

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
PROGRAMI
DOKTORA TEZİ

İŞÇİ VE İŞVEREN AÇISINDAN İŞ GÜVENLİĞİ
İKLİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN
BELİRLENMESİ: İNŞAAT SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

Güliz Müge AKPINAR

Danışman

Prof. Dr. Özlem ÇAKIR

İZMİR – 2019

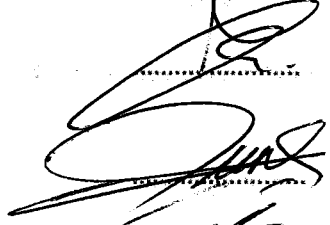
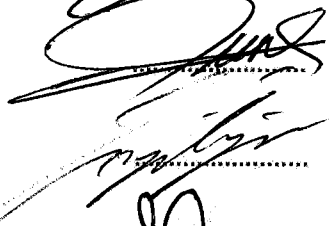
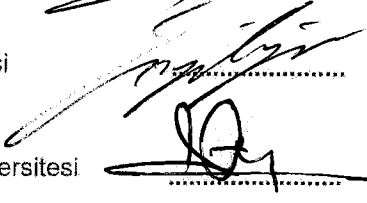
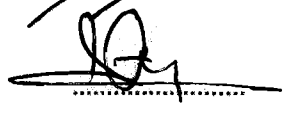
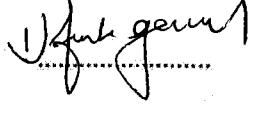
DOKTORA
TEZ ONAY SAYFASI

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Adı ve Soyadı : GÜLİZ MÜGE AKPINAR
Öğrenci No : 2011800635
Tez Başlığı : İşçi ve İşveren Açısından İş Güvenliği İklimini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: İnşaat Sektörü Örneği

Savunma Tarihi : 18.12.2019

Danışmanı : Prof.Dr.Özlem ÇAKIR

JÜRİ ÜYELERİ

<u>Unvanı, Adı, Soyadı</u>	<u>Üniversitesi</u>	<u>İmza</u>
Prof.Dr.Özlem ÇAKIR	Dokuz Eylül Üniversitesi	
Prof.Dr.Tunç DEMİRBİLEK	Dokuz Eylül Üniversitesi	
Prof.Dr.Engin ÖZGÜL	Dokuz Eylül Üniversitesi	
Doç.Dr.Hatice EROL	Adnan Menderes Üniversitesi	
Doç.Dr.Ufuk GENÇEL	İzmir Demokrasi Üniversitesi	

GÜLİZ MÜGE AKPINAR tarafından hazırlanmış ve sunulmuş olan bu tez savunmada başarılı bulunarak oy birliği () / oy çokluğu () ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Erkan GÖKSU
Müdür V.

YEMİN METNİ

Doktora Tezi olarak sunduğum “İşçi ve İşveren Açısından İş Güvenliği İklimini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: İnşaat Sektörü Örneği” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

.../.../2019

Güliz Müge AKPINAR

İmza

ÖZET

Doktora Tezi

İşçi ve İşveren Açısından İş Güvenliği İklimini Etkileyen Faktörlerin

Belirlenmesi: İnşaat Sektörü Örneği

Güliz Müge AKPINAR

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Anabilim Dalı

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Doktora Programı

İş kazalarının önlenmesi, çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal olarak iyi olmalarının sağlanması iş yerlerinde iş güvenliğinin sağlanmasıyla ilgilidir. İş kazalarının önlenmesi açısından çalışanların örgütteki iş güvenliği iklimini nasıl algıladıklarının ve işverenlerin güvenlik konusuna yaklaşımlarının ve bunlara etki eden faktörlerin neler olduğunun bilinmesi gerekmektedir.

Bu çalışma kapsamında inşaat sektöründe çalışan işçi ve işverenler açısından iş güvenliği iklimini etkileyen faktörler karma bir yöntem kullanılarak ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Karma yöntemin ilk aşaması olan nicel araştırmada Aydın'da inşaat sektöründe çalışan işçilere survey yöntemi uygulanmıştır. Araştırma bulgularında iş güvenliği iklimi ile medeni durum, eğitim, yaş değişkenlerinde anlamlı farklılık olmadığı belirlenirken, hizmet süresi, çalışanların çalışma pozisyonları, vardiyalı çalışma, iş kazası geçirmiş olma, çalışılan yerdeki kişi sayısı, çalışanların çalışma durumlarında farklılık olduğu görülmüştür. Nicel araştırmadan elde edilen bulgular ışığında işçiler açısından iş güvenliği iklimini etkileyen faktörlerin neler olduğu belirlendikten sonra, bu faktörlerin nedenlerini işveren bakış açısıyla ortaya koymak amacıyla yarı yapılandırılmış soru formlarıyla işverenlerle görüşmeler yapılarak çalışmanın nitel kısmı tamamlanmıştır. İşverenlerle yapılan görüşmeler sonucunda, örgütün büyüklüğünün, işçilerin eğitim düzeylerinin, iş kazası geçirmiş olma durumlarının, yetkili kişiler tarafından denetlenmelerinin, işçilerin iş güvenliği iklimine yönelik algılarını etkilediği saptanmıştır. İşçi ve

işverenlerden elde edilen bulgular ışığında pozitif bir güvenlik kültürü oluşturulmasının gerekliliği vurgulanarak, bu açıdan farklı aktörlere düşen görevler ve öneriler sunulurak çalışma sonlandırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Güvenliği, İş Güvenliği İklimi, İnşaat Sektörü, İşçi, İşveren, Karma Yöntem.



ABSTRACT

Doctoral Thesis

Doctor Of Philosophy(PhD)

**The Investigation Of The Factors That Affect Occupational Safety Climate In
Terms Of Employee and Employer: A Sample Of Construction Sector**

Güliz Müge AKPINAR

Dokuz Eylül University

Graduate School Of Social Sciences

Department Of Labour Economics And Industrial Relations

Labour Economics And Industrial Relations Program

Preventing work-related accidents and ensuring employees being well physically, mentally and socially are related to ensuring occupational safety in the workplace. In order to prevent occupational accidents, it is necessary to determine how the employees perceive the safety climate in the organization and the employers' approach to safety and the factors that affected them are.

Within the scope of this study, the factors affecting the occupational safety climate in terms of workers and employers working in the construction sector were tried to be put forward by using a mixed method. In the quantitative research, which is the first stage of the mixed method, survey method has been applied to the workers working in the construction sector in Aydın.

According to the results no significant difference was found between safety climate and marital status, education and age variables. On the other hand, a meaningful difference was found between safety climate and term of office, working positions of the employees, working in shifts, whether having a work accident, the number of people in the place of work and the working status of the employees. After determining the factors affecting the safety climate for the workers via quantitative research, the qualitative part of the study was completed by interviewing the employers with semi-structured

questionnaires in order to reveal the reasons of these factors from the employer perspective. As a result of interviews with employers, it was found that the size of the organization, the level of education of the workers, the situation of whether having an occupational accident, the supervision by the authorized people affect the perceptions of the workers about the safety climate.

The study was concluded by emphasizing the necessity of creating a positive security culture in the light of the findings obtained from the employees and employers, and by presenting the tasks and suggestions of different actors in this respect.

Keywords: Occupational Safety, Safety Climate, Construction Sector, Worker, Employer, Mixed Method.

İŞÇİ VE İŞVEREN AÇISINDAN İŞ GÜVENLİĞİ İKLİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ: İNŞAAT SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xiii
TABLOLAR LİSTESİ	xv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvii
EKLER LİSTESİ	xviii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE KONU İLE İLGİLİ KURAMLAR

1.1. İŞ GÜVENLİĞİ	3
1.1.1. Tanımı	3
1.1.2. Önemi	5
1.1.3. Kapsamı	11
1.1.3.1. İş Kazası	11
1.1.3.1.1. Tanımı	11
1.1.3.1.2. Önemi	13
1.1.3.1.3. Kaza Nedenlerini Açıklamaya Yönelik Yaklaşımlar	15
1.1.3.1.3.1. Birinci (İlk) Nesil Model: Kaza Eğilimliliği	16
1.1.3.1.3.1.1. Salt Şans Hipotezi	16
1.1.3.1.3.1.2. Kaza Eğilimliliği Modeli	16
1.1.3.1.3.1.3. Bilinçdışı Motivasyon Teorisi	16

1.1.3.1.3.1.4. Uyum Stres Teorisi ve Hedef	-
Özgürlük - Uyanıklık Teorisi	17
1.1.3.1.3.2. İkinci Nesil Model: Domino Teorisi	18
1.1.3.1.3.3. Üçüncü Nesil Model: Kaza Epidemolojisi	20
1.1.3.1.3.4. Dördüncü Nesil Model: Sistem Modelleri	20
1.1.3.2. Güvenli Davranış	21
1.1.3.2.1. Tanımı	21
1.1.3.2.2. Amacı	22
1.1.3.2.3. Önemi	24
1.1.3.2.3. Kapsamı	26
1.1.3.3. Güvenlik Programı	31
1.3.3.3.1. Tanımı	32
1.1.3.3.2. Amacı	33
1.1.3.3.3. Önemi	34
1.1.3.3.4. Kapsamı	36
1.1.3.4. Güvenlik Koşulu	41
1.2. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜT İKLİMİ	44
1.2.1. Örgüt Kültürü Tanımı ve Önemi	45
1.2.3. Örgüt İklimi Tanımı ve Önemi	49
1.2.4. Örgüt İklimi Özellikleri	50
1.2.5. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi	51
1.3. İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ	52
1.3.1. Tanımı	53
1.3.2. Önemi	56
1.3.3. Özellikleri	60
1.4. İŞ GÜVENLİĞİ İKLİMİ	62
1.4.1. Tanımı	63
1.4.2. Önemi	65
1.4.3. Kapsamı	69

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENLİĞİ İKLİMİNİN BOYUTLARI VE İŞ GÜVENLİĞİ İKLİMİNİN FAKTÖRLERİ

2.1. İŞ GÜVENLİĞİ İKLİMİNİN BOYUTLARI	74
2.1.1. Yönetimin Güvenlik Taahhüdü (Olumlu Güvenlik Uygulamaları)	76
2.1.2. Çalışma Grubu Güvenlik Önceliği ve Taahhüdü (Kişisel Motivasyon)	81
2.1.3. Güvenlik Sistemlerinin Verimliliğine Güvenilmesi (Risk Gerekçesi)	84
2.1.4. Öğrenme, İletişim ve Yenilikçilik (İyimserlik)	84
2.2. İŞ GÜVENLİĞİ İKLİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	87
2.2.1. Bireysel Faktörler	89
2.2.1.1. Demografik Faktörler	89
2.2.1.1.1. Yaş	89
2.2.1.1.2. Cinsiyet	91
2.2.1.1.3. Medeni Durum	93
2.2.1.1.4. Eğitim	94
2.2.1.1.5. Güvenlik Bilgi Düzeyi	95
2.2.1.1.6. Hizmet Süresi	96
2.2.1.2. Psiko- Sosyal Faktörler	98
2.2.1.2.1. Kişilik Özellikleri	98
2.2.1.2.2. Nedensel Atıflar	106
2.2.1.2.3. İş Tatmini Düzeyi	108
2.2.1.2.4. İş Kazası Geçirmiş Olma Durumu	109
2.2.1.2.5. Çalışanların İşte Yeterlilik Düzeyi	110
2.2.2. Örgütsel Faktörler	111
2.2.2.1. Örgütün Büyüklüğü	112
2.2.2.2. İş Yüğü – Çalışma Baskısı	113
2.2.2.3. Kaza Oranları	114
2.2.2.4. Sendikal Etkiler	115

2.2.2.5. Sektörel Farklılıklar	119
2.2.2.6. Merkezde / Merkezden Uzak Çalışma	123
2.2.2.7. Vardiya Sistemiyle Çalışma	128
2.2.2.8. Güvenlik Denetimi	131
2.2.2.9. İş Güvencesizliği	133
2.2.2.10 Risk Değerlendirmesi	134
2.2.2.11 Güvenlik İletişimi	135
2.2.3. Toplumsal Faktörler	138
2.2.3.1. Toplumsal Bağlamda Kadercilik	138
2.2.3.2. Toplumun Güvenlik Anlayışı ve Bilinç Düzeyi	139
2.2.3.3. Toplumun Eğitim Düzeyi	140
2.2.3.4. Toplumsal Değerler	141
2.2.3.6. Güç Aralığı	142

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GÜVENLİK İKLİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ

ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	145
3.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ	146
3.3. METODOLOJİ	146
3.4. NİCEL AŞAMA	148
3.4.1. Nicel Araştırma ve Veri Toplama Süreci	148
3.4.2. Nicel Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları	149
3.4.3. Nicel Araştırma Veri Toplama Aracı ve Analiz Yöntemi	149
3.4.4. Nicel Araştırmanın Hipotezleri	151
3.4.5. Nicel Araştırma Bulgu ve Değerlendirmeleri	152
3.4.5.1. Güvenlik İklimi Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri	152
3.4.5.2. Demografik Özelliklerle İlgili Bulgu ve Değerlendirmeler	165

3.4.5.3. Demografik Özellikler Açısından Güvenlik İklimi Ölçeğine Yönelik Farklılıkların Analizi	169
3.4.5.3.1. Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları	170
3.4.5.4. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	175
3.4.5.5. Korelasyon Analizleri	185
3.5. NİTEL AŞAMA	186
3.5.1. Nitel Araştırmanın Örneklemine Belirlenmesi	187
3.5.2. Nitel Araştırmanın Deseni ve Veri Toplama Süreci	188
3.5.3. Katılımcıların Özellikleri	188
3.5.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	189
3.5.5. Veri Toplama Aracı ve Analiz Yöntemi	190
3.5.6. Araştırma Soruları	190
3.5.7. Araştırma Bulguları	191
3.5.7.1. Olumlu Güvenlik Uygulamasına Yönelik Çözümlemeler	192
3.5.7.2 Risk Gerekçesine Yönelik Çözümlemeler	198
3.5.7.3. Kişisel Motivasyona Yönelik Çözümlemeler	203
3.5.7.4. Kadercilik Faktörüne Yönelik Çözümlemeler	210
TARTIŞMA	216
SONUÇ VE ÖNERİLER	228
KAYNAKÇA	249

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ÇEİS	Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
EEC	Avrupa Ekonomik Topluluğu
GSMH	Gayrı Safi Milli Hasıla
İLO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İK	İş Kanunu
İSG	İş Sağliğı ve Güvenliği
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
K.	Kanun
KKD	Kişisel Koruyucu Donanım
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
KOBİ	Küçük ve Orta Ölçekli İşletme
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MESS	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
MSA	Measures of Sampling Adequacy
MYK	Mesleki Yeterlilik Kurumu
NIOSH	Ulusal İş Sağliğı ve Güvenliği
NOSACQ-50	İskandinav Güvenlik İklimi Anketi
OSGB	Ortak Sağliğ ve Güvenlik Birimi
OSHA	Amerika İş Güvenliği ve Sağliğı Yönetimi
PDT	Planlı Davranış Teorisi
s.	Sayfa No
ss.	Sayfadan Sayfaya
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSS	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağliğ Sigortası
Std. Hata	Standart Hata

TMMOB	Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TTK	Türkiye Taşkömürü Kurumu
vd.	Ve diğerleri
WHO	Dünya Sağlık Örgütü



TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1: İş Kazası Tanımları	s. 13
Tablo 2: Kaza Nedeni Olarak Güvenli Olmayan Davranış ve Koşullar	s. 19
Tablo 3: Güvenlik Kültürü Tanımları	s. 54
Tablo 4: Pozitif Güvenlik Kültürü -Zayıf Güvenlik Kültürü Karşılaştırılması	s. 58
Tablo 5: %95 Güven Düzeyinde Farklı Anakütle Büyüklükleri İçin Örnek Hacimleri	s. 146
Tablo 6: Williamson Güvenlik İklimi Ölçeği	s. 150
Tablo 7: KMO Değer ve Yorum Tablosu	s. 153
Tablo 8: MSA Değer ve Yorum Tablosu	s. 153
Tablo 9: Güvenilirlik Katsayısı Tablosu	s. 154
Tablo 10: KMO ve Bartlett Küresellik Testi	s. 155
Tablo 11: Anti-İmage Korelasyon Matrisi SPSS Çıktısı	s. 155
Tablo 12: Döndürülmüş Bileşen Matrisi I	s. 156
Tablo 13: Döndürülmüş Bileşen Matrisi II	s. 158
Tablo 14: Döndürülmüş Bileşen Matrisi III	s. 159
Tablo 15: Faktörlerin Güvenilirlik Analizleri	s. 160
Tablo 16: Varyans Analizi	s. 161
Tablo 17: Döndürülmüş Bileşen Matrisi IV	s. 162
Tablo 18: Faktörleri Oluşturan Sorular	s. 163
Tablo 19: Faktörlerin Açıklaması	s. 165
Tablo 20: Çalışanların Sosyo – Demografik Profil Tablosu	s. 166
Tablo 21: Grup İstatistikleri (Medeni Durum)	s. 170
Tablo 22: Grup İstatistikleri (Hizmet Süresi)	s. 171
Tablo 23: Grup İstatistikleri (Çalışma Pozisyonu)	s. 172
Tablo 24: Grup İstatistikleri (Vardiyalı Çalışma)	s. 173
Tablo 25: Grup İstatistikleri (İş Kazası Geçirme)	s. 174
Tablo 26: Yaş Grupları İle Faktörler Arası İlişkinin Analizi	s. 175
Tablo 27: Eğitim Grupları İle Faktörler Arası İlişkinin Analizi	s. 176
Tablo 28: Çalışılan Yerdeki Kişi Sayısı İle Faktörler Arası İlişkinin Analizi	s. 177

Tablo 29: Çalışılan Yerdeki Kişi Sayısı İle Olumlu Güvenlik Uygulaması Faktörü Arasındaki İlişkinin Analizi	s. 178
Tablo 30: Çalışanların Çalışma Durumları İle Faktörler Arası İlişkinin Analizi	s. 179
Tablo 31: Çalışanların Çalışma Durumları İle Olumlu Güvenlik Uygulaması Faktörü Arasındaki Farklılıkların Analizi	s. 180
Tablo 32: Çalışanların Çalışma Durumları İle Risk Gerekçesi Faktörü Arasındaki İlişkinin Analizi	s. 182
Tablo 33: Çalışanların Çalışma Durumları İle Kadercilik Faktörü Arasındaki İlişkinin Analizi	s. 184
Tablo 34: Korelasyon Analizi Tablosu	s. 185
Tablo 35: İşverenlerin Demografik Özellikleri	s. 189
Tablo 36: Olumlu Güvenlik Uygulaması Faktörünü Etkileyen Etmenler	s. 193
Tablo 37: Risk Gerekçesi Faktörünü Etkileyen Etmenler	s. 199
Tablo 38: Kişisel Motivasyon Faktörünü Etkileyen Etmenler	s. 204
Tablo 39: Kadercilik Faktörünü Etkileyen Etmenler	s. 211
Tablo 40: Aktörler Boyutuyla Güvenlik İklimi Tespitleri	s. 235

ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 1:** Mevsimlik Tarım İşçilerini Taşıyan Aracın Karıştığı Trafik Kazası Görüntüsü s. 124
- Şekil 2:** Mevsimlik Tarım İşçilerini Taşıyan Aracın Karıştığı Trafik Kazası Görüntüsü s. 124
- Şekil 3:** Mevsimlik Tarım İşçilerini Taşıyan Aracın Karıştığı Trafik Kazası Görüntüsü s. 125
- Şekil 4:** Mevsimlik Tarım İşçilerini Taşıyan Aracın Karıştığı Trafik Kazası Görüntüsü s. 126
- Şekil 5:** Mevsimlik Tarım İşçilerini Taşıyan Aracın Karıştığı Trafik Kazası Görüntüsü s. 126
- Şekil 6:** Mevsimlik Tarım İşçilerini Taşıyan Aracın Karıştığı Trafik Kazası Görüntüsü s. 127
- Şekil 7:** Mevsimlik Tarım İşçilerini Taşıyan Aracın Karıştığı Trafik Kazası Görüntüsü s. 127

EKLER LİSTESİ

Ek 1: Güvenlik İklimi Ölçeği Soru Formu

ek s. 1

Ek 2: İşverenler İçin Açık Uçlu Görüşme Formu

ek s. 3



GİRİŞ

Sanayileşme süreciyle seri üretime geçilmesi, yeni üretim tekniklerinin kullanılması, teknolojiye yaşanan gelişmeler ve makineleşme çalışanların üretim sürecinde maruz kaldıkları risklerin sayısını ve çeşidini arttırmıştır. Bireyin çalışırken karşılaştığı risklerin çeşitliliği ve çokluğu çalışanı, iş yerini ve toplumu etkileyen sonuçlar doğuran iş kazalarında artışlara sebep olmuştur. Sanayileşmenin ilk dönemlerinde bu riskleri ortadan kaldırarak iş kazalarını önlemeye yönelik alınan önlemler özellikle makine ve teçhizatı iyileştirme temeline dayanırken, sonraki yıllar insan davranışına odaklanmış ve güvenlik sorumluluğunu çalışanlara yüklemiştir. 1986 yılında gerçekleşen Çernobil Faciası iş güvenliğine yönelik önlemlerin alınması açısından milad olmuştur. İş güvenliğinin sisteme ya da insan davranışına odaklanan tek bir boyutuyla ele alınması yerine, iş güvenliği olgusunun her iki boyuta da odaklanan bütüncül bir yaklaşımla ele alınması gerektiğinin önemi ortaya koyulmuştur. Güvenlik kültürü olarak adlandırılan bu yaklaşımla örgütte en alt düzeyden tepe yönetime kadar çalışan herkesin güvenlik konusunda bir bilince sahip olması ve iş güvenliği konusunda sorumlu tutulması üzerine odaklanılmıştır.

Örgütlerde güvenliğe yönelik olumlu bir kültür yaratmak uzun zaman ve çaba gerektiren karmaşık bir süreçtir. Bu süreç yapılandırılırken, dikkat edilmesi gereken önemli noktalardan biri güvenlik iklimidir. Güvenlik iklimi, çalışanların güvenliğinin gerçek değeri hakkındaki düşüncelerini ve algılarını ifade etmektedir. Bu algılar, çalışanların davranışlarının arkasındaki kök nedenleri ortaya koyması, diğer bir deyişle çalışanın neden güvenli şekilde davrandığını ya da davranmadığını açıklaması açısından önemlidir. Özellikle Domino Teorisi'nde kazaların %98'inin önlenemediği ve insandan kaynaklanan güvenli olmayan davranışların bu kazaların %88'ine sebebiyet verdiği ileri sürülmüştür. Bu sebeple güvenliğe yönelik pozitif bir güvenlik kültürü geliştirilmesi, örgütteki her çalışanın iş güvenliği hakkında olumlu bir algıya sahip olması ve çalışanların güvenli davranış sergilemeleri, iş kazalarının önlenmesi açısından etkili bir yöntemdir.

Ölümlle sonuçlanan iş kazalarının oranlarına bakıldığında, Türkiye dünya sıralamasında ilk sıralarda yer almaktadır. Özellikle sektörel anlamda emek yoğun ve düşük teknolojiyle çalışılan inşaat ve madencilik sektörleri ölümlü iş kazalarının en

sık meydana geldiği sektörlerin başında gelmektedirler. İnşaat sektörü Türkiye’de istihdamdaki payı yüksek olan, ekonominin temel dinamiklerinden biri olarak gösterilmektedir. Sektörün temel özellikleri, ağır ve tehlikeli işler sınıfında yer alması, mevsim koşullarından etkilenmesi, zaman – maliyet faktörünün en fazla hissedildiği işler grubunda olması, çoğu çalışanın enformel olarak istihdam edilmedi. Ayrıca emek yoğun ve teknolojiden uzak bir sektör olduğu için, sektörde genç, eğitim ve vasıfsal açıdan düşük seviyeli kişiler çalışmaktadır.

Bireyden başlayarak, işletme ve ülke ekonomisine çok ciddi yükler getiren iş kazalarının önlenmesi adına güvenlik iklimini etkileyen faktörlerin neler olduğunun belirlenmesi bu çalışmanın amacını oluşturmuştur. Çalışmada yukarıda belirtilen özellikler nedeniyle inşaat sektörü ele alınmıştır. Çalışmanın ilk bölümünde kavramsal çerçeveye iş güvenliği, güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi kavramları detaylandırılmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde literatür taraması ışığında güvenlik ikliminin boyutları, güvenlik iklimini etkileyen bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörler incelenmiştir. Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise karma yöntem kullanılarak Aydın İli inşaat sektöründe çalışan işçilere iki bölümden oluşan soru formu uygulanarak nicel bir çalışma yapılmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgular analiz edilerek işverenlere uygulanmak üzere yeni bir soru formu oluşturularak nitel bir çalışma yapılmıştır. Her iki çalışmadan elde edilen bulgular daha önce yapılan çalışmalardan elde edilen bulgularla karşılaştırılarak sonuç ve öneriler sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE KONU İLE İLGİLİ KURAMLAR

1.1. İŞ GÜVENLİĞİ

Birey, işletme ve toplum açısından ortaya çıkardığı olumsuz etkiler nedeniyle iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi gerekmektedir. Çalışanlar çalışma hayatları boyunca iş kazası geçirme riskiyle karşı karşıyadır. Bu, ortaya çıkmadan önlenmesi gereken, önlenemiyorsa da etkileri en aza indirilmesi gereken bir sorundur. İş kazalarının önlenmesi, çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal olarak iyi olmalarının sağlanması iş yerlerinde iş güvenliğinin sağlanmasıyla ilgilidir. İş güvenliğinin ne olduğu, neden önemli olduğu ve iş güvenliği kapsamında ele alınması gerekli olan konular irdelenmelidir. Bu doğrultuda aşağıda iş güvenliğinin tanımı, önemi ve kapsamı incelenmektedir.

1.1.1. Tanımı

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) 1950 yılında iş sağlığı ve güvenliğini, ‘Tüm meslek gruplarında çalışanların bedensel, ruhi ve sosyal açıdan iyilik hallerinin en üst düzeyde tutulması, bunun sürdürülmesi ve geliştirilmesi çalışmalarıdır’ olarak tanımlamıştır¹.

İş güvenliği, iş kazalarıyla doğrudan ilişkili olduğu için birçok araştırmacı iş kazalarıyla sosyo-ekonomik faktörler arasındaki ilişkiyi ekonomik gelişme, sosyal çevre, kültür, güvenlik iklimine yönelik uygulamalar arasında incelemiştir. Tüm bu faktörlerin iş kazalarıyla olan ilişkileri aynı zamanda iş güvenliğinin farklı parçaları olarak tanımlanıp ifade edilebilir. Çünkü iş güvenliği, kişi güvenliği, sorunsuz üretim, iş süreçlerinin güvence altına alınması kişisel yaralanma ve mülk zararlarının önlenmesi ve / veya zararların en aza indirilmesi için alınması gereken bir dizi önleme atıfta bulunmaktadır. İş güvenliği, işle ilgili kazaların yaralanmalara veya ölüme neden olabileceği ilgili sanayi, sektör veya iş dalındaki bulunan farklı

¹ Sami Narter, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014, s.19.

durumları ifade etmektedir. İş güvenliği, verimliliği arttırmak ve çalışanların güvenliğinin sağlanması için güvenlik ile işin birleştirilmesidir².

İş güvenliği, işçilerin çalışma ortamlarında karşılaşılabilecekleri tehlikelerin yok edilmesi veya bu tehlikelerin azaltılması için getirilen yükümlülüklerden oluşan teknik kuralların tümünü ifade eden, işten kaynaklanan kazaları ve meslek hastalıklarını azaltan bir bilim dalıdır³. Burada bahsi geçen tehlike, yaşam, sağlık, mülkiyet veya çevre için potansiyel bir tehdit oluşturan bir durumu ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle önemli bir risk oluşturan veya kişilere ya da mala zarar verme tehdidi içeren bir durumu veya faktörlerin kombinasyonunu içermektedir. Çoğu tehlike uyku halinde veya potansiyel halde bulunmaktadır. Bu sebeple iş güvenliğinin sağlanması açısından aktif hale gelmeden diğer bir ifadeyle acil durum yaratmadan önce tehlikelerin tanımlanması ve ortadan kaldırılması gerekmektedir⁴. Tehlike boyutuna atıfta bulunan bir diğer iş güvenliği tanımında iş güvenliği ‘çalışma ortamlarında, işin yürütülmesi sırasında açığa çıkan tehlikelerden, sağlığı olumsuz yönde etkileme potansiyeli olan koşullardan korunmak ve çalışanlar açısından daha iyi bir iş ortamı oluşturmak için gerçekleştirilen sistemli ve yöntemli çalışmalar⁵’ olarak ifade edilmektedir. İş güvenliği kavramı farklı kaynaklarda üretim güvenliği, işletme güvenliği, işçi güvenliği gibi farklı şekillerde de kullanılmaktadır. Tanımdan yola çıkıldığında iş güvenliğine yönelik üç önemli husus dikkat çekmektedir. Bunlardan ilki işin yürütülmesi ile ilgili oluşacak tehlikelerden korunmaktır ki bu iş kazalarından korunmayı işaret etmektedir. İkinci önemli husus, işin yürütülmesi sırasında oluşacak sağlığa zararlı koşullardan kurtulmaktır ki bu meslek hastalıklarından korunmayı işaret etmektedir. Son husus ise metotlu çalışmalardır.

Metotlu çalışma, iş yerinde hangi tehlikelerin olduğunun belirlenmesi, bu tehlikeler ışığında risklerin belirlenmesi, risklerin doğurabileceği sonuçlar ışığında

² Jiuchang Wei, Lei Zhou, Fei Wang, Desheng Wu, “Work Safety Evaluation in Mainland China Using Grey Theory”, **Applied Mathematical Modelling** 39, 2015, s.926.

³ TMMOB Maden Mühendisleri Odası, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Temel Bilgiler**, TMMOB İstanbul İl Koordinasyon Kurulu, Özdi Basımevi, 2011, İstanbul, s.10.

⁴ D.C. Breeding, “What Is Hazardous?”, **Occupational Health And Safety**, 2011, <https://ohsonline.com/articles/2011/07/01/what-is-hazardous.aspx>, (15.11.2016)

⁵ Servet Atayeter ve Elif Terzioğlu, “Bir Su Ürünleri İşletme Tesisinde İş Sağlığı ve İş Güvenliği Risk Analizi Uygulaması”, **Gıda Dergisi**, Cilt:34, Sayı:5, 2009, s.288.

değerlendirilerek derecelendirmesi, riskleri ortadan kaldırmak ya da risklerin etkilerini en aza indirmek amacıyla hangi önlemlerin alınabileceğine karar verilmesidir. Ayrıca alınan kararlar ışığında riski kontrol altına alacak uygulamaların yapılması, bu uygulamaların düzenli olarak denetlenmesi ve tüm bu aşamalar boyunca elde edilen verilerin daha sonraki çalışmalara ışık tutması açısından düzenlenerek dökümantasyon haline getirilmesini içeren emek ve zaman gerektiren bilimsel süreçler de metotlu çalışma kapsamında yer almaktadır.

İş güvenliği, işle ilgili karşılaşılabilecek risklerin kabul edilebilir seviyede tutulmasını, kazaya sebebiyet verebilecek koşullarının oluşmasının engellenmesi ya da en aza indirilmesini, herkes için daha güvenli bir çalışma alanı yaratma düşüncesinden yola çıkılarak çalışma ortamında var olan risklerden kaynaklanabilecek iş kazalarının önlenmesini, bir kaza meydana geldiğinde bunun kişide ya da mülkiyette oluşturabileceği etkilerin azaltılmasını amaçlayan bir olgudur. İş güvenliğinin temelinde çalışan ve işletmenin korunması vardır ancak çalışan ve işletmenin etkileşim içinde olduğu tüketici, çevre, toplum da iş güvenliğine yönelik geliştirilen yöntemlerle koruma altına alınmaktadır.

1.1.2. Önemi

İş kazalarının neden olduğu kayıpların azaltılması amacıyla, iş sağlığı ve güvenliği konularına verilen önemin giderek arttığı görülmektedir. İşçilerin karşılaşılabilecekleri kazalara karşı korunmaları, işgücünün sağlıklı, üretken ve yüksek motivasyonlu olmaları açısından önemlidir⁶.

İş güvenliğinin önem kazanmasındaki en önemli faktör, endüstriyel dönemde özellikle üretim süreçlerinde hızlı yaşanan sistemsel değişimle birlikte insanların karşı karşıya kaldıkları iş kazaları ve meslek hastalıklarının doğurduğu maddi ve manevi olumsuz sonuçlardır. Öyle ki, özellikle iş kazaları neticesinde çalışanlar iş göremez hale gelebilmekte, çalışan ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler yoksulluğa düşebilmekte ve manevi anlamda elem, ızdırap ve acı çekebilmektedirler. Ayrıca

⁶ Vala Lale Tüzüner, Burcu Özge Özasan, “Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt:40, Sayı:2, 2011, s.139.

güvensiz çalışma koşulları neticesinde çalışanın motivasyonu ve işe bağlılığı azalabilmekte, işe devamsızlığı ve işgücü devir oranı artabilmekte, iş yerinde verim ve kalite de düşebilmektedir. Tüm bu faktörler iş güvenliğine yönelik çalışmaların arttırılarak iş güvenliğinin önem kazanmasındaki başlıca temel faktörlerdir. İş güvenliği çalışmalarının önem kazanmasındaki belirtilen sosyo- ekonomik boyutlara ek olarak işletme boyutunda iş yerlerinde yeterli güvenlik önlemlerinin alınması, en başta çalışanların korunması açısından önemlidir. İş sağlığı ve iş güvenliğine yönelik alınan önemlerle, iş yerinde işçinin sağlığına ve kuruluşa zarar verebilecek olayların önlenerek, işçinin ve örgütün işlerini daha verimli yapmalarını sağlayacak koşul, yetenek ve alışkanlıkların yaratılması amaçlanmaktadır⁷. Bu şekilde, güvenli bir şekilde çalışan çalışanlar bir yandan kendilerine zarar vermeyen performans sergilerlerken, diğer yandan da işletme verimliliğinin arttırılmasına katkı sağlayacaklardır.

Çalışanların korunması meslek hastalıkları ve iş kazalarının önlenmesi yoluyla sağlanabilir. Meslek hastalıkları yönünden çalışanların korunması, çalışma ortamında sağlığa zarar verme potansiyeli olan faktörlerin belirlenerek bunların ortadan kaldırılmasına yönelik önlemler alınması, iş ile çalışan arasındaki uyumun her yönüyle sağlanması, meslek hastalığına neden olabilecek faktörlerin nesnel ve bilimsel yöntemlerle tespit edilerek meslek hastalıklarının önlenmesinin çalışılması, meslek hastalığına yakalanan çalışanın tedavi edilmesinin sağlanması gibi önlemlerle gerçekleştirilebilir. İş kazası yönünden çalışanların korunması ise nesnel ve bilimsel yöntemler kullanılarak iş kazalarına sebebiyet verebilecek olası durumların belirlenmesi, bu konuda önlemler alınarak kazaların önlenmesi şeklinde gerçekleştirilebilir. Alınacak bu önlemlerle örgütün iş güvenliği düzeyinin yükseltilmesi hedeflenmektedir⁸. Belirlenen bu hedeflerin başarıyla gerçekleştirilebilmesi, iş güvenliğinin öneminin daha da iyi anlaşılmasını sağlayacaktır.

⁷ Susana García-Herrero, M.A. Mariscal, Javier García-Rodríguez, Dale O. Ritzel, "Working Conditions, Psychological/Physical Symptoms and Occupational Accidents. Bayesian Network Models", **Safety Science** 50, 2012, s.1760.

⁸ TMMOB Maden Mühendisleri Odası, Temel Bilgiler, s.10.

İş güvenliği konusunda yetersiz olan örgütlerin karıştığı sorunların neler olduğunu ortaya koyan araştırmalara ek olarak, son dönemde iş güvenliğine değer veren örgütlere bu yaklaşımın neler kattığını ortaya koymaya yönelik yapılan araştırmalar da ivme kazanmıştır. Örneğin Amerikan Ulusal Güvenlik Konseyi'nin yaptığı bir araştırma, işyeri güvenliğinin müşteri memnuniyetini etkileyebileceğini göstermektedir. Amerikan Ulusal Güvenlik Konseyi tarafından yürütülen ve özel bir elektrik dağıtım şirketinin 821 müşterisi üzerinde yapılan çalışmada güvenlik ortamı ve iş yeri yaralanma istatistiklerinin müşteri memnuniyetini nasıl etkilediği araştırılmıştır. Araştırma sonucunda güvenlik ortamı ve hizmet ortamının müşteriye etkilediği, güvenli çalışma ortamlarının işin kalitesine ilişkin faydalar yaratabileceği ve bunun sonucunda da müşteri memnuniyetini etkileyeceği ileri sürülmüştür⁹.

Sosyo-ekonomik boyutunun ötesinde iş sağlığı ve iş güvenliği konusuna değer verilmesinin temel sebebi cinsiyet, yaş, dil, ırk ve meslek farkı gözetmeksizin tüm bireylerin yaşama hakkının en üst düzeyde korunmasının gerekliliğidir¹⁰.

Her bireyin en temel haklarından birisi şüphesiz yaşama hakkıdır. Zira Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası'nın 17. maddesinde 'Her birey yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir¹¹' denilmektedir. İş sağlığına ve güvenliğine verilen önem ve öncelik ile bu yönde alınan önlemler temel bir insan hakkı olan sağlıklı yaşam hakkına saygı göstermenin olmazsa olmaz koşulu olarak kabul edilmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu(SGK) verilerine göre, 2016 yılında iş kazası geçiren kişi sayısı 268.068'dir. Bu kişilerden 117.551'i kaza günü çalışır olarak kayda geçmiş, 5304'ü kaza geçirdiği gün, 10.077'si 2 gün, 14.406'sı 3 gün, 3893'ü 4 gün, 89.924'ü ise 5 ve daha fazla gün süreyle çalışamayacak olarak iş göremezlik raporu almışlardır. Benzer şekilde 2016 verilerine göre 136'sı sigortalılığı sona

⁹ Laura Walter, "Can Worker Safety Impact Customer Satisfaction?", **Informa**, 23.10.2013, <https://www.ehstoday.com/safety/can-worker-safety-impact-customer-satisfaction>, (26.11.2016)

¹⁰ TMMOB Maden Mühendisleri Odası, Temel Bilgiler, s.10.

¹¹ 07.11.1982 Tarih ve 2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, <https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa82.htm>. (01.11.2016)

erdikten sonra meslek hastalığı teşhisi konulan sigortalı olmak üzere toplam 510 vaka meslek hastalığına tutulan sigortalı olarak SGK'ya bildirilmiştir¹².

Dünya geneline bakıldığında, ILO verilerine göre her 15 saniyede bir işçi, işten kaynaklanan kazalardan ya da hastalıklardan ölmekte ve yine 15 saniyede bir, 153 işçi işle ilgili kaza geçirmektedir. Her gün 6300 kişi, yılda 2.3 milyon kişi iş kazaları ya da meslek hastalıkları sonucu ölmektedir. Dünyada her yıl ortalama 317 milyon iş kazası olmakta ve bu kazaların büyük bir çoğunluğu işten uzun süre devamsızlık yapmakla sonuçlanmaktadır. Zayıf iş sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarından kaynaklanan bu günlük sıkıntıların insanlara olan maliyeti ve ekonomik yükü çok büyüktür. Her yıl için iş kazası ve meslek hastalıklarından kaynaklanan maliyetin Gayrı Safi Yurt İçi Hasılanın %4'üne denk geldiği tahmin edilmektedir¹³. Diğer bir açıdan dünyanın en gelişmiş ülkesi olarak atfedilen ABD'de ise her yıl yaklaşık 6.000 çalışan iş yeri yaralanmaları nedeniyle 50.000 çalışan ise iş yeri tehlikelerine maruz kalmaktan kaynaklanan hastalıklardan ölmektedir. Buna ek olarak, altı milyon işçi ölümcül olmayan iş yeri yaralanmalarına maruz kalarak Amerikan ekonomisi için yıllık 125 milyar dolar tutarında maliyet oluşturmaktadır¹⁴. Dünyanın önemli ticaret merkezlerinden olan Çin Halk Cumhuriyeti'nde 16 milyondan fazla işletmede iş yeri tehlikesinin olduğu ve işyerlerinde yaklaşık 200 milyon çalışanın bu tehlikelere maruz kaldığı tahmin edilmektedir. Ayrıca 2011 yılı istatistiklerine göre Çin'de 347.328 iş kazası yaşanmış, bu kazalar 75,572 işçinin ölümüne ve sayısız işçinin de yaralanmasına neden olmuştur¹⁵. Bu bağlamda etkili iş sağlığı ve iş güvenliği uygulamaları, iş yerine değer katmakta ve çalışan yaralanmalarını ve hastalıklarını azaltmaya yardımcı olmaktadır¹⁶.

Avrupa Birliği (AB)'ne üye ülkeler için durum göreceli farklıdır. Avrupa Sağlık ve Güvenlik Ajansı istatistiklerine göre, Avrupa'da iş yerinde meydana gelen

¹² SGK, "SGK İstatistik Yıllıkları", **Basın Bülteni**, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari (12.10.2017)

¹³ International Labour Organization Topics, Safety and Health At Work, <http://ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>, (03.12.2017).

¹⁴ United States Department of Labour, "Job Safety and Health", **Basın Bülteni**, https://www.osha.gov/OshDoc/data_General_Facts/jobsafetyandhealth-factsheet.html, (22.11.2016).

¹⁵ Wei ve diğerleri, s.924.

