2.2'de görülen kültür öğeleri analizi, bütüncül bir analiz olması sebebiyle önemlidir. Kimi uzmanlar görünen kısımların buzdağının görünen yanları olduğunu ifade etmiş, görünmeyen kısımların önem ve etkinlik açısından daha fazla yer tutmakta olduğuna dikkat çekmişlerdir (Halis, 2001:113).

### 1.2.2. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü

İGİS kültürü veya İş Güvenliği Kültürü kavramı ilk kez Çernobil faciasından sonra Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu'na (IAEA) bağlı Nükleer Güvenlik Danışma Grubu (INSAG) tarafından kullanılmaya başlamış; 1991 yılında "nükleer tesisin güvenliği ile ilgili önemli konularda organizasyonlara ve bireylere yönelik, kesin, spesifik, öncelikli ve önleyici yaklaşımlar bütünü" olarak tanımlanmıştır (Şerifoğlu ve

<sup>8</sup> Kültürel olayların gözlemciye görünme dereceleri

Sungur, 2007: 42). Ayrıca 1988 yılında Kuzey Denizinde Piper Alpha petrol platformunda meydana gelen patlama ile Clapham Junction demiryolu felaketinden sonra hazırlanan raporlarda aynı terim kullanılmıştır (Dursun, 2013: 63). Tüm raporların ortak özelliği kazaların ve ölümlerin asıl sebebi olarak İGİS kültür eksikliği olarak belirtilmiştir (Cox ve Flinn, 1998: 190).

### 1.2.2.1. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü Kavramı

Aytaç(2011) örgüt kültürünün bir alt kültürü olan İGİS kültürü iş kazaları ve ölümlerin azalması açısından önemle üzerinde durulması gereken bir konu olduğunu belirtmiştir (Aktaran: Akalp ve Yamankaradeniz, 2013: 98). Uttal (1983) ise İGİS kültürü kavramını “bir örgütün yapısını ve kontrol sistemlerini etkileyerek davranışsal normların oluşmasını sağlayan paylaşılmış değer ve inançlardır” diye açıklamıştır (Aktaran: Reason, 1998: 294). İGİS kültürü ile ilgili tablo 1.2.2.’de görüleceği üzere farklı tanımlar verilmiş olup farklı alanlardan gelen uzmanlar, İGİS kültür kavramının geniş bir alan olması gibi sebeplerden ötürü ortak bir İGİS kültür tanımına ulaşamamıştır.

**Tablo 1.2.2. İGİS Kültür Tanımları**

Clarke (1999)	İGİS kültürünün sağlık ve güvelik sorunlarına ilişkin değer ve inançların yansıtıldığı örgüt kültürünün bir alt kültürüdür.
Cox ve Cox (1991)	Tutumları, inançları, algılamaları ve işgörenlerin İGİS ile ilgili paylaştığı değerleri yansıtır.
Uluslararası İş Güvenliği Danışma Grubu (1991)	Örgütlerde bireye öncelik tanıyan tutumlar ve özellikler toplamıdır.
Pidgeon (1991)	İnançlar, tutumlar, normlar, roller etrafında işgörenlerin, yöneticilerin, tüketicilerin ve bireylerin tehlike veya kazaya maruz kalma durumunu azaltmayla ilgili sosyal ve teknik uygulamalar setidir.
Ostrom vd. (1993)	Eylemler, politikalar ve süreçlerde ortaya çıkan ve örgütün İGİS performansını etkileyen örgütsel inanç ve tutumlardır.
Geller (1994)	İGİS kültüründe herkesin İGİS ile ilgili konularda kendini sorumlu hissedip buna ilişkin işlerle meşgul olduğu örgüt alt kültürüdür.
Berends (1996)	Örgüt üyelerinin İGİS’e yönelik oluşturduğu ortak zihinsel programlamadır.
Lee (1996)	Örgütün İGİS yönetimi, biçimi, yeterliliği ile ilgili bağlılığını belirleyen bireye veya gruba ait değerlerin, tutumların, algılamalarının, yeteneklerin ve davranış kalıplarının çıktısıdır.
Simard (1998)	İGİS yönetim sisteminin temelini oluşturan değerler, inançlar ve prensiplerle temel prensipleri örneklendirmek ve güçlendirmek için kullanılan uygulama ve davranışlardır.

**Kaynak:** Demirbilek, 2005: 81-83; Simard, 1998: 59.4

Yukarıda verilen tanımlamalar ve diğer araştırmacıların İGİS kültürü konusunda yapmış oldukları tanımlardan hareketle İGİS kültürü, örgüt üyelerinin vücut bütünlüğünün ve hayatlarının korunması için onların işyeri güvenliği önem verirken diğer taraftan işyerinden kaynaklanan meslek veya işyeri hastalıklarının önlenmesi için örgüt düzeyinde İGİS ile ilgili sloganların, hikâyelerin, mitlerin oluşturulduğu İGİS'e yönelik inançların, değerlerin ve tutumların yansıtıldığını örgüt üyelerince İGİS'in bilişsel olarak içselleştirdiği örgüt kültürünün bir alt kültürü olarak tanımlanabilir. Dünya tarihinde İGİS konusunda üç dönemin varlığından söz edilebilir (Demirbilek, 2005: 33-35):

- 1930'lara kadar riskli ve tehlikeli durumlarla mücadelede temel odak noktasının üretim ve mühendislik olduğu *Teknik Dönem*
- 1930'larda gelişen teknolojiye rağmen insan kaynaklı tehlike ve risklerin olduğu *Dikey Düşünce* süreci olarak *İnsan Hatası Dönemi*
- 1980'lerden sonra ise kullanılan sistemlerin teknik ve sosyal yöntemlere yönlendirildiği *Sosyo-Teknik Dönem*; diğer bir ifadeyle teknolojik gelişmelerin ve örgüt insan kaynaklarının beraberce üzerinde durduğu *Bütünsel Güvenlik Yönetimi*. Bu dönemde verimlilik ve üretkenlikte maksimum çıkar hedeflenirken İGİS'e de bir o kadar önem verilmektedir.

İGİS kültür unsurları hakkında farklı görüşler hâkimdir. Önceki sayfalarda Schein'in ileri sürdüğü örgüt temel unsurları hakkında bilgi verilmişti. Burada Schein'in iş güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili olarak ele aldığı temel öğeler anlatılacaktır:

- **Artifaktlar (Maddi Unsurlar):** Daha önce de belirtildiği gibi örgütün İGİS ile ilgili görünen unsurlarıdır. İlgili yasal mevzuat, eğitimler, sloganlar, seminerler, örgüt içinde iş güvenliği ve işgören sağlığına yönelik yazılı ikazlar ve dokümanlar bu çerçevede sayılabilir. Etkin bir İGİS kültürünü oluşturmada veya İGİS kültür değişiminde en kolay değiştirilebilir unsurlar olduğundan amaçlanan sonuçlara daha kolay ulaşılabilen unsurlardır.

- **Değerler:** İş güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili yerleşmiş ve benimsenmiş değerler normlar, stratejiler, amaçlar olarak sıralanabilir. Değerler örgüt üyelerinin İGİS ile ilgili davranış, tutum ve normlarından müteşekkil olup genel anlamda genetik ve çevresel faktörlerin derinden etkilediği unsurlardır. Özellikle daha sonraki sayfalarda

üzerinde önemle durulacak İGİS eğitim ve seminer çalışmalarının bu değerlerin yerleşmesi veya belli ölçüde değişmesi için önem arzeder.

- **Temel varsayımlar:** Özellikle işgörenlerde gözlemlenen davranışların altında yatan sebepler ile tekrarlayan, çözülemeyen ve çok kapsamlı İGİS problemlerine sebep olan nedenler sayılabilir. Bir örgütün İGİS kültürel analizi için öncelikle maddi unsurlar belirlenmeli daha sonra ise İGİS değerleri birebir ve anket aracılığıyla belirlenerek daha önce de bahsedildiği gibi Schein işletme yönetici ve işgören temsilcileriyle yapılan toplantılarla Tekrarlamalı Görüşme ile Arama (Joint Exploration through Iterative Interviewing) tekniği yöntemiyle örgütün derinliğine inerek örgüt kültürü paradigmalarının oluşturarak örgütün İGİS ile ilgili temel varsayımları ortaya çıkarılmalıdır.

İGİS kültürü ile ilgili ortak duyguyu anlatmada veya göstermede en önemli unsurlar örgüt üyelerinin kullandığı İGİS’le ilgili semboller, sloganlar, yazılı dokümanlar, değerler ve varsayımlardır. Söz konusu bu maddi unsurların İGİS kültürüne yerleşmesi halinde örgüt içinde istenilen davranışların gösterilmesi; ÖVD sergilenmesi ve pekişmesi mümkün olacaktır. Ayrıca örgüt bu maddi unsur ve değerlerle ihtiyaç duyulan değişim programlarını yaparak İGİS ile ilgili ortak bir dilin oluşmasına yardımcı olur. Örneğin OHSAS 18001 Belgesi veya TSE 18001 Belgesi örgüt kültürünü doğrudan, temel varsayımları ise dolaylı olarak etkileyerek İGİS kültürünün yerleşmesine ve gelişmesine yardımcı olur. Şekil 1.2.3’te görüleceği üzere yönetici ve işgörenlerin davranışları, yönetici ve işgörenlerin kabiliyet ve yeterlilikleri, yönetici ve işgören arasındaki işbirliği, yönetimin astları uygulayacağı süreç veya prosedürler ve yönetimin işgörenler için sağladığı fiziksel şartlar İGİS kültürünü etkileyen önemli bileşen veya faktörlerdir. Yönetimin ve örgüt üyelerinin davranış ve tutumları önemli derecede İGİS kültürünü etkileyerek aralarındaki iletişim kanallarının akıcılığı ve örgütsel destek gibi önemli etkenler İGİS hedeflerine yönelik olarak davranışların sergilenmesini etkilemektedir. Yönetimin ve örgüt üyelerinin İGİS konusunda yeterli bilgi seviyesine sahip olması veya arzu edilen İGİS bilgi seviyesine ulaşılması İGİS kültürünü derinden etkilemekte gerekli eğitim ve faaliyetler İGİS kültürü içselleştirilmesi açısından önem arz etmektedir. Yönetim tarafından İGİS için sağlanan örgütsel destek, yönetim ve örgüt üyeleri arasında işbirliği hem iş kaza ve ölümlerin azalması veya önlenmesi hem de güçlü bir İGİS kültürüne ulaşmada önemli

bir etkidir. İGİS ile ilgili yasal mevzuattan veya örgütün değişim kararı almasından kaynaklanan değişim süreçleri veya istenilen amaçlara ulaşmada yaşanan süreçleri İGİS kültürünün içselleştirilmesi veya güçlü İGİS kültürüne ulaşmada önemli bir etkidir. Son olarak örgüt yönetimi tarafından İGİS ile ilgili iş kaza ve ölümlerini engelleyecek koşulların sağlanması, örgüt üyelerinin kendilerini daha güvenli hissedebilecekleri ortamın sağlanması ve tehlike anında gerekli ilkyardımın ulaşılabilirliğinin sağlanması gibi fiziksel koşullar İGİS kültürünü etkileyen diğer önemli bir faktördür. Belirtilen faktörler İGİS kültürünün işgörenler tarafından içselleştirilmesi veya benimsenmesi açısından önemlidir. İşgörenlerin vucüt bütünlüğü ve sağlığı ile işyeri güvenliği açısından yönetimin tüm bu faktörleri etkin bir şekilde uygulayıp buna göre stratejiler geliştirmek zorundadır. Bunun için üst yönetim ile işgörenler arasında aktif ve kesintisiz bir iletişim ağı ile geribildirimlere dikkat edilmesi gerekmektedir. Ortaya çıkabilecek iletişim engellerinin ortadan kaldırılması faktörlerin etkin kullanımı açısından önemle üzerinde durulması gereken bir konudur.

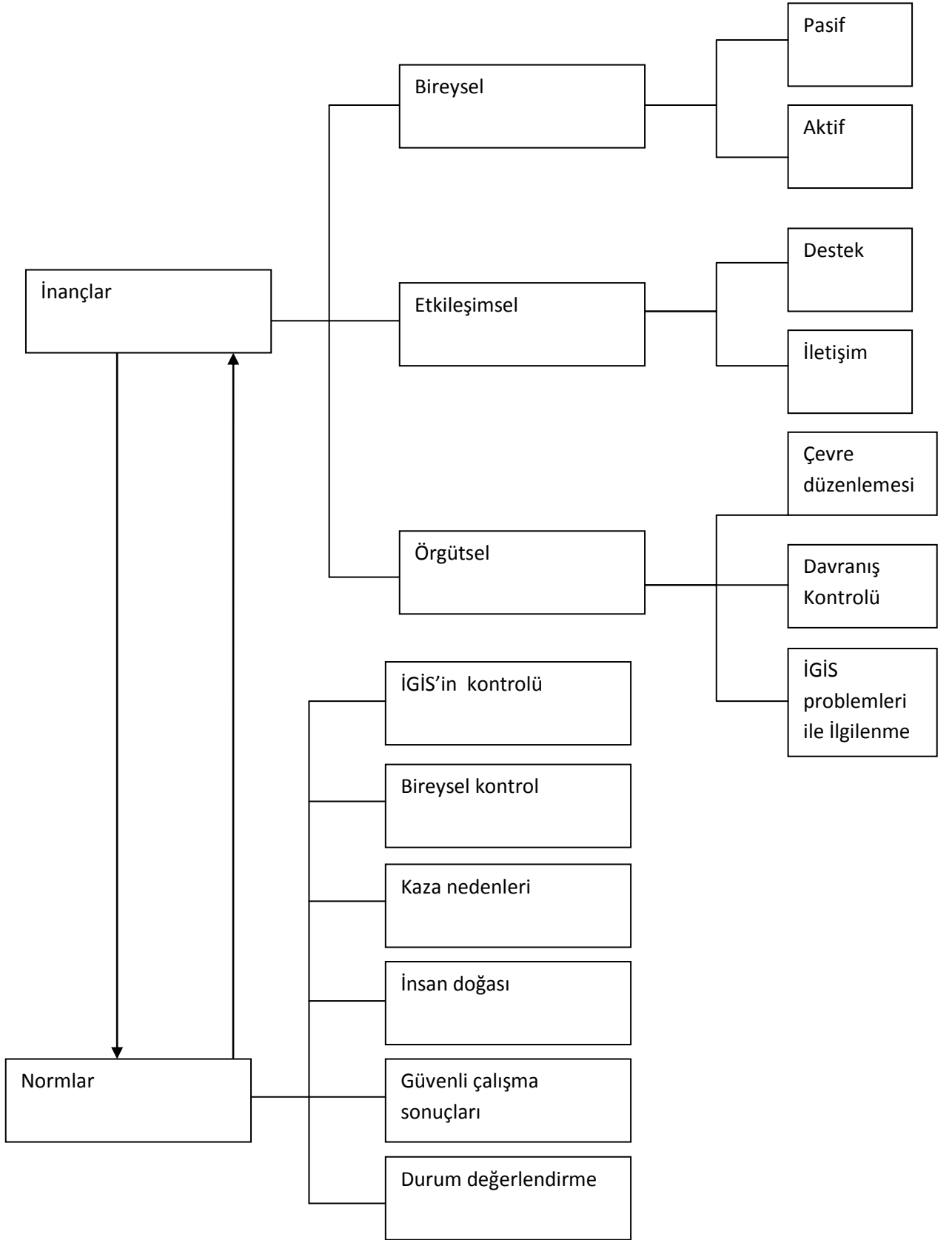


**Şekil 1.2.3.** İGİS Kültürünü Etkileyen Faktörler

**Kaynak:**Høivik vd., 2009: 998

Şekil 1.2.4'te verilen Berends(1995) İGİS kültür modelinde inançların ve normların karşılıklı etkileşimi ile İGİS kültürü değişim ve gelişim göstermektedir. İGİS değer ve inançları, örgüt üyelerini bireysel, bireylerarası ve örgüt bazında İGİS algısını etkileyerek içselleştirme, değişim, gelişim, aktif ve pasif bir tutum alma, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi belli davranış kalıpları sergilemelerini etkiler. İGİS normları örgütün İGİS sisteminin kontrolünü sağlarken bireysel anlamda içselleştirme sağlanarak üyelerin kendi kendilerini kontrol ve denetimini sağlar, iş kazası ve meslek hastalıklarına sebep ve sonuç açısından bilimsel ve kültürel yönden bakış açısı ile İGİS ile ilgili mevzuat ve örgüt kurallarının ne derece uygulanıp uygulanmadığını ve buna yönelik gerekli tedbirlerin gözden geçirilmesine yardımcı olur.





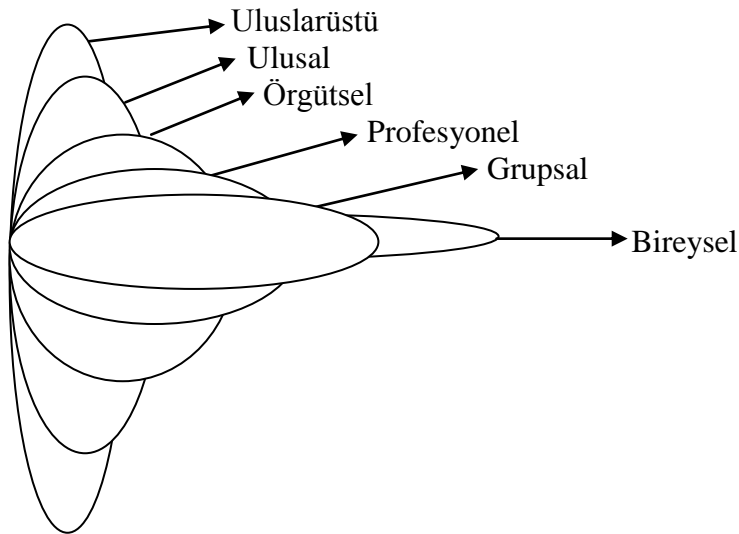
**Şekil 1.2.4.** Berends İGİS Kültür Modeli

**Kaynak:** Guldenmund, 2000: 241

### 1.2.2.2. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü ile Örgüt Kültürü İlişkisi

Örgüt kültürü, işgörenin örgütü anlamasını, benimsemesini ve örgüt için gerekli bütünleşik davranışları sergilemesini sağlarken örgüt bireylerinin kendilerini organizasyon ile özdeşleştirmelerini ve buna bağlı olarak sosyalleşmelerini kolaylaştırır. Örgüt kültürü, üyelerine belli bir örgüt kimliği kazandırarak kendilerini örgütün bir parçası olarak kabul etmelerinin ve de örgüt üyelerinin belli paylaşımlarda bulunmalarının önünü açar (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 121). Polat ve Meyda (2011: 154) göre ise örgüt kültürü, örgüt bireylerinin ürettikleri kültürün yansımaları görmelerini ve örgütleriyle özdeşleşmelerini sağlarken örgütlerine olan bağlılıklarının artmasına yardımcı olur.

İGİS kültürü ise, örgüt kültürünün bir alt kültürüdür denebilir. O'Toole (2002) İGİS kültürünü sağlık ve güvenlik üzerine odaklanılmış inanç ve değerler sisteminden oluşan örgüt kültürünün bir alt kültürü olarak ifade etmiştir (Aktaran: Seymen ve Bolat, 2010: 2). Richter ve Koch (2004) İGİS kültürünü örgüt kültürünün odaklanılmış bir yönü olarak ele almıştır (Aktaran: Høivik vd., 2009: 993). Aşağıda şekil 1.2.5.'te görüleceği gibi kültür seviyeleri uluslararası, ulusal, örgütsel, profesyonel, grupsal ve bireysel olarak sıralanabilir. Yukarıdaki bilgiler ışığında İGİS kültürü örgütün içinde İGİS üzerine belli bir konunun üzerine odaklandığı ve İGİS'in örgüt üyelerinin profesyonel yaşamlarının önemli bir parçası olduğu için profesyonel; İGİS'in aynı örgüt içinde farklı işkollarının tehlike seviyelerinin riskine ve örgüt üyelerinin deneyimine göre grupsal kültür olarak sınıflandırılabilir.



**Şekil 1.2.5.** Kültür Seviyeleri

**Kaynak:** Karahanna vd. (2005: 5)

Örgüt kültürü iş güvenliği ve işgören sağlığına farklı bir anlam ve boyut katmaktadır. Johnson (1996), Judge vd.(1997), Pienaar (1994), Shaugnessy (1988), Tesluk vd.(1997) ve Tushman ve O'reilly (1997) örgüt kültürünün İGİS gibi önemli konularda yenilik ve yaratıcılık açısından katkı sağlayıcı bir faktör olduğunu savunmuşlardır (Aktaran: Martins ve Terblanche, 2003: 64). Dahası örgüt kültürü, daha düşük iş kazası ve meslek hastalıkları gibi önem arzeden önemli teknolojik yeniliklerin teşvik edilip uygulanmasında da önemli bir rol oynar (Tuan ve Venkatesh, 2010: 150). Martins ve Terblanche (2003: 70) ise örgütte yaratıcılığı etkileyen en önemli belirleyicilerin örgütün stratejik konumu, yapısı, destek mekanizmaları, yeniliği teşvik eden davranışlar ve iletişim olduğunu ifade eder ki tüm bu faktörler İGİS kültürü açısından önem arz etmektedir. Høivik vd. (2009: 1000) yaptıkları çalışmada örgüt üyelerinin farklı boyutlarda kullanılan İGİS kültürü hakkında içerik ve terim açısından farklı anlam ve yorumlara sahip olduklarının görüldüğünü belirtmiştir. Reason (1997) tatmin edici düzeyde İGİS seviyesine sahip olan kültürlerin ortak özelliklerini aşağıdaki şekilde sıralamıştır (Aktaran: Bjerkan, 2010: 40-41):

- 1) Örgütte iş kazası, ölüm yaralanma ve meslek hastalıkları incelenip İGİS ile ilgili bütün bilgiler derlenerek herkesi ulaşabileceği yere konur ve etkin iletişim kaynakları mevcuttur,
- 2) Örgüt üyelerinin hataları, yanlışları, ihmalleri ve ihlallerini hemen bildirme ve raporlama mekanizması işler durumdadır,
- 3) Örgütte, İGİS ile ilgili ast üst tüm bireyler arasında her türlü iletişimin açık olduğu; kabul edilebilir veya kabul edilemez davranışların belli olduğu bir güven kültürü hâkimdir,
- 4) Talep eden ve dinamik bir görev çevresi olan esnek bir kültüre sahiptir,
- 5) Söz konusu örgütün İGİS kültürü, değişim ve gelişimlere karşı isteklidir.

Örgüt kültürünün İGİS'te belli hedef ve amaçlara ulaşabilmesi ve başarılı olabilmesi için dış çevreye ayak uyduran; gerekli gelişim ve değişimi gösteren ve iç çevre faktörleriyle uyumlu kültürel özelliklere sahip olması gerekmektedir (Kaya, 2008: 136). Demirbilek (2005: 84), İGİS programında yer alan ya da almayan öğelerin tümünün örgüt kültürünün bir yansıması olduğunu savunarak İGİS uzman ve temsilcilerinin örgüt kültürünü anlayıp ona göre plan ve strateji geliştirmeleri gerektiğini belirtmiştir. Berberoğlu'na göre (1990:159) etkinlik "belirlenen amaçlara

ulaşma derecesi”dir. Etkin bir iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürü için toplumsal ve de özellikle kurumsal kültürün varlığı çok önemlidir. Etkin bir İGİS kültürü ancak örgütün amaç ve hedeflerini belirleyen üst yönetimden, koyulan kurallara titizlikle riayet eden işgörelere değin tüm bireylerin ortak katılımı ve çabası sayesinde oluşturulabilir. Etkin, dinamik, sağlam ve duyarlı bir İGİS kültürüne sahip bir örgüt, eğitimlerle uygulama alanındaki boşlukları doldurur ve yazılı emirlerle tehlike anında ne yapılacağını bildirir (Lutchman vd., 2012: 282). Dahası etkin bir iş güvenliği ve işgören sağlığı sisteminde amaç iş kazası ve meslek hastalıklarını en aza indirmek ve bu oranı korumak olmalıdır.

Örgütün mevcut İGİS performansını hem korumak hem de geliştirmek gibi önemli iki misyonu vardır (Saari, 1998: 58.11). Örgüt üyeleri, İGİS kültürünün benimsenmesi, içselleştirilmesi, geliştirip yaygınlaştırılması hususlarında aktif rol oynar; hem kendi görevini bilinçli şekilde yerine getirir hem de çevresindeki çalışmalarını inceleyerek katkıda bulunur (Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 302). Clarke (1999), örgüt üyelerinin İGİS’e karşı olumlu tutum ve davranış seviyesinin işletme içindeki bölümlerde farklılık arz ettiğini; bunun her birimde aynı derecede olmadığını savunmuştur (Aktaran: Demirbilek, 2005: 84).

Lee(1996) ya göre olumlu İGİS kültürü olan işletmelerde iletişimin daha rahat ve güçlü olduğu karşılıklı güven ve itimat olduğunu savunmuştur(Aktaran: Guldenmund, 2000:219 ). Dettmann ve Perrin (2007) İGİS kültürü ve örgüt kültürü arasındaki olumlu etkileşimi aşağıdaki şekilde ele almıştır (Aktaran: Sungur, 2008):

- *Örgüt kültürüne ilişkin davranış ve tutumlar olumlu oldukça, iş kazaları ve devamsızlık oranları azalmaktadır,*
- *İş güvenliği konusunda en yüksek performansı gösteren şirketler; gözetim, takım çalışması, yetkilendirme, iş yükü dağılımı ve çalışanların esenliği konularında diğer firmalara göre daha yüksek değerler göstermektedir,*
- *Otomotiv sektörüne cam üreten ve 1200 çalışanı olan şirkette, iş güvenliği sonuçlarıyla çalışanların gözetimi, yetkilendirme ve takım çalışmasına yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur,*

- *OSHA Voluntary Protection Program (VPP) 2004-2007 arasında kurum kültüründe ilgili en iyi iyileştirmeyi yapan firmalar 2007 yılında iş güvenliği konusunda en iyi sonucu elde edenlerdir.*

Örgüt kültürünün örgüt strateji ve hedefleri ile uyumlu olması ve örgüt üyelerinin örgüte gönülden bağlı olmaları örgüt kültürünün güçlülüğünü ortaya koyar (O'Reilly, 1989: 16). Güçlü bir örgüt kültürü örgüt üyelerinin davranışlarını biçimlendirirken işgörenlerin işletmenin kendilerinden ne beklediğini bilerek hareket etmesini sağlar (Berberoğlu ve Baraz, 199: 83). Güçlü bir kültür, işgörenler arasında ortak değerlerin paylaşılması, yüksek motivasyon seviyesinin ortaya konması ve bürokrasinin bunaltıcı etkilerinden uzak bir kontrol sağlanması açısından işletmeye yardımcı olur (Özenli, 2006: 19). Diğer yandan şu da ifade edilmelidir ki güçlü bir kültür, tüm bu olumlu etkilerinin yanı sıra işletmenin değişim plan ve stratejileri karşısında büyük bir direnç de gösterebilir (Alamur, 2005: 28). Güçlü bir İGİS kültürü işletmeye karlılık, kaliteli hizmet ve ürün, güvenilirlik (hatayı azaltma veya ortadan kaldırma) ve rekabet açlarından pozitif katkılarda bulunur (Cooper, 2001: 1). Bir işletmedeki iş kazası oranının düşük; tehlike riskinin az olması o işletmedeki İGİS kültürünün gücünü ortaya koyarak örgütteki iş tatmini, verimlilik, üretkenlik, örgüte bağlılık öğeleri hakkında ipucu verir. Nitekim iş tatmini ile iş kaza ve ölüm oranları arasında ters orantı bulunmaktadır; yani işini seven ve tatmin olan işgören kendisi ve işletmesi için daha dikkatli olmaya çalışarak güvenli ve tedbirli davranışlar sergilemektedir (Salminen ve Gyekye, 2007:196).

### **1.2.2.3. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürünün Oluşumu**

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'ne göre insanoğlu güvenlik, sosyal ortam, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gibi fizyolojik ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra iş güvenliğini ve kendi sağlığını önemser. İş kazalarında AB ülkeleri arasında birinci, dünyada üçüncü sırada olan ülkemizde güvenlikten yoksun veya tam güvenli olmayan işler, faaliyetler, koşullar ve durumlarla kalıplaşmış işgören davranışlarına yönelik detaylı bir mevzuat ve kurumsal düzeyde gerekli yapılanma olmasına rağmen örgüt içi bütüncül bir iş güvenliği kültürünün tesisi üzerinde durulmalıdır. Şerifoğlu ve Sungur (2007: 302) güvenli ve sağlıklı çalışmanın "*işgörenlerin iş yaşamı kalitesinin genel hayat kalitesine olan etkisinin farkında olması; güvenlik ve sağlık konusunda bilgili*

*olması; davranış ve tutumların sağlıklı ve güvenli çalışmaya karşı olumlu olması ve çalışma davranışının güvenli olması halinde” elde edilebileceğini iddia etmektedir.*

Demirbilek (2005, s193) İGİS kültürü önşartlarını aşağıdaki şekilde sıralamıştır:

- İGİS’i destekleyen ve öncelik veren bir yönetim bağıllığı oluşturmak,
- İşgören katılımı ile İGİS davranışı desteklemek,
- İş kazaları, buna bağlı ölümlerle meslek hastalıkları hakkında nedenlerini de içeren veriler toplamak ve analiz etmek,
- İGİS farkındalığını destekleyen ve geliştiren ödül ve takdir sistemi kurmak,
- İGİS ile ilgili planlamayı yıllık hatta mümkünse aylık olarak yapmak,
- İGİS’e yönelik kural, norm ve uygulamalarla ilgili yönetimin ısrarcı ve tavizsiz olduğunu hissettirmek ve gereken ilginin sürekliliğini sağlamak.

Alberta Health Service (2010: 4-9) tarafından hazırlanan İşyeri Sağlık ve Güvenliği Stratejik Planı’nda üç basamaktan oluşan bir kültürel yapıdan bahsedilmektedir. Bu planın birinci basamağı işyerinde saygı, hesap verilebilirlik, şeffaflık ve taahhüt gibi değerler sisteminin geliştirilmesi; ikinci basamağı etkileşim ve üçüncü basamağı ise aşağıdaki faktörler sonucu oluşan danışma ve icradır. Tüm bu basamaklarla iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürü oluşumunun önemi vurgulanmıştır:

**1. Fiziksel İşyeri Çevresi:** Kimyasal, biyolojik, ergonomik, teknolojik durum ve koşullarla makine ve teçhizat gibi hem sağlık hem güvenlik açısından önem arzeden fiziksel etkenlerden oluşur.

**2. Psikososyal İşyeri Çevresi:** İşyeri kültürü, sosyal ortam, iş tanımı, rollerin açıklığı, işyükü, işyerindeki katılım ve özgülük gibi kavramları içine alır.

**3. Kişisel Sağlık Kaynakları:** Sağlık hizmetleri, danışma hizmetleri, finansal teşvikler ve kariyer programları, sosyalleşme programları, yaratıcı aktiviteler, işyeri moral aktiviteleri, sağlık politikaları gibi kişisel gelişimi teşvik edici faaliyetleri kapsar.

**4. Organizasyonel Katkı:** İş güvenliği ve işgören sağlığını teşvik edici politikalar, gönüllü programlara destek, dışarıdaki uzman deneyimlerinden faydalanma gibi programları içeren, kurumsal faaliyetlerden oluşur.

Öncelikle etkin bir İGİS kültürünün oluşturulması için örgüt farkındalığını sağlamaya yönelik aktivite, seminer ve eğitimler düzenlenmelidir. Ayrıca bu organizasyonlarda kaza habercisi eylemlerin tanımlanıp aktarılması ve bunun için

düzenlenecek etkili bir “kaza haberci olay yönetimi”nde aşağıdaki durumlara dikkat edilmesi gerekmektedir (Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 303):

1. *Kaza habercisi olayların raporlanması için çalışacak tüm katılımcıların yani çalışanların standart operasyonlarının tanımlanması,*
2. *Standart operasyonun anlaşılmasını takiben düzeltici faaliyetlerin öğrenilmesinin sağlanması,*
3. *Kaza habercisi olaylar ile standart işletme faaliyetleri arasındaki belirgin farklılıkların gözlemlenebilmesi, öncelikli olayların değerlendirilebilmesi, kabul edilebilir sapmaların sınırlarının belirlenmiş olması.*

Ayrıca farkındalık çalışması kapsamında işyerindeki tehlikeli durumların ve meslek hastalıkları risklerinin araştırılması ve buna bağlı olarak bir risk haritası çıkarılması gerekmektedir. Elde edilen veriler kâğıt üzerinde bırakılmaksızın İGİS kültürünün yerleşimi ve gelişimi açısından kullanılmalıdır. Ayrıca etkili bir İGİS kültürünün yerleşimi için üst yönetimin aktif desteği önemlidir. Yine İGİS kültürünün devamlılığında üst yönetimin uygulamadaki tavizsiz tutumu önemli bir role sahiptir.

Kaza oluşum kuramlarını anlatırken değindiğimiz kaza tiplerinden “ramak kaldı” olaylarının taviz verilmeden rapor edilmesi; işgörenlerin güvenli ve sağlıklı davranışlar için birbirlerine yardımcı olurken birbirlerinin davranışlarını kontrol etmeleri ancak tüm örgütte sorumluluk bilinci ile hareket edilmesi durumunda gelişir (Lutchman, 2012: 282). “Ramak kaldı” tipli kazalara ilişkin hazırlanacak raporda işleyen süreç aşağıdaki gibidir (Phimister, 2003: 447):

1. Tanımlama: Vuku bulan olayın veya kazanın tanımı,
2. Açıklama: Birey veya grubun yaptığı raporlama,
3. Dağıtım: Olayla ilgili düzeltici faaliyetleri yapacak kişilerin belirlenmesi,
4. Sebepsel Analiz: Kazaya neden olan faktör ve sebeplerin ortaya konulması,
5. Çözüm Belirleme: Kaza ihtimalini azaltacak çözüm ve faaliyetlerin belirlenmesi,
6. Yayma: Farkındalığın artırılması ve gerekli faaliyetlerin ilgililere aktarılması,
7. Çözünürlük: Düzeltici faaliyetlerin uygulanması, değerlendirilmesi ve diğer yapılması gereken eylemlerin bitirilmesi.

### 1.2.2.3.1. Arzu Edilen İdeal (Güçlü) İş Güvenliği ve İşören Sağlığı Kültürünün Oluşumu

Kimi araştırmacıların“olumlu”, kimi uzmanların “etkin”, kimilerinin ise“güçlü” olarak nitelediği söz konusu başlıkta tercihimiz “güçlü”den yanadır. Nitekim bir kültürün etki alanı ve ömrü gücünden mütevellittir. Güçlü bir İGİS kültürünün varlığı güçlü bir İGİS yönetimine dayanmaktadır. Güçlü bir İGİS kültürü de örgüt üyelerinin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine neden olur. Lawrie vd. (2006: 260) güçlü İGİS kültür yerine pozitif İGİS kültürünü ele alarak pozitif kültürün işörenin İGİS performansını artırırken İGİS amaçlarına nasıl ulaşılacağı bir plan dâhilinde belirlenmiş olduğunu ifade etmiştir.

Örgüt kültür öğelerine yerleşmiş İGİS unsurlarının iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılmasında dahası önlenmesinde şüphesiz büyük katkıları vardır. Buna paralel olarak üst yönetimin dikkatsizce çalışan; hem kendisine hem de diğer işörenlerin vücut bütünlüğünü tehdit eden hareketlerde bulunan bir işörenini ikaz etmeden işten çıkarması veya ikaz etmesine rağmen işörenin duyarsız davranışlarına devam etmesi halinde işten uzaklaştırılması güçlü bir İGİS kültürü varlığının göstergesidir.

Şerifoğlu ve Sungur (2007: 49) güçlü bir İGİS’e ulaşılmasında hiyerarşik düzenden ziyade yatay veya basık organizasyon yapısının daha uygun olacağını savunmaktadırlar. İstenilen düzeyde etki gücüne sahip bir İGİS sistemi için yöneticilerle işörenler arasında bilgi ve deneyim alışverişi sağlanmalı ve iyi bir motivasyon mekanizması kurulmalıdır. Güçlü bir İGİS kültürü, tehlikeli işler yapan işörenlerin korkularını ve streslerini azaltıcı bir fonksiyona sahiptir; dahası risklerin yönetilmesi için akıl verilmesi ve davranışsal süreçler konusunda tedbirsizliklerin yok edilmesi hususlarında yol gösterici olur (Daniellou, 2011: 87).

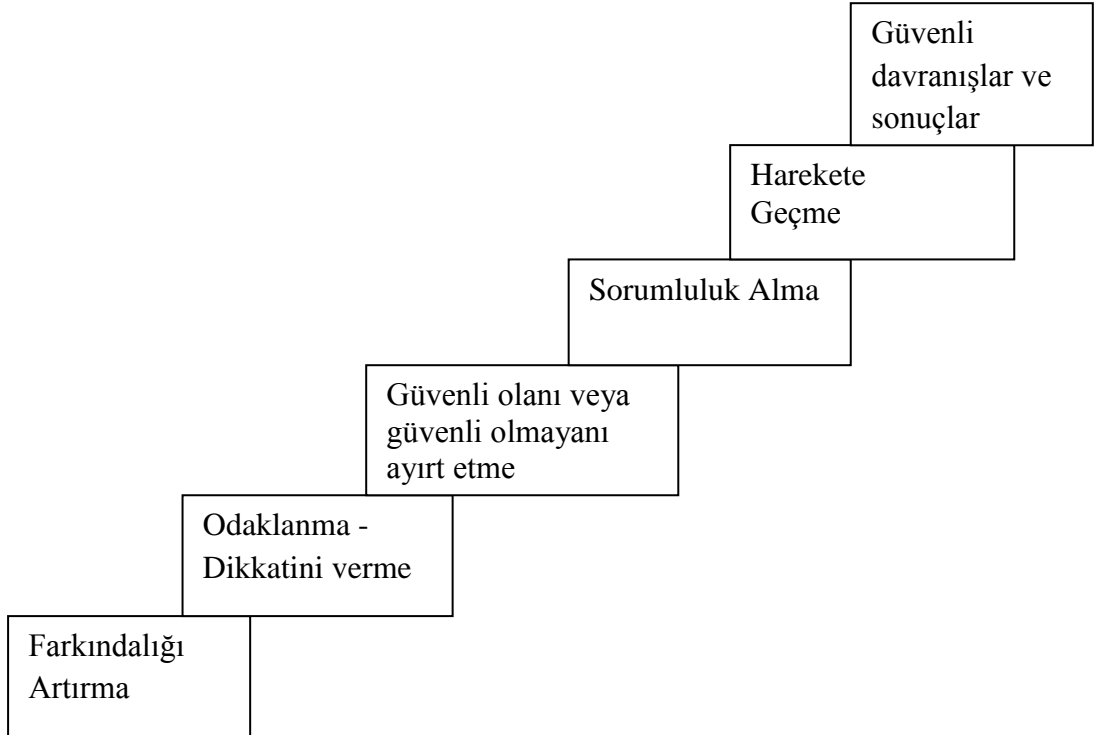
İGİS kültürünün gelişimi ve etkinliği açısından örgüt içi iletişim, bilgi ve deneyim aktarımı önemlidir. Nitekim örgütlerin çoğu kendi içlerinde farklı departmanlardan oluştuğu gibi değişik bölgelerde şubelere de sahip olabilmektedir. Hatta bir örgütün aynı iş sahası içinde farklı vardiyalarda çalışan işörenleri de olabilmektedir. Dolayısıyla şu aşikârdır ki, bir örgüt, farklı mntıkalara dağılıp farklı vardiyalarda işören çalıştırsa da hedeflediği güçlü kültürün tesisi ve devamlılığı için bu birimlerin



iletişimini sağlamak zorundadır. Bahsi edilen iletişim sadece üst yönetimin bildirişiyle de sağlanabilecek bir şey değildir; bilakis karşılıklıdır. İşletmeyi vücuda getiren tüm birim ve bireylerin bu ilişkide söz sahibi olması gerekmektedir.

Diğer yandan bazı kazaların cezai müeyyideye maruz kalmamak adına resmi makamlardan saklanması, sigorta ve hastane masrafları gibi harcamalar sebebiyle hasırlı edilmesi iletişim sorunları yaşanmasına sebep olurken güçlü bir İGİS inşasına da engel olmaktadır. Halbuki güçlü bir İGİS tesisinde yönetimin teşvik ve desteği, olayların anında raporlanıp gerekenin yapılması ve işgörenlerin uygulamalı ve etkin çeşitli düzeylerde eğitilmesi etkin rol oynamaktadır (Şerifoğlu VE Sungur, 2007:300).

Güçlü bir İGİS kültürüne ulaşmada yapılan iş ve işlemlerin geribildirim de önem arz etmektedir. Geribildirim eksiklerin ve hataların zamanında fark edilip doğru strateji ve hamleler geliştirilmesine fırsat sunar. Güçlü bir İGİS kültürüne ulaşmak için şekil 1.2.6.'da verilen süreçlerin takip edilmesi gerekmektedir.



**Şekil 1.2.6.** Güvenli Davranış ve Faaliyetler İçin Önemli Adımlar

**Kaynak:** Roughton ve Mercurio, 2002: 333

Güçlü İGİS'e sahip örgütün kullandığı teknoloji, iş güvenliği yapısı ve ödüller önemli olmakla birlikte yönetim bu sistemde kilit noktadır zira sağlık ve güvenlik konusunda “yönetimin görünür taahhüdü” gerekmektedir (Sungur, 2008). Simon ve Frazee (2005: 38) güçlü kültürü olumlu bir İGİS kültürü olarak nitelendirirken bu kültürün oluşum sürecinin örgütün her bölümünde etkin bir liderlik yönetimine ve yıllara bağlı olarak geliştiğini belirtmektedir. Şekil 1.2.6'da görüldüğü üzere etkin bir İGİS kültürüne ulaşabilmek için şu aşamalar katedilmelidir (Roughton ve Mercurio, 2002: 334-335):

- Öncelikle hâlihazırdaki davranış, tutum ve inançların anket, görüşme ve diğer araştırma metotları yoluyla değerlendirilmesi,
- İşgörenlerin risk aldıkları, güvenli olmayan davranışlar sergiledikleri alanlarda eğitilmeleri,
- İşgörenlerin katılımı,
- İstenilen veya edinilmiş davranışların pekiştirilmesi veya güçlendirilmesi,
- İstenilen veya istenilmeyen davranış ve tutumlar için ödül ve ceza sistemini uygulamaya koyma,
- İşyeri ve işgören özelliklerine göre inceleme ve değerlendirme yapma.

Pidgeon'a (1991: 135) göre arzu edilen, olumlu (güçlü) İGİS kültürünün üç temel ögesi vardır: “tehlikeleri yönetmeye yönelik normlar ve kurallar, İGİS'e yönelik tutumlar ve yapılan uygulamaların yansıması”. Bu öğelerin yanında Cooper (1998) arzu edilen güçlü İGİS kültürünün genel özelliklerini şöyle sıralamaktadır (Aktaran: Demirbilek, 2005: 90):

- Üst yönetimin İGİS kültürü konusunda desteği ve tavizsiz tutumu,
- Örgütte bütünsel katılım ve iletişim,
- Etkin tehlike kontrolü, düzen ve hijyenin ön planda olması,
- Yetişmiş ve kaliteli işgücü,
- Etkin insan kaynakları yönetimi,
- Alınan yeni bir bireyin özelliklerine göre en uygun yere yerleştirilerek İGİS kültür ve eğitiminin verilmesi,
- “Ramak kaldı” tipli kazaların raporlanması dâhil sürekli yenilenen ve değerlendirilen İGİS planlamasının yapılması,

- İGİS kültürünün sürekli değişen ve yenilenen uzun soluklu bir süreç olduğunun kavranılması,
- Resmi bir İGİS politikası varlığı,
- Örgütün amaç ve hedefleri arasında veya yanında İGİS hedeflerininde olması,
- Geribildirim öneminin kavranılarak tavizsiz denetimin yapılmasının sağlanabilir olması.

#### **1.2.2.3.2. Güçlü İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü'ne Ulaşmada Örgütsel Değişim**

Değişimde yapısal ve kültürel öğelerin birbiriyle çatışmak yerine bütünleşmeleri gerekir (Dooley, 1995: 12). Örgütsel kültür değişiminde alternatif çözümlerin varlığı işletme kültür değişimine karşı direnci etkilerken işletme yapısının değişime ne kadar açık olduğu örgütsel değişim sağlanabilmesi açısından önem arz etmektedir (Gizir, 2008: 193). Naktiyok'a göre (2007: 212) dışsal etkilerden ve değişimden etkilenmemesi imkânsız olan örgütler değişimleri tespit etmek ve değişime uyum sağlamak yerine değişimi kendi bünyesinde başlatmalı, aktif bir dış uyum modeli benimsemeli ve kültürel değerler açısından sürekli yenilenen, değişime açık bir yapısı olmalıdır. Bu önemli tespit de ifade edildiği gibi amaç işyeri üyeleri ile hali hazırdaki kültürün kaynaşmasını, bütünleşmesini sağlamak ve sürekliliği olan kararlı bir değişim meydana getirmektir. Ayrıca değişen çevre koşulları münasebetiyle değişmesi gerekli hale gelen örgüt kültürünün istenen düzeyde değişim sağlayabilmesi için esneklik unsurunun önemi dikkate alınmalıdır (Hasanoğlu, 2004: 58). Şu da dikkati çeken ayrı bir husustur ki, dış çevre unsuru örgüte ve zamana göre etkisi ve sonuçları değişebilen bir öğedir.

Belli bir örgütsel yapıyı değiştirme sürecinde ilk basamağı teşkil eden örgüt kültürü değişimidir ki bu da işgören davranış ve tutumlarına etkisi sebebiyle zannedildiği kadar kolay değildir (Olkun, 1995: 172). Olkun'a ek olarak Reason(1998: 293) göre yerel durumlar, geçmiş olaylar, yönetimin özellikleri ve işgörenlerin kişisel özellikleri ve durumları İGİS kültürünün değişim geçirmesine ve gelişmesine sebep olmaktadır. Güçlü İGİS kültüründen yoksunluk İGİS programlarının eksikliğine sebep olur ve bunun sonucunda aşağıdaki muhtemel tablo ortaya çıkar. Tablo 1.2.3'teki bulgular etkin bir İGİS kültürü yoksunluğu sonuçlarını ihtiva ederken değişim

gerekliliği boyutlarını da gözler önüne sermektedir. İş kaza ve ölümleri önlemek için bir kaynak ayrılmadığı zaman % 43 daha fazla kaza daha fazla kaza yaşanmakta bu durum işleme için ek maliyetler olarak geri dönmektedir. İGİS kültür seviyesini artırmak, İGİS bilgi seviyesini artırmak, İGİS ile ilgili mevzuat değişimlerini bilgilendirmek, işyerinde mevcut veya muhtemel tehlike ve riskleri bilgilendirmek için gerekli eğitim faaliyetleri yapılmıyorsa ya da eksik yapılıyorsa tablo 1.2.3'te verildiği gibi %50'nin üzerinde daha fazla kaza yaşanmaktadır. Örgütte İGİS açısından etkin bir denetim mekanizmasının yokluğu veya tam olarak yapılmaması, ilgili sorumluların gerekli hesap verilebilirlik mekanizması tam işlemiyorsa ve uygulanan İGİS sisteminin başarısını izleyen bir sistem bulunmaması tablo 1.2.3'te verildiği gibi daha fazla iş kaza ve ölümlerinin artmasına sebep olmaktadır. Yazılı İGİS programı bulunmuyorsa veya işletmenin kendi özel programları değil de hazır programlar kullanılıyorsa eksik veya içselleştirilmemiş bir İGİS kültürünün varlığını ortaya koyarak daha fazla iş kazası ve ölümlerin yaşanmasına sebep olmaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanuna göre işçi sayısına göre elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işletmeler İGİS İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturmak elli işçiden daha az işletmeler ise dışarıdan Ortak İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarından kendi imkanları veya devlet desteğiyle hizmet almak zorundadır. Bu zorunluluğun önemi tablo 1.2.3'e bakıldığı zaman daha iyi anlaşılmaktadır. Türkiye'de ağır yaptırımlar ve idari cezalardan dolayı iş kazaları tam olarak raporlanmamakta bu durum özellikle KOBİ'lerde daha yüksek oranda görülmektedir. Ulusal anlamda gerekli önlem ve tedbirlerin alınması, stratejilerin geliştirilmesi açısından küçük-büyük, önemli-önemsiz tüm iş kazalarının özellikle de meslek hastalıklarının raporlanması gerekmektedir. Aksi halde tablo 1.2.3'te verildiği üzere %100'ün üzerinde iş kazası yaşanacaktır. Üst yönetimi tarafından İGİS'e gereken önemin verilmemesi, gereken kaynağın ayrılmaması, İGİS açısından örgütsel desteğin sağlanmaması ve İGİS açısından diğer önemli konularda üst yönetimin hata ve noksanlıkları % 400 üzerinde iş kazalarının ve ölümlerin yaşanmasına sebep olmaktadır. Tablo 1.2.3'te verilen bilgiler her işletmede etkin diğer bir ifadeyle güçlü bir İGİS kültürünün varlığının gerekliliğini ortaya koyarken işletmenin tüm kademelerinde İGİS kültürünün işgörenler tarafından içselleştirilmesinin önem verilmesi gereken bir konu olduğunu ortaya koymaktadır. Son

olarak, tablo 1.2.3 İGİS kültürünün sürekli olarak geliştirilerek daha etkin daha sağlam bir kültürel olgu olması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

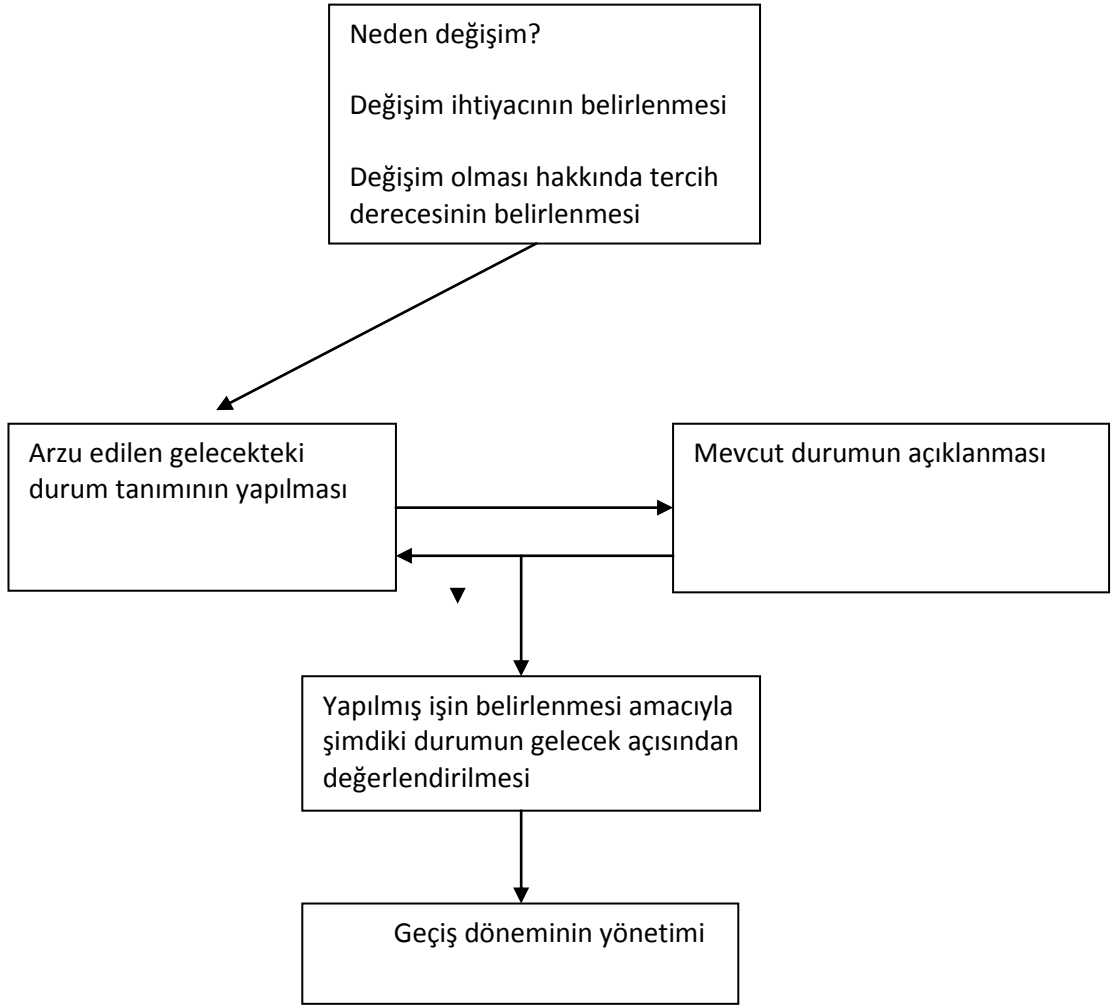
**Tablo 1.2.3. İGİS Faaliyetlerinin Etkinliğine İlişkin Bulgular**

Genel bütçe ayrılmamışsa	% 43 daha fazla kaza
Yeni işgörenler eğitilmiyorsa	% 52 daha fazla kaza
İGİS eğitimi için dış kaynaklar kullanılmıyorsa	% 59 daha fazla kaza
Nezaretçiler için özel bir eğitim verilmiyorsa	% 62 daha fazla kaza
Etkin denetim yapılmıyorsa	% 40 daha fazla kaza
Yazılı İGİS programı bulunmuyorsa	% 106 daha fazla kaza
İşletmenin kendi özel programları değil de hazır programlar kullanılıyorsa	% 43 daha fazla kaza
İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları bulunmuyorsa	% 74 daha fazla kaza
Dışarıdan İGİS konusunda işbirliği yapılmıyorsa	% 64 daha fazla kaza
İGİS başarısını izleyen bir sistem bulunmuyorsa	% 81 daha fazla kaza
Kazalar raporlanmıyorsa ve bu konuda görevliler işi ciddi almıyorlarsa	% 122 daha fazla kaza
Nezaretçilerde hesap verilebilirlik mekanizması tam işlemiyorsa	% 39 daha fazla kaza
Üst yönetim farkındalığı tam geliştirememişse	% 470 daha fazla kaza

**Kaynak:** Reese, 2003: 36-37 ( Aktaran: Demirbilek, 2005: 40)

Şekil 1.2.7’de gösterildiği gibi her örgütün etkin veya güçlü bir İGİS kültürüne ulaşması için ihtiyacı olan belli bir süreç vardır. Her sürecin uzun vadeli bir plan dâhilinde iyi yönetilmesi istenilen hedefe ulaşım için önem arzeder. Her örgütün farklı bir yapısı ve bu yapıya bağlı olarak işyerindeki bireylerin davranışlarını şekillendiren bir örgüt kültürü vardır; dolayısıyla belli bir takım yapısal değişikliklere girmeden evvel

söz konusu örgütün kültürü ve yapısı tanımlanmalı, değişikliklerin işgörenleri nasıl ve hangi seviyede etkileyeceği belirlenmelidir (Arslan, 2012: 145). Dahası yine bu yapısal farklılıklar kültürel değişime farklı tepkiler sergileyeceğinden değişime karşı oluşabilecek direnç faktörlerinin ortaya çıkarılması hedeflenen örgütsel değişimin başarılı olmasında ve sürekliliğinin sağlanmasında önem arz etmektedir (Gizir, 2008: 192).



