

FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PROGRAMI



YEREL YÖNETİMLERDE İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ
ALGILAMALARININ ÖNEMİ, ÖLÇÜMÜ VE KARŞILAŞTIRILMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HÜLYA EÇEN ÇALIŞKAN

tarafından

YÜKSEK LİSANS

derecesi şartını sağlamak için hazırlanmıştır.

Ocak 2019

Program: İş Sağlığı ve Güvenliği

YEREL YÖNETİMLERDE İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ
ALGILAMALARININ ÖNEMİ, ÖLÇÜMÜ VE KARŞILAŞTIRILMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HÜLYA EÇEN ÇALIŞKAN

tarafından

OKAN ÜNİVERSİTESİ

Fen Bilimleri Enstitüsüne

Yüksek Lisans

derecesi şartını sağlamak için sunulmuştur.

Onaylayan:

Prof.Dr.Hamza Savaş AYBERK

Danışman

Dr.Öğr.Üyesi Işıl ULSOY

Üye

Dr.Öğr.Üyesi Ayşenur GÜL

Üye

Ocak 2019

Program: İş Sağlığı ve Güvenliği

ÖZET

Bu çalışmanın temel amacı, Güvenlik Kültürü algılamalarının Yerel Yönetimlerdeki önemini vurgulamak ve yerel yönetimlerde İş Güvenliği Kültürünün algılamalarını anket ve istatistik değerlendirmeler ile ölçmek ve karşılaştırılmasını yaparak Kamu sektöründe yeni başlayan İş Sağlığı ve Güvenliği saha uygulamalarına Güvenlik Kültürü bakış açısıyla gerekli katkıyı sağlamaktır.

Araştırmamızda yerel yönetimlerde çalışanların güvenlik kültürüne yönelik algılamalarının belediyeçilik perspektifinde ölçülmesi ile yerel yönetimlerde güvenlik kültürünün önemi ortaya çıkarılacak ve iki farklı belediyenin karşılaştırılması ile kıyaslama yapılmış olacaktır. Hizmet alanları açısından farklı iki belediyenin çalışanları arasındaki güvenlik kültürü farklarını ortaya çıkarmak.Farklılığın nedenlerini analiz etmek. Ve bu anlamda çalışanların algıladıkları risk düzeylerinin hangi ölçüde birbirine yakın olduklarının ve belediyenin güvenlik kültürüyle ne derecede ilişkili olduğunun incelenmesi hedeflenmektedir. Araştırmamızın tespiti ve araştırma sonrası ilgili kurumlarda Güvenlik kültürü algılamalarının iyileştirilmesiyle kamu kurumlarına ve diğer belediyelere örnek olması açısından önem arz etmektedir. Araştırma sonucunda ortaya çıkarılacak yorum, analiz ve varsayımların güvenlik kültürünün iyileştirilmesi açısından ışık tutması ve rehberlik etmesi amaçlanmaktadır.

Abstract

The main purpose of this study is to emphasize the importance of the perception of Safety Culture in Local Governments, to measure the perception of Safety Culture in local governments through questionnaires and statistical evaluations, and to compare the same in order to make the necessary contribution to field applications of Occupational Health and Safety, which have been newly introduced into the public sector, with the point of view of Safety Culture.

In this study, the importance of safety culture in local governments shall be found out with the measurement of the perception of safety culture of the employees of local governments in the municipality perspective, where comparison shall be made between two different municipalities. The goal is to find out the differences of safety culture between the employees of two municipalities different in terms of service areas, to analyze the reasons of the difference, and therefore to study on how close the risk levels to each other perceived by employees are and to what degree the municipality is associated with the safety culture. This study is important in terms of its outcomes and setting an example for other public institutions and other municipalities with improvement of the perception of Safety Culture in concerning institutions after the study. Any comments, analyses, and assumptions which might come out of the study are intended to set a light and guide for the improvement of the safety culture.

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans bitirme tezimin hazırlanmasında İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans Programında değerli vakitlerini bizlerin daha iyi uzmanlar olmamız için harcayan danışmanım Bölüm Başkanımız Prof. Dr. H. Savaş AYBERK nezdinde değerli öğretim görevlilerimize.

Maddi ve manevi desteğini esirgemeyen sevgili eşim İbrahim ÇALIŞKAN'ave bu süreçte benim için her türlü fedakarlığa katlanan minicik oğlum Haktan'ıma teşekkür ve saygılarımı sunarım.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
ÖZET	İ
TEŞEKKÜR	İİ
İÇİNDEKİLER	İV
TABLO LİSTESİ	VIII
ŞEKİL LİSTESİ	XI
1-GİRİŞ	1
1.1. Araştırma <u>Konusu ve Önemi</u>	2
1.2. <u>Araştırmanın Amacı ve Kapsamı</u>	2
1.2.1 <u>Araştırmanın Amacı</u>	2
1.2.2 <u>Araştırmanın Kapsamı</u>	4
1.3. Araştırmanın Yönetimi	4
1.3.1 <u>Yöntem</u>	4
1.3.2 <u>Veri Toplama Araçları</u>	5
1.3.3 <u>Araştırmanın Örneklemi-Anketin Uygulanması</u>	6
1.4. <u>Analiz Yöntemi</u>	7
1.4.1 <u>Güvenlik Kültürü Anketi</u>	7
1.4.2 <u>Güvenlik Performansı Anketi</u>	10
1.4.3 <u>Güvenlik Kültürü Ölçeği</u>	11
1.4.4 <u>Güvenlik Performansı Ölçeği</u>	12
1.5. <u>Araştırma Soruları</u>	14
1.6 <u>Araştırma Modeli</u>	16

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDA TEMEL BİLGİLER.....	18
<u>2.1 İş Kazası ve Meslek Hastalıkları</u>	18
<u>2.1.1 İş Kazası.....</u>	18
<u>2.1.2 İş Kazası Ögeleri.....</u>	21
<u>2.1.3 Kaza Nedenleri</u>	22
<u>2.1.4 Belediyelerde Meydana Gelen İş Kazaları</u>	23
<u>2.1.5 Belediyelerde İş Kazalarının Nedenleri</u>	24
<u>2.1.5.1 İşten Kaynaklanan İş Kazaları</u>	24
<u>2.1.5.2 Çalışandan Kaynaklanan İş Kazaları</u>	26
<u>2.1.6 İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı</u>	27
<u>2.1.6.1 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Temel İlkeleri.....</u>	28
<u>2.1.6.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşverenin ve Çalışanın</u> <u>Yükümlülükleri.....</u>	32
<u>2.1.6.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri</u>	37
<u>2.1.6.4 Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Genel Durumu.....</u>	39
<u>2.1.6.5 Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Genel Durumu.....</u>	44
<u>2.1.7. Meslek Hastalıkları</u>	46
<u>2.1.8. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Nedenleri.....</u>	48
<u>2.1.9 Meslek Hastalıklarını Önleme Yaklaşımları.....</u>	50
<u>2.2 Belediyelerde İş Sağlığı ve Güvenliği</u>	52
<u>2.2.1 Belediye</u>	52
<u>2.2.1.1 Belediye Yönetimi</u>	53
<u>2.2.2 Belediyelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Dayanak</u>	69
<u>2.2.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Yasal Yükümlülükler.....</u>	70
<u>2.2.3.1 6331 Sayılı Kanunda İşverenin Genel Yükümlülükleri.....</u>	70
<u>2.2.3.2 Çalışanların Yükümlülükleri.....</u>	72
<u>2.2.3.3 Çalışan Temsilcisi.....</u>	73
<u>2.2.3.4 İş Güvenliği Uzmanlarının Görev ve Sorumlulukları.....</u>	74

<u>2.2.4 İşyeri Hekimlerinin Nitelikleri ve Görevlendirilmeleri</u>	81
<u>2.2.4.1 İşyeri Hekimlerinin Görevleri</u>	82
<u>2.2.4.2 İşyeri Hekimlerinin Yetkileri</u>	88
<u>2.2.4.3 İşyeri Hekimlerinin Yükümlülükleri</u>	89
<u>2.2.5 Diğer Sağlık Personeli Nitelikleri ve Görevleri</u>	90
<u>2.2.6 İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri</u>	90
<u>2.2.7 İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu</u>	92
<u>2.2.8 Risk Değerlendirme Ekibinin Oluşturulması</u>	93
<u>2.3 Kültür</u>	94
<u>2.3.1 Kültürün Genel Özellikleri</u>	95
<u>2.3.2 Kültürü Oluşturan Öğeler</u>	95
<u>2.4 Örgüt Kültürü</u>	96
<u>2.5 Güvenlik Kültürü Kavramı</u>	97
<u>2.6 Güvenlik İhtiyacı</u>	99
<u>2.7 Temel Güvenliğin Yedi Boyutu</u>	100
<u>2.8 Güvenlik Kültürünün Tanımı</u>	101
<u>2.8.1 Güvenlik Kültürünü Etkileyen Faktörler</u>	103
<u>2.8.2 Güvenlik Kültürü Tanımlarının Ortak Özellikleri</u>	104
<u>2.8.3 Güvenlik Kültürünün Özellikleri</u>	105
<u>2.8.4 Güvenlik Kültürünün Yapısı ve Boyutları</u>	107
<u>2.8.5 Güvenlik Kültürü Bileşenleri</u>	110
<u>2.8.6 Güvenlik Kültürünün Modelleri</u>	110
<u>2.8.6.1 Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modelleri</u>	111
<u>2.8.6.2 Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modelleri</u>	112
<u>2.8.6.3 Güvenlik Kültürüne Yönelik Tutumların Tasarım Modeli</u>	113
<u>2.8.6.4 Toplam Güvenlik Kültürü Modeli</u>	113
<u>2.8.7 Güvenlik Kültürünün Ölçümü</u>	115
<u>2.8.7.1 Güvenlik Kültürünün Ölçülebilir Özellikleri</u>	115
<u>2.8.7.2 Güvenlik Kültürünü Değerlendirmek</u>	118
<u>2.8.8 Güvenliği Performansının Ölçümü</u>	123

2.8.8.1 İş Performansı	123
2.8.8.2 Güvenlik Performansı	124
2.8.9 Örgütlerde Güvenlik Kültürünün Sağlanması ve Geliştirilmesi.....	126
2.8.9.1 İş Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesi	126
2.8.9.2 İş Güvenliği Kültürü ve Güvenlik Yönetim Sistemleri	128
2.8.9.3 Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesinde Paydaşların Rolü	129
2.8.9.4 Güvenliği Kültürü Geliştirmek	132
2.8.9.5 Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesinde Ulusal Kurum ve Kuruluşlara Düşen Görevler	134
<u>3.BULGULAR VE VERİLERİN ANALİZİ</u>	136
3.1 Tanımlayıcı İstatistikler ve Sonuçları	136
3.2 Betimsel İstatistikler ve Sonuçları	139
3.3 Araştırma Sorularının Analizi ve Değerlendirilmesi	141
<u>4. SONUÇ</u>	169
<u>YARARLANILAN KAYNAKLAR</u>	183
<u>ÖZGEÇMİŞ-İLETİŞİM BİLGİLERİ</u>	192

TABLO LİSTESİ

Tablo 1.1 Yapısal Eşitlik Modeli Araştırmalarında Kullanılan Uyum İndekslerine İlişkin Mükemmel ve Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri.....	6
Tablo 1.2 Referans Cronabach's Alpha Katsayıları.....	6
Tablo 2.1 İş Kazası Özet İstatistikler.....	41
Tablo 2.2.1 İş Kazaların Sonucu Kaybedilen Gün Sayısı-4a.....	41
Tablo 2.2.2 Meslek Hastalıkları Sonucu Kaybedilen Gün Sayısı-.....	41
Tablo 2.3.1 İş Kazalarının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı, 2017.....	42
Tablo 2.3.2 Meslek Hastalıklarının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı, 2017.....	43
Tablo 2.4 2018 Yılı İtibari ile Ülkemizdeki Belediye Sayısı.....	69
Tablo 2.5 Güvenlik Kültürü ve Yaşanan Felaketler Arasındaki İlişki.....	98
Tablo 3.1 Katılımcı Demografik İstatistikleri.....	136
Tablo 3.2 İş İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler.....	138
Tablo 3.3 Ölçek Ve Altboyut Betimsel İstatistikleri.....	139
Tablo 3.4 Ölçek Ve Altboyut Normal Dağılım Test İstatistikleri.....	140
Tablo 3.5 Y Ve X Belediyelerin Çalışanların Güvenlik Kültürü Algıları Bakımından Farkları Sınayan Mann Whitney U Test İstatistikleri.....	142
Tablo 3.6 Kadın Ve Erkek Çalışanların Güvenlik Kültürü Algıları Bakımından Farkları Sınayan Mann Whitney U Test İstatistikleri.....	144

Tablo 3.7 Yaş Gruplarına Göre Çalışanların Güvenlik Kültürü Algıları Bakımından Farkları Sınayan Kruskall Wallis H Testi İstatistikleri.....	146
Tablo 3.8 Eğitim Seviyesine Göre Çalışanların Güvenlik Kültürü Algıları Bakımından Farkları Sınayan Kruskall Wallis H Testi İstatistikleri.....	149
Tablo 3.9 Medeni Duruma Göre Çalışanların Güvenlik Kültürü Algıları Bakımından Farkları Sınayan Kruskall Wallis H Testi İstatistikleri.....	152
Tablo 3.10 Mesleki Tecrübe Süresine Göre Çalışanların Güvenlik Kültürü Algıları Bakımından Farkları Sınayan Kruskall Wallis H Testi İstatistikleri.....	154
Tablo 3.11 İş Kazası Yaşama Durumuna Göre Çalışanların Güvenlik Kültürü Algıları Bakımından Farkları Sınayan Mann Whitney U Testi İstatistikleri.....	156
Tablo 3.12 Ramak Kala Olayı Yaşam Durumuna Göre Çalışanların Güvenlik Kültürü Algıları Bakımından Farkları Sınayan Mann Whitney U Testi İstatistikleri.....	158
Tablo 3.13 Y Ve X Belediyelerinde Çalışanlar Arasında Güvenlik Performansı Algıları Bakımından Farkları Sınayan Mann Whitney U Testi İstatistikleri.....	159
Tablo 3.14 Kadın Ve Erkek Çalışanlar Arasında Güvenlik Performansı Algıları Bakımından Farkları Sınayan Kruskall Wallis H Testi İstatistikleri.....	160
Tablo 3.15 Yaş Grupları Arasında Güvenlik Performansı Algıları Bakımından Farkları Sınayan Kruskall Wallis H Testi İstatistikleri.....	162

Tablo 3.16 Eğitim Durumuna Göre Güvenlik Performansı Algıları Bakımından Farkları Sınayan Kruskall Wallis H Testi İstatistikleri.....	163
Tablo 3.17 Medeni Duruma Göre Güvenlik Performansı Algıları Bakımından Farkları Sınayan Kruskall Wallis H Testi İstatistikleri.....	164
Tablo 3.18 Mesleki Tecrübeye Göre Güvenlik Performansı Algıları Bakımından Farkları Sınayan Kruskall Wallis H Testi İstatistikleri.....	165
Tablo 3.19 İş Kazası Yaşama Durumuna Göre Güvenlik Performansı Algıları Bakımından Farkları Sınayan Mann Whitney U Testi İstatistikleri.....	166
Tablo 3.20 Ramak Kala Olayı Yaşam Durumuna Göre Güvenlik Performansı Algıları Bakımından Farkları Sınayan Mann Whitney U Testi İstatistikleri.....	167

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1.1 Araştırma Modeli Görseli.....	16
Şekil 2.1 Türkiye’de Sigortalıların Dağılımı.....	40
Şekil 2.2 Dünya Genelinde İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sonucu Ölümler.....	45
Şekil 2.3 Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	100
Şekil 2.4 Güvenlik Kültürünün Olgunlaşma Modeli.....	112
Şekil 2.5 Toplam Güvenlik Kültürü Modeli.....	114

I.GİRİŞ

Çalışma hayatında meydana gelen iş kazaları, küresel ölçekte çalışma hayatının en önemli problem alanlarından birini oluşturmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO) göre, dünya genelinde, her 15 saniyede 1 çalışan ve her gün 6300 kişi işle ilgili kaza veya hastalık nedeniyle yaşamını kaybetmektedir. Ayrıca dünya genelinde yılda 317 milyon işle ilgili kaza olmakta ve bu kazalarda 2,3 milyondan fazla kişi yaşamını kaybetmektedir⁽²⁸⁾

İş kazalarının dünya genelinde olduğu gibi Türkiye’de de çalışma hayatının önemli sorunlarından biri olduğu görülmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre, Türkiye’de, 2000-2010 döneminde toplam 12.143 çalışan iş kazalarına bağlı olarak yaşamını yitirmiştir. 2011-2016 döneminde toplam 8087, çalışan iş kazalarına bağlı olarak yaşamını yitirmiştir. Sadece 2016 yılında, 286.068 iş kazası meydana gelmiş ve bu kazalarda 1405 çalışan yaşamını yitirmiştir⁽²⁹⁾. Resmi rakamlar bu şekilde olmakla beraber, kayıt altına alınamayan (bildirilmeyen) kazaları dikkate aldığımızda bu rakamların çok daha fazla üstünde olaylarla karşılaşıldığı da bilinen bir gerçektir.

1.1. Araştırma Konusu ve Önemi

Yerel Yönetimlerde İş Güvenliği Kültürü Algılamalarının Önemi, Ölçümü Ve Karşılaştırılması

1.2 Amaç Ve Kapsamı

Araştırmanın asıl amacı X ve Y belediyelerinde çalışan insanların iş güvenliği kültürü algıları ve güvenlik kültürü algılarının ölçümleñip karşılaştırılmasıdır. Araştırmada asıl amaca ek olarak, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, mesleki tecrübe, iş kazası geçirmiş olma durumu ve ramak kala olayı yaşama durumuna göre katılımcıların iş güvenliği kültürü algıları ve güvenlik kültürü algılarının ölçümleñip karşılaştırılması da kapsam dahilinde tutulmuştur.

1.2.1 Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı; İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda son yıllarda ülkemizde önemli yasal düzenlemeler yapılmıştır. Sıkça yaşanan iş kazalarına bağlı yaralanmalar, meslek hastalıkları ve can kayıpları bu yasal düzenlemelerin acilen hayata geçirilmesi zorunluluğunu getirmektedir. Diğer taraftan sosyal hayatta yaşanan trafik kazaları, ev kazaları, okul kazaları kültürel olarak iş güvenliğine karşı olan birikimsel duygu ve davranış biçimimizin ifadesi olarak ortaya çıkmaktadır.

Araştırmamızda yerel yönetimlerde çalışanların güvenlik kültürüne yönelik algılamalarının belediyeçilik perspektifinde ölçülmesi ile yerel yönetimlerde güvenlik kültürünün önemi ortaya çıkarılacak ve iki farklı belediyenin karşılaştırılması ile kıyaslama yapılmış olacaktır. Hizmet alanları açısından farklı iki belediyenin çalışanları arasındaki güvenlik kültürü farklarını ortaya çıkarmak.Farklılığın nedenlerini analiz etmek. Ve bu anlamda çalışanların algıladıkları risk düzeylerinin hangi ölçüde birbirine yakın olduklarının ve belediyenin güvenlik kültürüyle ne derecede ilişkili olduğunun incelenmesi hedeflenmektedir.

Ülkemizin iş kazası sayılarının,dünyada ilk sıralarda yer alması da, Güvenlik Kültürüne verilmesi gereken önemi ön plana çıkarmaktadır. Güvenlik kültürü hakkında yapılan çalışmalar incelendiğinde, Türkiye’de güvenlik kültürü ve yerel yönetimlerle ilgili yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir.Kamu sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği saha uygulamalarının yeni başlaması ve yasal şartlarla ilgili uygulamalara, kurumla birlikte çalışanlarında uyum gösterme becerilerin yeni oluştuğu bilinmektedir.

Gerçekleştirilecek araştırma ile, Marmara bölgesinde yer alan, kamu sektöründe yerel yönetim olarak faaliyet gösteren iki farklı belediyenin güvenlik kültürü düzeyinin belirlenmesi ve hizmetin gerçekleştirildiği tüm sahalarda **“İnsanı Yaşat ki, Devlet Yaşasın”** düsturu ile iş sağlığı ve güvenliğinin ön planda tutulması planlanmıştır.

Araştırmamız, Belediyelerde Güvenlik Kültürü algılamalarının tespiti ve araştırma sonrası ilgili kurumlarda Güvenlik kültürü algılamalarının iyileştirilmesiyle kamu

kurumlarına ve diğer belediyelere örnek olması açısından önem arz etmektedir. Araştırma sonucunda ortaya çıkarılacak yorum, analiz ve varsayımların güvenlik kültürünün iyileştirilmesi açısından ışık tutması ve rehberlik amaçlanmaktadır.

1.2.2 Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın kapsamında; Marmara Belediyeler Birliğine ve Sağlıklı Kentler Birliğine üye, merkez nüfusu yaklaşık 75.000 olan X İl Belediyesi ile nüfusu yaklaşık 180.000 olan Y İlçe Belediyesinde çalışan işçi ve memur personellerin güvenlik kültürü algılamalarına ilişkin veri toplanarak istatistik olarak analiz edilmesi ve her iki belediyenin **Güvenlik Kültürü** algılamalarının karşılaştırılmasıdır.

1.3. Araştırmanın Yöntemi

1.3.1.Yöntem

Araştırmanın bu kısmında araştırma amaçları ve kapsamı, veri toplama araçları ve veri toplama araçlarına ait geçerlilik ve güvenilirlik düzeyleri, araştırma soruları, araştırma modeli ve araştırmada kullanılan istatistiksel teknikler açıklanmıştır.

1.3.2 Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak yüzyüze görüşme tekniği ile anket yöntemi benimsenmiştir. Araştırma amaçları gözetilerek oluşturulan anket formu üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısım cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, mesleki tecrübe, iş kazası geçirmiş olma durumu ve ramak kala olayı yaşama durumlarına dair istatistiklerin belirlenebilmesi için oluşturulmuş kişisel bilgi formu, ikinci kısım katılımcıların güvenlik kültürü algılarının ölçümlenebilmesi için hazır bir ölçeğin orjinal hali korunarak kullanılmış güvenlik kültürü ölçeği, üçüncü kısım ise katılımcıların güvenlik performansı algılarının ölçümlenebilmesi için yine hazır bir ölçeğin orjinal hali korunarak kullanılmış güvenlik performansı ölçeğidir.

Çalışmanın bu kısmında ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerine dair çalışmalar yer almaktadır. Ölçek geçerliliklerinin bir göstergesi olarak ölçeklere uygulanan doğrulayıcı faktör analizi bulguları, güvenilirliklerinin bir göstergesi olarak ise cronbach's alpha güvenilirlik katsayıları sunulmuştur.

Doğrulayıcı faktör analizi (CFA) kaynaklardan yararlanılarak belirlenen faktör yapılarını, orjinal ölçeklerde önceden belirlenmiş genel kabul görmüş/tanımlanmış faktör yapılarını ya da öngörülse olarak ileri sürülen faktör yapılarını denetlenek amacıyla yararlanılan bir irdeleme/denetleme ve test yöntemidir.⁽²⁾

Yapısal eşitlik modellerinin özel bir türü olan doğrulayıcı faktör analizi çalışmasında referans alınan model uyum indeksleri kaynakları ile birlikte tablo'1 de sunulmuştur.

Tablo 1.1 Yapısal Eşitlik Modeli Araştırmalarında Kullanılan Uyum İndekslerine İlişkin Mükemmel ve Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri

Uyum İndeksleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri
¹ CMIN/DF	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$
² AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI \leq .90$
³ GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$
³ CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$
³ NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$
⁴ RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$

¹(Kline, 2011), ²(Schermelel-Engel & Moosbrugger, 2003), ³(Baumgartner & Homburg, 1996; Bentler, 1980; Bentler & Bonett, 1980; Marsh, Hau, Artelt, Baumert & Peschar, 2006), ⁴(Browne & Cudeck, 1993)

Cronbach's alpha güvenilirlik analizi için referans değerleri ise tablo 2'deki gibidir.

Tablo 1.2 Referans Cronabach's Alpha Katsayıları

Katsayı Aralığı	Güvenirlilik Düzeyi
$X < 0.50$	Yetersiz Güvenirlilik Seviyesi
$0.60 > X > 0.50$	Genel Kabul Gören Düzeyde Güvenilir
$0.70 > X > 0.60$	İyi Derevede Güvenirlir
$0.9 > X > 0.70$	Çok İyi Derevede Güvenirlir
$1 > X > 0.90$	Mükemmel Derevede Güvenirlir

Kaynak: Ölçek ve Test Geliştirme, Kazım Özdamar syf:114

1.3.3 Araştırmanın Örnekleme- Anketin Uygulanması

Marmara Belediyeler Birliğine ve Sağlıklı Kentler Birliğine üye, 165 çalışanı olan X İl Belediyesi ile 250 çalışanı Y İlçe Belediyesinde çalışan toplam 422 işçi ve memur personellerin güvenlik kültürü algılamalarına ilişkin veri toplanarak istatistik olarak

analiz edilmesi ve her iki belediyenin **Güvenlik Kültürü** algılamalarının karşılaştırılması sağlanmıştır. Hazır olarak dağıtılan anket formları katılımcıların kendileri tarafından doldurulmuş ve ilgili kurumlarda belirtilen teslim sürelerine göre geri toplanmıştır. XB Belediyesine dağıtılan 300 anketten 283 ‘u geri dönmüş, 39 anket eksik veri içerdiği için değerlendirme dışında bırakılmıştır.(Geri Dönüş oranı %94,3). XG Belediyesine dağıtılan 300 anketten 252 ‘i geri dönmüş, 74 anket eksik veri içerdiği için değerlendirme dışında bırakılmıştır.(Geri Dönüş oranı %84).Toplam geri dönüş oranı %89.2 olarak gerçekleşmiştir.

1.4 Analizi Yöntemi

1.4.1 Güvenlik Kültürü Anketi

Güvenlik kültürü ile ilgili literatüre bakıldığında farklı ölçüm araçları kullanıldığı görülmektedir. Bu ölçüm araçları sektörlere göre ve ülkelere göre farklılaşmaktadır. Bu çalışmada Türkiye’nin kendine has kültürel özellikleri de dikkate alınarak bu alanda kullanılan ölçeklerden yararlanılarak bir güvenlik kültürü anketi oluşturulmuştur. Güvenlik kültürü anketinde ele alınan boyutlar ise şu şekildedir ⁽¹⁾

a- Yönetimin Bağlılığı: İşletme yönetiminin çalışanların güvenliğiyle ilgili bağlılığını ifade eden bu boyutun değerlendirilmesinde Muniz vd., (2007) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Toplam 8 sorudan oluşan ölçek, yöneticilerin tutumları ve yöneticilerin davranışları olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır Ölçek, “Kesinlikle katılmıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” arası 5 kategoriden oluşmaktadır. 1 ile 5 arası

puandanoluşan değerlendirme sonucunda, yüksek puanlar yönetimin bağlılığı anlamında olumlu bir güvenlik kültürü yapısını göstermektedir⁽¹⁾.”

b- Güvenlik Önceliği: 4 sorudan oluşan ölçek Cox ve Cheyne'nin (2000) çalışmasından alınmıştır. Ölçek, örgüt açısından iş güvenliğinin taşıdığı önem düzeyinin çalışanlar tarafından nasıl algılandığını değerlendirmektedir. Ölçek, “Kesinlikle katılmıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” arası 5 kategoriden oluşmaktadır. 1 ile 5 arası puandan oluşan değerlendirme sonucunda, yüksek puanlar güvenlik önceliği anlamında olumlu bir güvenlik kültürü yapısını göstermektedir⁽¹⁾ .

c- Güvenlik İletişimi: Neal vd., (2000) tarafından geliştirilen ölçek 5 sorudan oluşmakta ve çalışan ve yönetim arasında güvenlikle ilgili iletişim hakkında çalışanların algılarını değerlendirmektedir. “Bu işyerinde güvenlik konuları hakkında açık bir iletişim vardır.” gibi ifadelerden oluşan ölçek, “Kesinlikle katılmıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” arası 5 kategoriden oluşmaktadır. 1 ile 5 arası puandan oluşan değerlendirme sonucunda, yüksek puanlar güvenlik iletişimi anlamında olumlu bir güvenlik kültürü yapısını göstermektedir⁽¹⁾ .

d- Güvenlik Eğitimi: Neal vd., (2000) tarafından geliştirilen ölçek 4 sorudan oluşmakta ve örgüt tarafından çalışanlara sağlanan güvenlik eğitimi ile ilgili çalışanların algılarını ölçmektedir. “Çalışanlar işyerinde sağlık ve güvenlik konularında kapsamlı eğitim alır.” benzeri ifadelerden oluşan ölçek, “Kesinlikle katılmıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” arası 5 kategoride çalışanların işyerinde güvenlik eğitimini değerlendirmektedir. 1 ile 5 arası puandan oluşan değerlendirme

sonucunda, yüksek puanlar güvenliğe eğitimi anlamında olumlu bir güvenlik kültürü yapısını göstermektedir⁽¹⁾

f- Çalışanların Katılımı: Muniz vd., (2007) tarafından geliştirilen ve 4 sorudan oluşan ölçek, çalışanların güvenlik prosedürlerine uyma davranışları ile güvenlikle ilgili çalışma koşullarının iyileştirilmesine katılımını ölçmektedir. “Çalışanlar güvenlik planının düzenlenmesine, uygulanmasına ve takip edilmesine aktif olarak katılım sağlıyorlar.” gibi ifadelerden oluşan ölçek, “Kesinlikle katılmıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” arası 5 kategoride çalışanların işyerinde güvenliğe katılımını değerlendirmektedir. 1 ile 5 arası puandan oluşan değerlendirme sonucunda, yüksek puanlar çalışanların katılımı anlamında olumlu bir güvenlik kültürü yapısını göstermektedir⁽¹⁾

g-Kadercilik : Rundmo ve Hale (1999), tarafından geliştirilen ve 6 sorudan oluşan ölçek, çalışanların iş kazaları ile ilgili kaderci inançlarını değerlendirmektedir. “Kazalar kaçınılmazdır.” ve “Çalışırken başımıza ne geleceği büyük ölçüde şans meselesidir ” benzeri ifadelerden oluşan ölçek “Hiç katılmıyorum ve tamamen katılıyorum” arası değişen 5 kategoride çalışanların raporlama kültürü ile ilgili düzeylerini değerlendirmektedir⁽¹⁾

e- Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinlik: Lin vd., (2008) tarafından geliştirilen ölçek 5 sorudan oluşmakta ve çalışanların güvenlik farkındalığı ve güvenlik sorunlarıyla başa çıkabilme yetkinliğini değerlendirmektedir. (37-41 sorular). “İş yerimdeki güvenlik

sorunlarıyla baş edebiliyorum.” ve “Çalışırkengüvenliğin en önemli şey olduğunu düşünüyorum.” benzeri ifadelerdenoluşan ölçek, “Kesinlikle katılmıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” arası 5kategoride çalışanların işyerinde güvenlik farkındalığı ve yeterliliğini değerlendirmektedir.1 ile 5 arası puandan oluşan değerlendirme sonucunda,yüksek puanlar güvenlik farkındalığı ve yetkinlik anlamında olumlu bir güvenlik kültürü yapısını göstermektedir⁽¹⁾

1.4.2 Güvenlik Performansı Anketi

a- Güvenli Davranış ve Güvenlik Katılımı

Neal vd., (2000) tarafından geliştirilen ölçek, çalışanların işlerini güvenli bir şekilde yürütmeleri ile ilgili güvenli davranışlarını değerlendirmektedir.Ölçek, güvenlik uyumu (3 soru) ve güvenlik katılımı (3 soru) olmaküzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. “İşimi yaptığım esnada bütün gerekligüvenlik ekipmanlarını kullanırım.” benzeri ifadelerden oluşan güvenlikuyumu boyutu, işin güvenli bir şekilde yürütülmesi ve güvenlik prosedürlerinebağlı kalmayı değerlendirmektedir. “İşyeri güvenliğinin iyileştirilmesineyardım edecek görev ve aktiviteleri gönüllü olarak yaparım.”benzeri 3 sorudan oluşan güvenlik katılımı boyutu, çalışanların kişiselgüvenliğiyle doğrudan ilgili olmayan, ancak destekleyici bir güvenlikçevresi geliştirilmesine yardımcı olan davranışları değerlendirmektedir.Ölçeğin genelinde,

katılımcılar cevaplarını “Kesinlikle katılmıyorum ve Kesinlikle katılıyorum” arası 5 kategoride vermektedir⁽¹⁾”

1.4.3 Güvenlik Kültürü Ölçeği

Güvenlik kültürü ölçeği 7 altboyut ve 35 adet 5’li likert tipte sorudan oluşan, katılımcıların çalıştıkları iş yerindeki güvenlik kültürü algılarını yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, çalışanların katılımı, kadercilik ve güvenlik farkındalığı boyutlarında ölçümlemek üzere tasarlanmış bir ölçektir⁽⁶⁾”

Ölçeğe uygulanan doğrulayıcı faktör analizinde tüm ölçek maddelerinin ölçek katkılarının % 99 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.01$) olduğu ve ölçek katkılarının 0.908 ile 0.238 arasında değiştiği görülmüştür. Her ne kadar ölçek katkılarının 0.4’ün altında olmaması istense de 0.4’ün altında ölçek katkısı olan yalnızca bir madde olması ve ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi model uyum indekslerinin kabul edilebilir uyum seviyesini göstermesi sebebiyle söz konusu maddenin ölçekte tutularak ölçeğin orjinal halinin korunmasına karar verilmiştir. Ölçeğe uygulanan doğrulayıcı faktör analizi model uyum indeksleri şu şekildedir; CMIN/DF = 2.243, GFI = 0.866 , AGFI = 0.851, CFI = 0.947 NFI = 0.909, RMSEA = 0.054 . Söz konusu değerler referans değerler ile karşılaştırıldığında tüm model uyum indekslerinin kabul edilebilir model uyumuna işaret ettiği görülür. Ölçek ve altboyutlar için hesaplanan cronbach’s alpha güvenirlik katsayıları ise şu şekildedir;

Güvenlik kültürü ölçeği (n=35) cronbach's alpha =0.944, Yönetimin bağlılığı altboyutu (n=8) cronbach's alpha = 0.942, Güvenlik önceliği altboyutu (n=4) cronbach's alpha =0.679, Güvenlik iletişimi altboyutu (n=5) cronbach's alpha =0.922, Güvenlik eğitimi altboyutu (n=3) cronbach's alpha =0.872, Çalışanların katılımı altboyutu (n=4) cronbach's alpha =0.904, kadercilik altboyutu (n=6) cronbach's alpha = 0.904, Güvenlik farkındalığı altboyutu (n=5) cronbach's alpha =0.916'dır. Hesaplanan güvenirlik katsayıları refereans değerler ile karşılaştırıldığında Güvenlik kültürü ölçeği, Yönetimin bağlılığı altboyutu, güvenlik iletişimi altboyutu, Çalışanların katılımı altboyutu, Kadercilik altboyutu ve güvenlik farkındalığı altboyutunun mükemmel derecede güvenilir ölçme araçları olduğu, güvenlik eğitimi altboyutunun oldukça iyi derecede güvenirlik ve güvenlik önceliği altboyutunun ise iyi derecede güvenilir ölçme araçları olduğu söylenebilir. Ölçek ve altboyutlarının fenomen ile ilgili yüksek geçerlik ve güvenilirlikte bilimsel yargıların oluşturulmasında güvenle kullanılacakları söylenebilir⁽²⁾ Güvenirlik katsayıları ve doğrulayıcı faktör analizi bulguları birlikte değerlendirildiğinde güvenlik kültürü ölçeğinin yüksek güvenirlik ve geçerlilik ile ölçüm yapabilen bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

1.4.4 Güvenlik Performansı Ölçeği

Güvenlik performansı ölçeği 2 adet altboyut ve 6 adet 5'li likert tipte sorudan oluşan katılımcıların çalıştıkları iş yerindeki güvenlik performansına dair algılarını güvenlik

davranış ve güvenlik katılımı boyutlarında ölçümlemek üzere tasarlanmış bir ölçektir⁽⁶⁾”

Ölçeğe uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucu tüm ölçek maddelerinin ölçek katkılarının % 99 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar ($p < 0.01$) ve 0.743 ile 0.937 arasında değiştiği gözlemlenmiştir. Ölçek maddelerinin ölçek katkılarının istatistiksel olarak manidar ve 0.4'ün oldukça üzerinde olması ölçeğin ölçme gücü bakımından oldukça olumlu bir bulgu olarak yorumlanabilir. Doğrulayıcı faktör analizi model uyum indeksleri ise şu şekildedir; CMIN/DF = 7.129, GFI = 0.974 , AGFI = 0.891, NFI = 0.983, CFI = 0.968 RMSEA = 0.054 . Model uyu indekslerinden GFI, AGFI, NFI, CFI VE RMSEA mükemmel derecede uyma işaret etmekteyken, CMIN/DF değeri ölçekteki soru sayısının az olması sebebi ile düşük serbestlik derecesi sonucu beklenenden yüksek hesaplanmıştır. Düşük serbestlik derecesine sahip doğrulayıcı faktör analizi için diğer model uyum indekslerinin yeterli veya üzeri olması durumundan CMIN/DF'nin göz ardı edilmelidir. Ölçeğin ve altboyutların güvenilirlik katsayıları ise şu şekildedir; Güvenlik performansı ölçeği (n=6) cronbach's alpha = 0.931, Güvenli davranış altboyutu (n=3) cronbach's alpha = 0.919), Güvenlik katılımı altboyutu (n=3) cronbach's alpha = 0.890. Hesaplanan güvenilirlik katsayıları referans değerler ile karşılaştırıldığında güvenlik performansı ölçeği ve güvenlik davranış altboyutunun mükemmel derecede güvenilir, güvenlik katılımı altboyutunun ise yüksek derece güvenilir ölçme araçları olduğu söylenebilir.

Ölçeğin güvenirlik katsayısı ve doğrulayıcı faktör analizi bulguları birlikte değerlendirildiğinde ölçeğin yüksek güvenirlik ve geçerlilikte ölçüm yapabilecek bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

1.5 Araştırma Soruları

Araştırma Sorusu 1 : X ve Y belediyeleri çalışanları arasında güvenlik kültürü algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Araştırma Sorusu 2 : Belediyelerin kadın ve erkek çalışanları arasında güvenlik kültürü algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Araştırma Sorusu 3 : Belediyelerin farklı yaş grubundaki çalışanları arasında güvenlik kültürü algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Araştırma Sorusu 4 : Belediyelerin farklı eğitim seviyesine sahip çalışanları arasında güvenlik kültürü algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Araştırma Sorusu 5 : Belediyelerin bekar ve evli çalışanları arasında güvenlik kültürü algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Araştırma Sorusu 6 : Belediyelerin farklı sürelerde mesleki tecrübeye sahip çalışanları arasında güvenlik kültürü algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Araştırma Sorusu 7 : BelediyelerinMeslek hayatlarında iş kazası yaşayan ve yaşamayan çalışanları arasında güvenlik kültürü algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Araştırma Sorusu 8 : BelediyelerinMeslek hayatlarında ramak kala durumu yaşayan ve yaşamayan çalışanları arasında güvenlik kültürü algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Araştırma Sorusu 9 : X ve Y belediyeleri çalışanları arasında güvenlik performansı algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Araştırma Sorusu 10 : BelediyelerinKadın ve erkek çalışanları arasında güvenlik performansı algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Araştırma Sorusu 11 : BelediyelerinFarklı yaş grubundaki çalışanları arasında güvenlik performansı algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Araştırma Sorusu 12 : BelediyelerinFarklı eğitim seviyesine sahip çalışanları arasında güvenlik performansı algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Araştırma Sorusu 13 : BelediyelerinBekar ve evli çalışanları arasında güvenlik performansı algılamaları bakımından fark var mıdır ?