¹⁶United States Department of Labour, (22.11.2016).

kazalardan kaynaklanan sebeplerle her yıl 83 milyon işgücü kaybı olmaktadır. Çalışanların %75'i bir gün, diğer %25'i ise bir aydan daha uzun süre rapor almaktadır. Bu nedenle 367 milyon gün kayıp olarak ortaya çıkmakta, bu da üretkenliğin büyük ölçüde azalmasına neden olmaktadır. İş kazaları AB'ye üye ülkelerin ekonomisi üzerinde büyük bir yük oluşturmaktadır. Örneğin 2000 yılı için iş kazalarının maliyeti 55 milyar Euro olarak hesaplanmıştır. Bu rakam son yıllarda düşüş göstermiş olmasına rağmen hala yüksek seyrini korumaya devam etmektedir. Avrupa'daki kuralların genel bir çerçevesi olsa da uygulamalar şirketin büyüklüğü, sektör ve ülkeye göre değişiklik göstermektedir. Avrupa'da 2015 yılında 3.2 milyon çalışan hafif kazalar geçirdiği için rapor almıştır ve 3876 ölümcül kaza yaşanmıştır¹⁷. Diğer bir ifadeyle her 100.000 çalışandan 2.44'ü ölümcül kaza geçirerek yaşamını yitirmiştir. Bu oran üye ülkelere göre değişmektedir. Örneğin bu oran Almanya, Hollanda ve Danimarka gibi ülkelere %1'in altında seyrederken, Polonya'da %5'in üstüne çıkmaktadır. İş kazaları hem sektörlere hem de ülke ekonomisine ciddi yükler getirmektedir. AB'ye üye ülkelere her birinin kendisine özel bir hesaplama sistemi bulunmaktadır. Örneğin Almanya iş güvenliği ve iş sağlığına yönelik tedbirler için yılda 90 milyar Euro harcamaktadır. Bu harcama Gayri Safi Mili Hasıla (GSMH)'nın %3.2'sine tekabül etmektedir. Bu oran AB'ye üye ülkeler için %2.6 ile %3.8 arasında değişmektedir¹⁸.

Mart 2016'da Euronews'de iş sağlığı ve iş güvenliğinin öneminin vurgulanmasına yönelik hazırlanan programdan¹⁹ yola çıkılarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda neden önlem alınması gerektiği basit bir kurguyla özetlenebilir. Örneğin, bir işverenin bir et firmasının olduğunu ve yanında yirmi beş tane kasap çalıştığını varsayalım. Bu et firmasında özel ve katma değeri yüksek olan etler hazırlanmaktadır. İşveren vergisini ödemektedir ve sattığı ürünler de ülke ekonomisine büyük katkı sağlamaktadır. Ancak işveren maliyetini yüksek bulduğu için iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirler alınmamaktadır. Bu

¹⁷ EUROSTAT, Accidents At Work Statistics, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Accidents_at_work_statistics, (19.04.2017)

¹⁸ Commonly Used Statistics, OSHA, <https://www.osha.gov/shpguidelines/index.html>, (22.11.2016).

¹⁹ Euronews, "Sağlık ve Güvenlik Avrupa'daki İşyerlerinde Ne Kadar Önemli?", **Real Economy Press**, Mart 2016, <http://tr.euronews.com/2016/03/07/saglik-ve-guvenlik-avrupa-daki-is-yerlerinde-ne-kadar-onemli> (15.12.2016).

durumdan dolayı kaza ve hastalık oranı artmaktadır. Her gün her yirmi beş kişiden ortalama iki ya da üç kişi rapor aldığı için firmanın üretim gücü azalmaktadır. İşveren çalışanlarının sağlık giderleri, tazminatlar, makine bakımı gibi çeşitli masraflar için de ödeme yapmak zorunda kalmaktadır. Bu durum zaman ve para kaybına yol açmakta, bu nedenle firma müşterilerini kaybetmeye başlamakta ve moral bozukluklarına istinaden çalışanların üretkenlikleri azalmaktadır. Sakat kalan ve hasta olan çalışanların gelirleri ve bunun bir çıktısı olarak refah seviyeleri de düşmektedir. Bu sebeple çalışanlara bakanların (aile, arkadaşlar, devlet) yükü artmaktadır. Özellikle tedavi masrafları, çalışma gücünü kaybedenlere mali destek sağlanması gibi durumlara istinaden ekonomi üzerindeki yük artmaktadır. Çalışan sayısındaki azalma nedeniyle kalan çalışanlar fiziksel iş yükünü kaldıramamakta ve işten ayrılmakta, bu durum devletin işsizlik sigortası koluna yük olarak geri dönmektedir. Üretkenlik azaldığı için, bu et firması örneğinde olduğu gibi tüm benzer mantalitedeki şirketlerin ekonomik büyümeye faydası azalmaktadır.

Çalışanın iş kazası geçirmesi ve / veya meslek hastalığına yakalanması durumunda meslekte kazanma gücü azalacağı için, çalışan Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası(SSGSS) Kanunu'nda belirlenen oranlarda bazı haklara sahip olmaktadır. Meslekte kazanma gücündeki azalma, 'Çalışma İş Gücü Kaybı' ve / veya 'Özür – Engel Oranı' ile ifade edilmekte ve yetkili sağlık hizmeti sunularınca verilen raporlarla belirlenmektedir. Türkiye'de SGK tarafından çalışanın işgücü kaybı oranında çalışana geçici iş göremezlik ya da sürekli iş göremezlik ücreti ödenmektedir. Bu ücret, çalışanın çalışma işgücü kaybına göre $\leq \%10$ ve $\%60 \geq$ oranlarında değişmektedir. Bu durumda kayıp oranına göre çalışana SGK tarafından ücret ödenmektedir. Örneğin kayıp oranı $\%10$ 'dan az ise çalışana yatarak tedavide günlük ücretinin $\frac{2}{3}$ 'ü, ayakta tedavide (raporlu iken) günlük ücretinin $\frac{1}{2}$ 'si SGK tarafından ödenmektedir. $\%40$ - $\%60$ arasında değişen çalışma iş gücü kaybı varsa, çalışan engelli işçi kabul edilmekte ve engelli işçi statüsünde çalışmaktadır. Çalışma iş gücü kaybı $\%60$ ve üstünde ise diğer şartların²⁰ sağlanması durumunda işçi

²⁰ Malulen emekli sayılabilmek için 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamınca sigortalı sayılmak, en az 10 yıldan beri sigortalı olup toplam olarak en az 1800 gün prim ödemiş olmak, maluliyet nedeniyle çalışılan işten ayrıldıktan ya da iş yerini kapattıktan veya devrettikten sonra yazılı istekte bulunmak gerekmektedir (5510 md. 26).

malulen emekli sayılmaktadır²¹. Kısaca çalışanın iş kazası geçirmesi ya da meslek hastalığına yakalanması durumunda, kısa süreli ya da uzun süreli sigorta kollarından ödenen ücretler ülke ekonomisine yük olarak geri gelmektedir.

Özetle iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik olan iş güvenliği, sosyolojik ve ekonomik açılarından önemlidir. Sosyolojik önemini bireyin yaşama hakkından doğan ve kişinin yaşadığı kayıp ve acının toplumu da etkileyen yönü oluşturmaktadır. Ekonomik açıdan ise iş yerinden başlayan ve ülke ekonomisini bir bütün olarak etkileyen mikro ve makro boyutlar oluşturmaktadır.

1.1.3. Kapsamı

İş kazalarının ortaya çıkması, kaza sıklık oranı, kazaların nasıl meydana geldiğini ortaya koymaya çalışan modeller, kazalar neticesinde kazaya maruz kalan çalışanların karşı karşıya kaldığı durumlar ve çalışanların hakları, iş güvenliğinin kapsamını oluşturmaktadır.

1.1.3.1. İş Kazası

Endüstriyelleşmeyle birlikte üretimin hız kazanması çalışma yaşamında bireylerin karşı karşıya kaldığı riskleri arttırmıştır. Bu riskler neticesinde çalışma ortamına ve çalışana maddi ve manevi kayıplar yaşatan olaylar meydana gelmeye başlamıştır. İş kazası olarak tanımlanan bu olayların önlenmesi bireysel, örgütsel ve toplumsal açılarından önemlidir. Bu sebeple iş kazalarının neler olduğu, nasıl meydana geldiği ve nasıl önlenebileceği açısından çalışmalar sürdürülmeye devam etmektedir.

1.1.3.1.1. Tanımı

Önceden planlanmayan, oluşması sonucunda üretimin durmasına, işgücünün ve teçhizatın zarar görmesine neden olan olaylara iş kazası denilmektedir. İş kazalarının tanımı açısından üç önemli yapılanma dikkat çekmektedir. Bunlar WHO, ILO ve SGK'dır. WHO ve ILO iş kazalarının tanımı açısından, SGK ise hangi

²¹ Hasan Selçuk Selek, **İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Temel Konular**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s.55.

koşulların iş kazası olarak değerlendirileceği ve iş kazaları sonucunda kazaya uğrayan kişilerin hangi haklara sahip olacağının belirlenmesi açısından önemlidir.

İş kazalarını WHO, ‘çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizat zararlarına veya üretimin bir süre durmasına yol açan, önceden planlanmamış olay’ olarak ifade ederken, ILO ise ‘önceden planlanmamış, belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, beklenmedik olay’ şeklinde tanımlamaktadır.

SGK açısından 5510 sayılı SSGSS Kanun’un 13. maddesinde²² iş kazasının tanımı yapılarak, bu maddede hangi durumların iş kazası kapsamında değerlendirileceği sıralanmıştır. Bu bağlamda aşağıda yer alan durumların iş kazası olarak sayılacağı kabul edilmiştir.

- ✓ Sigortalının iş yerinde olduğu sırada,
- ✓ İşveren tarafından yürütülmekte olan iş görevi nedeniyle ya da kendi adına ve kendi hesabına birine bağlı olmadan çalışan sigortalının ifa etmekte olduğu iş sebebiyle iş yeri dışında olduğu zamanlarda,
- ✓ Sigortalının asıl işini yapmasa bile, işveren tarafından görevli olarak iş yeri dışında başka bir yere gönderildiği zamanlarda,
- ✓ Emzirme sürecindeki kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- ✓ Sigortalın, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya daha sonra fiziken ya da ruhen özre uğratan olaydır.

Buna ek olarak iş kazasının bazı diğer tanımları da Tablo 1’de gösterilmiştir.

²² Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf> , (01.01.2016)

Tablo 1:İş Kazası Tanımları

TANIM	TANIMI YAPAN
Genellikle yaralanma ile sonuçlanan, normal, planlanan ve beklenenden sapmalardır.	Royal Society For The Prevention Of Accidents Kraliyet Kazaların Önlenmesi Derneği
Bir yönetim hatasıdır, yönetimin hatalarının ya da ihmallerinin sonuçlarıdır.	British Safety Council İngiliz Güvenlik Konseyi
Nesnenin, maddenin, kişinin veya radyasyonun eylem veya reaksiyonunun kişisel yaralanma veya maddi hasarlarla sonuçlandığı kontrolsüz ve planlanmamış bir olaydır.	H. W. Heinrich
Kişisel yaralanma, maddi hasar, iş süreci durdurulması veya araboluculuğa neden olabilecek durumların ya da kişisel yaralanmalara sebep olacak bu durumların kombinasyonlarıyla sonuçlanabilecek, kontrol edilemeyen, kontrolsüz ve planlanmamış olaylardır.	Frank Bird, American Exponent Of Total Loss Control Toplam zarar kontrolünün Amerikan Sayıları
Kombinasyonlar yoluyla sebepleri oluşan, hastalık ve yaralanma gibi bireylerde fiziksel hasara, gelir kaybına ve iş kesintilerine neden olan beklenmedik ve planlanmamış bir dizi olaydır.	University of Aston in Birmingham, Health and Safety Unit Birmingham Aston Üniversitesi, Sağlık ve Güvenlik Birimi
Yaralanmaya neden olabilecek beklenmedik, planlanmamış bir olaydır.	ILO

Kaynak: Health and Safety At Work, ss.3-4.

Farklı kaynaklarda farklı tanımlar yer almakla birlikte iş kazasına yönelik yapılan tanımların birleştikleri ortak noktalar şu şekilde sıralanabilir:

- ✓ İş kazası önceden planlanmamış bir olaydır.
- ✓ Kontrolsüz bir olaydır.
- ✓ Yönetim ve / veya sistem hatasından kaynaklanmaktadır.
- ✓ İş kazası sonucunda fiziksel ve ekonomik anlamda kayıplar ortaya çıkmaktadır.

Beklenmedik, kontrolsüz ve kayıplara yol açabilen bir olay olmasına istinaden iş kazalarına sebebiyet veren durumların tanımlanması ve kontrol altına alınması gerekmektedir.

1.1.3.1.2. Önemi

İş kazalarının sonuçları neticesinde karşılaşılan durumlar ve yaşanan kayıplar iş kazalarının önemini ve iş güvenliğine neden önem verilmesi gerektiğinin sebeplerini ortaya koymaktadır. Çünkü iş kazaları bireysel, örgütsel, toplumsal ve küresel düzeyde etkiler yaratmaktadır.

Bireysel düzeyde iş kazasının çalışan ve çalışanın ailesi üzerindeki en somut ekonomik etkisi, çalışma gücündeki düşüslere bağılı olarak çalışanın ücretinde azalma şeklinde ortaya çıkmakta ve çalışanın hane halkı gelirini olumsuz olarak ciddi ölçüde azaltabilmektedir. Gelir kaybı dışında çalışan bedensel ve / veya ruhsal sıkıntılarla da karşılaşabilmekte, hatta iş kazası neticesinde hayatını yitirebilmektedir. Ayrıca çalışanın psikolojisinde de bozulmalar meydana gelmektedir²³.

Örgütsel düzeyde iş kazalarının sonuçları ağırlıklı olarak kazaların sonucunda ortaya çıkan maliyetler açısından önemlidir. Her ne kadar SGK iş kazalarının sonuçlarını iş günü kaybı, yaralanma ve ölümle sonuçlanma açısından ele alıyor olsa da, iş kazaları sonucunda insana zarar gelmesine ek olarak iş makinelerine ve teçhizata da zarar gelebileceğinden iş kazaları neticesinde doğrudan (direkt) ve dolaylı (indirekt) maliyetler ortaya çıkmaktadır. Kaza geçiren kişiye yapılan ilk müdahale, tedavi masrafları, geçici veya sürekli iş göremezlik ödenekleri ve ölüm ödemeleri, çalışana veya yakınlarına ödenen maddi ve manevi tazminatlar, sigortalıya ödenen tazminatlar gibi kolaylıkla hesaplanabilen doğrudan maliyetler buz dağının görünen kısmını oluşturmaktadır. Bu açıdan bu maliyetler görünür maliyetler olarak da ifade edilmektedir. Görünmez ya da dolaylı maliyetler fabrikanın, fabrikadaki teçhizatların, üretime yönelik süreçlerin tamamının ya da bir bölümünün zarara uğraması ya da kaybedilmesi, üretimde çalışanın yer alamaması sebebiyle oluşan iş gücü maliyeti ve iş kaybı yaşanmasıdır. Ayrıca tazminatlar gibi sebeplerle hukuki masrafların oluşması, işe yeni bir çalışanın alınması gerekiyorsa yeni çalışan için ilana çıkılması, çalışanın işe alınması, yeni çalışanın oryantasyonu için para ve zaman kaybı yaşanması, yeni çalışanın verim düşüklüğünün getirdiği maliyetlerdir. Buna ek olarak kaza sonucunda gereklilik duyulan fazla mesainin maliyeti, kaza sebebiyle kaza yaşanan çalışma alanında işin durması neticesinde oluşabilecek para ve zaman kaybıdır. Çalışma alanındaki teçhizatın zarar gösmesi sebebiyle gerek duyulacak tamir masrafları, yeni teçhizat alınması nedeniyle oluşabilecek maliyetler, ürün ve / veya hammaddelerin zarara uğramasıdır.

²³ Tunç Demirbilek, **İş Güvenliği**, İlkem Ofset ve Digital Kopyalama Sistemleri, İzmir, 2015, ss.14-16.

Çalışanların yaşadıkları psikolojik olumsuzluklar sebebiyle isteyerek ya da istemsizce iş yavaşlatmasına gitmeleri, yeni bir çalışan alınması durumunda bu çalışana verilen eğitimin maliyetleri, çalışanın işe adaptasyonu için geçen sürenin getirdiği maliyet, zamanında teslim edilemeyen siparişlerden kaynaklanabilecek imaj, güven, müşteri kayıpları gibi maliyetler de dolaylı maliyetler olarak sıralanabilir²⁴.

Çalışanın sağlığının korunması ve iş güvenliğinin sağlanması, sadece çalışan ve işveren gibi aktörleri ilgilendiren bir sorun değildir. Çalışan sağlığının korunması ekonomik anlamda emek verimliliği ve üretim verimliliğinin artırılması, sosyal anlamda ise toplum sağlığının oluşturulmasıyla sosyal barışın sağlanması ve toplumun tüm kesimlerini ilgilendirmesi bakımından önemlidir. Kazalar neticesinde karşılaşılan kayıplar bütün toplumlarda en temel sosyal sorunlarının başında gelmeyi sürdürmektedir. İş kazaları neticesinde kaybedilen işgücü ve iş günü sayılarındaki artış, ülke ekonomisiyle beraber sosyal yapıyı da olumsuz yönde etkilemektedir²⁵.

1.1.3.1.3. Kaza Nedenlerini Açıklamaya Yönelik Yaklaşımlar

Kazaları araştırmak ve analiz etmek, potansiyle kazaların önlenmesi ve risk değerlendirmesi yapılarak sistemlerin kullanıma uygun olup olmadığının belirlenmesi için temel oluşturmaktadır. Kazaların nedenlerini daha iyi tanımlamak için, kazaların nasıl meydana geldiği ortaya koyulmaya çalışılmış bu sebeple de çeşitli modeller ve teoriler geliştirilmiştir. Kaza nedenlerini ortaya koymaya çalışan araştırmalar kazaya neden olan faktörleri Birinci Nesil, İkinci Nesil, Üçüncü Nesil ve Dördüncü Nesil modeller olmak üzere dört temel model grubu içinde ele almıştır. Kazaların nedenlerini açıklayan modeller şu şekilde gruplandırılabilir²⁶.

²⁴ Özlem Özkılıç, “İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri”, **Risk Değerlendirme Kitabı**, <http://www.onderakademi.net/blog/kitaplar/risk-degerlendirme-kitabi.pdf>, (16.04.2016)

²⁵ Demirbilek, s.22.

²⁶ Vivek V. Khanzode, J. Maiti, P.K. Ray, “Occupational Injury And Accident Research: A Comprehensive Review”, **Safety Science** **50**, USA, 2012, ss. 1358-1361.

1.1.3.1.3.1. Birinci (İlk) Nesil Model: Kaza Eğilimliliği

Kazaların nedenlerini açıklamaya yönelik olarak geliştirilen bu modeller insan ve davranışını temel alarak, kazanın sebeplerini ağırlık olarak daha kaderci bir yaklaşımla ele almaktadır.

1.1.3.1.3.1.1. Salt Şans Hipotezi

Salt Şans ya da Saf Şans Teorisine göre çalışanlardan her birinin kaza geçirme şansı eşittir. Ayrıca kazaya neden olabilen tek bir ayırt edilebilen model örneği de yoktur. Bu teoride, tüm kazalar Heinrich'in teorisindeki Tanrı'nın eylemlerine karşılık olarak değerlendirilmiştir ve onları engellemek için herhangi bir müdahale bulunmadığı kabul edilmektedir²⁷. Bu da teorinin kaderci (fatalist) bir yanının olduğunu göstermektedir. Günümüzde özellikle dinin etkisinin ağır bastığı toplumlarda kaza nedenlerine yapılan atıflarda oldukça dikkat çekmektedir.

1.1.3.1.3.1.2. Kaza Eğilimliliği Modeli

1926 yılında E. Farmer ve E. Chambers tarafından geliştirilen model, kazaların oluşumunda bireyin rolüne odaklanmaktadır²⁸. Kaza sorumluluğundan daha dar bir terim olan modelde, kişilerin yaradılıştan sahip oldukları özelliklerinin kazaya zemin hazırladığı iddia edilmektedir. Ayrıca model, doğuştan gelen kaza geçirme eğiliminin kazaya zemin hazırlandığını ve kaza geçirme olasılığı daha yüksek olan kişilerin diğerlerine oranla daha sık kaza geçirdiklerini ileri sürmektedir²⁹.

1.1.3.1.3.1.3. Bilinçdışı Motivasyon Teorisi

Bilinçdışı motivasyon teorisinin kökenleri psikoanalitik teoridedir. Kazalar, suçluluk, saldırganlık, kaygı, hırs ve çatışmayı içeren bilinçaltındaki süreçlerden

²⁷ Accident Causation Theories, <http://www.hhs.iup.edu/lhrhodes/safe610lhr/safe610-03-accidinv/safe610-03-accidinv-02-theories.html>, (03.02.2017)

²⁸ Demirbilek, s.51.

²⁹ A.G. Arbous, J. E. Kerrich, "Accident Statistics and The Concept Of Accident- Proneness", **International Biometric Society**, USA, 1951, s. 351.

kaynaklanır. Bu çalışma, bireye ve bireyin çevre algısı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Olumlu davranış sergilememesi gibi durumlarda birey toplumsal beklentileri karşılayamayacağı için toplumsal dışlanma yaşamakta, bu durum da bireyin çalışma yaşamına yansımaktadır. Bu sebeple birey çalışma ortamından uzaklaşmakta, kazalara ve yaralanmalara yatkın olmaktadır. Bilinçdışı motivasyon teorisi, kişinin neden olduğu temayla uyumludur ve davranışsal müdahalelere yol açmaktadır³⁰. Çünkü, bireyin sahip olduğu saldırganlık, çatışma, kaygı, hırs ya da suçluluk gibi olumsuz duygular bireyin davranışlarını etkilemektedir. Toplumsal beklentileri karşılamayan ya da olumlu toplumsal özellikleri reddeden ya da düşük oranda kabul eden bireylerin kaza geçirme olasılığı yükselmektedir.

1.1.3.1.3.1.4. Uyum Stres Teorisi ve Hedef - Özgürlük - Uyanıklık Teorisi

Uyum- stres teorisi hem iç hem de dış çevrenin birey üzerindeki olumsuz etkilerini incelediği için iklimsel bir teoridir. Öyle ki, hastalık organizmaları, alkol ve toksik maddeler gibi iç çevre faktörleri ile aşırı ya da düşük sıcaklık, zayıf aydınlatma, aşırı gürültü, aşırı fiziksel iş yükü gibi dışsal çevre faktörleri bireyin stresini arttırıcı etki yapmaktadır. Stres, kazalara etki eden bir faktördür³¹. Stres kavramını ILO, işe bağlı mesleki stres olarak ele alarak, bireylerin algıladığı talepler ile bu taleplerle başa çıkma yetenekleri arasındaki dengesizliğin neden olduğu zararlı fiziksel ve duygusal tepkiler olarak tanımlamaktadır. İşe bağlı stres, iş tasarımı ve iş ilişkileriyle belirlenmekte, işin bireyden beklediği kaynak ve talepler birey tarafından karşılanamadığında mesleki stres ortaya çıkmaktadır³². Uyum-stres teorisi, işleriyle ya da çalışma ortamlarıyla uyum göstermeyen bireylerin kaza geçirme eğilimlerinin daha yüksek olduğunu savunmaktadır. Uyumsuzluk, bir dizi fiziksel ve psikolojik stres faktöründen kaynaklanmaktadır. Hedefler-özgürlük-uyanıklık teorisi, uyum-

³⁰ Khanzode, Maiti, Ray, s.1359.

³¹ Willard Kerr, "Complementary Theories Of Safety Psychology", **The Journal Of Social Psychology**, 1957, 45, s.7.

³² ILO 2016, "Workplace Stress A Collective Challenge", World Day For Safety And Health At Work, 28 April 2016, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf, (17.07.2019).

stres teorisinin bir uzantısıdır. Bu teori, iş yerinde hedef belirleme özgürlüğünün olmamasının bir sonucu olarak, bazı kişilerin eldeki göreve karşı dikkatli olmamaları nedeniyle iş kazası geçirmeye eğilimli olduklarını ileri sürmektedir. Hiçbir araştırmacı bu hipotezleri mesleki yaralanma bağlamında incelememiş ve rapor etmemiştir³³.

1.1.3.1.3.2. İkinci Nesil Model: Domino Teorisi

1931'de H.W. Heinrich 'endüstriyel güvenliğin aksiyomları' olarak bilinen bir dizi teori ortaya sunmuştur. İlk aksiyomda, kazanın nedenselliğini ele almış ve 'bir yaralanmanın meydana gelmesi, her zaman, faktörlerin karmaşık bir sıralamasından kaynaklanır, bunlardan sonuncusu kazanın kendisidir' demiştir. Bir kaza dizisi birbirini üst üste dizen domino dizisine benzetildiğinden, bu teori 'Domino Teorisi' olarak adlandırılmıştır. Kazanın oluşması için teorideki sıralama şu şekildedir³⁴:

- ✓ Kalıtsal ve Sosyal Çevre
- ✓ Kişinin Hatası
- ✓ Güvensiz Hareket ve Koşullar
- ✓ Kaza
- ✓ Yaralanma

Domino Teorisi şu şekilde açıklanabilir³⁵:

Kazalar domino adı verilen bir dizi olayın arka arkaya sıralanması sonucunda meydana gelmektedir. Kaza sadece birey ya da mekanik tehlikenin sonucunda ortaya çıkabilmektedir. Birçok kazanın nedeni insanlardan kaynaklanan güvenli olmayan davranışlardır. Kazaların şiddeti çoğunlukla tesadüfidir ve buna neden olan kaza %98 oranında önlenabilir. Kazaların %88'i insanlardan kaynaklanan güvensiz davranışlardan, %10'u ise sistemden kaynaklanan güvensiz hareketlerden meydana gelmektedir. Kazaların %2'si önlenememektedir. Kazaların önlenmesi konusunda yönetim, iş güvenliğine yönelik sorumluluk almalıdır çünkü iş güvenliğine yönelik

³³ Khanzode, Maiti, Ray, s.1360.

³⁴ H.W. Heinrich, D. Peterson, N. Roos, **Industrial Accident Prevention**, 5th Edition, McGraw Hill, New York, 1980.

³⁵ Pejman Ghasemi Poor Sabet, Hamid Aadal, Mir Hadi Moazen Jamshidi, Kiyanoosh Golchin Rad, "Application Of Domino Theory To Justify and Prevent Accident Occurance In Construction Sites", **Journal of Mechanical and Civil Engineering**, Cilt: 6, Sayı:2, 2013, s.73.

hedeflenen sonuçlara ulaşmanın en etkili yolu budur. Heinrich kaza zinciri olarak nitelendirdiği kazaların meydana gelme teorisini beş aşamalı olarak sıralamıştır. Birinci etken kalıtsal ve sosyal çevredir. Pervasızlık, açgözlülük ve öfke gibi olumsuz karakter özellikleri kalıtım ya da sosyal ortamdan kaynaklanmaktadır ve bu özellikler insanlara kalıtım yoluyla miras kalmış olabilir. Bu nitelikler insanın kusuruna katkıda bulunabilir. Önemsememe, risk alma, dikkatsizlik, öfke, ihmal gibi davranışlar kişisel kusurlar ya da kişinin hatası olarak ifade edilebilir. Bu tarz davranışlar öğrenilmiş olabilir ve güvensiz davranışların ortaya çıkmasına neden olabilir. Güvensiz davranışlar ve / veya güvensiz koşullar kazalara sebep olabilen en önemli faktörlerdir. Güvensiz davranışlar insanlardan kaynaklanan güvensiz koşullar ise sistemden kaynaklanan durumlardır. Güvensiz davranışlara ve güvensiz koşullara verilen örnekler Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2: Kaza Nedeni Olarak Güvenli Olmayan Davranış ve Koşullar

GÜVENLİ OLMAYAN DAVRANIŞLAR	GÜVENLİ OLMAYAN KOŞULLAR
İş arkadaşlarını uyarmamak ve teçhizatı güvenli konuma getirmemek	Kalabalık iş alanları
Ekipman ya da teçhizattaki eksikleri önemesememek.	Makine, teçhizat ya da aletlerdeki kusurlar
Uygun olmayan şekilde yük kaldırmak	Uygun olmayan şekilde depolanmış patlayıcı ya da tehlikeli materyeller.
Ekipmanı aşırı hızda, eksik olarak gibi uygun olmayan şekillerde kullanmak ya da hareketli ekipmanlardan yararlanmak	Aydınlatmanın yetersiz olması
Yetki alanı dışındaki ekipmanlarla çalışmak	Havalandırmanın yetersiz olması
Hoyratça davranmak	Koruma düzenindeki yetersizlik
Güvenlik donanımını devre dışı bırakmak (çalıştırmaz şekilde sokmak)	İş yeri temizliği, iş yeri hijyeni ve düzenindeki yetersizlik
İlaç ve madde gibi uyaranlara bağımlı olmak	Radyasyona maruz kalmak
Alkol kullanmak	Aşırı gürültü
Sağlık ve güvenliğe yönelik önlem ve kuralları çiğnemek	Atmosferik koşulların tehlikeli olması
Kişisel Koruyucu Donanımları(KKD) kullanmamak	Zemin koşullarının riskli olması
Çalışma pozisyonunun uygun ya da ergonomik olmaması	Yangınla mücadele araçlarının olmaması
	Platformların ya da iş alanlarının sağlam olmaması

Kaynak: Charles D. Reese, **Occupational Health and Safety Management- A Practical Approach**, Lewis Publishers, Boca Raton, 2003, ss.92-99’dan aktaran Demirbilek, 2015, s.49.

Bu dominoyu (güvensiz davranış ve koşulu) kaldırmak, kazayı önlemek için en kolay ve en verimli seçenektir. Kişinin düşmesi ya da nesnelerin çökmesi gibi

istenmeyen, önceden planlanmayan olaylar kazalardır. Sonucunda insan vücuduna zarar veren ve acıyla sonuçlanan yaralanmalar meydana gelmektedir.

1.1.3.1.3.3. Üçüncü Nesil Model: Kaza Epidemiyolojisi

Bir toplumdaki sağlığa yönelik durumları, kazaları, var olan hastalıkları bunların görülme sıklıklarını, bu durumların dağılımlarını ve tüm bunların arkasındaki kök nedenlerin neler olduğunu inceleyen çalışma alanına epidemiyoloji denir. Hastalıkların azaltılması ve sağlığın geliştirilmesi için sağlığa yönelik bilgilerin toplanması, bunların yorumlanması ve kullanılması epidemiyolojinin amacını oluşturmaktadır³⁶. İş kazaları için epidemiyoloji modeli genel olarak çevre faktörleri ile kazalar arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı temel almaktadır. Öyle ki, bu model kazalar ile çevre faktörleri arasında sebepsel bir ilişki olduğunu varsaymaktadır³⁷. Kişiden kaynaklanan yetenek özelliği ile çevreden kaynaklanan durum özelliği bu teorinin ana bileşenlerini oluşturmaktadır. Bir sorun olduğunda kişinin kendi kendine baskı altında hissetmesi (yetenek özelliği) ya da yöneticisi, denetçisi, akranları, astları gibi çevresi tarafından baskılanması (durum özelliği) neticesinde hatalı karar alması kazaya sebebiyet verebilir.

1.1.3.1.3.4. Dördüncü Nesil Model: Sistem Modelleri

Sistemler insan, elektromekanik ve yazılım bileşenlerinin etkileşimlerinden meydana gelmektedir. Dolayısıyla sistemlerde ortaya çıkan kazalar dördüncü nesil model kapsamında ele alınmaktadır. Sistemden kaynaklanan kazaların temelinde sistemi oluşturan bileşenlerden herhangi birinin başarısız olmasından öte, sistem bileşenlerinin birbirleriyle olan işlevsiz etkileşimleri yer almaktadır. Üretimde kullanılan elektro mekanik aksam geçmiştekilerden daha karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu sebeple sisteme yönelik analiz ve testlerin tüm olası istenmeyen etkileşimleri tespit etmesinin zorlaşması sistem kaynaklı kazaların artmasına neden

³⁶ Kayıhan Pala, “İş yeri Hekimleri İçin İş Sağlığı Epidemiyolojisine Giriş”, **Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Ekim 2001, s.14.

³⁷ Salih Can Köseoğlu, **İş Kazaları ve Sonuçları Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi ve Bir Uygulama**, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi Fen Bilimleri Fakültesi, Erzurum, 2013, s.14.

olmaktadır³⁸. Günümüzde iş kazalarının önlenmesi için sistem modellerinin incelenmesi önerilmektedir. Yaygın sistem modelleri yalnızca kaza nedenlerini ve yaralanma olayını analiz edip açıklayan ancak enerji etkileşimine ve yaralanma ciddiyetine odaklanmayan bir yapıya sahiptir. 1980 yılında bir organizasyon tasarımı teorisi olarak Sosyoteknik Model ortaya atılmıştır. Makroergonomik olarak da adlandırılan sosyoteknik model, iş sistemlerinde iş güvenliğini sağlamak amacıyla riski modellemek, analiz etmek ve yönetmek için kullanılmaktadır. Bu yaklaşıma göre, bir sistem birbiriyle etkileşimli sosyal ve teknik alt sistemlerden oluşmaktadır. Alt sistemlerin müşterek optimizasyonu tüm sistemlerin daha iyi performansa ulaşmasını sağlamaktadır. Bir iş kazasına bağlı yaralanma riski modellenmek istendiğinde, sosyal faktörlerin (kişi etkisi) ve teknik faktörlerin (sistem etkisi) ortak değerlendirilmesi gerekmektedir³⁹.

1.1.3.2. Güvenli Davranış

Araştırmalara, tartışmalara ve çalışmalara sürekli olarak konu olan iş güvenliği geleneksel kaza nedenlerini ortaya koyan ve kaza önlemeye yönelik yaklaşımları bir kenara bırakarak güvenlik programları, kaza önlemeye yönelik yönetim yaklaşımı, güvenlik koordinasyonu ve çalışanların güvenlik konusundaki sorumlulukları gibi yeni yaklaşımları ortaya koymaktadır. Yeni bir yaklaşım olan ‘Davranış Tabanlı Güvenlik Modeli’ (Davranış Odaklı Güvenlik, Davranış Temelli Güvenlik gibi farklı şekillerde ele alınmaktadır), güvenlik performansını pozitif yönlü etkilerken, kaza oranlarını negatif yönlü olarak etkilemektedir.

1.1.3.2.1. Tanımı

Güvenli davranış ya da davranış odaklı güvenlik, insanlardan kaynaklanan hataların en aza indirilmesi ya da yok edilebilmesi için tepe yönetimden örgütün en alt seviyesinde yer alan çalışana kadar herkesin katılımını hedef alan bir süreçler bütünüdür.

³⁸ Nancy Leveson, “A New Accident Model For Engineering Safer Systems”, **Safety Science**, 42(2004), s.249.

³⁹ Khanzade, Maiti, Ray, s.1360.

Güvenli davranışın temelini, genellikle rutin iş görevleri yürüten çalışanların bireysel düzeyde ya da grup düzeyindeki gözlemlerinin birleştirilmesi, güvenlik konusundaki hedeflerin dikkatli bir şekilde belirlenmesi, güvenliğe yönelik koçluk yapılması, geri bildirimde bulunulması, güvenli olmayan durumlara müdahale edilmesinin teşvik edilmesi gibi çok boyutlu etkenler oluşturmaktadır⁴⁰.

Güvenli davranış yaklaşımında esas olan, işçilerin iyileştirme sürecinde yer almalarıdır. Bunun için güvenli davranışların tanımlanması, veri toplanması için gözlemler yapılması, gelişmenin teşvik edilmesi için geri bildirim sağlanması ve toplanan verilerin hedefe ulaşmasıyla iş yerindeki güvenlik performansını pozitif yönlü iyileştirmek için bir dizi yöntem geliştirilmesi yer almaktadır⁴¹.

Davranışa dayalı bir güvenlik yaklaşımı, insan odaklı ve genellikle rutin iş görevleri yürüten çalışanların bire bir veya grup gözlemlerini birleştirmelerini, hedeflerini dikkatlice belirleyerek güvenlikle ilgili davranış, koçluk ve rehberlik hakkında zamanında geri bildirim vermelerini ve müdahaleleri teşvik etmektedir. Girişimlerin proaktif bir odak noktası vardır. Bireyleri ve çalışma gruplarını kazalar meydana gelmeden önce kazaların oluşumuna neden olabilecek potansiyelleri göz önünde bulundurmaya yönlendirmektedir. Bu şekilde çalışanların kendi davranışlarını ‘bu davranış güvenli’ ya da ‘bu davranış güvenli değil’ şeklinde değerlendirmelerini önermektedir. İlgi çekici olması, motive edici olması, diğerlerine yardımcı olması gibi prensipler güvenli davranış yaklaşımının özünü oluşturmaktadır⁴².

1.1.3.2.2. Amacı

İş kazalarının önlenmesine yönelik birçok modern yaklaşım, sistem başarısızlıklarına odaklanmak yerine sistem başarısını belirleme özelliği olan proaktif önlem olarak güvenlik iklimi, tehlikelerin tanımlanması ve ve/ya

⁴⁰ Mary Dorgan, “Behavior Based Safety Guide”, **Health And Safety Authority**, s.3. http://www.hsa.ie/eng/Publications_and_Forms/Publications/Safety_and_Health_Management/behaviour_based_safety_guide.pdf, (28.04.2018)

⁴¹ Jerry Robin, “The Potential Application Of Behavior-Based Safety In The Trucking Industry”, **Federal Motor Carrier Safety Administration Published 202**, USA, 1998, s.366. <https://permanent.access.gpo.gov/gpo6458/tb00-009.pdf> (01.05.2018)

⁴² Dorgan, s.4.

gözlemlenebilen güvenli davranış yüzdesinin ortaya konmasına vurgu yaparak sistem başarı ölçütlerinin kullanılmasını savunmaktadır⁴³. Diğer bir ifadeyle çalışanların güvenli davranış sergilemeleri, güvenlik sistemi başarısının göstergesi ve iş kazalarının önleyicisi olarak kabul edilmektedir. Güvenli davranışın özünü oluşturan üç temel faktör aynı zamanda güvenli davranışın amacını da oluşturmaktadır. Bu faktörlerden ilki çalışanlara nasıl güvenli bir şekilde çalışacaklarının bilgisinin verilmesidir⁴⁴. Bir işte olumsuz bir sonuç olasılığı ne kadar yüksek olursa, insanlar riskleri o kadar kolay tanırlar. Risk potansiyeli azaldığında ise görevle ilişkili riski görmezden gelirler ya da göz ardı ederek güvensiz veya riskli davranmaya devam ederler. Bu sebeple çalışanlara risk gösterilene kadar, çalışanlar bir görevi güvenli şekilde yerine getirmediklerini farketmeyebilirler. Güvenli davranışı tanımlayan kuralların oluşturulması ve oluşturulan kuralların tutarlı bir şekilde hayata geçirilmesi, çalışanların güvensiz davranışlarının önlenmesi ve durdurulması açısından önemlidir. Risk altındaki davranışlar koçluk, algı değişikliği, riskli davranışları teşvik eden etkilerin üstesinden gelme ve yeni alışkanlıklar yaratılması ile ele alınmalıdır⁴⁵. Böylelikle güvenlik performansı iyileştirilerek, çalışanların kurallara uyması, güvenlik katılımlarının artırılması yoluyla iş kazalarının önüne geçilebilir. Güvenli davranıştan türetilmiş, gözlenebilen güvenlik skorlarının yüzdeleri mevcut güvenlik performansının en faydalı göstergelerinden olduğu için, iş güvenliğine yönelik mevcut durumun tespiti, iyi güvenlik uygulamalarının sürdürülmesi ya da güvenliğin iyileştirilmesi açısından da önem arz etmektedir⁴⁶.

Güvenli davranışın özünü oluşturan ikinci faktör güvenlik donanımlarının nasıl güvenli bir şekilde çalışacağı bilgisinin çalışanlara verilmesidir⁴⁷. Böylelikle, güvenliğe yönelik donanımların yanlış kullanımı ya da kullanılmaması gibi bir kural ihlali çalışanlar tarafından yapılmayacak ve çalışanlar güvenli davranış sergileyerek

⁴³ M.D. Cooper, R.A. Phillips, "Exploratory Analysis Of The Safety Climate and Safety Behavior Relationship", **Journal of Safety Research**, Sayı:35, 2004, s.499.

⁴⁴ T.W. Marsh, I.T. Robertson, A.R. Duff, R.A. Phillips, M.D. Cooper, A. Weyman, "Improving Safety Behaviour Using Goal Setting and Feedback", **Leadership and Organizational Development Journal**, 16(1), 1995, s.5.

⁴⁵ Shawn M. Galloway, "Unsafe, At-Risk, Safe Behaviors: Know The Difference", **ProAct Safety**, December 2015, <https://proactsafety.com/uploads/file/articles/unsafe-at-risk-safe-behaviors-know-the-difference.pdf>, (19.07.2019).

⁴⁶ Cooper ve Phillips, s.499.

⁴⁷ Marsh vd., s.5.

iş kazası ve yaralanma riskini azaltacaklardır. Ayrıca güvenli davranış güçlü bir güvenlik performansının da göstergesi olduğu için, çalışanlar güvenli davranış sergilediklerinde örgütsel güvenlik performansının zayıf olarak algılanmasının da önüne geçilecektir.

Üçüncü faktör olarak da, güvenli çalışma konusunda çalışanların motive edilmesidir⁴⁸. Çalışanların güvenliğe yönelik kuralları bilmeleri güvenli davranış sergilemeleri açısından yeterli değildir. Aynı zamanda çalışanların güvenli davranış sergilemeleri konusunda ikna olmaları da gerekmektedir. Bu sebeple, çalışanların güvenli davranış sergilemeleri açısından motive edilmeleri iş kazalarının azaltılması açısından önemlidir. Çalışanların güvenli davranış sergilemelerinin, iş güvenliğine olan etkisi ağırlıklı olarak işçilerin grup halinde çalıştıkları ve denetlenebildikleri endüstriyel çalışma ortamlarında değerlendirilse de, çalışanların kendi kendilerini denetledikleri ve merkezden uzak olan çalışma yerlerinde de davranış temelli güvenlik girişimlerinin önemli ölçüde başarılı olduğu tespit edilmiştir⁴⁹. Bu açıdan çalışanların güvenli davranış sergilemeleri açısından motive edilmeleri, nezaretçi ve denetim baskısı olmadan da güvenli davranış sergileyebileceklerini göstermektedir.