**Şekil 1.2.7.** İGS Açısından Örgüt Kültürü Değişim Süreci

**Kaynak:** Beckhard ve Harris, 1987 (Aktaran: Schein, 2009: 156)

İstenen değişimin sağlanabilmesi için örgüt üyelerinin sürece yönelik ilgisinin ve bağlılığının örgüt içi eğitim, program ve seminerlerle canlı tutulması gerekmektedir. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı ile ilgili olarak yapılacak bu eğitim, tüm tarafların

katılımıyla ilgili konular tanımlanarak çözüm odaklı etkin öğrenmeyi sağlayacak planlı ve sürekli bir etkinlik olarak düzenlenmelidir (Ofloğlu, 2012: 119).

İĞİS kültür değişiminin hiç de kolay olmadığını yukarıda vurgulamıştık. Yine İĞİS kültür değişim süreci de zannedildiği kadar kolay da değildir; bilakis oldukça yavaş işleyerek gelişen bir zaman akışı söz konusudur ki bu akışta İĞİS'e yönelik katkıyla beraber ürün ve hizmet kalitesi de artmaktadır (Daniellou vd., 2011:12). İstenilen İĞİS kültürüne ulaşmak için gereken kültür değişimi programlarının uygulandığı örgütlerde çalışanların ortalama % 15-20'sinin değişime direnç göstermesi normal olmakla birlikte önemli olan çoğunluğu oluşturanlarla yola devam etme kararlılığının gösterilmesi ve değişime direnen azınlığın da yaratılan süreklilik ve tutarlılığın etkisi ile bu sürece katılımının sağlanmasıdır (Sungur, 2008).

İĞİS kültür değişimi ile ilgili yapılan literatür çalışmaları ve saha araştırmalarındaki gözlemlerin harmanlanması neticesinde istenilen değişimlerde dikkat edilmesi gereken hususları genel hatlarıyla şöyle sıralayabiliriz:

- Etkin iş güvenliği ve işgören sağlığı kültür değişim sürecinde değişime karşı dirençlerin kontrolü ve ikna mekanizmalarının kullanılması önemlidir.
- Örgütsel kültür karmaşık bir yapıya sahiptir, dolayısıyla yapılan nicel ve nitel araştırmalarda etkin iş güvenliği ve işgören sağlığı ölçümüne ve yorumlara dikkat edilmeli; ona göre stratejiler geliştirilmelidir.
- Güçlü iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürüne ulaşmada psikolog ve sosyologlardan yararlanılması faydalı olabilir. Her işyeri farklı bir yönetim ve kültür özelliklerine sahip olduğundan psikolog ve sosyologlar değişim sürecinde insan hareketlerini yorumlama ve ikna etmede aktif rol oynayabilirler.
- Eğer yönetim kontrol, planlama, organize ve liderlik etme gibi fonksiyonlarını yerine getirmez ve kaza oluşumundaki iki temel faktör<sup>9</sup> göz ardı edilirse üçüncü safhadaki riskli hareket ve durumlar ortaya çıkararak ileride insan hayatı ve maddi zarara yol açacak olaylar zincirinin başlamasına neden olacaktır (Vincoli, 1994:16-23).

<sup>9</sup>**a) Kişisel Faktörler:** Kabiliyet ve bilgi eksikliği, yetersiz motivasyon, fiziksel ve zihinsel problemler, kişisel problemler (evlilik, ekonomik vb)

**b) İş ile İlgili Faktörler:** Yetersiz iş, yetersiz muhafaza ve yerleşim, yetersiz satın alma standartları, aşınma ve yıpranma, anormal kullanım

- “İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü Kalite İnceleme Kurulu” diye bir kurumun oluşturulmasıyla değişimde istenilen seviyeye ulaşıp ulaşılamadığı, aksaklık olup olmadığı tespit edilerek etkin önlemler alınabilir. Davranışların günlük olarak değerlendirilmesi ve ölçümünün yapılması sağlanmalıdır.

- İş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda başarılı uygulamalar ödüllendirilmeli, diğer çalışanların da aynı davranışlarda bulunması teşvik edilmelidir.

- Geribildirim mekanizması aktif olarak kullanılmalıdır.

Schein’in örgüt kültürü öğelerini ele aldığımız başlıkta da belirttiğimiz gibi kültür, görünen ve görünmeyen öğeleri ile bir bütünlük teşkil eden bir yapıdır ve görünmeyen öğelerin önemi daha büyük olduğu gibi değişimi de zordur. Öncelikle radikal bir değişim için işletmeye hâkim kültürün ana unsurlarının değiştirilmesi ve planlanarak yürürlüğe konulmasına karar verilmelidir (Schein, 2009: 176). Bu değişimde İGİS ile ilgili unsurların yerini alabilecek, eskisini aratmayacak düzenlemeler gerçekleştirilmelidir. Ayrıca değişimde etkileşim, iletişim, koordinasyon, geribildirim gibi faktörlerin önem ve gerekliliği unutulmamalı, değişen zaman ve mekan koşulları ihtiyacına göre stratejiler geliştirilip uygulanmalıdır. Apple’ın Steve Jobs’ı; General Electric’in Jack Welch’i; IBM’in Lou Gerstner’ı ve Kodak’ın George Fisher’ı örgütlerinin başına getirip tam yetkiyle donatması ve bu sayede hâkim kültürde radikal değişiklikler yapıp söz konusu şirketlerin pazarda çok iyi bir konuma getirilmeleri ancak mevcut kültürün işe yaramaz veya etkinlik göstermeyen parçalarının yok edilerek yeni bir kültürün oluşturulması; ana unsurun yerine ikame edilen olguların iyi seçilmesi ve yine hâkim kültürün faydalı işlevlerinin etkinliğinin güçlendirilmesi ile açıklanabilir (Schein, 2009: 177).

Son olarak, İGİS tesisindeki kültürel değişim ve gelişimin başarılı olmasında en önemli faktör yönetimdir. Örgüt kültüründe yapılacak olan değişim içeriğe, kurumsal altyapıya ve yöneticilere duyulan güvene bağlı olup; bu süreci yönetecek karizmatik, saygı uyandıran, yetenekli, vizyon sahibi, güçlü ve etkili yöneticilerin olması son derece önem arz etmektedir (Olkun, 1995: 172). Değişimde yaşanabilecek krizleri en iyi şekilde yönetme, etkin planlamanın yapılması, gerekli tedbirlerin alınması, yer değişikliklerin yapılması, zaafa uğrayan değişim yönlerinin tespiti ve kritik görevlendirme gibi liderin yapması gereken konular örgüt kültürü değişiminde önemlidir. Yöneticiler, örgüt kültürünü iyice anlamalı, örgüt stratejisine, teknolojisine,



iş görenlerin beklentilerine uygun, örgütün dış çevresinde meydana gelen değişimle uyumlu kültür değişim ve gelişimini sağlamalıdır (Kaya, 2008: 137). Schein'a göre (2009: 19) liderlerin işletme kültürünün “oluşturucuları, evrimleştiricileri-geliştiricileri, kültür yöneticileri” olma sıfatlarını taşımaları münasebetiyle önemli vazifeleri vardır. İşletmelerin uzun dönemli başarılarında homojen ve paylaşılan bir örgüt kültürünün temel faktör olduğu görülmüştür (Arslan, 2012: 145). Kültür ile yönetim bir madeni paranın iki yüzünü oluşturan taraflar gibidir; bir yüzünde kültür normları diğer yüzünde bu kültürü yöneten, şekillendiren, kültürün işe yaramayan veya örgüte zarar veren fonksiyonlarını yok eden liderlik vardır (Schein, 2004: 11). Uzun bir geçmişe sahip, değişime direnç gösteren veya kendini değişimden uzak tutan kapalı kültüre sahip bir işyerinin, modern, değişim ve gelişime açık bir işyerine göre güçlü bir İGİS'e adapte olması uzun zaman alabilir. Berberoğlu (1990: 160) bireylerin istekleri doğrultusunda organizasyonlarda değişiminin güç olacağını iddia etmesine rağmen, mevcut kültürel yapı ve değerler sisteminin işyerinin başarısızlığı olduğunu savunup önemli değişiklikler yaparak kötü durumu iyiye çeviren başarılı yöneticileri bunun dışında tutmuştur.

### **1.2.2.3.3. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürünün Güçlendirilmesi**

Örgüt kültürü, işyeri veya organizasyonda bütün aktivite ve öğeleri etkileyecek ana etmen konumundadır (Alvesson, 2002: 1). Taşçıoğlu, (2010: 93) ,“Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını tatmin ederek onların örgütle bütünleşmelerini, örgütün amaçlarını benimsemelerini, örgüt bağlılıklarının artmasını ve dolayısıyla daha verimli ve etkin çalışmalarını sağlar.” demektedir. İşveren risk analizi yaparak işgörenin güvenli ve sağlıklı ortamlarda, yine sağlık ve güvenlik açısından uygun şartlara sahip makine ekipmanları ile çalışmasını temin etmeli; önlenemez bütün tehlikelere karşı tüm tedbirleri almalı ve bu yönde tüm eğitimleri vermelidir. İşgören ise alınan tedbirler ve kurallara uyarak tehlike oluşturabilecek hal ve hareketlerden kaçınmalıdır. Bu arada devlete düşen önemli yükümlülükler de vardır. Tehlike arz edebilecek faaliyetlerin takibi yapabilmek, iş kazaları ve meslek hastalıklarının düşük seviyede tutmak için etkin bir denetleme mekanizması kurulması ve tüm bunları kapsayan yasal düzenlemelerin yapılması vazifeleri de devlete aittir. Birçok kaza incelendiği zaman görülen şudur ki, kazaları önceden haber veren olay ve durumlara

dikkat edilmesi, işgörenlerde iş güvenliği ve işgören sağlığına yönelik inanç sağlanması ve İGİS yönetim sisteminin operasyonel zayıflıklarının iyi analiz edilmesi önemli bir gerekliliktir (Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 300).

Kültür bireysel ve örgütsel anlamda işveren ve işgörenlerin davranışlarını şekillendiren ortak değerler ve örgütlenme sistemi; davranış ve algı bütünüdür. Avrupa Birliği İşyeri Sağlığının Korunması ve Geliştirilmesi Ağı tarafından kabul edilen Lüksemburg Bildirgesi'ne göre "İş sağlığının korunması ve geliştirilmesi, ancak işverenlerin, işçilerin ve toplumun, çalışan insanların sağlık ve refahını geliştirmek üzere göstereceği ortak çabayla mümkün olabilir." ve bu çaba da aşağıdaki eylemlerin gerçekleştirilmesine bağlıdır (Mestçioğlu, 2010: 22):

- *Çalışma organizasyonu ve çalışma ortamının iyileştirilmesi*
- *Çalışanların sağlık etkinliklerine aktif katılımının desteklenmesi*
- *Kişisel gelişimin cesaretlendirilmesi*

İngiltere'de yapılan bir araştırmada, örgütte işçi temsilcileri ve danışma birimleri varlığının örgüt içi farkındalığın sağlanmasında, iş güvenliği ve sağlığı yönetimi uygulamalarının geliştirilmesinde ve İGİS'in güçlendirilmesinde son derece önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Walters vd., 2005: xiii). İGİS örgütlenme kapsamında gerekli uygulamaları hayata geçirilmesi ve bir takım tedbirlerin alınması ile işgörenin kendi sağlık ve güvenliğine yönelik yasal ve organizasyonel haklara kavuşması neticesinde işgörenin güçlendirilmesi anlamı taşır. Buradan işgöreni güçlendirerek işverenin zayıf düşürülmesi anlamı çıkarılmamalıdır. Önceki sayfalarda iş kazaları ve meslek hastalıklarının önemli bir oranının önlenemez olduğu vurgulanmış, tüm önlemlere rağmen meydana gelebilecek kaza oranının da % 2 civarında seyrettiği anlatılmıştı. Bu kadar az bile olsa oran, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi hususunda işveren, işgören ve resmi kurumlar olmak üzere sorunun tüm taraflarının bütüncül yaklaşım kapsamında kendi üzerine düşen vazifeyi ifa etmesi gerekmektedir.

Örgüt üyelerinin örgüt içi rol dağılımı İGİS açısından dikkat edilmesi gereken bir diğer öğedir. Örneğin İGİS'ten sorumlu bir formenin veya müdürün diğer görevlerden de sorumlu olması İGİS kültürü açısından bir dezavantaj oluşturabilir. Nitekim sorumluluk alanının çeşitliliği dikkat dağınıklığına sebep olur ki bu da insan hayatını ilgilendiren bir konuda asla mahal verilmemesi gereken bir eksikliklerdir. Bir diğer örnek

Kolombiya uzay mekiğinin 2003 yılında düşmesi olayıdır ki burada çarpıcı olan mekikten sorumlu program müdürünün aynı anda güvenli çalışmanın yapılmasından, zamanında kalkışın sağlanmasından ve maliyetlerden sorumlu olmasıdır. Tüm bunlar hem birbirleriyle çelişen hatta çatışan sorumluluklardır, hem de birçok görevin aynı anda yapılmasının verimlilik açısından ne kadar ciddi bir dezavantaj oluşturduğunu gösteren vahim kanıtlardır (Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 302).

#### **1.2.2.4. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürünü Etkileyen Faktörler**

İGİS kültürü yerel durumlar, yaşanmış olay ve durumlar, yönetim özellikleri ve işgücünün ruh hali gibi faktörler sebebiyle yavaş yavaş gelişir veya evrimleşir (Reason,1998:293). İşyerinin en temel prensibi veya değeri olması gereken iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürü, sürekli değişim ve gelişim gösteren, bütün çalışanlarıyla olan etkileşimi içinde evrimleşen bir yapıdır. İş güvenliği ve işgören sağlığı kültürü oluşturmanın ilk basamağı şüphesiz işveren ve işgören arasındaki farkındalık oluşturma faaliyetleridir. İş kültürü ve eğitim gibi önemli araçlar işgörenlerin belli durum ve olaylar karşısındaki reaksiyonlarını belirlemede ve benzer davranışları benimsemelerinde önemli etkiye sahiptir. Örgüt üyelerinden istenilen güvenli davranış, ancak sağlık ve güvenlik kültürünün yerleştiği ve geliştiği ortamlarda gerçekleşebilir (Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 42). Birçok uzman ve araştırmacı tarafından yapılan araştırmalar sonucu iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürünü etkileyen önemli faktörler şunlardır:

- Toplumsal kültür,
- Mekanik ve organik ilişkilerin yoğunluğu,
- Toplumun bireysel ve kolektif yöne doğru eğilimleri,
- Din, anane ve inançlar,
- İklim ve doğal çevre özellikleri
- İşgörenlerin deneyim, eğitim ve istidatları,
- Ülkenin sanayileşme boyutu ve yapısal özellikleri,
- İşyeri özellikleri, işin niteliği, karşılaşılan risk düzeyi ve özellikleri,

İş güvenliği ve işgören sağlığı kültürünü etkileyen önemli faktörleri detaylı bir şekilde açıklanması İGİS kültürü açısından önem arzeder. Kaderci anlayışın hâkim olduğu toplumsal kültürde etkin bir İGİS kültürü oluşturmak güç olup bireysel kültürün hâkim olduğu toplumlarda (İngiltere gibi) etkin bir İGİS kültürünü oluşturmak daha kolaydır. Toplumsal kültürün önemli faktörlerinden din, anane ve inançlar da İGİS kültürünün içselleştirilmesi ve oluşumunda hem olumsuz hem de olumlu etkilemektedir. Örnek olarak iş güvenliği ve tedbiri ön planda tutan bir inanç veya dine mensup bir örgütün İGİS'i benimseme ve içselleştirme daha fazla olacaktır. Mekanik ilişkilerin varlığı ortak bir İGİS kültürün oluşumu ve etkinliği açısından yerine göre olumsuz etkilerken organik ilişkilerin yoğunluğu ise hem ÖVD gibi İGİS açısından önem arzeden davranışların sergilenmesi ve İGİS kültürünün içselleştirilmesi açısından önemli faktörlerdir. Soğuk iklimlere sahip toplum üyelerinin daha kuralcı olması ve İGİS daha fazla önem verirken Akdeniz toplumları gibi sıcak iklime sahip toplumların İGİS'e arzu edilen önemin verilmemesi iklimin İGİS'in etkisini göstermektedir. Zor doğal çevre şartları İGİS sisteminin oluşturulması açısından bazı ek maliyetler getirerek İGİS kültürünü olumsuz etkileyebilmektedir. Ülkenin sanayileşme boyutu ve yapısal özellikleri İGİS kültürünü daha önceki bölümlerde olduğu gibi etkileyerek sanayileşmiş ülkelerin tablo 1.1.3'te ölümlü iş kazalarında düşük orana sahip olup tablo 1.1.5'te ölümlü iş kazalarında ise yüksek orana sahip olduğunu göstermektedir. İşgörenlerin deneyim, eğitim ve istidatları ileriki sayfalarda görüleceği üzere yapılan literatür çalışmalarında daha fazla deneyime, daha fazla İGİS bilgi seviyesine ve daha fazla kabiliyete sahip işgörenlerin İGİS kültürünü benimsemesi ve içselleştirmesi diğerlerine nazaran daha fazladır. Son olarak, işin tehlikeli sınıflar kategorisine sahip nitelikte olup olmaması, karşılaşılabilecek risk düzeyi ve işin özellikleri İGİS kültürünün içselleştirilmesi ve benimsenmesini olumlu ve olumsuz olarak etkilemektedir. Riskli işlerde çalışan ve ölüm korkusu yaşayan bir işgörenin işyerinde yaşanan ölüm ve iş kazaları sonucunda çalıştığı işyeri İGİS kültürünü benimsemesi zor olacak ve alternatif daha güvenli bir iş bulmak için arayışa girecektir.

Önceki sayfada belirtilen iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürünü etkileyen önemli faktörler ek olarak İGİS kültürünü Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı'na (t.y.) göre güvenlik kültürünü etkileyen başlıca faktörler şunlardır:

- Yönetim ve işgörenin inançları, varsayımları ve normları

- Yönetim ve işgörenin davranışları
- Değerler, mitler ve hikâyeler,
- Politikalar, uygulamalar ve prosedürler,
- Teftiş edenlerin hesap verebilirliği, sorumlulukları ve öncelikleri,
- Üretimde ve alt süreçte çalışanların kalite anlayışları,
- Güvenli olmayan davranışları düzeltme konusunda faaliyetler yapılması veya faaliyet eksikliği,
- İşgören eğitim ve motivasyonu,
- İşgören katılımı.

Özkalp (1999: 440), örgütlerde kültüre ilişkin sorunları stres, engellenme, işten çıkarma ve madde bağımlılığı olarak sıralamıştır. Mesai arkadaşının geçirdiği kazaya şahit olmak; kaza sonucu sakat kalan ya da hayatını kaybeden bir çalışanın hikâyesini duymak gibi etkenler ve dahası kaza geçirme ihtimalinin varlığı işgören üzerinde baskı kurarak onu olumsuz duygulara sevk eder, strese girmesine neden olur. Buna ek olarak aynı zamanda yaptığı işten memnun olmayan veya üretkenlikte engellendiği hissi yaşayan, faydalı olduğunu hissetmeyen ve işinin takdir edilmediğini düşünen bir işgören yorgunluk ve aşırı tedirginlik yaşayacağı gibi aşırı tepkili davranışlar da sergileyebilir. Sadece bir birey de dahi olsa ortaya çıkabilecek tüm bu olumsuzluklar diğer işgörenleri ve de örgüt kültürünü etkiler. Diğer yandan, yaşanan iş kazaları veya ölümlerde gerek basın organlarının gerek sendikaların olayın üstüne gitmesi nedeniyle işgörenlerin işletmenin kapatılacağı endişesi duyarak işsiz kalma korkusu yaşamaları ve ağır iş yükünün bunaltıcı etkisi gibi sebeplerle kendilerini daha iyi hissetmek üzere uyuşturucu madde kullanmaları ve alkol tüketmeleri de yine hem işgöreni hem de işyeri kültürünü olumsuz etkileyen unsurlardır.

Ayrıca iç ve dış denetim faktörü de İGİS kültürünü etkilemektedir. İç denetim İş Sağlığı ve İşgören Güvenliği Kurulu veya Birimi kanalıyla, dış denetim resmi kurumların gönderdiği iş müfettişleriyle sağlanır. Genel denetim ve denetim takibi için şu konulara dikkat edilmelidir (Roughton ve Mercurio, 2002: 207):

- Denetim, işyerinin bütününe, her yerini kapsamalıdır.
- Denetim, düzenli aralıklarla olmalı, denetleme sıklığı ise işyeri boyutu ile işyerindeki tehlike çeşitliliğine ve riskine göre düzenlenmelidir.

- İşyerinde denetimden sorumlu olan işgören tehlikeleri ortaya çıkarmak ve yeni fikirler ortaya koyabilmek için gerekli eğitimi almalıdır.
- Denetimlerden elde edilen bilgiler tehlike envanterine girilmeli, iş tehlike analizleri (Job Hazard Analysis-JHAs) güncellenmeli veya değiştirilmeli, tehlike önleme ve kontrol programları geliştirilmelidir.
- Tanımlanmış tehlikeler izlenmelidir.

### 1.2.2.5. İGİS Kültürünü Destekleyici Programlar ve Eğitim

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının minimize edilmesi veya önlenmesi açısından tablo 1.2.3'te verildiği üzere İGİS ile ilgili seminer gibi destekleyici programlar ile İGİS ile ilgili eğitim önemli olup bu gibi faaliyetlerin olmaması iş kazası ve ölümlerin artmasına neden olmaktadır. Bundan dolayı destekleyici programlar ve eğitim konuları etkin bir İGİS kültürünün oluşması ve yerleşmesi açısından önem arzeder.

#### 1.2.2.5.1. İGİS Kültürünü Destekleyici Programlar

Amaç, misyon ve vizyonda bir takım olmayı beceren başarılı örgütler, örgütün menfaati söz konusu olduğundan değişimi isteyen kesimle direnen kesim arasında köprü vazifesi görerek örgüt içinde iyi bir iletişim tesis etmeli, anlayış, karşılıklı özveri ve bilgi paylaşımı esasları üzerine hareket etmelidir (Arslan, 2012: 159). Ayrıca örgütün yönetim ve işveren tabakası da hedeflenen iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürü tesisinde aktif olarak yer almalı ve desteklemeli; bu kültürü geliştirici, koruyucu ve güçlendirici faaliyet ve programlara maliyetine bakmaksızın önem vermelidir. Örgüt kültürünü destekleyici programlar şunlardır (Özkalp, 1999: 446):

- *İşgörenleri güçlendirmeye yönelik programlar:* Örgüt üyelerinin güçlendirmesini esas alan, İGİS ve diğer konularda güçlü olabilmek için takım çalışmasının ve yetenek geliştirmenin elzem olduğuna yönelik programlardır. Özellikle üst yönetimin örgüt üyelerini destekleyici onları geliştirici faaliyet ve programlar örgüt üyesinin faal olması ve motivasyonu açısından önemlidir.
- *Aile ve çalışma yaşamına ilişkin destek programları:* Örgüt üyesinin iş dışında piknik ile toplantıları gibi aile yaşamının desteklenmesi ve çalışma hayatının daha da

zenginleştirilerek iş ortamının zevkli bir ortam haline getirmesi örgüt kültürünün gelişmesi ve işçelleştirilmesi açısından gereklidir.

- *Çocuk ve yaşlıları korumaya yönelik programlar:* Örgüt üyesinin çocuk ve yaşlılara yönelik olarak hem örgütsel alanda hem de ulusal alanda yapılan destekleyici programlar örgüt kültürü açısından önem verilmesi gerekli bir konudur. Örgütlerin yaşlılar için yapmış oldukları huzurevleri, yaşlılar için düzenlenen yardım faaliyetleri, milli bayram ve yarışmalarda çocukları destekleyici programlar örgütsel sosyal sorumluluk açısından örgütsel kimlik yönüyle örgüt kültürünü dolayısıyla örgüt üyelerini olumlu olarak doğrudan etkilemektedir.

- *Sağlık ile ilgili aktiviteler:* İşyerinde sağlık ile ilgili uzmanların sıklıkla seminer veya uygulamalı eğitim faaliyetleri örgüt üyelerini olumlu yönden etkileyerek örgüt kültürü ve dolayısıyla İGİS kültürünün içselleştirilmesi ve benimsenmesi açısından katkıda bulunur.

- *İşyerindeki eğlencelere yönelik programlar:* İşyerinde belli dönemlerde özellikle stresli ve yoğun çalışma temposunda bir ara vermek ve örgüt üyelerinin motivasyonunu artırmak üzere yapılacak olan programlar örgüt üyelerini olumlu yönde etkileyerek örgüt kültürünün daha da yerleşmesi için gereklidir. Bu programların bazılarında aile üyelerinin birlikte katılımı örgütsel bilincin gelişimine katkıda bulunacaktır.

İş güvenliği ve işgören sağlığı örgütlenmesinin ilk basamağı şüphesiz ki güvenlik ve sağlıktan sorumlu kurul, birim veya temsilciliğin oluşturulmasıdır. Bunun akabinde düzenlenecek eğitici programlarla işgörenlerin iş güvenliği ve işgören sağlığı faaliyetlerine aktif katılımı sağlanarak işgörenler güçlendirilecektir. Ayrıca aile ve çalışma yaşamına ilişkin sorunları olan ve tehlikeli işlerde çalışan işgörelere destek programları kapsamında sorunlarına çözüm aranacak, yalnız olmadığı hissi verilerek işgörenin kendisini değerli hissetmesi sağlanacak bu sayede hem söz konusu işgören topluma kazandırılmış olacak, hem de işyerindeki konsantrasyon problemi çözülerek işletmede istikrarın devamlılığı tesis edilecektir. Evinde bakıma muhtaç yaşlısı veya çocuğu olan işgörelere verilecek evde bakım veya kreş desteğiyle de işgörenin işine olan dikkati pekiştirilecek, dolayısıyla aklı evde kalmayan işgören daha azimli ve daha gayretli çalışacaktır. Dahası işyeri hekimlerinin işgörenleri düzenli aralıklarla muayene

etmesi meslek hastalıklarının belki de başlangıç aşamasında tespitine olanak sağlayacak, bu konuda düzenlenecek eğitimlerle de işgörene bilinç kazandırılabilir. İşgörenleri işyerinin stresli çalışma ortamından, işlerin tehlikesinin sebep olduğu buhrandan kısa bir süreliğine de olsa uzaklaştırmak adına düzenlenecek doğum günü organizasyonları, piknikler, eğlenceler veya toplu yemekler işyeri kültürünü güçlendirirken örgüt içi bağlılığa ve dayanışmaya da şüphesiz katkı sağlayacaktır.

#### **1.2.2.5.2. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültüründe Eğitim**

Schein (2009: 115-116) kültür değişiminde ve öğrenmede sekiz evre olduğundan bahsederek herhangi bir evrenin atlanmasının değişim sağlanması açısından problem oluşturacağını, velev ki değişim başarılısa dahi bunun kısa ömürlü olacağını belirterek bahsi geçen evreleri aşağıdaki şekilde sıralamıştır:

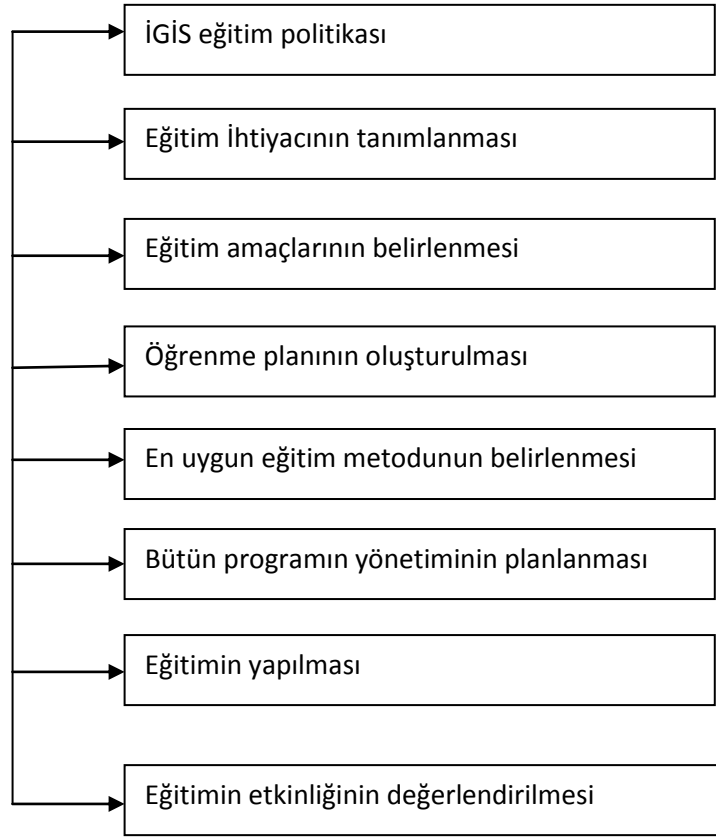
- İşgörenleri ve yöneticileri değişime ikna edici, zorlayıcı, olumlu bir vizyon oluşturularak örgütsel değişimin örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmada örgüte katkı sağlayacağını inandırılması,
- Örgütsel öğrenme de veya örgütsel değişimde istenilen sonucu elde edebilmek için eğitim rolünün önemli olmasından etkin bir eğitim ve seminer programlarının uygulamalı olarak yapılması,
- Eğitim programları ve seminerlerde ezberci sistem yerine katılımın üst düzeyde olduğu bir öğrenme sisteminin sağlanması,
- Mevcut eğitim programları veya mevzuatın zorunlu tutulduğu ama kağıt üstünde verilen eğitim faaliyetleri yerine grup içi yeni norm ve davranışların oluşturulması veya bunların benimsetilmesi için ekstra eğitim faaliyetlerinin sağlanması,
- Eğitimde örgüt kültürü açısından yol göstericiliğin, pratik yapma alanlarının oluşturulması birlikte verilen faaliyetlerin istenilen sonuçlara ulaşıldığını anlamak, eksik ve hatalı tarafların tam olarak daha iyi anlaşılmasını sağlamak üzere geribildirim oluşturulması,
- Örgüt içinde eğitimin etkinliğinin gösterilmesi ve örgüt kültürü açısından arzu edilen davranışların sergilenmesi için örgütte kabul ve saygı görmüş rol modellerinin oluşturulması,



- Eğitimde genel anlamda %100 başarıyı yakalamak kolay değildir. Eğitim faaliyetlerinde sıkıntılar yaşayan bölüm veya gruplara gereken desteklerin zamanında verilmesi,
- Örgütsel değişim ile arzu edilen örgüt sistemi veya örgüt kültürünün benimsenmesi veya entegrasyonu için işyerinin yapısal sisteminin arzu edilen değişim ile uyum içinde olması.

Schein'e göre (1996: 9) yöneticiler, mühendisler (dizayn edenler veya tasarlayanlar), operatörler (uygulayıcılar) birbirlerini anlayamamakta veya anlaşamamakta, bunun sonucu olarak da örgütsel öğrenme tam anlamıyla gerçekleşmemekte ya da eksik gerçekleşmektedir. Halbuki yüksek ve planlı eğitime ulaşmak için belli bir takım yöntemler kullanılarak örgütsel kültürde istenilen değişim yakalanabilir (Bell vd., 2000: 4). Birçok araştırmacı ve örgüt yöneticilerine göre işgörenleri ve yöneticileri değişim için ikna etme yolu eğitimden geçmektedir (Schein, 2009:110).

Örgütlere yansıyan dış çevre ve iç öge baskısı, değişim ihtiyacı ve buna verilecek tepki mevcut örgüt kültürüne göre değişiklik arz eder (Erdem,2007: 63). Ayrıca istenilen İGİS kültürüne ulaşmak ya da yeni bir İGİS kültürü oluşturmak yahut birtakım İGİS kültür unsurlarını değiştirmek için uygulamalı eğitim programlarının önemi tartışılmaz niteliktedir. Şekil 1.2.8'de verilen eğitim modeli sonuçlarda oluşturacağı etki açısından veya istenilen hedeflere ulaşmada sağlayacağı başarı önemli bir süreci resmetmektedir. Eğitimin yaygın ve örgün olması, daha çok işgörenin katılımını desteklemesi gerekmektedir. Eğitimin özellikle etkileşime açık, katılıma izin veren, yaşayarak öğrenme fırsatı sunan bir niteliğe sahip olması, dahası beceri gelişimi için yeterli ekipmanı olan uygulamaları ihtiva etmesi gerekmektedir (Sungur, 2008). Şekil 1.2.8. de verildiği üzere öncelikle uzun vadeli sonuçlar ortaya koyabilecek bir İGİS politikasının varlığında İGİS eğitim ihtiyaçlarının belirlenerek buna göre ulaşabilecek amaç ve hedeflerin ortaya konulması önemlidir. Daha sonrasında ise en etkin eğitim modelinin seçilerek eğitimin yetkin kişi ve uzmanlarca verilerek eğitim de geribildirimlerin dikkatlice analiz edilmesi dikkat edilmesi gereken diğer önemli bir konudur. Son olarak, şekil 1.2.8. de verilen eğitim modelinin detaylıca planlanarak taviz vermeksizin uygulanması istenilen İGİS kültürüne ulaşmada etkili olacaktır.



**Şekil 1.2.8.** Etkin İGİS Kültürüne Ulaşmak için Verilen Eğitim Süreçleri

**Kaynak:** Cooper, 2001: 185

### 1.2.2.6. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü Sınıflandırması

İş güvenliği ve işgören sağlığı kültürü tanımlardan ve önemi üzerine önceki sayfalarda detaylı olarak bahsedilmiştir. Örgüt kültür model ve sınıflandırması gibi İGİS kültür sınıflandırması çoğu araştırmacı tarafından belli faktörlere binaen kategorize edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, İGİS kültürüne ilişkin sınıflandırmalar, araştırmacıların kendi uzmanlık alanlarına göre belirledikleri kriterler nedeniyle farklılık arz etmektedir. İGİS kültür modellerinin çoğu farklı isimler taşısa da içerik olarak benzer konu ve mesajları içermekte ve bunlar aracılığıyla örgütlere yol göstermektedir. Hangi İGİS kültür modelinin örgüt için uygun olduğunu, dahası iç ve dış faktörlere karşı ne kadar etkin olacağını belirlemek önemlidir.

### 1.2.2.6.1. Simard İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü Tipolojisi

Tablo 1.2.4’te belirtilen güvenlik kültürü tipolojisi örgütün güvenliğe katılımı ile İGİS’in örgüt misyonunda var olup olmadığı üzerine oluşturulmuştur. Üst yönetimin ve örgüt üyelerinin katılımın düşük olduğu ve örgüt misyonunda İGİS’in olmadığı bir durumda kazaların yüksek olduğu *kaza oluşumları kültürü*; yazılı olarak tabiri caizse kağıt üstünde misyonda İGİS’in olduğu ama örgütsel düzeyde katılımın olmadığı bir İGİS kültürü *bürokratik güvenlik kültürü*; örgütün genel anlamda yönetimin ve örgüt üyelerinin katılımının yüksek olduğu ama örgüt misyonunda İGİS olmadığı belli kaza ve durumlarda kendi kendine yetmeye çalışan ve ona göre çözüm bulan *kendi kendini düzenleyen güvenlik kültürü*; genel anlamda düşük iş kaza ve ölümlerin yaşandığı misyonda İGİS’e yer verilen örgütün tüm üyelerince İGİS konu ve faaliyetlerine yüksek düzeyde katılımın sağlandığı *bütünleştirilmiş güvenlik kültürü* olarak sınıflandırılmıştır.

**Tablo 1.2.4.** Simard İGİS Kültürü Tipolojisi

#### İGİS Misyonu

İGİS		Olumsuz	Olumlu
Katılım	Olumsuz	Kaza oluşumları kültürü	Bürokratik güvenlik kültürü
	Olumlu	Kendi kendini düzenleyen güvenlik kültürü	Bütünleştirilmiş güvenlik kültürü

**Kaynak:** Simard, 1998: 59.6

Genel olarak tablo 1.2.4’te verilen bilgiler ışığında Türk İGİS örgüt kültürünün Bürokratik Güvenlik Kültürü yapısında olduğu iddia edilebilir. Sırf mevzuat dayatmasıyla kağıt üzerinde var olan İGİS kültürünün fîli anlamda uygulanmadığı veya eksik uygulandığı söylenebilir. İGİS kültürü açısından en uygun olanı, İGİS’in misyonda yer alıp bütünsel bir örgüt oluşumunda aktif rol oynayarak örgütün bütün dokularında yer aldığı Bütünleştirilmiş Güvenlik Kültürü’dür. İşgören için tehlike arz eden veya beden sağlığını tehdit eden riskli bir durumda çalışmayı reddetmesi yahut gerekli tedbirin alınmasını istemesi İGİS kültürünün yerleşmiş olduğunun ispatıdır (Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 44).

### 1.2.2.6.2. Lutchman vd. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü Tipolojisi

İGİS güvenlik türleri (Lutchman Vd, 2012: 304-305):

- **Patolojik Kültür (Pathological):** İGİS'e hiç önem vermeyen, riskli hareket ve davranışlarda bulunmaktan kaçınmayan ve yakalanmadığı sürece bu yanlış eylemlerine devam eden İGİS kültür türüdür. Genelde kadercî anlayışa sahip diğer örgüt üyelerine gelebilecek zararları düşünmeyen ve yüksek düzeyde iş kazalarının yaşandığı İGİS kültür türüdür.

- **Reaktif Kültür (Reactive):** Kaza ve olay olduktan sonra İGİS gereksinimlerini yerine getirmeye çalışan İGİS kültür türüdür. İş kazalarının ve ölümlerin olabilme riskine karşın gerekli tedbirlerin alınmadığı diğer bir ifadeyle iş kazasını bekleyerek daha sonra gerekli tedbirleri alan İGİS kültür türüdür. Yüksek ve önlenemez durumların, ciddi iş kaza ve ölümlerin yaşanması yüksek bir ihtimal dâhilindedir.

- **Hesaplayıcı Kültür (Calculative):** İGİS ile ilgili sadece minimum gereklilikleri yerine getiren süreç ve sistem odaklı İGİS kültür türüdür. Örgütü sürekli İGİS konusunda geliştirmek yerine sadece İGİS ile ilgili müfettişlerin korkusu ve mevzuatın belirlediği kağıt üstünde yapılan faaliyetleri kapsamaktadır. Kimi zaman yaşanan küçük veya önemsiz görünen kazalar ilgili birimlere bildirilmemekte veya raporlanmamaktadır.

- **Proaktif Kültür (Proactive):** Olay ve kazaların meydana gelmemesi için proaktif önlemler üzerinde duran, yapılmış olan değerlendirmelere ve risk içeren raporlara binaen tedbirler alan kültür türüdür. Proaktif kültürde genel anlamda düzenlenen raporla binaen gerekli tedbirler alınmakta daha fazla etkin tedbirler üretken kültür düzeyinde olmamaktadır. Ama daha önceden incelenen İGİS kültürlerine göre daha az iş kaza ve ölümlere rastlanmaktadır.

- **Üretken Kültür (Generative):** İGİS'in içselleştirildiği, İGİS kültürünün örgütün her faaliyetinde ve tüm işgörenler arasında hissedildiği ideal kültür tipidir. İş kazalarının ve ölümlerin yaşanmaması için daha fazla katılımın sağlandığı ve örgütün tüm üyelerince benimsenen ve sürekli gelişen İGİS kültür türüdür. En düşük iş kaza ve ölümlerine rastlanılan İGİS kültür türüdür.

### 1.2.2.6.3. Daniellou vd. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü Tipolojisi

Tablo 1.2.5'te gösterildiği gibi Daniellou vd.'ne göre yönetimin ve işgörenler arasında işbirliğinin olduğu ve katılımın düşük olduğu ölümcül kültürde iş kazalarının yaşanması kaçınılmazdır ve bu kültüre kaderci bir anlayış hâkimdir. Üretim bölümü kültüründe ise işgörenin İGİS katılımın olduğu ama yönetimin İGİS faaliyetlerine katılımın düşük olduğu bir İGİS kültür türü olup bütün İGİS sorumluluğu işgörenlerin omuzlarındadır ve iş kaza ve ölümleri yüksek düzeyde yaşanmaktadır. Bürokratik Kültür'de ise İGİS konusunda etkin olan yönetim belli riskler alarak üstten alta doğru örgütün tüm üyelerini etkilemeye çalışırken işgörenlerin katılımının düşük olduğu bu kültürde arzu edilen bir İGİS kültürüne ulaşılmakta iş kazaları ve ölümler yaşanmaktadır. Bütünleşmiş Kültür ise ideal bir İGİS kültürü olup bu kültür tipinde yönetim ve diğer örgüt üyeleri birlikte faaliyetler yapar, sürekli olarak İGİS kültürünü geliştirir ve iş kazalarıyla meslek hastalıklarını yok etmeye veya minimum seviyeye düşürmeye çalışırlar (Daniellou vd., 2011: 88-94).

**Tablo 1.2.5.** Daniellou vd. İGİS Kültürü Tipolojisi

#### Yönetimin Katılımı

İşgörenin Katılımı	Yönetimin Katılımı	
	Olumsuz	Olumlu
Olumlu	Üretim Bölümü Kültürü	Bütünleşmiş Kültür
Olumsuz	Ölümcül Kültür	Bürokratik Kültürü

**Kaynak.** Daniellou vd., 2011: 88

### 1.2.2.4.4. Richter ve Koch İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü Tipolojisi

Richter ve Koch'a göre (2004: 705) *Bütünleşmiş Kültür* İGİS kültürünü örgütün tümü tarafından paylaşılan anlamlar olarak ele alır; *Farklılaşmış Kültür* alt kültürlerle odaklanır ve belli bir anlam etrafında bir birlik sağlayamaz; *Bölünmüş Kültür* ise kültürel bulgu ve açıklamalar arasında belirsizlik yaşar, anlam ve yorumda ise tam bir netlik yakalayamaz (Aktaran: Atak ve Kingma, 2011: 269). Bütünleşmiş kültürde iş kaza ve ölümler düşük düzeyde olup farklılaşmış ve bölünmüş kültürde ise iş kaza ve ölüm oranları yüksektir.

### 1.3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

Zorunlu olmayan gönüllülük esasına dayanan örgütsel vatandaşlık davranışı iş kazaları, ölüm ve meslek hastalıklarının minimize edilmesi veya hiç yaşanmaması açısından son derece önemli bir konudur. Sağlam ve güçlü bir kültürün etkisiyle işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları performansları olumlu şekilde etkilenecek, işgörenler güvenli olmayan davranışlardan kaçınacak dolayısıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek adına iş güvenliği ve işgören sağlığına katkıda bulunacaklardır. Bundan dolayı, İGİS açısından örgütsel vatandaşlık davranış konusu incelenmesi gerekli önemli bir konudur.

#### 1.3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı

Her geçen gün önemi artan örgütsel vatandaşlık davranışı örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi, pazarlama, hastane ve sağlık hizmetleri idaresi, toplum psikolojisi, stratejik yönetim, uluslararası işletmecilik, ekonomi, iş hukuku ve askeri psikoloji gibi farklı alan ve disiplinlerde kendine yer bulmuştur (Köse vd. 2003:2). Bu durum özellikle örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine yapılan çalışmaların artmasının bir sonucudur (Fodchuk, 2007: 27).

Yeşiltaş Vd. (2011: 172) ÖVD hakkında yapılan çalışmaların iki grupta toplanabileceğini belirterek“iş tatmini, örgütsel bağlılık, liderlik ve görevlerle” ilgili çalışmaların *birinci grup*'u oluşturduğunu; “ÖVD ile örgütsel düzeydeki performans belirleyicileri” ne yönelik yapılan çalışmaların da *ikinci grup*'u şekillendirdiğini belirtmiştir. Ayrıca Sezgin (2005: 322), ÖVD'nin işgörenlerin başarısı ve verimliliğinde kazanç elde edilmesindeki payına ve işgörenleri ÖVD'ye yönelten güdüleyici etkenlerin anlaşılması gerekliliğine dikkat çekmiştir. Aşağıda yapılan araştırmalarda: McDonald, (1993); Organ ve Lingl (1995); Penner ve diğerleri (1997); Turnipseed ve Murkison (2000); Wagner ve Rush (2000); Kelloway ve diğerleri (2002); Williams ve diğerleri (2002); Feather ve Rauter (2004); Ölçüm-Çetin, (2004) ÖVD'yi örgütsel kültürün farklı boyutları ile ilişkilendirilerek incelenmiştir (Aktaran: Sezgin, 2005: 322)

1930'larda Chester Bernard örgüt üyelerinin biçimsel olarak görev tanımlarında bulunmayan vazifeler yani gönüllü davranışlar üzerinde çalışarak örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının temellerini atmıştır (Danaeefard vd., 2010: 148). Örgütsel

vatandaşlık davranışını Bateman ve Organ (1983) “ iyi asker sendromu”; George (1991) “prososyal davranış”; George ve Brief (1992) “kendiliğinden (spontaneous) davranış” olarak nitelendirmişlerdir (Gürbüz, 2006: 50-51). George ve Jones, (1997: 155), örgütsel vatandaşlık davranışı özellikleri gösteren kavramı örgütsel gönüllülük (veya istemlilik) şeklinde adlandırmışlardır. Goodman ve Svyantek (1999) ise ÖVD’yi “bağlamsal performans”, Finkelstein ve Penner ise (2004) “sosyal örgüt davranışı” olarak nitelendirmişlerdir (Aktaran: Sezgin, 2005: 319).

Katz ve Kahn (1978: 76) tarafından “ekstra-rol davranışı” olarak da nitelendirilen örgütsel vatandaşlık davranışını şekillendiren faktör, işgörenin, yapmak zorunda olduğu görevlerinin haricinde, herhangi bir ceza kaygısı yahut ödül beklentisi olmaksızın gönüllülük esasına dayalı faaliyetler icra etmesidir. Bu ekstra-rol davranışında söz konusu olan işgörenin herhangi bir beklenti içine girmeden beklenenin ötesinde daha fazla çaba sarf etmesidir (Greenberg ve Baron, 2000: 212). Brief ve Motowidlo da (1986: 710) örgütsel vatandaşlık davranışını *prososyal davranış* olarak ifade etmekte; ÖVD’yi işgörenin hem kendi refahı hem de çalıştığı şirketin huzurunu sağlamaya yönelik olarak icra ettiği faaliyetler olarak tanımlamaktadırlar. Organ ve Konovsky’ye göre ise (1989) ÖVD örgütün imajını ve itibarını olumlu olarak etkileyen, işbirliğini kolaylaştıran ve şirket içi birliği sağlayan davranışlardır ve tanımsal olarak “*spontan davranış*” kategorisindedirler (Aktaran: Aslan, 2008: 166).

Yukarıda özetlenen tarihsel süreç içinde ortaya atılmış olan bu tanımlar araştırmamıza konu olduğu şekliyle örgütsel vatandaşlık kavramını tüm hatlarıyla araştırmada yetersiz kalmakta, hatta bir takım farklılıklar ihtiva etmektedir. Örneğin örgütsel vatandaşlık davranışında herhangi bir ödül yahut ceza ile karşılama durumu söz konusu değilken, spontan davranışlarda bunun aksi söz konusudur (Kaynak, 2007: 25). Dahası yine örgütsel vatandaşlık davranışlarında tüm örgütün yararını korumak ve bütün örgüt üyelerine karşı adil davranmak asıl amaçken, prososyal davranışlarda bazı örgüt üyelerinin menfaatlerinin gözetilmesi sebebiyle örgütsel adalet davranışı zarar görmektedir (Samancı, 2007: 17).

Bateman ve Organ, (1983: 588) örgütsel vatandaşlık davranışını “*doğrudan genel görev performans kavramı tanımında belirtilmeyen fakat örgütün sosyal amacına faydası olan, örgüt üyelerinin hal ve hareketlerini kapsayan (genelde çok dikkat*

*edilmeyen*)” davranışlar olarak tanımlamışlardır. Organ (1988: 4) diğeri bir tanımında ise örgütsel vatandaşlık davranışının “*doğrudan veya açıkça biçimsel ödül sisteminde tanımlanmayan ve bir bütün olarak örgütsel fonksiyonların etkin bir biçimde yerine getirilmesine yardımcı olan isteğe bağlı bireysel davranışlar*” olduğunu belirtmiştir.

Akademik literatürde diğeri tanımlardan hareketle örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Şöyle ki, Gürbüz (2006: 50) örgütsel vatandaşlık davranışını “*biçimsel ödül sistemi ve iş tanımları tarafından doğrudan ya da açık olarak tanımlanmayan, yerine getirilmesi zorunlu olmayan, gönüllülük esasına dayalı ve organizasyonun fonksiyonlarının etkili şekilde ilerlemesini sağlayan davranışlar*” olarak tanımlamıştır. Demirel’e göre ise (2009: 121), örgütsel vatandaşlık davranışı “*biçimsel ödül sistemini dikkate almadan, bir bütün olarak organizasyonun fonksiyonlarını verimli biçimde yerine getirmesine yardımcı olan ve gönüllülük esasına dayalı birey davranışı*”dır. Çekmecelioğlu ve Keleş (2009: 590) de örgütsel vatandaşlık davranışını “*çalışanların birey, grup ve örgüt yararına yönelik olarak sergilemiş oldukları toplum yanlısı yardımsever davranışlar*” olarak ifade etmişlerdir.

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere örgütsel vatandaşlık davranışında “*gönüllülük*” esastır. Örgütsel vatandaşlık davranışının ön şartı kişisel özveri ile yapılması ve yapılmaması halinde herhangi bir cezai müeyyide gerektirmemesidir (Smith vd., 1983: 653-654). Bir davranışın örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamında değerlendirilmesi söz konusu gönüllü davranışın örgüt üyeleri ve yöneticileri açısından faydalı bulunmasına ve olumlu olarak nitelenmesine bağlıdır (Özdevecioğlu, 2003: 118).

