



T.C.

**ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ÇANAKKALE İLİNDEKİ MOBİLYA SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN
PERSONELİN İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ ALGISININ
İNCELENMESİ**

Dilek DEMİR

İş Güvenliği Anabilim Dalı

ÇANAKKALE

T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇANAKKALE İLİNDEKİ MOBİLYA SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN
PERSONELİN İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ ALGISININ
İNCELENMESİ

Dilek DEMİR

İş Güvenliği Anabilim Dalı

Tezin Sunulduğu Tarih: 02/02/2018

Tez Danışmanı:

Doç. Dr. Fatma BAYCAN KOYUNCU

ÇANAKKALE

Dilek DEMİR tarafından Doç. Dr. Fatma BAYCAN KOYUNCU yönetiminde hazırlanan ve **02/02/2018** tarihinde aşağıdaki jüri karşısında sunulan “**Çanakkale İlindeki Mobilya Sektöründe Çalışan Personelin İş Güvenliği Kültürü Algısının İncelenmesi**” başlıklı çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü **İş Güvenliği Anabilim Dalı**’nda **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

JÜRİ

Doç. Dr. Ömer Faruk ÖZTÜRK

Başkan

Doç. Dr. Fatma BAYCAN KOYUNCU

Üye

Doç. Dr. Mustafa CAN

Üye

Prof. Dr. Levent GENÇ
Müdür
Fen Bilimleri Enstitüsü

Sıra No:.....

İNTİHAL (AŞIRMA) BEYAN SAYFASI



Bu tezde görsel, işitsel ve yazılı biçimde sunulan tüm bilgi ve sonuçların akademik ve etik kurallara uyularak tarafımdan elde edildiğini, tez içinde yer alan ancak bu çalışmaya özgü olmayan tüm sonuç ve bilgileri tezde kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

Dilek DEMİR

TEŞEKKÜR

Bu tezin gerçekleŐtirilmesinde, çalıŐmam boyunca benden bir an olsun yardımlarını esirgemeyen saygı değer danışman hocam Doç. Dr. Fatma BAYCAN KOYUNCU'ya, bilimsel özveriyle anket uygulamalarımda benden bilgisini, desteğini esirgemeyen saygıdeğer hocam Yrd. Doç. Dr. Burcu MESTAV'a çok teşekkür ederim. Çalışma süresince tüm zorlukları benimle göğüsleyen ve hayatımın her evresinde bana destek olan değerli aileme sonsuz teŐekkürlerimi sunarım.

Dilek DEMİR

anakkale, Őubat 2018



SİMGELER VE KISALTMALAR

İSG	İş sağlığı ve güvenliği
WHO	World Health Organization-Dünya Sağlık Örgütü
ILO	International Labour Organization-Uluslararası Çalışma Örgütü
SSK	Sosyal Sigortalar Kanunu
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
SPSS	Statistical Package for Social Sciences
OHSAS	Occupational Health And Safety Assessment Systems
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
TMMOB	Türkiye Makine Mühendisleri Odası Birliği
KKD	Kişisel koruyucu donanım
TBMYO	Teknik Bilimler Meslek Yüksek Okulu
%	Yüzde oranı
R	Korelasyon katsayısı
p	İstatistiksel anlamlılık
N	Örneklem büyüklüğü
U	Mann-Whitney U testi değeri
Z	Standart sapma
H	Hipotez
α	Cronbach' s Alpha değeri
M.Ö.	Milattan önce
M.S.	Milattan sonra

ÖZET

ÇANAKKALE İLİNDEKİ MOBİLYA SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN PERSONELİN İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ ALGISININ İNCELENMESİ

Dilek DEMİR

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Fen Bilimleri Enstitüsü

İş Güvenliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Danışman : Doç. Dr. Fatma BAYCAN KOYUNCU

02/02/2018, 75

Ülkemizde iş güvenliği alanında getirilen yasal uygulamalar, tedbirler ve yükümlülüklerle rağmen yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı kaybedilmiş yaşamlar ve iş göremez hale gelmiş olan çalışanlar mevcuttur. İş kazaları ve meslek hastalıklarının verdiği maddi kayıplar milyon dolarları aşarken, manevi kayıplar ise ciddi boyutlarda zarara yol açabilmektedir. Bu doğrultuda iş güvenliği alanında gerçekleştirilmesi gereken ilerlemenin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. İş güvenliğinin sadece teorik olarak değil bir kültür olarak benimsenmesi için bu alanda yapılacak çalışmalara öncelik verilmelidir. Çalışanların çalışma ortamındaki risklerin ve bu risklerden kaynaklanabilecek tehlikelerin farkında olduğu bir çalışma ortamının oluşturulması sağlanmalıdır. Çalışmada, mobilya sektöründeki iş güvenliği sorunlarına karşın iş güvenliği kültürü algıları ve iş güvenliği bilinç düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Yapılmış olan bu tez çalışması ile, Çanakkale ilindeki mobilya sektöründe çalışan personelin iş güvenliği kültürü ve algıları anket yoluyla elde edilen verilerden analiz edilmiştir. Literatürde yapılan çalışmalar ve bu çalışmalardan elde edilen bulgular ve sonuçlar incelenerek hazırlanan anket çalışması, mobilya sektöründe faaliyet gösteren işletmelere ziyaretler gerçekleştirilerek uygulanmıştır. Anket verileri SPSS istatistik paket programlarına girilerek değerlendirilmiştir. Çıkan sonuçlar tablo ve grafikler haline getirilip yorumlanarak, çalışanların güvenlik kültürü algıları ile ilgili genel bir değerlendirme yapılmıştır.

Anahtar sözcükler: İş Güvenliği, Güvenlik Kültürü, Tehlike, Risk, Çalışan Algısı

ABSTRACT

INVESTIGATION OF OCCUPATIONAL SAFETY CULTURE PERCEPTIONS OF EMPLOYEES WORKING IN FURNITURE SECTOR IN ÇANAKKALE PROVINCE

Dilek DEMİR

Çanakkale Onsekiz Mart University

Graduate School of Natural And Applied Sciences

Master of Science Thesis in Department of Job Security

Advisor : Assist. Prof. Dr. Fatma BAYCAN KOYUNCU

02/02/2018, 75

Despite legal practices, measures and obligations brought in the field of work safety in our country, there are employees who have lost their lives and are unable to work because of occupational accidents and occupational diseases. Work losses and financial losses of occupational diseases exceed million dollars, while spiritual losses can lead to serious damages. In this direction, the necessity of the progress that must be realized in the field of work security emerges. Priority should be given to the work to be done in this area in order for work safety to be adopted as a culture, not only theoretically. It is necessary to establish a working environment where employees are aware of the risks in the working environment and the risks that may arise from these risks. In the study, it was aimed to determine the perception of occupational safety culture and occupational safety consciousness levels in spite of the occupational safety problems in the furniture sector.

With this study, the work safety culture perceptions of personnel working in the furniture sector in Çanakkale province were analyzed from the data obtained through the questionnaire. The studies conducted in the literature and the findings and the findings obtained from these studies were examined and the survey study was carried out by visiting the enterprises operating in the furniture sector. Survey data were evaluated by entering SPSS statistical package programs. The outcomes are transformed into tables and graphs, and an overall assessment of employees' perceptions of safety culture is made.

Keywords: Job Security, Safety Culture, Danger, Risk, Employee Perception

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

TEZ SINAVI SONUÇ FORMU	ii
İNTİHAL (AŞIRMA) BEYAN SAYFASI.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
SİMGELER VE KISALTMALAR	v
ÖZET	vi
ABSTRACT.....	vii
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
ÇİZELGELER DİZİNİ	xi
BÖLÜM 1	1
GİRİŞ	1
1.1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramlarının Tarihsel Gelişimi	2
1.1.1. Sanayi Devrimi Döneminde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği	4
1.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği	5
1.1.3. Çağımızda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği	6
1.1.4. Osmanlı Devleti Döneminde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği	7
1.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramlarının Kapsamı	9
1.2.1. İş Güvenliği	9
1.2.2. İşçi Sağlığı	10
1.3. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları	10
1.3.1. İş Kazaları.....	10
1.3.1.1. İş Kazalarının Sınıflandırılması	11
1.3.1.2. İş Kazalarına Neden Olan Etkenler	12
1.3.2. Meslek Hastalıkları.....	13
1.3.3. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesi	14
1.4. Güvenlik Kültürü	15
1.4.1. Güvenlik Kültürünün Tanımı	15
1.4.2. Güvenlik Kültürünün Özellikleri.....	16
1.4.3. Güvenlik Kültürünün Yapısı ve Boyutları	18
1.4.4. Pozitif Güvenlik Kültürü	20
1.4.5. Örgütlerde Güvenlik Kültürünün Sağlanması ve Geliştirilmesi	21
BÖLÜM 2	23
ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR	23

BÖLÜM 3	37
MATERYAL VE YÖNTEM.....	37
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	37
3.2. Araştırmanın Yöntemi.....	37
3.2.1. Araştırmanın Modeli	37
3.2.2. Araştırmanın Hipotezleri	37
3.2.3. Araştırmanın Kapsamı	38
3.2.4. Verilerin Derlenmesi	39
3.2.5. Verilerin Analizi	40
BÖLÜM 4	42
ARAŞTIRMA BULGULARI VE TARTIŞMA	42
4.1. Demografik Bulgular	42
4.2. Hipotezlerin Test Edilmesi.....	55
BÖLÜM 5	66
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	66
KAYNAKLAR	69
EKLERİ	I
EK 1. Anket Formu	II
ÖZGEÇMİŞ	VIII

ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa No
Şekil 4.1. Araştırmaya katılanların meleklerini icra edip etmeme durumlarına göre dağılımları.....	47
Şekil 4.2. Araştırmaya katılanların çalıştıkları işyerinde İSG uzmanı bulunma durumuna göre dağılımları.....	48
Şekil 4.3. Araştırmaya katılanların iş güvenliği eğitimi alma durumlarına göre dağılımları.....	48
Şekil 4.4. Araştırmaya katılanların iş kazasına maruz kalmalarına göre dağılımları.....	51
Şekil 4.5. Araştırmaya katılan çalışanların geçirdikleri iş kazası türüne göre dağılımları.....	51
Şekil 4.6. Araştırmaya katılanların iş kazası sebebine verdiklere cevaplara göre frekans dağılımları.....	52
Şekil 4.7. Araştırmaya katılan çalışanların işyerinde en çok kaygı duydukları risklere göre frekans dağılımları.....	53

ÇİZELGELER DİZİNİ

Sayfa No

Çizelge 3.2. Araştırmaya katılanların firmaya göre dağılımı.....	39
Çizelge 3.1. Cronbach's Alpha testi sonucu.....	41
Çizelge 4.1. Araştırmaya katılanların yaş gruplarına göre dağılımı.....	42
Çizelge 4.2. Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre dağılımları.....	42
Çizelge 4.3. Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre dağılımları.....	43
Çizelge 4.4. Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına göre dağılımları.....	43
Çizelge 4.5. Araştırmaya katılanların çalışma sürelerine göre dağılımları.....	44
Çizelge 4.6. Araştırmaya katılanların mevcut işyerinde çalışma sürelerine göre dağılımları.....	44
Çizelge 4.7. Araştırmaya katılanların aylık gelir gruplarına göre dağılımları.....	45
Çizelge 4.8. Araştırmaya katılanların çalıştıkları bölümlere göre dağılımları.....	45
Çizelge 4.9. Araştırmaya katılanların işyerindeki statülerine göre dağılımları.....	46
Çizelge 4.10. Araştırmaya katılanların çalıştıkları vardiya sistemine göre dağılımları.....	46
Çizelge 4.11. Araştırmaya katılanların çalıştıkları işyerinde İSG Birimi bulunma durumuna göre dağılımları.....	47
Çizelge 4.12. Araştırmaya katılanların işyerlerinde denetim yapılma durumlarına göre dağılımı.....	49
Çizelge 4.13. Araştırmaya katılanların işyerinde yapılan İSG denetimlerini faydalı bulup bulmama durumlarına göre dağılımları.....	49
Çizelge 4.14. Araştırmaya katılanların işyerinde yapılan İSG denetimlerini yeterli bulup bulmama durumlarına göre dağılımları.....	50
Çizelge 4.15. Araştırmaya katılanların çalıştıkları işyerindeki denetimlerin kimler tarafından yapıldığına dair dağılımları.....	50
Çizelge 4.16. Araştırmaya katılan çalışanların ramak kala olay yaşama durumlarına göre frekans dağılımları.....	52
Çizelge 4.17. Çalışanların işteki çalışma süreleri ile iş kazasına maruz kalması arasındaki ilişki.....	55
Çizelge 4.18. Çalışanların vardiya sistemi ile iş kazasına maruz kalması arasındaki ilişki.....	56
Çizelge 4.19. Çalışanların işteki statüleri ile iş kazasına maruz kalması arasındaki ilişki.....	57
Çizelge 4.20. Çalışanların cinsiyetlerine göre güvenlik kültürü algı düzeyleri.....	58
Çizelge 4.21. Çalışanların eğitim durumuna göre güvenlik kültürü algı düzeyleri.....	59
Çizelge 4.22. Çalışanların yaşına göre güvenlik kültürü algı düzeyleri.....	60
Çizelge 4.23. Çalışanların medeni durumlarına göre güvenlik kültürü algı düzeyleri.....	61
Çizelge 4.24. Çalışanların iş kazasına maruz kalma durumuna göre güvenlik kültürü algı düzeyleri.....	62
Çizelge 4.25. Çalışanların isg eğitimi alma durumuna göre güvenlik kültürü algı düzeyleri.....	63
Çizelge 4.26. Güvenlik kültürü boyutları arasındaki korelasyon analizi sonuçları.....	64

BÖLÜM 1

GİRİŞ

İnsanoğlu varolduğu günden bu yana, ihtiyaçlarını karşılamak için çalışma hayatının içerisinde varlığını sürdürmektedir. En temel ihtiyaçlardan; yeme, içme, dinlenme, uyku, barınma gibi fizyolojik ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra hiyerarşik yapıda bir üst basamakta bulunan güvenlik ihtiyaçları ortaya çıkmaktadır. Kişi tehlikelerden uzakta veya kendini esenlik içinde hissediyorsa dengede demektir. İnsanın hem fizyolojik hem de psikolojik yönden korunma ihtiyacı olarak ortaya çıkan güvenlik ihtiyacı, insanın hayatının büyük bir kısmını geçirmiş olduğu iş hayatında da önemli bir yere sahiptir.

Hayatının büyük bir kısmını çalışma ortamında sürdüren insanın, iş yaşamındaki güvenlik ihtiyaçları için, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında bazı çalışmalar gerçekleştirilmiş ve işçi sağlığı ve iş güvenliği, disiplinler arası bir kavram ve çalışma alanı olarak yer almaya başlamıştır. (Uslu,2014)

Ülkemizde iş güvenliği alanında getirilen yasal uygulamalar, tedbirler ve yükümlülüklerle rağmen yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda kaybedilmiş yaşamlar ve iş göremez hale gelmiş olan çalışanlar mevcuttur. İş kazaları ve meslek hastalıklarının verdiği milyon dolarları aşan maddi kayıplara ek olarak manevi kayıplar da ciddi travmalar yaratmaktadır. Bu doğrultuda iş güvenliği alanında gerçekleştirilmesi gereken ilerlemenin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. İş güvenliğinin sadece teorik olarak değil bir kültür olarak benimsenmesi için bu alanda yapılacak çalışmalara öncelik verilmelidir.

Çalışmada, iş güvenliği sorunlarına ve olgularına karşı çalışan kişilerin iş güvenliği kültürü algılarının ve iş güvenliği bilinç düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde, işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik kavramlar tanımlanarak açıklanmıştır. İş kazaları ile meslek hastalıklarından da bahsedilen bölümde, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin tarihsel gelişimine, kültür, örgüt kültürü ve güvenlik kültürü kavramlarına değinilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, bu alanda yapılmış olan önceki çalışmalar yer almaktadır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, Çanakkale ilindeki mobilya sektöründe çalışan kişilerin güvenlik kültürü algılarını ölçmeye yönelik bir araştırma yapılmıştır.

Çalışmanın dördüncü bölümünde ise araştırma bulguları tablo ve diyagramlar aracılığıyla sunulmuş ve değerlendirilmiştir.

Çalışmanın son bölümünde ise, elde edilmiş olan sonuçlar doğrultusunda genel bir değerlendirmeye yer verilmiştir.

1.1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramlarının Tarihsel Gelişimi

İnsanlığın başlangıç tarihinden bu yana, her birey gündelik yaşamında sürekli olarak bir işte çalışarak hayatlarını devam ettirebilmişlerdir. Kişilerin çalıştıkları bu işler, zaman zaman onların yaşamlarını tehlike altında bırakacak zorluklarda olmuştur. Çalışanlar çalışma yaşamında birçok riskle karşı karşıya kalmışlardır. Bunların içinde en önemli olanları; iş kazaları ve meslek hastalıklarıdır. Gelişen teknolojiye rağmen var olan bu riskleri tamamen ortadan kaldırmak hala mümkün olamamıştır. Gelecekte yapılacak sağlık ve güvenlik çalışmalarına katkı sağlamak, geçmişi iyi anlamaktan geçer. Bu nedenle yaşanan kazaların nedenleri iyi araştırılarak, yeni iş kazalarının olması engellenmelidir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki ilk bulgular, eski mısırlılar (M.Ö. 1500) a kadar dayanmaktadır. O dönemde inşa edilen ve varlığını sürdürmekte olan piramitlerin yapımında yeterli düzeyde iş gücünün sağlanması için, tıbbi servislerin kurulduğu bilgisine ulaşılmaktadır. M.Ö. 2000'de Hammurabi (M.Ö. 1819-1950)'nin hazırlamış olduğu toplam 283 maddelik Hammurabi Kanunları'nda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği hakkında kararlar yer almaktadır.

Eğer bir müteahhidin inşa etmiş olduğu bina çökerse;

- ✓ Bina sahibinin hayatını kaybetmesi durumunda, müteahhide ölüm cezası verilir;
- ✓ Bina sahibinin oğlunun ölmesi durumunda, müteahhidin oğluna ölüm cezası verilir;
- ✓ Bina sahibinin kölesi ölürse, müteahhit eşdeğer bir köleyi bina sahibine verir;
- ✓ Eğer bina sahibinin malları zarar görmüşse, müteahhit bina sahibinin tüm zararını karşılayıp, binayı yeniden inşaa edecektir. (Gerek, 2008; Yiğit, 2011)

Günümüzde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu bazında değerlendirilebilecek çalışmalara, Yunanlı düşünür Herodot' un öncülük ettiği iddia edilmektedir. Herodot, yeterli düzeyde beslenmeyle çalışanların daha sağlıklı olacaklarını, dolayısıyla işteki çalışma performanslarının artacağını ileri sürmüştür. Bu dönemde Eflatun ve Aristoteles' in de iş kazalarından bahsettikleri bilinmektedir.

Hipokrat, çalışanların yapmış oldukları işten kaynaklı zarara uğrayabileceklerini ileri sürerek, ilk defa kurşunun zararlarından bahsetmiştir. Kurşun koluğu hastalığını tanımlamış

ve kurşuna maruz kalmanın gözlerde görme bozukluğuna, takatsizliğe ve felce neden olabileceğini ileri sürmüştür.

Nicander (M.Ö. 200), yaptığı çalışmalarda kurşunun zararlı etkilerinin bulunduğunu tespit etmiş, buna karşı önlem alınmasının gerekliliğini belirterek birtakım korunma yöntemleri geliştirmiş, kurşun koluğı ve kurşun anemisi hastalıklarını tanımlamıştır.

Plato (M.Ö. 254-184), kimi zanaatkar ve esnafların çalışmaları esnasında aldıkları ergonomik pozisyonlarından kaynaklanabilecek şekil bozukluklarını gözlemlemiş ve çalışmalarında bunlar hakkında ayrıntılı bilgilere değinmiştir.

Pliny (M.S. 23-79), çalışanların işyerinde maruz kaldıkları tozlarla ilgili araştırmalar yaparak bunların tehlikelerinden korunma yöntemi geliştirmiştir. Çalışanların tehlikeli tozlara karşı maske takmaları yerine başlarına torba geçirerek önlem almaları gerektiğini belirtmiştir. (Gerek, 2008; Yiğit, 2011)

Juvenal ise özellikle demircilerin yapmış olduğu işten kaynaklı göz rahatsızlıkları yaşadıklarını, varislerin ise devamlı ayakta çalışma pozisyonuna sahip çalışanlarda oluşabileceğini ileri sürmüştür.

16.yüzyılda Agricola ve Paracelous Orta Avrupa'da Maden işletmelerindeki işçilerin hastalıklarının maruz kaldıkları toz nedeniyle meydana geldiğini belirtmişlerdir. Paracelous (1493-1541), çalıştığı dönemde maden firmalarında işyeri hekimliği yapmış, o zaman için bir ilk olan "De Morbis Metallics" adlı iş hekimliği kitabını yazmış ve zehirlerin kimyasal yapılarıyla doz ve organizmaları arasındaki ilişkileri araştırmak amacıyla birtakım çalışmalar yürütmüştür. Madencilerde ve baca temizleyicilerinde görülen meslek hastalıklarını tespit etmiş, bu gün Pnömkonyoz olarak bilinen kronik akciğer hastalıklarını tespit ederek, endüstrinin gelişmesiyle meslek hastalığı riskinin artmaya devam edeceğini ileri sürmüştür.

Georgius Agricola (1494-1555) "De Re Metallica" isimli kitabında, madencilerde meydana gelen rahatsızlıkları tespit etmiş, bunlara karşı alınabilecek önlemlere değinmiş, aşırı toz oluşumu nedeniyle maden ocaklarının havalandırılması gerekliliğinden söz etmiştir. (Arıcı, 1999)

İtalya'da 17.yüzyılda Bernardino Ramazzini (1633-1714)'nin gerçekleştirmiş olduğu çalışmalarda işçi sağlığı ile iş güvenliği konusuna değinilmiş, Bernardino Ramazzini iş güvenliğinin kurucusu olarak kabul edilmektedir. Ramazzini, yapmış olduğu çalışmalardan elde ettiği bulgular sonucunda meslek hastalıklarını konu alan "De Monbis Artificum Diatriba" adlı kitabı yazmıştır. Kitapta, koruyucu güvenlik önlemleri alınarak iş kazalarının önlenebileceği üzerinde durmuştur. Kurşun ve civa zehirlenmelerini tespit

edip, etkilerini ve sebeplerini ortaya çıkarmıştır. İşyerlerinin çalışma koşullarına odaklanarak hava içerisinde bulunabilecek zararlı maddelerin giderilmesine ve uygun çalışma sıcaklığı koşullarına yönelik birtakım önlemlerden ve havalandırma yöntemlerinden bahsetmiştir. Olumsuz çalışma koşulları düzeltildiğinde (ergonomi) çalışanların verimliliğinin artacağını söylemiştir. Kitabında, günümüzdeki meslek hastalıklarını şaşılacak düzeyde tanımlayan Ramazzini :“İş hastalıkları işyeri ortamında incelenir; hastane kovuşlarında değil!” diyerek çok önemli bir noktaya dikkat çekmiştir. (Gerek, 2008)

17. ve 18.yüzyıllarda İngiltere’de sanayi devriminin etkisiyle işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik birtakım sorunlar ortaya çıkmıştır. 19.yüzyıl başlarında, çalışma şartlarının gözden geçirilerek değerlendirilmesi gerekliliği ortaya çıkmış ve bunun devletin müdahale ederek yapılacak bazı yasal düzenlemelerle gerçekleştirilebileceği söz konusu olmuştur.

1.1.1. Sanayi Devrimi Döneminde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Sanayi devrimiyle birlikte buhar gücüyle çalışan makinalar çalışma hayatının içinde yer almaya başlamış ve küçük zanaat, tezgah ve atölye üretimi yerine fabrika üretimi devreye girmiştir. Bu da yeni üretim araç, yöntem ve metodlarının uygulanmasına zemin hazırlamıştır. (Gerek, 2008)

Bu dönemde kömür madenciliği de hızla gelişme göstermiştir. Kömür yataklarında çalışmanın kolaylaştırılması adına buhar makinaları kullanılarak biriken su dışarı boşaltılmış, sonrasında ise dokuma makinalarında kullanılmasıyla fabrikalaşmanın temelleri atılmıştır.

Fabrika üretimine geçilmesiyle birlikte üretimde çalışacak insan gücüne ihtiyaç artmıştır. Böylelikle kırsal kesimden kentlere göç akımları başlamıştır. Fakat kentlerin bu insan potansiyelini karşılayacak altyapı, barınma ve çevre koşullarına sahip olmaması beraberinde barınma, beslenme problemlerini getirmiş ve salgın hastalıklar ortaya çıkmıştır.

Fabrika ve maden ocaklarında çalışanlar, olumsuz çalışma ortamında iş kazası ve meslek hastalıklarının yaşanmasına neden olacak etkilere maruz kalıp, 16-18 saat boyunca çalışmak zorunda kalmışlardır. Üretimde kullanılan teknikler gelişip, makineler hızlandıkça buna karşı alınması gereken korunma yöntemlerine önem verilmemiştir. Köyden kente göç etmiş birçok insanın makinaları ve aletleri kullanmak için deneyimsiz

olmaları ve yeterince eğitim verilmemesi nedeniyle iş kazaları ve meslek hastalıkları hat safhalara ulaşmıştır. (Anonim 1, 2017)

1.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Sanayi devriminden sonra üretim sistemleri değişip, makineleşme arttıkça birtakım sorunlar yaşanmaya başlanmış ve toplumda huzursuzluğa sebep olmuştur. İşçiler düşük ücretlerle, uzun sürelerde çalıştırılmışlardır. Çalışma ortamının emniyetsiz ve güvensiz olması, kadınların da ağır işlerde çalıştırılması tepkilere sebep olmaya başlamıştır. Bu hızlı makineleşmenin yaratmış olduğu olumsuz şartlar nedeniyle işçiler makinelere yönelik tepkiler vermiş fakat durumun makinelerden kaynaklanmayıp gerekli olan sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmamış olmasından kaynaklı olduğu anlaşılmıştır.