1.1.3.2.3. Önemi

Kazaların azaltılması için gerçekleştirilen ilk çabalar mühendislik tasarımlarında ihtiyaç duyulan iyileştirmelere yönelik olmuştur. İş kazaları meydana gelmeye devam ettikçe, güvenli bir çalışma ortamı sağlanmasının, sadece teknik ve prosedürlere dair iyileştirmelerin ortaya koyulmasıyla değil, aynı zamanda insan faktörünün de etkisinde olan kültürel ve davranışsal yönlerin de dikkate alınmasıyla mümkün olacağı tespit edilmiştir. Zayıf ve tutarsız insan performansı, güvenlik performansını etkileyen bir sorundur. Çünkü farklı endüstrilerdeki benzer olaylar (kazalar), insan hatası olarak etiketlenmiş bilinen kök nedenlerle ortaya çıkmaktadır. Güvenli bir çalışma ortamının sağlanması için, insan hatasına neden olan faktörlerin

⁴⁸ Marsh vd., s.5.

⁴⁹Robin, s.336.

diğer bir ifade ile çalışanların davranışlarına etki eden temel nedenlerin ortaya koyulması gerekmektedir⁵⁰.

Geleneksel güvenlik programlarının çoğunluğunun güvenlikte başarı sağlama konusunda stabil düzeyde seyretmesi, yaralanmalarla sonuçlanan kazalar artarken kazaların tamamen önlenmesinin hedeflenmesi güvenli davranış temelli kaza önleme yaklaşımının önem kazanmasını sağlamaktadır⁵¹. Güvenli davranışlar, neredeyse hiç yaralanma ile sonuçlanmayan, tehlikesi çok düşük olan ya da hiç tehlikesi olmayan eylemlerdir⁵². Özellikle iş kazalarının önlenerek, yaralanma ve ölüm riskinin azaltılması açısından çalışanların güvenli davranış sergilemeleri önemlidir. Cooper ve Phillips, güvenli davranış ve güvenlik iklimi arasında ilişkiyi ortaya koymak adına yaptıkları araştırmada iş kazası geçirmiş çalışanların güvenlik iklimi skorlarını ölçmüşlerdir. Daha sonra aynı gruba davranışsal güvenlik müdahalesi hakkında bilgi vererek grubun güvenlik iklimi skorlarını yeniden ölçmüşlerdir. Davranışsal güvenlik müdahalesi hakkında bilgi sahibi olan ve daha önce iş kazası geçirmiş olan çalışanların, yönetimin tutum ve eylemlerini daha olumlu algıladıklarını tespit etmişlerdir⁵³. Bu açıdan, güvenli davranış sergilemeleri konusunda çalışanlara yapılan müdahalenin, yönetimin güvenliğe yönelik tutumlarını çalışanların daha olumlu algılamasını sağladığı ve buna istinaden çalışanların daha güvenli bir şekilde çalışmak adına gönüllü olacakları bu açıdan da iş kazalarının azaltılmasına katkı sağlayacakları düşünülebilir.

Güvenli davranış, gelecekteki güvenlik performansının ulaşılabilir bir vizyonunun olup olmadığını ifade etmek, çalışanların iş güvenliğine olan kişisel bağlılıklarının sembolik olarak gösterilmesi, tüm çalışanların iş güvenliği konusunda karar verme deneyimi yaşamasını sağlamak ve tüm çalışanların güvenlik konularıyla uğraşırken açık ve şeffaf olmalarını sağlamak açısından önemlidir⁵⁴.

⁵⁰ SPE Technical Report, "Improving Safety In The Oil and Gas Industry", **Getting To Zero and Beyond: The PAth Forward**, 2018, s.8.

⁵¹ Behavior Based Safety, "PCL Industrial Constructions Inc", **Çalıştay Raporu**, <https://www.coaa.ab.ca/COAALibrary/SAFBBSPRS01NOYRv1%20PCL%20Workshop%20presentation.pdf>, (02.05.2018)

⁵² Galloway, (19.07.2019).

⁵³ Cooper ve Phillips, 503.

⁵⁴ Robin Bryden, "Getting Serious About safety: Accountability And Leadership- The Forgotten Elements", SPE International Conference on Health, Safety And Environment In Oil and Gas

Kazaların %98'nin önlenebilir olması, kaza nedenlerinin %88'inin insan davranışlarından kaynaklanması, çalışanların güvenli davranışı sergilemelerini elzem hale getirmektedir. Özellikle 'Bütünleşik Güvenlik Kültürü'⁵⁵'nün temelinde çalışanların güvenli davranışı göstermeleri yatmaktadır.

1.1.3.2.3. Kapsamı

Çalışanların güvenli davranış sergilemeleri, işini ifa eden çalışanların birey düzeyinde ve grup düzeyinde güvenlikle ilgili verileri gözlemlmeleri ve bunları sentezlemeleri sonucunda oluşturdukları yargılara bağlıdır. Öyle ki çalışan, iş ortamında güvenliğin varlığını gerçekten algılıyorsa, çalışma arkadaşları tarafından cezalandırılmama, grup dışında bırakılmama, ödüllendirilme gibi çeşitli değişkenlerin etkisinde değilken de güvenli davranış sergilemeyi tercih edecektir. Güvenlik hedeflerinin doğru belirlenmesi, güvenlikle ilgili bir programın olması, güvenliğe yönelik koçluk yapılması, geri bildirimin olması, güvenli olmayan durumlara müdahale edilmesinin teşvik edilmesi gibi faktörler çalışma ortamında bireyin güvenlikle ilgili algılarını etkilemektedir.

- ✓ **Güvenlik hedeflerinin doğru belirlenmesi:** Güvenliği sağlamaya yönelik geliştirilen geleneksel yöntemler, cezayı önlemek için gereken minimal önlemleri almayı içermektedir. Birçok organizasyonda ortak uygulama, bireyin yıllık amaçlarına veya hedeflerine bir güvenlik hedefi ekleyerek, denetçiler ve yöneticilerin güvenlikle sorumlu tutulmasını sağlamak olmaktadır. Bu yapıldığında, yaygın yaklaşım, her bir bireye kendi departmanı veya grubu için bir yaralanma oranı hedefi vermek olmaktadır. Hedefler, davranışları yönlendiren birer öncül olmaktadır. Primler veya maaş zamları yaralanma skorlarına dayanıyorsa, hedef skorun altında kalmak, davranış için güçlü bir pekiştirici olmaktadır. Politikalar yaralanma oranlarının hedef alınması gibi sayıları yönetmeye odaklandığında, sayıları

Exploration and Production, **Society of Petroleum Engineers Publishing**, 2002, <https://www.onepetro.org/conference-paper/SPE-73940-MS>, (19.08.2019)

⁵⁵ Örgütte, çalışanların güvenliği öncelik yerine "değer" olarak görmeleri, güvenlik konusunda iş akranlarına ek olarak çalışanların kendilerini de sorumlu tutmaları, görev çağrısının ötesinde tüm çalışanların sorumluluk duygusu üzerinde hareket etmek açısından istekli olmaları Bütünleşik Güvenlik Kültürünü ortaya çıkaran temel bileşenlerdir.

düşük tutmak için sadece maruziyetin azaltılması gibi girişimler olmaktadır. Bu durum, güvenliğin arttırılması için gerekli adımların atılmasını engellemektedir. Bazı örgütlerde bu durum öyle bir boyuta gelmektedir ki, yöneticiler kaza oranları yükselmesin diye çalışanlarından küçük kazaları rapor etmemelerini, sadece iş programlarına yönelik geri bildirim içeren raporlar hazırlamalarını istemektedir. Bu hareketlerin hiçbirinin insanların yaralanmasını önlemeye etkisi yoktur. Gönderilen kültürel mesaj, insanlara değil, istatistiklere önem verilmesidir. Çalışanların organizasyonel hedefleri destekleme ve örgütsel beklentiler doğrultusunda inisiyatif alma olasılıkları daha yüksektir. Sayı odaklı bir yaklaşım iş güvenliğini zayıflatmaktadır⁵⁶. Reaktif yaklaşımlarla, özellikle bir iş kazası olduktan sonra, kaza sonuçları üzerinden gidilerek bir daha ki sefere benzer şeyin olmamasının sağlanması ya da en azından kaza sonuç etkisinin azaltılması hedeflenmektedir. Güvenlik kültürünün yerleştiği örgütler güvenliğe yönelik özellikle iş kazalarını önleyecek hedefleri oluşturmaya odaklanmaktadır. Amaç kayıp iş günü, yaralı – ölü sayıları, zarar gören ekipmanlar gibi kaza meydana geldikten sonra oluşan kayıpları azaltmak değil, örgütte güvenliğe yönelik proaktif bir bilincin oluşturulmasıdır. Güvenliğe yönelik hedeflerin en önemli özelliği ölçülebilir ve gerçekleştirilebilir olmalarıdır. Güvenlikle uyumlu performans yerine çabayı ön planda tutan bir paradigma geliştirilerek eğitim, denetleme vs. gibi kapsamlı ve etkili yöntemlerin yer aldığı listeler oluşturulmaktadır. Güvenliğe yönelik olan listede bulunan kriterlerin ölçümlenmesiyle geri bildirim alınmakta, hedeflere ulaşılamaması durumunda güvenlik hedefleri revize edilmektedir⁵⁷. İstatistik yerine çalışanı korumaya yönelik olarak geliştirilen hedefler, çalışanların güvenli davranış sergilemelerinde gönüllü olma isteklerini arttıracaktır.

- ✓ **Güvenlikle ilgili bir programın olması:** Davranış temelli güvenlik, iş yerinde güvenliği teşvik etmenin sistematik bir yoludur. Güvenliği sistematik

⁵⁶ Establishing Safety Goals For Managers And Supervisors: <https://dekra-insight.com/en/knowledge-resource/205-establishing-safety-goals-for-managers-and-supervisors> (10.06.2018)

⁵⁷ OSHA, Identifying Measurable Safety Goals, https://www.dir.ca.gov/dosh/cal_vpp/Best_Practices_Symposiums/Goals.pdf (19.06.2018)

hale getirmek etkin bir güvenlik programının oluşturulması ile olacaktır. Bir güvenlik programıyla uygun davranışların tanımlanması, gerektiğinde olumsuz davranışların düzeltilmesi, iş uygulamalarını iyileştirmek için problemlerin çözümlenmesi, riskli davranışların en alt düzeye indirilmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca çalışanların yaralanma risklerini azaltan bir dizi güvenli davranış ve çalışma pratiğini açıkça tanımlayan bir süreç yaratarak güvenli çalışma uygulamalarını sürekli olarak tanımlamak ve güçlendirmek için etkin bir yol sağlamak da güvenlik programlarının diğer temel amaçları arasında yer almaktadır⁵⁸.

- ✓ **Güvenliğe yönelik koçluk yapılması:** Koçluk, çalışanların hedeflerine ulaşmaları, problem çözmeleri, öğrenmeleri ve gelişimlerini sağlamaları adına yardımcı olmak için çalışan bir ortak, mentördür. Koçluk, başka bir insanın daha iyi performans göstermesine yardımcı olma yeteneğidir. Örgütler bir koçluk modelini benimsemeye ve öğretmeye teşvik edilmelidir. Koçluk, bir eğitim sınıfını ve her çalışanın iş tanımlarının bir parçasını (roller, sorumluluklar ve sonuçlar) içermelidir. Koçluk, performans değerlendirmeleri ve iş değerlendirmelerinde bir kategori olmalı ve düzenli bir konuşulma konusu olmalıdır. Çoğu koçluk modelinin temeli gözlem ve geri bildirimi içermektedir. Denetçiler ve yöneticiler, çalışanların ne yaptıklarını görürler, eylemlerini tartışır ve bunları raporlarlar. Benzer şekilde işçiler de diğer çalışanların neler yaptıklarını görüp bunu tartışır. Bu sebeple uygun bir şekilde yapılması durumunda koçluk için ekstra bir zaman ve yapılanma gerekmemektedir. Çünkü hemen hemen herkes iş yerinde başkalarını görmekte ve onlarla görüşmektedir. Bu bağlamda koçluk ayrı bir iletişim değil, normal iletişimin daha iyi ve etkili bir şekilde gerçekleşmesidir⁵⁹. Güvenlik koçluğu, çoğu zaman güvenlik konusunda yapılan liderlikle ilişkilendirilmektedir. Liderler, tüm takım üyelerini başkalarına yardım etmek, güvensiz uygulamalar hakkında konuşmak ve

⁵⁸

Be

A

Safety

Coach,

https://www.muhenberg.edu/media/contentassets/pdf/about/hr/Safety_coach_part3.pdf (02.06.2018)

⁵⁹ Terry L. Mathis, Shawn M. Galloway, **Steps To Safety Culture Excellence**, Willey&Sons, USA, 1976, s.70.

kazaları önlemek için harekete geçirmek gibi konularda teşvik ederek, güvenlik kültürünün oluşmasına katkı sağlamaktadırlar. Liderler, güvenli bir iş yerinin korunmasına yardımcı olmak için başkalarına ilham verebilmelidir. Liderler, işlerini güvenli bir şekilde yapan çalışanlar için teşvik ve takviye sağlamalıdır. Ayrıca performans sorunlarını düzeltmeli ve insanları güvensiz çalışma alışkanlıklarını değiştirmeye motive etmelidirler. Bu tip sağlıklı iş ortamının oluşturulması, liderlerin çalışanlarıyla olumlu ilişkiler kurmasını gerektirmektedir⁶⁰. Güvenlik koçluğu liderlik ilişkisinde günümüzde fark edilen en önemli husus, liderin sadece yönetici ya da denetçi pozisyonundaki kişilerden olmayacağı, güvenlik konusunda sorumluluk alarak güvenlik konusunda akranlarını yönlendiren bir çalışanın da güvenlik koçu olabileceği gerçeğidir⁶¹.

- ✓ **Geri bildirimin olması:** Geri bildirim ya da değerlendirme toplam güvenlik kültürünün de temelini oluşturmakla birlikte süreçlerin doğru işleyip işlemediğinin ortaya konulmasını, varsa sistemdeki eksikliklerin tespit edilmesini ve örgütte çalışanlardan başlayan proaktif bir güvenlik sisteminin var olmasını sağlamaktadır. Geribildirim yapılırken dikkat edilmesi gereken husus, geleneksel yönetimlerde ağır basan çalışanı eleştirme ve cezalandırma, çalışanın performansını değerlendirme, çalışana işten çıkarılma kaygısı yaşatma ve çalışanları fiilen baskılayan eylemlerden vazgeçilmesidir. Bu eylemler yerine çalışanın güçlendirilmesini hedef alan eylemlerin ortaya koyulması etkili bir geribildirim için önemlidir⁶². Uygun geri bildirim, oluşturulan sağlık ve güvenlik programının başlangıçta amaçlanan şekilde uygulanıp uygulanmadığını ortaya koyan ve uygulamayı en iyi şekilde ulaştıran bir süreçtir⁶³.
- ✓ **Güvenli olmayan durumlara müdahale edilmesinin teşvik edilmesi:** Dünya Sağlık ve Güvenlik Konseyi tarafından geliştirilen ve 'Davranışsal

⁶⁰ Safety Coaching In Workplace: <https://cmoe.com/blog/safety-coaching-in-the-workplace/>, (03.06.2018)

⁶¹ Mathis, Galloway, s.70.

⁶² E. Scott Geller, **The Psychology Of Safety**, Chilton Book Company, USA, 2000, s.34.

⁶³ OSHA 2018, "Recommended Practices For Safety and Health Programs", **Basın Bülteni**, <https://www.osha.gov/shpguidelines/program-evaluation.html>, (06.07.2018)

Gözlem ve Müdahale’ olarak da ifade edilen bu girişim, bir şirketteki tüm çalışanlarda güvenli çalışma uygulamalarını teşvik etmeyi ve güvenlik sahipliğini hissetmeyi amaçlamaktadır. Güvenli olmayan durumlara müdahale etmenin belli başlı amaçları vardır. Bu amaçlar, riskli davranışların azaltılması, kazalar sonucu meydana gelen yaralanma, sakatlık ve ölüm oranlarının düşürülmesi, sağlık ve güvenlik performansının iyileştirilmesi, verimliliğin arttırılması, iş kazaları sonucu oluşacak doğrudan ve dolaylı maliyetlerin işletme üzerindeki yükünün azaltılması olarak sıralanabilir. Güvenli olmayan durumlara müdahale edilmesi sonucunda üretkenliğin artması ve sağlık ve güvenlik performansının iyileştirilmesinin ötesinde, işverenlerin ve çalışanların birbirlerini önemsedikleri, takım çalışması yürüttükleri ve iş yerindeki akranların daha fazla sahiplenildiği pozitif bir güvenlik kültürü oluşturmak adına adımlar da atılmış olmaktadır. Bu durumun gerçekleştirilebilmesi için çalışanlar ve yönetim arasında çift yönlü iletişimin sağlanması, güvenlikle ilgili konulara çalışanların katılımının sağlanması, riskli davranış meydana geldiğinde çalışanların tepki vererek derhal harekete geçmelerinin sağlanması, insan faktörünün güvenlik konusundaki etkisi konusunda daha fazla farkındalık yaratılmasının sağlanması gerekmektedir⁶⁴.

Petrol ve gaz endüstrisindeki meydana gelebilecek kazaların önlenmesi için oluşturulan ve daha sonra diğer sektörlerde de klavuz olması planlanan öneriler sunan güvenlik raporu, iş kazalarının önlenmesinde insan davranışına atıfta bulunarak, güvenli davranışın sergilenmesi için bilinmesi gereken etmenlere dikkat çekmektedir. Buna göre, ‘etkileşim’, ‘yönetim-sistem etkileşimi’ ve ‘performans faktörleri’ güvenli davranışın oluşturulmasında ele alınması gereken etkenlerdir. Etkileşim faktörü insan ve ekipmana yönelik olup, güvenlik için kritik insan eylemlerinin belirlenmesi, güvenlik donanımı tasarımını iyileştirmek için verilerin incelenmesi ve hata azaltıcı stratejileri içeren soruların risk değerlendirmesine dahil

⁶⁴ WSH Council, **WSH Guide To Behavioural Observation And Intervention**, Singapore, 2014, ss.5-6.
https://www.wshc.sg/files/wshc/upload/cms/file/2014/WSH_Guide_to_Behavioural_Observation_Intervention.pdf (15.06.2018)

edilmesini içermektedir. Yönetim-sistem etkileşimi ile iş güvenliğine yönelik olarak çalışan ve yönetim arasında ilişki kurulmaktadır. Böylelikle çalışanlara ve ilişkide olduğu yönetim, kuruluş, mütaahhitler gibi paydaşlara iş güvenliğine yönelik yönetim sistemleri hakkında yönlendirme ve rehberlik yapılması sağlanmaktadır. Çalışanların güvenlik performansı sergilerken nasıl karar verdiklerinin bilinmesi çalışandan kaynaklanan hataların azaltılabilmesi için gereklidir. Bu sebeple çalışanların performanslarındaki ve karar vermelerindeki eksikliklerin azaltılması için etkili prosedürel rehberlik ve mühendislik özelliklerinin çalışma alanında bulundurulması gerekmektedir. Çalışanların doğru karar verebilmeleri ve performanslarının istenilen düzeyde olabilmesi için, karar verme sürecini etkileyen kritik donanım ve operasyonların sağlanması, geçmiş hataların incelenerek ileriye dönük öğretilerin oluşturulması, kaza sonrası raporlar ve soruşturmalarda kullanılmak üzere doğru doktrin, ekipman ve standartların tasarlanması ayrıca çalışanların karar alma stratejileri konusunda yetkinliğinin artırılmasının sağlanması gerekmektedir⁶⁵. Böylelikle güvenlik sisteminin etkinliği artırılarak, olası bir başarısızlık önlenmiş olacaktır. Olası başarısızlıklar, çalışanların prosedüre uygun olmayan davranışları sergilemelerine bunun neticesinde de istenmeyen sonuçlar doğuran iş kazalarının meydana gelmesine sebebiyet vermektedir.

1.1.3.3. Güvenlik Programı

İş kazalarının nedenlerini ortaya koymaya yönelik yapılan araştırmalar, iş kazalarının önlenmesinin mümkün olduğunu ortaya çıkarmıştır. Heinrich, domino teorisinde iş kazalarının %88'inin güvensiz davranışlara atfedilebileceğini tahmin etmiştir⁶⁶. Bu sebeple, kazaya sebebiyet veren belirli davranışların azaltılmasına yönelik çalışanların bu davranışları gerçekleştirmemeleri konusunda yönlendirilmesi, iş güvenliğine yönelik hedefler belirlenmesi ve geri bildirim sistemlerinin oluşturulması, kazaların önlenmesi açısından gereklidir⁶⁷. Bu nedenle iş güvenliğine yönelik güvenlik programları geliştirilmelidir.

⁶⁵ SPE Technical Report, ss.9-14.

⁶⁶ Fred A. Manuele, "Reviewing Heinrich Dislodging Two Myths From The Practice Of Safety", **Professional Safety**, October 2011, s.53.

⁶⁷ Marsh vd., s.6.

Güvenlik ve sağlık programları, yaralanma veya hastalığa neden olabilecek iş yeri tehlikelerini ‘bulma ve sabitleme’ konusunda proaktif bir yaklaşım geliştirmektedir. Bir olaya tepki vermek yerine, sorunlar ortaya çıkmadan önce onları belirlemek ve çözmek için yöneticiler ve çalışanlar iş birliği yaparlarsa, bu iş birliği iş yerinde güven oluşturulması, iletişimin geliştirilmesi ve diğer işlerin gelişimine katkı sağlayabilir. ABD’de KOBİ’ler için oluşturulmuş Amerika İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi (OSHA)’nin ‘Gönüllü Koruma Programları’ ve ‘Güvenlik ve Sağlık Başarı Tanıma Programı’ gibi güvenlikle ilgili programlarını uygulayan işverenler, güvenlik yönetiminin daha yüksek sonuçlara ulaştığını, daha kaliteli ürün çıktığını, şirket karlarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır⁶⁸.

1.3.3.3.1. Tanımı

Güvenlik programı, iş yerinde iş kazalarının ve yaralanmaların azaltılması amacıyla çalışma ortamının, çalışanların, süreçlerin ve donanımların kontrol edilmesi⁶⁹ olarak tanımlanabilir. Güvenlik programı sağlık ve güvenlik programı veya güvenlik yönetim sistemi olarak da adlandırılabilir⁷⁰. Sağlık ve güvenlik programı, çalışanların örgütlerde sağlık ve güvenliğini tehdit edebilecek risklerin en aza indirilmesi ve aynı zamanda kuruluşların iş güvenliğine yönelik kurallara ve düzenlemelere uymalarını sağlamak için tasarlanmış bir mekanizmadır⁷¹. Sağlık ve güvenlik programları, çalışanların çalışma ortamında sağlığa ve güvenliğe yönelik karşılaşabilecekleri riskleri ele alan, bu risklerin en aza indirilmesini hedefleyerek işgücü devir oranının azalmasını, personel katılımı ve üretkenliğin artmasını

⁶⁸ OSHA 2016, “Recommended Practices For Safety And Health Programs”, **OSHA Guidelines 3885**, 2016, https://www.osha.gov/shpguidelines/docs/OSHA_SHP_Recommended_Practices.pdf, (05.05.2018).

⁶⁹ T.J. Anton, Occupational Safety And Health Management (Second Edition), McGraw-Hill, Newyork, 1989, aktaran Thanet Aksorn, B.H.W. Hadikusumo, “Critical Success Factors Influencing Safety Program Performance In Thai Construction Projects”, **Safety Science**, 46(4), April 2008, s.711.

⁷⁰ Workplace Safety, “What Does Health and Safety Program Mean”, **Health Ans Safety Program**, <https://www.workplacetesting.com/definition/2265/health-and-safety-program>, (19.08.2019)

⁷¹ Lovika Mehra, “Effects Of Health And Safety Program On Employees” Commitment”, **International Research Journal of Management Sociology & Humanities**, Vol:9, Issue:6, 2018, s.61.

amaçlayan bir kapıdır⁷². Güvenlik programı, sürdürülebilir güvenli bir iş yerinin teşvik edilmesi için işverenler tarafından oluşturulan politika ve süreçlere ait bir eylem koludur.

1.1.3.3.2. Amacı

Bütün çalışanlar hangi şekilde çalışırlarsa çalışsınlar, çalışma ortamlarında mesleki faaliyetlerinden kaynaklanan iş kazası veya meslek hastalığına yönelik mesleki risklerle karşı karşıyadır. Güvenlik programı ile çalışanların maruz kaldıkları risklerin önlenmesi böylelikle çalışanların olası iş kazası ve meslek hastalıklarından korunması amaçlanmaktadır⁷³.

Güvenlik ve sağlık programlarının temel amacı, iş yerinde meydana gelebilecek yaralanmaları, hastalıkları ve ölümleri önlemektir. Böylelikle bu olayların çalışanlar, çalışanların aileleri ve işverenler için yaratabileceği acı ve kayıplarla maddi sıkıntıların önüne geçilmiş olacaktır. Geleneksel olan ve kaza meydana geldikten ya da hastalık ortaya çıktıktan sonra etkilerinin azaltılmasına yönelik olarak geliştirilen reaktif yaklaşımların aksine, proaktif olan güvenlik programları ile iş yerinde sağlık ve güvenliğin yönetilmesine yönelik uygulamalar önerilmektedir. Bu önerilen uygulamalarla, bir olay meydana gelmeden önce o olaya sebep olabilecek tehlikelerin bulunması ve düzeltilmesinin daha etkili bir yaklaşım olduğundan yola çıkılarak, yaralanma veya hastalıkların önlenmesi amaçlanmaktadır⁷⁴.

Güvenlik programlarının en temel amacı iş kazalarının önlenmesi olsa da, güvenlik programlarının sağlık ve güvenlik programı olarak hazırlanması, bu programların bir refah programına dönüşmesini sağlayabilmektedir. Örneğin Avustralya'da hazırlanan sağlık ve güvenlik programları ile özellikle yaşlı işçilerde

⁷² Australian Safety Report, "Health, Safety and Wellbeing", https://www.comcare.gov.au/assets/rtf_file, s.1. (18.08.2019)

⁷³ Demirbilek, s.39.

⁷⁴ OSHA 2019, "A Safe Workplace Is Sound Business", **Recommended Practices For Safety and Health Programs**, <https://www.osha.gov/shpguidelines/>, (20.08.2019).

kronik hastalıkların başlamasının önlenmesi, bu hastalıkların geciktirilmesi ve daha da önemlisi çalışanların sağlığının önemli ölçüde iyileştirilmesi hedeflenmektedir⁷⁵.

Güvenlik programları, proaktif bir yaklaşım olarak, çalışma alanında güvenlik performansını arttırmanın en iyi yollarından biridir⁷⁶. Güvenlik programları güvenlik yönetiminin güçlendirilmesini ve asla ihlal edilmemesi gereken davranışlardan herhangi birinin ihlal edilmesi durumunda çalışanların bu ihlallerin bildirimini yapmalarını teşvik edilmesini amaçlamaktadır⁷⁷.

Etkili bir güvenlik programı ile kazalar önemli ölçüde azaltılabilir. Çünkü güvenlik programları yönetimin daha etkili güvenlik araçları oluşturmada ve çalışanlar için daha güvenli bir çalışma ortamı yaratılmasında etkilidir. Ayrıca etkili bir güvenlik programı ile güvenlik programının uygulanması sürecinde, çalışanlar ve yönetim arasında karşılıklı iş birliğinin teşvik edilmesiyle örgütte olumlu bir güvenlik kültürü yerleştirilebilir⁷⁸. Güvenlik programının uzun vadeli olarak uygulanması, özellikle inşaat sektörü gibi yüksek riskli işlerde, iş güvenliği üzerinde kalıcı bir etki yaratmaktadır⁷⁹.

1.1.3.3.3. Önemi

Güvenlik programlarının temel amacı aynı zamanda bu programların başarıyla uygulanmasındaki önemi de ortaya koymaktadır. Güvenlik programlarıyla risklerin önlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı çalışanların korunması amaçlandığı için⁸⁰, bu amaçlara ulaşıldığında ortaya çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesiyle, kaza ve meslek hastalıkları sonucunda karşılaşılabilecek zarar ve kayıpların önüne geçilmesi sağlanacaktır. Amerika’da özellikle inşaat sektörü gibi iş kazasının yüksek olduğu sektörlerde, güvenlik programı belirli bir süre uygulandığında, güvenlik programı uygulayan örgütlerin güvenlik performanslarında iyileşme olduğu ve çalışanların iş güvenliğine yönelik

⁷⁵ Australian Safety Report, s.3.

⁷⁶ Richard D. Hislop, **Construction Site Safety: A Guide For Managing Contractors**, CRC Press 1999, s.16.

⁷⁷ Rita Yi Man Li, Sun Wah Poon, “Supply of Safety Measures In Developing and Developed Countries: A Global Perspective” **Construction Safety**, 2013, s.31.

⁷⁸ Aksorn ve Hadikusumo, s.710.

⁷⁹ Li ve Poon, s.31.

⁸⁰ Demirbilek, s.39.

olumlu geri bildirimlerde bulundukları görülmüştür. Güvenlik programının uygulanmasıyla güvenlik bilinci, güvenlik tutumu ve güvenlik kültürünün geliştirildiği, örgütün her kademesinde çalışanların hesap verebilirliğinin arttırıldığı, çalışanların güvenlik tutumu ve güvenli davranışlarında olumlu değişiklikler olduğu tespit edilmiştir⁸¹. Benzer şekilde Kanada’da İnşaat Endüstrisi Enstitüsü tarafından inşaat projeleri üzerinde yapılan bir çalışmada iş güvenliği uzmanlarının tam zamanlı olarak çalıştırılması ile etkin bir güvenlik programının oluşturulmasının ve özellikle üst yönetimin bu programa aktif ve gözle görülür bir şekilde uymasının, güvenlik performansını etkilediği ortaya çıkmıştır. Bu tür inşaat projelerinin güvenlik performansının diğerlerinden çok daha iyi olduğu tespit edilmiştir⁸². Güvenlik programları ile çalışanların bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. 2018 yılında Hindistan’da güvenlik programlarının çalışanların bağlılığına etkisini ortaya koymaya yönelik olarak 559 katılımcı üzerinde yapılan araştırma bu ilişkiyi onaylamıştır⁸³. İşverenlerin çalışanlarına güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlama istekliliğini gösterdiği için, güvenlik programlarının örgütlerde tam olarak uygulanması gerekmektedir⁸⁴. Güvenlik programları çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal refahlarını geliştirebildikleri için, çalışanların performansının geliştirilmesinde kritik bir rol oynamaktadır⁸⁵. Güvenlik programları iş performansının ve üretkenliğin arttırılması, çalışanların devamsızlığının, işgücü devir hızının azaltılması, kazalardan kaynaklanan tazminatlara bağlı maliyetlerin düşürülmesi, gelişmiş iş yeri kültürünün yükseltilerek örgüte vasıflı işçilerin gelmesini ve gelen işçilerin iş yerinde kalmasını sağlanması açısından önemlidir⁸⁶. Etkili bir sağlık ve güvenlik programı işyerinde yaralanma ve hastalıkların önlenmesi, iş güvenliğine yönelik yasa ve yönetmeliklere uyumun sağlanması, çalışanlara ödenecek tazminatları da içeren maliyetlerin düşürülmesi, sosyal sorumluluk hedeflerinin geliştirilmesi, verimliliğin arttırılarak

⁸¹ Li ve Poon, s.31.

⁸² Jimmie Hinze, “Improving Safety Performance on Large Construction Sites”, **International Council For Research And Innovation In Building And Construction Report**, 2003, s.2.

⁸³ Mehra, s.66.

⁸⁴ Michael S. Christian, Jill C. Bradley, Wallace, J. Craig, Michael, J. Burke, “Workplace Safety: A Meta-analysis Of The Roles Of Person And Situation Factor”, **Journal of Applied Psychology** 94, 2009, s.1107.

⁸⁵ Marjorie Armstrong-Stassen, “Determinants of How Managers Cope With Organizational Downsizing”, **Applied Psychology: An International Review**, 55(1), 2006, s.9.

⁸⁶ Australian Safety Report, s.3.

genel iş işleyişlerinin iyileştirilmesi konularında işletmelere yardımcı olmaktadır⁸⁷. Gyekye tarafından 2005 yılında yapılan araştırmayla güvenlik programlarıyla kaza sıklığı arasında ters yönlü ve yüksek oranlı bir ilişki olduğu, kaza sıklığı azaldıkça çalışanların yönetim uygulamaları ile güvenlik programlarına yönelik algılarının yükseldiği ortaya koyulmuştur⁸⁸. İşletmelerde iş güvenliğine yönelik programların hazırlanması çalışanların anayasal haklarından biri olan yaşama haklarının sağlanması, ILO sözleşmelerinde de vurgu yapılan insan onuruna yakışan şartlar altında çalışma ilkesinin yerine getirilmesi ve iş kazası ve meslek hastalıklarının sonucunda ortaya çıkan ekonomik külfetin ortadan kaldırılması hususları açısından da önemlidir. Güvenlik programları kuruluşların temel çizgilerini doğrudan etkilemektedir. Şirketler isterlerse vergi gibi bazı maliyetleri erteleyebilirler ancak iş güvenliği ihlali sonucunda ortaya çıkan maliyetlerin ertelenmesi mümkün değildir. Bu sebeple, etkin bir güvenlik programı, işletmelerin yaralanmalar, ekipman hasarı ve zamanlama gecikmeleriyle ilişkili maliyetlerden kaynaklanan kârlarının azalma riskini engelleme konusunda en iyi garantidir⁸⁹.

1.1.3.3.4. Kapsamı

Güvenlik programı, sağlık ve güvenlik politikasında öngörülen fiziksel eylemlere hizmet etmektedir. Örgütün yer aldığı ülkenin yapısına göre bazen yasalar ve yönetmeliklerle bir güvenlik programının hangi özelliklere sahip olması gerektiği belirlenebilir. Ancak genellikle örgütler hedefledikleri sağlık ve güvenlik politikalarına yönelik olarak ihtiyaç duydukları güvenlik programlarını oluşturdukları için, her örgütün güvenlik programında yer alan öğeler değişebilmektedir⁹⁰. Bu nedenle güvenlik programlarının hangi konuları içermesi gerektiğinden çok, bir güvenlik programı oluşturulurken hangi noktalara dikkat edilmesi gerektiği önemlidir. Bir güvenlik programı oluşturulurken dikkat edilmesi gereken noktalar, yönetimin liderliği, çalışanların katılımı, tehlike tanımı ve değerlendirmesi yapılması, tehlikeyi önleme ve kontrol, eğitim, program

⁸⁷ OSHA, 2019.

⁸⁸ Gyekye, 295.

⁸⁹ Hislop, s.11.

⁹⁰ Workplace Safety, (19.08.2019).

değerlendirme ve geliştirme, işverenler – yükleniciler – personel kuruluşlarıyla iletişim ve koordinasyonun sağlanması olarak ifade edilebilir⁹¹.

- ✓ **Yönetimin liderliği:** Üst yönetimin, güvenlik ve sağlık alanında sürekli iyileştirmeye olan bağlılığını göstermesi, çalışanlara olan bağlılığını ve program beklentilerini ve sorumluluklarını belirlemesini ifade etmektedir.
- ✓ **Çalışanların katılımı:** İş ifa eden çalışanların da güvenlikle ilgili süreçlere dahil edilemeleri, güvenliğe yönelik olarak belirlenen amaçların gerçekleştirilmesi açısından önem taşımaktadır. Çalışanların katılımı, özellikle sürecin en önemli parçası olan çalışanların riskli davranıştan kaçınarak güvenli davranış sergilemeleri açısından önemlidir. Çalışanlara güvenliğe yönelik risk alma, güvenli davranış sergileme ya da güvenli davranıştan kaçınma gibi davranışlarının bildirilmesi gerekmektedir. Çalışanların sürece katılımı, bu geribildirimler sayesinde çalışanların üretim sürecindeki davranışlarının değerlendirilmesi ve güvenlik kültürünün oluşturulabilmesi açısından da elzemdir⁹². İşçiler ve işçi temsilcileri tehlikeleri belirleme, olayları ve ilerlemeyi izleme gibi programın tüm yönleriyle ilgilenmektedir. Yükleniciler ve geçici işçiler de dahil olmak üzere tüm çalışanlar, program kapsamındaki rollerini ve sorumluluklarını etkin bir şekilde yürütmek için ne yapmaları gerektiğini anlayarak, açık bir şekilde iletişim kurmaya, misilleme korkusu olmaksızın güvenlik ve sağlık sorunlarını bildirmeye teşvik edilmektedir. Çalışanların iş güvenliğine yönelik sürecin içerisinde yer alması, AB'nin 1989 tarih ve 89/391 sayılı Avrupa Ekonomik Topluluğu(EEC) direktifinin 18. maddesinde düzenlenen iş güvenliği konusunda çalışanların görüşlerinin alınması ve çalışanların katılımının sağlanması konusuyla da paralellik göstermektedir⁹³.

⁹¹ OSHA, 2016, s.7.

⁹² Tunç Demirbilek, Ayşenur Öktem Özgür, “İş Güvenliğinde Takım Yönetimi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi**, Cilt:3, Sayı:3, Ergonomi 2015, s.276, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/195462>, (17.06.2018).

⁹³ Adem Korkmaz, Hüseyin Avsallı, “Çalışma Yaşamında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası”, **SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Ağustos 2012, Sayı:26, s.155.

- ✓ **Tehlike tanımı ve değerlendirilmesinin yapılması:** Bu aşamada iş yeri tehlikelerini sürekli olarak tanımlamak ve riskleri değerlendirmek için prosedürler uygulanmaktadır. Rutin, rutin olmayan ve acil durumlardan kaynaklanan güvenlik ve sağlık tehlikeleri tanımlanmakta ve değerlendirilmektedir. Mevcut tehlikelerin, risklerin ve kontrol önlemlerinin ilk değerlendirmesinin ardından, yeni tehlikelerin tespit edilmesi için periyodik denetimler ve yeniden değerlendirmeler yapılmakta, kök sebeplerin belirlenmesi amacı ile herhangi bir olay araştırılmaktadır. Kontrol için tanımlanmış tehlikelere öncelik verilmektedir. Tehlike sınıfının belirlenmesi, risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma 6331 sayılı kanunun dokuzuncu ve onuncu maddelerinde düzenlenmektedir. İlgili maddelerde tehlike sınıfının nasıl değerlendirileceği ile risklerden etkilenecek çalışanların durumu, kullanılacak iş ekipmanı, iş yerinin düzenlenmesi, genç, yaşlı, engelli, kadın çalışanların durumu, kişisel koruyucu ekipman kullanımı, risk değerlemesi sonucunda alınacak tedbirler, risk maruziyetine yönelik kontrol, ölçüm değerlendirme gibi başlıklar ele alınmaktadır⁹⁴. Risk değerlendirmesi ile ilgili detaylar ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği’ ile düzenlenmiş olup, az tehlikeli sınıftaki iş yerlerinin altı, tehlikeli sınıftaki iş yerlerinin dört, çok tehlikeli sınıftaki iş yerlerinin ise en az iki yılda bir risk değerlendirmesi yapmaları zorunlu tutulmuştur⁹⁵.
- ✓ **Tehlikeyi önleme ve kontrolün sağlanması:** İşverenler ve işçiler iş yeri tehlikelerini ortadan kaldırmak, önlemek veya kontrol etmek için yöntemleri belirlemek ve seçmek için iş birliği yaparlar. Kontroller önce mühendislik çözümleri kullanan bir hiyerarşiye göre seçilir, bunu güvenli çalışma uygulamaları, idari kontroller ve son olarak KKD kullanımı takip eder. Kontrollerin yapılıp yapılmadığının, ilerleme olup olmadığının takibi ve yapılan kontrollerin etkinliğinin doğrulanmasını sağlamak için planlar geliştirilmelidir.

⁹⁴ Resmi Gazete 30430, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”, **Resmi Gazete 28339**, 30.06.2012, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>, (17.10.2017)

⁹⁵ Resmi Gazete, “İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği”, **Resmi Gazete 28512**, 29.12.2012, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121229-13.htm>, (17.10.2017)

- ✓ **Eğitim:** Tüm çalışanlar, programın nasıl çalıştığını ve program kapsamında kendilerine verilen sorumlulukların nasıl yerine getirileceğini anlamak için eğitilmelidir. Bu eğitim işyeri tehlikelerinin neler olduğunu ve kontrol önlemlerinin nasıl işleyeceğini içerir. İşverenler, yöneticiler ve denetçiler, işçilerin haklarını koruma, işçilerin raporlarına ve endişelerine cevap verme konusunda güvenlik kavramları ve sorumlulukları konusunda eğitim almalıdır. Çalışanlara iş güvenliğine yönelik eğitim verilmesi 6331 sayılı yasa ile proaktif bir yaklaşım olarak işverenlerin sorumluluğu olarak zorunlu hale getirilmiştir. Kanunun dördüncü maddesinde düzenlenen konu, yönetmelikle de detaylandırılmıştır. Çalışanların ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğe’ göre iş sağlığı ve güvenliği (İSG) eğitimleri az tehlikeli iş yerlerinde çalışanlara üç yılda bir en az 8 saat, tehlikeli işyerlerinde çalışanlara iki yılda bir en az 12 saat, çok tehlikeli iş yerlerinde çalışanlara yılda bir en az 16 saat süreyle verilmelidir⁹⁶.
- ✓ **Program değerlendirme ve geliştirme:** Program performansını izlemek, program uygulamasını doğrulamak ve programın eksikliklerini ve iyileştirme fırsatlarını belirlemek için süreçler oluşturulmaktadır. Programı, genel güvenlik ve sağlık performansını iyileştirmek için gerekli önlemler alınmaktadır.
- ✓ **İşverenler –yükleniciler –personel kuruluşlarıyla iletişim ve koordinasyonun sağlanması:** Asıl işverenler, yükleniciler ve istihdam büroları tüm çalışanlara aynı düzeyde güvenlik ve sağlık koruması sağlamayı taahhüt etmelidir. Asıl işverenler, yükleniciler ve istihdam büroları şantiyede mevcut olan tehlikeleri ve sözleşmeli çalışanların çalışmalarındaki tehlikeleri yerinde tespit edebilir. Asıl işverenler, yükleniciler ve istihdam büroları iş güvenliği için gerekli şartname ve nitelikleri belirlemelidir. İşçiler işe başlamadan önce, asıl işverenler, yükleniciler ve istihdam kurumları, güvenliği veya sağlığı etkileyebilecek her türlü anlaşmazlığı tanımlamak ve çözmek için iş planlaması ve çizelgelemeyi koordine etmelidir.