Örgüt içinde örgütsel vatandaşlık davranışları temel olarak şu iki şekilde ortaya çıkmaktadır (Özdevecioğlu, 2003:119; Basım ve Şeşen, 2006: 85):

- Örgüt üyesi bireylerin örgüt için aktif bir şekilde örgüt hayatının içinde yer alarak örgütsel yapı, uygulamalar ve hedeflere aktif bir şekilde katılımı veya katkı sunması durumunda,
- Yahut örgüt üyesi bireylerin örgüt içinde pasif kalarak örgütsel yapıya zarar verecek her türlü davranıştan uzak kalmasıyla.

Son olarak Podsakoff vd. (2000: 526) ise örgütsel vatandaşlık davranışına olumlu ya da olumsuz yönden etki eden faktörleri aşağıdaki gibi sıralamıştır:



**a. Örgütteki bireylerin (veya işgörenlerin) özellikleri:** Bireylerin dışadönük olması, kendiliğinden inisiyatifler alması, işletmenin devamını kendi geleceği için önemli görmesi gibi faktörler örgüt üyelerinin ÖVD sergilenmesini olumlu yönde etkilemektedir.

**b. Görev veya işin özellikleri:** Yerine getirilen görevin veya yapılan işin daha fazla gayret gösterilmesi gereken özellikler taşıması, yapılan işin tehlikeli olması ve bazı riskli durumlarda fedakarlık veya görev bilincini gerektirmesi, görevin sürekli olarak eğitimle takviye edilmesi gereken özellikler gerektirmesi gibi bazı önemli özellikler ÖVD sergilenmesini teşvik eder.

**c. Örgütsel özellikler:** Örgüt üyelerinin davranışlarını kontrol ve idare etmek için kullanılan kuralların ve düzenlemelerin esnek olması, denetimin miktarının yumuşak olması, örgütsel ödül sisteminin adil olması, tüm örgüt üyelerinin katılımının teşvik edilmesi gibi örgütsel özellikler ÖVD örgüt üyelerince daha fazla sergilenmesini tetikler.

**d. Liderlik davranışları:** Yönetimce örgüt üyelerine verilen güçlü destek, yönetimin uyguladığı yöntem veya stratejilerde işgörenin katılımını teşvik, otokratik bir yönetimden ziyade demokratik bir yönetimin sergilenmesi gibi faktörlerin ÖVD seviyesini artırdığı söylenebilir.

### 1.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Önşartları

Greenberg ve Baron (2000: 372), örgütsel vatandaşlık davranışı esasının “istenenden ziyadesini yapmak” olduğunu ifade etmişlerdir. Burada ÖVD’yi ortaya çıkaran sebebin kaynağını kişisel düşünce ve duygular ile motivasyondan aldığı aşikârdır (Sezgin, 2005: 319-320); zira “istenenden ziyadesini yapmak” ancak kişinin kendi inisiyatifidir. Diğer yandan Organ (1988: 27) örgütsel vatandaşlık davranışının örgüt üyelerini motive ederek başarı, etkinlik ve örgüte ait olma gibi öğeleri sağlamlaştırdığını savunmuştur.

Örgütsel vatandaşlık davranışının ön şartları Smith, Organ ve Bateman’a (1983) göre iş tatmini; Organ ve Ryan’a (1995) göre iş tatmininin yanı sıra algılanan örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve lider desteği; Podsakoff vd. (2000) göre ise çalışanın özellikleri, işin özellikleri, örgütsel özellikler, liderlik davranışları; George ve Jones’a göre ise de (1997) bireysel (rol tanımları, yetenek seviyesi), grupsal (normlar, hedefler)

ve örgütsel (örgüt yapısı, politikalar ve ödülleri) özelliklerdir (Aktaran: Gürbüz, 2006: 57). Yapılan bazı çalışmalar, örgüt üyelerini örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeye iten esas nedenlerin ait olma, başarılı olma, yararlı olma, iftihar etme, ödüllendirme gibi güdüler sonucu ortaya çıktığını da göstermektedir (Titrek vd., 2009: 4).

ÖVD önşartları arasında “örgüt üyelerinin adalet algısı” önemli bir yer tutmaktadır (Aryee vd., 2002: 269). Şöyle ki işyerinde kaynakların adil dağıtılması ve işgörenlere adil davranılması ÖVD’nin oluşması için önemli bir etkidir. Örgütsel adaletin yanında iş tatmini de örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenmesi için önem arzeder. Nitekim kendisine adil davranıldığını hisseden bir örgüt üyesi bağlı bulunduğu örgüte daha fazla yardımcı olabilmek veya katkıda bulunmak için ÖVD sergilemeye başlar (Hellriegel ve Slocum, 2007: 143). Özkalp ve Kırel (2004: 79) ile Podsakoff vd. (2003: 89) de işgörenler açısından iş tatmini ile ÖVD arasındaki doğrudan orantılı ilişkiye dikkat çekmişlerdir. Ayrıca Basım ve Şeşen (2009: 813) de örgüt üyelerinin algılamış oldukları adalet inancı ve iş tatmini sonucunda örgüte yönelik ÖVD sergileyip sergilememe yönünde karar verdiklerini belirtmişlerdir. Diğer yandan başarıya susamış, hırslı, sıkı çalışan ve rekabetten hoşlanan örgüt üyeleri hem ferdi hem kitlesel başarıyı önemsediklerinden daha fazla gönüllü olur ve fedakârlık yaparlar (Yücel ve Kaynak, 2008: 702).

Örgüt üyelerinin işyeri ile ilgili olumlu bir hissiyata sahip olması da örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerinde önemli bir başka faktördür (Köse vd. , 2003: 8). Bu hissiyatın önemi araştırma konumuz olan iş güvenliği ve iş sağlığı başlığı altında değerlendirildiğinde ortaya çıkan durumun önemi şudur ki icra ettiği işe bağlı olarak vücut bütünlüğünü ve sağlığını tehdit eden bir olumsuzluğun vuku bulması yahut imkan dahilinde olması işgöreni tedirginliğe ve umutsuzluğa iter ve işgören “beklenenden ziyadesini yapmak”tansa o günü sağ selamet atlatmayı gözetir. Dolayısıyla bu durumda ne işletmenin pazar payı ve karına yönelik olumlu gelişmelerden, ne örgüt içi motivasyondan, ne de işgörenlerin maddi manevi tatmininden bahsedilebilir. Dahası işinden nefret eden, hatta korkan, yaptığı işten tatmin olamayan bir işgörenin bu psikolojiye bağlı olarak devamsızlık yapması, işi terk etmesi ve örgüt içi monotonluk gibi sorunlar baş gösterir (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 133). Ancak yaptığı işten veya yerine getirdiği görevden memnun olan, bir diğer ifadeyle işinden tatmin olan bir örgüt

üyesi kendisine bu memnuniyeti sağlayanlara karşı örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyecektir (Köse vd. , 2003: 7).

Bir çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebilmesi için “*Marifet iltifata tabidir.*” düsturunca işgörenin çalışma ortamı ve şartlarında güven tesis edilerek, yaşam kaygısı gütmeksizin huzur temin edilerek lütuflandırılması gerekmektedir ki örgüt içi motivasyondan ve bu sayede dışarıda yakalanmış başarıdan bahsedebilmek mümkün olsun. Son olarak, Seligman (1992 ) göre yapılan işe ve işgörenlerin özelliklerine göre çalışanların denetim sisteminin kurulması çalışanların ÖVD seviyesine olumlu yansiyacaktır (Aktaran: Çelik, 2007: 158).

### 1.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları

Podsakoff vd. (2000: 516) ise 30 kadar boyutu 7’ye indirerek bunu “yardım etme davranışı, sportmenlik, örgütsel sadakat, örgütsel itaat, bireysel inisiyatif, sivil erdem ve kendini geliştirme” olarak sıralamışlardır. Van Dane vd. (1994: 765-802) ise örgütsel vatandaşlık davranış boyutlarını “sadakat, itaat ve katılım” olarak belirlemişlerdir. Deckop, Mangel ve Cirka (1999) ÖVD’yi “yardım davranışı, centilmenlik ve vicdanlı olma” şeklinde üç boyutla açıklarken (Aktaran: Oğuz, 2011: 381), Farh, Earley ve Lin (1997: 428) ise ÖVD’yi Çin halkının karakteristik özelliklerinden yola çıkarak “işletme ile özdeşleşme, meslektaşlarına yönelik diğergamlık, vicdanlılık, örgütün üyelerarası uyum ve işletme kaynaklarını koruma” olmak üzere beş farklı boyutla izah etmişlerdir. Graham (1991: 249) ise ÖVD’yi “itaat, sadakat ve siyasal katılım” olarak üç farklı boyutta ele alırken; Williams ve Anderson ise (1991) “belli kişilere yönelik davranışlar (diğergamlık ve nezaket)” ile “örgütün bütünsel olarak faydalandığı davranışlar (vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem)” olarak iki boyutta incelemişlerdir (Aktaran: Koster ve Sanders, 2005: 54).

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını akademik literatüre sokan Organ (1988: 7-13) bu kavramı beş boyutla açıklamış olup boyutlar İGİS açısından değerlendirilecektir. Örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine birçok araştırma yapılmış, genel olarak Organ’ın ortaya attığı beş boyut temel alınarak farklı terimler altında işlenecektir (Bolat vd., 2009: 218):

- **Özgecilik (Diğergamlık):** Bir örgüt üyesinin örgüt içi problemlerde veya faaliyetlerde diğerk örgüt üyelerine yardımcı olmasıdır. Bir işgörenin örgüt arkadaşlarına işyeri güvenliği ve işgören sağlığını ilgilendiren konularda yol göstermek, çatışma yaşandığında veya çözüm üretilemeyen durumlarda yardımcı olmak, genç veya tecrübesiz işgörelere yardımcı olmak amacıyla kendinden fedakârlık ederek gönüllülük çerçevesinde sergilediğı tüm davranışlar bu boyut kapsamına girmektedir. Bu davranışın işgörenin gönüllülüğüne dayandığını hususiyetle belirtmek gerekir, zira üstler tarafından bu davranışın istenmesi veya işgörenin görevleri arasında gösterilmesi sonucun başarılı olmasını riske sokabilir. Buna ek olarak Perlow ve Weeks (2002) dayatma sonucu ÖVD sergileyen işgörenin iş arkadaşlarına yardım ederken kendi işini yapamıyor olmasının örgüt üyesi açısından olumsuz bir sonuç olduğunu belirtmiştir (Aktaran: Karaman ve Aylan, 2007: 45). Ayrıca bu boyut istenilen başarıyı gösteremeyen ya da zorlanan bir örgüt üyesine yapılan yardımı da içerir (Sezgin, 2005: 323). Diğergamlık örgüte yeni katılan bir işgörenin gruba kolayca adapte olabildiğini ve performansının diğerk üyelere paralel bir şekilde artmasını sağlarken grup içi koordinasyonu kolaylaştırarak genel performans üzerinde olumlu etkiye sebep olur (Oğuz, 2011: 381).

- **Vicdanlılık (Görev Bilinci):** İşgörenin sorumlu olduğu görev kapsamından ziyadesini yaparak yine gönüllü davranışlar sergilemesidir. İş güvenliği ve işgören sağlığını ilgilendiren çatışmaları önlemede rol alarak tehlike anında veya tehlike potansiyeli haiz şartlarda ekstra çaba sarf edip tehlikeyi ortadan kaldırmak veya minimize etmek gibi davranışların oluşturduğu boyuttur. Toplantılarda veya diğerk zamanlarda iş güvenliği ve işgören sağlığına yönelik yapıcı eleştirilerde veya önerilerde bulunmak da bu kapsam çerçevesine giren bir başka eylemdir. Bu boyutta örgüt üyesi örgütün performansını artırmak amaçlı gönüllü, yaratıcı ve yenilikçi eylemler yaparak etrafındaki diğerk örgüt üyelerini fazladan sorumluluk almaya teşvik eder (Köse vd., 2003: 5). Vicdanlı olma davranışının artması örgüt yöneticilerinin yetki devrini kolaylaştırmaktadır (Oğuz, 2011: 381). Diğerk yandan Organ, vicdanlı örgüt üyelerinin hem kendi kendilerine hem diğerk örgüt üyelerine yönelik çok talepkâr olduklarını ve taleplerin yerine getirilmemesi durumunda eleştirel bir tavır takındıklarını belirterek bu boyutun olumsuz yanına dikkat çekmiştir (Köse vd., 2003: 8).

- **Centilmenlik (Sportmenlik):** İşyerinde vuku bulan sorunlar karşısında şikayetçi bir tavır takınmama bilakis anlayışlı bir tutum sergileme bu boyutun işlevleri arasındadır. Bu boyut grup üyelerinin yüksek performans göstermelerine yardımcı olur (Oğuz, 2011: 381). İş güvenliği ve işgören sağlığını ilgilendiren yanı itibarıyla ise centilmenlik, çalışanın işler yolunda gitmediğinde olumlu tutumunu koruması, üstlerinin ve diğer işgörenlerin motivasyonlarını olumsuz etkilememesi, şikâyet etmek yerine etkin çözüme ulaşma sürecinde aktif rol oynamasıdır. Bu boyutta sıklıkla ifade ettiğimiz gibi var olan şikâyet etmeme eyleminin yanlış yorumlanabileceği düşüncesiyle Podsakoff vd. (2000: 517) şikâyet etmenin faydasızlığına ve örgütün kötü zamanlarında kişisel düşünceleri bir tarafa bırakmanın gerekliliğine dikkat çekmiş, daha fazla fedakârlıkta bulunarak olumlu davranış sergilemenin çözüm yolu açacağına vurgu yapmışlardır.

- **Nezaket:** Örgüt üyelerinin yaptıkları iş sebebiyle diğer işgörenleri olumsuz şekilde etkilememeye özen göstermesi, diğerlerini sorun çıkmadan önce bilgilendirmesi, hatırlatmada bulunması, bilgi aktarması ve güçlü bir iletişim kurması bu boyutun davranış profili içindedir. Özdevecioğlu'na (2003: 121) göre ise nezaket boyutu organizasyon içinde işbölümü yapan bireyler arasındaki olumlu iletişimi ifade etmektedir. Bu boyutun iş güvenliği ve işgören sağlığına bakan yönü ise olası bir sorun ihtimaline karşı çözüm önerisinde bulunması veya bunu önleyici nitelikte davranışların sergilenmesi, ilgili süreçlerin her adımında hem bölümlerarası hem de üyelerarası bilgilendirme faaliyetlerinin yapılmasıdır.

- **Sivil Erdem:** İşletmenin bir aile olarak telakki edilmesi, örgütü ilgilendiren her olayda bireysel sorumluluk hissedilmesi ve sorunu çözmeye yönelik yapılan toplantı ve görüşmelerde bahsi geçen sorumluluk ilkesi sebebiyle gönüllü, aktif bir katılım sergilenmesidir. George ve Brief'e (1992) göre işgören kişisel gelişimini maliyetini düşünmeksizin kendisi karşılıyorsa ÖVD boyutlarından sivil erdem boyutunu sergileyecektir (Aktaran: Ackfeldt ve Cote, 2003: 153). İş güvenliği ve işgören sağlığını doğrudan ilgilendiren de, bu boyutta çalışanın sorumluluk bilinci ilkesinden hareketle etkinliklere ve iş güvenliği ve sağlığı kurullarına katılması gibi faaliyetlerde bulunmasıdır. Yukarıda sayılan bu gibi sivil erdem faaliyetlerinde aktif katılım sağlanarak örgüt üyelerinin geribildirimini uygun zaman ve uygun koşullar altında sağlanarak gerekli analiz yapılması önem arz etmektedir (Demirbilek, 2005: 65).

### **1.3.4. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**

İş güvenliği ve işgören sağlığı sistem olarak bir örgütte var olması iş kaza, ölüm ve meslek hastalıklarının düşmesi veya yok olması için yeterli olmamakta bunun için içselleştirilmiş güçlü bir İGİS kültürü ve bu ortamda örgüt üyelerinin İGİS ile ilgili örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri gerekmektedir.

#### **1.3.4.1. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki**

Günümüzde örgütler, varlıklarını sürdürmek ve büyümek için, görev tanımı dışında örgüt faydası için davranış sergileyen ve örgütlerine bu yönüyle önemli katkılar sağlayan işgörenlere daha çok ihtiyaç duymaktadırlar (Bolat vd, 2009: 231). Kendini örgüte adanmış örgüt üyeleri, işletmeye daha fazla hizmet eder, daha kaliteli ve az hata ile üretim yapar, örgütün başarısına birçok yönden katkıda bulunur (Gürbüz, 2006: 57). İş güvenliği ve işgören sağlığı açısından örgütsel vatandaşlık davranışı insan davranış, tutum ve hareketleri temel unsur olduğundan hem örgüt için hem de örgüt üyeleri için önem arzeder.

Didla vd. (2009: 476) göre güvenlik vatandaşlık davranışı (Safety Citizenship Behavior) veya İGİS vatandaşlık davranışı ÖVD den kaynağını alan gönüllülük sistemi üzerine kurulu doğrudan ve açıktan belli bir ödül sistemine bağlı olmayan ama örgütün İGİS açısından daha etkin ve verimli çalışmasını sağlayan davranışlar olarak tanımlamışlardır. Hofmann, Morgeson, ve Gerras (2003: 171) güvenlik vatandaşlık davranışını örgütsel vatandaşlık davranışından ayıran tek farkın güvenlik vatandaşlık davranışının işgörenlerin ve örgütün İGİS performansının geliştirme üzerine daha çok odaklandığını belirtmişlerdir.

Örgüt üyelerinin yaptıkları işten tatmin olmaları, örgüt içinde güven ve adalet tesis edildiğine inanmaları halinde örgütsel vatandaşlık davranışı göstereceklerini daha önce de belirtmiştik. Genel olarak yaptıkları işlerde performanslarının karşılığını alamayan örgüt üyeleri örgütten ayrılmak yerine memnun olmayan ihmalkar kimseler haline gelmekte ve bu gibi örgüt üyeleri örgütsel vatandaşlık davranışı göstermekten kaçınmaktadırlar (Köse vd., 2003: 6). Özellikle ÖVD düsturlarından “vicdanlılık”ın aksi olan “ihmalkârlık” işte bu tip örgüt üyelerinin içinde olduğu tutum ve davranışlara

kaynak teşkil eden bir yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim bu tavır içinde olan bir işgören sebebiyle örgütsel vatandaşlık davranış performansının düşmesi, İGİS'in umursanmaması, dahası iş kazalarının yaşanması kaçınılmazdır.

Diğer yandan şu hususa da dikkati çekmek gerekir ki işgörenin bazı örgütsel vatandaşlık davranışlarını lüzumundan fazla sergilemesi olumsuz sonuçlara sebebiyet verebilir. Örneğin bir çalışan “diğergamlık” davranışında bulunurken strese giriyor, bir arkadaşının tehlike arz eden faaliyet pozisyonunu gereğinden fazla kendine dert ediniyorsa bu durum işgörenin kendini baskı altında hissetmesine, dolayısıyla psikolojik kaynaklı meslek hastalığına yakalanmasına sebep olur. Lazarus ve Folkman'a (1984: 14) göre psikolojik stres işgörenin kendi kaynaklarını işletme için fazlasıyla kullanması ve kendine zarar vermesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Buradaki “kendi kaynaklarını kullanması” ibaresi işgörenin ziyadesiyle fedakârlık etmesi, bedeninin yanı sıra zihnini aşırı yorması kısacası kapasitesinin üstünde bir ağırlığı kendine yük etmesi şeklinde yorumlanabilir. Bjerkan (2010: 96) yaptığı çalışmada bahsi geçen tipteki işgörenlerin fedakarlık veya aşırı yoğun çalışma sebebiyle kendi sağlık durumlarının tam olarak farkında olamadıklarının gözlendiğini ifade etmiştir.

İşçiler tarafından yapılan hatalar *güvenli olmayan davranış*; işletmedeki hata yapmaya sebep olan durumlar ise *güvenli olmayan koşullar* olarak nitelendirilebilir (Demirbilek, 2005: 64). İGİS açısından risk içeren koşullar ve işverenin ya da yönetimin üretim baskıları işgörenleri güvenli olmayan davranışlarda bulunmaya itmektedir (Brown vd., 2000: 461). Ayrıca iş müfettişlerinin kapatılması yönünde rapor verdiği bir işletmede işsiz kalma korkusu işyeri çalışanlarını tehlikeli eylemlere sevk edebilir; tehlikeleri örtbas etme çabaları güvenli olmayan davranışlar göstermelerine sebep olabilir.

Davranışsal analiz teknikleri, arzu edilen İGİS davranış performansının yanı sıra işgörenlerin ihtiyaç duyduğu motivasyonu sağlayacak etkin bir araç olarak da kullanılabilir. Yukarıda verilen bilgiler ışığında davranış Odaklı Güvenlik Yönetimi ile Öncül Davranış Sonuçları İGİS açısından örgütsel vatandaşlık davranışının önemi ve gerekliliği açısından incelenmesi gereken önemli iki konudur.

“Değer odaklı” ya da “insan odaklı” İGİS yönetimi olarak da isimlendirilen Davranış Odaklı Güvenlik Yönetimi, örgüt üyelerinin riskli davranışlarının sıfırlanması

veya azaltılması, istenilen davranışların benimsetilerek pekiştirilmesi amacıyla yapılan süreç yönetimidir (Sungur vd, 2009: 54). Davranış odaklı İGİS ancak iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürü olan yerlerde oluşturulabilir ve kriterleri ise şunlardır (Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 43):

- *Üst yönetimin görünür taahhüdü,*
- *Orta kademenin sürekli ilgisi,*
- *Gözetmenlerin performansa odaklanması,*
- *Çalışanların aktif katılımı,*
- *Güvenliğe ilişkin çalışanların olumlu algısı*
- *Sahadaki uygulamaların yerleşebilmesi için esnek bir çalışma sistemi*

Örgüt üyelerince sergilenmesi beklenen İGİS davranışlarının kalıcı olabilmesi de önemlidir. ABD’de Davranış Odaklı Güvenlik Yönetimi’ne ilişkin 83 ayrı çalışmanın verileri incelenmiş, 33’ünde olumlu yönde bir değişim olduğu görülmüştür (Sungur vd, 2009: 56). Thomas Krause’nin beş yıllık çalışmasına göre ise davranış odaklı yönetim sayesinde 73 işletmede çalışan toplam 40 bine yakın işgörenin kaza ve yaralanma oranı birinci yılın sonunda % 26 azalmış, beşinci yılın sonunda ise bu oran % 69’u bulmuştur (Sungur vd, 2009: 56). Boridge (2006: 60-62), davranış odaklı güvenlik yönetiminde olması gerekenler şu şekilde sıralanabilir (Aktaran: Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 48):

- Güvenli davranışların ne olduğu, nasıl ve hangi şartlar altında olması gerektiği detaylıca tanımlanmalıdır.
- Davranışlar deneyimli, lider olarak kabul gören işgörenler ve üst yönetim tarafından sergilenmelidir
- Örgüt üyelerinin aktif katılımının ciddi öneme sahip olduğu unutulmamalıdır.

Örgütsel davranış açısından önem arzeden diğer bir konu da Türkçesi Öncül Davranış Sonuçları olan ABC (Antecedent Behavior Consequences) davranışsal analiz tekniğine göre *davranışları belirleyen tetikleyici sebepler sonuçlara yol açar*; iç tetikleyiciler sayesinde başarıma, özgüven sağlama, ÖVD sergilenmesi gibi sonuçlar elde edilir (Demirbilek, 2005: 70-71). 1980’lerde Geller (1984), Van Houten ve Nau(1983) tarafından başlatılan ABC davranışsal analiz tekniği Krause (2005) tarafından geliştirilmiştir(Nazaruk, 2011: 36). ABC analizine göre bir kaza olmuşsa incelenerek kazanın tetikleyicileri belirlenir ve buna bağlı olarak olası kazalara sebep



olan durumlar ortadan kaldırılır veya bu ihtimal minimize edilir. ABC analizinde iki aşama söz konusudur (Demirbilek, 2005: 71):

#### **İlk aşamada**

- Arzu edilmeyen davranışları tetikleyen faktörleri listeleme
- Gözlemlenebilir veya ölçülebilir nitelikteki davranışları belirleme
- Arzu edilmeyen davranışların sonuçlarını listeleme

#### **İkinci Aşama**

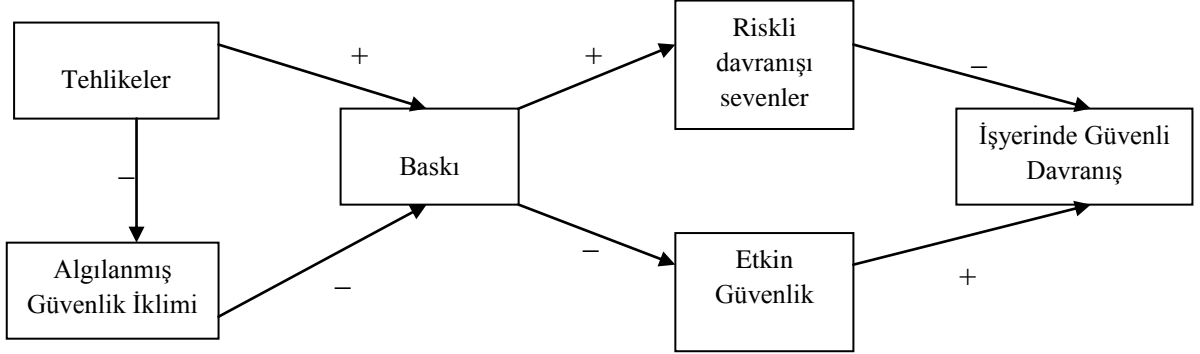
- Arzu edilen davranışları tetikleyen faktörleri listeleme
- Gözlemlenebilir veya ölçülebilir nitelikteki davranışları belirleme
- Arzu edilen davranışların sonuçlarını listeleme
- Arzu edilen davranışları dizayn etme

### **1.3.4.2. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki**

İGİS sisteminin ana unsuru olan insan faktörü örgütsel vatandaşlık davranışının ana konusudur ve örgütsel vatandaşlık davranışı iş kazalarının engellenmesinde ve oranlarının azaltılmasında önemli bir faktördür. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri için gerekli uygun ortamın oluşturulması; işgörenlerin İGİS'e aktif olarak katılması, iş güvenliği ve işgören sağlığının öneminin örgütün her kademesinde bütüncül bir yaklaşımla dile getirilmesi İGİS kültürünün gücünü artırıp sürekliliğini kolaylaştırırken İGİS açısından örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesi veya ÖVD performansı seviyesini de olumlu etkilemektedir. Bu durum ise hem İGİS kültürünün örgüt üyelerince içselleştirilmesi hem de daha az iş kazası ve ölüm anlamına gelmektedir.

Şekil 1.3.1'de işyerinde güvenli davranışı olumlu ve olumsuz olarak etkileyen faktörler belirtilmiştir. Örgütte muhtemel tehlikeler İGİS iklim ve İGİS kültürüne ölüm ve sakatlık gibi risklerden olumsuz yönde baskı yaparken diğer taraftan İGİS kültürü ve İGİS davranışı açısından olumlu yönden baskıda oluşturabilir. Bu baskı sonucunda riskli davranışı seven işgörenlerden bir kısmı İGİS davranışı yerine hem kendi hayatını hem de diğer işgörenlerin hayatını riske sokan zararlı davranışlar sergilemektedirler.

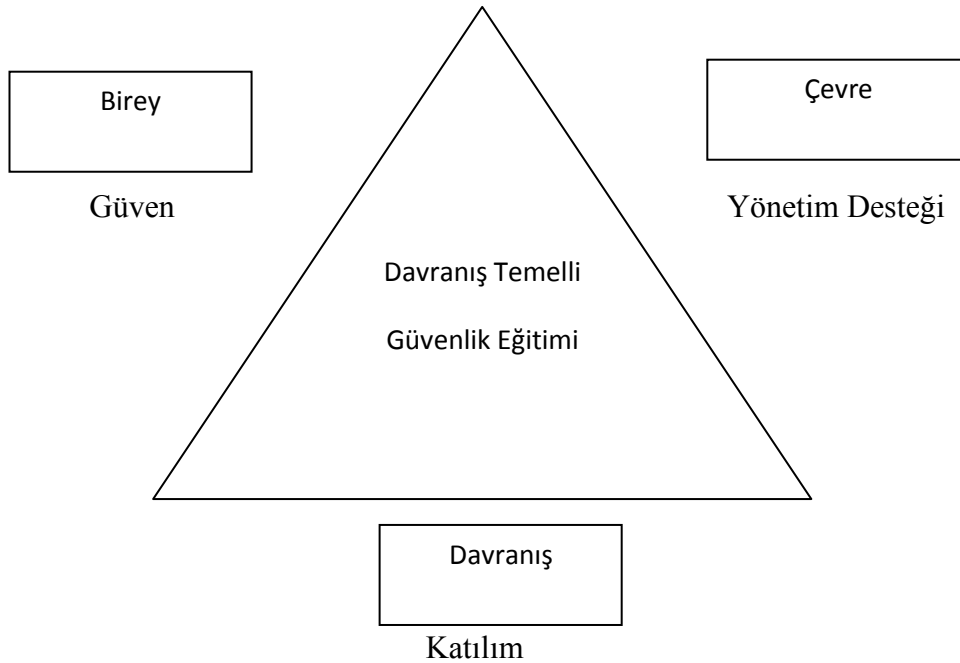
Diğer taraftan, oluşan baskı etkin güvenlik tedbir ve yöntemlerin kullanılmasını sağlayarak İGİS kültürüne olumlu katkıda bulunarak örgütsel davranışın özellikle de İGİS davranışının oluşmasına olumlu katkıda bulunabilmektedir.



**Şekil 1.3.1.** İşyerinde İGİS Davranışı

**Kaynak:** Brown vd., 2000: 449

Örgütsel vatandaşlık davranışı İGİS açısından yapılan veya yapılacak olan kanuni düzenlemelere, teknolojik yeniliklere, rekabet şartlarına ve ekonomik koşullara bağlı olarak değişen dış ve iç çevreye uyum sağlamada etkili rol oynayabilir. Bu durumda güçlü bir İGİS kültürü gereklidir.

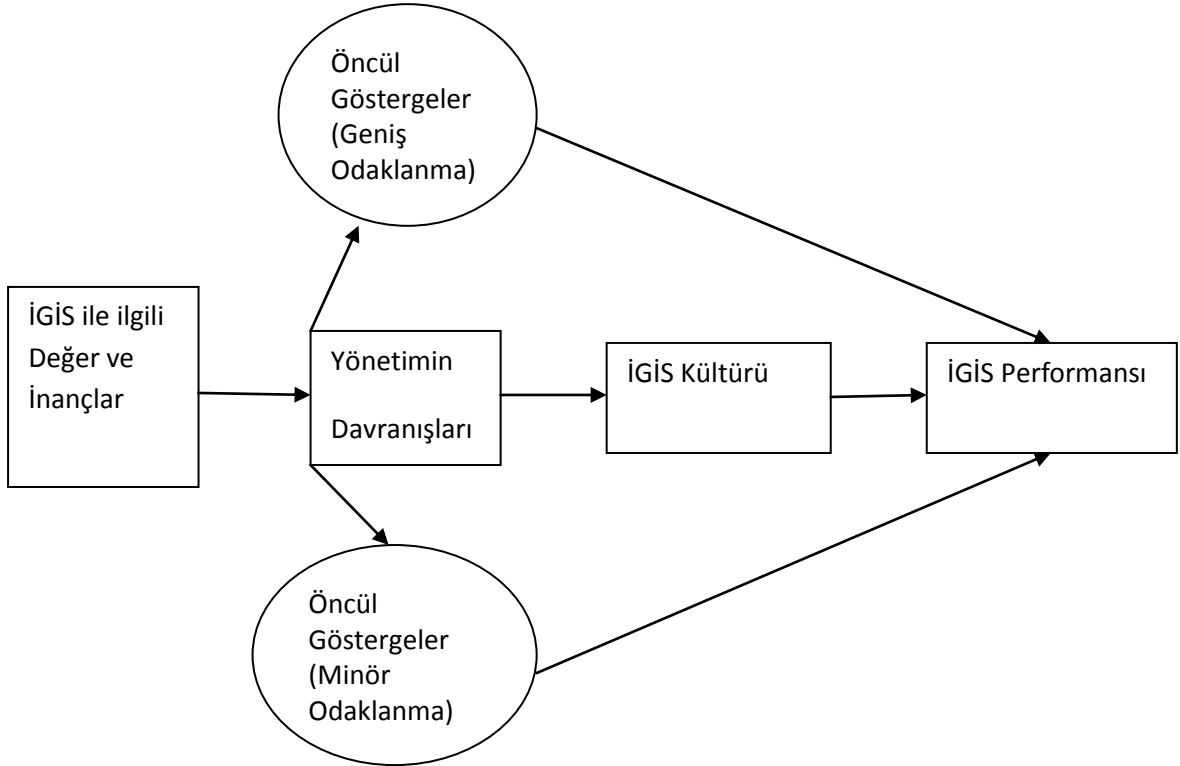


**Şekil 1.3.2.** Davranış Temelli Güvenlik Üçgeni

**Kaynak:** DePasquale ve Geller, 1999: 246 (Aktaran: Demirbilek, 2005: 69)

Şekil 1.3.2’de görüleceği gibi örgüt üyeleri kendi aralarında ve üst yönetimle karşılıklı güven ve aktif katılım atmosferi içinde İGİS’e ilişkin prosedür, ilke ve araçları öğrenmekte, yönetim ise işgörenlerin İGİS vatandaşlık davranışları başta olmak üzere İGİS temelli davranışlar sergileyebilmeleri için gerekli desteği sunarak gerekçelerini ve yöntemini hazırlamak durumundadır (Demirbilek, 2005: 68).

Hofmann ve Morgeson (1999); Neal ve Griffin (2000, 2006); Neal, Griffin ve Hart (2000) yaptıkları çalışma da örgütsel vatandaşlık davranışı ile İGİS kültürü arasında doğrudan bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir (Aktaran: Didla vd., 2009: 480). Hofmann, Morgeson ve Gerras (2003: 170-171) göre lider ile astlar arasındaki etkin ilişki seviyesi, olumlu İGİS iklim ortamı, örgütsel vatandaşlık davranışı için önemli öncül şartlar olduğunu belirtmiştir. Didla vd. (2009: 482) göre güçlü bir İGİS kültürü örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenebilmesi için en önemli örgütsel düzeyde önşartlardan biri olup kendini koruma altına alma bireysel düzeyde önemli önşartlardan biridir.



**Şekil 1.3.3.** İGİS Performansı ve İGİS Kültürü

**Kaynak:** Lutchman vd., 2012: 331

Şekil 1.3.3'te İGİS kültürünü etkileyen başlıca faktörler ve istenilen İGİS performansı gösterilmiştir. İGİS kültüründe İGİS ile ilgili yerleşmiş inanç ve değerlerle yönetimin tutum ve davranışları İGİS kültürünün gelişimine katkıda bulunurken işgörenlerde istenilen İGİS performansı ortaya çıkarır ve işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının pekişmesine ve daha fazla sergilenilmesine yardımcı olur.

İşgörenlerde arzu edilen davranışların sergilenmesi için kural koymak veya zorlamak yerine, İGİS açısından doğru olan davranışı göstermelerinin kendi inisiyatiflerinde olduğu bilincini uyandırmak önemlidir (Dilley ve Kleiner, 1996:8). Didla vd. (2009: 481-482) yaptıkları çalışmada ÖVD çalışmalarının aksine örgütsel vatandaşlık davranışları sonuçlarının farklılık gösterdiğini belirterek işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gönüllükten ziyade beklenen veya göreve bağlı davranışlar gibi gördükleri ayrıca İGİS kültürünü örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen en önemli faktör olduğunu ortaya koymuştur.

Helmreich ve Wilhelm (1999) tersanelerde çalışan işgörenlerin davranışlarının profesyonel kültür, örgüt kültürü ve ulusal kültürden etkilendiğini savunmuştur (Havold, 2005: 442). Örgüt üyeleri İGİS kültürünü ne kadar benimserse daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilerler. Cooper'ın (2001: 225) işgörenlerin davranışları üzerinde İGİS etkinliğini artırmayı konu alan *Davranışsal Güvenlik İnişiyatifleri*'nin uygulandığı İngiliz Cellophane imalat işletmesinde 16 hafta sonunda kazalarda % 50<sup>10</sup> oranında azalma yaşandığı; bu durumun 220 ile 440 bin Sterlin arasında tasarruf sağladığı ve 4 yıl sonunda 16 haftada gerçekleşen kaza oranının 29 haftaya tekabül eder hale geldiği, dolayısıyla kaza aralığının genişlediği görülmüştür. İGİS kültür ortamında İGİS açısından işgörenlerin istenilen davranışı göstermesi aşağıdaki sonuçlara sebep olur (Cooper, 2001: 25):

- İGİS performans seviyesinin gelişmesine
- İş kaza oranının ve maliyetlerin önemli oranda düşmesine
- İşgücü ile yönetim arasındaki işbirliği, iletişim ve katılımın gelişmesine
- İGİS ikliminin gelişmesine
- Mevcut İGİS yönetim sisteminin gelişmesine

---

<sup>10</sup> 118'den 63'e düşmüş

- İGİS'in işgörenler tarafından sahiplenilmesine
- İGİS konusunda sorumluluk alınmasının kabul edilmesine
- İGİS davranışı ile kazalar arasında bir ilişki olduğunun anlaşılmasına

İşgörenin güvenlik algısı şekilde belirtilen faaliyetlerin etkisinde şekillenir ve çalışan buna göre işyerinde güvenli davranışı benimseyip benimsemeyeceğine karar verir (Brown vd., 2000: 451). İGİS açısından ÖVD sergilenmesi İGİS kültür seviyesi ya da işgörenler açısından algısı önemlidir. İşgören davranışını etkileyen faktörleri değerler, inançlar ve standartlar olarak sıralayabileceğimiz gibi belli başlı bazı durumların özellikleri de bunlar arasındadır (Daniellou vd., 2011: 86). Geller (1996) İGİS açısından örgütsel vatandaşlık davranışı başta olmak üzere istenilen davranışlara ulaşabilmek için İGİS kültür ortamında aşağıda sayılanlara önem verilmesi gerektiğini belirtmiştir (Aktaran: Demirbilek, 2005: 118):

- Davranıştan hemen sonra geribildirimde bulunmak
- Belirlenen güvenli olmayan davranış için yöntem bulmak
- Nesnel ve açık bir dil veya iletişim kanalı oluşturmak
- Mesajların saf olmasını ve hedefe ulaşmasını sağlayarak birbirine karışmasını engellemek
- Geleceğe ilişkin plan yapmak yerine hâlihazırdaki durumda geribildirimi sağlamak
- Bireylerin özelliklerine, durum ve koşullara göre geribildirim yapmak

Şu açıktır ki tehlikeli işler kategorisinde faaliyet gösteren bir çalışanın vücut bütünlüğünü ve sağlığını korumak, dahası moralini yüksek tutmak adına bir işveren ne kadar özenli davranıyorsa söz konusu çalışan da hem kendi hem de işletme başarısı için bir o kadar özveride bulunacak ve gayret gösterecektir. Örgütte istenilen örgütsel vatandaşlık davranış düzeyinin artırılması veya sağlamlaştırılması da örgüt üyelerinin güçlendirilmesi ve konuya ilişkin bilgi ve becerilerle donatılmasına bağlı olmakla birlikte çalışanlara güvenli olan veya olmayan davranışları belirleme, tanımlama ve gözlemlemeye ilişkin sorumluluk ve yetki verilmesi de önem arz etmektedir (Demirbilek, 2005: 193).

Avey, Wernsing ve Luthans (2008: 65) iyimserlik, etkililik, umut ve işte esneklik gibi karakteristik özelliklerin de işgören örgütsel davranışını güçlendirici bir rol

oynadığını belirtmişlerdir. Örgüt üyeleri içinde bulunduğu örgüt kültürü ile pozitif bir ilişki içindeyse; örgütteki iş güvenliği ve işgören sağlığına yönelik faaliyetlerde aktif rol alabiliyor ve karar alma mekanizmasında kendine yer bulabiliyorsa söz konusu üyelerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme performansı da o kadar yüksek olacaktır. Özellikle iş güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili toplantılara gönüllü olarak katılacak, bir tehlikeyi ya da riski ihmal etmeksizin haber verecek veya gereken tedbiri alacaktır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞGÖREN SAĞLIĞI KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNE AMPİRİK ARAŞTIRMA

#### 2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Örgüt denilince ilk akla gelen figür “insan”dır; nitekim örgüt, bireylerden oluşan faaliyet birlikteliğidir. Bireylerin ortak eylemleri etrafında şekillenen “örgüt” kavramının yanı sıra, bireylerin söz konusu ortak alan içinde birbirleriyle olan etkileşim ve iletişimleri sonucunda da “örgüt kültürü” kavramı ortaya çıkmaktadır. Örgüt kültürü, görünen ve görünmeyen öğeleri ile örgüt içindeki roller, ilişkiler, inançlar, tutumlar, değerler ile iş güvenliği ve işgören sağlığı hususları üzerinde son derece etkilidir. İşyeri üyeleri örgüt kültüründen etkilenirken içinde yaşadıkları sosyal çevreden edindikleri birikim ve deneyimleriyle de İGİS kültürünü etkilemektedirler. Diğer yandan işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını da söz konusu bu etkileşimden nasibini almaktadır.

İş güvenliği ve işgören sağlığı kültürü ve İGİS açısından örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemek üzere ulusal ve uluslararası alanda çok az çalışmanın yapılmış olduğu söylenebilir. Yapılan detaylı literatür çalışmasında benzer araştırmalarda öne çıkan konuların örgüt kültürü-örgütsel bağlılık; örgüt kültürü-iş tatmini; örgütsel vatandaşlık davranışı; güvenlik kültürü; iş güvenliği ve işgören sağlığı-hukuki boyut, risk değerlendirmesi olduğu görülmüştür. Tekrar etmek gerekirse, İGİS kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışının incelendiğini gösteren bu çalışma Türkiye ve Dünya literatüründeki ender araştırmalardan biridir. İGİS kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı açısından daha önce incelenmemiş olan bir sektörün bilimsel yönden incelenmesi bu araştırmayı özgün kılan sebeptir. Bu çalışmayla birçok araştırmaya konu olmuş bir alana ilişkin farklı bir bakış açısı ortaya koymak çalışmanın özgünlüğü açısından önemlidir.

Araştırmamıza konu olan işletmedeki iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin yorumlanması ve bu ilişkinin etki derecesinin saptanması araştırmanın asıl amacını oluşturmaktadır. Bu araştırmayla elde

edilen bulgular şüphesiz ki kendine has özellikleri olan işletmeyi yansıtmaktadır. Elbette ki ulaşılan sonuçlar işletmeden işletmeye değişiklik gösterebilmektedir. Söz konusu veriler işletmeye ilişkin tahlil yapılmasına olanak vermekle birlikte salt bu bilgiler ışığında genelde Türkiye, özeldde ise Çorum'a ilişkin genel geçer tespitlerde bulunmak bilimsel bir çabayla uyuşmayacağından sadece işletmede yerleşmiş olan İGİS kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışının analiz edilerek İGİS kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki olup olmadığı ve de İGİS kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışını ve boyutlarını ne derece etkilediğinin saptanmasıdır.

## **2.2. UYGULAMA YAPILAN İŞLETME ÜZERİNE GENEL BİR DEĞERLENDİRME**

Gelişen ve değişen yeni dünya düzeniyle birlikte pazardaki rekabet koşullarının ve ekonomik dengelerin de yerinden oynamasıyla işletme örgütlenmesinin önemi fark edilmiş, bu süreçte ayakta kalabilmek için yasaların da zorlamasıyla söz konusu tahakküm anlayışı yerini, yönetimin tüm örgüt üyelerinin katılımıyla şekillendiği, yetkilerin dağıtıldığı veya yetki devrinin yapıldığı bir yapıya bırakmıştır.

Her işletmenin kendine has norm, inanç, değer, varsayım gibi çeşitli kültür unsurları vardır. Bahsi geçen bu unsurlar örgütten örgütte değişiklik gösterdiğinden her işletmede görülen örgütsel kültür ve örgütsel vatandaşlık davranış performans seviyesi farklı olmaktadır. Tablo 2.1.1'de gösterildiği gibi Schein (1990: 113) içsel ve dışsal uyuma bağlı olarak oluşturulan kriterler üzerinde fikir birliği sağlanması gerektiğini belirterek örgüt üyeleriyle yapılan görüşmelerin örgüt yöneticileri ve dışarıdaki uzmanların örgüte ilişkin iddialarıyla karşılaştırılmasının söz konusu örgütü anlamaya yönelik en doğru sonuçları vereceğini savunmaktadır.



**Tablo 2.1.1.** Tüm Grupların Karşılaştıkları Dışsal ve İçsel Görevler

Dışsal Uyum Görevleri	İçsel Uyum Görevleri
1. Çevresiyle bağlantılı temel misyon fonksiyonları ve temel görevleri	1. Temel zaman ve alan kavramları dâhil olmak üzere kullanılacak olan ortak dil ve terimsel sistem
2. Örgütün ulaşmak istediği spesifik amaçlar	2. Grubun sınırları ile gruba katılım için gerekli kriterler
3. Amaçlanan hedefe ulaşmada kullanılacak yöntemler	3. Statü, güç ve otorite dağılımı için kriterler
4. Sonuçları ölçmek için kullanılacak kriterler	4. Farklı iş ve aile ortamlarında arkadaşlık, sevgi ve samimiyet için kriterler
5. Amaçlara ulaşamadığı zaman kullanılacak tamir edici veya iyileştirici stratejiler	5. Ödül ve cezaların dağılımı için belirlenen kriterler
	6. Yönetilemeyen ideoloji ve dinin yönetilmesi için kavramlar

**Kaynak:** Schein, 1990: 113

Araştırmada analizi yapılan işletmenin geçmişine göz atıldığında 2001 yılında özelleştirme süreci ile beraber inşaat sektöründe faaliyet gösteriyorken yabancı olduğu bir sektöre, kömür çıkarım ve işletme alanına girmiştir. İşletme kendi uzmanlık alanı olmamasına rağmen girdiği bu sektörde kısa sürede başarıyı yakalamış, Türkiye genelinde valilikler ve kaymakamlıklar bünyesindeki Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları'na en çok kömür veren özel firmalardan biri olma unvanına sahip olmuştur. İş güvenliği ve işgören sağlığı açısından çok tehlikeli faaliyet kategorisindeki kömür üretimiyle uğraşan işletme yer altındaki maden ocaklarının yanı sıra aynı zamanda yer üstünde de kömür çıkarmaktadır ve yaklaşık 600 işgöreni bünyesinde çalıştırmaktadır. İşletmedeki işgörenler arasında daha önce değişik yer altı madenlerinde çalışmış olanlar da bulunmaktadır.

**Tablo 2.1.2. İşletmede 2003-2012 Yılları Arası İş Kazası Sonucu Yaralanma Sayıları**

<b>Yaralanma Sebepleri</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
<b>Kömür taşı düşmesi sonucu yaralanma</b>	7	1	17	7	11	9	9	3
<b>Demir düşmesi veya çarpması ile demir çapağı sıçraması sonucu yaralanma</b>		3	4	2	1	5	2	1
<b>Kömür vagonuna sıkışma veya devrilme sonucu yaralanma</b>	1							
<b>Kömür taşıma bandına el sıkışması sonucu yaralanma</b>	3	1	7		3	3	2	1
<b>Ele çekiç vurma sonucu yaralanma</b>								
<b>Düşme sonucu yaralanma</b>	1	1	1	1	8	3	2	1
<b>Kömür taşıma kamyonu veya iş makineleri sebebiyle yaralanma</b>	1		3		3	5	3	1
<b>Balta, çekiç, kazma ve diğer kişisel el aletleri sebebiyle yaralanma</b>			4		1	5	3	
<b>Diğer yaralanmalar</b>				2	10	5	2	
<b>Toplam</b>	13	6	36	12	37	35	23	7

Tablo 2.1.2’de görüleceği üzere resmi kayıtlara göre işletmede 11.06.2009 tarihinde bir işçi çalışır vaziyetteki dozerden düşerek hayatını kaybetmiştir. İşletmedeki iş kazası oranı oldukça düşüktür. İşgörenler arasında meslek hastalıkları yaşandığına ya da belirtilerinin görüldüğüne ilişkin ne işyeri doktorunun aktardığı bilgilerde ne de müfettiş raporlarında herhangi bir veriye rastlanılmıştır. İşletme çok hafif yaralanmaları dahi hemen rapor etmektedir. Tablo 2.1.2’de görüleceği üzere kaçınılmazlık prensibine göre bütün tedbirler alınsa dahi oluşabilecek yaralanma türleri gösterilmektedir.

Araştırma yapılan işletmede yerüstü ve yeraltı işgörenlerinin belli başlı farklılıklar oluşturduğu kendine has özellikleri bulunan iki ayrı alt kültür mevcuttur. İşletmede yeraltında ve yerüstünde çalışanlar olarak iki farklı işgören grubu vardır. Yerüstünde veya diğer bir tabirle açık kömür ocağı sahasında çalışan işgörenler genel olarak farklı illerden ve de farklı meslek gruplarından gelerek bu sektörde çalışmaya başlamış kişilerdir. Bu grubu oluşturanlar operatörler, mühendisler olduğu gibi kömür yıkama ve paketleme, işletme restaurantı ve bakım işlerinde çalışan işgörenlerdir ki farklı İGİS kültürüne ve örgütsel vatandaşlık sergileme derecesine sahiptirler. Yeraltında çalışan işgörenlerse işletmenin kurulu olduğu coğrafyada yaşayan yerel halktan ve dahası

araştırmaya konu olan işletme özelleşmeden TKİ'de çalışmış olan tecrübeli çalışanlardan müteşekkildir ki bu kişiler İGİS açısından kültürel altyapı olarak diğer gruptan farklıdır; dolayısıyla farklı seviyede örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedirler.

### **2.3. ARAŞTIRMADA VARSAYIMLAR**

Ankete katılan deneklerin işletme çalışanlarının büyük çoğunluğunu oluşturuyor olmasının iş güvenliği ve işgören sağlığı örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisini tam anlamıyla yansıtacağı varsayılmıştır. Ayrıca iş güvenliği ve işgören sağlığı örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutlarını ne derece etkilediğini ortaya koyacağı varsayılmıştır.

İGİS kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı geniş kavramlardır ve farklı boyutlar içermektedir. Ele aldığımız faktörlerin ve boyutların işletmenin İGİS kültürünü ve örgütsel vatandaşlık davranışını yansıtacağı varsayılmıştır.

Katılımcıların ankette yer alan ifadeleri doğru anladıkları; gerçekçi, samimi bir tavırla sorulara en uygun cevabı verdikleri ve tarafsız kaldıkları varsayılmıştır.

### **2.4. ARAŞTIRMANIN KISITLARI**

Çalışmamızın bir takım kısıtları bulunmaktadır. EK 1 de verildiği üzere anket çalışmasında katılımcılardan İGİS kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışları hakkında değerlendirme yapmaları istenerek kendilerini ve de örgütlerini değerlendirmeleri beklenmiştir. Burada deneklerin objektif bir tavır sergilemesi ciddi önem arz etmektedir. Nitekim katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin cevaplarında sosyal beğenirlik etkisi görülme ihtimali vardır. Katılımcılara şifahi olarak sorularda iş tatmini duyup duymadıkları, işlerinden ya da maaşlarından memnun olup olmadıklarının sorulmadığı özellikle anlatılmış; hususen ve sadece icra ettikleri işin güvenliğini ve meslekleri cihetiyle kendi sağlıklarını düşünerek cevap vermeleri rica edilmiştir. Ancak işgörenlerin örgüt ile kendi işletmelerini değerlendirdikleri 2. kısımda örgüt kültürünün ve 3. bölümde örgütsel vatandaşlık davranışına yönelik kişisel faktörler ve diğer memnuniyetsizlikler rol oynayacağından objektif olamama ihtimali bulunmaktadır.

İşletmenin anket yapılmasını kabul etmeme ihtimaline karşı soru kâğıtlarında araştırmanın amacı detaylı bir şekilde belirtilmiş; işletmeye isminin açıklanmayacağı ve herhangi özel bir bilginin ifşa edilmeyeceğine dair taahhütname verilmiştir. Elde edilen veriler işletmede çalışan yönetici, ustabaşı ve diğer işgörenlerle sınırlıdır. Elde edilen bulgular ilgili işletmeden alınan verilerle sınırlı olduğundan istatistikî verilerin güvenilirliği yapılmış olan anket tekniğinin özellikleriyle sınırlıdır.

