

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



İNŞAAT, ELEKTRİK, MEKANİK VE RESTORASYON SEKTÖRLERİNDE
FAALİYET GÖSTEREN FİRMALARDA ÇALIŞAN YÖNETİCİ VE
ÇALIŞANLARIN KURUMSALLAŞMA ALGISI İLE İŞ GÜVENLİĞİ ALGISI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Can Mehmet ATEŞ

İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı
İş Sağlığı ve Güvenliği Programı

Şubat, 2019

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



İNŞAAT, ELEKTRİK, MEKANİK VE RESTORASYON SEKTÖRLERİNDE
FAALİYET GÖSTEREN FİRMALARDA ÇALIŞAN YÖNETİCİ VE
ÇALIŞANLARIN KURUMSALLAŞMA ALGISI İLE İŞ GÜVENLİĞİ ALGISI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Can Mehmet ATEŞ
(Y1613.220003)

İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı
İş Sağlığı ve Güvenliği Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi Necla DALBAY

Şubat, 2019





T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Yüksek Lisans Tez Onay Belgesi

Enstitümüz İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans Programı **Y1613.220003** numaralı öğrencisi **Can Mehmet ATEŞ** 'in "İNŞAAT, ELEKTRİK, MEKANİK VE RESTORASYON SEKTÖRLERİNDE FAALİYET GÖSTEREN FİRMALARDA ÇALIŞAN YÖNETİCİ VE ÇALIŞANLARIN KURUMSALLAŞMA ALGISI İLE İŞ GÜVENLİĞİ ALGISI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 24.01.2019 tarih ve 2019/02 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından **gözetilmiştir.** ile Tezli Yüksek Lisans tezi olarak **kabul**... edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi : 25/02/2019

1) **Tez Danışmanı:** Dr. Öğr. Üyesi Necla DALBAY

2) **Jüri Üyesi :** Dr. Öğr. Üyesi Özge EREN

3) **Jüri Üyesi :** Doç. Dr. Barış KINACI

Not: Öğrencinin Tez savunmasında **Başarılı** olması halinde bu form **imzalanacaktır.** Aksi halde geçersizdir.



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “İnşaat, Elektrik, Mekanik ve Restorasyon Sektörlerinde Faaliyet Gösteren Firmalarda Çalışan Yönetici ve Çalışanların Kurumsallaşma Algısı İle İş Güvenliği Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (10/01/2019)

Can Mehmet ATEŞ



ÖNSÖZ

Bu araştırmanın hazırlanması boyunca yakın desteğini eksik etmeyen, nezaketiyle bana sonsuz sabır gösteren, disiplinli çalışma prensiplerini bana aşılayan, pratik ve teorik anlamda eşsiz bilgi ve tecrübelerini, değerli fikirlerini ve emeğini esirgemeyen başta değerli danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Necle DALBAY'a teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak da tez çalışması boyunca bana verdiği manevi destek, göstermiş olduğu sabır ve anlayıştan aileme çok teşekkür ederim.

Ocak, 2019

Can Mehmet ATES



İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ.....	ix
İÇİNDEKİLER	xi
KISALTMALAR	xiii
ÇİZELGE LİSTESİ.....	xv
ŞEKİL LİSTESİ.....	xvii
ÖZET.....	xix
ABSTRACT.....	xxi
1. GİRİŞ	23
1.1 Çalışma Konusu	23
1.2 Tezin Amacı	23
1.3 Literatür Araştırması	24
1.4 Hipotez	24
2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL AÇIKLAMALAR	27
2.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Açıklamalar	27
2.1.1 İş Sağlığı ve güvenliğinin tanımı ve amacı	27
2.1.2 İş Sağlığı ve güvenliğinin ortaya çıkışı.....	27
2.1.2.1 Dünya'daki seyri	28
2.1.2.2 Türkiye'deki seyri	28
2.1.3 İş kazaları	31
2.1.3.1 İş kazalarının nedenleri	31
2.1.3.2 İş kazalarında risk grupları.....	33
2.1.3.3 İş kazalarının önemi	34
2.1.3.4 İş kazalarını önleme yolları	35
2.1.4 Meslek hastalıkları	37
2.1.4.1 Meslek hastalığı kriterleri	37
2.1.4.2 Meslek hastalıklarının sınıflandırması	38
2.1.4.3 Meslek hastalıklarının önemi	40
2.1.5 Türkiye'de ilgili mevzuatlar ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanunlar	41
2.1.5.1 4857 Sayılı iş kanunu	41
2.1.5.2 Sgk	42
2.1.5.3 Türk borçlar kanunu	43
2.1.5.4 Umum-u hıfzıssıhha kanunu	44
2.1.5.5 6331 Sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu	45
2.2 Kurumsallaşma ve İlişkili Açıklamalar	47
2.2.1 Kurumsallaşma kavramı ve önemi.....	47
2.2.2 Kurumsallaşma yaklaşımları.....	53
2.2.2.1 Rasyonel kurumsallaşma yaklaşımı	53
2.2.2.2 Kurumsallaşma analizi yaklaşımı	55
2.2.3 Kurumsallaşma süreci	58
2.2.4 Kurumsallaşma boyutları	61

2.2.4.1 Formalleşme kavramı	61
2.2.4.2 Profesyonelleşme kavramı	62
2.2.4.3 Otonomi kavramı.....	63
2.2.4.4 Kültürel güç kavramı.....	63
2.2.4.5 Saydamlık kavramı.....	64
2.2.4.6 Sosyal sorumluluk kavramı	64
2.2.4.7 Tutarlılık kavramı.....	65
3. YÖNTEM.....	67
3.1 Araştırmanın Modeli	67
3.2 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	67
3.3 Veri Toplama Araçları.....	70
3.4 Veri Analizi	71
4. BULGULAR VE TARTIŞMA	73
4.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Yapılma Sıklığının İncelenmesi	73
4.2 İş Güvenliğine Verilen Önemin ve Kurumsallaşma Düzeyinin Katılımcı ve Firma Bilgilerine Göre İncelenmesi	74
4.3 İş Güvenliği Algısı ve Kurumsallaşma Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	77
5. TARTIŞMA	79
6. SONUÇ.....	83
KAYNAKLAR.....	85
EKLER.....	93
ÖZGEÇMİŞ.....	103

KISALTMALAR

İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
α	: Alfa
n	: Frekans
%	: Yüzde
\bar{x}	: Aritmetik Ortalama
F	: F Değeri
r	: Pearson Korelasyon Katsayısı
ss	: Standart Sapma
p	: Anlamlılık değeri



ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 3.1: Katılımcıların Bilgilerinin Dağılımı	68
Çizelge 3.2: Firma Bilgilerinin Dağılımı	69
Çizelge 3.3: Güvenilirlik Analizi Bulguları.....	71
Çizelge 3.4: Normalliğin İncelenmesi	72
Çizelge 4.1: İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Yapılma Sıklığı	73
Çizelge 4.2: Çalışanların İş Güvenliğine Verdiği Önemin Firmadaki Pozisyona Göre İncelenmesi	74
Çizelge 4.3: Çalışanların İş Güvenliğine Verdiği Önemin Firmanın Sektörüne Göre İncelenmesi	75
Çizelge 4.4: Çalışanların İş Güvenliğine Verdiği Önemin Firmadaki Çalışan Sayısına Göre İncelenmesi	75
Çizelge 4.5: Çalışanların İş Güvenliğine Verdiği Önemin Firmanın Çalışanlarına İş Güvenliği Eğitimi Verme Sıklığına Göre İncelenmesi	75
Çizelge 4.6: Firmaların Kurumsallaşma Düzeyinin Firmadaki Pozisyona Göre İncelenmesi	76
Çizelge 4.7: Firmaların Kurumsallaşma Düzeyinin Firmanın Sektörüne Göre İncelenmesi	76
Çizelge 4.8: Firmaların Kurumsallaşma Düzeyinin Firmadaki Çalışan Sayısına Göre İncelenmesi	76
Çizelge 4.9: Firmaların Kurumsallaşma Düzeyinin Firmanın Çalışanlarına İş Güvenliği Eğitimi Verme Sıklığına Göre İncelenmesi	77
Çizelge 4.10: İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Gerçekleştirilme Düzeyin, İş Güvenliği Algısı ve Kurumsallaşma Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	77



ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2.1: İş Kazalarının Kaza Sebeplerine Göre Dağılımı (SGK Raporu, 2017)..... 33

Şekil 2.2: SGK 2017 Yılı İstatistiklerine Göre İş Kazası Sonucu Ölenlerin Yaşlara Göre Dağılımı..... 35





İNŞAAT, ELEKTRİK, MEKANİK VE RESTORASYON SEKTÖRLERİNDE FAALİYET GÖSTEREN FİRMALARDA ÇALIŞAN YÖNETİCİ VE ÇALIŞANLARIN KURUMSALLAŞMA ALGISI İLE İŞ GÜVENLİĞİ ALGISI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

ÖZET

Araştırmanın amacı inşaat, elektrik, mekanik ve restorasyon sektörlerinde faaliyet gösteren firmalarda çalışan yönetici ve çalışanların kurumsallaşma algısı ile iş güvenliğine verdiği önem arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bunun yanında çalışan sayısına ve sektöre göre bu konularda bir farklılık olup olmadığının incelenmesi de amaçlanmıştır. Bu amaçla araştırmaya 129 çalışan ve yönetici katılmıştır. Katılımcıların 79'u İnşaat, 16'sı Elektrik, 15'i Mekanik ve 20'si Restorasyon sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışmaktadır. Verilerin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu, İş Güvenliği Ölçeği ve Kurumsallaşma Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde ANOVA ve Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda iş güvenliğine verilen önemin firmadaki pozisyona, firmanın sektörüne ve iş güvenliği eğitimi verilme sıklığına göre anlamlı bir farklılık göstermediği fakat çalışan sayısına göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda firmaların kurumsallaşma düzeyinin firmadaki pozisyona göre anlamlı bir farklılık göstermediği fakat firmanın sektörüne, iş güvenliği eğitimi verilme sıklığına ve çalışan sayısına göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Önemli bir bulgu olarak kurumsal firmalarda iş güvenliğinin daha yüksek olduğu ve kurumsallaşmanın kişilerin iş güvenliğine verdiği önemin yükselttiği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: *İş Sağlığı ve Güvenliği, Kurumsallaşma*



**INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE
INSTITUTIONALIZATION AND THE OCCUPATIONAL SAFETY
PERCEPTION, AT CONSTRUCTION, ELECTRICAL, MECHANICAL AND
RESTORATION COMPANIES FOR MANAGER AND EMPLOYEES**

ABSTRACT

The aim of the study is to investigate the relationship between the perception of institutionalization and the importance given to occupational safety in the companies operating in construction, electrical, mechanical and restoration sectors. Besides, it is aimed to examine whether there is a difference in the number of employees and the sector. For this purpose, 129 employees and managers participated in the research. Participants; 79 of them are working in Construction, 16 in Electricity, 15 in Mechanical and 20 in Restoration companies. Personal Information Form, Occupational Safety Scale and Institutionalization Scale were used for data collection. ANOVA and Pearson Correlation Analysis were used for data analysis.

As a result of the study, it was determined that the importance given to occupational safety did not show a significant difference according to the position in the firm, the sector of the firm and the frequency of training in occupational safety, but it showed a significant difference according to the number of employees.

As a result of the research, it was determined that the level of institutionalization of the firms did not show a significant difference according to the position in the firm, but showed significant difference according to the firm's sector, the frequency of giving occupational safety training and the number of employees. As an important finding, it has been determined that occupational security is higher in corporate firms and institutionalization increases the importance given to occupational safety

Keywords: *Occupational Health and Safety, Institutionalization*



1. GİRİŞ

1.1 Çalışma Konusu

Araştırmanın konusu inşaat, elektrik, mekanik ve restorasyon sektörlerinde faaliyet gösteren firmalarda çalışan yönetici ve çalışanların kurumsallaşma algısı ile iş güvenliği algısı arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu bağlamda araştırmanın birinci bölümünde araştırmanın amacı, ilgili literatür taraması ve hipotezine ilişkin bilgiye yer verilmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği ve kurumsallaşma ile ilgili literatüre dayalı kuramsal bilgi ve açıklamalara yer verilmiştir.

Araştırmanın üçüncü bölümünde çalışmanın hipotezini test etmek, veri toplamak ve araştırmanın örneklemini hesaplamak için kullanılan yöntemler tanıtılmıştır.

Araştırmanın dördüncü bölümde ise uygulanan yöntemler neticesinde ortaya çıkan bulgulara ilişkin tablo ve yorumlara yer verilmiştir.

Araştırmanın beşinci ve altıncı bölümünde araştırmanın sonucu ve elde edilen sonuçların literatürde yer alan emsal çalışmaların sonuçları ile karşılaştırılması olarak incelenmesine yer verilmiştir.

1.2 Tezin Amacı

Araştırmanın amacı inşaat, elektrik, mekanik ve restorasyon sektörlerinde faaliyet gösteren firmalarda çalışan yönetici ve çalışanların kurumsallaşma algısı ile iş güvenliği algısı arasındaki ilişkinin anlamlılığının incelenmesidir.

Araştırmanın yan amaçları ise aşağıdaki gibidir:

1. İş güvenliğine verilen önemin firmadaki pozisyona, firmanın sektörüne, iş güvenliği eğitimi verilme sıklığına ve çalışan sayısına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi

2. İş güvenliğine verilen önemin firmadaki pozisyona, firmanın sektörüne, iş güvenliği eğitimi verilme sıklığına ve çalışan sayısına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi, olarak belirlenmiştir.

1.3 Literatür Araştırması

Şahin (2010) tarafından yöneticilerin iş gören sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarına ilişkin tutumları ve inşaat sektöründe bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda çalışma (iş hukuku) mevzuat hakkında bilgilendirilmenin, iş güvenliğine ilişkin denetimlerin ve hukuki ve yasal gelişmeler takibinin ara sıra yapıldığı belirlenmiştir. Elde edilen sonuca göre iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak alınan önlemler ve uygulamalar, karşılaşılan sorunlar, bu sorunlara çözüm önerileri ve iş güvenliği ile ilgili mevzuatın uygulanabilirliği incelenmiştir.

Mörek (2013) tarafından işletmelerin, mesleki iş güvenliği ile ilgili riskleri tanımlanarak, risk yönetimi, risk transferi gibi yöntemlerle bu güvenliğe ilişkin sorunları azaltma yöntemleri incelenmiştir. Bu yöntem ile risk analizi sonuçları değerlendirildikten sonra gerçekleştirilen uygulamalar ile risk faktörleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda örgüt kültüründe iş güvenliği algısının belirlenmesi üzerine gerçekleştirilen araştırma sonucunda mühendislerin ve ofis elemanlarının şaha işçilerine kıyasla iş güvenliğine daha fazla önem verdiği belirlenmiştir.

Durdu (2006) tarafından Kimya iş koluna bağlı “Sabun ve Deterjan Üretimi” sektöründe faaliyet gösteren 3 firmadan seçilmiş 250 birey ile bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda işçi sağlığı ve iş güvenliği düzenlemeleri ile ilgili iş görenlerin tutumlarını belirlemeye yönelik yapılan bir çalışmada iş güvenliği konusunda eğitim alan çalışanların işyerinde sağlık ve güvenliği tehlikeye sokan hallere yönelik bilgi düzeyinin, eğitim almayanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

1.4 Hipotez

Araştırmanın temel hipotezi aşağıdaki gibidir:

H₀: İş güvenliği algısı ile kurumsallaşma arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: İş güvenliği algısı ile kurumsallaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₀: İş güvenliği algısı firmadaki çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₂: İş güvenliği algısı firmadaki çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₀: Kurumsallaşma düzeyi firmadaki çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₃: Kurumsallaşma düzeyi firmadaki çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.





2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL AÇIKLAMALAR

2.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Açıklamalar

2.1.1 İş Sağlığı ve güvenliğinin tanımı ve amacı

İş görenlerin sosyal, psikolojik ve mesleki açıdan şartlarının en iyi hale getirilebilmesi için yapılan çalışmalar, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında yer almaktadır. Bu doğrultuda çalışanların sağlığına olumsuz etkiler yaratabilecek çalışma koşullarının ortadan kaldırılması, iş süreçlerinden kaynaklanan sorunların önüne geçilmesi ve bireylerin fiziksel ve psikolojik durumlarına uygun işlerde çalıştırılmasına yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Netice itibari ile iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik olarak geliştirilen programlarda temel amaçlardan biri, çalışanların niteliklerine uygun işlerde çalıştırılmasının ve çalışma şartlarına uygun iş görenlerin buluşturulmasının sağlanmasıdır (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013: 97-98). Bunlara ek olarak çalışanların çalışma hayatları içerisinde karşılaşması muhtemel sorunların önüne geçilmesi de bu programların temel değerlerini oluşturmaktadır (Sabancı, 2001: 283).

Çalışanların bedensel ve ruhsal sağlıklarının korunmasının amaçlandığı iş güvenliği ve sağlığı programlarında alınan önlemlerle birlikte risk oranlarının en düşük seviyelere düşürülmesi amaçlanmaktadır (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 155-156).

2.1.2 İş Sağlığı ve güvenliğinin ortaya çıkışı

İnsanlık tarihinde ateşin bulunması ve tekerleğin icadıyla başlayan üretim sürecinde, bir süre sonra buharlı makinaların kullanılmaya başlamasıyla üretime giren iş aletlerinin çeşidi ve gelişimi artmıştır.

Çalışma hayatındaki gelişmeler ve değişimlerin ortaya çıkardığı sorunlar, iş sağlığı ve güvenliğinin ortaya çıkıp gelişmesine sebep olmuştur.

2.1.2.1 Dünya'daki seyri

İnsanlığın doğa ile mücadelesiyle başlayan çalışma hayatı, işgücünün yaşadığı sorunlar, üretim araçlarında ve yöntemlerindeki değişimler, çalışanların sağlık, güvenlik sorunlarını artırmış, toplumda ele alınması gereken bir konu haline gelmiştir (Süzek, 2005).

İş sağlığı ve iş güvenliği olarak tanımlanabilecek ilk çalışmalar, köle çalıştıran Eski Roma'da gözlenmiştir. Ünlü filozoflardan Herodot, ilk kez yüksek enerjili besinlerle beslenmenin verimliliği artıracığı üzerinde durmuştur (Yılmaz, 2010).

Milattan önce (M.Ö.) 370'li yıllarda Hipokratlar kurşunun insan sağlığına zararlı olduğunu savunan çalışmalarıyla iş sağlığı ve güvenliği konusuna dikkat çekmişlerdir. Esaslı çalışmalar ise endüstrinin gelişmesi doğrultusunda makineleşmenin artmasıyla ivme kazanmıştır (Litvyakov, 2006).

İngiltere'de 17. yüzyıl (yy) ortalarında çalışma koşulları biraz olsun düzeltilerek, kaza ve meslek hastalıklarının azaltılmasına vesile olunmuştur. 1802 yılında çocuk ve kadın işçileri koruyan ilk yasa çıkarılmış, bu gelişme, Avrupa ve Amerika'ya örnek teşkil etmiştir (Serter, 1993).

İsviçre'de 1840 yılında, Fransa'da 1841 yılında, Almanya'da 1849 yılında ve Amerika'da 1877 yılında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önemli kanunlar çıkarılmıştır (Alper, 1992). İnternational Labour Organization (İLO) 1919 yılında kurularak, işçi sağlığı ve sorunlarına uluslararası seviyede bazı çözümler sağlamıştır. 1946 yılında ise Birleşmiş Milletlerce uzmanlık kuruluşu olarak kabul edilmiştir (Yılmaz, 2010).

2.1.2.2 Türkiye'deki seyri

Dünyadaki Endüstriyel gelişmeler, makineleşmeye paralel olarak Türkiye'de de benzerlikler görülmüş olup, oluşan kazalar ve meslek hastalıklarına olan toplumsal tepkilerin de etkisiyle İSG konusunda yasal, tıbbi, teknik çalışmalar yapılmıştır.

Osmanlı Dönemi

Osmanlı İmparatorluğu'nda Endüstrileşme 16. ile 17. yy 'larda belirgin bir şekilde, küçük el sanatları ve atölye işçiliğiyle ortaya çıkmıştır (Yılmaz, 2010).

İkinci Mahmut döneminde ise İstanbul, İzmit ve Sinop tersanelerindeki gemi üretimiyle devam etmiştir. Tersanelerin kömür ihtiyacını karşılamak için ise 1829 yılında Ereğli Kömür İşletmeleri açılmış ve Osmanlı sanayiinde önemli rol oynamıştır (Makal, 1997).

İlk işletmelerin faaliyete girmesiyle birlikte, iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışan işçilerin çalışma şartlarıyla ilgili 1820 yılında ciddi bir düzenlemeye gidilmiştir. 1850 yılında ise Polis Nizamnamesi ile daha kapsamlı bir düzenleme yapılmıştır. Daha sonraki yıllarda da askeri aktiviteler için çeşitli işletmeler kurulmuştur (Makal, 1997).

İş Yaşamı ise ilk olarak 1877 yılında çıkarılan Mecelle kanununda düzenlenmiştir. Daha ziyade dinsel nitelik taşıyan bir yasadır. Daha sonra kömür işletmelerinden başlamak üzere, işçi- işveren ilişkilerini düzenleyen yasalar ve başka sahalarda yasalar çıkarılmıştır (Yılmaz, 2010).

Dilaver Paşa Nizamnamesi adıyla, 1865 yılında işçiyi koruyan ilk mevzuat, kömür ocakları işçilerinin zor çalışma şartlarını hafifletmek üzere, 100 madde halinde yayınlanmıştır. Dinlenme, tatil, çalışma süreleri ve barınma yerleri haklarını kapsamaktadır (Akbulut, 1996).

İş Kazalarını önlemeye yönelik ise 1869 yılında Maadin Nizamnamesi çıkarılmıştır. Bu yasaya göre maden ocaklarında hazır hekim bulundurulacaktır. Ölümcül kazalarda işveren işçi ailelerine belirli bir tazminat ödeyecektir. Ayrıca para cezaları da içermektedir (Makal, 1997).

Cumhuriyet Dönemi

Yüz on dört sayılı ve 15 Şubat 1952 tarihli “Zonguldak Ereğli Havzası Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafi-i Umumiyesine Furu tuna dair kanun”. Kömür artıklarının satılıp işçi ihtiyaçları için sarf edilmesini içerir. Aynı zamanda çalışma sürelerinin ilk defa 8 saat ile sınırlandırılması, 2 saat fazla çalışma ve ücretinin ödenmesi, çalışma yaş sınırı konulması ve çocukların madende çalışmasının yasaklanması, kaza tazminatı ve cezai yaptırım uygulamalarını içermektedir (Yılmaz, 2010).

Sanayinin hızla gelişmesiyle artan İSG ihtiyaçları 2 Ocak 1924 yılında 394 sayılı Hafta Tatili Yasası çıkarılarak, hafifletilmeye çalışılmıştır. Bundan sonra da çıkarılan Borçlar Kanunu'nun 332. maddesi ile işverenlere iş kazaları ve

meslek hastalıkları ile ilgili cezai sorumluluklar getirilmiştir. 1930 yılında ise Umum-u Hıfzıssıhha yasası ile 1580 sayılı Belediyeler yasası çıkarılmıştır. Bu yasalarda 12 yaşından küçük çocukların çalışması yasaklanmış, 16 yaşına kadar olanlar için de düzenlemeler yapılmıştır. Ayrıca hamile işçilerin de izinlerinde düzenlemeye gidilmiştir. Saat 20'den sonra çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır. Yine işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti nizamnamesi yasası çıkarılarak, 50 işçi çalıştıran bütün işyerlerinde hekim bulundurmak suretiyle, işverenlerin işçilerin sağlıklarını koruması zorunluluğu getirilmiştir (Yılmaz, 2010).