⁹⁶ Resmi Gazete, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik”, **Resmi Gazete 30430**, 24.05.2018, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/05/20180524-1.htm>, (08.07.2018)

İşverenler kapsamlı ve etkin bir güvenlik programına sahip olmak için iş sağlığı ve güvenliği açısından kanıtlanan bir yönetim bağlılığına sahip olmalı, sağlık ve güvenliğe yönelik amaçların neler olduğu belirlenmeli, yazılı bir güvenlik programına sahip olunmalı, iş sağlığı ve güvenliği için bütçeden pay ayrılmalı, çalışan katılımı arttırılmalı, işe yeni alınan çalışanlar eğitilmeli, formenlerin eğitilmesi sağlanarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda formenler hesap verilebilir düzeye getirilmeli, gerektiğinde sağlık ve güvenlik konusunda Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi(OSGB)'ler gibi dış kaynaklara başvurulmalı, güvenlik konusunda ceza ve yaptırım içeren bir sistem yerine çalışanları destekleyen ve çalışanları cesaretlendiren ödül içeren bir sistem kurulmalı, güvenliğe yönelik şikayetleri, kaza sonrası raporları dikkate alıp gerekli düzenlemeleri yapan bir sistem kurulmalıdır⁹⁷.

Henüz güvenlik konusunda bir programı olmayan işletmeler pratikte bazı konulara dikkat etmeleri durumunda, etkili bir güvenlik programına sahip olabileceklerdir. Dikkat edilmesi gereken hususlar şöyle sıralabilir⁹⁸:

- ✓ Güvenlik ve sağlık en tepedeki öncelik olmalıdır.
- ✓ Örneklerle liderlik yapılmalıdır.
- ✓ Raporlama sistemi uygulaması getirilmelidir.
- ✓ Eğitim sağlanmalıdır.
- ✓ Davranışlar denetlenmelidir.
- ✓ Tehlike kontrol fikirleri toplanmalıdır.
- ✓ Tehlike kontrolü uygulanmalıdır.
- ✓ Öngörülebilir acil durum senaryoları tespit edilmeli ve her durumda ne yapılması gerektiği konusunda talimatlar geliştirilmelidir.
- ✓ İş yerinde, iş organizasyonunda, ekipmanlarda veya malzemelerde önemli değişiklikler yapmadan önce, potansiyel güvenlik veya sağlık sorunlarını belirlemek için işçilere danışılmalıdır.
- ✓ Programı iyileştirmenin yollarını belirlemek amacıyla güvenlik ve sağlık konularını tartışmak için düzenli zaman ayrılmalıdır.

⁹⁷ Demirbilek, ss.41-42.

⁹⁸ OSHA, 2016, s.4.

1.1.3.4. Güvenlik Koşulu

İş kazalarının nedenlerini ortaya koymaya yönelik olarak geliştirilen modellerden Domino Teorisi'nde kazaların %98'inin önlenebileceği ileri sürülmüş, kazaların %88'inin insan davranışından ve %10'unun ise iş yeri kaynaklı durumlarla ortaya çıktığı belirtilmiştir. İş yeri kaynaklı olup, iş kazasına neden olan sebepler güvenlik koşullarının oluşmamasına bağlı olarak gerçekleşmektedir. Güvenliğe yönelik gerekli koşulların oluşmaması güvensiz koşullar çerçevesinde değerlendirilmektedir.

1.1.3.4.1. Tanımı

Güvenlik koşulu, iş yerinin sorumluluğunda olan, iş güvenliğinin bir parçası olarak sürece yönelik gerekli önlemler alınmadığında iş kazasına neden olma olasılığı olan durumlardır. Güvenliğe yönelik koşulların sağlanmaması güvensiz koşulların ortaya çıkmasına neden olmakta, her gün onlarca çalışan güvensiz koşullara bağlı meydana gelen iş kazaları sonucu yaralanmakta ya da ölmektedir. Güvensiz koşullar, kaza nedenlerini ortaya koyma teorilerinden domino teorisindeki üçüncü dominodur. Bu domino güvenli olmayan eylemlerden ve güvenli olmayan davranışlardan oluşmaktadır. Bu dominonun kaldırılması, bir kazanın önlenmesi için en kolay ve en etkili seçenektir⁹⁹. Çalışma alanının kalabalık olması, kusurlu teçhizatlar, tehlikeli maddelerin uygun olmayan şekilde depolanması, aydınlatma – havalandırmadaki yetersizlikler, iş yerindeki eşyaların düzensiz yerleştirilmeleri, aşırı sıcaklık, aşırı gürültü, düşük sıcaklık, çalışma alanındaki zeminin düzgün olmaması gibi etmenler güvensiz koşul olarak tanımlanabilir¹⁰⁰.

1.1.3.4.2. Amacı

İş yerlerinde güvenli olmayan koşulların sonsuz bir listesi vardır. Hemen her iş yerinde iş kazasına sebep olabilecek güvensiz koşulların en azından genel bir

⁹⁹ Sabet ve diğerleri, s.73.

¹⁰⁰ Demirbilek, 2015, s.49.

çerçevesinin belirlenerek listelenmesi, potansiyel kazaların önlenmesi ve etkilerinin en aza indirilmesi açısından önemlidir. Güvenli olmayan koşulların neler olduğunun belirlenerek bu koşulların düzeltilmesi için hangi eylemlerin gerekli olduğunun ortaya konulması, iş kazalarının önlenmesi açısından güvenlik koşullarının ortaya konulmasının temel amacıdır. Güvensiz koşulların ortaya konulmasının bir diğer amacı ise çalışanların karşılaştıkları ve kazaya sebep olabilecek durumları büyük ya da küçük olarak nitelendirmeden önemsemeleri diğer bir ifade ile çok basit ve önemsiz görünen bir durumun bile çalışanlar tarafından fark edilmesinin sağlanarak, çalışanlarda iş güvenliğine yönelik farkındalık oluşturulmasıdır. Çalışanların yaralanma ile sonuçlanma olasılığı olan, karşılaştıkları güvensiz koşulları hiçbir durum gerçekleşmeden bile denetçilerine rapor etmeleri konusunda cesaretlendirilmeleri, güvensiz koşulların tespit edilmesinin bir diğer amacıdır¹⁰¹.

1.1.3.4.3. Önemi

Kaymalar, sendelemeler, düşmeler her yıl işten kaynaklanan birçok yaralanmadan sorumludur. Bu olayların birçoğu güvensiz bir koşulun doğrudan sonucudur. Yerdeki nesneler, kaygan zeminler, yürüme yüzeylerindeki yüksekliklerdeki işaretli değişiklikler, dağınık çalışma alanları, korumasız kenarlar gibi etmenler çalışanların düşmesine sebep olma olasılığı olan faktörlerdir. Makine, korumasız hareketli ekipman, dönen parçalardaki çalışma noktaları gibi farklı şekil ve boyutlarda olabilen sıkışma noktaları ise çalışanların bir vücut parçasının hareketli veya sabit ekipman kısımları arasında kalarak çalışanın sıkışma nedeniyle yaralanmasına neden olabilen güvensiz koşullardandır¹⁰². İş yerinde hangi durumların güvensiz koşul olarak kabul edileceği ve bu durumların ortadan kaldırılması yaralanma ile sonuçlanacak iş kazalarının ve hatta meslek hastalıklarının önlenmesi açısından önemlidir.

¹⁰¹ Anguili&Gentile, "Prevention of Workplace Accidents", <https://www.aglawnyc.com/blog/2018/06/the-importance-of-speaking-up-about-unsafe-conditions.shtml>, (19.11.2019)

¹⁰² Empowering Safety Prosses, "Unsafe Conditions In The Woekplace", <https://www.safetysideas.com/safetytalks/unsafe-conditions/>, (21.11.2019)

Çalışma mevzuatına bakıldığında işçilerin iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları açısından işverene bazı sorumluluklar verilmiştir. Başta 1982 Anayasası olmak üzere, 4857 sayılı İş Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 6098 sayılı Borçlar Kanunu ile işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükleri düzenlenmiştir. İşverenin, iş kazası ve meslek hastalıklarına neden olabilecek riskleri en aza indirerek güvenli bir çalışma ortamı yaratması iş güvenliği konusunda işverenin temel yükümlülüklerindendir. Zaten işveren tarafından güvenli koşulların sağlanmaması, iş kazası riskiyle karşı karşıya kalan işçiye çalışmadan kaçınma hakkı vermektedir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemler alınmaması nedeniyle çalışma haklarından vazgeçmemeleri ya da iş sözleşmelerini haklı sebeple feshetmemeleri açısından da işverenlerce iş yerinde güvenli koşulların oluşturulması önemlidir.

1.1.3.4.4. Kapsamı

Çalışanların iş yerinden kaynaklanacak tehlikeler nedeniyle iş kazasıyla karşı karşıya kalmalarını önlemek amacıyla güvensiz koşul olarak ifade edilen bu tehlikelerin tespit edilerek, ortadan kaldırılması elzemdir. Bu sebeple, iş yerinde iş kazalarına sebep olabilecek güvensiz koşullar şu şekilde genelleştirilebilir¹⁰³:

➤ Arızalı ekipmanlar: Fabrikadan hatalı çıkan ya da kullanımdan dolayı zamanla aşınan, onarılmayan ve değiştirilmesi gerektiği halde değiştirilmeyen kusurlu araç ve gereçler arızalı ekipmanlar olarak değerlendirilebilir.

➤ Yetersiz korumalar: İster üretim, isterse hizmet sektöründe olsun işletmeler amaçlarını gerçekleştirmek için farklı özellik ve yapıda birçok araçtan yararlanmaktan zorundadır. Bu araçların çoğu yapıları gereği tehlikelidir. Araçlardan kaynaklanan tehlikelerin kazaya dönüşmemesi ve çalışanların zarar görmemeleri için, araçların uygun koruyucu donanıma sahip olmaları gerekmekte ve bu donanımların yeterli olup olmadığı periyodik olarak kontrol edilmelidir.

¹⁰³ Cooper Equipment, "Unsafe Acts vs Unsafe Conditions", Toolbox Talks, <https://cooperequipment.ca/safety-training/toolbox-talks/unsafe-acts-vs-unsafe-conditions/>, (21.11.2019)

➤ Yangın tehlikeleri: Yanma özelliğine sahip olan maddelerin, kontrol dışı yanması can ve mal güvenliğini tehdit eden yangınları meydana getirmektedir. Yangınlar, zaman zaman işletmelere ciddi kayıplar yaşatabilecek patlama risklerini de içermektedir. Bu nedenle, yangınlar meydana gelmeden önce iş yerlerinde yangına sebep olma potansiyeli olan koşulların belirlenerek, yangın meydana gelmeden önce risklerin en aza indirgenmesi; yangın meydana geldiğinde ise onunla mücadele edilmesine yönelik çalışanların eğitilmesi gerekmektedir.

➤ Yetersiz veya bozuk uyarı sistemleri: İş yerinden kaynaklanacak kazaların önlenmesi açısından bir nevi erken teşhis özelliği taşıdığı için uyarı sistemleri iş yerleri için olmazsa olmaz etmenlerdendir. Bu sistemlerde bir bozulma olduğunda ya da bu sistemler iş yerinin iş güvenliğinin sağlanması açısından yetersiz kaldığında, çalışanlar çok geç olana kadar ciddi bir yaralanma riski ile karşı karşıya kaldıklarının farkına varamayabilirler.

➤ Tehlikeli hava koşulları: Kirli hava solunduğunda özellikle akciğerlerde hastalığa sebep olabilecek bazı kalıntıların kalmasına neden olmaktadır. Çalışanların solunum sorunları yaşamamaları ve çalışanların meslek hastalıklarına karşı korunması için ortamdaki havanın temiz olmasını sağlayacak önlemlerin alınması gerekmektedir.

➤ Yetersiz temizlik ve düzensizlik: İş yeri kirli ya da dağınık olduğunda çalışanların yaralanma ile sonuçlanacak iş kazaları geçirme olasılıkları daha yüksektir. Örneğin, düzgün yerleştirilmemiş kablolar, eşyalar çalışanların takılıp düşmesine sebep olabilir ya da yerlerin veya merdivenlerin temizlenmemiş olması çalışanların kayıp düşmesine neden olabilir. Bu sebeple çalışma alanının düzenli, tertipli ve temiz tutulması özellikle düşmeyle sonuçlanacak iş kazalarının önlenmesi açısından önemlidir.

1.2. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜT İKLİMİ

Örgüt kültürü ve örgüt iklimi örgüt içindeki işleyişi ve verimliliği etkilediği için araştırmacılar tarafından ilgi gösterilen iki önemli konudur. Bu iki kavram, birbirlerinden farklı olsalar da birbirleriyle önemli ölçüde ilişkilidirler. Farklı örgütlere göre bu iki kavramın tanımları değişse de, örgütsel normlar ve beklentiler

çerçevesinde çalışanların nasıl davrandıklarının ve işlerin nasıl yapıldığının ortaya koyulmasına yönelik incelemeler bu iki kavramın ortak paydası olarak ele alınabilir.

Örgütlerde paylaşılan tutum, değer ve anlamlar örgütün kültürü olarak ifade edilmektedir. Örgüt iklimi ise çalışanların çalışma ortamlarının özelliklerine dair algılarını ve duygusal tepkilerini yansıtmaktadır. Örgütler kapsamlı bir şekilde anlaşılacak istendiğinde, örgütün kültürünün yapısı ve çalışanların buna dair algılarının nasıl olduğunun bilinmesi gerekmektedir.

1.2.1. Örgüt Kültürü Tanımı ve Önemi

Kültür, ‘Toplumların birikimli uygarlığı’ ya da ‘bir dizi sosyal süreçlerin bileşkesi’¹⁰⁴ olarak tanımlanabilir. Bir topluma ait tüm yaşam biçimi kültür olarak ifade edilebilir. Literatürde kültürün tanımına yönelik birçok ifade ve tartışma olmasına rağmen tartışmacıların kültüre yönelik birleştikleri ortak noktalar şunlardır¹⁰⁵:

- ✓ Kültür geleneksel fikir ve değerlerden oluşmaktadır.
- ✓ Öğrenilen davranışların üst nesillerden alt nesillere doğru aktarılmasıyla ortaya çıkmaktadır.
- ✓ Paylaşılan sembol ve anlamlara sahiptir.
- ✓ Davranışlar üzerinde önceden tahmin edilebilen ve farklılığa sebep olan deneyimlere sahiptir.
- ✓ Davranışları sisteme oturtan fikir, uygulama, norm ve anlamlar bütünüdür.
- ✓ Kendisini oluşturan parçalar üzerinde geniş etkiye sahip bir üst düzendir.

Kültür, -yaygın kültür ya da ulusal kültür gibi kavramlar da kullanılabilir- tarih, din, dil, iklim, coğrafya, göçler, savaşlar, kültürel kaynaşma gibi birçok faktörden etkilenerek şekillenmektedir ve birçok şeyi de etkilemektedir. Örneğin bir işletme, örgüt kültürü oluşturmak istediğinde, nüfusta yaygın olan geleneksel kültürü de göz önünde bulundurmak zorundadır. Çünkü kişilerin sergiledikleri davranış şekilleri,

¹⁰⁴ Bozkurt Güvenç, **İnsan ve Kültür**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1991, s.95.

¹⁰⁵ Çiğdem Kağıtçıbaşı, **Benlik Aile ve İnsan Gelişimi Kültürel Psikolojide Kuram ve Uygulamalar**, Koç Üniversitesi Yayınları:25, İstanbul, 2017, s.35.

etkilendikleri kültür donelerinden izlenimler ve etkiler taşımaktadır. Örneğin yaygın görüşe göre, Amerikalıların bağımsız düşünme eğiliminde oldukları, özgürlüğe aşırı derecede değer verdikleri, bünyesinde farklı kültürlerden gelen insanları barındırdıkları için birçok şeye saygı gösterme konusunda heterojen bir yapıya sahip oldukları, sıkı çalışmaya inandıkları, birçok diğer nitelikler yanında ‘halletmek’ olgusunu önemsedikleri ifade edilmektedir. Benzer şekilde Hofstede’s araştırmalarıyla tipik Anglo-Batı kültürüne sahip insanların ileri derecede bireyseldi oldukları ortaya konulmuştur. Kişilerin doğuştan getirdikleri kalıtsal ve dürtüsel özelliklerine ek olarak kültürden de etkilenecek sentezlenen kişilikleri hayatlarında aldıkları risklerden, seçimlerine, yaşama ve çalışma biçimlerine kadar birçok önemli faktörü etkilemektedir.

Örgüt kültürü, bir örgüt içindeki kişilerin ortak inanç, davranış ve değerlerine ait ortak etkidir. Bu etki, çalışanların müşterilerine nasıl davranıp nasıl hizmet ettiklerinden, birbirleriyle olan ilişkilerine, performanslarına, hedeflere ulaşma konusunda ne derecede motive olduklarına, içtenlikle örgütün genel misyonuna uyup uymadıklarına kadar birçok konuyu düzenlemektedir. Örgüt kültürü, çalışanlar işlerini nasıl yapıyorlar, örgütten bağımsızlar mı yoksa örgütle işbirliği içindeler mi, çalışanlar işlerine kendilerini adanmış durumdalar mı, örgüte karşı nasıl hissediyorlar gibi soruların cevap bulmasında örgüt liderlerine yardımcı olmaktadır¹⁰⁶.

Örgüt kültürü açıklanmaya çalışılırken karşılaşılan en temel zorluk, kültürün kendi üyeleri başka bir ifadeyle örgütü oluşturan çalışanlar tarafından nasıl değerlendirildiğinin, örgütteki temel değerlerin ve sorgulanmamış varsayımların neler olduğunun ortaya konulması olmaktadır. Daha yalın bir ifadeyle örgüt kültürünün en derin katmanlarının neler olduğunun ifade edilmesi halen zordur. Bu sebeple, çalışanlar tarafından kültürün yorumlanması için oluşturulan bilişsel mekanizma örgüt kültürü olarak ifade edilen ve örgütün yüzey katman özellikleri aracılığı ile organizasyondaki iş yapma biçimini şekillendirmektedir. Kültüre ait yüzey katmanı politikalar, prosedürler ve uygulamalardan oluşmaktadır.¹⁰⁷. Bir dizi

¹⁰⁶ Boris Groysbrg, Jeremiah Lee, Jesse Price, J. Yo-Jud Cheng, “The Leader’s Guide To Corporate Culture”, **Harvard Business Review**, January-February 2018, s.4.

¹⁰⁷ C. Ostroff, A.J. Kinicki, M. M. Tamkins; “Organizational Culture And Climate”, **Handbook Of Psychology**, Cilt:12, Newyork, Wiley&Sons, 2003, s. 572.

mit, tören ve sembolderen oluşan örgüt kültürüyle örgütün değer ve inançları örgüt çalışanlarına aktarılmaktadır¹⁰⁸.

Örgütler sürekli olarak çevrelerinden etkilenen dinamik bir yapıya sahiptir. Bir yandan dış çevreden gelen uyaranlara tepki verirlerken diğer yandan da devinim halinde olan örgüt içi süreçleri yönetmek zorundadırlar. Örgütte yerleşmiş bir kültürün varlığı, değişen dış çevre ve iç çevre arasında iyi bir denge kurulabilmesi ve karşılaşılan bir krizin üstesinden gelinebilmesine olumlu etki etmektedir. Örgütsel yaşam döngüsünde tepe noktada kalmak isteyen ya da düşüş yaşamak istemeyen örgütler, örgütün kültürüyle insan kaynağını efektif ve doğru kullanma yolunu seçerek ekonomik ve basit yoldan hedeflerine ulaşabilirler. Öyle ki, insan kaynağının seçiminden, personelin doğru pozisyonda çalışmalarına, oryantasyonuna, performans değerlendirmesine, çalışanların güvenli davranış sergilemelerine yönelik pek çok skalada verilen eğitimler ve kurulan iletişim yardımıyla çalışanların örgüt kültürüne uyum sağlamaları beklenmektedir. Sistemde örgüt kültürüne uyum sağlayanlara ödülleri vererek sistemdeki yerlerini güçlendirme, sağlamayanlara ise cezalar vererek sistemin dışında bırakılmaları tercih edilmekte, böylece örgütün sürekliliği sağlanmaya çalışılmaktadır.

Örgüt kültürü, çalışanların deneyimlerini, ne düşündüklerini, iç görüşlerini yansıtan, liderlerin çalışanların sadakatini sağlayabilmeleri için neler yapılması gerektiğini ortaya koyan, çalışanların davranışlarının arkasındaki tutumları şekillendiren ve içinde herşeyin olduğu bir filtredir¹⁰⁹.

Bilgi ekonomisinin değer kazandığı günümüzde özellikle nitelikli çalışanlar örgütler için sadece işçi niteliği taşımamakta tıpkı müşteriler gibi değer kazanmaktadır. Çalışanların örgüte olan sadakatlerinin sağlanarak, rekabetin yüksek olduğu diğer örgütlere yönelmelerini önlemenin en önemli yollarından biri çalışanların örgüte dair olumlu hislere sahip olmalarını sağlamaktan geçmektedir. Bu da örgütte olumlu bir örgütsel kültürün var olması gerektiği anlamına gelmektedir.

¹⁰⁸ William G., Ouchi, **Teori Z: Japonların Yönetim Tarzı Nasıl İşliyor?**, çev. Yakut Güneri, İlgi Yayıncılık, İstanbul, 1987, s.45.

¹⁰⁹ David Brown, Veronica Melian, Marc Solow, Sonny Chheng, Kathy Parker, "Culture and Engagement: The Naked Organization", **Deloitte Human Capital Consulting**, 2015, <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2015/employee-engagement-culture-human-capital-trends-2015.html>, (18.08.2019).

Ayrıca yapılan araştırmalar günümüzde çalışanların motivasyonlarının da değiştiğini göstermektedir. Bugün çalışanların iki katından fazlası kariyer tutkusundan çok iş tutkusuyla motive olmaktadır. Bu da yöneticilerin çalışma ortamını çalışanlar için keyifli ve çekici hale getirmesi gerektiğini göstermektedir¹¹⁰.

1.2.2. Örgüt Kültürü Özellikleri

Örgüt kültürüne ait tek bir tanım olmaması ve kültürünün örgütlere göre şekillenmesi, onun kesin şekilde sınırları çizilmiş özelliklerinin de olmamasına neden olmuştur. Bu açıdan farklı bakış açıları ile örgüt kültürünün farklı özellikleri olduğu söylenebilir. Örgüt kültürü eşsizdir çünkü örgüt kültürüne yönelik tek bir doğru cevap yoktur. Farklı örgütler için farklı hedefler ve bu hedeflere ulaşma yöntemleri vardır. Örgüt kültürü, kendisine uyum sağlayacak potansiyel çalışanları bulmak için net bir klavuz sunmaktadır. Örgütler kendi ortamlarında daha fazla başarılı olma ihtimali olan çalışanları işe aldıklarında kendileri de daha verimli ve başarılı olma şanslarını arttırmaktadırlar. Kültürler akışkan ve organiktir. Bu sebeple tıpkı herhangi bir ilişkide olduğu gibi örgüt kültürünün de beslenmesi ve büyütülmesi gerekmektedir. Bazen kültürler dış faktörler değiştikçe, şirket büyüdükçe ya da geliştikçe gelişir. Misyon değişirse, kültürün de misyona paralel şekilde değişmesi gerekmektedir¹¹¹. Kültürün en temel özelliği paylaşıyor olmasıdır. Bireysel karakteristiklerin ortalaması değildir ve tek bir kişi içinde var olmaz. Çünkü kültür bir grup olgusudur, paylaşılan değerlerle, davranışlarla, varsayımlarla var olmakta, grubun normları ve yazılı olmayan beklentileriyle deneyimlenmektedir. Kültür yaygındır. Kültür, birden fazla seviyeye nüfuz ederek örgütlerde çok geniş çaplı olarak uygulanmaktadır. Kültür kolektif davranışlarda, fiziksel ortamlarda, grup ritüellerinde, görünen sembollerde, hikayelerde ve efsenelerde görünmektedir. Kültür ölümsüzdür. Kültür, grup üyelerinin düşüncelerini ve eylemlerini uzun vadede yönlendirmektedir. Örgütlerin kendilerine uygun gibi görünen bireyleri seçme olasılığı daha yüksektir, benzer olanlar örgüte çekilirken, farklı olanlar ve örgüte

¹¹⁰ Brown, Melian, vd., 2015.

¹¹¹ Michael Morcos, "Organizational Culture: Definitions And Trends", **Researchgate**, November 2018, s.2.

uymayanlar örgütten ayrılma eğilimi göstermektedir. Böylelikle kültür, değişime ve dış etkenlere karşı gittikçe daha dirençli olan ve kendi kendini güçlendiren bir toplumsal modele dönüşmektedir¹¹².

1.2.3. Örgüt İklimi Tanımı ve Önemi

İklim kavramı ilk olarak 1939 yılında Lewin, Lippitt ve White tarafından bir Amerikan yaz kampında erkek grupları arasında ortaya çıkan duygu, tutum ve sosyal süreçleri tanımlamak amacıyla kullanılmıştır. Erkeklerin yer aldığı etkinliklere belirli müdahaleler yapıldığında, iklime bağlı olarak bu müdahalelerin farklı etkileri olduğunu fark eden Lewin ve diğerleri, liderlik yoluyla bir iklim bağlamı oluşturulabileceğini dile getirmişlerdir¹¹³. Monotonluk, rutinlik, biçimsellik, iş denetimi, örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılıktan sapma gibi kurumsal özelliklere atıfta bulunarak örgütsel davranışları ortaya koymaya yönelik olarak yapılan araştırmalar algı tabanlı eylemlerle karakterize oldukları için araştırmaların sonucunda çalışanların algılamalarına yönelik çeşitli kriterler ortaya çıkmıştır. Araştırmacılar örgütsel davranış modelleriyle birlikte örgüt iklimi kavramını ortaya atmışlardır. Her ne kadar örgütsel iklim algılarının, diğer algılardan ve örgütsel özelliklerden hangi anlamlarda farklılık gösterdiği sorusuna tam bir cevap bulunamamış olsa da örgüt iklimi ile yapılan birçok tanımın birleştiği ortak nokta, örgüt üyelerinin örgütün temel özellikleri ile ilgili olarak paylaşılan ortak algılamaları olduğudur¹¹⁴.

Örgüt iklimi, örgüt üyelerinin örgütlerinin temel özelliklerine ilişkin sosyal olarak paylaşılan algılarıdır. Örgüt iklimi, bir bireyin ve / veya grubun belirli bir varlık hakkında sahip olduğu bir algı ya da inanç kümesi olarak tanımlanmaktadır¹¹⁵. Örgüt iklimi, örgüt üyelerinin yaşadıkları olaylar, politikalar, uygulamalar ve süreçlere yönelik deneyimleri ile ödüllendirilme, desteklenme ve beklenen

¹¹² Groysbrg, vd., s.4.

¹¹³ Neal M. Ashkanasy, Celeste P. M. Wilderom, Mark F. Peterson, **Handbook Of Organizational Culture and Climate**, Sage Publications, 2000, s.3.

¹¹⁴ Dov Zohar, David A. Hofmann, "Organizational Culture And Climate", **Oxford Library of Psychology. The Oxford Handbook Of Organizational Psychology**, (Ed S. W. J. Kozlowski), **Oxford University Press.**, Cilt:1, 2012, s.646.

¹¹⁵ R. L. Brown, Harold Holmes, "The Use Of A Factor – Analytic Procedure For Assessing The Validity Of An Employee Safety Climate Model", **Accident Analyse and Prevention**, Cilt:18. Sayı: 6, s. 455.

davranışlarına dahil ettikleri paylaşılan anlamlardır.¹¹⁶ Örgüt iklimi, rekabet halindeki talepler arasındaki gerçek önceliklerle, maruz kalınan önceliklerle ilgili paylaşılan değerlendirmeler olarak tanımlanmaktadır. Çünkü kabul edilen ve yürürlüğe giren önceliklerle, hedefler arasındaki yanlış uyum ve resmi olarak ilan edilen örgütsel politikalarla gayri resmi denetim uygulamaları arasındaki çapraz düzey tutarsızlıkları olarak ifade edilmektedir¹¹⁷.

Örgüt iklimi ve liderlik arasındaki ilişkinin özelliği örgüt ikliminin önemini ortaya koymaktadır. Liderlik, örgüt ikliminin temel öncüllerinden biri olduğu için örgütsel kaynakların etkin kullanımı, yüksek performanslı çalışma sistemlerinin geliştirilmesi, molar iklimin sağlanması, çalışanların moralinin desteklenmesi, belirlenen stratejik hedeflere ulaşılması gibi farklı amaçların yerine getirilmesinde kilit rol oynamaktadır. Müşteri memnuniyetinin sağlanması, kaza oranlarının azaltılması, istenilen finansal performansa ulaşılması gibi istenilen hedeflerin elde edilmesi çalışanların örgüt iklimine uygun hareket etmesiyle gerçekleşmektedir¹¹⁸.

1.2.4. Örgüt İklimi Özellikleri

Örgüt iklimine yönelik literatür incelendiğinde iklim teorisinin üç niteliği ortaya konulmaktadır. Birinci nitelik, politikalar, prosedürler ve uygulamalardan oluşan kültüre ait yüzey katmanı özelliklerine odaklanan iklim algılamalarıdır. İkinci nitelik, politika, prosedür, uygulamalar ve benzerlerinin çokluğu nedeniyle, çalışanların kilit performansa ya da işteki akranlarıyla ilgili farklı konulara odaklanmalarıdır. Üçüncü nitelik ise iklim algılamaları sembolik etkileşimciliği ve duyuşsal düzenleme süreçlerini çizerek, kabul edilen ve yürürlüğe giren öncelikler arasındaki bütün boşlukları, politikalar ile uygulamalar arasındaki iç tutarsızlıkları ve rekabet eden hedeflerin göreceli önceliklerini, altta yatan değer ve inançların göstergesi olarak tanımlayan bir belgedir¹¹⁹. Örgüt iklimi çevresel değişkenler, bireysel değişkenler ve sonuç değişkenleri olmak üzere üç ayrı değişkeni

¹¹⁶ Marc G. Ehrhart, Benjamin Schneider, "Organizational Climate and Culture", **Organizational and Institutional Psychology**, December 2016, ss.1-2.

¹¹⁷ Zohar, Hofmann, s.644.

¹¹⁸ Ehrhart ve Schneider, s.6.

¹¹⁹ Zohar, Hofmann, ss.644-645.

içermektedir. Bireyin dışında kalan değişkenler çevresel değişkenleri oluşturlarken, bireyin örgüte getirdiği yetenek ve davranışları bireysel değişkenleri oluşturmaktadır. Kişisel ve çevresel değişkenlere bağlı olarak düşünülen, motivasyon, doyum, verimlilik gibi değişkenler ise sonuç değişkenlerini oluşturmaktadır. Tüm bu değişkenler ışığında örgüt iklimi, bireysel – çevresel değişkenler arasındaki bir etkileşimden ibarettir¹²⁰.

1.2.5. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi

Örgüt kültürü örgüt iklimine göre daha kapsamlı bir yapıya sahiptir. Örgüt kültürü, derinlemesine varsayımlar ve değerler ile başlayarak örgütsel yaşamın hemen her alanını etkilemektedir. Örgüt kültürü ve örgüt ikliminin birleştikleri en temel nokta, her ikisinin de bireylerin kendilerine özgü deneyimlerine odaklanmak yerine, örgüte dair özelliklere makro perspektiften yaklaşımlarıdır. Ayrıca hem örgüt kültürü hem de örgüt iklimi çalışanların ortak deneyimlerine, anlamların rolüne, liderlerin rolüne, güç veya uyum konularına ve örgütlerin etkinliğinin etkilerine büyük önem vermektedir¹²¹. Örgüt kültürü, örgütteki mitler, hikayeler, semboller, değerler ve inançlarsa, örgüt iklimi, tüm bunların çalışanlar tarafından nasıl yorumlanarak yansıtıldığıdır. Örgüt kültürünü oluşturan öğeler onu görünür kılarken, örgüt iklimi, insanların iç dünyaları ve algılayışlarıyla bağıntılı olduğu için örgüt iklimini ortaya çıkarabilmek için gözlem, deney, anket gibi araştırma yöntemleri kullanılmaktadır. Örgüt kültürünün en derin katmanlarının, çekirdek değerlerinin ve sorgulanmamış varsayımlarının temsil ettiği çok katmanlı yapısının ölçülmesinin ve kavramsallaştırılmasının zorlukları, bu yapının örgütü oluşturan çalışanların diğer bir ifadeyle kültürün üyelerinin de bakış açısının görülmesini zorunlu hale getirmektedir. Ancak burada şöyle bir sorun ortaya çıkmaktadır. Örgüt kültürünün en derin katmanları genellikle sorgulanmamış ve bilinçsizce kabul edilmiş nitelikte olabilmektedir. Bu nedenle çalışanlar ağırlıklı olarak kültürel eserler, benimsenen değerler, örgütsel yapılar, davranışsal rutinler gibi sadece yüzey tabakası elemanlarının farkında olabilmekte ve bu öğeler çalışanların davranışlarını

¹²⁰ Ömer Dinçer ve Yahya Fidan, **İşletme Yönetimine Giriş**, Alfa Yayınları, 2015, İstanbul, s.17.

¹²¹ Ehrhart ve Schneider, s.13.

etkileyebilmektedir. Bu noktadan hareketle, örgütlerde işlerin yapılma yöntemini öncelikli olarak örgüt kültürünün yüzey tabakası şekillendirmektedir.¹²²

Örgütte güvenliğe yönelik açık prosedürlerin bulunması, dökümantasyonların yer alması, yönetimin güvenlik konusundaki taahhüdünün açıkça görülebilir olması, çalışanların güvenlik konusundaki algılarını diğer bir ifade ile güvenlik iklimini pozitif olarak etkileyecektir.

1.3. İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ

1986 yılında Çernobil Nükleer Reaktör faciasından sonra güvenlik kültürü kavramı ilk kez karşımıza çıkmış ve bu kavramın kullanılması kimyadan, petrole, demir yolundan hava ulaşımına, madenden medikale kadar farklı sektörlerde yayılarak kısmen de olsa uygulanmaya başlanmıştır. Güvenlik kültürü, genel olarak, organizasyonun her düzeyinde güvenliğe verilen önemi temsil etmektedir ve güvenliğe yönelik sunulan gerçek taahhüdü yansıtmaktadır. Aynı zamanda güvenlik kültürü, güvenliğin bir organizasyonda algılanması, değer görmesi ve güvenliğe öncelik verilmesi için bir yoldur. Başka bir ifadeyle güvenlik kültürü, ‘kimse izlemezen bir örgütün gösterdiği davranış şekli’ olarak kabul edilebilir¹²³.

Güvenlik kültürünün özü, insanların güvenliğin önemi hakkındaki gerçek inançlarında yatmaktadır. Bu inanç, insanların çalışma arkadaşlarının, denetçilerinin ve liderlerinin güvenlik değeri hakkında gerçek anlamda ne düşündüklerini içermektedir. Bu, tutumlar, kabul gören normlar ve davranışlarla gösterilmektedir. Bu durum işlerin nasıl yürüdüğü ve böyle devam ederse işlerin nasıl olacağıyla ilgilidir¹²⁴.

¹²²Zohar, Hofmann, s.644.

¹²³ Safety Culture In Air Traffic Management:
http://www.skybrary.aero/index.php/Safety_Culture_in_ATM, (17.12.2016)

¹²⁴ Coresafety, “Defining Safety Culture”,
www.coresafety.org/resoruces/module7/nmsafetytoolbox/inside_safetyculture/defining_safetyculture/whatis_safetyculture.html, (17.12.2016)

1.3.1. Tanımı

Bir örgütün kültürü, güvenlik yönetim sistemi olarak güvenlik çıktıları üzerinde büyük bir etkiye sahip olabilir. Güvenlik kültürü, genel şirket kültürünün bir alt kümesidir ve şu şekilde tanımlanabilir:

Bir örgütün güvenlik kültürü, bireye ve gruba dair algı, tutum, değer ve davranış kalıplarının sentezlenmesi sonucu ortaya çıkan, örgütün iş sağlığı ve güvenliği yönetiminin tarzı ve yeterliliği hakkındaki taahhüdünü ortaya koyan bir işleyiştir¹²⁵. Güvenlik kültürü, derinde gizlenen ancak çoğunlukla konuşulmayan, güvenlikle ilgili inançlar, tutum ve değerler ile bir örgütün sistemleri, uygulamaları, kişileri ve liderlik anlayışıyla etkileşim kurarak, örgütte işlerin nasıl yapıldığına ilişkin normlar oluşturmayı içermektedir. Güvenlik kültürü, kurum kültürünün bir alt kümesidir ve açıkça örgüt kültürünün etkisindedir¹²⁶. Güvenlik kültürünün tanımı soyut olmasına rağmen, örgüt kültürü, örgütteki farklı düzeylerdeki insanların örneklem olarak ele alınmaları ve onlarla mülakat yapılması neticesinde elde edilen kanıtların bir araya getirilmesi sayesinde anlaşılır hale getirilebilir¹²⁷. Cooper, 2000 yılında Safety Science isimli dergide yayınlanan ‘Güvenlik Kültürü’ne Yönelik Bir Model’ isimli makalesinde güvenlik kültürünü, birey, iş ve örgüt arasındaki çeşitli amaçları hedefleyen bir etkileşimin ürünü olarak tanımlamıştır¹²⁸. Güvenlik kültürüne ilişkin farklı birçok tanım yapılmış olsa da yapılan tanımlar aslında benzer anlamları taşımaktadır. Aşağıda yer alan Tablo 3’te belli başlı güvenlik kültürü tanımları yer almaktadır.

¹²⁵ HSE, “What is Safety Culture”, **Basın Bülteni**, <http://www.hse.gov.uk/humanfactors/topics/common4.pdf> (12.09.2016)

¹²⁶ Matt Gillen, Linda M. Goldenhar, Steve Hecker, Scott Schneider, “Safety Culture and Climate In Construction: Bringing The Gap Between Research And Practice”, **CPWR Safety Cultured/ Safety Climate Workshop**, Washington D.C., 2013, s.7. https://www.cpwr.com/sites/default/files/publications/CPWR_Safety_Culture_Final_Report_0.pdf, (17.10.2015)

¹²⁷ <http://www.hse.gov.uk/humanfactors/topics/common4.pdf>

¹²⁸ M.D. Cooper, **Improving Safety Culture: A Practical Guide (Improving)**, John Wiley&Sons, 1998, s.120.

Tablo 3: Güvenlik Kültürü Tanımları

Uttal 1983	Davranış normlarını üretmek için bir kuruluşun yapısı ve kontrol sistemleri ile etkileşimde olan paylaşılan değerler ve inançlardır.
Turner vd. 1989	Çalışanlar, yöneticiler, müşteriler ve kamu üyeleri tarafından tehlikeli ya da zararlı olarak kabul edilen koşullara maruz kalmayı azaltmakla ilgilenen inançlar, normlar, tutumlar, roller ve sosyo- teknik uygulamalar kümesidir.
Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu 1991	Bu kuruluşun, kişilerin ve örgütlerin özelliklerini ve tutumlarını ağır basan öncelik olarak kabul ederek, nükleer santral güvenlik sorunlarında diğerlerinin önceliklerini garanti altına almaya dikkat etmektedir.
İngiliz Endüstrisi Konfederasyonu 1991	Örgütteki tüm üyelerin risk, kazalar ve ölümcül hastalıklara yönelik olarak paylaştıkları inançlar ve düşüncelerdir.
İngiliz Sağlık ve Güvenlik Komisyonu 1993	Birey ve grup değerleri, tutumları, yetkinlikleri ve bağlılığı belirleyen davranış kalıplarının bir ürünüdür ve bir örgütün sağlık ve güvenlik programlarının şekli ve yeterliliğidir. Pozitif güvenlik kültürüne sahip örgütler, önleyici tedbirlerin etkisine inanılan, güvenliğin öneminin algılanarak paylaşıldığı, güven üzerine kurulmuş gerçek bir iletişim özelliği gösterirler.

Kaynak: Cooper, 2000, ss.113-116, Choudry, Fang ve Mohamed, 2007:999, Guldenmund, 2010:2, Wiegmann, 2002:7-8'den aktaran Dursun, 2012, ss.33-34.

Tüm bu tanımlamalara göre güvenlik kültürü, bir normatif inançlar perspektifi olarak kategorize edilebilir. Bugüne kadar yapılan her bir tanım insanların düşünme yolları ve / veya güvenlikle alakalı davranışlarının çeşitli ölçülerde derecelendirilmesine odaklanmıştır. İngiliz Sağlık ve Güvenlik Komisyonu'nun tanımı hariç (1993), bu tanımlamalar güvenlik kültürü açısından örgütlerin neye sahip oldukları yerine, örgüt kültürünün ne olduğu görüşünü yansıtmaya eğilimindedirler. Önceleri, güvenlik kültürü, sosyal grupların öncelikli özelliği olarak görülürken ve güvenlik kültürünün tasvir edici görünümünü yansıtırken, daha sonraları işlevselci bakış açısıyla kültürün önceden belirlenmiş bir işlevinin olduğu ve amacının ne olduğu ortaya konularak yansıtılmıştır.

Tanımların çok geniş bir skalada yer alması nedeniyle 1996 yılında Cox ve Cox, güvenlik kültürünün ne olduğu konusunda yapılan bu kadar çok tanımın bilimsel programı zayıflattığını bu sebeple tanımlama yapılırken daha fazla özen gösterilmesi gerektiğini önermişlerdir¹²⁹. Ayrıca Gillen ve arkadaşları tarafından yayımlanan çalıştay kitabında güvenlik kültürü tanımları şu şekilde sıralanmıştır¹³⁰:

¹²⁹Cooper, s. 114.

