T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

ÇAY İŞLETMELERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALGILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Sinan ÇOL

Prof. Dr. Ali Sait ALBAYRAK
Danışman

RİZE
2019

KABUL VE ONAY

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalında, Sinan ÇOL tarafından hazırlanan *Çay İşletmelerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Algılarının Değerlendirilmesi* başlıklı bu çalışma, 28.06.2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği/oy çokluğuyla başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Prof. Dr. Ali Sait ALBAYRAK Kabul

Üye: Prof. Dr. Şeref KALAYCI Kabul

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Kamer Ilgın ÇAKIROĞLU Kabul

25/07/2019

İmza
Doç. Dr. Ahmet YANIK
Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Bu tezdeki bütün bilgileri etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi ve tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yaptığımı bildiririm. İfade ettiklerimin aksi ortaya çıktığında ise her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim. 17.06.2019

Sinan ÇOL

ÖN SÖZ

Bu çalışmaya daha en başından başlayarak tecrübe ve bilgilerini esirgemeden, tezimin son aşamasına kadar destek ve kılavuz olan değerli danışman hocam Sayın Prof. Dr. Ali Sait ALBAYRAK'a, değerli katkılarından dolayı Pınar KEFELİ BERBER'e, Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü yöneticilerine ve kıymetli zamanlarını ayırarak çalışamaya destek olan tüm çalışanlarına şükranlarımı sunarım.

Sinan ÇOL

Rize, 2019

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY 2
ETİK BEYAN 3
ÖN SÖZ 4
İÇİNDEKİLER 5
ÖZET 9
ABSTRACT 10
KISALTMALAR LİSTESİ 11
TABLOLAR LİSTESİ 13
ŞEKİLLER LİSTESİ 14

GİRİŞ 15

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ 18
1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Kavramlar 18
1.1.1. İş 18
1.1.2. İşçi 18
1.1.3. İşveren ve İşveren Vekili 19
1.1.4. İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi 19
1.1.5. İşyeri 19
1.1.6. İş Sağlığı 20
1.1.7. İş Güvenliği 21
1.1.8. İş Sağlığı ve İş Güvenliği İlişkisi 21
1.1.9. Tehlike 22
1.1.10. Risk ve Risk Değerlendirmesi 22
1.1.11. İş Kazası 24
1.1.12. Sürekli İş Göremezlik 25
1.1.13. Geçici İş Göremezlik 25

1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi ve Yasal Düzenlemeleri 25
1.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem ve Yasal Düzenlemeleri 25
1.2.2. Cumhuriyet Dönemi ve Yasal Düzenlemeleri 26
1.2.3. Cumhuriyet Sonrası ile Günümüz Dönemi ve Yasal Düzenlemeleri..... 27
1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi ve Getirdiği Sorumluluklar 30
1.3.1. Bireysel Düzeyde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi ve Getirdiği Sorumluluklar 32
1.3.2. Toplumsal Düzeyde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi ve Getirdiği Sorumluluklar 33
1.3.3. Örgütsel Düzeyde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi ve Getirdiği Sorumluluklar 34
1.3.4. Ulusal ve Devlet Düzeyinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi ve Getirdiği Sorumluluklar 35
1.3.5. Küresel Düzeyde İş Sağlığı ve Güvenliliğin Önemi ve Getirdiği Sorumluluklar 36
1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı..... 37
1.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliğin Temel Amaçları 37
1.4.1.1. Çalışanların Korunması 38
1.4.1.2. Üretim Güvenliğinin Sağlanması 38
1.4.1.3. İşletme Güvenliğinin sağlanması 38

İKİNCİ BÖLÜM

2. GÜVENLİK İKLİMİ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR 39
2.1. Örgüt 39
2.2. Kültür 39
2.3. Örgüt Kültürü 41
2.3.1. Örgüt Kültürünün Sınıflandırılması 41
2.3.1.1. Baskın Kültür - Alt Kültür 42
2.3.1.2. Güçlü - Zayıf Kültür 42
2.3.1.3. Şebekeleşmiş Kültür - Çıkarcı Kültür - Toplumcu Kültür – Parçalı Kültür 42
2.3.2. Örgüt Kültürünün Fonksiyonları..... 42
2.3.3. Güvenlik İhtiyacı..... 43
2.3.4. Güvenlik Kültürü 43
2.3.4.1. Güvenlik Kültürü Seçimi 44
2.3.4.2. Güvenlik Kültürünün Özellikleri..... 45
2.3.4.3. Güvenlik Kültürünün Boyutları..... 45

2.3.4.4. Ödüllendirme Sistemi 46
2.3.4.5. Raporlama Sistemleri 46
2.4. Güvenlik İklimi 46
2.4.1. Güvenlik İklimi ve Güvenlik Kültürü İlişkisi 47
2.4.2. Güvenlik İkliminin Boyutları 47
2.4.3. Güvenlik İklimi Üzerine Yapılmış Çalışmalar 48

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ÇAY İŞLETMELERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALGILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ: ÇAYKUR'DA ÇALIŞAN DAİMİ İŞÇİLER ÜZERİNE BİR İNCELEME 52
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi 52
3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılığı 54
3.3. Araştırmanın Hipotezleri 55
3.4. Evren ve Örneklem Hacmi 56
3.5. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı 57
3.6. Demografik Özelliklere İlişkin Frekans Analizi Sonuçları 57
3.7. Güvenlik İklimi Ölçeği 60
3.8. Ölçeğin Geçerliliği ve Güvenilirliği 60
3.9. Araştırma Verilerinin Analizi ve Değerlendirilmesi 62
3.10. Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları 65
3.11. Güvenlik İkliminin Alt Boyutları ile Demografik Özellik Arasındaki İlişkilerin ANOVA Analizi ile İncelenmesi 74
3.12. Güvenlik İklimi Alt Boyutları Arasındaki İlişkilerin Doğrulayıcı Faktör Analizi İle İncelenmesi 84
3.13. Yapısal Eşitlik Modellemesi ile Güvenlik İkliminin Alt Boyutları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi 90
SONUÇ VE ÖNERİLER 95
KAYNAKÇA 101
EKLER 112
Ek-1: Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü Çalışma İzin Belgesi 112
Ek-2: Araştırmada Kullanılan Güvenlik İklimi Ölçeği 113
Ek-3. Kısıtlanmış Doğrulayıcı Faktör Analiz Modeli LISREL Komutları 116
Ek-4 Kısıtlanmamış Doğrulayıcı Faktör Analizinin Sonuçları 117

Ek-5: Bağımsız X-Değişkenleri İçin Standartlaştırılmamış Faktör Yükleri (LAMBDA-X) 118
Ek-6: Bağımsız Y-Değişkenleri İçin Standartlaştırılmamış Faktör Yükleri (LAMBDA-Y) 119
Ek-7: Bağımsız X-Değişkenlerinin Standartlaştırılmış Faktör Yükleri ve Hata Terimleri 120
Ek-8: Bağımsız X-Değişkenlerinin Standartlaştırılmış Faktör Yükleri ve Hata Terimleri 121
Ek-9: Standartlaştırılmamış Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları 122
Ek-10. Yapısal Eşitlik Modeli ve Test İstatistikleri (T-Değerleri) 123
ÖZ GEMİŞ 124

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı: İşletme
Tez Türü: Yüksek Lisans Tezi
Danışman: Prof. Dr. Ali Sait ALBAYRAK
Hazırlayan: Sinan ÇOL
Yıl: 2019
Sayfa Sayısı: 124

ÖZET

ÇAY İŞLETMELERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALGILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu çalışmada Çay İşletmelerinde çalışan işçilerin iş sağlığı ve güvenliği algıları incelenmiştir. Bu amaçla Çay İşletmelerinde çalışanlar arasından rassal olarak seçilen 154 çalışana güvenlik iklimi ile ilgili 40 ve 10 adet demografik sorudan oluşan bir anket uygulanmıştır. Çalışmada öncelikle 40 değişkenli güvenlik iklimi uzayı kavramsal olarak anlamlı 6 boyutlu faktör uzayına indirgenmiştir. Daha sonra kavramsal olarak anlamlı 6 güvenlik iklimi alt boyutu ile demografik özellikler arasında ilişkiler Tek-Yönlü ANOVA analiz ile incelenmiştir. Bir sonraki aşamada ise kavramsal olarak anlamlı olan 6 boyutlu güvenlik ikliminin alt boyutları arasındaki ilişkiler doğrulayıcı faktör analizi incelenerek test edilmiştir. Son olarak ise, güvenlik ikliminin alt boyutlarından Destekleyici İş Ortamı (DO) ve Güvenlik Kurallarına Uyum ve Geribildirim (GK) alt boyutları ile diğer güvenlik ikliminin alt boyutları arasındaki ilişkiler yapısal eşitlik modeli ile test edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Güvenlik İklimi, İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Sağlığı ve Güvenliliği Algısı.

Recep Tayyip Erdogan University Graduate School of Social Sciences

Department: Department of Business Administration

Thesis Type: Master Thesis

Supervisor: Prof. Dr. Ali Sait ALBAYRAK

Author: Sinan ÇOL

Year: 2019

Pages:124

ABSTRACT

EVALUATION OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PERCEPTIONS OF EMPLOYEES IN TEA ENTERPRISES

In this study, occupational health and safety perceptions of workers working in Tea Enterprises were examined. For this purpose, a questionnaire consisting of 40 and 10 demographic questions about the security climate was applied to 154 employees who were randomly selected among the employees in the Tea Enterprises. In this study, firstly, 40-dimensional security climate space is reduced to conceptually meaningful 6-dimensional factor space. Afterwards, the relationships between 6 conceptually meaningful sub-dimensions of security climate and demographic characteristics were examined by One-Way ANOVA analysis. In the next stage, the relationships between the sub-dimensions of the conceptually meaningful 6-dimensional security climate were examined and tested by confirmatory factor analysis. Finally, the model of the relationship between Supportive Business Environment (DO) and Security Compliance and Feedback (GK) with other sub-dimensions of the security climate was tested by structural equation modeling.

Keywords: Occupational Health and Safety, Safety Climate, Occupational Health and Safety Perception.

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	:	Amerika Birleşik Devletleri
ANOVA	:	Varyans Analizi (Analysis of Variance)
Bk.	:	Bakınız
CFI	:	Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (Comparative Fit Index)
ÇAYKUR	:	Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü
ÇSGB	:	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DFA	:	Doğrulayıcı Faktör Analizi
DO	:	Destekleyici İş Ortamı
EG	:	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi
GK	:	Güvenlik Kurallarına Uyum ve Geribildirim
GSMH	:	Gayri Safi Millî Hâsıla
ILO	:	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labor Organization)
İSGK	:	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSGÜM	:	İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitü Müdürlüğü
İSGY	:	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
KMO	:	Keiser-Meyer-Olkin
KTB	:	Kültür ve Turizm Bakanlığı
MEB	:	Milli Eğitim Bakanlığı
NNFI	:	Normalleştirilmemiş Uyum Endeksi (Non-Normed Fit Index)
OECD	:	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (Organization for Economic Cooperation and Developmentt)
PIACT	:	Çalışma Şartlarını ve Çevreyi İyileştirme Programı (Programme International Pour l'Amélioration des Conditions et du milieu de Travail)
RD	:	Riskin Kişisel Değerlendirmesi
RMSEA	:	Yaklaşıl Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error Of Approximation)
RTB	:	Rize Ticaret Borsası

SGK	:	Sosyal Güvenlik Kurumu
SPSS	:	Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı (Statistical Package for the Social Sciences)
SRMR	:	Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü (Standartized Root Mean Square Residual)
TBMM	:	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TDK	:	Türk Dil Kurumu
TR	:	Terfi
TMMOB	:	Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
UNDP	:	United Nations Development Program (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı)
UNESCO	:	Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization)
WHO	:	Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization)
WTO	:	Dünya Ticaret Örgütü (World Trade Organization)
YB	:	Yönetim Bağlılığı
YEM	:	Yapısal Eşitlik Modeli
ZMO	:	Ziraat Mühendisleri Odası

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Frekans Dağılımları 58

Tablo 3.2. Güvenlik İklimi Ölçeği Maddelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler 63

Tablo 3.3. KMO ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları..... 66

Tablo 3.4. Türetilen Faktörler ve Toplam Açıklanan Varyans Oranları 68

Tablo 3.5. Çevrilmiş Faktör Matrisi ve Açıklnan Varyans Oranları..... 72

Tablo 3.6. Çay İşletmelerinde Çalışanların Güvenlik İklimi Alt Boyutları ile Cinsiyete İlişkin F-Testi Sonuçları..... 75

Tablo 3.7. Çay İşletmelerinde Çalışanların Güvenlik İklimi Alt Boyutları ile Medeni Duruma İlişkin F-Testi Sonuçları..... 76

Tablo 3.8. Çay İşletmelerinde Çalışanların Güvenlik İklimi Alt Boyutları İle Yaş Grubuna İlişkin F-Testi Sonuçları 77

Tablo 3.9. Çay İşletmelerinde Çalışanların Güvenlik İklimi Alt Boyutları İle Hane Halkı Sayısına İlişkin F-Testi Sonuçları..... 78

Tablo 3.10. Çay İşletmelerinde Çalışanların Güvenlik İklimi Alt Boyutları İle Öğrenim Düzeylerine İlişkin F-Testi Sonuçları 79

Tablo 3.11. Çay İşletmelerinde Çalışanların Güvenlik İklimi Alt Boyutları İle Çalışma Sürelerine İlişkin F-Testi Sonuçları 80

Tablo 3.12. Çay İşletmelerinde Çalışanların Güvenlik İklimi Alt Boyutları İle İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma Durumlarına İlişkin F-Testi Sonuçları 81

Tablo 3.13. Çay İşletmelerinde Çalışanların Güvenlik İklimi Alt Boyutları İle İş Kazası Tehlikesi Atlatma Durumlarına İlişkin F-Testi Sonuçları..... 82

Tablo 3.14. Çay İşletmelerinde Çalışanların Güvenlik İklimi Alt Boyutları İle İş Kazası Geçirme Durumlarına İlişkin F-Testi Sonuçları 83

Tablo 3.15. Çay İşletmelerinde Çalışanların Güvenlik İklimi Alt Boyutları İle Çalıştıkları İş Yerlerine İlişkin F-Testi Sonuçları 83

Tablo 3.16. Farklı Model Durumlarında İyi-Uyum Uygunluğunu Gösteren Farklı Endekslerinin Özellikleri (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014, p. 584) 86

Tablo 3.17 Ölçüm ve Yapısal Modeller İçin İyi-Uyum Endeksleri..... 87

Tablo 3.18. Kareli Çoklu Korelasyon (Belirlilik) Katsayıları 94

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Güvenlik İklimi ve Güvenli Davranış Modeli..... 51

Şekil 3.1. Standartlaştırılmış Kısıtlı Doğrulayıcı Faktör Analizinin Sonuçları 89

Şekil 3.2. Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları..... 92

GİRİŞ

Eski çağlarda insanların büyük bir çoğunluğu işlerini günümüze nazaran daha ilkel aletlerle, kendileri ya da az sayıda kişiden yardım alarak gerçekleştiriyorlardı. Ancak 20. yüzyıla gelindiğinde artan ihtiyaçlara bağlı olarak, insanın sınır tanımayan hayalleri ve bunları gerçekleştirmek adına yapmış olduğu icraatlarının çıktısı olarak işin durumunda değişiklikler meydana gelmeye başlamıştır. Devamında ise değişen ve gelişen sanayileşmenin etkisiyle, bireyler organizasyonlarda güdülenerek ve örgütlenerek belli bir amaç için bir araya gelerek veya getirilerek, gruplar halinde fikri ve fiziki emek harcayarak işin gerekliliklerini daha kapsamlı olarak yerine getirmeye başlamışlardır. Bu da beraberinde doğal olarak işin bir kısmında veya tamamında sağlık ve güvenlikle ilgili yeni tehlikelerin doğmasına neden olmuştur. Aktif olarak çalışma ortamında mevcut riskleri tanımlayıcı ve olay vuku bulmadan ortadan kaldırıcı veya gerçekleşme olasılığını insan hatasına mahal vermeksizin en aza indirgeyen iş sağlığı ve güvenliği üzerine çalışmaların hayati önem arz ettiği yadsınamaz bir gerçektir.

Her ne kadar insanın iş gücünü devralmaya çalışan mekatronik ve robotik teknoloji ivmeli olarak ilerlemekte olsa da şu an için insanlar hala iş dünyasının vazgeçilemez unsurlarındandır. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliği işletmelerde sürekli olarak taze tutulması gereken bir konudur. Çalışanların işe adapte edildiği gibi iş sağlığı ve güvenliğinin de sürece adapte edilmesi gerekmektedir. Yönetim tüm önlemleri eksiksiz alsa da çalışanını sürece dâhil edemezse başarısı sınırlı kalacaktır. Çünkü doğrudan iş kazası ile muhatap olan çalışanın kendisidir. Bu sebeple çalışanın iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili algısının değerlendirilmesi gerekmektedir. İş kazalarının faturasını da sadece çalışan ve çevresi değil çalışanın sağlamış olduğu fayda türevlerinden yararlanan işveren de yüklenecektir.

Her işletmenin kendine has bir örgüt yapısı mevcuttur. Bu yapı içerisindeki bileşenlerden biri Güvenlik Kültürü olup onu da oluşturan bileşenlerden biride Güvenlik İklimidir. Güvenlik iklimi işletme içindeki iş ve

işlemlere yönelik güvenlik usulleri ve düşünceleri hakkında ipucu veren bir Güvenlik Kültürü bileşenidir. Güvenlik İklimi üzerine çeşitli çalışmalar yapılmış olup, Zohar 1980 yılında 40 sorudan oluşan Güvenlik İklimi Ölçeğini oluşturmuştur. Bu ölçekte yer alan değişkenlere verilen cevaplara göre alt boyutlar oluşturmuş ve işçilerin algısal farklılıklarını değerlendirmiştir. Bu çalışmanın konusunu da Zohar'a benzer şekilde, ancak farklı bir sektör olan çay işleme endüstrisi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği algılarının değerlendirilmesi oluşturmaktadır. SGK verileri değerlendirildiğinde çay ve kahvenin işlendiği gıda imalatında yüzlerce çalışan bireyin ne yazık ki iş kazası geçirdiği, onlarca çalışanın yaralandığı, binlerce gün iş gücü kaybı yaşandığı, onlarca kişiye sürekli iş göremez aylığı bağlandığı ve ne yazık ki bu sektörde çalışan onlarca kişinin yaşamlarını iş kazası neticesinde yitirdiği bilinmektedir. Bu durumların hiç yaşanmaması ya da olabildiğince en aza indirgenebilmesi gerekmektedir. Bu çalışmadaki amaç da çay işleme endüstrisindeki iş sağlığı ve güvenliğini içine alan güvenlik ikliminin geliştirilerek işletmelerin geleceğe sağlıklı bir şekilde taşınmasını sağlamaktır. Bunun da gerçekleştirilebilmesi için işin hemen hemen her kısmında yer alan işçilerin iş sağlığı ve güvenliği üzerine algılarının değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda ÇAYKUR'a bağlı bir kısım işletmede çalışan belirli sayıda daimi işçi üzerine Güvenlik İklimi ölçeği uygulanmıştır. Ölçekte yer alan sorulara verilen cevaplara (araştırma verilerine) keşfedici faktör analizi uygulanmış ve kavramsal olarak anlamlı 6 faktör türetilmiştir. Bu faktörler ile ÇAYKUR işletmelerinde çalışan işçilerin demografik özellikleri arasındaki ilişki ANOVA (varyans analizi) ile araştırılmıştır. Ayrıca bu faktörlerin geçerliliğini ve birbirleri arasındaki ilişkisini incelemek için doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modeli uygulanmış ve elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde çalışma hayatımızın vazgeçilmez unsuru olan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel kavramları, tarihsel gelişmeler, yasal düzenlemeler, önemi, doğurduğu sorumluluklar ve amacı gibi konular açıklanmıştır. İkinci bölümde güvenlik iklimi ve güvenlik kültür ile ilgili temel kavramlar ve bunlar arasındaki ilişkilerden bahsedilmiştir.

Üçüncü bölümde ise Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğüne bağlı olarak Rize bölgesinde çalışan daimi işçiler üzerine yapılmış "Çay İşletmelerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Algılarının Değerlendirilmesi" adlı uygulamaya yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Kavramlar

1.1.1. İş

Bir ürün çıktısı olan emek işi çok kısa olarak tanımlamaktadır. Ancak işe daha geniş açıdan bakılacak olursa, bir netice elde etmek ve bir icraatta bulunmak adına emek harcayarak ifa edilen faaliyete, bireylerden alınan bakım veya bireylere verilen vazifeye, ticari işlemlere, zirai işlemlere, mali işlemlere ve bunlara benzeyen iş ve işlemler ile iktisadi faaliyetlerin tamamına, amme adına faydalı işlere, herhangi bir alana intizam veren ve günlük hayatı devam ettiren her bir çabaya, hayatı idame etmek adına bir dalda gerçekleştirilen çalışma ve zanaata, ticari sözleşmelere, alış verişe, herhangi bir nedenle oluşturulmuş sisteme, çabaya, işçiliğe, uzmanlığa iş denilmektedir (Türk Dil Kurumu [TDK], 2019).

Bireyin vücutsal ve ruhsal kuvvetini devamlı olarak kullanması anlamına da gelen işe genel olarak bakıldığında, işin bir aktiviteden oluştuğunu ve sosyal bir tarafının da olduğu söyleyebilir. İş gerçekleştirildiği esnada bireylerde ağır bir durum, güçlük ya da gayret olarak ortaya çıkabileceği gibi onur, neşe ve saadet vesilesi olarak da belirebilir. İşte bu şekilde içinde barındırdığı gerçekler ile sistemli bir olgu olan iş, gelişi güzel olmayıp belli bir hedefe yönelik hareket eder. İş, ürün ve hizmet çıktısı sağlamakla bulunduğu iklimi güzelleştirerek sosyal gereksinimleri giderir (Ören ve Yüksel, 2012).

1.1.2. İşçi

Genel bir tanımlama yapılacak olursa, bir iş kontratını referans alarak başkası adına vücut ve zihin gücünü harcayan ya da el yeteneğini kullanan ve para ile iş yapana işçi denilmektedir (TDK, 2019; İş Kanunu [İK], 2003: madde 2).

Özel bir hukuk akdi ya da buna benzer hukuki bağlantı nedeni ile diğer şahısların hizmetinde çalışan ve bu şekliyle işverenin taksim ettiği işi gerçekleştiren bireye işçi denilir (Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 1995: madde 16).

1.1.3. İşveren ve İşveren Vekili

Sosyal güvenliğe bağlı olan kişilere ücret ödeyerek iş yaptıran gerçek kişiler, tüzel ya da tüzel kişiliği olmayan işletme ve kuruluşlar işveren olarak adlandırılır. İşin sahibi adına gerçekleştirilen iş veya hizmetin genel idare ve sevkini yapanlar işveren vekili olarak sorumludurlar (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006: madde 4; TDK, 2019; İş Kanunu, 2003: madde 2).

1.1.4. İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi

İş yapan ile iş yaptıran arasındaki bağlantıya iş ilişkisi denilmektedir. İş sahibi işçisinin isteğini sorarak işçisini holding içinde ya da ana ortaklık içindeki şirketlerde geçici süreli olarak benzer işleri yapmak üzere naklettiğinde geçici iş ilişkisi doğmuş olur (İK, 2003: madde 2,7).

1.1.5. İşyeri

İşyeri, sosyal güvenliğe bağlı olarak çalışanların madden olan veya olmayan öğelerle görevlerini ifa ettikleri yerlerdir. İş ortamında çıktısı alınan mal ve hizmet nedeni ile ilişkisi bulunan yerler ile işletmeye bağlı alanlar, bebek emzirme, istirahat, yeme içme, duş, eğitim alanları, bahçe, ofisler vb. yerler ile taşıtlar iş yeri olarak adlandırılır. Kısaca iş yaptıran tarafından organize edilen maddesel olan ya da olmayan öğelerle işçinin bulunduğu yerlere işyeri denilir (İK, 2003: madde 2).

1.1.6. İş Sağlığı

İş sağlığı kavramı, sadece işin gerçekleştirildiği koşullarından kaynaklanan, iş kazasının ya da mevcut iş ile özleşmiş bir hastalığın önlenmesi anlamına gelmemektedir. Aynı zamanda işçi sağlığı, çalışanın işten doğan kayıplarının önlenmesini, işçinin daha ileri sağlığa kavuşmasını ve iş ile işçi arasında koordinasyonun oluşmasını da sağlar. Kısaca iş sağlığı kavramı, işçinin mevcut sağlığını kaybetmesini engelleyen her türlü oluşumu kapsayan bir bütündür. Ayrıca çalışanların sadece fiziki değil aynı zamanda da akıl sağlığının eksiksiz olması iş sağlığının konusudur (Akbulut, 1986:28; Ekin, 2010:21).

1950 senesinde ILO ve WHO'nun açıklamış olduğu tarife göre "Tüm çalışanların bedensel, ruhsal, toplumsal sağlık ve refahının en üst düzeye yükseltilmesi ve bu durumun korunması, çalışma yeri koşullarının, çevrenin ve üretilen malların meydana getirdiği sağlığa aykırı sonuçların ortadan kaldırılması; çalışanları yaralanmalara ve kazalara maruz bırakacak risk etmenlerinin önlenmesi, yine çalışanların bedensel ve ruhsal özelliklerine uygun işlere yerleştirilmesi ve sonuç olarak çalışanların bedensel ve ruhsal gereksinimlerine uygun çalışma ortamı yaratılması" çalışan sağlığı ve çalışma güvenliğini sağlar (Güngörmüş, 2012:284).

İş sağlığı, iş ortamının ve işle meşgul olunması sebebiyle yararlanılan araç, gereçlerin sebebiyet vereceği risklerden uzaklaştırılmış ve oluşturdukları tehlikelerin asgariye düşürüldüğü bir iklimden bahseder. İş sağlığı çalışanların sadece iş ortamından kaynaklanan problemlileriyle uğraşmakla yetinmeyerek çalışanın bütün sağlığıyla ilgilenir. Bu durum berberinde çalışanın sağlığının iyileştirilmesinin çıktısı olan sevincinden dolayı iş verimliliğinin artmasını da sağlar. Bununla beraber insan sağlığı ve sevinci, iktisadi ve toplumsal gelişmelerin öğelerinden bazılarını oluşturur (Oğuz, 2011:24; Erkan, 1972:3). Özetle çalışanın uğraştığı işten kaynaklanabilecek sağlık sorunlarına ve meslek hastalıklarına karşı alınacak her türlü tedbir iş sağlığıdır (Ekin, 2010:21,22).

1.1.7. İş Güvenliği

Türkiye'de ve diğer ülkelerdeki sanayileşmeden kaynaklı gelişmelerin sonucu olarak, çalışanların güvenliklerinde riskler ortaya çıkmıştır. Bu nedenledir ki çalışanların kazalarla karşılaşmadan önce, iş ortamlarının çalışan sağlığını etkileyecek risklerden arındırılmış ve güvenli bir iklimin sağlanmış olması gerekmektedir (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2014:2).

Çalışanın sıhhat ve emniyet durumlarının iş hayatında kendine bulduğu isim iş sağlığı ve güvenliğidir. Bu isimlendirmenin merkezinde güvenlik bulunmaktadır. Emniyette olmak, emniyeti bozacak olaylara karşı güvence altında olma durumu olduğu için, çalışma hayatındaki bireyleri ilgilendiren sağlık ve güvenliğin merkezinde güvenlik ve güvenlik kültürü vardır. Güvenlik olgusunun manası bireyin kendisini emniyette hissetmesidir. Ancak unutulmamalıdır ki güvenliğin kabul edilebilir bir seviyenin altına düşmemesi gerekir. Bunu sağlamanın yolu da ani ölümleri, yaralanmaları ve kaygıya sebep olacak olayların yaşanma ihtimalini asgariye indirmekten geçer. En kısa tanımla tahammül edilemez durumlardan kaçınmaktır (Karadoğan, 2014:21,22).

İş güvenliğini, çalışmanın gerçekleştirildiği çevre içinde emniyetli ve sağlıklı bir iş ortamı sağlayarak yapılan işten kaynaklı meslek hastalıklarını ve yaşanabilecek kazaları asgari seviyeye çekerek, maddi ve manevi olumsuzlukların engellenmesi ve iş verimliliğinin yükseltilmesi anlamını da içerir (Ceylan, 2011).

1.1.8. İş Sağlığı ve İş Güvenliği İlişkisi

İş güvenliği kavramı bazı durumlarda iş sağlığını da içine alarak iş sağlığı ve iş güvenliği olarak da kendini kurgulayabilir. İş güvenliği problemlerin özüne emniyet durumunu koyarak, olaya daha teknik bir pencereden yaklaşır (Oğuz, 2011:25).

İş sağlığı kavramı sağlıklı bir çalışma ortamının sürdürülebilirliği için gerekli kuralları oluştururken iş güvenliği ise daha ziyade çalışanın hayatına ve bedeni tamlığına karşı oluşan olumsuz risklerin ortadan kaldırılmasını amaçlar. İş sağlığı ve iş güvenliği birbirinden zor ayırt edilebilen bir evrenden oluşurlar **(**Ekin, 2010:21**).**

İş güvenliği ve işçi sağlığı olguları iç içe geçtiğinden dolayı birbirinden kolayca kopamaz ve genel bir bütün halindedirler. İş sağlığı ve güvenliğinin ana hedefi çalışanların karşı karşıya kalmış oldukları iş kazaları ve yapılan işten doğan mesleki sağlık sorunları ve benzer durumların engellenerek sağlık ve hayatların güven altına alınmasıdır. İş sağlığı sağlıklı bir yaşam için gerekli kaidelerken, iş güvenliği ise çalışanın hayatına ve beden bütünlüğüne zarar verebilecek unsurların ortadan kaldırılması için gerekli tüm önlemlerdir (Balkır, 2012).

1.1.9. Tehlike

Çalışma ortamında bulunan ya da dış çevreden sirayet edebilecek, iş yapanı ya da işin yapıldığı yere tesirde bulunabilecek, zarar ve hasar oluşturma riski bulunabilen rastgele her ne varsa tehlike olarak ifade edilir. Tehlike bireylere, maddi varlıklara ve süreçlere etkide bulunabilir. Kazaya, sağlık kayıplarına, üretim kaybına, araç ve gereç hasarları gibi durumlara neden oluşturabilir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı [ÇSGB], 2016: 4; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu [İSGK], 2012: madde 3).

1.1.10. Risk ve Risk Değerlendirmesi

Mevcut tehlikelerin doğurabileceği kazalardan kaynaklı yaralanmalar ve zarar oluşturan durumların yanı sıra diğer istenmeyecek durumların oluşma olasılığı riski tanımlar. Risk değerlendirmesi ise bundan ziyade çalışma ortamında doğabilecek ve ya dış çevreden yaklaşabilecek zarar verici durumların tespit edilmesi, riske evirilmesini sağlayan etkenler ile risklerin çözümlemesinin yapılması ve denetim önlemlerinin sonuca bağlanması durumlarıdır (ÇSGB, 2016: 4; İSGK, 2012: madde 3).

Risk değerlendirmesinde zarar oluşmadan tanımlanmış olan tehlikenin tümü tek tek analiz edilerek ve bu tehlikelerden doğabilecek riskin ne şekilde tekrar edeceği ve bahse konu riskten hangi bireylerin veya ne tür şeylerin, ne biçimde, ne dozda zarara uğrayabileceği tespit edilir (İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği [İSGY], 2012: madde 9).

Genel olarak çalışma ortamında oluşabilecek risklerin birçok sebepleri vardır ve genel olarak aşağıdaki şekilde sıralanır (Emhan, 2009).

- Yöntem ve tasarlama eksikliği
- Çalışanın gereğinden fazla güdülenmesi
- Riskleri boş vermişlik ve savsaklamaya ek olarak olması gereken araç, gereç ve teçhizatın olmayışı
- Zaman baskısı
- İdareci baskısı
- Riske bağlı yüksek kar beklentisi
- Çevreden kaynaklı faktörler.

Asıl olarak risk değerlendirmesi daha işletmeler tasarlanırken ve yeni kurulurken tehlikeleri açıklama, mevcut riskleri ortaya çıkarma, çözümleme, risk denetlemesi için gerekli önlemleri sonuca bağlama, belgeleme, ortaya konan işlemlerin sürekli olarak yapılandırması ve lüzumlu hallerde yenilenen ilave basamaklarla takibinin yapılmasıdır. Risk değerlendirme faaliyetleri icra edilirken gereksinim hissedilen her kademede işçilerin sürece katılması ve fikirlerinin sorulması gerekir (İSGY, 2012: madde 7).

İşin gerçekleştirildiği çevrede karşılaşılan risk değerlendirilmesi 5 aşamalı olarak şu şekilde değerlendirilir (ÇSGB, 2016:4)

- **İlk Aşama**: Bilgi/veri toplama
- **İkinci Aşama**: Tehlikelerin saptanması
- **Üçüncü Aşama**: Tehlikeyi doğuran risk unsurlarının yorumlanması (gerçekleşebilecek olayların olabilirliğinin ve büyüklüğünün öngörülebilmesi ve risklerin tahammül edilebilirliğine hükmedilmesi)
- **Dördüncü Aşama**: Risklerin bertaraftı veya asgariye çekilebilmesi adına uygulanacak faaliyetin planlanması ve değerlendirmenin gözden geçirilmesi
- **Beşinci Aşama**: Risk değerlendirilmesinin yazılı bir rapor haline getirilmesi.

Genel olarak yapılan işten kaynaklı risklere yoğunlaşmasındaki ana gaye işçinin sağlığının ve güvenliğinin korunması gerekliliğidir. Risk değerlendirmesi,

çalışmanın işçi ile çevreye verilebileceği muhtemel zararların asgariye indirilmesine olanak sağlar. Bunun yanında risk değerlendirmesi çalışmanın verimliliğinin artmasını da sağlar. Yapılması gereken risk değerlendirilmesi artık günümüzde işletmelerce gerçekleştirilmesi gereken yasal bir zorunluluktur (ÇSGB, 2016:4).

1.1.11. İş Kazası

Tedbir alınmaksızın yapılan fiiller ile ortam koşullarından kaynaklanan ve iş yapanın hayatını riske atan, genellikle yaralanmalarla sonuç bulan, araç ve gereç, makine gibi kalemleri ziyana uğratan ve bununla beraber üretim sürecini yavaşlatan veya tamamen durdurabilen, gerçekleşmesi evvelce öngörülmemiş hadiselerdir. Kazadaki ana gerçek ansızın ve öngörülemez şekilde gerçekleşmedir. Özen eksikliği, önlem almama, nizamları yerine getirmeme, istimal edilen teçhizatın uygulamasında yetersiz bilgi ve yine teçhizatın yapılan işe uygun olmamasının yanı sıra bakımlarının yapılmamış olması da genel kaza sebeplerinden sayılabilir (Ceylan, 2011).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş kazalarını "önceden planlanmamış, çoğu zaman kişisel yaralanmalara, makinelerin, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olay" olarak ifade eder (Erkal ve Çoşkuner, 2010). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) iş kazasını "planlanmamış ve beklenmeyen bir olay sonucunda sakatlanmaya ve zarara neden olan durumdur." şekliyle ifade etmektedir (Dizdar, 2001).

Çalışma ortamında ya da işin gerçekleştirilmesinden kaynaklı hayat kaybına neden olan, beden ve psikolojik tamlığı bozarak özürlülük durumu oluşturan olay iş kazasıdır (İSGK, 2012: madde 3).

Hadiselerin iş kazası olarak adlandırılabilmesi için üstteki açıklamalara aşağıdaki unsurlarda eklenmelidir (Karaman vd., 2011).

- Hadisenin yapılan iş ile ilişkili olması gerekir
- Hadisenin çalışma alanında gerçekleşmesi gerekir.
- Hadisenin çalışanı aniden veya ilerleyen zaman içinde ruhi ya da vücutsal aksaklığa sokması gereklidir.