Sanayi devriminin başladığı yıllarda İngiltere’de 4-6 yaşlarındaki çocuklar günde 14 saat süreyle, boyları yetişebilsin diye altlarına sandalye konularak tezgahlarda çalıştırılmaktaydı. Yaşanan sorunların çözümü amacıyla parlamento üyesi Antony Ashly Cooper ortam koşullarının iyileştirilmesi, iş saatlerinin azaltılması, madenlerde ve fabrikalarda çalışan kadınlar ve çocuklar için birtakım yasal önlemler alınmasına öncülük etmiştir. (TMMOB, 2016)

Hekim Thomas Percival, çalışanların çalışma süreleriyle iş koşullarını kapsayan bir rapor hazırlayıp sunmuştur. Hazırladığı bu raporla, işveren olan bazı parlamenterleri etkilemeyi başarmış ve çalışma koşullarının düzeltilmesi için birtakım yasaların çıkarılmasına öncülük ederek katkı sağlamıştır. (Gerek, 2008; Yiğit, 2011)

Sir Robert Peel “Çırakların Sağlığı ve Morali” isimli yasanın çıkartılmasına öncülük etmiştir. Bu alanda çıkartılmış olan bu ilk yasa ile çalışma süresi 12 saate düşürülmüş, çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik işyerlerinin havalandırılması gerekliliği getirilmiştir. (TMMOB, 2016)

Robert Owen (1771-1858) İskoçya’daki fabrikasında, 10 yaşından küçük çocukları çalıştırmayıp, diğer çalışanların da çalışma sürelerini düşürmüştür. Eğitim çalışmalarına önem vermiş, hem gençler hem de yetişkinler için eğitim programları hazırlatmış ve işyerinde çevre koşullarının iyileştirilmesi için düzeltici önlemlerin alınmasına katkı sağlamıştır. Owen’ın önderlik etmesiyle ortaya çıkan sosyalist akımların etkisiyle 1830 yıllarında İngiltere’de ilk işçi sendikaları ve ticaret odaları kurulmuştur. (Gerek, 2008; Yiğit, 2011)

Charles Turner Thackrah (1795-1832)’ın meslek hastalıklarıyla ilgili yazmış olduğu kitaptan faydalanarak onun çalışmalarından yola çıkan Michael Sadler; 1832’ de yeni bir

yasa önerisinde bulunmuş ve 1833' de "Fabrikalar Yasası" olarak yürürlükte yer almasına öncülük etmiştir. Bununla birlikte fabrikaları denetleyecek bir müfettişin atanması zorunlu hale getirilmiş, 9 yaşın altındaki küçük çocukları işe almak ve 18 yaşın altındakileri ise 12 saatin üzerinde çalıştırmak yasaklanmıştır. (Gerek, 2008; Yiğit, 2011)

Yasanın kapsamı genişletilmiş, çalışma koşullarının iyileştirilmesi adına yeni yeni yasalar getirilmiş ve 1847 yılında yürürlüğe giren "On Saat Yasası" ile çalışma saatleri yeniden düzenlenmiştir. (TMMOB, 2016)

Persival Pott (1714-1788), felçlerle ilgili durumları kapsamına alan kitabında baca temizleyicilerinin maruz kaldığı Skrotum Kanserinin sebebinin is olabileceğinden bahsetmiş ve bunun meslek hastalığı olduğunu belirtmiştir. (Yiğit, 2011)

Orfila (1787-1853), zehirli maddelerin analitik yöntemler ile tespit edilebileceğini belirtmiş, birtakım yeni yöntemlerin geliştirilmesiyle, toksikolojinin ilerlemesini sağlamıştır. (Yiğit, 2011)

1842 yılında çıkarılan bir yasa ile birlikte kadınların ve 10 yaşın altındaki çocuk çalışanların madenlerde çalıştırılmasına yasak getirilmiştir. 1844 yılında iş yeri hekimlerinin görevleri genişletilerek sağlık yönünden tehlike arz eden yerlerdeki çalışanların sağlık kontrollerinin yapılması hekimlerin görevleri arasında yerini almıştır. (Yiğit, 2011)

1.1.3. Çağımızda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Thomas Morison Legge (1863-1932)' nin, 1898' de İş Güvenliği Müfettişi olarak ataması yapılmış ve 1927' ye kadar bu görevini devam ettirmiştir. Hem kurşun zehirlenmesini hem de Şarbon'u meslek hastalığı olarak öngörmüş, iş müfettişliğinin ve tüzüğünün kabul edilerek yürürlüğe girmesinde etkisi vardır.

Sir John Simon , daha çok sağlıkla ilgili çalışmalarda bulunmuş, iş yerlerinin sağlık açısından denetlenmesi gerektiği üzerinde durmuş, bu şekilde bulaşıcı hastalıkların ve zehirlenmelerin önüne geçilebileceğini belirtmiş ve bu tür hastalıkların bildirilmesinin zorunlu hale getirilmesinde öncülük etmiştir.

Amerika'da da hızlı sanayileşmeyle birlikte ortaya çıkan olumsuz çalışma şartlarının önüne geçilebilmesi için eyalet hükümetleri kendi içlerinde gerek duyulan önlemlerin alınması adına görevlendirilmiştir. 1836' da çocuk işçileri kapsamına alan bir yasa çıkartılmıştır. 1867' de ise Özel Denetim Yasası'nın uygulanmasına katkıda bulunacak bir örgüt kurularak, istatistiki veri toplama çalışmaları hız kazanmıştır.

ABD' deki bu alandaki gelişmelere Alice Hamilton'un (1869-1970) yapmış olduğu çalışmalarının katkısı olmuştur. Alice Hamilton 1910'da kurşun sanayinde rastlanan zehirlenmeler üzerine çalışmalar yürütmüş ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi için uygulanması gereken kontrol yöntemlerinin geliştirilmesine öncülük etmiştir.

ABD'de Gilman Thomson'ın "The Occupational Diseases" isimli kitabı 1914' te çıkartmasıyla birlikte bu alandaki çalışmalar hız kazanmıştır.

Sosyalist ülkelerde ise denetimin bir müfettiş yoluyla değil çalışanlar tarafından yapılmasına yönelik bir sistem getirilmiştir. 1922' den sonra birçok eğitim, araştırma merkezi enstitüleri kurularak, bu alanda katkı sağlayacak çalışmaların yapılması sağlanmıştır.

Sanayileşmenin gelişmesiyle iş kazaları ve meslek hastalıkları ciddi bir sorun haline gelmiştir. Sanayileşmeyle birlikte değişen üretim sistemi ve gelişen makineleşme neticesinde iş güvenliği sorunları da gündeme gelmiştir. Diğer ülkelerdeki gibi ülkemizde de buna paralel olarak bu alanda yasal, tıbbi ve teknik çalışmalara yer verilmiştir. (Anonim 1, 2017)

1.1.4. Osmanlı Devleti Döneminde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

19.yüzyılda Avrupa'da sanayi devrimi boy gösterirken Osmanlı Devleti'nde ise siyasi ve ekonomik açıdan bir çözülme süreci yaşanmaktaydı. Esas olarak 16. ve 17.yüzyıl sanayileşmenin hız kazanmaya başladığı dönem olarak karşımıza çıkmaktadır. Ekonomik açıdan bu süreçte güçlü olan Osmanlı Devleti' nde üretim modeli olarak zanaat ağırlık taşımaktadır.

16. ve 17. Yy.' da Avrupa' da hız kazanan sanayi ve fabrika üretimi ile gelişme kaydederken Osmanlı Devleti'nde sanayinin yapısı küçük el sanatları ve tezgahlarla sınırlı kalmıştır. Bundan dolayı, Osmanlı Devleti'nde üretime yönelik çalışmalar çoğunlukla iç pazara tüketim maddeleri sağlamak üzerine olmuştur. İlk sanayi kuruluşlarının temeli, II.Mahmut zamanında kurulan savaş sanayi ile olmuştur.

Sinop, İzmit ve İstanbul tersanelerinin buharlı gemi yapmak amacıyla kömüre duyduğu ihtiyaç fazlalaşmıştır. Bu süreçte faaliyete giren Ereğli Kömür İşletmeleri Osmanlı Sanayisi için önem teşkil etmekteydi. 1829' da ilk kömür havzası hizmet vermeye başlamıştır. 19. yüzyılın başlarında ülke ekonomisi ve güvenlik açısından kömür önem kazanmış ve daha fazla kömür elde edebilmek amacıyla birtakım çalışmalar yürütülmüştür. Zonguldak havzası ilk bulunduğundan bu yana sürekli el değiştirmiş ve kömür üretimi devlet denetimiyle özel kuruluşlar aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

Osmanlı Devleti'nde kömür üretimi askeri amaçlı iş yerleri ile dokuma fabrikalarının yoğun olarak yer aldığı görülmektedir. Osmanlı Devleti'nde zanaat ve atölye üretimine yönelik iş yerleri sanayi devriminden önce çoğunluktadır. O dönemde kurulan “Lonca” lar işyerinde çalışan usta, kalfa ve çıraklarla işveren arasındaki ilişkileri düzenleyip işyeri çalışma koşullarını belirlemektedir.

Ülkedeki iş yaşamı Mecelle-i Ahkam-i Adliye tarafından düzenlenmiştir. Ahmet Cevdet Paşanın başkanlık ettiği bir heyetin yedi yıllık bir çalışma sonucu hazırlamış olduğu Mecelle'nin bugünkü karşılığı Medeni Kanun'dur. Esaslarının çoğu İslam dinine uygun olarak hazırlanan Mecelle'de işçi-işveren ilişkilerine dair hususlara yer verilmediğinden, çalışma hayatındaki bu eksikliği gidermek ve işçi-işveren ilişkilerini yeniden düzenlemek için farklı tarihlerde birtakım yasal düzenlemeler yapılmıştır.

Osmanlı Devleti'nde iş güvenliği ile ilgili mücadele, 1820 yılında açılan ilk işletmelerdeki çalışanların çalışma şartlarının iyileştirilmesi amacıyla ortaya çıkmış, fakat 1850' de çıkartılan Polis Nizamnamesi ile bu tür etkinliklerin yürütülmesi engellenmiştir.

Bu alanda yapılan ilk çalışmaların başladığı 1850 yılında Osmanlı Devleti'nde, askeri amaçlı üretimin yanında sanayileşme, kömür ocaklarıyla madenlerin eklenmesiyle, demir yolu yapımının hız kazanmasıyla devam etmiştir.

Bu dönemde ağır işlerde kadın ve çocukların çalıştırılması da yaygınlaşmış, çalışma süresi günde 16 saate kadar çıkmıştır. Ereğli Havzası'nda kömür ocaklarındaki işçiler meslek hastalıklarına yakalanmış ve gittikçe artan iş kazaları sonucunda yaşamlarını yitirmişlerdir. Fransızlar tarafından işletilen kömür ocaklarında çalışanlar, penceresiz ve sağlıksız barakalarda kalmışlardır. Yetersiz beslenen çalışanlar, kömür ocaklarında sağlıktan yoksun çalışma ortamının sebep olduğu, kömür tozlarından kaynaklanan Pnomokonyoz hastalığına yakalanmışlardır.

Ülkemizde kömür madenciliği ile ortaya çıkan işçi sağlığı ve iş güvenliği ihtiyacı çoğu ülkede de benzerlik göstermektedir. Bu alandaki ilk yasal düzenleme; 1865' te çıkarılan Dilaver Paşa Nizamnamesi olurken, bunu 1869 yılında çıkarılan Maaddin Nizamnamesi takip etmiştir. Ülkede savaş devam ediyor olmasına rağmen, 1921' de maden işçilerinin hukukuna ilişkin Kanun TBMM tarafından yürürlüğe konmuştur.

3008 sayılı İş Kanunu 1936 yılında yasalaşmıştır. Bu dönemde mevcut olan mevzuat işçi sağlığı ve iş güvenliğinde gelişerek değişim gösteren teknolojinin gerekliliklerini karşılamakta yetersiz kalmıştır. 2003 yılının ikinci yarısında yasalaşan 4857 sayılı İş Kanunu ile işçi sağlığı ve iş güvenliğine yeni bir bakış açısı getirilmiştir. (Anonim 1, 2017)

1.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramlarının Kapsamı

1.2.1. İş Güvenliği

İşçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili yaşanan ve yaşanabilecek olaylar neticesinde yapılmış birçok çalışma bu durumun evrensel boyutunu gözler önüne sermektedir. İşyeri çalışma ortam ve koşullarında teknik ekipmanlardan kaynaklanabilecek her türlü tehlikeden çalışanları muhafaza etmek genel bir sorumluluk gerektirmektedir. Bunu gerçekleştirebilmek teknik ve bilimsel çalışmalar dahilinde mümkün olabilmektedir. İş güvenliği sadece çalışanların güvenliğini değil işletme ve üretim verimliliğini de sağlamaktadır. İş güvenliği ile ilgili olarak birçok tanım sıralanabilir;

- Esas olarak iş kazaları ve meslek hastalıklarını kapsayan, genel bir ifadeyle güvenli çalışma ortam ve koşullarında işçilerin sağlığını korumayı amaçlayıp hedefleyen, bu amaçla işçilerin fiziksel, ruhsal ve psikososyal açıdan tam bir iyilik halinde olmaları için gerçekleştirilen tüm detaylı çalışmalara iş güvenliği, bazen işçi sağlığı sıklıkla ise işçi sağlığı ve iş güvenliği denilmektedir. (Gerek, 2008)
- İş kazası, meslek hastalığı ve sanayileşme hastalığı olarak nitelendirilebilen insan bunalımlarını yok etmek veya en aza indirebilmek için gerçekleştirilen bilimsel çalışmaların tamamına iş güvenliği denir. (Anonim 2, 2017)
- İş güvenliği; işçilerin iş ortamında karşılarına çıkabilecek tehlikelerin ortadan kaldırılması veya asgari duruma indirilmesi için getirilen yükümlülüklerden meydana gelen teknik kuralların tümünü belirten, iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılmasını sağlayan bir bilim dalıdır. (TMMOB, 2016)

İş güvenliğinin amaçları ise şu şekilde sıralanabilir;

- Çalışanların sağlıklarını, tüm iş dallarında fiziksel, ruhsal ve tıbbi yönden en yüksek seviyeye yükseltmek,
- Çalışanların sağlıklarının, iş şartları sebebiyle bozulmasını engellemek,
- Çalışanların yaptıkları işlere uyumunu sağlamak,
- Çalışma ortamında sağlığa zarar veren etkenleri hijyenik koruyucu önlemler olarak yok etmek,
- Sağlığa zararları etkenleri, mesleki zehirlenmeleri ve meslek hastalıklarını tespit ederek tedavilerinin yapılmasını sağlamak,
- İş kazaları ya da meslek hastalıkları sonucunda zarara uğrayan çalışanların tekrar çalışabilmelerini sağlamak,

- Zararların derecelerini, objektif ve bilimsel yöntemlerle değerlendirmektir.
(Gerek, 2008)

1.2.2. İşçi Sağlığı

İşçi sağlığı ile ilgili tanımlar;

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) işçi sağlığını, çalışmakta olan bütün kişilerin fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan tam iyilik hallerinin sağlanarak çalışanların sağlığına zararlı etkenlerin ortadan kaldırılmasını, aynı zamanda çalışanın fizyolojik yapısına uyan işlere yerleştirilmesini, işin insana ve insanın işe uymasını asıl amaçlar olarak ele alan tıp bilimidir şeklinde tanımlamaktadırlar. (Külahçıoğlu, 1996)

1.3. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

1.3.1. İş Kazaları

Çalışma hayatının içerisinde yaşanan iş kazaları en temel ve en önemli sorun olarak dikkat çekmektedir. İş kazasına maruz kalarak hayatını yitiren insan sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Ülkemizde de ciddi bir sorun haline gelen iş kazaları farklı sektörlerde ve farklı pozisyonlarda çalışan hemen her bireyi etkilemekte, kalıcı hasarlar verebilmekte, hatta hayatlarını kaybetmelerine neden olmaktadır.

Tanımlar;

ILO : "İş kazası, belli bir zarara veya yaralanmaya sebep olan, önceden planlanmayan beklenmedik bir olaydır."

WHO ise; "İş kazaları, önceden planlanmayan, çoğunlukla kişisel yaralanmaya, makinelerin, araç ve gereçlere zarar vermesine, üretimin aksamasına neden olan bir olaydır." diye tanımlamaktadır.

İşçinin, işverenin bünyesi altında bulunduğu sırada meydana gelen, işçi ve işverenin kontrolü dışında gerçekleşen her kaza iş kazasıdır. (Külahçıoğlu, 1996)

5510 Sayılı " Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13.maddesine göre; İş Kazası,

- Sigortalının işyerinde bulunduğu anda,
- İşveren tarafından yürütülen işten veya görevden dolayı, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışmaktaysa yürüttüğü iş veya çalışma konusu sebebiyle işyerinde olmadığı anda,

- Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görev gereği işyeri dışında başka bir yere gönderilmesinden dolayı asıl işini yerine getirmeksizin geçen zamanlarda,
- Emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalıların, işverenin sağlamış olduğu bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi esnasında oluşan ve sigortalıyı o anda veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaydır.

İş kazalarının geneli düşünüldüğünde hepsinin temelinde var olan sebebin eğitimsizlik olduğu söylenebilmektedir. Bilgi sahibi olmayan insanın fikir (düşünce) üretme yeteneği de yoktur. Kazaya sebep olabilecek durumların sebeplerini öngöremeyen dolayısıyla önlem almadan hareket eden insan bunların sonucunda sakatlanmalara, hastalanmalara ve hatta ölümle sonuçlanacak iş kazalarına maruz kalabilmektedir. (Özdemir, 2013)

1.3.1.1. İş Kazalarının Sınıflandırılması

İş kazaları farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır. Olayın meydana geliş şekli, olay sonucunda uğranılan zararın kapsamına ve kazanın sonucuna göre şekillenmektedir. (Dizdar,2006)

İş kazalarının sonuçları dikkate alınarak 3 farklı şekilde sınıflandırılmaktadır.

A) Yaralanmanın ağırlığına göre kazalar;

- Yaralanmayla sonuçlanan kazalar,
- Bir günden fazla işten uzak kalmaya neden olan tedaviye gerek olmayan kazalar,
- Bir günden fazla işten uzak kalmayı gerektiren kazalar,
- Sürekli iş görmezliğe sebep olan kazalar,
- Ölüm ile sonuçlanan kazalar.

B) Yaralanmanın cinsine göre kazalar;

- Kafaya zarar veren yaralanmalar(baş,göz,yüz...),
- Boyun ve omurgayı zarara uğratan yaralanmalar,
- Göğüs kafesi,solunum organlarına zarar veren yaralanmalar,
- Kalça, dizkapağı, uyluk kemiğine zarar veren yaralanmalar,
- Omuz, üst kol ve dirsekte meydana gelen yaralanmalar,
- Ön kol, el bileği, el içi ve parmaklarda oluşan yaralanmalar,
- Dizkapağı, baldır ve ayaklara zarar veren yaralanmalar,

- İç organları zarara uğratan yaralanmalar,
- Ruhsal ve sinirsel tahribata neden olan yaralanmalar.

C) Kazanın cinsine göre;

- Düşme ve incinme,
- Parçaların veya malzemelerin düşmesi,
- Göze yabancı cisimlerin kaçması,
- Yanma,
- Makinelere meydana gelen kazalar,
- El aletlerinin sebep olduğu kazalar,
- Elektrikten kaynaklanan kazalar,
- Ezilmeye ve sıkışmaya meydana gelen kazalar,
- Patlamalardan kaynaklanan kazalar,
- Zararlı ve tehlikeli maddelere dokunmadan dolayı meydana gelen kazalar.

3.1.2. İş Kazalarına Neden Olan Etkenler

Son yıllarda yapılan birçok çalışma ve araştırma sonuçlarından elde edilen bulgulara dayanarak iş kazalarının;

- Emniyetsiz Durumlar
- Emniyetsiz Hareketler

nedeniyle yaşandığı söylenebilmektedir.

ABD’de iş kazalarına yönelik önemli çalışmalar gerçekleştiren kuruluşlardan biri olan “National Safety Council” ün elde ettiği verilere istinaden iş kazalarının %18’inin mekanik etkenlerin, %19’unun çalışanların ve %63’ünün mekanik ve çalışanların birlikte etkisiyle ortaya çıktığını ileri sürmektedir. (Camkurt, 2013)

Güvensiz (Emniyetsiz) hareketler, çalışanın iş güvenliğini tehlike altında bırakan hatalı hal ve hareketlerinden kaynaklanır. Emniyetsiz hareketlerin yapılmasına etken olan durumların işçinin eğitim seviyesi, tecrübe düzeyi ve psikolojik durumuyla ilişkili olduğu söylenebilmektedir. (Kahya ve Özkar, 2014)

Güvensiz (emniyetsiz) şartlar, çalışma ortamında iş güvenliğini bozan ve iş yerinde tehlikeli durumların yaşanmasına neden olabilecek tüm şartlar, genel anlamda çevre, makine ve malzemelerden kaynaklanmaktadır. (Dizdar, 2006)

Haksöz’ ün 1985 yılında, hazırladığı bir çalışmanın sonucunda, kazaların %95’inin güvensiz davranışlardan ve KKD kullanılmamaktan, %5’inin ise, teknik nedenlerden kaynaklı olduğunu belirtmektedir. (Camkurt, 2013)

İş kazalarının yaşanmasına %88'lik oranla tehlikeli davranışların neden olduğu, %10' luk oranla ise tehlikeli çalışma ortamının neden olduğu söylenebilmektedir. Özellikle %88'lik kısmı insani faktörlerden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle uygun eğitim programları hazırlanarak ve bir iş güvenliği kültürü oluşturularak iş kazaları en az seviyelere indirilebilir. (Fazıloğlu ve Mustafaoğlu, 2015)

1.3.2. Meslek Hastalıkları

Farklı sektörlerde ve farklı pozisyonlarda çalışan her bireyin meslekle ilgili karşılaştığı kolay ve zor durumlar mevcuttur. Çalışma yaşamında işin gereklerini yerine getirirken birtakım önlemlerin alınması zorunludur. Önlem alınmaması sonucunda çalışanlar çeşitli hastalıklara da yakalanabilmektedirler.

Meslek hastalığı, bir işin sürdürülmesi sırasında mesleki etkenlerin ortaya çıkardığı ve bunların devamlılığı doğrultusunda sürekli gelişen, bu sebeple belirli mesleklerde ve çalışma alanlarında daha çok karşılaşılan hastalıklardır. (Kahya ve Özkar, 2014)

Ülkemizde Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Meslek Hastalığı,

- Sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliği nedeniyle sürekli olarak ortaya çıkan veya işin yürütüm şartlarından kaynaklı olarak maruz kaldığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürülük halleri olarak tanımlanmaktadır.

Meslek hastalığı çeşitleri:

- Akciğer hastalığı
- Kas-iskelet sistemi hastalığı,
- Meslek kanserleri,
- Şiddetli travma,
- Kalp hastalığı,
- Üreme sistemi hastalığı,
- Sinir hastalığı,
- Gürültüye bağlı işitme kaybı,
- Dermatolojik hastalıklar,
- Psikolojik hastalıklar

olarak sınıflanmaktadır. (Dizdar, 2006)

1.3.3. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesi

İş kazalarının önlenmesi ve en az seviyeye indirilmesi amacıyla geçmişten günümüze birçok çalışma gerçekleştirilmiştir. Fakat iş kazası istatistiklerine bakıldığında, iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi için yapılan uygulamaların etkin ve verimli olmadığı ve yeterli derecede başarı sağlanamadığı görülmektedir. Sorunun temel sebeplerinin anlaşılabilmesi için teknik boyut kadar önemli bir mesele olan insan faktörüne gereken önem verilmelidir. İş kazalarının yaşanmasına sebep olan güvenli olmayan çalışma ortamının %5-20 oranında ve çalışanın güvenli olmayan davranışının da %80-95 oranında kazaları etkilediği belirtilmektedir ve yalnızca %3 ünün önlenemez durumlardan oluştuğu bilinmektedir. Tüm bu hususlar doğrultusunda, çalışan davranışlarında pozitif yönlü bir etkiye sahip olan güvenlik kültürüne verilmesi gereken önem kaçınılmazdır. (Aytaç, 2011)

Mühendislik çalışmaları doğrultusunda iş kazaları incelendiğinde kazanın beş temel faktör olan bir kaza zinciri neticesinde meydana geldiği ortaya çıkmaktadır. Her bir faktör birbirine bağlı olup biri oluşmadan sonraki faktör meydana gelmemektedir ve bu zincir tamamlanmadıkça kazalar ve yaralanmalar gerçekleşmemektedir. Kaza zincirinde yer alan beş temel faktörden kişisel kusurlar ve tehlikeli hareketler önem arz etmektedir. Bu beş temel faktör aşağıdaki şekildedir;

- İnsanın tabiat şartları karşısındaki zayıflığı,
- Kişisel kusur,
- Tehlikeli hareketler, tehlikeli durumlar,
- Kaza,
- Yaralanma.

Getirilen yasal düzenlemeler ve uygulanan kanuni yaptırımlar iş kazalarını önlemede yeterli olamamaktadır. Bu alanda yapılan çalışmalarda başarı sağlanabilmesi iş güvenliğinin bir kültür olarak ele alınmasından geçmektedir.