Cumhuriyet Döneminin ilk iş kanunu, 3008 sayı ile 08.06.1936 yılında çıkarılmış olup, 15.06.1937 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanunla işçi-işveren ilişkileri detaylı bir şekilde ele alınmış, sosyal güvenliğe yeni bir perspektif kazandırılmıştır (Yılmaz, 2010).

Üç bin sekiz sayılı İş Kanunu'na istinaden 07.07.1945 yılında kabul edilip, 01.07.1946 tarihinde yürürlüğe giren 4772 sayılı İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu ile mesleki risk sigortası uygulamaya konulmuştur (Karaçivi, 2005).

Kimyager, mühendis ve hekimler 13. 12. 1950 tarihinde 174 sayılı yasa ile görevlendirilerek, İSG'yi denetim altında tutmak desteklenmiştir (Karaçivi, 2005).

Bundan sonra da 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu ve 14.07.1974 tarihinde 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu çıkarılmıştır. İSG daha detaylı bir kanun yapısına kavuşmuştur (Tuncay, 1996).

Zamanla teknolojik gelişmelerdeki hızlı değişim, yeni kanun ve düzenlemelere ihtiyaç hissettirmiş ve 10.06.2003 tarihinde 4857 sayılı iş kanunu çıkarılmıştır. Bu kanunla ilk defa İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinden daha kapsamlı, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) kavramı kullanılmıştır (Tuncay, 1996). Bu yasa özellikle Avrupa Birliği (AB) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) normları doğrultusunda hazırlanarak, eski dönemin şikâyetlerine çare niteliği taşımaktadır (Arseven, 2004).

20 Haziran 2012 tarihli 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kabul edilinceye kadar iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için 4857 sayılı İş

Kanunu'nun 5. Bölümünde yer alan "İş Sağlığı ve Güvenliği" başlığı altındaki hükümlerin yanı sıra tüzük ve yönetmeliklerden faydalanılmaktaydı. 6331 sayılı Kanun'dan önce iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77-89. maddelerinde yer almaktaydı. Bu hükümler yalnızca işçi ve işverenler bakımından bağlayıcı olup kamu kesiminde çalışanları kapsamıyordu. İş sağlığı ve güvenliği anlamında ülkemiz 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte ciddi bir adım atmış ve bu durum 2012 yılı Avrupa Birliği İlerleme Raporu'na konu olmuştur (Korkut ve Tetik, 2013).

2.1.3 İş kazaları

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) iş kazasını belirli bir zarara ya da yaralanmaya sebep olan, beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olay olarak tanımlamaktadır (Alli, 2008: 3).

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesine göre iş kazası;

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabınabağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Bu Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadınsigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır.

2.1.3.1 İş kazalarının nedenleri

Ortaya çıkış sebepleri doğrultusunda iş kazaları ile ilgili yapılan sınıflandırmaların başında insanlardan kaynaklı kazalar gelmektedir. İnsan merkezli kazalarının türlerinin ise ortaya çıkış şekillerine göre aşağıdaki gibi sınıflandırılması mümkündür (Tekelioğlu, 1994: 94; Camkurt, 2007: 6):

- İş görenlerin çalışma süreçlerinde dikkatsiz davranması, iş süreçlerinde ortaya çıkması muhtemel kazaların çalışanlar ve iş sahipleri tarafından dikkate alınmaması.
- İş görenlerin çalıştıkları ortam ile ilgili olarak yeterince tecrübeli olmaması ve bilgi eksiklikleri.
- İş süreçlerinde çalışanların dalgınlıkları.
- İş süreçlerinde disiplin anlayışının olmaması,
- Çalışma süreçlerinde iş görenlerin yaşadıkları moral bozuklukları,
- Belirli bir işin uzman kişilerle üstlenilmemiş olması,

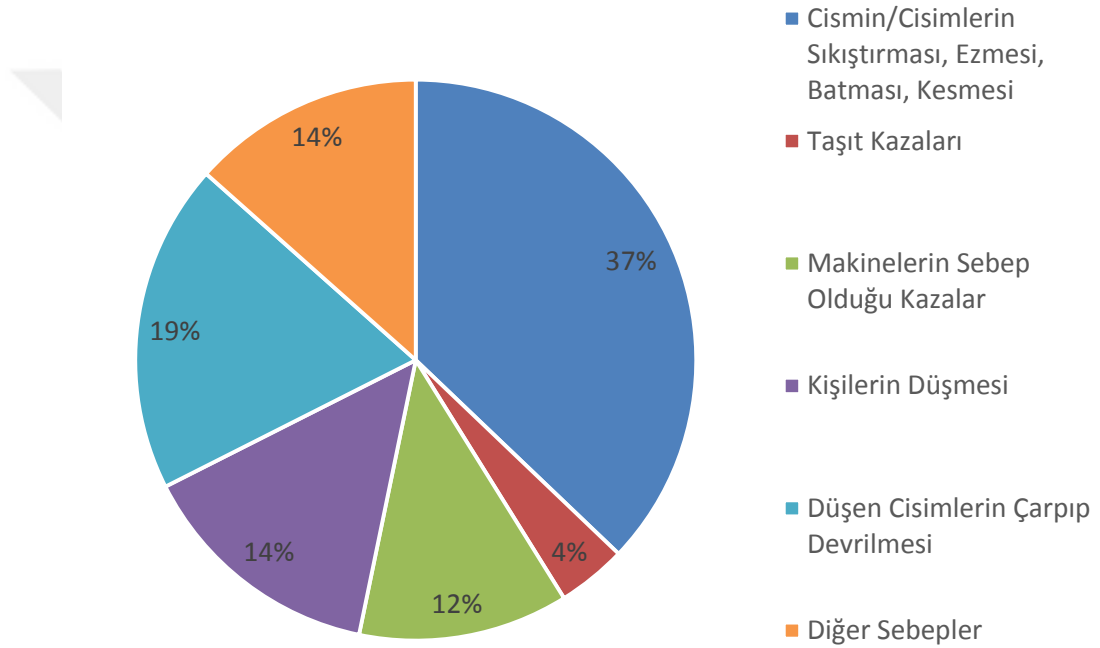
İşin, o iş konusunda yetkin olan kişilere yaptırılmaması.

İş yerlerinde yaşanan kazaların ortaya çıkışında etkili olan diğer faktörler ise yaşanan yönetsel sıkıntılardır. Bu faktörlerin aşağıdaki gibi sıralanması mümkündür (Tekelioğlu, 1994: 94; Camkurt, 2007: 6):

- Çalışma ortamlarında, hukuki sınırlar çerçevesinde iş güvenliğinin sağlanmasına yönelik önlemlerin alınmaması.
- İş yerlerinde bulunması zorunlu olan, teknik elemanların, iş güvenliği uzmanlarının ve iş yeri hekimlerinin bulunmaması.
- İş görenlerin uzun süreler çalıştırılması.
- İş süreçlerinde denetim eksikliklerinin olması.
- İş yerinde iş görenlerin görev tanımlarının kesin sınırlarla belirlenmemesi.
- İş yerlerinde yaşanan kazaların bir diğer nedeni ise, iş süreçlerinde kullanılmakta olan makine, ekipman ve fiziksel koşullardan kaynaklanmaktadır. Bu doğrultuda yaşanan kazaların nedenlerinin ise aşağıdaki gibi açıklanması mümkündür (Camkurt, 2007: 6; Tekelioğlu, 1994: 94):
- Kullanılmakta olan makine ya da ekipmanların, iş görenlerin rahat kullanıma göre düzenlenmemiş olması.
- Çalışma ortamlarının çok fazla gürültülü olması.
- Çalışma ortamının düzensiz olması, fiziksel açıdan ortaya çıkan uygunsuzluklar ve mevcut kapasitenin üzerinde yapılan çalışmalar.
- Makine ve ekipmanların kazaların önüne geçilme noktasında yeterince güvenilir olmaması.

- Yürütülen işe uygun fiziksel koşulların olmadığı çalışma ortamlarının varlığı.
- İş yerlerinde koruyucu sağlık hizmetlerinin verilmemesi ya da bu hizmetlerin yetersiz olması gibi bir takım faktörler kazaların ortaya çıkmasında etkili olmaktadır.

SGK tarafından her yıl yayınlanan iş kazası ve meslek hastalıkları istatistiklerinin 7 Şubat 2017 tarihli raporuna göre yapı işleri en fazla iş kazasının meydana geldiği sektör olarak belirlenmiştir. 2010 yılı verilerine göre iş kazalarının ağırlıklı sebeplerinin dağılımı Şekil 2.1’de verilmiştir.



Şekil 2.1: İş Kazalarının Kaza Sebeplerine Göre Dağılımı (SGK Raporu, 2017)

2.1.3.2 İş kazalarında risk grupları

İş yerlerinde yaşanan kazaların oransal değerleri, ortaya çıkma sıklıkları, ülkeler, bölgeler ve yürütülmekte olan işlere göre farklılık göstermektedir. Söz konusu çeşitliliğin aşağıdaki gibi sıralanması mümkündür (Alli, 2008: 18-19):

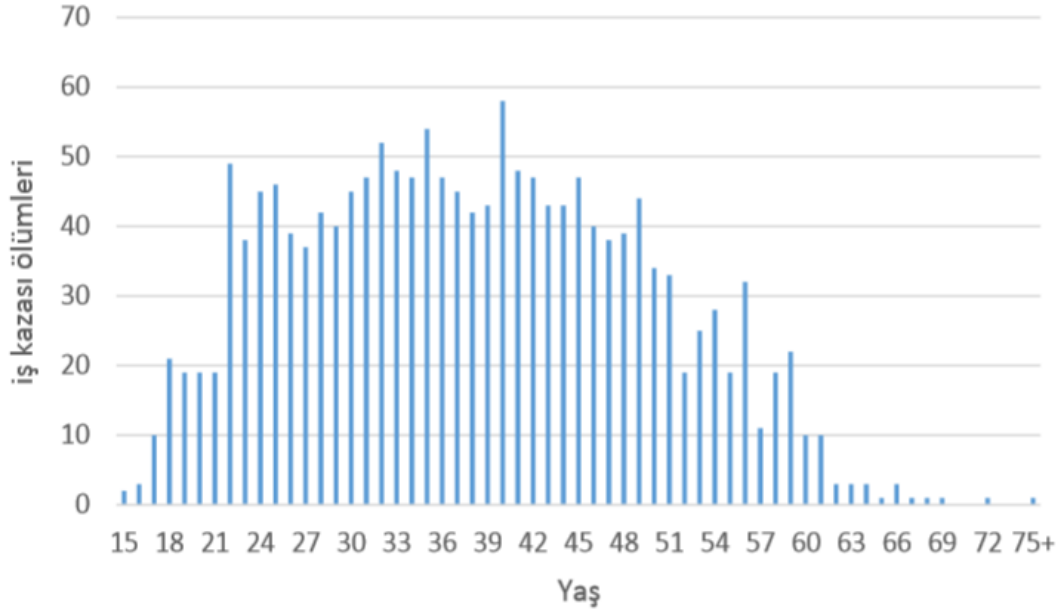
- Gelişmiş ülkelere kıyasla, gelişmekte olan ülkelerde iş kazası yaşanma riski daha yüksektir.

- Küçük ve orta ölçekli işletmelerde, büyük işletmelere kıyasla daha fazla iş kazası yaşanmaktadır.
- İş kazalarına maruz kalma konusunda, kadınlar, çocuk işçiler ve göçmenler daha fazla risk altındadır.
- Süresiz çalışanlara kıyasla, sözleşmeli çalışanlar daha çok iş kazasına maruz kalmaktadır.

İş kazalarının yaşanması noktasında şoförler de önemli bir risk grubunu meydana getirmektedir. Yapılan incelemeler neticesinde trafikte yaşanan kazaların yaklaşık %20-30 kadarının şoför işçiler tarafından gerçekleştiğini göstermektedir. Yaşanan bu trafik kazalarının da iş kazaları kapsamında incelenmesi gerekmektedir.

2.1.3.3 İş kazalarının önemi

Dünya genelinde olduğu gibi Türkiye’de de iş kazaları oldukça önemli bir sorun teşkil etmektedir. Bu sorunun boyutlarını anlayabilmek için SGK tarafından ilan edilen rakamlar oldukça önemlidir. 2017 senesindeki rakamlara bakıldığında 221.366 çalışanın iş kazası geçirmiş olduğu ve yaşanan bu kazalar neticesinde 1626 çalışanın yaşamını yitirdiği görülmektedir (Sosyal Güvenlik Kurumu web sitesi, İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri, 2018). Aşağıda verilen Şekil 2.2’de iş kazasında yaşamını yitiren çalışanların yaşlara göre dağılımı verilmektedir. Veriler neticesinde iş kazaları sonucunda yaşanan ölümlerin 21 ile 39 yaş arasında yoğunluklu olarak yaşandığı, yaşın ilerlemesine paralel olarak ölümlerle sonuçlanan iş kazalarında düşüş yaşandığı görülmektedir.



Şekil 2.2: SGK 2017 Yılı İstatistiklerine Göre İş Kazası Sonucu Ölenlerin Yaşlara Göre Dağılımı

Yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıkları belirli bir maliyeti de beraberinde getirmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yapılan incelemeler neticesinde ortaya çıkan bu maliyetlerin ülke ekonomilerinin gayri safi milli hasıllarının yaklaşık olarak %4'üne denk geldiği görülmektedir (Alli, 2008: 4).

2.1.3.4 İş kazalarını önleme yolları

İş yerlerinde yaşanan kazaların önlenmesi için yürütülen çalışmaların kapsamında, bir iş yerini meydana getiren tüm unsurlar yer almaktadır. Kazaların önüne geçebilmek için yürütülmekte olan çalışmalar çok geniş bir yelpazede ve süreklilik içerisinde takip edilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda devlet kurumlarına, iş yeri sahiplerine, iş güvenliği uzmanlarına ve çalışanlara önemli sorumluluklar düşmektedir (Alli, 2008: 34-35).

İş yeri kazalarının önüne geçebilmek adına gerçekleştirilen çalışmaların odak noktasında kazaları meydana getiren unsurlar yer almaktadır. Söz konusu unsurlar 3 ana grup altında değerlendirilmektedir (Alli, 2008: 36-39):

- İnsandan kaynaklı kazalar: İş görenlerinde yürüttükleri işlerle ilgili yeterince eğitim almamış olması, yaşanması muhtemel kazaları ciddiye almaması,

şirket içi eğitimlerin yeterince yapılmaması, risk faktörlerinin önlenmesine yönelik çalışmaların yapılmaması gibi faktörler yer almaktadır.

- Ergonomik temelli nedenler: İş süreçlerinde kullanılmakta olan makinelerin ve ekipmanların çalışanların rahatça kullanmasına uygun olmaması. Çalışılan ortamın, ışık, ses, ısı vb. faktörler açısından çalışmaya uygun olmaması.
- Yönetim Kaynaklı Nedenler: Çalışma ortamında güvenlik koşullarının yönetim birimleri tarafından önemsenmemesi bu başlık altında yer almaktadır.

İş yerlerinde yaşanan kazaların önüne geçebilmek adına alınması gereken önlemlerin de yukarıda sınıflara ayrılan faktörler göz önünde bulundurularak geliştirilmesi gerekmektedir. ILO tarafından yayınlanmakta olan İş Sağlığı ve Güvenliğinin Ana Prensipleri isimli kitapta Ali tarafından, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik olarak izlenmesi gereken temel prensipler aşağıdaki gibi ifade edilmektedir (Ali, 2008: 36-39):

- Bütün iş görenler iş kazalarından korunma hakkını elinde bulundurmaktadır. Bu hakkın iş görenler adına korunmasından, sağlıklı iş ortamlarının hazırlanmasına yönelik olarak yürütülmesi gereken denetimlerden devlet sorumludur.
- Çalışma alanlarında uygulanması gereken sağlık ve güvenlik politikalarının belirlenmesinde devlet sorumludur.
- Ülke genelinde iş sağlığının ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik olarak çeşitli sistemlerin geliştirilmesi gerekmektedir. Bu sistemlerin geliştirilmesinde iş geliştirilen sistemlerin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi adına gerçekleştirilecek denetimlerden devlet sorumludur.
- Geliştirilen iş sağlığı ve güvenliği programının içeriğinin koruyucu nitelikte olması gerekmektedir.
- Geliştirilen iş sağlığı ve güvenliği programlarının düzenli olarak gözden geçirilmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir.
- Her iş yerinde mutlaka sağlık personelinin bulunması, iş yerlerinde sağlık denetimlerinin düzenli olarak gerçekleştirilmesi ve tüm çalışanların söz konusu sağlık hizmetlerinden eşit olarak yararlanması gerekmektedir.
- İş görenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler alması gerekmektedir.

2.1.4 Meslek hastalıkları

Meslek hastalıkları Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından şu şekilde tanımlanmaktadır: Bireylerin yapmış oldukları işlerde ya da çalıştıkları iş ortamlarında karşılaştıkları risk faktörlerinden kaynaklı olarak ortaya çıkan tüm hastalıklar meslek hastalıkları olarak adlandırılmaktadır. Meslek hastalıklarına yönelik olarak öne sürülen tanımlamalarda iki unsurun üzerinde durulmaktadır. Bunlar aşağıda belirtildiği gibidir (ILO, 2010: 7):

- İş görenlerin meslek kollarında sürekli olarak hastalık yaratan kaynaklarla karşı karşıya kalması. Yapılan mesleklerin hastalık risklerinin yüksek olması ve zararlı kaynakların ortadan kaldırılması sonrasında hastalık belirtilerinin ortadan kalkması.
- Söz konusu meslek hastalığının genellikle benzer meslek kolunda çalışmakta olan iş görenlerde görülmesi ve toplumun geri kalanına kıyasla bu hastalığın meslek kolunda daha çalışanlarda daha yoğun bir şekilde görülmesi.

Meslek hastalıkları, Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü gibi kaynaklarda ise; insan bedeninde olumsuz sonuçlar doğuran bir hastalık ile meslek kolu arasından belirgin bir neden sonuç ilişkisinin var olması neticesinde söz konusu hastalıklar meslek hastalığı olarak değerlendirilmektedir (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011).

2.1.4.1 Meslek hastalığı kriterleri

Ortaya çıkan bir hastalık türünün meslek hastalığı olarak kabul edilmesi için aşağıdaki niteliklere sahip olması gerekmektedir (ILO, 2010: 8):

- Etki Eden Kaynakla Meslek Arasındaki Bağlantı: Hastalığın ortaya çıkmasına neden olduğu düşünülen bir kaynak ile meslek kolu arasında güçlü bir ilişkinin bulunması gerekmektedir. Ayrıca meslek kolunda görev yapmakta olan çalışanın söz konusu kaynaktan düzenli olarak etkilenmesi gerekmektedir.
- Uyumluluk: Bir hastalığa neden olduğu konusunda kuşku duyulan bir kaynakla ilgili olarak çeşitli zaman dilimlerinde gerçekleştirilen çalışmalar neticesinde ortaya çıkan sonuçlar arasında makul seviyede benzerliklerin olması gerekmektedir.

- **Özel Durumların Ortaya Çıkması:** Söz konusu meslek hastalığının ilgili kaynakla ilişkisi olması gerekmektedir. Özetle hastalığın tek nedeninin meslek kolundaki kaynaktan doğması gerekmektedir.
- **Geçici Olma ve Oluşan Zaman Aralığı:** Hastalığa neden olduğu düşünülen kaynağa maruz kalma ile hastalığın ortaya çıkma süresi arasında bir belirgin bir uyumun olması gerekmektedir.
- **Patolojik Düzey:** Hastalığa neden olduğu düşünülen kaynakla olan ilişkinin artması durumunda hastalığın ortaya çıkma oranının artması gerekmektedir.
- **Laboratuvar Çalışmaları:** Hastalığın tespit edilmesine yönelik olarak yapılan testlerde, hastalığa neden olduğu düşünülen kaynağa dair ipuçlarının bulunması ya da kaynağın hastalığı ortaya çıkardığının ispatlanması gerekmektedir.

2.1.4.2 Meslek hastalıklarının sınıflandırması

Uluslararası Çalışma Örgütü ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından meslek hastalıklarına dair çeşitli sınıflandırmalar yapılmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütünün Meslek Hastalıkları Sınıflandırması

Hastalık Kaynağına Göre Meslek Hastalıkları Sınıflandırması

Meslek hastalıkları Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından hastalıkların ortaya çıkmasına neden olan kaynaklar doğrultusunda 3 kategori dahilinde değerlendirilmektedir. Bu gruplar ise; kimyasal, biyolojik ve fiziksel olarak adlandırılmakta ve bu kapsamda yer alan maddeler yıllık periyotlar halinde sürekli olarak düzenlenmektedir (ILO, 2010: 10).

- **Kimyasal Kaynaklar:** Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından hazırlanan meslek hastalıkları kitabında, hastalık riskini ortaya çıkaran maddeler 41 başlık altında ifade edilmiştir. Bu maddelerin başında iş yerlerinde sıklıkla görülmekte olan cıva, krom, arsenik vb. maddeler yer almaktadır (ILO, 2010: 15).
- **Fiziksel Kaynaklar:** Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından hastalıkların ortaya çıkmasında etkili olan fiziksel unsurlar; basınç, yüksek ses, radyasyon, ısı, titreşim ve diğerleri olarak ifade edilmektedir (ILO, 2010: 15-16).
- **Biyolojik Kaynaklar:** Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından hastalıkların ortaya çıkmasına neden olan kaynaklar; Brucella, Hepatit virüsü, Tetanoz

Basili, Tüberküloz Basili, Antrox, Lepttospirozis ve HIV olarak ifade edilmektedir (ILO, 2010: 16).

Meslek Hastalıklarının Görüldüğü Organ ve Sistemlere Göre Sınıflandırması

Bir hastalığın meslek hastalığı olarak değerlendirilmesine kadar verebilmek için, şüphe uyandıran durumun ya da kaynağın hastalığa neden olup olmadığının anlaşılması için Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından detaylı bir araştırmaya tabi tutulmaktadır. Her yıl örgüt tarafından yapılan toplantılarda, meslek hastalıkları ve etken maddeleri ile ilgili sunumlar ve tartışmalar gerçekleştirilmektedir. Bu görüşmeler neticesinde ise listeler her yıl yeniden düzenlenmektedir (ILO, 2010: 10).

Meslek hastalıklarının olumsuz etkilediği organ ve sistemler üzerinden Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından aşağıdaki gibi sınıflandırma yapılmaktadır (ILO, 2010: 3-4):

- Solunum sistemi kaynaklı hastalıklar.
- Cilt ve mukoza hastalıkları.
- Kas ve iskelet sistemini etkileyen hastalıklar.
- Zihinsel ve davranış bozukluklarına neden olan hastalıklar.
- Kanser hastalıkları
- Diğer hastalıklar.

Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununa Göre Meslek Hastalıkları Sınıflandırması

Meslek hastalıklarına yönelik olarak Türkiye’de bir liste bulunmaktadır ve bu listede hastalıklar 5 grup içerisinde değerlendirilmektedir. Söz konusu listede meslek hastalıkları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü, 1972: Madde 64):

- A Grubu: Bu grup içerisinde kimyasal maddelerden kaynaklanan hastalıklar yer almaktadır. Bu grup içerisindeki hastalıklar ise etken maddelerine göre 25 ayrı sınıf altında toplanmaktadır. Bu grupların içeriğinde ise farklı alt başlıklar içerisinde 50 farklı kimyasal maddeye yer verilmektedir. Bu maddeler arasında en sık görülen maddeler ise; kurşun ve kurşun bileşenleri, cıva, krom, karbon monoksit, arsenik ve bileşenleri, kadmiyum, organik

fosfor bileşenleri, kükürt dioksit, karbon sülfür alkoller ve ketonlar olarak sıralanmaktadır.