¹³⁰ Gillen, v.d., s.10.

1. Güvenlik kültürü, belirli bir şirketin değerleri ve normları ile inançlarını içerir.
2. Güvenlik kültürü, grubun temel ilke ve değerlerini oluşturmak için bir araya getirilen bir gruba ait girişimler, eylemler, alıştırmalar, süreçler, alışkanlıklar, eğitim, öğretim, ilişkiler ve benzerleridir.
3. Güvenlik kültürü, çalışanların güvenlik konusunda iş yerinde ne düşündüklerinin genel zihniyetidir (Evet, güvenli bir şirket olmak istiyoruz gibi).
4. Güvenlik kültürü, kimsenin izleyemediği durumlarda insanların nasıl davranacağıdır.
5. Güvenlik kültürü, organizasyonun kültürünün bir alt kümesidir. İşlerin örgüt içinde nasıl ve niçin yapıldığının mutlaka dile getirilmiş ifadelerini temsil etmemektedir.
6. Bir organizasyonun güvenlik kültürü, bir örgütteki çalışanların güvenliğe yönelik algı, tutum, değer, yeterlilik ve davranış kalıplarından etkilenen, bu etki sonucunda sağlık ve güvenliğe yönelik oluşan tarzı, yeterliliği ve güvenlik yönetim sürecine olan bağlılığıdır. Pozitif bir güvenlik kültürü olan kurumlar, karşılıklı güven üzerine kurulan, güvenliğin önemi ve önleyici tedbirlerin etkinliğine duyulan güvenin paylaşıldığı algılamaları temel alan iletişimlerle karakterize edilir.
7. Davranışsal normlar üretmek için bir şirketin insanları, organizasyon yapıları ve kontrol sistemleri ile etkileşim kuran (burada işleri yapma şeklimiz), paylaşılan değerler (önemli olan) ve inançlardır (işlerin nasıl yürüdüğü).
8. Güvenlik kültürleri, örgütteki birey ve grupların güvenlikle ilgili paylaşımlarını, algı, inanç, tutum, değer ve davranış şekillerini yansıtmaktadır.

Güvenlik kültürünün temelinde, örgütün işletmeye yönelik ticari hedeflerinin, örgütün güvenlik kültürüne yönelik belirlenen hedeflerinin önüne geçmemesi yatmaktadır. Bunun sağlanabilmesi için üretkenlik ya da kaliteyle güvenlik arasında çatışma olmaması, yönetsel roller ile operatörün rolleri arasında görev çatışması olmaması, güvenlik ve çalışanların yeteneğinin dikkate alınması, çalışanların geri

bildirimde bulundukları iletişim akışının sağlanması, kaynak- iş tasarımı yetersizliği, yüksek çalışma temposunun olması gibi durumsal kısıtlamaların kaldırılması gibi hususlara örgütler dikkat etmelidir¹³¹.

1.3.2. Önemi

Güvenlik kültüründe kabul edilen varsayım bir dereceye kadar bir kurumdaki kültürel özellikler ile güvenlik seviyesi arasında bir bağlantı olduğu yönündedir. Bir kurumdaki güvenlik kültürünün tanımının proaktif güvenlik yönetimi için zemin oluşturduğu düşünülmektedir. Öyle ki kurumdaki güvenliğe yönelik zayıf yönlerin tanımlanması ve başarısızlığa uğramadan iyileştirici önlemler alınması, güvenlik kültürünün ruhunu, proaktif güvenlik yönetiminin ise zeminini oluşturmaktadır¹³². Bu durum proaktif önlemler, gecikmenin aksine güvenlik yönetimine yönelik göstergelerin öncülüğünü oluşturmakta, böylelikle kazalara neden olabilecek faktörler değerlendirilebilmektedir.

Güvenlik kültürünün amacı aynı zamanda onun önemini de vurgulamaktadır. Güvenlik kültürüyle, güvenliğe tehdit oluşturacak davranış veya uygulamaların yer aldığı ortamda bulunan canlı ve / veya objelerin zararını en az indirmek amaçlanmaktadır¹³³.

Güvenlik kültürünün amacının ne olduğunun ortaya koyulması ve yorumlanması açısından, iş yerindeki sosyal gruplar tarafından sahiplik gösterilmesi önemlidir. Çünkü güvenlik kültürü, iş yerindeki sosyal grupların aidiyetinden doğmakta, onlar tarafından normatif inançları işaret ederek yaratılmakta ve örgüt üyelerinin karşılıklı dinamik ilişkilerinde var olmaktadır¹³⁴.

Güvenlik kültürü güvenlik performansı üzerinde direk bir etkiye sahip olabilir. Eğer bir kişi güvenliğin gerçekten de önemli olmadığına inanırsa, geçici bile olsa, özellikle gerçek bir tehlike yerine basit bir risk algıladığında güvensiz kararlar ya da yargılamalara neden olacak kestirme çözümler sergileyecektir. Güvenlik

¹³¹ Cooper, 117.

¹³² R. Flin, K. Mearns, P. O'Connor ve diğerleri, "Measuring Safety Climate: Identifying The Common Features", **Safety Science** 34, USA, 2000, s.178.

¹³³ Türker Özkan, Timo Lajunen, "Güvenlik Kültürü ve İklimi", **Pivolka**, 2(10), 2003, s.3.

¹³⁴ Cooper, s.117.

kültürü yerleşmemiş örgütlerde çalışanlar karşılaştıkları durumlara karşı sürekli bahane bulmaktadırlar. Örneğin, bir kısa mesaj sistemimiz varken neden güvenlik kültürüne ihtiyaç duyalım ki? gibi bahaneler üretmektedirler. Buna benzer durumlara karşı güvenlik kültürü, tipik ve anlaşılabilir en önemli ilk yanıtıdır¹³⁵.

Birçok şirket, güvenlik kültürü hakkında, çalışanlarının güvenli ya da güvensiz şekilde hareket etmeleri ya da güvenlik kurallarına uymaları ya da uymamalarına yönelik eğilimlerine atıfta bulunmak adına güvenlik kültürü hakkında konuşmaktadır. Ancak doğal olan, güvenliğe yönelik bilinçsiz önyargılı olarak meydana gelmiş, kısa dönem eğilimlere odaklanan eğilimler yerine daha reaktif olması açısından yönetimin güvenlik tarzı ve kültürü çok daha önemlidir¹³⁶. Bir kuruluşun güvenlik kültürü, bir kurumun sağlık ve güvenlik yönetimine bağlılığını, sağlık ve güvenlik yönetimi şeklini, bu konudaki yetkinliğini belirleyen birey ve grup değerlerinin, tutumlarının, algılarının, yeterliliklerinin ve davranış kalıplarının ürünüdür. Bu sebeple bir örgüt olumlu bir güvenlik kültürüne sahip olduğu takdirde, çalışanlarla yönetim arasında güvene dayalı bir iletişim kurulur. Örgüt üyeleri güvenliğin önemini gerçek anlamda algılar ve iş güvenliğini ihlal edebilecek eylemleri önleyecek şekilde davranırlar¹³⁷.

Örgütlerde sadece güvenlik kültürünün benimsenmiş olması, başarılması istenen güvenlik hedeflerine ulaşmak adına yeterli gelmemektedir. Önemli olan örgütlerde ‘Pozitif Güvenlik Kültürü’nün oluşturulmasını, yerleştirilmesini, yaygınlaştırılmasını ve bu kültürün devamlılığının olmasını sağlayabilmektir. Güvenlik kültürü bazı olumlu bileşenler ile daha az arzu edilen bileşenlerden oluşabilir. Bu durumda karşımıza ‘Pozitif Güvenlik Kültürü’ ve ‘Zayıf Güvenlik Kültürü’ kavramları çıkmaktadır ki bunlar da Tablo 4’te belirtilen özelliklere sahip olmaları açısından sınıflandırılmaktadırlar¹³⁸. Pozitif güvenlik kültürü, örgütün her düzeyinde uygulanan, çalışanların iş kazalarıyla karşı karşıya kalma risklerini

¹³⁵ Safety Culture In Air Traffic Management: http://www.skybrary.aero/index.php/Safety_Culture_in_ATM, (20.10.2016)

¹³⁶ <http://www.hse.gov.uk/humanfactors/topics/common4.pdf>, (17.10.2016)

¹³⁷ V. F. Nieva, J. Sorra, “Safety Culture Assessment: A Tool For Improving Safety In Healthcare Organizations”, **Quality And Safety In Health Care** 12, 2003, s.18.

¹³⁸ Coresafety, “What is a “Good Safety Culture?”, www.coresafety.org/resources/module7/nmsafetytoolbox/inside_safetyculture/defining_safetyculture/whatis_safetyculture.html, (09.11.2016)

azaltan, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine olan bağlılıklarını yansıtan uygulama, politika ve süreçler bileşenidir. Pozitif güvenlik kültürü çalışanların güvenli davranış sergilemelerini destekleyen bir iş yeri atmosferi oluşturmaktadır¹³⁹. Pozitif güvenlik kültürüne sahip örgütler ile zayıf güvenlik kültürüne sahip örgütlerin karşılaştırılması Tablo 4’te gösterilmiştir¹⁴⁰:

Tablo 4: Pozitif Güvenlik Kültürü -Zayıf Güvenlik Kültürü Karşılaştırılması

Pozitif Güvenlik Kültürüne Sahip Örgütlerde Görünenler	Daha Az Arzu Edilen Güvenlik Kültüründe Görünenler
Tüm çalışanlar güvenlik konularını belirleyebilir ve konulardaki sorunları çözebilirler.	Güvenlikle ilgili endişeler istikrarlı olarak ele alınmamaktadır.
İnsanlar diğerlerine yardım etme konusunda fırsat ararlar ve gerektiğinde yardım ederler.	Başarıyla yürütülen güvenlikle ilgili olaylardan herhangi bir ders çıkarılmamaktadır.
Herkes tarafından sergilenen sağlık ve güvenlik davranışlarının güçlendirilmesi önem kazanır.	Çalışanlar olayların ve yaralanmaların rapor edilmesinde isteksizdir.
Çalışanlar kendi güvenlikleri kadar başkalarının güvenliğine yönelik olarak da hesap verme yükümlülüğünü kabul ederler.	Güvenlik sorumlulukları konusunda hiç kimse sorumlu tutulmaz.
Çalışanlar, koçluk ve geribildirime açıktır.	Güvenlik yönetimi temsilcisi anahtar karar alma süreçlerinin dışında tutulmaktadır.
Sağlık ve güvenliğin geliştirilmesine yönelik kaynak sağlanmasının arzu edilen bir durumdur.	
İletişim, öğrenme ve paylaşma konusunda çalışanların isteklidir.	
Güvenlik konularının ve çözümlerin artırılması konusunda insanlar cesaretlendirilir.	

Kaynak: www.coresafety.com

Pozitif ve zayıf güvenlik kültürüne ait örgütlerde farklı özellikler gözlemlenir. Pozitif güvenlik kültürü içeren örgütlerde şu belirtiler gözlemlenebilir¹⁴¹:

- ✓ Örgütün iş sağlığı ve güvenliğine yönelik politikaları ve planları anlaşılabilir şekildedir ve çalışanlar buna uyum sağlarlar.
- ✓ Yöneticiler ve işçiler arasında güven vardır.

¹³⁹ Beatriz Fernandez-Muniz, Jose Manuel Montes-Peon, Camilo Jose Vazquez-Ordas, “Safety Culture: Analyses Of The Causal Relationships Between Its Key Dimensions”, Journal of Safety Research 38(6), 2007, ss.627-628, aktaran Dursun, s.54.

¹⁴⁰ What is a “Good Safety Culture?”: www.coresafety.org/resoruces/module7/nmsafetytoolbox/inside_safetyculture/defining_safetyculture/whatis_safetyculture.html, (09.11.2016)

¹⁴¹ Culture Enhancement: <http://nma2.dev.networkats.com/coresafety-framework/resources/module-7-culture-enhancement/>, (17.10.2016)

- ✓ Çalışanlara yönelik adil ve eşit muamele mevcuttur.
- ✓ Olayları raporlama konusunda rahatlık olmasının yanısıra çalışanlar olaylara neyin sebebiyet verdiğini anlama konusuna yoğun ilgi gösterirler.
- ✓ Örgüt, sürekli değişen tehlike ve risklere karşı teyakkuz halindedir ve güvenli durumlarda bile örgütsel rehabet söz konusu değildir.
- ✓ Sağlık ve güvenlik konusunda çalışanlar bireysel olarak ve grup olarak yaygın sorumluluk alırlar. Bir durum oluştuğunda çalışanların verdiği ifadeler tutarlıdır (Hesap vermede tutarlılık vardır çünkü verilen hesapların karşılaştırılması durumunda bunların birbiriyle uyumlu olduğu fark edilmektedir).
- ✓ Sağlık ve güvenlik ortak örgütsel değerdir.
- ✓ Yönetim, sağlık ve güvenlik yaklaşımına ilişkin emin olma konusunda çalışanlarını düzenli olarak güçlendirilmektedir.

Zayıf güvenlik kültürüne sahip örgütler şu özellikleri gösterebilir¹⁴²:

- ✓ Yaygın, rutin prosedür ihlalleri mevcuttur.
- ✓ Şirketin kendi kısa mesaj sistemine uyma konusunda hatalar vardır (Bunlardan herhangi biri de zayıf prosedür tasarımına bağlı olabilir).
- ✓ Yönetim kararları, güvenlikten önce sürekli olarak üretim ya da maliyet odaklıdır.

ILO, ulusal sağlık ve güvenlik kültürünün oluşturularak yaygın hale getirilmesiyle iş sağlığı ve güvenliği yönetim sürecinde sistem yaklaşımının benimsenmesini, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik şuurun arttırılmasını, konuyla ilgili mevzuatta yeniliğe gidilmesini, bu konuda uluslararası iş birliğini içeren faaliyetlerin geliştirilmesini tavsiye etmektedir. ILO, devlet, işveren ve çalışanlardan oluşan aktörlerin sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının oluşturulması açısından üstlerine düşen görev, yetki, sorumluluk ve hakların belirlenmesi ve tüm tarafların buna saygı göstererek aktif katılımların sağlandığı koruyucu sağlık ve güvenlik

¹⁴²HSE, “Safety Culture”, <http://www.hse.gov.uk/humanfactors/topics/common4.pdf>, (17.10.2016)

kültürünü savunarak, iş kazalarının önlenmesine ve İSG algısının artırılmasına vurgu yapmaktadır¹⁴³.

1.3.3. Özellikleri

Güvenlik kültürü satın alınabilecek birşey değildir, örgüt kültürünün, profesyonel kültürün ve hatta sıklıkla yaygın kültürün kombinasyonundan doğan bir ürün olarak ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple güvenlik kültürü pozitif, zayıf ve doğal olabilmektedir. Güvenlik kültürü özünde, çalışanların güvenliğin önemi konusundaki inançlarını ve çalışma arkadaşlarının, üstlerinin ve liderlerinin güvenliğe verdikleri önemin gerçekten nasıl olduğu yönündeki düşüncelerini içermektedir¹⁴⁴.

Etkili bir güvenlik kültürünün özellikleri şu şekilde sıralanabilir¹⁴⁵:

- ✓ **Yönetimin taahhüdü:** Bu taahhüt, organizasyon boyunca sağlık ve güvenlikle alakalı motivasyonun en yüksek seviyede olmasını sağlamaktadır. Para, zaman, insan gibi kaynakların oranıyla ilintilidir ve bunların sağlık ve güvenlik yönetimine tahsis edilmesini desteklemektedir. Ayrıca üretim ve maliyetlere karşı sağlık ve güvenliğe verilen değer önemlidir. Üst yönetimin aktif katılımı çok önemlidir.
- ✓ **Yönetimin görünür olması:** Konu sağlık ve güvenlik olduğunda yöneticilerin örnek olacak şekilde yol göstermesi gerekmektedir. İyi yöneticiler düzenli olarak mağaza katında (işin yapıldığı yerde, atölyede) görünürler, sağlık ve güvenlik üzerine konuşurlar ve sorunların çözümü için işin durdurulması gibi örneklerle taahhütlerini gözle görünür bir şekilde hareketleriyle gösterirler. Önemli olan yönetimin güvenlik konusundaki taahhütlerinde samimi olarak algılanmalarıdır. Aksi taktirde, çalışanlar kendilerinden öncelikli olarak ticari çıkarların önemsinmesi gerektiğinin beklendiğini düşünürler ve güvenlik girişimleri ve programlarını sinsice baltalarlar.

¹⁴³ Mesut Cemil İşler, "Uluslararası Kaynaklar ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu", **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt 2, Sayı:2, Mayıs -Ağustos 2014, s.54.

¹⁴⁴ Safety Culture In Air Traffic Management: http://www.skybrary.aero/index.php/Safety_Culture_in_ATM, (12.10.2015)

¹⁴⁵ HSE, Safety Culture, <http://www.hse.gov.uk/humanfactors/topics/common4.pdf>

- ✓ **Tüm çalışanlar arasında iyi iletişimin sağlanması:** Olumlu bir kültürde, sağlık ve güvenlik hakkındaki sorular günlük iş konuşmalarının bir parçası olmalıdır. Yönetim aktif olarak çalışanların ne konuştuklarını dinlemelidir ve onlardan duyduklarını ciddiye almalıdır. Güvenliğe çalışanların aktif katılımları önemlidir. Bu sayede, her düzeyde güvenlik sahipliği inşa edilebilir ve çalışanların kendi işlerine yönelik sahip oldukları benzersiz bilgiden istifade edilebilir. Bu workshop (çalıştay) larda aktif katılımı, risk değerlendirmelerini, bilgi tasarımı ve bunun gibi birçok şeyi içermektedir. İyi kültüre sahip şirketlerde, güvenlik ortak bir tatbikat olarak görülmektedir ve çalışanlardan yöneticilere kadar herkesin tutarlı olduğu bir öyküye sahiptir.
- ✓ **Denetleme:** Denetleme, şirketten uygun olarak seçilmiş bir kesitle yapılan görüşmeleri içermelidir. Bu kesit özellikle çalışanları temsil edecek makul bir sayıda olmalıdır ve çalışanlar görüşmeyi tehdit olarak algılamamalıdır. Görüşme sayısı farklı görüş ve deneyimleri yansıtacak yeterliliğe sahip olmalıdır.
- ✓ **Özel dökümanlar:** Genel dökümanlara ek olarak, çalışanlara güvenlikle ilgili ziyaretlerde bulunmadan önce iklim/tutum/düşünce anketlerinin sonuçlarının ve süreç araştırmalarının sonuçlarının yer aldığı dökümanların olması önerilmektedir.
- ✓ **Yürürlük ve danışmanlık:** Açıkçası, güvenlik kültürünün kendisi uygulanabilir değildir ve müdahaleler genellikle anlayışlı firmalara yönelik olarak ya da genel bir olay araştırması için saklanmaktadır (reserved). Kötü bir kültürün sonuçlarını ele almak zor olabilir. Örneğin bir işletme, büyük kazalardan korunma konusunda kontrol prosedürlerine güvenme konusunda başarısızsa, kontrol hiyerarşisi (en alt kademedan en üst kademeye kadar örgütteki herkesin kontrolü) boyunca alternatif güvenceleri sağlamak ya da diğer şartları garantiye almak konusunda yönetim gerekli düzenlemeleri yapmak açısından sorun yaşayabilecektir.
- ✓ **Rehberlik:** Güvenlik kültürü olup olmadığının anlaşılabilmesi açısından örgütler güvenlik taahhüdü, iletişim, çalışan katılımı, eğitim/bilgilendirme, motivasyon, prosedürlere uygunluk ve öğrenen organizasyonları içeren

güvenlik kültürünün yedi boyutunu ölçen sorulardan yararlanabilir. Ayrıca ‘başarılı sağlık ve güvenlik yönetimi’, ‘hatanın azaltılması ve davranışların etkilenmesi’, ‘nükleer tesislerinin güvenlik danışma komitesi insan faktörleri çalışma grubu raporu’, ‘iş sağlığı ve güvenliği iklim anketi’ gibi araçlar güvenlik kültürüne yönelik çalışmalarda örgütlere rehberlik edebilir.

1.4. İŞ GÜVENLİĞİ İKLİMİ

Güvenlik kültürünün bir alt kümesi olarak görünen güvenlik iklimine yönelik ilk söylemler 1960’lı yıllarda başlamıştır. Ancak 1980 yılında Zohar’ın yaptığı çalışmaya kadar, güvenlik ikliminin tam olarak ne olduğu ve nasıl ölçülebileceği tam anlamıyla netleşmemiştir. Özellikle yönetim alanında yapılan ilk çalışmalarla, çalışanların davranışlarının temelinde yatan nedenleri ölçmeye çalışan araştırmacılar güvenlik iklimi kavramına değinmişler ancak iklim algısı ile genel algı arasındaki ayrımı netleştirememişlerdir. İsrailli bir teknisyen olan Zohar, 1980 yılında güvenlik iklimi kavramının içeriğini tanımlamış, nasıl ölçüleceğine yönelik bir ölçek geliştirmiş ve geliştirdiği ölçeğin tahmini geçerliliğini test ederek güvenlik iklimi konusunda ilk çalışmayı¹⁴⁶ ortaya koymuştur.

Günümüze kadar yapılan farklı çalışmalarla güvenlik kültürü ile iş güvenliği arasındaki ilişkiler ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu çalışmalardaki temel beklenti çalışanların iş güvenliğine yönelik algılarının neler olduğunu belirlemek suretiyle iş kazalarının azaltılmasının sağlanmaya çalışılmasıdır. Öyle ki, devlet ortaya koyduğu mevzuatsal düzenlemelerle iş güvenliğine yönelik koruyucu, düzenleyici ve cezai yönlü önlemleri almakta ve çalışma hayatının aktörlerinden bunlara uymasını beklemektedir. Yer aldığı ülke, sektör, iş kolu, işletme büyüklüğü gibi çeşitli kriterler ışığında işverenler iş güvenliği konusunda devlet tarafından konulan müeyyidelere uygun iş yeri düzenlemelerini gerçekleştirmekte ve bu düzenlemelere uyan çalışanların iş kazalarıyla karşı karşıya kalma olasılıklarının düşük olacağı beklentisi içine girmektedirler. Ancak yasal düzenlemelerin geliştirilmesi, işveren tarafından güvenli koşulların sağlanması her zaman iş güvenliğine yönelik olarak beklenen

¹⁴⁶ Dov Zohar, “Safety Climate In Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications”, *Journal of Applied Psychology*, Cilt. 65, No:1, 1980.

sonuçların alınmasına neden olamamaktadır. Çalışanların güvenli davranışları sergilememesindeki kök nedenleri araştırıldığında çalışanların iş güvenliğine yönelik algılarının aslında güvenlik prosedürlerinde sunulanla tam anlamıyla örtüşmediği görülmektedir. Bu noktadan hareketle, iş kazalarının önlenmesi bakımından güvenlik düzenlemelerinin etkin olduğu işletmelerde çalışanların güvenlik konusundaki algılarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi gerekliliği önemini devam ettirmektedir.

1.4.1. Tanımı

Güvenlik iklimi, verilen çok kısa bir süre içinde, güvenlik politikaları ve süreçlere yönelik, özellikle güvenlik yeterliliği ve kabul edilen güvenlik politikaları ve prosedürleri ile gerçek koşullar arasındaki tutarlılığa ilişkin örgüt üyelerince paylaşılan algılamaları ve kıyaslamaları içermektedir¹⁴⁷. Güvenlik iklimi, güvenliğin göreceli değerine ve önemine ilişkin olarak örgütlerin politikaları, prosedürleri ve uygulamaları ile ilgili olarak işçiler arasında paylaşılan algı olarak tanımlanmaktadır¹⁴⁸.

Güvenlik iklimi, zaman içinde bir örgütte belirli bir noktada yerleşen güvenliğin algılanan değeridir. Bu algılamalar ve inançlar, örgütteki çalışanların tutumları, değerleri ve diğer çalışanların eylemlerinden etkilenebilir ve zaman ve duruma göre değişebilir¹⁴⁹. Güvenlik iklimi, çalışma grubu üyelerinin hem yönetici hem de çalışma grubunu oluşturan üyelerinin güvenliğe yönelik oluşturulan politikalara, süreçlere ve uygulamalara ilişkin paylaşılan algıları olarak tanımlanabilir. Kısaca güvenlik iklimi bir örgütte iş kazalarının azaltılmasına yönelik bir faktör olarak işçilerin güvenliğe yönelik gerçek değer algısını yansıtmaktadır¹⁵⁰. Zohar 1980 yılında Journal of Applied Psychology dergisinde yayınlanan çalışmasında güvenlik iklimine değinmiştir. Güvenlik iklimi kavramının ortaya

¹⁴⁷ Gillen v.d., s.7.

¹⁴⁸ Yueng-Hsiag Huang, Dov Zohar, Michelle M. Robertson, Angela Garabet, Lauren A. Murphy, Jin Lee, "Development And Validation Of Safety Climate Scales For Mobile Remote Workers Using Utility/Electrical Workers As Exemplar", **Accident Analysis And Prevention**, Sayı: 59, USA, 2013, s.77.

¹⁴⁹ HSE, "Safety Climate", 2000, www.hse.gov.uk/research/otopdf/2000/oto00049.pdf, (20.10.2015)

¹⁵⁰ Det Nationale Forskningscenter For Arbejdsmiljø, "Safety Climate And Safety Performance", **Safety Climate Questionnaire- NOSACQ-50**, <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/publikationer/spoergeskemaer/nosacq-50> , (21.04.2016)

çıkmasında 1964 yılından itibaren Forehand&Gilmer (1964), Porter&Lawler (1965), Sells (1968), Taiguiri (1968), Schneider& Barlett (1970), Taylor (1972), House ve Rizzo (1972), Schener (1975) gibi araştırmacıların yaptıkları çalışmalarda ortaya koydukları örgüt iklimi, motivasyon iklimi ve davranış nedenleri gibi kavramlar temel oluşturmuştur. İlgili çalışmalarda özellikle iklim kavramının ne olduğu ortaya konulmaya çalışılmış ve iklim özet olarak, çalışanların kendi iş çevrelerinde paylaştıkları kütesel algılarının özeti olarak görülmüştür¹⁵¹.

Güvenlik ortamı ya da iklimi, iş yerinde güvenliğin önemli bir öncülü olarak görülen çok katmanlı bir faktördür. Zohar 1980 yılında güvenlik ortamına yönelik bir yapıyı tanımlamak için çalışanların çalıştıkları örgütlerdeki güvenliğin değeri ve rolü hakkındaki algılarını yakalayan bir çalışma başlatmıştır. Böylelikle Zohar'ın 1980 yılındaki çalışması başta olmak üzere, 2000 yılında yaptığı çalışmada, Griffin ve Neal'in 2000 yılındaki yaptıkları çalışmalarda güvenlik iklimi çalışanların güvenlik politikaları, prosedürleri, uygulamaları hakkındaki ortak algılamaları, iş yerinde güvenliğin genel önemi ve gerçek önceliğinin ne olması gerektiği olarak tanımlanmıştır¹⁵².

1986 yılında inşaat işçilerinde üç faktörlü güvenlik iklim modelini ortaya koymaya yönelik yaptıkları çalışmalarında Brown ve Holmes, güvenlik iklimini, insanların çalışma ortamlarında sahip oldukları kitlesel algılamaları olarak ifade etmişlerdir¹⁵³.

Her ne kadar literatürde güvenlik ikliminin tek bir yapıdan mı oluştuğu yoksa farklı açılardan ele alınıp alınamayacağına yönelik tartışmalar olsa da, yaygın kanı örgütün güvenlik uygulamaları ve politikalarına yönelik ortak algıları işaret etmektedir¹⁵⁴. Güvenliğe yönelik yönetimin tutumları işçilerin, denetçilerinin güvenliğe verdikleri öneme göre algılarını, astların denetçilerine güvenlikle ilgili

¹⁵¹ Dov Zohar, "Safety Climate In Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications", **Journal of Applied Psychology**, Cilt. 65, No:1, 1980, s.96.

¹⁵² Yueng-Hsiang Huang, Jiu-Chiuan Chen, Sarah Dearmond, Konstantin Cigularov, Peter Y. Chen, "Roles Of Safety Climater And Shift Work On Perceived Injury Risk: A Multi-level Analysis", **Accident Analysis and Prevention** 39, 2007, s.1089.

¹⁵³ Brown ve Holmes, s.455.

¹⁵⁴ Lisa M. Katha, Vicki J. Magleyb, Matthew Marmetb, "The Role Of Organizational Trust In Safety Climate"s Influence On Organizational Outcomes", **Accident Analysis&Prevention**, USA, 2010, s.1489.

bilgiyi iletebilmeleri konusunda kendilerini rahat hissedebilmelerini içeren dikey (yukarı doğru) güvenlik iletişimini içermektedir. Çünkü güvenlik iklimi, paylaşılan algıların kavramsallaştırılmasıdır ve bir grup seviyesinde toplanılması onun bir ihtiyaç olduğunu doğal olarak işaret etmektedir.

Güvenlik iklimi, güvenliğe yönelik algılamalar ve tutumları ortaya koyan ve güvenlik kültürünün bir alt kümesi olarak karşımıza çıkan bir kavramdır. Bu sebeple güvenlik ikliminin ne olduğu ve özelliklerinin neler olduğu ortaya konulurken sıklıkla güvenlik kültürü kavramına atıfta bulunmaktadır. Güvenlik kültürü örgüte özgü iken, güvenlik iklimi ise iş yerinde güvenlik kültürünün ifade edilmesi, dışa yansımadır¹⁵⁵.

1.4.2. Önemi

Pek çok örgüt için, kaza ve ramak kala olay oranlarının belirgin şekilde yükselmesi örgütlerin güvenlik teknolojisinde başarısızlığa uğradığını göstermektedir. Sağlık ve güvenlik uzmanları iş güvenliği için mühendislik ve teknoloji gerekliliğine karşı çıkmazken, güvenli bir iş sistemi sağlamak için bunların yeterli olmadığı ve iş güvenliği için gerekli olanın entegre bir sistem yaklaşımı olduğu görüşündedir. Diğer bir ifadeyle iş kazalarının önlenmesinde sadece güvenlik teknolojisi ve mühendislik kontrollerinin değerlendirilmesinin değil, aynı zamanda yönetim faktörleri ile insan faktörü konularının da aktif bir şekilde değerlendirilmesi gerekmektedir. İnsan faktörü konuları arasında bireylerin güvenlik konusunda nasıl düşündükleri ve hissettikleri, bu bilişlerin ve konuların değerlendirilmesi, örgütlerindeki çalışanların güvenlik algılamaları ve tutumlarının ölçülmesiyle elde edilen sonuçlar yer almaktadır. Yalın bir ifadeyle çalışanların tutumlarını ölçmek (güvenlik iklimi ortaya koymak), örgütlerin belirli yönleri hakkında paylaşılan görüşlerin bir göstergesi olmasını sağlamakta ve iyileştirme stratejileri için hedef alanları vurgulayabilmektedir¹⁵⁶.

Çalışanların güvenliğe yönelik algıladıkları riskler, güvenli davranışın ortaya konulması açısından bir ön koşul niteliği taşıyabilmektedir. Mullen 2004 yılında

¹⁵⁵ Gillen vd, s.7.

¹⁵⁶ Cheyne, Tomas, Cox, Oliver, s.2.

yaptığı araştırmada, çalışanların yaralanma riskine ilişkin algılarını ya da iş yerinde bir yaralanma yaşayacak olma olasılıklarını, iş yerinde güvenlik davranışını ve sonuçlarını öngören bir araç olarak tanımlamıştır. Çünkü risk algısı bireyden bireye değişmektedir ve çalışanları iş kazalarına karşı koruyan davranışları tanımlamanın öncül faktörü olarak risk algısının nasıl olduğunun ortaya konulmasının gerekliliği belirtilmektedir¹⁵⁷. Diğer bir ifadeyle, insanlar riski daha yüksek algıladıklarında, davranışlarını istenilen yönde değiştireceklerdir. Cox ve Cox (1991), Cheyne ve arkadaşları (1998), Pohlmann ve Traenkle (1994), Strayer ve Drews (2004) v.b. gibi araştırmacılar yaptıkları çalışmalarla yaralanma riski ile güvenli davranış arasındaki ilişkiyi ortaya koymuşlardır. Örneğin, kötü hava koşulları, cep telefonu çalması, şantiye yakınında olmak gibi çeşitli etkenler nedeniyle sürücüler çarpışma riskini daha fazla algıladıklarında, daha düşük hızda araç kullanmak, takip mesafesini açmak gibi sürüş davranışları sergilemektedir. Bu da kişilerin, riskli algılanan duruma adapte olabilmek için olumlu uyarlamalar yaptıklarını göstermektedir¹⁵⁸.

Bu tür araştırmalardan da yola çıkılarak, iş yerinin iş sağlığı ve güvenliğini teşvik etmek için hem bir fırsat hem de bir engel oluşturduğu kanısına varılabilir. Çalışanların çalışma ortamlarını nasıl gördüklerini anlamak, çalışanların sağlık ve güvenliğini engelleyebilecek davranışla ve işle ilgili faktörlere odaklanması için merkezi bir konuyu oluşturmaktadır. Son dönemde sağlığın teşviki ve geliştirilmesine yönelik araştırmalar, kronik hastalıklar – özürlülük oranları – yaralanma risklerini arttıran farklı etmenler üzerindeki ilişkileri ortaya koymuştur. Buna göre, zayıf çalışma ortamını ifade eden mesleki stres, algılanan taciz ve şiddet, işe giriş çıkış kontrolleri, denetçi ve / veya iş arkadaşı desteğinin düşük olması, işsizlik, iş güvensizliği, iş yerindeki güven ortamının azalması, sorunlu sağlık davranışlarını ifade eden sigarayı bırakma, düşük fiziksel aktivite, kilolu olma, uyku sorunları riskleri arttıran farklı etmenler olarak ortaya konmuştur¹⁵⁹.

¹⁵⁷ Jane Mullen, “Investigating Factors That Influence Individual Safety Behavior At Work”, **Journal Of Safety Research** 35, Canada, 2004, s.278.

¹⁵⁸ Huang ve diğerleri, s.1088.

¹⁵⁹ Centers For Disease and Prevention (CDC) National Healthy Worksite of USA, s.5.”Health and Safety Climate Survey User Manual”, https://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/tools-resources/pdfs/nhwp_inputs_manual.pdf, (10.01.2017)

Güvenli çalışma koşullarının oluşturulabilmesi için yönetim desteği gerekmektedir. Yönetim desteği iş sağlığı ve güvenliği için de bir gerekliliktir ve sağlık ve güvenlik iyileştirmeleri için temel odak noktayı oluşturmaktadır¹⁶⁰. Bu yüzden yönetimin desteğinin yer aldığı bir güvenlik kültürünün oluşturulması ve bunun hissedildiği bir güvenlik ikliminin varlığı iş sağlığı ve güvenliği açısından elzemdir.

1984 yılında Daeis ve Lofquist 'Çalışma Uyum Teorisi'nde, güvenliğin önemli çevresel bir ihtiyaç olduğunu ve çalışanların çalışma çevreleriyle uyum içinde olmaları gerektiğini tahmin etmişlerdir. Son yıllarda, örgütsel, yönetsel ve sosyal faktörlerin güvenlik performansı üzerindeki etkisi yönündeki farkındalık artmıştır. Güvenlik iklimi, örgüt ikliminin bir yönüdür ve güvenlik yönetimi için bir rota olan, genellikle baskın mühendislik yaklaşımının bir tamamlayıcısı durumundadır. Buna ek olarak, güvenlik iklimi araştırmaları çok yönlü oldukları için güvenlik konusunda çok daha duyarlıdır ve güvenliğin geliştirilmesi yönünde kaza ve olaylar gerçekleşikten sonra bunlardan derlenen kaza oranları, kaza raporları ve bilgileri kapsayan reaktif (düzeltici) yaklaşımlar yerine proaktif (önleyici) yaklaşımları temel almaktadır¹⁶¹.

Güvenlik iklimi, potansiyel sorun alanlarını değerlendirmek ve tanımak için pratik sonuçlar doğurmaktadır¹⁶². Güvenlik iklimi, güvenlik performansını anlamak için önemli bir değişken olarak düşünülmekte ve güvenli olmayan çalışma koşullarının önde gelen bir göstergesi olarak kullanılmaktadır¹⁶³. Güven seviyelerindeki artışla beraber motivasyonun, güvenli davranışların, iş tatminini arttıracak ve iş gücü devir hızını düşürecek tahmin edilmektedir¹⁶⁴.

Cox ve Flin tarafından 1998 yılında yapılan çalışmada güvenlik konusundaki olumlu tutumlar ne kadar çok olursa, güvenlik konusundaki taahhütlerin de o kadar güçlü olacağı hipotezini ortaya atmışlardır. Öyle ki, güvenlik eğitimi, güvenlik eylemleri gibi değişkenlerin güvenlik konusunda kişisel eylemleri etkilediğini ve

¹⁶⁰ (CDC), s.10.

¹⁶¹ Kines, v.d. 634.

¹⁶² Nicole Dedobbeleer, François Beland, "A Safety Climate Measure For Construction Sites", **Journal of Safety Research**, Cilt: 22, Sayı: 2, Yaz 1991 s.98.

¹⁶³ Zohar, 1980, s.98, Flin ve diğerleri, 2000, s.179.

¹⁶⁴ Katha ve diğerleri, s. 1488.

bunun kısmen de olsa güvenlik taahhütleri üzerindeki etkilerine aracılık etmesi gerektiğini savunmuşlardır¹⁶⁵.

Güvenlik iklimi çok sayıda örgütsel çıktıyla bağlantılı olmasına rağmen, bugüne kadar en yaygın ilişkinin güvenlik iklimiyle yaralanmalar arasında olduğu, güvenlik ikliminde yaralanma beklentisinin düştüğü araştırmalarda dikkat çekmektedir¹⁶⁶.

Belirli bir dönemde ortaya çıkan, örgütün ruh hali diğer bir ifadeyle davranış şeklini yansıtan güvenlik iklimi, iş kazalarından olumsuz olarak etkilenmektedir¹⁶⁷. Çalışanların düşük güvenlik algısı, örgütsel bağlılıklarının azalmasından, örgüte olan güvensizliğine, motivasyon düşüklüğünden, işten ayrılmalarına kadar örgüte olumsuz birçok şekilde geri bildirim olarak dönmektedir. Bu sebeple pozitif güvenlik iklimi örgütte katma değer yaratması açısından önemlidir.

Clarke tarafından 2006 yılında yapılan bir meta analizi, güvenlik iklimindeki yüksek seviyenin güvenlik katılımı ve uyumu arttırmayı sağladığını göstermiştir¹⁶⁸. Bireysel faydayı en üst düzeyde sağlaması açısından, güvenlik ikliminin bireyin nasıl davranması gerektiği konusunda bireyi bilgilendirdiği ifade edilebilir¹⁶⁹.

Önde gelen bir gösterge olan ölüm sayıları, ramak kala sayıları, olay sayıları gibi reaktif göstergelerin aksine, güvenlik iklimi öngörücüdür ve güvenlik koşullarını izlemek için kullanılabilir. Bu şekilde potansiyeli olan olayları önlemek için güvenlik konusunda düzeltici tedbir ve önlemler alınabilir. Bu proaktif değerlendirme, yüksek riskli sektörler ve yüksek güvenilirlik gerektiren örgütler için son derece önemlidir. Çalışmalar, bir kurumda yüksek iş yükü, çalışma baskısı gibi nedenlerle güvenlik ortamını olumsuz algılayan çalışanların güvensiz eylemlere girme eğiliminde olduklarını ve bunun sonucunda da kazalara ve yaralanmalara karşı duyarlılıklarının arttığını göstermiştir.

¹⁶⁵ Sue Cox, Rhona Flin, "Safety Culture: Philosopher's Stone Or Man Of Straw?", **An International Journal Of Work, Health & Organizations**, Cilt:12, Sayı: 2, 1998, s.198.

¹⁶⁶ Katha ve diğerleri, 1489.

¹⁶⁷ Sharon Clarke, "Safety Climate In An Automobile Manufacturing Plant: The Effects Of Work Environment, Job Communication and Safety Attitudes On Accidents And Unsafe Behaviour", **Personel Review**, 35(4), 2006a, s.416.

¹⁶⁸ Sharon Clarke, "The Relationship Between Safety Climate And Safety Performance: A Meta-analytic review", **Journal Of Occupational Health Psychology**, 11(4), 2006b, s.323.

¹⁶⁹ NOSACQ-50, s.636.

Güvenliğe yönelik algıların neler olduğunu ortaya koymaya çalışan araştırmalar sayesinde güvenlik performansının iyileştirilmesine yönelik bazı avantajlar sağlanmıştır. Bunlardan ilki, kazaların oluşumuna neden olan öncüllerin tanımlanması ve bu şekilde de kaza oluşumunun etkili bir şekilde azaltılmasının sağlanmasıdır. Bir diğer fayda, güvenlik problemleri hakkında proaktif bilgi sağlanarak, kazalara ve yaralanmalara yol açmadan önce, özellikle güvenlik iklimi analizleri sayesinde yönetime rehberlik eden güvenliğe yönelik özel programların geliştirilmesine yardımcı olmasıdır. Üçüncü fayda, diğer proaktif kaza önlemleriyle karşılaştırıldığında, güvenlik iklimi analizlerinin nispeten daha ucuz olmasıdır. Son olarak da, güvenlik yönetimi konusunda çalışanların bakış açılarından bilgi elde edilmesinin sağlanmasıdır. Tüm bunlara ek olarak, güçlü bir proaktif yönetim aracı olarak, güvenlik iklimi araştırmalarıyla elde edilen sonuçlar işyerindeki gruplar için özel güvenlik programlarına ihtiyaç duyulduğunu göstermiştir¹⁷⁰.

Örgütlerin güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi yapıları, çoğu zaman örgüt performansının bir alt kültürü olarak kabul edilen örgütlerin iş sağlığı ve iş güvenliğine ne denli uygun performans gösterdiğinin belirlenmesi ve mevcut sorun alanlarının ortaya konulup iyileştirilmesine imkan veren güvenlik performansı ölçümleri üzerinde önemli rol oynamaktadır¹⁷¹.