Güvenlik kültürü bir işletmede en alt kademededen en üst kademeye kadar her pozisyonda çalışan personelin, iş güvenliği ile ilgili tehlikelerin farkına varma, tehlikeleri önleme ve tehlikelerden korunmak için sahip oldukları ve geliştirdikleri ortak davranış, alışkanlık, inanç, öneri ve paylaşımlardır. (Fazıloğlu ve Mustafaoğlu, 2015)

1.4. Güvenlik Kültürü

1.4.1. Güvenlik Kültürünün Tanımı

İş kazalarının azaltılması amacıyla gerçekleştirilen çalışmalar mühendislik çalışmaları ile incelenip değerlendirilmiş, sonucunda iş kazasına neden olan faktörlerde teknik boyut kadar insan faktörünün de etkili olduğu tespit edilmiş ve önemle üzerinde durulması gereken bir konu olduğuna dikkat çekilmiştir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, iş kazalarının yalnızca %3 ünün önlenemez kazalardan oluştuğu, %90' ının ise çalışanların güvensiz davranışlarından dolayı oluştuğu belirlenmiştir. (Tomas, Melia ve Oliver, 1999)

İş kazalarını önlemede güvenlik kültürünün etkisi önem arz etmeye başladığında bu kavramla ilgili tanımlamalar da ortaya çıkmıştır. İlk olarak 1986 yılında yaşanan Çernobil' deki nükleer kazasında felaketin yaşanmasına sebep olarak örgüt hataları, emniyetli olmayan güvenlik ortamı ve çalışan hatalarının yer aldığı bir rapor hazırlanmıştır. Ardı ardına yaşanan benzer olaylarda da güvenlik kültürü ve insan faktörü göz önüne çıkmış ve bu konu üzerine dikkat verilmeye başlanmıştır. (Dursun, 2012)

Güvenlik kültürü ile ilgili tanımlamalar;

Özkan ve Lajunen' e göre güvenlik kültürü, güvenlik ve emniyeti risk altında bırakarak tehlikeli durumlara yol açabilecek uygulamalarla, bunların bulunduğu ortak alanlarda ve etki alanında yer alan varlıkların veya teçhizat, makine gibi nesnelere zararını en az düzeye indirmek amacıyla , güvenliği ve emniyeti ön planda tutacak algılar, inançlar, tutumlar, kurallar, roller, sosyal, teknik ve politik uygulamalar ile, yetkinlik ve sorumluluk hislerinin tümüdür. (Choudhry, Fang ve Mohamed, 2007; Guldenmund, 2010; Wiegmann ve diğerleri, 2002' den aktaran Dursun, 2012)

Kennedy ve Kirwan; bir organizasyon içerisinde yer alan işlerin gerçekleştirilme yollarıyla bağlı olarak, bireysel ve grup algılarına yönelik fikir süreçleri, duygu ve davranışlarında etkisiyle ortaya çıkan, soyut bir kavramı ifade eder. Örgüt kültürünün alt elementi olarak ortaya çıkmaktadır. (Choudhry, Fang ve Mohamed, 2007; Guldenmund, 2010; Wiegmann ve diğerleri, 2002' den aktaran Dursun, 2012)

Carrol; güvenlik kültürü, bireysel ve örgütsel davranışlarla örgütsel kararlara etki eden, ortak değerler, inançlar, varsayım ve normlardır. Aynı zamanda güvenliği tehdit eden unsurlardan sakınmak ve tehlikeyi en aza indirmek adına gerçekleştirilen eylemler, güvenliğe yönelik sorumlulukların farkında olma ve doğru orantılı olarak ödüllendirilmesiyle alakalı beklentileri ifade eder. (Choudhry, Fang ve Mohamed, 2007; Guldenmund, 2010; Wiegmann ve diğerleri, 2002' den aktaran Dursun, 2012)

Insag' a göre güvenlik kültürü, işyerinde çalışan personelin güvenlik adına paylaştıkları değerler, algılar, inanç ve tutumların bir yansıması olarak ortaya çıkan bir kavramdır. (Choudhry, Fang ve Mohamed, 2007; Guldenmund, 2010; Wiegmann ve diğerleri, 2002' den aktaran Dursun, 2012)

Mearns ve diğerleri; belli bir topluluğa ait insan grubu tarafından, risk ve güvenliğe bağlı olarak paylaştıkları inanç, değer, norm ve tutumlardır. (Choudhry, Fang ve Mohamed, 2007; Guldenmund, 2010; Wiegmann ve diğerleri, 2002' den aktaran Dursun, 2012)

Ostrom ve diğerleri; organizasyonda yürütülen eylemlerle, politikalarla ve işleyişle ortaya çıkan ve organizasyondaki güvenliğe etki eden, inanç ve tutumlara yönelik bir kavramdır. (Choudhry, Fang ve Mohamed, 2007; Guldenmund, 2010; Wiegmann ve diğerleri, 2002' den aktaran Dursun, 2012)

Ciavarelli ve Figlock; organizasyondaki her süreçte ve pozisyonda çalışan insanlar tarafından kabul edilen, hem çalışan hem de kamu güvenliği üzerinde öncelikli değeri ifade etmektedir. (Choudhry, Fang ve Mohamed, 2007; Guldenmund, 2010; Wiegmann ve diğerleri, 2002' den aktaran Dursun, 2012)

Helmreich ve Merritt; bir grupta yer alan üyelerin davranışlarını yönlendiren bir kavramdır. Bu durum, güvenliğin önemi hususunda ortak inançları ve grubun güvenlikle ilgili normları kendi arzusuyla kabul etmesi ve diğer kişiler tarafından da desteklenmesi noktasındaki anlayışı paylaşmasıyla sağlanmaktadır. (Choudhry, Fang ve Mohamed, 2007; Guldenmund, 2010; Wiegmann ve diğerleri, 2002' den aktaran Dursun, 2012)

Mohamed; örgüt kültürünün bir alt basamağıdır ve güvenlik performansına bağlı olarak grup üyelerinin davranışlarını yönlendirir. (Choudhry, Fang ve Mohamed, 2007; Guldenmund, 2010; Wiegmann ve diğerleri, 2002' den aktaran Dursun, 2012)

1.4.2. Güvenlik Kültürünün Özellikleri

Araştırmacılar tarafından güvenlik kültürünün özellikleri farklı şekillerde ele alınmaktadır. Güvenlik kültürünün özellikleri;

1. Çalışanlar güvenliğin sağlanması için getirilen kural ve düzenlemelere her daim uyar.
2. Riskli durumların oluşmasına sebep olabilecek tehlikeler çalışanlar tarafından araştırılarak tespit edilir ve düzeltmek için gerekli önlemler alınır.
3. Çalışanlar güvenlikle ilgili etkinlik ve uygulamalara katılmayı istemektedir ve katılım için teşvik edilmektedir.

4. Organizasyonda güvenlikle ilgili açık bir iletişim vardır, çalışanlar azarlanma ve disiplin cezasına maruz kalma korkusu olmadan güvenlikle ilgili konularda iletişime geçebilmektedir.

5. Yaşanmış kazalar ve ramak kala olaylar, bundan sonraki durumlarda tehlikeli olayların yaşanmaması adına alınabilecek tedbirler için bir fırsat olarak görülmektedir.

6. Güvenlik ile ilgili verilen eğitimler, çalışanların bu konudaki bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirmeye olanak sağlamaktadır.

7. Çalışanlar işlerini riske atabilecek çalışma ortamındaki tehlikelerin farkındadır ve gerektiği şekilde önlemini alır.

8. Çalışanlar bir işi yürütürken veya yerine getirirken aldığı risklerin farkındadır.

9. Yönetimdekiler çalışan personelin gereksiz yere risk almasına sebep olacak hal ve hareketlerde bulunmazlar.

10. Güvenlik konularında, düzeltici önlemler için davranış odaklı bir geri bildirim sistemi yaşam tarzı olarak ele alınmaktadır.

11. Çalışanların güvenlik açısından birbirini desteklediği bir destekleyici sistem vardır.

12. Tüm işleyiş ve süreçler, tehlikelerin minimize edilmesi ve yaralanmaların en aza indirilmesi üzerine kuruludur. (Ryan, 2000)

Bir diğer çalışma da güvenlik kültürünün özellikleri ise;

a) Sistemde düzenleyici önlemlerin alınmasının yanında, yaşanan iş kazalarından ve ramak kala (zarara uğratmayan) olaylardan bilgi edinen, analiz edip çıkan sonuçları tüm süreçlere aktaran bir bilgi denetim sistemine sahip olma,

b) Yaşanmış olaylardan elde edilen verileri değerlendirerek hataları, yanlışları ve göz ardı edilen durumları rapor eden bir raporlama kültürüne sahip olma,

c) Güvenliğe yönelik uygulamalar için çalışanların teşvik edildiği, gerekli bilgileri temin etmelerine karşılık ödüllendirildiği, kabul edilebilir ve kabul edilemez davranışlara sınır çizilen bir güven kültürüne sahip olma,

d) Örgütsel yapının şekillendirilmesine olanak sağlayan, dinamik ve istenen iş çevresi esnekliğine sahip olma,

e) Güvenlikle ilgili yürütülen süreçte istenilen sonuca ulaşmada ve yeni bir düzenleme gerektiğinde bunu gerçekleştirmeye meyilli bir gönüllülük ve yeterliliğe sahip olmaktır. (Reason, 1997' den aktaran Parker, Lawrie ve Hudson, 2006)

1.4.3. Güvenlik Kültürünün Yapısı ve Boyutları

Wiegmann ve diğerlerine göre kabul edilmiş olan güvenlik kültürünün boyutları aşağıdaki gibidir;

1) Örgütsel Bağlılık: Üst yönetim tarafından güvenliğin temel bir değer olarak ele alınmasıdır. Her ne olursa olsun bir örgütün güvenliğe olan bağlılığını, pozitif bir tutum ve davranışla örgüt içerisinde güvenliği teşvik etmesiyle ortaya çıkmaktadır. Düzenli olarak işe yönelik ekipman, prosedürler, eğitim ve süreçlerin ele alınıp değerlendirilmesiyle elde edilen sonuçlar neticesinde gerekli iyileştirmelerin yapılmasını ve güvenliğe yönelik tam bağlılığı ifade etmektedir.

2) Yönetimin Katılımı: Yönetimin alt ve üst kademelerini oluşturan tüm bireylerin kişisel olarak güvenliğe yönelik bütün aktivitelerde yer almalarını ifade etmektedir. Yöneticilerin güvenlik ile ilgili yürütülen eğitim ve seminerlerde etkin rol alması, süreçleri ve prosedürleri gözetlemeleri, iletişimin aşağıdan yukarı ve yukarıdan aşağıya etkin iletişimini ifade etmektedir.

3) Çalışanların Katılımı: Çalışan bir işletmedeki temel unsuru ifade etmektedir. Güvenlik kültürünün sağlanmasında çalışanı yetkilendirir ve güvenlik artırıcı çalışmalarda etkin rol olduğu konusunda çalışanları bilgilendirir. Güvenlikle ilgili yürütülen süreçlerde güvenlik kararlarında söz hakkına sahip olması, güvenlik iyileştirmelerinin baş unsuru olması, hem kendi hem diğer çalışanların sorumluluğunu üstlenmesi ve yaşanan iş kazaları sayısındaki azalmadan duyduğu gururu ifade eder.

4) Ödüllendirme Sistemleri: Bir örgütte sergilenen güvenli ve güvensiz davranışların değerlendirilmesi ve bunlara yönelik uygulanacak ödül veya ceza güvenlik kültürünün temel bileşenidir. Güvenli davranışların desteklenmesi ve güvensiz davranışların cezalandırılmasına yönelik bir sisteme sahip olması örgüt açısından oldukça büyük önem arz etmektedir. Güvenli davranışlarının karşılığında üstlerinden ve çalışan arkadaşlarından övgü, takdir ve destek görmesi ve aynı zamanda maddi olarak teşvik edilmesi , güvensiz davranışlarına yönelik uygunsuz risk almayı cezalandırma ve bu durumdan caydırma bileşenlerini kapsayan bir sistem olarak görülmektedir. Bu ödüllendirme sistemi sürekli iyileştirilmeli, süregelen bir sistem olarak örgüt içerisine yerleştirilmeli, çalışanlara açıkça izah edilmeli ve tam olarak çalışanlar tarafından anlaşılması olmalıdır.

5) Raporlama Sistemleri: Aktif ve sistemli çalışan raporlama sisteminde, kaza olayı yaşanmadan evvel güvenlik yönetiminin zayıflığını ve yetersizliğini belirleyip tespit etmekte büyük önem taşır. Ramak kala olayların ve kaza öncesi yaşanan durumların baz alınarak örgütün önleyici olarak öğrenme isteği ve yeteneği, güvenliğin iyileştirilmesinde

önem arz etmektedir. Raporlama sisteminde çalışanların olumsuz neticeler yaratan durumlarla karşılaşmamasının sağlanması gereklidir. Ayrıca, sistematik bir geribildirim ile, çalışanlar sundukları öneri ve ilgileri için ödüllendirileceği ve sorunların çözümünde ne tür bir rol alacağı hakkında bilgilendirme yapılmalıdır. Tüm bu hususlar doğrultusunda örgüt iyi bir güvenlik kültürüne etkin bir raporlama sistemi sayesinde sahip olabilirler. Sistemin tüm çalışan personel tarafından anlaşılabilmesi, rahatça kullanılabilmesi iyi bir güvenlik kültürünün temelini oluşturmaktadır. Çalışanlar güvenlik sorunlarını bildirmeye istekli olup, neticesinde tüm çalışanlara zamanında bir geribildirim imkanı sağlayacaktır. (Wiegmann ve diğerleri, 2002)

Wiegmann ve diğerlerinin çalışmasındaki yukarıdaki boyutların dışında literatürde yer alan boyutlar şu şekildedir;

Güvenlik Eğitimi: Çalışanların bir emniyet programına aktif olarak katılması için, iş güvenliği eğitimini almaları gerekir. İyi tasarlanmış ve yönetilen bir eğitim programı, emniyetli çalışma uygulamalarını vurgulamalı ve gerçek bir ihtiyaç değerlendirmesinden türetilmelidir. Eğitim, hedef belirleme ve performans geribildirimine dayalı bir program ile izlenmelidir (Cohen ve Jensen, 1984). Eğitim programı değerlendirmesi, güvenli iş uygulamalarının etkili olduğunu ve performans geribildiriminin sona erdirilmesinin ötesine geçebildiğini doğrulamalıdır. Cohen ve Jensen' e göre, arzulanan davranışların akran modellemesi, programın devam eden yönetimi desteği ve performansa dayalı kriterleri belirten bir davranış örnekleme prosedürü gibi gayri resmi etkiler yoluyla sürdürülen grup normlarının yeniden tanımlanması gerekir.

Güvenlik eğitimi, kazaları daha öngörülebilir yapmak için gerekli araçları sağlar. Güvenli çalışanlar ve sıklıkla zarar görenler arasındaki temel fark, güvenli çalışanların tehlikeleri ve tehlikeli eylemleri tanınması ve sonuçlarını anlamasıdır. Tüm çalışanlar için emniyet ve sağlığın kalitesini artırmak amacıyla kuruluşlar, yeni çalışanlar için sistematik, kapsamlı bir güvenlik ve sağlık eğitim programı hazırlamalı, bu çalışanlar için bir rehber olmalı ve yeni çalışanların emniyet ve sağlığa yönlendirilmesine yardımcı olacak bir geribildirim sistemi kullanmalıdır. Ayrıca, mevcut güvenlik ve sağlık konularında çalışanların sürekli eğitilmesi için bir sistem kurmaları gerekir (Roughton, 1993).

Güvenlik İletişimi: Çalışanların performansı ile ilgili geribildirim rolü kritiktir, çünkü endüstriyel kazalarla sonuçlanan davranışlar tipik olarak yeni ortaya çıkan bir olay değildir. Zararın önemsiz olduğu, işçilerin ve çevrenin yaralanmadığı küçük olaylarda kök salmış sebepleri vardır. Performansa ilişkin düzenli geribildirim, yayınlanmış grafikler ve

güvenlik toplantılarında davranışsal verilerin gözden geçirilmesi yoluyla çalışanlara iletilebilir (Roughton, 1993).

Felaketlerin kuluçka modeli, yakınlarda olan olayların nihai tetikleyici olayın yokluğu ve şansın müdahalesi ile gerçek olaylardan farklılık göstereceğini göstermektedir. Pidgeon, örgütlerin göremediği olayları uyarı sinyalleri olarak yorumlayabileceklerini belirtmektedir (Pidgeon, 1991). Ödül alan beş Ulusal Güvenlik Konseyi kuruluşunda, organizasyonların bir takım çalışanlara yönelik tehlike tanımlama sistemi vardı. Bu sistemde yönetim tarafından tehlikelerin rapor edilmesi teşvik edildi (Cohen ve Cleveland, 1983). İletişimi teşvik etmek için, kazalar olduğunda çalışanları sorumlu tutmamak önemlidir.

1.4.4. Pozitif Güvenlik Kültürü

Pozitif güvenlik kültürü, bir örgütün güvenlik için sergilediği davranışlar, tutumlar, algılar ve değerler bütünüdür. Çalışanların iş kazası yaşama riskinin en aza indirilmesi, örgütün her seviyesinde uygulanabilir olması, kaza ve hastalıkların azaltılıp ortadan kaldırılmasını sağlayacak uygulama ve politikaların bütünüdür ifade etmektedir.

Çalışanların tehlikelerden sakındığı, güvenli olmayan davranışlarının azaldığı bir çalışma ortamı oluşturmaktır. (Muniz, Peon ve Ordas, 2007)

Pozitif güvenlik kültürünün yaygınlaştırılmasına olanak sağlayacak düzenlemeler;

1) Tutum ve davranış değişimi: Çalışanlar güvenlik adına sözlü talimatlarla uyarılarak, uyarı, ikaz işaretleri gibi araçlarla çalışanların algıları yönetilebilir. Bu sayede farkındalıkları yükseltilecek çalışanlar eylemlerindeki değişimle firmaya, kendisine ve ailesine kazanç sağlayacaktır.

2) Yönetimin Bağlılığı: Pozitif güvenlik kültürünün en önemli yapı taşlarından biri yönetimdir. Güvenlik için gerekli önlemlerin alınmasına katkı sağlayacak araç ve gereçlerin temini, uygulanacak risk değerlendirmelerine ve güvenlik için yürütülen düzenli toplantılara katılımı teşvik edecek çalışmalara yer verilmesi yönetimin sorumluluğundadır.

3) Çalışanın İlgisi: Güvenlik adına sürdürülen çalışmalara çalışanların katılımı, destek vermesi oldukça büyük önem arz etmektedir. Çalışanların güvenlik için tehlikelerden korunmasına yönelik koruyucu aletleri kullanması, gürültülü ortamda kulaklık takması, eğitim faaliyetlerine düzenli olarak katılım sağlaması, makine ve teçhizatların sürekli bakımı gibi faaliyetlerin sağlanmasına yönelik uygulamalar yürütülebilir.

4) Promosyonel Stratejiler: Uygulanacak promosyon ve logolar, materyal yayın(istatistik, bülten) ve medya araçları(poster, görsel-işitsel araçlar, internet...) gibi promosyon stratejileri ile çalışanların farkındalıklarının artırılmasına katkı sağlanabilir.

5) Eğitim ve seminerler: Çalışanların tehlikelere karşı sürekli eğitilmesi, sürekliliğinin sağlanması son derece önemlidir. Hijyen, iş stresi, tehlikelerin tespiti, risk değerlendirmesi, kural ve talimatlara uyulması, kaza incelemeleri ve iş güvenliği analizleri konusunda eğitime tabi tutulmaları bu aşamada değerlendirilebilir.

6) Özel Kampanyalar: Kaza raporlama ve inceleme, sağlık ve güvenlik haftası, güvenlik ve çevre yönetim sistemleri bu kapsamda değerlendirilebilir. (Vecchio-Sodus Griffin, 2004 den aktaran Choudhry, Fang ve Mohamed, 2007)

1.4.5. Örgütlerde Güvenlik Kültürünün Sağlanması ve Geliştirilmesi

İş kazalarının azaltılabilmesi, çalışanların tehlikelerden sakındığı bir çalışma ortamının oluşturulabilmesi adına yürütülen çalışmalar güvenlik kültürünün artırılmasıyla sağlanabilmektedir. Literatürde yer alan çalışmalardan elde edilen bulgular ve bu alanda yürütülen uygulamaların neticesinde birtakım öneriler ve tespitler geliştirilmiştir. Öncelikli olarak çalışmaların sürdürülebilir olup sürekliliğinin sağlanması, bir sistem olarak örgüte yerleştirilmesi temel hedef olmalıdır.

Örgütün güvenlik kültürünün geliştirilmesinde çalışan katılımının artırılması etkili olmaktadır. Bunun yanında yönetimde üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmede aktif rol oynamalıdır. Çalışanlar çalışma ortamındaki tehlikelerin ve risklerin farkına vardığında bunların kaza ve yaralanmalarla sonuçlanmaması için önlem olarak doğrudan işyerinde güvenlik ve sağlığın sağlanmasına katkıda bulunmuş olacaktırlar. Etkin bir güvenlik kültürüne sahip olan işletme işyerinde güvenliğin sağlanması adına alınacak önlemlerin kalıcı olması için çaba sarf edecektir. Örgütte güvenlik kültürünün geliştirilmesi ile bu durumun tüm çalışanlar tarafından benimsenmesi yadsınamaz bir gerçektir.

Güvenlik kültürünün geliştirilmesinde yönetimin üzerine düşen sorumluluk çalışanı motive etmek, özendirmek ve teşvik etmekten geçmektedir. Yalnızca yönetimle sınırlı olmayıp örgütte çalışan tüm bireyler güvenlik kültürünün oluşturulup geliştirilmesinden sorumludur.

Güvenlik kültürünün bireylerde oluşturulmasına yönelik çalışma, ilk olarak aile içi eğitimlerle başlatılmalı, bireyin eğitim öğretimi süresince desteklenmeli ve bireyin çalışmaya başlamasıyla birlikte işverenlerce verilecek işyeri eğitimleriyle en üst düzeye yükseltilmelidir.

Çalışanların güvenlik kültürü algısı işyerinde üst yönetimin vereceği taahhülle doğru orantılı olarak ilerleme kaydetmektedir.

Üst yönetimin vereceği taahhüdün basamağının gereklilikleri;

İşverenin işletmedeki işçi sağlığı ve iş güvenliğinin geliştirilmesi için, ilk olarak işverenin iş güvenliğinin de üretim kadar önemli olduğunu bilmesi gerekmektedir. Buna bağlı olarak, çalışanlara gerekli işyeri eğitimlerinin verilmesi, risklere karşı kullanılacak kişisel koruyucu donanımların işletmenin her bölümünde hazır bulundurulması ve kullanımının teşvik edilmesi, çalışanların iş güvenliği çalışmalarına aktif olarak katılımının sağlanıp iş güvenliği çalışmalarının değerlendirilmesi, gerekli prosedür ve talimatların hazırlanması gerekmektedir.

İşletmede güvenlik kültürünün oluşturulması ve yerleştirilmesinde ikinci basamak, orta yönetimin verdikleri talimatlarda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik gereklilikleri göz önünde bulundurmasıdır. Ayrıca çalışanların yaptıkları işleri yerine getirirken gerekli iş güvenliği tedbirlerini alıp almadıklarının denetlenmesi gerekmektedir.

Güvenlik kültürünü oluşturmada son basamak, işyerinde yazılı olarak bir iş sağlığı ve güvenliği sisteminin kurulu olması gerekliliğidir. (Anonim 3, 2017)

BÖLÜM 2

ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

Balcı ve diğ. (2005) tarafından yapılan bir çalışmada, Kayseri’de bir mobilya firmasında çalışanların iş güvenliğine yönelik bilgi, tutum ve davranışlarının incelenip değerlendirilerek eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Anket yöntemiyle toplanan veriler istatistiksel programlar yardımıyla değerlendirilmiştir. Değerlendirmeler sonucunda uzun mesai yapan çalışanların iş kazası yaşama oranının daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Çalışma şartlarından kaynaklanan toz ve ortamdaki kimyasal maddeler çalışanların tedirgin olduğu konuların başında gelmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları, ilk ve acil yardım konularında eğitim verilmesi gerektiği belirlenmiştir. Özellikle çalışanların kişisel koruyucu donanımların kullanımı hakkında eğitim görmelerinin yararlı olacağı sonucuna varılmıştır.

Çelik ve diğ. (2012) tarafından hazırlanan çalışma, Kuzey Kıbrıs’ta bir firmada çalışan işçilere uygulanmıştır. Çalışanların iş güvenliği ile ilgili farkındalıklarının ölçüldüğü bir anket çalışması yapılmıştır. İş güvenliğine yönelik verilen eğitimlerin etkinliğinin ve verimliliğinin ne düzeyde olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır.

Turunç ve Çelik (2010) tarafından hazırlanan çalışma, örgütün kendilerine sağlamış olduğu destekle işten kaynaklı stresin, işe ve örgüte bakış açılarını nasıl değiştirdiğini gözlemlemek için yürütülmüştür. Çalışanlar yönetimden uygun çalışma şartları talep ederken, yönetim de çalışanlardan yüksek düzeyde çalışma performansı talep etmektedir. Çalışanların görecekları destekle ve talep ettikleri çalışma ortamının sağlanmasıyla birlikte performanslarının artacağı öngörülmektedir. Çalışma, savunma alanında faaliyet gösteren firmalardaki 172 kişiye anket uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Veriler toplanıp değerlendirildiğinde bu örgüt ile çalışan arasındaki özdeşleşmenin olumlu etkilendiği sonucuna varılmıştır.

Yıldırım ve Asal (2012)' in yayınladıkları çalışmada, Ankara’da makine imalat alanında faaliyet gösteren işletmelerde iş kazalarının yaşanmasına sebep olan etmenlerin belirlenmesi amacıyla anket çalışması yürütülmüştür. Anketlerden elde edilen veriler istatistiksel programlarla analiz edilerek çıkan sonuçlar için çözüm önerileri geliştirilmiştir.

Demirbilek ve Çakır (2008)' in hazırladıkları çalışmada, kişisel koruyucu donanım kullanımını etkileyen faktörler üzerinde durulmuştur. KKD kullanımını etkileyen faktörlerin başında güvenlik ihtiyacı gelmektedir. Bir diğer önemli faktör ise KKD' na ulaşılabilirliğin yüksek olmasıdır. Çalışanlar KKD kullanımı hakkında gerekli birikime

sahip olmalıdır. KKD kullanmaya gereksinim duyup ne şekilde kullanılacağına yeterince hakim olan çalışanın güvenli davranışlarının arttığı sonuçlarına varılmıştır. Eğer çalışan KKD kullanımı ile ilgili yeterince bilgiye sahip değilse bu alanda çalışanlara eğitim verilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Neal ve diğ. (2000) hazırladıkları çalışmada, güvenlik ikliminin güvenlik davranışının üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Mevcut çalışma, genel iklimin güvenlik iklimi ve güvenlik performansı ile ilgili yönlerini incelemiştir. Buna göre, genel iklimin, güvenlik iklimi üzerinde belirgin bir etkiye sahip olduğu gözlenmiştir ve güvenlik iklimi, güvenlik yönetmeliklerine ve prosedürlerine uyma ve işyerinde güvenlikle ilgili faaliyetlere katılım ile ilgili durumları içermektedir. Güvenlik performansı ile ilgili genel iklimin eforu güvenlik iklimi tarafından sağlanırken, güvenlik performansı üzerine güvenlik iklimi eforu kısmen güvenlik bilgisi ve motivasyonla sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Cox ve Cheyne (2000) hazırladıkları çalışmada, özellikle örgüt kültürü için sistem yaklaşımına dayanan bir güvenlik kültürü değerlendirme metodolojisinin geliştirilmesinden bahsedilmektedir. Bu yaklaşım, sağlık ve güvenlik yönetim sistemlerini tanımlamak ve keşfetmek için anketler, odak grupları, davranışsal gözlemler ve durum denetimleri gibi bir dizi değerlendirme yöntemini birleştirmektedir. Değerlendirme teknikleri, hem İngiltere'de hem de Meksika Körfezi'nde bulunan işbirliği yapan kuruluşlar tarafından pilot uygulamaya geçirilmiştir. Çalışmanın doruk noktası, petrol endüstrisi yöneticileri ve güvenlik uzmanları tarafından kullanılmak üzere hazırlanmış olan "Güvenlik İklimi Değerlendirme Araç Kiti" dir.