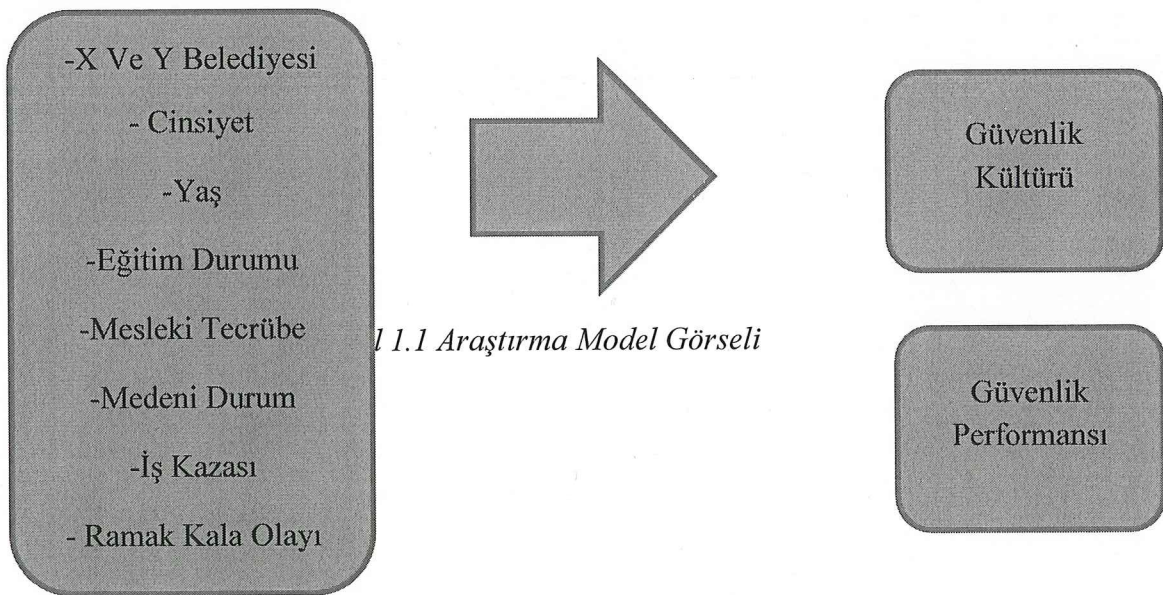
Araştırma Sorusu 14 : BelediyelerinFarkı sürelerde mesleki tecrübeye sahipçalışanları arasında güvenlik performansı algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Araştırma Sorusu 15 : Meslek hayatlarında iş kazası yaşayan ve yaşamayan belediye çalışanları arasında güvenlik performansı algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Araştırma Sorusu 16 : Meslek hayatlarında ramak kala durumu yaşayan ve yaşamayan belediye çalışanları arasında güvenlik performansı algılamaları bakımından fark var mıdır ?

1.6 Araştırma Modeli

Tarama modelinde gerçekleştirilen araştırma için araştırma amaçları ve araştırma soruları göz önünde bulundurulduğunda araştırma modeli şekil 1'deki gibi görsel olarak ifade edilebilir.



1.1 Araştırma Model Görseli

Araştırma kapsamında anket yöntemi ile elde edilen veriler önce microsoft excel programına girilmiş, ardından İBM SPSS 23.0 versiyonuna aktarılmıştır. Ölçeklerin veri ile uyumunu denetlenmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizleri ibm spss amos ile yapılmış, çalışmanın diğer kısımları İbm Spss paket programı ile tamamlanmıştır.

Bulgular bölümünün ilk kısmı araştırmaya katılan belediye çalışanlarının demografik ve iş ile ilgili istatistiklerinin Y ve X belediyeleri bakımından incelenmesini içermektedir. İkinci kısım araştırmanın ölçme araçları olan ölçek betimsel istatistikleri ve normal dağılım testlerini içermektedir. Ölçek ve altboyutların normal dağılmadığı tespit edildiğinden sonraki kısımlarda parametrik olmayan (non-parametrik) test tekniklerinden faydalanılmıştır. Bulgular bölümünün üçüncü kısmı ise araştırma sorularının uygun test istatistikleri ile sınımmasını içermektedir.

Gruplar arası farklılık incelemesini içeren araştırma sorularında ise iki grup arası farklar Mann Whitney U testi , ikiden fazla grup arasındaki farklar ise Kruskall Wallis H testi ile irdelenmiştir. Mann Whitney u testi sonucu gruplar arasında anlamlı farklılık bulgulanması halinde grupların sıra ortalamaları karşılaştırılarak yorumlanmıştır. Diğer yandan kruskall wallis h testi sonucu anlamlı farklılık bulgulanması durumunda ise farklılığın kaynağı olan grup veya grupların tespiti amacıyla her grup birbiri ile mann whitney u testi ile karşılaştırılmıştır. Gruplar arası farkların non parametrik sınamalar ile sınıması esnasında ortalama medyan eşitliği sağlamayan çarpık verilerin analizine imkan sağlayan Mann whitney u ve kruskal wallis h testleri ortalama değerler değil, sıra ortalamaları üzerinden istatistik

üretmesine rağmen, gruplara ait ölçek ve altboyut düzeyleri konusunda fikir verebilmesi amacıyla grupların ortalama değerleri de hesaplanıp tablolanmıştır. Diğer yandan ortalama sıra ile yapılacak yorumlara destek oluşturabilmesi açısından da ortalama değerlerin sunulması faydalı olmuştur.

II. İŞ SAğLIğI VE GÜVENLİğI KONUSUNDA TEMEL BİLGİLER

2.1. İŞ Kazası Ve Meslek Hastalıkları

2.1.1 İŞ Kazası

6331 sayılı Kanuna göre hukuki anlamda iş kazası kavramı "Tanımlar" başlıklı 3.maddesinde "İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenengelli hale getiren olay" olarak tanımlanmıştır ⁽¹⁸⁾.

Bunun dışında genel olarak kaza kavramı herhangi bir sebebe bağlı olmaksızın, beklenmedik bir anda gerçekleşen ve olumsuz sonuçlar meydana getiren olay olarak tanımlanmıştır. Ayrıca diğer bir tanıma göre iş kazası kavramı; çalışanların gördükleri iş sırasında çalışma ortamından ya da insan faktöründen kaynaklanan nedenler ile maddi ve manevi kayıplarla sonuçlanan kazalara uğraması olarak tanımlanmıştır⁽³⁾”.

İş kazalarının çalışanları ve işverenleri etkileyen olumsuzluklarının yanı sıra, ülke ekonomilerini de olumsuz etkileyen sonuçları olduğu tespit edilmiştir.

ILO tarafından yapılan ve 1999-2008 yıllarını kapsayan bir araştırmaya göre; Türkiye'deki ölümlü iş kazaları ortalamasının, Avrupa'nın yedi katından fazla olduğu tespit edilmiştir. İş kazası ölüm oranlarının bu derece yüksek olması **çalışanlar**, işverenler ve ülke ekonomisi açısından da endişe verici olarak değerlendirilmiştir⁽³⁾”.

SGK istatistik yıllıklarının hazırlamış olduğu veriler doğrultusunda her yıl 70 ile 80.000 iş kazasının meydana geldiği ve bu iş kazalarının 1200 ile 1500 ünün ölümlerle sonuçlandığı görülmüştür. Sürekli iş göremezlik rakamlarının 1200 ile 2000 arasında olduğu tespit edilmiştir⁽³⁾”

2004 yılı ile 2013 yılı arasında iş kazası hızının binde 13 lerden binde 6 lara gerilediği tespit edilmiştir. Bununla birlikte 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 2013 yılından itibaren iş kazası hızı 2004 yılı ile 2013 yılı arasındaki iş kazası hızının da üstünde binde 17 lere yükseldiği görülmüştür. İş kazalarının SGK na bildirimlerinin düzenlenmesi ile rakamların arttığı düşünülse de, 6331 sayılı kanunun yürürlüğe girdiği 2013 yılından itibaren iş kazaları hızının artış

göstermesinin üzerinde durulması gereken bir konu olduğu düşünülmektedir. Bu istatistikler iş kazalarının azaltılması yönünde yeterli çalışmaların yapılması gerektiğini bunun yanı sıra meslek hastalıklarını tespit edip kayıt altına almadaki sorunların giderilmesi gerektiğini göstermiştir⁽³⁾

İş kazalarına dair incelenmesi gereken bir diğer konuda iş kazalarının nedenlerinin yüzde dağılımlarıdır. 2007 ile 2012 yılları arasında yaşanan her üç iş kazasından birinin, bir veya birden fazla cismin sıkıştırması, ezmesi, batması ve kesmesi sonucu olduğu görülmüştür. İş kazalarından her beşinde birinin düşen cisimlerden kaynaklandığı görülmüştür⁽³⁾

İş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeye veya en aza indirmeye yönelik İSG çalışmaları ulusal ve uluslararası politikalar olarak her geçen gün yenilenmektedir. Geçtiğimiz yıllarda "6 Haziran 2014 tarihinde, 2014-2020 dönemine ilişkin 'Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Strateji Dokümanı' yayımlanmıştır." Dokümanda yedi ana hedef belirlenmiştir. Bunlar; konusunda "ulusal stratejilerin güçlendirilmesi", üye devletlerin, çalışmalarını, denetleme konusunda daha etkili olması, yürürlükte olan mevzuatların sade bir hale getirilmesi, iş gücü yaş ortalamasının artması sorununun ele alınması ve oluşan yeni risklerin değerlendirilmesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, istatistiki bilgilerin toplanması ile ilgili iyileştirme çalışmalarının yapılması ve bunla ilgili bilgi tabanı oluşturulması şeklinde sıralanmıştır. Ülkemizde 2014 ve 2018 arası III. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi ve Eylem Planı için de yukarıda sıralanan hedeflerin belirleyici etken olduğu belirtilmiştir⁽⁴⁾.

Ülkemizde 6331 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten itibaren İSG ile ilgili "koruyucu ve önleyici yaklaşımı esas alan 36 yönetmelik ve 4 Tebliğ" yayınlandığı bilinmektedir. Bununla birlikte değişen koşullara uyum ve oluşan yeni problemleri gidermek adına mevcut mevzuatın oluşan ihtiyaçlar doğrultusunda güncellendiği görülmektedir ⁽⁴⁾"

Geliştirilen bu politikalara rağmen iş kazaları ile ilgili elde edilen veriler doğrultusunda 2013 yılında en çok iş kazasının görüldüğü sektör %14,5 ile metal eşya imali iken, %7,4 oran ile inşaat sektörünün ikinci sırada yer aldığı görülmüştür. Ancak ölümlü iş kazası istatistikleri incelendiğinde ise inşaat sektörünün %38,3 ile birinci sırada yer aldığı görülmüştür. Ülkemiz de İSG çalışmalarında 2014-2018 dönemini kapsayan "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi-III" de koruyucu ve önleyici anlayış doğrultusunda yeni hedefler belirlenmiştir ⁽⁴⁾"

İSG çalışmalarında uygulanan faaliyet alanlarının niteliklerinin kalitelileştirilmesi ve standart hale getirilmesi bu hedeflerden biridir. İş kazası ve meslek hastalıklarına ait istatistiksel bilgilerin kayıt altına alınmasında yeni sistemlerin geliştirilmesi diğer bir hedef olarak belirtilebilir.

Meslek hastalıklarının tanımlarının geliştirilmesi ve toplumda İSG kültürünün geliştirilmesi önemli diğer bir hedef olarak belirtilmiştir. Ayrıca kamu ve tarımsal alanlarda İSG çalışmalarının yaygınlaştırılması da amaçlanan hedefler arasında sayılabilir ⁽⁴⁾"

2.1.2 İş Kazasının Öğeleri

Kamuda İSG nin geliştirilmesine yönelik faaliyetlerin artırılması yönündeki hedefin belediyelerdeki İSG çalışmaları açısından önemli olduğu düşünülmektedir⁽⁴⁾.

Bir işyerinde olacak veya olmuş iş kazasının bir takım öğelerinin olduğu belirtilmiştir. İş kazası meydana geldiğinde iş kazasına maruz kalan çalışanın fiziksel veya ruhsalzarara uğramış olması iş kazasının zarar öğesini oluşturduğu belirtilmiştir. İş kazasının bir diğer öğesi ise iş sırasında meydana gelen istenilmeyen ani olay olarak sayılmıştır. Diğer bir iş kazası öğesi ise meydana gelen iş kazasının kaza ile zarar ve işverenin eylemi ile zarar arasında illiyet bağının olması sayılmıştır. Meydana gelen kazanın iş kazası sayılması için illiyet bağının yanı sıra çalışanın sigortalı olması gerektiği de belirtilmiştir⁽⁴⁾.

2.1.3 Kaza Nedenleri

a-Tehlikeli Hareket (%88)

- Emniyetsiz çalışma,
- Gereksiz hızlı çalışma,
- Emniyet donanımı kullanılmaz duruma sokma,
- Alet ve makineleri tehlikeli şekilde kullanma,

- Emniyetsiz yükleme, taşıma, istifleme,
- Emniyetsiz vaziyet alma,
- Tehlikeli yerlerde çalışma,
- Şaşırma, kızgınlık, üzgünlük, telaş, sakalaşma vb.
- Kişisel koruyucuları kullanmamak⁽⁵⁾

b-Tehlikeli Durumlar (%10)

- Uygun olmayan koruyucular
- Koruyucusuz çalışma
- Kusurlu alet, makine, teçhizat kullanma
- Emniyetsiz yapılmış alet ve makineler
- Yetersiz- bakımsız bina, alet ve makineler
- Yetersiz ya da fazla aydınlatma
- Yetersiz havalandırma
- Emniyetsiz yöntem ve şartlar⁽⁵⁾

c-Sebebi Bilinmeyen (%2)⁽⁵⁾

2.1.4 Belediyelerde Meydana Gelen İş Kazaları

Belediyelerde yürütülen faaliyetlerin çok çeşitli olması nedeni ile meydana gelebilecek iş kazaları da çeşitlilik göstereceği tespit edilmiştir. Belediyelerde

yürütülen faaliyetlerin benzerlik göstermesi, benzer işlerde benzer iş kazalarının meydana gelebileceği görülmüştür⁽⁷⁾"

Belediye faaliyetlerinin başında asfalt, yol, kaldırım, kanalizasyon gibi çalışmaları kapsayan inşaat işyeri olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra yine belediye görevleri arasında sayılan bina yapımı ve onarımı çalışmaları da inşaat işlerinde meydana gelebilecek kazaları kapsadığı görülmüştür. Asfalt çalışmalarında çalışanların kimyasal risklere maruz kalması veya ısıya dayanıklı ayakkabılar olmaması gibi durumların iş kazalarına yol açabileceği belirtilmiştir⁽⁷⁾"

Belediyelerde yürütülen bir diğer önemli faaliyet alanının ise makine ikmal birimleri olduğu görülmüştür. İş makinelerinin, araçların bakım ve onarımlarının yapıldığı kaynak, marangozhane gibi iş alanlarının da yürütüldüğü makine ikmal birimlerinde de yine bu iş alanlarında oluşabilecek çeşitli iş kazalarının meydana gelebileceği görülmüştür. Temizlik işleri birimlerinin yürüttüğü faaliyetlerde yine çalışanların tehlikelere maruz kalıp iş kazalarının oluşabileceği bir faaliyet alanı olduğu görülmüştür. Bunlar dışında Park ve Bahçeler birimlerinin yürüttüğü park yapım işleri ve yeşillendirme çalışmaları, budama ve çim biçme faaliyetleri de yine iş kazalarının meydana geldiği birimler olduğu belirtilmiştir⁽⁷⁾"

2.1.5 Belediyelerde İş Kazalarının Nedenleri

Belediye çalışmaları sırasında meydana gelebilecek iş kazalarının başlıca iki nedeni olduğu belirtilmiştir. Bunlardan ilkinin işten kaynaklanan iş kazaları olduğu, diğerinin ise çalışanlardan kaynaklanan iş kazaları olduğu belirtilmiştir (7)”

2.1.5.1 İşten Kaynaklanan İş Kazaları

Yukarıda belirtilen belediye faaliyetleri sırasında Makine ikmal çalışmalarında yeterli fiziksel ortamın olmayışının iş kazalarına yol açtığı belirtilmiştir. Marangozhane, kaynak atölyesi ve diğer atölyelerdeki çalışma alanlarının düzensizliği ve istifleme işlemlerindeki hatalar işten kaynaklanan iş kazaları nedenleri olarak belirtilmiştir (7)”

Raflara düzenli yerleştirilmeyen işekipmanları ve teçhizatlarında iş kazalarına neden olduğu tespit edilmiştir (7)”

Asfalt çalışmalarında sıcağa dayanıklı ayakkabıların kullanılmaması, asfalt plentinde elektrik iletimi ile ilgili gerekli tedbirlerin alınmamış olması iş kazalarına yol açan nedenler olarak belirtilmiştir. Kaldırım ve yol çalışmalarında gerekli trafik tedbirlerinin alınmaması, inşaat malzemelerinin taşınması sırasında gerekli tedbirlerin alınmaması iş kazalarına yol açan nedenler olarak belirtilmiştir. Sıvı atık arıtma tesislerinde gerekli güvenlik tedbirlerinin alınmaması özellikle bakım onarım çalışmalarında meydana gelebilecek iş kazaları nedenleri arasında belirtilmiştir (7)”

Katı atık tesisleri de iş kazalarına yol açabilecek en önemli etken biyolojik ve kimyasal unsurlar olarak belirlenmiştir. Katı atık toplama tesisinde çalışan iş makinelerinden kaynaklanabilecek iş kazaları da işten kaynaklanabilecek kazalardan biri olarak belirtilmiştir. İtfaiyecilik çalışmalarında yangın anında meydana gelebilecek iş kazaları yine işten kaynaklanabilecek iş kazaları olarak değerlendirilmiştir. Uygun kişisel koruyucu donanımların kullanılmaması, itfaiye araçlarının bakım ve kontrollerinin aksatılması, eksik teçhizat gibi nedenlerin iş kazalarına yol açabileceği belirtilmiştir⁽⁷⁾

2.1.5.2 Çalışandan Kaynaklanan İş Kazaları

Belediyelerde meydana gelen iş kazalarında çalışanlardan kaynaklanan nedenlerin önemli ölçülerde olduğu belirlenmiştir⁽⁸⁾

Özellikle çalışanların İSG konusundaki eğitim yetersizliğinin bunların başında geldiği görülmüştür. Çalışanın işine özen göstermemesi, adaptasyon eksikliği ve sosyal yetersizlik gibi nedenlerde çalışan kaynaklı iş kazaları nedenleri olarak belirtilmiştir. Çalışanların deneyimsizlikleri başkasının işine karışma gibi faktörler sonucu çalışan kaynaklı iş kazalarının meydana geldiği bildirilmiştir. Bunun yanı sıra ülkemizde kol gücü ile çalışanların önemli bir kısmının eğitim düzeylerinin düşük olduğu ve meslekleri ile ilgili herhangi bir eğitim almadıkları da belirtilmektedir. Çalışanların, kendilerine verilen iş güvenliği eğitimlerini önemsememeleri ve uymamaları, kullanmaları gereken kişisel koruyucu donanımları kullanmamaları çalışandan

kaynaklı iş kazaları olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca çalışanların kendi işi olmadığı halde başka bir işi yapmaya çalışmaları, elektrik ile ilgili işlerle çalışırken gerekli güvenlik önlemlerini almamaları gibi nedenlerde çalışanlardan kaynaklı iş kazaları arasında belirtilmiştir⁽⁸⁾”

2.1.6 İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

Bu kavramların tanımlarını yapmadan önce sağlık ve güvenlik kavramlarını tanımlamak gerekir. Bilindiği üzere, son yıllarda üzerinde önemle durulan konulardan biri iş sağlığı ve güvenliği kavramıdır. Bu kavram İş sağlığı ve iş güvenliği olmak üzere iki ayrı tanımdan oluşmaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) yapmış olduğu tanıma göre sağlık; fiziksel, ruhsal ve sosyal açılarından tam bir iyilik hali olarak tanımlanmaktadır. Daha açık bir ifade ile bir bireyin sağlıklı olması demek sadece fiziki olarak değil; hem ruhsal hem de sosyal açılarından da tam bir iyilik hali demektir⁽⁶¹⁾”

Sağlık tanımından yola çıkarak iş sağlığı kavramına bakıldığında ise, işçinin çalıştığı işinde fiziksel, ruhsal ve sosyal olarak iyilik hali içinde olması anlaşılır. İş sağlığının

etkileri işçi ile etkileşim halinde olan her bireye yansıdığı için geniş bir etki alanına sahiptir ⁽⁹⁾”.

WHO ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) karma komisyonuna göre; İş sağlığı her meslekteki işçilerin fiziksel, ruhsal ve sosyal iyiliklerini en üst düzeyde koruma ve geliştirmeyi; işçilerin çalışma koşullarından ötürü sağlıklarını kaybetmelerinin önlenmesini; işçilerin işyerindeki sağlığa zararlı faktörlerden kaynaklanan risklerden korunmasını; işçinin fiziksel ve psikolojik donanımına uygun işte çalışmasının sağlanmasını ve özetle işin insana uyarlanmasını ve her bir insanın işine adapte edilmesini amaçlar ⁽⁶²⁾”

İş güvenliğine ilişkin literatürde çeşitli tanımlara rastlanılmaktadır. Öncelikle güvenlik kavramına bakıldığında, Ringdahl güvenliği şu şekilde tanımlamıştır: “Bir şey zararlı ve riskli değil ise, güvenli olduğu söylenebilir, ama bu ulaşılabilir bir durum değildir. Bunun yerine, güvenlik bir değer yargısı olarak algılanmalıdır. Bir makinede veya eylemde yaralanma riskinin kabul edilebilir düzeyde olduğu düşünülüyor ise, bu makine ve eylem güvenli olarak görülmelidir” ⁽⁶³⁾”

İş güvenliği ise; bir işin yapılması anında çalışan bireylerin karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılmasını veya en aza indirilmesi hususunda teknik önlemleri içeren bir kavramdır ⁽⁶⁴⁾”.Aslında iş güvenliği kavramı, çalışma ortamına ilişkin önlemleri kapsar. İş güvenliği, çalışanların işyerinde kullanılan teknik ekipmanlara karşı korumasını ifade ederken, işyerinde kullanılan ekipmanlardan doğabilecek risklerin tespiti ve bunlara karşı nasıl koruma tedbirleri alınabileceği ile ilgilidir.

İş sağlığı ve güvenliği kavramının özünde çalışanların işten ve iş ortamından ve çalışma dolayısı ile karşı karşıya kaldıkları risklere karşı korunması yer alır. İş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarını kesin sınırlar ile birbirinden ayırmak zordur. Bugün yapılan pek çok tanımda iki kavramın birbirleri yerine kullanıldığını veya bir bütün olarak ele alındığını görmek mümkündür. Ancak iş güvenliği kavramı durum teknik açıdan yaklaşım ifade eden bir kavramdır⁽⁶⁵⁾

2.1.6.1 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Temel İlkeleri

İş sağlığı ve güvenliği teknoloji, ekonomi, hukuk, tıp - fizyoloji ve toksikoloji - ergonomi, fizik ve kimya dâhil olmak üzere birçok bilimsel alanla ilgili konularda sanayi ve faaliyetlere özgü değişen kapsamlı multidisipliner bir alandır. İlgili alanı oldukça çeşitli olmasına rağmen iş sağlığı ve güvenliği bazı temel ilkelere sahiptir. Aşağıda yer alan hususları içeren bazı temel ilkeler şu şekildedir⁽⁶⁶⁾. Sağlıklı ve güvenli koşullarda, insan onuruna yakışır bir şekilde, bireyinkendini gerçekleştirmesi ve topluma hizmet noktasında gerçekimkânlar sunan bir işte çalışma tüm çalışanların hakkıdır. İşçi, işveren ve devletler bu hakkı korumaya çalışmalı, korunduğundan emin olmalı ve mevcut durumdan daha iyi çalışma koşulları ve çalışma ortamını sağlamaya çalışmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği politikaları oluşturulmalıdır. Bu politikalar bütüncül bir şekilde hem ulusal hem işletme düzeyinde uygulanmalı ve ilgili tüm taraflara etkili bir şekilde bildirilmelidir.

Ulusal iş sağlığı ve güvenliği sistemi kurulmalıdır. Bu sistem, koruyucu bir sağlık ve güvenlik kültürü oluşturmak ve sürdürmek için gerekli tüm mekanizmaları ve unsurları içermelidir. Ulusal sistemin korunması, kademeli olarak geliştirilmesi ve periyodik olarak incelenmesi gereklidir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ulusal bir program açık ve kesin bir şekilde oluşturulmalıdır. Sonrasında program uygulanmalı, izlenmeli, değerlendirilmeli ve periyodik olarak gözden geçirilmelidir.

Sosyal taraflar ve diğer paydaşlarla görüş alışverişi yapılmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği politikalarının oluşumu, uygulanması ve gözden geçirilmesi sürecinin tüm aşamalarında sosyal tarafların katılımı sağlanmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği programları ve politikaları, 'önleme ve korumayı' amaçlamalıdır. Çalışmalar öncelikle işyeri düzeyinde önleme üzerinde yoğunlaşmalıdır. İşyerleri ve çalışma ortamları, güvenli ve sağlıklı olacak şekilde planlanmalı ve tasarlanmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği politikalarının sürekli iyileştirilmesi sağlanmalıdır. Böylece mesleki yaralanmaların, hastalıkların ve ölümlerin önlemesine yönelik düzenlemelerin ve teknik standartların bilimsel ilerleme ve iş dünyasındaki diğer değişikliklere periyodik olarak uyarlanması sağlanacaktır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin en iyi uygulamalar ulusal bir politika, ulusal bir sistem ve ulusal bir programın geliştirilmesi ve uygulanması ile yapılır.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgilendirme ve farkındalık yaratma, bu alana yönelik etkili programların ve politikaların geliştirilmesi ve uygulanması için hayati öneme sahiptir. Çalışma ortamındaki tehlikeler ve tehlikeli maddelerle ilgili doğru bilgilerin

toplanması, işyerlerinin gözetimi, etkili politikaların oluşturulması ve programlara uyumun izlenmesi ve iyi örneklerin değerlendirilmesi gereklidir. Uygun sağlık hizmetlerinin sunumu, iş sağlığı uygulamasında merkezi bir unsurdur. Bu konudaki çalışmalar işçilerin fiziksel, zihinsel ve sosyal açıdan tam iyilik halini artırma ve geliştirme odaklı olmalıdır.

İş sağlığı hizmetleri tüm çalışanları kapsayacak şekilde kurulmalıdır. Tüm ekonomik faaliyet kategorisindeki her çalışan işçi sağlığını koruyan, geliştiren ve çalışma koşullarını iyileştirmeyi amaçlayan bu hizmetlerden yararlanma hakkına sahip olmalıdır.

İş kazası ve meslek hastalığı geçiren çalışanlar için tazmin, tedavi ve iyileştirme hizmetleri sağlanmalıdır. Mesleki zararların sonuçlarını en aza indirmek için önlemler alınmalıdır. Eğitim ve öğretim, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı oluşturmak için gereken vazgeçilmez unsurlardandır. Çalışanlar ve işverenler, sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının anlamı ve önemi hakkında bilgi sahibi olmalıdır. Ayrıca belirli faaliyet alanlarında eğitimciler eğitilmesiyle belirlenmesi güvenlik ve sağlık sorunlarına daha hızlı çözüm üretilebilir.

İş sağlığı ve güvenliği alanında çalışanlar, işverenler ve yetkili makamlar belirli sorumluluklara, görevlere ve yükümlülüklerle sahiptir. Örneğin, çalışanlar işyerindeki mevcut güvenlik prosedürlerini takip etmeli; işverenler güvenli çalışma koşulları ve ilk yardıma erişim imkânı sağlamalı; yetkili makamlar ise iş sağlığı ve güvenliği politikalarını tasarlamalı, izlemeli ve geliştirmelidir. İş sağlığı ve güvenliğinin

sağlanması, korunması, geliştirilmesi ve diğer yasalarla uyumunun sağlanması için etkin bir denetim mekanizması gereklidir.

Görüldüğü üzere yukarıda açıklanan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel ilkelere bazıları birbiriyle örtüşmektedir. Örneğin, iş sağlığı ve güvenliğinin çeşitli yönleri hakkında bilgi toplanması ve farkındalık oluşturulması açıklanan tüm faaliyetlerin temelini oluşturmaktadır. Bilgilendirme ve farkındalık oluşturma hem iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve tedavisi için hem de etkili politikaların oluşturulması ve bunların uygulanmasını sağlamak için gereklidir. Eğitim ve öğretim, bilgilendirme için gereklidir.

2.1.6.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşverenin ve Çalışanın Yükümlülükleri

İş Sağlığı ve güvenliği konusuna ilişkin mevzuat tek çatı altında toplanarak; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30.06.2012 tarihli ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. İşçi ve memur ayırımı kaldırılarak Kanunun 2. Maddesinde çalışan kavramı kullanılarak kapsamı genişletilmiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işverenlere yüklenen tüm yükümlülükler, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkının güvence altına alınması amacıyla getirilmiştir. Bu nedenle bahsi geçen Kanun ve bu Kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerde düzenlenen tüm yükümlülükler, aynı zamanda çalışanların haklarıdır.⁽¹⁸⁾

a- İşverenin Yükümlülükleri

İşletmelerde Güvenlik kültürünün oluşturulabilmesinin en önemli şartı, üst yönetimin güvenlik kültürü ile ilgili vizyonu ile birlikte, yasal şartları yerine getirme istek ve başarısıdır.

6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesine göre işverenlerin uymakla yükümlü olduğu genel sorumluluklar şu şekildedir:

(1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz. Yine kanun çerçevesinde işverenlerin çalışanların sağlık ve güvenliğini göz önünde bulundurarak alması gereken tedbirler bulunmaktadır⁽¹⁸⁾

İlgili kanun ve yönetmeliklere bakıldığından bunları şu şekilde sıralayabiliriz:

- İşyerinde iş organizasyonunu tehlike ve riskler göz önüne alarak belirlenmeli.
- Çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak için risk değerlendirmesi yapmakla yükümlüdür. Çalışanlara ilk yardım ve acil durum planı oluşturma ile yangınla mücadele yükümlülüğünü yerine getirmeli.
- İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak.
- Sağlık gözetimi yapmak. Bu kapsamda; İşe girişte sağlık durumlarının yapacakları işe uygun olduğunu belirten sağlıkraporu alınır ve yapılan işin niteliğine göre, işin devamı süresince sağlık muayeneleri düzenli aralıklarla yapılır.
- Çalışanları bilgilendirme yükümlülüğü
- Çalışanların eğitimini sağlama yükümlülüğü
- Çalışanların görüşünü alma ve katılımını sağlama yükümlülüğü yer almaktadır⁽¹⁸⁾.

13/05/2013 tarih ve 28648 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe

giren“Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” madde 5 uyarınca yönetim, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının tesis edilmesi için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Bu amaçla işverenler, çalışanları, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya oldukları mesleki riskler ve bunlarla ilgili alınması gerekli tedbirler konusunda işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarını hazırlamak, eğitimlerin düzenlenmesini, çalışanların bu programlara katılmasını sağlamak ve verilecek eğitim için uygun yer, araç ve gereç temin etmekle ve çeşitli tamamlayıcı tedbirleri almakla yükümlüdürler.

İşyerinde güvenli davranışların geliştirilebilmesi için sözlü talimatlar, eğitim ve uyarı işaretleri gibi araç ve aktiviteler kullanılmalı, ramak kala olaylar bildirilmeli, raporlama kültürü yaygınlaştırılmalı ve bu kültürün oluşturulabilmesinin sürekli bir çaba ve özveri gerektiren uzun dönemli bir strateji olduğu unutulmamalıdır. Örgütler, gerçekçi ve ulaşılabilir amaçlar belirlemeli, buna karşılık güvenlik performansı ile ilgili bir ölçme ve değerlendirme metoduna da sahip olmalıdır. Sadece meydana gelen kazaların değil, ramak kala olayların bile kayıt altına alınması gerekliliği tüm çalışanlara net bir şekilde açıklanmalıdır.

Yönetimin işletmede güvenlik kültürü oluşturmak için gerçekleştirdiği tüm çabalar ve almış olduğu hedeflerin dışında, çalışanların bu konuyu sahiplenmesi, katkısı, sorumluluk alması da çok önemlidir. İşletmede çalışan tüm personel, iş kazalarının ve yaralanmaların önlenmesi için kendi sorumluluklarının farkına vardığında, işyerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili çalışmalara daha fazla ilgi ve katılım göstereceklerdir. Bir

işletme için en temel öge olan “insan kaynağı”, işletmenin verimine, kalitesine ve sürekliliğine nasıl etki ediyor ise aynı şekilde işletmedeki bilinçli güvenlik kültürünün sağlanmasına ve sürekliliğine de etki etmektedir.⁽¹⁰⁾

b- Çalışanın Yükümlülükleri

6331 sayılı kanuna göre çalışanlar güvensiz davranış ve güvensiz hareketleri yapmamakla yükümlüdür.

(1) Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.

(2) Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır:

a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.

b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.

c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.

ç) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

d) Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak ile görevlidir. ⁽¹⁸⁾

2.1.6.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri

İş Sağlığı ve Güvenliği bilincinin oluşturulabilmesi için öncelikle kişilerin bu konudaki algı ve bilgi birimlerini artırmak gerekmektedir. Bu bilgi birikimlerinin düşünce, duygu ve davranış biçiminde ifade edilmesi ile kalıcı davranış değişiklikleri zamanla oturacak ve Güvenlik Kültürünün yapı taşları sağlanmış olacaktır. Bu nedenle, önleme kültürünün sağlanması için iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin bu sürecin başlangıcı olduğu söylenebilir.

Ülkemizde ulusal istatistiklere bakıldığında iş kazası yaşanan illerde aynı yada benzer bir ivme ile meslek hatalıklarının da gerçekleştiği görülmektedir. Buradan da anlaşılacağı gibi eğitim ve önleme kültürü eksikliği ile kişilerin yetkin olmadıkları işleri yapmaları, bu işler için yeterli bilgi, birikim, donanım ve beceriye sahip olmamaları davranışlarına ,güvensiz davranış olarak yansımakta ve iş kazalarına neden olmaktadır. Çalışanlar aynı bilgi ve bilinç eksikliği ile meslek hastalıklarını önemsememekte ve bu konuda önleyici tedbirleri kabul etmedikleri için meslek hastalıklarına yakalanmaktadırlar.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17. Maddesinde Çalışanların eğitimi aşağıdaki gibi açıklanmıştır.(20 Haziran 2012 tarihli)

- (1) İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.
- (2) Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir.
- (3) Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikelisinifta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz.
- (4) İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave

eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.

(5) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.

(6) Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar.

(7) Bu madde kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, busüreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir.⁽¹⁸⁾

2.1.6.4 Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Durumu

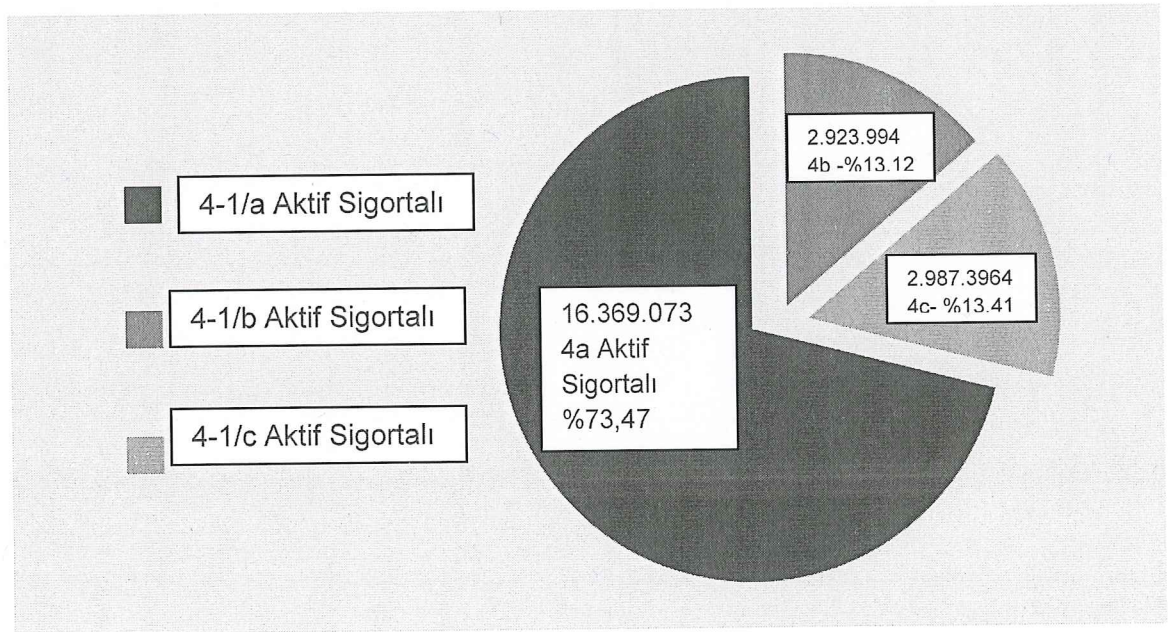
İş Kazası ve Meslek Hastalıkları ile ilgili istatistiklerin derlenmesi ve yayınlanması Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı (SGK) sorumluluğundadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre sigortalı çalışanların uğradığı tüm iş kazalarının SGK’na raporlama ve kolluk kuvvetlerine bildirim sorumluluğu işverene aittir.⁽¹⁸⁾

Bu bildirimler SGK tarafından Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tanımları

ve Avrupa Birliği İstatistik metodolojisi baz alınarak yıllık olarak derlenip sınıflandırılmakta ve SGK yılları ile kamuoyuna duyurulmaktadır. Bu istatistiklerden elde edilen bulgular aşağıda yer almaktadır.⁽⁹⁾

Sigortalı ve İşyeri İstatistikleri

2017 SGK istatistiklerine göre ülkemizde sigortalı çalışan sayısı, 22.280.463 kişiye ulaşmıştır. Sigortalı alışanların işi (4a), esnaf (4b) ve memur (4c) olarak dağılımı Şekil 2.1’de gösterilmiştir.⁽³²⁾



Şekil 2.1: Türkiye’de Aktif Sigortalıların Dağılımı, 2017⁽³²⁾

İş Kazası İstatistikleri

“İş kazası vakasayıları: 2012 ve öncesi yıllarda işi kazası geçiren sigortalı sayılarına ait istatistikler verilirken ödemesi yapılıp kapatılan işi kazası vaka sayıları esas

alınmaktaydı. 2013 yılından itibaren iş kazası bildirim formunun elektronik ortamda alınmaya başlanması ile iş kazası geçiren tüm sigortalı sayılarına ait veriler Avrupa Birliği standartları da (ESAW) dikkate alınarak verilmeye başlanılmıştır. ESAW metodolojisine göre iş kazası sonrası işe başlama kazadan sonraki 5. günde meydana gelmiş ise bu iş kazası istatistiklere yansıtılmaktadır.”⁽³⁵⁾

Tablo 2.1: İş Kazası Özet İstatistikler

	2014	2015	2016	2017-4a+4b
İş Kazası Sayısı	221.336	241.547	286.068	359.653+213
Meslek Hastalığı Sayısı	494	510	597	691+2
İş kazası sonucu ölen sayısı	1.626	1.252	1405	1633+3
Meslek hastalığı sonucu ölen sayısı	0	0	0	691+0
Sürekli İş Görememezlik derecesi toplamı	1.421	3.433	134.403	252.916+89,74
İş Kazası Sıklık Hızı (100 kişide)	1,47	1,52	1,78	2,24+ 0,01
İş kazası sıklık hızı (1 milyon iş saati)	6,51	6,77	7,90	9,94+ 0,03
İş kazası ağırlık hızı (saat)	0,41	0,45	0,53	0,78+ 0,003
İş Kazası Ağırlık Hızı (gün)	514	565	665	973+ 4

SGK İstatistik Yıllıkları 2014⁽³³⁾- SGK İstatistik Yıllıkları 2015⁽³⁴⁾- SGK İstatistik Yıllıkları 2016⁽²⁹⁾-SGK İstatistik Yıllıkları 2017⁽³²⁾

Tablo 2.2.1: İş Kazası Sonucu Kaybedilen Gün Sayısı 4a

	Erkek	Kadın	Toplam
Kaza günü (çalışır)	0	0	0
Kaza günü (iş göremez)	7576	1708	9.284
2	27.576	5414	32.990
3	55.680	9879	65.559
4	19.116	3372	22.488
5 + (1)	3.528.107	338.445	3.866.552
Toplam	3.638.055	358.818	3.996.873

Tablo 2.2.2: Meslek Hastalığı Sonucu Kaybedilen Gün Sayısı

	Erkek	Kadın	Toplam
Meslek Hastalığı Sonucu Kaybedilen Gün Sayısı	22	0	22

SGK İstatistik Yıllıkları, 2017. ⁽³²⁾ .