1.4.3. Kapsamı

Her ne kadar literatürde güvenlik ikliminin tek bir yapıdan mı oluştuğu yoksa farklı açılardan mı ele alınması gerektiğine yönelik tartışmalar devam ediyor olsa da, güvenlik iklimi konusundaki yaygın görüş örgütün güvenlik uygulamaları ve politikalarına yönelik ortak algılarını işaret etmektedir¹⁷². Güvenlik iklimi, güvenliğe yönelik olarak algıları ifade etmesi açısından, bu algıları ortaya koyan multi-disipliner bir kapsama sahiptir. Güvenliğe yönelik algılar, örgütte yaşanan iş kazaları, örgütün güvenlik performansı, örgütte sergilenen güvenli davranışlar, örgütsel iletişim gibi çok farklı faktörlerden etkilenmektedir. Günümüze kadar

¹⁷⁰ Gwekye, Salminen, s.20-21.

¹⁷¹ Salih Dursun, **İş Güvenliği Kültürü**, Beta Yayınları, İstanbul, 2012, ss.67-68.

¹⁷² Katha ve diğerleri, 1489.

güvenlik iklimini ortaya koymaya yönelik olarak yapılan çalışmalar, algıların farklı yönleri üzerine odaklanmışlardır. Clarke'ın, iş kazaları ile algısal, tutumsal ve eğilimsel yaklaşımların karşılaştırılmasına yönelik meta-analitik çalışmasında güvenlik iklimine yönelik olarak yapılan çalışmaları 'algısal yaklaşım', 'tutumsal yaklaşım' ve 'eğilimsel yaklaşım' olarak sınıflandırma yoluna gitmiştir. Algısal yaklaşım çalışanın çalışma çevresine yönelik algılarının ölçülmesine odaklanmaktadır. Güvenliğe yönelik olarak çalışanların tutumlarının ne olduğunun ortaya konulması ve bunun ölçülmesi tutumsal yaklaşımı ortaya koymaktadır. Eğilimsel yaklaşım ise çalışanların eğilimleri, inançları gibi değişkenler üzerinden güvenlik iklimi ölçülmeye çalışılmaktadır¹⁷³.

Algısal yaklaşımda, örgütün politikaları, güvenliğe yönelik uygulamalar, güvenlik iletişimi, yönetimin güvenlik yönündeki taahhüdü gibi çalışma ortamına dair farklı boyutlar ölçülebilmektedir. Örneğin Zohar, kilit yönetim politikalarıyla ilgili yönetim eylemlerinin gözlemlenmesini, bu şekilde çalışanların güvenliğe yönelik algılarının ölçülebileceğini ifade etmiştir. Öyle ki; örgütlerde yazılı prosedürler ve hâkim olan politikalar açık ifadelerle sahipken, uygulanan politikalar veya yürürlüğe giren uygulamalar örtülüdür. Ortaya konan politikalar, çalışanlara güvenlik için üretimden fedakârlık yapılması durumunda karşılaşacakları muhtemel örgütsel sonuçları veya bunun tersini anlatmaktadır. Uygulanan politikalar ve prosedürler, çalışanlara örgütün görece önceliğinin ne olduğunu –bu öncelik güvenlik olabilir, işin hızlı bir şekilde yapılması olabilir ya da üretim akışı olabilir- iletmektedir. Özünde güçlü bir güvenlik iklimi olan bir organizasyon resmi olarak ya da gayri resmi olarak haberleşmektedir. Yapılan toplantılar ve eğitim bu haberleşmenin resmi yönünü oluştururken, iş yerinde yapılan tartışmalar bu haberleşmenin gayri resmi yönünü oluşturmaktadır. Yönetim türü, güvenlik ikliminin temelini oluşturmakla birlikte, güvenlik ortamı, yaralanma olaylarının sıklığı veya ağırlığı örgütsel güvenlik sonuçlarının en iyi göstergeleri arasında yer almaktadır¹⁷⁴.

Örgütü oluşturan grupların yapısı da güvenlik iklimini etkilemektedir. Makro boyuttaki kültürde olduğu gibi örgütsel kültürde de farklı alt kültürler yer

¹⁷³ Sharon Clarke, "Contrasting Perceptual, Attitudinal And Dispositional Approaches To Accident Involvement In The Workplace", **Safety Science**, 44(6), 2006c, ss.539-540.

¹⁷⁴ Huang ve diğerleri, s.77.

alabilmektedir. Alt gruplardaki çeşitlenme ve farklılaşma güvenlik iklimini pozitif ya da negatif yönlü etkileme özelliğine sahiptir. Örgütlerde homojen alt gruplar paylaşılan algıları geliştirme eğilimindedir bu sebeple homojen alt grupların yaygın olduğu örgütlerde gruplar arası farklılık oldukça azdır¹⁷⁵.

Tutumsal yaklaşımda, yapılan güvenlik ölçümlerinden memnuniyet gibi faktörler ölçülmektedir. Örneğin güvenliğe yönelik yönetimin tutumlarını, denetçilerinin güvenliğe verdikleri öneme göre işçilerin algılarını, astların denetçilerine güvenlikle ilgili bilgiyi iletebilmeleri konusunda kendilerini rahat hissedebilmelerini içeren dikey (yukarı doğru) güvenlik iletişimini içermektedir. Çünkü güvenlik iklimi, paylaşılan algıların kavramsallaştırılmasıdır ve bir grup seviyesinde toplanması onun bir ihtiyaç olduğunu doğal olarak işaret etmektedir¹⁷⁶.

Eğilimsel yaklaşımda ise algılanan risk, iş baskısı, iş yükü gibi değişkenler ölçülmektedir. Ayrıca Clarke çalışması sonucunda, hiçbir yaklaşımın iş kazaları ile güçlü bir ilişkisi olduğuna dair kanıtın olmadığını ortaya koyarken, çalışanların güvenliğe yönelik algılarının güvenliğe yönelik tutumlardan daha fazla tahmin edici özelliğe sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır¹⁷⁷.

İngiltere’de özellikle enerji sektöründe güvenlik kültürünü ortaya koymaya yönelik olarak yapılan araştırmalarda güvenlik ikliminin değerlendirilmesi gerektiği önerilmektedir. Güvenlik kültürü göstergelerini belirlemeye yönelik temel bazı sorularda güvenlik iklimi kavramı da yer almaktadır. Güvenlik kültürünün güvenlik iklimi ölçütleri tarafından değerlendirilebilecek temel özelliklerinin neler olduğu, bunun şirketlere, sektörler veya kültürler göre özellik gösterip göstermeyeceği, güvenliğe dair özelliklerin herhangi bir şekilde kanıtlanıp kanıtlanamayacağı gibi sorular buna örnek gösterilebilir. Bu bağlamda güvenlik kültürüne ilişkin olarak ortaya konulan boyutlar güvenlik iklimi için de temel oluşturmaktadır¹⁷⁸.

Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu, güvenlik kültürü göstergelerini birtakım sorular şeklinde sunarak, operasyonlarla ilgili sorumlulukların, eğitimin, yönetim seçiminin, performansın gözden geçirilmesinin, güvenlik – iş yükü – yönetim ile

¹⁷⁵ Cheri Ostroff, Angelo J. Kinicki, Rubiah S. Muhammad, **Organizational Culture And Climate**, Handbook Of Psychology 12, Wiley&Sons, Newyork, 2013, s.644.

¹⁷⁶ Huang vd., s.77.

¹⁷⁷ Clarke, 2006c, s.537.

¹⁷⁸ Flin, ve diğerleri, 2000, s.185.

düzenleyici arasındaki ilişkinin, yönetim tutumlarını ve bireysel tutumları nasıl etkilediğini ortaya koymaya çalışmaktadır. İngiltere İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu benzer şekilde İngiltere’de nükleer güvenlikle insan faktörünün etkilerini ortaya koymak amacıyla kurulmuş İngiliz Danışma Komitesi güvenlik kültürünün temel göstergelerini ortaya koymaya çalışmışlardır. İngiliz Danışma Komitesi, güvenlik kültürünün ana göstergeleri olarak üst yönetimin güvenliğe bağlılığı, yönetim tarzı, yönetimin görünürlüğü, iletişim, üretim, eğitim, temizlik, iş doyumu ve işgücü kompozisyonu konularını tanımlamıştır. İngiltere İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu ise güvenlik yaklaşımı açısından güvenlik ikliminin değerlendirilmesini önermiştir. Aynı kurum güvenlik iklimini araştırarak yönetici ve araştırmacıların, güvenlik iklimi konusunda yapılan araştırmalara ortak bir örgütü, yönetimi ya da çalışan grubunu düzenli olarak dahil etmelerini önermiştir¹⁷⁹.

1.5. İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ VE İŞ GÜVENLİĞİ İKLİMİ İLİŞKİSİ

İş güvenliği kültürü ve iş güvenliği ilişkisine yönelik farklı birçok tanım bulunmaktadır. İş güvenliği kültürü daha soyut bir kavram olarak örgüt mensuplarının iş güvenliğine yönelik tutumlarını ve kararlarını etkileyen inanç, değer, varsayım ve normlardır. Ayrıca çalışanların iş güvenliğinin korunması ve geliştirilmesine yönelik aldıkları kişisel sorumluluk ve bu konudaki beklentilerini ifade etmektedir¹⁸⁰. Güvenlik iklimi ise çalışanların güvenliğin yapısına dair algılarıdır. Güvenlik kültürü, örgüt kültürünün bir alt kümesi olarak daha yerleşik bir yapıya sahip olduğu için değişimi zordur. Güvenlik iklimi ise güvenlik kültürünün anlık fotoğrafı niteliği taşıdığı için nispeten daha değişken bir yapıya sahiptir¹⁸¹. Güvenlik iklimi, örgütün mevcut pozisyonunu içerdiği için güvenlik kültürüne göre daha yüzeysel bir yapıya sahiptir. Güvenlik kültürü, örgütten etkilenerek varlığını kazanırken, güvenlik iklimi dış çevreyle etkileşimde güvenlik kültürüne göre daha

¹⁷⁹ R. Flin, K. Mearns, P. O’Connor, R. Bryden, “Measuring Safety Climate: Identifying The Common Features”, **Safety Science** 34, UK., 2000, s.185.

¹⁸⁰ John S. Carroll, “Organizational Learning Activities In High- Hazard Industries: The Logics Underlying Self-Analysis”, **Journal Of Management Studies**, 35(6), December 2002, aktaran Dursun, s.33.

¹⁸¹ Dursun, s.67.

pasif bir yapıya sahiptir¹⁸². Güvenlik iklimi güvenliğe yönelik tutumlara atıfta bulunurken, güvenlik kültürü bu tutumların altında yatan inanç ve değerleri kapsamaktadır. Örgüt içindeki insanlar güvenliğe yönelik aynı politika ve prosedürlere tabi olsalar bile, insanlar organizasyonda çalıştıkları bölüme göre güvenliğe yönelik farklı algılara sahip olabilirler. Çünkü farklı bölümler güvenliğe farklı şekilde uyum sağlayabilirler ya da farklı risk seviyelerine sahip olabilirler¹⁸³. Bu nedenle güvenlik iklimi, kurumun çalışanlar tarafından belirli bir zamanda algılandığı güvenlik kültürünün bir göstergesi olarak görülebilir¹⁸⁴. Bu güvenlik iklimi ile güvenlik kültürünü birbirinden ayıran en temel farklılıktır.



¹⁸² F.W. Guldenmund, “A Nature Of Safety Culture: A Review of Theory And Research”, **Safety Science**, 34(1), 2000, s.225.

¹⁸³ Cooper, 1998, s.202.

¹⁸⁴ Cox ve Flin, 1998, s.199.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENLİĞİ İKLİMİNİN BOYUTLARI VE İŞ GÜVENLİĞİ İKLİMİNİN FAKTÖRLERİ

2.1. İŞ GÜVENLİĞİ İKLİMİNİN BOYUTLARI

Güvenlik ikliminin ne olduğunun ve nasıl ölçülebileceğinin ortaya konulmasına yönelik olarak geliştirilen ölçekler ve uygulanan anketler, güvenlik ikliminin farklı boyutlarının olduğunu ortaya koymuştur. Bu boyutlar uygulanan soru formunun ölçmeye çalıştığı şeyler doğrultusunda çeşitlilik göstermektedir. Bazı araştırmacılar güvenlik ikliminin sadece iki boyutu olduğunu kabul ederlerken, bazıları dört, bazıları ise yedi boyutu olduğunu kabul etmişlerdir.

Güvenlik ikliminin boyutlarının neler olduğu konusunda başta Zohar (1980) olmak üzere Brown ve Holmes (1986), Schneider (1990), Dedobbeler ve Beland (1991), Hoffman ve Stetzer (1996), Wiliamson (1997), Cheyne (1998), Mearns (1998), Cox ve Flin (1998), Cooper (2000), Neal ve Griffin (2002), Huang (2013) gibi onlarca araştırmacı farklı çalışmalar ortaya koymuşlardır. Bu çalışmaların birleştikleri iki önemli nokta vardır. Bunlardan ilki tüm araştırmacıların güvenlik ikliminin boyutlarını ele alırlarken, temel aldıkları ilk kaynağın Dov Zohar'ın güvenlik iklimine yönelik yaptığı çalışmanın olmasıdır. Araştırmacıların birleştiği diğer nokta ise güvenlik iklimine yönelik belirlenen yedi boyut olmasına rağmen araştırmacıların yaptıkları çalışmanın özelliğine, soru formunun uygulandığı ülke ve sektöre göre bu boyutlardan sadece bir¹⁸⁵ ya da ikisini (çok nadir olarak üç boyutu ele alan araştırmacılar vardır) ele almalarıdır.

Güvenlik ikliminin özellikle üç boyutu hem rekabet eden örgütsel alanları hem de politika ve uygulama arasındaki tutarlılığı yakaladığı için güvenlik iklimi çalışmalarına düzenli olarak dahil edilmektedir. Bu üç boyut yönetimin güvenliğe olan bağlılığı diğer bir ifade ile yönetimin güvenlik taahhüdü, iş yerinde güvenlik önceliği algıları ve üretim için baskıdır. Örneğin, 1998 yılında yaptıkları

¹⁸⁵ Boyutsallık açısından Neal ve ark. 2000 yılında yaptıkları çalışmalarında güvenlik ikliminin tek boyutlu bir değişken olarak kabul edildiğini savunmuşlardır.

çalışmalarında Mearns ve arkadaşları, 2002 yılında yaptığı çalışmasında Zohar, 2004 yılında yaptıkları çalışmalarında Cooper ve Phillips bu boyutlara değinmişlerdir. Öyle ki güvenlik ikliminin güvenlik bilgisi, güvenlik eğitimi gibi farklı boyutları da olmasına rağmen güvenlik iklimi çalışmalarına sıkça dahil edilmesi nedeniyle özellikle güvenlik ikliminin bu üç boyutu dikkat çekmektedir. Hemen hemen bütün güvenlik iklimi araştırmalarında değinilen ve güvenlik performansının en güçlü belirleyicisi olarak gösterilen boyut ‘Yönetimin Taahhüdü’ boyutudur¹⁸⁶. Örneğin Cox ve Cheyne 2000 yılında yaptıkları çalışmalarında güvenlik ortamı değerlendirme aracı geliştirmişler, çalışma ortamında güvenlik önceliği için yönetim taahhüdünü en yüksek oranda derecelendirmişlerdir.

Cheyne ve arkadaşları yaptıkları araştırmada¹⁸⁷ güvenlik iklimini etkileyen üç temel faktörü, güvenlik sistemi, risk ve güvenlik davranışları olarak ele almışlardır. Güvenlik sistemi, emniyet güvenlik tedbirleri, güvenlik komiteleri, çalışma sistemleri için izin¹⁸⁸, güvenlik politikaları, güvenlik teçhizatı gibi pek çok farklı yönü kapsamaktadır. Güvenlik sistemlerinin durumunun algılanışı açıkça bir güvenlik iklim denetiminin önemli bir bileşenidir. Risk almanın güvenlik iklim ölçeğinin temel bir bileşeni olup olmadığı değerlendirilmiş, bunun güvenlik ikliminin belirlenmiş iki boyutundan biri olan işçi katılımı ya da güvenlik sorumluluğu kavramıyla yakından bağlantılı olduğunu iddia edilmiştir. Çalışmada güvenlik düzenlemeleri belirlenmiştir. Ayrıca iş baskısı, yeterlilik ve prosedürler de daha az sıklıkta rastlanan temalar olarak ifade edilmiştir.

Zohar’ın güvenlik iklimi çalışmalarından yola çıkılarak oluşturulan ve literatürdeki birçok güvenlik iklimi çalışmasına kaynak olan güvenlik iklimi boyutları ‘Yönetimin Güvenlik Taahhüdü’, ‘Çalışma Grubu Güvenlik Önceliği ve Taahhüdü’, ‘Güvenlik Sistemlerinin Verimliliğine Güvenilmesi’, ‘Öğrenme, İletişim ve Yenilikçilik’ olarak ele alınabilir.

¹⁸⁶ Janine Bosak, J. Wilhelm Coetsee, Sarah-Jane Cullinane, “Safety Climate Dimensions As Predictors For Risk Behavior”, **Accident Analysis and Prevention**, Cilt: 55, Haziran 2013, s.256.

¹⁸⁷ Cheyne ve diğerleri, 1998,

¹⁸⁸ 6331 sayılı kanunda çalışma izin belgesinin düzenlenmesine yönelik koşullar belirtilmiştir. Uymayanlara idari para cezası uygulanmaktadır.

2.1.1. Yönetimin Güvenlik Taahhüdü (Olumlu Güvenlik Uygulamaları)

Örgütsel boyutta, güvenlik konusunda yönetimin taahhüdünün olup olmaması önemlidir. Öyle ki, yüksek ve düşük kaza oranlı şirketler arasında ayırım yapan örgütsel özellikler tanımlandığında, başarılı güvenlik programı olan fabrikalarda, güvenlik için güçlü bir yönetim taahhüdünün olduğu ortaya çıkmıştır. Düşük kaza oranı olan şirketlerde bu taahhüt, üst yönetimin şahsen düzenli olarak güvenlik faaliyetlerine katılması, güvenliğin ayrılmaz bir parçası olduğuna inanılan şirketlerde şirket toplantılarında ve üretim planlamasında güvenlik konusuna öncelik verildiği gibi şekillerde ortaya çıkmıştır¹⁸⁹. Yönetimin taahhüdü içinde alınabilecek, güvenlik iklimi araştırmalarında atıf yapılan bir konu olarak yönetime duyulan güven faktörü dikkat çekmektedir. Kuruluşun değerlerini temsil eden ve iletişim kuran yöneticiler tarafından çalışanların güvenliği üstlenildiğinde ve yöneticilerin bunlara öncelik vermesi durumunda, örgütsel güvenlik performansının bir parçası olan çalışanlar tarafından bu duruma karşılık verilmesi ve çalışanların yükümlülüklerini yerine getirip buna katkıda bulunulması beklenebilecektir. Eğer çalışanlar tarafından yöneticilerin yetkisi, bütüncül davranması ve yardımseverliği kabul etmesi algılanırsa, bu durum çalışanların yönetime karşı güven geliştirmesine katkıda bulunacaktır¹⁹⁰.

Güvenliğe ek olarak, güvenlik ortamı için algılanan öncelikler ve çok seviyeli çerçevede kuruluşların hız veya üretim akışı gibi ele alması gereken birtakım konuları vardır. Bu operasyonel konular genellikle güvenlikle rekabet ettiğinden, kuruluşlar güvenlik ve diğer üretim hedeflerinin önceliklerine göre politika ve prosedürleri uygularlar. Bu nedenle güvenlik önceliğiyle karışıklık gösteren hız, çizelgeler, akış karlılık v.s. gibi öncelikler ortaya konulmalıdır. Bu tür durumların ortaya konulması, bir yandan kurumun önceliklerinin açıkça belirlenmesine olanak tanırken, diğer yandan da çalışanların algılarını etkilemektedir¹⁹¹.

¹⁸⁹ Dov Zohar, "Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications, **Journals Of Applied Psychology**, Cilt:65, Sayı:1, 1980, s.97.

¹⁹⁰ Kines, vd. s.640.

¹⁹¹ Dov Zohar, "Safety Climate and Beyond: A Multi-level Multi-Climate Framework", **Safety Science** 46, Sayı 3, March 2008, s.379.

Zohar’a göre örgütsel politikalar, prosedürler ve uygulamalar hakkındaki algılamalardan dolayı örgüt üyeleri, örneğin güvenlik performansı gibi farklı örgütsel hedeflerin göreceli değerlerini çıkarmaktadırlar. Buna göre, güvenlik davranışı, bu davranışın beklendiğine dair inançlara bağlı olarak kısmen kabul edilebilir olacaktır ve kuruluştaki ödüllendirilecektir. Örgütsel öncelikler büyük oranda yöneticiler aracılığıyla iletildiğinden yöneticilik davranışı ana bilgi kaynağı olmaktadır. Yöneticilerin, güvenlik konusunda kararlı oldukları ve diğer hedeflerle bağlantılı olarak güvenliği öncelik olarak aldıkları algılanırsa, çalışanlar tarafından güvenli davranışın sergilenmesi, sürdürülmesi ve takviye edilmesi gerçekleşebilir¹⁹². Zohar, çalışanların üretim süreleri ve güvenlik prosedürleri arasında çatışma yaşadıkları durumlarda, bu durumun iş güvenliği lehine sonuçlanmasında yönetimin güvenliğe olan bakışındaki önemini altını çizmektedir. Yapılan araştırmalar yönetim taahhüdü kapsamında şu başlıkların alınabileceğini ortaya koymuştur:

✓ **Güvenlik Yönlendirmesinin Kimin Tarafından Yapıldığı:**

Yönlendirmenin kimin tarafından geldiği güvenlik iklimi algısını etkilemektedir. Zohar’ın 2008¹⁹³ yılında, Zohar ve Luria’nın 2005¹⁹⁴ yılındaki yaptıkları araştırma sonuçlarına göre yönlendirmenin kim tarafından yapıldığı güvenlik iklimi algısını değiştirmektedir. Öyle ki, üst düzey yöneticiler ya da doğrudan denetçilerin çalışanları yönlendirmeleri çalışanların farklı algılara sahip olmalarına neden olmaktadır. Üst düzey yönetimin (organizasyon seviyesi) öncelikleri ile (her ne kadar ilişkili olması muhtemel olsa da) birim düzeydeki yöneticilerin öncelikleri (grup seviyesi) her zaman aynı değildir. Daha spesifik olarak, örgüt düzeyinde güvenlik iklimi, şirket tarafından oluşturulan prosedürleri ve güvenlik teşvikinde üst yönetim faaliyetlerini içermektedir. Grup düzeyinde güvenlik ortamı ise doğrudan denetleme ve çalışma grubu güvenliği uygulamalarıyla ilgilidir¹⁹⁵.

✓ **Genel Çevre Kontrolünün Sağlanması:** Zohar, güvenlik iklimi konusunda güvenlik görevlilerinin sıralamasının ve statüsünün, yeni başlayan çalışanlara

¹⁹² Zohar, 1980, s.97.

¹⁹³ Zohar, 2008, s.379.

¹⁹⁴ Dov Zohar, Gil Luria, “A Multilevel Model of Safety Climate: Cross-Level Relationships Between Organization and Group-Level Climates”, *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 2005, 621.

¹⁹⁵ Huang ve diğerleri, s.78.

güvenlik eğitimi verilmesinin, işçiler ve yönetim arasında serbest bilgi akışının sağlanmasının (açık iletişim sağlanması), uygun personel tarafından sık sık güvenlik göstergelerinin uygulanmasının, düzgün çalışan fabrika işletmelerinin, kontrol altında tutulan çevresel koşulların, yüksek oranda güvenli cihazlarının kullanılmasının kısaca genel çevre kontrolünün sağlanmasının güvenlik iklimini olumlu etkileyeceğini ortaya koymuştur. Zohar, ayrıca genel güvenlik seviyesi ile güvenlik iklimi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmiştir¹⁹⁶.

- ✓ **Prosedürler / Kurallar:** Güvenlik kurallarına karşı algılar, kurallara karşı tutumlar ve prosedürlerin uyumu ya da ihlali bu kapsamda ele alınmakta olup, aynı zamanda risk alma davranışları ile de ilgili olduğu için kural ihlali içerebilmektedir¹⁹⁷.
- ✓ **İş Güvenliği Önceliği:** Zohar, 2003 yılında yaptığı çalışmada örgütlerde güvenliğe ilişkin konuların hız, karlılık ve diğer sorunlarla rekabet ettiğini vurgulamıştır. Bu nedenle, algılanan güvenlik iklimi, iş güvenliğinin üretim hedefleri üzerindeki göreceli üstünlüğünü yansıtmaktadır¹⁹⁸.
- ✓ **Örgüte Duyulan Güven:** Örgütte çalışanlar yönetimin güvenlik konusunda taahhüdününün olmadığına inandıklarında örgütte yerleşik olan güvenlik uygulamalarının ne kadar gerçekçi olduğunu sorgulamaya başlamaktadırlar. Bu durum çalışanların örgüte duydukları güveni azaltmakta hatta yok etmekte bu da çalışanların kişisel kuşku diğer bir ifadeyle kişisel şüphecilik yaşamalarına neden olmaktadır. Güvenlik konusundaki şüphecilik ile güvenlik iklimi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Öyle ki, çalışanlar iş yerindeki donanımsal ve yazılımsal güvenlik uygulamalarına şüpheyile yaklaştıklarında, iş yerindeki güvenlik ortamını olumsuz olarak algılamaktadırlar. Çalışanların güvenlik süreçlerini şüpheli olarak değerlendirmeleri, tüm kazaların önlenemez olmadığı, güvenlik ekipmanların

¹⁹⁶ Zohar, 1980, s.97.

¹⁹⁷ Flin ve diğerleri, s.188.

¹⁹⁸ Dov Zohar, "Safety Climate: Conceptual and Measurement Issues", **Handbook of Occupational Health Psychology**, Washington DC – USA, 2003, s. 124.

gerekliliklerinin gerçek dışı olduğu, ramakkala olayları bildirmenin bir anlamının olmadığı gibi düşüncelere kapıldıkları durumları yansıtmaktadır¹⁹⁹.

Güney Afrika'da bir kimya imalat kuruluşunda 623 çalışan üzerinde yapılan araştırmada güvenlik ikliminin üç boyutu olan yönetimin güvenliğe bağlılığı, güvenlik önceliği ve üretim baskısı ile çalışanların bildirdiği risk davranışları ve etkileşimi arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada çalışanların riskli davranışları ile yönetim taahhüdü ve güvenlik önceliği arasında negatif yönlü bir ilişkinin, üretim baskısı ile ise de pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Tesis güvenliği önceliği ne olursa olsun, üretim baskısı yüksek olduğunda, yönetimin güvenlik konusundaki kararlılığı riskli davranışlarla pozitif olarak ilişkilenebilmektedir. Üretim baskısı düşük olduğunda, yönetimin taahhüdünün riske karşı güvenliğe etkisi, yüksek koşullar altında olana göre geçersiz kalmıştır²⁰⁰. Çünkü çalışanlar yönetimin güvenliğe yönelik taahhüdünü iş baskısı yüksekken değerlendirmektedirler, iş baskısı rutinken zaten yönetimin güvenliği destekleyeceği düşünülmektedir.

Mullen tarafından 2004 yılında yapılan çalışma, yönetimin güvenliğe yönelik tutumları ile bireyin çalışma arkadaşlarının güvenliğe yönelik tutumlarının, bireyin (çalışanın) güvenli davranış sergilemeyi tercih edip etmemesinde belirleyici rol oynadığını ortaya çıkarmıştır. Çalışmanın yapıldığı örneklemde görüşülen bazı kişiler yönetimin çalışan güvenliği ile ilgili herhangi bir kaygı göstermediğini, yöneticinin kendileri ve diğer çalışanların iş güvenliğiyle ilgili olumsuz tutum sergilediğini ifade etmişlerdir. Bir çalışanın asgari düzeyde gerekli güvenlik donanımını sağlaması için yöneticiye başvurduğunda, yöneticinin "neden böyle pısrırık olmak zorundasınız, buna ihtiyacınız yok" yanıtını verdiğini ve çalışanın ekipmanı istediği takdirde satın alması gerektiğini iddia etmiştir. Yöneticinin tutumundan dolayı çalışanların güvenlikle ilgili sorunları bir daha yöneticiyle paylaşmadıklarını ve bu olayın zayıf yönetim tutumlarını ve güvenlik konusundaki taahhüt eksikliğini açıkça gösteren güçlü bir olay olduğu çalışmada dile getirilmektedir²⁰¹. Burns ve arkadaşları tarafından 2006 yılında sağlık sektöründe güvenlik iklimine yönelik yapılan araştırma, yöneticilerin güvenlik konusundaki

¹⁹⁹Huang ve diğerleri, 2007, s.1090.

²⁰⁰ Bosak ve diğerleri, s.256.

²⁰¹ Mullen, s.282.

taahhütlerini çalışanlara göstermeleri gerektiğini ortaya koymuştur. Araştırmada çalışanların yöneticilerine güvenmelerini etkileyen faktörlere de değinirken güvenlik önceliklerine atıfta bulunulmuştur. Örneğin denetçiler ve yöneticiler tarafından işlemlerin hızlı bir şekilde yapılması (örneğin bir kaza sonucunda raporları hızlı yazmaları) istendiğinde, çalışanların liderlerine olan güvenlerinin etkileneceği savunulmuştur²⁰².

Mullen'in çalışmasına paralel gösterilebilecek ve NOSACQ-50'de yönetimin güvenlik konusundaki adaleti olarak atıf yapılan bir diğer çalışmada, bir kaza meydana geldiğinde kazaya katılan çalışanlara yönetimin nasıl davranacağı konusundaki çalışanların algılarının güvenlik kültürünün gelişmesine pozitif etki edeceği savunulmaktadır. Genellikle bir kaza meydana geldiğinde yönetim kazanın nedenlerini bulmak için kazadaki suçlu kişileri aramaktadır. Yapılan araştırmalar, bir örgütte suçlamaların olması durumunda bunun öğrenmeyi olumsuz yönde etkileyeceğini ortaya koymuştur. Hesap verebilirlik ve sorumluluğun çalışma koşullarında baskın olarak hissedilmesi durumunda çalışanların kendilerini koruma aracı olarak resmi prosedürleri göreceğini ve bunlara aşırı derecede takılacaklarını, esnek olmayan davranışlar sergileyerek, sadece kuralların uygulanmasını önemseyerek problem çözme konusunda yaratıcı olmayacaklarını ortaya çıkarmıştır²⁰³. Ayrıca, bilinçsizce hareket eden çalışanları disipline etmenin başarısız olması, doğru çalıştığı halde hata yapanları cezalandırmak olacaktır ve bu durum kabul gören ahlaki ilkelere de meydan okuyacaktır.

Güvenlik kültürünün temelini oluşturan güvenlik taahhüdü daha önce de açıklandığı gibi yönetimin güvenlik önceliğini ifade etmektedir. Karlılık, verimlilik, üretkenlik karşısında güvenliğin yönetim tarafından gerçekten önemsenip önemsenmediğidir.

Yönetimin güvenlik taahhüdünü ölçen sorular benzer özellikte olmasına rağmen, farklı güvenlik iklimi çalışmalarında farklı şekillerde adlandırılmıştır. Bu

²⁰² Rhona Flin, Calvin Burns, Kathyryn Mearns, S Yule, "Measuring Safety Climate In Health Care", **Quality And Safety In Health Care**, 15(2), 2006, s.113.

²⁰³ Pete Kines, Jorma Lapalainen, Kim Lyngby Mikkelsen, Espen Olsen, Anders Pousette, Jorunn Tharaldsen, Kristinn Tomasson, Marianne Törner, "Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A New Tool For Diagnosing Occupational Safety Climate", **International Journal Of Industrial Ergonomics** 41, 2011, ss.634-636.

tezin uygulama aşamasında kullanılan güvenlik ölçeğindeki boyutlardan biri olan ‘Olumlu Güvenlik Uygulamaları’ boyutu Zohar’ın ölçeğindeki ‘Yönetimin Güvenlik Taahhüdü’ ile eş değer özellik taşımaktadır.

Olumlu güvenlik uygulamaları, işyeri koşullarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığını, temelinde iş güvenliği konusuna yönetimin nasıl yaklaştığını ortaya koyan, iş güvenliğinde yönetimin rolünü ve yönetimin güvenlik taahhüdünü belirginleştiren boyutu yansıtmaktadır²⁰⁴.

2.1.2. Çalışma Grubu Güvenlik Önceliği ve Taahhüdü (Kişisel Motivasyon)

Bireyler çalışma gruplarına örgütten daha çok bağlıdırlar ve çalışma grubuyla sosyalleşmek birey açısından önemlidir. Bireyin hem örgütsel hem de bireysel ihtiyaçlara uyan bir örgütsel rol üstlenmesini sağlayan bir öğrenme ve uyum süreci olarak tanımlanan örgütsel sosyalleşme, bireyin örgütte yeni veya değişen bir rol üstlendiğinde ortaya çıkması açısından dinamik bir süreçtir. Birey, çalıştığı örgütte belirsizlikleri azaltmak, sosyal anlamda kimlik kazanmak, sosyal değişime ayak uydurmak ve örgütsel aidiyet kazanmak adına örgütsel sosyalleşme yaşamaktadır²⁰⁵. Örgütsel sosyalleşmenin gerçekleşebilmesi için bireyin örgütün beklediği bilgi düzeyine ulaşması ve örgütün beklediği davranışları sergilemesi gerekmektedir. Bu şekilde birey, bir yandan akranları tarafından dışlanma yaşamazken diğer yandan da verimli ve etkin şekilde örgütsel performansa katkıda bulunabilmektedir. Birey sosyal çevresiyle denge içinde olduğu için, güvenlik konusunda değerli bulunan ve paylaşılan algılamalar, bir yandan bireyin stresini azaltıp güvenlik duygusuna olumlu anlamda katkıda bulunurken, diğer yandan da çalışma grubu normlarının güvenli davranış sergilemesine katkıda bulunmaktadır.

²⁰⁴ Ann M. Williamson, Anne-Marie Feyer, David Cairns, Deborah Biancotti, “The Development Of A Measure Of Safety Climate: The Role Of Safety Perceptions and Attitudes”, **Safety Science** **25**, Sayı:1-3, Netherlands, 1997, s.24.

²⁰⁵ Georgia T. Chao, “Organizational Socialization: Background, Basics, and A Blueprint For Adjustment At Work”, **The Oxford Handbook Of Organizational Psychology**, (Ed. Stewe W. J. Kozlowski), Cilt:1 Online Publication, Sep 2012. <http://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199928309.001.0001/oxfordhb-9780199928309-e-18>, (27.03.2018)

Yapılan araştırmalar güvenlikle ilgili uygulamaların ve çevresel maruziyetin güvenlik ikliminin gl belirleyicileri olduğunu bulmuşlardır. İş ortamında algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılılık güvenlik iklimini etkilemektedir²⁰⁶. Bu bağlamda çalışma ortamında bireylerin akranları ve yöneticileri tarafından kabul görmek adına mevzuatsal yaptırım uygulanmadan da güvenli davranış sergilemeleri, iş yerinde pozitif güvenlik iklimi olgusunun oluşmasını destekleyecektir.

Örgütlerdeki bireyler kendilerini çalışma gruplarının yeleri olarak görmeye eğilimlidirler. Bu gruplar tarafından geliştirilen normlar, böyle bir grubun parçası olduklarını hissederek çalışanların davranışlarını etkiler. Güvenlik ortamı çalışmalarında grup düzeyi faktörlerinin dahil edilmesi, güvenlik davranışlarında rol oynayan norm gruplarına bakılan araştırmalarla desteklenmektedir²⁰⁷.

Yapılan araştırmalar işçilerin işte sosyalleşmesinin, bireysel çalışma davranışını etkilediğini ortaya koymuştur. Mullen tarafından 2004 yılında güvenli davranışa etki eden faktörlerin neler olduğunun ortaya konulması için yapılan araştırmada, çalışanlardan bazıları çalışanların güvenlik konusunda eğitildikleri tek mekanizmanın sosyalleşme süreci olduğunu belirtmiřtir²⁰⁸.

Örgüt içinde sosyalleşme kadar mesleki sosyalleşme de güvenli davranışı etkilemektedir. Birey alışma hayatı içinde bir statüyü işgal etmekte ve o statünün gerektirdiği rol davranışlarını uygulayabilmesi için o rolün davranış kalıplarını bilmesi gerekmektedir. Birey mesleki sosyalleşme süreci içinde diğerlerinin ne beklediklerini öğrenerek bunları uygulama yolunu tercih edecek, böylelikle sosyalleşmesini tamamlayarak diğerleri tarafından dışlanmayacaktır. Hatta bireyin mesleki sosyalleşme süreci içinde içselleştirdiği davranış kalıpları ve kişilik değişiklikleri bireyin çalışma hayatı dışında kalan yaşamına da yn verecektir²⁰⁹. Yapılan bir araştırna bireyin normal şartlar altında önemsemediği güvenli davranışın,

²⁰⁶ D. M. Dejoy, L.J. Della, R.J. Vanderberg, "Making Work Safer: Testing A Model Of Social Exchange and Safety Management", **International Journal Of Occupational Safety And Ergonomics**, Cilt: 41, 2010, s.165.

²⁰⁷ Dov Zohar, "A Group- Level Model Of Safety Climate: Testing The Effect Of Group Climate On Microaccidents In Manufacturing Jobs", **Journal Of Applied Psychology**, Cilt:85, Sayı:4, 2000, s.589.

²⁰⁸ Mullen, s.281.

²⁰⁹ Serap zen Kapız, "Mesleki Sosyalleşmenin ocuklar zerindeki Etkileri", **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:5, Sayı:2, No:169, 2003. <https://www.isguc.org/?p=article&id=169&cilt=5&sayi=2&yil=2003>, (02.05.2018)

çalışma arkadaşları tarafından dışlanma korkusu yaşadığı için sergilemek zorunda kaldığı bir davranışa dönüştüğünü göstermiştir.

Dedobbeleer ve Béland tarafından yapılan çalışmada²¹⁰ güvenlik iklimi önlemlerinin sadece yönetimi değil aynı zamanda çalışma grubu koşullarını da kapsamı gerektiği ortaya konmuştur. Benzer şekilde, güvenlik motivasyonunun, sadece liderin liderlik ve güvenlik standartlarına göre değil, aynı zamanda grup standartları ve grup bütünlüğüyle de belirlendiğini tespit edilmiştir. Grup standartlarına uymak ya da grupla uyum göstermek adına bireyler güvenli davranışı sergilemektedirler.

Kines vd.nin yaptığı çalışma, işgücünün işçilerin nitelikleri, becerileri ve bilgisi hakkındaki genel standartlar hakkındaki algılamalarının güvenlik iklimini etkilediği ortaya çıkarmıştır. Çalışma arkadaşının güvenlik konusundaki yeterliliği, güven boyutlarından birisidir. Burada ortaya konulması gereken şey çalışma arkadaşlarının iş güvenliği konusunda ne kadar yeterli olduğu ve onlara ne derece güvenildiğidir. İş konusunda yetkin olan bir çalışana güvenmek, güvenli davranışın sergilenmesine olumlu yönde katkıda bulunabilir. Karşıt bakış açısıyla, çalışma arkadaşına körü körüne güvenmek, güvenlik açısından kritik işlerde görevlerin ikinci kez denetimini engelleyebileceği için, hataların fark edilmemesine neden olabilecektir²¹¹.

Bu tezin araştırma aşamasında kullanılan güvenlik ölçeğindeki boyutlardan biri olan ‘Kişisel Motivasyon’ boyutu Zohar’ın ölçeğindeki ‘Çalışma Grubu Güvenlik Önceliği ve Taahhüdü’ boyutuyla eş değer özellik taşımaktadır.

Özellikle yönetime ve çalışanın çalışma arkadaşlarına atfı yapılan bu boyutta, çalışanın güvenlik konusunda algıladığı eksiklikler yansıtılmaktadır. Yönetim tarafından güvenli koşulların oluşturulmaması ve / veya çalışanın çalışma arkadaşları tarafından güvenli davranışların sergilenmemesi sonucunda çalışanın güvenli davranmama gerekçesinin oluşması diğer bir ifadeyle güvenli davranma konusundaki motivasyonun etkilenmesi, bu boyuttaki sorularla değerlendirilmektedir²¹².

²¹⁰ Dedobbeler, Beland, 1991.

²¹¹ Kines vd, s.644.

²¹² Williamson, s.24.

2.1.3. Güvenlik Sistemlerinin Verimliliğine Güvenilmesi (Risk Gerekçesi)

Zohar 1980 yılında yaptığı çalışmasında, güvenlik iklimin boyutlarını, bir organizasyonun güvenlik yönetim sistemlerinin çeşitli yönleri, güvenlik görevlisinin yüksek statüsü, sık güvenlik denetimleri ve güvenlik eğitiminin önemi gibi ana temalar olarak tanımlamıştır²¹³. Yapılan çalışmaların birleştiği ortak paydalar, çalışanların, iş güvenliğiyle nasıl ve ne derecede ilgili oldukları konusundaki algılarıdır. Çalışanlar resmi güvenlik sistemlerini etkili olarak değerlendirdiklerinde genel olarak güvenlik sistemlerini verimli olarak algılamaktadırlar. Güvenlik eğitimleri, açık güvenlik hedefleri, güvenlik konusunda kaza olmadan önceki planlamalar, güvenlik görevlileri, güvenlik temsilcileri, güvenlik komiteleri, güvenlik turları hakkında çalışanların olumlu izlenimleri çalışanların güvenlik sistemine güvenmelerinde pozitif rol oynamaktadır.

Bu çalışmada da kullanılan güvenlik ölçeğinde Williamson ve diğerleri, güvenlik sistemlerinin verimliliğine güvenilmesini risk gerekçesi olarak ele almışlardır. Çalışanların iş kazası geçirme nedenleri olarak yaptıkları atıflarda eğitimin yetersiz verilmesi, güvenlik donanım yetersizliği, işlerin hızlı bitirilmesi gibi güvenlik hedefi ihlalleri risk gerekçesi olarak ele alınmaktadır²¹⁴.