Elde edilen verilerin güvenilirliği ve geçerliliği veri toplamada kullanılan metodolojinin özellikleri ile sınırlıdır. Ayrıca araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun erkek olması elde edilen sonuçlardan hareketle tüm işgörelere yönelik genelleme yapılmasını engellemektedir.

Sosyal bilimlerde karşılaşılan genel kısıtlar, özellikle de zaman, mekân ve insan ögesinin doğasından kaynaklanan faktörler bu araştırmada da geçerlidir. Araştırmada elde edilen bulgular belli bir zaman diliminde seçilen örneklem ile sınırlıdır.

Araştırmamızın yalnızca Çorum ilinin bir ilçesinde faaliyet gösteren özel bir işletme ve sınırlı sayıda çalışandan oluşması diğer önemli bir kısıttır. Söz konusu sektörde özel olarak faaliyet gösteren bir işletmenin ele alınıp, bir kamu işletmesinin de değerlendirmeye alınamamış olması yine bir başka kısıttır.

## **2.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ**

Sanayi devrimi ile modern dünyanın çalışma hayatındaki önemi ivme kazanan ve gün be gün etki alanı büyüyen iş güvenliği ve işgören sağlığı günümüz Türkiye'sinde vuku bulan iş kazaları ve ölümleri sebebiyle ehemmiyet arz etmektedir. Resmi makamlarca yayınlanan istatistikî veriler ve basında yer alan haberler bahsi geçen konudaki problemin boyutlarını ortaya sermekte ve acilen çözüme ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Yapılan çalışmalar denetim, mevzuat gibi dış faktörlerin yanı sıra işyerlerinin İGİS konusunda güçlü bir örgüt kültürü geliştirmelerinin ve işgörenlerin İGİS konusunda ÖVD sergilemelerinin iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemede etkili olduğunu göstermektedir. Demirbilek ve Çakır (2008) ile Güvercin ve Hurşitoğlu (2003) yaptıkları çalışmada iş kazalarının güvensiz ortam ve güvenli olmayan davranışlardan kaynaklandığını belirtmişlerdir (Aktaran: Dursun, 2013: 62). Bunu güçlü

İGİS kültürünün eksikliği veya istenilen İGİS ile ilgili işgörenlerin ÖVD sergilememeleri olarak da anlayabiliriz.

Örgüt kültürüne ilişkin çalışmalar yapan araştırmacıların birçoğuna göre örgüt kültürü ve alt kültürleri yönetilebilmekte ve ölçülebilmektedir (Fisher, 2000: 44). Bu tespit ışığında denilebilir ki çalışmamızın asıl amacı iş güvenliği ve işgören sağlığı açısından işletmenin İGİS kültürünü ve örgütsel vatandaşlık davranışını analiz ederek İGİS kültürünün kurumda çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin etkisini ve birbirleri arasındaki ilişkiyi araştırmaktır.

İşgörenlerin İGİS performanslarını belirleyen etken onların örgüt kültürünü dolayısıyla İGİS kültürünü nasıl algıladıklarıdır (Kar ve Tewari, 1999: 423). Diğer bir ifadeyle, örgüt kültürü işgörenlerin bilgi, motivasyon ve performansını doğrudan etkilemekte, ÖVD sergilenmesine olumlu bir katkı sağlamaktadır (Neal vd., 2000: 106-107). Örgüt üyesinin görevi niteliği itibarıyla zor, inisiyatif kullanmayı, bireysel yetenek ve efor harcamayı gerektiren bir iş olmakla beraber örgüt başarısı açısından taşıdığı öneme ve yapılmaya değer bir iş olduğuna ilişkin algının artması ÖVD' ye dolayısıyla İGİS açısından örgütsel vatandaşlık davranışına olumlu yansımaktadır (Çekmecelioğlu ve Keleş, 2009: 594).

Örgüt üyelerinin istenilen konularda üstün performans göstermelerinin en önemli göstergelerinden biri örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleridir (Arslantaş ve Pekdemir, 2007: 266). Fisher (1990) ve Slaughter (1997) örgütsel vatandaşlık davranışının işgörenin sorumluluk duygularını geliştirdiğini ve İGİS gibi önemli konularda performans düzeyini etkileyecek pozitif tutum içinde olmasını sağladığını savunmuşlardır (Aktaran: Sökmen ve Soylu, 2011: 150). Köse vd. (2003: 9) yapılan araştırmaların çoğunda nezaket dışında ÖVD'nin tüm boyutlarının işgören iş performansı, İGİS gibi önemli bir konularda işgören performansı üzerinde etkileri olduğunun görüldüğünü aktarmaktadır. Diğer bir ifadeyle örgütsel vatandaşlık davranışı bireysel teşebbüs ve performansı yükselterek daha fazla sorumluluk alınmasına neden olur (Karaman ve Aylan, 2007: 44-45).

Fernandez-Muniz vd. (2007), Ocaktan(2009), Yang vd.(2010), Wadsworth(2009), Demirbilek(2005), Lee(1998) ve Fung vd.(2005) yaptıkları çalışmada İGİS kültürünün işgörenlerin davranışları üzerinde etkin olduğunu belirtmişlerdir (Aktaran: Dursun,

2013: 66). Dingsdag vd. (2006: 7) örgüt kültürünün işgörenlerin İGİS ile ilgili davranışlarına etki ederek gerekli değişimi sağlamada etkin bir rol oynadığını ifade etmişlerdir. Berends'a (1996) göre İGİS kültürü işgörenlerin güvenli davranışlarına etkide bulunarak şekillendirir ve yönlendirir (Aktaran: Guldenmund, 2000: 219). Güçlü bir İGİS kültürünün oluşumu İGİS yönünden davranışların yaygınlaşmasına ve iş kazaları ve ölümlerinin azalmasına etki edecektir (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013: 108). Hofmann vd. (2003: 172) İGİS açısından örgütsel vatandaşlık davranışının veya İş Güvenliği Vatandaşlık Davranışının (Safety Citizenship Behavior) yardımcı olma (diğergamlık), nezaket, vicdanlılık, sivil erdem ve sportmenlik davranışlarının hepsini kapsadığını belirtmiştir.

İGİS kültüründe işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını sergilemelerini sağlamak için rol tanımlarında İGİS'in yer alması gerekmektedir (Nazaruk, 2011: 172). Podsakoff vd. (2000: 530) rol belirsizliği ve rol çatışmasının özgecilik, nezaket ve sportmenlik boyutlarıyla arasında ciddi ölçüde ters yönlü bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Hoffman vd. (2003: 175) yaptıkları çalışmaya göre güçlü İGİS kültürü ve iklimine sahip örgütlerde işgörenler örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesini resmi rollerinin sorumluluklarının bir parçası olarak gördüklerini tesbit etmişlerdir.

Örgütün hedefleri için örgüt üyeleri diğergamlık gibi risk almak yerine alternatif arayışa girerler (March ve Shapira, 1987: 1414). Diğer yandan riskli işlerde görev yapan işgörenler daha fazla ÖVD sergilemektedir (Banks, 2012: 12). Bu durum İGİS açısından istenmeyen durumlara yol açabilmektedir. Şöyle ki işletmesi için kendinden fedakârlık yapan bir işgören farkında olmaksızın kendi sağlığını bu uğurda tehlikeye atabilir ve ÖVD uğruna İGİS'i ihmal edebilir. İşgörenler İGİS açısından işletmenin aleyhine olacağı varsayımına binaen riskli kararlar almaktan kaçınmaktadırlar. Lakin bazen kendi emri altındakilerin veya iş arkadaşlarının hayatını kurtarma pahasına veya sağlığını muhafaza adına ÖVD vicdanlılık, özgecilik boyutlarını sergilerken ve bunun yanı sıra tehlikeli bir durumu bildirmek için nezaket davranışı gösterirken riskli kararlar alabilmektedirler. Dedobbeleer ve Beland (1991) ile Brown ve Holmes (1986) işgörenlerin iş güvenliğine ilişkin riskli faaliyetlerinin yönetimin yaklaşımından anlaşılacağını belirtmişlerdir (Aktaran: Yule ve Flin, 2007: 141). İşletme yönetimi çalışanlarının risk alarak yeni bir şeyler denemelerini özendiriyor ve yaratıcı düşünerek

düşüncelerini ifade etmelerini istiyorsa çalışanlarını bu konuda teşvik edip bütün zorlukları göze alarak centilmenlik ve sivil erdem davranışı sergilemelerini sağlayabilir (Çelik, 2007: 189-191).

Mearns vd. (2004) göre İGİS kültüründe görev bilinci yüksek olan işgörenlerin İGİS performansları ile kaza önleme süreç programlarında başarılı olduklarını belirtmişlerdir (Aktaran: Khdair vd., 2012: 23). İGİS kültürü açısından daha az kaza olabilmesi ve ideal İGİS kültürüne ulaşılabilmesi için görev bilinci yerinde yani vicdanlılık davranışı sergileyen işgörenlerin olması gereklidir (Leonard ve Frankel, 2012: 4). Henning vd. (2009: 337) bir işletme de İGİS kültüründe vicdanlılık davranışını hiç sergilemeyen veya az sergileyen işgörenlerin güvenli olmayan dikkatsiz davranışlar sergilediklerini ve iş kazalarına sebep olan kuralları uygulamada zorluk yaşadıklarını belirtmişlerdir. Görev bilinci olan işgörenler İGİS'te yüksek performans sergileyerek daha sorumlu, güvenilir ve yönetimin emir ve talimatlarına harfiyen uygulayarak yüksek derecede İGİS vicdanlılık davranışını sergilerler(Khdair vd., 2012: 24).

Centilmenlik davranışını sergileyen grup üyelerinin yüksek performans göstermelerine yardımcı olur (Oğuz, 2011: 381). İş güvenliği ve işgören sağlığını ilgilendiren yanı itibarıyla ise centilmenlik, çalışanın işler yolunda gitmediğinde olumlu tutumunu koruması, üstlerinin ve diğer işgörenlerin motivasyonlarını olumsuz etkilememesi, şikâyet etmek yerine etkin çözüme ulaşma sürecinde aktif rol oynamasıdır. Reason'a (1998: 302) göre İGİS kültüründe bir işgören hangi durum ve olaylardan korkacağını bilir gerekeni yapar dolayısıyla bu durum ve olaylarda centilmenlik davranışını sergileyerek hem örgüte hem de diğer işgörelere yardımcı olur.

ÖVD, diğergamlık davranışı gibi gönüllü olarak işletmeye katkı sağlamak üzere bir eylemde bulunmak olabileceği gibi, nezaket gibi olumsuz davranışlardan kaçınarak işletmeye zarar vermemek şeklinde de olabilir (Basım ve Şeşen, 2006: 85). Nezaket davranışı sergilenmesi açısından üyeler arasında güçlü ve kesintisiz iletişimin rolü büyüktür. Şüphesiz örgüt içinde iletişim işgörenlerin bilgi alışverişlerini sağlarken yeni katılan örgüt üyelerinin de bütünleşmesine ve kaynaşmasına yardımcı olur (Alamur, 2005: 37). İGİS kültürünün örgüt üyeleri tarafından benimsenmesi, anlamlı ve etkin

olabilmesi ancak güçlü iletişim ile mümkündür. Burt ve Williams'a (2012) göre iletişim eksikliği İGİS açısından önemli güvenlik riskine sebep olmaktadır (Aktaran: Banks, 2012: 41). Attwood, Khan ve Veitch (2006) iş kazalarının genel olarak işyerindeki iletişim ve ilişki eksikliğinden kaynaklandığını belirtmişlerdir (Aktaran: Bjerkan, 2010: 45). Ayrıca diyalog eksikliği ile beraber soğuk ast-üst ilişkileri ÖVD'den özgeci davranış boyutu sergilenmesi hususuna engel teşkil ederken iletişim kanallarındaki eksiklik özgeciler ve nezaket davranışlarının sergilenmesini olumsuz etkilemektedir (Çelik, 2007: 164-165). Reason (1998: 293-294) İGİS kültürün bir yönüyle bilgilendirilmiş kültürü olarak tanımlayarak İGİS kültürünün açık iletişim kanallarına sahip olmayı gerektirdiğini belirtip kabul edilebilir ve kabul edilemez davranışların belirlenmesini ifade etmiştir. Bunun sonucunda İGİS açısından ÖVD daha çok sergileneceği aşikârdır.

Clarke'a (2010) göre İGİS ile ilgili yönetimin teşviği ve işgörenin kendi iç motivasyonu doğrudan İGİS performansı ile ilişkilidir (Aktaran: Banks, 2012: 41). İşverenlerin işgörelere İGİS konusunda örgütsel destek sağlaması çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini teşvik ederken iş kazası ve ölüm oranlarını düşürmektedir (Salminen ve Gyekye, 2007: 197; Salminen vd., 2013: 99). Sivil erdem davranışında özellikle İGİS ile ilgili düzenlenen programlara ve faaliyetlere katılım önemlidir. Yule ve Flin (2007: 148) yönetimin işgörelere beraber aktif olarak iş güvenliği ve işgören sağlığı faaliyetlerine katılması gerektiğini belirtmişlerdir. İGİS ile ilgili tüm faaliyetlere zorunlu olmadan gönüllü olarak katılım ve kişisel gelişim için verilen uğraşı yüksek olması o işgörelere sivil erdem davranışının yüksek düzeyde sergilendiğini ortaya koyar. İGİS'e ilişkin işgörelere güçlendirilmesi, bilinçlendirilmesi, işletmeye ilişkin alınacak kararlarda işgörelere fikrinin sorulması, belli yetkilerin devredilmesi ÖVD'nin sivil erdem boyutunu olumlu etkileyerek daha fazla sergilenmesini sağlamaktadır (Çelik, 2007: 160). Cohen (1977: 168-169), en iyi İGİS programları ve faaliyetlerini uygulayan işletmelerde katılımcı, işgörelere görüşlerine yer verilerek hazırlanan, işletme konuları ile alakalı vaka olaylarının analizine yer verilen insan odaklı yapılan programlarda sivil erdem davranışı sergileyenlerin yüksek düzeyde olduğu genel anlamda İGİS konusunda gelişmeler olduğunu belirtmiştir. Fernandez-Muniz vd. (2007) göre işgörelere katılımı, işgörelere İGİS prosedürlerine uyumu ve kişisel olarak yapılan faaliyetlerin İGİS



açısından olumlu gelişmelere yol açacağını belirtmiştir(Aktaran: Seymen ve Bolat, 2010: 4). Bu durum ise sivil erdem davranışının yüksek düzeyde sergilenmesini sağlayacaktır. Ayrıca İGİS gibi önemli konularda sık sık ÖVD veya gönüllü davranışların sergilenmesini teşvik için yöneticiler tarafından açık tartışma ortamlarının oluşturulması, üyeler arasında saygının ve uyumluluğun tesis edilmesi ve destekleyici takım ortamının oluşturulması gerekmektedir (Jehn ve Mannix, 2001: 248).

Yukarıda verilen literatür bilgileri doğrultusunda geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H1: İşgörenlerin İGİS kültür algısı yükseldikçe örgütsel vatandaşlık davranışı artar.

H1a: İşgörenlerin İGİS kültür algısı yükseldikçe diğergamlık davranışı artar.

H1b: İşgörenlerin İGİS kültür algısı yükseldikçe vicdanlılık davranışı artar.

H1c: İşgörenlerin İGİS kültür algısı yükseldikçe nezaket davranışı artar.

H1d: İşgörenlerin İGİS kültür algısı yükseldikçe centilmenlik davranışı artar.

H1e: İşgörenlerin İGİS kültür algısı yükseldikçe sivil erdem davranışı artar.

Örgütlerde meslekler, ürün ve süreç bölümleri(yeraltı ve yerüstü alt kültürü gibi), bölgeler, hiyerarşik alt gruplar ve diğer işletme departmanları olmak üzere alt kültür oluşumu vardır veya muhtemeldir. Diğer bir ifadeyle işyerinde veya farklı bir örgütte üyeler, belli faktörlere dayalı olarak ya bir alt kültür oluşturur ya da mevcut bir alt kültüre katılım şeklinde olur. Güçlü (2003: 150) alt kültürü örgütiçi bölümler, yeni işe başlayanlar, teknolojik gelişmeler, ideolojik ve coğrafi farklılıklar gibi sebeplerden dolayı örgütün belli bir kısmı tarafından paylaşılan değer ve davranışlardan oluşan kültürdür diye tanımlamaktadır. Berberoğlu'na (1990: 154) göre her işyeri ulusal kültürün birer alt birimi olduğunu ifade ederek alt kültürler ait olduğu toplumun veya organizasyonun kültürel değerlerini paylaşmalarına rağmen kendi iç ve dış özelliklerine göre farklılık gösteren kültürlerdir demektedir. Berberoğlu ve Baraz (1999: 66) ise alt kültür işgörenlerin farklı birimlerde görev yapmaları, farklı geçmiş ve birikimlere sahip olmaları, farklı beklenti ve hedeflerinin olması gibi nedenlerden dolayı bir işyerinde ortaya çıkar. İGİS kültüründe değişen sonuçlar ve etkin içsel faktörler genel anlamda alt kültür oluşumuna yol açmaktadır(Guldenmund, 2000: 245). Cooper(2000) alt kültürün,“kültürel tema”, olarak mevcut İGİS kültürüne paralel veya çatışan bir biçimde olabileceğini belirtmiştir(Aktaran:Yule, 2003: 6). Helmreich ve Merritt (1998) alt

kültürü oluşturan faktörler ortak değer inançlarla entegre edilebilirse bu durumun İGİS kültürüne olumlu etkide bulunacağını belirtmektedir(Aktaran: Ek, 2006: 17). Reason (2000) güçlü bir İGİS kültürü oluşturulması için dört alt kültürün veya dört alt kültüre has özellikler taşıyan alt kültürün olmasını savunmaktadır: Rapor eden Kültür, Adil Kültür, Esnek Kültür, Öğrenen kültür(Aktaran: Ruchlin vd., 2004: 53). Yer altı ve yerüstü alt kültürleri gibi alt kültürler arasındaki farklılıklar İGİS konularında perspektiflerin çeşitliliğini tanımlamak uzun vadeli İGİS konularında tartışma ve gelişmeyi teşvik etmek için yararlı olabilmektedir (Yule, 2003: 6). İGİS alt kültürü, endüstri ve sektör açısından farklı form ve şekillerle ÖVD gibi işgören davranışlarını etkilemektedir (Hartley ve Cheyne, 2009: 1247).

Daha önce verilen bilgilere ek olarak yukarıda verilen literatür bilgileri doğrultusunda işletmede iki önemli alt kültür (yeraltı ve yerüstü alt kültürleri) olmasından geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H2: Yeraltı işlerinde çalışan işgörenlerin İGİS kültür algısı yerüstü işlerinde çalışanlara göre daha yüksektir.

H3: Yeraltı işlerinde çalışan işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı yerüstü işlerinde çalışanlara göre daha yüksektir.

H3a: Yeraltı işlerinde çalışan işgörenlerin diğergamlık davranışı yerüstü işlerinde çalışanlara göre daha yüksektir.

H3b: Yeraltı işlerinde çalışan işgörenlerin vicdanlılık davranışı yerüstü işlerinde çalışanlara göre daha yüksektir.

H3c: Yeraltı işlerinde çalışan işgörenlerin nezaket davranışı yerüstü işlerinde çalışanlara göre daha yüksektir.

H3d: Yeraltı işlerinde çalışan işgörenlerin centilmenlik davranışı yerüstü işlerinde çalışanlara göre daha yüksektir.

H3e: Yeraltı işlerinde çalışan işgörenlerin sivil erdem davranışı yerüstü işlerinde çalışanlara göre daha yüksektir.

Kidder ve McLean Parks (1993) örgütsel vatandaşlık davranışı ile işgören ilişkileri bağlamında demografik faktörlerin önemine dikkat çekerek kadınların diğergamlık ile nezaket boyutlarında erkeklerden daha aktif olduğunu; buna karşılık

erkeklerin de vicdanlılık boyutunda daha etkin olduğunu vurgulamışlardır(Aktaran: Köse vd, 2003: 8).

Barreto, Swerdlow, Schoemaker ve Smith, (2000); Larsson, (1988); Butani (1988); Gyekye ve Salminen (2010); Gun ve Ryan ( 1994) yaptıkları araştırmalarda iş kazalarının ve buna bağlı ölümlerin deneyimli işgörelere nazaran tecrübesiz işgörelerde daha sık görüldüğünü belirtmişlerdir (Aktaran: Salminen vd. 2013: 99). Van Dyne, Cummings ve McLean'in (1995) yaptığı çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışının eski ve deneyimli örgüt üyelerinden ziyade yeni örgüt üyeleri tarafından sınırlandırıldığı görülmüştür (Aktaran: Arslantaş ve Pekdemir, 2007: 265).

Yeşiltaş ve Keleş (2009: 20) de örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren işgören nitelikli, gönüllü olarak çalışan, işini severek yapan, iletişim gücü yüksek, sabırlı, dürüst, işletmenin hedefleriyle uyum sağlayabilen kişiler olarak niteleyip eğitim düzeylerinin yüksek olmasının bu durumda büyük katkısı olduğunu belirtmiştir. Yule ve Flin (2007:148) risk alıcı davranışların azaltılması için belli bir bilgi birikiminin kazanılması ve eğitim verilmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Davies, Koehlmoos, Courtice ve Ahmad (2011); Stojadinovic, Svrkota, Petrovic, Denic, Pantovic ve Milic (2011); Gyekye ve (Salminen 2009); (Breslin, 2008) yaptıkları çalışmalarda eğitim seviyesinin yükseltilmesinin ve İGİS eğitici faaliyetlerinin yoğun olarak yapılmasının iş kazaları, ölümler ve meslek hastalıkları oranlarını düşürmede etkili olduğunu belirtmişlerdir (Aktaran: Salminen vd. 2013: 99). İncelenen detaylı literatür çalışmasında eğitim, iş deneyimi ve yaş gruplarının İGİS, İGİS kültürü ve ÖVD ile net sonuçlar bulunamadığı için kontrol değişkeni olarak alınacak araştırma değişkenleri ile demografik faktörler arasındaki istatistiki araştırma bulgularında analizi edilecektir.

## **2.6. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

Kimi örgüt araştırmacıları, örgütsel kültürün niceliksel yöntemlerle ölçülemeyeceğini, gözlem ve mülakat gibi nitel yöntemlerle incelenmesi gerektiğini ileri sürerlerken, bazıları ise örgüt kültürü çalışmalarında niceliksel yöntemlerin kullanılması gerektiğini savunmaktadırlar (İpek, 1999: 415). Yapılan nicel araştırma da İGİS kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı açısından kullanılan yöntem alan araştırmasıdır. Birincil kaynaklar EK 1'de gösterildiği gibi önceden hazırlanmış anket aracılığıyla ve yazılı soru sorma tekniği kullanılarak derlenmiş olan verilerdir.

Araştırmanın yöntemi başlığı altında araştırmanın modeli, örneklem ve evren seçimi, veri toplama yöntem ve aracı, kullanılan ölçekler, veri toplama süreci ve kullanılan istatistikî yöntemler anlatılmaktadır.

### 2.6.1. Araştırmanın Kapsamı

İşletmenin araştırma alanı seçiminde Marshall ve Rosmann'ın da (1999) üzerinde önemle durduğu, aşağıda verilen şu dört önemli özellik dikkate alınmıştır (Aktaran: Torun, 2012: 46):

- *Araştırma amacı ile alana girişin mümkün olabilmesi*
- *Alanda zengin bilgi, süreç ve doküman mevcudiyetinin olması*
- *Araştırmacının alandaki bireylerle güvene dayalı ve etkili bir iletişim kurabileceği öngörüsünün olması*
- *Elde edilen bilgilerin kalitesi ve geçerliliği konusunda en üst düzeyde güvenilirliğin olması*

İşletmenin seçiminde ise şu kriterler göz önünde bulundurulmuştur:

- Yer altı ve yer üstü çalışan sayısının araştırma yapmaya değerlikte olması,
- İGİS açısından tehlikeli olan, iş kazalarının çokça yaşandığı ve buna bağlı ölümlerin, meslek hastalıklarının sıklıkla görüldüğü bir sektörde faaliyet göstermesi,
- İGİS kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışının incelenbilmesi için açık ve gözlemlenebilir bir yapıya sahip olması.

Araştırma evreni olarak seçilmiş olan, maden sektöründe kömür üretimi yapan işletmenin tüm iş kollarına dağılmış işgörenlerinin sayısı kimi zaman 600'ü aşmaktadır. Araştırmaya söz konusu olan anket esnasında işletmenin işgören sayısı 520 olmakla birlikte 406 işgörenle çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma evreninin % 95'lik bir güvenilirliği olduğu düşünülmüş, % 5'lik bir hata payı öngörülerek 520 kişilik evrende örneklem 222 olarak hesaplanmıştır (The Survey System, 2012). Örneklem 222 olarak hesaplanmasına rağmen anketin evreni daha yüksek düzeyde temsil edebilmesi için toplamda 406 olan (örneklem oranı % 78) işgören anketinin hatalı veya eksik işaretlemeler sebebiyle 400'ü değerlendirmeye alınmıştır.

## 2.6.2. Veri Ölçme Aracının Geliştirilmesi

Geçmiş araştırmalarda kullanılan ölçeklerden yararlanılarak hazırlanan anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, katılımcılara eğitim düzeyleri ve iş deneyimlerine yönelik soruların yanı sıra herhangi bir iş kazası yaşayıp yaşamadıklarını ya da şahit oldukları veya duydukları herhangi bir iş kazası olup olmadığını ölçmeye yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde ise işletmenin İGİS kültürü ile ilgili 30 soru yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise işgörenlerden örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutları özelliklerini değerlendirmek üzere hazırlanmış 30 ifadeye katılıp katılmadıkları sorulmuştur. İşletmede çalışmakta olan bayan sayısı toplamı sadece 3 olduğundan ankette cinsiyete yönelik bir soruya yer vermeye gerek duyulmamıştır. Her iki ölçekte iç tutarlılığı; yani boyutlar altında verilen cevaplar arasında benzerlik ve dolayısıyla maddelerin birbirleri ile benzerliğini ölçmek amacıyla Cronbach Alfa analizi kullanılmış, 0.40-0.60 arası “düşük güvenilir”; 0.60-0.80 “oldukça güvenilir”; 0.80-1.00 arası ise “yüksek derecede güvenilir” olarak kabul edilmiştir (Çelik, 2007: 204-205).

### 2.6.2.1. İGİS Kültürü Ölçeği

İGİS kültür ölçeği ise birçok araştırma, makale ve doktora tez çalışmalarından yararlanılarak EK 1 de ikinci bölümde verildiği üzere 30 ifadeden oluşmaktadır. İGİS Kültürü Ölçeği 5’li Likert tipinde puanlanarak katılım dereceleri : (5) “Kesinlikle Katılıyorum”, (4) “Katılıyorum”, (3) “Kararsızım”, (2) “Katılmıyorum”ve (1) “Kesinlikle Katılmıyorum” olarak belirlenmiştir. İşcan (2002: 184) “1932 yılında Likert’in *Tutumların Ölçümü İçin Bir Teknik*’ başlıklı makalesi ile ortaya atılan ve Spearman’ın Faktör Teorisi’nden beslenen bu ölçekle, konuyla ilgili olarak hazırlanan bir dizi önermeye bireylerin tepkide bulunmaları ve her bir önermeyi kabul etme derecesini göstermeleri beklenir“ demektedir. Tablo 2.1.3. te verildiği üzere güvenilirlik analizi sonucunda, 30 maddeden oluşan İGİS kültür ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0,963 bulunmuştur. Buna göre ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

**Tablo 2.1.3. İGİS Kültürü Güvenirlik Sonucu**

	<b>Madde Sayısı</b>	<b>Cronbach Alfa Değeri</b>	<b>Güvenirlik Sonucu</b>
<b>İGİS Kültürü</b>	30	0,963	Yüksek Derecede Güvenilir

### 2.6.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranış Ölçeği

Araştırmamızda işgörenlerin İGİS konusunda ÖVD sergileme ve benimseme derecelerini öğrenmek için daha faydalı olacağı kanaatine istinaden işgörenlerin kendi kendilerini değerlendirmeleri yöntemi kullanılmıştır. Literatür araştırmasında örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin birçok sınıflandırma ve tanımın yapılmış olduğu görülmekle birlikte bu konuda diğer birçok araştırmada da dayanak olarak kullanılmış olan Organ'dan yararlanılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği oluşturulurken birçok araştırma, makale ve doktora tez çalışmalarından yararlanılmıştır. Ayrıca Organ'ın beş boyutu (özgecilik, nezaket, sportmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem) örgütsel vatandaşlık davranışını başarıyla ölçtüğünden örgütsel vatandaşlık davranışı araştırmasında kullanılmıştır. İşletmeden işletmeye, kişiden kişiye, yapılış amacına veya kişisel faktörler, zaman ve mekan gibi nedenlere bağlı olarak farklılık gösteren örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek için ankette işgörenlerin kendi kendilerini değerlendirmeleri metodu kullanılmıştır. Organ tarafından geliştirilen örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği 5'li Likert tipinde puanlama sistemi ile katılım seviyeleri: (5) "Kesinlikle Katılıyorum", (4) "Katılıyorum", (3) "Kararsızım", (2) "Katılmıyorum" ve (1) "Kesinlikle Katılmıyorum" olarak hazırlanmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği 30 ifadeden oluşmakta ve beş boyutu ölçmek için kullanılmaktadır. Ölçekte diğergamlık beş ifade, vicdanlılık sekiz ifade, nezaket dört ifade, centilmenlik yedi ifade ve çatışmada tolerans ise altı ifade ile temsil edilmektedir. EK 1'de üçüncü bölümde uygulanan örgütsel vatandaşlık davranış ölçeği verilmiştir.

Tablo 2.1.4'deki güvenilirlik analizi sonucunda, 30 maddeden oluşan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0,941 bulunmuştur. 30 maddeden oluşan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin Organ'ın beş boyutu kullanılarak ek 2'te görüleceği üzere sorular boyutlara ayrılarak istatistiksel analiz yapılmıştır. Buna göre

ölçeğin yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin alt boyutları için uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda diğergamlık, centilmenlik ve sivil erdem boyutlarının oldukça güvenilir olduğu, vicdanlılık veya görev bilinci ve nezaket boyutlarının ise yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 2.1.4.** Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Alt Boyutları Güvenirlik Sonuçları

	<b>Madde Sayısı</b>	<b>Cronbach Alfa Değeri</b>	<b>Güvenirlik Sonucu</b>
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	30	0,941	Yüksek Derecede Güvenilir
Diğergamlık	5	0,702	Oldukça Güvenilir
Vicdanlılık veya Görev Bilinci	8	0,849	Yüksek Derecede Güvenilir
Nezaket	4	0,812	Yüksek Derecede Güvenilir
Centilmenlik	7	0,752	Oldukça Güvenilir
Sivil Erdem	6	0,783	Oldukça Güvenilir

### 2.6.3. Anketin Yapılması ve Dikkat Edilen Hususlar

Önceki bölümde belirtildiği üzere araştırma yapılan işletmenin yapı ve işleyişini tanımak amacıyla işletmeye ilişkin bilgiler toplanarak gözlem yapılmış ve örgüt hakkında genel bir çerçeve çizilmiştir. Daha sonra ise işgörenlere yönelik anket formundan yararlanılmıştır. İşletme çalışanları anket sorularına yönelik verecekleri cevapların sadece araştırmanın amacı kapsamında kullanılacağı hususunda aydınlatılmış ve soru kitapçıklarına isim-soyisimlerinin yazılmayacağı ifade edilmiştir. İşgörenlerin anket sorularını doğru anlayıp cevap verdikleri varsayılmıştır.

Ocak ve Şubat 2012 tarihlerinde işletme sahipleri ve yöneticileriyle temasa geçilerek yapılması planlanan çalışmaya ilişkin fikirler paylaşılmıştır. Çalışmanın önem ve ihtiyacına vurgu yapılmıştır. İşletme sahibi ve işletme genel müdürü böylesi bir çalışmanın içinde olmaktan ve katkıda bulunmaktan yana memnuniyetlerini bildirmişler ve işletme olarak yardımcı olacaklarını taahhüt etmişlerdir.

Yapılan çalışmada güvenilirlik, ölçme aracını oluşturan ifadeler arasındaki ilişkinin ölçülmesiyle ortaya koyulurken (Ural ve Kılıç, 2011: 286); geçerlik ise ölçüm aracında bulunan ifadelerin ölçme amacına uygun olup olmadığı uzman görüşüne göre saptanmaktadır (Cebeci, 2010: 100; Akgül, 1997: 569; Büyüköztürk, 2011:168; Ellez, 2011: 183; Karasar, 2012: 151). Anket sorularının hazırlanması ve bazı ön çalışmaların yapılması Haziran ayına kadar devam etmiştir. Araştırma hipotezleri ve anket soruları uzmanların onayına sunulmuş, tespit edilen eksiklikler tamamlandıktan sonra Haziran, Temmuz ve Ağustos 2013 tarihleri arasında anket yapılmıştır. Bazen vardiya öncesi yahut sonrasında, bazen verilen molalarda işletme yemekhanesinde kimi zaman gruplar halinde kimi zamansa ferdi olarak toplanan işgörenlerden araştırmacının gözetimi altında 69 sorudan müteşekkil anketi doldurmaları istenmiştir.

EK 1’de görüleceği üzere anket kitapçığının başında işgörenler motive edilirken kendilerine anketin önemi anlatılmıştır. Elde edilecek verilerin doğruluğu açısından işgörenlerin yorgun olmamaları, anket doldurma vakitlerinin iş çıkış saatine denk getirilmemesi tercih edilmiş başlıca durumdur. Deneklerin anlamadıkları veya yanlış anladıkları ifadeler anket esnasında açıklanarak sağlıklı bilgilerin derlenmesi hedeflenmiştir. Sorular sırasıyla beyaz ve gri tonlarıyla renklendirilmiş ve bu sayede olası bir karışıklığa ve kaydırmaya yönelik önlem alınmıştır. Katılımcılardan herhangi bir etki altında kalmamaları istenmiş, söz konusu araştırmanın mevcut ekonomik durumları ya da iş tatminlerinden ziyade İGİS kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranış kavramlarını tahlil etmeye yönelik olduğu özellikle vurgulanmıştır.

#### **2.6.4. Araştırmada Kullanılan İstatistikî Yöntemler**

Anket formu cevapları verilerin analizinin daha iyi anlaşılması amacıyla SPSS for Windows 19.0 istatistik programına aktarılmış ve gerekli değerlendirmeler yapılmıştır. Yapılan çalışmada kullanılan başlıca istatistiksel yöntemler: frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma gibi tanımlayıcı yöntemlerin yanı sıra anket formunun güvenilirliğini ölçmek üzere Cronbach Alpha güvenilirlik analizi; hipotezleri test etmek üzere parametrik t-testi analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi, tek yönlü varyans analizi ve Ki-Kare testi ve Durbin-Watson (DW) testidir.



Yapılan araştırmada demografik özelliklerle ilgili verileri ortaya koymak üzere frekans dağılımları ile aritmetik ortalamalar kullanılmıştır. Frekans yöntemi bulguların dağılımına yönelik bilgi edinmede kullanılırken aritmetik ortalama örneklemin ortalamasını belirlemede ve standart sapma ise ölçülen sonucun aritmetik ortalamaya ilişkin uzaklığını tespit etmede kullanılan en yaygın metotlardır (İşcan, 2002: 189; Perçin, 2008: 146-147).

İkiden çok örneklemin ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığının karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır (İşcan, 2002: 190). Vuku bulmuş iş kazaları ve meslek hastalıklarının örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı açısından analizinde ise iş deneyimi ile örgüt kültürü, iş deneyimi ile örgütsel vatandaşlık davranışı, eğitim seviyeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesi, eğitim seviyesi ile örgüt kültürü, yaş grupları ile örgüt kültürü, yaş grupları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki bulguların anlamlı olup olmadığı incelenmiştir.

Yapılan ankette iki grup arasındaki ortalama farkın anlamlı olup olmadığını tespit etmek üzere t-testi kullanılmıştır (Kılıçkaplan, 1989: 56; Keller, 2011: 705). T-testi ile yeraltı ve yerüstü işlerinde çalışan işgörenler arasında örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgüt kültürü açısından anlamlı farklılık olup olmadığı ortaya çıkarılmıştır.

Beklenen değer ile gözlemlenen değer arasındaki farkın araştırılması için kullanılan Ki-kare testinde ise sayısal olmayan değişkenler arasındaki anlamlı ilişki tahlil edilmeye çalışılmıştır (Greenwood ve Nikulin, 1996: viii-ix; Munro, 2005: 364). İş kazalarının, yaş, iş deneyimi ve eğitim ile farklılaşp farklılaşmadığını incelemek bu testin kullanılma amacıdır.

Pearson korelasyon analizi ise değişkenin orantısal olarak diğer bir değişkeni, aynı yönde veya ters yöndeki bir ilişkinin niteliğini, derecesini ve yönünü belirtmek üzere kullanılan analiz metodu olup iki değişken arasında hiçbir ilişki yoksa  $r = 0$ , iki değişken aynı yönde seyrediyorsa  $r (+)$ , iki değişken arasında ters yönlü bir ilişki varsa  $r (-)$  değerini almakta olduğunu gösteren bir metottur (Archdeaco, 1994: 98-100; Cooper ve Weekes, 1983: 10). +1 veya -1'e yaklaştıkça aradaki ilişki daha

çok artmaktadır. Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı korelasyon analiziyle incelenmiştir.

Regresyon analizi, aralarında ilişki olduğuna inanılan veya ilişki olan iki ya da daha fazla değişkenden birinin bağımlı değişken, diğerinin (veya diğerlerinin) bağımsız değişken olduğu ilişkinin etkisini ve sebep-sonuçlarını açıklamaya yönelik yapılan bir analiz türüdür (Freund vd., 2006: 36-37). İşletmenin yer altı ve yer üstü işlerinde örgüt kültürünün bağımsız değişken, örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutlarının ise bağımlı değişken olarak etkisini incelemek üzere regresyon analizi kullanılmıştır.

Akgün ve Kılıç (2013: 32) yaptıkları araştırmada regresyon analizinde veri setinde bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında otokorelasyon bulunmaması gerektiğini belirterek artıkların veya hata zincirlerinin birbirleri ile korelasyon içinde bulunmama ya da veri setindeki hataların birbirinden bağımsız olması gerektiğini belirterek bu sorunun test edilmesi için Durbin-Watson (DW) testi kullanılması gerektiğini önermişlerdir. Durbin-Watson testinde elde edilen değer 1,5-2,5 arasında olması otokorelasyon olmadığını gösterir (Kalaycı, 2005: 265). Yapılan araştırma da regresyon analizlerinde Durbin-Watson (DW) testi kullanılmıştır. İGİS kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutlarının olumlu veya olumsuz yönde anlamlı veya anlamlı olmayan şekilde etkileyip etkilemediği bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında otokorelasyon bulunup bulunmadığı test edilecektir. Diğer bir ifadeyle, İGİS kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutları arasında yapılan analizde artıkların veya hata zincirlerinin birbirleri ile korelasyon içinde bulunup bulunmadığı ya da veri setindeki hataların birbirinden bağımsız olup olmadığı test edilecektir.

## **2.7. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN İSTATİSTİKSEL ANALİZİ**

Araştırma verileri işletme çalışanlarının demografik özelliklerine ilişkin bulgular, hipotezlerle ilgili bulgular ile eğitim, iş deneyimi ve yaş grupları kontrol değişkeni olarak elde edilen bulgular olarak analiz edilecektir.

### 2.7.1. İşletme Çalışanlarının Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan kişilerin % 51,5'i söz konusu firmada yerüstü işlerinde çalışmakta iken % 48,5'i ise yeraltı işlerinde çalışmaktadır.

**Tablo 2.1.5.** İşletmedeki İşgörenlerin Çalıştıkları Yere Göre Dağılımı

Firmada Çalıştıkları Yer	Kişi Sayısı	Yüzde
Yer Altı İşlerinde	194	48,5
Yer Üstü İşlerinde	206	51,5
<b>Toplam</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

#### 2.7.1.1. Yaş Dağılımı

Araştırmaya katılan kişilerin % 35,5'i 25-34 yaş arasında iken % 31'i 35-44 yaş arasında, % 18,3'ü 45-54 yaş arasında, % 8,9'u 18-24 yaş arasında ve % 6,3'ü ise 55 yaş ve üstündedir. Tablo 2.1.6 'ya dikkat edilirse işgörenlerin %75'i (18-44 yaş aralığı) genç bir kitleden oluşmaktadır. Bu oran tehlikeli iş kollarında ve yüksek iş kaza ve meslek hastalığı görülen bir sektörde üzerinde durulması gereken bir konudur.

**Tablo 2.1.6.** İşgörenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş Grubu	Kişi Sayısı	Yüzde
18-24 Yaş	35	8,9
25-34 Yaş	140	35,5
35-44 Yaş	122	31,0
45-54 Yaş	72	18,3
55 Yaş Ve Üstü	25	6,3
<b>Toplam</b>	<b>394</b>	<b>100</b>

### 2.7.1.2. Eğitim Seviyesi

Tablo 2.1.7’de verildiği üzere araştırmaya katılan kişilerin % 66,9’u ilköğretim mezunu iken, % 30,3’ü lise/yüksekokul mezunu, % 2,5’i üniversite mezunu ve % 0,3’ü ise yüksek lisans mezunudur. Yüksek öğrenim görenler genel olarak yönetici kadrolarında yer alan mühendisler ve teknikerlerden oluşmaktadır.

**Tablo 2.1.7. İşgörenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı**

<b>Eğitim Durumu</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde</b>
İlköğretim	263	66,9
Lise/Yüksekokul	119	30,3
Üniversite	10	2,5
Yüksek Lisans	1	0,3
<b>Toplam</b>	<b>393</b>	<b>100</b>

### 2.7.1.3. İşgörenlerin İş Deneyimleri ve İşletmedeki Çalışma Süreleri

Tablo 2.1.8 verildiği üzere araştırmaya katılan kişilerin % 42,7’si 6-10 yıldır yaptığı işte çalışmakta iken % 33,2’si 1-5 yıldır; % 10,4’ü 11-15 yıldır; % 8,4’ü 16-20 yıldır ve % 5,6’sı ise 20 yıldan fazla süredir aynı işte çalışmaktadır. 10 yıldan fazla çalışanların oranının % 24 olduğu 15 yıldan fazla çalışanların ise oranının % 14 oranında olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Tablo 2.1.8. görüldüğü üzere çalışanların iş deneyim süreleri değerlendirildiği zaman % 76’sının 10 yıldan daha az iş deneyimi olduğunu göstermektedir. Daha önce de belirtildiği üzere 2001 yılında özelleştirme kapsamında Türkiye Kömür İşletmelerinden (TKİ) devralınan işletmede devam eden deneyimli işgören oranlarının % 24 oranının altında olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu durum, tehlikeli işler sınıfında iş kazası, ölüm ve meslek hastalıklarının yüksek oranda görüldüğü kömür çıkarım ve üretim işinde diğer işgörenlerin örgüt kültürü, İGİS kültürünü benimsemelerinde ve arzu edilen ÖVD sergilenmesi için diğer işgörenlerin teşvik edilmesi noktasında önemli bir orandır.

**Tablo 2.1.8.** İşgörenlerin Yaptıkları İşte Kaç Yıldır Çalıştıklarına İlişkin Dağılım

Yaptıkları İşte Kaç Yıldır Çalıştıkları	Kişi Sayısı	Yüzde
1-5 Yıl	130	33,2
6-10 Yıl	167	42,7
11-15 Yıl	39	10,0
16-20 Yıl	33	8,4
21 Yıl Ve Üzeri	22	5,6
<b>Toplam</b>	<b>391</b>	<b>100</b>

Tablo 2.1.9'da görüldüğü üzere araştırmaya katılan kişilerin % 30'u 8-10 yıldır firmada çalışmakta iken % 28,2'si 2-5 yıldır firmada çalışmakta, % 22,1'i 1-2 yıldır firmada çalışmakta ve % 19,6'sı ise 5-7 yıldır firmada çalışmaktadır. Daha önce de belirtildiği üzere 2001 yılında özelleştirme kapsamında Türkiye Kömür İşletmelerinden (TKİ) devranılan tehlikeli işler sınıfında sayılan işletmede 7 yıl ve altında çalışan işgören sayılarının % 70 oranında yüksek seviyede olduğu ortaya çıkmaktadır. Tablo 2.1.8. ve tablo 2.1.9. verilen bilgiler doğrultusunda yeni ve tecrübesiz işgörenlerin sayısal olarak yüksek oranda olmasına rağmen iş kaza ve ölümlerinde düşük orana sahip olması etkin bir İGİS sisteminin varlığını ortaya koymaktadır.

**Tablo 2.1.9.** İşgörenlerin Mevcut İşletmede Çalışma Sürelerini Gösteren Dağılım

Firmada Kaç Yıldır Çalıştıkları	Kişi Sayısı	Yüzde
1-2 Yıl	87	22,1
2-5 Yıl	111	28,2
5-7 Yıl	77	19,6
8-10 Yıl	118	30,0
<b>Toplam</b>	<b>393</b>	<b>100</b>

## 2.7.2. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı ile İlgili Elde Edilen İstatistikî Veriler

Bu bölümde iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili elde edilen bilgiler sunulacaktır. Daha önce de belirtildiği üzere tehlikeli iş kolu olmasına rağmen işyeri hekimi raporlarına göre şu ana kadar herhangi bir meslek hastalığı yaşanmamıştır. İş kaza sayıları raporlardan alınmasına rağmen bildirilmeyen iş kazalarından dolayı tekrar ankette sorulma ihtiyacı hissedilmiştir.

### 2.7.2.1. İş Kazaları ile İlgili İstatistikî Bilgiler

Daha önceki bölümde yaralanma ve ölümlerin resmi istatistiği verilmişti. Bazı kazalar rapor edilmediğinden ve aynı zamanda İGİS farkındalığını ölçmek amacıyla aynı sorular yeniden sorulmuştur. Yapılan araştırmaya katılan kişilerin % 37,8'i son 10 yılda firmada hiç kaza yaşanmadığını belirtmişken % 35'i 1-10 defa arasında kaza yaşandığını, % 20,5'i 40 defadan fazla kaza yaşandığını, % 4'ü 11-20 defa arasında kaza gerçekleştiğini, % 2'si 31-40 defa ve % 0,8'i ise 21-30 defa arasında kaza meydana geldiğini belirtmiştir.

**Tablo 2.1.10.** Son 10 Yılda Firmada Yaşanan İş Kazası Sayısı Dağılımı

Son 10 Yılda Firmada Yaşanan Kaza Sayısı	Kişi Sayısı	Yüzde(%)
0	151	37,8
1-10 defa	140	35
11-20 defa	16	4
21-30 defa	3	0,8
31-40 defa	8	2
41 ve üzeri defa	82	20,5
<b>Toplam</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Tablo 2.1.11'de verildiği üzere bazı iş kazaları raporlanmadığı ve ilgili birimlere bildirilmediği için işgörenlerin kendi ifadelerine göre firmada geçirdikleri kaza dağılımında katılan kişilerin % 66,5'inin herhangi bir vakası bulunmamakta iken % 22,8'inin 1 vakası, % 7,3'ünün 2 vakası, % 2'sinin 5 ve daha fazla vakası, %1'inin 3 vakası ve % 0,5'inin ise 4 vakası bulunmaktadır.

**Tablo 2.1.11.** İşgörenlerin Kendi İfadelerine Göre Firmada Geçirdikleri Kaza Dağılımı

Firmada Geçirdikleri Kaza Sayıları	Kişi Sayısı	Yüzde
0 Defa	266	66,5
1 Defa	91	22,8
2 Defa	29	7,3
3 Defa	4	1
4 Defa	2	0,5
5 Ve Üstü Defa	8	2
<b>Toplam</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

**2.7.2.2. Meslek Hastalıklarına Ait Bulgular**

İl Halk Sağlığı Müdürlüğü ile yapılan görüşmelerde işletme ile ilgili herhangi bir meslek hastalığı rapor edilmemiştir. İş kazalarına oranla meslek hastalığı nadir görülmesine rağmen ankete katılanların verdiği cevaplar aşağıdaki gibidir:

**Tablo 2.1.12.** Firma Çalışanlarında Görülen Meslek Hastalığı ve Rahatsızlık Dağılımı

İşgörenin Başından Geçen Hastalık ve Rahatsızlıklar	Kişi Sayısı	Yüzde(%)
0 Defa	354	88,5
1 Defa	34	8,5
2 Defa	5	1,3
3 Defa	2	0,5
4 Defa	2	0,5
5 ve Üstü Defa	3	0,8
<b>Toplam</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Daha öncede verildiği üzere işyeri hekimi verilen ve iş müfettişlerince diğer bir ifadeyle resmi makamlardan alınan bilgiler doğrultusunda işletmede meslek hastalıklarının yaşanmadığı belirtilmişti. Tablo 2.1.12. de araştırmaya katılan kişilerin % 88,5'i işe bağlı sebeplerle herhangi bir hastalık ve rahatsızlık yaşamamışken % 8,5'i 1 kez; % 1,3'ü 2 kez; % 0,8' i 5 ve daha fazla; % 0,5'i 3 kez ve % 0,5'i ise 4 defa hastalık ve rahatsızlık geçirmiştir. Belirtilen meslek hastalıklarının ciddi meslek hastalıkları olmadığı kısa süreli raporları ile tedavi oldukları bilgisine ulaşılmıştır.

### 2.7.3. Hipotezlerin Test Edilmesi

**H1: İşgörenlerin İGİS kültür algısı yükseldikçe örgütsel vatandaşlık davranışı artar.**

Pearson korelasyon analizi sonucunda Tablo 2.1.13’de görüleceği üzere İGİS kültürü ile örgütsel vatandaşlık ölçeği arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki mevcuttur ( $r=0,551$ ;  $p<0,05$ ). Ayrıca İGİS kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin tüm boyutları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkiler görülmüştür ( $p<0,05$ ). Tablo 1.4.13’deki sonuçlara dikkat edilecek olursa örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışı tüm boyutları ile orta derecede anlamlı ilişkisi olup tüm boyutlar birbirine yakın oranlarla en yüksek centilmenlik (0,537) en düşük ise nezaket boyutu (0,394) ile anlamlı ilişkisi bulunmaktadır. Bu konuda diğer hipotezlerde detaylı olarak ele alınacaktır.

**Tablo 2.1.13.** İGİS Kültürü Ölçeği ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler (Korelasyon Analizi)

	İGİS Kültürü	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Diğergamlık	Vicdanlılık	Nezaket	Centilmenlik	Sivil Erdem
İGİS Kültürü	1,000	0,551**	0,458**	0,513**	0,394**	0,537**	0,484**
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı		1,000	0,856**	0,929**	0,838**	0,869**	0,902**
Diğergamlık			1,000	0,74**	0,693**	0,658**	0,726**
Vicdanlılık				1,000	0,751**	0,752**	0,795**
Nezaket					1,000	0,622**	0,734**
Centilmenlik						1,000	0,717**
Sivil Erdem							1,000



Tablo 2.1.14’de görüleceği üzere İGİS kültürü örgütsel vatandaşlık davranışının % 29,4’ünü açıklamaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışını örgüt kültürü pozitif yönde anlamlı derecede etkilemektedir. Daha öncede belirtildiği üzere regresyon analizinde veri setinde bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında otokorelasyon bulunmaması gerektiğini belirterek artıkların veya hata zincirlerinin birbirleri ile korelasyon içinde bulunmama ya da veri setindeki hataların birbirinden bağımsız olması gerektiğini belirterek bu sorunun test edilmesi için Durbin-Watson (DW) testi kullanılması gerektiği Durbin-Watson testinde elde edilen değer 1,5-2,5 arasında olması otokorelasyon olmadığını gösterdiği belirtilmişti. Bunun sonucunda Durbin-Watson testi de 1,818 değerle bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında otokorelasyon olmadığını göstermektedir.

**Tablo 2.1.14.** İşletmede Çalışan İşgörenlerde İGİS Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Etkileme Sonuçları (Regresyon Analizi)

Bağımsız Değişkenler	B Değeri	T	P
Sabit	2,947	29,982	<b>0,000**</b>
İGİS Kültürü	0,345	12,832	<b>0,000**</b>
Düz. R <sup>2</sup>	0,294		
F	165,654		
P	0,000*		
Durbin-Watson	1,818		

Tablo 2.1.13’deki verilen bilgiler ışığında çalışanların iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur( $r=0,551$ ;  $p<0,05$ ). Diğer bir ifadeyle işgörenlerin İGİS kültür algısı yükseldikçe örgütsel vatandaşlık davranışı artmaktadır. Tablo 2.1.13’deki sonuçlar doğrultusunda H1 hipotezi kabul edilmiştir.