“İş Kazası Sıklık Hızı”nı ölçmek için 2 metot kullanılır. I.YÖNTEM: Bir takvim yılında çalışılan 1.000.000 iş saatine karşılık kaç kaza olduğu gösterir..II.YÖNTEM: Tam gün çalışan her 100 kişi arasında kaç kaza olduğunu gösterir⁽³⁵⁾ .

2017 yılında iş kazası sıklık hızına bakıldığında 9,97 olarak gerçekleşmiştir, ayrıca her 100 kişiden 2,25’i iş kazası geçirmiştir. İş Kazası Ağırlık hızı sonuçlarında ise, çalışılan her 1.000.000 çalışmasaatinde iş kazası nedeniyle 977 gün, çalışılan her 100 saat sonucu 0,78 saat kaybedilmiştir.

İş kazası sıklık hızının artmış olması, iş kazası sayısının artma nedeninin çalışan sayısının artması olmadığını, kazaların çalışan sayısına oranla da arttığını, iş kazası ağırlık hızının artması da, kazaların daha ağır şekilde sonuçlandığını gösterir.

İş Kazaları ve Meslek Grupları

Tablo 2.3.1: İş Kazalarının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı, 2017⁽³²⁾ .

Meslek grupları (ISCO 08)	İş Kazası Geçiren Sigortalı	%	Ölümlü İş Kazası Geçiren Sigortalı
0 - Silahlı kuvvetlerle ilgili meslekler	208	0,05	1
1 - Yöneticiler	4.875	1,36	27
2 - Profesyonel meslek mensupları	6.601	1,84	28
3 - Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	12.735	3,54	62
4 - Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	8.301	2,31	35
5 - Hizmet ve satış elemanları	26.377	7,34	107
6 - Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	741	0,21	7

7 - Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	32.636	9,07	142
8 - Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	73.289	20,38	385
9 - Nitelik gerektirmeyen meslekler	192.533	53,53	835
Bilinmeyen	1.357	0,38	4
Toplam	359.653	100	1.633

Meslek Hastalıkları ve Meslek Grupları
Tablo 2.3.2: Meslek Hastalıklarının, Meslek Gruplarına Göre Dağılımı, 2017⁽³²⁾

Meslek grupları (ISCO 08)	Meslek Hastalığı Geçiren Sigortalı	%	Ölümlü İş Kazası Geçiren Sigortalı
0 - Silahlı kuvvetlerle ilgili meslekler	4	0,57	0
1 - Yöneticiler	4	0,57	0
2 - Profesyonel meslek mensupları	2	0,28	0
3 - Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	15	2,17	0
4 - Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	14	2,02	0
5 - Hizmet ve satış elemanları	12	1,73	0
6 - Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	1	0,14	0
7 - Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	54	7,82	0
8 - Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	111	16,06	0
9 - Nitelik gerektirmeyen meslekler	301	43,57	0
Sigortalılık süresi sona erdikten sonra meslek hastalığı tanımlanan kişiler	173	25,04	0
Toplam	691	100	0

2017 yılında iş kazalarının % 54'ü Nitelik gerektirmeyen mesleklerde gerçekleşmiştir.

Diğer meslek dallarında ise % 20'si Tesis ve makine operatörleri ve montajcılarla ilgili işlerde çalışanlar, %9 'u Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar ve % 7'si ise Hizmet ve Satış Elemanı meslek gruplarına aittir. İş kazası sonucu hayatını

kaybedenlerin % 51 ile 835 işçi nitelik gerektirmeyen mesleklerde çalışanlar, % 24 ile 385 işçi Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar, % 9 ile 142 işçi Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışan meslek gruplarına aittir. Meslek hastalığına tutulanların % 43'ü Nitelik gerektirmeyen mesleklerde 301 kişi olarak gerçekleşmiştir. % 16' sı ise Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılarda gerçekleşmiştir. %8 'i Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışan meslek gruplarında gerçekleşirken, sigortalılık süresi sona erdikten sonra meslek hastalığı tanımlananların sayısı 173 olup, % 25 olarak tespit edilmiştir⁽³²⁾.

İş Kazaları ve İl Dağılımları;

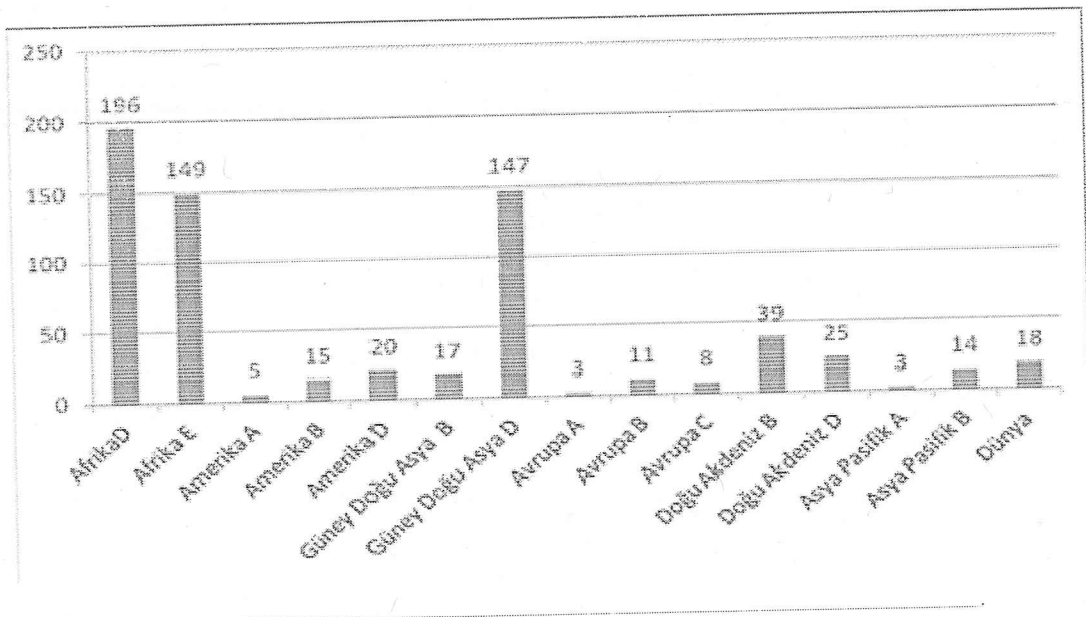
2017 yılında istatistik verilerine göre, gerçekleşen iş kazalarının % 26 'sı İstanbul, % 9'u İzmir, , % 7'si Ankara, % 6'si Kocaeli ve % 6'si Bursa ' da gerçekleşmiştir.

İş Kazaları sonucu 1633 kişi olarak gerçekleşen ölümlü iş kazalarının ise 330 kişi %20 ile İstanbul, 116 kişi %7 ile Ankara, 95 kişi % 6 ile İzmir, 73 kişi % 4 ile Bursa , 46 kişi % 3 ile Kocaeli olarak gerçekleşmiştir. Aktif çalışan sigortalı sayısının yüksek olduğu illerde meslek hastalığı sayıları da yüksektir. Meslek hastalığına tutulan sigortalıların % 18'si İstanbul, % 10'i Kocaeli',% 8'si Zonguldak, %7 si Kütahya ve %5 'i İzmir 'de yer almaktadır.⁽³²⁾

2.1.6.5 Dünyada İş Kazalarının Genel Durumu

Dünyada 2003 yılı itibariyle 360,000 ölümlü iş kazası meydana gelmiş ve 2002 yılında 2 milyon civarında kişi, işe bağlı hastalıklar sonucu hayatını kaybetmiştir. Her

gün 960,000'den fazla insanın iş kazası sonucu yaralandığı ve 5,330 çalışanın meslek hastalığı sonucu hayatını kaybettiği tahmin edilmektedir (Hämäläinen vd., 2009:125). Şekil 2.2'nin incelenmesinden de anlaşılacağı üzere ölümlü iş kazaları ve meslek hastalığı sonucu ölümlerin yarısından fazlası, Asya Pasifik ve Güneydoğu Asya ülkelerinde meydana gelmektedir ⁽¹¹⁾



Şekil 2.2:Dünyada İş Kazalarının durumu⁽¹¹⁾

Dünya genelinde istihdam edilenlerin %18'i, iş kazaları nedeniyle işe en az 4 gün devamsızlık etmektedir. Afrika ve Güney Doğu Asya iş kazalarının toplam istihdama oranında başı çekmektedir. Afrika D bölgesinde istihdam edilenlerin %196'sı iş kazası nedeniyle işe en az 4 gün devamsızlık etmektedir. Söz konusu oran Afrika E ve Güney Doğu Asya için sırasıyla %149 ve %147'dir. Bir başka anlatımla söz konusu bölgelerde, her çalışan yılda neredeyse ortalama 2 kez en az 4 gün işe devamsızlıkla sonuçlanan kaza geçirmektedir ⁽¹¹⁾

Türkiye’de ölümlü iş kazaları 2001 yılında 18,5’den 9,9’a düşmüştür. Ancak halen söz konusu oran Türkiye’nin içinde bulunduğu Avrupa (B) bölgesinin ortalamasının (8,7) üzerindedir. Belirtelim ki söz konusu çalışma 2009 yılına ait olup, 2003 verilerini kullanmaktadır ⁽¹¹⁾”

2.1.7 Meslek Hastalıkları

İş sağlığı ve güvenliğinde büyük boşluğun yaşandığı meslek hastalıkları konusunda Bakanlığımız ve Sağlık Bakanlığı arasında 2010 yılında imzalanmış olan “İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında İş Birliği Protokolü” kapsamında toplumsal bir meslek hastalıkları seferberliği başlatılmıştır.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesine katkı sağlayacağı düşünülen eğitim çalışmaları ile iş sağlığı ve güvenliğinde nihai hedefimiz çalışma hayatında ve toplumda ortak bir “GÜVENLİK KÜLTÜRÜ” nün oluşturulması, sağlıklı ve güvenli davranışın bir alışkanlık hâline getirilmesidir⁽³⁶⁾”.

Meslek Hastalığı

Meslek hastalığı, bir kişinin çalışma hayatında karşılaştığı etkenler nedeniyle meydana gelen hastalık türüdür. Meslek hastalıkları belirli mesleklere özgü hastalıklardır. Bu hastalıklarda yapılan iş ile hastalık arasında doğrudan nedensel bir ilişki söz konusudur.

Sigortalının; çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza hâlleridir (5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Madde 14).

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Madde 14: Bu Kanun'a göre tespit edilmiş olan hastalıklar listesi dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması üzerinde çıkabilecek uyuşmazlıklar, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır⁽³⁶⁾"

Listede bulunan hastalıklar çalışanda ortaya çıktığı durumlarda çalışan o hastalığı yapabilecek işte çalışmışsa mesleksel olduğu varsayılarak, mesleksel olduğu kabul edilmiştir. Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nin 18 inci maddesine göre meslek hastalıkları 5 grupta toplanmıştır:

1. A Grubu: Kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları,
2. B Grubu: Mesleki cilt hastalıkları,
3. C Grubu: Pnömonyozlar ve diğer mesleki solunum sistemi hastalıkları,
4. D Grubu: Mesleki bulaşıcı hastalıklar,
5. E Grubu: Fiziki etkenlerle olan meslek hastalıkları.

Dalgıçlarda görülen caisson hastalığı (vurgun), cam üfürücülerinde katarakt (göze perde inmesi) meslek hastalığı olarak sayılabilir. Diğer önemli bazı meslek hastalıkları ise şunlardır: Silikoz, asbestoz, bissinoz, dermatit, krom yaraları, tahriş edici kimyasal maddelerin sebep olduğu kanserler, radyoaktif maddelerle uzun süre

karşı karşıya kalmanın yol açtığı kan kanseri, psiko-sosyal bozukluklar (panik atak, depresyon), cilt hastalıkları (egzama, sedef, saç dökülmeleri vb.) ve işitme vb. problemler⁽³⁸⁾”

2.1.8 İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Nedenleri

Meslek hastalığı, kısa süreli maruziyetler sonucu değil de tekrarlanan sebeplerden oluşmaktadır. Meslek hastalığı genellikle aylar, yıllar boyu tekrarlanan maruziyetler sonucu oluşur. Yani örneğin bir veya birkaç kez tozlu ortama veya maden ocağına girmekle pnömokonyoz meydana gelmez. Pnömokonyoz çoğunlukla tozlu işlerde 10 yıl veya daha uzun süre çalışanlarda görülür. Hastalığın oluşabilmesi için en az 3 yıllık maruziyet süresinin geçmesi gerektiği Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nde belirtilmektedir. Benzeri şekilde gürültüye bağlı işitme kaybı oluşması için de en az 2 yıl gürültülü ortamda çalışmış olmak gerekmektedir. Meslek hastalığı, işin niteliğine göre de farklı farklı olmaktadır, yani değişik işlerde, etkilenilen faktöre bağlı olarak farklı meslek hastalıkları oluşmaktadır⁽³⁶⁾”.

Meslek Hastalıklarının İş Kazalarından Farkı

- Hastalık etkeninin devamlı/tekrarlayan biçimde olması.
- Hastalığın ilerleyici oluşu.
- Başlangıç tarihinin kesin olarak saptanamaması⁽³⁶⁾”

Bir iş kazasının ve meslek hastalığının meydana gelmesinde; sosyolojik, psikolojik, fizyolojik, eğitim ve teknik konular etkili olmaktadır. İş kazalarının ikitemel sebebi vardır. Bunlar, güvensiz çalışma davranışları ve güvensiz çalışma şartlarıdır. Güvensiz çalışma şartlarını da fiziksel ve çevresel şartlar olarak iki kısma ayırılır. Fiziksel şartlar; bozuk ekipmanı, yetersiz makine muhafazasını ve koruyucu donanım eksikliğini kapsar. Çevresel şartlar ise; gürültü, radyasyon, toz ve stres gibi etkenleri kapsar⁽³⁹⁾

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının çoğalmasında rol oynayan temel etkenler şunlardır. Kazaların ve hastalıkların oluşunda denetim ve kontrol yetersizliği, Teknolojik gelişimden faydalanmama, Eğitimsizlik (işbaşı, iş sağlığı ve güvenliği, vb. eğitimler)⁽⁴⁰⁾

Dik duran domino taşları modeline göre kaza zinciri faktörü şu şekilde sıralanmıştır⁽⁴¹⁾:

1. Doğa koşulları (doğal yapı)
2. Kişisel eksiklikler
3. Güvensiz durum ve davranışlar
4. Kaza
5. Zarar (ölüm, yaralanma).

Zinciri oluşturan faktörlerden biri olan “güvensiz durum ve davranışlar” üstünde durulması gereken en önemli faktör olarak önem kazanmıştır. İnsanın sahip olduğu yetenekler doğa koşullarını yönetememektedir. Bununla birlikte kişisel eksiklikler kaza riskini artırmaktadır. Tüm bunlar “güvensiz durum ve davranışları” en önemli

faktör yapmaktadır. Bu modele göre “güvensiz durum ve davranışların” ortadan kaldırılması, birinci ve ikinci faktörlerin kazaya sebebiyet verme ihtimalini yok etmektedir. “Güvensiz durum” kavramı genel olarak kazalara yol açan fiziksel eksiklikleri, hatalı ve tehlikeli durumları oluşturmaktadır. “Güvensiz davranış” kavramı ise, çalışma sırasında kazaya sebebiyet verebilecek dikkatsiz ve tedbirsiz davranışları, hatalı ve bilgisizce yapılan hareketleri içermektedir⁽⁴⁰⁾

Kaza nedenlerinin iş kazalarının ortaya çıkmasındaki ağırlık oranları konusunda farklı araştırmalara dayanan değişik görüşlerin bulunduğu tespit edilmiştir. Buna rağmen, genellikle iş kazalarının %80’inin insanlara, %18’inin fiziki ve mekanik çevre koşullarına, %2’sinin ise umulmadık olaylara bağlı olarak oluştuğu belirtilmiştir. Bu genelleme, iş kazalarının yaklaşık olarak %98’i üzerinde önleyici yaklaşımların yapılabileceğini ortaya koymaktadır⁽⁴²⁾

2.1.9 Meslek Hastalıklarını Önleme Yaklaşımları

Meslek Hastalıklarından Korunma

Meslek hastalıkları korunulması mümkün olan hastalıklardır. Hastalığın nedeni İş yerinde olduğuna göre, İş yerinde etkili önlemler alınmak suretiyle meslek hastalıklarından korunma sağlanabilir. Önlemler arasında etkeni kontrol etmeye yönelik teknik uygulamalar esas olmakla birlikte, korunmada bazı tıbbi uygulamaların da yeri vardır. Meslek hastalıklarındaki koruyucu yaklaşımlar üç başlıkta ele alınabilir⁽³⁷⁾:

Kaynakta Kontrol Yaklaşımları

İş yerindeki tehlikelerden korunmak bakımından en etkili yaklaşım riskin kaynaktan kontrolüdür. Bu amaçla çeşitli mühendislik uygulamaları yapılır. Örneğin, tozlu ortamlarda etkili havalandırma yöntemleri ile veya ortamın ıslak tutulması suretiyle tozumanın önüne geçilmesi, toza bağlı hastalıkların önlenmesi bakımından son derecede yararlıdır⁽³⁷⁾

Kişisel Koruyucu Uygulamaları

Risklerin kaynağından kontrolü çalışmaları korunma bakımından en etkili yaklaşım olmakla birlikte, her durumda buna olanak bulunamayabilir. Kaynakta kontrol için bütün çaba gösterilmekle birlikte riskin tam olarak kontrol altına alınması mümkün olmayabilir. Bu gibi durumlarda çalışanların etkilenmesini en az düzeye indirmek amacı ile de bazı uygulamalar yapılabilir⁽³⁷⁾.

Tıbbi Yaklaşımlar

Meslek hastalıklarından korunma bakımından bazı tıbbi yaklaşımlardan da yararlanılır. Tıbbi uygulamaların amacı başlıca eğitim ve bazı muayenelerle kişilerin riskle karşılaşmalarının önüne geçilmesidir. Ancak bütün çabaya rağmen ortaya çıkabilecek meslek hastalıkları da muayenelerle erken dönemde yakalanabilir, bu yolla iyileşme olasılığı artırılabilir⁽³⁷⁾.

2.2 BELEDİYELERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

2.2.1 BELEDİYE

5393 Sayılı Kanunun-Madde 3- Bu Kanunun uygulanmasında;

- a) Belediye: Belde sakinlerinin mahallî müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idarî ve malî özerkliğe sahip kamu tüzel kişisini,
- b) Belediyenin organları: Belediye meclisini, belediye encümenini ve belediye başkanını,
- c) Belde: Belediyesi bulunan yerleşim yerini,
- d) Mahalle: Belediye sınırları içinde, ihtiyaç ve öncelikleri benzer özellikler gösteren ve sakinleri arasında komşuluk ilişkisi bulunan idarî birimi, İfade eder⁽¹²⁾

Belediyeler özerk kuruluşlar sayılmışlardır. Özerkliğe sahip olmalarını; karar alma ve yürütmeye yetkili organlarının halk tarafından seçiliyor olması, tüzel kişiliğe sahip

olmaları ve kanunun kendilerine verdikleri görevleri dışarıdan hiç bir müdahale olmadan yerine getiriyor olmalarına dayandırılmıştır. Yine kendisine ait bütçesinin olması merkezi yönetimin hiyerarşisi dışında bulunması nedeni ile de özerk bir kuruluş sayılmıştır. Belediyelerin bu özerklik sayesinde rasyonel kararlar alabildiği ve yine hizmetlerde etkinliği ve verimliliği artırdığı kabul edilmiştir⁽¹³⁾

Tanımda bulunan “özerklik” kavramı sayesinde belediyelerin, su ve kanalizasyon hizmetleri, çalşmaları, meskun mahallerdeki trafik ve ulaşım hizmetlerinin yürütülmesi, gibi konularda daha iyi hizmet götürebildikleri belirtilmiştir. Merkezden yönetimin dezavantajlarını gidermek veya azaltmak için belediyelerin özerk bir yapıya sahip olması da düşünülmüştür. Yürütülecek hizmetlerin alınması gereken kararların merkezi yönetim tarafından alınacak olmasının, hizmetlerde gecikmelere yol açabileceği düşünülmüştür. Yürütülecek hizmetlerin önceliğinde, birimin mali durumunun ve hizmetin önceliğinin dikkate alınması gerektiği vurgulanmıştır⁽¹³⁾.

2.2.1.1 Belediye Yönetimi

Belediye yönetiminin organları; belediye meclisi, belediye encümeni ve belediye başkanıdır. Anayasanın 127 inci maddesi gereğince belediyelerin seçilmiş organlarının organlık sıfatını kazanmalarına ilişkin itirazların çözümü ve kaybetmeleri

konusundaki denetim yargı yolu ile olur. Görevleriyle ilgili bir suç nedeniyle haklarında soruşturma veya kovuşturma açılan belediye organları veya bu organların üyeleri, kesin hükme kadar İçişleri Bakanı tarafından görevden uzaklaştırılabilir⁽¹⁴⁾ .

a- Belediye Meclisi

Belediye meclisi, belediyenin karar organıdır ve 2972 sayılı Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanunda gösterilen esas ve usullere göre seçilmiş üyelerden oluşur. Belediye meclisi üyelikleri için Anayasanın 127 inci maddesi gereğince beş yılda bir yapılan mahalli idareler seçimlerinde; son genel nüfus sayımı sonuçlarına göre nüfusu 10.000'e kadar olan beldelerde 9, nüfusu 10.001-20.000 arasında olan beldelerde 11, nüfusu 20.001-50.000 arasında olan beldelerde 15, nüfusu 50.001-100.000 arasındaki beldelerde 25, nüfusu 100.001-250.000 arasında olan beldelerde 31, nüfusu 250.001-500.000 olan beldelerde 37, nüfusu 500.001-1.000.000 arasındaki beldelerde 45, nüfusu 1.000.000'dan fazla olan beldelerde ise 55 asıl ve aynı sayıda yedek üye seçilir⁽¹⁴⁾ .

Belediye meclisi, seçim sonuçlarının ilânını takip eden beşinci gün belediye başkanının başkanlığında kendiliğinden toplanır. Meclis bu toplantıda, üyeleri arasından, gizli oyla meclis birinci ve ikinci başkan vekili ile en az iki kâtip üyeyi ilk iki yıl için görev yapmak üzere seçer. İlk iki yıldan sonra seçilecek başkanlık divanı yapılacak ilk mahallî idareler seçimlerine kadar görev yapar. Meclise belediye başkanı, katılamaması durumunda meclis birinci başkan vekili, onun da katılamaması

durumunda ikinci başkan vekili başkanlık eder. Ancak yıllık faaliyet raporunun görüşüldüğü meclis toplantısı meclis başkan vekilinin başkanlığında yapılır ⁽¹⁴⁾”

Meclisin çalışması ve katılıma ilişkin esas ve usuller konusunda, 09.10.2005 tarih ve 25961 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan “Belediye Meclisi Çalışma Yönetmeliği” hükümleri uygulanır. Belediye meclisi, her ayın ilk haftası, önceden kararlaştırdığı günde toplanır. Meclis, resmî tatile rastlayan günlerde çalışmasına ara verebilir, her yıl bir ay tatil kararı alabilir. Bütçe görüşmesine rastlayan toplantı süresi en çok yirmi gün, diğer toplantıların süresi en çok beş gündür. Belediye başkanı, acil durumlarda lüzum görmesi halinde belediye meclisini bir yılda üç defadan fazla olmamak ve her toplantı bir birleşimi geçmemek üzere toplantıya çağırır. Belediye meclisi, üye tam sayısının salt çoğunluğuyla toplanır ve katılanların salt çoğunluğuyla karar verir. Ancak, karar yeter sayısı, üye tam sayısının dörtte birinden az olamaz. Oylamada eşitlik çıkması durumunda meclis başkanının bulunduğu taraf çoğunluk sayılır ⁽¹⁴⁾”

Belediye başkanı, hukuka aykırı gördüğü meclis kararlarını, gerekçesini de belirterek yeniden görüşülmek üzere beş gün içinde meclise iade edebilir. Yeniden görüşülmesi istenilmeyen kararlar ile yeniden görüşülmesi istenip de belediye meclisi üye tam sayısının salt çoğunluğuyla ısrar edilen kararlar kesinleşir. Belediye başkanı, meclisin ısrarı ile kesinleşen kararlar aleyhine on gün içinde idarî yargıya başvurabilir. Kararlar kesinleştiği tarihten itibaren en geç yedi gün içinde mahallin en büyük mülkî idare amirine gönderilir. Mülkî idare amirine gönderilmeyen kararlar yürürlüğe girmez.

Mülkî idare amiri hukuka aykırı gördüğü kararlar aleyhine idarî yargıya başvurabilir. Kesinleşen meclis kararlarının özetleri yedi gün içinde uygun araçlarla halka duyurulur⁽¹⁴⁾”

Belediye meclisi, üyeleri arasından en az üç en fazla beş kişiden oluşan ihtisas komisyonları kurabilir. Komisyonların bir yılı geçmemek üzere ne kadar süre için kurulacağı aynı meclis kararında belirtilir. İhtisas komisyonları, her siyasî parti grubunun ve bağımsız üyelerin meclisteki üye sayısının meclis üye tam sayısına oranlanması suretiyle oluşturulur. İl ve ilçe belediyeleri ile nüfusu 10.000'in üzerindeki belediyelerde plân ve bütçe ile imar komisyonlarının kurulması zorunludur. İhtisas komisyonlarının görev alanına giren işler bu komisyonlarda görüşüldükten sonra belediye meclisinde karara bağlanır. Mahalle muhtarları ve ildeki kamu kuruluşlarının amirleri ile ildeki kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, üniversiteler, sendikalar ve gündemdeki konularla ilgili sivil toplum örgütlerinin temsilcileri, oy hakkı olmaksızın kendi görev ve faaliyet alanlarına giren konuların görüşüldüğü ihtisas komisyonu toplantılarına katılabilir ve görüş bildirebilir. Komisyon raporları alenîdir, çeşitli yollarla halka duyurulur ve isteyenlere meclis tarafından maliyetlerini aşmamak üzere belirlenecek bedel karşılığında verilir. İl ve ilçe belediyeleri ile nüfusu 10.000'in üzerindeki belediyelerde, belediye meclisi, her ocak ayı toplantısında belediyenin bir önceki yıl gelir ve giderleri ile bunlara ilişkin hesap kayıt ve işlemlerinin denetimi için kendi üyeleri arasından gizli oyla ve üye sayısı üçten az beşten çok olmamak üzere bir denetim komisyonu oluşturur.

Komisyon, her siyasî parti grubunun ve bağımsız üyelerin meclisteki üye sayısının meclis üye tam sayısına oranlanması suretiyle oluşur⁽¹⁴⁾”

Meclis üyeliği, ölüm ve istifa durumunda kendiliğinden sona erer. Meclis üyeliğinden istifa dilekçesi belediye başkanlığına verilir ve başkan tarafından meclisin bilgisine sunulur. Özürsüz veya izinsiz olarak arka arkaya üç birleşim günü veya bir yıl içinde yapılan toplantıların yarısına katılmayan üyenin üyeliğinin düşmesine, savunması alındıktan sonra üye tam sayısının salt çoğunluğuyla karar verilir. Belediye meclisi üyeliğine seçilme yeterliğinin kaybedilmesi durumunda, valinin bildirmesi üzerine Danıştay tarafından üyeliğin düşmesine karar verilir⁽¹⁴⁾”

Belediye meclisi;

- a) Kendisine kanunla verilen görevleri süresi içinde yapmayı ihmal eder ve bu durum belediyeye ait işleri sekteye veya gecikmeye uğrattırsa,
 - b) Belediyeye verilen görevlerle ilgisi olmayan siyasî konularda karar alırsa,
- İçişleri Bakanlığının bildirimine üzerine Danıştayın kararı ile feshedilir. Bu şekilde feshedilen meclisin yerine seçilen meclis, kalan süreyi tamamlar.

Belediye meclisinin;

- a) Danıştay tarafından feshi veya meclis toplantılarının ertelenmesi,
- b) Meclis üye tam sayısının yarıdan fazlasının tutuklanması,
- c) Yedek üyelerin getirilmesinden sonra da meclis üye tam sayısının yarısından aşağı düşmesi,

d) Geçici olarak görevden uzaklaştırılması,

Hâllerinde, meclis çalışabilir duruma gelinceye veya yeni meclis seçimi yapıncaya kadar meclis görevi, belediye encümeninin memur üyeleri tarafından yürütülür⁽¹⁴⁾

1) Belediye Meclisinin Görev ve Yetkileri

Belediye meclisinin görev ve yetkileri şunlardır:

- a) Stratejik plân ile yatırım ve çalışma programlarını, belediye faaliyetlerinin ve personelinin performans ölçütlerini görüşmek ve kabul etmek.
- b) Bütçe ve kesin hesabı kabul etmek, bütçede kurumsal kodlama yapılan birimler ile fonksiyonel sınıflandırmanın birinci düzeyleri arasında aktarma yapmak.
- c) Belediyenin imar plânlarını görüşmek ve onaylamak, büyükşehir ve il belediyelerinde il çevre düzeni plânını kabul etmek. Belediye sınırları il sınırı olan Büyükşehir Belediyelerinde il çevre düzeni planı ilgili Büyükşehir Belediyeleri tarafından yapılır veya yaptırılır ve doğrudan Belediye Meclisi tarafından onaylanır.
- d) Borçlanmaya karar vermek.
- e) Taşınmaz mal alımına, d)satımına, takasına, tahsisine, tahsis şeklinin değiştirilmesine veya tahsisli bir taşınmazın kamu hizmetinde ihtiyaç duyulmaması hâlinde tahsisin kaldırılmasına; üç yıldan fazla kiralanmasına ve süresi otuz yılı geçmemek kaydıyla bunlar üzerinde sınırlı aynî hak tesisine karar vermek.
- f) Kanunlarda vergi, resim, harç ve katılma payı konusu yapılmayan ve ilgililerin isteğine bağlı hizmetler için uygulanacak ücret tarifelerini belirlemek.
- g) Şartlı bağışları kabul etmek.

- h) Vergi, resim ve harçlar dışında kalan ve miktarı beşbin TLden fazla dava konusu olan belediye uyuşmazlıklarını sulh ile tasfiyeye, kabul ve feragate karar vermek.
- i) Bütçe içi işletme ile 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununa tâbi ortaklıklar kurulmasına veya bu ortaklıklardan ayrılmaya, sermaye artışına ve gayrimenkul yatırım ortaklığı kurulmasına karar vermek.
- j) Belediye adına imtiyaz verilmesine ve belediye yatırımlarının yap-işlet veya yap-işlet-devret modeli ile yapılmasına; belediyeye ait şirket, işletme ve iştiraklerin özelleştirilmesine karar vermek.
- k) Meclis başkanlık divanını ve encümen üyeleri ile ihtisas komisyonları üyelerini seçmek.
- l) Norm kadro çerçevesinde belediyenin ve bağlı kuruluşlarının kadrolarının ihdas, iptal ve değiştirilmesine karar vermek.
- m) Belediye tarafından çıkarılacak yönetmelikleri kabul etmek.
- n) Meydan, cadde, sokak, park, tesis ve benzerlerine ad vermek; mahalle kurulması, kaldırılması, birleştirilmesi, adlarıyla sınırlarının tespiti ve değiştirilmesine karar vermek; beldeyi tanıtıcı amblem, flama ve benzerlerini kabul etmek. Bu kararlarda; belediye meclisinin üye tam sayısının salt çoğunluğu, bunların değiştirilmesine ilişkin kararlarda ise meclis üye tam sayısının üçte iki çoğunluğunun kararı aranır. Bu kararlar mülkî idare amirinin onayı ile yürürlüğe girer.
- o) Diğer mahallî idarelerle birlik kurulmasına, kurulmuş birliklere katılmaya veya ayrılmaya karar vermek.

- p) Yurt içindeki ve İçişleri Bakanlığının izniyle yurt dışındaki belediyeler ve mahallî idare birlikleriyle karşılıklı iş birliği yapılmasına; kardeş kent ilişkileri kurulmasına; ekonomik ve sosyal ilişkileri geliştirmek amacıyla kültür, sanat ve spor gibi alanlarda faaliyet ve projeler gerçekleştirilmesine; bu çerçevede arsa, bina ve benzeri tesisleri yapma, yaptırma, kiralama veya tahsis etmeye, görev alanıyla ilgili konularda faaliyet gösteren uluslararası teşekkül ve organizasyonlara, kurucu üye veya üye olunmasına karar vermek.
- r) Fahrî hemşehrilik payesi ve beratı vermek.
- s) Belediye başkanıyla encümen arasındaki anlaşmazlıkları karara bağlamak.
- t) Mücavir alanlara belediye hizmetlerinin götürülmesine karar vermek.
- u) İmar plânlarına uygun şekilde hazırlanmış belediye imar programlarını görüşerek kabul etmek.
- v) Belediye ve mücavir alan sınırları içinde kentsel dönüşüm ve gelişim projeleri uygulanmasına karar vermek ⁽¹⁴⁾

b- Belediye Encümeni

Belediye encümeni, belediye başkanının başkanlığında;

- a) İl belediyelerinde ve nüfusu 100.000'in üzerindeki belediyelerde, belediye meclisinin her yıl kendi üyeleri arasından bir yıl için gizli oyla seçeceği üç üye, malî hizmetler birim amiri ve belediye başkanının birim amirleri arasından bir yıl için seçeceği iki üye olmak üzere yedi kişiden,

b) Diğer belediyelerde, belediye meclisinin her yıl kendi üyeleri arasından bir yıl için gizli oyla seçeceği iki üye, malî hizmetler birim amiri ve belediye başkanının birim amirleri arasından bir yıl için seçeceği bir üye olmak üzere beş kişiden oluşur.

Belediye başkanının katılmadığı toplantılarda, belediye başkanının görevlendireceği başkan yardımcısı veya encümen üyesi, encümene başkanlık eder. Encümen toplantılarına gündemdeki konularla ilgili olarak ilgili birim amirleri, belediye başkanı tarafından oy hakkı olmaksızın görüşleri alınmak üzere çağrılabilir.

Belediye encümeni, haftada birden az olmamak üzere önceden belirlenen gün ve saatte toplanır. Belediye başkanı acil durumlarda encümeni toplantıya çağırabilir. Encümen üye tam sayısının salt çoğunluğuyla toplanır ve katılanların salt çoğunluğuyla karar verir. Oyların eşitliği durumunda başkanın bulunduğu taraf çoğunluk sayılır. Çekimsiz oy kullanılamaz. Encümen gündemi belediye başkanı tarafından hazırlanır. Encümen üyeleri, başkanının uygun görüşü ile gündem maddesi teklif edebilir. Belediye başkanı tarafından havale edilmeyen konular encümende görüşülemez. Encümene havale edilen konular bir hafta içinde görüşülerek karara bağlanır⁽¹⁴⁾

1) Belediye Encümeninin Görev ve Yetkileri

Belediye encümeninin görev ve yetkileri şunlardır:

- a) Stratejik plân ve yıllık çalışma programı ile bütçe ve kesin hesabı inceleyip belediye meclisine görüş bildirmek.
- b) Yıllık çalışma programına alınan işlerle ilgili kamulaştırma kararlarını almak ve uygulamak.
- c) Öngörülmeyen giderler ödeneğinin harcama yerlerini belirlemek.
- d) Bütçede fonksiyonel sınıflandırmanın ikinci düzeyleri arasında aktarma yapmak.
- e) Kanunlarda öngörülen cezaları vermek.
- f) Vergi, resim ve harçlar dışında kalan dava konusu olan belediye uyuşmazlıklarının anlaşma ile tasfiyesine karar vermek.
- g) Taşınmaz mal satımına, trampasına ve tahsisine ilişkin meclis kararlarını uygulamak; süresi üç yılı geçmemek üzere kiralanmasına karar vermek.
- h) Umuma açık yerlerin açılış ve kapanış saatlerini belirlemek.
- i) Diğer kanunlarda belediye encümenine verilen görevleri yerine getirmek ⁽¹⁴⁾

c- Belediye Başkanı

Kamu kurumlarına, 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu ile stratejik plan ve performans planı ile ilgili yükümlülük getirilmiştir. Bu yükümlülük 5393 Sayılı Belediye Kanunu ile belediyelerde belediye başkanına yüklenmiştir. Belediye başkanı bu yükümlülük doğrultusunda yerel seçimlerden hemen sonra altı ay içinde kalkınma planı ve bölge planına uygun olarak stratejik planı hazırlayarak belediye meclisine sunmalıdır. Bununla birlikte belediye başkanı stratejik plan ve performans

planlarını takip edip hedeflerin gerçekleşme durumlarını, gerçekleşmeyen hedeflerin nedenlerini ve belediyeye ait borçların durumunu içeren bir faaliyet raporu hazırlar. Hazırlanan faaliyet raporu nisan ayı toplantısında meclise sunulur. Raporun diğer örneği ise İçişleri Bakanlığına gönderilir ve kamuoyuna da açıklanır⁽¹⁵⁾.