2.1.4. Öğrenme, İletişim ve Yenilikçilik (İyimserlik)

İletişim ve sosyal etkileşim, örgütsel iklim gibi toplumsal yapıların oluşturulması için gerekli araçlardır. Çünkü arzu edilen bir bilgilendirilmiş güvenlik kültürü tanımında öğrenme kültürü ve raporlama kültürü yer almaktadır. Olumlu bir güvenlik kültürünün öğrenilmesi, operatörlerin anormal olayları ve hataları belirleyebilmek raporlayabilmeleri ve buna istekli olmaları, potansiyel kazaların önüne geçilmesi açısından önemlidir.

²¹³ Zohar, 1980, s.98.

²¹⁴ Williamson, s. 17.

Güvenlik iklimi güvenlikle ilgili konulara ilişkin iletişim kalıplarını etkilemektedir²¹⁵. Hataların yanlış bir şekilde ele alınmasının olumsuz bir iklime yol açtığı ve bunun sonucunda çalışanların yanlışları ve sorunları tartışmak için istekliliğinin etkilendiği Edmondson tarafından yapılan çalışmada ortaya konulmuştur. Hatalar daha yapıcı bir şekilde ele alındığında, çalışanlar hataları ve sorunları açıkça tartışmaya daha istekli olmaktadır²¹⁶.

Kines ve diğerlerinin 2010 yılında lider bazlı sözlü güvenlik iletişimiyle şantiye güvenliğini arttırmak üzerine yaptıkları bir araştırmada, inşaat alanında lider konumundaki formen gibi kişiler tarafından günlük işbaşı konuşmalarına güvenliğin de dahil edilmesinin, güvenlik seviyesi üzerinde olumlu ve kalıcı bir etki yarattığı ortaya çıkarılmıştır²¹⁷. Benzer şekilde, Amerika’da 2010 yılında inşaat sektöründe hata iklimi yönetimi ve güvenlik iletişiminin güvenliğe etkisi üzerine yapılan araştırmada, olumlu güvenlik iletişimin iş yeri güvenliğini arttırmaya önemli katkısının olduğu ortaya çıkmıştır²¹⁸.

Yönetimin güvenlikle ilgili açık iletişimi teşvik etmesi, yönetimin güvenliğe verdiği değer konusunda güçlü bir işaret olarak değerlendirilmektedir. Çünkü sürekli olarak bilgi toplamak, bilgiyi analiz etmek ve bunu yaymak açısından önemlidir. Ayrıca bu durum yalnızca bilgi alışverişinin sağlanmasını değil aynı zamanda öğrenmenin ve öğrenme neticesinde yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasının da ön şartıdır.

Yönetiminin güvenlik konusundaki davranış ve eylemlerinin neticesinde ortaya çıkan güvenlik ikliminde, yöneticilerin yaklaşımı ve tepkileri, çalışanların güvenlik konularını gündeme getirmelerini ve güvenlikle ilgili sorunları açıkça tartışma istek ve özgürlüklerini etkilemektedir.

²¹⁵ Amy C. Edmondson, “Learning From Mistakes Is Easier Said Than Done: Group And Organizational Influences On The Detection And Correction Of Human Error”, **The Journal Of Applied Behavioral Science**, Cilt: 40, Sayı:1, March 2004, USA, 1996, s.71.

²¹⁶ Amy Edmondson, “Psychological Safety And Learning Behaviour In Work Teams”, **Administrative Science Quarterly**, Cilt:44, Sayı:2, 1999, s.361.

²¹⁷ Pete Kines, Lars P.S. Andersen, Soren Spangenberg, Kim L. Mikkelsen, Johnny Dyreborg, Dov Zohar, “Improving Construction Site Safety Through Leader-Based Verbal Safety Communication”, **Journal Of Safety Research** 41, No:5, October 2010, s. 399.

²¹⁸ Konstantin P. Cigularov, Peter Y. Chen, Jonh Rosecrance, “The Effects Of Error Management Climate And Safety Communication On Safety: A Multi-level Study”, **Accident Analyse And Prevention**, Sayı:42, 2010, 1498.

Fikirleri ve bilgileri özgürce ve doğru bir şekilde paylaşma isteği de dahil olmak üzere algılanan yönetim açıklığı, yönetim güveninin geliştirilmesi için gerekli olan yönetim kalitesinin bir yönü veya yüzü olarak ortaya çıkmaktadır. Açık ve sık iletişim sadece yönetim ve çalışanlar arasında değil, çalışanların kendi aralarında olması gereken önemli bir unsurdur.

Etkili bir iletişim, bir güvenlik kültürünün sürdürülmesi için hayati öneme sahiptir. Çalışanlar düzenli olarak birbirleriyle açık ve saygılı bir şekilde iletişim kurduklarında güvenliğe yönelik geri bildirim almaya ve vermeye daha fazla istek duymaktadır. Bu durum grupların birbirleriyle olan koordinasyonunu ve ekip çalışması isteğini desteklemektedir. Çalışanlar iletişim yoluyla bir kurumun güvenlik kültürünü öğrenir ve bunun bir parçası olurlar. Yönetimden açık bir iletişimin olmaması, yöneticilerin söyledikleri ile yaptıklarının aynı olmaması durumları ile sonuçlanabilir. Çalışanlar çelişkili mesajları yorumlamaya çalışırken zaman ve enerji harcarlar. Bu gibi durumlarda, çalışanlar genellikle bir yöneticinin davranışını, kurumun değer ve önceliklerinden daha geçerli bir güvenlik göstergesi olarak yorumlayacaklardır. Resmi ve gayri resmi iletişim arasındaki kalıcı uyumsuzluklar, çalışanların resmi iletişimi göz ardı etmelerine ya da resmi iletişimi küçümsemelerine neden olabilir. Bu durum da, güvenlik kültürünün zayıflamasına ve yönetimden kaynaklanan etkisiz bir biçimsel iletişim ağının oluşmasına neden olabilir. Geçerli bir iletişim şekli, denetim otoritesinin gücünün oluşturulması ve güçlendirilmesine de yardımcı olmaktadır. Araştırmalar, çalışanlar amirlerini güç sahibi olarak algıladıklarında, çalışanların amirlerine daha fazla güvendiğini, amirleriyle iletişim kurma isteğinin daha büyük olduğunu ve amirlerinden gelen bilgilere inanma ihtimalinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum güvenlik algısını olumlu olarak etkilemektedir²¹⁹.

Williamson vd. güvenlik iklimini etkileyen öğrenme, yenilikçilik, iletişim gibi unsurların iş güvenliğine olan etkisinin sonucunu 'İyimserlik' boyutuyla ele almışlardır. Diğer bir ifadeyle, iş yerinde iş güvenliğine yönelik doğru olarak yapılandırılan bir sistemin çıktısı olarak, rutin bir işleyle çalışanların iş güvenliğini

²¹⁹ United States Nuclear Regulatory Commission, Effective Safety Communication, **Safety Culture Trait Talk**, USA, December 2014. <https://www.nrc.gov/docs/ML1500/ML15007A238.pdf>, (12.10.2016)

tehdit edecek bir tehlike algılamayacakları ya da güvenlik uygulaması yönergelerine uyarak çalışanların hiçbir şekilde kaza yapmayacakları savunulmaktadır²²⁰.

Olumlu bir güvenlik kültüründe, sağlık ve güvenlik hakkındaki sorular günlük iş konuşmalarının bir parçası olmalıdır. Yönetim aktif olarak çalışanların ne konuştuklarını dinlemelidir ve onlardan duyduklarını ciddiye almalıdır. Çalışanların iş güvenliğine aktif katılımları önemlidir. Bu sayede, her düzeyde güvenlik sahipliği inşa edilebilir ve çalışanların kendi işlerine yönelik sahip oldukları benzersiz bilgilerden istifade edilebilir.

Pozitif güvenlik ikliminde güvenlik iletişimi açık ve serbest akışlı olurken, negatif güvenlik ikliminde cezadan, eleştiriden, suçlanmaktan dışlanmaktan korkan çalışanlar güvenlik sorunlarının giderilmesinde daha çekingen davranmaktadırlar²²¹.

2.2. İŞ GÜVENLİĞİ İKLİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İş kazalarının çoğunun insan faktöründen kaynaklanması, insan davranışlarının altında yatan nedenleri (kök nedenleri) ortaya çıkarmaya yönelik yapılan araştırmaların önemini arttırmıştır. Çalışanların iş kazalarını ne kadar kabullendikleri ya da iş kazalarına ne oranda ne tepki verdikleri kök nedenlerin belirlenmesiyle açıklık kazandırmaktadır.

Güvenlik iklimine yönelik olarak günümüze kadar yapılan farklı çalışmalar incelendiğinde, çalışmaların birleştikleri ortak noktaların çalışanların güvenlik algısını etkileyen faktörlerin birey, grup ve örgüt boyutunda ele alındığı olmuştur. Çalışmalar ağırlıklı olarak bireysel ve örgütsel boyuta odaklanırken, düşük bir oranda grup boyutu ele alınmıştır. Güvenlik iklimi kavramının ilk ortaya konulduğu yıllarda, güvenlik ikliminin sadece bireysel boyutu ele alınırken, ilerleyen yıllarda diğer boyutları da ele alınmaya başlanmıştır. Örneğin James ve Jones gibi güvenlik iklimi kavramına ilk atıf yapan araştırmacılar 1976 yılında yaptıkları çalışmada güvenlik ikliminin bir organizasyon niteliğine kıyasla bireysel bir özelliğe sahip olduğu ve psikolojik iklim olarak değerlendirilmesi gerektiğini savunmuşlardır²²².

²²⁰ Williamson, v.d., s.22.

²²¹ Edmondson, 1996, s.69.

²²² Allan P. Jones, Lawrence R. James, **Psychological And Organizational Climate: Dimensions and Relationships**, Naval Health Research Center, California, 1976, s.13.

Farklı şekilde Hofmann ve diğerleri, iş güvenliğine etki eden birden fazla faktörün olduğunu ortaya koyarak, bu faktörlerin bireysel düzey (çalışanların tutumları, davranışları ve bilgisi), mikro – organizasyonel düzey (yönetim tutumları, güvenlik mekanizmalarının varlığı ve örgütlerin iş güvenliğini kendi kendine düzenleme konusundaki istekleri) ve makro – organizasyonel düzey (iletişim kanalları, teknolojik karmaşıklık ve işçi uzmanlığı) olmak üzere üç seviyede faaliyet gösterdiğini ifade etmişlerdir²²³.

Farklı seviyeler olsa da bireysel düzeydeki algılar, grup düzeyindeki algıları etkilemektedir. James ve diğerlerinin 1976 yılında yaptıkları çalışmada, güvenlikle ilgili algılamalar açısından bireysel / psikolojik düzeyde güvenlik ortamı (güvenlik uygulamaları) ve bireyin iş yerinde refahını etkileyen güvenlik konularıyla ilgili işlemler tanımlanmıştır. Daha sonra da bireysel düzeydeki algılamaların paylaşılması sonucunda belirli bir çalışma ortamında bireyler arasında fikir birliğine varıldığında bunun grup düzeyinde bir güvenlik iklimi çıkardığı sonucuna varılmıştır²²⁴. Christian ve arkadaşları yaptıkları literatür özetiyle bireysel düzeyde diğer bir ifadeyle psikolojik olan güvenlik iklimini çalışanların güvenlikle ilgili politikalar hakkındaki algıları olarak tanımlamışlardır ve bunu iş yerinde bir kişinin refahını etkileyen güvenlik konuları ile ilgili uygulamalar ve prosedürler olarak nitelendirmişlerdir. Tıpkı Zohar gibi Christian ve arkadaşları da grup düzeyindeki güvenlik ortamını ortaya çıkaran şeyin, bireysel düzeydeki algıların paylaşılması ve belirli bir çalışma ortamında bireyler arasında güvenlik konuları ile ilgili olarak bir konsensüsün oluşturulmasıyla ortaya çıkacağını vurgulamışlardır²²⁵.

Başta birey, daha sonra örgütün ve toplumun yapı taşı olan insanın iş güvenliği kapsamında neye nasıl tepki verebileceğinin önceden kestirilmesi şüphesiz davranış odaklı kazaların önlenmesini sağlayacaktır. Aşağıda yapılan çeşitli çalışmalar ışığında çalışanların güvenlik algısını etkileyen faktörler ortaya konulmaktadır.

²²³ Hofmann vd., 1995.

²²⁴ Zohar, 1980,

²²⁵ Christian vd., s.1114.

2.2.1. Bireysel Faktörler

Güvenlik algısında kişiden kaynaklanan ve üst seviyede değişken olan faktörler bireysel faktörler olarak ele alınmaktadır. Bu çalışmada bu faktörler, demografik faktörler ve psiko-sosyal faktörler olarak alt başlıklara ayrılarak, bu başlıklar altında da iş kazasına etki eden unsurlar incelenmiştir.

2.2.1.1. Demografik Faktörler

Nüfus yapısı, nüfusun durumu, dinamik özelliklerinin nasıl olduğunun ele alındığı demografik faktörler bu çalışmada bireysel faktörlerin temelini oluşturmaktadır. Bu çalışmada demografik faktörler olarak yaş, cinsiyet, eğitim, güvenlik bilgi düzeyi, çalışanların hizmet süresi değişkenleri ele alınmıştır.

2.2.1.1.1. Yaş

Yaş değişkeninin güvenlik iklimini nasıl etkilediği yönünde yapılan araştırmalar neticesinde şu sonuçlar ortaya çıkmıştır. Yaşlı işçilerin güvenlik algıları genç işçilere oranla daha yüksektir. Çünkü, genç işçiler iş kazalarına daha yatkınlarken, daha yaşlı işçilerin ciddi yaralanmalara maruz kalma olasılığı daha yüksektir²²⁶. Yaşlı işçilerin²²⁷ endüstride geçen süreleri ve işle ilgili tecrübeleri gençlere oranla daha az kazaya maruz kalmalarını açıklamaktadır. Ancak çalışanların yaşa bağlı olarak hareketlerinin kısıtlanması, dokularının elastikiyetlerinin azalması, güç kaybı yaşamaları, reaksiyonlarının daha yavaş olması yaşlı çalışanların daha ciddi yaralanmalara maruz kalmalarının nedenini açıklamaktadır. Kimya endüstrisindeki yaşlı işçilerin, daha genç meslektaşlarına kıyasla daha güvenli davranışları ve daha olumlu güvenlik tutumları sergiledikleri bildirilmiştir²²⁸.

Soenderstrup-Andersen 2011 yılında yaptıkları çalışmalarında Danimarka'da çeşitli sektörlerde 10 ile 500 arası çalışanı olan 270 farklı işletmeden 3681 katılımcıdan aldıkları verilerle işyerindeki liderlik tarzları, sektörel farklılık, örgütün

²²⁶ Simo Salminen, "Have Young Workers More Injures Than Older Ones? An International Literature Review", **Journal Of Safety Research**, Cilt: 35, Sayı: 5, 2003, s.518.

²²⁷ Çalışmada 55 yaş ve üstü işçiler yaşlı işçi, 16-54 yaş arası işçiler genç işçi olarak ele alınmıştır.

²²⁸ Xiuwen Sue Dong, Xuanwen Wang, Christina Daw, "Fatal Falls Among Older Construction Workers", **Human Factors and Ergonomics Society**, Cilt:54, Sayı: 3, Haziran 2002, ss.303-304.

büyüklüğü, çalışanların istihdam şekli, çalışanların kıdemi, cinsiyeti ve yaşı gibi farklı demografik faktörlerin güvenlik iklimini nasıl etkilediğini ortaya koymaya çalışmışlardır. Çalışma sonucunda, dönüşümcü liderliğin²²⁹ güvenlik iklimini olumlu etkilediği, genç çalışanların, küçük işletmelerde çalışanların ve eğitimi daha düşük olan çalışanların güvenlik iklimi algılarının daha düşük olduğu ifade edilmiştir²³⁰.

Yaş faktörünün güvenlik iklimini nasıl etkilediğini ortaya koymaya yönelik olarak bir diğer çalışma ise 2015 yılında Biljana, Valentina ve Goran tarafından yapılmıştır. ‘İnşaat sektöründe çalışanlar arasında güvenlik iklimi algıları ve iş tatmini arasındaki ilişkide yaştan ılımlı rolü’ adlı çalışmalarında, Makedonya’da inşaat sektöründe çalışanların çalışma alanlarında güvenliğin ne kadar önemli olduğunu ve yaş faktörünün moderatör değişken olarak kullanıldığında bu memnuniyeti nasıl etkilediğini incelemişlerdir. Çalışma sonucunda yaş ve algılanan iş arkadaşlarının iş güvenliğine bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır²³¹. Cooper ve Phillips 2004 yılında güvenlik iklimi ve güvenlik davranışı arasındaki ilişkiyi ortaya koymak adına yaptıkları çalışmalarında güvenlik ikliminin alt boyutları yönetim tutumu, yönetim eylemleri ve güvenlik iletişimi boyutlarında genç çalışanların yaşlı çalışanlara güvenlik iklimi skorlarının daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir²³². 2012 yılında Danimarka’da farklı sektörlerde 15.000 işçi üzerinde yapılan bir araştırma genç işçilerin iş yerinde güvenlik iklim sorunlarını ve kazaları yaşama olasılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle ulaşım, inşaat, imalat ve servisle ilgili işlerde çalışanların güvenlik iklimi problemlerini

²²⁹ Dönüşümsel Liderlik; rekabet avantajı elde etmek için örgütsel ve bireysel sonuçları etkileyen ana liderlik stillerinden biri olarak kabul edilen bir liderlik türüdür. Dönüşümsel liderlikte çalışanların baskılanması ve denetleme amaçlı otorite kullanılması mantığından vazgeçilerek, örgütsel hedeflerin net olduğu, çalışanların desteklendiği ve cesaretlendirildiği, insani değerlerin yönetici çıkarlarının önüne geçtiği yeni bir yönetim yapısı benimsenmektedir. Esnek yönetim, paylaşım, etkili iletişim, risk alma, performans öneme verme, yüksek motivasyon yetisi gibi davranışlar dönüşümsel liderin özelliklerindendir.

²³⁰ Ufuk Türen, Yunus Gökmen, İsmail Tokmak, Mustafa Bekmezci, “Güvenlik İklimi Ölçeği”nin Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:19, Sayı:4, Isparta, 2014, s.175.

²³¹ Biljana Blazevska Stoilkovska, Valantina Zileska Pancovska, Goran Mijoski, “Relationship of Safety Climate Perceptions and Job Satisfaction Among Employees In The Construction Industry: The Moderating Role Of Age”, **International Journal Of Occupational Safety & Ergonomics**, Cilt: 21, Sayı: 4, 2015, s.440.

²³² Cooper ve Phillips, s.502.

yaşama olasılıkları daha yüksek çıkmıştır²³³. Diaz ve Cabrera, İspanya’da hava limanı yer hizmetlerinde istihdam edilenler üzerinde yaptıkları araştırmada güvenlik donanımlarıyla güvenlik iklimi arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışmışlardır. Çalışma sonucunda yaş ve çalışılan süre ile çalışanların tutumu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır²³⁴. 2019 yılında Kılıçaslan tarafından örgütsel vatandaşlık davranışları ve güvenlik iklimi arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yönelik olarak yapılan araştırmada 25-34 yaş arasındaki çalışanların, 45 yaş ve üstü yaşta olan çalışanlara göre güvenlik iklimini daha düşük algıladıkları vurgusuna ulaşılmıştır²³⁵. 2019 yılında Kahveci tarafından yapılan iş sağlığı ve güvenliği algısı ve güvenlik iklimi ölçümüne yönelik mobilya sektöründe çalışanlara yönelik olarak yapılan bir araştırmada 35-44 yaş arası yaş grubunda olan çalışanların diğer yaş grubunda olan çalışanlara oranla güvenlik iklimi algısı daha yüksek çıkmıştır²³⁶. Kaplan tarafından 2019 yılında beden eğitimi bölümü öğrencilerine yönelik yapılan çalışmada güvenlik iklimi algısı açısından yaş faktöründe anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır²³⁷.

2.2.1.1.2. Cinsiyet

Temel olarak cinsiyet, kadınlar ve erkekler arasındaki farklı davranışlar bakımından toplumsal cinsiyet rol tanımları ve beklentiler açısından örgütsel davranışları etkileyebilir²³⁸. Kişilik, çevre uyumu ve işin nitelikleri ile işçilerin özellikleri arasındaki uyum cinsiyetsel roller kavramına odaklanmaktadır. İşçiler

²³³ Jeppe Ajslev, Efat Lali Dastjerdi, Johny Deyreborg, Pete Kines ve diğerleri, “Safety Climate and Accidents At Work: Cross-sectional Study Among 15.000 Workers Of The General Working Population”, **Safety Science** **91**, 2017, s.323.

²³⁴ Dolores Diaz Cabrera, Rosa Isla Diaz, “Safety Climate And Attitude As Evaluation Measures Of Organizational Safety, **Accident Analyse Prevention**, Cilt:29, Sayı: 5, 1997, 646.

²³⁵ Mahmure Dilayla Bilmez, **Relationship of Safety Climate and Organizational Citizenship Behaviors In Aerospace Industry in Turkey**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2019, s. 71.

²³⁶ Murat Kahveci, **İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı ve Güvenlik İklimi Ölçümü: İnegöl Bölgesi Mobilya Sektörü Çalışanları Örneği**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Fen Bilimleri Enstitüsü, Bartın, 2019, s. 64.

²³⁷ Onur Kaplan, **Güvenlik İklimi ile İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performansı Arasındaki İlişki: Beden Eğitimi Öğrencileri Üzerinde Uygulama**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2019, ss.44-45.

²³⁸ Alice, H. Eagly, Wendy Wood, “Explaining Sex Difference In Social Behaviour: A Meta-Analytic Perspective”, **Personality and Social Psychology Bulletin**, Sayı:17, USA, 1991, s.309.

geleneksel erkeksi ya da kadınsı rol sorumlulukları ile uyumlu olarak rol almaktadırlar ya da bu rollere göre görevlendirilmektedirler. Örneğin kadınlar hemşirelik gibi empati, duyarlılık, destekleyici olma, başkaları için endişe etme, fedakârlık gösterme gibi rollerin olduğu mesleklerde yer alırken, erkekler madencilik ya da mühendislik gibi rekabetçi, saldırgan, özgüvenli, risk almaya eğilimli mesleklerde görev almaktadırlar. Ayrıca erkekler daha çok yalnız çalışmayı tercih ederlerken kadınlar arkadaşlık kurulan ve yardımlaşma merkezli işleri tercih etmektedir²³⁹.

Konrad tarafından yapılan araştırmayla, yerelleştirilmiş çalışma ortamlarında erkek meslektaşlarına oranla kadın işçilere fiziksel olarak daha az zor olan ve daha az risk almayı ya da tehlikeye atılmayı nadiren gerektiren işler verildiği ortaya konulmuştur²⁴⁰.

Risk almaya yönelik kuramlar cinsiyet farklılıklarının, büyüklüğünün ve yönünün içeriğe göre değişmeyeceğini çünkü erkeklerin her zaman kadınlara göre daha fazla risk alacağını öngörmektedir²⁴¹.

Yapılan araştırmalar erkeklerin güvenlik prosedürlerini görmezden gelmeye ve riskli davranış göstermeye kadınlardan daha yüksek oranda eğilimli olduğunu göstermiştir²⁴². Örneğin, trafik kayıtlarına ilişkin veriler, kadınların emniyet kemerlerini erkeklerden daha sık kullanma eğiliminde olduğunu ve daha az sıklıkla ışık ihlali yaptıklarını ortaya koymuştur.

İngiltere'deki Buckinghamshire New University psikoloji bölümünden iki araştırmacı 2001 yılındaki yaptıkları çalışmada 50 maddelik iş güvenliği ölçeği ile cinsiyetin iş yeri güvenliği algısı üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu incelemişlerdir. Cinsiyet rolü ile güvenlik yönetimi politikalarına uyum ve kaza sıklığı incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda kadınların erkek meslektaşlarına göre iş güvenliği algılarının daha olumlu olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer bir ifadeyle de kadınların

²³⁹ Laurie A. Rudman, Julie E. Phelan, "The Effect Of Priming Gender Roles on Women's Implicit Gender Beliefs and Career Aspirations", **Social Psychology**, Cilt:41, Sayı:3, 2010, ss.194-195.

²⁴⁰ Alison, M. Konrad, J.E. Ritchie, Pamela Lieb, Elizabeth Corrigan, "Sex Differences In Similarities In Job Attributes Preferences: A Meta- Analysis", **Psychological Bulletin**, Cilt:126, Sayı: 4 July 2000, USA, ss.597-598.

²⁴¹ James, P. Byrnes, David Miller, C., William, D. Schafer, "Gender Differences in Risk Taking: A Meta-Analysis", **Psychological Bulletin**, Cilt:25, Sayı:3, USA, 1999, s.368.

²⁴² Christine Harris, R., Michael Jenkins, "Gender Differences In Risk Assessment: Why Do Women Take Fewer Risks Than Men?", **Judgement and Decision Making**, Cilt: 1, Sayı:1, USA, Temmuz 2006, s.49.

güvenlik yönetimi prosedürleri ile daha uyumlu oldukları ve kaza katılım oranlarının daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır²⁴³. Türkiye’de inşaat sektöründe çalışanların güvenlik iklimi algılarının ölçülmesine yönelik olarak Ankara ili örneğinde yüksek lisans tezi kapsamında yapılan bir araştırmada güvenlik iklimi algısı ile cinsiyet arasında anlamlı ilişki olduğu ve erkeklerin kadınlara göre güvenlik iklimini daha yüksek algıladıkları bulgusuna ulaşılmıştır²⁴⁴. Kahveci tarafından 2019 yılında yapılan çalışmada kadınların erkeklere oranla güvenlik iklimi algılarının daha yüksek olduğu bulgusuna varılmıştır²⁴⁵. Kaplan tarafından 2019 yılında beden eğitimi bölümü öğrencilerine yönelik yapılan çalışmada güvenlik iklimi algısı açısından kadın ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır²⁴⁶.

2.2.1.1.3. Medeni Durum

Çalışanların evli ya da bekar olmaları karşılaştıkları risklere yükledikleri anlamları ve olaylar karşısında hissettikleri sorumluluğun derecesini etkilemektedir. Çalışanların evli ya da bekar olmaları özellikle iş kazalarının nedenlerini ortaya koymaya yönelik olarak yapılan çalışmalarda dikkat çekmektedir. Evli ve çocuk sahibi olmanın kişilere sorumluluk yüklediği ve bunun neticesinde de evli işçilerin bekar işçilere oranla daha dikkatli ve sorumlu çalıştıkları bilinmektedir²⁴⁷. Oah ve diğerleri 2018 yılında güvenlik iklimi, güvenlik liderliği, iş yükü ve risk algısı arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymaya yönelik olarak yaptıkları çalışmalarında²⁴⁸, çalışanların yaş, cinsiyet, medeni durum gibi kişisel özelliklerine değinmişlerdir. Bu çalışmada güvenlik iklimi ile medeni durum arasında doğrudan

²⁴³ Seth Ayim Gyekye, Simo Salminen; “Organizational Safety Climate: Impact Of Gender On Perception Of Workplace Safety”, **International Journal Of Psychology Research**, Cilt:6, Sayı:5, England, Ocak 2011, s.462.

²⁴⁴ Mustafa Buğra Koç, **İnşaat Sektöründe Çalışanların Güvenlik İklimi ile İlgili Algıları**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2016, s.59.

²⁴⁵ Kahveci, s.65.

²⁴⁶ Kaplan, s.44.

²⁴⁷ Mehmet Zülfi Camkurt, “Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt 24, S:6, Mayıs-Ağustos-Kasım 2013, s.82.

²⁴⁸ Shezeen Oah, Rudia Na, Kwangsu Moon, “The Influence of Safety Climate, Safety Leadership, Workload, and Accident Experiences on Risk Perception: A Study Of Korean Manufacturing Workers”, **Safety and Health at Work**, 9(4), December 2018, s.431.

bir ilişki olmadığı dikkat çekmektedir. Kılıç ve Acar, 2019 yılında inşaat sektöründe yaptıkları çalışmalarında güvenlik iklimi algısı ile demografik faktörler arasındaki ilişkiyi incelemişler ve medeni durum değişkeni ile güvenlik iklimi algısı arasında anlamlı bir ilişki bulmadıklarını belirtmişlerdir²⁴⁹.

2.2.1.1.4.Eğitim

Eğitimin iş yeri güvenliği algıları üzerindeki etkisini anlamak, yönetimin iş kazalarına yönelik alacağı kararları şekillendirmesi açısından önemlidir. Çalışanların işle uyumlarının sağlanması, genel çalışma etkinliğine ve kaza sıklığına etki etmesi, güvenlik yönetimi politikasını şekillendirmesi gibi açılardan eğitim önemlidir.

Gana'daki endüstri işletmelerinde yapılan bir çalışmada eğitim ve güvenlik algısı arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur. İşçiler temel eğitim, orta öğretim, mesleki eğitim ve yüksek öğrenim almalarına göre sınıflandırılmışlardır. Çalışma sonucunda yüksek eğitilmiş çalışanların, güvenlik konusundaki algılarının olumlu olduğu kaydedilmiştir. Ayrıca yine aynı çalışma, yüksek öğrenimli kişilerin iş tatmini düzeylerinin yüksek olduğunu, güvenlik prosedürleriyle uyumlu olduklarını ve düşük kaza oranına sahip olduklarını ortaya koymuştur²⁵⁰. Kılıç ve Acar'ın yaptıkları çalışmada da eğitim seviyesi ile güvenlik iklimi algısı arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır²⁵¹. Özkalay tarafından 2019 yılında tarımsal işletmelerde çalışanların iş güvenliği algısını ortaya koymaya yönelik olarak yapılan çalışmada çalışanların eğitim düzeyi ile güvenlik iklimi arasında anlamlı farklılık olduğu ortaya konmuştur²⁵².

²⁴⁹ Samet Kılıç, Pınar Acar, "Güvenlik İklimi Algısının Demografik Faktörlere Göre Alan Kuramı Bağlamında İncelenmesi: İnşaat Sektöründe Bir Uygulama", **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, C:18, S:71, Temmuz 2019, s.1081.

²⁵⁰ A. Seth Gyekye, Simo Salminen, "Educational Status And Organizational Safety Climate: Does Educational Attainment Influence Workers' Perceptions Of Workplace Safety?", **Safety Science** 47, UK, 2009, s.20.

²⁵¹ Kılıç, Acar, s.1079.

²⁵² Ebru Özkalay, **Çankırı'da Tarımsal İşletmelerde İş Güvenlik İklimi Ölçeğinin Belirlenmesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çankırı, 2019, s.46.

2.2.1.1.5. Güvenlik Bilgi Düzeyi

İnsan kaynağının etkili ve verimli olarak kullanılmasının en temel şartlarından birisi de bilginin yönetilerek çalışanların bilgi düzeylerinin yükseltilmesidir. Örgütler iyi tanımlanmış veritabanları, örgütsel kayıtlar, yönetmelikler, prosedürler gibi biçimsel şekle sokulmuş açık bilgi sistemlerine ve / veya genellikle deneyim yoluyla birey tarafından elde edilen, durumlara göre değişen, belgelenmemiş ve iletişime olumsuz ket vuran gizli (örtük) bilgi yönetim sistemlerine sahip olabilirler. Bir kurumun sahip olduğu açık bilgi sistemi, farklı koşullarda bile olsa çalışanların aynı çıkarımları elde etmesini sağlayacağı için iş güvenliği tutarlılığı açısından önemlidir. Güvenlik performansındaki iyileşmelere rağmen, özellikle inşaat sektöründe tüm sektör ortalamalarının en az beş katı fazla oranda yaralanma ve hastalık görülmesi araştırmacıların inşaat sektöründe güvenlik bilgi düzeyi ve güvenlik bilgi yönetimi üzerine araştırma yapmalarını sağlamıştır. 2012 yılında Amerika’da farklı coğrafi bölgelere dağılmış inşaat sektöründe yer alan şirketlerde yapılan bir araştırma, inşaat kuruluşlarının çeşitli iç ve dış kaynaklar aracılığıyla güvenlik bilgisi edinme eğiliminde olduklarını ancak buna rağmen işgücünün acil güvenlikle ilgili kritik sorunları çözme konusunda kritik bilgi edinme yeteneklerini engelleyen etkisiz bir depolama ve aktarma sistemine sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu durumun güvenlikle ilgili sorun çözümünü olumsuz yönde etkilediği kabul edilmiştir²⁵³. Araştırma sonucunda güvenliğe yönelik kaza analizleri, kendinden denetimler, iş tehlike analizleri gibi bilginin içsel kaynakları ile OSHA, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği (NIOSH) verileri, akademik yayınlar, taşeronlar – genel yüklenicilerle olan gayri resmi görüşmeler gibi dışsal güvenlik kaynaklarından etkilendiği, bu kaynakların bileşkesi sonucunda içsel güvenlik deposunun oluştuğu ve bu depodaki bilginin çalışanlara aktarılması sonucu etkili bir güvenlik bilgi sistemin iskeletinin oluştuğu ortaya çıkmıştır²⁵⁴. Güvenlik bilgi düzeyini arttıran güvenlik eğitimi, denetim, yazılı güvenlik programı gibi yaralanmayı önleme

²⁵³ Matthew R. Hallowell, “Safety-Knowledge Management In American Construction Organizations”, **Journal Of Management In Engineering**, Cilt: 28, Sayı: 2, 2012, s.203.

²⁵⁴ Hallowell, 209-210.

stratejileriyle, güvenlik iklimi arasında pozitif bir ilişki olduğu da yine araştırma sonucu olarak kabul edilebilir.

Çalışanların tutum, davranış ve güvenlik bilgi düzeyi güvenlik iklimini etkilemektedir. Hoffman ve diğerleri 1995 yılında yaptıkları çalışmalarında iş güvenliği iklimi belirleyen faktörleri bireysel düzey, mikro – organizasyonel düzey ve makro organizasyonel düzey olarak üçe ayırmışlar, bireysel düzeyde çalışanların tutum, davranış ve bilgilerinin iş güvenliği iklimini etkilediğini savunmuşlardır²⁵⁵.

2.2.1.1.6. Hizmet Süresi

Çalışanların iş yerinde geçirdikleri süre olarak da ifade edilebilecek hizmet süresi çalışanları ekonomik, psikolojik ve sosyal olarak etkilemektedir. İş kanunu, çalışanların kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin hakkı, askerlik sebebiyle işten ayrılmada kullanılabilecek hakları için en az bir yıl çalışmış olma koşulu getirmiştir. Çalışanların işlerini kaybettikten sonra yeni bir iş bulana kadar belirtilen sürelerde ekonomik anlamda desteklenmelerini sağlamak amacıyla işsizlik sigortası fonundan yararlanmaları İşsizlik Sigortası Kanunu ile hükme bağlanmıştır. Buna göre diğer şartlar sağlandıktan²⁵⁶ sonra en az 600 iş günü çalışan ve bunun son 120 günü kesintisiz olarak çalışan işçilerin işsizlik sigortasından yararlanabileceği kanunla düzenlenmiştir. Bu sebeple işçinin ekonomik haklara sahip olabilmesi için kanunlarda vurgu yapılan sürelerde çalışması gerekmektedir. Çalışanların, bir kurumda çalışma süreleri arttıkça örgütlerine olan bağlılıkları da artacağı için²⁵⁷, hizmet süresinin çalışanların sosyallaşması, örgüte aidiyet kazanmaları gibi psikolojik ve sosyolojik etkileri de bulunmaktadır. Yapılan bazı çalışmalar örgütteki ilk beş yıllık sürenin özellikle iş tatmini ve işe bağlılık gibi konularda etkili olduğunu

²⁵⁵ Hoffman ve diğerleri, 1995.

²⁵⁶ 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu gereği, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan, kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalan, hizmet akdi feshinden sonra 30 gün içinde Türkiye İş Kurumu birimine başvuran işsizlere, işsiz kaldıkları dönem için kanunda belirtilen süre ve miktarda işsizlik sigortası fonundan ödeme yapılmaktadır.

²⁵⁷ Lyman W. Porter, Richard M. Steers, Paul V. Boulian, "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians", **Technical Report No:16**, USA, July 1973, s.13.

ortaya çıkarmıştır. Örneğin Oshagbemi 2003 yılında yaptığı çalışmayla²⁵⁸, iş tatmininin ilk beş yıllık sürede düşük olduğunu, beş yıldan sonra ise arttığını ortaya çıkarmıştır. Oshagbemi'ye göre çalışanların tecrübesi arttıkça ve çalışanlar olgunlaştıkça, ilk beklentileri değiştiği ve daha ulaşılabilir gerçekçi beklentiler içine girdikleri için, çalışanların iş tatminleri yükselmektedir. Benzer şekilde Mullins de yaptığı çalışmada²⁵⁹ kariyer deneyimlerine yeni başlamış, tecrübesi düşük genç çalışanlarda terfi ve ilerleme olanaklarındaki sınırlılığa bağlı olarak iş tatmininin düşük olduğunu belirtmiştir. Mullins çalışanların kıdemi arttıkça iş tatminlerinin de arttığına vurgu yapmıştır. Hizmet süresinin ilişkilendirilebileceği bir diğer konu güvenlik iklimidir. Wu ve diğerlerinin güvenlik iklimine etki eden bireysel ve örgütsel faktörlerin neler olduğunun belirlenmesine yönelik yaptıkları laboratuvar çalışmasında güvenlik iklimi ile hizmet süresi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya konulmuştur²⁶⁰. Ancak Beus ve diğerleri tarafından örgütsel görev süresinin güvenlik iklimi üzerindeki etkisini ortaya çıkarmaya yönelik yapılan çalışmada güvenlik iklimi ile ortalama görev süresi arasında bir ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır. Şantiye çalışanları üzerinde gerçekleştiren bu çalışma ile çalışanların ortalama çalışma süreleri ile güvenlik iklimi arasında önemli bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur. Ancak şantiyedeki yaş ortalaması, çalışma ortamı risk düzeyi ve güvenlik iklimi ortalaması değerlendirildiğinde bu etkinin azaldığı da yine bu çalışmada vurgulanmıştır²⁶¹. Cooper ve Phillips'in yaptığı çalışmada da güvenlik iklimi alt boyutlarından sosyal statü ve terfi alt boyutunda hizmet süresi değişkeninde anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır²⁶².

²⁵⁸ Titus Oshagbemi, "Personal Correlates of Job Satisfaction: Empirical Evidence From UK Universities", **International Journal Of Social Economics**, 30(12), 2003, s.1212.

²⁵⁹ Laurie J. Mullins, **Management and Organisational Behaviour**, Seventh Edition, Prentice Hall, England, 2005, s.860.

²⁶⁰ Tsung-Chih Wu, Chi-Wei Liu, Mu-Chen Lu, "Safety Climates in University and College Laboratories: Impact of Organizational and Individual Factors", **Journal of Safety Research**, Sayı:38, 2007, s.96.

²⁶¹ Jeremy M. Beus, Mindy E. Bergman, Stephanie C. Payne, "The Influence of Organizational Tenure On Safety Climate Strength: A First Look", **Accident Analysis and Prevention**, Sayı:42, 2010, s.1434.

²⁶² Cooper ve Phillips, 502.

2.2.1.2. Psiko- Sosyal Faktörler

Bireyin çevreye ait etkenlerden etkilenmesiyle oluşan ve bireyin etkileşim kurduğu çevreyi de şekillendirmesini sağlayan hem psikoloji hem de sosyoloji açısından değerlendirme niteliği taşıyan etkenler psiko-sosyal faktörler olarak ifade edilebilir. Bu bağlamda kişilik özellikleri, nedensel atıflar, iş tatmini düzeyi, iş kazası geçirmiş olma durumu, çalışanların işte yeterlilik düzeyi gibi etmenler psiko-sosyal faktörler olarak ele alınmaktadır.

2.2.1.2.1. Kişilik Özellikleri

Bireyin yaşama biçimi olan kişilik, bireyin çevresini algılaması, değerlendirmesi ve çevreyle olan etkileşiminde etkilidir. Bireyin kişiliği bir yandan iş çevresinden etkilenirken diğer yandan da iş çevresini etkilemektedir²⁶³. Freud, Berne, Jung, Adler, Holland, Horney, Eysenc gibi araştırmacılar farklı kişilik tiplerini ortaya koymuşlardır. Psikolojik araştırmalar göstermiştir ki kişilik faktörleri genellikle ilgili davranışları etkilemektedir²⁶⁴. Psikoloji üzerinden güvenliğe yönelik olarak yapılan ilk müdahalelerde yaralanmaya eğilimli kişilik özelliklerinin neler olduğunun bulunması üzerinde durulmuştur²⁶⁵. Kazaların psikolojik nedenlerini bulmaya çalışan ve 1900'lü yıllar itibariyle başlayan ilk sistematik araştırmalar, insandan kaynaklanan iş kazalarının temelinde genellikle kaygı, stres, korku, tutum gibi kişiliğe yönelik hataların ve duygusal durumlardan kaynaklanan zihinsel hataların sorumlu olduğunu varsaymıştır²⁶⁶.

Heinrich 1931 yılında temel aldığı psikolojik yaklaşımla bazı kişilerin kazalara daha yatkın olduğunu ortaya koymuştur. Bu işçileri riskli işlerden uzaklaştırmak ya da onların tutumlarını ve / veya kişilik sorunlarını düzeltmek için bir danışman aracılığıyla onları disipline etmenin kazaları azaltabileceğini savunmuştur. Heinrich tarafından ortaya atılan bu görüş, geçerli ölçüm

²⁶³ Melike Kıvanç Sudak ve Cemal Zehir, "Kişilik Tipleri, Duygusal Zeka, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma", **Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt:11, Sayı:22, 2013, s.143.

²⁶⁴ CP. Hansen, "Personality Characteristics Of The Accident Involved Employee", **Journal Business Psychology**, Sayı:2, 1988, s.347.

²⁶⁵ E. Scott Geller, Douglas M. Wiegand, "People Based Safety: Exploring The Role Of Personality In Injury Prevention." **Des Plaines**, Cilt: 50, Sayı: 12, Aralık 2015, s. 28.