1.1.12. Sürekli İş Göremezlik

Yapılan işten kaynaklı kaza ya da işe bağlı hastalık nedeniyle uygulanan sağlık hizmetleri bitiminde çalışanın iş görebilirliğinin bütünü ya da bir bölümünü yitirilmesidir. Diğer bir ifadeyle sürekli iş göremezlik işçinin yaşamı boyunca engelli olmasıdır. Eğer işçi iş kazası ya da meslek hastalığından kaynaklı iş gücünün yüzde on ve daha yukarısında kayba uğrarsa aylık bağlanır (Ceylan, 2011).

1.1.13. Geçici İş Göremezlik

Her işin kendine has kural ve kaideleri mevcuttur. İşin gerçekleştirilmesi sırasında istenmeyen durumular ortaya çıkabilmektedir. Bunlardan hareketle, yapılan işten kaynaklı kaza ya da mesleki hastalığın işçiyi belli bir zaman iş göremez hale sokması geçici iş göremezlik olarak adlandırılır (Ceylan, 2019).

1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi ve Yasal Düzenlemeleri

Çağımızda küresel bir esas haline gelen ve muasır medeniyetlerin sembol durumu olan güvenlik olgusunun doğuşu ilk olarak insanların yüz yüze geldiği ve hayatlarını riske sokan durumlara karşı kendilerini koruma altına alma hissiyatından ortaya çıkmıştır. Her çağda insanoğlu değişik formlarda sosyal güvenlik unsurları oluşturmuş ve yaşantısına sokmuştur. Geçmiş zamanlarda insanlar bireysel olarak bu ihtiyaçlarını gidermişlerdir. İlerleyen zamanlarda birbirlerine yardım etmek suretiyle günümüz sosyal güvenlik faaliyetlerinin temelini oluşturdukları değerlendirilmektedir. Daha sonraki zamanlarda da iş riskini oldukça arttıran sanayi devriminin modern sosyal güvenliğin başlangıcını oluşturduğu görülür (Güvercin, 2004).

1.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem ve Yasal Düzenlemeleri

Endüstri devrimiyle birlikte 18. yüzyıl içinde başlayan ve yüzyılın sonlarında hızlanan icatlar ve değişen politikalar Avrupa kıtasında

makroekonomik ve sosyal dönüşümlere kılavuzluk etmiştir. Buhar enerjisiyle işleyen makinelerin icadı, sayıları yüzlerle ölçülen işçilerin çalışabileceği sanayi faaliyetlerinin kurulmasına olanak vermekteydi. Her ne kadar sermaye yetersiz kalsa da tahviller ve hisse senedi çıkarılarak devasa işletmeler için kaynak sorunu çözülüyordu. Modern endüstri ve kapitalizmin ilk filizlendiği İngiltere'den diğer Avrupa devletlerine hızla yayılan liberal iktisadi bakış, bütün orta çağda ve devamında sermayenin emekle olan ilişkisine yön vermiş, lonca ve mesleki örgüt düzenini bitirmiştir (Dilik, 1988).

Avrupa'da bu gelişmeler yaşanırken ülkemizde Osmanlı devrinde endüstrileşmeye geçilememesinin neticesi olarak toplumsal politikalar ve insanları koruyucu sosyal güvenlik düzeni kurulamamıştır. Ancak bu durum bunlara olan ihtiyaç duygusunu dizginleyememiştir. İnsanlar bu sosyal gereksinimlerini yakın akrabaların desteği, iş teşkilatları, dini hayır teşekkülleri ile telafi etmeye çalışılmışlardır. Anlaşılacağı üzere devletin almış olduğu sorumluluklar ise çok yüzeysel kalmıştır (Bigat, 2007).

Türkiye'de iş ile ilgili sağlık ve güvenlik sitemine gereksinim diğer devletlere benzer şekilde yeraltından kömür çıkarma faaliyetleri sonucu filizlenmiştir. 1865 senesinde duyurulan Dilaver Paşa Nizamnamesi ve akabinde 1869 senesinde faaliyete geçirilen Maaddin Nizamnamesi ile devlet ilk sorumluluklarını almaya başlamıştır (İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitü Müdürlüğü [İSGÜM], 2016).

1877 senesinde Osmanlı Devleti medeni kanuna ilk kez el atarak Mecelle Kanununu çıkarmıştır. Bu kanun aynı zamanda çalışan ve çalıştıran arasındaki sorumlulukları da ilgilendiren unsurlar bulundurmaktadır. Savaşta olmasına rağmen 1921 senesinde TBMM maden çalışanları hukuku ile ilgili yasa çıkarmıştır (Antmen, 2013:3; İSGÜM, 2016).

1.2.2. Cumhuriyet Dönemi ve Yasal Düzenlemeleri

Cumhuriyet dönemini incelendiğinde 1924 Anayasasının 70. Maddesinin "Şahsi masuniyet, vicdan, tefekkür, kelâm, neşir, seyahat, akit, sâyü amel, temellük ve tasarruf, içtima, cemiyet, şirket, hak ve hürriyetleri Türklerin tabii

hukukundandır" şeklinde olduğu görülür ve çalışma hakkından bahsetmesi sebebiyle önemlidir (Teşkilatı Esasiye Kanunu, 1924: madde 70).

ILO ile münasebeti 1927 senesine dayanan Türkiye, Milletler Cemiyetine dâhil edilmediğinden ILO'nun çalışmalarına ancak gözlemci sıfatıyla iştirak edebiliyordu. Milletler Cemiyetine dâhil olunması ülkemize beraberinde ILO'nun üyeliğini de getirmiş ve gözlemci sıfatının yerini üye sıfatı almıştır (ÇSGB, 2014a:16).

Umumi Hıfzıssıhha Yasası 1930 senesinde çıkarılarak kadın ve çocuklarla ilgili ehemmiyet arz eden maddeler kabul edilmiştir (Umumi Hıfzıssıhha Yasası, 1930).

6 Temmuz 1932 tarihinde Milletler Cemiyeti Genel Kurulu Çin ve Japon anlaşmazlığını müzakere etmek üzere olağan dışı toplantısı sırasında İspanya'nın önerisi ve Yunanistan'ın destekleriyle Türkiye'nin cemiyete daveti onaylanmış akabinde 9 Temmuz 1932'de toplanan TBMM daveti benimseyerek kabul etmiştir. Böylece Türkiye 18 Temmuz 1932 tarihinde Milletler Cemiyetine üye olmuştur (Ulusan, 2008).

1.2.3. Cumhuriyet Sonrası ile Günümüz Dönemi ve Yasal Düzenlemeleri

Türkiye 1932 yılında üye olduğu ILO'nun ana 8 sözleşmesinin tümünü, 4 yönetişim sözleşmesinin 3'nü, 177 teknik sözleşmeden 48'ini tasdik ederek 59 sözleşmeyi kabul etmiş olup bu sözleşmelerden 53 uygulanmaktadır (Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Ofisi [ILO], 2016). Bu sözleşmeler şunlardır:

1. 2 No'lu İşsizlik Sözleşmesi
2. 11 No'lu Örgütlenme Özgürlüğü (Tarım) Sözleşmesi
3. 14 No'lu Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi
4. 15 No'lu Asgari Yaş (Trimciler ve Ateşçiler) Sözleşmesi
5. 26 No'lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi
6. 29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi
7. 34 No'lu Ücretle İş Bulma Büroları Sözleşmesi
8. 42 No'lu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi (Revize)

9. 45 No’lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi

10. 53 No'lu Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar Ve Gemi Zabitlerinin Meslekî Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin Sözleşme

11. 55 No'lu Gemi Adamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme

12. 58 No’lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize)

13. 59 No’lu Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Revize)

14. 68 No'lu Gemilerde Mürettebat İçin İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme

15. 69 No'lu Gemi Aşçılarının Mesleki Ehliyet Diplomalarına İlişkin Sözleşme

16. 73 No'lu Gemi Adamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme

17. 77 No’lu Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi

18. 80 No’lu Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi

19. 81 No’lu İş Teftişi Sözleşmesi

20. 87 No’lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi

21. 88 No’lu İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi

22. 92 No'lu Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme

23. 94 No’lu Çalışma Şartları (Kamu Sözleşmeleri) Sözleşmesi

24. 95 No’lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi

25. 96 No’lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi (Revize)

26. 98 No’lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi

27. 99 No’lu Asgari Ücret Tespit Mekanizması (Tarım) Sözleşmesi

28. 100 No’lu Eşit Ücret Sözleşmesi

29. 102 No’lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi

30. 105 No’lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi

31. 108 No'lu Gemi Adamları Ulusal Kimlik Kartlarına İlişkin Sözleşme

32. 111 No’lu Ayırımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi

33. 115 No’lu Radyasyondan Korunma Sözleşmesi

34. 116 No’lu Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi

35. 118 No’lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi

36. 119 No’lu Makinaların Korunma Tertibatı ile Teçhizi Sözleşmesi

37. 122 No’lu İstihdam Politikası Sözleşmesi

38. 123 No’lu Asgari Yaş (Yeraltı İşleri) Sözleşmesi

39. 127 No’lu Azami Ağırlık Sözleşmesi

40. 133 No'lu Mürettebatın Gemide Barındırılmasına İlişkin Sözleşme (İlave Hükümler)

41. 134 No'lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemi Adamları) İlişkin Sözleşme

42. 135 No’lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi

43. 138 No’lu Asgari Yaş Sözleşmesi

44. 142 No’lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi

45. 144 No’lu Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi

46. 146 No'lu Gemi Adamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme

47. 151 No’lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi

48. 152 No'lu Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme

49. 153 No'lu Karayolları Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşme

50. 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme

51. 158 No’lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi

52. 159 No’lu Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi

53. 161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme

54. 164 No'lu Gemi Adamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme

55. 166 No'lu Gemi Adamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin Sözleşme

56. 167 No'lu İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, 1988

57. 176 No'lu Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, 1995

58. 182 No’lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi

59. 187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi

1936'da kabul edilen İş Kanunu iş yaşamına ilişkin mühim yenilikler getirmiş ve akabinde oldukça fazla tüzüğün çıkarılmasına vesile olmuştur (İK, 1936). Daha sonra sırasıyla 1945 senesinde resmi gazetede yayımlanan 4792 kanun numaralı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu yürürlüğe girmiştir (Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, 1945). 1945 tarihinde resmi gazetede yayımlanan İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu yürürlüğe girmiştir (İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu, 1945). 1946 yılında resmi gazetede yayımlanan 4841 sayılı Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir (Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun, 1946). 1950 yılında resmi gazete yayımlanan Sanayi ve Ticarette İş Teftişi Hakkındaki 81 Numaralı Milletler Arası Çalışma Sözleşmesinin Onanması Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir (Sanayi ve Ticarette İş Teftişi Hakkındaki 81 Numaralı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesinin Onanması Hakkında Kanun, 1950). 1964 yılında Resmi Gazete yayımlanan Sosyal Sigortalar Kanunu yürürlüğe girmiştir (Sosyal Sigortalar Kanunu, 1964).

> "Çalışma Şartlarını ve Çevreyi İyileştirme Programı (PIACT) çerçevesinde; Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Özel Fon İdaresi (UNDP) ve ILO temsilcileri arasında 1968 tarihinde imzalanan İşçi Sağlığı ve Güvenliği Özel Fon Projesi Ön Uygulama Anlaşması onaylanarak, 26 Mart 1969 tarih ve 6/11568 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğüne bağlı olarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi (İSGÜM) kurulmuştur" (İSGÜM, 2016).

3008 numaralı kanunun yürürlükten kaldırılması sonrasında 1971 senesinde resmi gazetede yayımlanan 1475 kanun numaralı yürürlüğe girmiştir (İK, 1971). 2003 senesinde 4857 sayılı İş Kanununu kabul edilmiş ve son olarak da 2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu yürürlüğe girmiştir (İK, 2003; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu [İSGK], 2012).

1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi ve Getirdiği Sorumluluklar

Binlerce senedir insanoğlu yapılan işlerden kaynaklı kazalarla yüz yüze gelmektedir. 21. Yüzyılda iş yapmanın savaşın üç katı riskli olduğu, bağımlılık yapıcı maddelerden veya harplerden daha çok insanın yaşamına son verdiği ve bir senede savaşlarda 650 bin insan yok olurken iş kazaları ve işten kaynaklı sağlık

sorunlarından yılda 2 milyon kişinin öldüğü dile getirilmektedir. Yapılan çalışmalarda yer kürenin geçen her bir saniyesinde, üç çalışanın yaptığı iş neticesinde yaralandığı ve yer kürenin her üç dakikasında bir çalışanın yaptığı işten kayaklı doğrudan veya dolaylı olarak yaşamını yitirdiği değerlendirilmektedir (Yılmaz, 2010).

Türkiye'nin de içinde yer aldığı günümüz dünyasında, endüstri ve teknolojik ilerlemelere denk olarak çalışanların sağlık ve iş emniyetleriyle ilgili ciddi problemler oluşmuştur. İlk zamanlarda çok dikkate alınmayan bu mevcut problemler iş randımanını ve işi gerçekleştiren kurumu tehlikeye düşürmesi sebebiyle kafa yorulması gereken bir konu haline dönüşmüştür. Buna istinaden yapılan çalışmalar neticesinde iş uyumu ile işin şartlarını içine alacak kaideler ve yasalar uygulamaya sokulmuştur (ÇSGB, 1990:11).

İki yüz yıldır işçi sağlığı ve güvenliği tatbiklerinde, iş kolları ve devletlere göre değişiklikler gözlenebilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütünün (ILO) 1950 yıllarında yapmış olduğu açıklamalarda bütün çalışanların sağlık gereksinimlerinin karşılanması gerektiği, emniyetli ve sıhhatli bir çevrede iş görmenin insani bir hak olduğu ve bu gerçeğin yaşam hakkına dâhil olduğu ve her devletin bunun gerekliliğinin yerine getirmesi gerektiğini belirtmiştir (Özkan ve Emiroğlu, 2006).

İş sağlığı ve güvenliği farkındalığının ve bu konularda yapılacak çalışmaların ilerletilmesinde iki asrı aşkın süredir işçilerin yapmış olduğu girişimlerinin etkisi büyüktür. Buna ilaveten ayrıca iktisadi ve toplumsal açıdan değerlendirildiğinde, endüstrileşmeyle köy hayatından şehir hayatına geçilmesi, büyük aile yapılarından daha küçük olan çekirdek aile yapısına geçilmesi, işe bağlı hastalıkların ve işe bağlı kazaların çoğalmasından kaynaklı iş göremez çalışanların miktarını arttırması, bunun sonucu ailelerinin fakirleşmesi ve bu haldeki işçilerin ekonomik ve manevi durumunun toplumu etkilemesi, emniyetsiz iş ortamının insanları ayrıştırması ve iş randımanın azalmasının yanı sıra toplumsal güvence ihtiyacı gibi sebeplerin iş sağlığı ve güvenliğini insanlar için önemli kıldığı söylenebilir (Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği [TMMOB], 2011:10).

İş sağlığı ve güvenliği ciddi yükümlülük getiren bir konudur ve dikkat edilmemesi durumunda ise neticesi ağır olabilir. İşten kaynaklı kazaların vermiş olduğu hüzün ve yaşanmak zorunda kalınan çilesinin yanı sıra çalışana, patrona, kuruma ve ulus ekonomisine ciddi zararlar vermektedir. Türkiye'de de işten kaynaklı kazalar sorun olmaya devam etmektedir. Dünyada her yıl yüz binleri bulan işten kaynaklı kaza yaşanmakta ve binlerce ölüm, yaralanma ve ekonomik kayıp kaçınılmaz olmaktadır. İşten kaynaklı kazaların yaşanmaması için proaktif çözümlerin oluşturulması gerekir (Yılmaz, 2005).

1.3.1. Bireysel Düzeyde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi ve Getirdiği Sorumluluklar

İş sağlığı ve güvenliğine gerekli ehemmiyetin sağlanmadığı durumlarda işe bağlı kaza ve hastalığın fark edilir seviyede tırmanışa geçeceği değerlendirilebilir. Böyle bir durumda doğal olarak en ağır faturayı işçiler ödeyecektir. Buna bağlı olarak da işçi ve ailesi ekonomik olarak etkilenecek ve aile bireyleri üzerinde istenmeyen sonuçlar doğuracaktır. Genel olarak düşünüldüğünde ise iş kazası sonucu sakat kalan veya herhangi işlevsel bir organını kaybetmesi sonucu işçi ruhsal hastalıklara gebe kalabileceğinden toplum ve diğer işçiler üzerinde de istenmeyen durumlar oluşturacaktır (Karacan ve Erdoğan, 2011).

2012 yılında resmi gazetede yayınlanan 6331 kanun numaralı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 19. maddesi uyarınca iş yapanlar, kendilerine verilmiş olan iş sağlığı ve güvenliğini içerir eğitimleri göz önüne alarak ve patronlarının bu yöndeki emirleri istikametinde, kendi şahsiyetlerinden, eylemlerinden ya da icra ettikleri işle ilgili diğer işçilerin sıhhat ve emniyetlerini riske atmamakla mükelleftirler. İşçilerin çalıştıran tarafından gösterilen eğitim ve emirler istikametindeki mükellefiyetleri ise; iş ortamında ve iş yapmada kullanılan alet, teçhizat ve aygıt vs. gibi nesneleri güvenlik takımlarıyla usulüne göre kullanmak, güvenlikle ilgili ekipmanlarını isteğe bağlı devre dışı bırakmamak ve kendine göre yorumlayıp değiştirmemek, kendilerine ait emniyet ekipmanlarını usulüne riayet ederek kullanmak ve kollamak, iş ortamındaki aygıtta, alette, teçhizat vs. gibi nesnelerde, kurum yerleşkesinde ve kısımlarında sıhhat ve emniyeti riske atacak bir sorunla yüz yüze geldiklerinde ve güvenlik önlemlerinde, bir noksanlıkla

karşılaştıklarında, çalıştırana veya işçi temsilcisine ivedi olarak bilgi vermek, iş yerini denetleme yetkisi bulunan kurumun rastladığı kusur, eksiklik ve kanunlara uymayan durumların sona erdirilmesi adına, çalıştıran ve işçi temsilcisi ile birlikte çalışmak ve bu tutumu kendi iş kısmında da devam ettirmek gibi mükellefiyetleri vardır (İSGK, 2012: madde:19).

1.3.2. Toplumsal Düzeyde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi ve Getirdiği Sorumluluklar

Türkiye'deki ekonomik düzenin genel olarak tarıma dayanması ve endüstriyel düzene geçiş sürecinde olmasından dolayı iş kazası fazladır. Her ülkede olduğu gibi yurdumuzdaki endüstrileşme hareketi tarım bölgelerindeki iş gücünün sanayi faaliyet alanına göçmesine neden olmuştur. Tarım faaliyetleri yürüten çalışanlar endüstriyel alandaki risk ve tehlikeyi tartacak durumda değildirler. Çünkü endüstri yaşantısına alışkın olmayan çalışanın işle alakalı herhangi bir oryantasyona ve bilgilendirilmeye tabi tutulmadan ve emniyetli iş eğitimi verilmeksizin işe başlatılmaktadırlar. Bunlara ilaveten patronlarında işten kaynaklı kazaların önlenmesi adına çok duyarlı olmaması işe bağlı kazaların sayısını arttırmaktadır. İşe bağlı kazaların %2'sinin öngörülemez hadiselerden, %18'inin fiziksel ve mekaniğe dayalı ortamlardan, %80'inin insan hatasından kaynaklı olduğu değerlendirilmektedir. Kısaca iş kazasının %98'inin engellenmesi mümkündür (Camkurt, 2007).

İşe bağlı kazaların birçok zararı vardır. Her iş kazası vefat ile vuku bulmasa dahi işe bağlı sakatlık, hastalık ve yaralanma yalnızca çalışanın kendisini değil toplum içinde bulunduğu sevdiklerini, ailesini ve arkadaşlarını da etkiler ve mutsuz kılar (Baradan, 2006).

İşten kaynaklı kazalar ve meslek hastalıkları işçinin geçimlerini üstlendiği bireyleri de mağdur etmektedir. İş göremez hale gelen işçi ciddi bir gelir kaybına uğrayacaktır. İşçi fazla çalışma mesaisi, ikramiye vb. ek gelirden de mahrum kalacaktır ve haliyle ailenin geçimi sıkıntıya girecektir. Bu buhrandan kurtulmak içinde ailedeki diğer çalışamaya elverişli olmayan ve hatta korunması gereken çocukların, hastaların, özürlülerin, yaşlıların ve kadınların iş hayatı ile yüz yüze gelmesi kaçınılmaz olacaktır (ÇSGB, 2014b:13).

1.3.3. Örgütsel Düzeyde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi ve Getirdiği Sorumluluklar

İş güvenliğinden genel olarak işi yaptıran yükümlü tutulur. İşin gerçekleştirildiği ortamın ve işin mahiyetine binaen insan sıhhatini tehlikeye düşürecek durumların ortadan kaldırılmasını iş sahibi gerçekleştirir. Yalnızca önlemlerle yetinmeyerek bu faaliyetlerin gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğini incelemekte iş sahibinin yükümlülüğüdür. Bu yükümlülüklerini yerine getirilirken de çalışanın sıhhatini ve hayatını riske düşürmeyecek şekilde bilime dayalı faaliyetler gerçekleştirir (Zeytinoğlu, 2002).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası incelendiğinde 17. maddenin içinde "herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir" şeklinde bir tanımın yer aldığı görülmektedir. Yine anayasamızın 18. maddesi incelendiğinde "hiç kimse zorla çalıştırılamaz" ifadesinin yer aldığı görülür. Bundan bahisle söz edilen konuları anayasamızın güvence altına aldığı görülmektedir (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982: madde 17).

İlerleyen senelerde içinde işletmelerde kırılmalar yaşanacağından küçük ölçekli işletmelerin ve kendi işini gerçekleştirenlerin iş sağlığı ve güvenliğine daha da fazla ehemmiyet vermeleri gerekecektir (Önal, 2001).

2012 yılında resmi gazetede yayınlanan 6331 kanun numaralı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. Maddesi uyarınca İşin sahibi işçilerin işten kaynaklı sağlık ve güvenliklerini tesis etmekle mükelleftir. Bunun gereği olarak da işteki risklerinin bertaraftı için alınacak tedbirler, işçilerin bilgilendirilmesi, eğitimi gibi bütün önlemlerin yerine getirilmesi, teşkilatlanmanın gerçekleştirilmesi, ihtiyaç olunan teçhizatların temini ile alınacak önlemlerinin sağlık ve güvenlik için sürekli yenileyerek taze tutulması ve şartların daha uygun hale gelmesi için çaba harcar. İşveren çalışanların iş ortamında iş sağlığı ve iş güvenliği kurallarına sadık kalınıp kalınmadığını gözler, teftiş eder ve yakışıksız durumları ortadan kaldırır. Risk değerlendirmesi çalışmasını gerçekleştirir. İşçileri vazifelendirirken işi gerçekleştirecek olan işçinin sağlık ve güvenlik açısından işe elverişli olup olmadığını değerlendirir. Malumat ve emir alan haricindeki işçilerin yaşamını tehlikeye itecek ve alışılmışın dışında tehlike bulunan kısımlara erişimini engeller.

Dış çevreden alınan profesyonel yardımlar işverenin yükümlülüklerini kaldırmaz ve iş sağlığı ve güvenliğinin maliyeti çalışana değil işverene aittir (İSGK, 2012: madde 4).

1.3.4. Ulsusal ve Devlet Düzeyinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi ve Getirdiği Sorumluluklar

Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de meslek hastalıkları ve iş kazaları çok önem arz eden sosyal bir problemdir. Sosyal Sigortalar Kurumunun 2007 senesini temel alarak yapmış olduğu incelemelerde 80602 işten kaynaklı kaza ve 1208 işten kaynaklı hastalıklar sonrasında 1044 çalışan bireyin vefat ettiği, 1956 çalışanın ise sürekli iş göremez hale geldiği, yapılan istatistiklerden ortaya çıkmıştır. Yaklaşık olarak her yüz çalışandan biri iş kazası geçirmektedir. Uluslararası Çalışma teşkilatı verilerine göre sanayileşmiş devletlerde işten kaynaklı kaza ve işten kaynaklı hastalıkların ekonomik yükünün o ülkelerin GSMH'larının %1 ile %3 arasında olduğu belirtilmektedir (İşte Sağlık Dergisi, 2010).

Türkiye'nin Avrupa Birliğine dâhil olma ve bu yönde yapmış olduğu müzakereleri iş sağlığı ve güvenliği alanında bir hayli mesafe kat edilmesini sağlamıştır. Türkiye'yi standartlarını gelişmiş ülke standartlarına getirmeyi mecburi kılmıştır (Baradan, 2006).

İş sağlığı ve güvenliği yasası devletin sorumluluklarının yalnızca denetim, maddi bedel ödettirme ya da yasada belirlenmiş talimatnameler ve bildirilerin çıkarılması değildir. Bunların yanında sağlık ve güvenlikle alakalı işlemlerin daha faal ve devam ettirilebilir bir şekilde olması için ek ödevler ve teşviklerin sağlanmasını da kapsamaktadır (Korkut ve Tetik, 2013).

6331 sayılı iş sağlığı ve kanunu incelendiğinde madde 7-1'de yasa ile alakalı sağlık ve güvenliğin icra edilebilmesi adına yasada bulunan koşullar dâhilinde destek olunabileceği, madde 7-2 içinde bulunan mevzularla ve bu mevzularla alakalı yöntemler ve ana unsurlarla ilgili talimatnameler oluşturabileceği, madde 7-3 dinamikliğin ve devamlılığının icra edilebilmesi için alakalı bakanlıkça Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı ve

alakalı meslek kuruluşlarıyla ortak çalışmaların yürütülebileceği beyan edilmektedir (ISGK, 2012: madde 7).

1.3.5. Küresel Düzeyde İş Sağlığı ve Güvenliğin Önemi ve Getirdiği Sorumluluklar

İş sağlığı ve güvenliği kurallarına riayet edilmediğinde ortaya çıkacak yaralanmalar, ölümler ve mesleki hastalıklar yer küre için ciddi bir yüktür. Günümüz dünyasında her geçen sene milyon seviyesinde birey işten kaynaklı kaza ve hastalıktan yaşamını yitirmektedir. İşe bağlı kaza ve hastalıktan dolayı bir kısım çalışanların beden tamlığı bozulmaktadır. Bu durum beraberinde çalışanın iş gücünün tamamını ya da bir bölümünü devamlı veya belli bir zamanlı olarak kaybetmesi anlamına gelmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin bireysel yanının bir diğer tarafında devletlerin iktisadi durumları açısından da çok etkilidir. İşte bu sebeplerden iş sağlığı ve güvenliği yerkürede tüm devletleri ortak bir siyaset gütmeleri için sıkıştırmaktadır (Baloğlu, 2015).

Yer küremizde 2003 yılı verilerine göre 360.000 ölümle sonuçlanan işe bağlı hadise gerçekleşmiştir. 2002 senesinde ise 2 milyon düzeyinde insan işten kaynaklı hastalıklar sebebiyle hayatını kaybetmiştir. Ayrıca sadece bir günde 960.000'ni aşan sayıda insan işten dolayı sakatlanmakta ve yine bir günde 5330 bireyin meslek hastalığından vefat ettiği değerlendirilmektedir. Hayat kaybıyla sonuçlanan iş kazaları ve işten kaynaklı hastalıklardan vefat edenlerin %50'sinden fazlasının Asya pasifik ve Güneydoğu Asya devletlerinde gerçekleştiği görülmektedir (Karadeniz, 2012).

Sanayileşmekte olan devletlerde ilkel ve aşırı derecede risk içeren teknoloji bulunmaktadır. Tehlikeli endüstrilerde, mal ve hizmetin küreselleşmesi, iş kollarına çalışanların sevk şekilleri, sendikalaşma seviyesi, iş saatleri, iş garantisi, sosyal güvenlik, kayıt dışı çalıştırma ve iş karşılığı alınan para gibi iş koşullarıyla alakalı olarak yer küremizde iş sağlığı ve güvenliği olumsuz olarak etkilenmektedir (Yılmaz, 2009).

İş sağlığı ve güvenliği her kademede olduğu gibi küresel boyutta da çok önem arz etmektedir. İşten doğan kazaların faturasını yalnızca kazazedenin ailesi, kurumu, yurt ekonomisi ve yaşadığı sosyal çevre ödememektedir. Globalleşen

dünyaya iş sağlığı ve güvenliği ciddi bir etkide bulunmaktadır. Son senelerde WTO ve ILO devletlerarasında ticari faaliyetlere uygun olmayan ve rekabete etki eden sosyal dampingin önünü kesmeye çalışmaktadır. Bir diğer taraftan tüketici alışkanlıklarının değişip daha bilinçli birer tüketiciye dönüşmesiyle şirketler insan ve çevreye verdiği değeri arttırarak, bunu reklam ve rekabete çevirmektedirler. 1995 yılında Amerika Birleşik Devletlerinde yapılan bir çalışmada denek insanların %78'inin, çalışanlarına insani koşullarda iş yaptıran şirketin ürünlerinden alış veriş yaptıkları gözlenmiştir (ÇSGB, 2014b:13).

İş sağlığı ve güvenliğinde dünyanın gelişmiş ülkeleri başı çekmektedirler. Bu ülkelerden Amerika Birleşik Devletleri bu konuya oldukça hassas yaklaşmaktadır. Birleşik Amerika'da 1970 yılında işçilerin çalıştığı iş yerlerinde emniyetlerinin sağlanması hukuki zorunluluk haline gelmiştir. Bunun ile ilgili çıkarılan kurallara uymayan işverene ağır ceza verilmesini öngörmüşlerdir. Bunun sonucunda işe bağlı kaza ve yaralanmalarda ciddi azalışlar sağlamışlardır (Baradan, 2006).

1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı

İşi gören bireylerin sağlık ve güvenliklerin sağlanması, işten kaynaklı tehlikelerin giderilerek, kaza gibi etkenlerin uzaklaştırılması ve iş ortamındaki sağlık ve güvenlik ile ilgili durumların devamlılık arz edecek şekilde daha da geliştirilmesi adına yapılacak faaliyetler iş sağlığı ve güvenliğinin amacıdır (Oğuz, 2011:24,25).

Çağımızda işin güvenliğinin alınması teknik bir konu haline gelmiştir. Bununla ilgili olarak da bazı fen ve sosyal bilimlerinden yararlanılmaktadır. İş güvenliği sadece işçi güvenliğini değildir. Bunla beraber kazaların gerçekleşmesine de mani olarak üretimin sekteye uğramasını ve mevcut işi yaptıran kurumun zarar yazmasını engeller (Yiğit, 2011:2).

1.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliğin Temel Amaçları

İş sağlığı ve güvenliğinin birçok amacı olmakla birlikte üç ana bölüm halinde incelenebilir (Sargın, 2007; Yiğit, 2011:2).

1.4.1.1. Çalışanların Korunması

Çalışanların korunması işin gerçekleştirildiği şartların oluşturduğu zarar verici faktörlerin defedilmesi, çalışanların ruh ve beden sağlığının korunması, çalışanların kolay ve emniyetli bir biçimde işin gereklerini yerine getirmelerinin sağlanması konusudur. Kısaca İşin sağlıklı ve güvenli şekilde gerçekleştirmesini sağlayan temel unsur olup, işçilerin her türlü olumsuz durumdan sakınılmasıdır (Sargın, 2007; Yiğit, 2011:2).

1.4.1.2. Üretim Güvenliğinin Sağlanması

Alınacak tedbirler iş kazası ve meslek hastalıklarını en aza indirir. Bunun yanında güdülenmiş personelle birlikte üretim güvenliğinin de yerine getirilmesini sağlar çünkü iş günü ve iş gücü kayıpları üretim güvenliğini azaltır. İşletmelerde yapılan faaliyetlerle, üretimin güvenliğinin sağlanması ivmeli bir verim doğuracağından iktisadi bir öneme sahiptir (Sargın, 2007; Yiğit, 2011:3).

1.4.1.3. İşletme Güvenliğinin sağlanması

İşletmelerde sağlanması gereken güvenlik tedbirleri ile iş kazası, iş ortamındaki üretimi yavaşlatacak veya durduracak unsurlar, arızalar, yangın ve su baskını vb. durumların engellenmesi durumudur (Sargın, 2007).

Bu bölümünde iş sağlığı ve güvenliğinin daha iyi algılanabilmesi için iş, işçi, işveren, işveren vekili, iş ilişkisi ve geçici iş ilişkisi, iş yeri, iş sağlığı, iş güvenliği, iş sağlığı ve iş güvenliği ilişkisi, tehlike, risk ve risk değerlendirmesi, iş kazası, sürekli iş göremezlik, geçici iş göremezlik gibi temel kavramlara, daha sonra iş sağlığı ve güvenliğinin Cumhuriyet öncesi ve sonrası dönem yasal düzenlemeleri gibi tarihsel safhalarından bahsedilmiş, daha sonra bireysel, toplumsal, örgütsel, ulusal, devlet ve küresel düzeyde iş sağlığı ve güvenliğinin önemi ve getirdiği sorumluluklara değinilmiş ve son olarak da iş sağlığı ve güvenliğinin amacına değinilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde ise örgüt kültürü içinde yer alan güvenlik iklimi ile ilgili kavramlara değinilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. GÜVENLİK İKLİMİ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

2.1. Örgüt

Süreklilik halinde kaynaşma ve beraberliği temsil eden örgüt geniş manada, iki ya da sayıca daha çok bireyin kıymet verdikleri ilkeler adına ve müşterek bir hedefe varabilmek gayesiyle, hareketlerini şekli prensipler doğrultusunda şekillendirdiği bir oluşum olarak tanımlanmaktadır. Bir örgütte gerçekleşen eylemleri karşılıklı olarak gerçekleşen tutumlar oluşturur. Örgütün kimyasını bu karşılıklı tutumlar belirler. Örgütün yapısal tabiatı ve karşılıklı tutumların özellikli süreçleri örgütten örgüte farklılık gösterecektir. Bu yapılarda insanlar hedeflerine ulaşabilmek için yine karşılıklı tutumlar sergileme durumundadırlar (İşcan ve Timuroğlu, 2007; Hasanoğlu, 2004; Taşçı, 2013:4).

Örgütlere geniş bir perspektiften bakıldığında örgütü var eden bireylerin farklı kültürel gruplarda olmalarına rağmen birlikte iş yaptıkları görülür. Örgütü oluşturan bu farklı kültür kümeleri arasında devamlı bir geçimsizlik olayı yaşanır. Bu farklı gruplar ister istemez kendilerine münhasır olan ve öz varlıklarını oluşturan benlikleri ile inandıkları normları kendilerinden olmayan gruplara aşılamak isterler. İşte bu gerçek örgütün hoşuna gitmeyen bir iklim oluşturur. Bu sorunlardan kurtulmak için örgütlerde üst kimlik oluşturulması düşünülmüştür. Böylece çalışanlar işe geldiklerinde alt kimliklerini iş yerinin dışında bırakarak örgüt üst kimliğini kuşanacak ve ortak bir gayeye hizmet edeceklerdir (Güçlü, 2003).

2.2. Kültür

Kültür oldukça fazla mana içeren bir kelimedir. Bitki biliminden ve insani bilimlere kadar uzanan geniş bir yelpazede anlamlar içerir. Çağımızda bütün bireyleri tatmin eden tek bir kültürü tanımlamak oldukça zordur. Kültüre ilgi duyan bilim insanlarının bu kelimeye sürekli yeni anlamlar aramaları da bu

zorluğun bir yansımasıdır. Bunla beraber devamlı olarak kendini yenileyen bilim de kültür sözcüğüne kendi alanlarında sürekli yeni tanımlamalar yapmaktadır. Bu sebepledir ki beşeri ve sosyal bilimlerin sınırları içinde kültürün incelenmesi daha doğru olacaktır (Alakuş, 2004).

Kültür insanlardan insanlara değişiklik gösteren, ezelden buyana ilerleyerek yeni boyutlar kazanmaya devam eden, şahsına münhasır, akideleri, sanatı, töreleri, gelenekleri, bakış açısı ve tutumlarıyla onun benliğini var eden hayat ve fikir üslubudur. Ulusun benliğini oluşturan, insanların birbirine destek olmasını ve beraberlik hissiyatını sağlayan ve insan topluluklarında intizamı koruyan maddesel ve manevi kıymetlerin tamamıdır (Kültür ve Turizm Bakanlığı) [KTB], 2016).