Gyekhe ve Salminen (2009)' in hazırladıkları Gana' da 320 çalışanla gerçekleştirilen çalışmada, eğitim durumu ile kazaya maruz kalma, iş güvenliği gerekliliklerine uyma ve iş güvenliği algısı arasındaki ilişkiler analiz edilmektedir. Çalışmanın sonucunda, eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların iş güvenliği algılarının da daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda, daha az sıklıkla iş kazasına maruz kaldıkları ve iş güvenliği gereklerine uydukları gözlenmektedir.

Neal ve Griffin (2002)' in hazırladığı çalışma, güvenlik iklimi ve güvenlik davranışlarının öncüllerini ve sonuçlarını inceleyen bir araştırma programına genel bir bakış açısı sunmaktadır. Güvenlik iklimi, güvenlik bilgisi, güvenlik motivasyonu ve güvenlik davranışı arasındaki bağlantıları tanımlayan bir model sunulmuştur. Çalışmada, güvenlik iklimi ve güvenlik davranışı arasındaki hipotezli bağlantıları destekleyen bulgular elde edilmiştir.

Kavi ve diğ. (2011) tarafından hazırlanan çalışmada, Yalova' daki tersane çalışanlarının işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik bilgi düzeyleri ölçülerek eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesine yönelik bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda çalışanların iş güvenliğine yönelik eğitim bilgisinin orta ve düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ortalama bir bilgi birikimine sahip olmalarının sebebinin iş yerinde gerçekleştirilen toplantılardan elde edildiği gözlenmiştir. İş kazalarının yaşanmasındaki en temel sebebin gerekli koruyucu önlemlerin alınmamış olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Sağlık anlamında da yeterince çalışma yapılmadığı sadece genel anlamda kontrollerin yapıldığına dair sonuçlar elde edilmiştir. Düzeltici ve önleyici tedbir olarak çalışanların eğitim ihtiyaçlarına yönelik programlarının planlanması ve düzenli olarak uygulanması, gerekli sağlık çalışmalarına önem verilmesi, sadece işe giriş sırasında değil belirli aralıklarla ve her iş kazası yaşanmasından sonra ilgili kontrollerin yapılarak, sorunların giderilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Dizdar ve Kurt (1998) tarafından yapılan çalışmada, tehlikeli işyerlerinde tesislerin bölümlerinde önümüzdeki dönemlerde iş kazalarını öngörmek için kural tabanlı bir sistem geliştirmek amaçlanmıştır. Geliştirilen sistemin geçerliliği, imalat sanayindeki tehlikeli iş sistemlerinde uygulamak suretiyle kanıtlanmıştır. Geçmiş yıla ait kaza verilerini kullanarak gelecek yılların kaza tiplerini ve şartnamelerini öngören kural tabanlı sistem uygulaması ile; bir iş yerinde olası kazaların öngörülmesi daha kolay hale geleceğini öngörmektedirler. Bu nedenle, gerekli tedbirleri alarak olası kazalar önlenebilecektir. Modelin güvenilirliği geçmiş yılların kaza verilerinin doğru olmasına ve kural tabanlı sistemlerin algoritmasının geçerliliği, döngülerde gerekli önlemlerin alınmasına bağlı olduğunu belirtmektedirler. Modelin, kaza tiplerini, zaman ve bölümlere göre yönetimin boyutunu içerecek şekilde genişletilebileceği açıklanmaktadır.

O'Toole (2002) tarafından hazırlanan çalışmada, çalışanların güvenlik algısının ölçülmesi için anket çalışması gerçekleştirilmiştir ve ABD' de güneybatı bölgesindeki bir hazır beton üreticisinden 4-5 ay boyunca hasar verileri toplanmıştır. Çalışmanın sonuçları, yaşanan yaralanmaların azalmasının, birkaç kilit faktör üzerinde pozitif çalışan algılamalarından büyük ölçüde etkilendiğini ortaya koymaktadır. Yönetimin güvenlik konusundaki kararlılığı, ankete katılan çalışanlar tarafından en olumlu algılanan unsur olarak tespit edilmiştir. Çalışanların algılarının, yönetimin emniyet konusundaki kararlılığı ile ilişkili olduğunun ve bunun da yaralanma oranlarıyla ilgili olduğunun sonucuna ulaşılmıştır.

Arpat ve diğ. (2014) tarafından yayınlanan çalışmada, Denizli ilindeki tekstil sektöründe çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki algıları tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada iş kazası yaşama ve meslek hastalığına maruz kalma durumu ile İSG eğitimi arasındaki ilişkinin boyutu araştırılmaktadır. Çalışanlara verilen iş güvenliği eğitimlerinin yeterli seviyelerde olup olmadığı ölçülmek istenmiştir. Elde edilen sonuçlarda çalışanların eğitimlerden memnuniyeti söz konusudur ve çoğunluk eğitimlerin gerekliliğinin bilincindedir. Araştırma verilerine göre hiç eğitim almamış çalışanların iş kazası geçirme ve meslek hastalığına maruz kalma oranının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Verilen eğitim çalışmalarının çalışanlara kendilerini yeterli hissettirdiği ve kendilerine güven verdiği analiz sonuçlarından elde edilmiştir. En az bir kez olsun iş kazası yaşamış olan çalışanların risklere ve tehlikelere karşı farkındalığının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Biancotti ve diğ. (1997)' nin hazırladığı çalışmada, bir işyerinin güvenlik ortamını veya kültürünü anlayan çalışanların algı ve tutumları, güvenlik ihtiyaçlarını değerlendirmede önemli faktörler olduğu belirtilmektedir. Güvenlik çözümlerinde, bu tutum ve algılamalar hesaba katılmadığında başarısızlıkla sonuçlanabilmektedir. Ayrıca, güvenlikle ilgili tutumlar ve algılamalardaki değişiklikler, genellikle güvenlik müdahalelerinin sonuçlarını oluşturur. Bu çalışmada amaç, güvenlik kültürünün bir göstergesi olarak, güvenlik konusundaki algı ve tutumlarının bir ölçütünü geliştirmektir. Güvenlik tutumu ölçümünün yapısı ve içeriği gözden geçirildikten sonra 67 maddelik bir anket geliştirilmiştir. Anket, 1560 işçiye rastgele dağıtılmıştır ve 760 işyerinden % 42' lik oranla 660 anket gönderilmiştir. Ögeler, Cronbach alfa ile değerlendirilmiştir. Çalışmanın beş faktörü; güvenli davranış için kişisel motivasyon, olumlu güvenlik uygulaması, risk gerekçesi, kadercilik ve iyimserliktir. Bu faktör yapısı kabul edilebilir psikometrik özellikler göstermektedir. Bu anketin geliştirilmesindeki en çarpıcı bulgu, ankete katılanlar arasında başlangıçta seçilen sorulardan çok büyük bir oranda küçük bir farklılığın bulunmasıydı. Güvenlik kültürü kavramının ilerletilmesi için anlaşılması gereken, çalışma toplumundaki güvenlikle ilgili iyi bilinen inançlar açıktır.

Monazzam ve Soltanzadeh (2009)' in hazırladıkları çalışmanın amacı, güvenlik tutumu ve iş kazalarının ortaya çıkışı arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Bu araştırma, 2008 yılında İran'da bir gaz arıtma tesisinde yapılmış olan anket çalışmasıdır. Ankete katılan çalışan sayısı 176 kişidir. Verileri analiz etmek için Ki-kare, t-testi ve Lojistik Regresyon da dahil olmak üzere farklı istatistiksel analizler Spss11.5 tarafından kullanılmıştır. Çalışmada, Cronbach's alfa katsayısı 0,97 olarak bulunmuştur. Çalışma grubunda yaş

ortalaması 31,67 , ortalama iş deneyimi 5,65 , güvenlik tutumu ortalaması 188,52 olarak bulunmuştur ve sadece % 28,7' si iş kazaları sonucunda yaralanmıştır. İşçilerin güvenlik tutumu ile meydana gelen kazalar arasındaki ilişki anlamlı olarak tespit edilmiştir ($P < 0.0001$). Çalışanın yaşına veya iş tecrübesine göre güvenlik tutumu ile kaza arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bodur ve diğ. (2011) hazırladıkları çalışmada, mühendislik ve teknikerlikte son sınıfta okuyan öğrencilerin iş güvenliği ve işçi sağlığına yönelik bilgi düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Anket yoluyla mühendislik ve meslek yüksek okulundaki öğrencilerin bilgi düzeyleri araştırılmıştır. Çalışmaya katılanların % 67'sini Mühendislik Fakültesi öğrencileri, % 33'ünü ise TBMYO öğrencileri oluştururken; % 86'sının ders programında iş güvenliği ile alakalı zorunlu dersi bulunmadığı tespit edilmiştir. İş güvenliği uzmanı olma potansiyeli taşıyan bu öğrencilerin iş güvenliği bilgi düzeylerinin düşük olmasındaki en önemli sebep iş güvenliğiyle alakalı zorunlu dersin olmamasıdır. Eğer iş güvenliği dersi zorunlu ders haline getirilirse iş güvenliği bilgi düzeyinin artmasına katkı sağlanabileceğini öngörmektedirler.

Gyekye (2006)' nin hazırladığı çalışma, Afrika' da özellikle Gana'lı iş yerlerinde çalışanların işyeri güvenliğine ilişkin algılarını araştırmak amacıyla yürütülmüştür. Yüksek ve düşük kaza grupları arasında karşılaştırmalı analizler yapılarak, istatistiki önemlilik farklarını test etmek için t testleri kullanılmıştır. Düşük kaza kategorisinde çalışanlar birbirleriyle karşılaştırıldığında, kaza geçiren kategorideki işçiler güvenlik konusunda olumsuz algılamalar sergilediği görülmüştür. İş güvenliği, güvenlik programları, denetçiler ve iş arkadaşlarının katkılarıyla ilgili olumsuz algılamalar tespit edilmiştir. Ayrıca, çalışanlar güvenlik yönetimi politikalarına daha az bağlı olduklarını ifade etmişlerdir. Analizler, Gana'nın çalışma ortamında sıklıkla gerçekleşen endüstriyel kazaların önemli bir bölümünün nedenini açıklamaktadır. Çalışmada, bu durumun güvenlik yönetimine etkileri tartışılmaktadır.

He ve diğ. (2012)' nin hazırladığı çalışmada, güvenlik kültürünün literatür incelemelerine dayalı temel sorunları ortaya konmuştur. Birincisi, güvenlik kültürü kavramı güvenlik yönetimi öğeleri olarak tanımlanmaktadır ve güvenlik kültürü yapısının sınırını net bir şekilde ortaya koymaktadır. İkinci olarak, 32 güvenlik kültürü ögesi, Jim Stewart' ın çalışma şeklini değiştirerek, geliştirerek ve ulusal koşullarımız ve kültürel geçmişimizle birleştirilerek öne sürülmüştür. Tecrübelerine dayanarak, bu unsurların güvenlik performansını etkileyen önemli faktörler olduğu kanıtlanmıştır. Güvenlik kültürü

ya nitel ya da nicel olarak tarif edilebilir ve nicel ölçüm, güvenlik yönetiminde ve güvenlik performansında iyileşmeye elverişli olabilir.

Akalp ve diğ. (2015) tarafından hazırlanan çalışmada, Türkiye' de metal endüstrisinde çalışan kadınların güvenlik kültürü ve mesleki risk faktörü algıları araştırılmıştır. Metal endüstrisi birçok ekonomik ve diğer faydalar sağlamasına rağmen, işyeri tehlikeleri çalışanların sağlık ve güvenliği için riskler bulundurmaktadır. Bunlar; kimyasallar, biyolojik faktörler, fiziksel faktörler, ergonomik koşullar, alerjenler, güvenlik risklerinin kompleks bir ağıyla sınırlandıramamakla beraber geniş bir bağlamda psikolojik risk faktörlerini kapsamaktadır. Mesleki risk faktörleri doğrudan veya dolaylı olarak işçi sağlığı ve performansını etkilemektedir. Bugünün dünyasında kadınların rolünü inceleyecek olursak, kadınlar her endüstride ve enstitüde çalışmaktadır ve neredeyse her çeşit işe sahiptir. Bu çalışma, Türkiye'de metal endüstrisinde çalışan kadınların algılanan risk faktörleri, güvenlik kültürü ve psiko-sosyal sağlığı arasındaki ilişkiyi anlamak amacıyla yapılmıştır. Çalışmada araştırmacılar özellikle metal endüstrisinde çalışan kadınların ve Türkiye bağlamında konunun önemini vurgulamak için çalışmayı hazırlamışlardır. Mevcut çalışmada, Türkiye'de örneklem büyüklüğü belirleyici formül kullanılarak basit rastgele örnekleme kanalıyla metal endüstrisinden 1750 çalışan kadın örnek seçilmiştir. Sonuçlar, algılanan mesleki risk faktörleri, güvenlik kültürü ve güvenlik bilinci algısı arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Negatif yönlü ilişki, çalışan kadınların sağlık ve güvenliğe yönelik kadercilik algısı ile bilinci arasında gözlemlenmiştir.

Andersson ve diğ. (2016)' nin hazırladığı çalışmada amaç, güvenlik eğitimi dahil altı farklı boyutun güvenlik motivasyonunu artırıp artırmadığını değerlendirmektir. Anket iki metal şirketi, iki belediye acentesi, bir kağıt fabrikası ve bir plastik şirketinde uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçları karşılaştırmak için istatistiksel testler yapılmıştır. Üç boyutta, güvenlik motivasyonunun anlamlı bir şekilde değiştiği sonucuna ulaşılmıştır. Sonuçlar, katılım derecesinin, kaza sayısının, güvenlik motivasyonunu etkilediğini göstermektedir.

Wiegmann ve diğ. (2002)' nin hazırladığı çalışmada, son yıllarda havacılık ve diğer yüksek riskli endüstrilerdeki güvenlik kültürü konusundaki kaygıların giderek arttığından bahsedilmektedir. Amaç, güvenlik kültürünü tanımlamak ve değerlendirmektir. İncelemenin sonuçları, havacılık endüstrisinde güvenlik kültürünü değerlendirmek için resmi olarak belgelendirilmiş çabaların az olduğunu göstermektedir. Ayrıca, güvenlik kültürünün nasıl tanımlanması gerektiği ve güvenlik kültürünün güvenlik iklimi

konseptinden farklı olup olmadığı konusunda hem endüstrilerde hem de sektörlerde güvenlik uzmanları arasında önemli bir anlaşmazlık vardır. Tezlerin farklı perspektiflerinin bir sentezi yapılmakta ve güvenlik kültürü ile iklimin tanımları sunulmaktadır. Bir güvenlik kültürü değerlendirme programı uygulanırken göz önüne alınması gereken konular da çalışmada sunulmuştur. Bu inceleme, araştırmacılara ve güvenlik uzmanlarına güvenlik kültürünü daha iyi anlama ve değerlendirme olanağı sunmaktadır.

Liu ve Wang (2012) tarafından hazırlanan çalışmada, literatürden yola çıkılarak 18 güvenlik boyutundan oluşan bir anket geliştirilmiş ve güvenlik kültüründe kullanılan Çok Yönlü Güvenlik Kültür Modeli önerilmiştir. Anket maddeleri seçilmiş ve uzman önerileri dikkate alınarak değiştirilmiştir; Tayvan demiryolu endüstrisi anket konusu olarak ele alınmıştır; demiryolu endüstrisinin mevcut güvenlik kültürü kapsamlı bir şekilde araştırılmıştır. Demiryolu çalışanlarının, güvenlik davranışlarına daha fazla ağırlık verdikleri ve insan hayatının güvenlik ve değer bakımından önemini fark ettikleri sonucuna varılmıştır.

Nordlöf ve diğ. (2015) tarafından hazırlanan çalışmada, çelik imalat sanayinde çalışanların işin doğası gereği birçok güvenlik riskleriyle karşılaştıklarından bahsedilmektedir. Organizasyon içerisinde güvenlik prosedürleri ve yönetmeliklerinin nasıl takip edildiği araştırılmaktadır. Çalışmanın amacı, çalışanların tecrübeleri ile güvenlik ve risk algılarını keşfederek İsveç'te büyük bir çelik imalat firmasında güvenlik kültürünü tanımlamak ve araştırmaktır. 66 çalışan çalışma kapsamına alınmıştır. Yapılan görüşmelerde, işyerinde güvenliğin durumu üzerinde durulmuştur. Araştırmada, güvenlik kültürünü tanımlamada 5 ana kategori baz alınmıştır;

1. Kabul edilebilir risk: Sadece çalışma ortamının güvenlik risklerini kabul eder.
2. Bireysel sorumluluk: Güvenli prosedürler için sorumluluk en büyük ölçüde bireye aittir.
3. Verimlilik ve güvenlik arasında mübadele: Güvenli çalışmak isteyenlerin yanı sıra üretmek isteyenler birbiriyle çakışmaktadır.
4. İletişimin önemi: Etkili olmak güvenli hareketler için gereklidir.
5. Günün durumu ve harici durumlar: Bu faktörler arasındaki etkileşim risk almayı etkiler.

Sosyoteknik sistemler teorisinde, bu kuruluşlarda sosyal ve teknik faktörler arasında etkileşimler olduğu kabul edilmektedir. Bu çalışmanın bulguları, güvenlik kültürünün sosyoteknik anlayışa uyduğunu göstermektedir.

Özkan ve Arpat (2015)' in hazırladıkları çalışmada; literatürde kabul görmüş güvenlik kültürünün temel boyutları ele alınarak çalışanların güvenlik algısı ölçülmüştür. Araştırma anket yöntemi kullanılarak mavi yakalı çalışanlar üzerinde uygulanmıştır. Denizli ilindeki 5 tane kablo imalat fabrikasında çalışan mavi yakalılar çalışmanın örnekleme kapsamına alınmıştır. Çalışmada güvenlik kültürü algısıyla iş kazası geçirme arasında bir bağ kurulamamıştır. Çalışanların yaşlarının iş kazalarında önemli bir faktör oluşturduğu, yaş arttıkça iş kazasına uğrama potansiyelinin arttığı sonucuna varılmıştır. Diğer yandan çalışanların eğitim durumlarının sadece güvenlik kültürü boyutlarından güvenlik iletişimi üzerinde anlamlı bir bağ oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yılmaz (2014)' in hazırladığı çalışmada, iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılmasının güvenlik kültürünün ele alınmasıyla mümkün olabileceğine değinilmiştir. Kanuni yaptırımların ve sözleşmelerin sadece imzalanmasıyla değil uygulamaya dönük yaptırımların yer almasıyla iş güvenliğinde ilerlemenin söz konusu olacağı vurgulanmıştır. Çalışmada hedef, yaşamın her noktasında güvenliğin sağlanmasıdır. Bunun sağlanmasında etkin rol kültürel boyutuyla ele alınarak bütüncül bir yaklaşımla değerlendirilmesinden geçmektedir.

Pidgeon (1991)' un hazırladığı çalışma, örgütsel güvenlik kültürü üzerine yapılan çalışmaların kökenlerini ve gelişimini özetlemektedir. Güvenlik kültürü fikri, ilk olarak 1986'da Çernobil kazası sonrasında ortaya çıkmasına rağmen, yapılan araştırmalar bunun daha öncesinde olduğunu göstermektedir. Güvenlik kültürü ile kaza sonuçları arasındaki ilişkiyi ortaya koyan deneysel araştırma çalışmalarının ortaya çıkardığı temsili bulgularla birlikte güvenlik kültürünün incelenmesine yönelik yaklaşımlar özetlenmektedir. Bunlar, yönetim taahhüdünün önemi, kural ve usullerin ihlal edilmesine karşı bireysel tutumlar, örgütün ve çalışanların kazalardan nasıl etkilendiğidir.

He ve Song (2011) tarafından hazırlanan çalışma, Çin'deki mevcut iş güvenliği durumunu ve sosyoekonomik açıdan temel özelliklerini analiz etmektedir. Ekonomik hız, iş güvenliği üzerinde olumsuz etkiye sahiptir; sanayi, madencilik, üretim ve inşaat gibi sektörler yüksek sosyal riskleri yansıtır ve bu sektörlerde çalışan özellikle de köylü işçilerin güvensiz davranışları acil ve zorunlu müdahaleyi gerekli kılmaktadır. İş güvenliği eğitimini artırmak için bilimsel ve uygun bir eğitim sistemi oluşturmak gereklidir. Farklı bölgeler, hem iş güvenliğinde hem de sosyoekonomik gelişmede belirgin bir farklılık göstermektedir; endüstriyel kazalarda bölgesel ölüm oranı bölgesel ekonomik gelirin yükselmesiyle düşüş göstermektedir. Hükümet tarafından 2002 yılından bu yana yapılan

zorunlu iş güvenliği politikaları ve önlemleri, etkin kaza altındaki kazaların daha sık görülme eğilimine girmesine neden olmuştur.

Akalp ve Yamankaradeniz (2013) tarafından hazırlanan çalışmada, güvenlik kültürü ile yönetimin davranışı arasındaki ilişkiyi araştırmak hedeflenmiştir. Araştırmada, güvenlik kültürü ile yönetimin rolünün belirlenmesi amacıyla anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular, istatistiksel paket programlarla analiz edilerek değerlendirilmiştir. Anket çalışması, özel bir kurumda, C sınıfı iş güvenliği uzmanı eğitimi alan bireylere uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, yönetimin güvenlik tutumları ile güvenlik kültürü boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Taşoğlu ve Tozkoparan (2011) tarafından hazırlanan çalışmada, İzmir' de faaliyet sürdüren orta ve büyük ölçekli toplam 6 işletmede çalışan 400 kişiye mevcut uygulamaların değerlendirilmesi ve çalışanların görüş ve tutumlarının belirlenmesi amacıyla anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Veriler, SPSS 15.0 paket programına girilerek, t testi, tek yönlü varyans analizleri yapılarak değerlendirilmiştir. Çalışmada, OHSAS standardının, çalışanların bilinç seviyelerini yükselttiği tespit edilmiştir. Çalışmada, çalışanlara verilen eğitimlerin düzenli hale getirilerek, çalışanların farkındalıklarının artacağı belirtilmektedir.

DelliFraine ve diğ. (2015)' nin hazırladığı çalışmanın amacı, işyeri tehlike algılarının, uzun süreli bakım ortamlarında bakım çalışanları için psikolojik zorlanma ve diğer çalışanların algılarıyla nasıl ilişkili olduğunu incelemektir. Veriler, uzun süreli bakımda 3068 bakım görevlisi tarafından elde edilmiştir. Gözlenen değişkenlerin psikolojik zorlanma, işyeri tehlikeleri ve denetçi desteğinin gizli yapılarını ölçüp ölçmediğini test edilmiştir. Değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler test edilmiştir. İşyeri tehlikelerinin algıları, psikolojik zorlanma ile anlamlı ve pozitif yönde ($b = .50, p < .001$) ilişki bulunmuştur. İşyeri yöneticilerinden gelen destek, işyeri tehlike riski algılamaları ile psikolojik zorlanma ilişkisini orta düzeyde tutmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular, bakım çalışanlarının işyerinde meydana gelebilecek tehlikelere ilişkin algılarının, iş doyumunun azaltılması ve daha yüksek niyetli emek alımından kaynaklandığını ortaya koymaktadır. Sonuçlar, örgütlerin işyerinde fiziksel tehlikeleri azaltma gereksinimini ortaya koymaktadır ve işyeri tehlikelerinin algılanmasının işçilerin psikolojik sağlığını nasıl azaltabileceğini göstermektedir.

Ha Lee (2016)' nin hazırladığı çalışmada, Koreli nükleer enerji endüstrisine uygulanan mevcut güvenlik kültürü ölçüm yönteminin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine dayanan bazı iyileştirme fikirleri önermek amaçlanmıştır. Bir organizasyonun güvenlik

kültürünün değerlendirilmesi, daha güvenli bir örgütsel çevre oluşturmak ve organizasyonda gizlenen riskleri belirlemek için önemlidir. Mevcut röportaj yöntemi, değerlendirmenin tutarlılığını bozan sorunları tanımlamak için analiz edilmiştir. Bu çalışma, görüşmecilerin güvenlik kültürü ile ilgili görüşmelerinin tutarlılığını artıracak bazı örnekler önermektedir (post-görüşme değerlendirme formu gibi). Kore nükleer enerji santrallerinin güvenlik kültürünü etkileyen başlıca paydaş grupları, Ticaret Endüstrisi ve Enerjisi Bakanlığı, Gelecek Planlama Bakanlığı, Nükleer Güvenlik ve Güvenlik Komisyonu ve Kore Nükleer Güvenlik Enstitüsü karar organlarıdır. Görevlerinin ve karar vermenin güvenlik kültürü üzerindeki etkileri çok yüksek olsa da, etkilerinin geri bildirimlerini değerlendirmek için sunulan fırsatlar oldukça azdır. Bu çalışma, Koreli nükleer enerji endüstrisinin güvenlik kültürü değerlendirmesinde kullanılan görüşme yönteminin geçerliliğini ve güvenilirliğini gözden geçirmektedir.

-Soruların bir birey veya bir örgütle ilgili olup olmadığını açıklığa kavuşturmak gereklidir.

-Güncel kritik kazalar hakkında tutum veya düşüncelerden istifade etmek için soruları periyodik olarak güncellemek gereklidir.

-Görüşülen gruplarda, saha çalışanı grubunun örneklem oranı artırılmalıdır.

-Kilit paydaş gruplarının güvenlik kültürü üzerindeki etkilerini değerlendiren soruların yer alması gereklidir.

-Yapısal olmayan sorular için görüşme sonrası değerlendirme formu faydalı olacaktır.