Belediye başkanı, belediye idaresinin başı ve belediye tüzel kişiliğinin temsilcisidir. Başkan, beş yılda bir yapılan mahalli idareler seçimlerinde belediye sınırları içinde ikamet eden seçmenlerin oylarıyla 2972 sayılı Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanunda gösterilen esas ve usullere göre seçilir⁽¹⁴⁾

Belediye başkanı izin, hastalık veya başka bir sebeple görev başında bulunmadığı hâllerde, bu süre içinde kendisine vekâlet etmek üzere, belediye meclisi üyeleri arasından birini başkan vekili olarak görevlendirir. Başkan vekili, başkanın yetkilerine sahiptir. Belediye başkanı, görev ve yetkilerinden bir kısmını uygun gördüğü takdirde, yöneticilik sıfatı bulunan belediye görevlilerine devredebilir. Belediye başkanlığı, ölüm ve istifa hâllerinde kendiliğinden sona erer⁽¹⁴⁾

Belediye başkanının;

- a) Mazeretsiz ve kesintisiz olarak yirmi günden fazla görevini terk etmesi ve bu durumun mahallin mülkî idare amiri tarafından belirlenmesi,

- b) Seçilme yeterliğini kaybetmesi,
 - c) Görevini sürdürmesine engel bir hastalık veya sakatlık durumunun yetkili sağlık kuruluşu raporuyla belgelenmesi,
 - d) Meclisin feshine neden olan eylem ve işlemlere katılması,
- Hâllerinden birinin meydana gelmesi durumunda İçişleri Bakanlığının başvurusu üzerine Danıştay kararıyla başkanlık sıfatı sona erer⁽¹⁴⁾"

Belediye başkanınca meclise sunulan bir önceki yıla ait faaliyet raporundaki açıklamalar, meclis üye tam sayısının dörtte üç çoğunluğuyla yeterli görülmezse, yetersizlik kararıyla görüşmeleri kapsayan tutanak, meclis başkan vekili tarafından mahallin mülkî idare amirine gönderilir. Vali, dosyayı gerekçeli görüşüyle birlikte Danıştaya gönderir. Yetersizlik kararı, Danıştayca uygun görüldüğü takdirde belediye başkanı, başkanlıktan düşer⁽¹⁴⁾"

Belediye başkanlığının herhangi bir nedenle boşalması durumunda, vali tarafından belediye meclisinin on gün içinde toplanması sağlanır. Meclis, birinci başkan vekilinin, onun bulunmaması durumunda ikinci başkan vekilinin, onun da bulunmaması durumunda en yaşlı üyenin başkanlığında toplanarak;

- a) Belediye başkanlığının boşalması veya seçim dönemini aşacak biçimde kamu hizmetinden yasaklanma cezasının verilmiş olması durumunda bir başkan,

- b) Başkanın görevden uzaklaştırılması, tutuklanması veya seçim dönemini aşmayacak biçimde kamu hizmetinden yasaklama cezası alması durumunda bir başkan vekili seçer.

Belediye başkanlığının herhangi bir nedenle boşalması ve yeni belediye başkanı veya başkan vekili seçiminin yapılamaması durumunda, seçim yapılmaya kadar belediye başkanlığına büyükşehir ve il belediyelerinde İçişleri Bakanı, diğer belediyelerde vali tarafından görevlendirme yapılır. Görevlendirilecek kişinin belediye başkanı seçilme yeterliğine sahip olması şarttır ⁽¹⁴⁾”

1) Belediye Başkanının Görev ve Yetkileri

Belediye başkanının görev ve yetkileri şunlardır:

- a) Belediye teşkilâtının en üst amiri olarak belediye teşkilâtını sevk ve idare etmek, belediyenin hak ve menfaatlerini korumak.
- b) Belediyeyi stratejik plâna uygun olarak yönetmek, belediye idaresinin kurumsal stratejilerini oluşturmak, bu stratejilere uygun olarak bütçeyi, belediye faaliyetlerinin ve personelinin performans ölçütlerini hazırlamak ve uygulamak, izlemek ve değerlendirmek, bunlarla ilgili raporları meclise sunmak.
- c) Belediyeyi Devlet dairelerinde ve törenlerde, davacı veya davalı olarak da yargı yerlerinde temsil etmek veya vekil tayin etmek.
- d) Meclise ve encümene başkanlık etmek.

- e) Belediyenin taşınır ve taşınmaz mallarını idare etmek.
- f) Belediyenin gelir ve alacaklarını takip ve tahsil etmek.
- g) Yetkili organların kararını almak şartıyla sözleşme yapmak.
- h) Meclis ve encümen kararlarını uygulamak.
- i) Bütçeyi uygulamak, bütçede meclis ve encümenin yetkisi dışındaki aktarmalara onay vermek.
- j) Belediye personelinin atamak.
- k) Belediye ve bağlı kuruluşları ile işletmelerini denetlemek.
- l) Şartsız bağışları kabul etmek.
- m) Belde halkının huzur, esenlik, sağlık ve mutluluğu için gereken önlemleri almak.
- n) Bütçede yoksul ve muhtaçlar için ayrılan ödeneği kullanmak, özürülere yönelik hizmetleri yürütmek ve özürülüler merkezini oluşturmak.
- o) Temsil ve ağırlama giderleri için ayrılan ödeneği kullanmak.
- p) Kanunlarla belediyeye verilen ve belediye meclisi veya belediye encümeni kararını gerektirmeyen görevleri yapmak ve yetkileri kullanmak⁽¹⁴⁾

Belediyenin Görev Yetki ve Sorumlulukları

Sanayileşme ve buna bağlı olarak artan şehirleşme, köylerden kentlere yaşanan göçler sonucu şehir merkezlerinde artan nüfus gibi nedenler, kent idaresinde belediyelere büyük sorumluluklar yüklemektedir. Bu sorumlulukları ivedilikle yerine getirebilmeleri açısından 5393 Sayılı Belediye Kanununda belediyelerin görev ve sorumlulukları tanımlanmıştır. Bununla birlikte belediyelere tanınan yetki ve

imtiyazlarda açıklanmıştır ⁽¹²⁾”.Belediyelerin görev ve sorumlulukları tüm şehir yaşantısını kapsayacak şekilde geniştir. Bu durum İSG bakımından da belediyelere büyük sorumluluklar getirmektedir. İmar çalışmaları, şebeke su hatları, yağmur ve kanalizasyon çalışmaları gibi kentsel altyapı çalışmaları belediyenin görevleri arasında ilk sıradadır. Çevre düzenlemeleri ile çevre sağlığı, temizlik işleri ve çöp toplamaçalışmaları yine belediyelere yüklenen görevler arasındadır.

Şehir yaşantısının önemli etkenleri olan zabıta ve itfaiye hizmetleri, acil yardım ve kurtarma çalışmaları da kanun ile belediyelere yüklenen görevlerdendir. Belediyeler yaşam bölgelerinden yeşil alan oluşturmak amacıyla park ve bahçe işlerini yürütebilir, ağaçlandırma çalışmaları yapabilirler. Mezarlık işleri belediyelerin yerine getirmek zorunda oldukları bir diğer görevdir ⁽¹²⁾”.

Günümüzde gelişen sosyal belediyecilik anlayışı doğrultusunda belediyelere; kültürel ve sanatsal etkinlikleri düzenleme, turizm ve tanıtım çalışmaları, gençlik ve spor faaliyetleri yürütme gibi sorumluluklarda verilmiştir. Belediyeler mücavir alan sınırları içerisinde olmak şartıyla her derecedeki devlet okullarının binalarının inşaatı ile bakım ve onarımlarını yapabilir veya hizmet alımı yöntemi ile yaptırabilir. Ayrıca yine Belediye Kanununun belediyelere getirdiği diğer bir zorunluluk ise, Büyükşehir belediyeleri ile 100.000 in üzerinde nüfusa sahip olan belediyelerin kadın ve çocuk evi açma zorunluluğudur. Kendi sınırları içerisinde olmak şartı ile mabetlerin yapımı, bakım ve onarımını üstlenebilir, sağlık ile ilgili her türlü tesisi açabilir ⁽¹²⁾”.

Belediyelerin görevlerini yerine getirmelerinde ki öncelik, belediyenin mali bütçesi ve yapılacak hizmetin ivedilik durumu olmalıdır ⁽¹²⁾”.

a) Belediye Teşkilatı ve Personel İstihdamı

Belediye Teşkilatı Belediye teşkilâtı, norm kadroya uygun olarak yazı işleri, malî hizmetler, fen işleri ve zabıta birimlerinden oluşur. Beldenin nüfusu, fizikî ve coğrafi yapısı, ekonomik, sosyal ve kültürel özellikleri ile gelişme potansiyeli dikkate alınarak, norm kadro ilke ve standartlarına uygun olarak gerektiğinde sağlık, itfaiye, imar, insan kaynakları, hukuk işleri ve ihtiyaca göre diğer birimler oluşturulabilir.

Bu birimlerin kurulması, kaldırılması veya birleştirilmesi belediye meclisinin kararıyla olur. Belediyelerin ve bağlı kuruluşların norm kadroları, 22.02.2007 tarih ve 26442 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik tarafından belirlenen ilke ve standartlar çerçevesinde belediye meclisi kararıyla belirlenir⁽¹⁴⁾.

Belediye personeli, belediye başkanı tarafından atanır. Birim müdürlüğü ve üstü yönetici kadrolarına yapılan atamalar ilk toplantıda belediye meclisinin bilgisine sunulur⁽¹⁴⁾

Norm kadrosunda belediye başkan yardımcısı bulunan belediyelerde norm kadro sayısına bağlı kalınmaksızın; belediye başkanı, zorunlu gördüğü takdirde, nüfusu 50.000'e kadar olan belediyelerde bir, nüfusu 50.001-200.000 arasında olan belediyelerde iki, nüfusu 200.001-500.000 arasında olan belediyelerde üç, nüfusu 500.000 ve fazla olan belediyelerde dört belediye meclis üyesini belediye başkan yardımcısı olarak görevlendirebilir⁽¹⁴⁾

Belediyenin yıllık toplam personel giderleri, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin 213 sayılı Vergi Usul Kanununa göre belirlenecek yeniden değerlendirme katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarın yüzde otuzunu aşamaz. Nüfusu 10.000'in altında olan belediyelerde bu oran yüzde kırk olarak uygulanır ⁽¹⁴⁾”

İçişleri Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı tarafından müştereken belirlenen norm kadro ilkeve standartlarına göre belirlenir ⁽¹²⁾”

Tablo: 2.42018 Yılı İtibari ile Ülkemizdeki Belediye Sayısı ⁽¹⁶⁾”

Büyük Şehir Belediye Sayısı	30
İl Belediye Sayısı	51
Büyükşehir İlçe Belediye Sayısı	519
İlçe Belediye Sayısı	402
Belde Belediye Sayısı	396
Toplam	1398

2.2.2Belediyelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminin Oluşturulması İle İlgili Dayanak

AB 89/391 sayılı AET Çerçeve Yönergesinde işveren: ile ilgili önlemleri almak ve etkinliğinin denetlenmesi vurgulanmıştır. İşveren: değişim ve uyarılama gereken durumlarda, süreci garanti altına alan bir iş güvenliği sistemine (organizasyonunu) oluşturmakla yükümlü kılınmıştır ⁽¹⁷⁾”

Bununla birlikte halihazırda yürürlükte olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun “kapsam ve istisnalar” başlıklı 2. Maddesinde kanunun bütün kamu kurumlarını kapsadığı belirtilmiştir. Aynı kanunun “İşverenin Genel Yükümlülüğü” başlıklı 4. Maddesinde ise İSG ile ilgili sistemin (organizasyonun) oluşturulmasının işverenin yükümlülüğünde olduğu vurgulanmıştır⁽¹⁸⁾

Buna göre işveren; işyerinde riskleri tespit edecek veya ettirecek, riskleri yok etmek veya en aza indirmek için gerekli önlemleri alacak, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarını kapsamında yeterli nitelik ve belgelere sahip işyeri hekimi ve iş güvenliği istihdamını sağlayacak veya hizmet alımı yoluna giderek İSG sistemini oluşturabilecektir. İş sağlığı sistemini oluştururken İSG kurulunun oluşturulmasını sağlayıp işçilerin bilgilendirilmesi ve eğitilmesi, iş güvenliğine uyumun takibi, sağlık gözetimi gibi bir takım yükümlülükleri de yerine getirmesi konusu hüküm altına alınmıştır⁽¹⁸⁾

2.2.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Yasal Yükümlülükler

2.2.3.1 6331 Sayılı Kanun İşverenin Genel Yükümlülüğü

MADDE 4 – (1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

- a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve

güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

Risklerden korunma ilkeleri

MADDE 5 – (1) İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur:

a) Risklerden kaçınmak.

b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.

c) Risklerle kaynağında mücadele etmek. 11650

ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze

çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.

- d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.
- e) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.
- f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.
- g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.
- ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek.⁽¹⁸⁾

2.2.3.2. Çalışanların yükümlülükleri

MADDE 19 – (1) Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları

doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.

(2) Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır:

- a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.
- b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.

- c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.
- ç) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.
- d) Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak ⁽¹⁸⁾

2.2.3.3. Çalışan temsilcisi

MADDE 20 – (1) İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, aşağıda belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirir:

- a) İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir.
- b) Ellibir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki.
- c) Yüzbir ile beşyüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç.
- ç) Beşyüzbir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört.
- d) Binbir ile ikibin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş.

e) İki binbir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı.

(2) Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir.

(3) Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.

(4) Görevlerini yürütmeleri nedeniyle, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır.

(5) İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar ⁽¹⁸⁾

2.2.3.4. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev Yetki Ve Sorumlulukları

İş güvenliği uzmanının kim olduğu, görevlerinin ve yetkilerinin ne olduğu İş Güvenliği Uzmanlarının Görev Yetki Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te detaylı bir şekilde anlatılmaktadır. Bu yönetmeliğin 9'uncu maddesi incelendiğinde aslında yapılması gereken tüm işlerin kısa bir özetinin burada olduğu görülecektir.

Ana başlıklar şeklinde sıralayacak olursak, İş güvenliği uzmanı;

- İSG mevzuatına uygun olarak işverene rehberlik etmek,
- Risk değerlendirmesi çalışmalarına yapmak,

- Çalışma ortamı gözetimi yapmak,
- Eğitim, bilgilendirme ve kayıt yapmak,
- İlgili birimlerle işbirliği içinde çalışmalar yapmakla yükümlüdür.

Yine aynı Yönetmeliğin 10'uncu maddesinde iş güvenliği uzmanlarının yetkileri;

- Hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması durumunda işin durdurulması için işverene başvurmak,
- İşyerinde inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek,
- İşverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak,
- Hayati tehlike arz eden ve işverenin önlem almadığı durum işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirmek olarak açıklanmıştır.

Tüm bu görevler yürütülürken işyerinin ana faaliyet konusuna ilişkin mevzuat, yangın, elle taşıma, kaldırma araçları, ekranlı araçlar, basınçlı kaplar, makine emniyeti ve benzeri genel mevzuat takip edilmelidir.⁽¹⁸⁾

a- Belediyelerde İş Güvenliği Uzmanlarının Görev Alanları

İş güvenliği uzmanı, mevzuatı bilip kendini tanıyıp çalışacağı kamu kurum/kuruluş hakkında genel bilgilere sahip olduktan sonra artık gönül rahatlığıyla sözleşme imzalama safhasına geçebilir. Her belediyenin görevlendirme şekli farklıdır.

Örneğin; İstanbul Büyükşehir Belediyesinde iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği şube müdürlüğü çatısı altında toplanmış olup bütün görevlendirmeler buradan yapılmaktadır. Ankara Büyükşehir Belediyesinde ise her daire başkanlığı/birim kendi uzmanını kendi çatısı altında bulunmakta olan uzmanlardan temin etmektedir. Kendi bünyesinde uzmanı olmayanlar diğer daire başkanlıklarından/ birimlerden muvafakat almak suretiyle geçici görevlendirmelerini yapmaktadırlar. Uzmanların bu görevlendirmeleri diğer İSG profesyonellerinde olduğu gibi İSG-Katip sistemi üzerinden yapılmaktadır.⁽¹⁹⁾

b- İSG-Katip Sistemi

İSG-Katip, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer alan İSG hizmetlerinin elektronik ortamda sunulabilmesine ve istatistiksel olarak raporlanabilmesine imkân sağlayan bir yazılımdır. İSG hizmetlerinde yer alan tüm kamu kurumların/ kuruluşların, işyerlerinin ve kişilerin yetkilendirilmeleri, sertifikalandırılmaları, görevlendirme ve sözleşmeleri ile eğitim programlarının sistem üzerinden oluşturulması işlemlerinin takip, kontrol, onay ve iptal süreçlerini sistem üzerinden yapma imkânı sağlar.⁽¹⁹⁾

c- İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Süreleri

İş güvenliği uzmanı çalışma süresi 29/11/2012 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'in 30/04/2015-29342 tarih ve sayılı değişikliğe göre;

- Az tehlikeli sınıflarda, çalışan başına ayda 10 dakika.

- Tehlikeli sınıflarda, çalışan başına ayda 20 dakika.
- Çok tehlikeli sınıflarda, çalışan başına ayda 40 dakika olarak değiştirilmiştir.

İşveren en az bu süreler kadar uygun iş güvenliği uzmanı atamak zorundadır ⁽¹⁹⁾

d- Yerel Yönetimlerde İş Güvenliği Uzmanı Görevlendirmesi

6331 sayılı İş Güvenliği ve Güvenliği Kanunu her bir çalışana kapsamaktadır. Her ne kadar yerel yönetimlerdeki memurlar Temmuz 2016 tarihinden itibaren başlayacak olsa da kamu işvereni/işveren vekili, kendi işyerinde 6331 sayılı Kanun'un 7'nci ve 8'inci maddeleri dışındaki maddelerin 31/12/2012 tarihi itibarıyla uygulanacağını bilmelidir. Öncelikle işyeri ile ilgili risk değerlendirmesi yapmalı ve olası riskleri belirlemelidir. Risklerin ortadan kaldırılması bir maliyeti gerektiriyorsa, yeterli ödeneği sağlayarak gereken önlemleri almalıdır. Bununla birlikte, yükümlülüğün doğması halinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunu kurmalı; aynı mekânda birden fazla işveren/alt işverenin olduğu yerlerde iş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyon görevini yapmalıdır. Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirilmeli ve eğitilmelidir. Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardıma ilişkin düzenlemeleri yerine getirmelidir.

Örnek olarak; Ankara Büyükşehir Belediyesi memurlara da iş güvenliği uzmanı görevlendirmesi yapmaktadır ⁽¹⁹⁾

e- Belediyelerde Görev Alan İş Güvenliği Uzmanlarının Zorunlu Kayıtları

İlk saha ziyaretinden sonra işyerinin yerleşim planını temin edip plan üzerinden işyerini tekrar bir incelemek ve daha sonra yapılacak detaylı saha ziyaretlerinde kullanılmak üzere gerekli bazı notlar almak faydalı olacaktır.

6331 sayılı Kanun çalışanı; Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi olarak tanımladığı için işyerinde bulunan memur, işçi, sözleşmeli, stajyer vb. her ne ad altında olursa olsun çalışan tüm personelin bir listesi alınmalıdır. Eğer işyerinin birden çok lokasyonu var ise çalışanları lokasyon bazlı listelemek daha sonra yapılacak işlerde kolaylık sağlayacaktır.

Çalışan listesi gibi işyerinde mevcut kullanılan veya kullanılmayan tüm araç, gereç ve ekipmanın listesi alınmalıdır. Bu liste sayesinde çalıştığı işyerine ait birçok tehlike kaynağını tespit etme ve riskleri tahmin etme imkânına sahip olunacaktır ⁽¹⁹⁾

f- Kamu Kurumlarındaki İSG Kurullarında İş Güvenliği Uzmanlarının Kurullardaki Görevi

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 4'üncü maddesi gereği çalışan sayısı elli kişi ve üzerindeyse İSG Kurulunun oluşturulması gerekmektedir. İSG Kurulunun oluşturulması her ne kadar işverenin sorumluluğunda olan bir iş olsa da kurulun doğal üyesi olan iş güvenliği uzmanı rehberlik görevi gereği bu kurulun kurulması hususunda işverene gerekli desteği vermeli ve yol gösterici olmalıdır.

Buna göre çalışan sayılarının lokasyonlara göre dağılımına bakıp İSG kurullarının hangi işyerlerinde kurulacağı ve bu kurulların oluşumu, görev ve yetkileri, çalışma usul ve esasları ile birden çok kurul bulunması halinde kurullar arasında koordinasyon ve işbirliği yöntemleri gibi konuların ilgili yönetmelikten detaylı bir şekilde incelenmesi faydalı olacaktır. Unutmayın ki, kimse işyerini içinde çalışanlardan daha iyi bilemez. İSG uzmanı sorumluluğu ise çoğunlukla yapılacak pek çok işin koordinasyonunu sağlamaktır. Yoksa sekreteryaya hizmetleri değildir ⁽¹⁹⁾

g- Yerel Yönetimlerde İş Güvenliği Uzmanlarının Görev Alanları

Detaylı inceleme esnasında iş güvenliği uzmanının elinde daha önce temin edilen işyeri yerleşim planı olması faydalı olacaktır. Burada unutulmaması gereken en önemli husus, kimse işyerini çalışanlardan daha iyi bilemez. O yüzden bir taraftan gözlem yapılırken diğer yandan çalışanların statülerine bakılmaksızın dikkatlice dinlemek işyeri hakkında daha hızlı ve doğru bilgiler edinilmesini sağlayacaktır.

İşyerinin faaliyet alanı ve tehlikesınıfını göz önünde bulundurarak özel risk gruplarından (genç işçi, kadın veya engelli gibi) çalışan olup olmadığı dâhil detaylı incelemeler sırasında dikkatinizi çekecektir. Diğer yandan bu inceleme sayesinde işyerinin tüm faaliyetlerini yerinde görme fırsatı yakalayan iş güvenliği uzmanı tehlike sınıfını doğru olup olmadığını da test etmiş olacaktır. Eğer yapılan işler ile mevcut tehlike önce işverene durumu bildirip gerekli düzeltmeleri yapması konusunda işverene yol göstermek. Bir diğer önemli husus resim çekilmesi ve

not alınmasıdır. Yapılan her iş ve işlemin kayıtlarına alınması belgelenmesi adına resim ve not tutma vazgeçilmemesi gereken bir husustur⁽¹⁹⁾

h- Yerel Yönetimlerde İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışmalarına İlişkin Yol Haritası

İş güvenliği uzmanı yapacağı iş ve işlemleri takip edebilmek için doğru bir dosyalama mantığı ile bilginin düzenli bir şekilde arşivlenmesini sağlamalıdır.

Bu kapsamda asgari olarak;

- İç Yönetmelik, Görev Tanımları ve Talimatlar Dosyası
- İSG Kurul Dosyası
- İSG Özlük Dosyası
- Risk Değerlendirme Dosyası
- Kişisel Koruyucu Donanımlar Dosyası
- Acil Durum Planı Dosyası
- Saha Gözetimleri Dosyası
- Eğitim Dosyası
- Kaza ve Ramak Kala Dosyası
- Düzeltici Önleyici Faaliyet Dosyası
- Ortam Ölçümleri Dosyası
- Periyodik Kontroller Dosyası
- Yıllık Değerlendirme Raporu Dosyası

Genel Yazışma Dosyası, hazırlanmalıdır. Uzman bu dosyaların hazırlanması hususunda işverene öneride bulunmalı ve dosyaların hazırlanmasında işverene gerekli yardımı vermelidir. Bu dosyalardan özellikle “İSG Özlük Dosyaları” ve “Bakım Onarım Dosyaları” mutlaka hazırlanmalıdır. Bu iki dosya sayesinde uzman, çalışanların eğitim ve yetkinliğini, makine araç ve gereçlerin periyodik kontrollerinin, bakım onarımlarının yapılıp yapılmadığını görebilmelidir ⁽¹⁹⁾”

2.2.4. İşyeri Hekimlerinin Nitelikleri ve Görevlendirilmeleri

MADDE 7 – (1) İşverence işyeri hekimi olarak görevlendirilecekler, bu Yönetmeliğe göre geçerli işyeri hekimliği belgesine sahip olmak zorundadır.

(2) İşyeri hekimlerinin görevlendirilmesinde, bu Yönetmeliğe göre hesaplanan çalışma süreleri bölünerek birden fazla işyeri hekimine verilemez.

(3) Vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde işveren tarafından vardiyalara uygun şekilde görevlendirme yapılır ⁽²¹⁾”

İşyeri hekimliği belgesi;

MADDE 8 – (1) İşyeri hekimliği belgesi;

a) İşyeri hekimliği eğitim programını tamamlayan ve eğitim sonunda Bakanlıkça yapılacak veya yaptırılacak işyeri hekimliği sınavında başarılı olan hekimlere,

b) İş sağlığı veya iş sağlığı ve güvenliği bilim uzmanı unvanına sahip olan Bakanlıkça yapılacak veya yaptırılacak işyeri hekimliği sınavında başarılı olan hekimlere,

c) Hekimlik diplomasına sahip iş sağlığı, iş sağlığı ve güvenliği bilim doktorlarına, iş sağlığı ve güvenliği alanında yardımcılık süresi dahil en az sekiz yıl teftiş yapmış olan hekim iş müfettişlerine, Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az sekiz yıl fiilen çalışmış hekimlere istekleri halinde,

ç) (Ek:RG-18/12/2014-29209) İş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlığını alan hekimlere istekleri halinde,

EK-1'deki örneğine uygun olarak Genel Müdürlükçe verilir⁽²¹⁾

2.2.4.1. İşyeri Hekimlerinin Görevleri

MADDE 9 – (1) İşyeri hekimi, işyerinde bulunması halinde diğer sağlık personeli ile birlikte çalışır.

(2) İşyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında aşağıdaki görevleri yapmakla yükümlüdür:

a) Rehberlik;

1) İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında çalışanların sağlık gözetimi ve çalışma ortamının gözetimi ile ilgili işverene rehberlik yapmak.

2) İşyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak işyerinin tasarımı, kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi konularının iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş sağlığı kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunmak.

- 3) İşyerinde çalışanların sağlığının geliştirilmesi amacıyla gerekli aktiviteler konusunda işverene tavsiyelerde bulunmak.
 - 4) İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak araştırmalara katılmak, ayrıca işin yürütümünde ergonomik ve psikososyal riskler açısından çalışanların fiziksel ve zihinsel kapasitelerini dikkate alarak iş ile çalışanın uyumunun sağlanması ve çalışma ortamındaki stres faktörlerinden korunmaları için araştırmalar yapmak ve bu araştırma sonuçlarını rehberlik faaliyetlerinde dikkate almak.
 - 5) Kantin, yemekhane, yatakhane, kreş ve emzirme odaları ile soyunma odaları, duş ve tuvaletler dahil olmak üzere işyeri bina ve eklentilerinin genel hijyen şartlarını sürekli izleyip denetleyerek, çalışanlara yürütülen işin gerektirdiği beslenme ihtiyacının ve uygun içme suyunun sağlanması konularında tavsiyelerde bulunmak.
 - 6) İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunmak.
 - 7) İşyerinde meydana gelen ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmadığı halde çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yapmak ve işverene önerilerde bulunmak.
 - 8) İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek.
- b) Risk değerlendirmesi;
- 1) İş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılmak, risk değerlendirmesi sonucunda alınması

gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve takibini yapmak.

2) Gebe veya emziren kadınlr, 18 yaşından küçükler, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı olanlar, kronik hastalığı olanlar, yaşlılar, malul ve engelliler, alkol, ilaç ve uyuşturucu bağımlılığı olanlar, birden fazla iş kazası geçirmiş olanlar gibi özel politika gerektiren grupları yakın takip ve koruma altına almak, bilgilendirmek ve yapılacak risk değerlendirmesinde özel olarak dikkate almak.

c) Sağlık gözetimi;

1) Sağlık gözetimi kapsamında yapılacak işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler ile ilgili olarak çalışanları bilgilendirmek ve onların rızasını almak.

2) Gece postaları da dâhil olmak üzere çalışanların sağlık gözetimini yapmak.

3) (Değişik:RG-18/12/2014-29209) alışanın kişisel özellikleri, işyerinin tehlike sınıfı ve işin niteliği öncelikli olarak göz önünde bulundurularak uluslararası standartlar ile işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları doğrultusunda; az tehlikeli sınıftaki işlerde en geç beş yıldı bir, tehlikeli sınıftaki işlerde en geç üç yıldı bir, çok tehlikeli sınıftaki işlerde en geç yıldı bir, özel politika gerektiren grupta yer alanlardan ocuk, genç ve gebe çalışanlar için en geç altı ayda bir defa olmak üzere periyodik muayene tekrarlanır. Ancak işyeri hekiminin gerek görmesi halinde bu süreler kısaltılır.

4) alışanların yapacakları işe uygun olduklarını belirten işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi ile gerekli tetkiklerin sonuçlarını EK-2'de verilen örneğe uygun olarak düzenlemek ve işyerinde muhafaza etmek.

- 5) Özel politika gerektiren gruplar, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı alanlar, kronik hastalığı, madde bağımlılığı, birden fazla iş kazası geçirmiş olanlar gibi çalışanların, uygun işe yerleştirilmeleri için gerekli sağlık muayenelerini yaparak rapor düzenlemek, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı almış çalışanın olması durumunda kişinin çalıştığı ortamdaki diğer çalışanların sağlık muayenelerini tekrarlamak.
- 6) Sağlık sorunları nedeniyle işe devamsızlık durumları ile işyerinde olabilecek sağlık tehlikeleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek, gerektiğinde çalışma ortamı ile ilgili ölçümler yapılmasını planlayarak işverenin onayına sunmak ve alınan sonuçların çalışanların sağlığı yönünden değerlendirmesini yapmak.
- 7) Çalışanların sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde işe dönüş muayenesi yaparak eski görevinde çalışması sakıncalı bulunanlara mevcut sağlık durumlarına uygun bir görev verilmesini tavsiye ederek işverenin onayına sunmak.
- 8) Bulaşıcı hastalıkların kontrolü için yayılmayı önleme ve bağışıklama çalışmalarının yanı sıra gerekli hijyen eğitimlerini vermek, gerekli muayene ve tetkiklerinin yapılmasını sağlamak.
- 9) İşyerindeki sağlık gözetimi ile ilgili çalışmaları kaydetmek, iş güvenliği uzmanı ile işbirliği yaparak iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili değerlendirme yapmak, tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve bu konuları da içerecek şekilde yıllık çalışma planını

hazırlayarak işverenin onayına sunmak, uygulamaların takibini yapmak ve EK-3'te belirtilen örneğine uygun yıllık değerlendirme raporunu hazırlamak.

10) (Ek:RG-18/12/2014-29209) Bir başka işverenden iş görmek için işyerine geçici olarak gönderilen çalışanlar ile alt işveren çalışanlarının yapacakları işe uygun olduğunu gösteren sağlık raporlarının süresinin dolup dolmadığını kontrol etmek.

ç) Eğitim, bilgilendirme ve kayıt;

1) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmak veya kontrol etmek.

2) İşyerinde ilkyardım ve acil müdahale hizmetlerinin organizasyonu ve personelin eğitiminin sağlanması çalışmalarını ilgili mevzuat doğrultusunda yürütmek.

3) Yöneticilere, bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerine ve çalışanlara genel sağlık, iş sağlığı ve güvenliği, hijyen, bağımlılık yapan maddelerin kullanımının zararları, kişisel koruyucu donanımlar ve toplu korunma yöntemleri konularında eğitim vermek, eğitimin sürekliliğini sağlamak.

4) Çalışanları işyerindeki riskler, sağlık gözetimi, yapılan işe giriş ve periyodik muayeneler konusunda bilgilendirmek.

5) İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve sağlık gözetimi sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu iş güvenliği uzmanı ile işbirliği halinde EK-3'teki örneğine uygun olarak hazırlamak.

6) (Ek:RG-18/12/2014-29209) Bakanlıkça belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri İSG KATİP sistemi üzerinden Genel Müdürlüğe bildirmek.

d) İlgili birimlerle işbirliği;

1) Sağlık gözetimi sonuçlarına göre, iş güvenliği uzmanı ile işbirliği içinde çalışma ortamının gözetimi kapsamında gerekli ölçümlerin yapılmasını önermek, ölçüm sonuçlarını değerlendirmek.

2) Bulunması halinde üyesi olduğu iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği içinde çalışmak.

3) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgi ve eğitim sağlanması için ilgili taraflarla işbirliği yapmak.

4) İş kazaları ve meslek hastalıklarının analizi, iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programlar ile yeni teknoloji ve donanımın sağlık açısından değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi mevcut uygulamaların iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesi çalışmalarına katılmak.

5) Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Yönetmeliğine göre meslek hastalığı ile ilgili sağlık kurulu raporlarını düzenlemeye yetkili hastaneler ile işbirliği içinde çalışmak, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan çalışanların rehabilitasyonu konusunda ilgili birimlerle işbirliği yapmak.

6) İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak araştırmalara katılmak.

7) Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerinin hazırlanmasında iş güvenliği uzmanına katkı vermek.

8) Bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını iş güvenliği uzmanıyla birlikte hazırlamak.

9) İşyerinde görevli çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmak ⁽²¹⁾

2.2.4.2. İşyeri Hekiminin Yetkileri

MADDE 10 – (1) İşyeri hekiminin yetkileri aşağıda belirtilmiştir:

a) (Mülga:RG-18/12/2014-29209)

b) İşyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak.

c) Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek.

ç) Görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak.

(2) Tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen işyeri hekimleri, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadar çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle işyeri hekiminin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz ⁽²¹⁾

2.2.4.3. İşyeri Hekiminin Yükümlülükleri

MADDE 11 – (1) İşyeri hekimleri, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgiler ile çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler.

(2) İşyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.

(3) (Değişik:RG-18/12/2014-29209) İşyeri hekimleri, işverene yazılı olarak bildirdikleri iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler.

(4) İşyeri hekimi, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile işyeri hekiminin görevleri başlıklı dokuzuncu maddede belirtilen hususlara ait çalışmalarını, iş güvenliği uzmanı ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazar.

(5) İşyeri hekimi, meslek hastalığı ön tanısı koyduğu vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder ⁽²¹⁾

2.2.5. Diğer Sağlık Personelinin Nitelikleri Ve Görevlendirilmeleri

MADDE 14 – (1) İşverence diğer sağlık personeli olarak görevlendirilecekler, bu Yönetmeliğe göre geçerli diğer sağlık personeli belgesine sahip olmak zorundadır.

(2) Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir.

(3) Diğer sağlık personelinin görevlendirilmesinde, bu Yönetmeliğe göre hesaplanan çalışma süreleri bölünerek birden fazla kişiye verilemez.

(4) Vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde işveren tarafından vardiyalara uygun şekilde görevlendirme yapılır. Resmi Gazete Tarihi: 20.07.2013 Resmi Gazete Sayısı: 28713⁽²¹⁾

2.2.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri

MADDE 6 – (1) Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren;

a) Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer

alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak

belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/16 md.) Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip

olmayan ancak 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler.

b) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç,

gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar.

c) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar.

ç) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir.

d) Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir.

(2) 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşları; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, Sağlık Bakanlığına ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan alabileceği gibi 4734 sayılı Kanun

hükümleri çerçevesinde de alabilir.

(3) Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir.

(4) (Ek: 10/9/2014-6552/16 md.) Birinci fıkranın (a) bendine göre yapılacak görevlendirme süresinin belirlenmesinde 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki öğrenci statüsünde olan çırak ve stajyerler, çalışan sayısının toplamına dâhil edilmez⁽¹⁸⁾

2.2.7. İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulu

MADDE 22 – (1) Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.

(2) Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde;

a) Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır.

b) Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.

c) İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.

ç) Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur.

(3) Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir ⁽¹⁸⁾

2.2.8. Risk Değerlendirme Ekibinin Oluşturulması

Uygulamada en çok yanlış bilinen konuların başında gelen risk değerlendirmesi iş güvenliği uzmanının tek başına yapacağı bir iş değildir. İş güvenliği uzmanı risk ekibinden sadece biridir ve diğer ekip üyeleri gibi bu çalışmalara katılmakla yükümlüdür.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nde detayları verilen risk değerlendirme çalışmalarının temelini risk ekibinin kurulması oluşturur. Ekip kurulurken dikkat edilmesi gereken en önemli husus destek personelinin seçimidir. Destek personelinin kim olduğu nasıl seçileceği yönetmelikte belirtilmiş olsa da özellikle birden fazla lokasyona sahip işyerlerinde destek personeli

lokasyonlar dikkate alınmadan seçilebilmektedir. Ayrıca destek personelinin ilk yardım personelinin görevlendirilmesidurumunda alacağı eğitimin yeterli olmadığını bilmelidir. Eğitimden sonra gireceği sınavı geçmesi halinde sertifikaya hak kazanacağı ve sertifikanın 3 yıl geçerli olduğunu dikkate alınmalıdır.

Risk ekibi kurulduktan sonra ekip, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalarını yaparak risk değerlendirmesini tamamlar⁽¹⁹⁾

2.3 Kültür

Birçok tanımı olmasına rağmen en sık kullanılan tanımı Kroeber ve Kluckhohn (1952) tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre 'Kültür' insan gruplarının özgün yapılarını ortaya koyan, yaratılan ve aktarılan sembollerle ifade edilen düşünce, duygu ve davranış biçimleridir.

Kültürün temelini geleneksel görüşler ve özellikle onlara atfedilen değerler oluşturmaktadır. Kültürel sistemler bir yandan davranışın ürünü, diğer yandan ise gelecekteki davranışın koşullayıcısıdır.

Güvenlik kavramı ise, en temel anlatımla, genel olarak bir emniyet içerisinde olma durumu olarak tanımlanabilir.

2.3.1. Kùltürün Genel Özellikleri

- 1-Kùltür bir toplumun hayat biçimidir,
- 2-Öğrenilmiş davranışlar topluluğudur,
- 3-Toplumca benimsenmiştir,
- 4-Kùltür toplumun üyelerince benimsenmiştir,
- 5-Bütünleştirici bir eyleme sahiptir,
- 6-İnsanın psikolojik ve biyolojik ihtiyaçlarını giderici bir yapıdadır,
- 7-Kùltür durgun olduğu gibi teknolojik, iktisadi faktörler çevre, vs'nin etkisiyle değişebilir ⁽⁵⁾"

2.3.2. Kùltürü Oluşturan Ögeler

- 1-Teknoloji
- 2-Örgütsel yapılanmalar ve kuramlar
- 3-Hukuk
- 4-Güzel sanatlar ve estetik
- 5-Mimari eserler ve tabiatla mücadele eserleri
- 6-Dil
- 7-Dini inanç ve tutumlar
- 8-Ahlak
- 9-Eğitim

10-Örgüt adet ve gelenekleri

11-Politik hayat ve sosyal yapılanma

12-Yerleşim yeri ve ekonomik çevre⁽⁵⁾"

2.4. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, işletme kültürü, toplum kültürü ya da firma kültürü şeklinde adlandırılan değerler toplamı, çeşitli yönetim ve organizasyon kavram ve tekniklerinin uygulanma ve başarılı olma olanaklarını etkileyebilmektedir.