- B Grubu: Bu grup içerisinde deri hastalıkları yer almaktadır. Deri kanserleri, prekanseröz deri hastalıkları bulunmaktadır.
- C Grubu: Bu grubun içerisinde özellikle solunum sistemi hastalıkları bulunmaktadır. Silikozis ve silikotüberküloz türleri, asbestozis, silikatozlar gibi pnömokonyoz türleri, alüminyum ve bileşiklerinin neden olduğu solunum sistemi hastalıkları, sert metallerin tozları ile olan bronkopulmoner hastalıklar, Thomas cürufu (demirden elde edilen ince toz) ile olan bronkopulmoner hastalıklar, mesleksi bronşiyalastım ve binozis (pamuk tozları alerjisi), solunum yolu rahatsızlıklarının meslek hastalıkları grubu içerisinde yer almaktadır.
- D Grubu: Bu grubun içerisinde meslek hastalıklarının bulaşıcı özellikleri olanları yer almaktadır. Bunlar; parazitlerden kaynaklanan hastalıklar, tropikal kökenli hastalıklar, hayvanlardan insanlara geçen hastalıklar ve özellikle sağlık personellerinde görülmekte olan viral hepatit, tüberküloz ve AIDS benzeri rahatsızlıklar bu grup altında değerlendirilmektedir.
- E Grubu: Bu grupta ise fiziksel etkiler sonucunda ortaya çıkan hastalıklar bu grup içerisinde değerlendirilmektedir. Bunlar; iyonlayıcı ışınlardan kaynaklanan hastalıklar, enfraruj ışınlarının neden olduğu katarakt vb. göz rahatsızlıkları, yüksek seslen doğan işitme kayıplar, ani değişen basınçtan kaynaklanan hastalıklar ve yüksek titreşim nedeni ile kas ve iskelet sisteminde ortaya çıkan rahatsızlıklar bu grupta değerlendirilmektedir.

Gruplar altında belirtilen hastalıklar dışında bir hastalığın meslek hastalığı olarak değerlendirilmesi için Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kuruluna başvuruda bulunulması gerekmektedir. Yapılan değerlendirmeler neticesinde ortaya çıkan hastalık ile meslek kolu arasında güçlü bir ilişkinin tespit edilmesi neticesinde hastalık, meslek hastalıkları sınıfına dahil edilmektedir (Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü, 1978: Madde 43).

2.1.4.3 Meslek hastalıklarının önemi

İş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili rakamlara bakıldığında dünya genelinde her sene 2,2 milyon insanın yaşamını yitirdiği görülmektedir. Yaşanan ölümlerin 1,7 milyonu ise meslek hastalıklarından kaynaklanmaktadır.

Bunlara ek olarak her yıl meslek hastalığına yakalanan insanların sayısı ise yaklaşık olarak 160 milyon olarak tespit edilmektedir. Meslek hastalıklarına yakalanan ya da iş kazalarına maruz kalan insanların %10'unda ise kalıcı sakatlıklar ortaya çıkmaktadır. Hastalıkların türleri üzerinden yapılan bir incelemede ise, hastalıkların %32'sinin mesleki kanser hastalıklarının olduğu görülmektedir. Kanser hastalıklarını ise %23 oranında kalp ve damar hastalıkları takip etmektedir. Çalışanlarda en çok maddi kayba yol açan hastalıklar ise kas ve iskelet sistemi hastalıklarıdır (Alli, 2008: 3-6).

2.1.5 Türkiye'de ilgili mevzuatlar ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanunlar

Ülkemizde İSG ile ilgili mevzuatlar çeşitli yasaların içinde dağınık bir şekilde bulunmaktadır. Bu da maalesef uygulamada bazı aksaklıklara sebep olmaktadır. Yine de belli başlı ilgili yasaları şöyle sıralayabiliriz; 1593 sayılı Hıfzıssıhha Kanunu, Borçlar Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Güvenlik Kanunu ile 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunudur. Ayrıca bazı yasal boşluklar tüzük ve yönetmeliklerle kapatılmaya çalışılmaktadır (Tuncay, 2003).

2.1.5.1 4857 Sayılı iş kanunu

Yetersiz kalması sebebiyle 2003 yılında 1475 sayılı kanun iptal edilerek 4857 sayılı kanun kabul edilmiştir. Yalnız 1475 sayılı kanununun 14. Maddesi yeni bir kimlik kazanarak yürürlüğünü sürdürmüştür (Tuncay ve Ekmekçi, 2009).

Bu yasanın 1. maddesi işçi-işveren arasında adeta yeni bir iş sözleşmesine dayalı uygun çalışma ortamları oluşturmaktadır. Karşılıklı hak ve sorumlulukları düzenlemektedir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili birçok yeni madde eklenerek iş sağlığı ve güvenliği adı altında detaylandırılmıştır. Bu detaylar; tehlikelerin önlenmesi ve risklerin analizi ile zararların en aza indirilmesi gibi önemli tedbirlerdir. İSG artık işyeri dışına da taşmaktadır. Risk değerlendirme tanımı ilk olarak bu kanunda yapılmıştır (Özkılıç, 2005).

Ayrıca 77. maddesiyle bu kanun çırak ve stajyerleri de kapsam içine almıştır. İşçilerin başına gelebilecek olan iş kazalarının çırak ve stajyerlerin de başına gelebileceği vurgulanarak, iş sağlığı ve güvenliğine ait tüzük ve yönetmeliklerin çırak ve stajyerleri de kapsayacağı açıkça belirtilmiştir (Özkılıç, 2005).

Yine 77. maddesinde; işverenlere işyerlerinde İSG'ni sağlamak için her türlü tedbiri alması yükümlülüğü getirilmiştir. Ayrıca önlemlere uyulup uyulmadığının denetimi ile işçilerin bu konuda eğitimi işverenlerin sorumluluğuna verilmiştir. İşyerlerinde teknik adam bulundurma zorunluluğu getirilmiş olup 80. Maddesinde ise en az 50 işçi çalıştıran ve üretim süresi 6 ay ve daha uzun süren işyerlerinde İSG Kurulu kurma zorunluluğu getirilmiştir. İşverenler kurul kararlarına uymak zorundadır. Detaylarla ilgili yönetmelik 2004 yılında resmi gazetede yayınlanmıştır (Centel, 2005).

İşverenler, iş yeri sağlık ve güvenlik birimi (İSGB) kurmakla, iş yeri hekimi ve gerektiğinde diğer sağlık personeli görevlendirmekle, sanayiden sayılan yerlerde iş güvenliği uzmanı olan mühendis veya teknik eleman görevlendirmekle yükümlü kılınmıştır. Çalışanlara, hayati tehlike karşısında çalışmaktan kaçınma hakkı verilmiştir (Özkılıç, 2005).

4857 sayılı iş kanunundaki 77. maddeden itibaren 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunun çıkarılması ile birlikte mülga iptal olmuştur.

2.1.5.2 Sgk

Devletin en önemli görevlerinden biri de muhakkak ki; Sosyal Hukuk Devleti olmanın gereği, topluma, insan onuruna yaraşır asgari yaşam düzeyi sağlamak, onları korumak, gerekli tedbirleri almak ve teşkilatı kurmaktır. Bu sebeple ilk olarak 1945 yılında 4772 sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası kanunu çıkarılmış, 1964 yılında çıkarılan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası ile birleştirilerek geniş bir çerçeveye oturtulmuştur (Güzel ve Okur, 2003).

Uzunca bir süre sonra 17.04.2008 tarihinde, 5754 sayılı kanunda değişiklik yapılmasıyla hizmet sözleşmesi ile çalışan ve kamu görevlilerinin sosyal güvenliğinin 5510 sayılı yasayla sağlanması kabul edilmiştir. Bu kapsamda işveren, iş sözleşmesine tabi çalışan her birey için, tehlike derecesine göre %1 ile %6,5 arasında prim yatırmakta olup, bu primler İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Fonunda toplanmaktadır (Koca, 2015). Günümüzde tamamı için belirlenen oran %2'dir.

İşçi herhangi bir sebeple iş kazası veya meslek hastalığına uğrarsa, iş göremezliği durumunda tekrar sağlığına kavuşana kadar bu fondan iş

göremezlik ödeneği alır. Eğer geçici iş göremezlik halinin sonunda meslek kazanma gücünün %10unu kaybederse, bu çalışana sürekli iş göremezlik geliri bağlanır (Güler, 2011)

İş görenlerin iş kazası ve meslek hastalıkları dolayısıyla maruz kaldığı hastalıklardan sağlığına kavuşması için yapılan tedavi masrafları SSK tarafından sağlanmaktadır. İş gücünün %25'ini kaybedene tam, bakıma muhtaç durumda olanlara %50 artırılarak gelir bağlanır. Bu ödemeler ömür boyu devam eder. Bu durumlara kendi kusurlarıyla sebep olanlardan kesinti yapılabilir. Vefat etmesi durumunda ailesine yıllık gelirinin %70'i kadar gelir bağlanır. Çocuklara 18 yaşına kadar eğer yükseköğretime devam ediyorlarsa 25 yaşına kadar ödeme devam etmektedir. Bakanlık tarafından ailesine cenaze yardımı da ödenir. Bu konunun ayrıntıları 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 17, 19 ve 34. Maddelerinde geniş çapta ele alınmıştır (Koca, 2015).

Ülkemizde farklı sosyal güvenlik hizmeti vermekte olan BAĞ-KUR, Emekli Sandığı ve SSK birleştirilerek, tek elden hizmet sunan Sosyal Güvenlik Kurumu oluşturulmuştur. İş kazası ve meslek hastalıklarının resmi kayıtları bu kurum tarafından tutulmaktadır. Üç başlılık hala geçerliğini sürdürmektedir. Bu da çalışan için bir dezavantajdır.

2.1.5.3 Türk borçlar kanunu

Cumhuriyetin dönemiyle birlikte, 1926 yılında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu çıkarılmıştır ve İSG ile ilgili yapılan en önemli düzenlemelerden biridir. İş Kanunu'na tabi işyerleri dışında kalan işletmelerde geçerlidir. İş kanununun çıktığı 1936 yılına kadar kapsamı daha geniştir ve İSG kurallarını da içine alıyordu (Koca, 2015).

Bu kanunun 332. maddesiyle işçilerin sağlığını korumak, tehlikelere karşı önlem almak, risk önleme yöntemleri uygulayarak iş kazalarının önüne geçmek, ya da azaltmak ve işçilere eğitim vermek işverenlerin sorumluluğuna verilmiştir (Tan, 2005).

Borçlar Kanunu'nda işverenin işçiyi koruma borcunun içeriği, İSG Kanunu'na paralel olarak yeniden düzenlenmiştir. Türk borçlar kanunu (TBK)'nin 417. Maddesinde; İşçinin kişiliği için, işin görüldüğü ortamda, teknik emniyet

tedbirleri alma, işçinin biyolojik sağlık ihtiyaçlarını karşılama yükümlülüklerine ilave olarak, yeni bir önlem alma zorunluluğunu da öngörmüştür. İşveren hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamalarını ve bu tür tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşverenin bu hükümlere, kanun ve sözleşmelere uymaması veya aykırı davranışları nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir denilmektedir (Koca, 2015).

İşveren artık bu tür davranışları kendisi yapamayacağı gibi çalışanını diğer kötü niyetli çalışanlarına karşı da her türlü duygusal tacizden, mobbingden korumak zorundadır. Çalışanlarının iş yeri ortamında psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları için gerekli tüm önlemleri alması şart olmuştur. Almadığı takdirde kişilik haklarına saldırıdan dolayı çalışanın uğradığı tüm zararı ödemek zorunda kalacaktır (Koca, 2015).

İş görenlerin mobinge karşı korunmasını sağlayan bu hüküm, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamında ve bu kapsam dışındakiler de dâhil, Tüm hizmet ilişkilerine uygulanmakla birlikte yürürlük tarihinden önce vuku bulmuş bütün fiil ve işlemlere de uygulanacaktır şeklinde düzenlenmiştir (Koca, 2015).

2.1.5.4 Umum-u Hıfzıssıhha Kanunu

Önemli bir yer teşkil eden 1593 sayılı Umum-u Hıfzıssıhha Kanunu 1930 yılında çıkarılmış olup, 173 ile 179'uncu maddeler arası İSG ile ilgilidir. Önemli maddelerini sayacak olursak;

Madde 173- 12 yaşından küçük çocuklar fabrika, imalathane, maden işlerinde amele ve çırak olarak çalıştırılmazlar.12-16 yaşları arasındaki çocuklar ise günde azami 8 saat çalıştırılabilir.

Madde 174- 12-16 yaş arası çocuklar saat 20'den sonra çalıştırılmazlar.

Madde 175- Bütün amele için gece ve yeraltı işçilikleri 24 saatte 8 saati geçemez.

Madde 176- Bar, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda 18 yaş altı çocuk çalıştırılmaz.

Madde 177- Gebe kadınlar doğumlarından evvel üç ay zarfında çocuğunun ve kendisinin sıhhatine zarar veren ağır hizmetlerde kullanılmaz..

Madde 178- Sanat müesseseleri, maden ocakları ve inşaat yerleri dâhilinde, yakınında ispirotolu meşrubat satışı ile umumi evler açılması yasaktır.

Madde 179- İşçilerin sağlığını korumak için aşağıdaki konuları içeren bir nizamname yapılır;

- İş mahalli, ikametgâh ve saire müstemilatın sıhhi vasıf ve şartları,
- Kullanılan alet ve edevat, makineler ve iptidai maddeler yüzünden meydana gelebilecek kaza, saire ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak tedbirler ile kadınlarla 12-16 yaş arası çocukların sıhhatine zararlı işlerin neler olduğu açıklanacaktır.

2.1.5.5 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İş sağlığı ve güvenliği işçi, işveren ve iş yeri dışında tüm toplum ve dünya insanlığını ilgilendiren konu olduğu için ulusal ve uluslararası düzeyde önem verilmektedir ve bu önemle ele alınmaktadır. Çalışma hayatını düzenleyen Anayasa'nın 49 ve 56. Maddeleri ile Birleşmiş Milletler (BM) İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, BM Ekonomik, sosyal ve Kültürel Haklar Antlaşması ve Avrupa Sosyal Şartı İSG'nin önemini açıkça ortaya koymuştur (Koca, 2015).

İş sağlığı ve güvenliği için AB mevzuatı ve İLO sözleşmesi karşısında yetersiz kalan 4857 sayılı İş Kanunundaki boşlukları doldurmak üzere İSG alanında kapsamlı ve köklü değişim içeren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu düzenlenerek 2012 yılında yürürlüğe girmiştir (Koca, 2015).

Sanayi, tarım, ticaret, idari işler, hizmet, eğitim, kültür, eğlence vs. tüm faaliyet alanları 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına alınmıştır. Çalışan kavramı getirilmiş ve bu kavram; Kendi özel kurumlarındaki statülerine bakılmaksızın, kamu veya özel iş yerinde çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmıştır (Koca, 2015).

Aynı zamanda çalışanlar için geçici veya daimi kısmi veya tam zamanlı çalışan ayrımı da kaldırılmıştır (Koca, 2015).

Askeri Fabrika, bakım merkezi, dikim evi ve benzeri işyerlerinde çalışanları da kapsamaktadır. Ancak Türk Silahlı Kuvvetleri, Genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı'nın faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetlerini içine almaz. Ev hizmetleri, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanları da içine almaz. Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim ve meslek edindirme faaliyetleri kanun kapsamı dışında tutulmuştur (Koca, 2015).

İşverenlerin yükümlülükleri 6331 sayılı kanunda oldukça genişletilmiş, işveren sorumluluğuna vurgu yapılarak, kaçınılmazlık ilkesine yer verilmemiştir. Bu doğrultuda iş yeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınmasının bu sorumluluğu ortadan kaldıramayacağına vurgu yapılmıştır (Koca, 2015).

Bu kanunda 4857 sayılı kanundan farklı olarak, iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalışma zorunluluğu olan iş yerlerinin kapsamı genişletilmiştir. Sanayiden sayılan, devamlı en az 50 işçi çalıştıran ve 6 aydan fazla, sürekli işlerin yapıldığı işyerleri şeklindeki sınırlama da kaldırılmıştır. Bu kararın gerekçelerden biri ve belki en önemlisi iş kazası ve meslek hastalıklarının daha ziyade küçük ve orta ölçekli işyerlerinde meydana gelmesidir. Bakanlık, 10 kişiden az çalışanı bulunan işyerlerinden çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işletmelere, bulundurmaya zorunlu kıldığı iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve diğer sağlık personeline ödenecek hizmet bedelleri hususunda mali destek sağlanacağı hükmü ile bu sorunu bertaraf etmeyi düşünmüştür (Koca, 2015).

İş yerlerine risk değerlendirme zorunluluğu getirilerek, çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla yapılan işlerin yapıldığı yerler veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde risk değerlendirmesinin yapılmadığı durumlarda işin durdurulabileceği şeklinde hükümlere yer vermiştir (Koca, 2015).

Türkiye tarafından 2004 yılında onaylanan 155 sayılı İLO sözleşmesi doğrultusunda oluşturulan Ulusal İSG Konseyinin kararlarının bağlayıcılığına ilişkin 6331 sayılı kanunda bir düzenleme bulunmamasıyla birlikte, konseye yasal bir kimlik kazandırılmıştır (Koca, 2015). Konseyin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu madde 21'e göre konseyin kuruluş amacı ülke genelinde iş

sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmaktır.

Avrupa Komisyonunun 2005 yılı ilerleme raporunda, karar alma süreçlerinde özellikle sosyal tarafların katılımının daha fazla sağlanması konusuna vurgu yapılmış. Hükümet temsilcilerinin sosyal diyalog içerisindeki baskın olan durum ve tutumu eleştirilmiştir (Koca, 2015).

Bu eleştiriye rağmen kanunda Ulusal İSG Konseyi'ne ilişkin olumsuzlukların önlenmesine yönelik bir değişiklik yapılmamıştır (Koca, 2015).

İşveren ve çalışanların görev, yetki ve yükümlülükleri başlığı altında yapılmış olan 13. maddedeki düzenlemelerle çalışmaktan kaçınma hakkı; Ciddi ve yakın bir hayati tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda çalışanlara, 4857 sayılı kanundan farklı olarak işyerini ve tehlikeli bölgeyi terk etme olanağı tanımıştır (Koca, 2015).

İş Sağlığı ve güvenliği sahasında yapılan çalışmalarda, görüş ve önerilerinin alınması amacıyla İSG çalışan temsilcileri seçme ve kurulda bulundurulma düzenlemesi de iş yerlerinde çalışanların İSG organizasyonuna katılmalarının sağlanması açısından son derece önemlidir.

2.2 Kurumsallaşma ve İlişkili Açıklamalar

2.2.1 Kurumsallaşma kavramı ve önemi

Küreselleşmenin ve dünya genelinde ekonomik açıdan yaşanan önemli gelişmelerin son yıllarda artmış olması örgütleri; güçlü lider temsilinin ve kişisel yönetim anlayışının yerine, kişiye bağımlılığın azaldığı yönetsel sistemlere sahip kurumlar olmaya itmektedir. 2000'li yıllardan itibaren bu eğilim örgütler için zorunlu bir hâl alan "kurumsallaşma" kavramı olarak belirmektedir (Bayrak Kök, 2005: 41).

Örgüt; "ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelmiş çalışanların aralarındaki ilişkilerin düzenlenmesi ve uyumlaştırılması sonucunda ortaya çıkan bir ilişkiler sürecini ifade etmektedir". Bu süreçte yöneticinin bilinçli olarak düzenlediği kısım formel örgüt yapısı, insan ilişkileri ve iletişim sonucunda ortaya çıkan kısım ise informal örgüt yapısı olarak tanımlanmaktadır.

Örgüt kavramında bir kurumun iç çevresini oluşturan unsurlar ve bu unsurların düzenlenmesiyle oluşan sistemli bir ilişkiler sürecinden bahsedilmektedir. Kurum tanımında ise; belli bir amacı gerçekleştirmeye yönelik olma, bu yönelme durumunda süreklilik olması, kurum içi unsurların yapılanmış, örgütlenmiş ve eşgüdümlemiş olması, her bir kurumun diğerleriyle yakından ilişkili ve aynı zamanda kendi alanında tek olması ve değer yüklü olmalarına yer verilmektedir. Sosyolojik açıdan ele alındığında kurum, “üstlendiği işlevin nasıl yerine getirilmesi gerektiğini anlatan ve birlikte eş güdülmüş, örgütlenmiş, uyumlu bir bütünlük oluşturan düşünceler, davranış kuralları, değer ölçüleri ile bunların uygulanmasını sağlayan araçgereçler, mallar ve yapılardan ve onları göze görünür kılan, zihinlerde pekiştiren bayraklar, rozetler, renkler, biçimler gibi simgeler toplamından oluşur” (Bayer, 2003: 17-20).

Örgütlerde uygulamalar ve davranışsal kalıplar eşit şekilde kurumsallaşamazlar. Bu çeşitlilik bir kurumun toplumun üyeleri tarafından ne kadar süredir hangi genişlik ve derinlikte kabul edildiğine bağlı bulunmaktadır. Geçmişleri kısa olan ya da henüz geniş bir alanda kabul görmemiş olan kurumlar ayakta durmakta daha zayıf ve eylemleri etkilemekte daha az yetkin olmaktadır. Kurumları, bir dili bağlayan gramer yapısı gibi sosyal yapıların üyeleri arasındaki bağları kuran sosyal aktörler olarak görmek mümkündür. Bu nedenle kurumlar ile bireylerin, grupların ve toplulukların arasında doğal bir ilişki oluşmaktadır (Barley ve Tolbert, 1997: 96-97).

İşletmelerin istihdam yaratması ve bu sayede birikimlerin bankalar ve sermaye piyasaları aracılığı ile yeniden örgütlerin kullanımına sunulması, örgütlerin temel faaliyetleri olan üretimlerinin ve buna bağlı olarak gelir düzeyinin yükselmesi, örgütlerin toplumun temelindeki önemli kurumlar olmalarını sağlamıştır. Bu önem nedeni ile devlet tarafından özellikle kârlardan alınan vergiler ile ilgili düzenleyici önlemlerin yanı sıra küresel dünyada “toplumun sermayesini kullanan” birimler olarak görülen örgütlerin yönetimiyle ilgili daha detaylı önlemler alınmasını gerektirmiştir. Bu bağlamda tepe yönetim organı olan yönetim kurullarının çalışma düzenleri, hangi bilgileri ne zaman ve nasıl açıklamaları gerektiği ve kimlerle (paydaşlar, hissedarlar, kamuoyu vs) iletişim kurması gerektiği, örgütlerin toplumun çıkarlarını nasıl gözetmesi ve örgütlerin nasıl yönetilmesi gerektiğiyle ilgili ilkeler belirlenmiştir. Bu ilkeler

topluluğundan oluşan kurumsal yönetim kavramı örgütlerin mümkün olduğu ölçüde doğru bilgi vermesi ve şeffaf davranmasını amaçlamaktadır (Koçel, 2010: 455-456). Ayrıca, örgütlerin büyümesi ve yapılarının değişmesi, karar verici yöneticilerin norm ve değerlerinin değişmesi ve etkileşim halinde olunan kurumsal çevrenin baskıları kurumsallaşma ihtiyacını doğurmaktadır. Böylelikle kurumsallaşma; hem örgütteki karar verici yöneticilerin bireysel çabaları, hem de kurumsal aktörlerin (devlet, kamu kurumları, meslek odaları, sektörel normlar, toplumsal değerler vs.) görece güç, çıkar ve baskıları ile oluşmaktadır (Tavşancı, 2009: 1).