Mitchell ve diğ. (2002) hazırladıkları çalışmada, son yıllarda, nükleer enerji ve havacılık gibi yüksek riskli endüstrilerdeki organizasyonlar, güvenlik kültürünün güvenilir ve güvenli operasyonları şekillendirmedeki rolünün giderek daha fazla farkına vardığını belirtmektedir. Sonuç olarak, imalat, inşaat, kimyasal ve petrol işleme ve trafik güvenliği gibi diğer sektörlerde çalışan güvenlik görevlileri ve ulaşım yöntemleri, güvenlik kültürünün bu ortamlardaki riskin hafifletilmesinde rol oynayabileceğini de düşünmeye başlamıştır. Bu çalışmada amaç,

(1) Önceki güvenlik kültürü literatürünü kısaca gözden geçirip sentezlemek,

(2) Güvenlik kültüründen öte, kazaların gerçek ölçme ve değişime ilişkin sezgisel bir açıklama olarak ele alınmasının zorluklarını tartışmak,

(3) Trafik güvenliği sistemleri arasındaki benzerlikleri ve farklılıkları analiz etmek ve güvenlik kültürü kavramının bu alanlardaki uygulanabilirliğini etkileyebilecek yüksek

riskli diğ er endüstrileri kapsar. Çalışma, trafik güvenliğine uygulanan güvenlik kültürü konusundaki sonraki araştırmalar için öneriler ile son bulmaktadır.

Aktaş ve diğ. (2015) tarafından hazırlanan çalışma, vardiya ve nöbet sisteminin hemşireler üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunu belirlemek için gerçekleştirilmiştir. Trabzon’ da kamu ve üniversite hastanelerinde çalışan 1657 hemşire araştırma kapsamına alınmıştır. Çalışma, anketi yanıtlamayı kabul eden 477 hemşireyle hastanelerden gerekli izinler alınarak yüz yüze görüşmelerle gerçekleştirilmiştir. Veriler, yüzdelik dağılımlarla ve ki-kare testleriyle analiz edilmiştir. Elde edilen verilerin analizi sonucunda, hemşirelerin %87.4’ ü çalışma saatlerinin sosyal ve aile yaşamlarını olumsuz etkilediğini belirtmiştir, %87.2’si psikolojik sağlıklarının, %95.2’si fiziksel sağlıklarının ve %77.6’sı kendi güvenliklerinin olumsuz etkilendiğini bildirmişlerdir. Bu şekilde çalışma sisteminin hemşireler üzerinde olumsuz etkiler bıraktığı saptanmıştır.

Borell ve diğ. (2014), nakliye şirketlerinde veya komisyonlarda olduğu gibi denizcilikteki bir organizasyonda mevcut güvenlik kültürü hakkında bilgi sahibi olunması, organizasyonda güvenlik kültürünü ve güvenliğini azaltmak için etkin müdahalelerin oluşturulmasını sağlayabilmektedir. Güvenlik kültürü değerlendirilirken, bu amaçla geliştirilen anketler sıklıkla kullanılmaktadır. Araştırma, analizi kolaylaştıran bir çalışma süreci önermektedir. Anket verileriyle güvenlik kültürü yönleri arasındaki ilişkilerin yorumlanmasını amaçlamaktadır. Bunların, nicel verilerdeki karmaşık ilişkileri görselleştirmek ve güvenlik kültürü kavramının anlaşılmasını kolaylaştırmak için mükemmel bir yol olduğu saptanmıştır. Sonuçlar, uluslararası trafikteki altı İsveç gemisinden gelen istatistiksel sürecin güvenlik kültür verilerine uygulanmasından elde edilmiştir. Görsel güvenlik kültürü sonuçlarının, farklı organizasyonel seviyelerdeki güvenlikle ilgili grup tartışmalarına olanak sağlayabileceği ve güvenlik kültürü için sürekli iyileştirme süreçlerine önemli bir girdi teşkil edeceğini belirtmektedirler.

Kapp (2012)’ ın hazırladığı çalışmada, birinci basamak denetçilerinin liderlik uygulamalarının, kendileri için çalışanların güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı üzerindeki etkisini araştırmaktadır. Koşullu ödül ve dönüşüm liderliği hem imalat hem de inşaat sektörlerinde olumlu ve olumlu olmayan grup güvenlik iklimi koşulları altında incelenmektedir. İlimli regresyon modelleri kullanıldığında, daha fazla dönüşüm ve şarta bağlı ödül liderliğinin hem güvenlik uyumu ve güvenlik katılım davranışının daha yüksek seviyeleri ile ilişkili olduğu, bununla birlikte grup güvenlik iklimi liderlik-güvenlik uyumu ilişkilerini modellediğini göstermektedir. Pozitif grup güvenlik iklimi koşulları altında, şefin liderlik uygulamaları arttıkça çalışanların güvenlik uyumu davranışları gelişir; pozitif

olmayan grup güvenliği uyum koşulları altında, denetçinin liderlik uygulamalarında iyileştirmelerle güvenlik uyumunda hiçbir iyileşme yoktur. Sonuçlar, güvenlik uyumu davranışının iyileştirilmesi için güçlü grup güvenlik iklimlerinin değeri ve birinci basamak denetçilerinin liderlik uygulamalarının geliştirilmesindeki değeriyle ilgili artmasıyla literatüre daha fazla destek sağlamaktadır.

Attree ve diğ. (2014) hazırladıkları çalışmada, güvenlik kültürü değerlendirmesinde metodolojik yönleri belirlemek ve bunların 1999-2012 dönemi için hastane bazlı güvenlik kültürü çalışmalarında nasıl ele alındığını eleştirel bir biçimde incelemek amacıyla tematik bir literatür taraması yapılmıştır. Literatür araştırması, elektronik veri tabanı araştırması, hasta güvenliğinin artırılması için çalışan kuruluşların erişim yerlerine ve dahil edilen kağıtların referans listelerinin manuel olarak araştırılmasına dayanmaktadır. İncelemeye dahil edilen 43 rekorun analizi, hastane ortamında güvenlik kültürü ölçümüyle ilgili tartışmanın üç metodolojik alan üzerinde yoğunlaştığını ortaya koymaktadır. Bu tartışmaları ilerletmek için güvenlik kültürünün temeline hangi boyutların ait olduğunu ve güvenlik kültürü değişkenliğinin ana kaynaklarının ne olduğunu açıklığa kavuşturmak için sağlam araştırmalara ihtiyaç olduğunu ortaya koymuşlardır. Güvenlik kültürünü değerlendirmek için çoklu bileşenleri tasvir etmede gerekli araştırmaya izin veren karışık yöntemlerle yapılan çalışmalar faydalı olacaktır.

Lin ve diğ. (2010)' nin yaptığı çalışma, güvenlik kültüründe prediktif faktörleri araştırmaktadır. 2008'de merkezi Tayvan'da beş bölgede bir telekomünikasyon firmasının 22 departmanından 939 çalışan çalışma kapsamına alınmıştır. Örneklem, dört ölçek içeren bir anketten oluşmaktadır: işveren güvenliği liderliği ölçeği, operasyon yöneticisi güvenlik liderliği ölçeği, mesleki güvenlik liderliği ölçeği ve güvenlik kültürü ölçeği. Adım adım regresyon analizi, güvenlik üzerine önemli etkileri olan dört faktör bulmuştur. Bu çalışmanın bulguları, grup düzeyinde olumlu bir güvenlik kültürünün geliştirilmesi için bir çerçeve oluşturmaktadır.

Annesley ve diğ. (2012)' nin hazırladığı çalışmada, İSG yönetiminin karmaşıklığı nedeniyle, sistem dinamikleri kavramı, kazayı önlemeyi analiz etmek için kullanılır. Çalışmada, Avustralya'daki önemli bir sondaj ve maden müteahhitinin iş güvenliği performansını etkileyen faktörler araştırılmaktadır. Organizasyonun İSG' ye önemli yatırımlarda bulunmasının yaralanma oranını azalttığı sonucuna varılmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgular, İSG performansını etkileyen durumları anlamada yardımcı olabilecek sonuçlar sunmaktadır. Araştırmada kullanılan döngü diyagramı, organizasyonlar için İSG yönetiminin etkililiğini etkileyen dinamikleri, hipotez haline getiren bir araç sağlar. Buna

ek olarak, çalışma sistem dinamiği geliştirme yaklaşımının İSG yönetimini anlamada ve geliştirmede önemli bir potansiyele sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Bronkhorst (2015) tarafından hazırlanan çalışmada, önceki araştırmalarda yüksek iş talepleri beklenen çalışanların iş yerinde güvensiz davranışlar gösterme eğiliminde olduklarını gösterdiği belirtilerek bazı çalışanların bu taleplerle karşılaştıklarında neden güvenli bir şekilde davrandıkları incelenmektedir. Fiziksel ve psikososyal güvenlik iklimini iş talepleri ve kaynakları modelinde birleştirerek ve güvenlik davranışının fiziksel ve psikososyal değişkenlerini içerecek şekilde genişleterek bir çalışma gerçekleştirilmiştir. 52 kuruluşta yer alan 6230 sağlık çalışanı çalışma kapsamına alınarak, iş talepleri ve kaynaklar, güvenlik ortamı ve güvenlik davranışı arasındaki ilişki incelenmiştir. Hipotezlerin test edilmesi için çok düzeyli analizler yapılmıştır. İş talepleri (yani iş baskısı), iş kaynakları (mesela iş özerkliği, danışman yardımcısı ve iş arkadaşı desteği) ve güvenlik iklimi (hem fiziksel hem de psikososyal güvenlik iklimi) doğrudan fiziksel ve psikososyal güvenlik davranışları ile ilişkilendirilmektedir. Ayrıca, güvenlik iklimi iş taleplerinin olumsuz etkisini (yani, iş ailesi çatışması ve iş güvensizliği) ortaya koyan bazı kanıtlar bulunmuştur. Güvenlik davranışına karşı koruma sağladığı ve iş kaynaklarının (Ör. İş arkadaşının desteği) güvenlik davranışı üzerine olumlu etkisi olduğu saptanmıştır. Odaklılığın, fiziksel veya psikolojik güvenlik olup olmadığına bakılmaksızın, sonuçlar, bir kurum içindeki güvenlik ortamının güçlendirilmesinin çalışanların güvenlik davranışlarını artırabileceğini göstermektedir.

Shi ve Shicchiro (2012)'nin hazırladıkları çalışmada, endüstriyel organizasyonlarda güvenlik yönetimi perspektifinden güvenlik kültürünün değerlendirilmesi için özel bir yöntem geliştirmenin sonuçları rapor edilmektedir. Buna ek olarak, bir güvenlik kültürünün geliştirilmesi için bir strateji olarak güvenlik kültürü yönteminin kullanımına dayanan bir sistemin sürekli değerlendirilmesi ve geliştirilmesi için kapsamlı bir program incelenip önerilmektedir. Sonraki çalışmalara katkıda bulunmak için, bir organizasyonda sağlıklı bir güvenlik kültürünün iyileştirilmesi ve uygulanmasına yönelik faaliyetlerle ilgili sorunlar üzerine düşünceler de yer almaktadır.

Boustras ve diğ. (2015)'nin hazırladıkları çalışmada, çalışanların algılamalarıyla ilgili sonuçlar sunulmaktadır. Çalışanların güvenlik kararlarına ve güvenlik eğitimlerine katılımı gibi güvenlik performansı ve demografik özelliklerle aralarındaki ilişkiler tespit edilmiştir. Bulgular, güvenlik performansının, firmanın sağladığı güvenlik eğitimiyle pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyona sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışanlara sunulan güvenlik bilgileri ve algılanan güvenlik koşulları ile pozitif ve

istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki vardır. Emniyet kararlarına ve örgütsel bağlılığa işçilerin katılımının etkisi, bireysel değişkenler olarak güvenlik performansı ile önemli ölçüde anlamlı olmasına rağmen, yukarıda belirtilen diğer değişkenlerin etkisini kontrol ettikten sonra istatistiksel olarak anlamlı değildir. Sonuçlar, güvenlik eğitimi ile mikro firmalardaki güvenlik performansı hakkında diğer uygulamalar (bilgi sağlanması ve geliştirilmiş güvenlik koşulları gibi) arasındaki önemli ilişkiyi göstermektedir.

Yagil ve Luria (2010)'nın hazırladıkları çalışmada amaç, bir iş gücünde güvenlik ikliminin sınırlarını belirlemek için kalıcı ve geçici çalışanların güvenlik algılarını belirten önemli yönlerini araştırmaktır. Temel güvenlik anlayışlarını tanımlamak için nitelikli ve niceliksel yöntemlerin bir kombinasyonunu kullanarak üretim organizasyonlarındaki çalışanlarla gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilen verilerin analizleri yapılmıştır. Bulguların analizi, organizasyon, grup ve bireysel seviyelerde güvenlik temaları arasındaki farklılıkları ortaya koymuştur. Bireyle ilgili temalar geçici, çalışanlar arasında daha yaygın, grupla ve örgüt ile ilgili olanlar sürekli çalışanlar arasında hakimdir. Sürekli çalışanların, örgütsel ve grup düzeylerini, güvenlik algılarının önemli birer yönlendiricisi olarak görürken, geçici çalışanlar bireysel seviyeye odaklanmaktadır.

BÖLÜM 3

MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırma kapsamında mobilya sektöründe çalışanların, iş ortamlarında karşılaştıkları iş güvenliği sorunlarına ve olgularına yönelik iş güvenliği kültürü algıları ile iş güvenliği bilinç düzeylerinin araştırılması amaçlanmıştır. Ayrıca, güvenlik kültürü algısının demografik değişkenler (eğitim durumu, statü, çalışma süresi vb.) ile olan ilişkisini incelemek ve iş kazaları üzerindeki etkisini tespit etmek amaçlanmıştır.

Ülkemizde iş güvenliğinin iyileştirilmesi ve iş kazalarının azaltılabilmesi adına yapılan çalışmalar incelendiğinde, bu alanda gerçekleştirilmesi gereken çalışmaların gerekliliği gözler önüne serilmektedir. Yaşanan iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle, iş güvenliğine hassasiyetle yaklaşılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu amaçla getirilen kanuni yaptırımlar ve yasal tedbirlere rağmen yaşanan iş kazalarının ve kaybedilen yaşamların altında yatan etmenlerin ortaya çıkarılması için katkı sağlayacak çalışmalara ihtiyaç vardır.

Çalışmadan elde edilecek verilerin değerlendirilmesiyle elde edilecek sonuçların bu alanda yapılacak diğer çalışmalara yol gösterici olması hedeflenmektedir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

3.2.1. Araştırmanın Modeli

Literatürde yer alan çalışmalar incelenip analiz edildikten sonra, demografik değişkenlerle güvenlik kültürü değişkenleri arasındaki ilişki araştırmanın modelini oluşturmaktadır.

Güvenlik kültürü boyutları literatürde üzerinde sıklıkla durulan yönetim bağlılığı ve iş güvenliği önceliği (Cox ve Cheyne (2000)), iş güvenliği iletişimi, iş güvenliği eğitimi ve çalışan katılımı (Neal, Griffin ve Hart (2000), Vredenburg (2002)), iş güvenliği farkındalığı ve yetkinliği (Lin ve diğerleri (2008)), kadercilik ve raporlama kültürü (Havold ve Nasset (2009)) olarak model kapsamına alınmıştır.

3.2.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma modeli çerçevesinde, demografik faktörlerle güvenlik kültürü değişkenleri arasında kurulan hipotezler aşağıda yer aldığı gibidir;

H1: Çalışanların işteki çalışma sürelerine ile iş kazasına maruz kalması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Çalışanların vardiya sistemi ile iş kazasına maruz kalması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Çalışanların işteki statüleri ile iş kazasına maruz kalması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Çalışanların güvenlik kültürü algı düzeyleri, cinsiyetlerine göre farklılık göstermemektedir.

H5: Çalışanların güvenlik kültürü algı düzeyleri, eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H6: Çalışanların güvenlik kültürü algı düzeyleri, çalışanın yaşına göre farklılık göstermemektedir.

H7: Çalışanların güvenlik kültürü algı düzeyleri, medeni durumlarına göre farklılık göstermemektedir.

H8: Çalışanların güvenlik kültürü algı düzeyleri, çalıştıkları işyerinde iş kazasına maruz kalma durumuna göre farklılık göstermektedir.

H9: Çalışanların güvenlik kültürü algı düzeyleri, iş güvenliği eğitimi alma durumuna göre farklılık göstermektedir.

3.2.3. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma, Çanakkale ilinde mobilya sektöründe çalışan personele anket uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Mobilya sektörünün seçilmesinde yaşanan iş kazası sayısında önem arz etmesi ve Çanakkale ilinde bu alanda hiç çalışma yapılmamış olması belirleyici bir etken olmuştur.

Çizelge 3.1. Araştırmaya katılanların firmaya göre dağılımı

Firma	Katılan Çalışan Sayısı	Oran (%)
A	50	45,87
B	25	22,93
C	16	14,68
D	12	11,01
E	3	2,75
F	3	2,75
Toplam	109	100

Yukarıdaki çizelgede araştırmaya katılan firma dağılımları yer almaktadır. Araştırmaya katılan çalışan sayısının % 45,87' sini A firması çalışanları, %22,93' ünü B firması çalışanları, %14,68' ini C firması çalışanları, % 11,01' ini D firması çalışanları, %2,75' ini E firması çalışanları ve %2,75' ini F firması çalışanları oluşturmaktadır.

%95 güven düzeyinde %9 hata payına göre örneklem büyüklüğü 109 kişi olarak elde edilmiştir.

3.2.4. Verilerin Derlenmesi

Literatürden elde edilen veriler doğrultusunda güvenlik kültürünü ölçmek amacıyla nicel bir yöntem olarak uygulanan anketin bölümleri aşağıdaki gibidir;

Demografik Bulgular: Anketin ilk bölümünü oluşturan bu kısımda çalışanlara yaş, medeni durum, eğitim durumu, statü, çalışma süresi vb. sorular yöneltilmiştir. İş güvenliği eğitimi alma, iş kazasına maruz kalma gibi sorular da yine bu alanda ankete katılan çalışanlara yöneltilmiştir.

Güvenlik Kültürü: Anketin diğer bölümünü oluşturan güvenlik kültürü 8 farklı boyuttan oluşmaktadır.

1)Yönetim Bağlılığı: Yönetimin çalışanların güvenliliğine karşı gösterdiği bağlılığı ifade eder. Bu boyutun değerlendirilmesinde Cox ve Cheyne (2000) tarafından geliştirilen ölçek değerlendirilmiştir. Ölçek, "Yönetim yalnızca kazalar meydana geldikten sonra harekete geçer" gibi benzeri 6 sorudan oluşmaktadır.

2)İş Güvenliği Önceliği: Yönetim açısından iş güvenliğine verilen önemin çalışanlar tarafından nasıl algılandığının ölçülmesinin amaçlandığı bu bölüm, Cox ve Cheyne (2000) tarafından geliştirilen ölçekten uyarlanarak elde edilmiştir. Ölçek, "Yönetim, iş

güvenliğinin de üretim kadar önemli olduğunu düşünür" gibi benzeri 3 sorudan oluşmaktadır.

3)İş Güvenliği İletişimi: Çalışanlar ve yönetim arasında güvenlikle ilgili olan iletişimin ölçülmek istendiği boyut, Neal, Griffin ve Hart (2000) tarafından geliştirilen ölçekten elde edilmiştir. Ölçek, "Çalışanlar iş güvenliği konularında üst yönetimle müzakere edebilirler" gibi benzeri 4 sorudan oluşmaktadır.

4)İş Güvenliği Eğitimi: İşyeri tarafından çalışanlara sağlanan iş güvenliği ile ilgili faaliyetleri kapsayan boyut, Neal, Griffin ve Hart (2000) ve Vredenburg (2002) tarafından geliştirilen ölçeklerden elde edilmiştir. Ölçek, "İşyeri eğitim programlarında iş güvenliği konularına büyük bir öncelik verilmektedir" gibi benzeri 8 sorudan oluşmaktadır.

5)Çalışan Katılımı: Çalışanların iş güvenliğinin iyileştirilmesi adına geliştirilen faaliyetlere katılımının ölçülmek istendiği boyut, Neal, Griffin ve Hart (2000) tarafından geliştirilen ölçekten elde edilmiştir. Ölçek, "Çalışanlar prosedürler ve kullanma talimatları için yönetmeliğin hazırlanmasına katılmaktadırlar" gibi benzeri 3 sorudan oluşmaktadır.

6)İş Güvenliği Farkındalığı ve Yetkinliği: Çalışanların güvenlikle ilgili farkındalıklarını ve güvenlik sorunları ile baş edebilmesini ölçmek amacıyla Lin ve diğerleri (2008) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek, "İşimi yerine getirirken doğru iş güvenliği prosedürlerini kullanırım/uygularım" gibi benzeri 11 sorudan oluşmaktadır.

7)Kadercilik: Çalışanların iş kazaları ile ilgili kaderci yaklaşımlarını ölçmek amacıyla Havold ve Nessel (2009) tarafından geliştirilen ölçekten elde edilmiştir. Ölçek, "Kazalar kaçınılmazdır" gibi benzeri 6 sorudan oluşmaktadır.

8)İş Güvenliği Raporlama Kültürü: Çalışanların iş kazalarını, ramak kala olayları ve güvensiz davranışları raporlama kültürünün ölçülmek istendiği boyut, Havold ve Nessel (2009) tarafından geliştirilen ölçekten elde edilmiştir. Ölçek, "İşyerinde her zaman kazaları ve tehlikeli olayları rapor ediyoruz" gibi benzeri 6 sorudan oluşmaktadır

Güvenlik kültürünün yukarıdaki 8 boyutuna yönelik soruların soruları çalışanlardan "hiç katılmıyorum" ve "tamamen katılıyorum" arası 5 kategoriden oluşacak şekilde değerlendirilmesi istenmiştir.

3.2.5. Verilerin Analizi

Araştırma için hazırlanan anket çalışmasında veriler IBM SPSS Statistics 23 programı vasıtasıyla elde edilip istatistiksel sonuçlar tablo ve diyagramlarla sunulmuştur.

Verilerin değerlendirilmesinde t testi, ki kare testi, kruskal wallis-h testi ve mann whitney-u testi kullanılmıştır.

Anketin ne ölçüde güvenilebilir bir ölçüm gerçekleştirdiğinin tespit edilmesi için, verilerin homojen bir yapıda olup olmadığı güvenilirlik analizi yapılarak, güvenilirlik katsayısı olan Cronbach' s Alpha hesaplanmıştır.

Anketin güvenilirliğinin belirlenmesi için Cronbach' s Alpha değerine bakılacak olursa;

- $\alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değil
- $0.40 < \alpha < 0.60$ ölçek düşük güvenilirlikte
- $0.60 < \alpha < 0.80$ ölçek oldukça güvenilir
- $0.80 < \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek güvenilirliktedir (Kalaycı, 2010). Cronbach' s

Alpha testinin sonucunda elde edilmiş olan değer Çizelge 3.2'de gösterildiği gibidir.

Çizelge 3.2. Cronbach' s Alpha testi sonucu

Cronbach' s Alpha	N of Items
0,912	47

Yukarıdaki çizelgede görüldüğü gibi, Cronbach's Alpha değerı 0,912 olarak bulunmuştur, buna göre; anket "yüksek güvenilirlik" sınırları içerisinde yer almaktadır.

BÖLÜM 4

ARAŞTIRMA BULGULARI VE TARTIŞMA

4.1. Demografik Bulgular

Çalışanlara yöneltilen yaş, medeni durum, cinsiyet, eğitim durumu, statü vb. sorulardan oluşan bu kısım anketin demografik bulgularını oluşturmaktadır. Çalışanların iş güvenliği eğitimi alıp almadıkları, iş kazası veya ramak kala olay yaşayıp yaşamadıkları ile ilgili sorular yine bu bölümde yer almaktadır.

Çizelge 4.1. Araştırmaya katılanların yaş gruplarına göre dağılımı

Yaş	Frekans	Oran(%)
18-23	4	3,67
24-29	26	23,85
30-35	25	22,94
36-41	34	31,19
42-47	9	8,26
48-53	8	7,34
54-59	2	1,83
60-65	1	0,92
Toplam	109	100

Yukarıdaki çizelgede araştırmaya katılanların yaş gruplarına göre dağılımlarına bakılacak olursa, toplam çalışan sayısının %3,67' sini 18-23 yaş aralığı, %23,85' ini 24-29 yaş aralığı, %22,94' ünü 30-35 yaş aralığı, %31,19' unu 36-41 yaş aralığı, %8,26' sını 42-47 yaş aralığı, %7,34' ünü 48-53 yaş aralığı, %1,83' ünü 54-59 yaş aralığı ve %0,92' sini 60-65 yaş aralığı oluşturmaktadır. Çalışanların çoğunluğunu 36-41 yaş arasındaki kişiler oluşturmaktadır.

Çizelge 4.2. Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre dağılımları

Cinsiyet	Frekans	Oran(%)
Kadın	39	35,8
Erkek	70	64,2
Toplam	109	100

Yukarıdaki çizelgede çalışanların cinsiyet dağılımına bakılacak olursa, ankete katılan çalışan çoğunluğunu %64,2 oranla erkek çalışanlar oluştururken kadın çalışanların oranı %35,8' dir.

Çizelge 4.3. Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre dağılımları

Medeni Durum	Frekans	Oran(%)
Evli	83	76,1
Bekar	26	23,9
Toplam	109	100

Yukarıdaki çizelgede çalışanların medeni durumlarına göre dağılımlarına bakılacak olursa, ankete katılan çalışanların %76,1' ini evli çalışanlar, %23,9' unu bekar çalışanlar oluşturmaktadır.

Çizelge 4.4. Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına göre dağılımları

Eğitim Durumu	Frekans	Oran(%)
İlkokul/İlköğretim	53	48,6
Lise	36	33,0
Ön lisans	14	12,8
Lisans	4	3,7
Lisansüstü	2	1,8
Toplam	109	100

Yukarıdaki çizelgede çalışanların eğitim durumlarına göre dağılımına bakılacak olursa, çalışanların çoğunluğunu %48,6 oranla ilkokul/ilköğretim mezunu çalışanlar oluşturmaktadır. Bunu takiben %33,0 oranla lise mezunu, %12,8 oranla ön lisans mezunu, %3,7 oranla lisans mezunu ve %1,8 oranla lisansüstü mezunu oluşturmaktadır. Buna göre; çalışanlarının çoğunluğunun eğitim seviyelerinin düşük olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.5. Araştırmaya katılanların çalışma sürelerine göre dağılımları

Çalışma Süresi	Frekans	Oran(%)
1 yıl ve altı	15	13,8
2-4 yıl	15	13,8
5-9 yıl	29	26,6
10-14 yıl	21	19,3
15-19 yıl	16	14,7
20 yıl ve üstü	13	11,9
Toplam	109	100

Yukarıdaki çizelgede çalışanların çalışma sürelerine göre dağılımlarına bakılacak olursa, 5-9 yıl arası çalışma süresi olan çalışan sayısı %26,6 oranla çoğunluktadır. %13,8' ini 1 yıl ve altı çalışanlar, %13,8' ini 2-4 yıl arası çalışanlar, %19,3' ünü 10-14 yıl arası çalışanlar, %14,7' sini 15-19 yıl arası çalışanlar ve %11,9' unu 20 yıl ve üstü çalışanlar oluşturmaktadır.