Geniş bir pencereden bakıldığında kültürün maddesel ve manevi biçiminde iki sınıfa ayrıldığını görebiliriz. Rastgele bir toplumlum belli bir dönemdeki yapısını maddi ve manevi içerikli kültürlerin bir biriyle olan iletişimi şekillendirir. Sosyal ilerlenmenin bütün kademesinde kendine has bir kültür vardır. Bütün sosyal kademe kendine münhasır kültürünü inşa ederken, önceki kültürel mirasını da bünyesine ilave eder ve kendine has kültürünü bu düzene göre şekillendirir (Gümüştekin, 2007).

UNESCO'nun 1982 yılında Kuzey Amerika'daki Mexico eyaletinde gerçekleştirmiş olduğu Dünya Kültür Siyasetleri Konferansı sonuç beyannamesinde kültürü genel manada; bir cemiyeti veya sosyal bir kümeyi açıklamaya yarayan bariz bir şekilde hissedilen maddesel, manevi, zihni ve hissi özelliklerin karışmasıyla ortaya çıkan birliktelik ve yalnızca bilim ile edebiyatı içine alan bir olgu olmamakla birlikte hayat şekillerini, beşeri temel hakları, normları, gelenek, görenek ve inançları da içine alan bir yapı şeklinde tarif etmiştir (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü [UNESCO], 1982).

Kültür olgusunda geçmişten günümüze gelindiğinde en bariz olarak meydana gelen değişim, tanımın maddesel olarak anlamlandırılmasından zihinsel biçime denk bir soyut şekle geçilmesidir (Oğuz, 2011).

2.3. Örgüt Kültürü

Bu kavramı ilk olarak Japonya'da Athos ile Pascale, Amerika'da ise Waterman ile Peters araştırmıştır. Örgüt kültürü sanal ve bir diğerini destekleyici fazlaca etkenden var olmaktadır (Gürçay, 2001).

Örgüt kültürü, bulunduğu çevre ile alakalı örgütsel tatbiklerin biçim verdiği bir kültür türüdür. Örgüt kültürü, örgütün bünyesinde müşterek olarak bölüşülen akideler, davranışlar ve normlar şeklinde anlamlandırılabilir. Örgütün kültürü bir takım simge, merasim ve mitoslardan oluşur. İşte bunlar örgütsel akide ve normları bir mirasçısına iş yapanlara aktararak döngüyü bu şekilde işletirler. Örgütün içinde yazınsal simgelerle kodlanmamış normlar, yapının hissi tarafını yansıtır. Örgütteki bireylerin her biri bir şekilde kültürün içine dâhil olur ancak kültür dikkat çekmeden çalışır. Örgütün bünyesindeki kültüre ait olan kemikleşmiş kaidelere karşıt düzenlemeler oluşturulacağı durumlarda, kültürün direnişiyle karşı karşıya kalacaktır. Örgüt kültürü birçok etkenden oluşur ve bu etkenler bir diğerinin noksanlarını tamamlarlar. Örgüt kültürü ehemmiyeti yalnızca işletme işini yürüten insanlar için değil, temas halinde bulunulan her birey için göz önünde bulundurur. Örgüt kültürünün genelini manevi değerlerin oluşturmasından dolayı kültür örgütten örgüte değişim göstermektedir. Bireylerin örgüt iklimi içindeki tutumlarını, sistemli bir biçimde analiz eden örgütsel davranıştır. Ayrıca örgüt kültürü o örgütün diğer örgütlerce bilinmesini, normlarını, sosyal durumunu yine örgütlerle ve insanlarla iletişimini ve bu temasının derecesini ölçümlendirir (Erdem, 2007; İşcan ve Timuroğlu, 2007; Sönmez, 2006).

2.3.1. Örgüt Kültürünün Sınıflandırılması

Örgüt kültürünün sınıflandırılması üç ana bölüm altında incelediğinde aşağıdaki unsurlar ortaya çıkmaktadır (Örücü, 2001).

2.3.1.1. Baskın Kültür - Alt Kültür

Baskın kültür örgütü oluşturan bireylerin geneli tarafından bölüşülen ana kıymetlerken, alt kültür kurum içindeki iş yapanların yüz yüze geldiği problemleri, halleri ve tecrübeleri ifade eder (Örücü, 2001).

2.3.1.2. Güçlü - Zayıf Kültür

Güçlü kültür örgütteki ana gayelerin genel olarak bölüşülmesi ve onaylanmasıyken, zayıf kültür örgütte rastgele oluşmuş gayelere yarar sağlayan, hikâye ve merasimlerle iş yapanlara karmaşık bilgiler ileten kültürdür (Örücü, 2001).

2.3.1.3. Şebekeleşmiş Kültür - Çıkarcı Kültür - Toplumcu Kültür - Parçalı Kültür

Bu kültürler dayanışmaya ve sosyalliğe dayanmaktadır. Şebekeleşmiş kültür ileri derecede sosyallik ve az seviyede dayanışma içerir. Çıkarcı kültür asgari seviyede sosyallik ve azami seviyede dayanışma içerir. Toplumcu kültür azami sosyallik ve azami dayanışma içerir. Parçalı kültürse asgari dayanışma ve sosyallik içerir (Örücü, 2001).

2.3.2. Örgüt Kültürünün Fonksiyonları

Bireylerin tutumlarında önemli olan örgüt kültürüne ait fonksiyonlar aşağıdaki gibidir (Örücü, 2001):

- Bulunduğu örgütü farklı kılar
- Örgütü oluşturan bireylere benlik verir
- Ben merkezli gayenin yerini biz merkezli gayeler alır
- Toplumsal düzeni korur. Örgütün bir çatı altında kalmasını sağlayarak dağılmasını engeller
- Çalışanların hareketlerine istikamet veren denetim sistemi oluşturur.

2.3.3. Güvenlik İhtiyacı

İnsanoğlu can ve mallarını güven altına alma ihtiyacı duyar. Ayrıca insanoğlu ilerleyen yaşa, sağlık kaybı ve işsizlik gibi olaylara istinaden kendilerini güvende hissetmek ister. Yaşamını idame etmek için ekonomik açıdan teminatlı, sosyal güvenlik kurumlarına kayıtlı bir işe girme ve şahsına ait emniyetli bir hayat oluşturmak isteği bu ihtiyaca örnek verilebilir (Metin, 2011).

Maslow'un 1943 ihtiyaçlar yelpazesine bakıldığında piramidin en altında bulunan fizyolojik gereksinimlerin ardından gelen ihtiyaç güvenliktir. İnsanların bu ihtiyaç gerçekleşmeden bir üst basamağa geçemeyeceği öngörülür (Kula ve Çakar, 2015).

2.3.4. Güvenlik Kültürü

Güvenlik kültürüne bakıldığı zaman örgüt kültürünün alt unsurlarından biri olduğu görülmektedir. Bilhassa güvenlik ve sağlıkla ilgili olumsuz durumlara karşı tutum ve görüşleri içerir bir alt unsurdur (Demirbilek, 2008).

Günümüzde farklı tanımlamaları yapılan güvenlik kültürü adı ilk kez 26 Nisan 1986 senesinde Çernobil'de meydana gelen reaktör kazasından bir yıl sonra 1987 senesinde OECD'ye bağlı Nükleer Enerji Ajansının açıkladığı raporunda zikredilmiştir. Son yıllarda bu mevzuda teorik ve uygulamaya dönük bir hayli çalışma gerçekleştirilmiştir. Elde edilen netice ise işe bağlı kazaların engellenerek emniyetli bir çevrenin oluşturulmasında güvenlik kültürünün önemli bir kilit noktayı oluşturduğudur (Aytaç, 2011).

Güvenlik kültürü, mevcut iş faaliyetlerinin tüm kademesinde ve iş yapanların yer aldığı tüm gruplarda, bireylerin güvenliği hakkında değişmez kararlılığın ve önemin kalıcı olarak sağlanmasıdır. Diğer bir anlatımla insan ve insanların oluşturdukları grupların güvenlikle ilgili sorumluluk altına girmesi, koruyucu önmeler alınması, güvenlik duyarlılığını arttırmak ve aktarmak, aktif olarak öğrenme isteği duymak, deneyimlerin içselleştirilmesi ve olumlu davranışların ödüllendirilmesini kapsar (İşler, 2013:32).

Güvenlik kültürü, müessesedeki sıhhat ve emniyet disiplinlerinin ehliyetli olup olmadığına, yöntemine ve tatbikindeki devamlılığına kanaat getiren, insan ve

insan kümelerinin davranışlarının, değerlerinin ve olgunluklarının bir çıktısıdır. Güvenlik kültürünün açıklanmasında kapsam ve analizler bir faaliyetten diğerine farklılık göstermeye devam etmektedir. Güvenlik kültürü iş yapılan ortamlarda sağlığın ve güvenliğin süreklilik arz eden bir tutuma dönüşmesini amaçlar. Bir kurumun bireyleri tarafından bölüşülen değerlerin örgütün kültürünü oluşturduğu göz önünde bulundurulduğunda, örgütlerin iklimleri ile kültürleri üzerine gerçekleştirilmiş faaliyetler güvenlik kültürünün zeminini oluşturmaktadır (Uçkun vd., 2013).

2.3.4.1. Güvenlik Kültürü Seçimi

Cox ve Flin (1998) iş koluna ait ve ilişkisel faktörleri göz önünde bulundurarak yapılacak tatbiklerde güvenlik kültürünün seçilmesi adına üç sistem benimsemiştir.

2.3.4.1.1. Hadise Faaliyetleri

Özellik isteyen usulleri barındırır faaliyetlerdir. Görüşmeler, geçmişe dönük belgeler ve belge çözümlemeleri, ekip tartışmaları ve izlem yararlanılan temel politikalardır. Bu politikalar ise şu şekilde gerçekleştirilir (Cox ve Flin, 1998).

- İş kazasının gerçekleştiği iş yerlerinde,
- İş emniyetinin üst seviyede olduğu ve buna bağlı iş kazasının asgari olarak yaşandığı iş yerlerinde,
- Kurumsal başkalaşımın yaşandığı iş yerlerinde güvenlikle ilgili parametreleri tanımlama biçiminde icra edilir.

2.3.4.1.2. Mukayeseli Faaliyetler

İş kazasının fazla ve az olarak yaşandığı kısımlar veya iş yerleri, mukayese edilerek bunların ayrıştığı mevzular ve bu mevzuların iş güvenliği ile ilgili bağı konu edilmektedir (Cox ve Flin, 1998).

2.3.4.1.3. Psikometri Faaliyetleri

Bu işlemin amacı mevcut uygulamada yer alan ve standartları yükseltilmiş anketlerle iş yerindeki güvenlik kültürünü ilgilendirir temel faktörleri seçme faaliyetleridir (Cox ve Flin, 1998).

2.3.4.2. Güvenlik Kültürünün Özellikleri

- Emniyeti bozan risklerin oluşmadan önce hissedilebilmesi,
- Gerçekleştirdiği/gerçekleştireceği işle ilgili rizikoların farkında olmak,
- Emniyeti bozucu risk oluşturan unsurlardan ve emniyetsiz davranışlardan kaçınmak,
- Anlamsız rizikoya girmemek,
- Yalnızca işte değil yaşamın tümünde emniyeti ilk sıraya almak,
- Emniyetli hareketi hayat felsefesi olarak benimsemek ve uygulamak (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013).

2.3.4.3. Güvenlik Kültürünün Boyutları

Güvenlik kültürünün genel kabul görmüş ve üzerinde ortak bir mutabakata varıldığı boyutlar aşağıda sıralanmaktadır (İşler, 2013:34,35).

2.3.4.3.1. Örgütsel Bağlılık

Güvenliğe dair kurumsal sadakat, üst idarecilerin güvenliği merkezi bir tutum ve ana bir kural şeklinde oluşturması ile gerçekleşir. Örgütü oluşturan grubun güvenliğe olan sadakatini ekonomik darlık içinde dahi sürdürmesi, örgüte dair olumlu tavır ve yerinde bir hareketle güvenliğe özendirmesiyle ortaya çıkmaktadır (İşler, 2013:34,35).

2.3.4.3.2. Yönetimin Katılımı

Örgüt içinde güvenlikle ilgili gelişen önemli faaliyetlerde orta ve ileri kademe idarecilerin aktif olarak yer almalarıdır (İşler, 2013:34,35).

2.3.4.3.3. Çalışanların Yetkilendirilmesi ve Katılımı

Kaliteli bir güvenlik kültürü içeren örgütler iş yapanlarına yetki verirler ve çalışanların güvenliğini ileri bir seviyeye taşınmasında önemli bir yerde olduklarına dair net bir biçimde bilgilendirilmesidir (İşler, 2013:34,35).

2.3.4.4. Ödüllendirme Sistemi

Örgütte yaşanan güven verici veya güvensizlik oluşturacak durumların ödüllendirme veya cezalandırma şeklidir. Örgütteki bu uygulamanın amacı emniyeti bozacak durumların ortadan kaldırılması ve güvenli tutumların ileri seviyeye taşınmasıdır (İşler, 2013:34,35).

2.3.4.5. Raporlama Sistemleri

İşle ilgili bir olay daha vuku bulmadan güvenlik idaresinin zafiyetinin ve hassaslığının ölçülmesinde ana bir görev üstlenir ve böylece örgütün olayları önleyici kimliğini oluşturur. Kısaca belgeleme ve raporlama problemlerin önceden bilinmesini kolaylaştırır (İşler, 2013:34,35).

2.4. Güvenlik İklimi

Güvenlik İklimi hakkında birçok tanım bulunsa dahi evrensel olarak benimsenmiş net bir tanımlamaya rastlanılmamaktadır. Ancak bu terimi ilk olarak 1980 yılındaki çalışmasıyla Zohar telaffuz etmiş ve ona göre güvenlik iklimi örgüt ikliminin içinde yer alan ve işi gerçekleştirenlerin iş yaptıkları çevre içindeki mevcut durum hakkında kendilerinde oluşmuş ve bölüşümde bulundukları ana fikirlerin kısa bir anlatımıdır (Zohar, 1980).

İlkel bir tanımlamayla devam edilecek olursa güvelik iklimi, iş faaliyetini yerine getiren işçilerin iş ortamındaki güvenlikle alakalı istişarede bulunduğu algılardır (Ceyhun, 2014).

Güvenlik iklimi üzerine yapılan bazı çalışmalar, güvenlik iklimini güvenlik kültürünün bir bileşeni olarak değerlendirmiştir. Bazı çalışmalarda da güvenlik iklimini iş güvenliğinin bir çıktısı olarak değerlendirilmiştir (Choudhry vd., 2007; Fang vd., 2006)

2.4.1. Güvenlik İklimi ve Güvenlik Kültürü İlişkisi

Kültür, yazılı sayılmayan prensipler olarak ifade edilir ve güvenlik iklimine göre daha derindir. Kültür birbirinden farklı konulardan etkilenir ve değişimi uzun zaman alır. Güvenlik iklimi ise aksine hızlı değişir. Ayrıca güvenlik kültürü iş sağlığının gelişmesiyle ilgilenen ve örgütteki kültürü temel alan, iş ortamındaki iklim ve emniyetli faaliyetlerden oluşur (Şerifoğlu ve Sungur, 2007).

Güvenlik iklimi konusu ile güvenlik kültürü konusu içi içe geçmiş benzer ve farklı yönleri bulunan iki farklı olgulardır. Güvenliği ilgilendiren kültür daha geniş tabanlı olması ve hatta tamamını kapsaması sebebiyle güvenlik ikliminden daha büyük bir kütleye sahiptir. Güvenlik iklimi kurumdaki çalışanların güvenlik hakkındaki algılarını ve güvenlikle ilgili davranışlarını yansıtmaktadır. Bir diğer özellik olarak kurum bireylerinin güvenlik çalışmalarını ne şekilde hissettiğinin bir belirtisidir. Bunun sonucu olarak güvenlik iklimi güvenliğe dayalı kuralları, kaideleri, tutumları, uygulamaları oluşturur (İşler, 2013:32).

2.4.2. Güvenlik İkliminin Boyutları

Zohar'ın (1980) ele aldığı boyutlara bakıldığında; işletmedeki iş sağlığı ve güvenliği sürecinde yönetimin tutumuna dair algı boyutu, iş temposunun etkisel algı boyutu, iş sağlığı ve güvenliği üzerine verilen eğitimin fayda boyutu, iş sağlığı ve güvenliği idare amirlerinin statüsü boyutu, iş güvenliği idaresinin terfiye katkısı boyutu, işletmedeki risk düzeyi boyutu, iş sağlığı ve güvenliğine kurallarına uymanın toplumsal statüdeki etkisi boyutu, iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu komitesinin statüsünün ne biçimde algılandığı şeklinde boyutlandırılmıştır (Zohar, 1980).

Moran ve Volkwein (1992) yorumunda örgüt ikliminin bir işletmeyi diğerinden farklı kılan ezeli özellikleri ile iş yapanların kendi içinde bağımsız, emniyet, beraberlik, yardım, kişinin bilinilirliği, güncellik ve hakkaniyet boyutlarında oluşturdukları ortaklaşa algılardır (Moran ve Volkwein, 1992).

Mueller, Dasilva, Townsed ve Tetrick (1999) güvenlik iklim ölçeğini kullanarak ABD'de bulunan ve en az yarı zamanlı çalışan beş yüz lisans ve

lisansüstü öğrencisi üzerine yaptıkları deneysel çalışmada Zohar'ın (1980) öngördüğü orijinal modelden adapte edilen dört faktörlü modelin en uygun model olduğunu belirlemişlerdir. Bulunan bu önemli bulgular Flin ve arkadaşlarının (2000) çalışmasını da yansıtmaktadır. Bulunan bu dört faktör yönetimin tutumuna yönelik algılar, iş güvenliği sürecine katılım/müdahale talepleri, güvenlikle ilgili akran/arkadaş baskısı ve güvenliği teşvik faktörleridir (Kath, vd. 2010; Zohar, 1980; Flin vd., 2000).

Neal vd. (2000) yapmış oldukları araştırmalarda güvenlik ikliminin ana iki boyutunun olduğunu belirtmişlerdir. Algının ilkini işletmenin güvenliğin yürütülmesindeki politikası, ödüllendirme ve güvenliğin yürütülmesi işlemindeki prosedürlerin algısıdır. İkincisi ise iş yapanların işletmede güvenliğe ne derecede önem verdiğiyle ilgili ana algılardır (Neal vd., 2000).

Kurumun işlevsel yapısını ve idarecilerini merkezine alarak güvenlik iklimini inceleyen Chemiel'in (2006) bireysel tutum ile iş güvenliğine verilen değerlerin birbirleri ile olan ilişkilerinde psikolojik güvenlik iklimi saptayıcı bir faktördür (Chemiel, 2006).

2.4.3. Güvenlik İklimi Üzerine Yapılmış Çalışmalar

Zohar 1980 yılında oluşturmuş olduğu 40 maddelik bir soru anketini İsrail'de 20 sanayi kuruluşunda uygulayarak çalışanların güvenlik ikliminin önemi hakkında mesleki davranış ve tutum algılarını ölçmüştür. Yine Zohar bu çalışmada örgüt iklimin bir türü olan ve sanayi kuruluşlarının güvenliği için var olan güvenlik iklimini tanımlayarak etkilerini araştırmayı amaçlamıştır. Literatürü gözden geçirerek uyguladığı güvenlik iklimi anketine göre yönetimin güvenlik konusunda tutumu, terfiinin güvenli davranışa etkisi, güvenli davranışın sosyal statüye etkisi, iş güvenliği sorumlusunun statüsü, güvenlik eğitiminin önemi ve etkisi, iş yerindeki risk düzeyi, iş güveliğinin teşviki olarak yedi boyut oluşturmuş ve literatürü inceleyerek iki hipotez ortaya atmıştır.

- İşçiler farklı şirketlerde çalışsalar da ortak algılar paylaşırlar. Bu algıların toplamı o organizasyonun güvenlik iklimini oluşturur.

- Güvenlik iklimi olumlu ve olumsuz olarak değişebilir. Her bir şirketin seviyesinin güvenlik sicili ile ilişkili olması beklenir.

Bu hipotezlerden hareketle güvenlik iklimi ile ilgili sekiz faktör analiz etmiştir.

- 1. Faktör: Güvenlik eğitimlerinin önemi
- 2. Faktör: Yönetimin güvenlik tutumu
- 3. Faktör: Terfiinin güvenli davranışa etkisi
- 4.Faktör: İş yerindeki risk düzeyi
- 5. Faktör: Çalışma temposunun güvenliğe etkisi
- 6. Faktör: İş güvenliğinden sorumlu amirinin statüsü
- 7. Faktör: Güvenli davranışın sosyal statüye etkisi
- 8. Faktör: İş güvenliği kurulunun sosyal statüsü

Sonuç olarak verilerin incelenmesi sonucunda; Güvenlik iklimi sanayi şirketlerinin karakteristiğini oluştuğu ve genel olarak şirketlerin güvenlik seviyesi ile güvenlik ikliminin ilişkili olduğu görülmüş ve böylece hipotezlerin desteklendiği anlaşılmıştır (Zohar, 1980).

Zohar'ın çalışmasından ardından 6 yıl sonra Brown ve Holmes'in yaptıkları bilimsel çalışmada Zohar'ın sunmuş olduğu sekiz maddeyi analiz ederek revize etme gereği görmüşler ve sonuç olarak yönetimin bakış açısı, yönetimin hareketleri ve iş yapanlarla alakalı tehlike seviyesi şeklinde üç maddede kümelemişlerdir (Brown ve Holmes, 1986).

Brown ve Holmes (1986) A.B.D. imalat sanayinde çalışan 425 işçiyi 200 ve 225 olarak iki gruba ayırmış ve Zohar'ın önerdiği güvenlik iklim ölçeğinin geçerliliğini değerlendirmişlerdir. Zohar'ın faktörlerini rafine ederek ve daraltarak yapmış oldukları analizler sonucu iki grup arasında güvenlik iklim yapısında fark olmadığına ulaşmışlardır (Brown ve Holmes, 1986).

Diaz ve Cabrera (1997) İspanya'daki üç farklı hava yolu şirketinin yer hizmetlerini merkez alarak işçiler üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında örgütsel güvenliğin değerlendirilmesinde güvenlik iklimi ve davranışların etkisini incelemişlerdir. Sonuç olarak şaşırtıcı bir şekilde genç çalışanların güvenlik tutumlarının daha olumlu olduğunu görmüşlerdir. Bunu nedeni olarak yaşlı

çalışanların riske alışmış olabilecekleri değerlendirilmiştir. Ancak bu varsayımların netleşebilmesi için derinlemesine bir çalışma yapılmanın gerekliliğinden bahsetmektedirler (Diaz ve Cabrera, 1997).

Flin ve arkadaşlarının (2000) güvenlik iklimi ölçeğini tanımlamak ve ortak özelliklerini belirlemek adına yaptıkları çalışmalarında, literatür taraması sonucunda İngilizce yayımlanmış, ölçeği 100'den büyük olan ve endüstriyel alanda olmak kaydıyla Birleşik Krallık, gaz şirketleriyle alakalı Avrupa geneli, Norveç, Amerika Birleşik Devletleri, İsrail, Fransa, Arjantin, Avustralya, İspanya, Finlandiya gibi ülkelerden elde edilmiş verilerle hazırlanmış 18 çalışma olduğunu saptadılar ve bu çalışmaları inceleyip kıyasladıklarında şu ortak algı boyutlarına ulaşmışlardır. İlk algınının %72 ile iş sağlığı ve güvenliğinin yönetimine dair algılardan oluştuğu, ikinci olarak %67 güvenlik sistemine dair algıların bulunduğu, yine aynı oranda üçüncü olarak %67 risk algıları olduğunu saptamışlardır. Yine bu çalışmaların üçte birinde de bunlara ek olarak iş baskısı ve yeterliliği algısı ölçülmüştür (Flin vd., 2000).

Dejoy ve meslektaşları (2004) Amerika Birleşik Devletleri'nde büyük bir ulusal perakendeci ile iş birliğiyle 21 perakende mağazasında yaptıkları çalışmalarında güvenli iş yerleri oluşturmada güvenlik ikliminin etkinliğini değerlendirmişlerdir. Sonuç olarak çevre koşulları, güvenlik politikası ve programı, örgüt iklimi faktörlerinin güvenlik iklimi ile ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır (Dejoy vd, 2004).

Gyekye (2006) işletmedeki işçilerin görev sürelerinin güvenlik algılarına olan tesiriyle ilgili bir çalışma yürütmüştür. Ulaştığı sonuçları değerlendirdiğinde işletme içinde uzun zamanlı çalışmış olan tecrübeli işçilerin güvenlik iklimi algılarının kendilerine nispeten daha kısa zamanlı çalışmış tecrübesiz işçilerden daha pozitif olduğunu yine uzun zamanlı çalışan bu işçilerin iş memnuniyetlerinin daha yüksek olduğunu, yaralanma ve hastalık oranlarının da daha az rastlanıldığı, iş sağlığı ve güvenliği sürecine daha bağlı oldukları görülmüştür (Gyekye, 2006).

Kanten (2013) Türkiye'nin Burdur ilinde dört mermer fabrikasında yaptığı araştırmasında güvenlik iklimi, çalışma koşulları, güvenli davranış ve iş kazalarının arasındaki ilişkileri incelemiştir. Ancak literatürde bu ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda çalışma vardır. İnceleme değişkenler arasında önemli

ilişkiler saptanmıştır. Bu değişkenler fabrikalara göre değişiklik göstermektedir. Sonuç olarak baktığımızda güvenlik iklimi ve güvenlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Çalışanların güvenlik iklim algıların işletmede iş kazası olup olmadığına göre farklılık gösterir. Çalışma koşulları algıları da organizasyonda iş kazası olup olmadığına göre değişir. Çalışanların güvenli davranış seviyeleri organizasyonda iş kazası olup olmamasına göre farlılık göstermektedir. Çalışanların iş yerinde yaralanmalı kaza olup olmamasına göre farklılık gösterir. Çalışanların çalışma koşulları algıları iş yerinde yaralanmalı kaza olup olmamasına göre değişir. Çalışanların güveli davranış seviyesi iş yerinde yalanmalı kaza olup olmamasına göre değişir. Bunlarla birlikte güvenlik iklimi ve çalışma koşulları arasında da bir ilişkiden söz edilebilir. Yine benzer şekilde çalışma koşulları ve güvenlik davranışları arasında ilişki gözlenmiştir (Kanten, 2013).

Şekil 2.1. Güvenlik iklimi ve güvenli davranış modeli

Zohar ve arkadaşlarının 2005 yılındaki çalışmasında yer alan Güvenlik İklimi ve Güvenli Davranış Modeli Şekil 2.1'de gösterilmektedir. Bu bağlamda örgütün güvenlik iklimi grubun kendi içinde yer aldığı güvenlik iklimini etkilemekte ve oda güvenli davranışa etki etmektedir (Zohar vd., 2005).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ÇAY İŞLETMELERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALGILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ: ÇAYKUR'DA ÇALIŞAN DAİMİ İŞÇİLER ÜZERİNE BİR İNCELEME

Her geçen gün daha da evrensel bir değer haline gelen iş sağlığı ve güvenliği, işletmeler için sadece zaman ve para kaybı olmadığını yaşanan büyük facialarla kanıtlamış durumdadır. Alanın sorunlarına bilimsel bir çerçeveden bakılarak analiz edilmesi, gerçekçi çözümlerin oluşmasına katkı sunacağı aşikârdır. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında birçok faktör bulunmakla beraber bunların başında da genel olarak işçilerin geldiği görülür. İşçilerin sürece ne şekilde ve ne ölçüde katkı sunacağını saptayabilmek için ilk olarak iş sağlığı ve güvenliği hakkında ne düşündüklerinin, çalışma, iş, güvenlik gibi unsurlardan ne algıladıklarının bilinmesi gerekmektedir. Bu sebeple yapılan çalışma bu algıyı değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Bunlardan hareketle bu bölümde hipotezlere ilişkin kanıtlar aranmış, analizler sonucu elde edilen bulgulardan yararlanılarak ulaşılan sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İş sağlığı ve güvenliği dünyada olduğu gibi Türkiye içinde önem arz eden bir konu olmaya devam etmektedir. SGK'nın 2014 yılına ait istatistiksel verileri incelendiğinde, ülke genelinde iş kazası geçiren 221.336 sigortalı kişiden 103.474 kişi en az bir gün iş göremez şekilde yaralanmıştır. Ayakta ve yatarak kaybedilen toplam iş göremezlik süresi 2.065.962 gündür. 1421 sigortalı çalışana iş kazası sonucu sürekli iş göremez aylığı bağlanmış ve bu çalışanlardan 198'i %50 ile %100 arası iş göremez derecesine sahip olup ömrünüm geri kalan kısmını bu kayıpla geçirmektedir. Geçmiş yıllarla birikimli olarak 2014 yılı itibariyle 57.534 kişi iş kazası geçirmesi sebebiyle sürekli iş göremez maaşı almaktadır. Yine 2014 yılında 1.626 kişi iş kazası sonucu yaşamını yitirmiştir. İşte bu verilerden

hareketle iş sağlığı ve güvenliği üzerine ciddi çalışmaların yapılması gerekmektedir (Sosyal Güvenlik Kurumu [SGK], 2014).

Yine Türkiye'de genel endüstri içinde hatırı sayılır bir ölçeğe sahip olan sıcak içecek sektörüne SGK'nın 2014 yılı istatistiksel verileri ışığında bakıldığında, kahve ve çayın işlenmesi ile ilgili gıda imalatında 150 çalışanın iş kazası geçirdiği görülmektedir. Bunlardan 53'ü 5 gün ve üzeri iş göremez şekilde yaralanmıştır. Ayakta ve hastanede yatmak suretiyle 1618 gün kaybı yaşanmıştır. Bu sektördeki 45 sigortalı çalışana iş kazası sonucu sürekli iş göremez aylığı bağlanmıştır. Bunların yanında çay işleme endüstrisinin de içinde yer aldığı gıda imalat sektöründe 30 kişi iş kazası neticesi yaşamını yitirmiştir (SGK, 2014). Bu tablo çay işleme imalatının iş sağlığı ve güvenliği açısından azımsanamayacak bir gerçekliğe sahip olduğunu göstermektedir. Bu çalışmayla çay işletmelerinde yapılacak bilimsel araştırmaların sektöre olumlu katkıda bulunması amaçlanmaktadır.

Geçirilen her iş kazası sadece bireylerin ruhsal ve bedensel yaralanması, uzuv kaybına uğraması, ömür boyu yaşamına engelli olarak devam etmesi ve hatta hayatını kaybetmesi anlamına gelmemektedir. İş kazaları kazazedenin eş, çocuk, anne, baba ve sevdiklerini de derin bir şekilde etkilemektedir. Geçirilen her iş kazası üretimde iş gücü kaybına, üretimin yavaşlamasına, işçi ve işveren açısından maddi ve manevi kayıplara neden olabilmektedir. Bu durum ister istemez ülke ekonomisini de olumsuz etkilemekte ve diğer ülkelere göre itibar kaybına uğramasına neden olabilmektedir. Genel bir çerçeveden bakıldığında iş kazalarının sosyal ve ekonomik etkileri oldukça büyüktür. Unutmamalıdır ki yaşanan her iş kazasının faturasını sadece kazazede ve ailesi ödememekte toplumun geneli bundan dolaylıda olsa etkilenmektedir.

Çay işletmelerinde yapılacak bu çalışma, işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini kendi açılarından nasıl gördükleri, nasıl fikirlere sahip oldukları, süreçten ne anladıkları ve kısaca iş sağlığı ve güvenliğini kendi dünyalarında nasıl yorumladıkları hakkında bilgi edinilmesini sağlayacaktır. Ayrıca sektör işverenlerinin, çalışanın güvenlik iklimi ağlısına göre süreci revize etmesinde etkileyici olacağı değerlendirilmektedir. Bu çalışmanın amacı en net olarak çay işletmelerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarının değerlendirilmesidir.

3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılığı

Rize Ticaret Borsasının Türk Çay Sektörü Nisan 2015 güncel raporunda çayın Gürcistan sınırında Ordu ili Fatsa ilçesi sahil hattı boyunca uzanan bir şekilde yetiştirilmekte olduğu ve Doğu Karadeniz Bölgesi'nde yaklaşık 205.000 kişinin 760 bin dekar alanda çay çiftçiliği yaptığı belirtilmektedir. Geçmiş beş yıl temel alındığında yaş çay üretimi 1 milyon 150 bin ton ile 1 milyon 300 bin ton arasında değişmektedir. Ülkemizde faal olarak çalışan ve 154'ü Rize'de olmak üzere 197 çay fabrikası bulunmaktadır. 2014 senesine kadar Türkiye'de toplam 1.263.914.782 ton yaş çay üretilmiş ve bu yaş çayın %50'sini Çaykur işlemiştir ve sektörün lokomotifi durumundadır (Rize Ticaret Borsası [RTB], 2015:1).

Çaykur 2016 yılı Çay Sektörü Raporunda belirttiği üzere Türkiye'deki çay ekim alanlarının %65,96'sı Rize'de yer almaktadır. 32'si Rize'de faaliyet göstermek üzere Çaykur'a ait 45 tane yaş çay işleme fabrikası bulunmaktadır. Ayrıca yine Rize ilinde Genel Müdürlük, 100. Yıl Çay Paketleme Fabrikası, Ana Tamir ve Bakım Fabrikası ve Atatürk Çay ve Bahçe Kültürleri Araştırma Enstitüsü Müdürlüğü bulunmaktadır (ÇAYKUR, 2017:1-27).