**H1a: İşgörenlerin İGİS kültür algısı yükseldikçe İGİS diğergamlık davranışı artar.**

Tablo 2.1.15’de verilen bulgular doğrultusunda İGİS Kültürünün diğergamlık boyutunun % 20,7’sini açıkladığı görülmüştür. Diğergamlık boyutunu İGİS kültürü pozitif yönde anlamlı derecede etkilemektedir. Ayrıca Durbin-Watson testi de 1,824 değerle bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında otokorelasyon olmadığını

göstermektedir. Yapılan literatür taramasında İGİS diğergamlık boyutunu İGİS kültürünün yanında etkileyen diğer faktörler: işgörenin kişisel özellikleri, bireyin psikososyal durumu, iş tatmini, örgütsel bağlılık, üst ile ast arasında iletişim düzeyi, motivasyon diğer örgüt ile ilgili spesifik faktörlerin etkilediği ile açıklanabilir.

**Tablo 2.1.15.** İşletmede Çalışan İşgörenlerde İGİS Kültürünün Diğergamlık Davranışını Etkileme Sonuçları (Regresyon Analizi)

Bağımsız Değişkenler	B Değeri	T	P
Sabit	2,900	23,429	<b>0,000**</b>
İGİS Kültürü	0,344	10,180	<b>0,000**</b>
Düz. R <sup>2</sup>	0,207		
F	103,636		
P	0,000*		
Durbin-Watson	1,824		

Tablo 2.1.13'deki verilen bilgiler ışığında çalışanların iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürü ile diğergamlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur( $r=0,458$ ;  $p<0,05$ ). Diğergamlık boyutunu İGİS kültürü pozitif yönde anlamlı derecede etkileyerek işgörenlerin İGİS kültür algısı yükseldikçe İGİS diğergamlık davranışı artmaktadır. İşletme de çalışanların İGİS kültür algısı yükseldikçe işgörenlerin herhangi bir kaza ve ölüm olmaması için daha fazla efor sarf ettikleri diğer bir ifadeyle özverili davranışların arttığı ortaya çıkmaktadır. Tablo 2.1.13'deki sonuçlar doğrultusunda H1a hipotezi kabul edilmiştir.

**H1b: İşgörenlerin İGİS kültür algısı yükseldikçe İGİS vicdanlılık davranışı artar.**

**Tablo 2.1.16.** İşletme de Çalışan İşgörenlerde İGİS Kültürünün Vicdanlılık Davranışını Etkileme Sonuçları (Regresyon Analizi)

Bağımsız Değişkenler	B Değeri	T	P
Sabit	3,024	27,951	<b>0,000**</b>
İGİS Kültürü	0,343	11,600	<b>0,000**</b>
Düz. R <sup>2</sup>	0,254		
F	134,571		
P	0,000*		
Durbin-Watson	1,934		

Tablo 2.1.16’da İGİS Kültürünün Vicdanlılık boyutunun % 25,4’ünü açıkladığı görülmüştür. İşyeri güvenliği ve işgören sağlığı açısından, işletmede çalışanlarda İGİS kültürünün, vicdanlılık boyutu üzerinde anlamlı etkileri vardır. Vicdanlılık boyutunu İGİS kültürü pozitif yönde anlamlı derecede etkilemektedir. Ayrıca Durbin-Watson testi de 1,934 değerle bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında otokorelasyon olmadığını göstermektedir. Yapılan literatür taramasında diğer ÖVD boyutlarında olduğu gibi vicdanlılık boyutunu İGİS kültürü ile beraber etkileyen diğer faktörler: işgörenin kişisel özellikleri, bireyin psikososyal durumu, iş tatmini, örgütsel bağlılık, üst ile ast arasında iletişim düzeyi, motivasyon diğer örgüt ile ilgili spesifik faktörlerin etkilediği söylenebilir.

Tablo 2.1.13’deki verilen bilgiler ışığında çalışanların iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürü ile vicdanlılık davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur( $r=0,513$ ;  $p<0,05$ ). Bunun anlamı işgörenlerin İGİS kültür algısı yükseldikçe vicdanlılık davranışı artar. Diğer bir ifadeyle İGİS kültür algısı yükselen işgörenlerin yaptığı işi daha ciddiyetle yaptığı ve İGİS açısından daha profesyonel bir bilinçlenmenin arttığı ortaya çıkmaktadır. Tablo 1.4.13’deki sonuçlar doğrultusunda H1b hipotezi kabul edilmiştir.

**H1c: İşgörenlerin İGİS kültür algısı yükseldikçe İGİS nezaket davranışı artar.**

**Tablo 2.1.17.** İşletmede Çalışan İşgörenlerde İGİS Kültürünün Nezaket Davranışını Etkileme Sonuçları (Regresyon Analizi)

Bağımsız Değişkenler	B Değeri	T	P
Sabit	3,271	26,742	<b>0,000**</b>
İGİS Kültürü	0,285	8,528	<b>0,000**</b>
Düz. R <sup>2</sup>	0,155		
F	72,731		
P	0,000*		
Durbin-Watson	1,840		

Tablo 2.1.17’de İGİS Kültürünün nezaket boyutunun % 15,5’ini açıkladığı görülmüştür. İşyeri güvenliği ve işgören sağlığı açısından işletmede çalışanlarda İGİS kültürünün nezaket boyutu üzerinde düşük de olsa anlamlı etkileri vardır. Ayrıca

Durbin-Watson testi de 1,840 değerle bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında otokorelasyon olmadığını göstermektedir. Yapılan literatür taramasında diğer ÖVD boyutlarında olduğu gibi nezaket boyutunu İGİS kültürünün yanından etkileyen diğer faktörler: işgörenin kişisel özellikleri, bireyin psikososyal durumu, iş tatmini, örgütsel bağlılık, üst ile ast arasında iletişim düzeyi, motivasyon diğer örgüt ile ilgili spesifik faktörlerin etkilediği ifade edilebilir.

Tablo 2.1.13'deki verilen bilgiler ışığında çalışanların iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürü ile nezaket davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r=0,394$ ;  $p<0,05$ ). Nezaket boyutunu İGİS kültürü pozitif yönde anlamlı derecede etkileyerek işgörenlerin İGİS kültür algısı yükseldikçe İGİS nezaket davranışı artar. İşletmede çalışanların İGİS kültür algısı yükseldikçe yaptıkları tehlikeli iş sebebiyle diğer işgörenleri olumsuz şekilde etkilememeye özen gösterdikleri, bilgilendirdikleri ve daha güçlü bir iletişim içinde oldukları bundan dolayı nezaket davranışı sergileme oranının da arttığı anlaşılmaktadır. Tablo 2.1.13'deki sonuçlar doğrultusunda H1c hipotezi kabul edilmiştir.

**H1d: İşgörenlerin İGİS kültür algısı yükseldikçe İGİS centilmenlik davranışı artar.**

**Tablo 2.1.18.** İşletmede Çalışan İşgörenlerde İGİS Kültürünün Centilmenlik Davranışını Etkileme Sonuçları (Regresyon Analizi)

Bağımsız Değişkenler	B Değeri	T	P
Sabit	2,710	24,065	<b>0,000**</b>
İGİS Kültürü	0,379	12,369	<b>0,000**</b>
Düz. R <sup>2</sup>	0,277		
F	151,992		
P	0,000*		
Durbin-Watson	1,887		

Tablo 2.1.18'de İGİS Kültürünün centilmenlik boyutunun % 27,7'sini açıkladığı görülmüştür. İşyeri güvenliği ve işgören sağlığı açısından, işletmede çalışanlarda İGİS kültürünün, centilmenlik boyutu üzerinde anlamlı etkileri vardır. Centilmenlik boyutunu İGİS kültürü pozitif yönde anlamlı derecede etkilemektedir. Ayrıca Durbin-Watson testi

de 1,887 değerle bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında otokorelasyon olmadığını göstermektedir. Yapılan literatür taramasında diğer ÖVD boyutlarında olduğu gibi centilmenlik boyutunu İGİS kültürünün yanında etkileyen diğer faktörler: işgörenin kişisel özellikleri, bireyin psikososyal durumu, iş tatmini, örgütsel bağlılık, üst ile ast arasında iletişim düzeyi, motivasyon diğer örgüt ile ilgili spesifik faktörlerin etkilediği ile açıklanabilir.

Tablo 2.1.13'deki verilen bilgiler ışığında çalışanların iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürü ile centilmenlik davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r=0,537$ ;  $p<0,05$ ). Diğer bir ifadeyle işgörenlerin İGİS kültür algısı yükseldikçe centilmenlik davranışı artar. İşletmede işgörenlerin İGİS kültür algısı yükseldikçe iş kaza ve ölümler yaşandığında olumlu tutumlarını korudukları, üstlerinin ve diğer işgörenlerin motivasyonlarını olumsuz etkileyecek davranışlardan kaçındıkları, şikâyet etmek yerine etkin çözüme ulaşma sürecinde aktif rol oynayarak centilmenlik davranışı sergilemesinin de arttığı ortaya çıkmaktadır. Tablo 2.1.13'deki sonuçlar doğrultusunda H1d hipotezi kabul edilmiştir.

**H1e: İşgörenlerin İGİS kültür algısı yükseldikçe İGİS sivil erdem davranışı artar.**

**Tablo 2.1.19.** İşletmede Çalışan İşgörenlerde İGİS Kültürünün Sivil Erdem Davranışını Etkileme Sonuçları (Regresyon Analizi)

Bağımsız Değişkenler	B Değeri	T	P
Sabit	2,916	25,333	<b>0,000**</b>
İGİS Kültürü	0,351	11,154	<b>0,000**</b>
Düz. R <sup>2</sup>	0,239		
F	124,414		
P	0,000*		
Durbin-Watson	1,775		

Tablo 2.1.19'da İGİS Kültürünün sivil erdem boyutunun % 23,9'unu açıkladığı görülmüştür. İşyeri güvenliği ve işgören sağlığı açısından, işletmede çalışanlarda İGİS kültürünün, sivil erdem boyutu üzerinde anlamlı etkileri vardır. Sivil erdem boyutunu İGİS kültürü pozitif yönde anlamlı derecede etkilemektedir. Ayrıca Durbin-Watson testi de 1,775 değerle bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında otokorelasyon

olmadığını göstermektedir. Tabloda İGİS kültürünün sivil erdem davranışının sergilenmesindeki etki dereceleri verilmiştir. Yapılan literatür taramasında sivil erdem boyutunu İGİS kültürünün yanında etkileyen diğer faktörler: işgörenin kişisel özellikleri, bireyin psikososyal durumu, iş tatmini, örgütsel bağlılık, üst ile ast arasında iletişim düzeyi, motivasyon diğer örgüt ile ilgili spesifik faktörlerin etkilediği ifade edilebilir.

Tablo 2.1.13'deki verilen bilgiler ışığında çalışanların iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürü ile sivil erdem davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r=0,484$ ;  $p<0,05$ ). Diğer bir ifadeyle işgörenlerin İGİS kültür algısı yükseldikçe sivil erdem davranışı artar. İşletme de iş güvenliği ve işgören sağlığını doğrudan ilgilendiren eğitim ve seminer gibi etkinliklere gönüllü katılarak sivil erdem davranışlarının arttığı anlaşılmaktadır. Tablo 2.1.13'deki sonuçlar doğrultusunda H1e hipotezi kabul edilmiştir.

## **H2: Yeraltı işlerinde çalışan işgörenlerin İGİS kültür algısı yerüstü işlerinde çalışanlara göre daha yüksektir.**

**Tablo 2.1.20.** İşletmede Yerüstü ve Yeraltı İşlerinde Çalışan İşgörenlerin İGİS Kültür Algısı (T-Testi)

Ölçek	Firmada Çalışılan Yer	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	T	P
İGİS Kültürü	Yeraltı İşlerinde	194	3,69	0,755	3,348	<b>0,001**</b>
	Yerüstü İşlerinde	206	3,41	0,908		

Tablo 2.1.20'de İGİS kültürü için yer altı işlerinde çalışanların düzeyi 3,69 iken, yer üstü işlerinde çalışanların düzeyi 3,41'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t-testi sonucunda, yer altı ve yer üstü işlerinde çalışanlar arasında İGİS kültürü alt boyutu bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $t:3,348$ ;  $p<0,05$ ). İşletmenin yeraltı işlerinde çalışanlar ile işletmenin yerüstü işlerinde çalışanlar arasında İGİS kültürü bakımından anlamlı bir farklılaşma vardır. Buna göre; yer altı işlerinde çalışanların İGİS kültürü düzeyi, yer üstü işlerinde çalışanların İGİS kültürü düzeyinden anlamlı derecede daha yüksektir. Denilebilir ki, önceden TKİ'de çalışmış olan işgörenlerin çoğunluğunu oluşturduğu ve ustabaşların bu eski İGİS kültürden beslendiği ve etkin birer aktör

oldukları yer altı işgörenleri, farklı İGİS kültür ve alışkanlıklara sahip; farklı yörelerden gelerek işletmede çalışmaya başlamış yerüstü işgörenlerine nisbeten farklıdırlar ve bu anlamlı farklılık İGİS kültürünü gösterme durumunda kendini göstermektedir. Daha önce de belirtildiği gibi işgörenler işletmenin kurulu olduğu coğrafyada yaşayan birbirini tanıyan tecrübeli yerel halktan olup genel anlamda TKİ'de çalışmış olan tecrübeli çalışanlardan oluşmaktadır. Yeni ve tecrübesiz işgörenlerin İGİS kültürünü içselleştirmesi ve benimsemesi daha hızlı ve kolay olmaktadır. Bu kişiler İGİS açısından kültürel altyapı olarak diğer gruptan farklıdır; dolayısıyla farklı seviyede örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedirler. Tablo 2.1.20'deki sonuçlar doğrultusunda H2 hipotezi kabul edilmiştir.

**H3: Yeraltı işlerinde çalışan işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı yerüstü işlerinde çalışanlara göre daha yüksektir.**

**Tablo 2.1.21.** Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Açısından Yeraltı ve Yerüstü İşlerinde Çalışanlar Arasında Farklılık Olup Olmadığı (T-testi)

Ölçek	Firmada Çalışılan Yer	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	T	P
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Yeraltı İşlerinde	194	4,19	0,564	1,707	0,089
	Yerüstü İşlerinde	206	4,10	0,518		

Tablo 2.1.21'de örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutu için yeraltı işlerinde çalışanların düzeyi 4,19 iken, yerüstü işlerinde çalışanların düzeyi 4,1'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t-testi sonucunda, yeraltı ve yerüstü işlerinde çalışanlar arasında örgütsel vatandaşlık davranışı bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $t:1,707$ ;  $p>0,05$ ). Diğer bir ifadeyle, yeraltı işlerinde çalışan işgörenlerin ÖVD sergilenmesi yerüstü işlerinde çalışanlara göre herhangi bir farklılık bulunmamıştır. Yeraltı ve yerüstü işlerinde çalışanların ÖVD sergilemeleri birbirine yakındır. Burada her ne kadar İGİS kültür algıları farklı da olsa maruz kaldıkları tehlike ve risk seviyeleri aynı olan iki alt kültür gruplarının sergiledikleri ÖVD yüksek seviye de ve neredeyse aynı olup ÖVD sergilenmesinin hem kendilerini hem de işletmeyi ve işletme çalışanlarını iş kaza ve ölümlerinden daha çok koruyacağı algısı hâkim olduğu söylenebilir. Tablo 2.1.21'de verilen sonuçlar doğrultusunda H3 hipotezi reddedilmiştir.

**H3a: Yeraltı işlerinde çalışan işgörenlerin diğergamlık davranışı yerüstü işlerinde çalışanlara göre daha yüksektir.**

**Tablo 2.1.22.** Diğergamlık Davranışı Açısından Yeraltı ve Yerüstü İşlerinde Çalışanlar Arasında Farklılık Olup Olmadığı (T-testi)

Ölçek	Firmada Çalışılan Yer	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	T	P
<b>Diğergamlık</b>	Yeraltı İşlerinde	194	4,13	0,657	0,615	0,539
	Yerüstü İşlerinde	206	4,09	0,627		

Tablo 2.1.22’de diğergamlık alt boyutu için yer altı işlerinde çalışanların düzeyi 4,13 iken, yer üstü işlerinde çalışanların düzeyi 4,09’dur. Uygulanan bağımsız örneklem t-testi sonucunda, yeraltı ve yerüstü işlerinde çalışanlar arasında diğergamlık alt boyutu bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $t:0,615$ ;  $p>0,05$ ). Diğer bir ifadeyle, yeraltı işlerinde çalışan işgörenlerin diğergamlık davranışı sergilenmesi yerüstü işlerinde çalışanlara göre herhangi bir farklılık bulunamamıştır. Hem yeraltında hem de yerüstünde çalışan işgörenlerin işyerindeki arkadaşlarına işyeri güvenliği ve işgören sağlığını ilgilendiren konularda yol gösterici oldukları, çatışma yaşandığında veya çözüm üretilmeyen durumlarda yardımcı oldukları, genç veya tecrübesiz işgörelere yardımcı olmak amacıyla kendilerinden fedakârlık ettikleri ve diğergamlık sergilenmesinin aynı seviyede olduğu ortaya çıktığı söylenebilir. Tablo 2.1.22’de verilen sonuçlar doğrultusunda H3a hipotezi reddedilmiştir.

**H3b: Yeraltı işlerinde çalışan işgörenlerin vicdanlılık davranışı yerüstü işlerinde çalışanlara göre daha yüksektir.**

**Tablo 2.1.23.** Vicdanlılık Davranışı Açısından Yeraltı ve Yerüstü İşlerinde Çalışanlar Arasında Farklılık Olup Olmadığı (T-testi)

Ölçek	Firmada Çalışılan Yer	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	T	P
<b>Vicdanlılık</b>	Yeraltı İşlerinde	194	4,28	0,626	2,187	<b>0,029*</b>
	Yerüstü İşlerinde	206	4,15	0,543		



Tablo 2.1.23'te vicdanlılık alt boyutu için yer altı işlerinde çalışanların düzeyi 4,28 iken, yer üstü işlerinde çalışanların düzeyi 4,15'tir. Uygulanan bağımsız örneklem t-testi sonucunda, yeraltı ve yerüstü işlerinde çalışanlar arasında vicdanlılık alt boyutu bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $t:2,187$ ;  $p<0,05$ ). Buna göre; yeraltı işlerinde çalışanların vicdanlılık davranışı sergileme düzeyi, yerüstü işlerinde çalışanların vicdanlılık davranışı sergileme düzeyinden anlamlı derecede daha yüksektir. Bu durumun ardındaki sebebinin daha önce de bahsedildiği gibi yeraltı işlerinde çalışan işgörenlerin araştırmaya konu olan işletmede çalışmaya başlamalarından önce TKİ'de (Türkiye Kömür İşletmeleri) çalışmış ve bu süreçte belli bir kültürel altyapıya sahip oldukları ifade edilebilir. Nitekim görev ve sorumluluk bilincini önceden kazanmış olan bu işgörenler elbette ki bu sektöre yabancı ve tecrübesiz olarak işbaşı yapan mesai arkadaşlarına nispeten vicdanlılık davranışı sergileme oranı farklı olacaktır. Farklı illerden gelerek farklı işkollarında çalışan farklı kültürel iş geçmişi olan yerüstünde çalışan işgörenlerin homojen bir yapısı olmayıp vicdanlılık sergileme oranı farklılık göstermektedir. Tablo 2.1.20'de verildiği üzere İGİS kültür algısının oranı yeraltında çalışanlarda yerüstünde çalışanlardan daha fazla olup bu durum vicdanlılık davranışını da paralel olarak etkilemektedir. Tablo 2.1.23'te verilen sonuçlar doğrultusunda H3b hipotezi kabul edilmiştir.

**H3c: Yeraltı işlerinde çalışan işgörenlerin nezaket davranışı yerüstü işlerinde çalışanlara göre daha yüksektir.**

**Tablo 2.1.24.** Nezaket Davranışı Açısından Yeraltı ve Yerüstü İşlerinde Çalışanlar Arasında Farklılık Olup Olmadığı (T-testi)

Ölçek	Firmada Çalışılan Yer	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	T	P
Nezaket	Yeraltı İşlerinde	194	4,29	0,622	1,294	0,196
	Yerüstü İşlerinde	206	4,21	0,635		

Tablo 2.1.24'te Nezaket alt boyutu için yer altı işlerinde çalışanların düzeyi 4,29 iken, yer üstü işlerinde çalışanların düzeyi 4,21'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t-testi sonucunda, yeraltı ve yerüstü işlerinde çalışanlar arasında nezaket alt boyutu

bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $t:1,294$ ;  $p>0,05$ ). Diğer bir ifadeyle, yeraltı işlerinde çalışan işgörenlerin nezaket davranışı sergilenmesi yerüstü işlerinde çalışanlara göre herhangi bir farklılık bulunamamıştır. Bunun anlamı işletmede yeraltında ve yerüstünde çalışanların olası bir sorun ihtimaline karşı çözüm önerisinde buldukları veya bunu önleyici nitelikte davranışları sergiledikleri, ilgili süreçlerin her adımında hem bölümlerarası hem de üyelerarası bilgilendirme faaliyetlerinin yapıldığı ortaya çıktığı ifade edilebilir. Tablo 2.1.24'te verilen sonuçlar doğrultusunda H3c hipotezi reddedilmiştir.

**H3d: İşletme de yeraltı işlerinde çalışanların yerüstü işlerinde çalışanlara göre centilmenlik davranışı daha yüksektir.**

Tablo 2.1.25'te centilmenlik alt boyutu için yer altı işlerinde çalışanların düzeyi 4,08 iken, yer üstü işlerinde çalışanların düzeyi 4,01'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t-testi sonucunda, yer altı ve yer üstü işlerinde çalışanlar arasında Centilmenlik alt boyutu bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $t:1,171$ ;  $p>0,05$ ). Diğer bir ifadeyle, yeraltı işlerinde çalışan işgörenlerin centilmenlik davranışı sergilenmesi yerüstü işlerinde çalışanlara göre herhangi bir farklılık bulunamamıştır.

**Tablo 2.1.25.** Centilmenlik Davranışı Açısından Yeraltı ve Yerüstü İşlerinde Çalışanlar Arasında Farklılık Olup Olmadığı (T-testi)

Ölçek	Firmada Çalışılan Yer	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	T	P
Centilmenlik	Yeraltı İşlerinde	194	4,08	0,653	1,171	0,242
	Yerüstü İşlerinde	206	4,01	0,572		

İşletmede hem yeraltında hem de yerüstünde çalışanların işler yolunda gitmediğinde olumlu tutumlarını korudukları, üstlerinin ve diğer işgörenlerin motivasyonlarını olumsuz etkilememek için çaba sarfettikleri, şikâyet etmek yerine etkin çözüme ulaşma sürecinde aktif rol oynadıkları ortaya çıktığı söylenebilir. Tablo 2.1.25'te verilen sonuçlar doğrultusunda H3d hipotezi reddedilmiştir.

**H3e: İşletmede yeraltı işlerinde çalışanların yerüstü işlerinde çalışanlara göre sivil erdem davranışı daha yüksektir.**

**Tablo 2.1.26.** Sivil Erdem Davranışı Açısından Yeraltı ve Yerüstü İşlerinde Çalışanlar Arasında Farklılık Olup Olmadığı (T-testi)

Ölçek	Firmada Çalışılan Yer	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	T	P
<b>Sivil Erdem</b>	Yeraltı İşlerinde	194	4,20	0,611	1,969	<b>0,049*</b>
	Yerüstü İşlerinde	206	4,08	0,610		

Tablo 2.1.26'da sivil erdem alt boyutu için yer altı işlerinde çalışanların düzeyi 4,2 iken, yer üstü işlerinde çalışanların düzeyi 4,08'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t-testi sonucunda, yeraltı ve yerüstü işlerinde çalışanlar arasında sivil erdem alt boyutu bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır (t:1,969; p<0,05). Buna göre; yer altı işlerinde çalışanların sivil erdem düzeyi, yer üstü işlerinde çalışanların sivil erdem düzeyinden anlamlı derecede daha yüksektir. Bu durumun sebebinin de yine yeraltı işlerinde çalışan işgörenlerin araştırmaya konu olan işletmede çalışmaya başlamadan önce TKİ'de (Türkiye Kömür İşletmeleri) çalışmış ve bu süreçte belli bir kültürel altyapıya sahip olmuş olmaları olarak ifade edilebilir. Tablo 2.1.20'de verildiği üzere İGİS kültür algısının oranı yeraltında çalışanlarda yerüstünde çalışanlardan daha fazla olup bu durum sivil erdem davranışının sergilemesinde paralel olarak etkileyerek yeraltında çalışanların İGİS ile ilgili faaliyetlerde daha fazla katılım gösterdikleri ve kendilerini İGİS konusunda daha fazla geliştirmeye çalıştıkları söylenebilir. Tablo 2.1.26'da verilen sonuçlar doğrultusunda H3e hipotezi kabul edilmiştir.

#### **2.7.4. Araştırma Değişkenleri ile Demografik Faktörler Arasındaki İlişki Analizi**

Normalde eğitim, iş deneyimi ve yaş faktörlerinin İGİS kültürüne ve ÖVD'ye etkisi hem konunun önemi hem de belli bulgulara ulaşılması açısından önem arz etmektedir. Daha önce de ifade edildiği üzere yapılan literatür çalışmasında eğitim, iş deneyimi ve yaş gruplarının İGİS, İGİS kültürü ve ÖVD ile net sonuçlar bulunamadığı için kontrol değişkeni olarak alınacak araştırma değişkenleri ile demografik faktörler arasındaki ilişki istatistiksel anlamda analiz edilecektir.

### 2.7.4.1. Araştırma Değişkenleri ile İş Deneyimi Arasındaki İlişki Analizi

Genelde beklenti iş deneyimi yüksek olan işgörenlerin yılların tecrübesine dayanılarak daha az iş kazasına maruz kalacağı veya daha az ölümlere maruz kalacağı beklentisidir. Araştırma yapılan işletme daha önce de ifade edildiği üzere tehlikeli işler sınıfında faaliyetlerini yürütmekte olup iş deneyimi ile iş kazası sayısı gibi iki farklı değişkenin ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla Ki-Kare testi yapılmıştır.

**Tablo 2.1.27.** İş Deneyimi ile İş Kazası Sayısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Ki-Kare Testi)

Ki-Kare : 12,497 sd : 8 p : 0,130		Bu Firmada Geçirdiği Vaka Sayısı				
		Hiç	1 Defa	2 ve Üstü Defa	Toplam	
<b>Bu İşte Çalışma Süresi</b>	1-5 Yıl	N	100	21	9	<b>130</b>
		%	76,9	16,2	6,9	<b>100,0</b>
	6-10 Yıl	N	104	40	23	<b>167</b>
		%	62,3	24,0	13,8	<b>100,0</b>
	11-15 Yıl	N	24	11	4	<b>39</b>
		%	61,5	28,2	10,3	<b>100,0</b>
	16-20 Yıl	N	19	11	3	<b>33</b>
		%	57,6	33,3	9,1	<b>100,0</b>
	21 Yıl Ve Üzeri	N	12	7	3	<b>22</b>
		%	54,5	31,8	13,6	<b>100,0</b>
<b>Toplam</b>	N	<b>259</b>	<b>90</b>	<b>42</b>	<b>391</b>	
	%	<b>66,2</b>	<b>23</b>	<b>10,7</b>	<b>100</b>	

Tablo 2.1.27'ye göre 1-5 yıl deneyimi olanların % 76,9'u hiç iş kazası geçirmemiş iken, 6-10 yıl deneyimi olanların % 62,3'ü, 11-15 yıl deneyimi olanların % 61,5'i, 16-20 yıl deneyimi olanların % 57,6'sı ve 21 yıl ve üzeri deneyimi olanların % 54,5'i hiç iş kazası geçirmemiştir. Uygulanan Ki-Kare analizi sonucunda deneyim ile iş kazası

sayıları arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır (Ki-Kare:12,497;  $p>0,05$ ). Burada iş deneyimi yüksek olan işgörenlerin tehlike ve risklerin farkındalığı ve bu konuda yapılacaklar konusunda daha tecrübeli olmalarına rağmen daha fazla iş kazalarına maruz kaldıkları ortaya çıkmaktadır. Normal şartlar altında tam tersi beklenirken bu durumun sebebi olarak kaçınılmazlık prensibi yani her türlü tedbir alınsa dahi iş kazasının oluşacağı kanısı hâkimdir. Ayrıca deneyimli işgörenlerin hem işletmeyi hem de diğer işgörenleri korumak adına daha fazla riske girerek belli zaman ve şartlarda insiyatifi ele aldıkları ortaya çıkmaktadır.

Tablo 2.1.28’de verilen bilgiler doğrultusunda İGİS kültürü algısı için 1-5 yıllık çalışanların düzeyi 3,51 iken, 6-10 yıllık çalışanların düzeyi 3,56; 11-15 yıllık çalışanların düzeyi 3,54;16-20 yıllık çalışanların düzeyi 3,59 ve 20 yıldan fazla süredir çalışanların düzeyi ise 3,567’dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, farklı iş deneyimine sahip çalışanlar arasında Örgüt Kültürü Ölçeği bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır (F:4,341;  $p>0,05$ ).

**Tablo 2.1.28.** İGİS Kültürü Algısı Açısından Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Ölçek	İş Deneyimi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P	Fark
İGİS Kültürü	1-5 Yıl	130	3,51	0,817	0,086	0,987	-
	6-10 Yıl	167	3,56	0,849			
	11-15 Yıl	39	3,54	0,923			
	16-20 Yıl	33	3,59	0,857			
	21 Yıl Ve Üzeri	22	3,57	0,902			

İGİS Kültürü algısı için farklı iş deneyimine sahip çalışanlar arasında farklılık olup olmadığına ilişkin Tablo 2.1.28’de verilen sayısal veriler neticesinde çalışanların iş güvenliği ve işgören sağlığı açısından iş deneyimi ile İGİS kültürü arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

**Tablo 2.1.29.** Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Alt Boyutları için İşletme Deneyimi Açısından Tek Yönlü Varyans Analiz (ANOVA)

Ölçek	İş Deneyimi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P	Fark
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	1-5 Yıl	130	4,09	0,554	1,092	0,360	-
	6-10 Yıl	167	4,17	0,542			
	11-15 Yıl	39	4,24	0,421			
	16-20 Yıl	33	4,25	0,560			
	21 Yıl Ve Üzeri	22	4,11	0,573			
Diğergamlık	1-5 Yıl	130	4,08	0,640	0,565	0,688	-
	6-10 Yıl	167	4,13	0,660			
	11-15 Yıl	39	4,13	0,577			
	16-20 Yıl	33	4,24	0,590			
	21 Yıl Ve Üzeri	22	4,02	0,712			
Vicdanlılık veya Görev Bilinci	1-5 Yıl	130	4,16	0,613	1,310	0,266	-
	6-10 Yıl	167	4,23	0,595			
	11-15 Yıl	39	4,33	0,470			
	16-20 Yıl	33	4,36	0,473			
	21 Yıl Ve Üzeri	22	4,14	0,567			
Nezaket	1-5 Yıl	130	4,18	0,663	1,027	0,393	-
	6-10 Yıl	167	4,29	0,580			
	11-15 Yıl	39	4,37	0,479			
	16-20 Yıl	33	4,29	0,745			
	21 Yıl Ve Üzeri	22	4,18	0,716			
Centilmenlik	1-5 Yıl	130	3,96	0,651	1,231	0,297	-
	6-10 Yıl	167	4,09	0,588			
	11-15 Yıl	39	4,12	0,517			
	16-20 Yıl	33	4,16	0,662			
	21 Yıl Ve Üzeri	22	4,01	0,611			
Sivil Erdem	1-5 Yıl	130	4,08	0,634	0,852	0,493	-
	6-10 Yıl	167	4,15	0,621			
	11-15 Yıl	39	4,27	0,423			
	16-20 Yıl	33	4,19	0,702			
	21 Yıl Ve Üzeri	22	4,21	0,557			

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği için 1-5 yıllık çalışanların düzeyi 4,09 iken, 6-10 yıllık çalışanların düzeyi 4,17, 11-15 yıllık çalışanların düzeyi 4,24, 16-20 yıllık çalışanların düzeyi 4,25 ve 20 yıldan fazla süredir çalışanların düzeyi ise 4,11'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, farklı iş deneyimine sahip çalışanlar arasında örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır (F:1,092;  $p>0,05$ ).

Diğergamlık alt boyutu için 1-5 yıllık çalışanların düzeyi 4,08 iken, 6-10 yıllık çalışanların düzeyi 4,13, 11-15 yıllık çalışanların düzeyi 4,13, 16-20 yıllık çalışanların düzeyi 4,24 ve 20 yıldan fazla süredir çalışanların düzeyi ise 4,02'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, farklı iş deneyimine sahip çalışanlar arasında diğergamlık davranışı bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır (F:0,565;  $p>0,05$ ).

Vicdanlılık veya Görev Bilinci alt boyutu için 1-5 yıllık çalışanların düzeyi 4,16 iken, 6-10 yıllık çalışanların düzeyi 4,23, 11-15 yıllık çalışanların düzeyi 4,33, 16-20 yıllık çalışanların düzeyi 4,36 ve 20 yıldan fazla süredir çalışanların düzeyi ise 4,14'tür. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, farklı iş deneyimine sahip çalışanlar arasında vicdanlılık veya görev bilinci davranışı bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır (F:1,310;  $p>0,05$ ).

Nezaket alt boyutu için 1-5 yıllık çalışanların düzeyi 4,18 iken, 6-10 yıllık çalışanların düzeyi 4,29, 11-15 yıllık çalışanların düzeyi 4,37, 16-20 yıllık çalışanların düzeyi 4,29 ve 20 yıldan fazla süredir çalışanların düzeyi ise 4,18'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, farklı iş deneyimine sahip çalışanlar arasında nezaket davranışı bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır (F:1,027;  $p>0,05$ ).

Centilmenlik alt boyutu için 1-5 yıllık çalışanların düzeyi 3,96 iken, 6-10 yıllık çalışanların düzeyi 4,09, 11-15 yıllık çalışanların düzeyi 4,12, 16-20 yıllık çalışanların düzeyi 4,16 ve 20 yıldan fazla süredir çalışanların düzeyi ise 4,01'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, farklı iş deneyimine sahip çalışanlar arasında centilmenlik davranışı bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır (F:1,231;  $p>0,05$ ).

Sivil Erdem alt boyutu için 1-5 yıllık çalışanların düzeyi 4,08 iken, 6-10 yıllık çalışanların düzeyi 4,15, 11-15 yıllık çalışanların düzeyi 4,27, 16-20 yıllık çalışanların düzeyi 4,19 ve 20 yıldan fazla süredir çalışanların düzeyi ise 4,21'dir. Uygulanan tek

yönlü varyans analizi sonucunda, farklı iş deneyimine sahip çalışanlar arasında sivil erdem davranışı bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır (F:0,852; p>0,05).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve alt boyutları için şu anda çalıştıkları işletmenin iş kolu deneyimine sahip çalışanlar arasında farklılık olup olmadığına ilişkin Tablo 2.1.29'da verilen istatistikî yorum ve bilgilere göre işgörenlerin iş güvenliği ve işgören sağlığı açısından iş deneyimi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Tablo 2.1.28, tablo 2.1.29 ve tablo 2.1.30 verilen sonuçlar doğrultusunda araştırmada işgörenlerin mevcut işletmedeki ve mevcut işletmeden önceki iş tecrübeleri analiz edilmiştir. Buna göre;

- İş tecrübesi ile iş kazası ve ölümleri arasında ters ilişki yoktur.
- İş tecrübesi ile örgüt kültürü arasında bir ilişki bulunamamıştır.
- İş tecrübesi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında

herhangi bir ilişki bulunamamıştır<sup>11</sup>. Tecrübe ve yaşanan iş kaza ve ölümleri arasında doğrudan ilişki olduğu yönünde bir beklenti bulunmaktaydı. Lakin tablo 2.1.27'de verildiği üzere tecrübenin artması ile meydana gelen iş kazası oranlarında azalma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Şöyle ki, iş kaza oranları incelendiği vakit görülen, kaza geçirme ihtimalinin az tecrübelilerle çok deneyimli işgörenler arasında farklı bir dağılım göstermediği, her çalışanın aynı risk altında çalıştığıdır. Literatür çalışmasında açıklandığı gibi % 88 oranında işgören hatasına bağlı olarak meydana gelen iş kazalarında tecrübeli olmak tehlike boyutunu ve sonucunu azaltsa da iş kazası yaşanmasını engelleyememektedir.

Araştırmanın başındaki beklenti iş tecrübesi ile İGİS kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesi arasında güçlü bir ilişki olduğu yönündeydi. Fakat veriler işgörenlerin deneyimleri ile örgüt kültürü arasında bir ilişki bulunamadığını göstermiştir. İşgörenlerin iş deneyimleri ile İGİS kültürünü benimseme, bağlılık ve bütünleşme vb. arasında bir ilişki bulunamamıştır. Tablo 2.1.28'de verildiği üzere bazı

---

<sup>11</sup>İşletmede sadece iş tecrübesi ile örgüt kültürü ve örgütsel kimlik alt boyutu arasında bir ilişki bulunmuştur.



az deneyimli işgörenlerin örgüt kültürünü benimsemesi oranının diğer bazı deneyimli işgörelere nazaran daha fazla olduğu söylenebilir.

Meslekte yıllanmış işgörenlerin tecrübe ve bilgi birikim seviyeleri ile yeni işgörenlerin enerji ve dinamizmlerinin kaynaşması, istenilen İGİS kültürünü tesis etmek açısından önem taşımakta ve deneyimli işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme durumları, yeni işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını benimseme ve taklit etmeleri için örnek teşkil etmektedir. Eski ve yeni işgörenlerin kaynaşmış olmaları birbirleri arasındaki çatışmayı en aza indirmekte, hatta önlemektedir. Fakat araştırmada bunu gösteren herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Tablo 2.1.29’da verildiği üzere bazı yeni ve tecrübesiz işgörenlerin deneyimli işgörelere göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği görülmüştür.

#### 2.7.4.2. Araştırma Değişkenleri ile Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişki Analizi

Literatürde tartışılan genel kanı eğitim düzeyi arttıkça iş kaza ve ölümlerinin azalmakta olduğudur. Bu durumun doğruluğunu anlayabilmek için sorulan sorular ışığında aşağıdaki bilgiler elde edilmiştir.

**Tablo 2.1.30.** Eğitim Düzeyi ile İş Kazası Oranı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Ki-Kare Testi)

Ki-Kare : 0,996 sd : 2 p : 0,608	Bu Firmada Geçirdiği Vaka Sayısı				Toplam
	Hiç	1 Defa	2 ve Üstü Defa		
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	N 170	64	29	<b>263</b>
		% 64,6	24,3	11,0	<b>100,0</b>
	Lise ve Üstü	N 90	26	14	<b>130</b>
		% 69,2	20,0	10,8	<b>100,0</b>
Toplam		N <b>260</b>	<b>90</b>	<b>43</b>	<b>393</b>
		% <b>66,2</b>	<b>22,9</b>	<b>10,9</b>	<b>100</b>

Tablo 2.1.30’a göre, ilköğretim mezunlarının % 64,6’sı hiç iş kazası geçirmemiş iken, lise ve üstü bir eğitim düzeyine sahip işgörenlerin % 69,2’si hiç iş kazası

geçirmemiştir. Uygulanan Ki-Kare analizi sonucunda eğitim ile iş kazası sayıları arasında anlamlı ilişki bulunmamaktadır (Ki-Kare: 0,996;  $p>0,05$ ).

**Tablo 2.1.31. İGİS Kültürü Algısı Açısından Farklı Eğitime Sahip İşgörenlere Yönelik Tek Tönlü Varyans Analizi (ANOVA)**

Ölçek	Eğitim Düzeyi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P	Fark
İGİS Kültürü	İlköğretim	263	3,54	0,848	0,298	0,743	-
	Lise/Yüksekokul	119	3,53	0,871			
	Üniversite	11	3,73	0,709			

İGİS kültürü algısı için ilköğretim mezunlarının düzeyi 3,54 iken, lise/yüksekokul mezunlarının düzeyi 3,53 ve üniversite mezunlarının düzeyi ise 3,73'tür. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, farklı eğitim düzeyindeki çalışanlar arasında İGİS kültürü algısı bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır (F:0,298;  $p>0,05$ ).

İGİS kültürü algısı için farklı eğitim düzeyindekiler arasında farklılık olup olmadığına ilişkin Tablo 2.1.31'de paylaşılan sayısal veriler ışığında işgörenlerin iş güvenliği ve işgören sağlığı açısından eğitim seviyeleri ile İGİS kültürü arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı ortaya çıkmaktadır.

**Tablo 2.1.32. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Alt Boyutları için Farklı Eğitim Düzeyine Sahip İşgörenler Açısından Tek Yönlü Varyans Analiz (ANOVA)**

Ölçek	Eğitim Düzeyi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P	Fark
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	İlköğretim	263	4,13	0,573	0,266	0,767	-
	Lise/Yüksekokul	119	4,17	0,463			
	Üniversite	11	4,21	0,442			
Diğergamlık	İlköğretim	263	4,12	0,660	0,679	0,508	-
	Lise/Yüksekokul	119	4,09	0,583			
	Üniversite	11	3,91	0,677			

**Tablo 2.1.32** (Devam)

<b>Vicdanlılık veya Görev Bilinci</b>	İlköğretim	263	4,21	0,602			
	Lise/Yüksekokul	119	4,22	0,554	0,332	0,718	-
	Üniversite	11	4,35	0,477			
<b>Nezaket</b>	İlköğretim	263	4,22	0,673			
	Lise/Yüksekokul	119	4,31	0,509	1,302	0,273	-
	Üniversite	11	4,45	0,579			
<b>Centilmenlik</b>	İlköğretim	263	4,03	0,646			
	Lise/Yüksekokul	119	4,07	0,533	0,203	0,817	-
	Üniversite	11	4,03	0,494			
<b>Sivil Erdem</b>	İlköğretim	263	4,11	0,636			
	Lise/Yüksekokul	119	4,20	0,547	1,346	0,262	-
	Üniversite	11	4,30	0,632			

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği için ilköğretim mezunlarının düzeyi 4,13 iken, lise/yüksekokul mezunlarının düzeyi 4,17 ve üniversite mezunlarının düzeyi ise 4,21'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, farklı eğitim düzeyindeki çalışanlar arasında örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır (F:0,266; p>0,05).

Diğergamlık alt boyutu için ilköğretim mezunlarının düzeyi 4,12 iken, lise/yüksekokul mezunlarının düzeyi 4,09 ve üniversite mezunlarının düzeyi ise 3,91'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, farklı eğitim düzeyindeki çalışanlar arasında diğergamlık davranışı bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır (F:0,679; p>0,05).

Vicdanlılık alt boyutu için ilköğretim mezunlarının düzeyi 4,21 iken, lise/yüksekokul mezunlarının düzeyi 4,22 ve üniversite mezunlarının düzeyi ise 4,35'tir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, farklı eğitim düzeyindeki çalışanlar arasında vicdanlılık davranışı bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır (F:0,332; p>0,05).

Nezaket alt boyutu için ilköğretim mezunlarının düzeyi 4,22 iken, lise/yüksekokul mezunlarının düzeyi 4,31 ve üniversite mezunlarının düzeyi ise 4,45'tir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, farklı eğitim düzeyindeki çalışanlar arasında nezaket davranışı bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır (F:1,302;  $p>0,05$ ).

Centilmenlik alt boyutu için ilköğretim mezunlarının düzeyi 4,03 iken, lise/yüksekokul mezunlarının düzeyi 4,07 ve üniversite mezunlarının düzeyi ise 4,03'tür. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, farklı eğitim düzeyindeki çalışanlar arasında centilmenlik davranışı bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır (F:0,203;  $p>0,05$ ).

Sivil Erdem alt boyutu için ilköğretim mezunlarının düzeyi 4,11 iken, lise/yüksekokul mezunlarının düzeyi 4,2 ve üniversite mezunlarının düzeyi ise 4,3'tür. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, farklı eğitim düzeyindeki çalışanlar arasında sivil erdem davranışı bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır (F:1,346;  $p>0,05$ ).

Sonuç olarak, vuku bulmuş kazalarda;

- İş kazası ve ölümleri arasında ters ilişki yoktur.
- Çalışanların eğitim düzeyi ile örgüt kültürü arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.
- Çalışanların eğitim düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Araştırmanın başında genel kanı eğitim düzeyi arttıkça iş kazalarının azalmakta olduğu yönündeydi. Fakat, araştırma sonuçları eğitim düzeyi yüksek olan işgörenlerin eğitim düzeyi daha düşük olan işgörelere nazaran daha fazla iş kazası yaşamakta olduğunu göstermektedir. Denilebilir ki, eğitim düzeyi yüksek işgörelere eğitim seviyelerine güvenerek riskli davranışlarda bulunmaktadırlar ve yine söz konusu düzeylerine bağlı olarak işveren tarafından daha rasyonel davranacağı zannı ve beklentisiyle tehlikeli işlere verilmektedirler. Dahası beklenmeyen ve önlenemeyen olayların aniden vuku bulması durumunda akademik bir bilgi donanımının tehlikeyi savmak için yeterlilik göstermeyeceği de ortadadır. Anlaşılan şudur ki eğitim düzeyi yüksek işgörelere kazaya maruz kalmasında eğitimden daha etkin faktörler söz sahibidir. Dolayısıyla eğitim düzeyi ile iş kazası oranı arasında bir ilişki yoktur.

İGİS kültürü algısı için farklı eğitim düzeyindekiler arasında farklılık olup olmadığına ilişkin Tablo 2.1.31’de paylaşılan sayısal veriler ışığında işgörenlerin iş güvenliği ve işgören sağlığı açısından eğitim seviyeleri ile İGİS kültürü arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Eğitim düzeyinin artmasıyla İGİS kültürü ile kaynaşma veya bütünleşme, örgüt kültürünü benimseme, örgüt unsurlarını daha fazla kullanma, örgütsel bağlılığın artması gibi bir sonuca ulaşamamıştır. Firmanın evrimleşmekte olan bir örgüte sahip olması ve yeni mevzuattan kaynaklanan yükümlülüklerin henüz uygulama safhasına girmemiş olması gibi sebepler bu durumda söz sahibidir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve alt boyutları için farklı eğitim düzeyindekiler arasında farklılık olup olmadığına ilişkin Tablo 2.1.32’de verilen bilgiler ve yorumlar doğrultusunda işgörenlerin iş güvenliği ve işgören sağlığı açısından eğitim seviyeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Eğitim düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesi arasında eğitim düzeyinden ziyade iş tatmini, ödül mekanizması sistemi, katılımcı örgüt yapısı, işgörenine daha çok değer veren bir örgüt yapısı gibi faktörlerin daha etkili olduğu ifade edilebilir.

#### 2.7.4.3. Araştırma Değişkenleri ile Yaş Grupları Arasındaki İlişki Analizi

Genç ve deneyimsiz işgörenlerle deneyimli ve işletmeye yıllarını vermiş çalışanlar arasında örgüt kültürünü benimsemede bir farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan araştırmada aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

**Tablo 2.1.33.** İGİS Kültürü Algısı Açısından Farklı Yaş Grubundakilere Yönelik Tek Tönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Ölçek	Yaş Grubu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P	Fark
İGİS Kültürü	18-24 Yaş	35	3,19	0,798	4,341	0,002**	5-1,2,3,4
	25-34 Yaş	140	3,49	0,857			
	35-44 Yaş	122	3,61	0,811			
	45-54 Yaş	72	3,57	0,909			
	55 Yaş Ve Üstü	25	4,06	0,618			

İGİS Kültürü algısı için 18-24 yaşındakilerin düzeyi 3,19 iken, 25-34 yaşındakilerin düzeyi 3,49, 35-44 yaşındakilerin düzeyi 3,61, 45-54 yaşındakilerin düzeyi 3,57 ve 55 yaş ve üzerindeki düzeyi ise 4,06'dır. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, farklı yaş grubundakiler arasında İGİS kültürü algısı bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır (F:4,341; p<0,05).

İGİS Kültürü Ölçeği ve alt boyutları için farklı yaş grubundakiler arasında farklılık olup olmadığına ilişkin Tablo 2.1.33'te verilen bilgiler ve yorumlar doğrultusunda işgörenlerin iş güvenliği ve işgören sağlığı açısından farklı yaş grupları ile İGİS kültürü arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta olduğu söylenebilir. Yaş faktörünün İGİS kültürü algısını etkilediği hatta yaş ilerledikçe İGİS kültür algısının da yükseldiği sonucu ortaya çıkmaktadır. 55 yaş ve üzerindeki İGİS kültürü algı düzeyi diğer yaş grubundakilerden anlamlı derecede daha yüksektir. 18-24 yaşındakilerin İGİS kültürü algı düzeyi ise en düşük olup yaş faktörünün eğitim ve iş deneyiminden daha fazla etkili bir faktör olduğu ortaya çıkmaktadır.

İGİS kültürü algı düzeyinin yanında yaş faktörünün örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutları üzerindeki etkisi incelenmesi gereken diğer bir konudur. Genç ve deneyimsiz işgörenlerle deneyimli ve işletmeye yıllarını vermiş çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerinde herhangi bir farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan araştırmada tablo 2.1.34' te verilen bulgular elde edilmiştir.

**Tablo 2.1.34.** Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Alt Boyutları için Yaş Grubundakiler Açısından Tek Yönlü Varyans Analiz (ANOVA)

Ölçek	Yaş Grubu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P	Fark
<b>Örgütsel Vatandaşlık Davranışı</b>	18-24 Yaş	35	3,90	0,457	3,202	<b>0,013*</b>	<b>4,5-1</b>
	25-34 Yaş	140	4,14	0,485			
	35-44 Yaş	122	4,17	0,637			
	45-54 Yaş	72	4,21	0,516			
	55 Yaş ve Üstü	25	4,37	0,339			

Tablo 2.1.34 (Devamı)

<b>Diğergamlık</b>	18-24 Yaş	35	3,85	0,514	3,143	<b>0,015*</b>	<b>5-1</b>
	25-34 Yaş	140	4,10	0,604			
	35-44 Yaş	122	4,13	0,746			
	45-54 Yaş	72	4,18	0,607			
	55 Yaş ve Üstü	25	4,41	0,313			
<b>Vicdanlılık veya Görev Bilinci</b>	18-24 Yaş	35	3,96	0,536	2,401	<b>0,049*</b>	<b>5-1</b>
	25-34 Yaş	140	4,23	0,551			
	35-44 Yaş	122	4,25	0,680			
	45-54 Yaş	72	4,24	0,514			
	55 Yaş ve Üstü	25	4,38	0,422			
<b>Nezaket</b>	18-24 Yaş	35	4,06	0,591	1,330	0,258	-
	25-34 Yaş	140	4,25	0,595			
	35-44 Yaş	122	4,26	0,735			
	45-54 Yaş	72	4,29	0,553			
	55 Yaş ve Üstü	25	4,41	0,407			
<b>Centilmenlik</b>	18-24 Yaş	35	3,80	0,628	2,813	<b>0,025*</b>	<b>4,5-1</b>
	25-34 Yaş	140	4,02	0,556			
	35-44 Yaş	122	4,05	0,685			
	45-54 Yaş	72	4,14	0,597			
	55 Yaş ve Üstü	25	4,26	0,403			
<b>Sivil Erdem</b>	18-24 Yaş	35	3,90	0,521	3,120	<b>0,015*</b>	<b>5-1</b>
	25-34 Yaş	140	4,13	0,571			
	35-44 Yaş	122	4,16	0,691			
	45-54 Yaş	72	4,21	0,586			
	55 Yaş ve Üstü	25	4,44	0,425			

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği için 18-24 yaş arasındakilerin düzeyi 3,9 iken, 25-34 yaş arasındakilerin düzeyi 4,14; 35-44 yaş arasındakilerin düzeyi 4,17; 45-54 yaş arasındakilerin düzeyi 4,21 ve 55 yaş ve üzerindeki düzeyi ise 4,37'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, farklı yaş grubundakiler arasında örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır (F:3,202;  $p<0,05$ ). 45 yaş ve üzerindeki örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği düzeyi 18-24 yaş arasındakilerden anlamlı derecede daha yüksektir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutları açısından yaş faktörünün işgörenlerin gönüllük esasına dayalı arzu edilen İGİS davranışlarının sergilenmesi açısından önemli bir faktör olduğu ortaya çıkmaktadır. İşletmede çalışanların yaş ilerledikçe İGİS açısından daha fazla fedakârlık yaptıkları, daha fazla olumlu davranış sergileyerek huzur ortamı oluşturarak katkıda buldukları, İGİS ile ilgili yapılan faaliyet ve programlara gönüllü katıldıkları ortaya çıkmaktadır.