Çizelge 4.6. Araştırmaya katılanların mevcut işyerinde çalışma sürelerine göre dağılımları

İşyerindeki Çalışma Süresi	Frekans	Oran(%)
1 yıl ve altı	26	23,9
2-4 yıl	27	24,8
5-9 yıl	35	32,1
10-14 yıl	13	11,9
15-19 yıl	5	4,6
20 yıl ve üstü	3	2,8
Toplam	109	100

Yukarıdaki çizelgede çalışanların çalıştıkları işyerine ait çalışma sürelerinin dağılımına bakılacak olursa, 1 yıl ve altı çalışma süresine sahip çalışan sayısı %23,9, 2-4 yıl çalışma süresine sahip çalışan sayısı %24,8, 5-9 yıl çalışma süresine sahip çalışan sayısı %32,1, 10-14 yıl çalışma süresine sahip çalışan sayısı %11,9, 15-19 yıl çalışma süresine sahip çalışan sayısı %4,6 ve 20 yıl ve üstü çalışma süresine sahip çalışan sayısı ise %2,8' dir.

Çizelge 4.7. Araştırmaya katılanların aylık gelir gruplarına göre dağılımları

Aylık Gelir	Frekans	Oran(%)
1400-2000 TL	85	78,0
2000-3000 TL	23	21,1
3000-4000 TL	1	0,9
Toplam	109	100

Yukarıdaki çizelgede çalışanların aylık gelirlerinin dağılımına bakılacak olursa, %78,0 oranla çalışanların çoğu 1400-2000 TL arası aylık gelire sahiptir. %21,1 oranla 2000-3000 TL, %0,9 oranla da 3000-4000 TL aylık gelire sahip çalışan yer almaktadır.

Çizelge 4.8. Araştırmaya katılanların çalıştıkları bölümlere göre dağılımları

Bölüm	Frekans	Oran(%)
Yönetim	2	1,8
Proje- Tasarım	1	0,9
Pazarlama-Satış	5	4,6
İmalat	86	78,9
Satın alma	2	1,8
Şantiyeler – Saha	7	6,4
Diğer	6	5,5
Toplam	109	100

Yukarıdaki çizelgede çalışanların çalıştıkları bölümlerin dağılımlarına bakılacak olursa, çalışanların %1,8' ini yönetimde çalışan, %0,9' unu proje-tasarım bölümünde çalışan, %4,6' sını pazarlama-satış bölümünde çalışan, %1,8' ini satın almada çalışan, %6,4' ünü şantiyeler-saha bölümünde çalışan çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışanların büyük kısmı imalat bölümünde çalışmakta olup, toplam çalışan sayısının %78,9' unu oluşturmaktadır. %5,5 oranda çalışan ise diğer bölümlerde çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Çizelge 4.9. Araştırmaya katılanların işyerindeki statülerine göre dağılımları

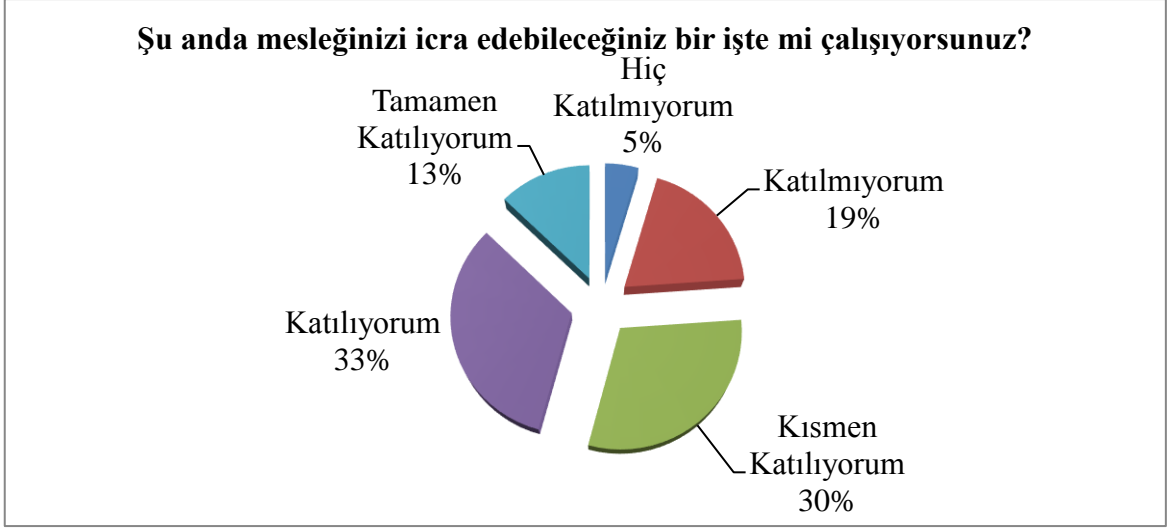
Statü	Frekans	Oran(%)
Operatör/İşçi/ücretli çalışan	76	69,7
Usta	17	15,6
Ustabaşı/Postabaşı	3	2,8
Şef	3	2,8
Birim sorumlusu/yöneticisi	5	4,6
Tasarımcı/Ressam	1	0,9
Kendi İşim	1	0,9
Diğer	3	2,8
Toplam	109	100

Yukarıdaki çizelgede, ankete katılan çalışanların çoğunluğunu %69,7 oranla operatör/işçi/ücretli çalışanlar oluşturmaktadır. %15,6' sını usta, %2,8' ini ustabaşı/postabaşı, %2,8' ini şef, %4,6' sını birim sorumlusu-yöneticisi, %0,9' unu tasarımcı/ressam, %0,9' unu kendi işinde çalışanlar, %2,8' ini ise diğer pozisyonlarda çalışanlar oluşturmaktadır.

Çizelge 4.10. Araştırmaya katılanların çalıştıkları vardiya sistemine göre dağılımları

Vardiya	Frekans	Oran(%)
Sürekli hafta içi 8 saat çalışıyorum.	106	97,2
Düzenli bir vardiya sistemine göre çalışmamaktayım. Çalışma saatlerim değişkenlik göstermektedir.	2	1,8
Dönüşümlü 12 saat çalışıyorum.	1	0,9
Toplam	109	100

Yukarıdaki çizelgede, çalışanların çalıştıkları vardiya sistemine yer verilmiştir. Sürekli hafta içi 8 saat çalışan oranı %97,2' dir. %1,8 lik oranla düzenli bir vardiya sistemine göre çalışmayan ve %0,9 luk oranla dönüşümlü 12 saat çalışan bulunmaktadır.



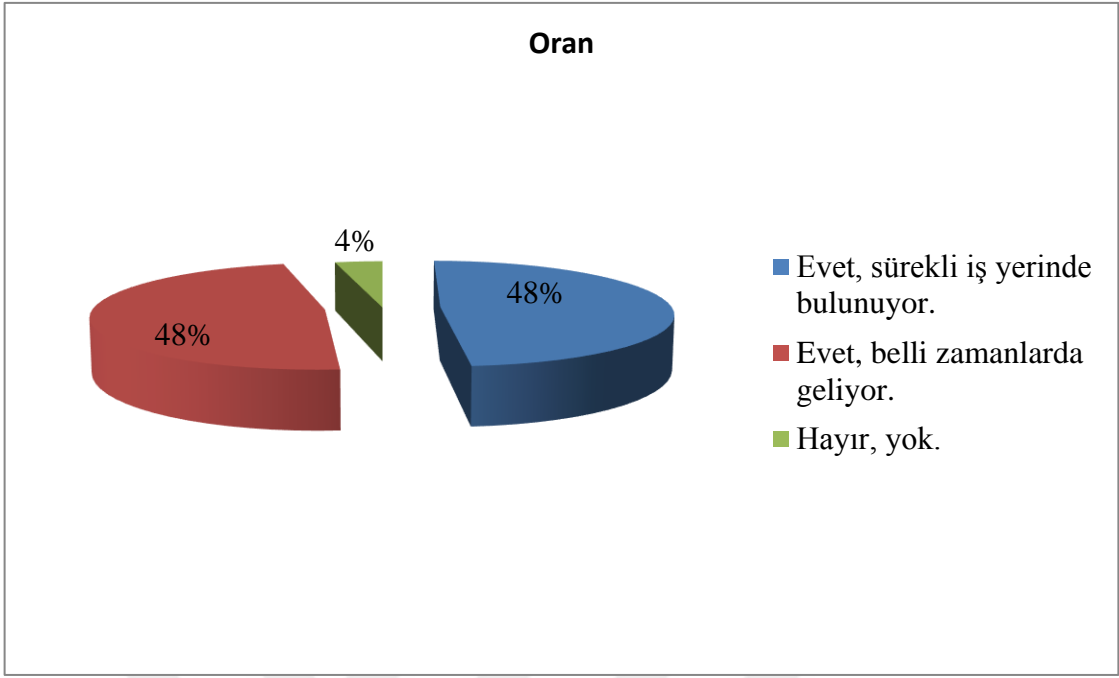
Şekil 4.1. Araştırmaya katılanların mesleklerini icra edip etmeme durumlarına göre dağılımları

Çalışanların "Şu anda mesleğinizi icra edebileceğiniz bir işte mi çalışıyorsunuz?" sorusuna vermiş oldukları cevaplara ilişkin sonuçlar yukarıdaki şekilde gösterilmektedir. Sonuçlara bakıldığında çalışanların çoğunluğunun kendi mesleklerini icra ettiğini, %24 lük kısmının ise kendi mesleklerinde çalışmadıklarını sonucuna ulaşılmıştır.

Çizelge 4.11. Araştırmaya katılanların çalıştıkları işyerinde İSG Birimi bulunma durumuna göre dağılımları

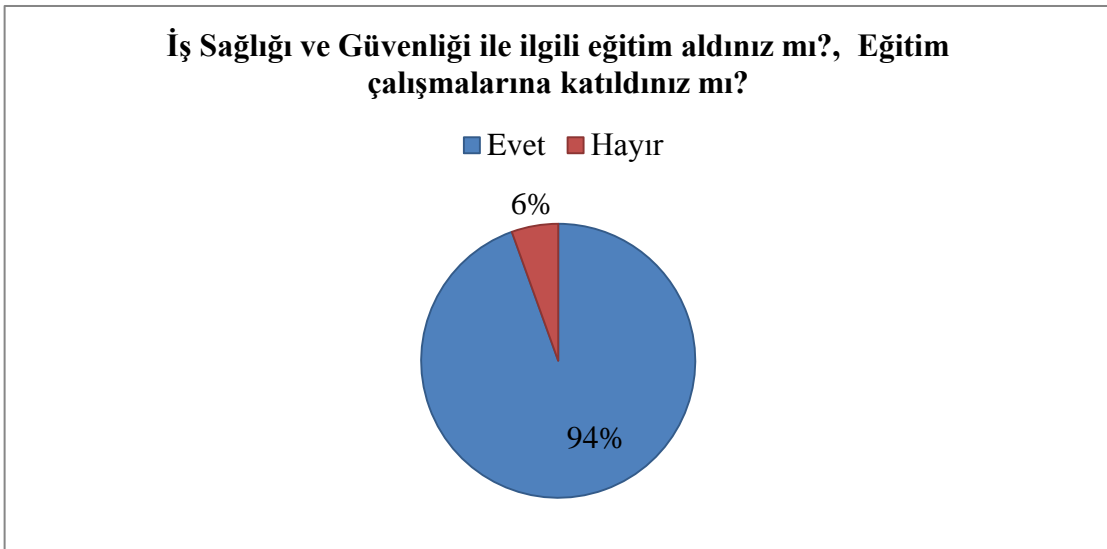
İSG Birimi	Frekans	Oran(%)
Evet	64	58,7
Hayır	30	27,5
Bilmiyorum	15	13,8
Toplam	109	100

Yukarıdaki çizelgede, çalışanların işletmelerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği birimi bulunup bulunmadığına yönelik verdikleri cevaplara göre dağılımları yer almaktadır. %58,7 oranla çalışanların çalıştıkları iş yerinde İSG Birimi bulunmaktadır. Çalışanların %27,5' luk kısmı işletmelerinde İSG Birimi bulunmadığını belirtmiştir. %13,8' lik çalışan ise İSG Birimi olup olmadığını bilmediklerini belirtmişlerdir.



Şekil 4.2. Araştırmaya katılanların çalıştıkları işyerinde İSG uzmanı bulunma durumuna göre dağılımları

Yukarıdaki şekilde çalışanların çalıştıkları iş yerinde iş güvenliği uzmanının olup olmadığına dair sonuçlara yer verilmiştir. %48,6' sını işyerinde sürekli iş güvenliği uzmanının bulunduğunu, %47,7' si belli zamanlarda iş güvenliği uzmanının geldiğini ve %3,7' si iş güvenliği uzmanının bulunmadığını belirtmiştir.



Şekil 4.3. Araştırmaya katılanların iş güvenliği eğitimi alma durumlarına göre dağılımları

Yukarıdaki şekilde yer aldığı gibi çalışanların %94' ü iş güvenliği ile ilgili eğitim alırken, %6' sı ise iş güvenliği ile ilgili eğitim almamıştır.

Çizelge 4.12. Araştırmaya katılanların işyerlerinde denetim yapılma durumlarına göre dağılımı

İSG Denetimi	Frekans	Oran(%)
Evet	104	95,4
Hayır	3	2,8
Fikrim yok.	2	1,8
Toplam	109	100

Yukarıdaki çizelgede, çalışanlara çalıştıkları iş yerinde İSG denetimlerinin yapılıp yapılmadığı sorulmuştur. Çalışanların %95,4' ü İSG denetiminin yapıldığını, %2,8' i İSG denetiminin yapılmadığını ve %1,8' i bir bilgisi olmadığı cevabını vermiştir.

Çizelge 4.13. Araştırmaya katılanların işyerinde yapılan İSG denetimlerini faydalı bulup bulmama durumlarına göre dağılımları

İSG Denetimi Faydası	Frekans	Oran(%)
Hiç Katılmıyorum	11	10,1
Katılmıyorum	6	5,5
Kısmen Katılıyorum	26	23,9
Katılıyorum	45	41,3
Tamamen Katılıyorum	21	19,3
Toplam	109	100

Yukarıdaki çizelgede, İSG denetimlerinin çalışanlar tarafından faydalı görülüp görülmediğine dair verdikleri cevapların dağılımları yer almaktadır. Çalışanların çoğunluğu %41,3' lük oranla “katılıyorum” cevabını vermiştir. %10,1' i “hiç katılmıyorum”, %5,5' i “katılmıyorum”, %23,9' u “kısmen katılıyorum”, %19,3' ü “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir.

Çizelge 4.14. Araştırmaya katılanların işyerinde yapılan İSG denetimlerini yeterli bulup bulmama durumlarına göre dağılımları

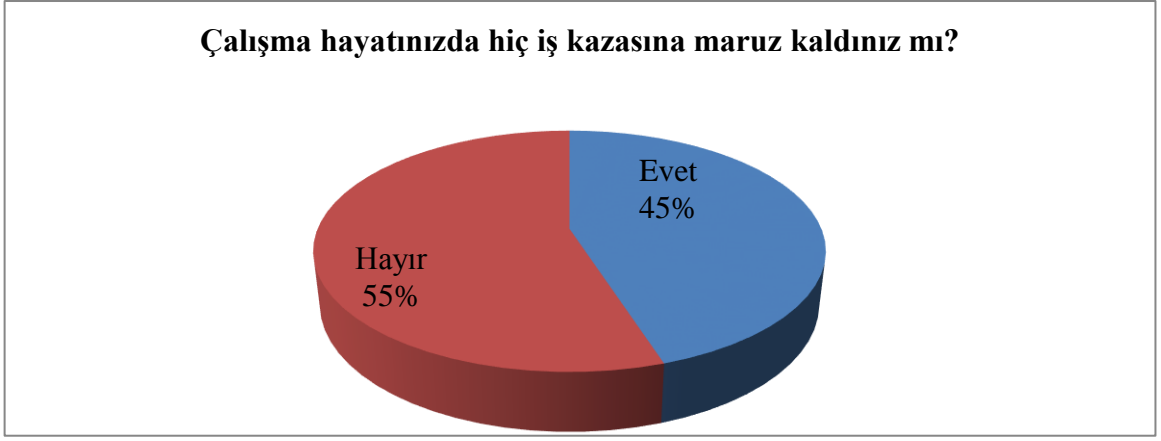
İSG Denetimi Yeterliliği	Frekans	Oran(%)
Hiç Katılmıyorum	7	6,4
Katılmıyorum	15	13,8
Kısmen Katılıyorum	28	25,7
Katılıyorum	46	42,2
Tamamen Katılıyorum	13	11,9
Toplam	109	100

Yukarıdaki çizelgede çalışanların isg denetimlerini yeterli bulup bulmadıklarına dair vermiş oldukları cevaplara bakılacak olursa; İSG denetimlerinin yeterliliğine verilen cevaplar %6,4 oranla “hiç katılmıyorum”, %13,8 oranla “katılmıyorum”, %25,7 oranla “kısmen katılıyorum”, %42,2 oranla “katılıyorum” ve %11,9 oranla “tamamen katılıyorum” şeklinde dağılım göstermektedir. Çalışanların çoğunluğu İSG denetimlerini yeterli bulmaktadır.

Çizelge 4.15. Araştırmaya katılanların çalıştıkları işyerindeki denetimlerin kimler tarafından yapıldığına dair dağılımları

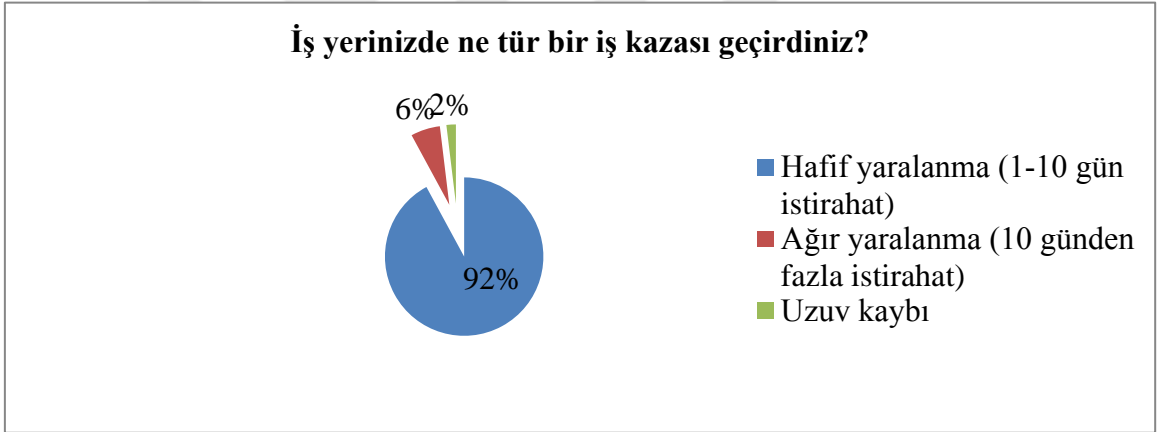
İSG Denetimi Yapan	Frekans	Oran(%)
Yönetici ve Görevliler	92	84,4
Devlet Yetkilileri	7	6,4
Bilmiyorum	10	9,2
Toplam	109	100

Yukarıdaki çizelgede, çalışanların çalıştıkları işyerlerindeki denetimlerin kimler tarafından yapıldığına dair veriler yer almaktadır. Denetimleri %84,4 oranla yönetici ve görevliler, %6,4 oranla devlet yetkililerinin gerçekleştirdiği görülmektedir. Çalışanların %9,2' lik kısmı ise “bilmiyorum” cevabını vermiştir.



Şekil 4.4. Araştırmaya katılanların iş kazasına maruz kalıp kalmama durumlarına göre dağılımları

Yukarıdaki şekilde yer aldığı gibi çalışanların %45' i iş kazasına maruz kalmışken, %55' i iş kazasına maruz kalmamıştır.



Şekil 4.5. Araştırmaya katılan çalışanların geçirdikleri iş kazası türüne göre dağılımları

Yukarıdaki şekilde de iş kazasına maruz kalan çalışanların ne tür bir iş kazası geçirdiğine dair istatistiksel sonuçlara yer verilmiştir. İş kazalarının %92' si hafif yaralanma, % 6' sı ağır yaralanma ve %2' si uzuv kaybı ile sonuçlanmıştır.



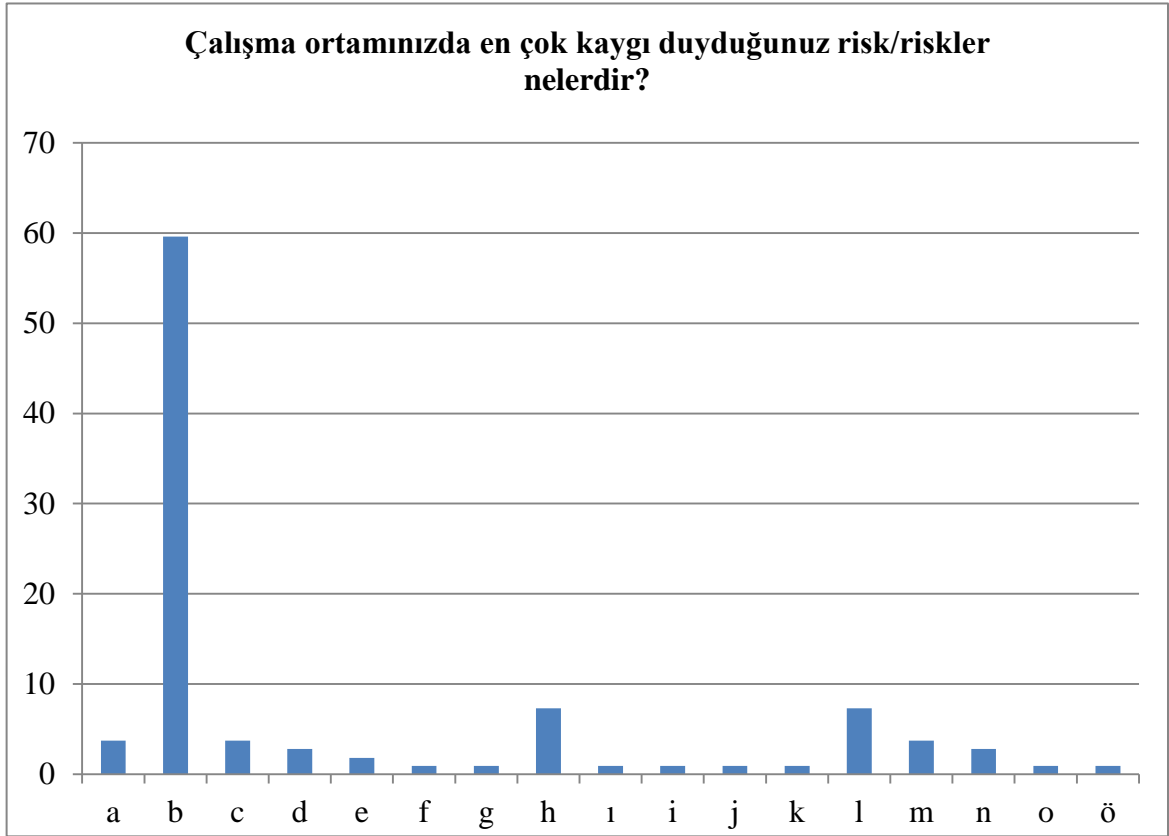
Şekil 4.6. Araştırmaya katılanların iş kazası sebebine verdiklere cevaplara göre frekans dağılımları

Yukarıdaki şekle bakılacak olursa, çalışanların %72' si iş kazalarının işçinin güvenli (emniyetli) olmayan davranışından, %28' i ise iş güvenliği olmayan (emniyetsiz) çalışma ortamından kaynaklandığını düşünmektedir.

Çizelge 4.16. Araştırmaya katılan çalışanların ramak kala olay yaşama durumlarına göre frekans dağılımları

Ramak Kala Olay	Frekans	Oran(%)
Evet	28	25,7
Hayır	81	74,3
Toplam	109	100

Yukarıdaki çizelgede çalışanların ramak kala olay yaşama durumlarına göre dağılımlara bakılacak olursa, çalışanların %25,7' si ramak kala olay (zarara uğratmayan olay) yaşarken, %74,3' ü ramak kala olay yaşamamıştır.



Şekil 4.7. Araştırmaya katılan çalışanların işyerinde en çok kaygı duydukları risklere göre frekans dağılımları

Yukarıdaki şekilde dağılımı verilen riskler aşağıdaki gibidir;

- a. Dalgınlık
- b. Dikkatsizlik
- c. Düzensiz çalışma ortamı
- d. Düzensiz istif
- e. Elektrik hatlarından çıkabilecek kazalar
- f. İş güvenliği tedbirlerinin alınmamış
- g. Kesici aletlerle yaralanma
- h. Kesim makineleri
- ı. Makine arızası
- i. Makinelere girmek
- j. Malzemelerin düzensiz istiflenmesi
- k. Raflarda düzensiz malzemeler
- l. Tehlikeli çalışma ortamı
- m. Testere ile kesimden oluşabilecek kazalar
- n. Uyarıların dikkate alınmaması
- o. Yapılan uyarıların dikkate alınmaması

ö. Yoğun çalışmaya bağı dikkat eksikliği

Yukarıdaki şekilde mobilya sektöründe çalışan personelin iş güvenliği ile ilgili olarak duydukları kaygıları ve buna bağı riskleri göstermektedir. Çalışanların en çok kaygı duyduğu risk, %59,6' lık oranla dikkatsizliktir. Bunu sırasıyla, dalgınlık, kesim makineleri ve tehlikeli çalışma ortamı takip etmektedir. Çalışanlar güvenlik bilinci oluşturularak dikkat eksikliğine bağı olarak gelişebilecek kazaların önüne geçilebilecektir. Çalışma ortamında tehlike arz eden düzensiz istiflerin ve raflardaki düzensizliklerin, çalışanların üzerine gelmesi sonucu zarara uğratabileceği göz önüne alınarak, bir düzenleme yapılması gereklidir. Ayrıca makinaların bakımlarının düzenli olarak yapılması ve kontrollerinin sağlanması gereklidir. Ayrıca, yönetim ve ilgili kişilerce çalışanların sürekli ikaz edilmesi, kişisel koruyucu donanım kullanıp kullanmadıklarının kontrol edilmesi, uymayanlar için ceza politikası güdülmesi kazaların ve meslek hastalıklarının yaşanmaması için önleyici tedbir olacaktır.