Ülkedeki iş kazaları neticesinde maddi ve manevi kayıpların sıkça yaşanması, iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışma yapmanın doğru olacağı kanaatini oluşturmuştur. Konuyla ilgili farklı sektörler incelendiğinde, gıda imalat sanayinde Türkiye için önemli bir ekonomik değeri olan ve ciddi bir istihdam oluşturan çay endüstrisinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çok fazla çalışma yapılmadığı görülmüştür. Bu bağlamda yöneldiğimiz çay sektöründe, çay bitkisi ekim alanlarının Doğu Karadeniz'de yer aldığı, yaş çay işleme ve paketleme fabrikalarının da bu sebeple bu bölgede yoğunlaştığı görülmektedir. Çay fabrikalarının büyük çoğunluğunun da Rize ilinde olmasından dolayı bu ilde karar kılınmıştır. Yine en fazla fabrika ve çalışanın Çaykur'da olduğu görülmüş ve bu sebeplerden dolayı da gerekli izinler alınarak iktisadi bir devlet teşekkülü olan Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğünde çalışma yapılmıştır. Teşekküldeki memurların çok fazla sektöre has bir pozisyonlarının olmaması, haliyle diğer kurumlardaki memurlardan çok farklı işlerle uğraşmamaları ve işçilere nazaran daha az risk altında olmalarından ve geçici işçilerin de yıl içinde dönem dönem çalışmalarından dolayı memurlar ve geçici süreli işçiler çalışmanın dışında

bırakılmış ve bu sebeplerden dolayı çalışmada daimi işçilere yer verilmiştir. Bu çalışma sadece Rize ili sınırlarındaki Çaykur çalışanı daimi işçileri kapsamaktadır.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Çay her ne kadar Türkiye'nin kuzey doğu kısmında kısıtlı ve kendine has bir iklimde yetişse de yaş çay işletmelerce işlendikten sonra, hemen hemen herkesin tükettiği endüstriyel bir ürüne dönmüştür. Çay toplandıktan sonra çay bardağındaki şeklini alana kadar geçen süreçte, endüstriyel iş gücünün iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlikeye en yakın olduğu zaman dilimi, yaş çayın işlendiği ve ardından paketlendiği fabrika ve işletmelerde geçen kısmıdır. Çünkü elle toplanan çayın sistemsel makinelerden geçirildiği ve teknolojik sürece tabi tutulduğu yerler buralardadır. SGK verileri değerlendirildiğinde çay ve kahvenin işlendiği gıda imalatında yüzlerce çalışan bireyin iş kazası geçirdiği, onlarca çalışanın yaralandığı, binlerce gün iş gücü kaybı yaşandığı, onlarca kişiye sürekli iş göremez aylığı bağlandığı ve bu sektörde çalışan onlarca kişinin yaşamlarını iş kazası neticesinde yitirdiği bilinmektedir. Oluşacak zarar ve ziyanın engellenmesi için işçilerin iş sağlığı ve güvenliği sürecine adapte edilmeleri gerekmektedir. Bunun içinde işçinin içinde bulunduğu çalışma ortamındaki iş sağlığı ve güvenliği, güvenlik kültürü ve güvenlik ikliminden ne anladığı ve kendisinde ne şekilde bir algı oluşturduğunun iyi analiz edilmesi gerekir. Çünkü iş sağlığı ve güvenliğinin odak noktasında yer alan işçilerin, tutumsal yaklaşımları değerlendirilmeden sürecin aksayan kısımları tedavi edilemez. Her işçinin kendine has tutumları, kültürü ve yaşamsal özellikleri vardır. Söz konusu demografik özellikler nedeni ile her işçinin aynı tavırda ve farkındalıkta olmayacağından hareketle, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği algılarında da farklılık olacağı değerlendirilmektedir. Literatürde bu algıyı değerlendiren farklı sektörlerde yapılmış çalışmalar olsa da çay endüstrisinde bu yönde yapılmış yeterli çalışma bulunmamaktadır. Bu varsayımdan hareketle uygulanan güvenlik iklimi ölçeğinin alt boyutlarıyla, işçilerin demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu, bir başka ifadeyle işçilerin demografik özelliklerine göre iş sağlığı ve güvenliği algılarının da farklılaşabileceği düşünülmektedir. Böylece Çay sektörünün lokomotifi Çaykur'da çalışan daimi işçiler üzerinde güvenlik

iklim ölçeği uygulanarak bu sektöre has algısal farklılıkların kanıtları aranmıştır. Bu çalışmanın son aşamasında önce doğrulayıcı faktör analiziyle ve daha sonra yapısal eşitlik modellemesi ile güvenlik ikliminin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

3.4. Evren ve Örneklem Hacmi

Türkiye Ziraat Mühendisleri Odası Çay Raporu-2015 verilerine göre 1 milyon insan geçimini çaydan sağlamaktadır. Bunun yanında yaklaşık olarak günde 240 milyon bardak çay tüketildiği tahmin edilmektedir (ZMO, 2015). Geniş açıdan bakıldığında bir kısmı üretici, diğer kısmı ise tüketici olarak ülke geneli çay sektörünün dolaylı veya dolaysız içinde yer almaktadır. Ülke genelinde ekonomik bir hacmi olan çayın piyasaya hazır hale getirilmesini sağlayan endüstriyel coğrafi bölge Doğu Karadeniz Bölgesi olup fabrikaların büyük kısmı Rize ilinde kümelenmiştir. Türkiye'de çay sektöründe en fazla çalışana ÇAYKUR sahiptir. Yine pozisyonu itibariyle sektörün en güçlü işletmesi ÇAYKUR'dur. Bu nedenlerle Rize il sınırları içinde Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğünde çalışan daimi işçilerin iş sağlığı ve güvenliği algılarının değerlendirilmesi amacıyla yapılan bu çalışmanın evrenini, Ocak 2016 tarihi itibariyle Rize ilinde ÇAYKUR'a bağlı olarak faaliyet gösteren Genel Müdürlük, Ana Tamir ve Bakım Fabrikası, Atatürk Çay ve Bahçe Kültürleri Araştırma Enstitüsü Müdürlüğü, 100. Yıl Paketleme Fabrikası ve 32 Yaş Çay Fabrikasında sürekli olarak çalışmakta olan 1730 daimi işçi oluşturmaktadır.

Rize ilindeki Çaykur işletmelerinde çalışanların sayıları temin edildikten sonra, evreni temsil eder nitelikteki örneklem büyüklüğünü hesaplanırken, araştırmada ortalama hata oranı %95 güven düzeyinde (veya %5 hata düzeyinde) ve %10 ortalama örnekleme hatasıyla asgari olarak 96 işçinin iş sağlığı ve güvenliği algısının değerlendirilmesinin gerektiğini gösterir formül aşağıdadır.

$$n = \frac{z^2 \Pi(1-\Pi)}{h^2} = \frac{1{,}96^2 * (0{,}50 * 0{,}50)}{0{,}10^2} \cong 96$$

Burada n, örneklem hacmini; z, belirli bir anlamlılık düzeyindeki standart normal dağılım tablo değerini; π, incelenecek olayın ortaya çıkma olasılığını ve *h*, araştırmacı tarafından belirlenen yanılgı payını göstermektedir. (Özmen,

2013:12,13). Bu formülden örneklem büyüklüğü yaklaşık olarak en az 96 kişi olarak belirlenmiştir. Daha sonra olasılıklı örnekleme yöntemlerinden iki-kademeli örnekleme yötemiyle her bir birime eşit seçilme şansı vermek amacıyla iadesiz seçimlerle 1.730 sürekli daimi işçi arasından 154 daimi işçi seçilerek araştıma örneklemi oluşturulmuştur. Böylece araştırma evereninde ulaşılan örneklem oranı yaklaşık olarak %9 $(n/N = 154/1.730 \cong 0{,}09)$ olarak gerçekleşmiştir.

3.5. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Evren belirlendikten sonra gerekli izinler alınmıştır. Daha sonra Basit Olasılıklı Örnekleme Yöntemi ile seçilmiş olan Çaykur'a bağlı Genel Müdürlükte, Ana Tamir ve Bakım Fabrikası'nda, 100. Yıl Çay Paketleme Fabrikası'nda, Cumhuriyet Çay Fabrikası'nda, Derepazarı Çay Fabrikası'nda, Gündoğdu Çay Fabrikası'nda, İyidere Çay Fabrikası'nda Veliköy Çay Fabrikası'nda, Zihni Derin Çay Fabrikası'nda yine orantılı tabakalı örnekleme yöntemi ile seçilmiş olan daimi işçilerle yüz yüze görüşmek suretiyle anket verileri toplanmıştır. Örneklem hacmindeki işçiler ilk olarak formun ön yüzeyinde bulunan İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili 40 soruyu 5'li Likert ölçeğine göre cevaplamışlardır. Ardından formun arka kısmında yer alan 10 adet demografik soruyu cevaplamışlardır. Bu şekilde daimi işçiler toplamda 50 soruya cevap vermişlerdir. Elde edilen veriler SPSS istatistik programlarıyla analiz edilerek hipoteze ilişkin kanıtlar aranmıştır.

3.6. Demografik Özelliklere İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

Veri toplamada kullanılan ankette 10 maddeden oluşan; cinsiyet, medeni durum, yaş, aile birey sayısı, öğrenim durumları, iş tecrübeleri, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim durumları, iş kazası tehlikesi atlatıp atlatmadıkları, iş kazası geçirip geçirmedikleri ve hangi fabrikada veya işletmede çalıştıkları yönünde çok seçenekli sorular yöneltilmiştir. Örnekleme dâhil edilen katılımcıların demografik özelliklerine göre frekans dağılımları Tablo-3.1'de özetlenmektedir.

Tablo 3.1.

Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Frekans Dağılımları

D01 Cinsiyet	Frekans (f)	Yüzde (%)
Erkek	143	92.9
Kadın	11	7.1
D02 Medeni Durum	Frekans (f)	Yüzde (%)
Evli	141	91.6
Bekâr	13	8,4
D03 Yaş Grubu	Frekans (f)	Yüzde (%)
21-39	22	14.3
40-64	132	85.7
D04 Hane Halkı Sayısı	Frekans (f)	Yüzde (%)
1-4	96	62.3
5-10	58	37.7
D05 Öğrenim Durumu	Frekans (f)	Yüzde (%)
İlköğretim	61	39.6
Ortaöğretim	77	50,0
Yükseköğretim	16	10.4
D06 Çalışma Süresi	Frekans (f)	Yüzde (%)
0-10	29	18.8
11-20	61	39.6
21-44	64	41.6
D07 İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma	Frekans (f)	Yüzde (%)
Evet	86	55.8
Hayır	68	44.2
D08 İş Kazası Tehlikesi Atlatma	Frekans (f)	Yüzde (%)
Evet	57	37.0
Hayır	97	63.0
D09 İş Kazası Geçirme	Frekans (f)	Yüzde (%)
Evet	29	18,8
Hayır	125	81,2
D10 Çalışılan İş Yeri	Frekans (f)	Yüzde (%)
Genel Müdürlük	14	9.1
Ana Tamir ve Bakım Fabrikası	20	22.1
100. Yıl Çay Paketleme Fabrikası	87	56.5
Cumhuriyet Çay Fabrikası	6	3.9
Derepazarı Çay Fabrikası	5	3.2
Gündoğdu Çay Fabrikası	5	3.2
İyidere Çay Fabrikası	7	4.5
Veliköy Çay Fabrikası	5	3.2
Zihni Derin Çay Fabrikası	5	3.2

Buna göre ankete katılan 154 Çaykur çalışanı daimi işçiden 143'ü erkek ve 11'i kadın olup, erkeklerin oranı %92.90, kadınların oranı %7,10'dur. İşletmelerde çalışan erkek işçi sayısının fazla olmasında, yapılan işin daha çok bedeni güce dayalı olması ve işçi istihdamlarının buna göre şekil alması gösterilebilir. Daimi işçilerden 141'i evli, 13'i bekârdır. Böylece evlilerin oranı %91,6, bekârların oranı %8,4'tür. İşçilerin çoğunun orta yaş ve üstü olmasının yanında kültürel nedenlerden dolayı çoğunluğun evli olduğu değerlendirilebilir. Çaykur'un yıllık istihdam değişimlerinden kaynaklı olarak daimi işçilerden 22'si 21-39 yaş grubunda, 132'si ise 40-64 yaş grubunda olup, 21-29 yaş grubunun oranı %14.3'ü, 40-64 yaş grubu ise %85.7'yi oluşturmaktadır. Sürekli işçilerin kendileri de dâhil olmak üzere 96'sı ikametlerinde 1-4 kişiyle yaşamakta, 58'i ise 5-10 kişiyle yaşamaktadır. Buna göre 1-4 arası hane halkına sahip olanların oranı %62.3 olup, 5-10 arası hane halkına sahip olanların oranı ise 37.7'dir. Bu verilere göre işçilerin yaklaşık üçte ikisi küçük aile yapılarına sahiptir. Daimi işçilerden 61'i ilköğretim mezunu, 77'si ortaöğretim mezunu olup geriye kalan 16'sı yükseköğretim mezunudur. İlköğretim mezunlarının oranı %39.6, ortaöğretim mezunlarının oranı %50, yükseköğretim mezunlarının oranı ise %10,4'tür. İşçi alımlarında yükseköğretim şartı aranmaması ve genel olarak iş başvurusu yapanların ilköğretim ve ortaöğretim olması, ayrıca işçilerin yaşına bağlı olarak ülkemizde geçmiş yıllarda eğitim düzeyinin günümüze nazaran daha düşük sevide olduğu düşünülecek olursa, işçiler arasında yükseköğretim seviyesinin düşük olması oldukça normal görülecektir. Daimi işçilerden 29'unun iş tecrübesi 0-10 yıl arasında, 61'inin iş tecrübesi 11-20 yıl arasında ve 64'ünün iş tecrübesi 21-44 yıl arasındadır. Yaşa bağlı olarak iş tecrübesi paralellik göstermektedir. Bunlardan 0-10 yıl çalışanların oranı %18.8, 11-20 yıl arası çalışanların oranı %39.6, 21-44 yıl çalışanların oranı ise %41.6'dır. Daimi işçilerden 86'sı iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldığını, 68'i ise herhangi bir eğitim almadığını beyan etmiştir. Bir diğer anlatımla eğitim alanların oranı %55.8 olup eğitim almayanların oranı %44.8'dir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi alanların sayısının artacağı öngörülmektedir. Daimi işçilerden 57'si en az bir kez iş kazası tehlikesi atlatmışken 97'si iş kazası tehlikesi yaşamamıştır. İş kazası tehlikesi atlatanların oranı %37, iş kazası tehlikesi atlatmayanların oranı %63'dür. Bu oranlardan hareketle işçilerin üçte

birlik kısmından fazlası en az bir kere iş kazası tehlikesi ile karşı karşıya gelmiştir. Bu oran çok ciddi bir oran olup işçilerin her an bir iş kazası yaşamalarının an meselesi olduğu değerlendirilebilir. Daimi işçilerden 29'u en az bir kez iş kazası geçirdiği beyan ederken 125'i iş kazası geçirmediğini beyan etmiştir. İş kazası geçirenlerin oranı %18.80'iken iş kazası geçirmeyenlerin oranı %81,2'dir. Yine azımsanmayacak bir şekilde her beş işçiden biri yaklaşık olarak iş kazası geçirmiştir. Bu da yine çok yüksek bir oran olup üzerinde düşünülmesi gereken bir meseledir.

3.7. Güvenlik İklimi Ölçeği

Araştırmada kullanılan veriler veri toplama araçlarından anketle elde edilmiştir. Oluşturulan anketin ön yüzeyinde kırk sorudan oluşan Güvenlik İklimi Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek çalışanların iş yerindeki iş sağlığı ve güvenliğine yönelik algı değerlendirmesine yarayan güvenlik iklim ölçeği olup, ilk olarak Zohar (1980) tarafından oluşturulmuş ve kullanılmıştır. Zohar, çalışanların güvenlik ikliminin önemi hakkında mesleki davranış ve tutum algılarını ölçümleyerek iş sağlığı ve güvenliği hakkında fikir sahibi olmayı hedeflemiştir. Aynı amaçla Çay İşletmelerinde çalışanlara 5'li Likert tipi 40 adet soruya 1=kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=kararsızım, 4=katılıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum şeklinde cevap vermeleri istenmiştir (Zohar, 1980). Her bir medde için işaretlenen değer o maddeye ilişkin skoru belirlemektedir. Formun ikinci kısmında ise 10 adet demografik soru mevcuttur. Burada cinsiyet, medeni durum, yaş, tecrübe, eğitim, aile birey sayısı, iş sağlığı ve güvenliği eğitim, iş kazası tehlikesi atlatma veya geçirme, çalışılan iş yeri hakkındaki sorular oluşturmaktadır. Güvenlik İklimini ölçek sorularından oluşan ankete ve demografik sorulara Ek-2'de yer verilmiştir.

3.8. Ölçeğin Geçerliliği ve Güvenilirliği

Toplanan araştırma verilerinden güvenilir ve sağlıklı bilgiler üretebilmek için öncelikle anketin geçerli ve daha sonra toplanan verilerin güvenilir olması gerekmektedir. Bir diğer ifade ile araştırmada üretilen bilgilerin doğruluk düzeyi,

ölçeğin geçerliliğine ve daha sonra geçerli olan ölçek ile toplanan verilerin güvenilir olmasına bağlıdır (Şencan, 2005:1).

Geçerlilik bir değerlendirme sisteminin tartmayı hedeflediği özelliği, başkaca hiçbir özelliğe katmadan, doğru bir şekilde değerlendirebilme derecesidir. Geçerlilik bir değerlendirme metodunun hedeflendiği konuyu gerçekçi olarak açıklayabilme derecesi olarak tanımlandığından, her çalışmanın ölçümlediği değer farklıdır bunlardan hareketle, geçerlilik ulaşılmak istenen sonuca, gruba ve uygulama şekline göre farklılıklar gösterecektir. Genellikle dolaylı ölçümlerde geçerlilik derecesinin zarar gördüğü, doğrudan ölçümlerde ise ölçüm geçerliliğinin arttığı görülmektedir. Geçerlilik derecesinin zayıf olması sadece ölçekten elde edilen verilerle hedef değerler arasındaki ilişkisel zayıflıkla ilgili değildir. Geçerliliğin yetersiz olmasında elde edilen verilerin güvenilir olmayışı da etkilidir (Öksüz ve Malhan, 2005). Ölçeğin güvenilirliği, ölçümlemek istenen parametrenin hangi tutarlılıkta değerlendirildiğinin veya elde edilen verilerin hatalardan ne şeklide ayrıştığıyla ilgilidir (Karakoç ve Dönmez, 2014).

Bu çalışmanın güvenirlik düzeyi Cronbach'ın alfa (α) katsayısı ile araştırılmıştır. Cronbach'ın alfa (α) değeri yapılan çalışmaların güvenirliliğinin sınanmasında kullanılır. Ölçekteki tüm maddeler için ortalama bir Cronbach Alfa (α) değeri elde edilebilir. Alfa değerinin 0,7'nin üstünde olması halinde uygulanan ölçeğin güvenirliğinin sağlıklı olduğu düşünülür. (α) değerinin 0,7'nin altında olması durumunda ise ölçeği oluşturan madde sayısının azlığından şüphelenilmesi gerekir (Kılıç, 2016). Bu çalışmadaki Güvenlik İklimi ölçeğinin Cronbach'in Alpha değerinin (α)=0.935 olduğu ve 1 e yakın olması sebebiyle güvenirliliğinin ve iç tutarlılığının yeterli olduğu görülmektedir (Cronbach, 1951).

Cronbach Alpha'ya ek olarak ikiye bölme yöntemleri alışılagelmiş ve basit olması nedeni ile güvenilirlik analizinde oldukça çok kullanılan yöntemlerdendir. Yapılmış bir uygulama sonucunda testin yarısal güvenirlilikleri hesaplanabilmektedir. Bu güvenirlik analizinde test eşit olarak yarıya bölünmektedir. Bu yarıya bölme şekli olan Split-Half modelinde testin güvenirliği, anketler arası korelasyon değeri ile belirlenir. Bunun yanında, Guttman iki yarı modeli ve Spearman-Brown eşit olan ve olmayan uzunluk değerleri de güvenilirlik ölçüsü analizinde yer alır (Sibel, 2018). Çalışmanın

Cronbach alfa değerinin (α)=0.935 olmasının yanında, Spearman-Brown korelasyon değerinin (r)=0.9 olduğu, Guttman Split Half değerinin ise yine (r)=0.9 olduğu anlaşılmıştır. Bunlardan hareketle Güvenlik İklim Ölçeğinin güvenilirliğini sınamak amacıyla yapılmış olan bu analizler sonucunda ölçeğin yeterli düzeyde güvenilir olduğu görülmüştür.

3.9. Araştırma Verilerinin Analizi ve Değerlendirilmesi

Güvenlik İklimi Ölçeği maddelerine ilişkin tanımsal istatistikler Tablo-3.2'de özetlenmiştir. Genel olarak değerlendirildiğinde ölçeğin S07 ve S18 kodlu sorusu hariç olmak üzere diğer tüm soruların eğiklik katsayılarının negatif, yani sola eğik olduğu görülmektedir. Tablo 3.2 incelendiğinde eğiklik katsayılarının -0,006 (S13) -0,896 (S09) arasında değiştiği anlaşılmaktadır. Bu istatistikler örneklemde ölçek sorularına verilen puanların matematik anlamda daha çok aritmetik ortalamanın üstünde olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan güvenlik iklimi ölçek sorularına ilişkin basıklık katsayılarının negatif işaretli olması madde dağılımlarının sivri değil basık olduğunu göstermektedir. *S07* simgeli "*Çalışanların terfi etmelerinde kullanılan ana faktörlerden birisi, bir iş kazasına karışıp karışmadıklarıdır*" sorusuna verilen puanların aritmetik ortalaması 2,79 ile ölçeğin en düşük ortalamasına ve 0,119 sağa eğiklik katsayısı ile aritmetik ortalamanın altında daha çok puanlanan sorusu olmuştur. *S01* simgeli "*Yönetim toplantılarında iş yeri güvenliği konularına yüksek öncelik verildiğini düşünüyorum"* sorusunun basıklık değeri -1,344 olması sebebiyle ölçeğin en heterojen ve verilen puanların birbirinden en uzak olduğu anket sorusudur. *S09* simgeli "*Şahsi koruma teçhizatı kullanan çalışanlar, korkak olarak değil, daha çok, iyi ve düzenli çalışanlar olarak kabul edilirler*" sorusuna verilen puanların aritmetik ortalaması 3,80 ile ölçeğin en yüksek ortalamasına ve -0,896 sola eğiklik değeri ile matematiksel anlamda aritmetik ortalamanın üzerinde daha çok puanlanan sorusu olmuştur.

Tablo 3.2.

Güvenlik İklimi Ölçeği Maddelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Simge	Güvenlik İklimi Soruları	Ortalama	S.Sapma	Eğiklik	Basıklık
S01	Yönetim toplantılarında iş yeri güvenliği konularına yüksek öncelik verildiğini düşünüyorum.	2,87	1,417	-,018	-1,344
S02	İş güvenliği ile ilgili eğitim kursu almış olan çalışanlar, bu kursu almayanlardan daha az kazaya karışırlar.	3,45	1,348	-,550	-,903
S03	Yönetim iş yeri güvenliği ile ilgili problemler hakkında bilgi sahibidir ve bu problemleri çözmek için hemen harekete geçer.	3,04	1,288	-,259	-1,160
S04	Müdürümüz bu fabrikadaki güvenlik konuları hakkında iyi bilgilendirilmiştir.	3,23	1,266	-,124	-,974
S05	Herhangi bir yaralanma ile sonuçlanmasa bile, güvenlik kurallarını ihlal eden çalışanlar, çalışma arkadaşlarını kızdırırlar.	3,29	1,240	-,310	-,942
S06	İş başında dikkatsiz davranışlar, amirlerin çalışan hakkında olumsuz değerlendirme yapmaları ile sonuçlanır.	3,23	1,298	-,299	-1,023
S07	Çalışanların terfi etmelerinde kullanılan ana faktörlerden birisi, bir iş kazasına karışıp karışmadıklarıdır.	2,79	1,377	,119	-1,256
S08	Bir çalışan güvenlik kuralını ihlal ettiğinde, herhangi bir yaralanma olmasa bile, bu amirinin onun hakkındaki değerlendirmesinde aksi etki yapar.	3,37	1,278	-,439	-,880
S09	Şahsi koruma teçhizatı kullanan çalışanlar, korkak olarak değil, daha çok, iyi ve düzenli çalışanlar olarak kabul edilirler.	3,80	1,168	-,896	-,028
S10	Aldığım iş güvenliği eğitimimin, hem işimde hem de evde bana gerçekten yardımı dokunuyor.	3,40	1,379	-,531	-,963
S11	Fabrika yönetimi, bu fabrikadaki iş güvenliği seviyesini artırmak için yeni fikirleri uygulamaya her zaman isteklidir.	3,18	1,311	-,289	-1,045
S12	İş kazasına uğramamın an meselesi olduğuna eminim.	3,37	1,459	-,385	-1,250
S13	Fabrika yönetimi, bu fabrikadaki iş güvenliği seviyesini artırmak için parasal yatırım yapmaya ve bu konuda çaba sarf etmeye isteklidir.	2,89	1,351	-,006	-1,182
S14	İş güvenliğinden sorumlu kişinin fabrikamızda olan bitenler üzerinde çok etkisi vardır.	3,08	1,338	-,189	-1,180
S15	Güvenlik eğitim kursu almış olan işçiler, almayanlardan daha iyi iş yaparlar.	3,51	1,290	-,640	-,681
S16	İşyeri güvenlik kurallarına uyan çalışanların terfi etme şansı, uymayan çalışanlara göre daha yüksektir.	3,18	1,286	-,383	-,948
S17	İkramiye sistemi ile çalışmanın kazalarla hiç ilgisi yoktur. Basitçe iş yeri güvenlik kurallarına uyan ve uymayan çalışanlar vardır.	3,51	1,269	-,656	-,591
S18	Diğer fabrikalar ile kıyaslandığında, bu fabrikanın daha tehlikeli olduğunu düşünüyorum.	2,94	1,356	,008	-1,179
S19	İş yeri güvenliğinden sorumlu kişilerin bir çalışan hakkında olumsuz düşünmesi, amirinin o çalışan hakkındaki değerlendirmesini etkiler.	3,25	1,217	-,265	-,879

Tablo 3.2. (Devam)

S20	Bölüm yöneticileri bir kazaya karışanları genellikle hatırlarlar ve kararlarında bu konuyu dikkate alırlar.	3,23	1,250	-,440	-,847
S21	İş yeri güvenliği ile ilgili eğitim programlarına yapılan parasal yatırım ve gayret, değerli bir yatırımdır çünkü çalışanların işteki performanslarını artırır.	3,69	1,310	-,795	-,479
S22	Bu fabrikadaki müdürler risk düzeyini dikkate alır ve riski mümkün olduğu kadar azaltmaya çalışırlar.	3,33	1,299	-,493	-,864
S23	Yönetici, tehlikeli bir durum olduğunu fark ettiğinde, onun kontrol altına alınması için derhal teşebbüse geçer.	3,37	1,357	-,444	-1,032
S24	İş güvenliği eğitimi alan çalışanların, almayanlara göre daha fazla yükselme şansları vardır.	3,08	1,323	-,294	-1,081
S25	Bana daha fazla itibar sağlayacağı için iş yeri güvenliğinden sorumlu komitede üye olmayı isterdim.	3,06	1,334	-,041	-1,142
S26	İş güvenliğinden sorumlu olan kişi bir güvenlik kuralı yayımladığında, onu dikkate alır ve ona göre davranırız.	3,50	1,200	-,700	-,361
S27	Yöneticilerimiz, görünen herhangi bir hasar ile sonuçlanmasa bile, iş yeri güvenliği kuralları ihlallerini ciddi olarak gözden geçirirler.	3,36	1,165	-,544	-,456
S28	Ben genellikle iş güvenliği ile ilgili tehlikeler konusunda amirimi bilgilendiririm çünkü yönetim bunu takdir eder ve düzeltmeye çalışır.	3,43	1,267	-,462	-,842
S29	İşlerini emniyet kurallarına uyarak yapan çalışanlar, iş yeri emniyetini vurgulamaya ve diğerlerinin de buna değer vermelerini sağlarlar.	3,43	1,187	-,694	-,386
S30	Bir iş kazasına karışma ihtimalim oldukça yüksektir.	3,16	1,299	-,185	-1,059
S31	Bizim bölümdeki en iyi kişiler güvenlik konusuna dikkat ederler ve diğer çalışanların da kurallara uygun davranmasını isterler.	3,43	1,252	-,616	-,669
S32	Bir çalışan, çalışma ortamında tehlikeli bir durumla karşılaştığında, onu iş güvenliğinden sorumlu olan kişiye rapor eder.	3,45	1,258	-,560	-,712
S33	Prim sistemi ile çalışırsam, işimi o kadar hızlı yaparım ki güvenliğimle ilgili hususlara dikkat edecek zamanım olmaz.	2,82	1,415	,105	-1,292
S34	İşimin risk seviyesi beni çok rahatsız eder.	3,33	1,314	-,406	-1,003
S35	Bizim fabrikanın iş yeri güvenliğinden sorumlu komitesinin, burada olan her şey üzerinde olumlu etkisi vardır.	3,03	1,252	-,110	-,963
S36	Bir iş kazasına karışmış olmak çalışanın itibarı üzerinde kötü etki yapar.	3,23	1,245	-,379	-,898
S37	Pirim sisteminin olmadığı durumlarda işçiler daha dikkatli çalışabilirler.	2,88	1,325	,059	-1,171
S38	İş yeri güvenliğinden sorumlu birimin bir üyesi bir çalışana yaklaşıp onu ikaz ettiğinde, bu çalışanın davranışlarını gerçekten etkiler.	3,49	1,184	-,591	-,536
S39	İşimdeki güvenlik problemleri çok ciddidir.	3,39	1,233	-,399	-,870
S40	Güvenlik eğitim programlarını organize etmek için yapılan yatırımlar, şirkete gerçekten geri döner.	3,53	1,315	-,608	-,722

Tablo 3.2 incelendiğinde bu eğiklik katsayısının -0,006 (S13) ile -0,896 (S09) arasında değiştiği anlaşılmaktadır. Bu istatistikler örneklemde ölçek sorularına verilen puanların matematiksel anlamda daha çok aritmetik ortalamanın üstünde olduğu söylenebilir. Diğer tarafta Tablo 3.2 incelendiğinde güvenlik iklimine ilişkin ölçek sorularının basıklık katsayılarının tamamının negatif işaretli olmasının matematiksel anlamda maddelerin sivri değil basık olduğunu göstermektedir. Bu istatistikler örneklem verilerinde ölçek puanlarının matematik anlamda aritmetik ortalama üzerinde yığışma düzeylerinin biraz düşük olduğunu göstermektedir. *S09* simgeli ölçek sorusu aynı zamanda -0,028 basıklık değeri ile en homojen puanlanmış, yani verilen puanların birbirine en yakın olduğu anket sorusu olmuştur.

Tablodaki basıklık katsayılarının büyüklükleri incelendiğinde -0,028 (S09) ile -1,344 (S01) arasında değiştiği anlaşılmaktadır. Eğiklik istatistiklerinin –2 ile +2 ve basıklık katsayılarının -7 ile +7 arasında olması değişkenlerine normal dağılımdan çok güçlü sapmalar göstermediği söylenebilir (Fabrigar vd, 1999).

S12 simgeli "*İş kazasına uğramamın an meselesi olduğuna eminim*" sorusuna verilen puanların standart sapma değeri 1,459 ile verilerin ortalamaya en uzak dağıldığı ölçek sorusu olmuştur. *S27* simgeli *"Yöneticilerimiz, görünen herhangi bir hasar ile sonuçlanmasa bile, iş yeri güvenliği kuralları ihlallerini ciddi olarak gözden geçirirler"* sorusuna verilen cevapların standart sapması 1,165 ile verilerin ortalamaya en yakın dağıldığı ölçek sorusu oluştur.

3.10. Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Çalışmanın bu bölümünde verileri özetlemek, daha basit basit bir yapı elde etmek amacıyla kullanılabilen keşfedici faktör analiziyle güvenlik ikliminin alt boyutları özetlenmektedir. Bir sonraki bölümde türetilen bu gizil yapılar (faktörler) ile demografik özellikler arasındaki ilişki ANOVA analizi ile araştırtılmaktadır.

Faktör analizi işletme ve diğer bilim dallarınca oldukça yaygın olarak kullanılmaktadır. Bunun nedeni faktör analizi sayıca çok fazla karmaşık değişken yapısının ilişkisini yalın hale getirerek anlaşılır ve yorumlanabilir kılmasıdır. Faktör analizi bir dizi yöntemin geneline verilen bir addır. Faktör analizi çok fazla

değişken ve karmaşık yapıların ilişkilendirileceği çalışmalarda kullanılmaktadır. Faktör analizi yapılmadan önce bir takım değişkenlerin net olarak belirlenmesi gerekmektedir. Eğer faktöre uygun düşmeyecek değişkenler analizden çıkarılmaz ise kavramsal olarak anlamlı gizli yapılar (faktörler) ortaya net olarak çıkartılamaz. Buna ek olarak karmaşıklık artacak, faktörlerin kavramsal yorumlanabilirlik gücü düşecektir. Bu sebeple bir faktöre dahil olmayan değişkenler (r<%30), çok aşırı çoklu doğrusal bağlantı problemine neden olan değişkenler (genellikle basit korelasyon katsayısı %90 ve üzeri), birden çok faktörle ilişkili olan değişkenler yorumlanabilirliği azalttığından çalışmadaki S02, S10, S18, S19, S25, S33, S36, S37, S38, S39 simgeli anket verileri faktör analizi dışında bırakılmıştır. Bu sebeple 40 soruluk ölçeğimizin sadece 30 maddesi faktör analizine dâhil edilmiş olup bahse konu ölçek soruları Tablo 3.5'de gösterilmektedir. Genel bir kural olarak çok fazla değişkenli analizlere başlamadan önce çalışmada işlenecek değişkenlerin öncelikle geçerliliğinin daha sonra ise güvenirliliğinin değerlendirilmesi gerekir. Geçerlilik, analizde kullanılacak değişkenlerin incelenen konuyla (domain) ilgili ve onu ölçmeye yönelik olmasını; güvenirlik ise, ilgili değişken setinin iç tutarlılığını ifade etmektedir.

Tablo 3.3.

KMO ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örnek Uygunluk Testi		0,891
Bartlett'in Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	2118,472
	Serbestlik Derecesi	435
	Anlamlılık Düzeyi	0,000

Faktör analizine başlanırken değişkenler arsındaki iç ilişkilerin kontrol edilmesi gerekir. Buradaki amaç iç ilişkiyi sayıca daha az sayıdaki ortak faktörle açıklayabilmektir. Buda ancak değişkenlerin istenen seviyede ilişkili olmasıyla sağlanabilir. Yeterli düzeyde çoklu doğrusal bağlantının varlığı KMO değeri ve Bartlett küresellik testi ile değerlendirilir. Faktör analizine verilerin uygunluğunun ölçülmesinde Keiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testine ilişkin analiz sonuçları Tablo-3.3'te özetlenmektedir. Buna göre KMO katsayısının 0.891

olması verilerin faktör analizine çok iyi düzeyde uygun olduğunu göstermektedir. Korelasyon matrisinin toplu olarak denendiği Bartlett testi sonucuna göre de 0,000 anlamlılık düzeyinde verilerin faktör analizine uygun olduğu anlaşılmaktadır (Albayrak, 2006:107-181).

Faktör analizinde verilerin analize uygunluğu belirlendikten sonra türetilecek faktör sayısının belirlenmesi aşamasına gelinmektedir. Türetilecek faktör sayısının belirlenmesinde genel olarak 7 ölçüt kullanılmaktadır. Bu ölçütler arasında özdeğer ölçütü, toplam açıklanan varyans yüzdesi (en az %60), türetilen her bir faktörün açıkladığı varyans yüzdesi (en az %5), türetilecek ortak faktör sayısının önceden bilinmesi, paralel analizi, Scree test ölçütü ve yorumlanabilirlik ölçütü (en önemlisi) yer almaktadır. Bu ölçütler göz önünde bulundurularak yapılan faktör analizi neticesinde 30 boyutlu değişken uzayı 6 boyutlu faktör uzayına indirgenmiştir. Bu 6 faktör toplam varyansın %60,318'ini açıklamaktadır. Bu değer sosyal bilimlerde önerilmekte olan %60 oranını yakalamış durumdadır (Albayrak, 2006:189). Türetilen çevrilmiş 6 faktörün açıkladığı varyans oraları %6,319 ile %16,82 arasında bir değişim göstermektedir. Bu sonuçlar türetilen her bir faktörün açıkladığı varyans oranları birbirine yakın ve %5'in üstündedir. Görüldüğü gibi keşfedici faktör analizi ile türetilen faktörlerin, faktör türetme ölçütlerinin tamamını sağladığı görülmektedir.

Bu 6 faktörün yükleri incelendiğinde, yüklerin en düşük değeri olan 0,457 ile en yüksek değeri olan 0,802 arasında değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Genel olarak faktör yüklerinin değeri 0,30 ve üzeri olması kabul edilebilir olsa da iyi bir değer için faktör yüklerinin 0,45'değerinin üstünde olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2009:124). Buna göre iyi bir faktör analizi için her bir değişkenin açıklanan varyans oranları %50 ile %70 aralığında olmalıdır (Soares vd., 2003). Altı faktörlü yapıdaki S35 (%49,7), S14 (%48,6), S09 (% 44,3), S20 (46,0) açıklanan varyans oranları ile %50'nin altına yakın bir değer almıştır. Bunun dışındaki maddelerin açıklanan varyans oranları %50'nin üstünde yer almıştır. Çevrilmiş Faktör Matrisi Tablo 3.5'de gösterilmektedir.

Tablo 3.4.