Bu nedenle, tüm yönetim, kavram ve tekniklerin uygulanması, bunun içinde güvenlik de dâhil, örgüt kültürü ile birlikte değerlendirilmelidir

Örgüt kültürü; Bir örgütün içindeki insanların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemidir ⁽¹⁰⁾"

2.5 Güvenlik Kültürü Kavramı

Güvenlik kültürü ilk kez kavram olarak yaşanan büyük kazalar ve felaketler sonucunda ortaya çıkmıştır. 1986 yılında Çernobil'de yaşanan nükleer kaza faciasından sonra 1987 yılında Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu (IAEA) tarafından

hazırlanan raporda kullanılmıştır. Hazırlanan raporda yaşanan faciada kaza sebebi olarak güvenlik kültürü eksikliği belirtilmiştir ⁽⁶⁾

Güvenlik kültürü Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu (IAEA) tarafından “kurumun sağlık ve güvenlik programlarının yeterliliğine, tarzına ve uygulamadaki ısrarına karar veren birey ve grupların değer, tutum, yetkinlik ve davranış görüntülerinin bir ürünü” olarak tanımlanmaktadır ⁽²⁴⁾

Çernobil nükleer reaktörü kazası, King Cross yangını, Piper Alpha patlaması, Clapham Kavşağındaki tren kazası gibi büyük kazalar sonrası hazırlanan raporlarda güvenlik kültürüne vurgu yapılmıştır. Meydana gelen kazaların nedenlerine ilişkin hangi güvenlik kültürü unsurlarının eksik olduğu Tablo 2.5’de yer almaktadır ⁽²⁴⁾

Tablo 2.5 Güvenlik Kültürü ve Yaşanan Felaketler Arasındaki İlişki ⁽²⁴⁾

Yaşanan Felaketler	Endüstri	Güvenlik Kültürü Eksiklikleri
Çernobil	Nükleer Santral	İş güvenliği sistemlerindeki kural ve prosedürlerin ihlali
Clapham Junction	Demiryolu taşımacılığı	Ağır çalışma koşulları, yoğun işyükü, denetim eksikliği
Piper Alpha	Petrol üretimi	Zayıf iş uygulamaları, yönetimin bağlılığının eksikliği, güvenlikten ziyade kâra odaklılık
Space Shuttle	Havacılık	Üretim baskısı, tehlikeleri fark edememek

Three Mile Island Zeebrugge	Nükleer santral Deniz taşımacılığı	Riskleri algılamada zayıflık, yetersiz beceri Üst düzey yönetimin güvenlik konusunda eksikliği, kâr düzeyine öncelik verilmesi
--------------------------------	---------------------------------------	--

Güvenlik kültürü kavramına ilişkin literatürde pek çok tanımlanmaktadır ve bu tanımlardan bazı şu şekildedir.

Ciaverelli ve Figlock(1996), Güvenlik kültürü, işyerindeki her seviye ve gruptaki, herkes tarafından benimsenen, çalışan güvenliği ve kamu güvenliği üzerinde yüksek bir değeri(öncelik ifade eder.⁽⁶⁾)”

Hale(2000) Çalışanların, risk ve risk kontrol sistemleri ile ilgili hareket ve tepkilerinin nasıl olması gerektiğın belirleyen norm ve değerleri tanımlayan doğal gruplar tarafından paylaşılan tutumlar, inançlar ve algılardır⁽⁶⁾”

Cox ve Cox (1991), Güvenlikle ilgili çalışanlar tarafından paylaşılan, değerler, algılar, inançlar ve tutumları yansıtır⁽⁶⁾”

Flin ve diğerleri(1998), Bir grup insan tarafından güvenlikle ilgili paylaşılan fikirler ve tutumları ifade eder⁽⁶⁾”.

2.6 Güvenlik İhtiyacı

Kişi yaşamak için temel gereksinimlerini yerine getirdikten sonra, geleceğini güvence altına almak ister. Güvenlik kavramı genel olarak emniyet içinde olma duygusu şeklinde tanımlanabilir. Ayrıca güvenlik; mevcut ortamda kabul edilebilir düzey ve bu düzeyi korumak için zamansız ölüm, yaralanma veya endişe verici koşulların var olma olasılığını azaltma anlamındadır⁽⁴³⁾. ISO/IEC Rehber 22’de güvenlik; kabul edilemez zarar riskinden uzak olma durumu olarak tanımlanır⁽⁴⁴⁾

Maslow’un insan ihtiyaçlarını belirleyen piramidine göre güvenlik ihtiyacı, yaşamak için gerekli fizyolojik ihtiyaçlardan hemen sonra gelir. İnsan, ancak kısa bir süre tam memnuniyet düzeyine ulaşır. Bir istek memnuniyetle sonuçlandığı zaman, bir diğeri onun yerini alır. Sonu gelmeyen bu istekler “Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi” olarak kabul edilir. Bu ihtiyaçlar insan güdüleyicisi potansiyeline göre sıralanır (Şekil 2.3). Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre; “fizyolojik ihtiyaçlar” başlangıç noktasını oluşturur ve hepsinden güçlüdür. Bir insanı gerçek açlık ve susuzluk durumunda diğeri koşullar çok az kaygılandırır. İkinci sırada “güvenlik ihtiyaçları” gelir. Bu genellikle tehlikelere, tehditlere ve yoksunluğa karşı korunma ihtiyacı olarak düşünülür. Sanayileşmiş toplumlarda güvenlik ihtiyacı, çalışanlar için

önemli ölçüdedir. Sosyal ihtiyaçlar; diğeri iki grup yerine geldiği zaman kendini hissettiren, arkadaşlık, kabullenilme isteği, kariyer ve duygusal ilişkiler gibi güdüleyicilerdir. Dördüncü sırada ise saygınlık ihtiyacı ile ifade edilen; kendine güven, başarı, bilgi gibi kişinin kendi ile ilgili olan ihtiyaçları ile diğeri insanlar tarafından fark edilerek, takdir edilme gibi statü ve saygınlık ile ilgili ihtiyaçlar gelir.

Piramidin en üst düzeyinde ise kişisel doyum ihtiyacı bulunur ve bu ise; kişinin kendi potansiyelini anlama ve gelişimini sürdürme isteğini ifade eder ⁽⁴⁵⁾”



ŞEKİL 2.3. MASLOW'UN İHTİYAÇLAR HİYERARŞİSİ ⁽⁴⁶⁾”

2.7. Temel güvenliğin Yedi Boyutu:

1.İş piyasası güvencesi : Devlet güvencesinde, tam istihdam yoluyla uygun istihdam olanakları.

2.İstihdam güvencesi : Keyfi işten çıkarmaya karşı koruma, işe alma ve işten çıkarma ile ilgili düzenlemeler, mali yükün işverence karşılanması.

3.İş güvencesi: Kişinin mesleğinin, beceri alanının veya kariyerinin korunması, beceri alanı dışında ya da beceride eriştiği yetkinlik düzeyi altında çalıştırmaya ve kısıtlayıcı iş uygulamalarına karşı koruma ve iş deneyiminin korunması, esnaf birliklerine karşı hoşgörü.

4.Beceri geliştirme güvencesi: Çıraklık ve iş eğitimi yoluyla, yaygın beceri kazanma ve sürdürme olanağı.

5.Çalışma güvenliği: Tüm işçiler için işyerinde sağlık ve güvenlik düzenlemeleri, çalışma saatlerinin sınırlandırılması, uygun olmayan saatlerde çalışma ve gece işinin kısıtlanması yoluyla kaza ve hastalıklardan koruma.

6.Temsil güvencesi: Devletin işleyişine ekonomik ve politik olarak katılmış, grev hakkı da olan bağımsız sendikalar, işveren örgütleri ile iş piyasasında ortak sesin varlığının korunması.

7.Gelir güvencesi: Asgari ücret, ücret ayarlamaları, kapsamlı sosyal güvence, vergilerin gelire göre ayarlanması ile gelirin korunması ⁽²³⁾

2.8 Güvenlik Kültürünün Tanımı

Güvenlik kültürü kavramı ise, ilk kez, 1986 yılında Çernobil’de meydana gelen nükleer kazadan sonra hazırlanan bir raporda kullanılmıştır.Hazırlanan bu rapor, Çernobil kazasında önemli tasarım eksikleri, örgütsel hatalar ve çalışanların ihlallerinin önemli bir rol oynadığına işaret etmektedir ⁽¹⁰⁾

Gerek Çernobil’de meydana gelen kazada, gerekse diğer önemli kazalarda, ‘güvenlik kültürü’ özellikle risk düzeyinin yüksek olduğu durumlarda, insan faktörünün güvenliği sağlamadaki rolünü açıklayan anahtar kavram olmuştur ⁽¹⁰⁾

Literatürde, 'güvenlik kültürü' kavramı araştırıldığında, farklı araştırmacılar ve bilim adamları tarafından yapılan birçok tanımlama bulunduğu görülmektedir. Ancak bu kavram IAEA (Uluslararası Atom Enerji Kurumu) tarafından 1991 yılında, kurumun sağlık ve güvenlik programlarının yeterliliğine, tarzına ve uygulamadaki ısrarına karar veren birey ve grupların değer, tutum, yetkinlik ve davranış örüntülerinin bir ürünü olarak tanımlanmıştır⁽¹⁰⁾

Cooper'a (1998) göre güvenlik kültürü; birey, iş ve örgüt arasındaki çok sayıda amaca yönelik etkileşimin bir ürünüdür (Cooper, 1998:120). Uttal(1983) güvenlik kültürünü, "Bir örgütte neyin önemli olduğuna yönelik paylaşılan değerler, inançlar ve organizasyonun yapısı ve davranışsal normları üreten kontrol sistemleri arasındaki etkileşim." olarak ifade etmektedir. Bu anlamda, güvenlik kültürünün iki boyutu vardır. Bunlar, organizasyon üyelerinin güvenliğe ilişkin inançları, tutumları, değerleri ve güvenliği iyileştirici yönde organizasyonun sahip olduğu yapılar, uygulamalar, kontroller ve politikalar⁽¹⁰⁾

Özkan ve Lajunen' in (2003) güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi literatüründen yararlanarak geliştirdikleri tanıma göre ise güvenlik kültürü, "Güvenliği veya emniyeti tehdit edebilecek davranış veya uygulamalarla, bunların yer aldığı ortak kullanım ya da etki alanında bulunan canlıların veya nesnelere zararını en aza indirmeyi amaçlayan güvenlik ve emniyete öncelik veren algılar, inançlar, tutumlar, kurallar, roller, sosyal, teknik ve politik uygulamalarla, yetkinlikler ve sorumluluk hislerinin bütünüdür. Başka bir ifade ile güvenlik kültürü, işyerinde güvenliğe karşı

davranışları, tutumları ve inançları kontrol etmeye yarayan önemli bir yönetim aracıdır (10)”

2.8.1. Güvenlik Kültürünü Etkileyen Faktörler

- Tehlikeyi oluşmadan önce sezebilmek,
- Yaptığı/yapacağı işin içerdiği riskleri bilmek/öğrenmek,
- Tehlike kaynaklarından ve tehlikeli davranışlardan uzak durmak,
- Gereksiz risk almamak,
- Sadece iş zamanında değil hayatın her anında güvenliği en ön planda tutmak,
- Güvenli davranışı alışkanlık haline getirmek,
- Güvenli yaşamayı bir “yaşam biçimi” haline getirmektir (10)”

Güvenlik kültürünü etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden bir tanesi işletmelerin içinde bulunduğu toplumsal kültürdür. İşçilerinin sağlığı ve güvenliğine olan ilgisi ve bu konudaki hassasiyetleri, mensubu oldukları toplum kültürünün özelliklerinden etkilenmektedir. Toplum kültürünün özelliklerine bağlı olarak işletme kültürü de daha kolay veya daha zor oluşturulabilmektedir (10)”

İş kazalarının hem işletmeler açısından hem de ülke ekonomisi açısından ciddi zararlar ortaya çıkardığı düşünülürse, iş kazalarının önlenmesi açısından ele alınacak en önemli konulardan biri de işletmelerde güvenlik kültürü oluşturulmasıdır. Ancak

işletmelerde güvenlik kültürünün oluşturulabilmesi için öncelikle gerçekleştirilmesi gerekli olan birçok unsur dikkati çekmektedir ⁽¹⁰⁾

2.8.2. Güvenlik Kültürü Tanımlamalarının Ortak Özellikleri

1-Güvenlik kültürü, grup veya daha üst seviyelerde, örgütün bütün üyeleri ve gruplarının hepsi tarafından paylaşılan değerleri ifade eden bir kavramdır.

2-Güvenlik kültürü, bir örgütteki formal güvenlik sorunlarıyla da ilgilidir.

3-Güvenlik kültürü, bir organizasyondaki her seviyedeki herkesin katılımı üzerinde durmaktadır.

4-Güvenlik kültürü, örgüt üyelerinin işteki davranışını etkiler.

5-Güvenlik kültürü, ödül sistemleri ve güvenlik performansı arasındaki ilişkiyi de yansıtır.

6-Güvenlik kültürü, bir organizasyonda kazalardan ve hatalardan öğrenme ve gelişmeyle ilgili gönüllülüğü yansıtır.

7-Güvenlik kültürü, değişime karşı oldukça dayanıklı, sabit ve dirençlidir. ⁽²⁵⁾

2.8.3 Güvenlik Kültürünün Özellikleri

İşçi ve işverenlerin risk ve güvenlik kavramlarına davranış geliştirme süreci olarak da tanımlanan güvenlik kültürü sektör düzeyindeki farklılıklar göz ardı

edildiğinde, şu özellikleri göstermektedir.

1) Güvenlik kültürü, grup veya daha üst seviyelerde, örgütün bütün üyeleri veya bütün grup tarafından paylaşılan değerleri ifade eden bir kavramdır.

2) Güvenlik kültürü, bir örgütteki formel güvenlik sorunlarıyla da ilgilidir. Ancak sadece yönetim ve denetim sistemleriyle de sınırlı değildir.

3) Güvenlik kültürü, bir organizasyondaki her seviyedeki çalışanların katılımı üzerinde durmaktadır.

4) Güvenlik kültürü, örgüt üyelerinin işteki davranışını etkiler.

5) Güvenlik kültürü, genellikle ödül sistemleri ve güvenlik performansı arasındaki ihtimali de yansıtır.

6) Güvenlik kültürü, bir organizasyonda olaylardan, kazalardan ve hatalardan öğrenme ve gelişmeyle ilgili gönüllülüğü yansıtır.

7) Güvenlik kültürü, değişime karşı oldukça dayanıklı, sabit ve dirençlidir. İstenilir bir güvenlik kültürü şu özellikleri içerir.

Bütün çalışanlar güvenlik kuralları ve düzenlemelerine her zaman uyar.

Çalışanlar sürekli bir biçimde tehlikeleri araştırır ve tehlikeli bir durum

bulduğunda onu düzeltmek için inisiyatif alır.

Bütün çalışanlar güvenlikle ilgili aktivitelere katılmaya isteklidir.

Güvenlikle ilgili aktivitelere katılım teşvik edilir.

Güvenlikle ilgili konularda açık bir iletişim vardır. Bu gibi durumlarda, azarlama korkusu veya disiplin cezası korkusu yoktur.

- Güvenlikle ilgili ortaya çıkan olaylar, sistem başarısızlığını tespit etmek ve sistemde gerekli düzeltmeleri yapmak için bir fırsat olarak görülür.
- Eğitim programları, çalışanların işlerinde güvenliği sağlamaları için gerekli bilgi, beceri ve yeteneği sağlamaktadır.
- Bütün çalışanlar, yapmış oldukları işlerdeki potansiyel tehlikeleri anlarlar ve onları gerekli şekilde değerlendirirler.
- Çalışanlar gereksiz yere risk almazlar.
- Yöneticiler çalışanların gereksiz yere risk almalarına (bilerek veya bilmeyerek) sebep olmazlar.
- Güvenlik meselelerinde, düzenli olarak davranış temelli bir geribildirim, bir yaşam biçimi olarak görülmektedir. Düzeltici bir geribildirim sistemi vardır.
- İş arkadaşlarının güvenliğe yönelik destek sağladığı, destekleyici bir çalışma çevresi vardır.
- Bütün iş aktiviteleri ve yönetimi tehlikelerin yok edilmesi ve yaralanmaların önlenmesi üzerine odaklanmıştır⁽⁶⁾

2.8.4 Güvenlik Kültürünün Yapısı ve Boyutları

Güvenlik kültürünün literatürde evrensel kabul edilen boyutları şunlardır⁽⁴⁷⁾;

1-Örgütsel Bağlılık: Güvenliğe yönelik örgütsel bağlılık, üst yönetimin güvenliği çekirdek bir değer veya temel bir prensip olarak belirlemesidir. Bir örgütün güvenliğe bağlılığı, mali sıkışıklık olduğu zamanlarda bile devamlılık göstermesi, güvenliğe

yönelik pozitif tutum ve uygun bir şekilde bütün örgüt içinde güvenliği teşvik etmesiyle yansımaktadır. Aynı şekilde örgütün, ekipman, prosedürler, seçim, eğitim ve iş takvimlerinin rutin olarak değerlendirilmesi ve eğer gerekli görülürse güvenliği iyileştirici yönde değiştirmesi, örgütün güvenliğe olan bağlılığını yansıtır.

2-Yönetimin Katılımı: Yönetimin katılımı, üst ve orta yönetimin örgüt içindeki önemli güvenlik aktivitelerinde kişisel olarak yer almaları olarak ifade edilebilir. Yöneticilerin eğitim ve seminerlerde yer alması ve katkıda bulunması, güvenlikle ilgili önemli işlemlerde aktif bir gözetimde bulunmaları, örgütsel yapı içinde yukarıdan aşağıya veya aşağıdan yukarıya güvenlik konularında etkin bir iletişimin varlığı, yönetimin katılımını yansıtır.

3-Çalışanların Yetkilendirilmesi ve Katılımı: İyi bir güvenlik kültürüne sahip organizasyonlar çalışanlarını yetkilendirir ve güvenliğin artırılmasındaki anahtar rolü konusunda çalışanları açıkça bilgilendirir. Güvenlik kültürü kapsamında çalışanları yetkilendirme, çalışanların güvenlik kararlarında söz sahibi olması, güvenlik iyileştirmelerinin başlaması ve başarılmasında kaldıraç görevi görmesi, eylemlerinde kendilerinin ve diğerlerinin sorumluluğunu benimsemesi ve örgütlerindeki iş kazalarının azlığından gurur duyması ile yansır.

4-Ödüllendirme Sistemleri: Örgütün güvenli ve güvensiz davranışları değerlendirme şekli ve bu değerlendirmelere göre uygun ödül veya ceza vermesi güvenlik kültürünün anahtar bileşenlerinden biridir. Örgütün güvenli davranışları desteklemeye

yönelik kurulmuş bir sisteme sahip olması (parasal teşvikler veya yönetici ve çalışma arkadaşları tarafından takdir ve övgü alması vb.) ve aynı zamanda, güvensiz davranışları veya gereksiz risk almayı cezalandırma veya caydırmaya yönelik sistemlere sahip olması bu açıdan önemlidir. Ayrıca bu ödüllendirme sistemlerinin sadece var olması yetmemekte, ödüllendirme sistemlerinin formal olarak belgelenmiş, sürekli uygulanan ve tam olarak çalışanlara açıklanmış ve çalışanlar tarafından da anlaşılmış olması gereklidir.

5-Raporlama Sistemleri: Etkin ve sistematik bir raporlama sistemi, bir kaza olmadan önce güvenlik yönetiminin zayıflığının ve kırılma durumunun belirlenmesinde önemli bir rol oynar. Bir kaza olmadan önce olaylar ve ramak kala durumlar temelinde örgütün önleyici olarak öğrenme isteği ve yeteneği, güvenliğin iyileştirilmesi için kritik bir rol oynar. Ayrıca, çalışanların raporlama sisteminin bir sonucu olarak olumsuz sonuçlarla veya misilleme davranışlarıyla karşılaşmamasının sağlanması gereklidir. Aynı şekilde çalışanlar yapılandırılmış bir geribildirim sistemiyle, çalışanların öneri ve bilgilerinin ödüllendirileceği ve problemin çözümünde ne çeşit bir eylem alacağı konusunda bilgilendirilmelidir. Özet olarak, örgütler iyi bir güvenlik kültürüne, formel bir raporlama sistemine sahip olmaları ve bu sistemin çalışanlar tarafından rahatça kullanılabilmesiyle sahip olabilirler. İyi bir raporlama sistemi, çalışanların güvenlik problemlerini bildirmesine imkân sağlar ve teşvik eder, ayrıca bütün çalışanlara zamanında ve değerli bir geribildirim sağlar⁽⁴⁷⁾

Literatürde güvenlik kültürünün, güvenlik katılımı, algılanan risk ve acil tepki olmak üzere üç boyuttan oluştuğunu ifade eden yaklaşımlarda söz konusudur. Buna göre, güvenlik katılımı; güvenli bir çevre oluşturulmasına yardım edici davranışlardır. Bu davranışlar, güvenlik aktivitelerine gönüllü katılım, güvenlikle ilgili konularda iş arkadaşlarına yardım etme ve güvenlik toplantılarında yer almayı içerir. Ayrıca, güvenlik politikalarının oluşturulması ve güvenliği iyileştirmeye yönelik karar vermeye katılım, sağlık kontrollerine iştirak, güvenlik eğitimine katılım da bu kapsamda değerlendirilen davranışlardır. Algılanan risk, iş çevresinde çalışanların risk algısı olarak tanımlanır. Bu riskler, hem fiziksel hem de kimyasal riskleri içerir. Acil tepki ise, çalışanların, yangın, patlama, deprem vb. durumlardaki davranışlarıdır. Bunlar, acil eylem planlarını anlama, acil müdahale ekipmanları, yaralanmaları raporlama prosedürleri gibi durumları içermektedir⁽⁴⁸⁾"

2.8.5Güvenlik Kültürü Bileşenleri:

- 1-Yönetimin bağlılığı ve görüşü
- 2-İletişim
- 3-Üretime karşı güvenlik
- 4-Öğrenen organizasyon
- 5-Güvenlik kaynakları

6-Katılım

7-Güvenlik hakkında paylaşılan algılar

8-Güven

9-Endüstriyel ilişkiler ve iş tatmini

10-Eğitim ⁽⁵⁾"

2.8.6 Güvenlik Kültürünün Modelleri

Güvenlik kültürü ile ilgili tanımlamalar ve hangi boyutlardan oluştuğunoktasındaki belirsizliğe benzer bir durum geliştirilen modellerle ilgili de söz konusudur. Bu konuda araştırmacılar tarafından birçok model geliştirilmiştir. Ancak hangi modelin daha açıklayıcı ve etkin olduğu konusunda bir fikir birliğinden söz etmemiz mümkün değildir. Araştırmamızda bu nedenle literatürde kabul görmüş ve sıkça bahsedilen modeller ele alınmıştır⁽⁶⁾.

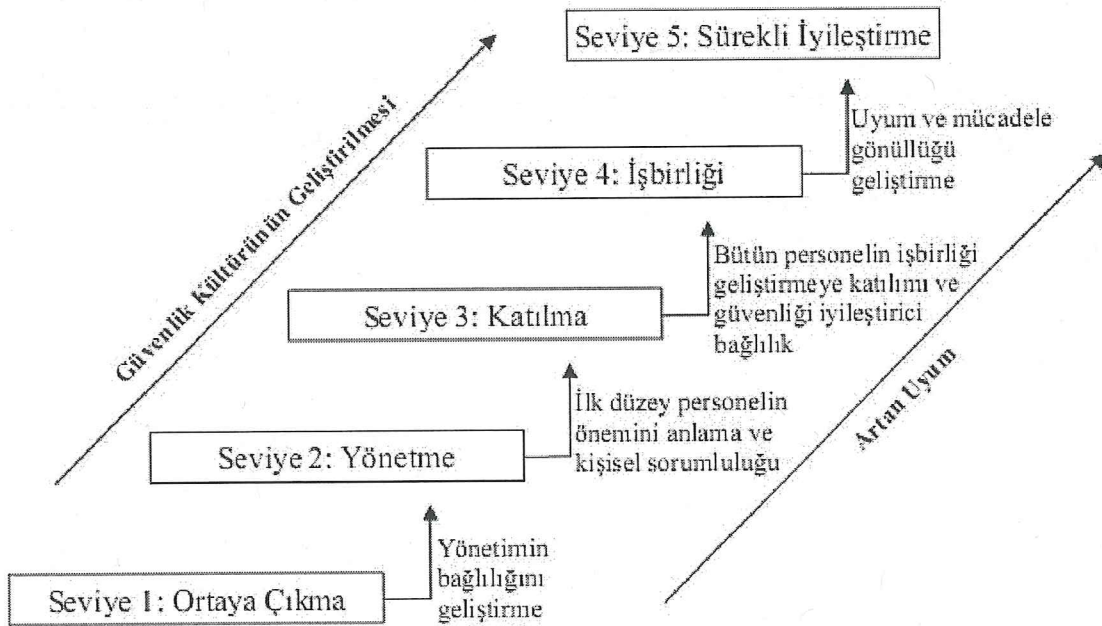
2.8.6.1 Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modelleri

Fleming (2000:3-6) tarafından geliştirilen bu modele göre güvenlik kültürü en alt seviyeden en üst seviyeye kadar 5 aşamadan oluşan süreçtir. Güvenlik kültürü olgunlaşma modeli, güvenlik kültürü ile ilgili teorik ve ölçüme dayalı modellerde yaygın olarak kullanılan yukarı geçen 10 bileşenden meydana gelmektedir. Model sırasıyla önceki seviyedeki zayıflıkların ortadan kaldırılması ve güçlendirilmesi

üzerine temellendirilmiştir. Bu nedenle örgütün bir seviyeyi atlaması tavsiye edilmemektedir. Örneğin, ikinci seviye olan yönetme aşamasından üçüncü seviye olan katılma aşamasına geçmeden önce, yöneticilerin güvenliğe yönelik bağlılıklarını geliştirmesi ve ilk düzey çalışanları, güvenlikle ilgili süreçlere dâhil etme ihtiyacını anlaması örgüt için önemlidir⁽⁶⁾.

Bu modele göre örgütün güvenlik performansı her bir seviye arttıkça artmaktadır. Buna göre işyerleri en zayıf güvenlik performansını “ortaya çıkma” evresinde gösterirken, en yüksek performans düzeyine “sürekli iyileştirme” evresinde ulaşmaktadır⁽⁴⁹⁾

Güvenlik kültürü oluşturma süreci ve her bir sürecin kendi içinde özellikleri Şekil 2.4’de görülmektedir⁽⁶⁾.



ŞEKİL 2.4 Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli⁽⁶⁾

2.8.6.2 Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli

Bu model Cooper tarafından ortaya konulmuştur. Model, subjektif içpsikolojik faktörler, gözlemlenebilir güvenlikle ilgili davranışlar ve objektif durumsal özellikler olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır. İç psikolojik faktörler (örneğin, tutumlar ve algılar) anketler yardımıyla, güvenlikle ilgili davranışlar, davranışsal güvenlik niyetlerinin bir parçası olarak geliştirilen kontrol listeleri ile ve durumsal özellikler ise, güvenlik yönetim sistemi denetim ve kontrolü ile değerlendirilebilir. Her üç bileşenin kendi içlerinde değerlendirilmesi güvenlik kültürünün farklı örgütsel seviyelerde sayısallaştırılabilmesine imkân sağlamaktadır. Ayrıca bu model, örgütlere kendilerini diğer iş birimleri veya örgütlerle karşılaştırmaları için bir referans çerçevesi sağlamaktadır⁽⁵⁰⁾

2.8.6.3 Güvenlik Yönelik Tutumların Tasarım Modeli

Güvenlik kültürü konusunda geliştirilen modellerden bir tanesi de Cox ve Cox'un(1991)tarafından geliştirilen "Güvenliğe Yönelik Tutumların Tasarım Modeli" dir. Bu model temel olarak organizasyonda güvenlikle ilgili tutumları 4 kategori altında incelemektedir.

1-Donanım: Güvenlik donanımı ve fiziksel tehlikeler.

2-Yazılım: Kurallar ve prosedürler, mevzuat, güvenlik yönetimi ve politikası.

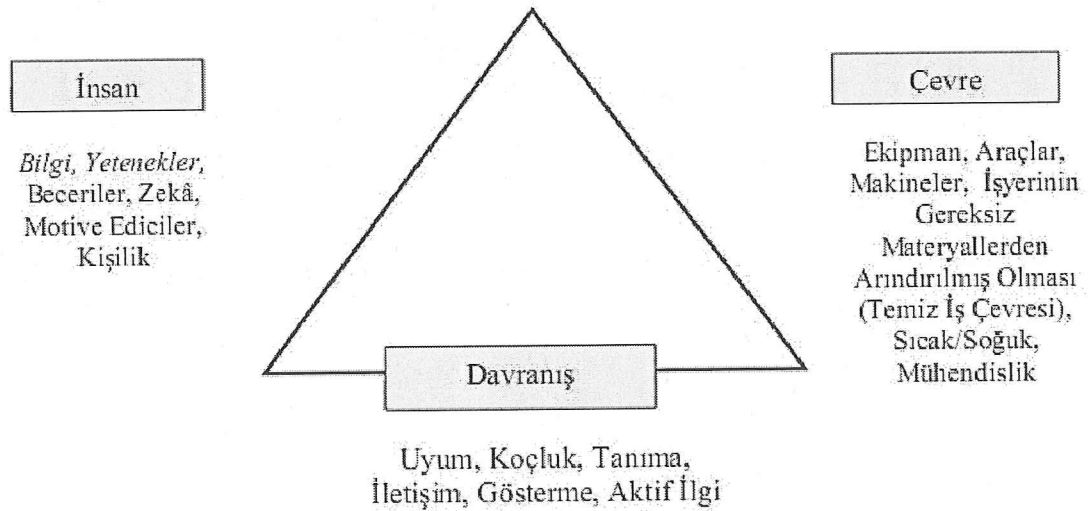
3-İnsan/Personel: Çalışanlar, denetleyiciler, yönetim, güvenlik kurulu, uzmanlar, otoriteler, sendikalar gibi bütün gruplar.

4-Riskler: Riskli davranış ve onun düzenlenmesi.

Bu model güvenliğe yönelik düzenlemelerin etkinliğinin değerlendirilmesini, bireysel sorumlulukla yapıcı inanç gelişimini ve iş çevresi güvenliğinin değerlendirilmesini içerir ⁽⁶⁾

2.8.6.4 Toplam Güvenlik Kültürü Modeli

Geller tarafından geliştirilen model, insan, çevre ve davranış arasında inter-aktif ve dinamik bir “güvenlik üçgeni” üzerine vurgu yapmaktadır.(Şekil 2.5)⁽⁶⁾



ŞEKİL 2.5 Toplam Güvenlik Kültürü Modeli⁽⁶⁾

Toplam güvenlik kültürü modeli, çevresel faktörleri (örneğin; ekipman, araçlar, fiziksel düzen ve sıcaklık), kişisel faktörleri (tutumlar, inançlar ve kişilikler)

ve davranışsal faktörleri (güvenli ve güvensiz iş uygulamaları, diğer çalışanların güvenliğine ilgi gösterme) içerir. Bu üç faktörün dinamik ve interaktif yapısından dolayı, bir faktördeki değişim diğer iki faktör üzerinde de etkili olmaktadır. Örneğin; yaralanma ihtimalini azaltan davranışlar (özellikle bu davranışlar gönüllü bir şekilde yapılıyorsa) çevresel değişimi ve güvenli davranışlarla tutarlı tutumların üretilmesini gerektirir. Bu modele göre toplam güvenlik kültürünün sağlanmasında şu 10 prensip önem arz etmektedir ⁽⁶⁾

1. Kültür güvenlik sürecini yürütmelidir.
2. Davranış temelli ve kişi temelli faktörler başarıyı belirlemektedir.
3. Çıktılar üzerinde değil süreç üzerinde odaklanılır.
4. Sonuçlar tarafından motive edilmiş ve aktifleştirmelere yönelik davranışlar söz konusudur.
5. Başarısızlıklardan sakınma üzerine değil, süreç başarısı üzerine odaklanılır.
6. Güvenli davranışlara yol gösterici gözlem ve geribildirim vardır.
7. Davranış ve kişi temelli koçluk yolu ile etkin bir geribildirim sağlanır.
8. Gözlem ve koçluk, sürece yönelik aktif ilgide anahtar bir rol oynar.
9. Benlik algısı, ait olma ve güvenliğe yönelik yetkilendirme vardır.
10. Vardiya güvenliği bir öncelik olmaktan ziyade bir değerdir.

2.8.7. Güvenlik Kültürünün Ölçümü

2.8.7.1. Güvenlik Kültürünün Ölçülebilir Özellikleri

1. Güvenlikle ilgili bireysel değerler, algılar, tutumlar ve davranışlar
2. Güvenlikle ilgili grup değerleri, algıları ve tutumları
3. Yönetimin güvenliğin vazgeçilmez bir unsur olduğu taahhüdü, güvenlik programlarına kaynak ve görülür destek sağlamak
4. Herkes tarafından anlaşılabilir ve kabul edilen açık hedefler
5. Güncel güvenlik yönetim sistemi
6. Veri raporlama sistemlerinin kalitesi
7. Raporlama sistemleri kullanılması
8. Eğitim programlarının kalitesi
9. Çalışanların katılımı
10. Yeni fikirleri cesaretlendirme
11. Çalışanların ve ekibin sorumlulukları ⁽²⁶⁾

IAEA (1991) raporunda “güvenlik kültürünün göstergelerini” farklı seviyelerde ölçmeyi amaçlayarak 143 soru belirlemiştir. Soru sayıları ve busorulardan elde edilecek boyutların kuruma göre farklılık göstermesi beklenmekle birlikte ölçülmesi gerekenden çok ölçülebilir olanlar üzerine yorunlanması (Cox & Flin, 1998) cevap aranması gereken bir başka noktayı daha göstermektedir. Cox ve Flin (1998) sektörel ve bağlamsal etkenleri dikkate alarak geliştirilecek uygulamalarda “güvenlik kültürünün” belirlenmesi için üç yöntem önermiştir ⁽²⁷⁾

1) Olay çalışmaları: Niteliksel yöntemlerin kullanıldığı çalışmalardır. Mülakat, arşiv veya doküman analizi, gruptartışmaları ve gözlem kullanılan ana yöntemler olarak ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmalar ;

a) kazaların meydana geldiği kurumlarda

b) güvenliği yüksek (kaza sayısı az) olan kurumlarda

c) kurumsal değişimin sahne olduğu yerlerde “güvenlik” kavramının çerçevesinde yer alan ilgili değişkenleri belirlemek şeklinde yapılmaktadır (27)”

2) Karşılaştırmalı çalışmalar: Bu tür çalışmalarda kaza sayısı yüksek ve düşük olan birim veya kurumlarkarşılaştırılarak birbirlerinden ayrıldıkları noktalar ve bunların güvenlik ile ilişkisi araştırılmaktadır.

3) Psikometrik uygulamalar: Bu yöntemde halihazırda yapılandırılmış anketler kullanılarak ilgili kurumdagüvenlik kültürünün ana etmenleri belirlenmeye çalışılmaktadır.(27)”

Güvenlik kültürünün nasıl ölçüleceği ve tespit edileceğine yönelik literatürde bir görüş birliği bulunmamaktadır. Bu alanda yapılan çalışmalarda farklı yöntem ve teknikler kullanılmaktadır. Güvenlik kültürüyle ilgili araştırma yöntemlerindeki bu farklılıklar, her organizasyonun (hatta örgüt içindeki bölümlerin), sektörün, ülkenin kendine has kültürel özellikler barındırması gibi kültür kavramının doğasından kaynaklanan nedenler önemli rol oynamaktadır. Ayrıca, güvenlik kültürü kavramı yeni ortaya çıkan bir kavram olduğundan dolayı, güvenlik kültürünün tanımlanması ve değerlendirilmesi konusunda teorik ve uygulama düzeyindeki tartışmalar henüz

bir olgunluğa erişmemiştir ⁽⁶⁾”

Güvenlik kültürünün ölçümünde nitel ve nicel olmak üzere iki farklı değerlendirme süreci kullanılmaktadır. Nitel metotlar, çalışanları gözleme, odak grup görüşmeleri, geçmiş kayıtları gözden geçirme ve olay çalışmalarını içerir. Nitel yöntemler derinlemesine ve yoğun bir bilgi sağlamaktadır. Nicel yöntemler ise, yüksek oranda yapılandırılmış görüşmeler ve anketler gibi yüksek oranda standardize edilmiş ve derecelere ayrılmış prosedürler kullanılarak güvenlik kültürü skorları veya sayısal ölçümüne yönelik çalışmalardır. Nicel araştırmalar, uygulanmasının kolay olması ve zaman ve maliyet etkinliği gibi nedenlerle daha çok tercih edilmektedir ⁽⁶⁾”

Güvenlik kültürünün durumsal yönü, örgüt yapısındaki politikalar, çalışmaprosedürleri, yönetim sistemleri vb. ile değerlendirilir. Güvenlik kültürünün davranışsal yönü ise, gözlemler, kişisel raporlama ve çıktı ölçümleri ile değerlendirilebilir. Güvenli davranışların tespiti, eğitimli gözlemcilerin düzenli olarak gözlemlerde bulunması ve gözleme dayalı kontrol listelerine yerleştirilmesi sonucu bugözlemlerin güvenli hareket yüzdesine çevrilerek yapılır. Psikolojik boyutu ise, çoğunlukla insanların güvenliğe yönelik algılarını ölçmek için hazırlanmış güvenlik iklimi anketleri ile değerlendirilir ⁽⁵¹⁾”

2.8.7.2. Güvenlik Kültürünü Değerlendirmek

- Bir organizasyonun güvenlik kültürü, risk yönetiminin etkin bir şekilde sağlanması için önemlidir.

•Güvenlik kültürünün değerlendirilmesi, organizasyonun *sağlık ve güvenlik performansının* değerlendirilmesini sağlar.

Bir organizasyonun güvenlik kültürünü değerlendirirken kültürün şimdiki durumu ve kültürün geliştirilebilirliği belirlenmelidir.

•Anketler güvenlik kültürünü değerlendirmek için yaygın olarak kullanılır

a- Anketler

- Pozitif biasa engel olacak şekilde hazırlanmalıdır.
- Anket, yapılan grubu temsil etmeli ve cevaplar açık ve dürüst olmalıdır.
- Anket süreçte elde edilen gelişmeleri de gösterecek şekilde oluşturulmalıdır.
- Grup ve vaka çalışmaları gibi kalitatif analizler yapılabilir.