Diğergamlık alt boyutu için 18-24 yaş arasındakilerin düzeyi 3,85 iken, 25-34 yaş arasındakilerin düzeyi 4,1; 35-44 yaş arasındakilerin düzeyi 4,13; 45-54 yaş arasındakilerin düzeyi 4,18 ve 55 yaş ve üzerindeki düzeyi ise 4,41'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, farklı yaş grubundakiler arasında diğergamlık davranışı bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır (F:3,143;  $p<0,05$ ). 55 yaş ve üzerindeki diğergamlık alt boyutu düzeyi 18-24 yaş arasındakilerden anlamlı derecede daha yüksektir. Yaş ilerledikçe diğergamlık davranışı gösterme eğiliminin arttığı ortaya çıkmaktadır. Yaşlanma psikolojisinin işgörenleri daha fazla etkileyerek yaşanabilecek herhangi bir iş kazasının ciddiyetinin ve mantığının daha iyi anlaşıldığı bundan dolayı işgörenlerin yaşlandıkça İGİS açısından daha fazla fedakârlık yaptıkları ortaya çıkmaktadır. Ayrıca yaş ilerledikçe iş kazası deneyimi, deneyimlerin yeni işgörelere aktarılarak daha fazla kaza yaşanmasını önlenmesi, diğer işgörelere göre daha fazla fedakarlık yapılarak iş kaza vakalarının minimum seviyeye indirilmek istendiği vurgulanabilir.

Vicdanlılık alt boyutu için 18-24 yaş arasındakilerin düzeyi 3,96 iken, 25-34 yaş arasındakilerin düzeyi 4,23; 35-44 yaş arasındakilerin düzeyi 4,25; 45-54 yaş arasındakilerin düzeyi 4,24 ve 55 yaş ve üzerindeki düzeyi ise 4,38'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, farklı yaş grubundakiler arasında vicdanlılık davranışı bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır (F:2,401;  $p<0,05$ ). 55 yaş ve



üzerindekilerin vicdanlılık alt boyutu düzeyi 18-24 yaş arasındakilerden anlamlı derecede daha yüksektir. Yaş ilerledikçe yılların vermiş olduğu deneyim ile işgörenlerin İGİS konusunda daha fazla görevbilincine sahip oldukları ortaya çıkmaktadır. Ayrıca diğer kişisel ve örgütsel faktörlerin yanında yaşında önemli bir faktör olarak vicdanlılık davranışının sergilenmesini etkilediği ortaya çıkmaktadır. Yaş ilerledikçe İGİS konusunda işgörenlerin daha fazla profesyonel anlamda hareket ettikleri ve görevbilincini üst düzeyde sergileyerek işletmeye İGİS anlamında katkıda buldukları ortaya çıktığı ifade edilebilir.

Nezaket alt boyutu için 18-24 yaş arasındakilerin düzeyi 4,06 iken, 25-34 yaş arasındakilerin düzeyi 4,25; 35-44 yaş arasındakilerin düzeyi 4,26; 45-54 yaş arasındakilerin düzeyi 4,29 ve 55 yaş ve üzerindeki düzeyi ise 4,41'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, farklı yaş grubundakiler arasında nezaket davranışı bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır (F:1,330;  $p>0,05$ ). Burada işletmedeki tüm yaş grubu aralığındaki işgörenlerde işbölümü yapan bireyler arasında olumlu bir iletişimin göze çarptığı, tüm işgörenlerin birbirlerine karşı nazik ve yardımsever olduğu ve olumsuz hareketlerden kaçındığı ifade edilebilir.

Centilmenlik alt boyutu için 18-24 yaş arasındakilerin düzeyi 3,8 iken, 25-34 yaş arasındakilerin düzeyi 4,02; 35-44 yaş arasındakilerin düzeyi 4,05; 45-54 yaş arasındakilerin düzeyi 4,14 ve 55 yaş ve üzerindeki düzeyi ise 4,26'dır. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, farklı yaş grubundakiler arasında centilmenlik davranışı bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır (F:2,813;  $p<0,05$ ). 45 yaş ve üzerindeki centilmenlik alt boyutu düzeyi 18-24 yaş arasındakilerden anlamlı derecede daha yüksektir. Yukarıdaki bulgularda yaş ilerledikçe centilmenlik davranışı sergilemenin arttığı ortaya çıkmaktadır. İş deneyimi başta olmak üzere örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, diğer kişisel ve örgütsel faktörlerin bu farklılığın oluşmasında rolü olduğu söylenebilir. Bu faktörlerin yaş ilerledikçe işgörenlerin şikâyet etme, olumsuz bir durum ortaya çıkarma yerine daha ılımlı çözüme yönelik bir tavır takındıkları ifade edilebilir.

Sivil Erdem alt boyutu için 18-24 yaş arasındakilerin düzeyi 3,9 iken, 25-34 yaş arasındakilerin düzeyi 4,13; 35-44 yaş arasındakilerin düzeyi 4,16; 45-54 yaş arasındakilerin düzeyi 4,21 ve 55 yaş ve üzerindeki düzeyi ise 4,44'tür. Uygulanan

tek yönlü varyans analizi sonucunda, farklı yaş grubundakiler arasında sivil erdem davranışı bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır (F:3,120;  $p<0,05$ ). 55 yaş ve üzerindeki sivil erdem alt boyutu düzeyi 18-24 yaş arasındakilerden anlamlı derecede daha yüksektir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve üç alt boyutu etkileyen yaş grubundaki mevcut durum yaş ilerledikçe İGİS konusunun öneminin bilincine vararak işgörenlerin İGİS ile ilgili eğitim, seminer ve diğer faaliyetlere katılımlarının daha fazla olduğu ve kendilerini daha fazla geliştirmek için çaba sarfettikleri ortaya çıkmaktadır.

Sonuç olarak, çalışanların iş güvenliği ve işgören sağlığı açısından;

- Yaş grupları ile örgüt kültürü arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
- Yaş grupları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

İGİS Kültürü Ölçeği ve alt boyutları için farklı yaş grubundakiler arasında farklılık olup olmadığına ilişkin tablo 2.1.33'te verilen bilgiler ve yorumlar doğrultusunda işgörenlerin iş güvenliği ve işgören sağlığı açısından farklı yaş grupları ile İGİS kültürü arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta olduğu ortaya çıkmaktadır. Yaşlı grupların genç gruplara nazaran örgüt kültürü ile daha alakalı olduğu sonucuna beklendiği gibi ulaşılmıştır. Yaşlı grupların deneyim ve eğitim seviyelerine bakılmaksızın genç gruplara nazaran çoğunluğunun iş deneyimi ve bilgi seviyesinden örgüt kültürünü benimsemeye, örgüt kültürü ile bütünleşmeye, örgüt kültürüne has unsur ve özellikleri taşımada daha başarılı oldukları görülmüştür.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve alt boyutları için farklı yaş grubundakiler arasında farklılık olup olmadığına dair tablo 2.1.34'te verilen istatistikî bilgi ve yorumlar ışığında çalışanların iş güvenliği ve işgören sağlığı açısından yaş grupları ile örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta olduğu ortaya çıkmıştır. Yaş grupları ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi analizinde eğitim veya iş deneyiminin rolünden ziyade ilerlemiş yaş seviyesinde olmanın etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yaş faktörünün iş tatmini, kişisel özellikler, performans ve ödül kadar örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesi durumunda önemli olduğu sonucuna varılmıştır.

## SONUÇ

İnsan hayatına verdiği önem ve hassasiyetle dikkat çeken iş güvenliği ve işgören sağlığı konusu hızla büyüyen rekabetçi piyasada şirketlerin ekonomik ve örgütsel refahlarında kilit rol oynayan bir aktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Zira insana hizmet götüren tüm işletmelerin kendi varlıklarını ve devamlılıklarını borçlu oldukları işgörenlerinin işyerinde can ve mekân güvenliğini temin etmeleri bir lütuf değil; bilakis zorunluluktur. Çünkü insan varsa işletme vardır; örgüt vardır; toplum vardır; hatta devlet vardır!

İş güvenliği ve işgören sağlığı birçok disiplin tarafından incelenmiş bir alandır. İş kazaları ve buna bağlı olarak ortaya çıkan ölümlerin ve meslek hastalıklarının önlenmesi veya azaltılması bu alandaki birçok çalışmanın amacını teşkil etmektedir. İGİS'in önemsenmediği durumlarda ortaya çıkan vahim sonuçları değiştirmek için evvela resmi makamlar yasal düzenlemeler yapılarak bu şekilde aynı zamanda bir insan hakkı ihlali neticesinde iş yerinde vuku bulan kazalar, ölümler ve meslek hastalıkları engellenmeye çalışılmıştır. İçinde bulunduğumuz zaman sadece bu tip çözümlerle yetinilmeyeceğini her geçen gün artarak devam eden kaza ve ölüm haberleriyle kendini göstermektedir. Zira güçlü bir İGİS tesisi kâğıtlarda kalmış, uygulamada etkinliğini yeterince gösterememiş kanun veya kararnamelerden ortaya çıkan bir düzenlemeyle sınırlandırılmayacak denli kapsamlı bir süreci kapsamaktadır. İşgören ölümlerinin, iş kazalarının önlenmesi için inşa edilecek güçlü bir İGİS için “zihniyet dönüşümü” gerekmektedir ki bu da ancak bireylere yön veren, algıları ve eylemleri etkileyen “kültür” gücünden istifade ederek gönüllü davranışlar olan örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilenmesini sağlanmasını gerektirmektedir ve “İGİS kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı” tartışmasız bu işin kilit noktalarıdır.

İşletmeler hızla büyüyen agresif bir rekabet ortamının olduğu günümüz piyasasında pazar paylarını artırmak ve hayatta kalabilmek için teknoloji ve sermaye gücünün yanı sıra insan faktörünü de önemsemek durumundadırlar. İşletmelerin devamlılıklarında önemli rol oynayan güçlü bir İGİS inşa edebilmeleri ve etkinliklerini artırabilmeleri ancak bütün üyelerce benimsenmiş etkili bir İGİS kültürü oluşturmalarıyla mümkün olabilir. İnsan kaynaklarının etkin bir İGİS kültüründe kullanılmasının işletmelere büyük katkılar sağlayacağı şüphesizdir. Nitekim İGİS

kültürü, öğrenilebilen ve paylaşılabilen bir öge olarak işletmenin hedeflerine ulaşmasına hizmet eden ve işletme çalışanlarını bir araya getirip bütünleştirerek onların örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerini sağlayan önemli bir güçtür.

Yaşanan kaza ve ölümlerin sebep olduğu yasal ve ekonomik sonuçlar İGİS ihmalinin bir diğer boyutudur. Nitekim işgücü olumsuz etkilenen, hukuki süreçlerle yıpranan ve maddi kayıp yaşayan işletme rekabet piyasasında muhakkak ki kan kaybeder ve zayıf düşer. İGİS'i hafife alan bir yöneticinin veya İGİS'i umursamayan bir işgörenin işletmeye ciddi ölçüde zarar verdiği aşikârdır. İşte, İGİS kültürü bu durumda devreye girmekte ve örgütsel sosyalleşme misyonuyla üyelerce işyeri kültürünün benimsenerek içselleştirilmesinde, dolayısıyla tesis edilmek istenen İGİS'in kabul görmesinde etkin bir rol oynamaktadır. İGİS mekanizmalarının işlerlik kazanması ancak İGİS kültürü aracılığıyla örgütsel sosyalleşmeyle arzu edilen örgütsel vatandaşlık davranışları için gerekli ortam sağlanabilecektir.

Örgüt kültürünün bir alt kültürü olan İGİS kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili literatür çalışmasında çalışmalar yeteri düzeyde olmadığından bu çalışmanın literatür çalışmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Yapılan bu araştırma, dünyada ve Avrupa'da iş kaza ve ölümlerinde iyi bir sicile sahip olmayan Türkiye açısından iş güvenliği ve işgören sağlığına farklı bir bakış açısı sağlanarak etkin çözüm ve tedbirler için yol gösterici olması hedeflenmektedir. Bu araştırma, İGİS kültürü ile ilgili çok çalışma olmasına rağmen İGİS kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine her iki konu üzerine yapılan çalışmaların azlığına yeni bir katkı sağlayacaktır. İGİS kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine hazırlanan orijinal anket ölçeği ile her iki konu üzerine çalışmayı düşünen araştırmacılar için yeni ölçeklerle literatüre yapılacak olan yeni katkılarla konu hakkında zenginlik oluşacaktır. Organ'ın ÖVD beş boyutuna uygulanan iş güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili oluşturulan yeni ölçeğin uygulanması literatüre yenilik getirerek İGİS konusu açısından yeni bir çalışma alanı oluşturulacağı tahmin edilerek örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine daha fazla araştırma yapılması hedeflenmektedir.

İş güvenliği ve işgören sağlığı kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışının etkileri bağlamında dikkat çeken bu araştırmanın ilk üç bölümü konuya ilişkin literatür çalışmasına ayrılmıştır. Araştırma bölümünde ise ele alınan işletmeye yönelik yapılan

ampirik çalışma ve anket neticesinde derlenen veriler değerlendirilmiştir. İGİS kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutları arasında bir ilişki olup olmadığı ile bağımsız değişken olarak ele alınan İGİS kültürünün bağımlı değişken olarak kabul edilen örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerini incelemek bu çalışmanın öncelikli amacıdır. Ayrıca işletmenin yeraltı ve yerüstü çalışanları arasında İGİS kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı açısından farklılık olup olmadığı da çalışma kapsamında incelenmiştir. Diğer yandan işgörenlerin iş deneyimlerinin, eğitim düzeylerinin ve yaşlarının İGİS kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesine etki edip etmediği kontrol değişkeni olarak bu incelenen diğer hususlardır.

Daha önce de belirtildiği gibi araştırmanın uygulama kısmında İGİS kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışına yönelik etkilerini ölçmeye yönelik hazırlanan ankette işgörenlerden işletmelerinin İGİS kültürünü ve kendi örgütsel vatandaşlık davranışlarını değerlendirmeleri istenmiştir. Alınan cevaplardan elde edilen bulgular şunlardır:

1. Uygulanan ankette, İGİS kültürünün incelendiği 30 soruluk ikinci kısma 400 işgörenin verdiği cevapların % 22,36'sı olumsuz ve % 15,24'ü kararsızken % 62,40'ı olumludur. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili olan 30 soruluk 3. kısımda ise yine 400 işgörenin verdiği cevap vermiş ve bu cevapların % 6,24'ü olumsuz ve % 8,92'si kararsızken % 84,84'ü olumludur.

Katılımcıların İGİS kültürü ölçeği ortalaması 3,54'tür. Bu sonuçlara göre, araştırmamıza konu olan işletmede İGİS kültürüne verilen önem derecesine ait algının yüksek bir düzeyde olduğu belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle bu oranlar işgörenlerin çalıştıkları işletmenin İGİS kültürü algısının yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan kişilerin örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ortalaması 4,15 iken nezaket alt boyutu ortalaması 4,25; vicdanlılık veya görev bilinci alt boyutu ortalaması 4,21; sivil erdem alt boyutu ortalaması 4,14; diğergamlık alt boyutu ortalaması 4,11 ve centilmenlik alt boyutu ortalaması ise 4,04'tür. Bu sonuçlara göre, değerlendirilen işletmede, örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutlarına verilen önem derecesine ait algı yüksek bir düzeydedir. Bu sonuçlar doğrultusunda işgörenlerin yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri söylenebilir.

2. Yapılan araştırmaya göre 1-5 yıl deneyimi olanların % 23,1'i iş kazası geçirmişken, 6-10 yıl deneyimi olanların % 37,7'si; 11-15 yıl deneyimi olanların %

38,5'i; 16-20 yıl deneyimi olanların % 42,4'ü ve 21 yıl ve üzeri deneyimi olanların % 45,5'i iş kazası geçirmiştir. Uygulanan Ki-Kare analizi (Ki-Kare: 12,497,  $p>0,05$ ) sonucunda deneyim ile iş kazası oranı arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Normal şartlar altında deneyimli işgörenlerin daha az iş kazası geçirmeleri gerekirken toplam kaza açısından yıllardan beri riskli iş kolunda çalışanlarda iş kaza yaşanmışlığı toplamda daha fazladır. Burada deneyimli işgörenlerin vuku bulan iş kazalarında yaşa bağlı olarak reflekslerin yavaşlamış olması, değiştirilemeyen veya istenmeyen alışkanlık ve davranışlar, deneyim olmasına rağmen kaçınılmazlık prensibi gibi önemli faktörlerin daha etkin olduğu söylenebilir. Fakat diğer yandan, tehlike anında ne yapılacağını ve nasıl korunacağını bilme eğiliminin yılların vermiş olduğu belli tehlike ve durumlarda ne yapacağını bilenlerin daha fazla deneyimlilerde daha yaygın olduğu ifade edilebilir.

- İGİS kültürü açısından farklı iş deneyimine sahip çalışanlar arasında farklılık olup olmadığına ilişkin elde edilen sayısal veriler neticesinde çalışanlar açısından iş deneyimi ile iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürü arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Deneyimli işgörenler ile genç ve deneyimsiz işgörenlerin İGİS kültürünü tam benimsedikleri ortaya çıkmaktadır. İşletmede belli başlı uzmanlık gerektiren işlerin belli bir program ve düzen içerisinde yürütülmesi için güçlü İGİS kültürüne ihtiyaç bulunmaktadır. Mevcut İGİS kültürünün yeni ve deneyimsiz işgörenleri kısa süre içerisinde İGİS kültürüne adapte ettiği söylenebilir.

- Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği açısından farklı iş deneyimine sahip çalışanlar arasında farklılık olup olmadığına ilişkin elde edilen sayısal verilere göre çalışanların iş deneyimi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. İşgörenin psiko-sosyal durumu, motive edilme derecesi, ödüllendirme, katılım ve örgütsel destek sağlanması, örgütte çalışandan ziyade bir ortak gibi hissettirilmesi gibi diğer sebeplerin daha etkin olduğu sonucuna ulaşılmış olup iş deneyimi arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesi arttığına dair bir bulgu elde edilememiştir.

3. Eğitim düzeyi ile iş kazası oranı arasındaki ilişki incelendiğinde ilköğretim mezunlarının % 64,6'sı hiç iş kazası geçirmemiş iken, lise ve üstü bir eğitim düzeyine sahip mezunların % 69,2'si hiç iş kazası geçirmemiştir. Uygulanan Ki-Kare analizi sonucunda eğitim ile iş kazası sayıları arasında anlamlı ilişkiler bulunmadığı ortaya çıkmaktadır (Ki-Kare: 0,996,  $p>0,05$ ). Her birimin yaptığı iş genel anlamda riskli ve

tehlikeli iş kolunda sayılmaktadır. İş kazaları ansızın; beklenmedik zamanlarda vuku bulabilmektedir ki bu durumun eğitim seviyesiyle alakalı olduğu iddia edilemez. Zira kişisel koruyucu malzemenin ihmal edilmesi, tehlikeli bir durum karşısında inisiyatif alınması ve diğer faktörler eğitim düzeyinden daha etkili olduğundan iş kazasına maruz kalma durumu her çeşit eğitim mezuniyetine sahip çalışanlar için aynı ölçüde geçerli olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

- İGİS kültürü ölçeği açısından farklı eğitim düzeyindekiler arasında farklılık olup olmadığına dair elde edilen veriler ve yorumlar ışığında işgörenlerin eğitim seviyeleri ile İGİS kültürü arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Eğitim düzeyinin artmasına bağlı olarak İGİS kültürü ile kaynaşma veya bütünleşme, İGİS kültürünü benimseme, örgüt unsurlarını daha fazla kullanma, örgütsel bağlılığın artması gibi bir sonuca ulaşamamıştır. Firmanın yeni evrimleşen bir örgüte sahip olması ile yeni mevzuattan kaynaklanan yükümlülüklerin henüz tam olarak uygulanmamış olması gibi sebepler başta olmak üzere eğitimden ziyade kişisel faktörlerin, İGİS bilgi seviyesi gibi faktörlerin daha önemli olduğu dolayısıyla bir ilişki bulunamadığı söylenebilir.

- Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ve alt boyutları için farklı eğitim düzeyindekiler arasında farklılık olup olmadığına ilişkin elde edilen bilgiler ve yorumlar doğrultusunda işgörenlerin eğitim seviyeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Eğitim düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesi arasında eğitim düzeyinden ziyade iş tatmini, ödül mekanizması sistemi, katılımcı örgüt yapısı, işgörenine daha çok değer veren bir örgüt yapısı gibi faktörlerin daha etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4. Farklı yaş grubunda olan işgörenlerde yaşın eğitim ve deneyim kadar etkili olup olmadığı konusunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

- İGİS kültürü ölçeğinde farklı yaş grubundakiler arasında farklılık olup olmadığına ilişkin elde edilen bilgiler ve yorumlar doğrultusunda işgörenlerin yaş grupları ile iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürü arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yaşlı grupların deneyim ve eğitim seviyelerine bakılmaksızın genç gruplara nazaran İGİS kültürünü benimsemede, İGİS kültürü ile bütünleşmede, İGİS kültürüne has unsur ve özellikleri taşımada daha başarılı oldukları görülmüştür.

- Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ve alt boyutları için farklı yaş grubundakiler arasında farklılık olup olmadığına dair elde edilen istatistikî bilgi ve yorumlar ışığında çalışanların yaş grupları ile örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Araştırma yapılan işletmede yaş gibi önemli bir faktörün eğitim veya iş deneyiminden daha etkin olduğu; iş tatmini, kişisel özellikler, performans ve ödül kadar örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesi açısından etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5. Çalışanların iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

- İGİS kültürü ölçeği ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki mevcuttur ( $r=0,551$ ,  $p<0,05$ ). Bu sonuç doğrultusunda, işletmede çalışanların İGİS kültür algısı yükseldikçe örgütsel vatandaşlık davranışı artmaktadır.

- İGİS kültürü ölçeği ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin tüm boyutları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkiler görülmüştür. Tüm boyutlar birbirine yakın oranlara sahip olup en yüksek centilmenlik ( $r=0,537$ ;  $p<0,05$ ) en düşük ise nezaket boyutu ( $r=0,394$ ;  $p<0,05$ ) ile anlamlı ilişkisi bulunmaktadır. Diğer boyutların diğergamlık ( $r=0,458$ ;  $p<0,05$ ), vicdanlılık ( $r=0,513$ ;  $p<0,05$ ), sivil erdem ( $r=0,484$ ;  $p<0,05$ ) pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkilere sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda, işletmede çalışanların İGİS kültür algısı yükseldikçe ÖVD ve tüm boyutların sergilenmeleri artmaktadır.

6. Yapılan regresyon analizi sonucunda işletme genelinde

- İşletme çalışanlarının genelinde İGİS kültürü örgütsel vatandaşlık davranışının % 29,4'ünü açıklamaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışını örgüt kültürü pozitif yönde anlamlı derecede etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

- İGİS Kültürünün diğergamlık boyutunun % 20,7'sini açıkladığı görülmüştür. Diğergamlık boyutunu İGİS kültürü pozitif yönde anlamlı derecede etkilemektedir.

- İGİS Kültürünün Vicdanlılık boyutunun % 25,4'ünü açıkladığı görülmüştür. İşyeri güvenliği ve işgören sağlığı açısından, işletmede çalışanlarda İGİS kültürünün, vicdanlılık boyutu üzerinde anlamlı etkileri vardır. Vicdanlılık boyutunu İGİS kültürü pozitif yönde anlamlı derecede etkilemektedir. .



- İGİS Kültürünün nezaket boyutunun % 15,5'ini açıkladığı görülmüştür. İşyeri güvenliği ve işgören sağlığı açısından işletmede çalışanlarda İGİS kültürünün nezaket boyutu üzerinde anlamlı etkileri vardır. Nezaket boyutunu İGİS kültürü pozitif yönde anlamlı derecede etkilemektedir.

- İGİS Kültürünün centilmenlik boyutunun % 27,7'sini açıkladığı görülmüştür. İşyeri güvenliği ve işgören sağlığı açısından, işletmede çalışanlarda İGİS kültürünün, centilmenlik boyutu üzerinde anlamlı etkileri vardır. Centilmenlik boyutunu İGİS kültürü pozitif yönde anlamlı derecede etkilemektedir.

- İGİS Kültürünün sivil erdem boyutunun % 23,9'unu açıkladığı görülmüştür. İşyeri güvenliği ve işgören sağlığı açısından, işletmede çalışanlarda İGİS kültürünün, sivil erdem boyutu üzerinde anlamlı etkileri vardır. Sivil erdem boyutunu İGİS kültürü pozitif yönde anlamlı derecede etkilemektedir.

Literatür çalışmasında da belirtildiği üzere işgören örgütsel vatandaşlık davranışına örgüt içinde etki eden en önemli faktörlerden biri İGİS kültürüdür. İşletme genelinde, yerüstünde, yeraltında çalışanlarda yüksek oranda olmasa dahi İGİS kültürünün işgörenleri etkilediği, buna bağlı olarak da işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri ortadadır. Dahası bu etkileşim örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutlarında da ziyadesiyle kendini göstermektedir. İGİS kültürünün hem tetikleyici olma hem de teşvik etme rolü olduğu sonucuna varılmıştır. Güçlü bir İGİS kültürüne sahip bir işyerinde işgörenler, içinde buldukları İGİS kültüründen etkilenerek kendileri için zorunlu olmayan bilakis gönüllüğe bağlı örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyerek hem kendilerini İGİS konusunda geliştirmekte hem de işyerinde daha az iş kazası yaşanmasına ve ölüm riskinin azaltılmasına katkıda bulunarak işletmelerinin İGİS konusunda hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunduğu daha önceden belirtilmişti. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışını ve boyutlarını İGİS kültürünün yanında etkileyen diğer faktörler: işgörenin kişisel özellikleri, bireyin psikososyal durumu, iş tatmini, örgütsel bağlılık, üst ile ast arasında iletişim düzeyi, motivasyon diğer örgüt ile ilgili spesifik faktörlerin etkilediği ifade edilebilir.

7. Farklı iş kollarında, farklı risk ve tehlikeler altında çalışan işgörenlerin mukayesesinde işletmenin yeraltı üyeleri ile yerüstü üyeleri arasında İGİS kültürü algısı farklı olmasına rağmen örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyi arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır.

- İGİS kültürü yeraltı işlerinde çalışanların algı düzeyi 3,69 iken, yerüstü işlerinde çalışanların algı düzeyi 3,41'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t-testi sonucunda, yeraltı ve yerüstü işlerinde çalışanlar arasında İGİS kültürü bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $t:3,348$ ,  $p<0,05$ ). Buna göre; yeraltı işlerinde çalışanların İGİS kültürü algı düzeyi, yerüstü işlerinde çalışanların İGİS kültürü algı düzeyinden anlamlı derecede daha yüksektir.

- Örgütsel vatandaşlık davranışı yeraltı işlerinde çalışanların algı düzeyi 4,19 iken, yerüstü işlerinde çalışanların algı düzeyi 4,1'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t-testi sonucunda, yeraltı ve yerüstü işlerinde çalışanlar arasında örgütsel vatandaşlık alt boyutu bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $t:1,707$ ,  $p>0,05$ ). Yani işletmenin yeraltı işlerinde çalışanlar ile işletmenin yerüstü işlerinde çalışanlar arasında örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları gösterme açısından vicdanlılık ve sivil erdem haricinde anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır.

- Diğergamlık alt boyutu için yeraltı işlerinde çalışanların düzeyi 4,13 iken, yerüstü işlerinde çalışanların düzeyi 4,09'dur. Uygulanan bağımsız örneklem t-testi sonucunda, yeraltı ve yerüstü işlerinde çalışanlar arasında diğergamlık alt boyutu bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $t:0,615$ ,  $p>0,05$ ).

- Vicdanlılık alt boyutu için yeraltı işlerinde çalışanların düzeyi 4,28 iken, yerüstü işlerinde çalışanların düzeyi 4,15'tir. Uygulanan bağımsız örneklem t-testi sonucunda, yeraltı ve yerüstü işlerinde çalışanlar arasında vicdanlılık alt boyutu bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $t:2,187$ ,  $p<0,05$ ). Buna göre; yeraltı işlerinde çalışanların vicdanlılık davranışı sergileme düzeyi, yerüstü işlerinde çalışanların vicdanlılık davranışı sergileme düzeyinden anlamlı derecede daha yüksektir.

- Nezaket alt boyutu için yeraltı işlerinde çalışanların düzeyi 4,29 iken, yerüstü işlerinde çalışanların düzeyi 4,21'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t-testi sonucunda, yeraltı ve yerüstü işlerinde çalışanlar arasında nezaket alt boyutu bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $t:1,294$ ,  $p>0,05$ ).

- Centilmenlik alt boyutu için yeraltı işlerinde çalışanların düzeyi 4,08 iken, yerüstü işlerinde çalışanların düzeyi 4,01'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t-testi sonucunda, yeraltı ve yerüstü işlerinde çalışanlar arasında centilmenlik alt boyutu bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $t:1,171$ ,  $p>0,05$ ).

- Sivil Erdem alt boyutu için yeraltı işlerinde çalışanların düzeyi 4,2 iken, yerüstü işlerinde çalışanların düzeyi 4,08'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t-testi sonucunda, yeraltı ve yerüstü işlerinde çalışanlar arasında sivil erdem alt boyutu bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $t:1,969$ ,  $p<0,05$ ). Buna göre; yer altı işlerinde çalışanların sivil erdem düzeyi, yerüstü işlerinde çalışanların sivil erdem düzeyinden anlamlı derecede daha yüksektir.

Yeraltında çalışanların çoğunluğunu işletmenin kurulu olduğu yerel bölgeden gelen çalışanlar; yerüstü çalışanlarını ise Türkiye'nin değişik coğrafyalarından gelen işgörenler oluşturmaktadır. Her iki grubun yaptığı işler aynı olmadığı gibi farklı tehlike ve risk dereceleri ihtiva etmektedir. Yeraltı işlerinde çalışanların İGİS kültür düzeyi TKİ döneminde oluşmuş ve yıllarca devamedegelen bir İGİS kültürünün devamı olup güçlü bir kültür olduğunun göstergesidir. Her iki grubun İGİS kültürünü benimseme, bağlılık gösterme ve bütünleşme tepkilerinin aynı olmadığı görülmesine rağmen bu farklılık örgütsel vatandaşlık davranışında vicdanlılık ve sivil erdem boyutu haricinde genel anlamda sergileme oranlarına yansımamıştır, nitekim her iki grubun örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesi durumunda farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan teorik ve ampirik uygulama sonuçlarından hareketle ifade edilmelidir ki işletmeler tüm birimlerdeki çalışanları arasında İGİS kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışının öneminin içselleştirilmesi için şu tavsiyeleri dikkate almalıdırlar:

1. İş güvenliği ve işgören sağlığı sisteminin temini bir lütuf değil, bilakis hem sosyal bir sorumluluk, hem ekonomik ve vicdanî bir zorunluluktur. Bu sistemin ihmali nedeniyle yaşanan her kaza ve her ölüm esasında bir insan hakkı ihlalidir. Diğer yandan meydana gelen her iş kazası sebebiyle kaybedilen iş günü ve tazminatlardan müteşekkil maddi külfetler gerek işletme kasasında ve gerek ülke ekonomisinde ciddi bir yük teşkil etmektedir. Tüm bu olumsuzluklara ilişkin çalışanların bilinçlendirilmesi ve İGİS'e yönelik farkındalık kazandırılması sistemin inşasında öncelikli adımdır. Diğer yandan herhangi bir işletmedeki örgüt kültürünün yıllar yılı o işletmede oluşmuş İGİS kültürüyle sosyal ve ekonomik anlamda bir birlikteliği vardır ve bu sistemin tesisi ek bir maliyet olarak değil, yatırım olarak düşünülmelidir. Yani bir işletmede kârlılık ile iş güvenliği ve işgören sağlığı sistemi birbirini tamamlayan öğelerdir. İçselleştirilmiş İGİS

kültürünün oluşturulması işyerinde riskli davranış ve işlerden kaçınma, örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesinin teşviki, düşük iş kazası oranı, iş ve iş günü kayıplarının azalması, yüksek üretim ve geçici yahut sürekli iş görememe durumunun azalması demektir.

2. Ülkedeki yasal zeminin düzeyi, kanunların uygulanabilirliği, işgören ve işverenin yönetime katılımı, sendikalaşma oranı, işyeri boyutu, çalışan sayısı, eğitim ve seminer faaliyetleri etkin bir iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürü oluşturulmasında büyük önem taşır. Aynı zamanda etkili bir iş güvenliği ve işgören sağlığı yönetimi için gerekli olan, işveren ve işgörenlerce rasyonel anlamda içselleştirilmiş kurumsal İGİS kültürüdür. Etkin bir iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürüne sahip bir işyerinde belli standartlara ulaşılması ve bu sistemin icrasına yönelik kuralların uygulanabilirliği iç ve dış denetim mekanizmalarının çalışmasına bağlıdır. İGİS kültürünün oluşturulması hem mevcut mevzuata hem de ilgili kurum, kurul ve ünvanlara işlevsellik kazandıracaktır. Şu konu unutulmamalıdır ki, böyle bir kültüre ulaşma arzusu insan hayatına veya yaşam hakkına verilen değeri ifade etmektedir.

3. İstenilen İGİS seviyesine ulaşmada en önemli katkı şüphesiz ki üst yönetime aittir. İGİS açısından organizasyonel hataların telafisi, işgörenlerin İGİS karar ve etkinliklerine katılım, etkili iletişim dilinin kullanılması, farkındalığı artırmaya yönelik etkinliklerin düzenlenmesi, işgörenlerin cesaretlendirilmesi gibi birçok eylem üst yönetimin tasarrufundadır. Dolayısıyla hedeflenen İGİS kültürünün benimsenmesi ve örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenmesinde yönetici olmanın sorumluluğu büyüktür ve bu bilinçle işletme yönetilmelidir. Örgüt yöneticileri, karşılıklı işbirliği içerisinde iş güvenliği ve işgören sağlığı açısından örgüt üyelerinin algısını hedeflenen yönde etkileyerek beklenen örgütsel vatandaşlık davranışlarının sağlayacağı örgütsel ve bireysel faydalara vurgu yapmalıdır. Örgüt üyesine kendisinin örgüt için ne denli önemli olduğu hissettirilmeli ve işgörenlerin yapacağı katkıların örgüt devamlılığına yönelik hayatî önem taşıdığından bahsedilmelidir. İş güvenliği ve işgören sağlığı kültürünün örgüt için güvenli bir ortam oluşturacağı anlatılmalıdır.

4. Örgüt yöneticileri, örgüt üyelerinin özgüven gelişimleri için birtakım meslekî bilgi ve becerilerini geliştirmeye yönelik yardımlarda bulunmalı ve psikolojik destek vermelidir. Yöneticiler, örgüt üyelerini “kâr aracı” ya da “para getiren bir meta” olarak

görmek yerine işgörenlerine değer vererek İGİS performans gelişimine ve örgütsel vatandaşlık davranış sergilemelerini teşvik etmede katkıda bulunup onların iyiliğinin işletmenin faydası olduğu kanaatiyle hareket etmelidirler. İşgörenlerin bazı konularda iş güvenliği ve işgören sağlığı açısından inisiyatif almaları sağlanmalı, birtakım yöntem ve imkânlar sunulurken işgörenler bu hususta cesaretlendirilmelidir. Bunun sonucunda, hem İGİS kültürünün içselleştirilmesine hem de örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesini teşvik edilmesine yardımcı olacaktır.

5. İGİS kültürü örgüt içinde bütüncül bir yaklaşımla ele alınmalı, kültür öğeleri kurumsallaştırılarak davranış kalıbına dönüştürülmelidir. İşletmede sergilenecek örgütsel vatandaşlık davranış oranını istenen düzeyde artırmak için İGİS'e ilişkin konumlandırma çalışmaları yapılmalı, çalışanlarca konunun önemini idrak edilebilmesi için gerekli dinamikler harekete geçirilerek olumlu bir imaj oluşturulmalıdır. Yine örgütsel vatandaşlık davranışı gösteremeyen işgörelere yönelik durumun sebepleri hakkında araştırma yapılmalıdır. Sorun tespit çalışmasının ardından çözüme ilişkin tedbir ve stratejiler geliştirilmelidir.

6. İGİS kültürünün işletme amaçları ile uyumlu olması İGİS açısından örgütsel başarı için önemlidir. Türkiye'deki işletmelerde İGİS açısından genel anlamda stratejik planlama, katılım, yetki ve görev paylaşımı gibi hususlarda önemli organizasyon eksiklikleri göze çarpmaktadır. İşletmeler bu tespiti dikkate alıp organizasyonel hatalarını telafi ederek değişim ve gelişim süreçlerini iyi kontrol etmelidir.

7. İGİS açısından örgütsel etkinliği, verimliliği ve başarıyı sağlama veya artırmanın yollarından biride kuşkusuz örgüt üyelerini iyi birer örgüt vatandaşı yapmaktır. İşgörenler arasında iş güvenliği ve işgören sağlığı farkındalığını artırmaya yönelik çeşitli etkinlikler düzenlenerek İGİS bir değer veya bir norm haline getirilmelidir. İşgörenler, yöneticiler ve işveren arasında düzenli aralıklarla yapılacak toplantılar İGİS kültürünü güçlendirirken örgüt içinde fark edilmeyen ya da fonksiyonu azalan kültür öğelerinin tespit edilmesini sağlar. İşletmede aile ortamı atmosferi oluşturularak çalışanların birlik ve beraberliği, dayanışması güçlendirilebilir ve bu sayede örgütsel vatandaşlık davranışı pekiştirilebilir. Unutulmamalıdır ki işgörenlerin bu tip etkinlik ve faaliyetlere katılması İGİS kültürünün benimsenmesinde tartışmasız pay sahibi olacaktır.

8. Çalışanların İGİS sürecine aktif katılımı önemlidir. Otokratik, disiplin ve korku üzerine kurulan İGİS kültürünün, modern, katılımcı ve ödüllendirici yeni sisteme entegre edilmesiyle etkin bir İGİS kültürü vücuda getirilebilir. Özellikle bu sayede örgüt üyelerinin örgüt karar alımına katılması bireyin güçlendirilmesi açısından önemli bir adım teşkil etmekle birlikte örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenmesine de önemli katkılar sağlayacaktır.

9. İGİS kültürü, örgütsel vatandaşlık davranışının içselleştirilmesini ve pekiştirilmesini sağlayan bir fonksiyona sahiptir. Hedeflenen İGİS kültürüne ulaşmak ve istenilen düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenmesini sağlamak için örgütiçi iletişim mekanizmalarının etkin şekilde kullanılması ve engellerin yok edilmesi gerekmektedir. İletişim metoduyla İGİS kültürü unsurlarının aktarılması, öğrenilmesi ve paylaşılması sağlanabilir. Diğer yandan kaza habercisi olayların, eksiklik ve hataların tespit edilerek ilgili mercilerle paylaşılması geribildirim eylemleridir ki bunlar hayatî önem taşımaktadırlar. Bu nedenle sağlıklı ve etkili bir iletişim metoduyla yapılacak geribildirim, mevcut yanlışlık ve eksiklikleri ortaya çıkaracak, bu sayede amaca yönelik stratejik planlama yapılabilecektir.

10. Kaderci veya umursamaz bir zihniyetten müteşekkil bir İGİS kültürü yerine işletmesini ve kendi varlığını önemseyen, ulaşılabilir ve gerçekçi amaçları belirlenmiş, tedbirli, ayrıntılara dikkat eden bir anlayışın hâkim olduğu İGİS kültürü inşa edilmelidir. İGİS performansına dayalı ödül mekanizmasının uygulamaya konması istenilen İGİS kültürünün yerleşmesine, örgütsel vatandaşlık davranışının pekişmesine ve örnek uygulamaların artmasına zemin oluşturacak bir mahiyete sahip olması nedeniyle önem arz etmektedir. Diğer bir ifadeyle, İGİS kültürüne paralel olarak artacak örgütsel vatandaşlık davranışının pekişmesi ve daha fazla sergilenmesi için de ödüllendirme yöntemiyle mukabelede bulunulmalıdır.

11. İnsan psikolojik olarak sevmediği bir işi yapmaktan kaçınmak ister veya kişinin belli davranışlara zorlanması, söz konusu eylemin niteliğini olumsuz etkiler. Avam tabiriyle “Zorla güzellik olmaz!”. Diğer yandan literatür çalışmasında güçlü bir İGİS kültürüne ulaşılmasının işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesine etkide bulunacağı belirtilmiştir. İşgörenlerden sağlıklı ve nitelikli bir tepki alınabilmesi için işgörene kendisinin değerli olduğu ve örgütü için önem taşıdığı hissettirilmelidir.

İşgören iş tatmini duymalıdır ki istenen örgütsel vatandaşlık davranışını sergilesin ve buna bağlı olarak İGİS kültürü gelişsin. İstihdam koşullarında ve ödüllendirme de İGİS faktörünün üzerinde önemle durulmalıdır. Özetlemek gerekirse, eksik ve hataların belirlenerek etkin tedbirlerin alınarak İGİS performans ölçütlerinin sürekli ve tavizsiz bir şekilde uygulanarak örgütün amaçları arasında olması gerekmektedir

12. Örgüt yöneticileri belli birtakım kültürel unsur veya öğeleri kullanarak etkili bir İGİS kültürünün oluşumuna katkıda bulunabilirler. Örgüt üyesi katılımcı, gelişim ve değişime katkıda bulunabilecek yeterlikte, aktif, sorumluluk sahibi, grup çalışmalarında başarılı, teknolojiyi kullanabilen bir profilde olması için gerekli eğitim faaliyet ve çalışmaları yapılmalıdır. İşgörelere tehlikeler ve riskli davranışlar anlatılarak tehlikelerle nasıl mücadele edileceği konusunda etkin bilgi aktarılması için katılımcı bir eğitim ve seminerlere önem verilmelidir. Özellikle örgütiçi eğitimlerle uygulamadaki tehlikelere dikkat çekebilirler. Risk değerlendirmesi yaparak eylem haritası belirleyebilir ve alınması gereken önlemlere yönelik stratejiler geliştirebilirler. Dahası acil durumlar için reaktif bir yaklaşım yerine proaktif bir yaklaşıma sahip bir İGİS eğitimi vermelidirler. Ayrıca İGİS kültürünün sürekli gelişen ve değişen sistematik bir yapı oluşumuna ihtiyacı vardır. .

13. İşgörenlerin ailelerinin de katılacağı sosyal faaliyetler düzenlenmeli ve aileler de örgütteki iş ve faaliyetlerin tehlike ve risklerine ilişkin bilinçlendirilip farkındalıkları artırılarak güçlü İGİS kültürü tesisi sürecine dâhil edilmelidir. Buradaki amaç başta işgörenin İGİS konusu başta olmak üzere ailesinde bu sürece dahil edilerek sahiplik duygusunun geliştirilmesi önem arz etmektedir. Hatta ailelerin İGİS'in önemine yönelik yapılacak eğitim ve seminerlere davet edilmesi İGİS bilinci kazandırılmış bir toplum kültürü oluşturulmasında ciddi rol oynayacaktır. Daha önce de vurgulandığı gibi güçlü bir İGİS kültürünün inşası bir zihniyet dönüşümüdür, tabir-i diğerle bu süreç özünde bir kültür devrimidir.

15. Literatür çalışmasında belirtildiği gibi tüm iş kazalarının ilgili birimlere bildirilme oranı düşük bir seviyededir. Bu konuda ağır yaptırımlar, imaj zedelenmesi, iş ve sosyal güvenlik müfettişlerinin daha fazla denetimi gibi nedenlerle işletmeler bildirmemektedir. Tüm iş kazalarının önem derecesine bakılmaksızın bildirilmesi İGİS açısından ulusal strateji ve planlama konusunda yardımcı olacağı unutulmamalıdır. Bu

konuda örgütler İGİS değerlerini içselleştirerek prensiplerini ortaya koyarak gerekli bir kaza bildirme ve kaza raporlama kültür politikası için gerekli adımlar atılmalıdır.

Son olarak, yapılan uygulama Çorum ili sınırlarında en çok işçi çalıştıran şirketlerden birinde yapılmıştır ve genelleme yapılabilmesi için daha geniş örneklem üzerinde araştırmalar yapılması gerekmektedir. Farklı soru ve yöntemlerle farklı bir ilde, örneklem sayısının artırılması hatta farklı sektörlerin de dâhil edilmesiyle yapılacak uygulamada kısıtlar azaltılarak İGİS kültürü, örgütsel vatandaşlık davranışı ve İGİS'in akademik manada incelenmesine yönelik önemli katkılarda bulunulabilir. Ayrıca yine bu bahsi geçen uygulamalarda örgütsel bağlılık, iş tatmini, motivasyon gibi değişkenlerin kullanılması da araştırmaya şüphesiz zenginlik katacaktır.



**KAYNAKÇA****KİTAPLAR**

- Adams, J. S. (1965). "Inequity In Social Exchange", L. Berkowitz (Ed.) *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol.2, pp. 267-299. New York: New York Academic Press.
- Argyris, C. (1960). *Understanding Organizational Behavior*. Homewood, IL: Dorsey Press.
- Archdeaco, T. J.(1994). *Correlation & Regression Analysis: A Historian's Guide*. Madison: The University of Wisconsin Press.
- Akgül, A. (1997). *Tıbbi Araştırmalarda İstatistiksel Analiz Teknikleri SPSS Uygulamaları*. Ankara: YÖK Matbaası.
- Alvesson, M. (2002), *Understanding Organizational Culture*. London: Sage Publications.
- Alvesson, M. ve Sveningsson, S. (2008), *Changing Organizational Culture: Cultural Change Work In Progress*. New York: Routledge.
- Argyris, C. (1970). *Intervention Theory and Method: Behavioural Science View*. Reading, Mass: Addison Wesley.
- Baptiste, N.R.( 2008). "Tightening The Link Between Employee Wellbeing At Work And Performance: A New Dimension For HRM", *Management Decision*,46(2),pp. 284-309.
- Bakan İ., Büyükmeşe, T. ve Bedestenci, H. C. (2004). *Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü Teorik ve Ampirik Bir Yaklaşım*. İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.
- Baron, J. (2000). *Thinking And Deciding*. Third Edition. Cambridge: Cambridge University Press.
- Berberoğlu, G., Özkalp, İ. ve Koparal, C. (1997). *Yönetim ve Organizasyon*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.

- Bird, F.E. ve Germain, G.L. (1966). *Damage Control: A New Horizon İn Accident Prevention And Cost İmprovement*. New York: American Management Association.
- Blau, P. (1964). *Exchange And Power In Social Life*, New York: John Wiley & Sons.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı: İstatistik Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum* (13. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık
- Cameron, K.S. ve Quinn, R.E. (2006). *Diagnosing And Changing Organizational Culture*. San Fransisco: Jossey-Bass
- Casey, T. F. ve Descza G. (2007). *Toolkit For Organizational Change*. Thousand Oaks: SAGE Publications Inc.
- Cebeci, S. (2010). *Bilimsel Araştırma ve Yazma Teknikleri*, (3. Baskı). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Cecil, R.D. ve Rothwell, W.J.(2007) *Next Generation Management Development: The Complete Guide And Resource*. San Fransico: Pfeiffer& Co. Kim.
- Cohen, A. (2003). *Multiple Commitments In The workplace: An integrative approach*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates
- Cookson, R. ve Dorman, P. (2008). “Lessons From The Literature On Valuing Reductions In Physical Risk”. E. Tompa, A. Culyer, ve R. Dolinschi(Eds.). *Economic Evaluation Of Interventions For Occupational Health And Safety: Developing Good Practice* (p. 71-92). Oxford: Oxford University Press.
- Cooper, D. (1998). *Improving Safety Culture: A Practical Guide*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Cooper, R. A. ve Weekes, T. J. (1983). *Data, Models, And Statistical Analysis*. Totowa: Barnes And Nobles Books
- Cooper, D. (2001). *Improving Safety Culture: A Practical Guide*. Hull: Applied Behavioural Sciences.
- Çetin, M.Ö. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Daft, R. L. (2008). *Organization Theory And Design* (Tenth Edition). Mason: Cengage Learning/South-Western
- Daft, R. L. (2011). *Management* (Tenth Edition). Mason: Cengage Learning/ South-Western

- Daft, R. L. ve Marcic, D. (2012). *Understanding Management*. Mason Cengage Learning/ South-Western.
- Deal, P. ve Kennedy, A. (1982). *Corporate Cultures*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Deal, T. E. ve Kennedy, A.A.(2000). *The New Corporate Cultures: Revitalizing The Workplace After Downsizing, Mergers And Reengineering*. New York: Basics Books
- Deming, W.E. (1986). *Out of the Crisis*. Cambridge: MIT Center for Advanced Engineering Study.
- Demirbilek, T. (2005). *İş Güvenliği Kültürü*. İstanbul: Legal Yayınları.
- Demircioğlu, A.M. ve Centel, T. (2002). *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Difford, P. A.(2011) *Redressing The Balance - A Commonsense Approach To Causation*. Somerset: Accidental Books Ltd.
- Doğan, B. (2007). *Örgüt Kültürü*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ.
- DuBrin, A. J. (2007). *Fundamentals Of Organizational Behavior*. Mason: Thomson South-Western Publishing Co.
- Ellez, A. (2011). “Ölçme Aracında Bulunması Gereken Özellikler”. Tanrıoğen, A. (Ed.). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (2. Baskı). (ss.165-190). Ankara: Anı Yayıncılık
- Erdem, F. (1996). *İşletme Kültürü*. Ankara: Friedrich Nauman Vakfı ve Akdeniz Üniversitesi Yayını.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (13. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Erdoğan, İ. (1994). *İşletmelerde Davranış* (4. Baskı), İstanbul: Beta Yayınları
- Farmer, E. and Chambers, E. G. (1926) *A Psychological Study Of Individual Differences In Accident Rates* (Report No. 38). London: HMSO
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS* (Secon Edition). London: SAGE Publications.
- Freeman, S.H. (1991). *Injury And Litigation Prevention. Theory and Practice*. New York: Van Nostrand Reinhold.

- Freund, R.J., Wilson W. J ve Sa, P. (2006). *Regression Analysis*. Burlington: Academic Press
- Geller, E. S. (1984). *Motivating Safety Belt Use With Incentives: A Critical Review of the Past And A Look To The Future Advances In Belt Restraint Systems: Design, Performance And Usage*. Warrendale, PA: Society of Automotive Engineers.
- Geller, E.S. (1996).*The Psychological Of Safety: How To Improve Behaviors And Attitudes On The Job*. Radnor: ChiltonBook Company.
- Genç, N. ve Demirdöğen, O. (1994). *Yönetim El Kitabı*. Erzurum: Birey Yayıncılık.
- George, J. M., ve Jones, G. R. (2002). *Organizational Behavior* (Third Edition). Upper Saddle River, New jersey: Pearson Education Inc.
- Gerek, N. H. (2000). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Greenberg, J. ve Baron, R.A. (2000). *Behavior In Organizations* (Seventh Edition). Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Güvenç, B. (1999), *İnsan ve Kültür* (8.baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi,
- Hall, E. T.. (1990). *The Hidden Dimension*. New York: Ancor Books.
- Hall, E. T ve Hall, M.R. (1990).*Understanding Cultural Differences: Germans, French and Americans* .Yarmouth: Intercultural Press Inc.
- Heinrich, H.W. (1941). *Industrial Accident Prevention: A Safety Management Approach*. Second edition. New York: McGraw Hill
- Hellriegel, D. ve Slocum J.W. (2007). *Organizational Behavior*(11 th Edition). Mason: Thomson South Western
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences In Work Related Values*. Newbury Park: Sage Publications.
- Hofstede, G. (2003). *Cultures and Organizations-Software of the Mind*. London: Profile Books Ltd.
- Hofstede G., Minkov M. ve Hofstede G. J. (2010). *Cultures And Organizations: Software Of The Mind* (Third Edition). New York: McGraw-Hill.
- Greenwood, P. E. ve Nikulin M.S. (1996). *A Guide To Chi-Squared Testing*. New York: John Wiley & Sons

- Jandt, F. E. (2006). *An Introduction To Intercultural Communication: Identities In A Global Community* (5 th Edition). Thousand Oaks: SAGE Publications,
- Kalaycı, Ş. (2005). “Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli”, Ş. Kalaycı (Ed:). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, ss. 259-266.. Ankara: Asil Yayın Dağıtım,
- Kandula, S. R. (2005). *Human Resource Management In Practice: With 300 Models, Techniques And Tools*. New Delhi: Prentice Hall of India Private Limited.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*(24. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Katz, D. ve R.L. Kahn (1978). *The Social Psychology of Organizations*. NewYork: John Wiley & Sons.
- Keller, G. (2011). *Statistics for Management And Economics* (9 Edition). Mason: South Western.
- Kılıçkaplan, S. (1989). *İstatistiğe Giriş 1*. Ankara: AdımYayıncılık
- Kılış, İ. (2011). “İş Sağlığı ve Güvenliği”. A.Tokol & Y. Alper (Editörler) *Sosyal Politika*. Bursa: Dora Yayınları
- Kidder, D. L., ve McLean Parks, J. (1993). “The Good Soldier: Who Is (S)He? ”. (D. P. Moore Ed.), *Academy Of Management Best Papers Proceedings* (pp.363–367). Atlanta: Academy of Management Meetings.
- Kinicki, A. ve Kreitner, R. ( 2001). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill
- Koçel, Tamer(1995). *İşletme Yöneticiliği: Yönetici Geliştirme- Organizasyon ve Davranış*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Koster, F ve Sanders, K. (2005). “Organizational Relations Or Reciprocal Relations? An Empirical Comparison”. Koster, F. (Ed.),*For The Time Being: Accounting For Inconclusive Findings Concerning The Effects Of Temporary Employment Relationships On Solidary Behavior Of Employees* (pp.51-76). Veenendaal: Universal Press.
- Kōno, T. ve Cleg, S. (1998). *Transformations Of Corporate Culture: Experiences of Japanese Enterprises*. Berlin: Walter De Gruyter GmbH.
- Köse, S. ve Ünal, A. (2003). *Farklı Toplumsal Kültürler Örgüt Yapıları Liderlik Davranışları*. İzmir: Güven Kitapevi.