Temel Bileşenler Analizi İle Türetilen Faktörler ve Açıklanan Varyans Oranları

Faktör	İlk Özdeğeler			Türetilen Kareli Ağırlıklar Toplamı			Çevrilmiş Kareli Ağırlıklar Toplamı		
	Toplam	Varyans (%)	Birikimli (%)	Toplam	Varyans (%)	Birikimli (%)	Toplam	Varyans (%)	Birikimli (%)
1	10,000	33,3	33,333	10,000	33,333	33,333	5,049	16,829	16,829
2	2,179	7,263	40,597	2,179	7,263	40,597	4,223	14,077	30,906
3	1,796	5,986	46,583	1,796	5,986	46,583	2,604	8,679	39,585
4	1,684	5,614	52,196	1,684	5,614	52,196	2,380	7,932	47,517
5	1,401	4,669	56,865	1,401	4,669	56,865	2,004	6,681	54,198
6	1,036	3,452	60,318	1,036	3,452	60,318	1,836	6,119	60,318
7	,914	3,046	63,364						
8	,889	2,964	66,328						
9	,838	2,792	69,120						
10	,786	2,621	71,741						
11	,728	2,427	74,168						
12	,664	2,215	76,383						
13	,657	2,189	78,572						
14	,613	2,043	80,615						
15	,598	1,993	82,608						
16	,556	1,854	84,462						
17	,541	1,804	86,266						
18	,479	1,598	87,864						
19	,443	1,478	89,341						
20	,405	1,350	90,692						
21	,371	1,237	91,929						
22	,358	1,195	93,124						
23	,323	1,077	94,200						
24	,313	1,043	95,244						
25	,301	1,002	96,246						
26	,278	,925	97,171						
27	,250	,835	98,006						
28	,222	,739	98,744						
29	,207	,691	99,435						
30	,170	,565	100,000						

Buna göre birinci faktörün (*YB*) en büyük yükü 0,796 en düşük yükü 0,521 olmak üzere 9 değişkenden oluştuğu, ikinci faktörün (*GK*) en büyük yükü 0,715 en küçük yükü 0,523 olmak üzere yine 9 değişkenden oluştuğu, üçüncü faktörün (*EG*) en büyük yükü 0,67 en düşük yükü 0,457 olmak üzere 3 değişkenden oluştuğu, dördüncü faktörün (*DO*) en büyük yükü 0,802 en küçük yükü 0,485 olmak üzere 3 değişken oluştuğu, beşinci faktörün (*RD*) en büyük yükü 0,786 en küçük yükü 0,602 olmak üzere 3 değişkenden oluştuğu, altıncı faktörün (*TR*) en büyük yükü 0,743 en küçük yükü 0,556 olmak üzere yine 3 değişkenden oluştuğu görülmüştür (Bk. Tablo 3.5).

Türetilen Faktörlerin her birinin açıkladığı varyans oranları Tablo 3.4'te ve Tablo 3.5'te gösterilmektedir. Buna göre Güvenlik İklimi Ölçeğinin alt boyutlarının ortaya konabilmesi için ölçekte yer alan 30 maddeye keşfedici faktör türetme yöntemi olan *Temel Bileşenler Analizi* uygulanmıştır. Bu analizle daimi işçilerin iş sağlığı ve güvenliği algılarının hangi gizil yapıların etkisi altında olduğu anlaşılmaya çalışılmıştır. Daha önce bahsedilen faktör analizi sonrasında iş sağlığı ve güvenliği algısını etkilediği değerlendirilen ve toplam varyansın % 60,318 açıklayan anlamlı 6 faktör elde edilmiştir. Buna göre çevrilmiş faktör matrisi incelendiğinde YB faktörünün 5,049 özdeğer ile toplam varyansın %16,83'ünü açıkladığı, GK faktörünün 4,323 özdeğer ile toplam varyansın %14,08'ini açıkladığı, EG faktörünün 2,604 özdeğer ile toplam varyansın %8,68'ini açıkladığı, DO faktörünün 2,380 özdeğer ile toplam varyansın %7,93'ünü açıkladığı, RD faktörünün 2,004 özdeğer ile toplam varyansın %6,68'ini açıkladığı, TR faktörünün 1,836 özdeğer ile toplam varyansın %6,12'sini açıkladığı görülmektedir.

Türetilen bu altı faktör birlikte değişken uzayındaki toplam varyansın %60,318'ini açıklayabilmiştir. Görüldüğü gibi türetilen faktörlerin tamamının özdeğerleri 1'den büyük, her bir faktörün açıkladığı varyans oranları %5'den büyük ve toplam açıklanan varyans oranı sosyal bilimlerde istenen oranın üstünde kalmıştır. Bütün bu sonuçlar 7 faktör türetme ölçütlerinin tamamının sağlandığının kanıtıdır. Faktör analizinde türetilen faktör matrisi belirlendikten sonra kavramsal olarak daha yorumlanabilir, daha basit bir yapıyı elde etmek amacıyla faktör matrisi çevrilmektedir. Dönüştürülmüş faktör matrisi Tablo 3.5'te

yer almaktadır. Çevrilmiş faktör matrisi yükleri yalnızca değişkenlerin faktör içindeki yüklerini vermekle kalmayıp bunun yanında bu yüklerin faktör içindeki yönünü de tayin etmektedir. Faktörlerin yükleri negatif işaretli ise değişkenlerin faktörüyle ters yönlü bir ilişki içinde bulunduğu; bunun tersi olarak pozitif işaretli ise aynı yönde bir ilişki içindedirler. Bu çalışmaya bakıldığında tüm maddelerin faktör ağırlıklarının pozitif (+) işaretli olduğu ve bu sebeple aralarındaki ilişkinin aynı yönde bir ilişki içinde olduğu görülmektedir.

Faktörler isimlendirilmeden önce üzerine düşünülerek faktörlerin hangi yapının unsuru olduğunun bulunması ve neleri ifade ettiğinin saptanması gerekmektedir. Bunu gerçekleştirebilmek için faktörle yüksek düzeyde ilişki ağı içinde olan değişkenlerin incelenmesi gerekmektedir (Albayrak, 2006:194-195). İş sağlığı ve güvenliği algısının ardında yer alan önemli ve gizlenmiş oluşumları açıklayan 6 faktör ile değişkenler arsındaki ilişkinin ağırlıkları ve bu ağırlıkların yönleri arasındaki tutarlılık uygulanan yöntemin uygunluğunun bir göstergesidir. Faktörlerin adlandırılmasında, o faktöre yüksek korelasyon gösteren değişkenlerin oluşturduğu grup üzerinde genellikle durulmaktadır. Sosyal bilimlerde faktörlerin adlandırılması ve yorumlanması faktörle ilişki gösteren değişkenlerin arkasında yatan ortak nedenlere dayandırılır. Buna göre yapılan faktör adlandırılması aşağıdaki gibidir (Albayrak, 2004)

Birinci Faktör *(YB):* Birinci faktörle çok iyi ilişkisel ağa sahip 9 madde şunlardan oluşmaktadır: Fabrika yönetimi, bu fabrikadaki iş güvenliği seviyesini artırmak için yeni fikirleri uygulamaya her zaman isteklidir S11 (%79,6), yönetim toplantılarında iş yeri güvenliği konularına yüksek öncelik verildiğini düşünüyorum S01 (%77,4), yönetim iş yeri güvenliği ile ilgili problemler hakkında bilgi sahibidir ve bu problemleri çözmek için hemen harekete geçer S03 (%73,9), müdürümüz bu fabrikadaki güvenlik konuları hakkında iyi bilgilendirilmiştir S04 (%71,7), fabrika yönetimi, bu fabrikadaki iş güvenliği seviyesini artırmak için parasal yatırım yapmaya ve bu konuda çaba sarf etmeye isteklidir S13 (%69), bizim fabrikanın iş yeri güvenliğinden sorumlu komitesinin, burada olan her şey üzerinde olumlu etkisi vardır S35 (%57), yönetici, tehlikeli bir durum olduğunu fark ettiğinde, onun kontrol altına alınması için derhal teşebbüse

geçer S23 (%54,2), iş güvenliğinden sorumlu kişinin fabrikamızda olan bitenler üzerinde çok etkisi vardır S14 (%54), bu fabrikadaki müdürler risk düzeyini dikkate alır ve riski mümkün olduğu kadar azaltmaya çalışırlar S22 (%0,521). Bu değişkenlerden çıkarımla *YB* faktöründeki değişkenler fabrika yönetiminin iş sağlığı ve güvenliğini önemseme, iş sağlığı ve güvenliğini ileriye taşıma, risk analizi yaparak sorunları giderme, iş sağlığı ve güvenliği hakkında bilgi sahibi olma, iş sağlığı ve güvenliğine yatırım, sonuç alma ve hızlı müdahale etmesiyle ilgilidir. Buna göre faktörü oluşturan maddelerin işletmenin sevk ve idaresini elinde barındıran yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik davranış ve tutumlarından oluştuğu görülmektedir. Bu durumda birinci faktör "**Yönetim Bağlılığı**" olarak adlandırılmıştır.

İkinci Faktör *(GK):* İkinci faktörle çok iyi ilişkisel ağa sahip 9 değişken şunlardır: İş güvenliğinden sorumlu olan kişi bir güvenlik kuralı yayımladığında, onu dikkate alır ve ona göre davranırız S26 (%71.5), ikramiye sistemi ile çalışmanın kazalarla hiç ilgisi yoktur. Basitçe iş yeri güvenlik kurallarına uyan ve uymayan çalışanlar vardır S17 (%63,9) işlerini emniyet kurallarına uyarak yapan çalışanlar, iş yeri emniyetini vurgulamaya ve diğerlerinin de buna değer vermelerini sağlamaya çalışırlar S29 (%62,5), bir çalışan, çalışma ortamında tehlikeli bir durumla karşılaştığında, onu iş güvenliğinden sorumlu olan kişiye rapor eder S32 (%59,5), güvenlik eğitim programlarını organize etmek için yapılan yatırımlar, şirkete gerçekten geri döner S40 (%57,5), ben genellikle iş güvenliği ile ilgili tehlikeler konusunda amirimi bilgilendiririm çünkü yönetim bunu takdir eder ve düzeltmeye çalışır S28 (%56,3), yöneticilerimiz, görünen herhangi bir hasar ile sonuçlanmasa bile, iş yeri güvenliği kuralları ihlallerini ciddi olarak gözden geçirirler. S27 (%55,1), bizim bölümdeki en iyi kişiler güvenlik konusuna dikkat ederler ve diğer çalışanların da kurallara uygun davranmasını isterler. S31 (%53,3) şahsi koruma teçhizatı kullanan çalışanlar, korkak olarak değil, daha çok, iyi ve düzenli çalışanlar olarak kabul edilirler S09 (%52,3). Bu maddelerden hareketle *GK* faktörünü oluşturan değişkenlerin; işletmedeki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kuralların önemsenmesi, kurallara uyulması, tehlikelerle ilgili durumlarım geri bildirilmesi gibi maddelerden

oluştuğu görülmektedir. Bu durumda ikinci faktörün "**Güvenlik Kurallarına Uyum ve Geribildirim**" olarak adlandırılması uygun görülmüştür.

Tablo 3.5.

Çevrilmiş Faktör Matrisi ve Açıklnan Varyans Oranları

Simge	Güvenlik İklimini Faktörünü Tanımlayan Değişkenler	*YB*	*GK*	*EG*	*DO*	*RD*	*TR*	*AVO*
S11	Fabrika yönetimi, bu fabrikadaki iş güvenliği seviyesini artırmak için yeni fikirleri uygulamaya her zaman isteklidir.	0,796						0,687
S01	Yönetim toplantılarında iş yeri güvenliği konularına yüksek öncelik verildiğini düşünüyorum.	0,774						0,658
S03	Yönetim iş yeri güvenliği ile ilgili problemler hakkında bilgi sahibidir ve bu problemleri çözmek için hemen harekete geçer.	0,739						0,643
S04	Müdürümüz bu fabrikadaki güvenlik konuları hakkında iyi bilgilendirilmiştir.	0,717						0,661
S13	Fabrika yönetimi, bu fabrikadaki iş güvenliği seviyesini artırmak için parasal yatırım yapmaya ve bu konuda çaba sarf etmeye isteklidir.	0,690						0,679
S35	Bizim fabrikanın iş yeri güvenliğinden sorumlu komitesinin, burada olan her şey üzerinde olumlu etkisi vardır.	0,570						0,497
S23	Yönetici, tehlikeli bir durum olduğunu fark ettiğinde, onun kontrol altına alınması için derhal teşebbüse geçer.	0,542						0,582
S14	İş güvenliğinden sorumlu kişinin fabrikamızda olan bitenler üzerinde çok etkisi vardır.	0,540						0,486
S22	Bu fabrikadaki müdürler risk düzeyini dikkate alır ve riski mümkün olduğu kadar azaltmaya çalışırlar.	0,521						0,688
S26	İş güvenliğinden sorumlu olan kişi bir güvenlik kuralı yayımladığında, onu dikkate alır ve ona göre davranırız.		0,715					0,652
S17	İkramiye sistemi ile çalışmanın kazalarla hiç ilgisi yoktur. Basitçe iş yeri güvenlik kurallarına uyan ve uymayan çalışanlar vardır.		0,639					0,542
S29	İşlerini emniyet kurallarına uyarak yapan çalışanlar, iş yeri emniyetini vurgulamaya ve diğerlerinin de buna değer vermelerini sağlamaya çalışırlar.		0,625					0,589
S32	Bir çalışan, çalışma ortamında tehlikeli bir durumla karşılaştığında, onu iş güvenliğinden sorumlu olan kişiye rapor eder.		0,595					0,562
S40	Güvenlik eğitim programlarını organize etmek için yapılan yatırımlar, şirkete gerçekten geri döner.		0,575					0,564
S28	Ben genellikle iş güvenliği ile ilgili tehlikeler konusunda amirimi bilgilendiririm çünkü yönetim bunu takdir eder ve düzeltmeye çalışır.		0,563					0,607
S27	Yöneticilerimiz, görünen herhangi bir hasar ile sonuçlanmasa bile, iş yeri güvenliği kuralları ihlallerini ciddi olarak gözden geçirirler.		0,551					0,561
S31	Bizim bölümdeki en iyi kişiler güvenlik konusuna dikkat ederler ve diğer çalışanların da kurallara uygun davranmasını isterler.		0,533					0,505
S09	Şahsi koruma teçhizatı kullanan çalışanlar, korkak olarak değil, daha çok, iyi ve düzenli çalışanlar olarak kabul edilirler.		0,523					0,443

Tablo 3.5. (Devam)

S15	Güvenlik eğitim kursu almış olan işçiler, almayanlardan daha iyi iş yaparlar.			0,670				0,589
S24	İş güvenliği eğitim kursu alan çalışanların, almayanlara göre daha fazla yükselme şansları vardır.			0,649				0,668
S21	İş yeri güvenliği ile ilgili eğitim programlarına yapılan parasal yatırım ve gayret, değerli bir yatırımdır çünkü çalışanların işteki performanslarını artırır.			0,457				0,606
S05	Herhangi bir yaralanma ile sonuçlanmasa bile, güvenlik kurallarını ihlal eden çalışanlar, çalışma arkadaşlarını kızdırırlar.				0,802			0,689
S06	İş başında dikkatsiz davranışlar, amirlerin çalışan hakkında olumsuz değerlendirme yapmaları ile sonuçlanır.				0,723			0,627
S20	Bölüm yöneticileri bir kazaya karışanları genellikle hatırlarlar ve kararlarında bu konuyu dikkate alırlar.				0,485			0,460
S30	Bir iş kazasına karışma ihtimalim oldukça yüksektir.					0,786		0,690
S12	İş kazasına uğramamın an meselesi olduğuna eminim.					0,745		0,704
S34	İşimin risk seviyesi beni çok rahatsız eder.					0,602		0,564
S07	Çalışanların terfi etmelerinde kullanılan ana faktörlerden birisi, bir iş kazasına karışıp karışmadıklarıdır.						0,743	0,684
S16	İşyeri güvenlik kurallarına uyan çalışanların terfi etme şansı, uymayan çalışanlara göre daha yüksektir.						0,572	0,566
S08	Bir çalışan güvenlik kuralını ihlal ettiğinde, herhangi bir yaralanma olmasa bile, bu amirinin onun hakkındaki değerlendirmesinde aksi etki yapar.						0,556	0,643
Faktörün Açıkladığı Varyans Oranı (%)		16,83	14,08	8,68	7,93	6,68	6,12	0,603
Faktör Türetme Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi; Rotasyon Yöntemi: Varimax. AVO: Açıklanan Varyans Oranı								

Üçüncü Faktör *(EG)*: Üçüncü faktörle ilişkili 3 değişken şunlardan oluşmaktadır: Güvenlik eğitim kursu almış olan işçiler, almayanlardan daha iyi iş yaparlar S15 (%67), iş güvenliği eğitim kursu alan çalışanların, almayanlara göre daha fazla yükselme şansları vardır S24 (%64,9) iş yeri güvenliği ile ilgili eğitim programlarına yapılan parasal yatırım ve gayret, değerli bir yatırımdır çünkü çalışanların işteki performanslarını artırır S25 (%45,7). *EG* faktörünü oluşturan maddelerin iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin önemi ve kazanımları ile ilgili olduğu görülmektedir. Bu sebeple üçüncü faktör "**İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi**" olarak adlandırılmıştır.

Dördüncü Faktör *(DO):* Dördüncü faktörle çok iyi ilişkisel ağa sahip 3 madde şunlardan oluşmaktadır: Herhangi bir yaralanma ile sonuçlanmasa bile, güvenlik kurallarını ihlal eden çalışanlar, çalışma arkadaşlarını kızdırırlar S05 (%80,2), iş başında dikkatsiz davranışlar, amirlerin çalışan hakkında olumsuz değerlendirme yapmaları ile sonuçlanır S06 (%72,3), bölüm yöneticileri bir kazaya karışanları genellikle hatırlarlar ve kararlarında bu konuyu dikkate alırlar S20 (%48,5). *DO* faktörünü oluşturan maddelerin iş ortamındaki arkadaş ve yöneticilerin işçi üzerindeki itici güç etkisi ile ilgili olduğu görülmektedir. Bu sebeple üçüncü faktör "**Destekleyici İş Ortamı**" olarak adlandırılmıştır.

Beşinci Faktör *(RD)*: Beşinci faktörle anlamlı ilişkisel ağa sahip 3 madde şunlardan oluşmaktadır: Bir iş kazasına karışma ihtimalim oldukça yüksektir S30 (%78,6), iş kazasına uğramamın an meselesi olduğuna eminim S12 (%74,5), işimin risk seviyesi beni çok rahatsız eder S34 (%60,2). *RD* faktörünü oluşturan maddelerin işçinin iş yerindeki mevcut riskleri bireysel olarak yorumladığı düşüncelerinden oluştuğu görülmektedir. Bu nedenle bu faktöre "**Riskin Kişisel Değerlendirmesi**" şeklinde isimlendirilmiştir.

Altıncı Faktör *(TR)*: Altıncı faktörle anlamlı ilişkisel ağa sahip 3 madde şunlardan oluşmaktadır: Çalışanların terfi etmelerinde kullanılan ana faktörlerden birisi, bir iş kazasına karışıp karışmadıklarıdır S07 (%74,3), işyeri güvenlik kurallarına uyan çalışanların terfi etme şansı, uymayan çalışanlara göre daha yüksektir S16 (%57,2), Bir çalışan güvenlik kuralını ihlal ettiğinde, herhangi bir yaralanma olmasa bile, bu amirinin onun hakkındaki değerlendirmesinde aksi etki yapar S08 (%55,6). Buradaki değişkenlerin terfi etmeyle alakalı olduğu net bir şekilde görülmektedir. Bu sebeple *TR* faktörü "**Terfi**" olarak isimlendirilmiştir.

3.11. Güvenlik İkliminin Alt Boyutları ile Demografik Özellik Arasındaki İlişkilerin ANOVA Analizi ile İncelenmesi

Çalışmanın bu bölümünde Çaykur'a bağlı Genel Müdürlük, Ana Tamir ve Bakım Fabrikası, 100. Yıl Çay Paketleme Fabrikası, Cumhuriyet Çay Fabrikası, Derepazarı Çay Fabrikası, Gündoğdu Çay Fabrikası, İyidere Çay Fabrikası,

Veliköy Çay Fabrikası, Zihni Derin Çay Fabrikası'nda çalışan daimi işçilerin demografik özellikleri ile Güvenlik İklimi Alt Boyutları arasındaki ilişkinin elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

Çay İşletmelerinde çalışanların Güvenlik İklimi alt boyutları ile cinsiyete ilişkin F-Testi sonuçları Tablo 3.6'da verilmiştir. Bu tabloya göre yönetim bağlılığı alt boyutunun *p* değeri 0.733, güvenlik kurallarına uyum ve geribildirim alt boyutunun *p*-değeri 0.525, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alt boyutunun *p*-değeri 0.566, destekleyici iş ortamı alt boyutunun *p*-değeri 0.706, riskin kişisel değerlendirmesi alt boyutunun *p*-değeri 0.070, terfi alt boyutunun *p*-değeri 0.357'dir. Buna göre alt boyutların her birinin *p*-değerinin 0.05'den büyük olması nedeni ile erkek ve kadın işçi arasında algısal olarak anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur. Diğer bir ifade ile güvenlik iklimi ve alt boyutlarını açıklamada cinsiyet önemli bir faktör değildir.

Tablo 3.6.

Çay İşletmelerinde Çalışanların Güvenlik İklimi Alt Boyutları ile Cinsiyete İlişkin F-Testi Sonuçları

Simge	Güvenlik İklimi Faktörü	*F*-İstatistiği	*P-Değeri*
YB	Yönetim Bağlılığı	0,117	0,733
GK	Güvenlik Kurallarına Uyum ve Geribildirim	0,405	0,525
EG	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi	0,332	0,566
DO	Destekleyici İş Ortamı	0,143	0,706
RD	Riskin Kişisel Değerlendirmesi	3,319	0,070
TR	Terfi	0,853	0,357

Bu sonuçlar çay işletmelerinde güvenlik ikliminin iyileştirilmesinde uygulanacak politikalarda veya çalışmalarda cinsiyete göre bir ayrım yapılmasına gerek olmadığı anlaşılmıştır.

Çay İşletmelerinde çalışanların Güvenlik İklimi alt boyutları ile medeni duruma ilişkin F-Testi sonuçları Tablo 3.7'de verilmiştir. Bu tablo incelendiğinde Yönetim Bağlılığı alt boyutunun *p*-değeri 0.492, Güvenlik Kurallarına Uyum ve Geribildirim alt boyutunun *p*-değeri 0.222, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi alt boyutunun *p*-değeri 0.001, Destekleyici İş Ortamı alt boyutunun *p*-değeri 0.750,

Riskin Kişisel Değerlendirmesi alt boyutunun *p*-değeri 0.242, Terfi alt boyutunun *p*-değeri 0.120'dir. Buna göre alt boyutlardan "İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi" algısı *p* değerinin 0.05'den küçük olması sebebiyle istatistik olarak anlamlı olduğu bulunmuştur. Bunun dışındaki diğer 5 alt boyutun *p* değerinin 0,05'den büyük olması sebebiyle bu faktörlerle medeni durum arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur.

Tablo 3.7.

Çay İşletmelerinde Çalışanların Güvenlik İklimi Alt Boyutları ile Medeni Duruma İlişkin F-Testi Sonuçları

Simge	Güvenlik İklimi Faktörü	*F*-İstatistiği	*P-Değeri*
YB	Yönetim Bağlılığı	0,474	0,492
GK	Güvenlik Kurallarına Uyum ve Geribildirim	1,505	0,222
EG	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi	11,937	0,001*
DO	Destekleyici İş Ortamı	0,102	0,750
RD	Riskin Kişisel Değerlendirmesi	1,382	0,242
TR	Terfi	2,443	0,120

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi alt boyutundaki anlamlılığın nedeninin evli işçilerin algı düzeylerinin ortalamanın üstünde (0,0782) bekâr işçilerin algı düzeylerinin ortalamanın altında (-0,925) bir performans sergilemiştir. Bu sonuçlar Çay İşletmelerinde çalışan işçilerden bekâr olanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi algı düzeylerinin evli olanlardan istatistik açıdan daha düşük olduğu söylenebilir. Bu bağlamda bekâr olan işçilerin iş sağlığı ve güvenliği eğitim algı düzeylerini yükseltilmesine yönelik çalışmaların yararlı olacağı söylenebilir.

Çay İşletmelerinde çalışanların Güvenlik İklimi alt boyutları ile yaş grubuna ilişkin F-Testi sonuçları Tablo 3.8'de verilmiştir. Bu tabloya göre Yönetim Bağlılığı alt boyutunun *p*-değeri 0.209, Güvenlik Kurallarına Uyum ve Geribildirim alt boyutunun *p*-değeri 0.633, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi alt boyutunun *p*-değeri 0.768, Destekleyici İş Ortamı alt boyutunun *p*-değeri 0.724, Riskin Kişisel Değerlendirmesi alt boyutunun *p*-değeri 0.003, Terfi alt boyutunun *p*-değeri 0.755'dir. Buna göre alt boyutlardan "Riskin Kişisel Değerlendirmesi"

algısı *p*-değerinin 0.05'den küçük olması sebebiyle istatistik olarak anlamlı olduğu bulunmuştur. Bunun dışındaki diğer 5 alt boyutun *p*-değerinin 0.05'den büyük olması sebebiyle bu faktörlerle yaş grubu arasında anlamlı bir ilişki veya farklılık olmadığı bulunmuştur.

Tablo 3.8.

Çay İşletmelerinde Çalışanların Güvenlik İklimi Alt Boyutları İle Yaş Grubuna İlişkin F-Testi Sonuçları

Simge	Güvenlik İklimi Faktörü	*F*-İstatistiği	*P-Değeri*
YB	Yönetim Bağlılığı	1,594	0,209
GK	Güvenlik Kurallarına Uyum ve Geribildirim	0,229	0,633
EG	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi	0,088	0,768
DO	Destekleyici İş Ortamı	0,125	0,724
RD	Riskin Kişisel Değerlendirmesi	9,156	0,003*
TR	Terfi	0,098	0,755

Sonuç olarak Riskin Kişisel Değerlendirmesi faktörünü açıklamada yaşın önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Buna göre Çay İşletmelerinde çalışan genç yaştaki (21-39) çalışanların Riskin Kişisel Değerlendirmesi algı düzeylerinin ortalamanın altında düşük (-0,582) ve yaşı büyük olan deneyimli çalışanların riskin kişisel değerlendirmesi algı düzeylerinin ortalamanın üstünde (0,097) daha yüksek olduğu ve aradaki algı farkının anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar Çay İşletmelerinde çalışan işçilerin Riskin Kişisel Değerlendirmesi algı düzeylerinin daha iyi bir düzeye çıkarılması için genç yaştaki işçilere odaklanılması gerektiğini göstermektedir.

Çay İşletmelerinde çalışanların Güvenlik İklimi alt boyutları ile hane halkı sayısına ilişkin F-Testi sonuçları Tablo 3.9'da verilmiştir. Bu tabloya göre Yönetim Bağlılığı alt boyutunun *p*-değeri 0.790, Güvenlik Kurallarına Uyum ve Geribildirim alt boyutunun *p*-değeri 0.299, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi alt boyutunun *p*-değeri 0.548, Destekleyici İş Ortamı alt boyutunun *p*-değeri 0.163, Riskin Kişisel Değerlendirmesi alt boyutunun *p*-değeri 0.040, Terfi alt boyutunun *p*-değeri 0.185'dir. Buna göre alt boyutlardan "Riskin Kişisel Değerlendirmesi" algısı *p*-değerinin 0,05'den küçük olması sebebiyle istatistik olarak anlamlı

olduğu bulunmuştur. Bunun dışındaki diğer 5 alt boyutun *p*-değerinin 0,05'den büyük olması sebebiyle bu faktörlerle hane halkı sayısı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur.

Tablo 3.9.

Çay İşletmelerinde Çalışanların Güvenlik İklimi Alt Boyutları İle Hane Halkı Sayısına İlişkin F-Testi Sonuçları

Simge	Güvenlik İklimi Faktörü	*F*-İstatistiği	*P-Değeri*
YB	Yönetim Bağlılığı	0,071	0,790
GK	Güvenlik Kurallarına Uyum ve Geribildirim	1,084	0,299
EG	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi	0,363	0,548
DO	Destekleyici İş Ortamı	1,967	0,163
RD	Riskin Kişisel Değerlendirmesi	4,270	0,040*
TR	Terfi	1,775	0,185

Bu sonuçlar hanede yaşayan kişi sayısının Çay İşletmelerinde çalışan işçilerin altı güvenlik alt boyutunda sadece riskin kişisel değerlendirilmesi faktörünü açıklamada önemli bir faktör (*p*-değeri 0,04) olduğunu göstermektedir. Yine bu sonuçla hanede yaşayan kişi sayısı arttıkça riskin kişisel değerlendirilmesi algı düzeyinin yükseldiğini de göstermektedir. Bir diğer anlatımla hanede yaşayan kişi sayısı 5-10 arasında olan çalışanları kişisel risk algı düzeyleri ortalamanın üzerinde (0,212) ve kişi sayısı 1-4 arasında olan çalışanları kişisel risk düzeyi algı düzeylerinin ortalamanın altında düşük (-0,128) olduğu ve aradaki farkın %5 hata düzeyinde anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Sonuç olarak denilebilir ki, çay işletmelerinde çalışan işçilerin hanede yaşayan kişi sayısına göre sadece güvenlik iklimi alt boyutlarından Riskin Kişisel Değerlendirmesi faktörünü açıklamada önemlidir. Buna göre de hanede yaşayan kişi sayısı düşük olan çalışanların algı düzeyleri daha düşük olduğu söylenebilir.

Çay İşletmelerinde çalışanların Güvenlik İklimi alt boyutları ile öğrenim düzeylerine ilişkin F-Testi sonuçları Tablo 3.10'da verilmiştir. Bu tabloya göre yönetim bağlılığı alt boyutunun *p*-değeri 0.502, güvenlik kurallarına uyum ve geribildirim alt boyutunun *p*-değeri 0.958, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alt boyutunun *p*-değeri 0.625, destekleyici iş ortamı alt boyutunun *p*-değeri 0.792,

riskin kişisel değerlendirmesi alt boyutunun *p*-değeri 0.356, terfi alt boyutunun *p*-değeri 0.051'dir. Buna göre alt boyutların her birinin *p*-değerinin 0.05'den büyük olması nedeni ile farklı öğrenim düzeylerine sahip işçilerin güvenlik iklimi alt boyutları arasında %5 hata düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 3.10.

Çay İşletmelerinde Çalışanların Güvenlik İklimi Alt Boyutları İle Öğrenim Düzeylerine İlişkin F-Testi Sonuçları

Simge	Güvenlik İklimi Faktörü	*F*-İstatistiği	*P-Değeri*
YB	Yönetim Bağlılığı	0,693	0,502
GK	Güvenlik Kurallarına Uyum ve Geribildirim	0,043	0,958
EG	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi	0,472	0,625
DO	Destekleyici İş Ortamı	0,233	0,792
RD	Riskin Kişisel Değerlendirmesi	1,040	0,356
TR	Terfi	3,087	0,051

Bu sonuçlar çay işletmelerinde çalışan işçilerin güvenlik iklimi alt boyutları açıklamada eğitim düzeyinin önemli bir faktör olmadığını, aradaki algı düzeyi farklılıklarının tesadüflere atfedilecek kadar önemsiz olduğu anlaşılmaktadır. Bir diğer ifadeyle çay işletmelerinde çalışan işçilerin güvenlik iklimi algı düzeylerini iyileştirmede çalışanların eğitim düzeylerine göre belirlenmesine gerek yoktur.

Çay İşletmelerinde çalışanların Güvenlik İklimi alt boyutları ile çalışma sürelerine ilişkin F-Testi sonuçları Tablo 3.11'de verilmiştir. Bu tabloya göre Yönetim Bağlılığı alt boyutunun *p*-değeri 0.007, Güvenlik Kurallarına Uyum ve Geribildirim alt boyutunun *p*-değeri 0.920, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi alt boyutunun *p*-değeri 0.754, Destekleyici İş Ortamı alt boyutunun *p*-değeri 0.324, Riskin Kişisel Değerlendirmesi alt boyutunun *p*-değeri 0.268, Terfi alt boyutunun *p*-değeri 0.631'dir. Buna göre alt boyutlardan "Yönetim Bağlılığı" faktörünün *p*-değerinin 0,05'den küçük olması sebebiyle istatistik olarak anlamlı fark bulunmuştur. Bunun dışındaki diğer 5 alt boyutun *p*-değerinin 0,05'den büyük olması sebebiyle bu faktörlerle çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

Tablo 3.11.

Çay İşletmelerinde Çalışanların Güvenlik İklimi Alt Boyutları İle Çalışma Sürelerine İlişkin F-Testi Sonuçları

Simge	Güvenlik İklimi Faktörü	*F*-İstatistiği	*P-Değeri*
YB	Yönetim Bağlılığı	5,205	0,007*
GK	Güvenlik Kurallarına Uyum ve Geribildirim	0,083	0,920
EG	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi	0,283	0,754
DO	Destekleyici İş Ortamı	1,135	0,324
RD	Riskin Kişisel Değerlendirmesi	1,327	0,268
TR	Terfi	0,461	0,631

Çay işletmelerinde çalışan işçilerin Yönetim Bağlılığı algı düzeyleri çalışma süresi 0-10 yıl arası olanlarda ortalamanın üstünde (0,306), çalışma süresi 11-20 yıl arasında ortalamanın üstünde daha düşük (0,163) ve çalışma süresi 21-24 yıl arasında olan işçilerde ortalamanın altında (-0,297) bir performans göstermiştir. Bu sonuçlar çay işletmelerinde çalışan işçilerin çalışma süreleri artarken yönetim bağlılığı algı düzeylerinin doğrusal olarak azaldığını göstermektedir. Bu çay işletmelerinde güvenlik iklimi için önemli bir sorun olarak düşünülmeli ve bunun için bir çözüm üretilmesi önerilebilir.

Çay İşletmelerinde çalışanların Güvenlik İklimi alt boyutları ile İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Alma Durumlarına ilişkin F-Testi sonuçları Tablo 3.12'de verilmiştir. Bu tabloya göre Yönetim Bağlılığı alt boyutunun *p*-değeri 0.017, Güvenlik Kurallarına Uyum ve Geribildirim alt boyutunun *p*-değeri 0.049, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi alt boyutunun *p*-değeri 0.477, Destekleyici İş Ortamı alt boyutunun *p*-değeri 0.477, Riskin Kişisel Değerlendirmesi alt boyutunun *p*-değeri 0.477, Terfi alt boyutunun *p*-değeri 0.477'dir. Buna göre çalışanların eğitim düzeyleri ile güvenlik ikliminin alt boyutları "Yönetim Bağlılığı" ve "Güvenlik Kurallarına Uyum ve Geribildirim" faktörlerinin *p*-değerinin 0,05'den küçük olması sebebiyle istatistik olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bunun dışındaki diğer 4 alt boyutun *p*-değerinin 0,05'den büyük olması sebebiyle bu faktörlerle İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Alma Durumları arasında anlamlı bir ilişkinin veya farkın olmadığı bulunmuştur.

Tablo 3.12.

Çay İşletmelerinde Çalışanların Güvenlik İklimi Alt Boyutları İle İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma Durumlarına İlişkin F-Testi Sonuçları

Simge	Güvenlik İklimi Faktörü	*F*-İstatistiği	*P-Değeri*
YB	Yönetim Bağlılığı	5,815	0,017*
GK	Güvenlik Kurallarına Uyum ve Geribildirim	3,948	0,049*
EG	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi	0,509	0,477
DO	Destekleyici İş Ortamı	0,019	0,892
RD	Riskin Kişisel Değerlendirmesi	1,870	0,173
TR	Terfi	1,291	0,258

Bu sonuçlar çay işletmelerinde çalışan işçilerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almanın güvenlik ikliminin alt boyutlarından yönetim bağlılığı ile güvenlik kurallarına uyum ve geri bildirim faktörlerini açıklamada önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Buna göre iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan kişilerin yönetim bağlılığı düzeyleri ortalamanın (0,171) üstünde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almayan işçilerin ise ortalamanın altında (-0,216) bir performans göstermiş ve bu performans farkının anlamlı olduğu görülmüştür. Diğer taraftan iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan işçilerin güvenlik kurallarına uyum ve geri bildirim algı düzeyleri ortalamanın üstünde (0,141) ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almayan işçilerin algı düzeyleri ortalamanın altında (-0,178) bir performans göstermiştir. Sonuç olarak denilebilir ki çay işletmelerinde çalışan işçilere verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin güvenlik iklimi boyutlarından yönetim bağlılığı ile güvenlik kurallarına uyum ve geri bildirim algı düzeylerini olumlu yönde etkilediği söylenebilir.

Çay İşletmelerinde çalışanların Güvenlik İklimi alt boyutları ile İş Kazası Tehlikesi Atlatma durumlarına ilişkin F-Testi sonuçları Tablo 3.13'te verilmiştir. Bu tabloya göre yönetim bağlılığı alt boyutunun *p*-değeri 0.117, güvenlik kurallarına uyum ve geribildirim alt boyutunun *p*-değeri 0.128, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alt boyutunun *p*-değeri 0.100, destekleyici iş ortamı alt boyutunun *p*-değeri 0.453, riskin kişisel değerlendirmesi alt boyutunun *p*-değeri 0.202, terfi alt boyutunun *p*-değeri 0.615'dir. Buna göre alt boyutların her birinin

p-değerinin 0.05'den büyük olması nedeni ile iş kazası tehlikesi atlatmış işçilerin iş sağlığı ve güvenliği algılarında bir fark olmadığı saptanmıştır.