Güvenlik kültürünün değerlendirilmesi değişim için bir başlangıç noktası olarak kullanılabilir.

•Organizasyon lideri bu değerlendirme ile organizasyonun güçlü ,zayıf ve geliştirilmesi gereken yönlerini gerçekçi olarak görür. ⁽²²⁾”

b- Pozitif Güvenlik Kültürü

Pozitif güvenlik kültürü, örgüt üyelerinin güvenliğe yönelik olarak paylaştıkları davranış kalıpları, tutumlar, algılar ve değerler seti olarak ifade edilebilir. Diğer bir ifadeyle, çalışanların iş kazasına maruz kalma risklerinin

azaltılması, örgütün her seviyesinde uygulanması ve kaza ve hastalıkları önleyici bağlılıkla ilgili politika, uygulama ve prosedürler setidir. Pozitif güvenlik kültürü çalışanların güvenli olmayan eylemlerden sakındığı bir çalışma atmosferi yaratır⁽⁵²⁾”.

Olumlu bir güvenlik kültürü, karşılıklı güven üzerine kurulmuş iletişim, iş güvenliğinin önemine yönelik paylaşılan algılamalar ve önleyici tedbirlerin etkinliğine duyulan güven ile nitelendirilir⁽⁵³⁾”.

Pozitif güvenlik kültürü, bireyleri olumsuz sonuçlara karşı duyarlı olmaya ve özenli davranmaya teşvik eder. İşletme açısından, pozitif bir güvenlik kültürünü geliştirmek ve sürdürmek, bir örgütün iş sağlığı ve iş güvenliği yönetiminin iyileştirilmesinde etkin bir araçtır.⁽⁵⁴⁾”

Pozitif güvenlik kültürüne sahip işletmelerin bazı ortak özellikleri Şunlardır⁽⁵³⁾”

İş sağlığı ve güvenliği, öncelikler arasında kabul edilir. İnsanlar riskler konusundaki doğru algılamaları paylaşır, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin aynı olumlu tutumları benimserler. Böyle bir organizasyondaki herkes işyerindeki çalışmalar sırasında iş sağlığı ve güvenliğinden ödün vererek çalışmanın kendilerinden beklenen bir durum olmadığını farkındadır.

Bütün çalışanlar, iş güvenliğine gerçekten inanır ve bu konudaki rolünün ne olduğunu bilir. Denetleyiciler ve yönetim arasında karşılıklı güven vardır.

Yönetim ve denetleyiciler iş güvenliği konusunda aynı inançları paylaşırlar ve buna uygun olarak koordineli bir şekilde davranış sergilerler.

İşletmedeki herkes, işletme dışındaki insanlara, işyerindeki iş güvenliği

risklerinden ve iş güvenliğine ilişkin iyileştirmelerden serbestçe bahsedebilir.

- Çalışanların, herhangi bir suçlama ya da arkadaşları arasında küçük düşürülme korkusu olmadan olayları rahatça rapor edebildiği ve iş güvenliğine ilişkin sorunlarını cesurca dile getirebildiği adil bir kültür mevcuttur. Olayları rapor edenler cezalandırılmaz; aksine teşvik edilirler.
- Hem yönetim hem denetleyiciler hem de diğer çalışanlar, insanların hata yapabileceğine, iş güvenliğinin öğrenilmesi ve geliştirilmesi için yapılan hataların ve meydana gelen olayların rapor edilmesinin temel bir gereklilik olduğuna inanırlar. Rapor edilen konular yönetim tarafından dikkate alınır ve ilgilileriyle birlikte değerlendirilir.
- Yürütülen çalışmalar sırasında meydana gelen hatalara ilişkin soruşturmalar, sorunun kaynaklarını teşhis etmeye, hataların tekrarlanmasını önlemeye ve bu konuda kime ne görev düştüğünü belirlemeye yöneliktir.
- İş güvenliği, organizasyonun her kademesinde sıkça gündeme gelir ve Yönetim Kurulu'nun haftalık toplantısında gündemin ilk maddesini oluşturur.
- Olumlu güvenlik kültürüne sahip işletmeler “öğrenen örgütler” olma eğilimindedirler. Geçmiş deneyimlerinden dersler çıkarırlar ve gelecekte kendilerine yararlı olmasını sağlamak üzere işletmeleri için gerekli iyileştirmeleri yaparlar.
- Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği eğitimini de içeren yüksek kalitede eğitimler alırlar.
- Çalışanlar için iyi bir çalışma ortamı bulunur.
- İşgücü istikrarlı ve deneyimlidir, çalışanların iş tatmini yüksektir.

- İşletme dış baskılara karşı sağlam bir tutum sergiler.
- İşletmeler daha az iş kazasına maruz kalma eğilimindedirler

c- Negatif Güvenlik Kültürü

Negatif güvenlik kültürü, insanların var olan riskleri “risk” olarak görmediği, görse bile önemsemediği, boş verdiği veya riskler karşısında kendine aşırı güven duyduğu bir kültüre karşılık gelir. Negatif (zayıf ya da olumsuz) güvenlik kültürüne sahip işletmelerin özellikleri şu şekilde özetlenebilir ⁽⁵⁵⁾

- İnsanlar “güvenlik her şeyden önce gelir” deseler bile iş güvenliği diğer amaçlara feda edilir. Dolayısıyla teori ya da politika, uygulama ile bir olmaz.
- Benzer operasyonel hatalar tekrarlanmaya devam eder.
- Personellerin iş güvenliği konusuna ilgileri süreklilik arz etmez.
- Geçmiş olaylardan ders alınmadığı gözlenir.
- Güvenlik durumuna ilişkin söylemler güvende olduğunu belirtse de çalışanlar her an bir şeyler olacağı inancını taşırlar.
- İş güvenliğinin başkasının sorumluluğunda olduğuna inanılır.
- Yönetim ile denetleyiciler/mühendisler iş güvenliği ile ilgili aynı inançları paylaşmaz ve birbirine zıt davranışlar sergilerler. Organizasyonun bütününde iş güvenliği tutarlı ve etkili bir şekilde ele alındığı izlenimini vermez.
- Çalışanlarda riskler konusunda aldırma ve önemsemezlik hali mevcuttur.

- Olaylara ilişkin soruşturma süreci, işçiler ile koordinasyon sağlanmadan tasarlanır.
- Operasyonel hata soruşturmalarında işçiler kişisel olarak suçlanır. Bu yüzden sorunların altında yatan temel nedenler ortaya çıkarılamaz. Sürekli suçlayıcı bir kültür etkilidir.
- Kalıcı araştırma uygulamaları ortaya konulamaz.
- İş güvenliği konusunda, çalışanlar kendilerine aşırı güven duyarlar.

2.8.8 Güvenlik Performansı Ölçümü

2.8.8.1 İş Performansı

Günümüzde örgütler rakipleri ile mücadele edebilmek için çalışan performansına önem atfetmeye başlamışlardır. Performans herhangi bir görevin yapılmasıyla veya icra edilmesiyle ilgilidir. İş performansı ise organizasyon amaçlarını gerçekleştirmede çalışanların göstermiş olduğu eylem ve davranışların sonucudur. Elde edilen bu çıktılar olumlu yönde gerçekleştiğinde, çalışanın Litchman 'ın 10 farklı şirkette görev yapan 68 yönetici ile yaptığı araştırma sonucunda, yöneticilerin personeli geliştirmeye ve yetiştirmeye dayalı bir örgüt iklimi yaratma becerileri ile iş performansının artabileceğini ortaya koymuştur. Baer ve Frese ise Benzer şekilde, 47 orta büyüklükte Alman şirketlerinde yapılan araştırma sonucunda; psikolojik güvenlik ve

girişimciliğin hâkim olduğu örgüt iklimlerinde, şirket performansının pozitif yönde arttığı belirtilmiştir. Kangis ve Williams yaptıkları araştırma sonucunda iklim ve performansın tutarlı bir işbirliği içinde olduğunu belirtmişlerdir. Bu nedenle şirketlerin ortalamanın üstünde bir performans sergilemelerinin, iklime verilen yüksek değerle ilgili olduğunu iddia etmişlerdir. Downey, Hellriegel ve Slocum ‘un Amerika’da yöneticilerle icra edilen ampirik bir çalışmaya göre, işyerinde yaratılan olumlu örgütsel iklimin hem iş tatminini hem de iş performansını artırdığını, bireysel ihtiyaçlarla örgütsel iklim boyutları arasındaki uyumun iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisinin önemli olduğunu belirtmişlerdir. Örgüt iklimi ile iş performansı arasındaki bu ilişkinin güvenlik iklimi ile iş performansı arasında da olabileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda, Çin’de havacılık sektöründe çalışan pilot, teknisyen ve yer hizmetleri çalışanları üzerinde yapılan araştırma sonucunda güvenlik iklimi algısı ile iş performansı arasında pozitif yönlü ilişki olduğu rapor edilmiştir. Belirtilen bu çalışmalardan ve kavramsal çerçeveden hareketle, kamu çalışanlarının olumlu yöndeki güvenlik iklimi algılarının iş performanslarını pozitif yönde etkileyebileceği düşünülerek aşağıda belirtilen araştırma hipotezi önerilmiştir⁽²⁷⁾

2.8.8.2 Güvenlik Performansı

Güvenlik performansı ölçümü, iş sağlığı ve güvenliği yönetimi sisteminin temel bileşenlerinden biridir. Performans ölçümü, örgütlerin iş sağlığı ve iş güvenliği amaç ve hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmaktadır. Bu açıdan, güvenlik

performansının ölçülmesi, hangi örgütlerin (veya bir örgütteki alt bölümlerin) iş sağlığı ve iş güvenliğine uygun performans gösterdiğinin belirlenmesi ve mevcut sorun alanlarının belirlenip iyileştirilmesine imkan vermektedir⁽⁵⁶⁾

Diğer taraftan, bu alanda yapılan araştırmalarda güvenlik performansının ölçümü konusunda, farklı ölçüm araçları kullanılmaktadır. Güvenlik kültürü/güvenlik iklimi literatüründe yaygın olarak dört ana güvenlik çıktısı ölçümü kullanılmaktadır⁽⁵⁷⁾

1. Düşük kaza oranına sahip ve yüksek kaza oranına sahip firmaları karşılaştırma olanağı veren firmaların kaza istatistikleri,
2. Çalışanların kendi raporladıkları olay ve kazalar,
3. Çalışanların kendi raporladıkları güvenli davranışları,
4. Bir yönetici, amir veya düzenleyici tarafından çalışana ait güvenlik performansı oranının belirlenmesi.

Güvenlik performansının ölçümünde kaza oranları hazır bilgi sağlamaları, kolay anlaşılır ve analiz edilebilir olması nedeniyle yaygın olarak kullanılmaktadır. Ancak, güvenlik performansının değerlendirilmesinde yalnızca kaza oranlarının kullanılmasının bazı sakıncaları bulunmaktadır⁽⁵⁸⁾:

- Kazalar nadir oldukları için, kaza sıklık oranları performans değerlendirmede güvenilir değildir.
- Kazalar bazen iş görevlerinden kaynaklanmayabilir, dış kaynaklı kazalara neden olan rastlantısal etkiler açıkça ilişki kurulamamasına neden olur.

- Kazalar devamlı bir biçimde kayıt altına alınmamış olabilir. Raporlama ile ilgili teşvik edici unsurlar (ödül sistemlerinde, yöneticilerin performans değerlendirmelerinde veya terfilerde dikkate alınması), kazaların aşırı raporlanmasına neden olabileceği gibi olduğundan daha az düzeyde de raporlanmasına neden olabilir.
- Olaylar meydana geldikten sonraki ölçümlere dayalı olduğu için düzeltici veya önleyici düzenlemelerin zamanında yapılmasına imkan vermemektedir.
- Büyük ve küçük kazalar arasındaki farkı ölçmek güçtür. Örneğin bir zarara neden olmasına rağmen yaralanma olmayan olayları dikkate almaz.
- Tek bir ölçümden elde edilen veriler, zaman içinde güvenlik kültüründe meydana gelen değişimi yansıtması bakımından da hassas değildir.

Güvenlik performansı ölçümü en uygun yöntem ile yapıldıktan sonra, bu ölçüm sonucunda elde edilen verilerin uygun bir şekilde değerlendirilmesi ve çalışanlara güvenlik performansları hakkında olumlu veya olumsuz bir geribildirim yapılması gerekir. Çalışanlara performans ölçümü sonucunda herhangi bir geribildirim yapmamak veya yalnızca olumsuz sonuçlar hakkında geribildirim yapmak, iş güvenliği noktasında arzu edilen neticenin elde edilmesini olumsuz yönde etkiler⁽⁵⁶⁾

2.8.9 Örgütlerde Güvenlik Kültürünün Sağlanması ve Geliştirilmesi

2.8.9.1. İş Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesi

- Meslek hastalıkları ve işle ilgili hastalıkların azaltılması,
- İşten memnuniyet/mesleki tatminin artması, ve
- Çalışanların yaşam kalitesinin artması sonucunu doğuracaktır ⁽²³⁾

Özellikle başlangıç aşamasında, güvenlik kültürü programlarının yürütülmesine yönelik direnç ile karşılaşılması olasıdır. Bu noktada, iş güvenliği uzmanının işletmedeki mevcut olanakları ve bu olanakları güvenlik kültürünün oluşturulmasına katkı sağlayacak şekilde nasıl ulaşıp kullanabileceğini öğrenmesi, iş güvenliği çabalarının sürekli gelişmesine yardım edecek ve kaza oranını azaltacaktır⁽⁵⁹⁾. Diğer taraftan çalışanların güvenlik kültürü oluşum süreçlerine katılımının sağlanmasına yönelik uygun eğitim ve iletişim programlarının uygulanması, bu direncin kırılması yönünde katkı sağlayacaktır.

Etkin bir güvenlik kültürünü teşvik etmek için gerekli olan bazı özellikler vardır. Bunları şu başlıklar altında sıralayabiliriz⁽⁶⁰⁾

1. Üst yönetimin samimi ve görünür bağlılık ve liderliği gerekmektedir.
2. Bir güvenlik kültürünün değiştirilmesi sürekli çaba ve ilgi gerektiren uzun dönemli bir stratejidir.
3. Mümkün olduğunca iyimserlik duygusu taşıma ve yüksek beklentili bir politika beyanı istemektedir.
4. İşyerinde bütün seviyelerde sağlık ve güvenliği “sahiplik” duygusunun

yaygınlaşması (nüfuz etmesi) gerekmektedir. Bu da, çalışanların katılımını, uygun eğitim ve iletişimi gerektirir.

5. Örgütlerin, gerçekçi ve ulaşılabilir amaçlar belirlemesi ve buna karşılık gelen bir güvenlik performansı ölçümüne sahip olması gereklidir.

6. Kabul görmüş standartlara yönelik davranış tutarlılığı, çalışanları dinleme yeteneğiyle başarılabilir. Ayrıca, iyi güvenlik davranışı (olumlu davranışlar) bir istihdam koşulu olmalıdır ve performans değerlendirmelerde göz önüne alınmalıdır.

7. Bütün kazalar ve ramak kala olaylar detaylı bir şekilde araştırılmalıdır.

8. Yönetim, sağlık ve güvenlik sistemlerinin gözden geçirilmesi ve performans değerlendirme için uygun güncel bilgileri sağlamalıdır.

Güvenlik kültürü oluşumunda yöneticiler; motivasyonu, özendirme, tutarlılığı esas alarak öncülük etmelidir. Ancak güvenlik kültürünün oluşumu ve gelişiminden işletmedeki tüm çalışanlar sorumlu olmalıdır. Örgütlerde güvenlik kültürünün sağlanması ve geliştirilmesi için; çalışanların güvenlik kültürü algısını etkileyen psiko-sosyal faktörlerin göz önünde bulundurulması gerekir⁽⁶⁰⁾

2.8.9.2. Güvenlik Kültürü ve Güvenlik Yönetim Sistemleri

Güvenlik yönetimi ve Güvenlik kültürü kavramları genellikle birbirinin yerine geçebilecek biçimde kullanılabilir. Ancak bu şekilde kullanım hatalıdır. Güvenlik yönetimi, güvenlik yönetim sisteminin belgelendirilmiş ve biçimlendirilmiş şekli ile ilgili olup işletmede üst yönetimin, sağlık ve güvenliği

tehdit eden ögeleri kontrol altına almak amacıyla sistematik ve planlı biçimde yürüttüğü faaliyetlerdir ⁽⁴²⁾"

İSG yönetim sisteminin başarıya ulaşabilmesi için en önemli ve hayati güç, yönetimin kararlılığı ve kesintisiz desteğidir. Bu doğrultuda da en önemli adım İş Sağlığı ve Güvenliği politikasıdır. Kuruluşun çalışanlarına ve ulusal mevzuata uygun, tehlike ve risklerin ortadan kaldırılmasını içeren, insanı merkeze alan ve sürekli iyileştirmeyi taahhüt eden bir iş sağlığı ve güvenliği politikası oluşturulmalıdır. İSG Politikasını referans alan bu çalışmalar iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturmada daha katılımcı

ortam yaratılmasına da katkıda bulunmaktadır. ⁽²⁰⁾"

İSG politikası kamuya açık ve kolay erişilebilir, sıklıkla gözden geçirilebilir olmalıdır ⁽²⁰⁾".

İş güvenliğinin sağlanmasında İSG Yönetim Sistemi ve güvenlik kültürü birlikte veya birbirinden bağımsız olarak etkili olabilmektedirler. Fakat güvenlik kültürü ve güvenlik yönetiminin birbiri ardına etkili olması daha olumlu sonuçlar doğurur ⁽⁵⁵⁾"

2.8.9.3. Güvenlik Kültürünün Geliştirilmesinde Paydaşların Rolü

İş güvenliği kültürünün geliştirilmesinde

A-Devlet,

B-İşveren,

C-Çalışanlar/sendikalar,

D-Üniversiteler ve

E-Meslek örgütlerine çeşitli görevler düşmektedir⁽²³⁾"

a- İş Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesinde Devletin Görevleri:

- Kayıt-dışı istihdamın önlenmesi,
- Çocuk işçiliğinin yok edilmesi,
- Cinsiyet ayrımcılığının yok edilmesi,
- Sosyal güvenliğin desteklenmesi,
- Gelir dağılımı adaletsizliğinin azaltılması,
- Yaşanabilir bir asgari ücretin saptanması,
- İşyerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın, her çalışanın İSİG hizmetlerinden yararlanmasının sağlanması ,
- Kamu sağlık hizmetlerinin düzenlenmesi ,
- Güvenilir bir kayıt sistemi kurulması,
- Hekim iş müfettişi istihdamı (En az 400 müfettiş),
- İş kazalarının "Bilimsel" analizi,
- İşçi Sağlığı Enstitülerinin kurulması/yaygınlaştırılması ve
- Yasalarda çalışanların korunması olmalıdır⁽²³⁾"

b- İş Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesinde İşverenin Görevleri:

- Üretim süreçlerinde “Önce verimlilik” yerine “Önce insan” yaklaşımının benimsenmesi,
- Risk değerlendirmesi ve risk yönetimi yaklaşımının benimsenmesi,
- İşyerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın, her çalışanın İSİG hizmetlerinden yararlanmasının sağlanması ,
- İşyeri sağlık ve güvenlik birimlerinin desteklenmesi,
- İlk ve acil yardım hizmetlerinin organizasyonu ,
- Çalışanların eğitimi ,
- Veri akışının sağlanması ve
- İş kazalarının “Bilimsel” analizidir.

c- İş güvenliği kültürünün geliştirilmesinde çalışanlar/sendikaların görevleri

- İşyeri, iş kolu ve üretim süreci ile ilgili bilgi sahibi olunması,
Risk değerlendirmesi ve risk yönetimi süreçlerine katılınması,
- İş kazalarının “Bilimsel” analizi,
- İş güvenliğinin yaşamın önceliği biçimine getirilmesine yönelik etkinlikler (Eğitim, çıplak ayaklı araştırma, örgütlenme, katılım vb), ve
- Kişisel koruyucu ekipmanın kuralına uygun biçimde kullanılmasıdır ⁽²³⁾

d- İş Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesinde Üniversitelerin Görevleri

- İSİG – Sosyal politikalara bilimsel katkı,
- Güvenilir bir kayıt sistemi kurulmasına bilimsel altyapı,
- İş kazalarının “Bilimsel” analizi,
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında çalışacak insan gücünün temel eğitimi,
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında çalışacak insan gücünün mezuniyet sonrası sürekli eğitimine katkı,
- İSİG ile ilgili araştırmalar, laboratuvarlar ve
- İSİG ile ilgili akademik ortamın oluşturulmasıdır ⁽²³⁾

e- İş Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesinde Meslek Örgütlerinin Görevleri

- İSİG – Sosyal politikalara katkı,
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında çalışacak insan gücünün yetiştirilmesi ve istihdam edilmesi süreçlerine katkı,
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında çalışacak insan gücünün mezuniyet sonrası sürekli eğitiminin organizasyonu ve
- İş kazalarının “Bilimsel” analizine katkıdır ⁽²³⁾

2.8.9.4. Güvenlik Kültürünü Geliştirmek

1. Yönetimin kararlılığı:

•İyi bir güvenlik kültürü oluşturmak için çaba harcamalıdır ve bunun önemini bilmelidir.

•Yoksa güvenlik kavramı maliyet, kar, verimlilik gibi kavramların altında ezilir ⁽²³⁾ .

2. İstenen kültürü tanımlama:

•Politikalar, amaçlar ve planlar tanımlanmalıdır.

•Bunlar değişim sürecinde bireyler için yol gösterici olmalıdır ⁽²³⁾ .

3. Ortak bir kültür oluşturmak:

•Güvenlik konusunda ortak bir vizyon oluşturmak önemlidir.

•Üst ve orta düzey yöneticiler ortak vizyon oluşturmayı sağlamalı ve değişim sürecini desteklemelidir.

4. Var olan kültürü değerlendirme:

•Nereye gitmek istersek isteyelim nereden geldiğimizi bilmeliyiz

5. Değerlendirme sonuçlarını tartışma:

•Herkes süreç boyunca değişimin farkında olmalıdır.

•Her birey tartışma sürecine katılmalıdır

6. Yol haritası oluşturmak:

- Bir ölçüm ve geri bildirim sistemi oluşturulmalıdır.
- Değişiklikleri ölçen bir sistem olmalı; tehlikeler, kaygılar, güvenlik beklentileri, güvenlik ekipmanları vb. ölçülmelidir.

7. Ekip liderleri ve çalışanlarla iletişim:

- Değişim sürecine ile ilgili verilerden sadece yöneticiler değil herkes haberdar olmalıdır.
- Herkes neden değişmek zorunda olduklarını, şimdi ne durumda olduklarını ve değişim sonunda başarılı olurlarsa neler olacağını bilmelidir.

8. Değişimi gerçekleştirmek:

- Yöneticilerin, sendikaların ve çalışanların hepsinin katılımı ile değişim yapılabilir⁽²³⁾

2.8.9.5.Güvenlik Kültürünün Geliştirilmesinde Ulusal Kurum ve Kuruluşlara Düşen Görevler

ILO'nun sosyal ve ekonomik güvenliği artırma stratejisi de, güvenliğin 7 temel boyutuna odaklanmaktadır.

- İş piyasası güvencesi
- İstihdam güvencesi
- İş güvencesi
- Beceri geliştirme güvencesi

- Çalışma güvenliği
- Temsil güvencesi
- Gelir güvencesi

Yukarıda belirtilen boyutlarla ilişkili olarak, ülkemizde de iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması için, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme faaliyetlerine katkısı olan kamu ve özel sektördeki kurum ve kuruluşlar ile ilgili profesyoneller bulunmaktadır. Söz konusu faaliyetler, aşağıda belirtildiği gibidir:

- İş sağlığı ve güvenliği standardı oluşturma ve uygulama
- İş sağlığı ve güvenliğinin özendirilmesi
- İş kazalarının azaltılması için tevsikler sağlanması
- İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve nedenlerinin araştırılması
- Eğitim ve öğretim hizmetlerinin yürütülmesi
- Denetim hizmetlerinin yürütülmesi
- Profesyonel iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlanması⁽⁵⁾

III. BULGULAR VE VERİLERİN ANALİZİ

Bulgular; Çalışmanın bu kısmında anket verilerinden elde edilen bulgular tablo ve yorumlar ile birlikte değerlendirilerek sunulmuştur.

3.1 Tanımlayıcı İstatistikler ve Sonuçları

Çalışmanın bu kısmında Y ve X belediyelerinde çalışan katılımcılara ait demografik ve iş ile ilgili tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Çalışanların demografik özelliklerine ait istatistikler tablo 3.1'deki gibidir.

Tablo 3.1 Katılımcı Demografik İstatistikleri

Demografik Özellik		Y Belediyesi		X Belediyesi	
		n	%	n	%
Cinsiyet	Kadın	28	15.7%	31	12.7%
	Erkek	150	84.3%	213	87.3%
Yaş	15-25 Yaş Arası	4	2.2%	8	3.3%
	26-35 Yaş Arası	21	11.8%	78	32.0%
	36-45 Yaş Arası	65	36.5%	96	39.3%
	46-55 Yaş Arası	72	40.4%	53	21.7%
	56 Yaş Ve Üzeri	16	9.0%	9	3.7%
Medeni Durum	Evli	145	81.5%	197	80.7%
	Bekar	26	14.6%	43	17.6%
	Boşanmış/Eşi Vefat Etmiş	7	3.9%	4	1.6%
Eğitim Durumu	İlk Ve Ortaokul	61	34.3%	102	41.8%
	Lise	62	34.8%	69	28.3%
	Yüksek Okul	29	16.3%	26	10.7%
	Fakülte	23	12.9%	40	16.4%
	Y. Lisans Ve Üzeri	3	1.7%	7	2.9%

Y belediyesinde çalışan katılımcıların demografik istatistiklerine dair dağılımlar şu şekildedir; cinsiyete göre dağılım; Kadın %15.7 (n=28), Erkek %84.3 (n=150). Yaş gruplarına göre dağılımı; 15-25 Yaş Arası %2.2 (n=4), 26-35 Yaş Arası %11.8 (n=21), 36-45 Yaş Arası %36.5 (n=65), 46-55 Yaş Arası %40.4 (n=72), 56 Yaş Ve Üzeri %9 (n=16). Medeni duruma göre dağılım; Evli %81.5 (n=145), Bekar %14.6 (n=26), Boşanmış/Eşi Vefat Etmiş %3.9 (n=7). Eğitim durumuna göre dağılım; İlk Ve Ortaokul %34.3 (n=61), Lise %34.8 (n=62), Yüksek Okul %16.3 (n=29), Fakülte %12.9 (n=23), Y. Lisans Ve Üzeri %1.7 (n=3).

X belediyesinde çalışan katılımcıların demografik istatistiklerine dair dağılımlar şu şekildedir; cinsiyete göre dağılım ; Kadın %12.7 (n=31), Erkek %87.3 (n=213). Yaş gruplarına göre dağılım ; 15-25 Yaş Arası %3.3 (n=8), 26-35 Yaş Arası %32 (n=78), 36-45 Yaş Arası %39.3 (n=96), 46-55 Yaş Arası %21.7 (n=53), 56 Yaş Ve Üzeri %3.7 (n=9). Medeni duruma göre dağılım; Evli %80.7 (n=197), Bekar %17.6 (n=43), Boşanmış/Eşi Vefat Etmiş %1.6 (n=4). Eğitim durumuna göre dağılım ; İlk Ve Ortaokul %41.8 (n=102), Lise %28.3 (n=69), Yüksek Okul %10.7 (n=26), Fakülte %16.4 (n=40), Y. Lisans Ve Üzeri %2.9 (n=7)

Y v X belediyelerinde çalışan katılımcıların iş ve iş kazaları ile ilgili tanımlayıcı özelliklerine dair istatistikleri tablo 3.2'deki gibidir.

Tablo 3.2 İş İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

İş İle İlgili Tanımlayıcı Özellik	Y Belediyesi		X Belediyesi		
	n	%	n	%	
Kurumda Çalışma Süresi	0-2 Yıl	19	10.7%	77	31.6%
	2-5 Yıl	11	6.2%	56	23.0%
	5-10 Yıl	38	21.3%	59	24.2%
	10 Yılden Fazla	110	61.8%	52	21.3%
Mesleki Tecrübe	0-2 Yıl	16	9.0%	72	29.5%
	2-5 Yıl	15	8.4%	59	24.2%
	5-10 Yıl	35	19.7%	59	24.2%
	10 Yılden Fazla	112	62.9%	54	22.1%
İşyerindeki Konum	Yönetici	19	10.7%	16	6.6%
	Çalışan	159	89.3%	228	93.4%
İş Kazasına Uğrama	Evet	21	11.8%	16	6.6%
	Hayır	157	88.2%	228	93.4%
Mevcut İş Yerinde İş Kazasına Uğrama	Evet	6	3.4%	10	4.1%
	Hayır	172	96.6%	234	95.9%
Ramak Kala Olayı	Evet	11	6.2%	26	10.7%
	Hayır	167	93.8%	218	89.3%

Y belediyesinde çalışan katılımcılara ait iş ve iş kazası ile ilgili tanımlayıcı istatistikler şu şekildedir; Kurumdaki çalışma yılına göre dağılım; 0-2 Yıl %10.7 (n=19), 2-5 Yıl %6.2 (n=11), 5-10 Yıl %21.3 (n=38), 10 Yılden Fazla %61.8 (n=110). Mesleki tecrübeye göre dağılım ; 0-2 Yıl %9 (n=16), 2-5 Yıl %8.4 (n=15), 5-10 Yıl %19.7 (n=35), 10 Yılden Fazla %62.9 (n=112). Kurumdaki pozisyona göre dağılım; Yönetici %10.7 (n=19), Çalışan %89.3 (n=159). Daha önce iş kazasına uğrama durumuna göre dağılımı ; Evet %11.8 (n=21), Hayır %88.2 (n=157). Mevcut iş yerinde iş kazasına uğrama durumuna göre dağılım; %3.4 Evet(n=6), %96.6 Hayır (n=234). Ramak kala olayı yaşama durumuna göre dağılım; %6.2 Evet (n=11), %93.6 Hayır (n=167).

X belediyesinde çalışan katılımcılara ait iş ve iş kazası ile ilgili tanımlayıcı istatistikler şu şekildedir; Kurumdaki çalışma yılına göre dağılım; 0-2 Yıl %31.6 (n=77), 2-5 Yıl %23 (n=56), 5-10 Yıl %24.2 (n=59), 10 Yılden Fazla %21.3 (n=52). Mesleki tecrübesine göre dağılım ; 0-2 Yıl %29.5 (n=72), 2-5 Yıl %24.2 (n=59), 5-10 Yıl %24.2 (n=59), 10 Yılden Fazla %22.1 (n=54). Kurumdaki pozisyonuna göre dağılım; Yönetici %6.6 (n=16), Çalışan %93.4 (n=228). İş kazasına uğrama

durumuna göre dağılım; Evet %6.6 (n=16), Hayır %93.4 (n=228). Mevcut iş yerinde iş kazısına uğrama durumuna göre dağılım; %4.1 Evet(n=10), %95.9 Hayır (n=234). Ramak kala olayı yaşama durumuna göre dağılım; %10.7 Evet (n=26), %89.3 Hayır (n=218)

3.2 Betimsel İstatistikler ve Sonuçları

Çalışmanın bu kısmında araştırmada kullanılan ölçme araçları olan ölçek ve altboyutlara ait betimsel istatistikler ve ölçek ve altboyutlara ait normal dağılım testleri sunulmuştur. Ölçek ve altboyutlara ait betimsel istatistikler tablo 3.3'deki gibidir.

Tablo 3.3 Ölçek Ve Altboyut Betimsel İstatistikleri

Değişken	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
Yönetimin Bağlılığı	422	1.00	5.00	3.7541	.87548
Güvenlik Önceliği	422	1.00	5.00	3.4414	.78622
Güvenlik İletişimi	422	1.00	5.00	3.4412	.96932
Güvenlik Eğitimi	422	1.00	5.00	3.4771	.94330
Çalışanların Katılımı	422	1.00	5.00	3.4414	.94298
Kadercilik	422	1.00	5.00	3.2176	1.00387
Güvenlik Farkındalığı	422	1.00	5.00	3.9427	.84866
Güvenli Davranış	422	1.00	5.00	3.8404	.91486
Güvenlik Katılımı	422	1.00	5.00	3.7694	.91033
Güvenlik Performansı	422	1.00	5.00	3.8049	.85878

Yönetimin bağlılığı altboyutu minimum 1 , maksimum 5, ortalama 3.75 ve 0.88 standart sapma değerine sahiptir. Güvenlik önceliği altboyutu minimum 1 , maksimum 5, ortalama 3.41 ve 0.79 standart sapma değerine sahiptir. Güvenlik iletişimi altboyutu minimum 1 , maksimum 5, ortalama 3.41 ve 0.97 standart sapma

değerine sahiptir. Güvenlik eğitimi altboyutu minimum 1 , maksimum 5, ortalama 3.47 ve 0.94 standart sapma değerine sahiptir. Çalışanların katılımı altboyutu minimum 1 , maksimum 5, ortalama 3.44 ve 0.94 standart sapma değerine sahiptir. Kadercilik altboyutu minimum 1 , maksimum 5, ortalama 3.21 ve 1.03 standart sapma değerine sahiptir. Güvenlik farkındalığı altboyutu minimum 1 , maksimum 5, ortalama 3.94 ve 0.85 standart sapma değerine sahiptir. Güvenli davranış altboyutu minimum 1 , maksimum 5, ortalama 3.84 ve 0.91 standart sapma değerine sahiptir. Güvenlik katılımı altboyutu minimum 1 , maksimum 5, ortalama 3.76 ve 0.91 standart sapma değerine sahiptir. Güvenlik performansı ölçeği minimum 1 , maksimum 5, ortalama 3.8 ve 0.86 standart sapma değerine sahiptir.

Ölçek ve altboyutların normal dağılım test istatistikleri ise tablo 3.4'deki gibidir.

Tablo 3.4 Ölçek Ve Altboyut Normal Dağılım Test İstatistikleri

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	s.d	Sig.	İstatistik	s.d	Sig.
Yönetimin Bağlılığı	.080	422	.000	.950	422	.000
Güvenlik Önceliği	.131	422	.000	.953	422	.000
Güvenlik İletişimi	.095	422	.000	.965	422	.000
Güvenlik Eğitimi	.126	422	.000	.951	422	.000
Çalışanların Katılımı	.111	422	.000	.961	422	.000
Kadercilik	.094	422	.000	.971	422	.000
Güvenlik Farkındalığı	.108	422	.000	.925	422	.000
Güvenli Davranış	.131	422	.000	.922	422	.000
Güvenlik Katılımı	.136	422	.000	.931	422	.000
Güvenlik Performansı	.118	422	.000	.943	422	.000

Tablo incelendiğinde tüm ölçek ve altboyutlar için hesaplanan normal dağılım test istatistikleri anlamlılık değerlerinin (sig.) 0.05'den küçük olduğu görülür. Bu durumda tüm ölçek ve altboyutlar için %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak normal dağılımın sağlanmadığı söylenebilir. (sig.<0.05). Ölçek ve altboyutlar çarpık dağılıma sahiptir ve yapılacak analizlerde parametrik olmayan test tekniklerinden faydalanılması gerekmektedir.

3.3 Araştırma Sorularının Analizi ve Değerlendirilmesi

Araştırmanı bu kısmında araştırma soruları değişken tipleri ve değişkenleri normal dağılmama durumu göz önünde bulundurularak uygun test istatistikleri ile sınıp bulgular tablo ve yorumlar ile birlikte sunulmuştur.

Gruplar arası farkların incelenmesine dayalı araştırma sorularının cevaplanması için Mann Whitney U ve Kruskall Wallis H testleri uygulanmıştır. Mann Whitney U testi, grupların medyanlarını karşılaştırır. Sürekli değişkenlerin, iki grup içerisinde değerlerini sıralı hale dönüştürür. Böylece, iki grup arasındaki sıralamanın farklı olup olmadığını değerlendirir. Değerler sıralı hale dönüştürüldüğü için değerlerin asıl dağılımı önemli değildir. Verilerin en azından ordinal ölçek olması yeterlidir. (Kalaycı vd. 2006:99) Mann Whitney U testi için sıfır hipotezi ve alternatif bir hipotez şu şekildedir;

H₀: Örnekler aynı ana kütlede alınmıştır veya örneklerin alındıkları ana kütleler birbirinden farklı değildir. (Bu durumda örneklem arasında farklılık yoktur.)

H₁: Örnekler farklı ana kütlede alınmıştır veya örneklerin alındıkları ana kütleler birbirinden farklıdır. (Bu durumda örneklem arasında farklılık vardır.)⁽³⁰⁾

Kruskall Wallis H testi ise ikiden fazla bağımsız örneğin aynı ana kütlede çekilmiş olduğunu ifade eden sıfır hipotezinin testinde en çok kullanılan ve tek yönlü varyans (anova) analizine iyi bir alternatif olan bir testtir. Kruskall Wallis H testi için hipotezler ise şu şekildedir;

H₀: Örnekler aynı ana kütlede alınmıştır veya örneklerin alındıkları ana kütleler birbirinden farklı değildir. (Bu durumda örneklem arasında farklılık yoktur.)

H1: Örnekler farklı ana kütlelerden alınmıştır veya örneklerin alındıkları ana kütleler birbirinden farklıdır.(Bu durumda örneklemeler arasında farklılık vardır.)⁽³⁰⁾

Gerek Kruskall Wallis H testi gerekse Mann Whitney U testinde hesaplanan asimptotik sig. değeri %95 güven düzeyi için 0.05 ile karşılaştırılıgı, sig.>0.05 ise sıfır hipotezi, sig.<0.05 ise alternatif hipotez kabul edilmelidir.

Araştırma Sorusu 1 : X ve Y belediyeleri çalışanları arasında güvenlik kültürü algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Mann Whitney U testi istatistikleri tablo 3.5'deki gibidir.

Tablo 3.5 Y Ve X Belediyelerin Çalışanların Güvenlik Kültürü Alguları Bakımından Farkları Sınayan Mann Whitney U Test İstatistikleri

Değişken	Belediye	N	Ortalama	Ortalama Sıra	Z	sig.
Yönetimin Bağlılığı	Y Belediyesi	178	3.744	210.096	-0.203	0.839
	X Belediyesi	244	3.762	212.525		
Güvenlik Önceliği	Y Belediyesi	178	3.463	215.694	-0.609	0.542
	X Belediyesi	244	3.425	208.441		
Güvenlik İletişimi	Y Belediyesi	178	3.439	208.466	-0.439	0.661
	X Belediyesi	244	3.443	213.713		
Güvenlik Eğitimi	Y Belediyesi	178	3.597	224.444	-1.883	0.060
	X Belediyesi	244	3.389	202.057		
Çalışanların Katılımı	Y Belediyesi	178	3.404	207.399	-0.595	0.552
	X Belediyesi	244	3.468	214.492		
Kadercilik	Y Belediyesi	178	3.241	211.761	-0.038	0.970
	X Belediyesi	244	3.201	211.309		
Güvenlik Farkındalığı	Y Belediyesi	178	3.935	208.323	-0.461	0.645
	X Belediyesi	244	3.948	213.818		

Y Belediyesi çalışanları (O.S=210.096) ile X Belediyesi çalışanları (O.S=212.525) arasında Yönetimin Bağlılığı algısı bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanamamıştır.($z=-0.203$, sig.>0.05)

Y Belediyesi çalışanları (O.S=215.694) ile X Belediyesi çalışanları (O.S=208.441) arasında Güvenlik Önceliği algısı bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanamamıştır.($z=-0.609$, sig.>0.05)

Y Belediyesi çalışanları (O.S=208.466) ile X Belediyesi çalışanları (O.S=213.713) arasında Güvenlik İletişimi algısı bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanamamıştır.($z=-0.439$, sig.>0.05)

Y Belediyesi çalışanları (O.S=224.444) ile X Belediyesi çalışanları (O.S=202.057) arasında Güvenlik Eğitimi algısı bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanamamıştır.($z=-1.883$, sig.>0.05).