4.2. Hipotezlerin Test Edilmesi

Çalışma kapsamında uygulanan ankete yönelik geliştirilen hipotezlerin t testi, Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Vallis H testlerine göre çıkan sonuçlar aşağıda sırasıyla açıklanmaktadır.

H1: Çalışanların işteki çalışma süreleri ile iş kazasına maruz kalması arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı t testine göre analiz edilmiştir.

Çizelge 4.17. Çalışanların işteki çalışma süreleri ile iş kazasına maruz kalması arasındaki ilişki

ÇALIŞMA SÜRESİ	İŞ KAZASINA MARUZ KALMA				TOPLAM	
	EVET		HAYIR			
	FREKANS	ORAN	FREKANS	ORAN	FREKANS	ORAN
1 yıl ve altı	20	76,9	6	23,1	26	23,9
2-4 yıl	17	63	10	37	27	24,8
5-9 yıl	12	34,3	23	65,7	35	32,1
10-14 yıl	5	38,5	8	61,5	13	11,9
15-19 yıl	3	60	2	40	5	4,6
20 yıl ve üstü	3	100	0	0	3	2
TOPLAM	60	55	49	45	109	100

0,05 anlamlılık düzeyinde p değeri, 0,010 olarak bulunmuştur ve buna göre H1 hipotezi kabul edilmiştir ($p < 0,05$). Sonuçlara bakıldığında çalışma süreleri arttıkça iş kazasına maruz kalma azalmaktadır. Buna göre, Çalışanların işte kazanmış oldukları tecrübeler, işteki performanslarını etkilemekte ve işe hakim olmaları sebebiyle olası tehlikelerin farkında olup önlem aldıkları öngörülmektedir.

H2: Çalışanların vardiya sistemi ile iş kazasına maruz kalması arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı t testine göre analiz edilmiştir.

Çizelge 4.18. Çalışanların vardiya sistemi ile iş kazasına maruz kalması arasındaki ilişki

VARDİYA SİSTEMİ	İŞ KAZASINA MARUZ KALMA				TOPLAM	
	EVET		HAYIR			
	FREKANS	ORAN	FREKANS	ORAN	FREKANS	ORAN
Sürekli hafta içi 8 saat çalışıyorum.	49	46,2	57	53,8	106	97,2
Düzenli bir vardiya sistemine göre çalışmamaktayım. Çalışma saatlerim değişkenlik göstermektedir.	0	0	2	100	2	1,8
Dönüşümlü 12 saat çalışıyorum.	0	0	1	100	1	0,9
TOPLAM	49	45	60	55	109	100

0,05 anlamlılık düzeyinde p değeri, 0,002 olarak bulunmuştur ve buna göre H2 hipotezi kabul edilmiştir ($p < 0,05$). Buna göre sürekli hafta içi 8 saat çalışanların iş kazasına maruz kalma olasılığı daha yüksektir.

H3: Çalışanların işteki statüleri ile iş kazasına maruz kalması arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı t testine göre analiz edilmiştir.

Çizelge 4.19. Çalışanların işteki statüleri ile iş kazasına maruz kalması arasındaki ilişki

STATÜ	İŞ KAZASINA MARUZ KALMA				TOPLAM	
	EVET		HAYIR		FREKANS	ORAN
	FREKANS	ORAN	FREKANS	ORAN		
Operatör/İşçi/ücretli çalışan	37	48,7	39	51,3	76	69,7
Usta	7	41,2	10	58,8	17	15,6
Ustabaşı/Postabaşı	2	66,7	1	33,3	3	2,8
Şef	1	33,3	2	66,7	3	2,8
Birim sorumlusu/yöneticisi	1	20	4	80	5	4,6
Tasarımcı/Ressam	0	0	1	100	1	0,9
Kendi İşim	1	100	0	0	1	0,9
Diğer	0	0	3	100	3	2,8
TOPLAM	49	45	60	55	109	100

0,05 anlamlılık düzeyinde p değeri, 0,015 olarak bulunmuştur ve buna göre H3 hipotezi kabul edilmiştir ($p < 0,05$). Buna göre statüsü işçi olan çalışanların iş kazasına maruz kalma olasılığı daha yüksektir. İşçilerin daha fazla iş kazasına maruz kalmasındaki en önemli sebep, imalat bölümünde iş yoğunluğunun daha fazla olması, makinelerin ve ekipmanlarının kullanımından doğabilecek tehlikelere maruz kalmaları, çalışanların en ufak bir dikkat eksikliği nedeniyle kazaların yaşanması olarak öngörülmektedir.

H4: Çalışanların güvenlik kültürü algı düzeylerinin, cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediği Mann Whitney U testine göre analiz edilmiştir.

Çizelge 4.20. Çalışanların cinsiyetlerine göre güvenlik kültürü algı düzeyleri

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ BOYUTLARI	CİNSİYET				U	Z	p
	KADIN		ERKEK				
	N	SIRA ORT.	N	SIRA ORT.			
Yönetim Bağlılığı	39	63,54	70	50,24	1032,000	-2,149	,032
İş Güvenliği Önceliği	39	65,69	70	49,04	948,000	-2,787	,005
İş Güvenliği İletişimi	39	62,94	70	50,58	1055,500	-2,020	,043
İş Güvenliği Eğitimi	39	62,95	70	50,57	1055,000	-1,974	,048
Çalışan Katılımı	39	56,69	70	54,06	1299,000	-,426	,670
İş Güvenliği Farkındalığı ve Yetkinliği	39	59,40	70	52,55	1193,500	-1,088	,277
Kadercilik	39	49,58	70	58,02	1153,500	-1,353	,176
Raporlama Kültürü	39	60,08	70	52,17	1167,000	-1,262	,207

Çizelgeye göre çalışanların cinsiyetine göre güvenlik kültürü algı düzeyi, güvenlik kültürü boyutlarının tümünde 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p < 0,05$). Bu nedenle, H5 hipotezi reddedilmiştir.

H5: Çalışanların güvenlik kültürü algı düzeyleri, eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediği Kruskal Wallis H testine göre analiz edilmiştir.

Çizelge 4.21. Çalışanların eğitim durumuna göre güvenlik kültürü algı düzeyleri

Güvenlik Kültürü Boyutları	Eğitim Durumu	N	SIRA ORT.	p	Güvenlik Kültürü Boyutları	Eğitim Durumu	N	SIRA ORT.	p
Yönetim Bağlılığı	İlkokul/ İlköğretim	53	54,69	,892	İş Güvenliği İletişimi	İlkokul/ İlköğretim	53	53,35	,855
	Lise	36	52,31			Lise	36	53,57	
	Ön lisans	14	59,07			Ön lisans	14	61,75	
	Lisans	4	66,13			Lisans	4	64,75	
	Lisansüstü	2	61,00			Lisansüstü	2	57,75	
İş Güvenliği Önceliği	İlkokul/ İlköğretim	53	57,32	,894	İş Güvenliği Eğitimi	İlkokul/ İlköğretim	53	55,02	,993
	Lise	36	51,47			Lise	36	53,96	
	Ön lisans	14	53,43			Ön lisans	14	58,25	
	Lisans	4	62,25			Lisans	4	51,63	
	Lisansüstü	2	53,50			Lisansüstü	2	57,25	
Çalışan Katılımı	İlkokul/ İlköğretim	53	55,66	,940	Kadercilik	İlkokul/ İlköğretim	53	57,42	,558
	Lise	36	56,89			Lise	36	55,53	
	Ön lisans	14	50,96			Ön lisans	14	48,71	
	Lisans	4	46,13			Lisans	4	56,13	
	Lisansüstü	2	49,50			Lisansüstü	2	23,00	
İş Güvenliği Farkındalığı ve Yetkinliği	İlkokul/ İlköğretim	53	61,16	,253	Raporlama Kültürü	İlkokul/ İlköğretim	53	57,09	,228
	Lise	36	50,68			Lise	36	54,26	
	Ön lisans	14	42,54			Ön lisans	14	42,46	
	Lisans	4	49,50			Lisans	4	58,25	
	Lisansüstü	2	67,75			Lisansüstü	2	94,00	

Çizelge incelendiğinde güvenlik kültürü boyutlarından hiçbiri ile çalışanların eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiş olup, 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan H6 hipotezi reddedilmiştir. Çalışanların eğitim seviyesi arttıkça, güvenlik kültürü algısı değişmemektedir.

H6: Çalışanların güvenlik kültürü algı düzeyleri, çalışanın yaşına göre farklılık gösterip göstermediği Kruskal Wallis H testine göre analiz edilmiştir.

Çizelge 4.22. Çalışanların yaşına göre güvenlik kültürü algı düzeyleri

Güvenlik Kültürü Boyutları	YAŞ	N	SIRA ORT.	p	Güvenlik Kültürü Boyutları	YAŞ	N	SIRA ORT.	p
Yönetim Bağlılığı	18-23	4	54,25	,447	İş Güvenliği Eğitimi	18-23	4	43,13	,328
	24-29	26	46,67			24-29	26	52,73	
	30-35	25	57,94			30-35	25	57,78	
	36-41	34	61,59			36-41	34	64,04	
	42-47	9	45,17			42-47	9	36,00	
	48-53	8	62,75			48-53	8	44,00	
	54-59	2	49,50			54-59	2	51,50	
	60-65	1	14,50			60-65	1	50,50	
İş Güvenliği Önceliği	18-23	4	74,63	,081	Çalışan Katılımı	18-23	4	74,88	,123
	24-29	26	53,67			24-29	26	56,27	
	30-35	25	55,22			30-35	25	56,84	
	36-41	34	63,68			36-41	34	56,57	
	42-47	9	30,44			42-47	9	25,78	
	48-53	8	45,31			48-53	8	62,94	
	54-59	2	32,75			54-59	2	39,00	
	60-65	1	53,50			60-65	1	74,50	
İş Güvenliği İletişimi	18-23	4	63,75	,388	İş Güvenliği Farkındalığı ve Yetkinliği	18-23	4	49,00	,498
	24-29	26	55,60			24-29	26	47,08	
	30-35	25	48,12			30-35	25	61,36	
	36-41	34	62,97			36-41	34	58,44	
	42-47	9	49,00			42-47	9	50,17	
	48-53	8	50,19			48-53	8	45,00	
	54-59	2	19,25			54-59	2	76,50	
	60-65	1	69,50			60-65	1	89,50	
Kadercilik	18-23	4	27,50	,110	Raporlama Kültürü	18-23	4	41,00	,158
	24-29	26	52,35			24-29	26	59,10	
	30-35	25	67,72			30-35	25	63,76	
	36-41	34	49,04			36-41	34	54,69	
	42-47	9	52,00			42-47	9	40,00	
	48-53	8	61,13			48-53	8	51,94	
	54-59	2	50,50			54-59	2	4,25	
	60-65	1	105,5			60-65	1	57,00	

Çizelgeye göre güvenlik kültürü boyutlarından yönetim bağlılığı, iş güvenliği önceliği, iş güvenliği iletişimi, kadercilik, iş güvenliği eğitimi, çalışan katılımı, iş güvenliği farkındalığı ve yetkinliği ve raporlama kültürü ile çalışanların yaşları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiş olup, 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan H7 hipotezi reddedilmiştir.

H7: Çalışanların güvenlik kültürü algı düzeyleri, medeni durumlarına göre farklılık göstermemektedir.

Çizelge 4.23. Çalışanların medeni durumlarına göre güvenlik kültürü algı düzeyleri

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ BOYUTLARI	MEDENİ DURUM				U	Z	p
	EVLİ		BEKAR				
	N	SIRA ORT.	N	SIRA ORT.			
Yönetim Bağlılığı	83	55,88	26	52,19	1006,000	-,530	,596
İş Güvenliği Önceliği	83	53,37	26	60,21	943,500	-1,019	,308
İş Güvenliği İletişimi	83	55,10	26	54,69	1071,000	-,059	,953
İş Güvenliği Eğitimi	83	55,36	26	53,87	1049,500	-,211	,833
Çalışan Katılımı	83	54,30	26	57,25	1020,500	-,425	,671
İş Güvenliği Farkındalığı ve Yetkinliği	83	55,72	26	52,69	1019,000	-,428	,669
Kadercilik	83	56,96	26	48,75	916,500	-1,169	,242
Raporlama Kültürü	83	54,16	26	57,67	1009,500	-,498	,618

Çizelge incelendiğinde çalışanların medeni durumları ile güvenlik kültürü boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiş olup, H8 hipotezi 0,05 anlamlılık düzeyinde güvenlik kültürünün tüm boyutlarında reddedilmiştir. Çalışanların güvenlik kültürü algı düzeyleri medeni durumlarına göre farklılaşmamaktadır.

H8: Çalışanların güvenlik kültürü algı düzeyleri, çalıştıkları işyerinde iş kazasına maruz kalma durumuna göre farklılık gösterip göstermediği Mann Whitney U testine göre analiz edilmiştir.

Çizelge 4.24. Çalışanların iş kazasına maruz kalma durumuna göre güvenlik kültürü algı düzeyleri

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ BOYUTLARI	İŞ KAZASINA MARUZ KALMA				U	Z	p
	EVET		HAYIR				
	N	SIRA ORT.	N	SIRA ORT.			
Yönetim Bağlılığı	49	46,71	60	61,77	1064,000	-2,54	,012
İş Güvenliği Önceliği	49	49,36	60	59,61	1193,5	-1,781	,075
İş Güvenliği İletişimi	49	49,67	60	59,35	1209	-1,64	,101
İş Güvenliği Eğitimi	49	48,61	60	60,22	1157	-1,92	,055
Çalışan Katılımı	49	49,62	60	59,39	1206,5	-1,64	,101
İş Güvenliği Farkındalığı ve Yetkinliği	49	49,08	60	59,83	1180	-1,77	,076
Kadercilik	49	56,34	60	53,91	1404,5	-,404	,686
Raporlama Kültürü	49	55,87	60	54,29	1427,5	-0,26	,794

Yukarıdaki çizelgede iş kazasına maruz kalma ile güvenlik kültürü boyutları arasındaki ilişkiye bakacak olursak, yönetim bağlılığı ile iş kazasına maruz kalma arasında anlamlı bir fark tespit edilmiş olup ($0,012 < 0,05$), diğer boyutlar arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu nedenle sadece yönetim bağlılığı için H9 hipotezi kabul edilip, diğer tüm boyutlarda ise reddedilmiştir.

H9: Çalışanların güvenlik kültürü algı düzeyleri, iş güvenliği eğitimi alma durumuna göre farklılık gösterip göstermediği Mann Whitney U testine göre analiz edilmiştir.

Çizelge 4.25. Çalışanların isg eğitimi alma durumuna göre güvenlik kültürü algı düzeyleri

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ BOYUTLARI	İSG EĞİTİMİ ALMA				U	Z	p
	EVET		HAYIR				
	N	SIRA ORT.	N	SIRA ORT.			
Yönetim Bağlılığı	103	54,17	6	69,25	223,500	-1,160	,246
İş Güvenliği Önceliği	103	55,88	6	39,83	218,000	-1,278	,201
İş Güvenliği İletişimi	103	54,50	6	63,67	257,000	-,713	,476
İş Güvenliği Eğitimi	103	56,29	6	32,92	176,500	-1,773	,076
Çalışan Katılımı	103	55,62	6	44,33	245,000	-,869	,385
İş Güvenliği Farkındalığı ve Yetkinliği	103	56,45	6	30,08	159,500	-1,994	,046
Kadercilik	103	55,52	6	46,08	255,500	-,719	,472
Raporlama Kültürü	103	56,52	6	28,83	152,000	-2,103	,035

Çizelgeye göre çalışanların iş güvenliği eğitimi almaları ile güvenlik kültürü boyutlarından iş güvenliği farkındalığı ve yetkinliği ile raporlama kültürü arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Yönetim bağlılığı, iş güvenliği önceliği, iş güvenliği iletişimi, iş güvenliği eğitimi, çalışan katılımı ve kadercilik boyutlarında ise anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. H10 hipotezi 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan sadece raporlama kültürü ile iş güvenliği farkındalığı ve yetkinliği boyutlarında kabul edilmiştir. İş güvenliği eğitimi almış olmanın, raporlama kültürünü arttırdığı, çalışanların kazaların bildiriminde ve ders çıkartılmasında özen gösterdikleri görülmektedir. Ayrıca, verilen eğitimler sayesinde çalışanların farkındalığı artmakta, sorumluluklarının bilincinde hareket etmelerini sağlamaktadır.

Güvenlik kültürü boyutları olan yönetim bağlılığı, iş güvenliği önceliği, iş güvenliği iletişimi, iş güvenliği eğitimi, çalışan katılımı, iş güvenliği farkındalığı ve yetkinliği, kadercilik ve raporlama kültürü arasındaki ilişkilerin araştırılması için korelasyon analizi yapılmıştır.

Çizelge 4.26. Güvenlik kültürü boyutları arasındaki korelasyon analizi sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8
Yönetim Bağlılığı	1							
İş Güvenliği Önceliği	,530** ,000	1						
İş Güvenliği İletişimi	,423** ,000	,545** ,000	1					
İş Güvenliği Eğitimi	,357** ,000	,594** ,000	,592** ,000	1				
Çalışan Katılımı	,362** ,000	,511** ,000	,580** ,000	,538** ,000	1			
İş Güvenliği Farkındalığı ve Yetkinliği	,332** ,000	,533** ,000	,319** ,001	,608** ,000	,377** ,000	1		
Kadercilik	-,187 ,051	-,157 ,104	-,153 ,111	,062 ,523	,081 ,405	,097 ,318	1	
Raporlama Kültürü	,258** ,007	,363** ,000	,326** ,001	,345** ,000	,450** ,000	,484** ,000	-,014 ,882	1

Korelasyon analizinde ilişkilerin boyutu aşağıdaki aralıklara göre belirlenmektedir;

0 < r < 0.29 ise zayıf,

0.30 < r < 0.49 ise düşük,

0.50 < r < 0.69 ise orta,

0.70 < r < 0.89 ise kuvvetli,

0.90 < r < 1.00 ise çok kuvvetlidir.

Eğer; r < 0 ise negatif yönlü ilişki söz konusudur. (Anonim 4, 2018)

Yukarıdaki çizelge incelendiğinde; "yönetim bağlılığı" nın 1 boyutla zayıf düzeyde, 4 boyutla düşük düzeyde ve 1 boyutla orta düzeyde ilişki içinde bulunmaktadır. "Kadercilik" boyutuyla "yönetim bağlılığı" arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Yönetimin bağlılığı ile iş güvenliği önceliği arasında orta düzeyde ilişki olduğu görülmektedir. Yönetimin iş güvenliği konularında bağlılığını ve öncelik verdiğini göstermektedir.

"İş güvenliği önceliği" ile 1 boyut arasında düşük düzey, 5 boyutla orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir. "İş güvenliği önceliği" ile "kadercilik" boyutu arasında negatif yönlü ilişki bulunmaktadır.

"İş güvenliği iletişimi" ile 3 boyut arasında düşük düzey, 3 boyut arasında orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir. "İş güvenliği iletişimi" ile "kadercilik" boyutu arasında ise negatif yönlü ilişki bulunmaktadır.

"İş güvenliği eğitimi" ile 2 boyut arasında düşük düzeyde ve 4 boyutla da orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir. En zayıf ilişki "kadercilik" boyutuylaadır.

"Çalışan katılımı" boyutunun 3 boyutla düşük düzeyde, 3 boyutla da orta düzey ilişkide olduğu tespit edilmiştir. En zayıf ilişki içinde olduğu boyut "kadercilik" boyutudur.

"İş güvenliği farkındalığı ve yetkinliği" boyutuyla 1 boyut arasında zayıf düzey, 4 boyutla düşük düzey ve 2 boyutla da orta düzey ilişki tespit edilmiştir. En zayıf ilişki içinde olduğu boyut ise "kadercilik" boyutudur. İş güvenliği farkındalığı yüksek olan çalışanların kadercilik inançları düşüktür.

"Kadercilik" boyutunun diğer 4 boyutla negatif yönlü ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Diğer 3 boyutla zayıf ilişkide olduğu görülmektedir.

"Raporlama kültürü" boyutunun 5 boyutla düşük, 1 boyutla da zayıf düzey ilişkide olduğu tespit edilmiştir. "Kadercilik" boyutu ile negatif yönlü ilişki içerisindedir.

BÖLÜM 5

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma kapsamında mobilya sektöründe çalışanların, iş ortamlarında karşılaştıkları iş güvenliği sorunlarına yönelik iş güvenliği kültürü algıları ile iş güvenliği bilinç düzeylerinin araştırılması amaçlanmıştır. Ayrıca, güvenlik kültürü algısının demografik değişkenler (eğitim durumu, statü, çalışma süresi vb.) ile olan ilişkisini incelemek ve iş kazaları üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla Çanakkale ilinde mobilya sektöründe çalışan 109 kişiye 72 sorudan oluşan bir anket uygulanarak veriler elde edilip, IBM SPSS Statistics 23 istatistik paket programı aracılığıyla analizleri gerçekleştirilmiştir.

İlgili çalışmada;

-Ankete katılan çalışan çoğunluğunu %64,2 oranla erkek çalışanlar, %35,8 oranla kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan çalışanların %76,1' i evlidir.

-Çalışan sayısının %31,19' unu 36-41 yaş aralığı, %0,92' sini 60-65 yaş aralığını oluşturmaktadır. Çalışanların çoğunluğu 36-41 yaş arasındaki çalışanlardır.

-Çalışanların çoğunluğunu %48,6 oranla ilkokul/ilköğretim mezunu çalışanlar oluşturmaktadır. Bunu takiben %33,0 oranla lise mezunu, %12,8 oranla ön lisans mezunu, %3,7 oranla lisans mezunu ve %1,8 oranla lisansüstü mezunu oluşturmaktadır. Buna göre ankete katılan çoğu çalışanın eğitim seviyesinin düşük olduğu söylenebilmektedir.

-5-9 yıl arası çalışma süresi olan çalışan sayısı %26,6 oranla çoğunluktadır. %13,8' ini 1yıl ve altı çalışanlar, %13,8' ini 2-4 yıl arası çalışanlar, %19,3' ünü 10-14 yıl arası çalışanlar, %14,7' sini 15-19 yıl arası çalışanlar ve %11,9' unu 20 yıl ve üstü çalışanlar oluşturmaktadır. Buna göre; çalışanların işteki deneyimleri düşüktür.

-%78,0 oranla çalışanların çoğu 1400-2000 tl arası aylık gelire sahiptir. %21,1 oranla 2000-3000 tl, %0,9 oranla da 3000-4000 tl aylık gelire sahip çalışanlar yer almaktadır.

-Çalışanların büyük kısmı imalat bölümünde çalışmakta olup, toplam çalışan sayısının %78,9' unu oluşturmaktadır ve çalışanların çoğunluğunu %69,7 oranla operatör/işçi/ücretli çalışanlar oluşturmaktadır.

-Çalışanların %97,2 si sürekli hafta içi 8 saat olarak çalışmaktadır.

-5-9 yıl arası çalışma süresi olan çalışan sayısı %26,6 oranla çoğunluktadır. %13,8' ini 1yıl ve altı çalışanlar, %13,8' ini 2-4 yıl arası çalışanlar, %19,3' ünü 10-14 yıl arası çalışanlar, %14,7' sini 15-19 yıl arası çalışanlar ve %11,9' unu 20 yıl ve üstü çalışanlar oluşturmaktadır. Buna göre; çalışanların işteki deneyimleri düşüktür.

-Sonuçlara bakıldığında çalışanların işteki çalışma süreleri (tecrübeleri) arttıkça iş kazasına maruz kalma olasılıkları azalmaktadır. Çalışanların işte deneyim kazanmaları, işteki risklere ve tehlikelere karşı farkındalıklarını arttırmakta, bunun sonucunda daha kontrollü çalıştıkları öngörülmektedir. Tecrübesi az olan çalışanların eğitim programları ile daha fazla desteklenmesi faydalı olacaktır.

-Ankete katılan çalışanların %45' i iş kazasına maruz kalmışken, %55' i iş kazasına maruz kalmamıştır ve iş kazalarının %92' si hafif yaralanma, % 6' sı ağır yaralanma ve %2' si uzuv kaybı ile sonuçlanmıştır.

-Çalışanların %25,7' si ramak kala olay(zarara uğratmayan olay) yaşarken, %74,3' ü ramak kala olay yaşamamıştır. Ramak kala olayların da dikkate değer bir konu olarak ele alınıp raporlanması ve bu durumun yaşanmasına sebep olan durumların araştırılması gerekmektedir.

-Çalışanların %72' si iş kazalarının işçinin güvenli (emniyetli) olmayan davranışından, %28' i ise iş güvenliği olmayan (emniyetsiz) çalışma ortamından kaynaklandığını düşünmektedir. Buna göre, çalışanların iş için gerekli güvenlik prosedürlerine uyup uymadığının devamlı olarak denetlenmesi gerekmektedir. Çalışan, iş kazası ve meslek hastalıklarının; çalışana, işverene ve devlete olan maddi ve manevi zararları konusunda bilgilendirilmelidir.

-Çalışanların risk olarak gördükleri durum %59,6' lık oranla dikkatsizliktir. %3,7' si dalgınlık cevabını verirken bunu takiben büyük çoğunluk kesim makineleri ve tehlikeli çalışma ortamını risk olarak görmektedir. Çalışanların iş güvenliği farkındalıklarının artırılmasıyla, tehlikelerin farkında olduğu bir çalışma ortamının oluşturulması sağlanabilir. Sorumluluklarını bilen, iş için doğru kişisel koruyucu donanımları kullanan ve iş güvenliği kurallarına uyan çalışanların iş kazası ve meslek hastalığına maruz kalma olasılığının azalacağı öngörülmektedir.

-Çalışanların çoğunluğunun iş güvenliği ile ilgili eğitim aldığı sonucuna ulaşılrken bu kadar çok iş kazası sebebinin verilen eğitimlerin sadece işe girişlerde olup, düzenli eğitimlerin verilmemesi olarak öngörülmektedir. Bununla ilgili; sistematik bir eğitim programı sürdürülmeli ve çalışanların farkındalığı artırılmalıdır.