Jonn R. Commons (1931) kolektif eylemlerin bireysel eylemleri sınırladığı, özgürleştirdiği ve geliştirdiği süreci anlamak için kapsamlı ve orijinal bir kurumsal perspektif geliştirmiştir. Ancak Commons'ın yaptığı çalışmalar, Leblebici (2008) dışında diğer kurumsallaşma araştırmacılarının çalışmalarında göz ardı edilmiştir. Commons toplumu bir organizma olarak ya da doğal dış güçlerin zorlamasıyla yönetilen ya da otomatik olarak kendi kendini kontrol eden bir mekanizma yerine karmaşık bir sosyal örgüt olarak görmüştür. Sosyal örgüt, istekleri çatışan ve eylemleri toplum şartları altında bağımlı, amaçları olan bireylerden oluşmaktadır. Buna bağlı olarak kolektif eylemlerin ana problemi kendi bireysel isteklerini diğerlerine uygulamak isteyen katılımcıların farklılaşmış güçlerini kontrol etmektir. Kurumsallaşmış sınırlamaların yokluğunda, çatışmalar üretim etkinliği ve insan adaletine zarar verecek şekilde kişisel zorlamalarla çözülecektir. Kuralların kurumsallaştığı bir sistemin yokluğunda düzen ve belirginlik derecesi ya da beklentilerin gerçekleşmesi anlamında değer, işlem, yatırım ya da istihdamdan az bahsedilebilir ya da hiç bahsedilemez. Commons doğal seleksiyonu reddeden teorisinde, bireylerin kendi ihtiyaçları ve amaçları için çevrelerine uyum sağladıklarını öne sürmektedir. Commons'a göre kurumsal gelişme bireysel irade, amaç ve istekler nedeniyle oluşmaktadır (Van De Ven, 1993: 140-141).

Özen (2007: 237-240); örgüt/yönetim çalışmalarında kurumsal kuramın, 1970'lerin sonlarından günümüze doğru görece çok çalışılıyor olmasının nedenini, "eylemi" vurgulayan örgüt kuramları ile "yapıyı" vurgulayanlar arasındaki ayrılıkları giderme potansiyeline dayandırmıştır. Bunun yanı sıra bu artışın örgütsel kuramların "tutulabilmesi" için mevcut kuramdan kopmadan

özgün savlar öne sürülmesi ve kurumsal kuramın birçok çalışmayı tetikleyecek kadar kendi içinde bulanık ve çelişkili olması özelliklerinden kaynaklanabileceğini belirtmiştir.

Jepperson (1991: 143-146) örgüt sosyolojisinde kurumu, ilk bakışta aralarında anlamlı ilişkiler bulunmadığı düşünülen ancak hepsi de önemli ortak özellikler ile üretim sistemleri olan, evlilik, aile, sigorta, tokalaşma gibi kültürel ve yapısal durumlarla açıklamaktadır. Tekrarlanan eylemlerin, alışkanlıkların topluluklar içerisinde standart hale gelmesi ya da ilkesel bir nitelik kazanmasının da (personelin birbirine hitap ve selamlama biçimleri, ödüllendirme ve cezalandırma yöntemleri, karar alma biçimleri, müşterilerle diyalog kurma biçimleri, vb. eylemler) kurumsallaşma sürecinde yer aldığını belirtmektedir. Aynı zamanda kurumsallaşmış eylemlerin; rüşvet, yalan, muhasebe hileleri gibi eylemler de olabileceğine dikkat çekmektedir.

Meyer ve Rowan'a göre (1977) kurumsallaşmış ürünler, hizmetler, teknikler, politikalar ve programlar güçlü efsaneler (mitler) olarak işlev görmekte ve birçok örgüt bunları törensel olarak benimsemektedir. Ancak kurumsal kurallara uyumluluk, etkinlik ölçütüyle oldukça keskin bir şekilde çatışmaktadır. Diğer taraftan, etkinliği artırmak için faaliyetlerin koordine ve kontrol edilmesi örgütlerin törensel uyumluluğunu azaltmakta ve destek ve meşruiyetini göz ardı etmelerine neden olmaktadır. Kurallara bağlılık, etkinlik ve verimliliği arttırmak için faaliyetleri kontrol ve koordine etmek, bir örgütün kurumsallaşmış unsurlarla uyumunu zayıflatmakta, bu unsurlara olan desteği ve meşruiyeti azaltmaktadır.

Kurum teorisinin daha anlaşılır ve köklü hale gelmesini sağlayan Philip Selznick'in "Institutionalism Old and New" çalışmasında kurumsallaşmayı; örgütün ayrı bir kimlik kazanma ve sosyal ihtiyaç ve baskıların doğal ürünü olarak duyarlı, esnek bir organizma haline gelme süreci olarak tanımlamıştır (Yarar, 2008: 4). Selznick "örgüt" ile "kurum" arasında bir ayrım öne sürerek, kurumsallaşmış örgütü özel bir kimlik kazanma ve kendine özgü bir yetkinlik elde etme eğilimindeki örgüt olarak tanımlamaktadır. Kurumsallaşma kararsız, gevşek ve teknik işlemlerle sınırlı faaliyetlerden düzenli, istikralı ve toplumsal bütünleştiriciliği olan modeller ortaya çıkarma sürecidir ve maliyetleri olduğu kadar faydaları da olan büyük bir liderlik sorumluluğu gerektirmektedir.

Kurumsal teori ile de ayırt edici formlar, süreçler, stratejiler, bakış açısı ve bunların doğurduğu bir örgütsel etkileşim ve uyum modeline işaret edilmektedir. Örgüt, sadece belirli amaçlara ulaşmayı hedefleyen teknik araçlardan oluşmamakta, aynı zamanda grup etkileşiminin sonucunda ortaya çıkan değerleri barındırmaktadır. Lider ise kritik kararlar almada, kurumsal değerleri tanımlamada ve örgüt kültürünün oluşmasında önemli rol oynamaktadır (Selznick, 1996: 271).

Selznick, kurum teorisini, paydaşların sadece örgütten elde edebilecekleri getiriye düşündükleri dar görüşlülük kültürüne direncin sesi olarak tanımlamaktadır. Kurumsal teori, kurumsal sorumluluk açısından düşünmeyi, kârı en üst düzeye çıkarma ve sermaye getirileri ile ilgili olarak da eleştirel bakış açısını sunmaktadır. Böylece kurumsal teori geleneksel örgüt modelleri ile yönetimin düşünce ürünü dışındaki yapılarını kabul etmeden sosyal kaygı sorunlarından bahsetmektedir (Selznick, 1996: 272). Ancak Özen; Selznick'in göz ardı ettiği, Stinchcombe'nin (1977) kurumu güçlü kişilerin sahip olduğu değerleri ve çıkarları içeren yapı olarak tanımlamasındaki “güç” kavramına vurgu yapmaktadır. Stinchcombe (1997) aynı zamanda, aynı alandaki örgütlerin biçimlerinin, kuruldukları zamandaki kaynaklar, bilgiler ve destekleyici yapılarla sınırlandırıldıklarından, dönemin özelliklerini yansıtacak biçimde birbirlerine benzer olacaklarını belirtmektedir (Özen, 2007: 252-253). Ayrıca kurumsallaşma, ideallerin, söylemlerin ve toplumsal kontrol biçimlerinin tarihsel süreç içinde karşılıklı etkileşimi sonucunda oluşmaktadır (Özen ve Sargut, 2007: 53).

Örneğin, Zucker (1977) kurumsallaşma kavramını, sosyal olarak oluşmuş bir yapının aktörler tarafından aktarılma sürecinde az ya da çok kanıksanmış (normalleşmiş) hale gelmesi olarak tanımlamaktadır. Diğer bir deyişle bir örgütsel yapı için kurumsallaşma ölçütü, o yapının tekrarlanabilir olması (nesnellik) ve bir gerçeklik olarak tanımlanmış (dışsallık) olmasıdır. Örnek olarak; holding yapıları çok sayıda örgüte yayılarak ve çok sayıda örgüt tarafından benimsenerek meşrulaşmakta, böylelikle kurumsallaşmaktadır. Kurumsallaşan örgüt sembolik bir değer kazanır ve bu yapının tekrarlandığı örgütler de yeni bir kimlik kazanır. Holding yapısı yayıldıkça, “büyük”, “güvenilir” ve “başarı” gibi değerleri simgeleyen ve onu benimseyen örgütlere

ve bu değerleri taşıyacağı düşünölen bir örgüt kimliğine dönüşebilir (Özen ve Yeloğlu, 2006: 52).

Geleneksel örgüt teorilerinin aksine kurumsal teori, karar vermede ve biçimsel yapılarda kültürel etkileşimlerin altını çizmektedir. Örgütleri ve onları dolduran bireyleri; değerler, normlar, kurallar ve inançlar ağına asılı şekilde tutmaktadır (Barley ve Tolbert, 1997: 93). Küreselleşmeyle değişen günümüz kurumsallaşma teorisinde ise örgütsel faaliyetlerin uluslararası ilişkiler boyutuyla ve örgütler arası güç ilişkileri ile belirlenen egemenlik olgusu önem kazanmaktadır (Eroğlu, 2005: 461).

Örgütün tüm kademelerindeki personelin katılımının sağlanması kurumsallaşma sürecine yardımcı olur. Çünkü örgütün faaliyetleri analiz edilerek; örgütün ürün ve hizmetlerinden yararlanan tüm çevre unsurlarının güven duyabilecekleri, açık, hedef ve planların belli olduğu, şeffaf bir yönetim anlayışının varlığını sağlayabilmek mümkün olabilir. Böylece kurumsallaşma süreci içerisinde çalışanların yetki ve sorumluluklarını tam olarak yerine getirmeleri ile onlardan en üst düzeyde yararlanılabilecek bir sistem ortaya çıkarken, aynı zamanda örgütlerin varlıklarını sürdürmelerine katkıda bulunan müşterilerin de beklentilerini karşılamaya yönelik daha üstün özelliklere sahip ürün ve hizmetlerin üretilmesi sağlanabilir (Güngör Ak, 2005: 97-98).

Eski ve yeni kurumsallaşma yaklaşımlarının her ikisi de, örgütlerin rasyonel aktör modelleri hakkında kuşkucu yaklaşımı paylaşmaktadırlar. Hem eski hem de yeni kurumsallaşma yaklaşımlarına göre kurumsallaşma; örgütlerin yapısal bağımlı süreçler olarak izleyebilecekleri seçenekleri sınırlamakta ve böylece örgütleri rasyonel olarak daha az etkili kılmaktadır. Aynı zamanda, her iki yaklaşım da örgütün çevre ile olan ilişkisi üzerinde durmuş ve örgütlerin şekillenmesinde kültürün önemini vurgulamışlardır (DiMaggio ve Powell, 1991: 12). Yine, her iki yaklaşım kurumsalcılığı bireylerin hareketlerinin tamamı olarak tanımlamış, aynı zamanda örgütün rasyonel olması gerektiğine inanmıştır. Ancak çevrenin kavramlaştırılmasında farklı düşünceler öne sürmüşlerdir.

Kurumsallaşmanın klasik tanımı Hughes (1936)'ın kurumları durağan ve yavaş değişim gösteren sosyal sistemler olarak tanımlamasına uzanmaktadır. Selznick (1949) kurumsallaşmayı açıklarken örgütlerde değerlerin rol ve etkilerine

değirmiştir. Kurumsallaşmayı, görevlerinin teknik gereksinimlerinin ötesinde örgütlerin ya da sosyal varlıkların değerlerle aşılandığı bir süreç olarak tanımlamıştır. Bu bakış açısı, Meyer ve Rowan (1977)'in yerel olgularda makro etkilerinin varlığını yeni kurumsallaşmanın temelleri olarak ortaya atmalarından sonra, “eski kurumsallaşma” olarak görülmeye başlanmıştır (Farashahi vd., 2005: 3).

Eski kurumsallaşma yaklaşımında örgütler, hedeflerini gerçekleştirmeye çalışan rasyonel birimler olarak görülmekte, etkin mal ve hizmet üretimini amaçlayan bir vizyonun akılcı tasarımı olarak kabul edilmektedir. Bu bakış açısı dış çevrenin ve onun etkilerinin üzerinde durulması ile tartışılır hale gelmiştir (Özcan, 2011: 299).

Yeni kurumsalcılar ise eski kurumsalcıların üzerinde pek durmadığı ve çözümü için örgütlerin ayrıntılı yönetsel yapılar geliştirdiği (DiMaggio ve Powell, 1991) grup çatışması ve örgüt stratejisi konularına eğilmişlerdir. Eski kurumsalcılara göre Selznick'in de belirttiği gibi örgütler değerlerin yayılması ile kurumsallaşmaktadır. Başka bir deyişle değerler, normlar ve tutumlar önemlidir. Örgüt organik bir yapı olarak değerlendirilerek informel birleşimler göz önüne alınır. Yeni kurumsalcılar ise örgütlerin herkes tarafından kabul edilen yazılı metin, kural ve şemalardan oluştuğunu belirterek kurumsallaşmayı bilişsel ve düşünsel süreçler olarak tanımlamaktadırlar (Gürol, 2005: 60-61).

2.2.2 Kurumsallaşma yaklaşımları

Kurumsallaşmanın temeli kurumsal teorilere dayanmaktadır (Apaydın, 2009: 2). Kurumsal teori çalışmaları 1950'lerde “rasyonel kurumsallaşma yaklaşımı” olarak adlandırılırken 1970'lerin sonunda “kurumsallaşma analizi yaklaşımı” olarak adlandırılmaya başlanmıştır ve kurumsal teorinin tam anlamıyla yazında yerini bulması 1980'li yıllarda örgütsel sosyoloji alanında önem kazanması ile gerçekleşmiştir (Najeeb, 2014: 25).

2.2.2.1 Rasyonel kurumsallaşma yaklaşımı

Merton “Bürokrasi ve Kişilik” başlıklı makalesinde örgütlerin belli amaçları olduğu ve bu amaçlara ulaşmak için çalışanların normatif emirler doğrultusunda disipline edildiği, bu kurallara uymak doğrultusunda çalışanların katı ve biçimsel bir zorunluluk hissettiğini dile getirmektedir (Bolat ve Seymen, 2006:

231-232). Kurumsallaşma ve örgüt ilişkisine ilginin artmasının temelinde 1940'lı yılların sonuna doğru Weber'in çalışmalarının bir kısmının İngilizceye çevrilmesi vardır. Bu durum o dönemde özellikle Colombia Üniversitesi sosyologlarının ilgisini çekmiştir ve üzerinde çalışılan bir konu haline gelmiştir (Bolat ve Seymen, 2006: 231). Sonrasında Weber'in makalelerini İngilizceye çevirenler arasında yer alan ve toplumsal eylemi açıklamak için öznel ve nesnel yaklaşımları bütünleştirmeye çalışan Parsons (1937) kurumsallaşmayı birey düzeyinde tanımlamıştır. Aktörlerin nesnel normatif çevreleri ve değer örüntülerini içselleştirme derecelerini sosyal eylemin kurumsallaşmasının göstergesi olarak ele alması alandaki diğer bir gelişme olarak kabul edilmektedir (Bolat ve Seymen, 2006: 231; Sargut ve Özen, 2010: 246). Ancak bu alandaki en önemli gelişme kurumsallaşmayı bir süreç ve değişken olarak ele alan Philip Selznick'in çalışmaları olmuştur (Bolat ve Seymen, 2006: 231). Philip Selznick 1948 yılında örgütlerin en büyük amacının hayatta kalmaları, yani sürdürülebilirlikleri olduğu görüşüne dayanan "Doğal Sistem Modeli"ni geliştirmiş ve bu model yaklaşık otuz yıl sonra örgütlerin analizinde kullanılarak örgüt sosyolojisi ya da kurumsallık kuramları adı ile anılmaya başlanmıştır (Erçen, 2010: 3; Sargut ve Özen, 2010: 243).

Parsons 1956 yılındaki çalışmasında örgüt-çevre ilişkisine odaklanarak kültürel-kurumsal açıklamaları ile de Selznick'i etkilemiştir. Parsons (1956) çalışmasında birey düzeyinde tanımladığı eylem kuramını organizasyonel düzeye taşıyarak örgütlerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri için faaliyette buldukları çevrede yaşayan toplumun sahip olduğu normatif yapısını içselleştirmesi ile kendilerini meşrulaştırması gerektiğini vurgulamıştır (Bolat ve Seymen, 2006: 231; Sargut ve Özen, 2010: 246-247). Selznick'in etkilenmesinin altında yatan sebep ise; kendisinin "çeşitli talep ve nedenler dolayısıyla bir örgütten ya da faaliyetten vazgeçmek ne kadar zor ise o örgüt ya da faaliyet o kadar kurumsallaşmış demektir" görüşünü savunuyor olmasıdır (Sargut ve Özen, 2010: 250).

Sosyal düzenin nasıl oluştuğunu çalışmalarıyla açıklamaya çalışan sosyolojik teori konusuna büyük katkısı bulunan ünlü sosyolog Peter Ludwig Berger, insanların içgüdüsel davranışlarının buldukları çevredeki diğer davranışlarla sınırlandırıldığını savunmuştur. Kurumsallaşmayı; tekrar eden eylemlere farklı

kişilerin aynı manayı yüklemesi süreci olarak tanımlaması ve bu sürecin dışsallaşma, objektifleştirme ve içselleştirme olmak üzere üç aşamadan oluştuğunu savunması yeni kurumsalcılar tarafından takip eden yıllarda onaylanan ve eleştirilen görüşlerle karşılaşmasına neden olmaktadır (Apaydın, 2009: 3-4). Berger dışsallaşmayı; bireyin ve bireyin etkileşim halinde olduğu kişilerin eylemsel faaliyetleri, objektifleştirmeyi; bu eylemsel faaliyetlerin bireyden kaynaklanmayan dışsal gerçeklerinin yorumlanması, içselleştirmeyi de; objektifleştirilen çevrenin ve dünyanın bireyler tarafından içselleştirilmesi olarak tanımlamaktadır (Apaydın, 2009: 4). Bireysel açıdan ele aldığı bu unsurlardan hareketle Berger kurumsallaşmanın gerçekleşme durumunu şu şekilde açıklamaktadır; ekonomik hayat sosyal düzenin bir parçasıdır ve ekonomik hayatta düzenin sağlanması adına sınırlandırma kaçınılmazdır. İşletmelerin davranışları da çevresindeki diğer örgütlerce sınırlandırılmaktadır ve işletmelerin sosyalleşmesi olarak ele alabileceğimiz kurumsallaşma bu şekilde gerçekleşmektedir (Apaydın, 2009: 4). Ayrıca Gusfield, Clark, Perrow, Zalt, Denten ve Stinchcombe'nin de kurama katkıları olmuştur (Bolat ve Seymen, 2006: 232). Ancak bunlar arasında Stinchcombe'nin (1997) örgütlerin kurulduğu dönemdeki kaynaklarda, bilgiler ve yapıların o dönemin koşullarına uygunluğu ve dolayısıyla bu durumun örgütleri birbirine benzer yapılar haline getirdiği, zamanla değişen koşullara da birlikte uyum sağlayarak üzerlerindeki damga etkisinden kurtulamadıklarını belirtmiştir. Kurumların, gücü elinde bulunduran insanların sahip olduğu değerleri ve çıkarları içeren yapı olduğunu belirtmesi yazına katkı olarak ele alınmaktadır (Sargut ve Özen, 2010: 252-253).

Rasyonel kurumsallaşma yaklaşımı örgüt içi değişim ve nedenleri ile ilgili problemleri ele alırken, çevreyi sadece veri olarak kabul etmekte, gelecekte yaşanması olası problemleri de göz ardı etmektedir. Ayrıca bu yaklaşıma göre örgüt içi formal yapılar dikkati çekerken informal yapılar dikkate alınmamaktadır. Dolayısıyla bu yaklaşım sosyal ilişkileri göz ardı etmektedir (Bilgin, 2007: 30-31).

2.2.2.2 Kurumsallaşma analizi yaklaşımı

Meyer ve Rowan ile Zucker'ın 1977 yılında yaptıkları çalışmalar kurumsallaşmaya yeni bir ufuktan bakılmasını sağlamıştır (Najeeb, 2014: 25).

Zucker (1977) çalışmasında kurumsallaşmaya mikro açıdan bakarak, bireysel davranışlara rehberlik eden bilişsel yönünün gücüne odaklanmış, kurumsallaşmayı Berger ve Luckman'ın düşüncelerinden de hareketle; işletmelerin faaliyetlerinde “uygunluk” oluşturmak için doğru olduğuna inanılan faaliyetler konusunda ortak bir anlayış olarak geliştirerek anlamlı davranışlar sergilemesi olarak tanımlamıştır (Apaydın, 2009: 4). Meyer ve Rowan (1977) kurumsallaşmaya makro açıdan bakarak kurumsallaşmanın kültürel rollerine odaklanırken, Berger'in düşüncelerini Zucker'dan daha farklı yorumlamışlardır. Meyer ve Rowan kurumsallaşmayı; örgüt yapısının var olmasını sağlayan farklı eleman setleri ve inanç sistemi olarak tanımlamakta ve örgütsel yapıların oluşumunda rasyonelliğin olduğu kadar paylaşılan değer sistemlerinin de etkili olduğuna değinmektedirler (Apaydın, 2009: 4). Meyer ve Rowan (1977) kurumsallaşmaya makro açıdan bakarak kurumsallaşmanın kültürel rollerine odaklanırken, Berger'in düşüncelerini Zucker'dan daha farklı yorumlamışlardır. Meyer ve Rowan kurumsallaşmayı; örgüt yapısının var olmasını sağlayan farklı eleman setleri ve inanç sistemi olarak tanımlamakta ve örgütsel yapıların oluşumunda rasyonelliğin olduğu kadar paylaşılan değer sistemlerinin de etkili olduğuna değinmektedirler (Apaydın, 2009: 4).

Meyer ve Rowan, Zucker'dan farklı olarak; örgütlerde sembolik, bilinçsel sistemler ve normatif inanışlar gibi kültürel unsurların kurumsallaşmada önemli olduğuna değinerek genelleştirilmiş inanç sistemine vurgu yapmaktadırlar (Apaydın, 2009: 4-5). Meyer ve Rowan işletmelerin yaşamlarını devam ettirebilmelerinin meşrulaşmaya bağlı olduğunu, bunun da kurumsallaşma ile sağlanabileceğini önermişlerdir (Apaydın, 2009: 5). Ayrıca Zucker çalışmasında kurumsallaşma sürecine odaklanırken, Meyer ve Rowan kurumsal çevrenin (kamuoyu, eğitim sistemi, yasal yapılar, hükümet vs.) oluşturduğu değer sistemine odaklanmıştır (Apaydın, 2009: 5).

Kurumsallaşma konusuna getirilen yaklaşımları Scott ve Meyer (1983) ile DiMaggio ve Powell (1983)'ün organizasyonları anlamak için makro analitik açıdan bakmaları takip etmiştir (akt. Najeeb, 2014: 25). Scott ve Meyer 1983'de gerçekleştirdikleri çalışmalarında işletmelerin çevresi konusundaki ayırdımı teknik çevre - kurumsal çevre şeklinde ilişkilendirerek berraklaştırmaktadırlar.

Scott ve Meyer çalışmalarında teknik çevreyi; organizasyonların üretim sistemlerini etkili ve verimli şekilde kullandıklarında ödüllendirildikleri çevre, kurumsal çevreyi ise; organizasyonların kurumsallaşmış kural ve inançlara uydukları zaman ödüllendirildikleri çevre olarak tanımlamaktadırlar. Konu ile ilgili çalışmalarını sürdüren Scott ve Meyer 1991 yılında iki çevrenin negatif bir ilişki içinde olduğu halde birbirinden bağımsız olmadığını belirtmişlerdir. Aynı zamanda her iki çevre şartlarını da barındıran çevreler olduğu düşünülmektedir bilgisini ortaya koymuşlardır. DiMaggio ve Powell rasyonelliği eleştirerek Meyer ve Rowan gibi meşruluk kazanmanın ve çevreye adaptasyonun işletmeler için önemli bir amaç olduğunu savunmaktadırlar. Ayrıca çevre kaynaklı belirsizliğin üstesinden gelebilmek için ve çevresel kültüre karşı duyarlılıkları nedeni ile işletmelerin başarılı ve meşru örgütleri taklit ettiğini, böylelikle onlara benzer bir yapıya büründüklerini belirtmişlerdir. Kurumsallaşma teorisine yepyeni bir kavram olan izomorfizm (eşbiçimlilik) kavramını getirmişlerdir (akt. Apaydın, 2009: 5; Koçel, 2015; Najeeb, 2014: 25).