Y Belediyesi çalışanları (O.S=207.399) ile X Belediyesi çalışanları (O.S=214.492) arasında Çalışanların Katılımı algısı bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanamamıştır.($z=-0.595$, sig.>0.05).

Y Belediyesi çalışanları (O.S=211.761) ile X Belediyesi çalışanları (O.S=211.309) arasında Kadercilik algısı bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanamamıştır.($z=-0.038$, sig.>0.05)

Y Belediyesi çalışanları (O.S=208.323) ile X Belediyesi çalışanları (O.S=213.818) arasında Güvenlik Farkındalığı algısı bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanamamıştır.($z=-0.461$, sig.>0.05).

Araştırma Sorusu 2 : Belediyelerin Kadın ve erkek çalışanları arasında güvenlik kültürü algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Mann Whitney U testi istatistikleri tablo 3.6'daki gibidir.

Tablo 3.6 Kadın Ve Erkek Çalışanların Güvenlik Kültürü Algıları Bakımından Farkları Sınayan Mann Whitney U Test İstatistikleri

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	Ortalama Sıra	Ki-Kare	sig.
Yönetimin Bağlılığı	Kadın	59	3.451	169.619	-2.853	0.004*
	Erkek	363	3.803	218.307		
Güvenlik Önceliği	Kadın	59	3.242	179.169	-2.218	0.027*
	Erkek	363	3.474	216.755		
Güvenlik İletişimi	Kadın	59	3.085	163.229	-3.294	0.001*
	Erkek	363	3.499	219.346		
Güvenlik Eğitimi	Kadın	59	3.249	181.975	-2.027	0.043*
	Erkek	363	3.514	216.299		
Çalışanların Katılımı	Kadın	59	3.165	176.390	-2.403	0.016*
	Erkek	363	3.486	217.207		
Kadercilik	Kadın	59	3.387	229.847	-1.250	0.211
	Erkek	363	3.190	208.518		
Güvenlik Farkındalığı	Kadın	59	3.671	167.331	-3.023	0.002*
	Erkek	363	3.987	218.679		

Kadın çalışanlar (O.S=169.619) ile Erkek çalışanlar (O.S=218.307) arasında Yönetimin Bağlılığı algısı bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir farklar saptanmıştır.(z=-2.853, sig.<0.05). Ortalama sıra değerleri incelendiğinde erkek çalışanların daha yüksek ortalama sıra değerlerine sahip olduğu görülür. Bu durumda erkek belediye çalışanlarına göre kurumlarında yönetimin güvenliğe bağlılık algısı kadın çalışanların algısına göre daha yüksek düzeydedir.

Kadın çalışanlar (O.S=179.169) ile Erkek çalışanlar (O.S=216.755) arasında Güvenlik Önceliği algısı bakımından %95 güven düzeyinde olarak manidar bir farklar saptanmıştır.(z=-2.853, sig.<0.05). Ortalama sıra değerleri incelendiğinde erkek çalışanların daha yüksek ortalama sıra değerlerine sahip olduğu görülür. Bu durumda erkek belediye çalışanlarına göre güvenlik önceliği algısı kadın çalışanların algısına göre daha yüksek düzeydedir.

Kadın çalışanlar (O.S=163.229) ile Erkek çalışanlar (O.S=219.346) arasında Güvenlik İletişimi algısı bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark

saptanmıştır.($z=-3.294$, sig.<0.05). Ortalama sıra değerleri incelendiğinde erkek çalışanların daha yüksek ortalama sıra değerlerine sahip olduğu görülür. Bu durumda erkek belediye çalışanlarına göre güvenlik iletişimi algısı kadın çalışanların algısına göre daha yüksek düzeydedir.

Kadın çalışanlar (O.S=181.975) ile Erkek çalışanlar (O.S=216.299) arasında Güvenlik Eğitimi algısı bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmıştır.($z=-2.027$, sig.<0.05). Ortalama sıra değerleri incelendiğinde erkek çalışanların daha yüksek ortalama sıra değerlerine sahip olduğu görülür. Bu durumda erkek belediye çalışanlarına göre kurumlarında güvenlik eğitimi algısı kadın çalışanların algısına göre daha yüksek düzeydedir.

Kadın çalışanlar (O.S=176.390) ile Erkek çalışanlar (O.S=217.207) arasında Çalışanların Katılımı algısı bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmıştır.($z=-2.403$, sig.<0.05). Ortalama sıra değerleri incelendiğinde erkek çalışanların daha yüksek ortalama sıra değerlerine sahip olduğu görülür. Bu durumda erkek belediye çalışanların, çalışanların katılımı algısı kadın çalışanların algısına göre daha yüksek düzeydedir.

Kadın çalışanlar (O.S=229.847) ile Erkek çalışanlar (O.S=208.518) arasında Kadercilik algısı bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanamamıştır.($z=-1.250$, sig.>0.05)

Kadın çalışanlar (O.S=167.331) ile Erkek çalışanlar (O.S=218.679) arasında Güvenlik Farkındalığı algısı bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmıştır.($z=-3.023$, sig.<0.05). Ortalama sıra değerleri incelendiğinde erkek çalışanların daha yüksek ortalama sıra değerlerine sahip olduğu görülür. Bu durumda erkek belediye çalışanlarına göre kurumlarında güvenlik farkındalığı algısı kadın çalışanların algısına göre daha yüksek düzeydedir.

Araştırma Sorusu 3 : Belediyelerin farklı yaş grubundaki çalışanları arasında güvenlik kültürü algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Kruskal Wallis H Testi istatistikleri tablo 3.7'deki gibidir.

Tablo 3.7 Yaş Gruplarına Göre Çalışanların Güvenlik Kültürü Algıları Bakımından Farkları Sınayan Kruskall Wallis H Testi İstatistikleri

Değişken	Yaş Grubu	N	Ortalama	Ortalama Sıra	Ki-Kare	sig.	Karşılaştırma
Yönetimin Bağlılığı	15-25 Yaş Arası	12	3.948	240.458	4.263	0.372	----
	26-35 Yaş Arası	99	3.798	219.414			
	36-45 Yaş Arası	161	3.684	202.335			
	46-55 Yaş Arası	125	3.745	207.220			
	56 Yaş Ve Üzeri	25	3.985	246.680			
Güvenlik Önceliği	15-25 Yaş Arası	12	3.625	245.333	9.147	0.058	----
	26-35 Yaş Arası	99	3.556	233.419			
	36-45 Yaş Arası	161	3.354	192.295			
	46-55 Yaş Arası	125	3.418	211.128			
	56 Yaş Ve Üzeri	25	3.580	234.000			
Güvenlik İletişimi	15-25 Yaş Arası	12	3.417	208.792	1.465	0.833	----
	26-35 Yaş Arası	99	3.430	212.773			
	36-45 Yaş Arası	161	3.406	206.081			
	46-55 Yaş Arası	125	3.456	212.600			
	56 Yaş Ve Üzeri	25	3.648	237.160			
Güvenlik Eğitimi	15-25 Yaş Arası	12	3.361	193.667	4.217	0.377	----
	26-35 Yaş Arası	99	3.451	211.970			
	36-45 Yaş Arası	161	3.424	202.857			
	46-55 Yaş Arası	125	3.520	215.644			
	56 Yaş Ve Üzeri	25	3.760	253.140			
Çalışanların Katılımı	15-25 Yaş Arası	12	3.563	227.667	1.049	0.902	----
	26-35 Yaş Arası	99	3.394	206.424			
	36-45 Yaş Arası	161	3.425	209.972			
	46-55 Yaş Arası	125	3.460	212.088			
	56 Yaş Ve Üzeri	25	3.580	230.740			
Kadercilik	15-25 Yaş Arası	12	3.264	207.042	0.818	0.936	----
	26-35 Yaş Arası	99	3.296	220.763			
	36-45 Yaş Arası	161	3.182	209.584			
	46-55 Yaş Arası	125	3.201	208.780			
	56 Yaş Ve Üzeri	25	3.193	202.900			
Güvenlik Farkındalığı	15-25 Yaş Arası	12	3.950	202.000	2.901	0.575	----
	26-35 Yaş Arası	99	4.036	225.949			
	36-45 Yaş Arası	161	3.893	206.065			
	46-55 Yaş Arası	125	3.915	204.136			
	56 Yaş Ve Üzeri	25	4.024	230.660			

Yönetimin Bağlılığı algısı bakımından 15-25 Yaş Arası (O.S=240.458), 26-35 Yaş Arası (O.S=219.414), 36-45 Yaş Arası (O.S=202.335), 46-55 Yaş Arası (O.S=207.220), 56 Yaş Ve Üzeri (O.S=246.680) çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır.(Ki-Kare=4.263, sig.>0.05).

Güvenlik Önceliği algısı bakımından 15-25 Yaş Arası (O.S=245.333), 26-35 Yaş Arası (O.S=233.419), 36-45 Yaş Arası (O.S=192.295), 46-55 Yaş Arası (O.S=211.128), 56 Yaş Ve Üzeri (O.S=234.000) çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır.(Ki-Kare=9.147, sig.>0.05).

Güvenlik İletişimi algısı bakımından 15-25 Yaş Arası (O.S=208.792), 26-35 Yaş Arası (O.S=212.773), 36-45 Yaş Arası (O.S=206.081), 46-55 Yaş Arası (O.S=212.600), 56 Yaş Ve Üzeri (O.S=237.160) çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır.(Ki-Kare=1.465, sig.>0.05).

Güvenlik Eğitimi algısı bakımından 15-25 Yaş Arası (O.S=193667), 26-35 Yaş Arası (O.S=211.970), 36-45 Yaş Arası (O.S=202.857), 46-55 Yaş Arası (O.S=215.644), 56 Yaş Ve Üzeri (O.S=253.140) çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır.(Ki-Kare=4.217, sig.>0.05).

Çalışanların Katılımı algısı bakımından 15-25 Yaş Arası (O.S=227.667), 26-35 Yaş Arası (O.S=206.424), 36-45 Yaş Arası (O.S=209.972), 46-55 Yaş Arası (O.S=212.088), 56 Yaş Ve Üzeri (O.S=230.740) çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır.(Ki-Kare=1.049, sig.>0.05).

Kadercilik algısı bakımından 15-25 Yaş Arası (O.S=207.042), 26-35 Yaş Arası (O.S=220.763), 36-45 Yaş Arası (O.S=209.584), 46-55 Yaş Arası (O.S=208.780), 56

Yaş Ve Üzeri (O.S=202.900) çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır.(Ki-Kare=0.818, sig.>0.05).

Güvenlik Farkındalığı algısı bakımından 15-25 Yaş Arası (O.S=202.000), 26-35 Yaş Arası (O.S=225.949), 36-45 Yaş Arası (O.S=206.065), 46-55 Yaş Arası (O.S=204.136), 56 Yaş Ve Üzeri (O.S=230.660) çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır.(Ki-Kare=2.901, sig.>0.05).

Araştırma Sorusu 4 : Belediyelerin farklı eğitim seviyesine sahip çalışanları arasında güvenlik kültürü algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Kruskal Wallis H Testi istatistikleri tablo 3.8'deki gibidir.

Tablo 3.8 Eğitim Seviyesine Göre Çalışanların Güvenlik Kültürü Algıları Bakımından Farkları Sınayan Kruskal Wallis H Testi İstatistikleri

Değişken	Eğitim Seviyesi	N	Ortalama	Ortalama Sıra	Ki-Kare	sig.	Karşılaştırma
Yönetimin Bağlılığı	1.İlk Ve Ortaokul	163	3.887	230.844	10.587	0.032*	1>3
	2.Lise	131	3.747	211.656			1>2
	3.Yüksek Okul	55	3.586	189.045			1>4
	4.Fakülte	63	3.633	190.897			1>5
	5.Y. Lisans Ve Üzeri	10	3.363	147.450			
Güvenlik Önceliği	1.İlk Ve Ortaokul	163	3.482	216.785	2.565	0.633	
	2.Lise	131	3.490	217.802			----
	3.Yüksek Okul	55	3.409	204.036			
	4.Fakülte	63	3.325	196.230			
	5.Y. Lisans Ve Üzeri	10	3.050	180.050			
Güvenlik İletişimi	1.İlk Ve Ortaokul	163	3.656	240.558	17.144	0.002*	1>2
	2.Lise	131	3.376	201.721			1>3
	3.Yüksek Okul	55	3.305	192.173			1>4
	4.Fakülte	63	3.213	181.468			1>5
	5.Y. Lisans Ve Üzeri	10	2.980	161.450			
Güvenlik Eğitimi	1.İlk Ve Ortaokul	163	3.569	223.880	9.181	0.057	
	2.Lise	131	3.496	214.931			----
	3.Yüksek Okul	55	3.527	215.636			
	4.Fakülte	63	3.233	178.381			
	5.Y. Lisans Ve Üzeri	10	3.000	150.650			
Çalışanların Katılımı	1.İlk Ve Ortaokul	163	3.653	239.899	19.607	0.001*	1>2
	2.Lise	131	3.416	209.019			1>3
	3.Yüksek Okul	55	3.282	187.600			1>4
	4.Fakülte	63	3.159	171.984			1>5
	5.Y. Lisans Ve Üzeri	10	2.975	161.500			
Kadercilik	1.İlk Ve Ortaokul	163	3.142	200.503	9.347	0.053	
	2.Lise	131	3.126	198.844			---
	3.Yüksek Okul	55	3.424	236.491			
	4.Fakülte	63	3.415	242.913			
	5.Y. Lisans Ve Üzeri	10	3.267	221.200			
Güvenlik Farkındalığı	1.İlk Ve Ortaokul	163	3.979	219.675	5.712	0.222	
	2.Lise	131	3.997	218.599			---
	3.Yüksek Okul	55	3.920	209.873			
	4.Fakülte	63	3.800	183.413			
	5.Y. Lisans Ve Üzeri	10	3.660	171.150			

Yönetimin Bağlılığı algısı bakımından İlk Ve Ortaokul (O.S=230.844), Lise (O.S=211.656), Yüksek Okul (O.S=189.045), Fakülte (O.S=190.897), Y. Lisans Ve

Üzeri (O.S=147.450) seviyelerde okullardan mezun olan çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir farklar saptanmıştır..(Ki-Kare=10.587, sig.<0.05). Farklılığın kaynağı olan eğitim grup veya gruplarının tespiti için yapılan ikili karşılaştırmalarda şu bulgulara ulaşılmıştır; ilk ve orta okul düzeyinde eğitime sahip çalışanlara göre kurumlarında yönetimin güvenliğe bağlılığı diğer seviyede eğitime sahip tüm katılımcılardan yüksektir.

Güvenlik Önceliği algısı bakımından İlk Ve Ortaokul (O.S=216.785), Lise (O.S=217.802), Yüksek Okul (O.S=204.036), Fakülte (O.S=196.230), Y. Lisans Ve Üzeri (O.S=180.050) seviyelerde okullardan mezun olan çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır.(Ki-Kare=2.565, sig.>0.05).

Güvenlik İletişimi algısı bakımından İlk Ve Ortaokul (O.S=240.558), Lise (O.S=201.721), Yüksek Okul (O.S=192.173), Fakülte (O.S=181.468), Y. Lisans Ve Üzeri (O.S=161.450) seviyelerde okullardan mezun olan çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir farklar saptanmıştır.(Ki-Kare=17.144, sig.<0.05). Farklılığın kaynağı olan eğitim grup veya gruplarının tespiti için yapılan ikili karşılaştırmalarda şu bulgulara ulaşılmıştır; ilk ve orta okul düzeyinde eğitime sahip çalışanlara göre kurumlarındaki güvenlik iletişimi algısı diğer seviyede eğitime sahip tüm katılımcılardan yüksektir.

Güvenlik Eğitimi algısı bakımından İlk Ve Ortaokul (O.S=223.880), Lise (O.S=214.931), Yüksek Okul (O.S=215.636), Fakülte (O.S=178.381), Y. Lisans Ve Üzeri (O.S=150.650) seviyelerde okullardan mezun olan çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır.(Ki-Kare=9.181, sig.>0.05).

Çalışanların Katılımı algısı bakımından İlk Ve Ortaokul (O.S=239899), Lise (O.S=209019), Yüksek Okul (O.S=187600), Fakülte (O.S=171984), Y. Lisans Ve Üzeri (O.S=161500) seviyelerde okullardan mezun olan çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir farklar saptanmıştır (Ki-Kare=19607,

sig.<0.05). Farklılığın kaynağı olan eğitim grup veya gruplarının tespiti için yapılan ikili karşılaştırmalarda şu bulgulara ulaşılmıştır; ilk ve orta okul düzeyinde eğitime sahip çalışanlara göre kurumlarındaki çalışanların katılımı algısı diğer seviyede eğitime sahip tüm katılımcılardan yüksektir.

Kadercilik algısı bakımından İlk Ve Ortaokul (O.S=200.503), Lise (O.S=198.844), Yüksek Okul (O.S=236.491), Fakülte (O.S=242.913), Y. Lisans Ve Üzeri (O.S=221.200) seviyelerde okullardan mezun olan çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır.(Ki-Kare=9.347, sig.>0.05).

Güvenlik Farkındalığı algısı bakımından İlk Ve Ortaokul (O.S=219.675), Lise (O.S=218.599), Yüksek Okul (O.S=209.873), Fakülte (O.S=183.413), Y. Lisans Ve Üzeri (O.S=171.150) seviyelerde okullardan mezun olan çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır.(Ki-Kare=5712, sig.>0.05).

Araştırma Sorusu 5 : Belediyelerin bekar ve evli çalışanları arasında güvenlik kültürü algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Kruskal Wallis H Testi istatistikleri tablo 3.9'daki gibidir.

Tablo 3.9 Medeni Duruma Göre Çalışanların Güvenlik Kültürü Algıları Bakımından Farkları Sınayan Kruskall Wallis H Testi İstatistikleri

Değişken	Medeni Durum	N	Ortalama	Ortalama Sıra	Ki-Kare	sig.	Karşılaştırma
Yönetimin Bağlılığı	1.Evli	342	3.717	206.124	6.131	0.047*	2>1
	2.Bekar	69	3.971	243.239			
	3.Boşanmış/Eşi Vefat Etmiş	11	3.534	179.545			
Güvenlik Önceliği	1.Evli	342	3.406	205.542	5.154	0.076	
	2.Bekar	69	3.623	241.674			
	3.Boşanmış/Eşi Vefat Etmiş	11	3.409	207.455			
Güvenlik İletişimi	1.Evli	342	3.435	210.458	2.645	0.267	
	2.Bekar	69	3.533	224.543			
	3.Boşanmış/Eşi Vefat Etmiş	11	3.073	162.091			
Güvenlik Eğitimi	1.Evli	342	3.486	213.390	1.235	0.539	
	2.Bekar	69	3.473	208.210			
	3.Boşanmış/Eşi Vefat Etmiş	11	3.212	173.364			
Çalışanların Katılımı	1.Evli	342	3.423	209.085	2.399	0.301	
	2.Bekar	69	3.583	228.826			
	3.Boşanmış/Eşi Vefat Etmiş	11	3.136	177.909			
Kadercilik	1.Evli	342	3.194	209.496	6.392	0.041*	3>2
	2.Bekar	69	3.205	206.884			
	3.Boşanmış/Eşi Vefat Etmiş	11	4.015	302.773			
Güvenlik Farkındalığı	1.Evli	342	3.922	208.080	2.846	0.241	
	2.Bekar	69	4.078	232.522			
	3.Boşanmış/Eşi Vefat Etmiş	11	3.745	185.955			

Yönetimin Bağlılığı altboyutu bakımından medeni durumu evli (O.S=206.124), bekar (O.S=243.239) ve boşanmış (O.S=179.545) olan çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar farklar saptanmıştır. (Ki-Kare=6.131, sig.<0.05). Farkların kaynağı olan grup veya grupların tespiti için yapılan ikili karşılaştırmalarda bekar çalışanların evli çalışanlara göre daha yüksek yönetimin güvenlik bağlılığı algısında olduğu saptanmıştır.

Güvenlik Önceliği altboyutu bakımından medeni durumu evli (O.S=205.542), bekar (O.S=241.674) ve boşanmış (O.S=207.455) olan çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır.(Ki-Kare=5.154, sig.>0.05).

Güvenlik İletişimi altboyutu bakımından medeni durumu evli (O.S=210.458), bekar (O.S=224.543) ve boşanmış (O.S=162.091) olan çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır.(Ki-Kare=2645, sig.>0.05).

Güvenlik Eğitimi altboyutu bakımından medeni durumu evli (O.S=213.390), bekar (O.S=208.210) ve boşanmış (O.S=173.364) olan çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır.(Ki-Kare=1.235, sig.>0.05).

Çalışanların Katılımı altboyutu bakımından medeni durumu evli (O.S=209.085), bekar (O.S=228.826) ve boşanmış (O.S=177.909) olan çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır.(Ki-Kare=2.399, sig.>0.05).

Kadercilik altboyutu bakımından medeni durumu evli (O.S=209.496), bekar (O.S=206.884) ve boşanmış (O.S=302.773) olan çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar farklar saptanmıştır.(Ki-Kare=6.392, sig.<0.05). Yapılan ikili karşılaştırmalarda boşanmış veya eşi vefat etmiş çalışanların daha yüksek kadercilik algı düzeyinde olduğu görülmüştür.

Güvenlik Farkındalığı altboyutu bakımından medeni durumu evli (O.S=208.080), bekar (O.S=232.522) ve boşanmış (O.S=185.955) olan çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır.(Ki-Kare=2.846, sig.>0.05).

Araştırma Sorusu 6 : Belediyelerin Farklı sürelerde mesleki tecrübeye sahip çalışanları arasında güvenlik kültürü algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Kruskal Wallis H Testi istatistikleri tablo 3.10'daki gibidir.

Tablo 3.10 Mesleki Tecrübe Süresine Göre Çalışanların Güvenlik Kültürü Algıları Bakımından Farkları Sınayan Kruskal Wallis H Testi İstatistikleri

Değişken	Mesleki Tecrübe	N	Ortalama	Ortalama Sıra	Ki-Kare	sig.
Yönetimin Bağlılığı	0-2 Yıl	88	3.918	232.563	4.377	0.223
	2-5 Yıl	74	3.738	214.655		
	5-10 Yıl	94	3.618	196.021		
	10 Yıldan Fazla	166	3.752	207.693		
Güvenlik Önceliği	0-2 Yıl	88	3.506	221.875	0.902	0.825
	2-5 Yıl	74	3.382	206.216		
	5-10 Yıl	94	3.391	207.543		
	10 Yıldan Fazla	166	3.462	210.596		
Güvenlik İletişimi	0-2 Yıl	88	3.577	229.784	5.619	0.132
	2-5 Yıl	74	3.489	221.108		
	5-10 Yıl	94	3.238	189.330		
	10 Yıldan Fazla	166	3.463	210.078		
Güvenlik Eğitimi	0-2 Yıl	88	3.458	211.068	3.336	0.343
	2-5 Yıl	74	3.378	200.959		
	5-10 Yıl	94	3.344	198.638		
	10 Yıldan Fazla	166	3.606	223.711		
Çalışanların Katılımı	0-2 Yıl	88	3.548	225.227	7.473	0.058
	2-5 Yıl	74	3.591	230.324		
	5-10 Yıl	94	3.207	184.894		
	10 Yıldan Fazla	166	3.450	210.898		
Kadercilik	0-2 Yıl	88	3.322	223.767	3.210	0.360
	2-5 Yıl	74	3.081	190.507		
	5-10 Yıl	94	3.181	211.101		
	10 Yıldan Fazla	166	3.244	214.581		
Güvenlik Farkındalığı	0-2 Yıl	88	3.986	217.341	4.438	0.218
	2-5 Yıl	74	4.014	222.365		
	5-10 Yıl	94	3.768	188.649		
	10 Yıldan Fazla	166	3.987	216.500		

Yönetimin Bağlılığı algısı bakımından 0-2 yıl (O.S=232.563), 2-5 Yıl (O.S=214.655), 5-10 yıl (O.S=196.021) ve 10 yıldan fazla (O.S=207.693) mesleki tecrübeye sahip

katılımcılar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır.(Ki-Kare=4.377, sig.>0.05).

Güvenlik Önceliği algısı bakımından 0-2 yıl (O.S=221.875), 2-5 Yıl (O.S=206.216), 5-10 yıl (O.S=207.543) ve 10 yıldan fazla (O.S=2105.96) mesleki tecrübeye sahip katılımcılar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır.(Ki-Kare=0.902, sig.>0.05).

Güvenlik İletişimi algısı bakımından 0-2 yıl (O.S=229.784), 2-5 Yıl (O.S=221.108), 5-10 yıl (O.S=189.330) ve 10 yıldan fazla (O.S=210.078) mesleki tecrübeye sahip katılımcılar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır.(Ki-Kare=5.619, sig.>0.05).

Güvenlik Eğitimi algısı bakımından 0-2 yıl (O.S=211.068), 2-5 Yıl (O.S=200.959), 5-10 yıl (O.S=198.638) ve 10 yıldan fazla (O.S=223.711) mesleki tecrübeye sahip katılımcılar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır.(Ki-Kare=3.336, sig.>0.05).

Çalışanların Katılımı algısı bakımından 0-2 yıl (O.S=225.227), 2-5 Yıl (O.S=230.324), 5-10 yıl (O.S=184.894) ve 10 yıldan fazla (O.S=210.898) mesleki tecrübeye sahip katılımcılar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır.(Ki-Kare=7.473, sig.>0.05).

Kadercilik algısı bakımından 0-2 yıl (O.S=223.767), 2-5 Yıl (O.S=190.507), 5-10 yıl (O.S=211.101) ve 10 yıldan fazla (O.S=214.581) mesleki tecrübeye sahip katılımcılar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır.(Ki-Kare=3.210, sig.>0.05).

Güvenlik Farkındalığı algısı bakımından 0-2 yıl (O.S=217.341), 2-5 Yıl (O.S=222.365), 5-10 yıl (O.S=188.649) ve 10 yıldan fazla (O.S=216.500) mesleki tecrübeye sahip katılımcılar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır.(Ki-Kare=4.438, sig.>0.05).

Araştırma Sorusu 7 : Belediyelerin Meslek hayatlarında iş kazası yaşayan ve yaşamayan çalışanları arasında güvenlik kültürü algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi istatistikleri tablo 3.11'deki gibidir.

Tablo 3.11 İş Kazası Yaşama Durumuna Göre Çalışanların Güvenlik Kültürü Algıları Bakımından Farkları Sınayan Mann Whitney U Testi İstatistikleri

Değişken	İş Kazası Yaşama	N	Ortalama	Ortalama Sıra	Z	sig.
Yönetimin Bağlılığı	Evet	37	3.736	201.730	-0.512	0.609
	Hayır	385	3.756	212.439		
Güvenlik Önceliği	Evet	37	3.642	233.338	-1.152	0.249
	Hayır	385	3.422	209.401		
Güvenlik İletişimi	Evet	37	3.568	225.716	-0.746	0.456
	Hayır	385	3.429	210.134		
Güvenlik Eğitimi	Evet	37	3.739	244.500	-1.742	0.081
	Hayır	385	3.452	208.329		
Çalışanların Katılımı	Evet	37	3.405	203.932	-0.398	0.690
	Hayır	385	3.445	212.227		
Kadercilik	Evet	37	3.126	196.851	-0.767	0.443
	Hayır	385	3.226	212.908		
Güvenlik Farkındalığı	Evet	37	4.065	224.446	-0.681	0.496
	Hayır	385	3.931	210.256		

Yönetimin Bağlılığı algısı bakımından daha önce iş kazası yaşayan (O.S=201.730) ve yaşamayan (212.439) çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanamamıştır. (Z=-0.512, sig.>0.05).

Güvenlik Önceliği algısı bakımından daha önce iş kazası yaşayan (O.S=233.338) ve yaşamayan (209.401) çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanamamıştır.(Z=-1.152,sig.>0.05).

Güvenlik İletişimi algısı bakımından daha önce iş kazası yaşayan (O.S=225.716) ve yaşamayan (210.134) çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanamamıştır.(Z=-0.746,sig.>0.05).

Güvenlik Eğitimi algısı bakımından daha önce iş kazası yaşayan (O.S=244.500) ve yaşamayan (208.329) çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanamamıştır.(Z=-1.742,sig.>0.05).

Çalışanların Katılımı algısı bakımından daha önce iş kazası yaşayan (O.S=203.932) ve yaşamayan (212.227) çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanamamıştır.(Z=-0.398,sig.>0.05).

Kadercilik algısı bakımından daha önce iş kazası yaşayan (O.S=196.851) ve yaşamayan (212.908) çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanamamıştır.(Z=-0.767,sig.>0.05).

Güvenlik Farkındalığı algısı bakımından daha önce iş kazası yaşayan (O.S=224.446) ve yaşamayan (210.256) çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanamamıştır.(Z=-0.681,sig.>0.05).

Araştırma Sorusu 8 : Belediyelerin Meslek hayatlarında ramak kala durumu yaşayan ve yaşamayan çalışanları arasında güvenlik kültürü algulamaları bakımından fark var mıdır ?

Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi istatistikleri tablo 3.12'deki gibidir.

Tablo 3.12 Ramak Kala Olayı Yaşam Durumuna Göre Çalışanların Güvenlik Kültürü Algıları Bakımından Farkları Sınayan Mann Whitney U Testi İstatistikleri

Değişken	Ramak Kala Olayı Yaşama	N	Ortalama	Ortalama Sıra	Z	sig.
Yönetimin Bağlılığı	Evet	37	3.568	184.054	-1.438	0.151
	Hayır	385	3.772	214.138		
Güvenlik Önceliği	Evet	37	3.385	203.081	-0.444	0.657
	Hayır	385	3.447	212.309		
Güvenlik İletişimi	Evet	37	3.303	194.203	-0.908	0.364
	Hayır	385	3.455	213.162		
Güvenlik Eğitimi	Evet	37	3.378	199.554	-0.631	0.528
	Hayır	385	3.487	212.648		
Çalışanların Katılımı	Evet	37	3.257	188.743	-1.198	0.231
	Hayır	385	3.459	213.687		
Kadercilik	Evet	37	2.950	174.770	-1.924	0.054
	Hayır	385	3.243	215.030		
Güvenlik Farkındalığı	Evet	37	4.054	224.932	-0.707	0.480
	Hayır	385	3.932	210.209		

Yönetimin Bağlılığı algısı bakımından ramak kala olayı yaşayan (O.S=184.054) ve yaşamayan (O.S=214.138) çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır. (Z=-1.438, sig.>0.05).

Güvenlik Önceliği algısı bakımından ramak kala olayı yaşayan (O.S=203.081) ve yaşamayan (O.S=212.309) çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır. (Z=-0.444, sig.>0.05).

Güvenlik İletişimi algısı bakımından ramak kala olayı yaşayan (O.S=194.203) ve yaşamayan (O.S=213.162) çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır. (Z=-0.908, sig.>0.05).

Güvenlik Eğitimi algısı bakımından ramak kala olayı yaşayan (O.S=199.554) ve yaşamayan (O.S=212.648) çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır. (Z=-0.631, sig.>0.05).

Çalışanların Katılımı algısı bakımından ramak kala olayı yaşayan (O.S=188.743) ve yaşamayan (O.S=213.687) çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır. (Z=-1.198, sig.>0.05).

Kadercilik algısı bakımından ramak kala olayı yaşayan (O.S=174.770) ve yaşamayan (O.S=215.030) çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır. ($Z=-1.924$, sig.>0.05).

Güvenlik Farkındalığı algısı bakımından ramak kala olayı yaşayan (O.S=224.932) ve yaşamayan (O.S=210.209) çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır. ($Z=-0.707$, sig.>0.05).

Araştırma Sorusu 9 : X ve Y belediyeleri çalışanları arasında güvenlik performansı algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi istatistikleri tablo 3.13'deki gibidir.

Tablo 3.13 Y Ve X Belediyelerinde Çalışanlar Arasında Güvenlik Performansı Algıları Bakımından Farkları Sınayan Mann Whitney U Testi İstatistikleri

Değişken	Belediye	N	Ortalama	Ortalama Sıra	Z	sig.
Güvenli Davranış	Y Belediyesi	178	3.813	207.267	-0.618	0.536
	X Belediyesi	244	3.861	214.588		
Güvenlik Katılımı	Y Belediyesi	178	3.751	208.795	-0.395	0.693
	X Belediyesi	244	3.783	213.473		
Güvenlik Performansı	Y Belediyesi	178	3.782	208.654	-0.412	0.680
	X Belediyesi	244	3.822	213.576		

Güvenli Davranış algısı bakımından Y belediyesi çalışanları (O.S=207.267) ve X belediyesi çalışanları (O.S=214.588) arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır. ($Z=-0.618$, sig.>0.05).

Güvenlik Katılımı algısı bakımından Y belediyesi çalışanları (O.S=208.795) ve X belediyesi çalışanları (O.S=213.473) arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır. ($Z=-0.395$, sig.>0.05).

Güvenlik Performansı algısı bakımından Y belediyesi çalışanları (O.S=208.654) ve X belediyesi çalışanları (O.S=213.576) arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır.(Z=-0.412, sig.>0.05).

Araştırma Sorusu 10 : Belediyelerin Kadın ve erkek çalışanları arasında güvenlik performansı algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Kruskall Wallis H Testi istatistikleri tablo 3.14'deki gibidir.

Tablo 3.14 Kadın Ve Erkek Çalışanlar Arasında Güvenlik Performansı Algıları Bakımından Farkları Sınayan Kruskall Wallis H Testi İstatistikleri

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	Ortalama Sıra	Z	sig.
Güvenli Davranış	Kadın	59	3.672	184.720	-1.846	0.065
	Erkek	363	3.868	215.853		
Güvenlik Katılımı	Kadın	59	3.503	172.314	-2.698	0.007*
	Erkek	363	3.813	217.869		
Güvenlik Performansı	Kadın	59	3.588	175.763	-2.443	0.015*
	Erkek	363	3.840	217.309		

Güvenli Davranış algısı bakımından kadın(O.S=184.720) ve erkek çalışanlar (O.S=215.853) arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmıştır.(Z=-1.846, sig.>0.05).

Güvenlik Katılımı algısı bakımından kadın(O.S=172.314) ve erkek çalışanlar (O.S=217.869) arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar farklar saptanmıştır.(Z=-2.698, sig.<0.05). Ortalama sıra değerleri incelendiğinde erkek katılımcıların güvenlik katılımı algılarının kadın katılımcılardan daha yüksek düzeyde olduğu görülür.

Güvenlik Performansı algısı bakımından kadın(O.S=175.763) ve erkek çalışanlar (O.S=217.309) arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar farklar saptanmıştır.(Z=-2.443, sig.>0.05). Ortalama sıra değerleri incelendiğinde erkek katılımcıların güvenlik performansı algılarının kadın katılımcılardan daha yüksek düzeyde olduğu görülür.

Araştırma Sorusu 11 : Belediyelerin Farklı yaş grubundaki çalışanları arasında güvenlik performansı algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Kruskal Wallis H Testi istatistikleri tablo 3.15'deki gibidir.

Tablo 3.15 Yaş Grupları Arasında Güvenlik Performansı Algıları Bakımından Farkları Sınayan Kruskal Wallis H Testi İstatistikleri

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	Ortalama Sıra	Z	sig.	Karşılaştırma
Güvenli Davranış	15-25 Yaş Arası	12	3.750	203.500	2.279	0.685	--
	26-35 Yaş Arası	99	3.943	225.369			
	36-45 Yaş Arası	161	3.776	202.789			
	46-55 Yaş Arası	125	3.856	213.352			
	56 Yaş Ve Üzeri	25	3.813	207.260			
Güvenlik Katılımı	15-25 Yaş Arası	12	3.806	215.250	2.815	0.589	--
	26-35 Yaş Arası	99	3.845	222.242			
	36-45 Yaş Arası	161	3.673	200.217			
	46-55 Yaş Arası	125	3.843	218.880			
	56 Yaş Ve Üzeri	25	3.707	202.920			
Güvenlik Performansı	15-25 Yaş Arası	12	3.778	201.375	2.828	0.587	--
	26-35 Yaş Arası	99	3.894	224.783			
	36-45 Yaş Arası	161	3.725	200.814			
	46-55 Yaş Arası	125	3.849	216.864			
	56 Yaş Ve Üzeri	25	3.760	205.760			

Güvenli Davranış algısı bakımından 15-25 yaş arası (O.S=203.500), 26-35 yaş arası (O.S=225.369), 36-45 yaş arası (202.789), 46-55 yaş arası (O.S=213.352) ve 56 yaş ve üzeri (O.S=207.260) yaş gruplarında bulunan çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanamamıştır.(Ki-Kare=2.279, sig.>0.05).

Güvenlik Katılımı algısı bakımından 15-25 yaş arası (O.S=215.250), 26-35 yaş arası (O.S=222.242), 36-45 yaş arası (200.217), 46-55 yaş arası (O.S=218.880) ve 56 yaş ve üzeri (O.S=202.920) yaş gruplarında bulunan çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanamamıştır.(Ki-Kare=2.815, sig.>0.05).

Güvenlik Performansı algısı bakımından 15-25 yaş arası (O.S=201.375), 26-35 yaş arası (O.S=224.783), 36-45 yaş arası (200.814), 46-55 yaş arası (O.S=216.864) ve 56 yaş ve üzeri (O.S=205.760) yaş gruplarında bulunan çalışanlar arasında %95 güven

düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanamamıştır.(Ki-Kare=2.828, sig.>0.05).

Araştırma Sorusu 12 :BelediyelerinFarklı eğitim seviyesine sahip çalışanları arasında güvenlik performansı algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Kruskall Wallis H Testi istatistikleri tablo 3.16'deki gibidir.