-Çalışanların cinsiyetlerine, eğitim durumlarına, medeni durumlarına ve yaşına göre güvenlik kültürü algı düzeylerinin farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

-İş kazasına maruz kalma ile güvenlik kültürü boyutları arasındaki ilişkiye bakılacak olursa, yönetim bağlılığı ile iş kazasına maruz kalma arasında anlamlı bir fark tespit edilmiş olup ($0,012 < 0,05$), diğer boyutlar arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Buna göre; iş kazası yaşamış olan çalışanların, yönetimin iş güvenliğine olan bağlılığını daha iyi algıladıkları sonucuna ulaşılmaktadır.

-Çalışanların iş güvenliği eğitimi almaları ile güvenlik kültürü boyutlarından iş güvenliği farkındalığı ve yetkinliği ile raporlama kültürü arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yönetim bağlılığı, iş güvenliği önceliği, iş güvenliği iletişimi, iş güvenliği eğitimi, çalışan katılımı ve kadercilik boyutlarında ise anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Buna göre verilen eğitimlerin çalışanların farkındalığını arttırdığı söylenebilmektedir.



KAYNAKLAR

Anonim 1, 2017,

<http://docplayer.biz.tr/12888755-Unite-1-is-sagligi-ve-guvenligi-sanayi-devrimi-oncesi-is-sagligi-ve-guvenligi.html>

Anonim 2, 2017,

http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/6f76a4bda9a9579_ek.pdf

Anonim 3, 2017, İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulama İlkeleri ve Güvenlik Kültürü

<http://en.calameo.com/books/002945244fa66bf2392a0>

Anonim 4, 2018,

www.biyostatistik.hacettepe.edu.tr/lisans/eczacilik/Korelasyon_Regresyon.pps

Akalp G., Aytaç S., Yamankaradeniz N., Çankaya O., Gökçe A., Tüfekçi U., 2015. Perceived Safety Culture and Occupational Risk Factors Among Women in Metal Industries: A Study in Turkey, *Procedia Manufacturing* 3, 4956-4963.

Akalp G., Yamankaradeniz N., 2013. İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3: 96-109.

Aktaş S., Kobyay Bulut H., Özdaş Anahar E., Yeşilçiçek Çalık K., 2015. Vardiyalı ve Nöbet Sistemi Şeklindeki Çalışma Düzeninin Hemşireler Üzerine Etkisi, *HSP*, 1: 33-45.

Andersson I.M., Gummesson K., Hedlund A., Rydell A., 2016. Safety Motivation at Work: Evaluation of Changes From Six Interventions, 82: 155-163.

Annesley C., Goh Y.M., Love P.E.D., Stagbouer G., 2012. Dynamics of Safety Performance and Culture: A Group Model Building Approach, *Accident Analysis and Prevention*, 48: 118-125.

Arıcı K., 1999. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara

Arpat B., Yeşil Y., Öter N.S., 2014. Tekstil Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri Hakkında Çalışan Algıları ve Farkındalığı: Denizli İli Örneği, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8: 281-318.

- Attree M., Pumar Mendez M.J., Wakefield A., 2014. Methodological Aspects in the Assessment of Safety Culture in the Hospital Setting: A Review of the Literature, *Nurse Edition Today*, 34: 162-170.
- Aytaç S., 2011. İş Kazalarının Azaltılmasında Güvenlik Kültürü ve Eğitimin Rolü, *Türk Metal Dergisi*, 30-33.
- Balcı E., Gün İ., Kaya A., Öksüzkaya A., 2005. Kayseri’de Bir Mobilya Fabrikasındaki İşçilerin İş Güvenliği Konusunda Bilgi, Tutum Ve Davranışlarının Değerlendirilmesi, *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 28-33.
- Biancotti D., Cairns D., Feyer A.M., Williamson A.M., 1997. The Development of a Measure of Safety Climate: The Role of Safety Perceptions and Attitudes, *Safety Science*, 25: 15-27.
- Bodur S., Filiz E., Durduran Y., Durduran S.S., 2011. Mühendis ve Tekniker Adayları İş Sağlığı ve Güvenliğinden Ne Kadar Haberdar?, *Harita Teknolojileri Elektronik Dergisi*, 3: 9-15.
- Borell J., Runefors M., Ek A., 2014. Relationships Between Safety Culture Aspects – A Workprocess to Enable Interpretation, *Marine Policy*, 44: 179-186.
- Boustras G., Economides A., Hadjimanolis A., Nicolaidis L., Yiannaki A., 2015. Work Attitudes and Safety Performance in Micro-Firms–Results From a Nationwide Survey: (The Opinion of The Employees), *Safety Science*, 80: 135-143.
- Bronkhorst B., 2015. Behaving Safely Under Pressure: The Effects of Job Demands, Resources and Safety Climate on Employee Physical and Psychosocial Safety Behavior, *Journal of Safety Research*, 55: 63-72.
- Camkurt M.Z., 2013. Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24: 70-101.
- Cleveland R.J., Cohen A., 1983. Safety Practices in Record Holding Plant, *Professional Safety*, 9: 26-33.
- Cloudhry R.M., Fang D., Mohamed S., 2007. The Nature of Safety Culture: A Survey of The State of The Art, *Safety Science*, 45: 993-1012.

- Cohen H.H., Jensen R.C., 1984. Measuring the Effectiveness of An Industrial Lift Truck Safety Training Program, *Journal of Safety Research*, 15: 125-135.
- Cox S.J., Cheyne A.J.T., 2000. Assessing Safety Culture in Offshore Environments, *Safety Science*, 34: 111-129.
- Çelik T., Tözer K.D., İltter O., Köseoğlu O., 2012. İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Yönetim Sistemi Kapsamında Yapılan Eğitim Çalışmaları ve Bu Uygulamanın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri, 2.Proje ve Yapım Yönetimi Kongresi, İYTE, 94.
- DelliFraine J., Kim J., McCaughey D., McGhan G.E., Turner N., 2015. Examining Workplace Hazard Perceptions & Employee Outcomes in The Long-Term Care Industry, *Safety Science*, 78: 190-197.
- Demirbilek T., Çakır Ö., 2008. Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımını Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Değişkenler, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23:173-191.
- Dizdar E., 2006. İş Güvenliği. (3. Baskı). Çanakkale. 341 s.
- Dizdar E.N., Kurt M., 1998. A Rule-Based System Approach for Safety Management in Hazardous Work Systems, *Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 4: 743-747.
- Dursun S., 2012. Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama (Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi, Türkiye.
- Fazıloğlu H.T., Mustafaoğlu S.O., 2015. İş Kazalarının Azaltılmasında Güvenlik Kültürü ve Eğitimin Rolü, *Azerbaycan'ın Vergi Journalı*, 119-130.
- Gerek N., 2008. İş sağlığı ve İş Güvenliği, Eskişehir. 238 s.
- <https://books.google.com.tr/books?id=2qfymhqCMIcC&pg=PR11&dq=i%C5%9F+sa%C4%9F%C4%B1%C4%9F%C4%B1+ve+i%C5%9F+g%C3%BCvenli%C4%9Fi+gerek&hl=tr&sa=X&ved=0ahUKEwjAyYDTkd3YAhUEDSwKHamKAlIQ6AEIJzAA#v=onepage&q=i%C5%9F%20sa%C4%9F%C4%B1%C4%9F%C4%B1%20ve%20i%C5%9F%20g%C3%BCvenli%C4%9Fi%20gerek&f=false>
- Gyekhe Seth A., Salminen S., 2009. Educational Status and Organizational Safety Climate: Does Educational Attainment Influence Workers' Perceptions of Workplace Safety?, *Safety Science*, 47: 20-28.

- Gyekye S.A., 2006. Workers' Perceptions of Workplace Safety: An African Perspective, *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 1: 31-42.
- He X., Song L., 2011. Basic Characteristics of Work Safety in China, *Procedia Engineering*, 26: 1-9.
- Ha Lee G., 2016. Suggestions for More Reliable Measurement of Korean Nuclear Power Industry Safety Culture, *J Ergon Soc Korea*, 35: 75-84.
- Havold J.I., Nasset E., 2009. From Safety Culture to Safety Orientation: Validation and Simplification of a Safety Orientation Scale Using a Sample of Seafarers Working For Norwegian Ship Owners, *Safety Science*, 47:305-326.
- He A., Fu G., Xu S., 2012. Study on the Basic Problems of Safety Culture, *Procedia Engineering*, 43: 245-249.
- Kahya E., Özkaz D., 2014. İş Güvenliği. (2. Baskı). Eskişehir. 192 s.
- Kalaycı Ş., 2010. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. (5. Baskı).426 s.
- Kapp E.A., 2012. The Influence of Supervisor Leadership Practices and Perceived Group Safety Climate on Employee Safety Performance, *Safety Science*, 50: 1119-1124.
- Kavi E., Koçak O.,2011. Tersane Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Faaliyetleri Algılama Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Yalova Örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3:37-50.
- Külahçioğlu G., 1996. İş Güvenliği. (4.Baskı). İzmir. 216 s.
- Lin C.H., Shiau S.Y., Wu T.C., 2010. Predicting Safety Culture: The Roles of Employer, Operations Manager and Safety Professional, *Journal of Safety Research*, 41: 423-431.
- Lin S.H., Tang W.J., Miao J.Y., Wang Z.M., Wang P.X., 2008. Safety Climate Measurement at Workplace in China:A Validity and Reliability Assessment, *Safety Science*, 46:1037-1046.
- Liu Y.J., Wang C.H., 2012. Omnidirectional Safety Culture Analysis and Discussion For Railway Industry, *Safety Science*, 50: 1196-1204.
- Luria G., Yagil D., 2010. Safety perception referents of permanent and temporary

- employees, *Accident Analysis and Prevention*, 42: 1423-1430.
- Mitchell A., Sharma G., Thaden T.V., Zhang H., Wiegmann D.A., (2002). A Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research. Retrieved June 18, 2002, from <https://www.nrc.gov/docs/ML1025/ML102500649.pdf>
- Muniz B.F., Peon J.M.M., Ordas C.J.V., 2007. Safety Culture: Analysis of The Causal Relationships Between Its Key Dimensions, *Journal of Safety Research*, 38:627-641.
- Monazzam M.R., Soltanzadeh A., 2009. The Relationship Between The Worker's Safety Attitude and The Registered Accidents, *JRHS*, 9: 17-20.
- Neal A., Griffin M.A., Hart P.M., 2000. The Impact of Organizational Climate on Safety Climate and Individual Behavior, *Safety Science*, 34:99-109.
- Neal A., Griffin M.A., 2002. Safety Climate and Safety Behaviour, *Australian Journal of Management*, 67-75.
- Nordlöf H., Wiitavaara B., Winblad U., Wijk K., Westerling R., 2015. Safety Culture and Reasons for Risk-Taking at a Large Steel-Manufacturing Company: Investigating The Worker Perspective, *Safety Science*, 73:126-135.
- Parker D., Lawrie M., Hudson P., 2006. A framework for Understanding The Development of Organizational Safety Culture, *Safety Science*, 44: 551-562.
- Pidgeon N., 1991. Safety Culture: Transferring Theory and Evidence From the Major Hazards Industries, *Behavioural Research in Road Safety: 10th Seminar*, 49-60.
- Roughton R.E., 1993. Useful Aspects of Acting Out: Repetition, Enactment and Actualization, *J Am Psychoanal Assoc*, 41: 443-472.
- Ryan A., 2000. Shaping a Safety Culture,
http://www.qldminingsafety.org.au/_dbase_upl/2000_spk036_Ryan.pdf
- O'Toole M., 2002. The Relationship Between Employees' Perceptions of Safety and Organizational Culture, *Journal of Safety Research*, 33: 231-243.
- Özdemir A., 2013. İş Güvenliği. (1.Baskı). İstanbul. 191 s.
- Özkan Y., Arpat B., 2015. Mavi Yakalılarda Güvenlik Kültürü Algısı:Denizli İli Kablo

İmalat Endüstrisi Örneği, Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 16.Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı, 205-240.

Shi G., Shiichiro I., 2012. Study on the Strategies for Developing a Safety Culture in Industrial Organizations, *Procedia Engineering*, 43:535-541.

Taşoğlu J., Tozkoparan G., 2011. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları İle İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1: 181-209.

TMMOB, 2016. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu.

https://www.mmo.org.tr/sites/default/files/1ab0f9cc68c38fb_ek.pdf

Tomas J.M., Melia J.L., Oliver A., 1999. A Cross Validation of a Structural Equation Model of Accidents: Organizational and Psychological Variables As Predictors of Work Safety, *Work and Stress*, 13: 49-58.

Turunç Ö., Çelik M., 2010. Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi, *Yönetim ve Ekonomi*, 17:183-206.

Uslu V., 2014. İşletmelerde İş Güvenliği Performansı ve İş Güvenliği Kültürü Algılamaları Arasındaki İlişki: Eskişehir İli Metal Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Türkiye.

Vredenburg A.G., 2002. Organizational Safety: Which Management Practices are Most Effective in Reducing Employee Injury Rates?, *Journal of Safety Research*, 33:259–276.

Wiegmann Douglas A., Zhang H., Von Thaden T., Sharma G., ve Mitchell A., 2002. A Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research, Aviation Research Lab Institute of Aviation, 20 p. <https://www.nrc.gov/docs/ML1025/ML102500649.pdf>

Yılmaz A., 2014. İş Kazaları ve Kültür: İş Kazalarının Önlenmesinde Kültürel Yaklaşım, *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 9/5*, 2105-2124.

Yıldırım Ç.V., Asal Ö., 2012. Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerde (Kobi) İş Sağlığı ve Güvenliğini Etkileyen Faktörlerin Araştırılması: Ankara İmalat Sanayi Örneği,

TSA, 16:103-122.

Yiğit A., 2011. İş güvenliği (2. Baskı), Bursa. 402 s





EK 1. Anket Formu

Değerli Katılımcı,

Bu anket formu, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Güvenliği Anabilim Dalı kapsamında Doç.Dr.Fatma BAYCAN KOYUNCU danışmanlığında "Çanakkale İlindeki Mobilya Sektöründe Çalışan Personelin İş Güvenliği Kültürü Algılaşımın İncelenmesi" başlığı altında sürdürülen yüksek lisans tez çalışması kapsamında hazırlanmıştır. Yapılan araştırma akademik nitelikte olup sorulara verdiğiniz cevaplar gizli tutulacaktır ve elde edilen veriler bilimsel amaç dışında kullanılmayacaktır. Tamamını cevaplamanız bizim için çok değerlidir. Lütfen, bu ifadeleri okuduktan sonra, her soru için sizi en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. Katkılarınızdan dolayı teşekkür eder, saygılarımızı sunarız.

Dilek DEMİR

Yüksek Lisans Öğrencisi

Doç.Dr.Fatma BAYCAN KOYUNCU

Danışman

1. Yaşınız :

2. Cinsiyetiniz : Kadın Erkek

3. Medeni Durum : Evli Bekar

4. Eğitim Durumu : İlkokul/İlköğretim Lise Önlisans
 Lisans Lisansüstü

5. Kaç yıldır çalışıyorsunuz?

1 yıl ve altı 2-4 yıl 5-9 yıl 10-14 Yıl 15-19 Yıl 20 Yıl ve Üstü

6. Kaç yıldan beri bu iş yerinde çalışıyorsunuz?

1 yıl ve altı 2-4 yıl 5-9 yıl 10-14 Yıl 15-19 Yıl 20 Yıl ve Üstü

7.Ortalama aylık kişisel net geliriniz (maaş + mesai ücreti toplamı) ne kadardır?

1400-2000 TL 2000-3000 TL 3000-4000 TL
 4000-5000 TL 5000-6000 TL 6000-7000 TL 7000 TL ve üzeri

8. İşyerinizde hangi bölümde çalışıyorsunuz?

Yönetim Proje- Tasarım Pazarlama-Satış İmalat Satın alma

Şantiyeler – Saha Diğer (Belirtiniz) :

9. Çalıştığınız iş yerinde kadro unvanınız nedir?

Teknisyen Tekniker Teknik Öğretmen Mühendis Diğer
(Belirtiniz):.....

10. İş yerinizdeki göreviniz/statünüz nedir?

Operatör/İşçi/ücretli çalışan Usta Ustabaşı/Postabaşı Şef
 Vardiya amiri Birim sorumlusu/yöneticisi Ar-Ge personeli

Tasarımcı/Ressam Genel Müdür Yardımcısı Genel Müdür
 Araştırmacı Müdür Kendi İşim
 Kendi İşim Diğer(Belirtiniz):.....

11. İş yerinizde hangi vardiya sistemine göre çalışmaktasınız?

- Sürekli hafta içi 8 saat çalışıyorum. Sürekli hafta sonları 12 saat çalışıyorum.
 12 saat gündüz çalışıyorum. 12 saat gece çalışıyorum.
 Dönüşümlü 8 saat çalışıyorum. Dönüşümlü 12 saat çalışıyorum.
 Düzenli bir vardiya sistemine göre çalışmamaktayım. Çalışma saatlerim değişkenlik göstermektedir.
 Diğer (Belirtiniz):

12. Şu anda mesleğinizi icra edebileceğiniz bir işte mi çalışıyorsunuz?

- Hiç Katılmıyorum Katılmıyorum Kısmen Katılıyorum Katılıyorum
 Tamamen Katılıyorum

13. İşletmede iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu diğer birimlerden ayrı bir birim var mı?

- Evet Hayır Bilmiyorum

14. İş yerinizde görev yapan İş Güvenliği Uzmanı var mı?

- Evet, Sürekli iş yerinde bulunuyor
 Evet, Belli zamanlarda geliyor
 Hayır yok

15. İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili eğitim aldınız mı?, Eğitim çalışmalarına katıldınız mı?

- Evet Hayır

16. İşletmenizde İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimleri yapılıyor mu?

- Evet Hayır Fikrim yok

17. İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimlerini faydalı buluyor musunuz?

- Hiç Katılmıyorum Katılmıyorum Kısmen Katılıyorum Katılıyorum
 Tamamen Katılıyorum

18. İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimlerini yeterli buluyor musunuz?

- Hiç Katılmıyorum Katılmıyorum Kısmen Katılıyorum Katılıyorum
 Tamamen Katılıyorum

19. İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimlerini kimler yapıyor?

- Yönetici ve Görevliler Devlet Yetkilileri Bilmiyorum

20. Çalışma hayatınızda hiç iş kazasına maruz kaldınız mı? Evet Hayır (22. Soruyu cevaplamayınız.)

21. İş yerinizde ne tür bir iş kazası geçirdiniz?

- Hafif yaralanma (1-10 gün istirahat) Ağır yaralanma (10 günden fazla istirahat)
 Uzun kaybı

22. Bu işyerinde ramak kala olay (yaralanma yok, zarara uğratmayan, malzeme

hasarlı olay) yaşadınız mı?

- Evet Hayır

23. İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz?

- İşçinin güvenli (emniyetli) olmayan davranışı
 İş güvenliği olmayan (emniyetsiz) çalışma ortamı

24. Çalışma ortamınızda en çok kaygı duyduğunuz risk/riskler nelerdir?.....

.....



Aşağıdaki yargılara ne ölçüde katıldığınızı uygun şıkkı (X) şeklinde işaretleyerek belirtiniz.

(1) Hiç Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kararsızım (4) Katılıyorum (5) Tamamen Katılıyorum

A- YÖNETİM BAĞLILIĞI (Yönetim bağlılığı; işletme yönetiminin çalışanların güvenliğiyle ilgili bağlılığını ifade etmektedir.)					
	Hiç katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kısmen katılıyorum (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen katılıyorum (5)
1. İşyerimde yönetim, iş güvenliği sorunlarını düzeltmek için hızla hareket eder.					
2. İşyerimde yönetim, iş güvenliği konularını görmezlikten gelir.					
3. Yönetim güvensiz uygulamalardan bahsettiğinde düzeltici önlemler her zaman alınır.					
4. İşyerimde yöneticiler benim güvenliğime ilgi gösterirler.					
5. İş güvenliğiyle ilgili uyarı levhalarında yer alan kurallara uymamız için yönetim ve kısım amirleri tarafından sürekli uyarılmaktayız.					
6. Yönetim yalnızca kazalar meydana geldikten sonra harekete geçer.					
B- İŞ GÜVENLİĞİ ÖNCELİĞİ (İş güvenliği önceliği; yönetim açısından iş güvenliğinin taşıdığı önem düzeyinin çalışanlar tarafından nasıl algılandığıdır.)					
7. Yönetim, çalışanların iş güvenliğinin büyük önem taşıdığını açıkça göz önünde bulundurur.					
8. İş güvenlik prosedürlerinin işleyişi dikkatlice izlenmektedir.					
9. Yönetim, iş güvenliğinin de üretim kadar önemli olduğunu düşünür.					
C- İŞ GÜVENLİĞİ İLETİŞİMİ (İş güvenliği iletişimi; çalışanlar ve yönetim arasında güvenlikle ilgili iletişimdir.)					
10. Bu işyerinde gruplar arasında iyi bir iletişim vardır.					
11. Bu işyerinde amaçlar ve hedeflerin kapsamı açıkça belirtilmiştir.					
12. Çalışanlar iş güvenliği konularında üst yönetimle müzakere edebilirler.					
13. Bu işyerinde iş güvenliği konularında açık bir iletişim vardır.					
D- İŞ GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ (İş güvenliği eğitimi; işyeri tarafından çalışanlara sağlanan iş güvenliği eğitimi ile ilgili faaliyetlerdir.)					
14. İş yeri eğitim programlarında iş güvenliği konularına büyük bir öncelik verilmektedir.					
15. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri çalışanların işlerinde yaşadığı birçok durumu kapsamaktadır.					

16. Çalışanlar işyerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle alakalı detaylı eğitimler alırlar.					
17. İş güvenliği eğitimleri çalışanların çalışma alanlarında bulunan tehlikeleri değerlendirmelerini sağlayacak yeterliliktedir.					
18. İşyerinde meydana gelen iş kazası sebeplerinin eğitimsizlik olduğuna inanıyorum.					
19. İş yerimizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda uzman kişiler tarafından belirli aralıklarda bilgilendirme toplantıları yapılmaktadır.					
20. Eğitim veren kişiler iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli bilgi ve tecrübeye sahiptirler.					
21. İş yerinde verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin iş güvenliği bilincini arttırdığını düşünüyorum.					
E- ÇALIŞAN KATILIMI (Çalışanların katılımı; çalışanların iş güvenliği prosedürlerine uyma davranışları ve iş güvenliğini sağlamak için çalışma koşullarının iyileştirilmesine katılımlarıdır.)					
22. Çalışanlar prosedürler ve kullanma talimatları için yönetmeliğin hazırlanmasına katılmaktadırlar.					
23. Çalışanlar iş güvenliği planlarının düzenlemesi, yürütülmesi, iyileştirilmesi ve denetlenmesine aktif olarak katılımında bulunurlar, komite ve takımlarda yer alırlar.					
24. Çalışanlar güvenlik düzenlemelerine uymaktadırlar.					
F- İŞ GÜVENLİĞİ FARKINDALIĞI VE YETKİNLİĞİ (Çalışanların iş güvenliği farkındalığı ve güvenlik sorunlarıyla başa çıkabilme yetkinliğidir.)					
25. İşimi yerine getirirken doğru iş güvenliği prosedürlerini kullanırım/uygularım.					
26. İşimi yerine getirirken iş güvenliğinin yüksek seviyelerde olmasını sağlarım.					
27. İşyeri güvenliği için sorumluluklarımın bilincindeyim.					
28. İşim için gerekli iş güvenliği kurallarını biliyorum.					
29. İş güvenliği kurallarına her zaman uyuyorum.					
30. Alanımla ilgili karşılaşılabileceğim risklerden haberdarım.					
31. Kişisel koruyucu donanımların hangi risklere karşı kullanılacağını bilmekteyim.					
32. İş kazaları ve meslek hastalıklarının işçiye, işverene ve devlete olan maliyetinden ve zararlarından haberdarım.					
33. Alanımla ilgili iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmelik, mevzuat ve diğer yayınları (kitap, makale vb.) takip etmekteyim.					
34. Meydana gelen iş kazaları sonucunda haklarımın neler olduğunu biliyorum.					
35. Bir işi tamamlarken iş güvenliği zihnimde bir numaralı önceliktir.					
G- KADERCİLİK (Kadercilik; çalışanların iş kazalarıyla ilgili kaderci inançlarıdır.)					
36. Kazalar kaçınılmazdır.					
37. Kazaları önlemek mümkün değildir.					
38. Makinelerin ve teknik ekipmanların kullanımı kazaları kaçınılmaz kılar.					

39. Çalışırken başınıza ne geleceği büyük ölçüde şans meselesidir.					
40. Ben yıllardır bu işi yapıyorum bana bir şey olmaz.					
41. Kazalar aniden olur, önlemek için yapılabilecek çok az şey vardır.					
H- İŞ GÜVENLİĞİ RAPORLAMA KÜLTÜRÜ (<i>Çalışanların iş kazalarını, ramak kala olayları ve güvensiz davranışları raporlama kültürüdür.</i>)					
42. İşyerinde her zaman kazaları ve tehlikeli olayları rapor ediyoruz.					
43. Ramak kala (zarara uğratmayan) olayları bildirmeye teşvik ediliyorum.					
44. Olay/kaza raporları iş güvenliğini artırmak için kullanılmaktadır.					
45. İşletmemizde dersler ramak kala ve olay raporlarından öğrenilir.					
46. İş yerimde emniyetsiz koşulların rapor edilmesi için teşvik ediliyorum.					
47. Birim amirlerimiz tarafından iş güvenliği karnelerimiz aylık oluşturulmakta, toplantıda değerlendirilmekte ve bizlerle paylaşılmaktadır.					

Katılımınız için çok teşekkür ederiz.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Dilek DEMİR

Doğum Yeri : ÇANAKKALE

Doğum Tarihi : 20.10.1990

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi : Dumlupınar üniversitesi / Endüstri Mühendisliği

Yüksek Lisans Öğrenimi : Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi / Fen

Bilimleri Enstitüsü İş Güvenliği Anabilim Dalı

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

BİLİMSEL FAALİYETLERİ

Bildiriler - VII. Uluslararası Eğitimde Araştırmalar Kongresi\Özel

İş Güvenliği Eğitiminin Güvenlik Kültürüne Etkisi: Çanakkale İlinde Mobilya Sektöründe Bir Uygulama

İLETİŞİM

E-posta Adresi : dilekdemir@hotmail.com