Tablo 3.13.

Çay İşletmelerinde Çalışanların Güvenlik İklimi Alt Boyutları İle İş Kazası Tehlikesi Atlatma Durumlarına İlişkin F-Testi Sonuçları

Simge	Güvenlik İklimi Faktörü	*F*-İstatistiği	*P-Değeri*
YB	Yönetim Bağlılığı	2,492	0,117
GK	Güvenlik Kurallarına Uyum ve Geribildirim	2,337	0,128
EG	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi	2,746	0,100
DO	Destekleyici İş Ortamı	0,567	0,453
RD	Riskin Kişisel Değerlendirmesi	1,643	0,202
TR	Terfi	0,254	0,615

Bu sonuçlar çay işletmelerinde iş kazası tehlikesi geçirilip geçirilmemesi güvenlik iklimin alt boyutlarını açıklamada önemli bir demografik değişken olmadığını göstermektedir. Bir diğer anlatımla çay işletmelerinin güvenlik iklimi algı düzeyleri iş kazası tehlikesi geçirip geçirmeme durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Dolayısıyla çay işletmelerinde güvenlik ikliminin iyileştirilmesi çalışmalarında çalışanların iş kazası tehlikesi atlatmalarının önemli bir husus olmadığı anlaşılmaktadır.

Çay İşletmelerinde çalışanların Güvenlik İklimi alt boyutları ile İş Kazası Geçirme durumlarına ilişkin F-Testi sonuçları Tablo 3.14'te verilmiştir. Bu tabloya göre yönetim bağlılığı alt boyutunun *p*-değeri 0.099, güvenlik kurallarına uyum ve geribildirim alt boyutunun *p*-değeri 0.485, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alt boyutunun *p*-değeri 0.162, destekleyici iş ortamı alt boyutunun *p*-değeri 0.344, riskin kişisel değerlendirmesi alt boyutunun *p*-değeri 0.250, terfi alt boyutunun *p*-değeri 0.275'dir. Buna göre alt boyutların her birinin *p*-değerinin 0.05'den büyük olması nedeni ile iş kazası geçirmiş işçilerin iş sağlığı ve güvenliği algılarında bir farklılığın olmadığı %5 hatayla söylenebilir.

Tablo 3.14.

Çay İşletmelerinde Çalışanların Güvenlik İklimi Alt Boyutları İle İş Kazası Geçirme Durumlarına İlişkin F-Testi Sonuçları

Simge	Güvenlik İklimi Faktörü	*F*-İstatistiği	*P-Değeri*
YB	Yönetim Bağlılığı	2,761	0,099
GK	Güvenlik Kurallarına Uyum ve Geribildirim	0,489	0,485
EG	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi	1,972	0,162
DO	Destekleyici İş Ortamı	0,901	0,344
RD	Riskin Kişisel Değerlendirmesi	1,332	0,250
TR	Terfi	1,202	0,275

Çay İşletmelerinde çalışanların Güvenlik İklimi alt boyutları ile İş Sağlığı ve Çalıştıkları İş Yerlerine İlişkin F-Testi sonuçları Tablo 3.15'de verilmiştir. Bu tabloya göre Yönetim Bağlılığı alt boyutunun *p*-değeri 0.000, Güvenlik Kurallarına Uyum ve Geribildirim alt boyutunun *p*-değeri 0.019, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi alt boyutunun *p*-değeri 0.512, Destekleyici İş Ortamı alt boyutunun *p*-değeri 0.073, Riskin Kişisel Değerlendirmesi alt boyutunun *p*-değeri 0.026, Terfi alt boyutu 0.511'dir.

Tablo 3.15.

Çay İşletmelerinde Çalışanların Güvenlik İklimi Alt Boyutları İle Çalıştıkları İş Yerlerine İlişkin F-Testi Sonuçları

Simge	Faktör	*F*-İstatistiği	*P-Değeri*
F1	Yönetim Bağlılığı	6,419	0,000*
F2	Güvenlik Kurallarına Uyum ve Geribildirim	2,396	0,019*
F3	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi	0,907	0,512
F4	Destekleyici İş Ortamı	1,847	0,073
F5	Riskin Kişisel Değerlendirmesi	2,260	0,026*
F6	Terfi	0,908	0,511

Bu sonuçlar daha önce elde ettiğimiz sonuçlarla tamamen örtüşmekte ve onları desteklemektedir. Diğer demografik özelliklere göre sadece güvenlik ikliminin 3 alt boyutu arasında anlamlı farklar bulunmuştu. Genelde geçerli olan

durum fabrika düzeylerinde de (Çalışılan İşyeri) aynı sonuçların elde edilmesi hiç şaşırtıcı değildir.

Bu bölümde güvenlik ikliminin alt boyutları ile araştırmada kullanılan demografik göstergeler arasındaki ilişkiler Tek-Yönlü ANOVA analizi ile incelenmiştir. Sonuç olarak denilebilir ki, demografik göstergeler göre güvenlik ikliminin 6 alt boyutunda Yönetim Bağlılığı (YB), Güvenlik Kurallarına Uyum ve Geri Bildirim (GK) ile Riskin Kişisel Değerlendirilmesi (RD) algı düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bir sonraki bölümde ise güvenlik iklimi alt boyutlarının birbiri arasındaki ilişkiler doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmektedir.

3.12. Güvenlik İklimi Alt Boyutları Arasındaki İlişkilerin Doğrulayıcı Faktör Analizi İle İncelenmesi

Bu bölümde Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile güvenlik ikliminin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. DFA gözlenen ve gözlenemeyen gizil değişkenlerin birbirleri arasındaki bağlantıyı ortaya çıkarmayı sağlayan çok değişkenli bir analiz yöntemidir. DFA bir ölçeğe ait faktörler arasındaki ilişkiler sistemini incelemektedir. İncelenen faktörlerin bilimsel teoriye uygun olması gerekir (Çapık, 2014). Keşfedici faktör analizi ile ortaya çıkarılan faktörlerin kuramsal yapıya uygunluğunun teste tabi tutulmaktadır. Bu bağlamda keşfedici faktör analizi hangi faktörlerle hangi değişken grupların en üst seviyede ilintili olduğunu belirlerken DFA'dan yararlanır (Aytaç ve Öngen, 2012).

Doğrulayıcı faktör analizinin sonuçlarını yorumlamadan önce DFA modelinin uygunluğunun öncelikle değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu amaçla kullanılan çok sayıda endeks söz konusudur. Bu endekslerden bazıları hakkında aşağıda kısa bilgiler verilmektedir:

CFI yani Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (Comparative Fit Index) değişkenlerin birbiri ile ilişkisini yok sayarak oluşturulan yapının yokluk yapısından farkını verir. Kısaca değişkenlerin ilişkisini yok kabul eder bir yapıdır. Büyüklüğü 0 ile 1 arasında değişmektedir (Çapık, 2014).

NNFI yani Normalleştirilmemiş Uyum Endeksi (Non-normed Fit Index) örneklem hacminden bağımsızdır. NNFI genellikle 0 ile 1 arasında değer alır ancak bunun dışında da değer alabilmektedir (Özabacı, 2011). NNFI endeksinin

her zaman 0 ile 1 arasında değerler almasını sağlayan düzeltilmiş şekline NFI adı verilmektedir.

SRMR ya da açık adıyla standartlaştırılmış ortalama hataların karekökü (Standartized Root Mean Square Residual) değeri 0'a ne kadar yakın ise yapı modelini uyumsal iyiliği fazla olmaktadır. SRMR 0.05 ile 0.10 arasında bir değer almış ise genelde kabul edilebilir durumdadır (Özabacı, 2011).

RMSEA ya da açık adıyla Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation) Tanaka ve Maruyuma 1993 tarafından yapılan sınıflandırmada RMSEA merkezi olmayan endeksler grubunda yer almaktadır. RMSEA indeksi en düşük sıfır değerini alabilmektedir. RMSEA değeri tam bir uyum adına sıfır olmalısı gerekir. Modelde iyi uyum olduğunda güven aralığı sıfırda son bulur ve bu durum asimetriye sebep olur (Çerezci, 2010).

Literatürde yukarıda kısaca açıklanan iyi-uyum endekslerinin yanında başka endekler de söz konusudur. Bu iyi-uyum endeksleri mutlak iyi-uyum endeksleri, marjinal iyi-uyum endeksleri, kötümser iyi-uyum endeksleri olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır. Bu endekslerden en yaygın olarak kullanılanları ve kritik (eşik) değerleri Tablo 3.16'da ve bu çalışmada ulaşılan uygunluk istatistikleri Tablo 3.17'de verilmiştir.

Tablo 3.16'da farklı senaryolara göre ölçüm modellerinin ve yapısal modelin uygunluğunun nasıl değerlendirilmesi gerektiğini gösteren ölçütler yer almaktadır. Bu tabloda modelde kullanılan gözlenen değişken sayısı (M) ve örneklem hacmi (N) kritik rolü oynamaktadır. Burada analizde kullanılan nihai değişken sayısı 12 ve daha az, 12 ile 30'dan az ve 30 dâhil 30'dan fazla olması ve örneklem hacminin 250 ve altında olması veya 250'den fazla olmasına göre kullanılacak kritik değerler yer almaktadır.

Bu çalışmada doğrulayıcı faktör analizinde kullanılan gözlenen değişken sayısı 28 ve örneklem hacmi 250'den az olduğundan tabloda gölgelendirilmiş kritik endeks değerleri model uygunluğunun değerlendirilmesinde esas alınmıştır. Buna göre modelin ki-kare istatistiğinin anlamlı olabileceği, fakat bu durumda yüksek iyi-uyum gereksinim vardır. Yine bu durumda CFI ve NNFI değerlerinin %95'den büyük olması SRMR ve RMSEA değerlerinin %8'den küçük olması gerekmektedir. Tüm bu kritik iyi-uyum ölçütleri tüm endekslere göre hem ölçüm

modeli, hem de yapısal model için sağlanmaktadır (Bk. Tablo 3.16 ve Tablo 3.17).

Tablo 3.16.

Farklı Model Durumlarında İyi-Uyum Uygunluğunu Gösteren Farklı Endekslerinin Özellikleri (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014, p. 584)

Uyguluk Endeksi	$N \leq 250$			$N > 250$		
	$M \leq 12$	12< M <30	M ≥ 30	$M \leq 12$	12< M <30	$M \geq 30$
Ki-Kare	Anlamsız bir *p*-değeri	Anlamlı *p*-değeri ve Yüksek Bir Fit Endeksi	Anlamlı *p*-değeri	Anlamlı *p*-değeri ve yüksek bir fit endeksi	Anlamlı *p*-değeri beklenir	Anlamlı *p*-değeri
CFI	≥ 0,97	≥ 0,95	≥ 0,92	≥ 0,95	≥ 0,92	≥ 0,90
NNFI	≥ 0,97	≥ 0,95	≥ 0,92	≥ 0,95	≥ 0,92	≥ 0,90
SRMR	Yukarı Yanlı, Diğer Fit Endekslerini Kullan	≤0,08 ve CFI ≥ 0,95	< 0,09 ve CFI ≥ 0,92	Yukarı Yanlı, Diğer Fit Endekslerini Kullan	≤0,08 ve CFI ≥ 0,92	≤0,08 ve CFI ≥ 0,95
RMSEA	< 0,08 ve CFI ≥ 0,97	< 0,08 ve CFI ≥ 0,95	<0,08 ve CFI ≥ 0,92	< 0,07 ve CFI ≥ 0,97	< 0,07 ve CFI ≥ 0,92	< 0,07 ve CFI ≥ 0,90

***Not**: M = gözlenen değişken sayısını ve N= doğrulayıcı faktör analizi uygulanırken her gruptaki birim sayısın göstermektedir.

Ölçüm ve Yapısal Modeller İçin Mutlak İyi-Uyum Endeksleri RMSEA, SRMR ve Marjinal İyi-Uyum Endeksleri NNFI, NFI, IFI, CFI, RFI ve Kötümser İyi-Uyum Endeksleri olan Normalleştirilmiş Ki-Kare (Ki-Kare / Serbestlik Derecesi), PNFI değerlerine Tablo 3.17'de yer verilmiştir.

Tablo 3.17 incelendiğinde mutlak iyi-uyum endekslerinden RMSEA 0,03 değeri, kritik değer olan 0,08'den ve SRMR 0,065 değeri, kritik değer olan 0,08'den daha küçüktür. Marjinal iyi-uyum endekslerinden en önemlisi olan CFI 0,99 değeri eşik değer olan 0,95'den büyüktür. Ayrıca kötümser iyi-uyum endekslerinden normalleştirilmiş ki-kare istatistiğinin 1 ile 5 ve daha katı bir görüşe göre 1 ile 3 arasında olması gerekmektedir. Ölçüm modelinin normalleştirilmiş ki-kare değeri 1,15 iken yapısal modelin 1,14'tür (Bk. Tablo 3.17). Tüm bu istatistikler ölçüm modelinin ve geliştirilen yapısal modelin uygunluğunun bir kanıtıdır.

Görüldüğü üzere aşağıdaki yol (path) diyagramı Şekil 3.1'de yer alan bağımlı gizil faktörler ile bağımsız gözlenen değişkenler geometrik çizimlerle gösterilmektedir. Bir diğer anlatımla gözlenen değişkenler ilişkili oldukları gizli yapıların (faktörlerin) ve hata terimlerinin bir fonksiyonu olarak ifade

edilmektedir. Yol diyagramında dikdörtgen içinde yer alanlar gözlenen bağımsız değişkenleri, elips içinde yer alanlar gözlenemeyen bağımlı değişkenleri göstermektedir.

Tablo 3.17

Ölçüm ve Yapısal Modeller İçin İyi-Uyum Endeksleri

İyi-Uyum Endeksi	Ölçüm Modeli	Yapısal Model
Mutlak İyi-Uyum Endeksi		
RMSEA	0,031	0,030
SRMR	0,065	0,065
Marjinal İyi-Uyum Endeksi		
NNFI	0,99	0,99
NFI	0,94	0,94
IFI	0,99	0,99
CFI	0,99	0,99
RFI	0,93	0,93
Kötümser İyi-Uyum Endeksi		
Normalleştirilmiş Ki-Kare (Ki-Kare / Sd)	1,15	1,14
PNFI	0,82	0,82

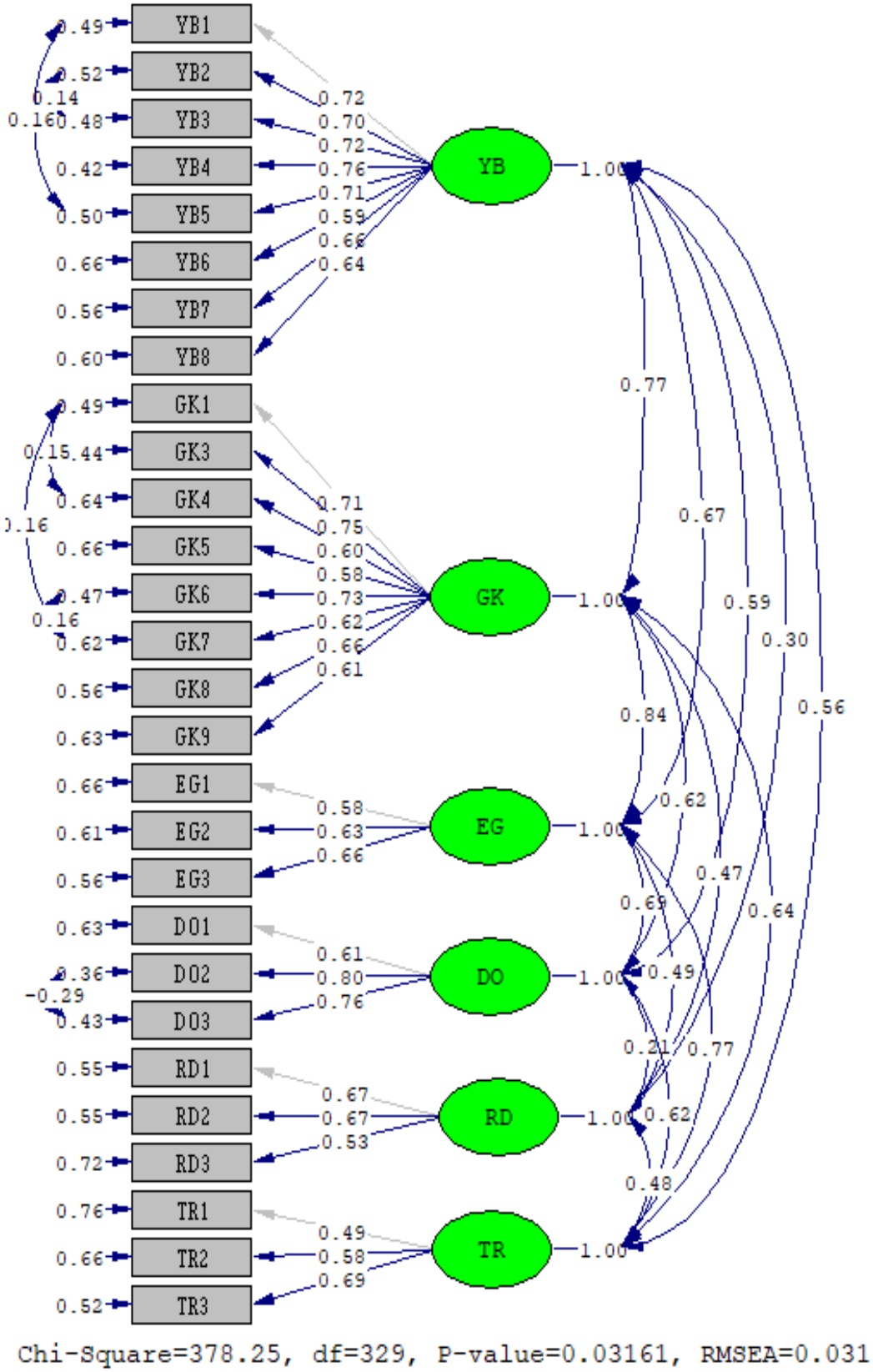
Kısaca yol diyagramındaki dikdörtgenlerin solundaki oklar dışsal gizli değişkenlere ait hatalar arasındaki varyans-kovaryans matrisini, sağındaki tek yönlü oklar dışsal gizil değişkenleri gözlenen değişkenlere bağlayan regresyon katsayıları matrisini, elipsler arasındaki iki yönlü oklar ise dışsal gizil değişkenler arasındaki varyans-kovaryans matrisini ifade eder (Erkorkmaz vd., 2013). Standartlaştırılmış sonuçlar diyagram üzerinde verildiğinden iki yönlü oklar üzerindeki katsayılar, güvenlik ikliminin gizli alt boyutları arasındaki ilişkileri (korelasyon katsayılarını) ifade etmektedir. Altı boyuttan oluşan ölçeğin ilk boyutunu YB (Yönetim Bağlılığı), ikinci boyutunu GK (Güvenlik Kurallarına Uyum ve Geri Bildirim), üçüncü boyutunu EG (İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi), dördüncü boyutunu DO (Destekleyici İş Ortamı), beşinci boyutunu RD (Riskin Kişisel Değerlendirilmesi) ve altıncı boyutu TR (Terfi) oluşturmaktadır.

Şekil 3.1 incelendiğinde güvenlik ikliminin alt boyutları arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişkiler gözlenmektedir. Bu ilişkilerin dereceleri %84 ile %21 arasında değişmektedir. Burada yer alan 6 boyut kendi aralarında ilişkili olup

korelasyon düzeyleri çift yönlü eğrisel oklar üzerinde gösterilmiştir. Buna göre YB'nin GK ile korelasyonu 0.77, EG ile 0.67, DO ile 0.59, RD ile 0.30, TR ile 0.56 düzeyindedir. GK'nin YB ile korelasyonu 0.77, EG ile 0.84, DO ile 0.62, RD ile 0.47, TR ile 0.64, düzeyindedir. EG'nin YB ile korelasyonu 0.67, GK ile 0.84, DO ile 0.69, RD ile 0.49, TR ile 0,77 düzeyindedir. DO'nun YB ile korelasyonu 0.59, GK ile 0.47, EG ile 0.69, RD ile 0.21, TR ile 0.48'dir. RD'nin YB ile korelasyonu 0.30, GK ile 0.47, EG ile 0.49, DO ile 0.21, TR ile 0.48 düzeyindedir. TR'nin YB ile korelasyonu 0.56, GK ile 0.64, EG ile 0.77, DO ile 0.62, RD ile 0.48'seviyesindedir.

En kuvvetli korelasyon 0.84 değerle GK ile EG arsındadır. Bu yüksek korelasyon katsayısı çay işletmelerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi algı düzeyleri artarken güvenlik kurallarına uyum ve geri bildirim algı düzeylerinde kuvvetli bir şekilde artmakta ve ilişki derecesi %84 düzeyinde olduğunu göstermektedir. Diyagram üzerindeki diğer korelesyon katsayıları bu bağlamda yorumlanabilir. En zayıf korelasyon ise 0.21 değerle DO ile RD arasındadır.

Modeldeki standartlaştırılmış regresyon yükleri incelendiğinde YB faktörünü en çok etkileşimde olduğu bağımsız değişkenin YB4 (0,76) ve en az etkileşimde olduğu bağımsız değişkenin YB6 (0,59) olduğu görülmektedir. GK'nın en çok etkileşimde olduğu bağımsız değişken GK3 (0,75) ve en az etkileşimde olduğu değişken GK5'dir (0,58). EG'nin en çok etkileşimde olduğu bağımsız değişken EG3 (0,66) ve en az etkileşimde bulunduğu EG1'dir (0,58). DO'nun en çok etkileşimde olduğu bağımsız değişken DO3 (0,76) ve en az etkileşimde olduğu DO1'dir (0,61). RD'nin en fazla etkileşimde olduğu gözlenebilen değişken eşit değere sahip RD1 ile RD2 (0,67) ve en az etkileşime sahip olduğu RD3'tür (0,53). TR'nin en çok etkileşime sahip değişkeni TR3 (0,69) ve en az etkileşimde bulunduğu TR1'dir (0,49). Buna göre doğrulayıcı faktör analizindeki elipsler içinde yer alan YB, GK, EG, DO, RD, TR gözlenemeyen gizil bağımlı değişkenleri, dikdörtgen kutular içinde yer alan YB1, YB2, YB3, YB4, YB5, YB6, YB7, YB8, GK1, GK3, GK4, GK5, GK6, GK7, GK8, GK9, EG1, EG2, EG3, DO1, DO2, DO3, RD1, RD2, RD3, TR1, TR2, TR3 bağımsız yani gözlenen değişkenleri ifade etmektedir.



Şekil 3.1. Standartlaştırılmış Kısıtlı Doğrulayıcı Faktör Analizinin Sonuçları

Bu diyagramda yer alan dikdörtgenler içindeki YB1, YB2, YB3, YB4, YB5, YB6, YB7, YB8 değişkenleri, yeşil elips içinde yer alan YB üzerinde, dikdörtgenler içindeki GK1, GK3, GK4, GK5, GK6, GK7, GK8, GK9 değişkenleri yeşil elips içindeki GK üzerinde, dikdörtgen içindeki EG1, EG2, EG3 değişkenleri yeşil elips içindeki EG üzerinde, dikdörtgen içindeki DO1, DO2, DO3 değişkenleri yeşil elips içindeki DO üzerinde, dikdörtgen içindeki RD1, RD2, RD3 değişkenleri yeşil elips içindeki RD üzerinde, dikdörtgen içindeki TR1, TR2, TR3 değişkenleri yeşil daire içindeki TR üzerinde yüklü sayılmışlardır. Şekillerde yer alan düz oklar birbiriyle ilişkili bağımlı bağımsız değişkenleri göstermektedir. Okların başlangıcı olan gözlenemeyen bağımsız değişkenler nedeni, okun ucu gözlenebilen bağımsız değişkenler ise sonuç değişkenini temsil etmektedir (Avşar, 2007).

Şekil 3.1'de çay işletmelerinde çalışan işçilerin güvenlik iklimi alt boyutlarına ait kısıtlı standartlaştırılmış Doğrulayıcı Faktör Analizinin sonuçlarına yer verilmiştir. Bunlarla çok benzer olan kısıtlanmamış standartlaştırılmamış Doğrulayıcı Faktör Analizinin sonuçları ise Ek-4'te yer almaktadır.

3.13. Yapısal Eşitlik Modellemesi ile Güvenlik İkliminin Alt Boyutları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Bu bölümde yapısal eşitlik modellemesi ile güvenlik iklimi alt boyutlarında Güvenlik Kurallarına Uyum ve Geri Bildirim (GK) ile Destekleyici İş Ortamını (DO) açıklamada önemli olan güvenlik iklimi faktörlerinin anlamlılık düzeylerini ve bu iki faktör arasındaki etkileşimin yönü belirlenmektedir. Bu amaçla elde edilen standartlaştırılmış yapısal eşitlik modeli sonuçları Şekil 3.2'de verilmiştir. Bu model için bağımsız X değişkenleri için standart olmayan faktör yükleri (LAMDA-X) Ek-5'te, bağımsız Y değişkenleri için standart olmayan faktör yükleri (LAMDA-Y) Ek-6'da yer almaktadır. Bu tablolar incelendiğinde 28 gözlenen (17 adet X ve 11 adet Y) değişkeninin ilgili faktörleri tanımlamada oldukça anlamlı oldukları anlaşılmaktadır. X-bağımsız değişkenleri için test istatistiklerinin değeri 4,86 ile 11,50 arasında, Y-bağımsız değişkenleri için test istatistik değerlerinin ise 6,21 ile 12,71 arasında değişmektedir. Tüm bu

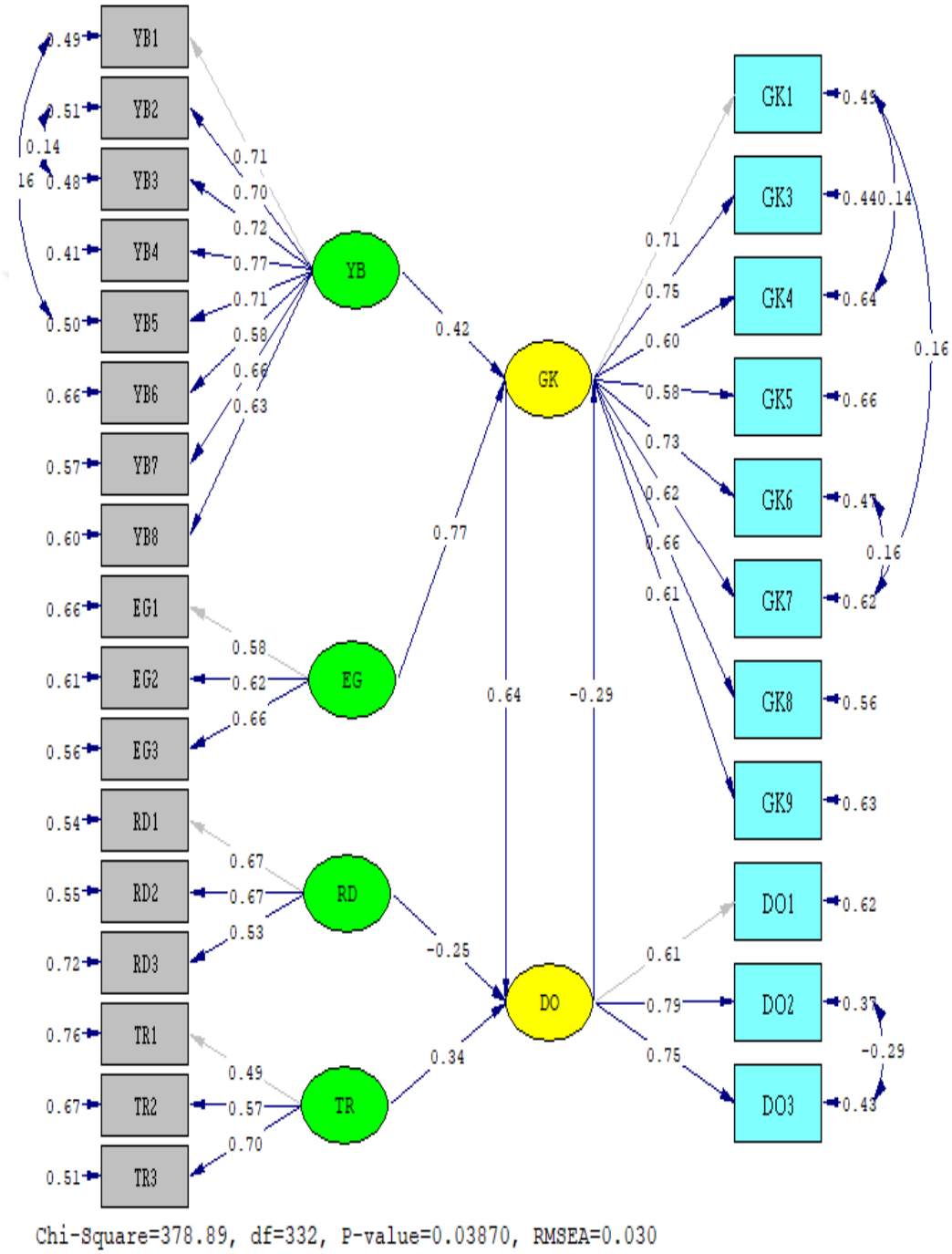
istatistikler ilgili faktörlerle güçlü ilişkiler içinde olduğunu, bir diğer anlatımla ilgili faktörleri açıklamada oldukça önemli gözlenen değişkenler olduğunu göstermektedir.

Bağımsız X-değişkenlerinin standartlaştırılmış faktör yükleri ve hata varyansları EK-7'de yer almaktadır. Bu tablolardaki istatistikler gözlenen değişkenler ile gizli faktörler arasındaki korelayon katsayıları ve hata varyansları yer almaktadır. Bu istatistikler incelendiğinde YB boyutu altındaki korelasyon katsayıları 0,58 ile 0,77 arasında, hata varyansları %41 ile %66 arasında değişmektedir. GK faktörü altındaki gözlenen X-değişkenleri arasındaki korelasyonlar 0,58 ile 0,75 arasında, hata varyansları 0,44 ile 0,66 arasında değişmektedir. EG faktörü altındaki gözlenen X-değişkenlerinin faktörle olan korelasyonları 0,58 ile 0,66 arasında; DO faktörü için 0,61 ile 0,79 arasında; RD faktörü için 0,53 ile 0,67 arasında ve TR faktörü için 0,49 ile 0,70 arasında değiştiği görülmektedir. Tüm bu istatistikler ölçüm modelinin güvenilirliğinin ve uygunluğunun bir kanıtıdır.

Şekil 3.2'de verilen standartlaştırılmış modelin, standartlaştırılmamış yapısal eşitlik modeli sonuçları Ek-9'da ve bu modelin tahmin katsayılarına ait test istatistikleri (t-değerleri) Ek-10'da yer almaktadır. Ek-10 tablosunda 1,96'dan büyük olan test istatistikleri %5 anlamlılık (hata) düzeyinde; 1,6451'den büyük olan test istatistikleri ise %10 anlamlılık düzeyinde önemli olan katsayıyı göstermektedir. Daha basit bir yapı elde etmek için anlamsız olan ilişkiler model üzerinde gösterilmemiştir. Ek-10 incelendiğinde %10 anlamlılık düzeyinde model üzerindeki tüm ilişki katsayılarının anlamlı olduğu görülmektedir.

Şekil 3.2'de verilen standartlaştırılmış YEM modeli sonuçları incelendiğinde özetle aşağıdaki hususlar belirtilebilir. Modeldeki regresyon katsayıları (faktör yükleri değil) gözlenmemiş gizli değişkenlerin yine gözlenemeyen gizli değişkenleri etkileme derecesini ve yönünü belirlemektedir. Buna göre Şekil 3.2 incelendiğinde "Yönetim Bağlılığı" ile "İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi" faktörlerinin 'Güvenlik Kurallarına Uyum ve Geri Bildirim" faktörünü pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği söylenebilir. Diğer değişkenlerin etkisi sabit tutulduktan sonra çay işletmelerinde çalışan işçilerin yönetim bağlılığı düzeyleri 1 standart sapma arttığında (azaldığında) çalışanların

güvenlik kurallarına uyum ve geri bildirim düzeyleri 0,42 standart sapma artmaktadır (azalmaktadır). Diğer taraftan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi algı düzeyleri 1 standart arttığında (azaldığında) güvenlik kurallarına uyum ve geri bildirim düzeyleri ortalama olarak 0,77 standart sapma artmaktadır (azalmaktadır).



Şekil 3.2. Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

Şekil-3.2 incelendiğinde çay işletmelerinde çalışan işçilerin destekleyici iş ortamı (DO) ile Terfi (TR) arasında pozitif, riskin kişisel değerlendirmesi (RD) arasında negatif yönlü %10 anlamlılık düzeyinde önemli bir ilişki olduğu görülmektedir.

Ek-10'da yer alan standartlaştırılmamış kısmi regresyon katsayıları incelendiğinde kısaca aşağıdaki değerlendirmeler yapılabilir. Örneğin çay işletmelerinde çalışan işçilerden yönetim bağlılığı 1 puan arttığında (azaldığında) güvenlik kurallarına uyum ve geri bildirim (GK) düzeyleri ortalama olarak 0,39 puan artmaktadır. Benzer şekilde diğer faktörlerin etkisi sabit tutulduktan sonra çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi (EG) algı düzeyleri 1 puan artığında GK düzeyleri ortalama olarak 0,89 puan artmaktadır (Bk. EK-10). Model üzerindeki diğer katsayılar benzer şekilde yorumlanabilir.

Sonuç olarak Şekil 3.2, Ek-10 ve Ek-11 çay işletmelerinde çalışan işçilerin güvenlik iklimi alt boyutlarından YB, EG, RD ve TR faktörlerinin GK ve DO üzerindeki %10 hata düzeyinde anlamlı ilişkiler gösterilmektedir. Bu şekiller üzerinde anlamlı ilişkiler gösterilmektedir. Bu şekiller üzerinde verilen YEM sonuçlarında çıkarılabilecek bir diğer önemli sonuç, güvenlik kurallarına uyum ve geri bildirim (GK) faktörü ile destekleyici iş ortamı (DO) arasındaki ortalama ilişkinin etki büyüklüğü ve yönünü de görülmektedir. Buna göre GK faktörünün DO faktörü üzerindeki ortalama etkisi pozitif yönlü ve daha güçlü iken; DO faktöründen GK faktörüne olan ortalama toplam etki negatif yönlü ve daha küçük olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3.18'de yapısal eşitlikler ve indirgenmiş yapılar için çoklu belirlilik katsayıları rapor edilmiştir. Tablo 3.18 incelendiğinde YEM modellerinden GK bağımlı değişkeni için çoklu belirlilik katsayısı 0.76 ve DO bağımlı değişkeni için 0,48'dir. Bu istatistikler indirgenmiş yapılar için ise sırasıyla 0,80 ve 0,56'dır. Belirlilik katsayıları bağımsız faktörlerin bağımlı olan faktörlerdeki (GK ve DO) toplam varyansın yüzde kaçını açıklayabildiğini ifade etmektedir.

Güvenlik ikliminin alt boyutlarından iş sağlığı ve güvenliği eğitimi (EG) güvenlik kurallarına uyum ve geri bildirim (GK) faktörü üzerinde en önemli etkiye sahip olan faktördür ve bu faktörde (GK) destekleyici iş ortamı (DO) en çok etkileyen faktör olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3.18.