Tablo 3.16 Eğitim Durumuna Göre Güvenlik Performansı Algıları Bakımından Farkları Sınayan Kruskall Wallis H Testi Testi İstatistikleri

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	Ortalama Sıra	Z	sig.	Karşılaştırma
Güvenli Davranış	İlk Ve Ortaokul	163	3.822	210.632	9.396	0.052	--
	Lise	131	3.977	231.263			
	Yüksek Okul	55	3.836	206.345			
	Fakülte	63	3.693	188.238			
	Y. Lisans Ve Üzeri	10	3.300	141.650			
Güvenlik Katılımı	İlk Ve Ortaokul	163	3.785	214.482	5.961	0.202	--
	Lise	131	3.860	224.431			
	Yüksek Okul	55	3.745	206.945			
	Fakülte	63	3.624	189.905			
	Y. Lisans Ve Üzeri	10	3.367	154.600			
Güvenlik Performansı	İlk Ve Ortaokul	163	3.804	212.819	8.596	0.072	--
	Lise	131	3.919	228.885			
	Yüksek Okul	55	3.791	207.927			
	Fakülte	63	3.659	185.437			
	Y. Lisans Ve Üzeri	10	3.333	146.100			

Güvenli Davranış algısı bakımından İlk Ve Ortaokul (O.S=210.632), Lise (O.S=231.263), Yüksek Okul (O.S=206.345), Fakülte (O.S=188.238), Y. Lisans Ve Üzeri (O.S=141.650) seviyelerde okullardan mezun olan çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanamamıştır.(Ki-Kare=9.396, sig.>0.05).

Güvenlik Katılımı algısı bakımından İlk Ve Ortaokul (O.S=214.482), Lise (O.S=224.431), Yüksek Okul (O.S=206.945), Fakülte (O.S=189.905), Y. Lisans Ve Üzeri (O.S=154.600) seviyelerde okullardan mezun olan çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır.(Ki-Kare=5.961, sig.>0.05).

Güvenlik Performansı algısı bakımından İlk Ve Ortaokul (O.S=212.819), Lise (O.S=228.885), Yüksek Okul (O.S=207.927), Fakülte (O.S=185.437), Y. Lisans Ve Üzeri (O.S=146.100) seviyelerde okullardan mezun olan çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır.(Ki-Kare=8.596, sig.>0.05).

Araştırma Sorusu 13 : Belediyelerin Bekar ve evli çalışanları arasında güvenlik performansı algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Kruskall Wallis H Testi istatistikleri tablo 3.17'deki gibidir.

Tablo 3.17 Medeni Duruma Göre Güvenlik Performansı Algıları Bakımından Farkları Sınayan Kruskall Wallis H Testi İstatistikleri

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	Ortalama Sıra	Z	sig.	Karşılaştırma
Güvenli Davranış	Evli	342	3.823	208.678	1.338	0.512	--
	Bekar	69	3.942	226.703			
	Boşanmış/Eşi Vefat Etmiş	11	3.758	203.864			
Güvenlik Katılımı	Evli	342	3.778	212.459	0.121	0.941	--
	Bekar	69	3.729	206.978			
	Boşanmış/Eşi Vefat Etmiş	11	3.758	210.045			
Güvenlik Performansı	Evli	342	3.800	210.749	0.137	0.934	--
	Bekar	69	3.836	216.123			
	Boşanmış/Eşi Vefat Etmiş	11	3.758	205.864			

Güvenli Davranış altboyutu bakımından medeni durumu evli (O.S=208.678), bekar (O.S=226.703) ve boşanmış (O.S=203.864) olan çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır.(Ki-Kare=1.338, sig.>0.05).

Güvenlik Katılımı altboyutu bakımından medeni durumu evli (O.S=212.459), bekar (O.S=206.978) ve boşanmış (O.S=210.045) olan çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır.(Ki-Kare=0.121, sig.>0.05).

Güvenlik Performansı altboyutu bakımından medeni durumu evli (O.S=210.749), bekar (O.S=216.123) ve boşanmış (O.S=205.864) olan çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır.(Ki-Kare=0.137, sig.>0.05).

Araştırma Sorusu 14 : BelediyelerinFarklı sürelerde mesleki tecrübeye sahip çalışanları arasında güvenlik performansı algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Kruskall Wallis H Testi istatistikleri tablo 3.18'deki gibidir.

Tablo 3.18 Mesleki Tecrübeye Göre Güvenlik Performansı Algıları Bakımından Farkları Sınayan Kruskall Wallis H Testi İstatistikleri

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	Ortalama Sıra	Z	sig.	Karşılaştırma
Güvenli Davranış	0-2 Yıl	88	3.875	215.313	3.364	0.339	--
	2-5 Yıl	74	3.856	213.419			
	5-10 Yıl	94	3.660	191.963			
	10 Yıldan Fazla	166	3.918	219.687			
Güvenlik Katılımı	0-2 Yıl	88	3.811	214.784	3.887	0.274	--
	2-5 Yıl	74	3.734	204.865			
	5-10 Yıl	94	3.596	193.505			
	10 Yıldan Fazla	166	3.861	222.907			
Güvenlik Performansı	0-2 Yıl	88	3.843	213.818	3.760	0.289	--
	2-5 Yıl	74	3.795	208.818			
	5-10 Yıl	94	3.628	192.298			
	10 Yıldan Fazla	166	3.890	222.340			

Güvenli Davranış algısı bakımından 0-2 yıl (O.S=215.313), 2-5 Yıl (O.S=213.419), 5-10 yıl (O.S=191.963) ve 10 yıldan fazla (O.S=219.687) mesleki tecrübeye sahip katılımcılar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır.(Ki-Kare=3.364, sig.>0.05).

Güvenlik Katılımı algısı bakımından 0-2 yıl (O.S=214.784), 2-5 Yıl (O.S=204.865), 5-10 yıl (O.S=193.505) ve 10 yıldan fazla (O.S=222.907) mesleki tecrübeye sahip katılımcılar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır.(Ki-Kare=3.887, sig.>0.05).

Güvenlik Performansı algısı bakımından 0-2 yıl (O.S=213.818), 2-5 Yıl (O.S=208.818), 5-10 yıl (O.S=192.298) ve 10 yıldan fazla (O.S=222.340) mesleki tecrübeye sahip katılımcılar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır.(Ki-Kare=3.760, sig.>0.05).

Araştırma Sorusu 15 : Meslek hayatlarında iş kazası yaşayan ve yaşamayan belediye çalışanlarının arasında güvenlik performansı algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Mann Whitney U istatistikleri tablo 3.19'deki gibidir.

Tablo 3.19 İş Kazası Yaşama Durumuna Göre Güvenlik Performansı Algıları Bakımından Farkları Sınayan Mann Whitney U Testi İstatistikleri

Değişken	İş Kazası Yaşama Durumu	N	Ortalama	Ortalama Sıra	Z	sig.
Güvenli Davranış	Evet	37	3.982	228.405	-0.896	0.370
	Hayır	385	3.827	209.875		
Güvenlik Katılımı	Evet	37	3.865	221.243	-0.516	0.606
	Hayır	385	3.760	210.564		
Güvenlik Performansı	Evet	37	3.923	222.081	-0.556	0.578
	Hayır	385	3.794	210.483		

Güvenli Davranış algısı bakımından daha önce iş kazası yaşayan (O.S=228.405) ve yaşamayan (209.875) çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanamamıştır. ($Z=-0.896, sig.>0.05$).

Güvenlik Katılımı algısı bakımından daha önce iş kazası yaşayan (O.S=221.243) ve yaşamayan (210.564) çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanamamıştır. ($Z=-0.516, sig.>0.05$).

Güvenlik Performansı algısı bakımından daha önce iş kazası yaşayan (O.S=222.081) ve yaşamayan (210.483) çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanamamıştır. ($Z=-0.556, sig.>0.05$).

Araştırma Sorusu 16 : Meslek hayatlarında ramak kala durumu yaşayan ve yaşamayan belediye çalışanlarının arasında güvenlik performansı algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Mann Whitney U istatistikleri tablo 3.20'deki gibidir.

Tablo 3.20 Ramak Kala Olayı Yaşam Durumuna Göre Güvenlik Performansı Algıları Bakımından Farkları Sınayan Mann Whitney U Testi İstatistikleri

Değişken	İş Kazası Yaşama Durumu	N	Ortalama	Ortalama Sıra	Z	sig.
Güvenli Davranış	Evet	37	3.955	224.959	-0.713	0.476
	Hayır	385	3.829	210.206		
Güvenlik Katılımı	Evet	37	3.919	228.270	-0.888	0.375
	Hayır	385	3.755	209.888		
Güvenlik Performansı	Evet	37	3.937	226.797	-0.804	0.421
	Hayır	385	3.792	210.030		

Güvenli Davranış algısı bakımından ramak kala olayı yaşayan (O.S=224.959) ve yaşamayan (O.S=210.206) çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanamamıştır. ($Z=-0.713, sig.>0.05$).

Güvenlik Katılımı algısı bakımından ramak kala olayı yaşayan (O.S=228.270) ve yaşamayan (O.S=209.888) çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır. ($Z=-0.888$, sig.>0.05).

Güvenlik Performansı algısı bakımından ramak kala olayı yaşayan (O.S=226.797) ve yaşamayan (O.S=210.030) çalışanlar arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar bir fark saptanmamıştır. ($Z=-0.804$, sig.>0.05).

IV.SONUÇ

Ülkemizin iş kazası sayılarının,dünyada ilk sıralarda yer alması Güvenlik Kültürüne verilmesi gereken önemi ön plana çıkarmaktadır. Güvenlik kültürü hakkında yapılan çalışmalar incelendiğinde, Türkiye’de güvenlik kültürü ve yerel yönetimlerle ilgili yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir.Kamu sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği saha uygulamalarının yeni başlaması ve yasal şartlarla ilgili uygulamalara, kurumla birlikte çalışanlarında uyum gösterme becerilerinin yeni oluştuğu bilinmektedir.

Sonuçlar

Belediyelerde çalışan işçi ve memur personellerin güvenlik kültürü algılamalarına ilişkin veri toplanarak istatistik olarak analiz edilmesi ve her iki belediyenin Güvenlik Kültürü ve Güvenlik Performansı algılamalarının karşılaştırılması sağlanmıştır. Hazır olarak dağıtılan anket formları katılımcıların kendileri tarafından doldurulmuş ve ilgili kurumlarda belirtilen teslim sürelerine göre geri toplanmıştır.

X Belediyesine dağıtılan 300 anketten 283 ‘u geri dönmüş, 39 anket eksik veri içerdiği için değerlendirme dışında bırakılmıştır.(Geri Dönüş oranı %94,3).

Y Belediyesine dağıtılan 300 anketten 252 'i geri dönmüş, 74 anket eksik veri içerdiği için değerlendirme dışında bırakılmıştır.(Geri Dönüş oranı %84).Toplam geri dönüş oranı %89.2 olarak gerçekleşmiştir.

X Belediyesi çalışanları (O.S) ile Y Belediyesi çalışanları (O.S) arasında Güvenlik Kültürü Algılamaları bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır.(sig.>0.05). Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Mann Whitney U testi uygulanmıştır.

Güvenlik Performansı algılamaları bakımından X belediyesi çalışanları (O.S) ve Y belediyesi çalışanları (O.S) arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır.(sig.>0.05). Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi uygulanmıştır.

Araştırma Sorusu 1 : X ve Y belediyeleri çalışanları arasında güvenlik kültürü algılamaları bakımından fark var mıdır ?

X ve Y belediyeleri çalışanları arasında güvenlik kültürü algılamaları bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır. Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Mann Whitney U testi istatistikleri tablo 3.5 'deki gibidir.

X Belediyesi çalışanları (O.S) ile Y Belediyesi çalışanları (O.S) arasında Güvenlik Kültürü Algılamaları bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklar saptanamamıştır.(sig.>0.05).

Y Belediyesi çalışanları (O.S=210.096) ile X Belediyesi çalışanları (O.S=212.525) arasında Yönetimin Bağlılığı algısı bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır.(z=-0.203, sig.>0.05)

Y Belediyesi çalışanları (O.S=215.694) ile X Belediyesi çalışanları (O.S=208.441) arasında Güvenlik Önceliği algısı bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır.(z=-0.609, sig.>0.05)

Y Belediyesi çalışanları (O.S=208.466) ile X Belediyesi çalışanları (O.S=213.713) arasında Güvenlik İletişimi algısı bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır.(z=-0.439, sig.>0.05)

Y Belediyesi çalışanları (O.S=224.444) ile X Belediyesi çalışanları (O.S=202.057) arasında Güvenlik Eğitimi algısı bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır.(z=-1.883, sig.>0.05).

Y Belediyesi çalışanları (O.S=207.399) ile X Belediyesi çalışanları (O.S=214.492) arasında Çalışanların Katılımı algısı bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır.(z=-0.595, sig.>0.05).

Y Belediyesi çalışanları (O.S=211.761) ile X Belediyesi çalışanları (O.S=211.309) arasında Kadercilik algısı bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır.($z=-0.038$, sig.>0.05)

Y Belediyesi çalışanları (O.S=208.323) ile X Belediyesi çalışanları (O.S=213.818) arasında Güvenlik Farkındalığı algısı bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır.($z=-0.461$, sig.>0.05).

Araştırma Sorusu 2 : Belediyelerin kadın ve erkek çalışanları arasında güvenlik kültürü algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Belediyelerin Kadın ve erkek çalışanları arasında güvenlik kültürü algılamaları bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklar saptanmıştır. Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Tablo 3.6' daki gibidir.

Yönetimin güvenliğe Bağlılık algısı erkek belediye çalışanlarında kadın çalışanlarda göre daha yüksektir.

Güvenlik Önceliği algısı erkek belediye çalışanlarında kadın çalışanlarda göre daha yüksektir

Güvenlik İletişimi algısı erkek belediye çalışanlarında kadın çalışanlarda göre daha yüksektir

Güvenlik Eğitimi algısı erkek belediye çalışanlarında kadın çalışanlarda göre daha yüksektir

Çalışanların Katılımı algısı erkek belediye çalışanlarında kadın çalışanlarda göre daha yüksektir

Kadercilik algısında anlamlı bir fark saptanamamıştır.

Güvenlik Farkındalığı algısı erkek belediye çalışanlarında kadın çalışanlarda göre daha yüksektir

Araştırma Sorusu 3 : Belediyelerin Farklı yaş grubundaki çalışanları arasında güvenlik kültürü algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Belediyelerin farklı yaş grubundaki çalışanları arasında güvenlik kültürü algılamaları bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır. Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Kruskal Wallis H Testi uygulanmıştır. (sig.>0.05).Tablo 3.7' deki gibidir.

Yönetimin Bağlılığı algısı bakımından;15-25 Yaş Arası, 26-35 Yaş Arası 36-45 Yaş Arası, 46-55 Yaş Arası, 56 Yaş Ve Üzeri anlamlı bir fark saptanamamıştır

Güvenlik Önceliği algısı bakımından;15-25 Yaş Arası, 26-35 Yaş Arası 36-45 Yaş Arası, 46-55 Yaş Arası, 56 Yaş Ve Üzeri anlamlı bir fark saptanamamıştır

Güvenlik İletişimi algısı bakımından;15-25 Yaş Arası, 26-35 Yaş Arası 36-45 Yaş Arası, 46-55 Yaş Arası, 56 Yaş Ve Üzeri anlamlı bir fark saptanamamıştır

Güvenlik Eğitimi algısı bakımından; 15-25 Yaş Arası, 26-35 Yaş Arası 36-45 Yaş Arası, 46-55 Yaş Arası, 56 Yaş Ve Üzeri anlamlı bir fark saptanamamıştır

Çalışanların Katılımı algısı bakımından; 15-25 Yaş Arası, 26-35 Yaş Arası 36-45 Yaş Arası, 46-55 Yaş Arası, 56 Yaş Ve Üzeri anlamlı bir fark saptanamamıştır

Kadercilik algısı bakımından;15-25 Yaş Arası, 26-35 Yaş Arası 36-45 Yaş Arası, 46-55 Yaş Arası, 56 Yaş Ve Üzeri anlamlı bir fark saptanamamıştır

Güvenlik Farkındalığı algısı bakımından;15-25 Yaş Arası, 26-35 Yaş Arası 36-45 Yaş Arası, 46-55 Yaş Arası, 56 Yaş Ve Üzeri anlamlı bir fark saptanamamıştır

Araştırma Sorusu 4 : BelediyelerinFarklı eğitim seviyesine sahip çalışanları arasında güvenlik kültürü algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Belediyelerin farklı eğitim seviyesine sahip çalışanları arasında güvenlik kültürü algılamaları bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklar saptanamıştır. Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Kruskal Wallis H Testi uygulanmıştır.Tablo 3.8' deki gibidir.

Yönetimin Bağlılığı algısı; Farklılığın kaynağı olan eğitim grup veya gruplarının tespiti için yapılan ikili karşılaştırmalarda şu bulgulara ulaşılmıştır; ilk ve orta okul düzeyinde eğitime sahip çalışanlara göre kurumlarında yönetimin güvenliğe bağlılığı diğer seviyede eğitime sahip tüm katılımcılardan yüksektir.

Güvenlik İletişimi algısı; Farklılığın kaynağı olan eğitim grup veya gruplarının tespiti için yapılan ikili karşılaştırmalarda şu bulgulara ulaşılmıştır; ilk ve orta okul düzeyinde eğitime sahip çalışanlara göre kurumlarındaki güvenlik iletişimi algısı diğer seviyede eğitime sahip tüm katılımcılardan yüksektir.

Çalışanların Katılımı algısı; Farklılığın kaynağı olan eğitim grup veya gruplarının tespiti için yapılan ikili karşılaştırmalarda şu bulgulara ulaşılmıştır; ilk ve orta okul düzeyinde eğitime sahip çalışanlara göre kurumlarındaki çalışanların katılımı algısı diğer seviyede eğitime sahip tüm katılımcılardan yüksektir.

Araştırma Sorusu 5 : Belediyelerin Bekar ve evli çalışanları arasında güvenlik kültürü algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Belediyelerin bekar ve evli çalışanları arasında güvenlik kültürü algılamaları bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklar saptanmıştır. Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Kruskal Wallis H Testi istatistikleri uygulanmıştır.Tablo 3.9'daki gibidir.

Yönetimin Bağlılığı altboyutu bakımından; Farkların kaynağı olan grup veya grupların tespiti için yapılan ikili karşılaştırmalarda bekar çalışanların evli çalışanlara göre daha yüksek yönetimin güvenlik bağlılığı algısında olduğu saptanmıştır.

Kadercilik altboyutu bakımından; medeni durumu evli olanlara göre, Yapılan ikili karşılaştırmalarda boşanmış veya eşi vefat etmiş çalışanların daha yüksek kadercilik algı düzeyinde olduğu görülmüştür.

Araştırma Sorusu 6 : Belediyelerin Farklı sürelerde mesleki tecrübeye sahip çalışanları arasında güvenlik kültürü algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Belediyelerin Farklı sürelerde mesleki tecrübeye sahip çalışanları arasında güvenlik kültürü algılamaları bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır. Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Kruskal Wallis H Testi uygulanmıştır.Tablo 3.10' daki gibidir.

Araştırma Sorusu 7 : Belediyelerin Meslek hayatlarında iş kazası yaşayan ve yaşamayan çalışanları arasında güvenlik kültürü algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Belediyelerin Meslek hayatlarında iş kazası yaşayan ve yaşamayan çalışanları arasında güvenlik kültürü algılamaları bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır. Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi uygulanmıştır.Tablo 3.11' deki gibidir.

Araştırma Sorusu 8 : Belediyelerin Meslek hayatlarında ramak kala durumu yaşayan ve yaşamayan çalışanları arasında güvenlik kültürü algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Belediyelerin Meslek hayatlarında ramak kala durumu yaşayan ve yaşamayan çalışanları arasında güvenlik kültürü algılamaları bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır. Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi uygulanmıştır. Tablo 3.12' deki gibidir.

Araştırma Sorusu 9 : X ve Y belediyeleri çalışanları arasında güvenlik performansı algılamaları bakımından fark var mıdır ?

X ve Y belediyeleri çalışanları arasında güvenlik performansı algılamaları bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır.

Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi istatistikleri tablo 3.13'deki gibidir.

Güvenli Davranış algısı bakımından Y belediyesi çalışanları (O.S=207.267) ve X belediyesi çalışanları (O.S=214.588) arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır.(Z=-0.618, sig.>0.05).

Güvenlik Katılımı algısı bakımından Y belediyesi çalışanları (O.S=208.795) ve X belediyesi çalışanları (O.S=213.473) arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır.(Z=-0.395, sig.>0.05).

Araştırma Sorusu 10 : Belediyelerin Kadın ve erkek çalışanları arasında güvenlik performansı algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Belediyelerin Kadın ve erkek çalışanları arasında güvenlik performansı algılamaları bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklar saptanmıştır.

Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Kruskal Wallis H Testi uygulanmıştır. Tablo 3.14'deki gibidir.

Güvenlik Katılımı algısı bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar farklar saptanmıştır. Ortalama sıra değerleri incelendiğinde erkek katılımcıların güvenlik katılımı algılarının kadın katılımcılardan daha yüksek düzeyde olduğu görülür.

Güvenlik Performansı algısı bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak manidar farklar saptanmıştır. Ortalama sıra değerleri incelendiğinde erkek katılımcıların güvenlik performansı algılarının kadın katılımcılardan daha yüksek düzeyde olduğu görülür.

Araştırma Sorusu 11 : Belediyelerin Farklı yaş grubundaki çalışanları arasında güvenlik performansı algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Belediyelerin Farklı yaş grubundaki çalışanları arasında güvenlik performansı algılamaları bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır. Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Kruskall Wallis H Testi uygulanmıştır. Tablo 3.15

Araştırma Sorusu 12 : Belediyelerin Farklı eğitim seviyesine sahip çalışanları arasında güvenlik performansı algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Belediyelerin Farklı eğitim seviyesine sahip çalışanları arasında güvenlik performansı algılamaları bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır. Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Kruskall Wallis H Testi uygulanmıştır. Tablo 3.16

Araştırma Sorusu 13 : Belediyelerin Bekar ve evli çalışanları arasında güvenlik performansı algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Belediyelerin Bekar ve evli çalışanları arasında güvenlik performansı algılamaları bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır. Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Kruskall Wallis H Testi uygulanmıştır.Tablo 3.17

Araştırma Sorusu 14 : Belediyelerin Farklı sürelerde mesleki tecrübeye sahip çalışanları arasında güvenlik performansı algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Belediyelerin Farklı sürelerde mesleki tecrübeye sahip çalışanları arasında güvenlik performansı algılamaları bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır. Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Kruskall Wallis H Testi uygulanmıştır.Tablo 3.18

Araştırma Sorusu 15 : Meslek hayatlarında iş kazası yaşayan ve yaşamayan belediye çalışanları arasında güvenlik performansı algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Meslek hayatlarında iş kazası yaşayan ve yaşamayan belediye çalışanlarının arasında güvenlik performansı algılamaları bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır. Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Mann Whitney U istatistikleri uygulanmıştır.Tablo 3.19

Araştırma Sorusu 16 : Meslek hayatlarında ramak kala durumu yaşayan ve yaşamayan belediye çalışanlarının arasında güvenlik performansı algılamaları bakımından fark var mıdır ?

Meslek hayatlarında ramak kala durumu yaşayan ve yaşamayan belediye çalışanlarının arasında güvenlik performansı algılamaları bakımından %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır. Araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla yapılan Mann Whitney U istatistikleri uygulanmıştır. Tablo 3.20

Sonuç Değerlendirmesi-Öneriler

- 1- Çalışanların üst yönetim ile ilgili soru içeriklerini objektif olarak değil ortalama bir metotla cevapladıkları tespit edilmiştir.Üst yönetimin güvenlikle ilgili kararlılığını net ve açık bir şekilde ifade etmesi gerekmektedir.
- 2- Çalışanların Güvenlik kültür ve güvenlik performansı açısından yönetime bağlılığı cinsiyetlerine, eğitim durumlarına ve medeni hallerine göre değişkenlik göstermektedir.
- 3- Üst yönetim çalışanın menfaatine yönelik olarak İş sağlığıve güvenliği ile ilgili amaç ve politikalarını açık ve görünür bir şekilde kamuoyuna açıklamadır. Bu beyan çalışanların Yönetime bağlılığını ve yönetime karşı olan inançlarını artıracaktır.

- 4- Çalışanlara öncelikle “ben değerliyim” duygusunun benimsetilmesi gerekmektedir. Bu sayede kendilerini önemli ve değerli hissedecekler ve iş yerine olan aidiyet duyguları artacak ve güvenlik algıları gelişecektir.
- 5- İşyerinde çalışanlara risk tespiti konusunda eğitim verilmeli ve işyerindeki riskler çalışanlar ile birlikte tespit edilmeli ve üst yönetim tarafından yönetsel olarak değerlendirilerek çalışanlara beyan edilmelidir.
- 6- Kültür toplum içinde zamanla oturan davranışlardır. Güvenlik Kültürünün geliştirilmesi için iş sağlığı ve güvenliğine yönelik kalıcı davranış değişikliğinin sağlanması gerekmektedir. Bunun için öncelikle sonuçları kanıta dayalı uygulama eğitimleri verilmeli ve görsel olarak çalışma sahalarında pekiştirilmelidir.
- 7- Güvenlik Kültürünün geliştirilmesine yönelik olarak kısa orta ve uzun vadede ölçülebilir hedefler konularak takibi yapılmalıdır.
- 8- Çalışanlara periyodik olarak çalışan memnuniyet anketleri uygulanmalı ve memnuniyet sonuçları ölçülmedir. Buna karşılık olarak üst yönetim tarafından da çalışan performans takipleri yapılmalı ve istek talep ve beklentiler her iki taraf için karşılaştırılarak objektif olarak üst yönetim tarafından değerlendirilmelidir.

- 9- İşyerinde çalışanların sürekli olarak İstek –öneri/şikayet ve özellikle ramakkala talepleri yapmaları konusunda sistem oluşturulmalı, takipleri yapılmalı ve sonuçları üst yönetime ve çalışanlara duyurulmalıdır. Çıkan sonuçlara göre aksiyon ve iyileştirmeler çalışanlarla birlikte planlanmalı ve uygulanmalıdır.
- 10- Güvenlik Kültürünün Yönetimin gerçekçi hedefleri ile çalışanlar tarafından uygulanacağı ve bu vizyonda geliştirileceği unutulmamalıdır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- 1) (Dursun.,2013) “İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi”, SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt 3, Sayı 2, Sayfa 61-75.
- 2) (Özdamar.,2016)“Ölçek Ve Test Geliştirme” Bölüm 11 Doğrulayıcı Faktör Analizi, Sayfa 231,Sayfa 114). Nisan Yayınevi, 2016 İstanbul.
- 3) (İşsever.,2016) “İş Sağlığı Ve Güvenliği Kavramı, Ülkemizde İş Kazası Ve Meslek Hastalıkları Göstergeleri”, Türkiye Klinikleri Journal Of Public Health-Special Topic, vol.2(3), 1-8.
- 4) www.Ybu.Edu.Tr/İsg/Contents/Files/Ulusal_İsgpolitikabelgesi.Pdf, Erişim Tarihi:02.07.2018.
- 5) content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/Uploads/66134/44147/6güvenlik_algısı_ve_kültürü_docx) Erişim Tarihi:02/06/2018.
- 6) (Dursun.,2012) İş Güvenliği Kültürü,Beta Basım A.Ş.,2012 İstanbul.
- 7) www.Csgb.Gov.Tr/Media/2072/Mahalliidare_İsgrisk.Pdf, Erişim Tarihi 22.06.2018.
- 8) (Aybek, A., Güvercin, Ö., & Hurşitoğlu, Ç.,2003)“Teknik Personelin İş Kazalarının Nedenleri Ve Önlenmesine Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma”. Ksü Fen Ve Mühendislik Dergisi, **2003**, 6(2), 91-100.
- 9) (Çasgem Türkiyede İş Güvenliği Algısı Araştırma Raporu,2017)*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiyede İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Araştırma Raporu*, 2017,TR.

- 10) (Akalp & Yamankaradeniz.,2013)”İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi” SGD Dergisi Haziran 2013, Cilt 3, Sayı 2, Sayfa 96-109.
- 11) (Karadeniz.,2012) “Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği” , Çalışma ve Toplum Dergisi, Number: 34,p. 15-72.
- 12) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5393.pdf> , Erişim Tarihi: 20.06.2018
- 13) (Çelik., 2013)” Yerel Özerklik Açısından 5393 Sayılı Belediye Kanunu'nun Genel Bir Değerlendirmesi” Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2013, 18(1). 17-28.
- 14) <http://www.migm.gov.tr/yonetim-yapisi-ve-teskilatiililce>.Erişim Tarihi 20.06.2018
- 15) (Azaklı.,2005)“Belediye Organları ve Organlar Arası İlişkiler: Başkan, Meclis ve Encümen,” içinde Yerel Yönetimler Üzerine Güncel Yazılar-I Reform, (der.) Hüseyin Özgür ve Muhammet Kösecik, Nobel, Ankara, s. 297–319
- Azaklı, S.,& Özgür, H. Belediye Organları Ve Organlar Arası İlişkiler: Başkan,
- 16) <https://www.e-icisleri.gov.tr/Anasayfa/MulkiIdariBolumleri.aspx>.Erişim Tarihi :05/09/2018

17) (Balkır.,2012) ” İş Sağlığı Ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Organizasyonu” Sosyal Güvenlik Dergisi (Sgd), 2012, 2,(1), 56-91.

18) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>,Erişim

Tarihi:19/06/2018

19) (TBB-İller ve Belediyeler Dergisi.,2016)Türkiye Belediyeler Birliği” İller ve Belediyeler Dergisi”2016, Sayı 816-817

20) (8.İş Sağlığı Güvenliği Konferansı.,2016)Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bildiri Tam Metinleri Kitabı 2016 ”Yerel Yönetimlerde OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları”Sf.54.

21) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130720-10.htm>: Erişim

Tarihi:05/09/2018

22) (M.C.İşler.,2013) ” İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri ile Güvenlik Kültürünün İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Etkisi” Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,İş Teftiş Kurulu Başkanlığı.sf.4-5

- 23) (Pekşen&Canbaz.,2005)” İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası ve Güvenlik Kültüründe Sosyal Diyalogun Rolü”, ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi 25.sayısf-12-15
- 24) (Çelik E.,2014) Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansına Etkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi,2014 Ankara.
- 25) (Wiegman vd.,2002) WIEGMANN, D.A., ZHANG H., THADEN T.V., SHARMA G. ve MGTCELL, A. (2002). A Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research, Technical Report ARL-02-3/FAA-02-2, Federal Aviation Administration Atlantic City International Airport, NJ., University of Illinois,http://www.aviation.illinois.edu/avimain/papers/research/pub_pdfs/techreports/02-03.pdf, Erişim Tarihi:13.06.2018.
- 26) [cdn.istanbul.edu.tr/statics/,sguvenligi.istanbul.edu.tr/wp-content/uploads/2014/08/Güvenlik-Kültürü.pdf](http://cdn.istanbul.edu.tr/statics/,sguvenligi.istanbul.edu.tr/wp-content/uploads/2014/08/Guvenlik-Kulturu.pdf). Erişim Tarihi: 10/06/2018
- 27) (Vizyoner Dergisi-Cilt 7.,2016) L. Özdemir, H. Erdem, G.Kalkın, “Kamu Çalışanlarının Güvenlik İklimi Algılarının İş Tatmini Ve İş Performansı Üzerine Etkisi” Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi 2016-Cilt 7 Sayı: 15, ss.59-69.

- 28) [http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at work/langen/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/langen/index.htm)
(ILO-International Working Organization 2013). Erişim Tarihi: 09.06.2018
- 29) [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilli klari.2016.Sosyal Güvenlik Kurumu 2016](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilli_klari.2016.Sosyal%20G%C3%BCvenlik%20Kurumu%202016). Erişim Tarihi: 19.06.2018.
- 30) (Karagöz.,2016)SPSS Ve AMOS 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler. Doç. Dr. Yalçın Karagöz Syf: 557-558 Nobel Akademik Yayıncılık,Kasım 2016 Ankara.
- 31) (Kline.,2011), 2(Schermelleh-Engel & Moosbrugger, 2003), 3(Baumgartner & Homburg, 1996; Bentler, 1980; Bentler & Bonett, 1980; Marsh, Hau, Artelt, Baumert & Peschar, 2006), 4(Browne & Cudeck, 1993)
- 32) [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilli klari.2017.Sosyal Güvenlik Kurumu 2017](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilli_klari.2017.Sosyal%20G%C3%BCvenlik%20Kurumu%202017). Erişim Tarihi: 19.06.2018.
- 33) [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilli klari.2014.Sosyal Güvenlik Kurumu 2014](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilli_klari.2014.Sosyal%20G%C3%BCvenlik%20Kurumu%202014). Erişim Tarihi: 19.06.2018.
- 34) [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilli klari.2015.Sosyal Güvenlik Kurumu 2015](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilli_klari.2015.Sosyal%20G%C3%BCvenlik%20Kurumu%202015). Erişim Tarihi: 19.06.2018.
- 35) [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilli klari.2013.Sosyal Güvenlik Kurumu 2013](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilli_klari.2013.Sosyal%20G%C3%BCvenlik%20Kurumu%202013). Erişim Tarihi: 19.06.2018.

- 36)(Keleş.,2016) Atatürk Üniversitesi Meslek Hastalıklarına Giriş,Ünit1 Sf.2-Sf.5
- 37)(Keleş.,2016) Atatürk Üniversitesi Meslek Hastalıkların ile ilgili mevzuat Ünit14 Sf.10
- 38) (Başar E.,2010) İş Güvenliği 1 Ders Notu, MEB Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü Yayınları,2010 Ankara
- 39) (Gülhan B.,2008) Bir Ağır Metal Üretim Fabrikasında Çalışanların İş Kazası Geçirme Sıklığı ve İlişkili Etmenler, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi.
- 40) (Sağlam N.,2009) OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi.
- 41)(Müngen U.,2008) İş Güvenliği Ders Notu, İstanbul Teknik Üniversitesi(İnşaat Fakültesi),
- 42)(Camkurt M.Z.,2007) İş Yeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerin İş KazalarıÜzerindeki Etkisi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 20(6)-21(1), 80-106.
- 43) (Akalp G. ve Aytaç S.,2005) İş sağlığı ve güvenliği açısından güvenlik kültürü oluşumu ve bir uygulama, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 4th International Occupational Health and Safety Regional Conference, Ankara.

- 44) (Özkılıç Ö.,2005) İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri, TİSK Yayınları, Yayın No:246, 3. Baskı, 2005 Ankara.
- 45) (Mc Cormick E.J. and Tiffin J.,1974), Industrial Psychology, Prentice-Hall, 6th Edition, New Jersey-1974 USA.
- 46) (Maslow A.,1943) A theory of human motivation, Psychological Review, 50, 370-96.
- 47) (Wiegmann D.A., Zhang H, von Thaden T., Sharma G. and Mitchell A.,2002) A Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research, University of Illinois: Aviation Research Lab., Technical Report: ARL-02-3/FAA-02-2, Illinois.
- 48) (Wu T.C., Lin C.H. and Shiau S.Y.,2010) Predicting Safety Culture: The Roles of Employer, Operations Manager and Safety Professional, Journal of Safety Research, 41(5), 423-431.
- 49) <http://www.hse.gov.uk/research/otopdf/2000/oto00049.pdf>. Fleming M., Safety culture maturity model, The Keil Centre for the Health and Safety Executive (HSE), Edinburg, 2000. Erişim Tarihi:17.05.2018
- 50) (Cooper M.D.,2000) Towards a model of safety culture, Safety Science, 36(2), 111-136.
- 51) (Choudry R.M., Fang D. and Mohamed S.,2007) The nature of safety culture: A survey of the state-of-the-art, Safety Science, 45(10), 993-1012.

- 52) (Fernandez-Muniz B., Montes-Peon J.M. and Vazquez-Ordas C.J.,2007) Safety culture: Analysis of the causal relationships between its key dimensions, Journal of Safety Research, 38(6), 627-641.
- 53) (Kirwan B.,2011) Incident reduction and risk migration, Safety Science, 49(1), 11-20.
- 54) (Demirbilek T.,2005) İş Güvenliği Kültürü, Legal Yayıncılık, 1. Baskı, 2005 İzmir.
- 55) (Aktay N.,2012) İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi İle İş Güvenliği Kültürü Arasındaki İlişki, İş Müfettiş Yardımcılığı Etüdü,2012 İstanbul.
- 56) (Lingard H., Wakefield R. and Cashin, P.,2011) The Development and Testing of A Hierarchical Measure of Project OHS Performance, Engineering Construction and Architectural Management, 18(1), 30-49.
- 57) (Flin R., Burns C., Mearns K., Yule S. and Robertson E.M.,2006) Measuring safety climate in health care, Qual Saf Care Health Care, 15, 109-115.
- 58) (Dursun S.,2011) Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama, Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi.
- 59) (Demirbilek T.,2008) İşletmelerde İş Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesi, Çalışma Ortamı, Sayı:96, 5-7.
- 60) (Aytaç S.,2011) İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi (2. Bölüm), Türk Metal Dergisi, Sayı: 148, 36-39.
- 61) <http://www.who.int/about/definition/en/print.html>.(WHO,2009) World Health Organisation, WHO definition of Health,

- 62) (WHO,2005) World Health Organisation, Regional Strategy on Occupational Health and Safety in SEAR Country, New Delhi: WHO Publications.
- 63) (Ringdahl, L. H.,2001) Safety Analysis: Principles and Practice in Occupational Safety.
- 64) (Başbuğ, A.,2013) İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Aydoğdu Ofset, Mayıs.
- 65) (Arıcı, K.,1999) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara, Tes-İş Eğitim Yayınları, Ankara.
- 66) (Alli, Benjamin G. ,2001) İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Prensipleri, Cenova, Uluslararası Çalışma Ofisi.

ÖZGEÇMİŞ-İLETİŞİM BİLGİLERİ

HÜLYA EÇEN ÇALIŞKAN - ÖĞRENCİ NO: 152047128

* KİŞİSEL BİLGİLER:

Doğum yeri/ Tarihi: Eskişehir- 1977
Uyruğu: T.C.

* EĞİTİM

YÜKSEK LİSANS : Okan Üniv. Fen Bilimleri Enstitüsü
BRANŞ : İş Sağlığı ve Güvenliği -(Yerel Yönetimlerde
Güvenlik Kültürü Tez aşaması)

LİSANS : Anadolu Üniv. İktisat Fakültesi
BRANŞ : Kamu Yönetimi

LİSANS : Anadolu Üniv. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
BRANŞ : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

ÖN LİSANS : Atatürk Üniversitesi
BRANŞ : İş Sağlığı ve Güvenliği

ÖN LİSANS : Kocaeli Üniversitesi /Kocaeli Mes.Yük.Okl.
BRANŞ : Kalite Kontrol (Bölüm Birincisi)

*İLETİŞİM BİLGİLERİ

BİLECİK BELEDİYESİ ŞEYH EDEBALI KÜLTÜR VE KONGRE MERKEZİ
BAHÇELİEVLER MH.ABDÜLHAMİTHAN BULV.NO:3 BİLECİK

TLF: 5302221977

E-MAİL: hulyacaliskan26@gmail.com