- Krause, T. R. (2005). *Leading With safety*. Hoboken, New Jersey: John Wiley and Sons Inc.
- Köklü, N., Büyüköztürk Ş. ve Bökeoğlu O. C. (2007). *Sosyal Bilimler için İstatistik*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Lazarus, R. S. ve Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, And Coping*. New York: Springer Publishing Company Inc.
- Levinson, H, Price C, Munden, K, Mandl, H, Solley, C. (1962). *Men Management And Mental Health*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Lutchman, C., Maharaj, R. ve Ghanem W. (2012). *Safety Management: A Comprehensive Approach To Developing A Sustainable System*. Boca Raton: CRC Press.
- Malinowski, B. (1990). *İnsan ve Kültür*, (Çev. Fatih Gümüş). Ankara: V Yayınları.
- McGinnis, S. K. (2012). “Organizational Behavior And Management Thinking”. S.B. Buchbinder ve N. H. Shanks (Eds.). *Introduction To Health Care. Management* (s.57-76). Burlington: Jones and Bartlett Publishers Inc.
- Mead, M. (1978). *Culture And Commitment: A Study Of The Generation Gap*. New York: Columbia University Press.
- Miles, R. ve Snow, C. (2003). *Organizational Strategy, Structure, And Processes*. Stanford: Stanford University Press.
- Moorhead, G. ve Griffin, R. W. (1989). *Organizational Behaviour*. New York: Houghton Millin Co.
- Munro, B. H. (2005). *Statistical Methods For Health Care Research* (5 th edition). Philadelphia: Lipincott Williams & Wilkins.
- Mustard, C. (2008). “ The Broad Conceptualization Of Work And Health”. E. Tompa, A. Culyer, & R. Dolinschi (Eds.). *Economic Evaluation Of Interventions For Occupational Health And Safety: Developing Good Practice*. (p. 3-14).Oxford: Oxford University Press.
- Neal, A.C. ve Wright, F.B. (1992). *The European Communities Health And Safety Legislation*. London: Chapman and Hall.

- Newstrom, J. (2011). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*(13 th Edition). Boston: Mc Graw Hill/Irwin:
- Nielsen, T.M., Sunstrom E., Soulen S.K., Halfhill T., ve Huff J W. (2003). "Corporate Citizenship In Team-Based Organizations: An Essential Success For Sustained Success". Beyerlein, S., Johnson, D. Beyerlein M. (Eds.) *Team-Based Organizing: Advances In Interdisciplinary Studies Of Work Teams*. (p.169-188). Kidlington: Elsevier Science Ltd.
- Norman, D.A. (1988). *The Design of Everyday Things*. New York: Doubleday Currency.
- Okay, A. (2002). *Kurum Kimliği*. Ankara: Mediacat Yayınları.
- Oktay, M. (2000). *İletişimciler için Davranış Bilimlerine Giriş*. İstanbul: Der yayınları
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington: Lexington Books.
- Organ, D. W., Podsakoff, P.M. ve Mackenzie, S.B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents And Consequences*. Thousand Oaks: Sage Publication Inc.
- Ott, J. S. (1989). *The Organizational Culture Perspective*. Chicago: Dorsey Press.
- Ouchi, W. G. (1981). *Theory Z*. New York: Avon Books.
- Ölçüm-Çetin, M. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2001). *Temel İşletmecilik Bilgisi*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Özkalp, E. ve Kırel, Ç ( 2004). *Örgütsel Davranış* (2. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Perrow, C. (1984). *Normal Accidents*. New York: Basic Books.
- Peters, T. J. ve Waterman, R.H (1982). *In Search Of Excellence - Lessons from America's Best-Run Companies*. London: HarperCollins Publishers.
- Petersen, D. (1971). *Techniques of Safety Management*. New York: McGraw-Hill.

- Pheyse, D. C. (1993). *Organizational Cultures: Types And Transformations*. New York: Routledge
- Powell, R. (2009). *The Measurement Of Safety Performance*. West Perth: Worksafe
- Reese, C.D. (2003). *Occupational Health And Safety Management-A Practical Approach*. Boca Raton: Lewis Publishers
- Reilly, R.R. ve Aronson, Z.H. (2009). "Managing Contextual Context". Smithner, J.W. & London, M. (Eds.) *Performance Management: Putting Research Into Action*. (pp.297-328). San Fransisco: Jossey-Bass.
- Robbins, S.P. (1988) *Essentials Of Organizational Behavior*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (1996). *Organizational Behaviour: Concepts Controversies And Applications (7 th Edition)* Upper Saddle River: Prentice Hall Inc.
- Robbins, S. P., Odendaal A., Judge T. A. ve Roodt G. (2009) *Organizational Behavior: Global And Southern African Perspectives*. Cape Town, South Africa: Pearson Education.
- Roberts, K. H., ve Hunt, D. M. (1991). *Organizational Behaviour*. Boston: PWS-Kent Publishing Company.
- Roughton, J. E. ve Mercurio, J. J. (2002). *Developing An Effective Safety Culture: A Leadership Approach*. Woburn: Butterworth-Heinemann.
- Rousseau, D.M. (1995). *Psychological Contracts In Organizations: Understanding Written And Unwritten Agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Samuel, Y. (2010). *Organizational Pathology: Life And Death Of Organizations*. New Brunswick: Transaction Publishers
- Schein, E. H. (1985). *Organizational Culture And Leadership*. San Francisco: Jossey Bass Publishers.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture And Leadership (Secon Edition)*. San Francisco: Jossey Bass Publishers.
- Schein, E.H. (2004). *Organizational Culture And Leadership (Third Edition)*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.



- Schein, E.H. (2009). *The Corporate Culture: Survival Guide*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Schneider, W.E. (1994). *The Reengineering Alternative: A Plan For Making Your Current Culture Work*. New York: McGraw Hill.
- Saari, J. (1998). "Participatory Workplace Improvement Process". *Encyclopaedia Of Occupational Health And Safety* (Vol: II , 59.11- 59.15). Geneva: International Labour Organization.
- Schein, E. H. (1965). *Organizational Ppsychology*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Simard, M. (1998). "Safety Culture And Management". *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*(Vol:II, 59.4-59.6). Geneva: International Labour Organization.
- Storti, C. (1999). *Figuring Foreigners Out: A Practical Guide*. Yarmouth: Intercultural Press Inc.
- Şişman, M. (2011). *Örgütler ve Kültürler* (3.Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Torun, G.S. (2012). *Örgüt Kültürünün Çalışan Bağlılığı Üzerindeki Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Araştırma*. Ankara: Sanayi, Bilim ve Teknoloji Bakanlığı Verimlilik Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Terzi, A.R. (2000). *Örgüt Kültürü*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Tevruz, S. (1996). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, İstanbul: Türk Psikologlar Derneği Yayını.
- Trompenaars, F. ve Hampden-Turner, C. (1998). *Riding The Waves Of Culture*. Second edition. New York: McGraw-Hill.
- Tushman, M.L. ve O'Reilly III, C.A. (1997). *Winning Through Innovation: A Practical Guide To Leading Organizational Change And Renewal*. Boston, MASS: Harvard Business School Press.
- Türk-İş (2009). *Bakan Dinçer'den Basını Bilgilendirme Toplantısı*. [Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayın Organı No:385]. Ankara: Ziraat Gurup Matbaacılık A.Ş.
- Tylor, E. B. (1871). *Primitive Culture: Researches Into The Development Of Mythology, Philosophy, Religion, Art And Custom*. London: John Murray.

- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) (2011). *Global Employment Trends 2011*. Genoa: ILO.
- Unutkan, G.A. (1995). *İşletmelerin Yönetimi ve Örgüt Kültürü*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2011), *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*(3. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Van Dyne, L., Cummings, L.L. ve McLean Parks J. (1995), “Extra-Role Behaviors: In Pursuit of Construct and Definitional Clarity”, In Cummings, L. L. & Staw, B. M. (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (pp.215-284). Greenwich, CT: JAI Press.
- Vaughan, D. (1996). *The Challenger Launch Decision: Risky Technology, Culture, and Deviance at NASA*. Chicago: University of Chicago Press.
- Vincoli, J. W. (1994). *Basic Guide To Accident Investigation And Loss Control* New York: John Wiley & Sons
- Vural, Z. B. A. (2012). *Kurum Kültürü*. (4. Baskı ). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Weinrich, H. ve Koontz, H. (1993). *Management: Global Perspective*, (10th. Edition). New York: McGraw Hill Int.
- Wynne, R. (1998). *The Costs And Benefits Of Occupational Safety And Health*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seckin Yayıncılık.

## **AKADEMİK BİLDİRİLER**

- Alpagut, G. (2007). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasa Tasarısı Sempozyumu: Akademik Görüşler & Eleştiriler* [Bildiri]. İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu (ss.32-64). İstanbul.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2009). “Örgütsel Adalet Algısı-Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü”. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 21-23 Mayıs 2009, ss.808-814.

Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü.

- Bilir, N. (2003). “İşyerleri Ortak Sağlık Birimi ve Uygulamalar”. *II. İş Sağlığı Ve Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı, 02-03 Mayıs 2003*, ss.339-346. Ankara: TMMOB Yayınları.
- Bingöl D., Naktiyok A. ve İşcan, Ö. A. (2003). “Dönüştürücü Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi”. *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 22-24 Mayıs 2003*, ss. 491-508. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Cabrera, D. D., Isla, R. ve Vilela, L.D., (1997). “An Evaluation of Safety Climate in Ground Handling Activities”. In: Soekkhha, H.M. (Ed.). *Aviation Safety, Proceedings of the IASC-97 International Aviation Safety Conference, Netherlands, 27-29 August*, pp. 255-268.
- Çekmecelioğlu, H.G. ve Keleş, Ö. (2009). “Örgüt İklimi, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bir Araştırma”. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. 21-23 Mayıs*, ss.590-597. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü.
- Hartley, R. and Cheyne, A. (2009). “Safety culture in the construction industry”. In: Dainty, A. (Ed) *Procs 25th Annual ARCOM Conference, 7-9 September 2009*, pp. 1243-52. Nottingham, UK: Association of Researchers in Construction Management.
- Katrinli, A., Atabay, G., Günay, G. ve Çangarlı, B. G. (2009).“Lider Üye Arasındaki Etkileşimin Psikolojik Sözleşme İhlali ile Örgütsel Vatandaşlık İlişkisi Üzerindeki Düzenleyici Rolü”.*17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. 21-23 Mayıs*, ss.376-378. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü.
- Neal, A., ve Griffin, M.A. (1997). “Perceptions of Safety at Work: Developing a Model to Link Organizational Safety Climate and Individual Behavior”. Paper presented to the 21st Annual Conference of the Society of Industrial and Organizational Psychology (SIOP). in St. Louis, MO, 11–13 April 1997.

- Öğüt, A., Kaplan, M. ve Biçkes, D. M. (2009). “Algılanan Örgütsel Adalet ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Otel İşletmeleri Örnekleminde Bir Analizi”. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*. 21-23 Mayıs, ss.158-164. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü.
- Özgener, Ş. ve Kılıç, G. (2009). “Eğitim Kurumlarında Liderlik Tarzları ve Örgüt Kültürünün Performans Üzerindeki Etkisi”. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*. 21-23 Mayıs, ss.368-375. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü.
- Sabuncu, H. (2003.) “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Risk Analizi”. *II. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı*, 02-03 Mayıs, ss.347-355. Ankara: TMMOB Yayınları.
- Seymen, O. A. ve Bolat, O. İ. ( 2010) "The Role of National Culture in Establishing an Efficient Safety Culture in Organizations: An Evaluation in Respect of Hofstede's Cultural Dimensions", EBES 2010 conference 28-30 October, Athens, Greece.
- Slaughter, J. (1997). Organizational Citizenship Behavior: Discussion, Review and Reformulation, *Presented Paper at the Academy of Management Conference*, Boston.
- Şahin, A., Örselli E. ve Temizel, H. (2004). “Bankacılık Sektöründe Çalışan Yöneticilerin Kendi Liderlik Tarzlarını Algılayış Biçimleri İle Çalışanların Yöneticilerin Liderlik Tarzlarını Algılayış Biçimlerine Yönelik Uygulamalı Bir Çalışma”.*Ulusal Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiri Kitabı*, 25–26 Kasım, ss.657-665. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları.
- Şerifoğlu, U.K. ve Sungur, E., (2007). “Kazaların Habercileri: Kaza Habercisi Olayların Yönetimi ve Sağlık Güvenlik Kültürü İlişkisi”. *IV. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı*, 20-21 Nisan, ss.299-312. Ankara: TMMOB Yayınları.

Tan, O. ve İşsever, H. (2001). “İş Kazalarının Oluştuktan Sonraki Maliyetlerinin Analizi”. *İş Sağlığı İş Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı*, 11-12 Mayıs, ss.145-161. Ankara: TMMOB Yayınları.

## AKADEMİK MAKALELER

Abuiyada, H.S. ve Chou, S.Y. (2012). “A Two-Factor Model Of Organizational Citizenship Behaviour In Organizations”. *European Journal of Business and Management*, 4(3). 134-144.

Ackfeldt, A.L. ve Cote, L.V. (2003). “A Study Of Organizational Citizenship behavior In A Retail Setting”. *Journal of Business Research*, 58, 151 – 159.

Akalp, G. ve Yamankaradeniz, N. (2013). “İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi”. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2). 96-109.

Akgün, A. İ. ve Kılıç, S. (2013). “Muhasebe Bilgi Sisteminin İşletme Yönetiminin Etkinliği Üzerindeki Etkisi”. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi dergisi*, 20(2). 21-36.

Akın, L. (2005). “İş Sağlığı ve Güvenliği’nde İşyeri Örgütlenmesi”. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 54(1). 1–60.

Andaç, M. (2007). “Koruyucu ve Önleyici Servisler”. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 37, 20-22.

Andaç, M. (2007). “Neden Risk Değerlendirmesi Yapmalıyız? ”. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 35, 5-11.

Arık, M. (2009). “Tekstil Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği”. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 42, 26-25.

Arslan, A. (2012). “Örgüt Kültürü Düzeylerinin Demografik Açıdan Farklılaşması Üzerine PTT Kocaeli Başmüdürlüğü’nde Bir Araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1). 143-160.

Arsantaş, C.C. (2007). “Dönüşümcü Liderliğin Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi”. *Amme İdaresi Dergisi*, 40(4). 81-101.

- Arslantaş, C. C. ve Pekdemir, I. (2007). “Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma”. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1). 261-286.
- Aryee, S., Budhwar, P. S. ve Chen, Z. X. (2002). “Trust As A Mediator Of The Relationship Between Organizational Justice And Work Outcomes: Test of A Social Exchange Model”. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 267-285.
- Aselage, J., ve Eisenberger, R. (2003). “Perceived Organizational Support And Psychological Contracts: A Theoretical Integration”. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 491-509.
- Aslan, Ş. (2008). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması”. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler, Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(2). 163-178.
- Ata, Y. (2009). “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Etkinleştirilmesi”. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 42, 52-53.
- Atak, A. ve Kingma, S. (2011). “Safety Culture In An Aircraft Maintenance Organisation: A View From The Inside”. *Safety Science*, 49, 268–278.
- Attwood, D., Khan, F., ve Veitch, B. (2006b). “Offshore Oil and Gas Occupational Accidents - What Is Important?”. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 19, 386-398.
- Aydoğan, Z. F. (2004). “Örgüt Kültürü ve İklimi”. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 203-215.
- Awbrey, S.M. (2005). “General Education Reform As Organizational Change: Integrating Cultural And Structural Change”, *The Journal of General Education*, 54(1). 1-21.
- Avey, J.B., Wernsing T. ve Luthans F. (2008). “Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions On Relevant Attitudes And Behaviors”. *The Journal of Applied Behavioral Science Arlington*, 44(1). 48-70.
- Aybek, A., Güvencin Ö. ve Hurşitoğlu, Ç. (2003). “Teknik personelin İş Kazalarının Nedenleri ve Önlenmesine Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi Üzerine Bir

- Araştırma”. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Fen ve Mühendislik Dergisi*, 6(2). 91-100.
- Aytaç, S. (2011). “İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi”. *Türk Metal Dergisi*, 148, 36-39.
- Bakan, İ. (2008). “ ‘Örgüt Kültürü’ ve ‘Liderlik’ Türlerine İlişkin Algılamalar ile Yöneticilerin Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması”. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14, 13-40.
- Barreto, S. M., Swerdlow, A. J., Schoemaker, M. J. ve Smith, P. G. (2000). “ Predictors Of First Nonfatal Occupational Injury Following Employment In A Brazilian Steelworks”. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 26, 523-528.
- Basım, H. N. ve Şeşen H. (2006).“Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlarına ve Karşılaştırma çalışması”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4). 83-101.
- Bate, P. (1984). “The Impact Of Organizational Culture On Approaches To Organizational Problem-Solving”. *Organization Studies*, 5(1). 43-66.
- Bateman, T.S. ve Dennis, O. W. (1983). “Job Satisfaction and The Good Soldier: The Relationship Between Affect And Employee Citizenship”. *Academy of Management Journal*, 26, 587-595.
- Bell, S.J., Whitwell, G.J. ve Lukas, B.A. (2002). “Schools Of Thought In Organizational Learning”. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 30(1). 70-86.
- Benjamin, A. (2012). “The Influence Of Affective Commitment On Citizenship Behavior And Intention To Quit Among Commercial Banks’ Employees in Nigeria”, *Journal of Management and Sustainability*, 2(2). 54-68.
- Berberoğlu, G.N. (1990). “Örgüt Kültürü ve Yönetimsel Etkinliğe Katkısı”. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8 (1-2). 153-161
- Berberoğlu G., Besler S. ve Tonus H.Z. ( 1998). “Örgüt Kültürü: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Örgüt Kültürü Araştırması”. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1-2). 29-52.

- Berberoğlu, G. N. ve Baraz, B. (1999). "Tusaş Motor Sanayi A.ř.'de Örgüt Kültürü Araştırması". *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1-2). 65-84.
- Berberoğlu, G. N. (1985). "Örgütsel Etkinlik". *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1). 125-142.
- Bigos, S.J., Battie M.C., Spengler, D.M., Fisher L.D., Fordyce W.E., Hansson T., Nachemson A.L., ve Zeh J. (1992). "A Longitudinal, Prospective Study of Industrial Back Injury Reporting". *Clin Orthop Relat Res*, (279). 21-34.
- Bilir, N. (2006). "Genç Çalışanların İSG Açısından Sorunları". *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 31, 7-11.
- Bilir, N. (2007). "Mesleki Kas İskelet Hastalıkları". *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 34, 10-13.
- Bilir, N. (2008). "Çalışanların Sağlığının Korunmasında Holistik "Tümelci" Yaklaşım". *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 37, 4-9.
- Blakely, G. L., Srivastava A. ve Moorman R. H. (2005). "The Effect Of OCB". *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 12(1). 103-117.
- Bolat O. İ., Bolat T. ve Seymen Aytemiz O. (2009). "Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranısı Arasındaki İlişkin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi". *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12( 21). 215-239.
- Bolino, C. M., Turnley, W.H. ve Niehoff, P.B. (2004). "The Other Side Of The Story: Reexamining Prevailing Assumptions About Organizational Citizenship Behavior". *Human Resource Management Review*, 14(2). 229-246
- Borbidge, D. J. (2006). "Employee Behavior: 9 Ways To Elicit Positive Change". *Industrial Safety & Hygiene News*, 40(6). 60-62.
- Brief, A.P. ve Motowidlo, S.J. (1986). "Prosocial Organizational Behaviors". *Academy of Management Review*, 11(4). 710-725.
- Brown, R.L. ve Holmes, H. (1986). "The Use Of A Factor Analytic Procedure For Assessing The Validity Of An Employee Safety Climate Model". *Accident Analysis and Prevention*, 18(6). 445-470.



- Brown, K.A., Willis G. ve Prussia, G.E. (2000). "Predicting Safe Employee Behaviour In The Steel Industry: Development And Test Of Sociotechnical Model". *Journal of Operations Management*, 18(4). 445-465.
- Budakoğlu, İ. ve Akgün, H. S. (2007). "Kas İskelet Sistemi Hastalıklarının Dünyadaki ve Ülkemizdeki Hastalık Yüğü". *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 34, 20-23.
- Burk, A.F., Smith, W.L. (1990). "Process safety management within Du Pont". *Plant Operations Progress*, 9 (4) , 269.
- Butani, S. J. (1988). "Relative Risk Analysis Of Injuries In Coal Mining By Age And Experience At Present Company". *Journal of Occupational Accident*, 10, 209-216.
- Cameron K.S. ve Freeman, S.J. (1991). "Cultural Congruence, Strength, And Type: Relationships To Effectiveness". *Organizational Change and Development*, 5, 23-58.
- Chompookum, D. ve Derr, C. B. (2004). "The Effects Of Internal Career Orientations On Organizational Citizenship Behavior In Thailand". *Career Development International*, 9(1). 406-423.
- Clarke, S. (1999). "Perceptions Of Organizational Safety: Implications For The Development Of Safety Culture". *Journal of Organizational Behavior*, 20(2). 185-198.
- Cohen, A. (1977). "Factors In Successful Occupational Safety Programs". *Journal of Safety Research*, 9(4). 168-178.
- Cohen, A., ve Keren, D. (2008). "Organizational Commitment And Cultural Values: Examining Their Relationship And Their Mutual Effect On In-Role Performance And Organizational Citizenship Behaviour". *Group & Organization Management*, 33, 425-452.
- Cooke, R. A., ve Szumal, J. L. (1993). "Measuring Normative Beliefs And Shared Behavioral Expectations In Organizations: The Reliability And Validity Of The Organizational Culture Inventory". *Psychological Reports*, 72, 1299-1330.
- Cooper, M. D. (2000). "Towards a model of safety culture". *Safety Science*, 36, 111-136.

- Cooper, M.D. ve Phillips, R.A. (2004). "Exploratory Analysis Of The Safety Climate And Safety Behavior Relationship". *Journal of Safety Research*, 35, 497 – 512.
- Cox, S. ve Cox, T. (1991). "The Structure Of Employee Attitudes To Safety: A European Example". *Work and Stress*, 5(2). 93-106.
- Cox, S. ve Flinn, R. (1998). "Safety Culture: Phiosopher's Stone Or Man Of Straw". *Works and Stress*, 12(3). 189-201.
- Çelik, İ. (2008). "Güvenlik Kültürünün Getirdikleri". *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 38, 10-17.
- Çetinkal, A. (2009). "Metal Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği". *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 42, 40-41.
- Danaeefard, H., Balutbازه, A.E. ve Kashi, K.H.A. (2010). "Good Soldiers' Perceptions Of Organizational Politics Understanding The Relation Between Organizational Citizenship Behaviors And Perceptions Of Organizational Politics: Evidence From Iran". *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 18, 146-162.
- Danışman, A. ve Özgen, H. (2003). "Örgüt Kültürü Çalışmalarında Yöntem Tartışması: Niteliksel-Niceliksel Yöntem İkileminde Niceliksel Ölçümler ve Bir Ölçek Önerisi". *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(2). 91-124.
- Davies, H., Koehlmoos, T. P., Courtice, M. N., ve Ahmad, S. A. (2011). "Occupational Injury In Rural Bangladesh: Data Gathering Using Household Survey". *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 17, 214-222.
- Deckop, J. R, Merriman K. K. ve Blau, G. (2004). "Impact Of Variable Risk Preferences On The Effectiveness Of Control By Pay". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 63–80.
- Dedobbeleer, N. and Beland, F. (1991). "A Safety Climate Measure For Construction Sites". *Journal of Safety Research*, 22(2). 97–103.
- DeJoy, D.M. (1994). "Managing safety in the workplace: An attribution theory analysis and model". *Journal of Safety Research*, 25(1). 3–17.
- Deluga, R.J. (1994). "Supervisor Trust Building, Leader-Member Exchange And Organizational Citizenship Behaviour". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 315-326.

- Demirel, Y. ( 2009). “Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım”. *Istanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15). 115-132.
- Denison, D.R. ve Mishra, A. K. (1995). “Toward A Theory Organizational Culture And Effectiveness”. *Organization Science*, 6(2). 204-223.
- Denison, D. R. (1984). “Bringing Corporate Culture To The Bottom Line”. *Organizational dynamics*, 13(2). 5-22.
- Denison, D. R. ve Spreitzer, G.M. (1991). “Organizational Culture And Organizational Development: A Competing Value Approach”. *Organizational Change and Development*, 5, 1-21.
- Denison, D. R., Haaland, S. ve Goelzer, P. (2003). “Corporate Culture And Organizational Effectiveness: Is Asia Different From Them Rest Of The World?”. *Organizational Dynamics*, 33(1). 98-109.
- Denison, D. R., Lief C. ve Ward, J. L. (2004). “ Culture In Family-Owned Enterprises: Recognizing And Leveraging Unique Strengths”. *Family Business Review*, 17(1). 61-70.
- Demirbilek, T ve Çakır, Ö. (2008). “Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımını Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Değişkenler”. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(2). 173-191.
- Demirel, Y. ve Özçınar, M.F. ( 2009). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Farklı Sektörlere Yönelik Bir Araştırma”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1). 129-145.
- DePasquale, J.P. ve Geller, E.S. (1999). “Critical Success Factors For Behavior-Based Safety: A Study Of Twenty Industry-Wide Application”. *Journal of Safety Research*, 30(4). 237–249.
- Dettmann, J. ve Perrin, T. (2007). “Cultural Impact Of Safe Work Environments”. *Material Handling Management*, 42-43.
- Didla S., Mearns K. ve Flin R. (2009). “Safety Citizenship Behaviour: A Proactive Approach To Risk Management”. *Journal of Risk Research*, 12(3–4). 475–483.
- Dilley, H. ve Kleiner, B.H. (1996). “Creating A Culture of Safety”. *Work Study*, 45(3). 5-8.

- Dizdar, E.N. (2001). "Kaza Sebeplendirme Yaklaşımları". *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 7, 26-31.
- Doğan, S. (1997). "İnsan Kaynakları Potansiyelini Arttırmada İşletmeleri Etkinliğe Götüren yol: Örgüt Kültürü". *Amme İdaresi Dergisi*, 30(4). 53-74.
- Doğan, B. (2007). "Yönetim ve Örgüt Kuramlarının Tasnifinde Modern ve Postmodern Ayırımı". *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 13(2). 185-201.
- Dolaşır, S. (2005). "Değişim Yönetimi ve Spor Örgütleri, *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*". 3 (1). 11-15.
- Durgun, S. (2006). "Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim". *Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2). 112-132.
- Dursun, S. (2013). "İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi". *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2). 61-75.
- Dutton J. E., Dukerich J.M. ve Harquail C.V. (1994). "Organizational Images And Member Identification". *Administrative Science Quarterly*, 39(2). 239-263.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. ve Davis-LaMastro V. (1990). "Perceived Organizational Support Aand Employee Diligence, Commitment, And Innovation". *Journal of Applied Psychology*, 75(1). 51-59.
- Erdem, Ü. (2008). "İş Kazalarında ve Meslek Hastalıklarında Hukuki ve Cezai Sorumluluklar". *İş sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 40, 20-26.
- Erdem, R. (2007). "Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma". *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2). 63-79.
- Eren, E., Alpkan L., ve Ergün, E. (2003). "Kültürel Boyutlar Olarak İşletmelerde İçsel Bütünleşme ve Dışsal Odaklanma Düzeylerinin Performansa Etkileri". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 4(1). 55-56.
- Erol, G. (2010). "Küreselleşme Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği". *Türk İş Dergisi*, 389, 71-73.
- Farh J., P., Earley C., ve Lin, S. (1997). "Impetus For Action: A Cultural Analysis Of Justice And Organizational Citizenship Behavior In Chinese Society". *Administrative Science Quarterly*, 42(3). 421-444.

- Feather, N. T. ve Rauter, K. A. (2004). "Organizational Citizenship Behaviours in Relation to Job Status, Job Insecurity, Organizational Commitment and Identification, Job Satisfaction and Work Values". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (77). 81-94.
- Fernandez-Muniz B. , Montes-Peon J.M. ve Vazquez-Ordas C. J. (2007). "Safety Culture: Analysis Of The Casual Relationships Between Its Key Dimensions". *Journal of Safety Research*, 38, 627-641.
- Finkelstein, M.A. (2006). "Dispositional Predictors Of Organizational Citizenship Behavior: Motives, Motive Fulfillment And Role Identity". *Social Behavior and Personality*, 34(6). 603-616.
- Fisher, C. D. (1990). "On the Dubious Wisdom of Expecting Job Satisfaction to Correlate with Performance". *Academy of Management Journal*, 5, 607-612.
- Fey, C.F. ve Denison, D.R. (2003). "Organizational Culture And Effectiveness: Can American Theory Be Applied In Russia?". *Organization Science*, 14(6). 686-706.
- Fisher, C.J. (2000). "Like It Or Not, Culture Matters-Linking Culture To Bottom Line Business Performance". *Employment Relations Today*, 27(2). 43-52.
- Fisher, C.J. ve Alford, R.J. (2000). "Consulting On Culture: A New Bottom Line". *Consulting Psychology Journal: Practice & Research*, 52(3). 206-217.
- Fodchuk, K.M. (2007). "Work Environments That Negate Counterproductive Behaviors And Foster Organizational Citizenship: Research-Based Recommendations For Managers". *The Psychologist-Manager Journal*, 10 (1). 27-46.
- Froneberg, B. (2009). "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Etkinleştirilmesi". *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 42, 50-51.
- Fung, I.W.H., Tam, C.M., Tung, C.F.K. ve Man, A.S.K. (2005). "Safety Cultural Divergences Among Management, Supervisory And Worker Groups In Hong Kong Construction Industry". *International Journal of Project Management*, 23, 504-512.
- Gedikli, F. G. (2008). "Vardiya Sistemi ile Yapılan Çalışmanın Sağlık ve Güvenlik Üzerine Etkileri". *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 37, 20-22.

- Gedikli, F. G. (2008). "Risk Değerlendirmesi Sürecindeki Yaygın Hatalar". *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 38, 10-17.
- Geller, E.S. (1994). "Ten principles For Achieving A Total Safety Culture". *Professional Safety*, 18-24.
- Genç, N. (1993). "Örgütsel Kültürün Oluşumu ve Örgütsel Davranışlar Üzerine Etkisi". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(1-2). 306-316.
- Genç, N. (1994). " Örgütsel Davranış, Karar Süreci ve Karşılıklı Etkileşim". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(3-4). 379-383.
- Genç, N. (1994). "Örgüt Geliştirmenin Verimlilik ve Etkinlik Açısından Değerlendirilmesi ve Başlıca Örgüt Geliştirme Teknikleri". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(3-4). 361-370.
- George, J. M., ve Brief, A. P. (1992). " Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship". *Psychological Bulletin*, 112, 310–329.
- George, J.M. ve Jones, G.R. (1997). "Organizational Spontaneity In Context". *Human Performance*, 10(2). 153-170.
- Gizir, S. (2008). "Örgütsel Değişim Sürecinde Örgüt Kültürü ve Örgütsel Öğrenme". *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2). 182-196.
- Goffee, R. ve Jones, G. (1996). "What Holds The Modern Company Together?". *Harvard Business Review*, 74(6). 133-48.
- Gouldner, A.W. (1960). "The Norm Of Reciprocity: A Preliminary Statement". *American Sociological Review*, 25, 161-178.
- Graham, J. (1991). "An Essay On Organizational Citizenship Behavior". *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(4). 249-270.
- Greenberg, J. (1987). "A Taxonomy Of Organizational Justice Theories". *The Academy of Management Review*, 12(1). 9-22.
- Greenberg, J. (1990). "Organizational Justice: Yesterday, Today, And Tomorrow". *Journal of Management*, 16, 399-432.

- Göktaş, B., Aslan G., Aslantekin, F. ve Erdem, R. (2005). “Örgüt Kültürü ve Dr. Ekrem Hayri Üstündağ Kadın Hastalıkları ve Doğum Hastanesi Örneği”. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3). 351-372.
- Guldenmund, F.W. (2000). “The Nature Of Safety Culture: A Review Of Theory And Research”. *Safety Science*, 34, 215-257.
- Güçlü, N. (2003). “Örgüt kültürü”. *Kırgızistan Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 147-159.
- Güven, R. (2006). “Güvenlik Kültürü Oluşumunda Eğitimin Önemi”. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 30, 3-11.
- Güven, R. (2009). “Kuruluşunun Kırkıncı Yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü”. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 43, 6-10.
- Güven, R. (2010). “İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri”. *Toprak İşveren Dergisi*, 86, 4-7.
- Gürbüz, S. (2006). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1). 48-75.
- Gyekye, S. A., ve Salminen, S. (2009a). “Age And Workers' Perceptions Of Workplace Safety: A Comparative Study”. *International Journal of Aging & Human Development*, 68, 171-184.
- Gyekye, S. A. ve Salminen, S. (2009b). “Educational Status And Organizational Safety Climate: Does Educational Attainment Influence Workers' Perceptions Of Workplace Safety?”. *Safety Science*, 47, 20-28.
- Gyekye, S. A. ve Salminen, S. (2010). “Organizational Safety Climate And Work Experience”. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 16, 431-443.
- Gun, R. T., ve Ryan, C. F. (1994). “A Case-Control Study Of Possible Risk Factors In The Causation Of Occupational Injury”. *Safety Science*, 18, 1-13.
- Halis, M. (2001). “Durumsallığı Açısından Türk Örgüt Kültürlerindeki Yönelimler – Ampirik Bir Çalışma”. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 109-135.

- Hasanoğlu, M. (2004). "Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi". *Sayıştay Dergisi*, 52, 43-60.
- Haslam, S. A., Postmes T. ve Ellemers N. (2003). "More Than A Metaphor: Organizational Identity Makes Organizational Life Possible". *British Journal of Management*, 14(4). 357-369.
- Hawkins, P. (1997). "Organizational Culture: Sailing Between Evangelism And Complexity". *Human Relations*, 50(4). 417-440.
- Havold, J. I. (2005). "Safety-Culture In A Norwegian Shipping Company". *Journal of Safety Research*, 36, 441- 458.
- Haworth, C. L., Levy, P. E. (2001). "The Importance Of Instrumentality Beliefs In The Prediction Of Organizational Citizenship Behaviors". *Journal of Vocational Behavior*, 59(1). 64-75.
- Henning, J.B., Stufft C. J., Payne S.C., Bergman M.E., Mannan M.S. ve Keren, N. (2009). "The Influence Of Individual Differences On Organizational Safety Attitudes". *Safety Science*, 47, 337-345.
- Hofmann, D.A. ve Stetzer, A. (1996). "A Cross-Level Investigation of Factors Influencing Unsafe Behaviors and Accidents". *Personnel Psychology*, 49(2). 307-339.
- Hofmann, D.A. ve Morgeson F.P. (1999). "Safety-Related Behaviour As A Social Exchange: The Role Of Perceived Organizational Support And Leader-Member Exchange". *Journal of Applied Psychology*, 84, 286-96.
- Hofmann, D.A., Morgeson F.P. ve Gerras S.J. (2003). "Climate As A Moderator Of The Relationship Between Leader-Member Exchange And Content Specific Citizenship: Safety Climate As An Exemplar". *Journal of Applied Psychology*, 88, 170-178.
- Høivik, D., Moen, B. E., Mearns, K. ve Haukelid, K. (2009). "An Explorative Study Of Health, Safety And Environment Culture In A Norwegian Petroleum Company". *Safety Science*, 47, 992-1001,
- İpek, C. (1999). "Resmi Liseler İle Özel Liselerde Örgütsel Kültür ve Öğretmen-Öğrenci İlişkisi". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 19, 411-442.



- Ilies, R., Nahrgang, J. D. ve Morgeson, F. P. (2007). "Leader–Member Exchange And Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis". *Journal of Applied Psychology*, 92(1). 269–277.
- İra, N. ve Şahin, S. (2011). "Örgüt Kültürü Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması". *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1). 1-14.
- İşcan, Ö.F. ve Timuroğlu, M. K. (2007). "Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1). 119-135.
- Jehn, K. A. ve Mannix E. A. (2001). "The Dynamic Nature Of Conflict: A Longitudinal Study Of Intragroup Conflict And Group Performance". *Academy of Management Journal*, 44(2). 238-251.
- Johnson, M.M. (1996). "Finding Creativity In A Technical Organization". *Research Technology Management*, 3(5). 9-11.
- Kabakçı, M. (2009). "Hukuki Yönden Risk Değerlendirmesi". *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 44, 27-31.
- Kar, D.P. ve Tewari, H.R. (1999). "Organizational Culture And Organizational Citizenship Behavior". *Indian Journal of Industrial Relations*, 34(4). 421-433.
- Karaaslan, A., Özler, D. E., ve Kulaklıoğlu, A. E. (2009). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma". *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve idari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2). 135-160.
- Karabey, C.N. ve İşcan, Ö.F. (2007). "Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve idari Bilimler Dergisi*, 21( 2). 231-241.
- Karabulut Ö. (2009). "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sosyal Tarafların Rolü". *Türk İş Dergisi*, 386, 98-108.
- Karabulut, Ö. (2008). "Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde Gemi İnşa ve Onarım Sektöründe Sorunlar ve Çözüm Önerileri". *Türk İş Dergisi*, 380, 71-76.
- Karahanna, E., R. J. Evaristo ve M. Srite (2005). "Levels Of Culture And Individual Behavior: An Integrative Perspective". *Journal of Global Information Management*, 13(2). 1-20.

- Karaman, A. ve Aylan, S. (2012). “Örgütsel Vatandaşlık”. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1). 35-48.
- Karcıoğlu, F. ve Yakupoğulları, C. (2000). “Meslek Yüksekokullarında Örgüt Kültürünün Tespitine Yönelik Bir Araştırma”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(1). 245-370.
- Karcıoğlu, F. (2001). “Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2). 265-383.
- Karcıoğlu, F. ve Çekmegül, M. (2003). “Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim İlişkisi Bir Uygulama”. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3, 35-53.
- Karcıoğlu, F. ve Timuroğlu, M. K. (2004). “Örgüt Kültürü ve Liderlik”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2, 319-338.
- Karcıoğlu, F. ve Türker, E. (2010). “Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(2). 121-140.
- Karcıoğlu, F., Kahya, C. , Buzkan, K. (2012). “Çatışma Yönetim Stratejisinin Tahmin Edicileri Olarak Örgütsel Kültür Tipleri”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1). 77-91
- Kaya, P. A. (2009). “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Etkinleştirilmesi”. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 42, 44-49.
- Kaya, H. (2008). “Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Görgül Bir Araştırma”. *Maliye Dergisi*, 155, 120-143.
- Keleş, Y., ve Pelit, E. (2009). “Otel İşletmesi İşgörenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(2). 24- 45.
- Kelloway, E. K.; Loughlin, C.; Barling, J. ve Nault, A. (2002). “Self-Reported Counterproductive Behaviors And Organizational Citizenship Behaviors: Separate But Related Constructs”. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2). 143-151.
- Khdair, W. A., Shamsudin F. M. ve Subramaniam C. (2012). “Conscientiousness, Management Practices And Safety Performance: A Proposed Relationship In

- The Oil And Gas Industry In Iraq”. *International Journal on Social Science Economics and Art*, 2(1). 20-25.
- Kılıç, Ö., Kılıç, Ahmet M. ve Kaçmaz E. (2009). “Yeraltı Maden İşletmelerinde Oluşan Göçüklerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İncelenmesi”. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 43, 1-14.
- Kırel, Ç. (1989). “Anadolu Üniversitesinin Kültürel Yapısında Meydana Gelen değişimler”. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1). 349-367.
- Komaki, J., Barwick, K.D., Scott, L.R. (1978). “A Behavioral Approach to Occupational Safety: Pinpointing and Reinforcing Safe Performance in A Food Manufacturing Plant”. *Journal of Applied Psychology*, 6(4). 434-445.
- Kotter, J. P. (1973). “The Psychological Contract: Managing The Joining-Up Process”. *California Management Review*, 15(3). 91-99.
- Köse, S., Tetik S., ve Ercan, C. (2001). “Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler”. *Yönetim ve Ekonomi*, 7(1). 219-242.
- Köse, S., Kartal, B. ve Kayalı, N. (2003). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 1-19.
- Lahiry, S. (1994). “Building Commitment Through Organizational Culture”. *Training and Development*, 3, 50-52.
- Lam, S. K., Hui C. ve Law K. (1999). “Organizational Citizenship Behavior: Comparing Perspectives Of Supervisors And Subordinates Across Four International Samples”. *Journal of Applied Psychology*, 84, 594–601.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., ve Griffin, M. L. (2008). “Being The Good Soldier: Organizational Citizenship Behavior And Commitment Among Correctional Staff”. *Criminal Justice and Behavior*, 35(1). 56-68.
- Lawson, R.B. ve Ventriss, C.L. (1992). “Organizational Change: The Role of Organizational Culture And Organizational Learning”. *The Psychological Record*, 42(2). 205-219.
- Laurent, A. (1983). “The Cultural Diversity Of Western Conceptions Of Management”. *International Studies of Management and Organisation*, 13(1–2). 75–96.

- Lee, T.R. (1996). "Perceptions, Attitudes And Behaviour: The Vital Elements Of A Safety Culture". *Health and Safety*, 1-15.
- Lee, T. (1998). "Assessment Of Safety Culture At A Nuclear Processing Plant". *Work and Stress*, 12, 217-237.
- Leidner, D., Alavi, M. ve Kayworth, T. (2006). "The Role Of Culture In Knowledge Management: A Case Study Of Two Global Firms". *International Journal of e-Collaboration*, 2(1). 17-40.
- LePine, J. A., Erez, A. ve Johnson, D. E. (2002). "The nature and dimensionality of organizational citizenship behaviour: A critical review and meta-analysis". *Journal of Applied Psychology*, 87(1). 52-65.
- Lund, D. B. (2003). "Organizational Culture And Job Satisfaction". *Journal of Business & Industrial Marketing*, 18(3). 219-236.
- Mackenzie, S., Podsakoff, B., Scott, B., Philip, M. ve Ahearne, M. (1998). "Some Possible Antecedents And Consequences Of In Role And Extra-Role Salespersons Performance". *Journal of Marketing*, 62(3). 87-98.
- Martins, E.C. ve Terblanche, F. (2003). "Building Organizational Cultures That Stimulates Creativity And Innovation". *European Journal of Innovation Management*, 6(1). 64-74.
- March J. G. ve Shapira Z. (1987). "Managerial Perspectives On Risk And Risk Taking". *Management Science*, 33(11). 1404-1418.
- McCrae, R. R. (2004). "Human Nature and Culture: A Trait Perspective". *Journal of Research in Personality*, 3-14.
- Mearns, K. Rundmo, T., Gordon, R. F. R. ve Fleming M. (2004). "Evaluation of Psychosocial and Organizational Factors in Offshore Safety: A Comparative Study". *Journal of Risk Research*, 7(5). 545-561.
- Meek, V. L. (1988). "Organizational Culture: Origins and Weaknesses". *Organization Studies*, 9 (4). 453-473.
- Mestçioğlu, C. (2010). "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kültürü 'İşyeri Hekimliği'. *Toprak İşveren Dergisi*, 86, 20-25.

- Michael, J. H., Evans, D. D., Jasen, K. L. ve Haight, J. M. (2005). "Management Commitment To Safety As Organizational Support: Relationship With Non-Safety Outcomes In The Wood Manufacturing Employees". *Journal of Safety Research*, 36, 171-179.
- Mohamed, S. ve Ideris H. (2012). "Managing Risks In A Manufacturing Environment: A Perspective From Reason's Accident Causation Model". *Universal Journal of Management and Social Sciences*, 2(8). 38-46.
- Mohant, J. ve Rath, B. P (2012). "Can Organizational Culture be a Predictor of Organizational Citizenship Behaviors?". *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(1). 76-79
- Moorman, R. H. (1991). "Relationship Between Organizational Justice And Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?". *Journal of Applied Psychology*, 76(6). 845-855
- Murat, G. ve Açıkgöz, B. (2007). "Yöneticilerin Örgüt Kültürü Algılamalarına İlişkin Bir Analiz: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi". *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5). 1-20.
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., İlies, R. (2009). "The Development Of Leader-Member Exchanges: Exploring How Personality And Performance Influence Leader And Member Relationships Over Time". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108, 256-266
- Naktiyok, A. (2002). "Motivasyonel Değerler ve İş Tatmini: Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16 (3-4). 165-185
- Naktiyok, A. (2007). "Yenilik Yönelimi ve Örgütsel Faktörler". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2). 211-230
- Neal, A. ve Griffin M.A. (2006). "A Study Of The Lagged Relationships Among Safety Climate, Safety Motivation, Safety Behavior, And Accidents At The Individual Land Group Levels". *Journal of Applied Psychology*, 9, 946-53.
- Neal A., Griffin M.A. ve Hart P.M. (2000). "The Impact Of Organizational Climate On Safety Climate And Individual Behavior". *Safety Science*, 34, 99-109

- Nemeth, C.J. , Personnaz B., Personnaz M. ve Goncalo J. A. (2004). “The Liberating Role Of Conflict In Group Creativity: A Study In Two Countries”. *European Journal of Social Psychology*,. 34, 365–374
- Newman, K. (1998). “Current Developments European Community Law”. *International & Comparative Law Quarterly* , 47(1). 224-23.
- Niehoff, B.P. ve Moorman, R.H. (1993). “Justice As A Mediator Of The Relationship Between Methods Of Monitoring And Organizational Citizenship Behavior”. *Academy of Management Journal*, 36 (3). 527-556.
- Ofluoğlu G., Buzkan S. ve Pulat Ö. (2012). “Davranış Değiştirme Odaklı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimi”. *Kamu-İş Dergisi*, 12(3). 111-127
- Ogbonna, E. ve Harris, L.C. (2000). “Leadership Style, Organizational Culture And Performance: Empirical Evidence From UK Companies”. *International Journal of Human Resource Management*, 11(4). 766–788
- Oğuz, E. (2011). “Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Yöneticilerin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(3). 377-403
- Olkun, Sinan (1995). “Örgütsel Değişimin Yönetimi: Örgüt Kültürü ve Liderlik Faktörü”. *Eğitim Yönetimi*, 2(4). 565-574.
- Organ, D. W. ve Lingl, A. (1995). “Personality, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior”. *The Journal of Social Psychology*, 135(3). 339-350.
- Organ, D. W. ve Ryan, K. (1995). “A Meta-Analytic Review Of Attitudinal And Dispositional Predictors Of Organizational Citizenship Behavior”. *Personnel Psychology*, 48, 775-802.
- O’Reilly, C. A., ve Chatman, J. (1986). “Organizational Commitment And Psychological Attachment: The Effects Of Compliance, İdentification, And Internalization On Prosocial Behaviour”. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- O’Reilly, C. (1989). “Corporations, Culture, and Commitment: Motivation And Social Control In Organizations”. *California Management Review*, 31(4). 9-25.
- Ostrom, L., Wilhelmsen C. ve Kaplan B. (1993). “Assessing Safety Culture”. *Nuclear Safety*, 34 (2). 163-172.

- Özbek, Scimemi, N. (2009). “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Etkinleştirilmesi”. *İş Sağlığı Ve Güvenliği Dergisi*, 42, 58-58.
- Özdevecioğlu, M. (2003). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 117 – 135.
- Özdevecioğlu, M. ve Çelik, C. (2009). “Örgüt Kültürü Tipleri İtibariyle Bireylerin Algıladıkları Mağduriyet Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1). 95-111.
- Özkalp, E. (1999). “Örgütlerde kültürel sorunlar ve örgüt kültürünün korunmasında ve geliştirilmesinde uygulanabilecek programlara ilişkin Eskişehir'de yapılan bir araştırma”. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1-2). 437-472.
- Özkalp, E. (2000). “Türkiye'de yönetim ve gelişen kültür boyutu”. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1-2). 469-488.
- Özkılıç, Ö. (2007). “KOBİ’lerde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi ve Risk Değerlendirme Kavramı”. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 36, 27-30.
- Özutku, H., Ağca V. ve Cevrioğlu, C. (2008). “Lider-Üye Etkileşim Teorisi Çerçevesinde, Yönetici-Ast Etkileşimi İle Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Ampirik Bir İnceleme”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2). 193-210.
- Paine, J. B. ve Organ, D. W. (2000). “The Cultural Matrix Of Organizational Citizenship Behavior: Some Preliminary Conceptual And Empirical Observations”. *Human Resource Management Review*, 10(1). 45–59.
- Penner, L. A., Midili, A. R. ve Kegelmeyer, J. (1997). “Beyond Job Attitudes: A Personality And Social Psychology Perspective On The Causes Of Organizational Citizenship Behavior”. *Human Performance*, 10(2). 111-131.
- Peterson, R. S. ve Behfar, K. J. (2003). “The Dynamic Relationship Between Performance Feedback, Trust, And Conflict İn Groups: A Longitudinal Study”. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 92, 102–112.

- Pettigrew, A. M. (1979). "On Studying Organizational Cultures". *Administrative Science Quarterly*, 24(4). 570-581.
- Phimister J. R., Öktem Ü.G., Kleindorfer P. T., Kunreuther H. ve Yen Koo C. (2003). "Near Miss Management Systems In The Chemical Process Industry". *Risk Analysis*, 23(3). 445-459.
- Pidgeon, N.F. (1991). "Safety Culture And Risk Management In Organizations". *Journal of Cross Cultural Psychology*, 22(1). 129-140.
- Pidgeon, N.F. (1998). "Safety Culture: Key Theoretical Issues". *Work and Stress*, 13, 202-216.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Moorman, R.H. ve Fetter, R. (1990). "Transformational Leader Behaviors And Their Effects On Followers' Trust In Leader, Satisfaction, And Organizational Citizenship Behaviors". *Leadership Quarterly*, 1(2). 107-142.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. ve Bachrach, D.G. (2000). "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literatures And Suggestions For Future Research". *Journal of Management*, 26(3). 513-563.
- Polat, M. ve Meyda, C. H. (2011). "Örgüt Kültürü Bağlamında Güç Eğilimi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1). 153-170.
- Poyraz, K ve Aksoy, Ş.E. (2012). "Mobbing ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi ve Kütahya İl Merkezi Özel Banka İşletmelerinde Uygulama". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(1). 183-202.
- Randall, M.L., Cropanzano, R., Bormann, C. A. ve Birjulin A. (1999). "Organizational Politics And Organizational Support As Predictors Of Work Attitudes, Job Performance, And Organizational Citizenship Behavior". *Journal of Organizational Behavior*, 20, 159-174.
- Reason, J. (1998). "Achieving A Safe Culture: Theory And Practice". *Work & Stress*, 12(3). 293-306.