İzomorfizm kavramı kökenleri incelendiğinde matematik biliminden gelmektedir ve örgütsel anlamda ilk defa örgütlerin temel benzeşme nedenlerinin rasyonellik olduğunu savunan Hawley tarafından 1968 yılında kullanılmıştır. 1983'de DiMaggio ve Powell'ın kurumsallaşma teorisine izomorfizm kavramını kazandırması ile meşru hale gelmiştir (Erçen, 2010: 4). Uygulamaların tekrarlanması olarak ele alınan eşbiçimlilik aynı çevrede faaliyet gösteren işletmelerin maruz kaldıkları çevresel baskılardan birbirlerini taklit ederek kaçınabilecekleri görüşünden hareketle ortaya çıkmıştır (Erçen, 2010: 4). İşletmeler eş biçimli bir yapıya bürünerek meşrulaşmaya çalışmakta, böylelikle muhtemel rekabete direnerek ayakta kalmaya çalışmaktadırlar (Meydan, 2011: 20). Kurumlar toplumsal yaşama istikrar ve anlam kazandırdıkları gibi, bazen de toplumsal davranışları sınırlayıp düzenleyen; düzenleyici, normatif ve bilişsel baskılardan oluşan sistemlerdir (Bolat ve Seymen, 2006: 227; Colbeck, 2002: 398). Alan yazın incelendiğinde bu unsurların daha çok kurumsalcı iktisatçılar, siyaset bilimciler ve iktisatçı sosyologlar tarafından çalışıldığı dikkati çekmektedir. Temel bileşenlerini ise; güç, korku, önlem alma ve kurallar oluşturmaktadır (Bolat ve Seymen, 2006: 227-228).

Colbeck (2002: 400)'e göre bu baskılar teoride farklı olarak ele alınarak bu yönde açıklanabilmesine rağmen, pratikte bu ayırdıma varmak çok da kolay değildir. DiMaggio ve Powell (1983) kurumsallaşma teorisine yepyeni bir kavram olan izomorfizm (eşbiçimlilik) kavramını getirirken, Scott ve Meyer (1991) de organizasyonların hem teknik hem de kurumsal güçlerini ele alması ile yazına yeni bakış açıları kazandırmışlardır. Bu çalışmalar örgütsel bağlamda kurumsallaşma teorisine maddi anlamda bakılmasını sağlamıştır (Najeeb, 2014: 25). Scott (1987)'a göre kurumsal teori bilgiliğin başlangıcıdır ve yeni kurumsal kuram elde edilebilir değişim teorisi ile birlikte üç özelliğin kabul edilmesi ile başlar. Bu özellikler ise; kurumsal bağlam etkisi, örgütlenme, izomorfizm ve yakınsama şablonları ile değişim direncidir (Greenwood ve Hinings, 1996: 1025). Konuyu kısaca özetleyecek olursak; kurumsallaşma analizi yaklaşımının çevresel faktörlerin dikkate alındığı, gelecekle ilgili tahminler doğrultusunda stratejilerin belirlendiği, problem çözme, amaçların belirlenmesi, misyon ve vizyon oluşturulması, personelin işe uygun olarak seçilmesi gibi unsurların eklendiği bir örgütsel yapı oluşturulması hususunda katkıda bulunduğu söylenebilir (Bilgin, 2007: 31-33). Rasyonel kurumsallaşma yaklaşımı etki alanları, koalisyonlar ve rekabet değeri, güç ve biçimsel olmayan yapısı dolayısı ile uygulamada merkezi bir yapıya bürünmekte idi. Kurumsallaşma analizi yaklaşımı örgütlerin şekilleri, kuralları, rutinleri ve sınıflandırmalarının merkeziliği ve organizasyonel yerleşikliğin meşruiyetine vurgu yapmaktadır (Greenwood ve Hinings, 1996: 1023).

2.2.3 Kurumsallaşma süreci

Kurumsallaşma; organizasyonların çevrelerinde meydana gelen değişikliklere ayak uydurabilmesi için yapılan çalışmaları içeren bir süreç olarak ele alınmaktadır. Çevredeki değişimlerin sürekli devam etmesi ve işletmelerin de rekabet edebilirlik şanslarının artması için kurumsallaşma süreci dinamik bir özellik göstermektedir. Yapılan araştırmalar göstermiştir ki işletmenin ömrünü en çok etkileyen unsurların başında çevre faktörü gelmektedir. Değişen çevre faktörü kapsamında işletmelerin yaşamlarını sürdürebilmesi de karlılık, büyüme, esneklik faktörlerine bağlı olmaktadır. Karlılık oranı yüksek olan bir işletme büyüme yönünde adımlar atabilmekte, böylelikle daha dinamik ve esnek bir yapıya bürünerek kurumsallaşabilmektedir. Bu yönde gerçekleştirilen bir

çalışmaya göre kurumsallaşma derecesindeki bir birimlik artış işletme ömrünü sekiz yıl uzatmak için yeterli bulunmuştur. Ancak her işletmenin amaçlarının, organizasyon yapısının, gereksinim duyduğu teknolojinin, örgüt kültürünün, işgören niteliğinin ve yönetim süreçlerinin farklılık arz ettiği göz önüne alındığında kurumsallaşma sürecinin işletmeden işletmeye değişebileceği gerçeği de kaçınılmaz bir durum olacaktır (Boons and Strannegard, 2000: 11; Çakır ve Bedük, 2013: 85; Karpuzoğlu, 2002: 78; Kimberly, 1979: 447).

Lawrence, Winn ve Jennings (2001: 626) çalışmalarında çevresel değişim ve adaptasyon çabalarını kapsayan sürecin temel bileşenlerini ele almışlardır. Araştırmacılara göre öncelikle çevrede yeni bir durum meydana gelmekte, yeni durum zamanla yayılarak yaygınlaşmaya başlamakta ve neticede meşruluk kazanmaktadır. Yeni durumun benimsenme oranı ve benimsenme zamanı ise işletmeden işletmeye farklılık arz etmektedir. Her işletme için kurumsallaşma düzeyi, yöntemi ve süreci farklılık gösterse de adaptasyonun sağlanması süreci için gerekli dört ön koşul mevcuttur. Bunlar aşağıdaki gibidir:

Kanunen Tanınma: Var oluş nedeni öncelikli olarak toplumun istek ve ihtiyaçlarını karşılamak olan işletmeler içinde faaliyette buldukları toplumun gelenek, örf, adet, anane, din, mezhep gibi özelliklerine yönelik olarak faaliyetlerini gerçekleştirmek zorundadırlar. Bununla birlikte işletmelerin faaliyette buldukları ülke sınırları içerisindeki yasal düzenlemelere ve kanunlara uymak zorunluluğu mevcuttur. Kurumsallaşmak isteyen işletmelerin kanunda ve toplumda yeri olan her türlü yasa ve sınırlandırmalara uygun hareket etmesi unsuru kurumsallaşma sürecinin ön koşulları arasında yer almaktadır (Karpuzoğlu, 2004: 47; Ozankaya, 1982: 127; Ülgen, 1990: 172).

Varlığın Sürekli Kılınması: İşletmeler kuruluş aşamasında amaç, misyon, vizyon, üretim faktörleri, dağıtım ağları, işletme içi faaliyetler dizini, görevlendirme gibi birçok unsuru göz önünde bulundurarak örgüt yapılarını oluşturmaya çalışmaktadırlar. İşletmelerin varlıklarını sürekli kılabilmesi ise onların sektörde rekabet edebilirlik becerileri ile doğru orantılı olarak gerçekleşmektedir. İşletmelerin rekabet edebilmeleri de ancak değişen çevre koşullarına uyum gösterecek esnek bir yapıya bürünmesi ile gerçekleşmektedir. Günümüzde teknolojik gelişimin büyük bir ivme kazanmasının yanında, içinde bulunduğumuz bilgi çağında işletmelerin sahip olduğu maddi varlıklarının

yanında maddi olmayan varlıklarının da önem kazanması rekabet edebilirlik ve risklerle baş edebilirlik açısından büyük önem arz etmektedir. Bu durumda çevrede gerçekleşen değişimlere ayak uydurmak için örgüt içi amaç uyumunun sağlanacağı esnek bir yapıyla daha kolay ulaşılabilecektir ki, kurumsallaşan işletmeler için bu durum daha kolay bir hal alabilmektedir (Dinçer ve Fidan, 2009: 48; Karpuzoğlu, 2002: 79; Ozankaya, 1991: 187; Paksoy, 2000: 8).

Bireysel ve Örgütsel Amaçlarda Uyum: İşletmelerin asıl amacı kurulum aşamasında kar elde edebilmektir. Bunu da toplumun ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetleri üreterek ve pazarda satarak gerçekleştirmektedirler. Mal ve hizmet üretimi aşamasını ise bünyelerinde istihdam ettikleri personelleri aracılığı ile gerçekleştirmektedirler. Dolayısıyla sektörde rekabet etmek isteyen işletmeler maddi ve maddi olmayan varlıklarını amaçları doğrultusunda etkin bir şekilde kullanmak zorundadırlar (Eren, 2000: 39; Gibson, Ivancevich ve Donnelly, 1988: 41; Karpuzoğlu, 2002: 80). Modern yönetim tekniklerinin işletmelere uyarlanmaya çalışıldığı günümüz işletmeciliğinde verimliliğin artması için çalışanların aidiyet duygularının sağlanması yönünde yönetime katılım, liderlik, motivasyon, ödüllendirme gibi birçok unsur göz önünde bulundurulmaktadır. Yönetim ve organizasyon yazınına göre şu da bir gerçektir ki, örgütsel amacın çalışanlar tarafından benimsenmesi aidiyet duygusunu arttırmaktadır. Bu durumda kurumsallaşmak isteyen işletmelerin maddi olmayan varlıkları içerisinde en çok üzerinde durulan konular arasında yer alan insan unsurunun örgütün amaçlarını benimsemesi yönünde girişimlerde bulunması kurumsallaşmanın ve dolayısıyla işletme başarısının koşullarından birisi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kurumsal Kimlik Kazanma: Kurumsal kimlik bir işletmenin insanların gözlerinde canlandırdığı resmidir. İşletmenin logosu, kullandığı renkler, harf karakterleri, ticari karakterlerini belirleyen simgeleri, kullandığı sloganlarının toplamı ile oluşan, hedef grupları için görsel ve görsel olmayan sunumlarıyla kişiliğini oluşturan unsurlarının toplamıdır (Uzoğlu, 2001: 341; Yavuz, 2013: 163-164). Bu durumda işletmelerin kurumsal kimliği işletmeleri diğer işletmelerden ayırt eden önemli bir unsurdur.

İşletmelerin rekabet düzeyi kamuoyu nezdinde sahip oldukları kurumsal imajları ile şekillenmektedir. Kurum kimliği ile kurum imajı da birbirini tamamlayan

unsurlardır. Kurum kimliği oluşturma çabaları olmazsa, gerçekleştirilmek istenen imajlar kalıcı olmaktan çok geçici olacak ve bu durum da işletmeyi başarısızlığa sürükleyecektir (Yavuz, 2013: 164). Dolayısıyla kurumsallaşan işletmeler çevresiyle uyumlu, esnek ve düzenli bir yapıya bürünerek istikrarlı faaliyetleri sonucunda diğer işletmelere göre ayırt edici bir kimliğe brnebileceklerdir.

2.2.4 Kurumsallaşma boyutları

Bir işletmenin doğması ve gelişmeye başlamasıyla başlayan ve örgüt kavramını araştırarak, örgütlerin nasıl işlediklerini ve değiştiklerini açıklamaya çalışan kurumsallaşma işletmelerin kişilerden bağımsız olarak kurallara, standartlara, prosedürlere sahip olması; değişen evre koşullarına uyum sağlayarak, gelişmeler doğrultusunda organizasyonel yapısını oluşturarak, mevcut işletme yapısını ve iş süreçlerini değiştirerek yeni yapıya ve iş süreçlerine dönüştürme ve iş yapma usul ve yöntemlerini kültür haline getirerek diğer işletmelerden farklı ve ayırt edici bir kimliğe bürünme süreci olarak kurumsallaşmanın işletmedeki oluşumuna ilişkin bazı boyutları vardır (Apaydın, 2009; Boons ve Strannegard, 2000; Karpuzoğlu, 2004; Kimberly, 1979; Yazıcıoğlu ve Koç, 2009). Kurumsallaşmayı oluşturan kavramlar; formalleşme, profesyonelleşme, otonomi, kültürel güç, saydamlık/hesap verebilirlik, sosyal sorumluluk ve tutarlılıktır (Apaydın, 2007; Apaydın, 2008; Apaydın, 2009; Dündar, 2010:32-37).

2.2.4.1 Formalleşme kavramı

Formalleşme yönetim desteği ile oluşturulan kesin bir biçimde belirlenmiş ve örgütsel hedeflere ulaşmada yol gösterici standartlar, prosedürlere ve kurallar tarafından belirlenen çalışanların rol, yetki, görev ve sorumluluklarının yazılı hale getirilmesi işlemdir (Adler ve Borys, 1996; Gatignon and Xuereb, 1997; Wallace, 1995). Diğer bir ifade ile örgütsel hedeflere ulaşmada işgören davranışlarını olumlu yönde etkileyecek yazılı hale getirilmiş yöntem ve tekniklerdir (Hartline, Maxham III ve McKee, 2000). Formalleşme işletmenin kontrol ve koordinasyonunda önemli rol oynayan iş aktivitelerini belirleyerek kurumsallaşmış değerleri yansıtır (Meyer ve Rowan, 1977; Ford ve Schellenberg, 1982).

Davranışları yöneten kurallar kesin ve açık bir şekilde formüle edildiği ölçüde ve yapıdaki bir pozisyonda bulunan kişinin kişisel özellikleri ile rolü ve rolü sebebiyle ortaya çıkan ilişkilerinin birbirinden bağımsız olarak tanımlandığı ölçüde yapılar formalleşmektedir. Bu sebeple formalleşme yapının nesnelleştirmesinde önemli rol oynamaktadır. Formalleşme iş akışını sağlayan bir işletme teknolojisi olarak yorumlanmaktadır. Formalleşme yönetim tarafından işgörenlerin yaptıkları işlerdeki çalışmalarını ve uyumluluklarını sağlamak amacıyla yönlendirilmelerinde ve işgörenlerin görevlerini daha iyi bir şekilde yerini getirmesini sağlanmasında bir araçtır (Adler ve Borys, 1996).

Kurumsallaşma var olan değer, norm ve yapı kalıpları çerçevesinde sosyal ilişkileri tahmin edilebilir ve istikrarlı kılmak adına bir araya getirilen yeni değer, norm ve yapı kalıpları oluşturma sürecidir. İşletmelerin planlı değişim çabaları sürecinde formalleşme önemli rol oynamaktadır (Kimberly, 1979). Formalleşme sonucu belirlenmiş rol ve ilişkiler ile çalışan işgörenlerin davranışlarını kontrol etmek ve etkilemek daha kolay hale gelmektedir. Formalleşmeyi başaran işletmelerinde koordinasyon, kontrolü ve yürütme mekanizması iyi işler hale gelmektedir (Ford ve Schellenberg, 1982; Ferrell ve Skinner, 1988; Miller, 1987).

2.2.4.2 Profesyonelleşme kavramı

İşletmenin profesyonelleşmesi yönetimde profesyonellerin istihdam edilmesi, işletmenin sahip olduğu işgücünün profesyonellerce belirlenmesi, eğitilmesi ve yönlendirilmesi ve sektördeki diğer profesyonel kurumlarla ilişki içerisinde hareket edilmesi olarak tanımlanabilir (Hall, 1968; Staggenborg, 1988; Kostova, 1999).

Profesyonelleşmedeki kasıt sadece profesyonellerin istihdam edilmesi değil, profesyonellerden yeterli faydayı elde edebilmek için gereken örgüt ikliminin oluşturulması gerekmektedir (Akkoyun ve Öncül, 2015). Kurumsallaşma ile profesyonelleşme sık sık karıştırılmaktadır. Kurumsallaşma işlerin belirli kurallar dahilinde yürütülmesi iken, profesyonelleşme ise işlerin ehil kişiler eliyle yapılmasıdır. Kurumsallaşma kurumun iş akışındaki sistematik ile ilgili iken, profesyonelleşme bu sistematigi yürütecek insan kaynağı ile ilişkilidir. Kurumsallaşma kurumdaki süreçlerin tanımlı, sistemli ve belirgin olmasını ifade

ederken, profesyonelleşme söz konusu sistematığı yürütecek nitelikte elemanların istihdam edilmesidir (Tuncel, 2011).

Diğer bir ifade ile profesyonelleşme kurumsallaşmaya giden yolda işlerin yerine getirilmesini sağlayan alanında uzman işgücüdür. Profesyonelleşme ve formalleşme örgütün sosyal bir yapı haline gelmesinde, kullanacağı taktik ve stratejilerin oluşturulmasında ve diğer kurumların söz konusu işletmeyle iş yapma isteğinde önemli etkenlerdendir (Staggenborg, 1988).

2.2.4.3 Otonomi kavramı

İşletmenin ne oranda profesyonelleştiği profesyonellerin örgüt içerisindeki otoritelerini koruma ve bunu kullanabilme durumuna diğer bir ifade ile otonom (özerklik) olmalarına bağlıdır. Bu sebeple profesyonellerden beklenen sonuçların alınabilmesi için işletmelerde ideal profesyonel iklimin oluşturulması, aşırı olmayan bürokrasi ortamının sağlanması gerekmektedir. Profesyonellerin otonomisinin olması işletmeye bağlılıklarını artırır ve performanslarını olumlu yönde etkiler (Apaydın, 2007:56-57).

Profesyonelleri diğer yöneticilerden ayıran yapısal ve davranışsal özellikleridir. Yapısal boyutu bir mesleğin profesyonel anlamda meslek olarak kabul edilmesinde geçtiği aşamaları belirtmektedir (Wilensky,1964). Davranışsal özellikler profesyonel örgütü temel referans olarak alma, halka hizmet inancı, otokontrol inancı, alanında aranan biri olma duygusu ve otonomidir (Hall, 1968; Cohen ve Kol, 2004). Bu davranışsal unsurlar işletme kültürü ve başarısı için önemlidir (Apaydın, 2007:58).

2.2.4.4 Kültürel güç kavramı

Kültürel güç işletmenin piyasası ile örgüt değer ve öncelikleri arasında etkileşim sağlayan ve bu doğrultuda strateji ve taktik oluşturulmasına etki eden örgüt kültürünün bir boyutudur. Aynı zamanda uzun dönemli yönetim anlayışı açısından işletmenin çevresinde başarılı olmasında ve rekabet avantajı sağlamasında etkilidir (Noble, Sinha ve Kumar, 2002). Güçlü bir örgüt kültürü bir organizasyon için istikrar kaynağıdır ve her kurum kendi gücüne bağlı olarak örgüt üyelerinin davranışları üzerinde etkilidir. Güçlü bir örgüt kültüründen söz edebilmek için örgütün temel değerlerinin sıkı bir şekilde düzenlenmesi ve yaygın bir şekilde paylaşılması gerekmektedir. Temel değerleri kabul eden

üyeler arttıkça; üyeler üzerindeki kontrol artar, daha güçlü bir örgüt kültürü oluşur. Güçlü bir örgüt kültürü işgücü devir hızını azaltır ve oluşan fikir birliği sonucu kuruma olan sadakat ve örgütsel bağlılık ve performans artar. Güçlü bir örgüt kültürü formalleşme ile belirgin ve yazılı hale getirilen kurallara ihtiyaç duymadan aynı hedeflere ulaşmada farklı bir yoldur. Kısacası örgüt kültürü kabul edildiğinde, üyeler kuralları ve hedefleri içselleştirmiş hale gelir (Robins ve Judge, 2012:512-516).

2.2.4.5 Saydamlık kavramı

Saydamlık firmaya özgü bilgilerin ekonomik hayatta firma dışında ve halka açık bir şekilde erişilebilir olmasıdır (Bushman, Piotroski ve Smith, 2004). İşletmelerin meşru olabilmesi için işletme içinde ve dışında birbiriyle tutarlı örgütsel beklentiler, normlar ve değerler oluşturma, topluma açık hale gelme, işletmenin eylemlerinden doğan sonuçların sorumluluğunu alması ve sektörel ve mesleki inançlar doğrultusunda beklentileri karşılayabilir olması ve sektöründeki işletmelere benzer duruma gelmesidir (Milne ve Patten, 2002; Bushman, Piotroski ve Smith, 2004; DiMaggio ve Powell, 1983). Schedler (1999)'a göre hesap verebilirlik kavramının şeffaflıktakini rolü iki farklı şekilde düşünmeyi gerektirmektedir.

Hesap verebilirlik iki kavramın sentezi olarak düşünülebilir. Doğru bilgi almak ve zorunluluklara uygun detayları ortaya çıkarmak anlamında 'cevap verebilirlik'tir. Diğer ise yapılan eylemlerin sadece doğruluğunu sorgulamak değil, uygunsuz sonuçların cezalandırılması ile 'yaptırımlar'dır. Diğer bir ifade ile hesap verebilirliğin temelinde işletmelerin eylemlerin sorumluluğunu alması ve eylemlerinin sonuçlarına katlanması yer almaktadır (Hale, 2008; Schedler, 1999:14-16).

2.2.4.6 Sosyal sorumluluk kavramı

İşletmelerin sosyal sorumluluğu işletme çıkarları ve kanunların ötesinde toplum yararı gözeterek eylemlerde bulunmasıdır (McWilliams ve Siegel, 2001). Ancak sosyal sorumluluk kavramını sadece toplumsal açıdan düşünmemek gerekmektedir. Bu bağlamda bir işletmenin hem iç, hem de dış çevresindeki tüm paydaşlara/aktörlere karşı etik ve sorumlu davranması, bu düşünce ile eyleme geçmesi ve uygulaması daha geniş bir bakış açısı sunacaktır. Bu aktörler

çalışanlar, müşteriler, hissedarlar, devlet, tedarikçiler, rakipler, toplum ve çevre(doğa) olarak sıralanabilir (Aktan ve Börü, 2007:13-15).

Sosyal sorumluluğa önem veren eylemlerde bulunan işletmeler tüketiciler tarafından kaliteli ve güvenilir olarak algılanmaktadır. Aynı zamanda sosyal sorumluluğun işletme performansını olumlu yönde etkilediğine yönelik çalışmalar mevcut olsa da, bazı araştırmacılar maliyetleri arttırarak kar maksimizasyonunu olumsuz yönde etkilediğini belirtmektedir. Bu olumsuz etkiyi azaltmak amacıyla işletmeler sosyal sorumluluğu bir pazarlama stratejisi olarak kullanmakta ve sosyal sorumluluk anlayışı içinde üretilen ürünleri alma isteğinde olan tüketicilere ürünlerini reklamlarla tanıtmakta ve aynı zamanda sosyal sorumluluğa önem verdiklerini göstererek daha güvenilir ve kaliteli algısı yaratılmaktadır. Ancak tüketicilerin sosyal sorumluluk anlayışına olan talebinde demografik özellikler önemli rol oynamaktadır.

Gelir seviyesi yüksek olan ve sosyal sorumluluk kavramının önemini farkında olan tüketiciler için etkilidir. Gelir seviyesi düşük olan tüketiciler için fiyat göz ardı edilemeyecek bir unsurdur. Daha geniş bir ifade ile sosyal sorumluluk çabası ile oluşturulan bir ürüne olan talebin temel belirleyicileri ürünün fiyatı, tüketicilerin sosyal sorumluluk konusunda farkında olmasını sağlayan reklamlar, tüketicilerin harcanabilir gelir düzeyi, tüketici tercihleri ve deneyimleri ve ikame ürünlerin fiyatıdır (McWilliams ve Siegel, 2001).