Kareli Çoklu Korelasyon (Belirlilik) Katsayıları

İndirgenmiş Yapı	*YB*	*EG*	*RD*	*TR*
GK	0,33 (2,99)	0,74 (4,59)	0,06 (1,60)	-0,11 (-1,68)
DO	0,19 (2,48)	0,42 (2,82)	-0,18 (-2,29)	0,33 (1,64)
Yapısal Eşitlikler İçin Çoklu Belirlilik Katsayıları				*GK*=0,76 ve *DO*=0,48
İndirgenmiş Yapılar İçin Çoklu Belirlilik Katsayıları				*GK*=0,80 ve *DO*=0,56

Bu sonuçlardan denilebilir ki, çay işletmelerindeki güvenlik iklimini etkileyen en önemli faktör olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimi (EG) üzerinde yapılacak faaliyetler işletmelerde güvenlik iklimini daha hızlı ve pozitif yönde etkileyecektir. Çünkü çalışanların EG algı düzeyleri arttığında GK faktörü algı düzeyleri hızlı bir oranda artmakta ve bu çalışanların destekleyici iş ortamı (DO) algı düzeylerini hızlı bir oranda ve pozitif yönde etkilemektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İnsanoğlu var oldukça ihtiyaçları sürekli artarak devam edecektir. Bu gereksinimlerini karşılamak için, üretim ve hizmet sektörü sürekli olarak iş gücüne ihtiyaç duyacaktır. Artan rekabetle birlikte, işletmelerin kar elde edebilmesi için en az hatayı yapmaları gerekmektedir. İşletmelerin diğer şirketlerden pozitif yönde ayrışabilmesi adına fiyat ve fayda oranı yanı sıra, çalışanına ve çevreye verdiği değer de önem kazanmaktadır. Artık birçok şirket çalışanına vermiş olduğu eğitimin yanı sıra gelirlerinin bir kısmını çevreci ve sosyal projelere yönlendirmektedir. Şirketler tarafından verilen eğitimler ve yürütülen projelerin odak noktalarından biri de, dünyada önem kazanan ve ayrı bir çalışma alanı haline gelen iş sağlığı ve güvenliği kavramıdır.

İş hayatında meydana gelen kazaların ve yaralanmaların sayısındaki artış iş sağlığı ve güvenliğinin ne denli önemli olduğunu göstermektedir. Bu durumu tersine çevirecek önlemlerin, örgüt kültürüne adapte edilmesi gerekmektedir. Bunun için, iş hayatının birçok etkeninin ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir. Bu çalışmada da bu etkenlerden bir tanesi olan algı değerlendirilmesi üzerinde durulmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği algısının çalışanın mevcut durumuna göre ne tür değişiklikler gösterdiğinin analiz edilmesi, çalışmanın sonucunu belirlemede büyük önem arz etmektedir. Çay İşletmelerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Algılarının Değerlendirilmesi adlı çalışmadaki örneklemin demografik özellikleri ile ilgili aşağıdaki hususlar belirtilebilir:

Katılımcıların sadece %7.1'i kadın ve %5.2'si bekârdır. Bu sonuçlar çay işletmelerinde çalışanların daha çok evli olan erkeklerden oluştuğu söylenebilir. Katılımcıların %85.7'si 40-64 yaş aralığındadır. Buna paralel olarak katılımcıların iş deneyimlerinin de yüksek olduğu söylenebilir. Katılımcılardan %39.6'sı 11 ile 20 yıl arası, %41.6'sı 21 ile 44 yıl arası çalışma süresine sahiptir. Katılımcıların %62.3'ünün evinde yaşayan birey sayısı 1-4 arasında değişmektedir. Diğer yandan işçilerin %39.60'ı ilköğretim, %50.0'ı ortaöğretim mezunudur. Bu durum çay işletmelerinde daha çok orta ve düşük eğitim seviyesine sahip kişilerin işçi

olarak istihdam edildiği söylenebilir. Katılımcıların %63.0'ı herhangi bir iş sağlığı eğitimi almamıştır. Bu bulgudan hareketle, ilgili sektörde iş sağlığı ve güvenliği eğitimine yeterince önem verilmediği söylenebilir. Bunun yanında katılımcıların %37.0'ı iş kazası tehlikesi atlatmış, %18.8'i ise iş kazası geçirmiştir. Katılımcıların çoğunluğu 100. Yıl Çay Paketleme Fabrikası (%56.5) ve Ana Tamir ve Bakım Fabrikasında (%22.1) çalışmaktadır.

Çay İşletmelerinde Çalışanların Güvenlik İklimi Alt Boyutları ile Cinsiyete İlişkin F-Testi Sonuçları incelendiğinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Kılıç (2014) yaptığı araştırmada erkek sağlık çalışanlarının iş güvenliği algı düzeylerinin, ölçek toplamı ve ölçeğin alt boyutları için kadın sağlık çalışanlarına göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Erkek katılımcıların kadın katılımcılardan daha yüksek iş sağlığı ve güvenliği algısına sahip olduğu sonucunu ortaya koyan benzer çalışmalar olsa da (Koç, 2016; Korkutan, 2018; Öztürk, Babacan ve Anahar, 2012; Wu, Liu & Lu, 2007) tam tersi şekilde kadınların iş sağlığı ve güvenliği algılarının erkeklere göre daha yüksek olduğunu gösteren farklı örneklem grupları ile yürütülen farklı araştırmalar da mevcuttur (Karal, 2018; Ural, 2014). Buna karşın, literatürde kadın ve erkek çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeylerini karşılaştıran ve algı düzeyinin cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucunu ortaya koyan çalışmaların sayısı da az değildir (Akkaya, 2015; Altuntaş, 2018; Çalışır, 2015; Çelik, 2016; Günal, 2018; Kaplancan, 2014; Tüzüner ve Özaslan, 2011). Bu konuda yapılmış farklı araştırmalardan farklı sonuçlar elde edilmiş olmasının nedeni çalışmaların farklı örgütlerde çalışan farklı meslek grupları ya da farklı düzeydeki öğrenciler ile yürütülmüş olması olabilir. Her mesleğin taşıdığı iş güvenliği riski ya da her örgütün iş sağlığı güvenliği konusunda sağladığı yönetsel destek, sergilediği yaklaşım, çalışanlarının bilgi seviyesinin yükseltilmesi için sunduğu eğitimler ya da iş güvenliğine yönelik aldığı önlemler ve yürüttüğü politikalar farklıdır.

Araştırmaya katılan işçilerin medeni durumlarının Güvenlik Eğitimlerinin Önemi alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmüştür. Evli olan işçilerin, İş Sağlığı Güvenliği Eğitimi alt boyut puan ortalamalarının, bekâr olan işçilerden istatistiksel açıdan anlamlı olarak daha yüksek olduğu

görülmüştür. Araştırmadan elde edilen bu bulgu, katılımcıların iş güvenliği algı düzeylerinin ölçek toplamı ve/veya ölçeğin alt boyutlarında medeni duruma göre farklılaşmadığı şeklindeki yaygın sonuç ile farklılık göstermektedir (Altuntaş, 2018; Aydın, 2018; Çabuş, 2014; Çalışır, 2015; Dursun, 2013; Gündüz, 2016; Kaplancan, 2014; Kılıç, 2014; Öztürk, 2016; Yavuz, 2009). Bu araştırmadan elde edilen sonuç, evli işçilerin bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısının fazla oluşunun kişilerdeki sorumluluk duygusunu dolayısıyla da iş sağlığı ve güvenliği eğitimine verdikleri önemi arttırdığı şeklinde yorumlansa da ilgili sonucun literatürdeki benzer araştırma sonuçları ile farklılık göstermesinin nedenleri araştırılabilir.

İşletmede çalışan 40-64 yaş aralığındaki işçilerin İş Yerindeki Risk Düzeyi alt boyutundaki algılarının yaşı 21-39 arasında olan işçilere göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür. Literatürde yaşı büyük olan katılımcıların, yaşı küçük olanlara göre daha olumlu güvenlik tutumuna sahip oldukları sonucunu ortaya koyan çalışmalar olsa da (Gyekye ve Salminen, 2009; Siu, Philips ve Leung, 2003) bu ilişkide aralarında pozitif korelasyon bulunan yaşın mı yoksa şirkette geçirilen sürenin mi asıl etken olduğu belirlenememiştir (Diaz ve Cabrera, 1997). Bu nedenle yaşlı işçilerin risk algısının, genç işçilere göre daha yüksek olmasının nedeni olarak sektördeki çalışma sürelerinin daha uzun oluşuna bağlı olarak, tehlikeyle daha fazla karşı karşıya gelmiş olmaları gösterilebilir. Bunun yanında yaşa bağlı tutumun da bu farklılıkta etkili olduğu düşünülebilir. Buna karşın literatürde tam tersi şekilde algının yaş artıkça düştüğünü ifade eden (Alkış ve Taşpınar, 2012; Külekçi, 2012) ya da algı ile yaş arasında anlamı bir ilişki olmadığı sonucunu ortaya koyan araştırmalar (Altuntaş, 2018; Aydın, 2018; Çalışır, 2015; Çelik, 2016; Günal, 2018; Kaplancan, 2014; Kılıç, 2014) mevcuttur. Bu durumu Altuntaş (2018) küçük ölçekli işletmelerde çalışan bireyler ile yürüttüğü çalışmasında, kişilerin yaşa bağlı olarak meslek hastalığına sahip olma düzeylerinin değişmesi ile açıklamıştır.

İşçilerin kalabalık ailelerde yaşamalarının İş Yerindeki Risk Düzeyi alt boyutundaki algılarının pozitif yönde bir farklılık oluşturduğu görülmüştür. İşçilerin iş kazası geçirmesi durumunda işçilerin bakmakla yükümlü olduğu

kişilerin veya aile bireylerinin mağdur olabileceğini düşünmeleri kalabalık aileye sahip işçilerde riske karşı daha fazla duyarlılık oluşturmuş olabilir.

Öğrenim durumunun alt boyutlarda pozitif yönde algısal bir fark oluşturacağı düşünülürken, eğitim düzeyi işçiler arasında algısal bir fark meydana getirmemiştir. Bu araştırmanın sonuçları literatürdeki benzer çalışmaların sonuçlarını destekler niteliktedir. Diaz ve Cabrera (1997) İspanya'daki üç farklı hava yolu şirketinin çalışanları ile yapmış oldukları çalışmada, tutumda eğitim seviyesine bağlı bir farklılık gözlenmediği sonucunu ortaya koymuşlardır. Gündüz (2016), hemşirelerin iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri üzerine yaptığı araştırmada, eğitim düzeyinin hemşirelerin algılarında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşmıştır. Literatürde benzer sonuçlar ortaya koyan farklı çalışmalar mevcuttur (Akkaya, 2015; Altuntaş, 2018; Çelik, 2016; Kaplancan, 2014; Öztürk, 2016; Tüzüner ve Özaslan, 2011; Yavuz, 2009). Bu araştırmanın örneklemini oluşturan çay işletmeleri çalışanlarından, yükseköğretim mezunu olanların sayısının, diğer eğitim düzeylerindeki çalışanlara göre çok daha az olması, araştırma sonucu üzerinde etkili olmuş olabilir. Bunun yanında iş güvenliği algısının eğitim düzeyi gibi bireysel donanımlardan çok, işyeri ile ilgili özelliklerden etkilendiği de düşünülebilir (Gündüz, 2016). Buna karşın, literatürde eğitim düzeyinin iş sağlığı ve güvenliği algısı üzerinde etkili olduğunu gösteren çalışmalar da mevcuttur (Günal, 2018; Çalışır, 2015; Gyekye ve Salminen, 2009; Kılıç, 2014; Koç, 2016; Külekçi 2012). Bu farklı sonuçların nedenleri ayrıca yapılacak bir çalışmayla değerlendirilebilir.

İşçilerin iş deneyimleri arttıkça Yönetimin Güvenlik Tutumu alt boyutu algı puanlarının azaldığı görülmektedir. Benzer çalışmalar olsa da literatürde iş tecrübesiyle algı arasında anlamlı ilişki kurulamamıştır. Günal (2018) çalışma süresinin iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Koç (2016) yürüttüğü çalışma sonucunda benzer şekilde, kıdemleri 10 yıldan az olan çalışanlar ile fazla olan çalışanlar arasında güvenlik iklimi algılarında anlamlı bir fark olmadığını ifade etmiştir. Kılıç (2014) de benzer şekilde sağlık çalışanlarının, iş güvenliği algılarının çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık göstermediğini rapor etmiştir. Benzer sonuçlar ortaya Altuntaş (2018), çalışma yılının iş sağlığı ve güvenliği üzerinde bir etkiye sahip

olmayışını, örgütlerde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik politikaların yıllar içerisinde çok fazla değişmeden kalmasından kaynaklanmış olabileceği şeklinde yorumlanmıştır. İş tecrübesi ve iş yerindeki çalışma süresi arasındaki güçlü ilişkiyi ortaya koyan çalışmalar ise güvenlik bilinci, tehlikeli durumlara duyarlılık, tedbir ve dikkatli olmanın; iş tecrübesi ve görev süresiyle artma eğiliminde olduğunu ifade etmektedir. Bunun yanında, literatürde yaralanma oranının iş deneyimi arttıkça azaldığını gösteren çalışmalar da mevcuttur (Gyekye ve Salminen, 2009).

İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumlarının, Güvenlik İklimi Ölçeği alt boyutunda Yönetim Bağlılığı, Güvenlik Kurallarına Uyum ve Geri Bildirim puanlarında istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturduğu gözlenmiştir. Elde edilen bu bulgu, Öztürk'ün (2016) güvenlik eğitimi alan çalışanların yönetimin bağlılığı, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi ve raporlama altı boyutlarında anlamlı şekilde daha yüksek algıya sahip olduklarını tespit ettiği çalışma ile paralellik göstermektedir. Bu araştırmanın sonuçları, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan katılımcıların daha yüksek iş sağlığı ve güvenlik algısına sahip olduklarını göstererek iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışanlara verilecek eğitimin önemine vurgu yapmaktadır. Literatürde aksi yönde bulgular elde edilmiş olsa da, eğitim süresinin güvenlik algısı üzerinde pozitif yöndeki etkisini ortaya koyan çalışmalar ışığında, bu bulgularda alınan eğitimin türü, kapsamı ya da süresinin etkili olmuş olabileceğini düşünülebilir (Aydın, 2018). Bu açıdan değerlendirildiğinde nitelikli ve yeterli eğitimin işletmelerde önem arz eden konuların başında gelmesi gerektiği söylenebilir.

İşçilerin iş kazası tehlikesi atlatma durumlarının alt boyutlarda herhangi bir anlamlılık içermediği görülmüştür. İşletmelerde iş kazasıyla sonuçlanmamış ancak geçirilmesinin an meselesi olduğu durumlar yaşanabilmektedir.

İş kazası geçiren veya geçirmeyen işçiler arasında algısal bir fark olmadığı görülmüştür. Bundan farklı olarak Kılıç (2014) yaptığı çalışmada benzer şekilde iş kazası/yaralanma geçirenlerin algılarının ölçek toplamı ve birçok alt boyut için geçirmeyenlere göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Çalışan iş yerine göre güvenlik iklimi ölçeği toplam puan ortalamalarında ve alt boyutlar olan Yönetim Bağlılığı, Güvenlik Kurallarına Uyum ve

Geribildirim, Riskin Kişisel Değerlendirmesi algılarında Kanten'in (2013) çalışmasına benzer şekilde anlamlı bir fark bulunmuştur. Çay işletmeleri fabrikalardan oluşan bir ağa sahiptir. Her işletme gibi çay işletmelerinin kendi içinde alt kültürleri mevcuttur. Bu nedenle fabrikadan fabrikaya algısal fark olacağı düşünülmüş olup araştırma sonucunda birçok alt boyutta farklılıkların olduğu görülmüştür.

Doğrulayıcı faktör analiziyle faktörler sınanmış ve iyi-uyum endekslerine göre modelin oldukça uygun olduğu ve bağımsız değişkenlerle bağımlı değişkelerin birbiriyle ilişkili oldukları anlaşılmıştır. Yapısal Eşitlik Modelinden çıkan sonuca göre, güvenlik iklimine en çok tesir eden alt boyut olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimi (EG) üzerinde durulması işletmelerde güvenlik iklimini daha hızlı etkileyecektir. Bunun nedeni işçilerin EG algı düzeyleri arttığında GK faktörü algı düzeyleri de hızlı bir oranda yükselmekte ve bu da çalışanların destekleyici iş ortamı (DO) algı düzeylerini hızlı bir oranda ve pozitif yönde etkilemektedir. Yine yapısal Eşitlik Modeli ile yapısal standartlaştırılmış regresyon katsayıları ile gizil alt boyut değişkenlerinin yani YB ve EG alt boyutunun GK alt boyutunu pozitif yönlü etkilediği, DO alt boyutunu RD'nin negatif yönlü ve TR'nin pozitif yönlü etkilediği, DK ile DO arasında çift yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

KAYNAKÇA

Akalp, G. & Yamankaradeniz, N. (2013). İşletmelerde güvenlik kültürünün oluşumunda yönetimin rolü ve önemi. *Sosyal Güvenlik Dergisi), 3*(2), 96-109.

Akbulut, T. (1986). *Uygulamalı işçi sağlığı* (1. Baskı). Samsun: Eser Matbaası.

Akkaya, Ö. (2015). Hastane personelinin çalışan güvenliğine dair algılarının incelenmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi araştırma ve uygulama hastanesi örneği (Yüksek Lisans Tezi). https://tez.yok.gov.tr/ UlusalTezMerkezi adresinden edinilmiştir.

Alakuş, A. O. (2004). Kültür kavramı tanımlamalarına ilişkin bir analiz. *Milli Eğitim Dergisi*, 4(*164)*, 60-70.

Albayrak, A. S. (2004). Türkiye'de illerin sosyoekonomik gelişmişlik düzeylerini belirleyen hipotetik yapıların faktör analiziyle incelenmesi. *İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 1(*48)*, 53-79.

Albayrak, A. S. (2006). *Uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (1. Baskı). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Alkış, H. ve Taşpınar, Y. (2012, Nisan). İşçi sağlığı ve iş güvenliğinde yeni yaklaşımlar, demir çelik sektörü çalışanlarının işçi sağlığı ve iş güvenliği algısı: Konya örneği. Uluslararası Demir & Çelik Sempozyumu'nda sunulan bildiri, Karabük Üniversitesi, Karabük.

Altuntaş, F. (2018). *10'dan az çalışanı olan iş yerlerinin iş güvenliğine yönelik algı düzeylerinin incelenmesi (Sakarya ili)* (Yüksek Lisans Tezi). https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi adresinden edinilmiştir.

Antmen, B. (2013). *İnşaat sektöründe iş sağlığı ve güvenliği bağlamında şantiye şeflerinin görev ve sorumlulukları* (Yüksek Lisans Tezi). http://library.cu.edu.tr/tezler/8918.pdf adresinden edinilmiştir.

Avşar, F. (2007). *Doğrulayıcı faktör analizi ve beck depresyon envanteri üzerine bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi) http://dspace.yildiz.edu.tr /xmlui/bitstream/handle/1/4202/0036797.pdf?sequence=1&isAllowed=y adresinden edinilmişti.

Aytaç, M., & Öngen, B. (2012). Doğrulayıcı faktör analizi ile yeni çevresel paradigma ölçeğinin yapı geçerliliğinin incelenmesi. *İstatistikçiler Dergisi: İstatistik ve Aktüerya, 5*(1), 14-22.

Aydın, S. (2018). *Bir kamu hastanesinde çalışan hemşirelerde güvenlik iklimi algısının belirlenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi adresinden edinilmiştir.

Aytaç, S. (2011). İş kazalarını önlemede güvenlik kültürünün önemi. *Türk Metal Dergisi, 10* (147), 1-8.

Aytaç, M., & Öngen, B. (2012). Doğrulayıcı faktör analizi ile yeni çevresel paradigma ölçeğinin yapı geçerliliğinin incelenmesi. *İstatistikçiler Dergisi: İstatistik ve Aktüerya*, *5*(1), 14-22.

Balkır, G. Z. (2012). İş sağlığı ve güvenliği hakkının korunması: işverenin iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu. *Sosyal Güvenlik, 2*(1), 56-91.

Baloğlu, C. (2015). İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri ve aykırılığın iş ilişkisine etkisi. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, *1*(118), 298-312.

Baradan, S. (2006). Türkiye inşaat sektöründe iş güvenliğinin yeri ve gelişmiş ülkelerle kıyaslanması. *Fen ve Mühendislik Dergisi, 8*(1), 87-100.

Bigat, Ş. G. (2007). Ülkemize iş ve sosyal güvenlik hukukunun tarihsel gelişimine kısa bir bakış. *İstanbul Barosu Dergisi*, *81*(1), 43-52.

Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (10.Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Brown, R. L., & Holmes, H. (1986). The use of a factor-analytic procedure for assessing the validity of an employee safety climate model. *Accident Analysis & Prevention, 18*(6), 455-470.

Cabuş, D. (2014). *İş sağlığı ve güvenliği algılamalarının işgörenlerin demografik özelliklerine göre değerlendirilmesi* (Yüksek Lisans Tezi). https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi adresinden edinilmiştir.

Camkurt, M. Z. (2007). İş yeri çalışma sistemi ve iş yeri fiziksel faktörlerinin iş kazaları üzerindeki etkisi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, *20*(6), 80-106.

Ceyhun, G. Ç. (2014). Güvenlik iklimi ve iş-aile çatışmasının yorgunluğa etkileri: Türk kılavuz kaptanlar üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 6*(2), 91-105.

Ceylan, H. (2011). Türkiye'deki iş kazalarının genel görünümü ve gelişmiş ülkelerle kıyaslanması**.** *International Journal of Engineering Research and Development, 3*(2), 18-24.

Chimiel, N. (2006). Safety Climate in Organization, Theory and Research, seminar_notes_http://www.cogsci.unitn.it/alfresco/download/workspace/S

pacesStore/dac4d1d1ded944b48f5f6681162c5d4f/16_26.05.2006chmiel.pdf adresinde-n 11.03.2019 tarihinde edinilmiştir.

Choudhry, R. M., Fang, D., & Mohamed, S. (2007). The nature of safety culture: a survey of the state-of-the-art. *Safety Science*, *45*(10), 993-1012.

Cox, S., & Flin, R. (1998). Safety culture: philosopher's stone or man of straw?. *Work & stress*, *12*(3), 189-201.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, *16*(3), 297-334.

Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun. (1946). *T.C. Resmi Gazete*, 6219, 30 Ocak 1946.

Çalışır, S. (2015). *Sivil tersanelerde çalışan işçilerde iş güvenliği algısı üzerine bir alan çalışması (Tuzla bölgesi)* (Yüksek Lisans Tezi). https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi adresinden edinilmiştir.

Çapık C. (2014). Geçerlilik ve güvenirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanılması. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 17*(3), 196-205.

ÇAYKUR. (2017). 2017 Yılı Çay Sektörü Raporu. http://www.caykur.gov.tr /Pages/Yayinlar/YayinDetay.aspx?ItemType=5&ItemId=401 05.12.2018 tarihinde edinilmiştir.

Çelik, E. (2016). Sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğine dair farkındalıklarının incelenmesine yönelik bir alan araştırması (Yüksek Lisans Tezi). https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi adresinden edinilmiştir.

Çerezci, E. T. (2010). Yapısal eşitlik modelleri ve kullanılan uyum iyiliği indekslerinin karşılaştırılması (Doktora tezi) http:// www.acikarsiv.gazi. edu.tr /File.php?Doc_ID=4630 adresinden edinilmiştir.

ÇSGB. (1990). *İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili genel bilgiler*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İşçi Sağlığı Daire Başkalığı Yayınları.

ÇSGB. (2014a). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *Türkiye tarafından onaylanan ILO sözleşmeleri*. A. Fazıl, (Ed), *Giriş* içinde (s.16). Ankara: Kayıhan Ajans. https:// www.csgb.gov.tr /media/ 2078/%C4% B1losozlesmeleri. pdf 15.06.2015 tarihinde edinilmiştir.

ÇSGB (2014b). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliğine Yapılan Yatırımların Maliyet ve Kazanç Analizi https://www.csgb.gov.tr/media/2015/semih-tekin.pdf adresinden 29.09.2015 tarihinde edinilmiştir.

ÇSGB (2016). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Risk Değerlendirme Rehberi._http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/icdenetim/dosyalar/calisma/riskdegerlendirmerehberi adresinden 24.09.2016 tarihinde edinilmiştir.

DeJoy, D. M., Schaffer, B. S., Wilson, M. G., Vandenberg, R. J., & Butts, M. M. (2004). Creating safer workplaces: assessing the determinants and role of safety climate. *Journal of Safety Research, 35*(1), 81-90.

Demirbilek, T. (2008). İşletmelerde iş güvenliği kültürünün geliştirilmesi. *Çalışma Ortamı Dergisi, 96*(1), 5-7.

Díaz, R. I., & Cabrera, D. D. (1997). Safety climate and attitude as evaluation measures of organizational safety. *Accident Analysis & Prevention*, *29*(5), 643-650.

Dilik, S. (1988). Sosyal güvenliğin tarihsel gelişimi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 43*(1), 41-80.

Dizdar E. N. (2001) Kaza sebeplendirme yaklaşımları. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 7*(1) 26-31.

Dursun, S. (2013). İş güvenliği kültürünün çalışanların güvenli davranışları üzerine etkisi. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi, 3*(2).

Ekin, A. (2010). İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklere uymamanın sonuçları (işveren açısından) (1. Baskı). Ankara: Yetkin Yayınları.

Emhan, A. (2009). Risk Yönetim Süreci ve Risk Yönetmekte Kullanilan Teknikler. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *23*(3), 209-220.

Erdem, R. (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 2*(2), 63-79.

Erkal, S. & Coşkuner, S. (2010). Bir hastanede çalışan ev idaresi personelinin iş kazası geçirme durumunun ve kazalardan korunmak için aldıkları önlemlerin incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 13*(1), 46-62.

Erkan, C. (1972). *İş sağlığı ders kitabı*. (1. Baskı). Ankara: Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Yayınları.

Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K., & Sanisoğlu, S. Y. (2013). Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Turkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, *33*(1), 210-223.

Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological methods*, *4*(3), 272-299.

Fang, D., Chen, Y., & Wong, L. (2006). Safety climate in construction industry: a case study in Hong Kong. *Journal of Construction Engineering and Management*, *132*(6), 573-584.

Flin, R., Mearns, K., O'Connor, P., & Bryden, R. (2000). Measuring safety climate: identifying the common features. *Safety science*, *34*(1), 177-192.

Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (8th edt.). New York: McGram-Hill.

Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *23*(2), 61-85.

Gümüştekin, N. (2007, Eylül). *Kültür kavramı ve Osmanlı'dan günümüze kültürel yapının incelenmesi*. 38. ICANAS (Uluslararası Asya ve Kuzey Afrika Çalışmaları Kongresi)'da sunulan bildiri, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu, Ankara.

Günal, D. (2018). *Hemşirelerin iş sağlığı ve güvenliği algılarının incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi adresinden edinilmiştir.

Gündüz, B., (2016), Çalışanların örgütsel bağlılık ve iş güvenliği algıları arasındaki ilişki: Gebze Organize Sanayi Bölgesi örneği (Yüksek Lisans Tezi). https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi adresinden edinilmiştir.

Güngörmüş, Z. (2012). Halk sağlığı hemşireliği. B. ERCİ, (Ed.), *Çalışan sağlığı ve çalışma güvenliği* (s.284). Amasya: Göktuğ Basın Yayım ve Dağıtım.

Gürçay, C. (2001). İşletmelerde örgüt kültürü faktörlerinin farklı boyutlarda oluşmasında sektörel farklılığın etkisi. *İş-Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, *3*(1), 1.

Güvercin, C. H. (2004). Sosyal güvenlik kavramı ve Türkiye'de sosyal güvenliğin tarihçesi. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, *57*(2), 89-95.

Gyekye, S. (2006). Organizational tenure and safety perceptions: a comparative analysis. *Journal of Occupational Health and Safety-Australia and New Zealand*, *22*(4), 359-371.

Gyekye, S. A., & Salminen, S. (2009). Educational status and organizational safety climate: Does educational attainment influence workers' perceptions of workplace safety?. *Safety science*, *47*(1), 20-28.

Hair, J. F., Black, J. W., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (Seventh Edition ed.). Printed in the United States of America, Seventh Edition.

Hasanoğlu, M. (2004). Türk kamu yönetiminde örgüt kültürü ve önemi. *Sayıştay Dergisi*, *52*(5), 43-60.

İlhan, M., & Çetin, B. (2014). Sınıf değerlendirme atmosferi ölçeği'nin (SDAÖ) geliştirilmesi: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Eğitim ve Bilim*, *39*(176).

ILO Türkiye Ofisi (2016). Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmeleri. http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm adresinden 20.06.2016 tarihinde edinilmiştir.

İSGÜM (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitü Müdürlüğü, İSGÜM tarihçesi. http://www.isgum.gov.tr/Default.aspx?-lnk=157 adresinden 18.06.2016 tarihinde edinilmiştir.

İş Kanunu. (1936). *T.C. Resmi Gazete*, 3330, 15 Haziran 1936.

İş Kanunu. (1971). *T.C. Resmi Gazete*, 13943, 1 Eylül 1971.

İş Kanunu. (2003). *T. C. Resmi Gazete*, 25134, 10 Haziran 2003.

İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu (1945). *T.C. Resmi Gazete*, 6051, 7 Temmuz 1945.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012). *T.C.Resmi Gazete*. 28339, 30 Haziran 2012.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği. (2012). *T.C. Resmi Gazete*, 28512, 29 Aralık 2012.

İşcan, Ö. F., & Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 21*(1). 119 – 135.

İşler, M. C. (2013). *İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile güvenlik kültürünün iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesindeki etkisi*. Ankara. T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı. http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/yayinlar/yayinlar2013/edud_19 adresinden 24.09.2016 tarihinde edinilmiştir.

İşte Sağlık Dergisi (2010). İş Sağlığı Güvenliği ve Sorumluluklar, http://www.istesaglikdergisi.com.tr/index.php/temmuz-2010/72-is-sagligi-guvenligi-ve-sorumluluklar adresinden 21.10.2015 tarihinde edinilmiştir.

Kanten, S. (2013). The relationships among working conditions, safety climate, safe behaviors and occupational accidents: An empirical research on the marble workers. *The Macrotheme Review*, *2*(4), 173-182.

Kaplancan, B., 2014. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının iş görenlerin tutumuna etkisi (Yüksek Lisans Tezi). https://tez.yok.gov.tr /Ulusal Tez Merkezi adresinden edinilmiştir.

Karacan, E. & Erdoğan, Ö. N. (2011). İşçi sağlığı ve iş güvenliğine insan kaynakları yönetimi fonksiyonları açısından çözümsel bir yaklaşım. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 21*(1), 102-116.

Karadeniz, O. (2012). Dünya'da ve Türkiye'de iş kazaları ve meslek hastalıkları ve sosyal koruma yetersizliği. *Çalışma ve Toplum*, *3*(34), 15-75.

Karadoğan, E. (2014). *Liman işçilerinin sağlığı ve güvenliği*. Ankara: Liman-İş Sendikası Eğitim ve Kültür Yayınları.

Karakoç, F. Y., & Dönmez, L. (2014). Ölçek geliştirme çalışmalarında temel ilkeler. *Tıp Eğitimi Dünyası*, *13*(40), 39-49.

Karal, S. B. (2018). Sağlık meslek lisesi öğrencilerinin iş sağlığı ve güvenliği farkındalıklarının değerlendirilmesi (Yüksek Lisans Tezi). https://tez. yok.gov.tr/ Ulusal Tez Merkezi adresinden edinilmiştir.

Karaman, A. E., Çivici, T. ve Kale, S. (2011, Ekim). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin İnşaat Sektöründeki Yeri ve Önemi*, 3. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, Çanakkale

Kath, L. M., Marks K. M., & Ranney J. (2010). Safety climate dimensions, leader–member exchange, and organizational support as predictors of upward safety communication in a sample of rail industry workers. *Safety Science 48*(5), 643-650.

Kılıç, S. (2016). Cronbach's alpha reliability coefficient. *Journal of Mood Disorders*, *6*(1), 47.

Kılıç, T. (2014). *Bir eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarının iş güvenliği algısının belirlenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi adresinden edinilmiştir.

Koç, M. B. (2016). *İnşaat sektöründe çalışanların güvenlik iklimi ile ilgili algıları* (Yüksek Lisans Tezi). https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi adresinden edinilmiştir.

Korkut, G. ve Tetik, A. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun getirdiği yenilikler ve temel sorunlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *18*(3), 455-474.

Korkutan, M. (2018). Sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin iş güvenliği algılarının değerlendirilmesi: Fırat Üniversitesi örneği (Yüksek Lisans Tezi). https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi adresinden edinilmiştir.

KTB (2016). https://www.kultur.gov.tr/TR,96254/kultur.html adresinden 24.08.2016 tarihinde edinilmiştir.

Kula, S & Çakar, B. (2015). Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi bağlamında toplumda bireylerin güvenlik algısı ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 6*(12), 191-210.

Külekçi, B. (2012). Gemi inşa endüstrisi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği algılarının değerlendirilmesine yönelik bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi adresinden edinilmiştir.

MEB, (2014). T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Programlar ve Öğretim Materyalleri İş Sağlığı ve İşçi Sağlığı Modülü http://www.megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/moduller_pdf/%C4%B0%C5%9F%20G%C3%BCvenli%C4%9Fi%20ve%20%C4%B0%C5%9F%C3%A7i%20Sa%C4%9Fl%C4%B1%C4%9F%C4%B1.pdf adresinden 24.09.2016 tarihinde edinilmiştir.

Metin, H. (2011). Müşteri memnuniyetini artırma aracı olarak halkla ilişkilere Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi penceresinden bakmak. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi, 127*.(1), 179-204.

Moran, E. T. & Volkwein J. F. (1992). The cultural approach to the formation of organizational climate. *Human Relations , 45*(1), 19-47

Neal A., Griffin M.A. & Hart P.M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science, 34* (2000), 99-109.

Oğuz, Ö. (2011). AB direktifleri ve Türk iş hukukunda iş sağlığı ve güvenliğinde işverenin yükümlülükleri ve işçilerin hakları (1.Baskı). İstanbul: Legal Kitapevi.

Oğuz, E. S. (2011). Toplum bilimlerinde kültür kavramı. *Edebiyat Fakültesi Dergisi, 28*(2), 123-139.

Öksüz, E., & Malhan, S. (2005). Sağliğa bağli yaşam kalitesi kalitemetri. 1-5. Bölüm:29-98.

Önal, B. (2001). Küreselleşmenin iş sağlığına etkisi. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 2*(5), 8-12.

Ören, K. & Yüksel, H. (2012). Geçmişten günümüze çalışma hayatı. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 1(*1), 35-59.

Örücü, E. & Ayhan, N., (2001). Örgüt kültürü (Muğla Üniversitesi örneği), *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2*(2), 87-105.

Özabacı, N. (2011). İlişki Niteliği Ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Eğitim ve Bilim, 36*(162).

Özkan, T. & Lajunen, T. (2003). Güvenlik kültürü ve iklimi, *Pivolka, (10)*2, 3-4.

Özkan, Ö. & Emiroğlu, O.Y. (2006). Hastane çalışanlarına yönelik işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetleri. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 10*(3), 43-51.

Özmen, A. (2013). İstatistik-II. E. Şıklar & A. Özdemir, (Ed.), *Örnekleme ve Örnekleme Dağılımları* (s.12-13). Ankara, Anadolu Üniversitesi Açık öğretim Dizgi Ekibi, Saray Matbacılık.

Öztürk, H., Babacan, E. & Anahar, E. Ö. (2012) Hastanede çalışan sağlık personelinin iş güvenliği. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 1* (4), 252-268.

Öztürk, K. (2016). *Orman ürünleri sanayi sektöründe iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çalışan algısının incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi adresinden edinilmiştir.

Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname. (1995). *T.C. Resmi Gazete*, 22326, 27 Haziran 1995.

RTB (2015). Rize Ticaret Borsası Türk Çay Sektörü Güncel Durum Raporu. http://www.rtb.org.tr/data/genel/basinodasi/CayRaporuNisan2015.pdf adresinden 26.10.2016 tarihinde edinilmiştir.

Sanayi ve Ticarette İş Teftişi Hakkındaki 81 Numaralı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesinin Onanması Hakkında Kanun (1950). *T.C. Resmi Gazete*. 7689, 22 Aralık 1950.

Sargın. H. (2007). İş Sağlığı Güvenliği ve Verimlilik, *İş Sağlığı ve Güvenliği, 35*(1), 68

Siu, O. L., Phillips, D. R., & Leung, T. W. (2003). Age differences in safety attitudes and safety performance in Hong Kong construction workers. *Journal of Safety Research*, *34*(2), 199-205.