- Reason, J. (2000). "Human Error: Models And Management", *British Medical Journal*, 320(7237). 768-770.
- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). "Perceived Organizational Support: A Review Of The Literature". *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Richter, A. ve Koch, C., (2004). "Integration, Differentiation And Ambiguity In Safety Cultures". *Safety Science*, 42, 703-722.
- Robbins, S. S. ve Stylianou, A. C. (2003). "Global Corporate Web Sites: An Empirical Investigation Of Content And Design", *Information & Management*, 40, 205–212.
- Roldán, I. G. ve Bray, R. G. R. (2009). "Similarities And Differences Existing In Cultural Profiles Of Colombian Organizations Of Higher And Lower Performance". *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 12(1). 9-24.
- Rotter, J.B. (1966). "Generalized Expectancies For Internal Versus External Control Of Reinforcement". *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
- Rousseau, D. M. ve Tijoriwala, S. A. (1998). "Assessing Psychological Contracts: Issues, Alternatives And Measures". *Journal of Organizational Behavior*, 19(1). 679- 695.
- Ruchlin, H. S., Dubbs, N. L. ve Callahan, M. A. (2004). "The Role Of Leadership In Instilling A Culture Of Safety". *Journal of Healthcare Management*, 49(1). 47-58.
- Salminen, S., Gyekye S. A. ve Ojajärvi, A. (2013). "Individual And Organizational Factors Of Safe Behaviour Among Ghanaian Industrial Workers". *Engineering Management Research*, 2(1). 98-110
- Salminen, S. ve Gyekye, S. A. (2007). "Are 'Good Soldiers' Safety Conscious? An Examination Of The Relationship Between Organizational Citizenship Behaviors And Perceptions Of Workplace Safety". *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 13(2). 189–200.
- Salminen, S. ve Gyekye, S. A. (2007). "Workplace Safety Perceptions And Perceived Organizational Support: Do Supportive Perceptions Influence Safety Perceptions?". *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)*. 13(2). 189–200.

- Schappe, S.P. (1998). "The Influence Of Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Fairness Perceptions On Organizational Citizenship Behavior". *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 132(3). 277-290
- Schein, E. H. (1990). "Organizational Culture". *American Psychologist*, 45(2). 109-119.
- Schein, E. H. (1996). "Culture: The Missing Concept In Organization Studies". *Administrative Science Quarterly*, 41(2). 229-240.
- Schein, E. H. (1996). "Three Cultures Of Management: The Key To Organizational Learning". *Sloan Management Review*, 38(1). 9-20.
- Schein, E.H. (1996). "Culture: The Missing Concept In Organization Studies". *Administrative Science Quarterly*, 41, 229-241.
- Schein, E.H. (2002). "Örgütsel Kültür". (Çev. Atilla Akbaba). *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1). 1-32
- Schwartz, S.H. (1999). "A Theory of Cultural Values And Some Implications For Work". *Applied Psychology: An International Review*, 1999, 48 (1). 23-47
- Serinkan, C. (2002). "Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Tarzları ve Tepe Yöneticileri İçin Önemi". *Maltepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Analiz Dergisi*, 1(2). 73-89.
- Sezgin, F. (2005). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar". *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1). 317-339
- Shaughnessy, T.W. (1988). "Organizational Culture In Libraries: Some Management Perspectives". *Journal of Library Administration*, 9 (3). 5-10.
- Simon, S. I. ve Frazee, P. R. (2005). "Building A Better Safety Vehicle". *Professional Safety*, 50(1). 36-44.
- Smircich, L. (1983). "Concept Of Culture And Organizational Analysis". *Administrative Science Quarterly*, 28(3). 339-358.
- Sökmen, A. ve Boylu, Y. (2011). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Cinsiyete Göre Farklılık Gösterir Mi? Otel İşletmeleri Açısından Bir Değerlendirme". *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1). 147 – 163.

- Smith, C., Organ, D. W. ve J. Near (1983). "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature And Antecedents". *Journal of Applied Psychology*, 68(4). 653-663.
- Simon, S. I. ve Frazee, P. R. (2005). "Building A Better Safety Vehicle: Leadership Drive Culture At General Motors". *Professional Safety*, 50(1). 36-44.
- Stojadinovic S., Svrkota I., Petrovic D., Denic M., Pantovic R. ve Milic V. (2011). "Mining Injuries In Serbian Underground Coal Mines - A 10-Year Study". *Injury, International Journal of Care Injured*, 43, 2001-2005.
- Sungur, E., Tiryaki, A.R. ve Vatansever, Ç. (2009). "Davranış Odaklı Güvenlik Yönetimi". *Önlem Dergisi*, 54-56.
- Şahin, A. (2010). "Örgüt Kültürü-Yönetim İlişkisi ve Yönetmelik Etkinlik". *Maliye Dergisi*, 159, 21-35.
- Şahin, F. (2011). "Liderin Kültürel Zekâsının Astların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İş Doyumu Üzerine Etkisi". *Savunma Bilimleri Dergisi*, 10(2). 80-104.
- Şardan, S. (2003). "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimleri". *Çimento İşveren Dergisi Özel Eki*, 17( 3). 1-26.
- Şardan, S. (2007). "İş Sağlığı ve Güvenliğini Yönetmek". *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 35, 12-15.
- Şerifoğlu, U. K. ve Sungur, E. (2007). "İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı". *Yönetim*, 58, 41-50.
- Tandaçgüneş, N. (2004). "Örgüt Kültürü ve Yönetmelik Paradigmadaki Değişimle Gelişen Halkla İlişkilerin Yönetmelik İşlevi". *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Hakemli Dergisi*, 20, 279-286.
- Taşcıoğlu, H. (2010). "Yerel Yönetimlerde Örgüt Kültürünün Örnek Olay Kapsamında Değerlendirilmesi". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 28, 81-96
- Temiz, M. Ö. (2001). "Organizasyonel Kültür ve İş Performansı". *Active Bankacılık Finans Dergisi*, 20, 1-6.
- Terzi, A. R. (2011). "Denetim Odağı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma". *Eğitim ve Bilim*, 36(162). 3-15.

- Tesluk, P.E., Faar, J.L. ve Klein, S.R. (1997). "Influences Of Organizational Culture And Climate On Individual Creativity". *The Journal of Creative Behavior*, 31(1). 21-41.
- Topaloğlu, M. ve Kara, D. (2004). "Örgütsel Kültürün Yöneticilerin Yönetmel Davranışları Üzerine Etkileri (A Grubu Seyehat Acentalarında Bir Uygulama)". *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 121-141.
- Trice, H. M. ve Beyer, J. M. (1984). "Studying Organizational Cultures Through Rites And Ceremonials". *The Academy of Management Review*, 9(4). 653-669.
- Tsai, M. ve Chang, C. (2012). "Female Workers' Age and Position on Organizational Citizenship Behaviour: The Moderator Role of Organization-Based Self-Esteem". *Journal of Management*, 4(2). 32-50
- Tuan, L.T. ve Venkatesh, S. (2010). "Organizational Culture And Technological Innovation Adoption In Private Hospitals". *International Business Research*. 3(3). 144-153.
- Tuncer, İ. ve Yücesoy Y. (2010). "Sendikal Örgütlülüğün Olduğu Yerde, İş Sağlığı ve Güvenliğı Önlemleri Alınıyor Kazalar En Aza İniyor". *Türk İş Dergisi*, 389, 74-77
- Turnipseed, D. ve Murkison, G. (2000). "Good Soldiers And Their Syndrome: Organizational Citizenship Behavior And The Work Environment". *North American Journal of Psychology*, 2(2). 281-302.
- Van, Dyne, L., Graham, J.W. ve Dienesch, R.M. (1994). "Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, And Validation". *Academy of Management Journal*, 37(4). 765-802.
- Van, Houten, R. ve Nau, P. A. (1983). "Feedback Interventions And Driving Speed: A Parametric And Comparative Analysis". *Journal of Applied Behavior Analysis*, 16, 253-281.
- Van Yperen, N.W., Van Den Berg, A. E. ve Willering M. C. (1999). "Towards A Better Understanding Of The Link Between Participation In Decision-Making And Organizational Citizenship Behaviour: A Multilevel Analysis". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 377-392

- Varol, M. (1989). “Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi”. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 44(1-2). 195-222.
- Vidinli, N. (2009). “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Etkinleştirilmesi”. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 42, 54-56.
- Vurgun, L. ve Öztop, S. (2011). “Yönetim ve Örgüt Kültüründe Değerlerin Önemi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3). 217-230.
- Wadsworth, E. J. K. ve Smith, A.P. (2009). “Safety Culture, Advice And Performance”. *Policy and Practice in Health and Safety*, 1, 5-31.
- Wagner, S. L. ve Rush, M. C. (2000). “Altruistic Organizational Citizenship Behavior: Context, Disposition, and Age”. *The Journal of Social Psychology*, 140(3). 379-391.
- Williams, L.J. ve Anderson, S.E. (1991). “Job Satisfaction And Organizational Commitment As Predictors Of Organizational Citizenship And In-role Behaviors”. *Journal of Management*, 17(3). 601-617.
- Williams, S., Pitre R. ve Zainuba, M. (2002). “Justice And Organizational Citizenship Behavior Intentions: Fair Rewards Versus Fair Treatment”. *The Journal of Social Psychology*, 142(1). 33-44.
- Williamson, A.M., Feyer A.M., Cairns D. ve Biancotti D. (1997). “The Development Of A Measure Of Safety Climate: The Role Of Safety Perceptions And Attitudes”. *Safety Science*, 25, 15-27.
- Yağmurlu, A. (1997). “Örgüt Kültürü: Tanımlar ve Yaklaşımlar”. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Dergisi*, 52(1-4). 717-724.
- Yahyagil, M. Y. (2004). “Denison Örgüt Kültürü Ölçme Aracının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması: Ampirik Bir Uygulama”. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 47, 53-76.
- Yang, C., Wang, Y., Chang, S., Guo, S. ve Huang, M. (2010). “A Study On The Leadership Behavior, Safety Culture and Safety Performance Of The Healthcare Industry”. *International Journal of Human and Social Sciences*, 5(8). 509-516.

- Yener, M. ve Aykol, S.E. (2009).“Girişimcilik Değerleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Bir Araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1). 255-271.
- Yeşiltaş, M. ve Keleş, Y. (2009). “İşgörenlerin Eğitim Düzeyleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2). 17-40.
- Yeşiltaş, M., Türkmen, F. ve Ayaz N. (2011). “Otel İşletmelerinde Algılanan Örgütsel Prestijin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkileri”. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12( 2). 171-189.
- Yıldız, G.B. (2010). “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”. *Toprak İşveren Dergisi*, 86, 8-15.
- Yılmaz, C. ve Ergun, E. (2008). “Organizational Culture And Firm Effectiveness: An Examination Of Relative Effects Of Culture Traits And The Balanced Culture Hypothesis In An Emerging Economy”. *Journal of World Business*, 43, 290–306.
- Yılmaz, F. (2009). “İş Sağlığı ve Güvenliği’nde Okul Eğitiminin Önemi: Modern Örnekler Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Lisans Eğitiminin Ülkemizde Uygulanabilirliği”. *Kamu-İş Dergisi*, 11(1). 107-138.
- Yılmaz, F. (2010). “Risk Değerlendirmesi’nde Yöntem Tartışması”. *Toprak İşveren Dergisi*, 86, 16-19.
- Yılmaz, F. (2010). “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ve Örgütlenmesi: Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Eleştirel Bir Değerlendirmesi”. *Kamu-İş Dergisi*, 11(2). 89-112.
- Yılmaz, F. (2010). “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları: Türkiye’de Kurulların Etkinliği Konusunda Bir Araştırma”. *Uluslararası İnsani Bilimler Dergisi*, 7 (1). 149-192.
- Yılmaz, H. ve Karahan, A. (2010). “Yüksek Performans Kültürünün Geliştirilmesi ve Firma Başarısına Etkileri”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23, 273-382.

- Yule, S. ve Flin, R. (2007). "The Role Of Management And Safety Climate In Preventing Risk-Taking At Work". *International Journal of Risk Assessment and Management*, 7(2). 137-151.
- Yurdakul, N. (2008). "22. İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası Yapıldı". *Türk İş Dergisi*, 380, 23-24.
- Yücel, C. ve Samancı G. (2009). "Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı". *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1). 113-132.
- Yücel, C. ve Kaynak, S. (2008). "Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı". *Konya Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 685-706.
- Yüceler, A. (2009). "Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 445-458.
- Zellars, K.L., Tepper B. J. ve Duffy M. K. (2002). "Abusive Supervision And Subordinates' Organizational Citizenship Behavior". *Journal of Applied Psychology* 87(6). 1068–1076

#### **YAYINLANMAMIŞ TEZLER**

- Alamur, B. (2005). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde bir uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Berends, J.J., 1995b. *Developing and Using a Widely Applicable Measurement Tool for Safety Culture*. (Unpublished interim report). Eindhoven University of Technology, Eindhoven.
- Berends, J.J., (1996). *On the Measurement of Safety Culture (Unpublished graduation report)*. Eindhoven: Eindhoven University of Technology.
- Bjerkan, A.M. (2010) *Work, Health And Safety Culture/Climate: A Study Of Employees in The Norwegian Oil and Gas Industry*. (Unpublished PhD Dissertation). Oslo: Centre for Technology, Innovation and Culture Faculty of Social Sciences University of Oslo.

- Bodnar, B.A.B. (1992). *A Study of the Basic Cultural Assumptions of a School*. (Unpublished PhD Dissertation). Saskatoon: College of Graduate Studies and Reserach(CGSR) University of Saskatchewan.
- Bilgin, S. (2005). *The Place of Corporate Culture in Human Resources Management and An Example*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelik, M. (2007). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı – Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Diker, İ. (2007). *Öğrenen Organizasyona Geçiş Sürecinde Kurum Kültürü, Örgütsel Engeller ve Geçiş Aşamaları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı
- Ek, A. (2006) *Safety Culture in Sea and Aviation Transport*. (Unpublished PhD Dissertation) Lund, Sweden: Ergonomics and Aerosol Technology Department of Design Sciences Lund University
- Eryüksel, G. (2005). *The Role of Human Resources in Corporate Culture and An Application: Problems in Shaping Corporate Culture*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İşbaşı, J. Ö. (2000). *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algulamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama*". (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İşcan, Ö. F. (2002). *Küresel İşletmecilikte Dönüştürücü Liderlik Anlayışı-Büyük Ölçekli İşletmelerde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Jacobson, K: J. L. (2009). *Contextual and individual predictors of counterproductive work behaviors*. (Unpublished PhD Dissertation). Phoenix: Arizona State University.
- Johnson, A. (2008). *The Influence of Need for Achievement, Need for Affiliation, Leadership Support, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior*. (Unpublished PhD Dissertation). Los Angeles: The



Marshall Goldsmith School of Organizational Behavior Los Angeles Alliant University.

- Karakulle, İ. (2012) *KOBİ'lerde İş Sağlığı ve İş Güvenliği ve Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı
- Karcioğlu, F. (1997). *Özelleştirme ve Örgüt İklimi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaynak, S. (2007). *Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı.
- Kurt, T. (2010). *Örgüt Kültürünün Yenilikçilik (İnovasyon) Performansı Üzerindeki Etkileri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- McDonald, P.R. (1993). *Individual-Organizational Value Congruence: Operationalization and Consequents*. Unpublished Doctoral Dissertation. London, Ontario: The University of Western Ontario.
- Ocaktan, M.E. (2009). *Bir Otomotiv Fabrikasında Güvenlik Kültürünün Değerlendirilmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- Özenli, S. (2006). *İşletmelerdeki Örgütsel Kültür Yapısının Takım Anlayışına Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Perçin, M. (2008). *Öğemenliği Örgüt Yapısının İşgörenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisine İlişkin Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pienaar, H. (1994). *Die kreatiewe en innoverende universiteitsbiblioteek/The creative and innovation university library*. (Unpublished PhD Dissertation). Pretoria: University of Pretoria.
- Röhm, S. (2006). *Corporate Culture - How Corporate Culture is managed in organisations and what could be done better*. (Unpublished Master Dissertation). Tees Valley: University of Teesside

- Samancı, G. (2007). *Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı.
- Sözer, Z. (2006). *Örgüt Kültürünün İşgören Motivasyonu ile İlişkisi ve Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı
- Topaloğlu, G. (2005). *Dönüştürücü Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmit: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Uryan, Y. (2010). *Organizational Safety Culture and Individual Safety Behavior: a Case Study of the Turkish National Police Aviation Department*. (Unpublished PhD Dissertation). Public Affairs in the College of Health and Public Affairs at the University of Central Florida Orlando, Florida.
- Winterbone, R. (2004). *Comparative Study of Health and Safety at Work Between two European Countries, Namely Britain and France*. (Unpublished Master Dissertation). Portsmouth: University of Portsmouth.
- Yule, S. (2003). *Senior Management Influence on Safety Performance in the UK and US Energy Sectors*. (Unpublished Doctoral thesis). University of Aberdeen, Scotland.

## **BASIN KAYNAKLARI**

- Altan, A. (7 Nisan 2012). "Hayatlar", *Taraf Gazetesi*, s.11
- Çanakkaleli, R. (Aralık 27, 2009). "Grizu Patlaması İş Kazası Sayılır mı? ", *Taraf Gazetesi*, s.7
- Çanakkaleli, R. (Eylül 12, 2010). "Kayıtdışı Çalışanlar Her Zaman Dava Açabilir mi? ", *Taraf Gazetesi*, s.7
- Çanakkaleli, R. (Ocak 8, 2012). "İş Kazası Geçirenlerin Hakları Nelerdir? ", *Taraf Gazetesi*, s.7
- Çanakkaleli, R. (Mart 18, 2012). "Kazadan Sonra Yapılan Sigorta Girişi Yasal mı? ", *Taraf Gazetesi*, s.7

Çolak, S. (Ocak 11, 2011). *İşte TBMM'nin Kanser Raporu* [habertürk Gazetesi] 27 Ocak 2011 tarihinde aşağıdaki internet sitesinden alınmıştır:

<http://www.haberturk.com/saglik/haber/591006-iste-tbmmnin-kanser-raporu>

Durgun, H. (7 Nisan, 2012).“Mersin de Göçük:1 Ölü”, *Taraf Gazetesi*, s. 13

Gültepe, A. (Nisan 14, 2012).“Kot Boyama Fabrikasında Patlayan Kazan 4 Can Aldı”, *Star gazetesi*, s.9

Günaydın Aliğa (25 Ağustos, 2006). *Erdil'den OTAPAN Açıklaması*. [Basın] Erişim tarihi: 18 Şubat 2012,

[http://www.gunaydinaliaga.com/news\\_detail.php?id=3141](http://www.gunaydinaliaga.com/news_detail.php?id=3141)

Koşukavak, Ömer (Aralık 23, 2011).“Grizu Faciasında İlk Kez Patrona Ceza”, *Sabah Gazetesi*, s.19

Kudatgobilik T. (25 Nisan 2012).“TİSK: Yeni Bir Yasaya Gerek Yok”, *Star Gazetesi*, s.9.

Kurt, R. (Aralık 17, 2011).“ SGK Gün Dökümleri Görülebilecek”, *Star Gazetesi*, s.7.

Kurt, R. (Şubat 10, 2011).“ OSTİM Faciası Ders Olur Mu?”, *Star Gazetesi*, s.7.

Kurt, R. (Haziran 16, 2011).“İş Kazasında Haklar”, *Star Gazetesi*, s.7.

Kurt, R. (Mart 15, 2012).“İş Kazası Kaderimiz Olmasın”, *Star Gazetesi*, s.7.

Kurt, R. (17 Mart, 2012 ).“İş Kazasının Sonuçları: Ceza ve Tazminat”, *Star Gazetesi*, 9.

Meydan, M. (Nisan 6, 2012).“Yine Tuzla Yine Ölüm”, *Star Gazetesi*, s.9.

Özilhan, O. (Mayıs 1, 2012).“ Yaşamayanların Bayramı”, *Taraf Gazetesi*, s.9.

Sağsöz, O. (Nisan 5, 2012).“Çığlıklarını Kimse Duymadı”, *Star Gazetesi*, s.17

Sabah Gazetesi (28 Aralık, 2011).“Başa düşen saksı için 6 bin TL”, s. 13

Sedgwick, J. (March 1993). The complexity problem. *Atlantic Monthly*. pp. 6–104,

Star Gazetesi (Ağustos 11, 2011). *İş Sağlığı Ve Güvenliği İçin Çağdaş Düzenlemeler Geldi*. [Basın ]. Erişim tarihi:16 Ağustos 2011,

<http://www.stargazete.com/ekonomi/is-sagligi-ve-guvenligi-icin-cagdas-duzenlemeler-geldi-haber-373552.htm>

Star Gazetesi (Şubat 3, 2012).“1-9 İşçi Çalıştıran Yerlerde Güvenlik Bedeli SGK'dan”, [Basın ]. s.8

Star Gazetesi (Şubat 4, 2012).“Tarihi İhracatın Büyük Kısmını Gemiler Taşdı”, s.7

- Taraf Gazetesi (3 Ocak, 2012).“TNT Deposu Havaya Uçtu: Dört Ölü", s.5
- Taraf Gazetesi (13 Mart, 2012).“İş Kazalarında Avrupa Birincisiyiz", s.5
- Taraf Gazetesi (15 Mart, 2012).“İş Kazalarında Hergün Üç Kişi Ölüyor", s.5
- Taraf Gazetesi (7 Nisan, 2012) ,“Kaza Değil Tammüden Cinayet", s.13
- Taraf Gazetesi (9 Nisan, 2012).“Tuzla’da Ölüm Serbest Konuşmak ise Yasak", s.7
- Taraf Gazetesi (4 Temmuz, 2012).“12 Saate Bir, Bir İşçi Öldü", s.7
- Türkel, F. (Ocak 11, 2011) *Türkiye’de Meslek Hastalığı Yokmuş*. [Taraf Gazetesi] 16 Ocak 2011 tarihinde aşağıdaki internet sitesinden alınmıştır:  
[www.taraf.com.tr/fikri-turkel/makale-turkiye-de-meslek-hastaligi-yokmus.htm](http://www.taraf.com.tr/fikri-turkel/makale-turkiye-de-meslek-hastaligi-yokmus.htm)
- Uttal, B. (1983). “The Corporate Culture Vultures”, *Fortune Magazine*.
- Yur, D. (Mart 11, 2013). *Davadan Vazgeç 40 Bin Lirayı Al*. [MilliyetGazetesi] 16 Ocak 2011 tarihinde aşağıdaki internet sitesinden alınmıştır:  
<http://gundem.milliyet.com.tr/davadan-vazgec-40-bin-lirayi-al/gundem/gundemdetay/11.03.2013/1678666/default.htm>
- Zenginli, K. (Mart 11, 2012). “Petkim Ege Bölgesi’nin Tehlikeli Atıklarına Talip", *Star Gazetesi*, s. 7.

### **Yayınlanmış İstatistik Raporlar**

- ILOSTAT (2011). Erişim tarihi: 29 Ekim 2011, <http://laborsta.ilo.org/STP/guest#505>
- Sosyal Sigortalar Kurumu (2002). SSK İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları 2001 Yılı İstatistik Raporu.
- Sosyal Sigortalar Kurumu (2003). SSK İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları 2002 Yılı İstatistik Raporu.
- Sosyal Sigortalar Kurumu (2004). SSK İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları 2003 Yılı İstatistik Raporu.
- Sosyal Sigortalar Kurumu (2005). SSK İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları 2004 Yılı İstatistik Raporu.
- Sosyal Sigortalar Kurumu (2006). SSK İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları 2005 Yılı İstatistik Raporu.

- Sosyal Güvenlik Kurumu (2007). SGK İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları 2006 Yılı İstatistik Raporu.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2008). SGK İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları 2007 Yılı İstatistik Raporu.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2009). SGK İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları 2008 Yılı İstatistik Raporu.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2010). SGK İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları 2009 Yılı İstatistik Raporu.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2011). SGK İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları 2009 Yılı İstatistik Raporu.
- TUİK (2008). *2006-2007 İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları*. Erişim tarihi: 25 Nisan 2012, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=3916>
- TUİK (2013). *Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, Haziran 2013*. Erişim tarihi: 3 Ekim 2013, <http://www.tuik.gov.tr/HbPrint.do?id=13590>
- The World Bank (2011). *Grossdomestic product 2011*. Erişim tarihi: 1 Aralık 2012, <http://databank.worldbank.org/databank/download/GDP.pdf>
- The World Bank (2010). *World Development Indicators database: Gross domestic product 2009*. Erişim tarihi: 20 Ağustos 2010, <http://siteresources.worldbank.org/DATASTATISTICS/Resources/GDP.pdf>.

## **DIĞER İNTERNET KAYNAKLARI**

- Alberta Health Service (2010). *Alberta Health Services Strategic Plan for Workplace Health and Safety*. Erişim tarihi: 08 Ocak 2012, [www.albertahealthservices.ca/org/ahs-org-whs-strategic-plan.pdf](http://www.albertahealthservices.ca/org/ahs-org-whs-strategic-plan.pdf)
- Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (OSHA)(t.y.). *Creating A Safety Culture*. Erişim tarihi: 17 Şubat 2012, [http://www.osha.gov/SLTC/etools/safetyhealth/mod4\\_factsheets\\_culture.html](http://www.osha.gov/SLTC/etools/safetyhealth/mod4_factsheets_culture.html)

- Banks, M. (2012). *Organizational Citizenship Behaviours In High Risk Industries: An Investigation Into Effects On Occupational Safety*. Erişim tarihi: 25 Ocak 2013, [http://ir.canterbury.ac.nz/bitstream/10092/6708/1/thesis\\_fulltext.pdf](http://ir.canterbury.ac.nz/bitstream/10092/6708/1/thesis_fulltext.pdf)
- Bell, S. J., Whitwell, G. J. ve Lukas, B.A. (2000). *Organisational Learning Research: Taking Stock of the Underlying Theoretical Views*. Erişim tarihi: 27 Şubat 2012, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.197.5571&rep=rep1&type=pdf>
- Birgören, B. (t.y.) *Risk Yönetimi ve Değerlendirmesi*. Erişim tarihi: 23 Ocak 2011, <http://www.arasisguvenligi.com/makale-risk-yonetimi-ve-degerlendirmesi.html>
- Coşkun, M. (2009). *Organizasyonlarda Kültür*. Erişim tarihi: 28 Ekim 2012, <http://www.hrturkiye.com/index.php/organizasyonlarda-kultur/>
- Daniellou, F., Boissières, I. ve Simard, M. (2011). *Human And Organizational Factors of Safety: The State of Art*. (Toulouse: Institute for an Industrial Safety Culture). Erişim tarihi: 18 Kasım 2012, <http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/67/55/38/PDF/CSI-HOFS.pdf>
- Dingsdag, D., Biggs H. ve Sheahan, V. (2006) *Safety Culture In The Construction Industry: Changing Behaviour Through Enforcement And Education?* Erişim tarihi: 23 Eylül 2012, <http://eprints.qut.edu.au/3802/1/3802.pdf>
- Dooley, J. (1995). *Cultural Aspects of Systematic Change Management*. Erişim tarihi: 18 Mart 2012, <http://www.well.com/user/dooley/culture.pdf>
- Geleri, M. F. (2011) *Meslek Hastalığının Tespiti ve Sigortalılara Sağlanan Haklar*. Erişim tarihi: 17 Ekim 2012, [http://fatihgeleri.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=91:meslek-hastalnn-tespiti-ve-sigortallara-salanan-haklar](http://fatihgeleri.com/index.php?option=com_content&view=article&id=91:meslek-hastalnn-tespiti-ve-sigortallara-salanan-haklar)
- İnternethaber (2012). *Yurdum İnsanının Pratik Zekası*. Erişim tarihi: 28 Mayıs 2012, [www.internethaber.com/yurdum-insaninin-pratik-zekasi-foto-galerisi-4359-p1.htm](http://www.internethaber.com/yurdum-insaninin-pratik-zekasi-foto-galerisi-4359-p1.htm)
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu (HSE) (2001). *Reducing Risks, Protecting People: HSE's Decision-Making Process*. Erişim tarihi: 29 Ağustos 2012, <http://www.hse.gov.uk/risk/theory/r2p2.pdf>

- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu (HSE) (2009). *Involving Your Workforce In Health And Safety Good Practice For All Workplaces*. Erişim tarihi: 18 Eylül 2012, <http://www.hse.gov.uk/pubns/priced/hsg263.pdf>
- Leonard, M. ve Frankel, A. (2012) *How Can Leaders Influence A Safety Culture?* Erişim tarihi: 28 Kasım 2013, <http://www.health.org.uk/public/cms/75/76/313/3427/How%20can%20leaders%20influence%20a%20safety%20culture%20thought%20paper.pdf?realName=6TNLDH.pdf>
- Niehoff, B.P. (2000). *A Motive-Based View Of Organizational Citizenship Behaviors: Applying An Old Lens To A New Class Of Organizational Behaviors*. Erişim tarihi:25 Mayıs 2012, <http://www.sba.muohio.edu/management/mwacademy/2000/3c.pdf>
- Sabuncu, H. (2001). *İş Sağlığı (Çalışanların Sağlığı ve Güvenliği) Yönetim Sistemi ve İş Sağlığı Veri Tabanı*. (Toprak İşveren Dergisi, sayı 50). Erişim tarihi: 13 Eylül 2012, <http://www.toprakisveren.org.tr/2001-50-hilmisabuncu.pdf>
- Somavia, J. (April 2005). *Facts On Safety At Work*. Erişim tarihi:29 Kasım 2011, [http://Www.İlo.Org/Wcmsp5/Groups/Public/---Dgreports/---Dcomm/Documents/Publication/Wcms\\_067574.Pdf](http://Www.İlo.Org/Wcmsp5/Groups/Public/---Dgreports/---Dcomm/Documents/Publication/Wcms_067574.Pdf)
- Sungur, E. (2008). *Çalışanların Sağlık ve Güvenliğini Geliştirmek Sosyal Sorumluluk Mudur?*, Erişim tarihi: 19 Kasım 2012, <http://www.prbu.com/k-s-s/calisanlari-saglik-ve-guvenligini-gelistirmek-kurumsal-sosyal-sorumluluk-mudur/>.
- Sungur, E. (2008). *Bir Güvenlik Kültürü Değişimi Programı: Desan Tersanesi Tehlike Avcısı Projesi*. IV. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı(1-3 Kasım 2008, İstanbul). Yayınlanmamış Bildiri. Erişim tarihi: 13 Eylül 2012, [http://212.175.131.61/www.isggm.gov.tr/htdocs/files/konfsunum/Elif\\_SUNGU R.doc](http://212.175.131.61/www.isggm.gov.tr/htdocs/files/konfsunum/Elif_SUNGU R.doc)
- Tan, O. (2009) *Yargıtay Kararlarına Göre İşyerlerinde Meydana Gelen İş Kazaları*.16 Aralık 2011, [www.oktaytan.net/YARGITAYkararlari.htm#\\_ftn5](http://www.oktaytan.net/YARGITAYkararlari.htm#_ftn5)
- Taşyürek, M. (2005). *Küçük İşyerlerinde Risk Değerlendirmesi Nasıl Yapılmalı?* Erişim Tarihi: 11 şubat 2012, [http://www.isguvenligi.net/index.php?option=com\\_content&task=view&id=91](http://www.isguvenligi.net/index.php?option=com_content&task=view&id=91)

- The Survey System (2012). *Sample Size Calculator*, Erişim Tarihi: 26 Haziran 2012, <http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>,
- Titrek O., Bayrakçı M.ve Zafer D. (2009). *Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri. Akademik Bakış*, Sayı 17(Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi). Erişim Tarihi: 11 Ekim 2012, <http://www.akademikbakis.org/17/6ogretmen.pdf>
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) (2011). *World Day For Safety And Health At Work - OSH Management System: A Tool For Continual Improvement*. Erişim tarihi: 27 Kasım 2011, [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/insight/WCMS\\_154744/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/insight/WCMS_154744/lang--en/index.htm)
- Walters D., Nichols T., Connor J., Tasiran Ali C., Cam S. (2005). *The Role And Effectiveness Of Safety Representatives In Influencing Workplace Health And Safety*. Health And Safety Executive(Research Report No. 363). Erişim tarihi: 13 Kasım 2012, <http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr363.pdf>



**EKLER****EK 1****İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Anket Çalışması**

Araştırmamız, iş güvenliği ve işgören sağlığı uygulamalarında iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır. İçinde, iş güvenliği ve işgören sağlığı bilinçlendirmesini en üst seviyeye çıkarmak ve mevcut durumu ortaya koymak için iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı uygulaması durumuna ilişkin sorulardan müteşekkil üç bölümden oluşan bu anket çalışması araştırmamızın önemli bir aşamasını oluşturmaktadır.

Tarafınızca verilen cevaplar bilimsel amaçlı kullanılacak olduğundan kimlik bilgilerinize ihtiyaç yoktur. Ayrıca cevaplarınız gizli tutulacak ve asla ifşa edilmeyecektir. Lütfen soruları ve cevapları dikkatlice okuyarak yanıtlayınız. Size uygun cevap kutucuğu içine “X” işareti koyunuz.

Ülkemizde ve dünyada iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürü ve iş güvenliği ve işgören sağlığı davranışı açısından incelenmesini konu alan bu çalışmaya katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederim.

Bülent GÜVEN  
Atatürk Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
İşletme Bölümü  
Yönetim ve Organizasyon Dalı  
Doktora Öğrencisi

## I. BÖLÜM

### İşletme Çalışanlarının Demografik Özellikleri ile İş Güvenliği ve İşgören Sağlığına İlişkin Sorular

1. Yaşınız: ( ) 18-24 ( ) 25-34 ( ) 35-44 ( ) 45-54 ( ) 55 ve üstü
2. Öğrenim Seviyeniz: ( ) İlköğretim ( ) Lise/Yüksekokul  
( ) Üniversite ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora
3. Bu işte kaç yıldır çalışıyorsunuz?  
( ) 1-5 ( ) 6-10 ( ) 11-15 ( ) 16-20 ( ) 21 yıl ve üzeri
4. Bu firmada kaç yıldır çalışıyorsunuz?  
( ) 1-2 ( ) 2-5 ( ) 5-7 ( ) 8-10
5. Çalıştığınız firmada bugüne kadar iş kazası yaşandıysa son 10 yılın vaka sayısı nedir?  
( ) 0 ( ) 1-10 ( ) 11-20 ( ) 21-30 ( ) 31-40 ( ) 41 ve üstü
6. Çalıştığınız firmada iş kazası geçirdiyseniz vaka sayınız nedir?  
( ) 0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ve üstü
7. Çalıştığınız firmada bugüne kadar işten kaynaklanan hastalık ve rahatsızlıklar sonucu ortaya çıkan meslek hastalığı yaşandıysa vaka sayısı nedir?  
( ) 0 ( ) 1-10 ( ) 11-20 ( ) 21-30 ( ) 31-40 ( ) 41 ve üstü
8. Çalıştığınız firmada bugüne kadar işten kaynaklanan hastalık ve rahatsızlıklar sonucu ortaya çıkan meslek hastalığı yaşadıysanız vaka sayınız nedir?  
( ) 0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ve üstü
9. Bu firmada nerede çalışıyorsunuz?  
( ) Yeraltı İşlerinde ( ) Yerüstü İşlerinde

**II. BÖLÜM**  
**I. İGİS KÜLTÜRÜ UYGULAMA ÖLÇEĞİ**

Soru No.		Kesinlikle Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1)	2)	3)	4)	5)
<b>1</b>	Bireysel anlamda şirketimizde iş güvenliği ve işgören sağlığı bilinçlenmesi en üst seviyededir.	( )	( )	( )	( )	( )
<b>2</b>	Ben ve arkadaşlarım çevremizdekilere çalışmalarını için şirketimizi iş güvenliği ve işgören sağlığı hizmetlerinin kalitesi nedeniyle tavsiye ederiz.	( )	( )	( )	( )	( )
<b>3</b>	Şirketimiz, bizlerin güvenliği ve sağlığı için sürekli ve kararlı bir şekilde uygulamalı eğitim ve konferanslar düzenler.	( )	( )	( )	( )	( )
<b>4</b>	Şirketimiz, iş güvenliği ve işgören sağlığı kurallarının uygulanması konusunda taviz vermez.	( )	( )	( )	( )	( )
<b>5</b>	Şirketimiz, iş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda hassas davranan ve kuralları tam uygulayan arkadaşları ödüllendirir.	( )	( )	( )	( )	( )
<b>6</b>	Şirketimiz çalışanları, iş güvenliğine aykırı davranış ve tutumlarda bulunanlara karşı işten çıkarma ve diğer disiplin cezaları gibi yaptırımlar uygulanacağı bilincindedir.	( )	( )	( )	( )	( )
<b>7</b>	Şirket çalışanları, riskli davranışlarda bulunmaktan kaçınır.	( )	( )	( )	( )	( )
<b>8</b>	Herhangi bir kaza anında üstlerimiz ilk yardım uygulamasında ve diğer hizmetlerde (tam teşekküllü hastaneye götürme gibi) üstüne düşeni yapar.	( )	( )	( )	( )	( )
<b>9</b>	Üstlerimiz, iş güvenliği ve işgören sağlığı konusundaki fikirlerimizi önemser.	( )	( )	( )	( )	( )
<b>10</b>	İş sağlığı ve güvenliği konusunda stratejik planlama ve uygulamalarda bize danışılır.	( )	( )	( )	( )	( )

Soru No.		Kesinlikle Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	İşe yeni başlayan genç ve tecrübesiz işgörenler, iş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda uzman bir ustabaşı veya işgörenin yanında işe başlayıp gereken eğitimi alır.	( )	( )	( )	( )	( )
12	Şirketimiz, güvenliğimiz ve sağlığımız konusunda masraftan kaçınmaz.	( )	( )	( )	( )	( )
13	İş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda işgörenler arasında güçlü bir iletişim ve bilgi alışverişi vardır	( )	( )	( )	( )	( )
14	İşimizde iş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda bencil davranış yerine işbirliği hâkimdir.	( )	( )	( )	( )	( )
15	Şirketimiz, iş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda iyi bir imaja sahiptir.	( )	( )	( )	( )	( )
16	İşinde ölüm korkusu ve sağlığımı kaybetme endişesi duymadan çok rahat çalışıyoruz.	( )	( )	( )	( )	( )
17	İşinde sözlü olarak sürekli bir şekilde iş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda gerekli uyarılar yapılır ve dikkat edilmesi yönündeki yazılı talimatlar görebileceğimiz şekilde asılır.	( )	( )	( )	( )	( )
18	İşinde kasıtlı ve riskli hareketlere tolerans tanınmaz	( )	( )	( )	( )	( )
19	İşimizde işgörenlerin aktif olarak katıldığı iş sağlığı ve güvenliği üzerine toplantılar yapılmakta olup herkes fikrini rahat ve açıkça beyan etme hakkına sahiptir.	( )	( )	( )	( )	( )
20	İş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda herhangi bir çatışma olması durumunda problem şirketimizde kolayca çözülür.	( )	( )	( )	( )	( )

Soru No.		Kesinlikle Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1)	2)	3)	4)	5)
21	İşe başlamadan önce iş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda üstlerimiz tarafından gerekli uyarılar yapılır.	( )	( )	( )	( )	( )
22	Personelin iş güvenliği ve işgören sağlığı konusundaki sorunlarının çözümü için işveren, üst yöneticiler ve bütün işgörenleri kapsayan toplantılar düzenlenir.	( )	( )	( )	( )	( )
23	Şirketimizdeki bütün çalışanlar tehlike anında nasıl davranacağını ve tehlikeyi nasıl kontrol altına alacağını bilir.	( )	( )	( )	( )	( )
24	Şirketimizde her zaman risk değerlendirmesi yapılır ve buna göre politikalar belirlenir.	( )	( )	( )	( )	( )
25	İşle ilgili mesleki hastalık belirtileri görüldüğü zaman ben ve arkadaşlarım hangi prosedürlere göre hareket edeceğimizi biliyoruz	( )	( )	( )	( )	( )
26	Çalışanlar, iş güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili toplantılarda düzenli olarak yer alır ve tartışmalara aktif olarak katılır.	( )	( )	( )	( )	( )
27	Şirketimiz çeşitli sosyal aktiviteler düzenleyerek iş güvenliği ve işgören sağlığına yönelik iletişim ve işbirliğine vurgu yapar.	( )	( )	( )	( )	( )
28	Üstlerimizle iş güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili her zaman görüşebiliriz.	( )	( )	( )	( )	( )
29	Deneyimli çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda veya buna yönelik gelişim ve değişim faaliyetlerinde şirkette aktif rol oynar.	( )	( )	( )	( )	( )
30	İşimizde "ben" duygusundan ziyade "biz" duygusu hâkimdir.	( )	( )	( )	( )	( )

**III. BÖLÜM**  
**ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI UYGULAMA ÖLÇEĞİ**

Soru No.		Kesinlikle Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1)	2)	3)	4)	5)
1	Şirketimizde iş güvenliği ve işgören sağlığına aykırı hareket eden birini uyarırım ve üstlerime bildiririm.	( )	( )	( )	( )	( )
2	Üstlerim beni uyarırsa dahi herhangi bir tehlike söz konusu olduğunda veya riskli bir iş veya faaliyette gerekli tedbirleri alırım.	( )	( )	( )	( )	( )
3	Riskli ve tehlikeli davranışlarda bulunmaktan kaçınırım.	( )	( )	( )	( )	( )
4	Tehlike anında kendi hayatımı hiçe sayıp arkadaşlarımı kurtarmaya çalışırım.	( )	( )	( )	( )	( )
5	Verilen eğitim ve konferanslar haricinde iş güvenliği ve işgören sağlığı hakkında kendimi yetiştiririm.	( )	( )	( )	( )	( )
6	Yapılan toplantı ve aktivitelere her zaman aktif olarak katılırım.	( )	( )	( )	( )	( )
7	Yapacağım iş ve faaliyetlerde kendimden çok diğer işgörenlerin güvenliğini ve sağlığını düşünürüm.	( )	( )	( )	( )	( )
8	İstediklerim yerine getirilmediği zaman fazla kafaya takmam işime devam ederim.	( )	( )	( )	( )	( )
9	İş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda her zaman üstlerime danışırım.	( )	( )	( )	( )	( )
10	Arkadaşlarımı yaptıkları tehlikeli hareket ve faaliyetlerde uyarırım ama üst makamlara şikâyet etmem.	( )	( )	( )	( )	( )

Soru No.		Kesinlikle Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1)	2)	3)	4)	5)
11	İş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda zorunluluk olsa da olmasa da her türlü faaliyet ve toplantılara can-ı gönülden katılırım.	( )	( )	( )	( )	( )
12	İş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda çatışma çıktığı zaman çözümlenmesine yardımcı olurum.	( )	( )	( )	( )	( )
13	Herhangi bir tehlike anında ne yapacağımı, hangi prosedürleri uygulayacağımı bilirim.	( )	( )	( )	( )	( )
14	İşe başlamadan önce uyarılsam da uyarılmısam da gereken teçhizatı ve gereçleri kontrol ederek işe başlarım.	( )	( )	( )	( )	( )
15	Çalışırken karşılaşılan olumsuz durumlar için ne küserim ne de kimseye karşı tavır alırım.	( )	( )	( )	( )	( )
16	İş güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili sorunları şikâyet ederek vaktimi boşa harcamam.	( )	( )	( )	( )	( )
17	İş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda herhangi bir çatışma olması durumunda anlaşmaya çalışırım çözülmezse çözülmek üzere üstlerime havale ederim.	( )	( )	( )	( )	( )
18	Yaptığımız işin tehlikeli işler sınıfında olduğu bilinci ile iş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda gerekli tedbirleri alır ve hazırlıklarımı yaparım.	( )	( )	( )	( )	( )
19	İş güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili sorunları büyütme yerine çözümden yanayım.	( )	( )	( )	( )	( )
20	İş güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili yapılan veya yapılacak olan değişimlere destek olurum.	( )	( )	( )	( )	( )

Soru No.		Kesinlikle Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1)	2)	3)	4)	5)
21	Yaptığım veya yapacağım iş ve faaliyetlerden önce diğer işgörenleri faaliyetimden olumsuz etkilenmemeleri veya buna bağlı tehlikeye maruz kalmamaları için her zaman bilgilendiririm.	( )	( )	( )	( )	( )
22	Arkadaşlarım çok tehlikeli ve riskli iş yapıyorlarsa tecrübeme dayanarak onlara yardım ederim.	( )	( )	( )	( )	( )
23	Yeni veya tecrübesiz bir işgörene hem yol gösterir hem de yardımcı olurum.	( )	( )	( )	( )	( )
24	Kişisel koruyucu alet ve teçhizatını unutmuş veya kaybetmiş birine derhal yardımcı olurum.	( )	( )	( )	( )	( )
25	Şahsi kanaat ve hislerimden ziyade iş güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili genel geçerli kurallara uyarım.	( )	( )	( )	( )	( )
26	İş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda diğer işgörenler tarafından yapılan ikazları ve yol gösterici faaliyetleri önemserim.	( )	( )	( )	( )	( )
27	İş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda diğer işgörene sorun yaşatmaktansa uzlaşmacı bir tutum içerisinde problem çözme konusunda yardımcı olurum.	( )	( )	( )	( )	( )
28	İş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda her zaman pozitif olmaya çalışırım.	( )	( )	( )	( )	( )
29	İş güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili faaliyetler, eğitim ve seminerlere kendi isteğimle katılırım.	( )	( )	( )	( )	( )
30	İş güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili yapılan yazılı ve sözlü ikazları ciddiye alır, duyuru panosundaki yazıları düzenli takip eder, iş güvenliği ve işgören sağlığı kurul kararlarını her zaman okur gerekirse yanımda bulundururum.	( )	( )	( )	( )	( )

**TEŞEKKÜRLER**



## EK 2

**ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI BOYUTLARINA İLİŞKİN  
SORULAR**

**Soru No Diğergamlık**

- 1 Şirketimizde işyeri güvenliği ve işgören sağlığına aykırı hareket eden birini uyarırım ve üstlerime bildiririm.  
Tehlike anında kendi hayatımı hiçe sayıp arkadaşlarımı kurtarmaya çalışırım.
- 4
- 7 Yapacağım iş ve faaliyetlerde kendimden çok diğer işgörenlerin güvenliğini ve sağlığını düşünürüm  
Yeni veya tecrübesiz bir işgörene hem yol gösterir hem de yardımcı olurum.
- 23
- 24 Kişisel koruyucu alet ve teçhizatını unutmuş veya kaybetmiş birine derhal yardımcı olurum.

**Vicdanlılık veya Görev Bilinci**

- 2 Üstlerim beni uyarırsa dahi herhangi bir tehlike söz konusu olduğunda veya riskli bir iş veya faaliyette gerekli tedbirleri alırım.
- 3 Riskli ve tehlikeli davranışlarda bulunmaktan kaçınırım.  
İşyeri güvenliği ve işgören sağlığı konusunda her zaman üstlerime danışırım.
- 9
- 13 Herhangi bir tehlike anında ne yapacağımı, hangi prosedürleri uygulayacağımı bilirim.
- 14 İşe başlamadan önce uyarılsam da uyarılmısam da gereken teçhizatı ve gereçleri kontrol ederek işe başlarım.  
İşyeri güvenliği ve işgören sağlığı konusunda herhangi bir çatışma olması durumunda anlaşmaya çalışırım çözülmezse çözülmek üzere üstlerime havale ederim.
- 17
- 18 Yaptığımız işin tehlikeli işler sınıfında olduğu bilinci ile işyeri güvenliği ve işgören sağlığı konusunda gerekli tedbirleri alır ve hazırlıklarımı yaparım.
- 25 Şahsi kanaat ve hislerimden ziyade işyeri güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili genel geçerli kurallara uyarım.

**Nezaket**

- 21 Yaptığım veya yapacağım iş ve faaliyetlerden önce diğer işgörenleri faaliyetimden olumsuz etkilenmemeleri veya buna bağlı tehlikeye maruz kalmamaları için her zaman bilgilendiririm.
- 22 Arkadaşlarım çok tehlikeli ve riskli iş yapıyorlarsa tecrübeme dayanarak onlara yardım ederim.
- 26 İşyeri güvenliği ve işgören sağlığı konusunda diğer işgörenler tarafından yapılan ikazları ve yol gösterici faaliyetleri önemserim.
- 27 İşyeri güvenliği ve işgören sağlığı konusunda diğer işgörelere sorun yaşatmaktansa uzlaşmacı bir tutum içerisinde problem çözme konusunda yardımcı olurum.

**Centilmenlik**

- 8 Gereken tedbir alınmadığı zaman fazla kafaya takmam işime devam ederim.
- 10 Arkadaşlarımı yaptıkları tehlikeli hareket ve faaliyetlerde uyarırım ama üst makamlara şikâyet etmem.
- 12 İşyeri güvenliği ve işgören sağlığı konusunda çatışma çıktığı zaman çözümlenmesine yardımcı olurum.
- 15 Çalışırken karşılaşılan olumsuz durumlar için ne küserim ne de kimseye karşı tavır alırım.
- 16 İşyeri güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili sorunları şikâyet ederek vaktimi boşa harcamam.
- 19 İşyeri güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili sorunları büyötmek yerine çözümden yanayım.
- 28 İşyeri güvenliği ve işgören sağlığı konusunda her zaman pozitif olmaya çalışırım.

**Sivil Erdem**

- 5 Verilen eğitim ve konferanslar haricinde işyeri güvenliği ve işgören sağlığı hakkında kendimi yetiştiririm
- 6 Yapılan toplantı ve aktivitelere her zaman aktif olarak katılırım.
- 11 İşyeri güvenliği ve işgören sağlığı konusunda zorunluluk olsa da olmasa da her türlü faaliyet ve toplantılara can-ı gönülden katılırım.
- 20 İşyeri güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili yapılan veya yapılacak olan değişimlere destek olurum.
- 29 İşyeri güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili faaliyetler, eğitim ve seminerlere kendi isteğimle katılırım.
- 30 İşyeri güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili yapılan yazılı ve sözlü ikazları ciddiye alır, duyuru panosundaki yazıları düzenli takip eder, işyeri güvenliği ve işgören sağlığı kurul kararlarını her zaman okur gerekirse yanımda bulundururum.

## EK 3

## HİPOTEZ TESTLERİNİN SONUÇLARI

H1: İşgörenlerin İGİS kültür algısı yükseldikçe örgütsel vatandaşlık davranışı artar.	Kabul
H1a: İşgörenlerin İGİS kültür algısı yükseldikçe diğergamlık davranışı artar.	Kabul
H1b: İşgörenlerin İGİS kültür algısı yükseldikçe vicdanlılık davranışı artar.	Kabul
H1c: İşgörenlerin İGİS kültür algısı yükseldikçe nezaket davranışı artar.	Kabul
H1d: İşgörenlerin İGİS kültür algısı yükseldikçe centilmenlik davranışı artar.	Kabul
H1e: İşgörenlerin İGİS kültür algısı yükseldikçe sivil erdem davranışı artar.	Kabul
H2: Yeraltı işlerinde çalışan işgörenlerin İGİS kültür algısı yerüstü işlerinde çalışanlara göre daha yüksektir.	Kabul
H3: Yeraltı işlerinde çalışan işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı yerüstü işlerinde çalışanlara göre daha yüksektir.	Red
H3a: Yeraltı işlerinde çalışan işgörenlerin diğergamlık davranışı yerüstü işlerinde çalışanlara göre daha yüksektir.	Red
H3b: Yeraltı işlerinde çalışan işgörenlerin vicdanlılık davranışı i yerüstü işlerinde çalışanlara göre daha yüksektir.	Kabul
H3c: Yeraltı işlerinde çalışan işgörenlerin nezaket davranışı yerüstü işlerinde çalışanlara göre daha yüksektir.	Red
H3d: Yeraltı işlerinde çalışan işgörenlerin centilmenlik davranışı yerüstü işlerinde çalışanlara göre daha yüksektir.	Red
H3e: Yeraltı işlerinde çalışan işgörenlerin sivil erdem davranışı yerüstü işlerinde çalışanlara göre daha yüksektir.	Kabul

## ÖZGEÇMİŞ

<b>Kişisel Bilgiler</b>	
Adı- Soyadı	Bülent GÜVEN
Doğum Yeri ve Tarihi	Pasinler, 1977
<b>Eğitim Durumu</b>	
Lisans Öğrenimi 1995-2000	Boğaziçi Üniversitesi, İ.İ.B.F. Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimi Bölümü
Y. Lisans Öğrenimi 2001-2004	Pace Üniversitesi, Lubin School of Business İşletme Anabilim Dalı
2009-2010	Portsmouth Üniversitesi Avrupa Hukuku ve Politikası Bölümü
<b>Yabancı Diller</b>	
	İngilizce, Almanca, İspanyolca
<b>İş Deneyimi</b>	
2013-	Adıyaman Valiliği Sincik Kaymakamı
2011-2013	Çorum Valiliği Dodurga Kaymakamı
2008-2011	Kahramanmaraş Valiliği Kaymakam Adayı
<b>İletişim</b>	
Adres:	Sincik Kaymakamlığı Sincik Adıyaman
Tel:	0 (416) 421 2001
E-Posta adresi	guvenbul@gmail.com