2.2.4.7 Tutarlılık kavramı

İşletmelerin misyon, strateji ve eylemleri arasında uyum sağlayacak şekilde, aynı sektörde benzer işi yapan işletmelere benzer durumlarda benzer tepkiler vererek hareket etmesi ve vaat ettiklerini yerine getirilebilmesidir (Apaydın, 2009).

Başarılı bir pazarlama stratejisi için pazarlama karması yönetiminde tutarlılık önemli bir rol üstlenmektedir. Pazarlama stratejisinin amacı zaman içerisinde işletmenin tutarlılığını belirten iletiler ile etkili bir marka kimliği yaratmaktır. Oluşturulan tutarlı marka kimliği ile tüketicilerin işletmeye olan güveni artarak kalite algısı oluşmakta ve tüketicinin algıladığı riskler düşmektedir (Swait ve Erdem, 2002).

Bir işletmenin kurumsallaşması için işletmenin tüm fonksiyonlarının ve süreçlerinin belirli kurallar dahilinde sistematik olarak kendiliğinden işler hale gelmesi esastır. Bu sebeple bu kurallar işletmenin kimliğini ön plana çıkarmalı ve örgütü ise işletmenin amaç ve hedefleri ile özdeşleşmelidir. Güncel gelişmelere uygun olarak organizasyon yapısını oluşturan kurumsal işletmeler amaç, misyon ve eylemlerini gerek personelinin de sorumluluk almasıyla, gerek rakipleriyle ilişkilerinde, gerekse müşterilerinin ihtiyaçlarına cevap verme aşamasında tutarlı bir yol izlemelidir (Yazıcıoğlu ve Koç, 2009).



3. YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Modeli

Araştırma inşaat, elektrik, mekanik ve restorasyon sektörlerinde faaliyet gösteren firmalarda çalışan yönetici ve çalışanların kurumsallaşma algısı ile iş güvenliği algısı arasındaki ilişkinin anlamlılığının incelenmesi amacıyla ilişkisel tarama modeli çerçevesinde planlanmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. Bu tür bir düzenlemede, aralarında ilişki aranacak değişkenler, tekil taramada olduğu gibi, ayrı ayrı sembolleştirilir. Ancak bu sembolleştirme (değerler verme, ölçme), ilişkisel bir çözümlenmeye olanak verecek veri çiftleri şeklinde yapılır. Tarama yolu ile bulunan ilişkiler gerçek bir neden-sonuç ilişkisi olarak yorumlanamaz; ancak o yönde bazı ipuçları vererek bir değişkendeki durumun bilinmesi halinde ötekinin kestirilmesine yardımcı olabilir. Değişkenler arasındaki ilişki, karşılıklı bağımlılık ya da kısmi bağımlılık şeklinde olabileceği gibi, her ikisini de etkileyen bir ucunu değişkenden dolayı gerçekleştiğinden dolayı tam bağımsızlık şeklinde de olabilir (Karasar, 2016).

3.2 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini 2018 yılında Türkiye genelinde faaliyet gösteren inşaat, elektrik, mekanik ve restorasyon sektörlerinde faaliyet göstermekte olan firmalar oluşturmaktadır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından hazırlanan örneklem büyüklüğü standartlarına göre $p=0.5$ ve $q=0.5$ olasılıklarında, ± 0.10 örnekleme hatasıyla $\alpha=0.05$ güven aralığında 50000'in üzerinde kişiden oluşan bir evrende en az 96 kişilik bir örneklem ile çalışılması gerekmektedir. Bu araştırmada 140 firma temsilcisine ulaşılmıştır. Araştırmanın örnekleme amaçlı

örnekleme yöntemlerinden, kolayda örnekleme yolu ile seçilmiştir. Bu tekniğe göre araştırmacı çalışması için gerekli olan hacimdeki örnekleme sağlamak için en kolay ulaşılabilir olan uygun profildeki denekler ile görüşerek veri toplar (Gürbüz ve Şahin, 2016). Kayıp değer ve uç değer analizleri yapılmadan önce örnekleme oluşturan toplam katılımcı sayısının 129 olduğu belirlenmiştir. Her firmada en az bir yönetici ve çalışan olmak üzere en fazla 3 kişi ile görüşülmüştür.

Araştırmaya katılan bireylere ait bilgilerin frekans ve yüzde dağılımları aşağıdaki Çizelge 3.1.'de verilmiştir.

Çizelge 3.1: Katılımcıların Bilgilerinin Dağılımı

		n	%
Cinsiyet	Kadın	45	34.6
	Erkek	85	65.4
Yaş	18-25 Yaş	20	15.4
	26-33 Yaş	58	44.6
	34-41 Yaş	28	21.5
	42-49 Yaş	24	18.5
Medeni Durum	Bekar	55	42.3
	Evli	75	57.7
Eğitim Durumu	İlköğretim	35	26.9
	Lise	26	20.0
	Ön Lisans	25	19.2
	Lisans	24	18.5
	Lisansüstü	20	15.4
Firmadaki Pozisyon	Çalışan	72	55.4
	Alt ve Orta Düzey Yönetici	23	17.7
	İşletme Sahibi ve Üst Düzey Yönetici	35	26.9
İş Güvenliği Üzerine Sertifika Sahibi Olma Durumu	Evet	10	79.2
	Hayır	3	20.8
Toplam		12	100.
		9	0

Araştırma kapsamında görüşülen kişilerin %34.6'i (n=45) kadın ve %65.4'i (n=85) erkektir. Kişilerin %15.4'i (n=20) 18-25 yaş, %44.6'i (n=58) 26-33 yaş, %21.5'i (n=28) 34-41 yaş ve %18.5'i (n=24) 42-49 yaş aralığındadır. Kişilerin %42.3'i (n=55) bekar ve %57.7'i (n=75) evli olduğunu belirtmiştir. Kişilerin %26.9'i (n=35) ilköğretim, %20.0'i (n=26) lise, %19.2'i (n=25) ön lisans, %18.5'i (n=24) lisans ve %15.4'i (n=20) lisansüstü mezundur. Kişilerin %55.4'i

(n=72) çalışan, %17.7'i (n=23) alt ve orta düzey yönetici ve %26.9'i (n=35) işletme sahibi ve üst düzey yönetici pozisyonundadır. Kişilerin %79.2'i (n=103) iş güvenliği üzerine sertifika sahibi olduğunu fakat %20.8'i (n=27) olmadığını belirtmiştir.

Çizelge 3.2: Firma Bilgilerinin Dağılımı

		n	%
Firmanın Sektörü	İnşaat	79	60.8
	Elektrik	16	12.3
	Mekanik	15	11.5
	Restorasyon	20	15.4
Firmanın Büyüklüğü	Küçük Ölçekli	16	12.3
	Orta Ölçekli	78	60.0
	Büyük Ölçekli	36	27.7
Firmadaki Çalışan Sayısı	1-10	17	13.1
	11-49	50	38.5
	50-249	28	21.5
	250 ve Üzeri	35	26.9
Firmanın Türü	Anonim Şirketi	38	29.2
	Limited Şirketi	92	70.8
Firmanın İş Güvenliği Uzmanına Sahip Olma Durumu	Evet	11	85.4
	Hayır	1	14.6
İş Güvenliği Konusunda Dışarıdan Hizmet Alma Durumu	Evet	12	93.8
	Hayır	2	6.2
Firmanın Çalışanlarına İş Güvenliği Eğitimi Verme Sıklığı	İşe Girişi Yapılırken	66	51.2
	Senede 1 Kere	12	9.3
	3 Ayda 1 Kere	30	23.3
	Ayda 1 Kere ve Daha Fazla	21	16.3
Toplam		12	100.
		9	0

Çizelge 3.2.'de de görüldüğü gibi, görüşülen kişilerin firmalarının %60.8'i (n=79) inşaat, %12.3'i (n=16) elektrik, %11.5'i (n=15) mekanik ve %15.4'i (n=20) restorasyon sektöründe faaliyet göstermektedir. Kişilerin %12.3'i (n=16) küçük ölçekli, %60.0'i (n=78) orta ölçekli ve %27.7'i (n=36) büyük ölçekli firmalarda çalışmaktadır. Kişilerin çalıştığı firmaların %13.1'i (n=17) 1-10, %38.5'i (n=50) 11-49, %21.5'i (n=28) 50-249 ve %26.9'i (n=35) 250 ve üzeri sayıda çalışana sahiptir. Kişilerin çalıştığı firmaların %29.2'i (n=38) anonim şirketi ve %70.8'i (n=92) limited şirkettir. Kişilerin %85.4'i (n=111)

firmalarının iş güvenliği uzmanına sahip olduğunu ve %14.6'i (n=19) olmadığını belirtmiştir. Kişilerin %93.8'i (n=122) iş güvenliği konusunda dışarıdan hizmet aldığını ve %6.2'i (n=8) almadığını belirtmiştir. Kişilerin %51.2'i (n=66) firmalarında çalışanlara işe girişi yapılırken, %9.3'i (n=12) senede 1 kere, %23.3'i (n=30) 3 ayda 1 kere ve %16.3'i (n=21) ayda 1 kere ve daha fazla sıklıkta iş güvenliği eğitimi verdiklerini belirtmiştir.

3.3 Veri Toplama Araçları

Araştırmada uygulanacak olan anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmacı tarafından katılımcılar, firmalarına yönelik bilgilerin belirlenmesi ve çalıştıkları firmadaki iş güvenliği uygulamalarının gerçekleştirilme düzeyini değerlendirilmesi amacıyla oluşturulan demografik sorular bulunmaktadır.

Anketin ikinci bölümünde çalışan ve yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği algılarını ölçmeye yönelik olarak soruların 32 maddeli 5'li likert yapıdan oluşan İş Güvenliği Ölçeği bulunmaktadır. Ölçek Uluç MÖREK (2013) tarafından geliştirilmiş ve "Örgüt Kültüründe İş Güvenliği Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirliği, Tuzla Tersaneler Bölgesi Örneği" adlı yüksek lisans tezinde yayınlanmıştır. Ölçek Faktör 1: İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ve Kurallarına İlişkin Tatmin, Faktör 2: İdarenin İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Tutumu ile ilgili Algı, Faktör 3: Bilgi/Yeterlilik ve Faktör 4: Kadercilik olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutlarının iç tutarlılık katsayısı sırası ile .901, .899, .920 ve .904 olarak raporlanmıştır. Ölçeğin "1. Firmamızda işe alınacaklar nitelikli iş güvenliği eğitimi alır" şeklinde olan ilk maddesi bu çalışmada "1. Firmamızda işe alınan çalışanlar nitelikli iş güvenliği eğitimi almadan işbaşı yaptırılmaz" ve ölçeğin "4. Firmamız iş güvenliği açısından sıklıkla kontrol edilir" şeklinde olan dördüncü maddesi bu çalışmada "4. Firmamız iş güvenliği açısından kontrol edilir" şeklinde uyarlanarak kullanılmıştır.

Anketin üçüncü bölümünde iş görenlerin firmalarının kurumsallaşma düzeyinin ölçüldüğü 48 maddeli 5'li likert tipinde Kurumsallaşma Ölçeği bulunmaktadır. Ölçek Serkan AYLAN ve Hakan KOÇ tarafından "İşletmelerin Kurumsallaşma Kriterlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması" adlı

makale çalışmasında yayınlanmıştır. Ölçek 9 boyuttan oluşmakta olup, iç tutarlılık katsayıları sırasıyla “işletme anayasası”, .89; “profesyonelleşme”, .92; “formel örgüt yapısı”, .90; “yetki devri ve yetkilendirme”, .89; “stratejik planlama süreci” .85; “Yönetim anlayışı ve yönetime katılma”, .82; “karar alma şekli”, .84; “etkin bir iletişim sisteminin oluşturulması”, .91; “iç denetim faaliyetleri(hesap verebilirlik)”, .88 ‘dir.

3.4 Veri Analizi

Anketler ile yapılan çalışmalarda ölçek kullanılması durumunda öncelikle ölçekte yer alan maddelerin iç tutarlılığı ölçülerek, temsil edilmek istenen kavramın ne kadar güvenilir şekilde ölçülebildiği belirlenmelidir. Güvenilirlik analizi kullanılan ölçme aracının ne kadar tutarlı ölçüm yapabildiğini göstermektedir. Güvenilirlik analizi likert tipi ölçeklerde Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanarak yapılmaktadır. Katsayının akademik çalışmalarda kullanılabilmesi için en az .70 değerinde olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016). Verilerin çözümlenmesi aşamasında ilk olarak kullanılan ölçeklerin bu araştırmanın örnekleminde yeterince iç tutarlılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Çizelge 3.3: Güvenilirlik Analizi Bulguları

	Cronbach's Alpha	N
İş Güvenliği Ölçeği	.923	43
Kurumsallaşma Ölçeği	.982	48

Çizelge 3.3.'te yer alan bilgilere göre ölçeklerin ve alt boyutlarının olup iç tutarlılık düzeyinin yeterli güvenilirlikte ($\alpha > .70$) olduğu belirlenmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2016). Ölçeklerin iç tutarlılık ölçümünden sonra maddelere verilen yanıtların temsil ettiği puanlar toplanarak değişkenleri temsil eden değerler hesaplanmaktadır. Hesaplanan değişkenlerin hangi yollar ile analiz edileceğine karar vermek için normallik testi yapılmaktadır. Normallik testinin çarpıklık ve basıklık ölçütleri olan betimsel metodlarla test edilmesi oldukça yaygın bir yoldur. Normal dağılımın sağlanması durumunda tahmin gücü daha yüksek olan parametrik yöntemlerin kullanılması mümkün olmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016). Verilerin çözümlenmesi aşamasında ikinci olarak iç tutarlılığı ortaya

konmuş olan ölçeklerin puanları hesaplandıktan sonra değişkenlerin normal dağılıma uygunlukları test edilmiştir.

Çizelge 3.4: Normalliğin İncelenmesi

	Çarpıklık		Basıklık	
	İstatistik	Std. Hata	İstatistik	Std. Hata
İş Sağlığı ve Güvenliği	-.310	.212	-.552	.422
Kurumsallaşma	-.641	.212	-.249	.422

Çizelge 3.4.'de verilerin normalliğinin betimsel olarak incelenmesine ilişkin hesaplanan Skewness ve Kurtosis yani çarpıklık ve basıklık istatistikleri bulunmaktadır. Çarpıklık ve basıklık istatistikleri incelendiğinde ise tüm değişkenlerin değerlerinin -1 ve +1 aralığında olduğu ve buna göre normal dağılım gösterdikleri belirlenmiştir (Demir ve ark., 2016). Bu noktada verilerin çözümlenmesinde parametrik analiz tekniklerinin kullanılmasına karar verilmiştir. Araştırmada ANOVA ve Pearson Korelasyon Analizi kullanılarak veriler analiz edilmiştir.

ANOVA: Bir kategorik değişkende yer alan farklı grupların ölçeklerden aldıkları puanların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının saptanması için kullanılmaktadır. Bu çalışmada anlamlı farklılığa yönelik yapılan tümünde kullanılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2016). Bu çalışmada araştırmanın “H₂: İş güvenliği algısı firmadaki çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” ve “H₃: Kurumsallaşma düzeyi firmadaki çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” hipotezlerini test etmek amacıyla kullanılmıştır.

Pearson Korelasyon Analizi: İki değişken arasındaki ilişkinin saptanması amacıyla kullanılmaktadır. Bu analiz sonucunda değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü öğrenmek mümkündür (Gürbüz ve Şahin, 2016). Bu çalışmada araştırmanın “H₁: İş güvenliği algısı ile kurumsallaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezini test etmek amacıyla kullanılmıştır.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

4.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Yapılma Sıklığının İncelenmesi

Bu bölümde firmalara iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını yapma sıklıklarına yönelik olarak sorulan soruların yanıtları verilmiştir.

Çizelge 4.1: İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Yapılma Sıklığı

	\bar{x}	Sıklığı
1. Hangi sıklıkla, çalışma (iş hukuku) mevzuat hakkında bilgilendirildiniz?	3.6	Sık Sık
2. İş yerinizde iş güvenliğine ilişkin denetimler hangi sıklıkta yapılmaktadır?	3.9	Sık Sık
3. Hangi sıklıkla, hukuki ve yasal gelişmeler takip edilir?	3.7	Sık Sık
4. Çalıştığınız şirkette hangi sıklıkla iş güvenliği semineri yapılmaktadır?	3.5	Ara Sıra
5. İş görenlerden kaynaklı uygulama hataları, hangi sıklıkta cezalandırılmaktadır?	3.5	Ara Sıra
6. Hangi sıklıkla, uzmanlar tarafından iş güvenliği ve işçi sağlığı eğitimleri verilmektedir?	3.8	Sık Sık
7. Hangi sıklıkla, iş görenin iş yapabilme becerisinin ölçülmektedir?	3.8	Sık Sık
8. Hangi sıklıkla, işle ilgili muhtemel risk analizi değerlendirilmesi yapılmaktadır?	3.7	Sık Sık
9. Hangi sıklıkla, iş güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili acil durum planlaması hakkında bilgilendirilme yapılmaktadır?	3.5	Ara Sıra
10. Hangi sıklıkla, iş görenlerin performansı izlenmektedir?	3.8	Sık Sık
11. Hangi sıklıkla, iş güvenliğine yönelik düzeltici faaliyetler yapılmaktadır?	3.8	Sık Sık
12. Hangi sıklıkla, iş güvenliği ile ilgili yapı iş defteri tutulmaktadır?	3.5	Ara Sıra
13. Uyarı levhalarının gerekli yerlerde kullanılmasına hangi uyulmaktadır?	3.9	Sık Sık

Çizelge 4.1: İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Yapılma Sıklığı

14. İş görenler tarafından hangi sıklıkla, kat döşeme kenarlarına şerit çekilmektedir?	4. 2	Sık Sık
15. İş görenler tarafından hangi sıklıkla, artık ve tehlikeli malzeme istifi yapılmaktadır?	3. 9	Sık Sık
16. İş görenler tarafından hangi sıklıkla, düşen cisimlere karşı önlem alınmaktadır?	4. 1	Sık Sık
17. İş görenler tarafından kazı öncesi güvenlik önlemleri hangi sıklıkla alınmaktadır?	4. 0	Sık Sık
18. İş görenler tarafından yapı iskelesinin kontrolü hangi sıklıkla yapılmaktadır?	4. 1	Sık Sık
19. İş görenler tarafından yeterli aydınlatmanın sağlanmasına hangi sıklıkta dikkat edilmektedir?	4. 0	Sık Sık
20. İş görenler tarafından hangi sıklıkla açıktaki iletkenler kontrol altına alınmaktadır?	4. 0	Sık Sık
21. Hangi sıklıkla, yangına karşı gerekli önlemler alınmaktadır?	4. 0	Sık Sık
22. Gece çalışmalarında gerekli koşulların sağlanmasına hangi sıklıkla dikkat edilmektedir?	4. 0	Sık Sık
23. Hangi sıklıkla, iş gören kaynaklı uygulama hataları meydana gelmektedir?	2. 9	Ara Sıra

Çizelge 4.1.'de yer alan bilgilere göre firmalarda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çoğunluğunun sık sık yapıldığı belirlenmiştir. Yalnızca firmalarda iş güvenliği seminerlerinin, iş güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili acil durum planlaması hakkında bilgilendirilmelerin, iş güvenliği ile ilgili yapı iş defteri tutulmasının ara sıra yapıldığı belirlenmiştir.

4.2 İş Güvenliğine Verilen Önemin ve Kurumsallaşma Düzeyinin Katılımcı ve Firma Bilgilerine Göre İncelenmesi

Çizelge 4.2: Çalışanların İş Güvenliğine Verdiği Önemin Firmadaki Pozisyona Göre İncelenmesi

		n	\bar{x}	ss	sd ₁₋₂	F	p
İş Güvenliği	Çalışan	7	170.	17.	2-	1.52	.22
		2	9	4	127	1	2
	Alt ve Orta Düzey Yönetici	2	163.	21.			
		3	0	7			
	İşletme Sahibi ve Üst Düzey Yönetici	3	165.	28.			
	5	3	6				

Çizelge 4.2.'de özetlenen Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda; çalışanların iş güvenliğine verdiği önem düzeyinin firmadaki pozisyona göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$).

Çizelge 4.3: Çalışanların İş Güvenliğine Verdiği Önemin Firmanın Sektörüne Göre İncelenmesi

		n	\bar{x}	ss	sd ₁₋₂	F	p
İş Güvenliği	İnşaat	79	170.3	23.7	3-126	1.141	.335
	Elektrik	16	160.2	26.0			
	Mekanik	15	164.1	18.6			
	Restorasyon	20	168.0	5.2			

Çizelge 4.3.'de özetlenen Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda; çalışanların iş güvenliğine verdiği önem düzeyinin firmanın sektörüne göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$).

Çizelge 4.4: Çalışanların İş Güvenliğine Verdiği Önemin Firmadaki Çalışan Sayısına Göre İncelenmesi

		n	\bar{x}	ss	sd ₁₋₂	F	p
İş Güvenliği	1-10	17	165.8	16.9	3-126	6.217	.001
	11-49	50	159.4	25.1			
	50-249	28	171.6	16.7			
	250 ve Üzeri	35	178.4	17.4			

Çizelge 4.4.'de özetlenen Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda; çalışanların iş güvenliğine verdiği önem düzeyinin firmadaki çalışan sayısına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0.05$). Buradan çıkan sonuca göre çalışan sayısı yüksek olan firmalarda çalışan bireylerin daha az olan firmalarda çalışanlara kıyasla iş güvenliğine verdiği önemin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 4.5: Çalışanların İş Güvenliğine Verdiği Önemin Firmanın Çalışanlarına İş Güvenliği Eğitimi Verme Sıklığına Göre İncelenmesi

		n	\bar{x}	ss	sd ₁₋₂	F	p
İş Güvenliği	İşe Girişi Yapılırken	66	166.0	23.5	3-126	1.936	.127
	Senede 1 Kere	12	160.7	13.9			
	3 Ayda 1 Kere	30	169.1	19.4			
	Ayda 1 Kere ve Daha Fazla	21	177.2	21.5			

Çizelge 4.5.'de özetlenen Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda; çalışanların iş güvenliğine verdiği önem düzeyinin firmanın çalışanlarına iş güvenliği eğitimi

verme sıklığına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$).

Çizelge 4.6: Firmaların Kurumsallaşma Düzeyinin Firmadaki Pozisyona Göre İncelenmesi

		n	\bar{x}	ss	sd ₁₋₂	F	p
Kurumsallaşma	Çalışan	7	181.	39.	2-	.07	.93
		2	1	7	127	3	0
	Alt ve Orta Düzey Yönetici	2	178.	32.			
		3	1	8			
	İşletme Sahibi ve Üst Düzey Yönetici	3	181.	40.			
	5	9	3				

Çizelge 4.6.'de özetlenen Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda; firmaların kurumsallaşma düzeyinin firmadaki pozisyona göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$).