SGK (2014). Sosyal Güvenlik Kurumu İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri.http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_-istatistik_yilliklari adresinden 26.10.2016 tarihinde edinilmiştir.

Soares, J. O., Marquês, M. M. L., & Monteiro, C. M. F. (2003). A multivariate methodology to uncover regional disparities: A contribution to improve European Union and governmental decisions. *European Journal of Operational Research*, *145*(1), 121-135.

Sosyal Sigortalar Kanunu. (1964). *T.C. Resmi Gazete*. 11766, 29 Temmuz 1964

Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu (1945). *T.C. Resmi Gazete*, 6058, 16 Temmuz 1945

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. (2006). *T.C. Resmi Gazete*, 26200, 16 Haziran 2006.

Sönmez, M. A. (2006). Öğretmenlik Mesleğine yönelik tutum ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlilik çalışması*Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi 12*(1), 85-108.

Şencan, H. (2005). Sosyal ve davranışsal ölçümlerde geçerlilik ve güvenirlik. *Ankara: Seçkin Matbaası*.

Şerifoğlu, U. K. & Sungur, E. (2007). İşletmelerde sağlık ve güvenlik kültürünün oluşturulması; tepe yönetimin rolü ve kurum içi iletişim olanaklarının kullanımı. *Yönetim Dergisi 58*(2), 1-17.

Taşçı, D. (2013). Örgüt kuramına giriş. D. Taşçı & E ERDEMiR, (Ed.), *Örgüt kuramı* (s.2-29). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları

Teşkilatı Esasiye Kanunu. (1924), *T.C. Resmi Gazete*, 491, 24 Nisan 1924 (1340).

TDK (2016). Türkiye Cumhuriyeti Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu_Türk_Dil_Kurumu._http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts &arama=gts&guid=TDK.GTS.5c7fa9b3a03c97.91132219 adresinden 06.03.2019 tarihinde edinilmiştir.

TMMOB (2011). Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında temel bilgiler. İstanbul: Özdil Basımevi.

Türen, U., Gökmen, Y., Tokmak, İ. & Bekmezci, M. (2014). Güvenlik iklimi ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19*(4), 171-190.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982). *T.C. Resmi Gazete*. 17863, 9 Aralık 1982.

Tüzüner, V. L. & Özaslan, B. Ö. (2011). Hastanelerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının değerlendirilmesine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 40*(2), 138-154.

Uçkun, C. G., Yüksel, A., Demir, B. ve Yüksel, İ. (2013, Ekim). Kurumsal itibarın artırılmasında iş sağlığı ve güvenliği kültürünün rolü ile meslek yüksekokullarında bulunan iş güvenliği uzmanlığı programının analizi. 3. Uluslararası Meslek Yüksekokulları Sempozyumu'nda sunulan bildiri, Ardahan Üniversitesi, Ardahan.

Ulusan, Ş. (2008). Türkiye'nin Milletler Cemiyeti'ne (Cemiyet-i Akvam) girişi-öncesi ve sonrası. *Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi, 7*(16), 237-258.

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu. (1930). *T.C. Resmi Gazete*, 1489, 6 Mayıs 1930

UNESCO, (1982). United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü)

http://portal.unesco.org/culture/en/files/12762/11295421661mexico_en.pdf/mexico_en.pdf 04.03.2017 tarihinde edinilmiştir.

Ural, A. (2014). Gazi Üniversitesi'nde örgütsel iklim. *Amme İdaresi Dergisi, 47*(2), 145-165.

Wu, T. C., Liu, C. W., & Lu, M. C. (2007). Safety climate in university and college laboratories: impact of organizational and individual factors, *Journal of Safety Research, 38*(1), 91-102.

Yavuz, E., (2009). *Bir Üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş sağlığı ve iş iş güvenliği durumlarının incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi).https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi adresinden edinilmiştir.

Yılmaz, G. (2005). İş kazalarından doğan sorumluluklar. *Mühendis ve Makine Dergisi, 46*(543), 3-11.

Yılmaz, F. (2009). Küreselleşme sürecinde gelişmekte olan ülkelerde ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 6*(1), 45-72.

Yılmaz, F. (2010). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Türkiye'de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma. *Uluslarası insan Bilimleri Dergisi, 7*(1), 149-192.

Yiğit, A. (2011). *İş Güvenliği,* Bursa: Alfa Akademi Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti

Zeytinoğlu, E. (2002). Avrupa Birliğine girme aşamasında Türk iş güvenliği sistemine toplu bakış. *İstanbul Ticaret Üniversitesi, 1*(1), 145-161.

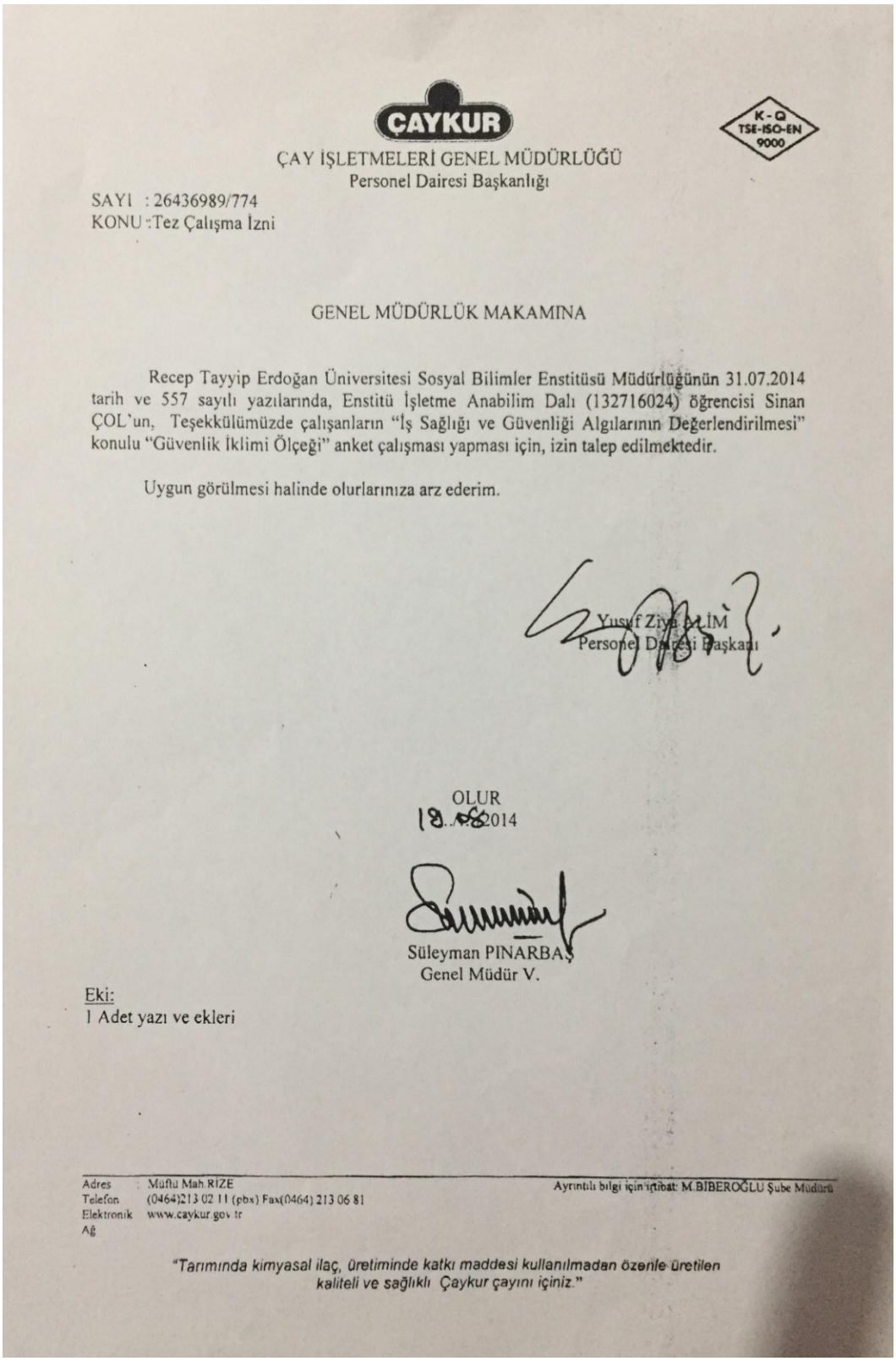
ZMO, (2015). Ziraat Mühendisleri Odası Çay Raporu. http:// www.zmo.org.tr /genel/bizden_detay.php?kod=25738&tipi=38&sube=0 10.05.2016 tarihinde edinilmiştir.

Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology, 65*(1), 96-102.

Zohar, D., & Luria, G. (2005). A multilevel model of safety climate: cross-level relationships between organization and group-level climates. *Journal of applied psychology, 90*(4), 616.

EKLER

Ek-1: Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü Çalışma İzin Belgesi



ÇAYKUR

K - Q TSE-ISO-EN 9000

ÇAY İŞLETMELERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
Personel Dairesi Başkanlığı

SAYI : 26436989/774
KONU : Tez Çalışma İzni

GENEL MÜDÜRLÜK MAKAMINA

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 31.07.2014 tarih ve 557 sayılı yazılarında, Enstitü İşletme Anabilim Dalı (132716024) öğrencisi Sinan ÇOL'un, Teşekkülümüzde çalışanların "İş Sağlığı ve Güvenliği Algılarının Değerlendirilmesi" konulu "Güvenlik İklimi Ölçeği" anket çalışması yapması için, izin talep edilmektedir.

Uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Yusuf Ziya ALİM
Personel Dairesi Başkanı

OLUR
18.08.2014

Süleyman PINARBAŞ
Genel Müdür V.

Eki:
1 Adet yazı ve ekleri

Adres : Müftü Mah RİZE
Telefon : (0464)213 02 11 (pbx) Fax(0464) 213 06 81
Elektronik Ağ : www.caykur.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için irtibat: M.BİBEROĞLU Şube Müdürü

"Tarımında kimyasal ilaç, üretiminde katkı maddesi kullanılmadan özenle üretilen kaliteli ve sağlıklı Çaykur çayını içiniz."

Ek-2: Araştırmada Kullanılan Güvenlik İklimi Ölçeği

Bu anket, Sinan ÇOL'un RTEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında hazırlayacağı "**Çay İşletmelerinde Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Algılarının Değerlendirilmesi**" konulu Yüksek Lisans Tezi kapsamında hazırlanmıştır. Bu nedenle ankete kimlik bilgisi istenmemektedir. Anket Prof. Dr. Ali Sait ALBAYRAK danışmanlığında hazırlanmıştır. Araştırma tamamen bilimsel amaçlarla kullanılacak olup elde edilen bilgilerin güvenilirliği sorulara vereceğiniz cevapların gerçek durumu yansıtmasıyla mümkün olabilecektir.

Aşağıda güvenlik iklimiyle ilgili çeşitli sorular yer almaktadır. Bu sorulara tecrübeleriniz ışığında, **1=kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=kararsızım, 4=katılıyorum, 5=tamamen katılıyorum** şeklinde ilgili kutucuğa **X** işareti koyarak cevaplayınız. Araştırmamıza zaman ayırdığınız ve görüşlerinizi paylaştığınız için teşekkür ederiz.

S01	Yönetim toplantılarında iş yeri güvenliği konularına yüksek öncelik verildiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
S02	İş güvenliği ile ilgili eğitim kursu almış olan çalışanlar, bu kursu almayanlardan daha az kazaya karışırlar.	1	2	3	4	5
S03	Yönetim iş yeri güvenliği ile ilgili problemler hakkında bilgi sahibidir ve bu problemleri çözmek için hemen harekete geçer.	1	2	3	4	5
S04	Müdürümüz bu fabrikadaki güvenlik konuları hakkında iyi bilgilendirilmiştir.	1	2	3	4	5
S05	Herhangi bir yaralanma ile sonuçlanmasa bile, güvenlik kurallarını ihlal eden çalışanlar, çalışma arkadaşlarını kızdırırlar.	1	2	3	4	5
S06	İş başında dikkatsiz davranışlar, amirlerin çalışan hakkında olumsuz değerlendirme yapmaları ile sonuçlanır.	1	2	3	4	5
S07	Çalışanların terfi etmelerinde kullanılan ana faktörlerden birisi, bir iş kazasına karışıp karışmadıklarıdır.	1	2	3	4	5
S08	Bir çalışan güvenlik kuralını ihlal ettiğinde, herhangi bir yaralanma olmasa bile, bu amirinin onun hakkındaki değerlendirmesinde aksi etki yapar.	1	2	3	4	5
S09	Şahsi koruma teçhizatı kullanan çalışanlar, korkak olarak değil, daha çok, iyi ve düzenli çalışanlar olarak kabul edilirler.	1	2	3	4	5
S10	Aldığım iş güvenliği eğitimimin, hem işimde hem de evde bana gerçekten yardımı dokunuyor.	1	2	3	4	5
S11	Fabrika yönetimi, bu fabrikadaki iş güvenliği seviyesini artırmak için yeni fikirleri uygulamaya her zaman isteklidir.	1	2	3	4	5
S12	İş kazasına uğramamın an meselesi olduğuna eminim.	1	2	3	4	5
S13	Fabrika yönetimi, bu fabrikadaki iş güvenliği seviyesini artırmak için parasal yatırım yapmaya ve bu konuda çaba sarf etmeye isteklidir.	1	2	3	4	5
S14	İş güvenliğinden sorumlu kişinin fabrikamızda olan bitenler üzerinde çok etkisi vardır.	1	2	3	4	5
S15	Güvenlik eğitim kursu almış olan işçiler, almayanlardan daha iyi iş yaparlar.	1	2	3	4	5
S16	İşyeri güvenlik kurallarına uyan çalışanların terfi etme şansı, uymayan çalışanlara göre daha yüksektir.	1	2	3	4	5
S17	İkramiye sistemi ile çalışmanın kazalarla hiç ilgisi yoktur. Basitçe iş yeri güvenlik kurallarına uyan ve uymayan çalışanlar vardır.	1	2	3	4	5
S18	Diğer fabrikalar ile kıyaslandığında, bu fabrikanın daha tehlikeli olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5

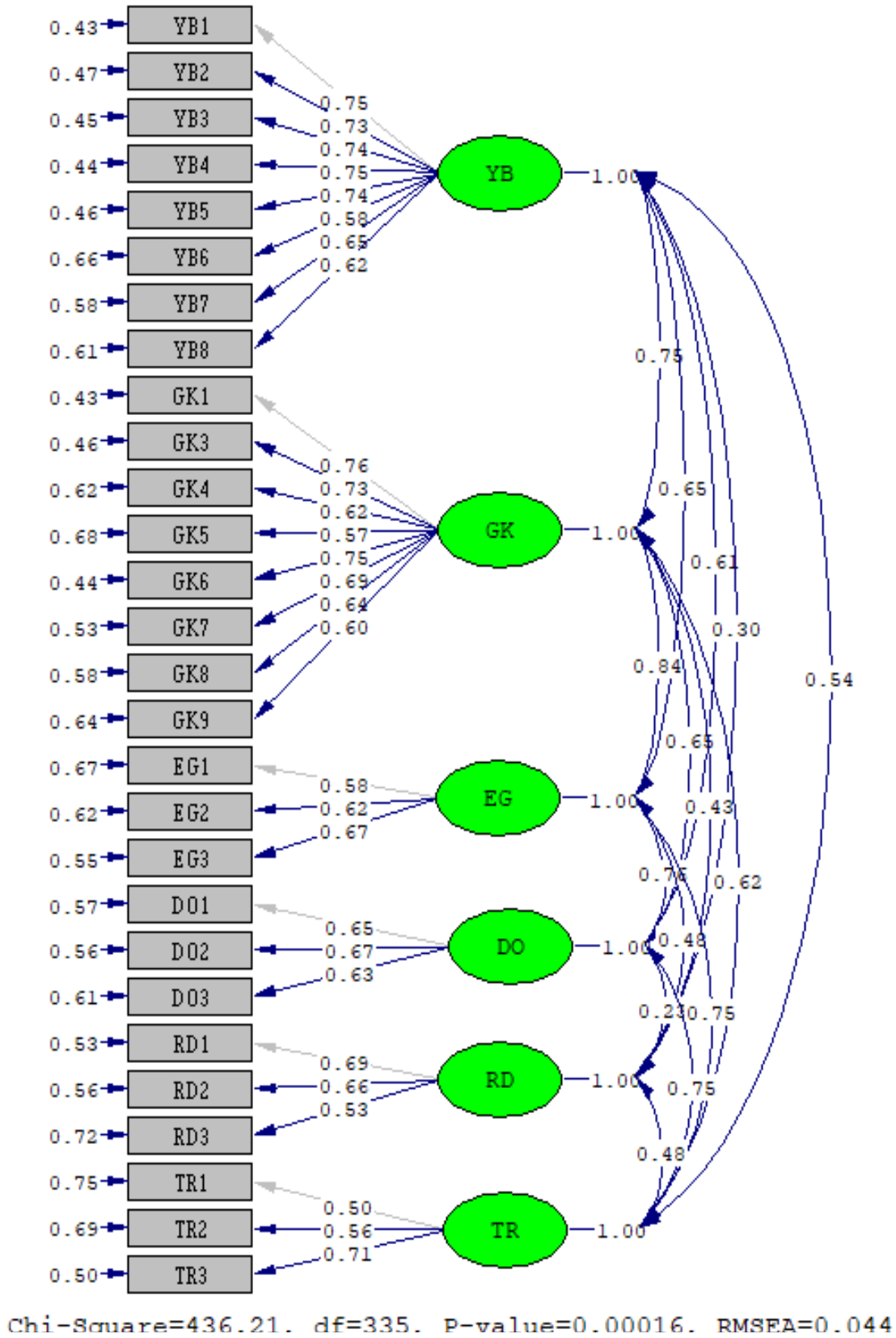
S19	İş yeri güvenliğinden sorumlu kişilerin bir çalışan hakkında olumsuz düşünmesi, amirinin o çalışan hakkındaki değerlendirmesini etkiler.	1	2	3	4	5
S20	Bölüm yöneticileri bir kazaya karışanları genellikle hatırlarlar ve kararlarında bu konuyu dikkate alırlar.	1	2	3	4	5
S21	İş yeri güvenliği ile ilgili eğitim programlarına yapılan parasal yatırım ve gayret, değerli bir yatırımdır çünkü çalışanların işteki performanslarını artırır.	1	2	3	4	5
S22	Bu fabrikadaki müdürler risk düzeyini dikkate alır ve riski mümkün olduğu kadar azaltmaya çalışırlar.	1	2	3	4	5
S23	Yönetici, tehlikeli bir durum olduğunu fark ettiğinde, onun kontrol altına alınması için derhal teşebbüse geçer.	1	2	3	4	5
S24	İş güvenliği eğitim kursu alan çalışanların, almayanlara göre daha fazla yükselme şansları vardır.	1	2	3	4	5
S25	Bana daha fazla itibar sağlayacağı için iş yeri güvenliğinden sorumlu komitede üye olmayı isterdim.	1	2	3	4	5
S26	İş güvenliğinden sorumlu olan kişi bir güvenlik kuralı yayımladığında, onu dikkate alır ve ona göre davranırız.	1	2	3	4	5
S27	Yöneticilerimiz, görünen herhangi bir hasar ile sonuçlanmasa bile, iş yeri güvenliği kuralları ihlallerini ciddi olarak gözden geçirirler.	1	2	3	4	5
S28	Ben genellikle iş güvenliği ile ilgili tehlikeler konusunda amirimi bilgilendiririm çünkü yönetim bunu takdir eder ve düzeltmeye çalışır.	1	2	3	4	5
S29	İşlerini emniyet kurallarına uyarak yapan çalışanlar, iş yeri emniyetini vurgulamaya ve diğerlerinin de buna değer vermelerini sağlamaya çalışırlar.	1	2	3	4	5
S30	Bir iş kazasına karışma ihtimalim oldukça yüksektir.	1	2	3	4	5
S31	Bizim bölümdeki en iyi kişiler güvenlik konusuna dikkat ederler ve diğer çalışanların da kurallara uygun davranmasını isterler.	1	2	3	4	5
S32	Bir çalışan, çalışma ortamında tehlikeli bir durumla karşılaştığında, onu iş güvenliğinden sorumlu olan kişiye rapor eder.	1	2	3	4	5
S33	Prim sistemi ile çalıştığımdan, işimi o kadar hızlı yapıyorum ki güvenliğimle ilgili hususlara dikkat edecek zamanım olmuyor.	1	2	3	4	5
S34	İşimin risk seviyesi beni çok rahatsız eder.	1	2	3	4	5
S35	Bizim fabrikanın iş yeri güvenliğinden sorumlu komitesinin, burada olan her şey üzerinde olumlu etkisi vardır.	1	2	3	4	5
S36	Bir iş kazasına karışmış olmak çalışanın itibarı üzerinde kötü etki yapar.	1	2	3	4	5
S37	Pirim sisteminin olmadığı durumlarda işçiler daha dikkatli çalışabilirler.	1	2	3	4	5
S38	İş yeri güvenliğinden sorumlu birimin bir üyesi bir çalışana yaklaşıp onu ikaz ettiğinde, bu çalışanın davranışlarını gerçekten etkiler.	1	2	3	4	5
S39	İşimdeki güvenlik problemleri çok ciddidir.	1	2	3	4	5
S40	Güvenlik eğitim programlarını organize etmek için yapılan yatırımlar, şirkete gerçekten geri döner.	1	2	3	4	5

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER				
D01	Cinsiyetiniz?		[1] Erkek	[2] Kadın
D02	Medeni durumunuz?		[1] Evli	[2] Bekâr
D03	Yaşınız?		[1] 21-39	[2] 40-64
D04	Hanenizde siz de dâhil olmak üzere toplam kaç kişi yaşıyor?		[1] 1-4	[2] 5-10
D05	Öğrenim durumunuz?	[1] İlköğretim [2] Ortaöğretim	[3] Yükseköğretim	
D06	İşinizdeki toplam çalışma süreniz?	[1] 0-10	[2] 11-20	[3] 21-44
D07	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili herhangi bir eğitim aldınız mı?		[1] Evet	[2] Hayır
D08	Çalıştığınız süre zarfında iş kazası tehlikesi atlattınız mı?		[1] Evet	[2] Hayır
D09	Göreviniz esnasında iş kazası geçirdiniz mi?		[1] Evet	[2] Hayır
D10	Çalıştığınız Fabrika/İşyeri?			
	[1] Genel Müdürlük [3] 100. Yıl Çay Paketleme Fabrikası [5] Derepazarı Çay Fabrikası [7] İyidere Çay Fabrikası [9] Zihni Derin Çay Fabrikası	[2] Ana Tamir ve Bakım Fabrikası [4] Cumhuriyet Çay Fabrikası [6] Gündoğdu Çay Fabrikası [8] Veliköy Çay Fabrikası Çay Fabrikası		

Ek-3. Kısıtlanmış Doğrulayıcı Faktör Analiz Modeli LISREL Komutları

```
Raw Data from
file'C:\Users\Sinan\OneDrive\Desktop\Sinan\Sinan.psf'Asymptotic
Covariance Matrix from file Ali.acm

Latent Variables: YB GK EG DO RD TR

GK=YB EG DO
DO=RD TR GK

Relationships:

YB1=1*YB
YB2=YB
YB3=YB
YB4=YB
YB5=YB
YB6=YB
YB7=YB
YB8=YB
Set Error Covariance of YB1 YB5 Free
Set Error Covariance of YB2 YB3 Free


GK1=1*GK
GK3=GK
GK4=GK
GK5=GK
GK6=GK
GK7=GK
GK8=GK
GK9=GK
Set Error Covariance of GK1 GK4 Free
Set Error Covariance of GK1 GK7 Free
Set Error Covariance of GK6 GK7 Free


EG1=1*EG
EG2=EG
EG3=EG

DO1=1*DO
DO2=DO
DO3=DO
Set Error Covariance of DO2 DO3 Free

RD1=1*RD
RD2=RD
RD3=RD

TR1=1*TR
TR2=TR
TR3=TR
Lisrel Options: AD=OFF MI
Print Residuals
Path Diagram
```

Ek-4 Kısıtlanmamış Doğrulayıcı Faktör Analizinin Sonuçları



Ek-5: Bağımsız X-Değişkenleri İçin Standartlaştırılmamış Faktör Yükleri (LAMBDA-X)

	Bağımlı Özellik			
Bağımsız X-Değişken	*YB: Yönetim Bağlılığı*	*EG: İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi*	*RD: Riskin Kişisel Değerlendirmesi*	*TR: Terfi*
YB1	1,00			
YB2	0,05 (10,94)			
YB3	0,99 (9,66)			
YB4	1,03 (10,52)			
YB5	1,02 (11,50)			
YB6	0,78 (7,26)			
YB7	0,95 (9,62)			
YB8	0,91 (8,50			
EG1		1,00		
EG2		1,10 (6,21)		
EG3		1,16 (5,79)		
RD1			1,00	
RD2			1,12 (6,22)	
RD3			0,79 (4,98)	
TR1				1,00
TR2				1,09 (4,86)
TR3				1,32 (5,46)

Not: *t*-istatistikleri parantez içinde verilmiştir.

Ek-6: Bağımsız Y-Değişkenleri İçin Standartlaştırılmamış Faktör Yükleri (LAMBDA-Y)

Bağımsız Y-Değişken	Bağımlı Özellik	
	GK: Güvenlik Kurallarına Uyum ve Geri Bildirim $[\eta_1]$	*DO*: Destekleyici İş Ortamı $[\eta_2]$
GK1	1,00	
GK3	1,03 (11,05)	
GK4	0,88 (11,57)	
GK5	0,89 (7,77)	
GK6	1,08 (12,71)	
GK7	0,84 (8,68)	
GK8	0,97 (9,44)	
GK9	0,83 (7,37)	
DO1		1,00
DO2		1,35 (6,90)
DO3		1,23 (6,21)

Not: *t*-istatistikleri parantez içinde verilmiştir.

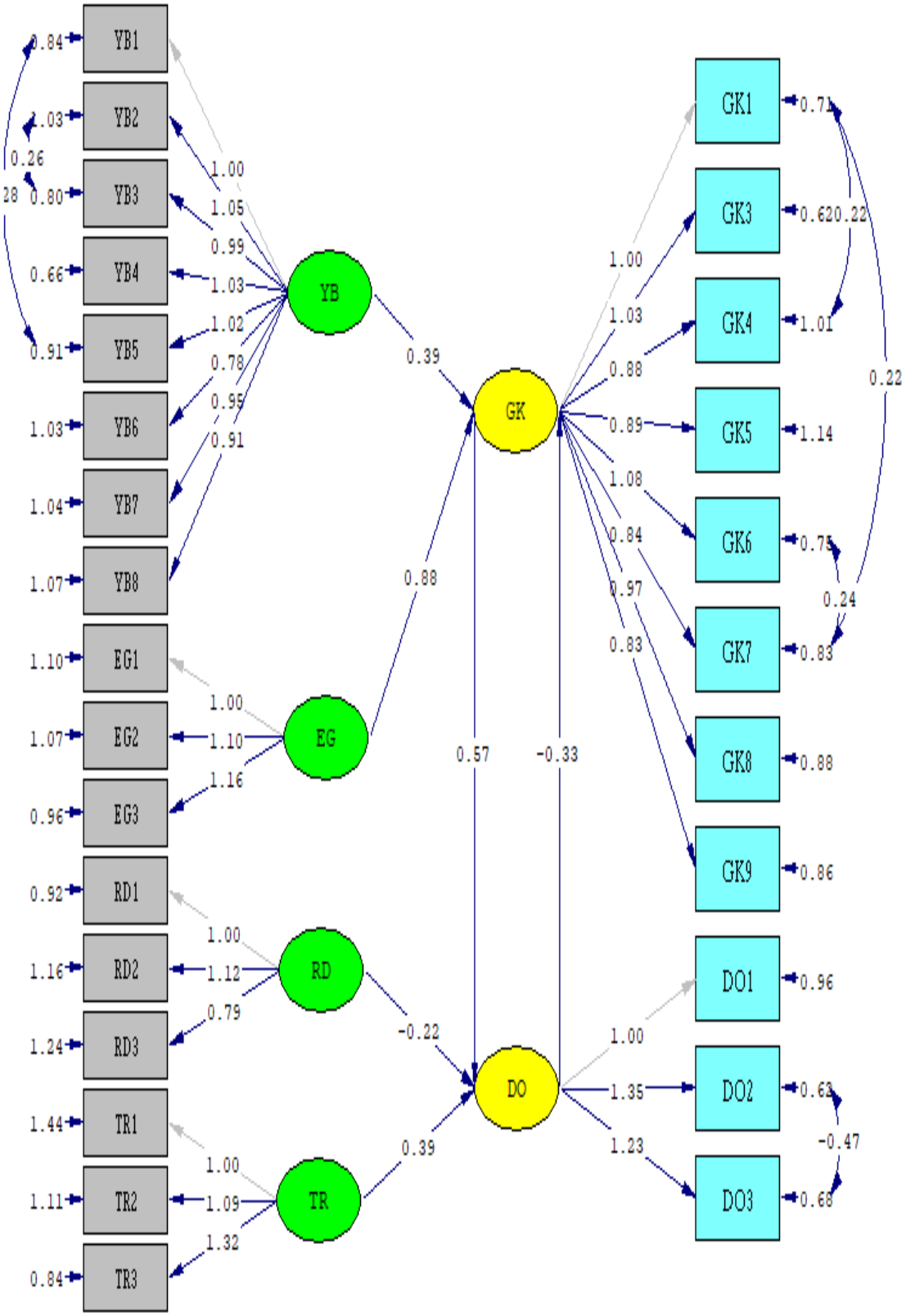
Ek-7: Bağımsız X-Değişkenlerinin Standartlaştırılmış Faktör Yükleri ve Hata Terimleri

Bağımsız X-Değişkeni	*YB*	*GK*	*EG*	*DO*	*RD*	*TR*	σ_δ^2
YB 1	0,71						0,49
YB 2	0,70						0,51
YB 3	0,72						0,48
YB 4	0,77						0,41
YB 5	0,71						0,50
YB 6	0,58						0,66
YB 7	0,66						0,57
YB 8	0,63						0,60
GK1		0,71					0,49
GK2		0,75					0,44
GK3		0,60					0,64
GK4		0,58					0,66
GK5		0,73					0,47
GK6		0,62					0,62
GK7		0,66					0,56
GK8		0,61					0,63
EG1			0,58				0,66
EG2			0,62				0,61
EG3			0,66				0,56
DO 1				0,61			0,62
DO2				0,79			0,37
DO 3				0,75			0,43
RD 1					0,67		0,54
RD 2					0,67		0,55
RD 3					0,53		0,72
TR1						0,49	0,76
TR2						0,57	0,67
TR3						0,70	0,51

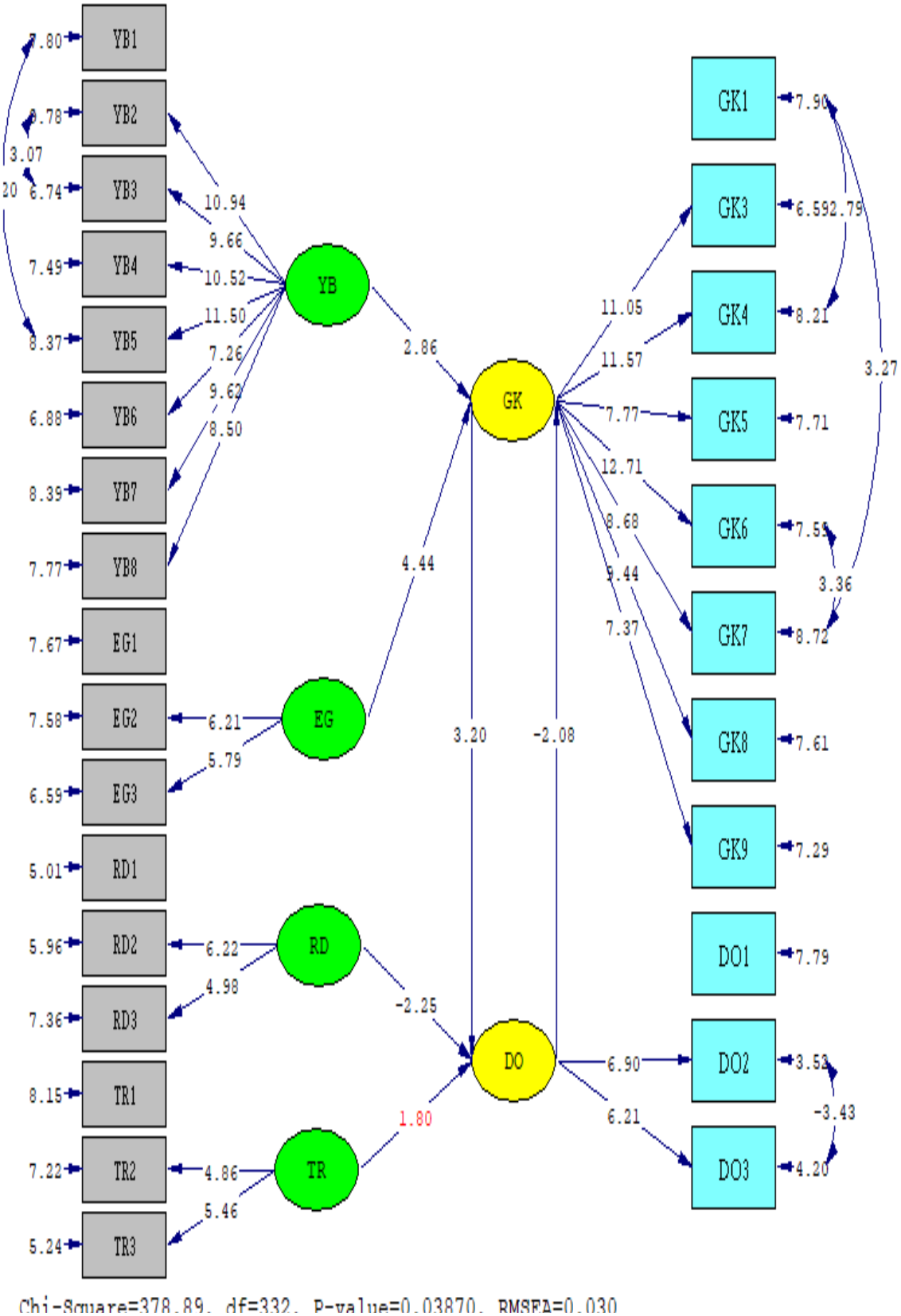
Ek-8: Bağımsız X-Değişkenlerinin Standartlaştırılmış Faktör Yükleri ve Hata Terimleri

Bağımlı Y-Değişkeni	Bağımlı (İçsel) Özellik ve Hata Varyansı $[\sigma_\delta^2]$		
	GK	*DO*	σ_δ^2
GK1	0,71		0,49
GK2	0,75		0,44
GK3	0,60		0,64
GK4	0,58		0,66
GK5	0,73		0,47
GK6	0,62		0,62
GK7	0,66		0,56
GK8	0,61		0,63
DO1		0,61	0,62
DO2		0,79	0,37
DO3		0,75	0,43

Ek-9: Standartlaştırılmamış Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları



Ek-10. Yapısal Eşitlik Modeli ve Test İstatistikleri (T-Değerleri)



ÖZ GEMİŞ			
Adı, Soyadı	**Sinan ÇOL**		
Doğum Yeri ve Yılı	**Mersin 1984**		
Nüfusa Kayıtlı Olduğu Yer	**Ordu**		
Medeni Durumu	**Evli**		
Bildiği Yabancı Diller ve Düzeyi	**İngilizce – Orta Seviye**		
Öğrenim Durumu	**Başlama - Bitirme Yılı**		**Kurum Adı**
Lisans 1	**2003**	**2008**	**Dumlupınar Üniversitesi/Müh.Fk.**
Lisans 2	**2004**	**2009**	**Anadolu Üniversitesi/İşletme Fk.**
Yüksek Lisans	**2017**	**2018**	**Polis Akademisi Başkanlığı/Güvenlik Bil.**
Çalıştığı Kurumlar	**Başlama - Ayrılma Yılı**		
İçişleri Bakanlığı	**2010**		**Devam**
İletişim (e-posta)	**sinancol@hotmail.com**		