Çizelge 4.7: Firmaların Kurumsallaşma Düzeyinin Firmanın Sektörüne Göre İncelenmesi

		n	\bar{x}	ss	sd ₁₋₂	F	p
Kurumsallaşma	İnşaat	79	188.0	35.9	3-126	4.293	.006
	Elektrik	16	157.7	62.1			
	Mekanik	15	187.2	28.0			
	Restorasyon	20	165.9	13.7			

Çizelge 4.7.'de özetlenen Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda; firmaların kurumsallaşma düzeyinin firmanın sektörüne göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0.05$). Buradan çıkan sonuca göre inşaat ve mekanik sektörlerinde faaliyet gösteren firmaların diğer sektörlerde faaliyet gösteren firmalara kıyasla kurumsallaşma düzeyinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 4.8: Firmaların Kurumsallaşma Düzeyinin Firmadaki Çalışan Sayısına Göre İncelenmesi

		n	\bar{x}	ss	sd ₁₋₂	F	p
Kurumsallaşma	1-10	17	159.8	15.2	3-126	7.905	.000
	11-49	50	168.6	42.4			
	50-249	28	192.9	36.9			
	250 ve Üzeri	35	198.7	30.6			

Çizelge 4.8.'de özetlenen Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda; firmaların kurumsallaşma düzeyinin firmadaki çalışan sayısına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0.05$). Buradan çıkan sonuca göre çalışan sayısı yüksek olan firmaların daha az olan firmalara kıyasla kurumsallaşma düzeyinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 4.9: Firmaların Kurumsallaşma Düzeyinin Firmanın Çalışanlarına İş Güvenliği Eğitimi Verme Sıklığına Göre İncelenmesi

		n	\bar{x}	ss	sd ₁₋₂	F	p
Kurumsallaşma	İşe Girişi Yapılırken	6	185.	35.	3-	3.23	.02
		6	2	2	126	5	5
	Senede 1 Kere	1	163.	30.			
		2	2	3			
	3 Ayda 1 Kere	3	168.	47.			
		0	6	7			
Ayda 1 Kere ve Daha Fazla	2	195.	31.				
	1	0	8				

Çizelge 4.9.'de özetlenen Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda; firmaların kurumsallaşma düzeyinin firmanın çalışanlarına iş güvenliği eğitimi verme sıklığına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0.05$). Buradan çıkan sonuca göre çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini ayda 1 kere ve daha fazla veren firmaların daha az sıklıkta veren firmalara kıyasla kurumsallaşma düzeyinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

4.3 İş Güvenliği Algısı ve Kurumsallaşma Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Çizelge 4.10: İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Gerçekleştirilme Düzeyin, İş Güvenliği Algısı ve Kurumsallaşma Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

	İş Güvenliği Algısı	Kurumsallaşma
İş Güvenliği Algısı	-	
Kurumsallaşma	.69**	-

Çizelge 4.10'da özetlenen Pearson Korelasyon Analizi sonucunda; firmaların kurumsallaşma düzeyi ile çalışanların iş güvenliği algısı arasında pozitif yönde yüksek kuvvetli bir anlamlı ilişkinin olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). Buradan

ıkan sonuca göre kurumsal firmalarda iş güvenliğinin daha yüksek olduğu ve kurumsallaşmanın kişilerin iş güvenliği verdiği önemi yükselttiği görülmektedir.



5. TARTIŞMA

Araştırma sonucunda firmalarda çalışma (iş hukuku) mevzuat hakkında bilgilendirilmenin, iş güvenliğine ilişkin denetimlerin, hukuki ve yasal gelişmeler takibinin sık sık yapıldığı belirlenmiştir. Bu çalışmadan farklı olarak Şahin (2010) tarafından yöneticilerin iş gören sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarına ilişkin tutumları ve inşaat sektöründe yapılan bir araştırma sonucunda çalışma (iş hukuku) mevzuat hakkında bilgilendirilmenin, iş güvenliğine ilişkin denetimlerin ve hukuki ve yasal gelişmeler takibinin ara sıra yapıldığı belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda firmalarda uzmanlar tarafından iş güvenliği ve işçi sağlığı eğitimlerinin, iş gören iş yapabilme becerisinin ölçümlerinin, işle ilgili muhtemel risk analizi değerlendirmesinin, iş gören performansı izlemesinin, iş güvenliğine yönelik düzeltici faaliyetlerin, uyarı levhalarının gerekli yerlerde kullanılmasının, artık ve tehlikeli malzeme istifinin, düşen cisimlere karşı önlem alınmasının, kazı öncesi güvenlik önlemlerinin, yapı iskelesinin kontrolünün, yeterli aydınlatmanın sağlanmasının, açıktaki iletkenler kontrolünün, yangına karşı gerekli önlemlerin alınmasının ve gece çalışmalarında gerekli koşulların sağlanmasının sık sık yapıldığı belirlenmiştir. Çalışmamızla yakın niteliklerde olarak Şahin (2010) tarafından yapılan bir araştırma sonucunda iş gören iş yapabilme becerisinin ölçümlerinin, işle ilgili muhtemel risk analizi değerlendirmesinin, iş güvenliğine yönelik düzeltici faaliyetlerin, artık ve tehlikeli malzeme istifinin, gece çalışmalarında gerekli koşulların sağlanmasının, kazı öncesi güvenlik önlemlerinin, yeterli aydınlatmanın sağlanmasının, açıktaki iletkenler kontrolünün, yangına karşı gerekli önlemlerin alınmasının sık sık yapıldığı, uyarı levhalarının bulundurulmasının, düşen cisimlere karşı önlem alınmasının ve yapı iskelesinin kontrolünün ise her zaman yapıldığı belirlenmiştir.

Yalnızca firmalarda iş güvenliği seminerlerinin, iş güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili acil durum planlaması hakkında bilgilendirilmelerin, iş güvenliği ile ilgili

yapı iş defteri tutulmasının ara sıra yapıldığı belirlenmiştir. Çalışmamızla yakın niteliklerde olarak Şahin (2010) tarafından yapılan bir araştırma sonucunda iş güvenliği seminerlerinin ve iş güvenliği ile ilgili yapı iş defteri tutulmasının ara sıra yapıldığı, iş güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili acil durum planlamasının ise sık sık yapıldığı belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda iş güvenliği önemin firmadaki pozisyona göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu çalışmadan farklı olarak Mörök (2013) tarafından örgüt kültüründe iş güvenliği algısının belirlenmesi üzerine gerçekleştirilen araştırma sonucunda mühendislerin ve ofis elemanlarının şaha işçilerine kıyasla iş güvenliğine daha fazla önem verdiği belirlenmiştir. Buradan hareketle kurumlarda kalifiye işler için görev alan ve yüksek sorumlulukları olan kişilerin, iş güvenliğine verdikleri önemin ve bu konudaki farkındalıklarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Bulgulara göre çalışan sayısı yüksek olan firmalarda çalışan bireylerin daha az olan firmalarda çalışanlara kıyasla iş güvenliğine verdiği önemin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum çalışan sayısı yüksek olan firmaların genel olarak büyük ölçekli ve görece daha kurumsal firmalar olmasından kaynaklanabilmektedir. Bu bağlamda araştırmanın bulgularına göre çalışan sayısı yüksek olan firmaların daha az olan firmalara kıyasla kurumsallaşma düzeyinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırmamız sonucunda ayrıca kurumsallaşmanın çalışanların iş güvenliğine yönelik farkındalıklarını daha fazla arttırdığı belirlenmiştir. Çünkü kurumsal firmalarda iş güvenliğine yönelik eğitimlerin verilme sıklığı ve yapılan denetimlerin kalitesine daha fazla özen gösterilmektedir. Mörök (2013) tarafından yapılan çalışma sonucunda iş eğitimi alma sıklığı yüksek olan çalışanların, daha az eğitim alanlara kıyasla daha fazla iş güvenliğine önem verdiği belirlenmiştir. Durdu (2006) tarafından yapılan işçi sağlığı ve iş güvenliği düzenlemeleri ile ilgili iş görenlerintutumlarını belirlemeye yönelik yapılan bir çalışmada iş güvenliği konusunda eğitim alan çalışanların işyerinde sağlık ve güvenliği tehlikeye sokan hallere yönelik bilgi düzeyinin, eğitim almayanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Roughton ve Crutchfield'a göre (2008) iş güvenliği eğitiminin devamlılığı çalışanlar arasındaki bilgi akışını düzenleyerek güvenlik kültürüne yönelik

risklerin azaltılmasına etkili olmaktadır. Buradan hareketle iş güvenliğine yönelik eğitim sıklığının firmalarda değerlendirilmesi önerilebilir.





6. SONUÇ

Araştırmanın amacı inşaat, elektrik, mekanik ve restorasyon sektörlerinde faaliyet gösteren firmalarda çalışan yönetici ve çalışanların kurumsallaşma algısı ile iş güvenliğine verdiği önem arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bunun yanında çalışan sayısına ve sektöre göre bu konularda bir farklılık olup olmadığının incelenmesi de amaçlanmıştır.

Araştırma sonucunda firmalarda çalışma (iş hukuku) mevzuat hakkında bilgilendirilmenin, iş güvenliğine ilişkin denetimlerin, hukuki ve yasal gelişmeler takibinin, uzmanlar tarafından iş güvenliği ve işçi sağlığı eğitimlerinin, iş gören iş yapabilme becerisinin ölçümlerinin, işle ilgili muhtemel risk analizi değerlendirmesinin, iş gören performansı izlemesinin, iş güvenliğine yönelik düzeltici faaliyetlerin, uyarı levhalarının gerekli yerlerde kullanılmasının, artık ve tehlikeli malzeme istifinin, düşen cisimlere karşı önlem alınmasının, kazı öncesi güvenlik önlemlerinin, yapı iskelesinin kontrolünün, yeterli aydınlatmanın sağlanmasının, açıktaki iletkenler kontrolünün, yangına karşı gerekli önlemlerin alınmasının ve gece çalışmalarında gerekli koşulların sağlanmasının sık sık yapıldığı belirlenmiştir. Yalnızca firmalarda iş güvenliği seminerlerinin, iş güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili acil durum planlaması hakkında bilgilendirilmelerin, iş güvenliği ile ilgili yapı iş defteri tutulmasının ara sıra yapıldığı belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda iş güvenliğine verilen önemin firmadaki pozisyona, firmanın sektörüne ve iş güvenliği eğitimi verilme sıklığına göre anlamlı bir farklılık göstermediği fakat çalışan sayısına göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Bulgulara göre çalışan sayısı yüksek olan firmalarda çalışan bireylerin daha az olan firmalarda çalışanlara kıyasla iş güvenliğine verdiği önemin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda firmaların kurumsallaşma düzeyinin firmadaki pozisyona göre anlamlı bir farklılık göstermediği fakat firmanın sektörüne, iş güvenliği eğitimi verilme sıklığına ve çalışan sayısına göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Bulgulara göre inşaat ve mekanik sektörlerinde faaliyet gösteren firmaların diğer sektörlerde faaliyet gösteren firmalara kıyasla kurumsallaşma düzeyinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bulgulara göre çalışan sayısı yüksek olan firmaların daha az olan firmalara kıyasla kurumsallaşma düzeyinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bulgulara göre çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini ayda 1 kere ve daha fazla veren firmaların daha az sıklıkta veren firmalara kıyasla kurumsallaşma düzeyinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Önemli bir bulgu olarak kurumsal firmalarda iş güvenliğinin daha yüksek olduğu ve kurumsallaşmanın kişilerin iş güvenliğine verdiği önemin yükselttiği belirlenmiştir.

Sonuç olarak kurumsallaşma ile beraber firmaların ilgili iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymanın yanında, bu konuda denetimlerini arttırmakta ve çalışanların farkındalığını yüksek tutmak amacıyla bu konuda çalışmalar yapmaktadır. Bunun yanında personel sayısı yüksek olan firmaların bu konudaki sorumlulukları çalışan sayısı ile beraber katlanmaktadır. Bu bağlamda duyarlılığı ve uygulamaları kurumsallaşma ile yükselen firmalarda çalışan bireylerin iş sağlığı ve güvenliğine daha çok önem verdiği ve firmada bu konudaki algının yüksek olduğu düşüncesini benimsemesi gerçekleşmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde kurumsallaşmanın firmalarda iş sağlığı ve güvenliği algısı bağlamında gerekli ve faydalı olduğu araştırmanın temel çıktısı niteliğindedir.

KAYNAKLAR

- Adler, P.S., & Borys, B.** (1996). Two Types Of Bureaucracy: Enabling And Coercive, *Administrative Science Quarterly*, 41(1), 61-89.
- Akalp, G., & Yamankaradeniz, N.** (2013). İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3 (1), 96-209.
- Akbulut, T.** (1996). İş Sağlığı Prensipleri ve Uygulamaları, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Akkoyun, B., & Öncül, S.** (2015). Teknoloji Yönetimi Uygulamalarının Kurumsallaşma Çabaları Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Turgut Özal Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Kongresi - III Kurumsal Yönetim ve Kurumsallaşma Bildiri Kitabı, 42-61.
- Aktan, C., C., & Börü, D.** (2007). Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Coşkun Can Aktan (Editör), Kurumsal Sosyal Sorumluluk İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk, İGİAD Yayınları: 4, İş Ahlakı Kitaplığı: 2, İstanbul, 13-15.
- Alli, B.** (2008). Fundamental Principles of Occupational Health and Safety, İkinci Baskı, Geneva: International Labour Organization Yayınları.
- Alper, Y.** (1992). Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı - İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye’deki Uygulama ile Karşılaştırılması, İstanbul Üni, Yayınları.
- Apaydın, F.** (2007). Örgütlerde Kurumsallaşma ve Adaptif Yeteneklerin Pazarlama Eylemlerine ve Örgütsel Performansa Etkileri, Gebze Yüksek Teknoloji Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Gebze.
- Apaydın, F.** (2008). Kurumsallaşmanın Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Performansına Etkileri, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7), 1-22.
- Apaydın, F.** (2009). Kurumsal Teori Ve İşletmelerin Kurumsallaşması, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(1), 1-22.
- Apaydın, F.** (2009). Kurumsal Teori ve İşletmelerin Kurumsallaşması, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 51, 370-381.
- Arseven, F.** (2004). Yeni İş Kanunu’nun İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı, TİSK İşveren Dergisi, Nisan.
- Aylan, S., & Hakan, K. O. Ç.** (2017). İşletmelerin Kurumsallaşma Kriterlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 564-585.
- Barley, S., R., & Tolbert, P. S.** (1997). “Institutionalization and Structuration: Studying the Links Between Action and Institution”, *Articles –Chapters*, 130.
- Bayar, E.** (2003). Kurumsallaşma Yönelimli Entelektüel Sermayenin Etkinleştirilmesinde Liderin Stratejik Rolü, (Basılmamış Doktora Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Bayrak Kök S.** (2005). Aile Şirketlerinde Yeniden Yapılanma Eğilimi ve Kurumsallaşma İhtiyacı, IV. Orta Anadolu İşletmecilik Kongresi TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi 13-14 Mayıs 2005, Ankara.
- Berger, P. L., & Luckmann, T.** (1967). “The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge”, Anchor Books, New York.

- Bilgin, N.** (2007). Aile şirketleri Kurumsallaşma Eğilimleri: Ankara KOBİ Örneği, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Bolat, T., & Seymen, O.A.** (2006). Yönetim ve Örgüt Düşüncesinde Kurumsalcılık ve Kurumsal Eşbiçimlilik, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16, 223-254.
- Boons, F., & Strannegard, L.** (2000). Organizations coping with their natural environment, *International Studies of Management & Organization*, 30(3), 7-17.
- Bushman, R. M., Piotroski, J. D., & Smith, A. J.** (2004). What Determines Corporate Transparency?, *Journal of Accounting Research*, 42(2), 207-252.
- Camkurt, M. Z.** (2007). İş Yeri Çalışma Sistemi ve İş Yeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkileri, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 20(6), 80-106.
- Centel, T.** (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası - Mess Yayınları, İstanbul, 5-10.
- Cohen, A., & Kol, Y.** (2004). Professionalism and organizational citizenship behavior: An empirical examination among Israeli nurses. *Journal of managerial psychology*, 19(4), 386-405.
- Colbeck, C. L.** (2002). Assessing Institutionalization Of Curricular And Pedagogical Reforms, *Research in Higher Education*, 43(4), 397-421.
- Commons, J. R.** (1931). Institutional Economics, *The American Economic Review*, 21(4), 648-657.
- Çakır, B. Ö., & Bedük, A.** (2013). Çalışanların Kurumsal Kaynak Planlaması (ERP) Değerlendirmeleri ve Kurumsallaşma Algıları, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (30), 81-91.
- Demir, E., Saatçioğlu, Ö. ve İmrol, F.** (2016). Ulsulararası dergilerde yayımlanan eğitim araştırmalarının normallik varsayımları açısından incelenmesi. *Curr. Res. Educ.*, 2(3), 130-148.
- Dimaggio, J. P., & Powell, W. W.** (1991). Introduction (Edited by Dimaggio J.P. and Powell, W.W.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, The University of Chicago Press, 19-21.
- Dimaggio, P. J., & Powell, W. W.** (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160.
- Dinçer, Ö., & Fidan, Y.** (2009). İşletme Yönetimine Giriş, İstanbul, Alfa Basım Yay. Dağ. Şti.
- Durdu** (2006) İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ DÜZENLEMELERİ İLE İLGİLİ İŞGÖRENLERİN TUTUMLARINI BELİRLEMELERİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA
- Dündar, Ş.** (2010). Aile İşlemelerinde Kurumsal Yönetim Anlayışı Ve Profesyonelleşmenin İşletme Performansına Etkileri Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kütahya.
- Erçen, E. Y.** (2010). Kurumsal Taklitçilik-Izomorfizm: Türkiye’de Sağlıkta Dönüşüm Program Hedeflerinin Ulaşılabilirliği, *Akademik Bakış Dergisi*, (19), 1-11.
- Eren, E.** (2000). Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.

- Ergin, B.** (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Türkiye Geneli, Legal Yayıncılık, İstanbul.
- Eroğlu, F.** (2005). Şebeke Organizasyon Bağlamında Kurumsallaşma ve Sorunları, IV. Orta Anadolu İşletmecilik Kongresi TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi 13-14 Mayıs, Ankara.
- Farashahi, M., Hafzi, T., & Molz, R.** (2005). Institutionalized Norms of Conducting Research and Social Realities: A Research Synthesis of Empirical Works From 1983 to 2002, *International Journal of Management Reviews*, 7(1), 1– 24.
- Ferrell, O., C., & Skinner, S., J.** (1988). Ethical Behavior and Bureaucratic Structure in Marketing Research Organizations, *Journal of Marketing Research*, 25(1), 103-109.
- Ford, J., D., & Schellenberg, D., A.** (1982). Conceptual Issues of Linkage in the Assessment of Organizational Performance, *The Academy of Management Review*, 7(1), 49-58.
- Gatignon, H., & Xuereb, J. M.** (1997). Strategic Orientation of the Firm and New Product Performance, *Journal of Marketing Research, Special Issue on Innovation and New Products*, 34(1), 77-90.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. H., & Donnelly, J. H. Jr.** (1988). Organizations Behavior, Structure, Process (6th Ed.), Texas: Business Publications Inc.
- Greenwood, R., & Hinings, G.** (1996). Understanding-Radical-Organizational Change-:Bringing-Together-The-Oldand-The-New-Institutionalism,- Academy-of- Management Review, October, 110-1028.
- Güler, M.** (2011). İSG Eğitiminin İş Kazalarını Önlemeye Etkisi: İETT Örneği, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güngör Ak, B.** (2005). Aile İşletmelerinin Kurumsallaşmasında Gelecek Nesillerin Eğitiminin Rolü, IV. Orta Anadolu İşletmecilik Kongresi TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi 13-14 Mayıs, Ankara.
- Gürbüz, S. & Şahin, F.** (2016). Sosyal Bilimler Araştırma Yöntemleri. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Gürol, Y.** (2005). Örgüt Teorisi Olarak Kurumsallaşma, Beta Basım A.Ş., İstanbul.
- Güzel, A., & Okur, A. R.** (2003). Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul: Beta Yayım Basım Dağıtım A.Ş.
- Hale, T. N.** (2008). Transparency, Accountability, and Global Governance, *Global Governance*, 14, 73–94.
- Hall, R. H.** (1968). Professionalization and Bureaucratization, *American Sociological Review*, 33(1), 92-104.
- Hartline, M. D., Maxham III, J. G., & McKee, D. O.** (2000). Corridors of Influence in the Dissemination of Customer-Oriented Strategy to Customer Contact Service Employees. *Journal of Marketing*, 64(2), 35-50.
- Hughes, E. C.** (1936). The ecological aspect of institutions. *American sociological review*, 1(2), 180-189.
- ILO.** (2010). List Of Occupational Diseases: Occupational Safety and Health Series No.74, First Edition, Geneva: International Labour Office.
- Jepperson, R. L.** (1991). Institutions, Institutional Effects, and Institutionalism, (Edited by Walter W. Powell And Paul J. DiMaggio, *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, The University of Chicago Press, London.

- Karaçivi, G.** (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliklerinin İş Yerlerine Getirdiği Yeni Yükümlülükler, *İşveren Dergisi*, Mart.
- Karasar, N.** (2016). Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karpuzoğlu, E.** (2002). Büyüyen ve gelişen aile şirketlerinde kurumsallaşma (2. B.), İstanbul: Hayat Yayınları.
- Karpuzoğlu, E.** (2004). Büyüyen ve Gelişen Aile şirketlerinde Kurumsallaşma, 4. Baskı, Hayat Yayınları, İstanbul.
- Kimberly, J. R.** (1979). Issues in the Creation of Organizations: Initiation, Innovation, and Institutionalization, *The Academy of Management Journal*, 22(3), 437-457.
- Koca, F.** (2015). Alt İşveren Çalışanın İSİG Uygulamaları Açısından Sağlık Hakkı Çerçevesinde İncelenmesi; İETT Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Koçel, T.** (2010). "İşletme Yöneticiliği", Genişletilmiş Baskı:12, Beta Yayınları, İstanbul.
- Koçel, T.** (2015). İşletme Yöneticiliği, 16. Baskı, Beta, İstanbul.
- Korkmaz, A., & Avsallı, H.** (2012). Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 153-167.
- Korkut, G. & Tetik, A.** (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Getirdiği Yenilikler ve Temel Sorunlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18.3.
- Kostova, T.** (1999). Transnational Transfer of Strategic Organizational Practices: A Contextual Perspectiv, *The Academy of Management Review*, 24(2), 308-324.
- Lawrence, T. B., Winn M. I., & Jennings P. D.** (2001). The temporal dynamics of institutionalization, *The Academy of Management Review*, 26(4), 624-644.
- Leblebici, D. N.** (2008). "Örgüt Kuramının Temelleri", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(1), 111-129.
- Litvyakov, R.** (2006). Emeğin Bilimi, Çalışma Ortamı Dergisi, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yayını, 96, 14- 19.
- Makal, A.** (1997). Osmanlı İmparatorluğunda Çalışma İlişkileri Tarihi, İmge Kitabevi, İstanbul.
- McWilliams, A., & Siegel, D.** (2001). Corporate Social Responsibility: A Theory Of The Firm Perspective, *Academy of Management Review*, 26(1), 117-127.
- Meydan, C. H.** (2011). Kaynak Bağımlılığı, İşlem Maliyetleri, Örgütsel Ağ ve Yeni Kurumsal Kuram ile Örgütlerin İttifak Oluşturma Sebepleri Üzerine Bir İnceleme, *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(2), 17-40.
- Meyer, J. M., & Rowan, B.** (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony, *American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363.
- Miller, D.** (1987). Strategy Making and Structure: Analysis and Implications for Performance, *The Academy of Management Journal*, 30(1), 7-32.
- Milne, M.J., & Patten, D.M.** (2002). Securing Organizational Legitimacy, Accounting, *Auditing & Accountability Journal*, 15(3), 372-405.
- Mörek, U.** (2013). Örgüt Kültüründe İş Güvenliği Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirliği, Tuzla Tersaneler Bölgesi Örneği. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Najeeb, A.** (2014). Institutional Theory And Human Resource Management, In H. Hasan (Eds.), *Being Practical with Theory: A Window into Business Research*. Wollongong, Australia, 25-30.
- Noble, C. H., Sinha, R. K., & Kumar, A.** (2002). Market Orientation and Alternative Strategic Orientations: A Longitudinal Assessment of Performance Implications, *Journal of Marketing*, 66, 25–39.
- Ozankaya, Ö.** (1982). *Toplumbilimine Giriş*, 4. Basım, Ankara.
- Ozankaya, Ö.** (1991). *Toplumbilim*, 7. Basım, Ankara.
- Özcan, K.** (2011). Kurumsal Söylemin Rasyonel Temelleri: Yeni Kurumsal Kuram Bağlamında Rasyonelite Tartışması, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(13), 297-326.
- Özen Ş., & Sargut S.** (2007). Örgüt Kuramlarına Genel Bakış: Karşılaştırmalı Bir Çözümleme, *Örgüt Kuramları*, İmge Kitabevi, Ankara.
- Özen, Ş.** (2007). “Yeni Kurumsal Kuram: Örgütleri Çözümlemede Yeni Ufuklar ve Yeni Sorunları”, İmge Yayınevi, Ankara.
- Özen, Ş., & Yeloğlu, H.O.** (2006). Bir Örgüt Kimliği Olarak “Holding” adının İnşası ve Aşınması: Eşanlı Kurumsallaşma ve Çözüm Üzerine Bir Model Önerisi, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(1,2), 45-84.
- Özkılıç, Ö.** (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri, TİSK (Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu) Yayını, Ankara.
- Paksoy, M.** (2000). Kurumsallaşma ile Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Fakültesi, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Parsons, T.** (1937). The Structure of the family. *Social Action*, 587.
- Parsons, T.** (1956). Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations--I. *Administrative science quarterly*, 1(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A.** (2012). *Organizational Behavior*, 15th Edition, Prentice Hall, USA.
- Sabancı, A.** (2001). İş Sağlığı - İş Güvenliği ve Ergonomi, İş Sağlığı İş Güvenliği Kongresi Bildirisi, Adana: Makine Mühendisleri Odası, 280-295.
- Sargut, A. S., & Özen, Ş.** (2010). *Örgüt Kuramları*, İmge Kitabevi, Ankara.
- Schedler, A.** (1999). *Conceptualizing Accountability*, (Edited by Andreas Schedler, Larry Diamond, and Marc Plattner, *The Self-Restraining State: Power and Accountability in New Democracies*, Lynne Rienner, 13, London.
- Scott, W. R.** (1987). The Adolescence of Institutional Theory, *Administrative Science Quarterly*, 32 (4), 493-511.
- Scott, W. R., & Meyer J. W.** (1991). The Organization of Societal Sectors: Propositions and Early Evidence, in *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Der. Walter W. Powell and Paul J. DiMaggio. Chicago: University of Chicago Press, 108-142.
- Selznick P.** (1996). Institutionalism Old and New, *Administrative Science Quarterly*, 41, 270–277.
- Selznick, P.** (1949). *TVA And The Grass Roots A study in the Sociology of Formal Organization*, The University of Chicago Press, London.
- Serter, N.** (1993). *Devlet Görevlerindeki Gelişmelerin Sonucu Olarak Sosyal Devlet*, İstanbul Üni. Yayınları.
- Sosyal Güvenlik Kurumu.** (2018). İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri, <http://www.sgk.gov.tr/>

- Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü.** (1978). T.C. Resmi Gazete, 16989, 12.Kasım 1978.
- Staggenborg, S.** (1988). The Consequences of Professionalization and Formalization in the Pro-choice Movement, *American Sociological Review*, 53(4), 585-606.
- Stinchcombe, A. L.** (1997). On The Virtues Of The Old Institutionalism, *Annual Review of Sociology*, 23, 1-18.
- Stinchcombe, A. L.** (1997). On the virtues of the old institutionalism. *Annual review of sociology*, 23(1), 1-18
- Süzek, S.** (2005). İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri, *Legal İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2(6), 605- 615
- Swait, J., & Erdem, T.** (2002). The effects of temporal consistency of sales promotions and availability on consumer choice behavior. *Journal of Marketing Research*, 39(3), 304-320.
- Şahin, N. S.** (2010). Yöneticilerin İşgören Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamalarına İlişkin Tutumları ve İnşaat Sektöründe Bir Araştırma. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya
- Tan, T. Z.** (2005). *Medeni hukuk: Müfettişlik-uzmanlık-kaymakamlık-hakimlik-kpss sınavlarına hazırlık*. Savaş yayınevi.
- Tavşancı, S.** (2009). Firmalardaki Kurumsallaşma Düzeyinin Rekabet Düzeyine Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir.
- Tekelioğlu, M.** (1994). İş Kazaları, Mühendis Makine: Makine Mühendisleri Odası Aylık Yayını, 94(419), 19-22.
- Tozkoparan, G. ve Taşoğlu, J.**(2011). İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları İle İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 181-209
- Tuncay, A. C.** (2003). Yeni İş Kanunu'nda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, *İşveren Dergisi*, 41(11), 9-11.
- Tuncay, A. C., & Ekmekçi Ö.** (2009). Yeni Mevzuat Açısından Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları.
- Tuncay, C.** (1996). Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayım ve Dağıtım, İstanbul.
- Tuncel, H. T.** (2011). Aile Şirketlerinde Kurumsallaş(Ama)Ma, Konya Ticaret Odası Etüd-Araştırma Servisi. Konya.
- Uzoğlu, S.** (2001). Kurumsal Kimlik, Kurumsal Kültür ve Kurumsal İmaj, *Kurgu Dergisi* (18), 337-353.
- Ülgen, H.** (1990). İşletmelerde Organizasyon İlkeleri ve Uygulaması, Gençlik Basımevi, İstanbul.
- Van De Ven, A. H.** (1993). "The Institutional Theory of John R. Commons: A Review and Commentary", *Academy of Management Review*, (18) 139-152.
- Wallace, J. E.** (1995). Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations, *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 228-255.
- Wilensky, H. L.** (1964). The Professionalization of Everyone?, *American Journal of Sociology*, 70(2), 137-158.

- Yarar, O.** (2008). Kurumsallaşma ve Markalaşma, İstanbul İlindeki Özel Hastaneler Üzerinde Bir Araştırma (Basılmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yavuz, C.** (2013). Halkla İlişkiler, 3. Baskı, Ankara Detay Yayıncılık.
- Yazıcıoğlu, Y ve Erdoğan S.** (2004) Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık
- Yazıcıoğlu, İ., & Koç, H.** (2009). Aile İşletmelerinin Kurumsallaşma Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Karşılaştırmalı Bir Araştırma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 497-507.
- Yılmaz, F.** (2010). Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları: Türkiye’de Kurulların Etkinliği Konusunda Bir Araştırma, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 149-192.
- Zucker, L.G.** (1977). The Role of Institutionalization in Cultural Persistence, *American Sociological Review*, 42, 726-743.





EKLER

EK A: Anket sorular

EK B: Firma onayı

EK C: Anket izin formu



EK A: Anket Formu

1. Cinsiyetiniz:

Kadın Erkek

2. Yaşınız:

18-25 26-33 34-41 42-49 50 ve üzeri

3. Medeni Durumunuz:

Evli Bekar

4. Eğitim Durumunuz:

İlkokul Ortaokul Lise Lisans Lisansüstü

5. Firmadaki Pozisyonunuz:

İşletme Sahibi İşletme Ortağı Üst Düzey Yönetici Orta Düzey Yönetici Alt Düzey Yönetici Çalışan

6. Daha önce iş güvenliği üzerine sertifikalı bir eğitim aldınız mı:

Evet Hayır

7. Firmanızın Sektörü:

İnşaat Elektrik Mekanik Restorasyon

8. Firmanızın Büyüklüğü:

Büyük Ölçekli Orta Ölçekli Küçük Ölçekli

9. Firmanızdaki Çalışan Sayısı

1-10 11-49 50-249 250 ve üzeri

10. Firmanızın Türü:

LTD AŞ Şahıs Şahıs Ortaklığı

11. Firmanızda iş güvenliği uzmanı var mı:

Evet Hayır

12. İş sağlığı ve güvenliği konusunda dış bir firmadan hizmet alıyor musunuz?:

Evet Hayır

13. Firmanızın çalışanlarına iş güvenliği eğitimi ne sıklıkta veriliyor

İşe Girişi Yapılırken Senede 1 Kereden Az Senede 1 Kere 6 Ayda 1 Kere

3 Ayda 1 Kere Ayda 1 Kere Ayda 1 Kereden Fazla

İş güvenliği ile ilgili olarak aşağıda belirtilen uygulamalar çalıştığınız şirkette hangi düzeyde gerçekleştirilmektedir?

İşyerinizde	Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara Sıra	Sık Sık	Her Zaman
1. Hangi sıklıkla, çalışma (iş hukuku) mevzuat hakkında bilgilendirme yapılır?					
2. Hangi sıklıkla, iş güvenliğine ilişkin denetimler yapılmaktadır?					
3. Hangi sıklıkla, hukuki ve yasal gelişmeler takip edilir?					
4. Hangi sıklıkla, iş güvenliği ile ilgili seminerlere katılım sağlanır?					
5. İş görenlerden kaynaklı uygulama hataları, hangi sıklıkta cezalandırılmaktadır?					
6. Hangi sıklıkla, uzmanlar tarafından iş güvenliği ve işçi sağlığı eğitimleri verilmektedir?					
7. Hangi sıklıkla, iş görenin iş yapabilme becerisinin ölçülmektedir?					
8. Hangi sıklıkla, işle ilgili muhtemel risk analizi değerlendirilmesi yapılmaktadır?					
9. Hangi sıklıkla, iş güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili acil durum planlaması hakkında bilgilendirilme yapılmaktadır?					
10. Hangi sıklıkla, iş görenlerin performansı izlenmektedir?					
11. Hangi sıklıkla, iş güvenliğine yönelik düzeltici faaliyetler yapılmaktadır?					
12. Hangi sıklıkla, iş güvenliği ile ilgili yapı iş defteri tutulmaktadır?					
13. Uyarı levhalarının gerekli yerlerde kullanılmasına hangi uyulmaktadır?					
14. İş görenler tarafından hangi sıklıkla, kat döşeme kenarlarına şerit çekilmektedir?					
15. İş görenler tarafından hangi sıklıkla, artık ve tehlikeli malzeme istifi yapılmaktadır?					
16. İş görenler tarafından hangi sıklıkla, düşen cisimlere karşı önlem alınmaktadır?					
17. İş görenler tarafından kazı öncesi güvenlik önlemleri hangi sıklıkla alınmaktadır?					
18. İş görenler tarafından yapı iskelesinin kontrolü hangi sıklıkla yapılmaktadır?					
19. İş görenler tarafından yeterli aydınlatmanın sağlanmasına hangi sıklıkta dikkat edilmektedir?					
20. İş görenler tarafından hangi sıklıkla açıktaki iletkenler kontrol altına alınmaktadır?					
21. Hangi sıklıkla, yangına karşı gerekli önlemler alınmaktadır?					
22. Gece çalışmalarında gerekli koşulların sağlanmasına hangi sıklıkla dikkat edilmektedir?					
23. Hangi sıklıkla, iş gören kaynaklı uygulama hataları meydana gelmektedir?					

İş Güvenliği Ölçeği

	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğunlukla	Her Zaman
1. Firmamızda işe alınan çalışanlar nitelikli iş güvenliği eğitimi almadan işbaşı yaptırılmaz					
2. Şu an çalıştığım Firma önceki çalıştığım iş yerlerinden daha güvenli koşullara sahiptir					
3. Firmamızın iş güvenliği talimatları vardır					
4. Firmamız iş güvenliği açısından kontrol edilir					
5. Firmamızda görev planı ile ilgili zaman çizelgesi vardır					
6. Görev planı ile ilgili zaman çizelgesi kolaylıkla uygulanabilir					
7. Firmamızda iş güvenliği ile ilgili ekipmanlar düzenli olarak bulunur					
8. Firmamızın acil durum planlaması vardır					
9. Firmamızda tüm çalışanlar acil durumlar için ilk yardım eğitimi almıştır					
10. Firmamızda çalışanlar görev alanlarından haberdardır					
11. İş güvenliği ile ilgili kurallar ve yönergeler açık ve nettir					
12. Firmamızda iş güvenliği ile ilgili tehlikeli durumları raporlayabileceğimiz formlar mevcuttur					
13. Firmamızda çalışanlar birbirlerini iş güvenliği ile ilgili konularda bilgilendirme isteği içindedir					
14. Firmamızda çalışanlar iş güvenliği prosedürlerine uyan ve uymayan davranışları ayırt edebilirler					
15. Firmamızda çalışanlar iş güvenliği kurallarına uymak için üzerlerinde sorumluluk hissederler					
16. İş yoğunluğum işi güvenli yapmama engel olur					
17. Firmamızda çalışanlar iş güvenliği kurallarına uymayanları yönetime bildirmekten çekinmezler					
18. Firmamızda çalışanlar sıkıntılarını rahatlıkla ifade edebilirler					
19. Firmamızda çalışanlar ortak bir çalışma ruhuna sahiptir					
20. Firmamızda iş güvenliğine uygun çalışanlar ödüllendirilir					
21. Firmamızda iş güvenliğine uygun çalışmayanlar kısa sürede kovulur					
22. Görevime ilgili prosedürler benim işimi profesyonel bir şekilde yapmamı sağlamaktadır					
23. Firma yönetimimiz kendini çalışanlarının iş güvenliğinden sorumlu tutar					
24. Firma yönetimimiz iş güvenliği ile ilgili problemleri durumlarından haberdar olmaya özel çaba harcar					
25. Firma yönetimimiz her türlü iş güvenliği ekipmanı bulundurur					
26. Firma yönetimi kazaların nedenini tarafsızca araştırır					
34. Firma yönetimi iş güvenliği ile ilgili yönergeleri sürekli yayınlar					
27. Firma yönetimi iş ortamında iş güvenliği prosedürlerine uyulup uyulmadığını kontrol etme amacıyla sürekli çalışma ortamımızı gözlemler					
28. Firma yönetimi çalışanlarına sık sık iş güvenliği kılavuzu verir					
29. Firma yönetimi çalışanlarının iş güvenliği prosedürlerine uyup uymadığını sürekli olarak izler					

30. Firma yönetimi düzenli olarak iş güvenliği denetimleri yapar					
31. Çalışanlar iş güvenliği kalitesinin artması için alınacak olan kararlara fikirleriyle katkı yapar					
32. Çalışanlar iş güvenliği politikalarının oluşturulması esnasında fikirleriyle katkı yapabilirler					
33. İş güvenliği ile ilgili konularda gerektiğinde inisiyatif kullanırım					
34. Firmamızda iş güvenliği ile ilgili kuralların önceden belirlenmesinin gerekli olduğuna inanıyorum					
35. Kazaların kayıt altına alınması güvenli çalışma koşullarını sağlar					
36. Firma yönetimimiz kazaları rapor altına almaya isteklidir					
37. Firma yönetimimiz iş güvenliği için her yönden geribildirim almaya çalışır					
38. Ben çalışma ortamındaki iş güvenliği kalitesini arttıracak projelere açığım					
39. İş güvenliği ile ilgiliyim					
40. Bütün çalışanlar yaralanma durumu için raporlama prosedürlerini bilmektedir					
41. İş güvenliği ile ilgili konularda gerektiğinde inisiyatif kullanırım					
42. Firmamızda iş güvenliği ile ilgili kuralların önceden belirlenmesinin gerekli olduğuna inanıyorum					
43. Kazaların kayıt altına alınması güvenli çalışma koşullarını sağlar					
44. Kazalar şans eseri olarak önlenbilir					
45. Bir kazanın olacağı varsa bu kazanın önüne geçilemez					

Kurumsallaşma Ölçeği

	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğunlukla	Her Zaman
1. İşletmemizde iş ve işleyişe ilişkin tüm ilke ve kuralların yazılı olarak ortaya konulduğu bir işletme anayasası vardır.					
2. İşletme anayasası, işletmede görev yapan tüm personel için geçerlidir.					
3. İşletme anayasasına işletme sahibi aile üyesi olsun veya olmasın tüm personel uymakla yükümlüdür.					
4. İşletmemizde iş ve işlemler alanında uzman kişiler tarafından yerine getirilmektedir.					
5. İşletmemizde görev, yetki ve sorumluluk dengesi, uzmanlık esasına göre belirlenmektedir.					
6. İşletmemize personel alımında uzmanlığa dayalı bir seçim ve yerleştirme sistemi.					
7. İşe yeni alınacak kişilerin belirlenmesinde profesyoneller söz sahibidir.					
8. İşletmemizde çalışanların terfi ettirilmesi işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılmaktadır.					
9. İşletmemizde personele yönelik performans ölçümü ve değerlendirme yapılmaktadır.					
10. İşletmemizde tüm personele pozisyon ve performansına göre adil bir ücret politikası uygulanmaktadır					
11. İşletmemizde bir işin kim tarafından nerede, ne şekilde, hangi yetki ve					

sorumluluklar ile yerine getirileceği açık bir biçimde ortaya konulmuştur.					
12. İşletmemizde çalışanların görev, yetki ve sorumlulukları yazılı hale getirilmiştir					
13. İşletmemizde prosedürler ve işletme kurallarının anlatıldığı yazılı el kitapçığı bulunmaktadır					
14. İşletmemizde çalışma şartları ve güvenlik gibi konularla ilgili çalışanlar için bilgi kitapçığı bulunmaktadır					
15. İşletmemizde, kimin kime bağlı olduğunu (ast - üst ilişkilerini gösteren yazılı bir organizasyon şeması bulunmaktadır					
16. İşletmemizde açıkça ve yazılı olarak belirlenmiş personeli seçme ve yerleştirme politikası mevcuttur					
17. İşletmemizde yazılı ödüllendirme ve cezalandırma sistemi mevcuttur					
18. İşletmemizde tüm çalışanlara görev ve sorumlulukları doğrultusunda yetki devri yapılmaktadır					
19. İşletmemizde gerektiğinde astlara yeterlilikleri oranında yetki devri yapılmaktadır					
20. İşletmemizde çalışanlar görevlerini yapabilmek için sık sık üstlerinden izin almak zorunda değildir					
21. İşletmemizde astlara verilen sorumluluklar ile yetkiler birbirine denktir					
22. İşletmemizde personel, görevini yerine getirme esnasında sorumluluklarını devredebileceği ya da devralacakları kişileri bilir					
23. İşletmemizin yazılı bir misyon ifadesi vardır					
24. İşletmemizin yazılı misyon ifadesi herkes tarafından bilinir					
25. İşletmemizin yazılı bir vizyon ifadesi vardır					
26. İşletmemizin yazılı vizyon ifadesi herkes tarafından bilinir					
27. İşletmemizin genel ve özel hedefleri bellidir					
28. İşletmemizde planlar yapılırken her zaman uzun vadeli düşünülür					
29. İşletme içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst düzeylerde iyi bir amaç uyumu vardır					
30. İşletmemizde çalışanlar işletmenin örgütsel hedeflerini açıkça bilirler					
31. İşletmemizde demokratik bir yönetim anlayışı mevcuttur					
32. İşletmemizde tüm çalışanlar işletme süreçlerine dâhil edilmektedir					
33. İşletmenin genelini ilgilendiren konularda sadece yöneticilerin değil diğer çalışanların da görüşü alınır					
34. İşletmemizde iş ve işlemlere ilişkin kararlar ilgili çalışanların katılımı ile alınmaktadır					
35. İşletmemizde stratejik kararların alınmasında mümkün olduğunca çok çalışanın görüşleri alınır					
36. İşletmemizde kararlar katılımcı ve uzlaşmaya dayalı bir şekilde alınır					
37. İşletmemizde çok yönlü bir iletişim sistemi vardır					
38. İşletmemizde tüm bireyler aracısız birbirleriyle iletişim kurar					
39. Çalışanlar arasında zor konularda bile anlaşma sağlamak kolaydır					
40. Çalışanlar arasında işleri yapmanın doğru ve yanlış yolları ile ilgili açık bir anlaşma vardır					
41. İşletmemizde çalışanlar üstleriyle rahatlıkla iletişime geçebilirler					
42. İşletmemizde departman amirleri tarafından verilen talimatlar kısa bir sürede astlara ulaşır					
43. İşletmemizde yöneticiler çalışanlarla, iş ile ilgili bilgileri verebilmek için sürekli iletişim halindedirler					

44. İşletmemizde iç denetim uygulanmaktadır					
45. İşletmemizde işlerin aksamadan yürütülmesi için departmanlar sürekli kendilerini kontrol ederler					
46. İşletmemizle ilgili bilgilere ilgili kişi ve kuruluşlarca ulaşılabilir					
47. İşletmemiz, paydaşlarına (hissedar, müşteri, kamu kurumları vs karşı her konuda açıklayıcıdır					
48. İşletme ile ilgili sonuçlar herkesle paylaşılır					



EK B: Firma onayı



İstanbul Aydın Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsüne,

Okulunuz Y1613.220003 numaralı Yüksek lisans öğrencisi CAN MEHMET ATEŞ in İnşaat, elektrik, mekanik ve restorasyon sektörlerinde faaliyet gösteren firmalarda çalışan yönetici ve çalışanların kurumsallaşma algısı ile iş güvenliği algısı arasındaki ilişkinin incelenmesi konulu anketinin firmamız yönetici ve çalışanları tarafından doldurulması uygun bulunmuştur.



MERKEZ: Mesa Plaza Kuru Sırt, Bilkent Cad. No:2
Çayyolu / Ankara - TÜRKİYE
T: +90 312 291 50 00 (pbx) - F: +90 312 240 09 90

İSTANBUL: Abdullahpaşa Cad. Cemil Akella Kışlağı No:23
Kangarcık / İstanbul - TÜRKİYE
T: 0 216 532 33 33 (pbx) - F: 0 216 532 33 32
444 9 366 - www.mesa.com.tr



Istanbul Aydın Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsüne,

Okulunuz Y1613.220003 numaralı Yüksek lisans öğrencisi CAN MEHMET ATEŞ in İnşaat, elektrik, mekanik ve restorasyon sektörlerinde faaliyet gösteren firmalarda çalışan yönetici ve çalışanların kurumsallaşma algısı ile iş güvenliği algısı arasındaki ilişkinin incelenmesi konulu anketinin firmamız yönetici ve çalışanları tarafından doldurulması uygun bulunmuştur.



Esentepe Mh. Kore Şehitleri Cad. No:16/1 D.04 Zincirlikuyu-İst
Ticaret Sicil No: 224 796 Mersis No: 0649000416600011
Zincirlikuyu V. Dışarı: 0450004166 info@albainsaat.com
+90212 327 73 15 F: 0212 327 73 14 www.albainsaat.com

ALBA İnşaat Sanayi ve Ticaret A.Ş.
Esentepe Mah. Kore Şehitleri Cad. 16/1
No: 04 İstanbul 5156 - İstanbul TÜRKİYE
T: +90 212 327 73 15
F: +90 212 327 73 14
info@albainsaat.com



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 78605903-020
Konu : Etik Kurul Onay Hk.

Sayın Can Mehmet ATEŞ

Enstitümüz Y1613.220003 numaralı İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans programı öğrencilerinden CAN MEHMET ATEŞ ' ın "İNŞAAT, ELEKTRİK, MEKANİK VE RESTORASYON SEKTÖRLERİNDE FAALİYET GÖSTEREN FİRMALARDA ÇALIŞAN YÖNETİCİ VE ÇALIŞANLARIN KURUMSALLAŞMA ALGISI İLE İŞ GÜVENLİĞİ ALGISI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ" adlı tez çalışması gereği ölçekleri 04.04.2019 tarih ve 2019/05 sayılı İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyon Kararı ile etik olarak uygun olduğuna karar verilmiştir. Bilgilerinizi rica ederim

e-imzalıdır
Prof. Dr. Süleyman TANYOLAÇ
Müdür

Evrakı Doğrulamak İçin : <https://evrakdogrula.aydin.edu.tr/enVision.Dogrula/BelgeDogrulama.aspx?V=BENN33931>



ÖZGEÇMİŞ

Can Mehmet Ateş, 1990 yılında İstanbul'da doğdu. İlk ve orta öğrenimini İstanbul'da tamamladı. 2010 yılında Marmara Üniversitesi Elektronik haberleşme bölümünden mezun oldu. Mezuniyetinin ardından İstanbul Aydın Üniversitesi Elektrik-Elektronik Mühendisliği (İngilizce) bölümüne dikey geçiş yaptı ve

2014 tarihinde mezun oldu.. 2016 yılında İstanbul Aydın Üniversitesi Fen Bilimler Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümünde yüksek lisans öğrenimine başladı.

E Posta: canmehmetates@hotmail.com