²⁶⁶ Guarnieri, 1992, Aktaran, Geller, 2000, s.33.

prosedürlerinin olmaması nedeniyle etkili olamamıştır. Ancak şu kabul gören bir gerçektir, kaza olma olasılığına etki eden kişi faktörleri, ağırlıklı olarak insanlardaki tutarlılık gösteren özellikler değildir, bunlar zamandan zamana ve durumdan duruma farklılık gösterebilmektedir²⁶⁷.

Kişiliğin ne olduğunu ve hangi özelliklere sahip olduğunu ortaya koymaya yönelik birçok çalışma olmasına rağmen, literatürde en çok üzerinde durulan kişilik tipleri A ve B tipi kişiliktir ve iş kazaları araştırmalarında da en çok öne çıkan bu iki kişilik tipidir.

2015 yılında yapılan bir araştırmada A kişilik tipiyle kaza iyimserliği ve güvenli davranış sergilenmesi arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma, Nijerya'daki devlet hastanelerinde çalışan hemşirelere yapılmış ve kaza iyimserliği, kadercilik ve A tipi kişilik ile güvenli davranış göstermeye uyum arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışma, A tipi kişiliğe sahip kişilerin güvenli davranışa uymama eğiliminde oldukları diğer bir ifadeyle, A kişilik tipine sahip kişilerin B kişilik tipine sahip olanlara göre güvenli davranışa daha az uyma eğiliminde olduklarını göstermiştir²⁶⁸.

Tupes ve Christal (1961, 1962) beş faktör kişilik kuramını tanımlamışlar ve kişiliği Nörotisizm, Dışadönüklük, Deneyime Açıklık, Uzlaşabilirlik, Sorumluluk olarak beşe ayırmışlardır. Kaygılı ya da sakin olma, kendini güvensiz ya da güvenli hissetme, kendine acıma ya da kendinden memnun olma nörotisizm kişiliğe sahip bireylerin özellikleridir. Birey sosyal ya da çekingense, ciddiye ya da eğlenceyi seven özellik gösteriyorsa, çevresine karşı mesafeli ise ya da şefkatli davranıyorsa bunlar dışadönüklük göstergeleridir. Deneyime açıklık kişilik özellikleri olarak kişinin hayalci ya da gerçekçi olması, çeşitliliğe sahip ya da sıradan olması, çevresinden bağımsız ya da uysal olması gösterilebilir. Kişi yumuşak kalpli ise ya da çevresine karşı katıysa, dış dünyaya kuşkuyla yaklaşıyorsa ya da tam tersi olarak dış dünyaya güveniyorsa, dış dünyayla işbirliği içine girmiyorsa ya da çevresini destekleyici olarak davranıyorsa bunlar bireyin uzlaşabilir kişiliğe sahip olduğunu

²⁶⁷ Geller, 2000, s.33.

²⁶⁸ O. Fabien Ugwu, E. Ike Onyishi., "Types A Behaviour Pattern, Accident Optimism and Fatalism: An Investigation Into Non-Compliance With Safety Work Behaviors Among Hospital Nurses", **International Journal Of Occupational Safety And Ergonomics**, Cilt: 21, Sayı: 4, USA, Aralık 2015, s.464.

göstermektedir. Kişinin düzenli ya da düzensiz olması, dikkatli ya da dikkatsiz olması, iradesinin zayıf olması ya da kişinin kendini disipline edebilen bir yapıya sahip olması sorumluluk sahibi kişiliğin özellikleridir²⁶⁹.

Kişilik ve işyeri güvenliği üzerine yapılan bir meta analizi çalışmasında, uzlaşılabilirlik ve sorumluluk ile güvensiz davranışlar arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu, dışadönüklük ve nörotisizm arasında ise pozitif yönlü bir ilişki olduğu ancak deneyime açıklıkla güvenli davranış arasında bir ilişki olmadığı ortaya çıkmıştır²⁷⁰. Aynı çalışmada güvenlik iklimi algıları ile güvenli davranış arasında ilişki olduğuna, uzlaşılabilirlik, sorumluluk ve nörotizm kişilik özelliklerinin bu algının büyük bir kısmını oluşturduğuna vurgu yapılmıştır.

Güvenlik iklimini etkileyen ve kişilikle ilişkilendirilebilen bir diğer faktör de strestir. Stres çevreyle olan uyumu bozan, insanın kapasitesini zorlayarak onu rahatsız eden, çoğu zaman fizyolojik etkileri de olan bir ruhsal gerilim halidir. Stres bireyin kişilik özelliklerinden ya da örgütsel özelliklerden kaynaklı olarak ortaya çıkabilmektedir. NIOSH, örgütsel faktörlerden kaynaklanan stresi “işin gereklilikleri, kaynak veya çalışanın ihtiyaçları ile uyuşmadığında ortaya çıkan zararlı fiziksel ve duygusal cevaplar” olarak tanımlamaktadır. Aşırı iş yükü, zayıf kişisel arası ilişkiler, ekonomik faktörler, iş ve aile ilişkileri arasındaki çatışmalar, vardiyalı iş, rol belirsizlikleri, uzun çalışma saatleri, kötü örgüt iklimi, kariyer ve eğitimdeki ilerleme sorunları, zaman baskısı, iş yerinde destekten yoksun kalmak, uyku eksikliği, ölüm korkusu gibi faktörler stresi tetiklemektedir²⁷¹. Strese maruz kalan çalışanlar, kişisel çatışmalar yaratarak ve / veya görevlerini olması gerektiği gibi ifa edemedikleri gibi gerekçeler sunarak iş akranları üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedirler²⁷². Stres düzeyi yüksek olan kişilerin stres düzeyi düşük olan kişilere göre iş kazası

²⁶⁹ Tunç Demirbilek, **Kişilik Boyutuyla Toplu Görüşme**, İlkem Yayınları, İzmir, 2015, ss.54-55.

²⁷⁰ Jeremy M. Beus, Lindsay Y. Dhanani, Mallory A. McCord, “A Meta-Analysis of Personality and Workplace Safety: Addressing Unanswered Questions”, **Journal of Applied Psychology**, 100(2), Mart 2015, s.481.

²⁷¹ Department Of Health And Human Services, **Exposure To Stress: Occupational Hazards In Hospitals**, Centers For Disease Control And Prevention National Institute For Occupational Safety And Health Press, USA, 2008, ss.1-2.

²⁷² Christina Maslach, Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, “Job Burnout”, **Annual Reviews Psychology** 52, 2001, s.399.

geçirme riskleri daha yüksektir. Stres düzeyi yükseldikçe güvenlik iklimi negatif olarak etkilenmektedir.

Bireysel düzeyde kadercilik kişilik özellikleri kapsamında güvenlik iklimini etkileyen faktörlerden biridir. Kadercilik diğer bir ifade ile ‘fatalizm’, yaralanmaların kaçınılmaz olduğu ve gelişi güzel ya da kadere bağlı olduğu inancına dayanmaktadır²⁷³. Kadercilik, değersizlik, güçsüzlük, umutsuzluk ve yararsızlık algısı olarak tanımlanan karmaşık bir psikolojik yapıdır²⁷⁴. Fatalizm ya da kadercilik, insanın başına gelen olayların nedenini ilahi bir güç ve yazgıya bağlaması ve bu durumun değiştirilemeyeceği mantığının kabul edilmesi durumudur.

Kadercilik, yüksek güç mesafesine sahip kültürlerde yaygındır ve kadercilik adaletsizliğe kayıtsız kalma ya da cevap vermeme isteğine katkıda bulunabilmektedir²⁷⁵. Türkiye de geniş güç mesafesinin hakim olduğu ülkelerden biri olduğu için, kadercilik anlayışı güvenlik algısı açısından önemli noktalardandır.

Kaderciliğe olan inanç, güvenli iş uygulamalarının kabul edilmesini olumsuz yönde etkilemektedir. Kazalar ve mevcut güvenlik kuralları hakkındaki kaderci görüşlerin güvenli iş davranışlarına uyumla ilgili olduğu ortaya konulmuştur²⁷⁶.

2014 yılında İran’da petrokimya endüstrisinde yapılan bir çalışmada güvenlik ikliminde kaderci inançların rolünün ne olduğu incelenmiştir. Sonuçlar, mesleki durum farkındalığı, güvenlik iklimi ve kaderci inançlar arasında içsel bir ilişki (internal correlation) olduğunu göstermiştir²⁷⁷.

Yine İran’da 2012 yılında bir çelik fabrikasında 189 işçi üzerinde yapılan ‘Kadercilik ile Güvenlik İklimi ve İşçiler Arasında Algılanan Çaresizlik Arasındaki İlişki: Sağlığın Teşviki ve Geliştirilmesi’ adlı araştırma bulgusunda, güvenlik iklimi,

²⁷³ James Neff, Alan Hoppe, Sue Keir; “Race/Ethnicity, Acculturation, and Psychological Distress: Fatalism and Religiosity As Cultural Resources”, **Journal Of Community Psychology**, Cilt:21, Sayı:1, Ocak 1993, s.14.

²⁷⁴ Phyllis D. Morgan, Indira D. Tyler, Joshua Fogel; “Fatalism Revisited”, **Seminars In Oncology Nursing**, Cilt: 24, Sayı: 4, Aralık 2008, s. 238.

²⁷⁵ Kwok Leung, Walter, G. Stephan; “Social Justice From A Cultural Perspective”; **The Handbook Of Culture & Psychology**, (Ed. David Ricky Matsumoto), Oxford University Press, New York, 2001. s.398.

²⁷⁶ Ugwu, Onyishi, s.467.

²⁷⁷ F. Kiani, A. Borjali, K. Farahbakhsh, N. Farrokhi; “The Role Of Fatalistic Beliefs And Safety Climate In Predicting Work Situation Awareness Among Workers Of One Petrochemical Industry In Asaluyeh, Iran, In 2014”, **Journal Of Occupational Health And Epidemiology**, Autumn 2013, 2(4), s.165.

kadercilik ve algılanan çaresizlik arasında anlamlı bir korelasyon olduğunu göstermiştir. Araştırmada, iş çevrelerinde kadercilik ve çaresizlik algısının iş kazalarını önlemek için engel teşkil edebileceği, güvenlik ikliminin teşvik edilmesi, kadercilik kültürünün değişmesiyle ve işçiler arasında çaresizliğin azalmasıyla ilişkilendirilebilir sonucuna ulaşılmıştır²⁷⁸.

Lawton ve Parker 1998 yılında yaptıkları çalışmalarında²⁷⁹, özellikle risk alma eğilimine dikkat çekmişler, birkaç çalışmalarına kaderci olma, iyimserlik gibi riskle ilişkili kişilik değişkenlerini dahil etmişler ve kişilik değişkenlerinin güvenlik iklimini etkilediğini belirtmişlerdir.

Nedensel olaylarla ilgili devam eden araştırmalar, durum farkındalığındaki başarısızlıkları ve bu işyerlerindeki risk değerlendirmelerini göstermektedir. Bu nedenle, mesleki durum farkındalıklarını azaltan faktörleri tanımlamak önemlidir. Mesleki durum farkındalığı gibi bilişsel becerilerin kaderci inançlar ve güvenlik ortamı gibi psikolojik ve örgütsel faktörlere duyarlı olduğu bilinmektedir²⁸⁰.

Çalışmalar, bir organizasyonun kaderini olaylara bağlayan personel arasındaki kaderci inançların, kazaların kontrol edilemeyen eksikliklerini yansıttığını ve bir kadercilik kültürü içinde meydana gelebilecek örgütsel farkındalık eksikliğini ortaya çıkarmıştır²⁸¹.

İş kazalarına dair kaderci inançlar, çalışanların bu kazaya nasıl tepki verdiklerini etkilemektedir. Diğer bir ifadeyle, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüm önlemler alınsa dahi, iş kazalarının önlenemeyeceği inancına dayalı inançlar, bu önlemlerin alınmasının yararsız olduğuna dair bir tutumla sonuçlanmaktadır²⁸². McClure ve diğerleri tarafından yapılan araştırmada iş kazalarına ilişkin kaderci

²⁷⁸ Fariba Kiani, Mohammad Reza Khodabakhsh; “The Relationship Between Safety Climate With Fatalism Perceived Helplessness Among Workers: Implication For Health Promotion”, **Journal Of Community Health Research**, 2013, Cilt: 2, Sayı: 3, s.196.

²⁷⁹ Rebecca Lawton, Dianne Parker, “Individual Differences In Accident Liability: A Review and Integrative Approach”, **Human Factors**, 40(4), 1998.

²⁸⁰ Kiani v.d., s.166.

²⁸¹ Morgan, Tyler, s.238.

²⁸² Engin Üngüren, Serdar Arslan, Süleyman Tayfur Koç, “The Effect Of Fatalistic Beliefs Regarding Occupational Accidents On Job Satisfaction And Organizational Trust In Hotel Industry”, **An International Journal Of Akdeniz University Tourism Faculty**, Cilt: 5, Sayı:1, Antalya, 2017, s.24.

inançların bu kazaları önleme ve azaltma konusunda caydırıcı olduğunu bulunmuştur²⁸³.

Güvenlik iklimini etkileyen bir diğer kişilik özelliği ise ‘kontrol odağı’dır. Bireyin içsel ya da dışsal kontrol odağına sahip olması güvenlik algısını etkilemektedir. Kontrol odağı, bireylerin davranışlarının ve diğer yaşam olaylarının sonuçlarının kişisel çabalarla kontrol edilebilme derecesini yansıtmaktadır. Basit anlamda, bir kişinin kontrol odağı, bireyin çevresini algılama üstünlüğünü ve kaderini kontrol etmede kendisini nasıl gördüğünü ifade etmektedir²⁸⁴.

Kontrol odağı, son dönemde tıptan sosyal psikolojiye kadar farklı disiplinlerde oldukça değer kazanan bir konu olmuştur. Kontrol odağı, bireylerin yaşadıkları olayların nedenlerini neye atfettikleri ile ilgili bir durumdur. İçsel ve dışsal kontrol odağı olarak iki merkezde ele alınabilir. Kontrol odağında davranışlar ve pekiştireçler arasında bir ilişki olduğu varsayılmaktadır. İçsel kontrol odağında kişi bu pekiştireçlerin kendi davranışları vasıtasıyla yönlendirildiğini düşünürken, dışsal kontrol odağında kişiler böyle bir ilişkinin olmadığını, pekiştireçlerin bireyden ayrı bir güç tarafından yönlendirildiğini düşünmektedirler²⁸⁵. Kendi kaderlerini kontrol edebildiklerine inanan insanlar, içsel olarak adlandırılırlar ve deneyimlerinin kendi kontrolleri dışındaki faktörler tarafından belirlendiğine inananlar dışsal olarak adlandırılır²⁸⁶.

Dış kontrol odağına sahip kişiler çevreleri üzerinde hakimiyetlerinin olmadığına inanırlar. Bu sebeple daha kaderci bir yaklaşım sergilerler. Bu kişilerin genel özellikleri kendilerine daha az güvenmeleri, sorgulamaktan kaçınan, edilgen olan, tabulara inanan kişiler olmalarıdır. Ayrıca tolerans eşikleri düşük olan bu

²⁸³ John McClure, Michael W. Allen, Frank Walkey, “Countering Fatalism: Causal Information In News Reports Affects Judgements About Earthquake Damage”, **American Psychological Association**, 2001 aktaran Üngören ve diğerleri, s.25.

²⁸⁴ M. Loosemore, A.S.Y. Lam, “The Locus Of Control: A Determinant Of Opportunistic Behavior In Construction Health And Safety”, **Construction Management And Ergonomics 22**, Australia, May 2004, s.388.

²⁸⁵ H. Nejat Basım, Fatih Çetin, Cem Harun Meydan, “Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarında Kontrol Odağının Rolü”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 21**, 2009, s.59.

²⁸⁶ Loosemore ve Lam, s.388.

bireylerin stres, depresyon ve anksiyete seviyeleri yüksek, dayanıklılıkları düşüktür²⁸⁷. Aksine içsel kontrol odağında ise birey yaşadığı olaydan kendini sorumlu tutmaktadır.

Sosyal öğrenme kuramı içinde kontrol odağı kavramına ilk kez değinen Rotter 1966 yılında yaptığı çalışmasında iç kontrol odağı olan kişilerin, çevrelerini iyileştirmek için faaliyetlerde bulunduklarını, başarıya ulaşmak için diğerlerine oranla daha fazla vurgu yaptıklarını, kendi becerilerini geliştirme konusunda eğilimlerinin daha yüksek olduğunu, sorunlar karşısında daha fazla soru sorduklarını, çevredeki fırsatları daha iyi değerlendirdiklerini ortaya koymuştur²⁸⁸.

Kontrol odağı ve kariyer üzerine yapılan bir araştırma içsel kontrol odağına sahip kişilerin dışsal kontrol odağına sahip kişilere oranla iş hayatında daha iddialı ve daha fazla motive olduklarını, iş yeteneği ve öğrenmede daha yüksek puanlar aldıklarını ortaya koymuştur²⁸⁹.

Kontrol odağı ırk, cinsiyet, sınıf gibi değişkenlerde farklılık göstermektedir. Örneğin, bir iç kontrol odağının erkeklerde kadınlara göre fırsatçı davranışa yol açma olasılığı daha azdır, çünkü erkeklerin kendilerini daha büyük dış atıflarla sonuçlanan başarısızlığa karşı daha fazla korumaya ihtiyacı vardır²⁹⁰.

Daha yakın tarihli bir çalışmada, Maddux (1991), insanların kariyer kararlarını incelemek için kontrol odağını kullanmış ve bir iç kontrol odağı olan kişilerin dışsal kontrol odağı olanlardan çok daha fazla motive ve iddialı olduklarını bulmuştur²⁹¹.

Kontrol odağı güvenlik algısını etkilemektedir. İçsel kontrol odağına sahip kişi yaşadığı olaydan kendini sorumlu tutmaktadır. Örneğin koruyucu donanım takmanın, güvenlik prosedürlerine uymanın kazayı önleyebileceğine ya da kaza etkilerini azaltabileceğini inanmaktadır. Dışsal kontrol odağına sahip birey ise ne

²⁸⁷ Füsün Akdağ, Müberra Yüksek, "İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşkoliklik ve Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü", **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt 2, Sayı:1, 2010, ss.47-55.

²⁸⁸ Julian B. Rotter, "Generalized Expectancies For Internal Versus External Control Of Reinforcement", **Psychological Monographs: General And Applied**, Cilt:80, Sayı:1, 1966, s.17.

²⁸⁹ Loosemore ve Lam, s.388

²⁹⁰ Rotter, s.23.

²⁹¹ James E. Maddux, **Self-Efficacy**, Pergamon General Psychology Series, Cilt: 162., Handbook Of Social And Clinical Psychology, The Health Perspective, Pergamon Press, Newyork, 1991, s.60.

yaparsa yapsın kazanın ve sonuçlarının kaçınılmaz olduğuna inanmaktadır. Örneğin bir kaza olduğunda dışsal kontrol odağına sahip kişi kadercilikle olayı bütünleştirerek bu benim başıma neden geldi ya da kaderde varsa zaten engelleyemem gibi bir tavır takınmayı tercih ederken, içsel kontrol odağına sahip kişi kaza sonucunu daha rasyonalist bir bakış açısıyla değerlendirme yolunu tercih etmektedir. Yöneticilerin kendilerini bir kazaya karışan işçiyle durumsal olarak benzer görmeyecekleri göz önüne alındığında, temel atıf hatasıyla etkilenen atıfları içsel olacaktır. Aksi şekilde, bir kazanın kurbanı olarak aynı işi yapan işçiler kendilerini kurbanla durumsal olarak benzer bir şekilde gördükleri için savunma atıfları daha dışsal olmaktadır²⁹².

1988 yılında Ajzen, Planlı Davranış Teorisi (PDT)'nde, tutumun davranışa dönüştürülmesini potansiyel olarak engelleyen çok sayıda faktörün bulunmasından dolayı, tutumun davranışlarla güçlü bir korelasyon göstermediği hipotezini öne sürmüştür. Bu teorinin bileşenleri olarak kişinin öz tavrı, öznel normları, algılanan davranışsal kontrol, niyet ve davranışlar olarak kabul edilmiştir. Ajzen, tutum ve davranış arasında bir bağlantı olarak niyet kavramını ortaya koymuş, bu şekilde, bir bireyin bir davranışı gerçekleştirme niyetini tahmin etmek için tutumların kullanılabileceğini ve bunun da gerçek davranışın ortaya çıkışını tahmin etmek için kullanılabileceğini ileri sürmüştür²⁹³. PDT'ye göre, bireyin bir davranışı gerçekleştirmeye yönelik olan niyeti ile davranışı gerçekleştirme olasılığı arasında pozitif bir ilişki vardır. Çünkü bireyin belirli bir davranışı gerçekleştirmeye yönelik isteği ne kadar güçlüyse, davranışı sergileme olasılığı da o kadar yüksek olacaktır. Ancak, davranışsal niyet olayında davranışın tamamıyla bireyin iradi kontrolü altında olması gerektiği unutulmamalıdır²⁹⁴. Bileşenlerden bir diğeri olan ve daha karmaşık olan öznel normlarla, bireyin görüşünü etkilemesi muhtemel olan kişilerin inanç ve davranışlarına atıfta bulunmaktadır. Bireyin görüşünü etkileme potansiyeline sahip

²⁹² Hofmann, Stetzer, s.646.

²⁹³ Gerard, J. Fogarty, Andrew Shaw, "Safety Climate And The Theory Of Planned Behavior: Towards The Prediction Of Unsafe Behavior", **Accident, Analysis and Prevention**, September 2010, s.4.

²⁹⁴ Meltem Dil Şahin, Esra Yıldırım Söylemez, Yasemin Deniz Koç; "Planlanmış Davranış Teorisi Çerçevesinde Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma Sürecinin İrdelenmesi", **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Aralık 2016, s.452.

olarak çalışanın yöneticileri ve iş arkadaşları ele alınmaktadır. Öyle ki, bir çalışan yöneticisinin veya iş arkadaşlarının güvenlikle ilgili olduğuna inanmıyorsa, güvenliği önemli bulması daha az olasıdır. Niyetin üçüncü belirleyicisi ve aynı zamanda davranışın doğrudan bir kestiricisi, algılanan davranışsal kontrolün bileşenidir. Ajzen'e göre, algılanan davranışsal kontrol, niyetler ve davranış arasındaki ilişkiyi güçlendirir. Ajzen, insanların genellikle belirli davranışlarda bulunmayı amaçladıklarını, ancak kontrollerinin dışında kalan faktörlerden dolayı başarısız olduklarını ileri sürmektedir. Büyük ölçüde, PDT'ye dahil edilen yapılar, güvenlik iklimi çalışmalarında ölçülen bireysel, grup ve örgütsel seviye değişkenlerini yansıtmaktadır. Güvenliğe yönelik bireysel tutum genellikle bir güvenlik ortamı değişkeni olarak kullanılmaktadır. Çalışanların prosedürleri takip etmesini engelleyen iş yeri baskıları güvenlik iklimi literatüründe algılanan davranışsal kontrol olarak temsil edilmektedir²⁹⁵.

2.2.1.2.2. Nedensel Atıflar

Kazaların nedenleri ortaya konulmaya çalışılırken kök nedene ulaşılmasını engelleyebilen temel problemlerden birisi de atıflardır. Atıflar, kazanın kimden ya da neden kaynaklandığının bulunması aşamasında öne sürülen nedenlerdir.

Kazaların nedenleri ortaya konulurken, genellikle araştırmacıların beklentileri bir kazanın niteliğini tam olarak araştırmaktan ziyade, bir bireyin ya da bireylerin suçlanmasına odaklanmak yönünde olmaktadır. En yakın kişiyi 'suç tuzağı', günah keçisi olarak kullanmak, kazanın temel nedenlerinin açık olarak değerlendirilmemesine veya etkili karşı önlemlerin belirlenememesine yol açmaktadır. Bu durum temel atıf hatasının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Temel atıf hatası, kişisel faktörlerin etkisini abartma eğilimi ve durumsal faktörlerin diğerlerinin davranışları üzerindeki etkisini küçümseme eğilimidir²⁹⁶. İş kazalarının araştırılması ve yorumlanması ile ilgili olarak, kazaların nedenlerini araştırmakla suçlanan taraflar, temel atıfta bulunulan hataya göre, muhtemelen işçilerin katkısını

²⁹⁵ Fogarty ve diğerleri, s.4.

²⁹⁶ Daniel T. Gilbert, Edward E. Jones. "Perceiver-induced Constraint: Interpretations of Self-generated Reality" **Journal of Personality and Social Psychology**, Cilt:50, 1986, s.273.

abartırlar ve durumsal faktörlerin katkısını hafife alırlar. Temel atıf hatasında, örgütsel kazalar soruşturulurken suç işçilere bırakılmaktadır. Bu sebeple sonraki güvenlik müdahalelerinde işçi hedef alınmaktadır.

Temel atıf hatası gibi bir diğer önyargı da işçi düzeyinde savunma atıf önyargısının diğer bir ifade ile savunan atıf yanlılığının oluşmasıdır. İşçi kendisini kazaya uğrayan kurbanla durumsal olarak benzer şekilde değerlendirerek, kazanın nedenini dışsal etmenlere bağlama eğilimine girmektedir²⁹⁷. Kombinasyon halinde, bu iki önyargı yanlılığının işleyişi, işle ilgili kazaların araştırılması ve yorumlanması için önemli etkilere sahiptir. Özetle temel atıf hatası dikkate alındığında, kazayı araştıran kişiler tarafından örgütsel kazalarda durum faktörü göz ardı edilerek suç işçilere atılmakta, savunan atıf yanlılığında ise kaza geçiren kurbanlara kişisel ve durumsal olarak benzeyen işçiler kazaların temel nedenleri olarak durumsal faktörleri diğer bir ifade ile dışsal faktörleri temel almaktadırlar. Bu atıflar işçilerin bireysel temelli güvenlik müdahalelerine katılımını ve bağlılıklarını azaltacak ve değişim çabalarına olan dirençlerini arttırmış olacaktır²⁹⁸.

Zayıf güvenlik iklimlerinde, bir kazanın gözlemcileri, mağdurun sadece kazanın olumsuz etkilerini değil, aynı zamanda yönetimin potansiyel olumsuz tepkisel deneyimlerini de görmektedirler. Buna ilaveten, yönetsel güvenlik yönelimlerinin işçilerin iklim algılarına dönüştüğü göz önüne alındığında, bu gözlemcilerin, yönetimin kazalara karşı suçlama, cezalandırıcı ve olumsuz bir şekilde yanıt verme konusundaki genel eğiliminin iyi bir şekilde farkında olmaları muhtemeldir. Bu nedenle, bu gözlemciler, yöneticilerine yönelik genel deneyimlerine istinaden dış atıflara yönelmektedirler.

Alternatif olarak pozitif güvenlik iklimlerinde gözlemcilerin yönetimin güvenliğe yaklaşımı hakkındaki genel deneyimi, yönetimin mağdura karşı muhtemel yapıcı tepkisi ile birleştğinde, savunmacı ilişkilendirme yanlılığıyla dışsal atıflara dönüşmemektedir. Diğer bir ifadeyle, güvenlikle ilgili yönetimin yaklaşımı daha

²⁹⁷ Burger, 1981.

²⁹⁸ A. David Hoffman, Adam Stetzer, "The Role Of Safety Climate And Communication In Accident Interpretation: Implications For Learning From Negative Events", **Academy Of Management Journal**, Cilt: 42, Sayı:6, 1999, s.645.

yapıcı ise güvenlikle ilgili kazalara karışan işçiler hatalarını kabul etmede daha istekli olmaktadırlar²⁹⁹.

Bundan yola çıkılarak yönetimin yaklaşımı, işçilerin atıflarını etkimektedir. Negatif ya da zayıf güvenlik ikliminin etkin olduğu örgütlerde çalışan işçiler kaza sonucu oluşan faktörler ve yönetimin tepkilerinden dolayı savunmacı ve koruyucu atıflara yönelirlerken, güvenlik ikliminin güçlü ya da pozitif olduğu örgütlerde çalışan işçiler kaza sonucundan oluşan faktörlere istinaden savunmacı olmayan atıflara yönelmektedirler.

Dobbins ve Russell yaptıkları bir araştırmayla, zayıf alt grup performansı ile karşılaştıklarında denetçilerin bu performansı grup üyelerine, grup üyelerinin ise bu performansı dış etkelenlere bağladıkları sonuçlarına ulaşmışlardır. Ayrıca grup üyeleri kendilerini zayıf performanstan sorumlu tutmamışlardır. Bu durum Dobbins ve Russel'in iş güvenliğinde ceza ve eğitim gibi bireysel temelli lider eylemlerinin uygun olmadığını düşünmelerine neden olmuştur³⁰⁰.

Sonuç olarak, nedensel atıflar iş yeri güvenliği sorunları ve bunları yönetmek için alınan eylemler arasında önemli bir bağlantıyı temsil etmektedir. Aslında, güvenliği yönetme eylemleri, gerçek nedenlerden çok atıflardan kaynaklanmaktadır. Güvenlik yönetim sürecinde, güvenlikle ilgili atıflar nedensel çıkarımların karmaşıklığını ve / veya yanlışlığını muhtemel çeşitli bireysel ya da örgütsel faktörlerin oluşumunu tarif etmesi açısından önemlidir³⁰¹.

2.2.1.2.3. İş Tatmini Düzeyi

Çalışanların iş rollerine yönelik hissi tepkileri iş tatmini olarak tanımlanmakta, bu tepkilerin olumlu olması durumunda çalışanların iş tatmininin olduğu, tepkilerin olumsuz olması durumunda ise çalışanların iş tatminsizliğinin

²⁹⁹ Hoffman ve Sterzer, s.646.

³⁰⁰ Gregory H. Dobbins, Jeanne M. Russell, "The Biasing Effects Of Subordinate Likeableness On Leaders" Respondes To Poor Performers: A Laboratory And A Field Study", **Personel Psychology**, Cilt:39, Sayı:4, 1986, s.763.

³⁰¹ M. David Dejoy, "Managing Safety In The Workplace: An Attribution Theory Analysis And Model", **Journal Of Safety Research**, Cilt: 25, Sayı: 1, Bahar 1994, s.3.

olduğu ifade edilmektedir³⁰². Kişinin işten beklentileri ile işte tecrübe ettikleri arasındaki fark düşük olduğunda, kişinin iş tatmin düzeyi yükselmektedir.

Kişinin çalıştığı işi veya işteki deneyimlerini değerlendirilmesi neticesinde olumlu bir duygusal durum ortaya çıktığında kişinin iş tatmini olduğu kabul edilmekte ve iş tatmini, örgütsel bağlılık, çalışma katılımı, yaşam doyumu, algılanan örgütsel destek gibi faktörleri olumlu olarak etkilemektedir. Bu noktadan hareketle, iş tatmininin işe karşı olumlu bir tutum olarak, çalışanların güvenlik ortamı ve kurum içindeki öncelikleri de dahil olmak üzere iş yerine yönelik farklı algılarını yansıttığı ileri sürülmektedir. İşinden memnun olan çalışanlar, iş güvenliğine yöneticileri, akranları ve kurumları tarafından öncelik verildiği yönünde bir algıya sahip olmaktadır ve bundan dolayı daha güvenli davranmaktadırlar. Böylelikle iş yerindeki kaza ve yaralanma oranları düşmektedir³⁰³.

Çalışanların iş tatmin düzeyleri arttıkça iş güvenliği algıları yükselmektedir³⁰⁴. 1998 yılında Morrow ve Crum yaptıkları deneysel çalışmalarında güvenlik iklimiyle iş tatmini arasında doğrudan bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır³⁰⁵.

2.2.1.2.4. İş Kazası Geçirmiş Olma Durumu

İş kazalarının çok fazla sebebi olmakla birlikte en yaygın sebebi çalışanların güvensiz davranışlarıdır. Bir çalışanın daha önce iş kazası geçirmiş olması ile geçirmemiş olmaması ile güvenlik iklimi arasında ilişki olup olmadığı tartışılan bir konudur. Yapılan araştırmalar bir örgütte iş kazası meydana gelmesiyle güvenlik iklimi arasında ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Neal ve Griffin yaptıkları literatür taramasında birey, grup ve organizasyonel seviyede güvenlik iklimi ile iş kazaları arasında ters yönlü bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuşlardır³⁰⁶. Çünkü iş kazaları azaldığında örgütteki iş güvenliğine yönelik çalışanların algısı olumlu yönde yükselmektedir.

³⁰² Victor Harold Vroom, **Work And Motivation**, Oxford Press, England, 1967, s.99.

³⁰³ Stoilkovska ve diğerleri, s.440.

³⁰⁴ Geyekye, Salminen, s.20.

³⁰⁵ Katha ve diğerleri, 1489

³⁰⁶ Andrew Neal, Marc A. Griffin, "Safety Climate and Safety Behaviour", "**Australian Journal Of Management**, Cilt:27, 2002, s.69.

Yapılan araştırmalarda çalışanların iş kazasına maruz kalması neticesinde oluşan travma dikkate alındığında, travma öncesi çalışanlar ile travma sonrası çalışanların güvenlik algısı düzeylerinde kesinlikle farklılıklar olduğu ortaya çıkarılmıştır. 1986 yılında Brown ve Holmes yaptıkları çalışmalarında kaza geçiren ve kaza geçirmeyen çalışanlar arasındaki güvenlik iklimini Zohar'ın önerdiği güvenlik iklim modelinden yola çıkarak test etmişlerdir. Brown ve Holmes, yaptıkları çalışma sonucunda, İsrail için geliştirilen bir ölçeğin farklı bir kültürde uygulanırken geçerlilik ve güvenilirliğinin yapılması gerektiği, çalışanların algı düzeylerinde travma öncesi ve travma sonrası farklılıklar olduğu bulgularına ulaşmışlardır. Algılanan risk düzeyinin travma üretiminde etiyolojik bir ajan olduğu kabul edilmiştir. Ayrıca aynı çalışmada Brown ve Holmes, işçilerin risk ve kontrol algılamalarının, işçilerin iş güvenliği veya güvenlik sorumluluklarıyla büyük ölçüde ilişkili olabileceğini savunmuřlardır³⁰⁷.

Cooper ve Phillips'de yaptıkları çalışmalarında güvenlik iklimi alt boyutlarından risk seviyesi, çalışma hızı ve güvenlik eğitimi alt boyutları ile iş kazası geçirmiş olma değişkeni arasında anlamlı farklılık bulmuřlardır³⁰⁸. Varonen ve Mattila, ağaç işleme endüstrisinde yaptıkları çalışmalarıyla güvenlik iklimi ile kaza oranları arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Finlandiya'da yapılan bu araştırmada, çalışanların güvenlik tutumları, güvenlik önlemleri ve kaza oranları iliřkilendirilmiřtir³⁰⁹. Çalışmada güvenlik ortamı iyileştirildike örgütlerin kaza ortalamalarının düştüğü tespit edilmiştir.

2.2.1.2.5. Çalışanların İşte Yeterlilik Düzeyi

Seçme, eğitme, yeterlilik standartları oluşturma ve bunları değerlendirmeye ilgili yeterlilik faktörlerinin özü olan çalışanların nitelik, beceri ve bilgisinin genel düzeyi, işgücünün algılarını etkilemektedir. Bu sebeple çalışanlara beceri kazandırmak ve bu becerileri uygun kullanıp kullanmadıklarını ölçmek

³⁰⁷ Brown ve Holmes, ss.469-470.

³⁰⁸ Cooper ve Pihillips, s.503.

³⁰⁹ Unto Varonen, Markku Mattila, "The Safety Climate And Its Relationship To Safety Practices, Safety Of The Work Environment And Occupational Accidents In Eight Wood-Processing Companies", **Accident AnalysisAnd Prevention**, Cilt:32, Sayı:6, 2000, s.761.

gerekmektedir. Çünkü çalışanların beceri düzeylerine bağlı olarak riskli veya riskli olmayan şekilde davranmaları etkilenmektedir. Çalışanların yeterlilik seviyeleri güvenlik iklimini ölçerken dikkat edilmesi gereken önemli bir kıstastır³¹⁰.

Çalışanlar için çalışma arkadaşlarının işe başlarken seçiminden çalışılırları aldıkları eğitimlere kadar çok boyutlu düzeyde yetkinlik düzeyleri pozitif güvenlik algısının oluşmasını sağlamaktadır. Çünkü çalışanların yetkinlikleri arttıkça riskler karşısındaki üstesinden gelme becerileri artmaktadır. Scott Geller tarafından yapılan bir araştırmada, özellikle inşaat sektöründe işe yeni başlayanların baretlerine takılan yeşil el simgeleriyle acemiliklerinin gösterildiği, ustaların ise baretlerine taktıkları altın el simgeleriyle iş güvenliği ve iş hakkında yeni başlayanlara yardımcı olmak konusunda gönüllü oldukları bu sayede güvenli davranışın sergilendiği ortaya çıkarılmıştır³¹¹.

2.2.2. Örgütsel Faktörler

Hofmann ve diğerleri 1995 yılında yaptıkları çalışmada iş güvenliğini etkileyen faktörleri ortaya koyarken örgütsel düzeyi mikro organizasyonel ve makro organizasyonel olmak üzere iki boyutta ele almıştır. Hofmann ve diğerleri, mikro organizasyonel düzeyi yönetim tutumları, güvenlik mekanizmalarının varlığı ve örgütlerin iş güvenliğini kendi kendine düzenleme konusundaki istekleri olarak tanımlarken, makro organizasyonel düzeyi ise iletişim kanalları, teknolojik karmaşıklık ve işçi uzmanlığı olarak tanımlamışlardır³¹². Fogarty ve arkadaşları tarafından 2001 yılında yapılan bir çalışma, örgüt düzeyindeki faktörlerin hatalara etkisinin sağlık ve stres gibi bireysel düzeydeki faktörlere arabulucuk ettiğini ortaya çıkarmıştır³¹³. Lawton ve Parker 1998 yılında Birleşik Krallık'taki demiryolunda makas işçileri üzerinde ihlallerin nedenlerini ortaya koymak için yaptıkları çalışmada

³¹⁰ R. Flin, K. Mearns, P. O'Connor, R. Bryden; "Measuring Safety Climate: Identifying The Common Features", **Safety Science** 34, 2000, UK, s.187.

³¹¹ E. Scott Geller, Sherry R. Perdue, Anne, French, "Safety Management: Behavior – Based Safety Coaching", **Professional Safety**, July 2004, s.45.
http://www.hhs.iup.edu/cekadat/safe644tlc/links/mod7_link3.pdf, (20.11.2014).

³¹² David A. Hofmann, Rick Jacobs, Frank Landy, "High Reliability Process Industries: Individual, Micro, and Macro Organizational Influences on Safety Performance", **Journal of Safety Research**, 26(3), 1995, ss.136-139.

³¹³ Fogarty, Shaw, s.5.

her durumda farklı sonuç değişkenine ulaşırsalar da, sonuçların birleştiği ortak nokta bireysel düzey değişkenleriyle örgütsel faktörler ve güvenli olmayan davranışların ölçütleri arasında bir ilişki olduğudur³¹⁴.

2.2.2.1. Örgütün Büyüklüğü

Örgütteki çalışan sayısı örgütün büyüklüğünü ortaya koymaktadır. Temmuz 2016 verilerine göre Türkiye’de toplam iş yeri sayısı 1.745.161, kayıtlı çalışan sayısı ise 13.680.505’tir. Bu işyerlerinden yalnızca 4083’ü, 250 ve üstü çalışan sayısına sahip iş yeri iken 1.741.078’i çalışan sayısı 1-249 arasında değişen KOBİ³¹⁵ özelliği taşımaktadır. Örgütün büyüklüğü, örgütsel yapı, kurumsallık, sistemin işleyişi, rekabet edebilirlik seviyesi gibi farklı etmenleri etkilediği gibi, iş güvenliği uygulamalarının kalite ve başarısını da etkilemektedir. Her ne kadar 2012 yılında çıkarılan 6331 Sayılı İş Güvenliği Yasası ile kamu ve özel sektör ayrımı yapılmadan bir ve üstü çalışana sahip tüm işyerleri güvenlik yasasının kapsamına alınmış olsalar da, özellikle çalışan sayısı 1 ila 10 arasında olan bir çok iş yerinde iş güvenliği uygulamaları standartların çok altında kalmaktadır. Bu bağlamda iş yerindeki çalışan sayısı azalıp, örgüt küçüldükçe çalışanlar güvenliği olumsuz algılamaktadırlar.

Türkiye’de, örgütte çalışan kişi sayısı (örgütün büyüklüğü) en çok örgütlerin karşı karşıya kaldığı yasal sorumluluklara etki etmektedir. Öyle ki, 6331 sayılı kanun kapsamına giren işyerlerinde bir çalışanı olan işveren risk değerlendirmesi yapmak / yaptırmak, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırmak zorundadır. İki ve daha fazla işçi çalıştıran işverenler, çalışan sayısı ile orantılı³¹⁶ olarak işyerinde çalışan temsilcisi seçmek zorundadırlar. Çalışan sayısı 20 ve üstü olan işyerlerinde toplu işten çıkarma hükümleri uygulanmakta, çalışan sayısı 30 ve üstü olan işyerlerinde en az altı ay kıdemi olarak çalışanlar iş güvencesi kapsamına girmektedirler. 50 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde işverenlere %3 oranında

³¹⁴ Lawton ve Parker, s.665.

³¹⁵ Ancak, TÜİK’e göre, mali bilançosu dikkate alınmaksızın, çalışan sayısı 250’den az olan girişimlerdir.

³¹⁶ 6331 Sayılı Kanun’un 20. Maddesi gereğince iki ve elli arasında çalışanı bulunan iş yerlerinde bir, elli bir ile yüz arasında çalışanı bulunan iş yerlerinde iki, yüz bir ve beş yüz arasında çalışanı bulunan iş yerlerinde üç, beş yüz bir ile bin çalışanı bulunan iş yerlerinde dört, binbir ve iki bin arasında çalışanı bulunan iş yerlerinde beş, iki bin bir ve üzeri çalışanı bulunan iş yerlerinde altı tane çalışan temsilcisi görevlendirilmek zorundadır.

özürlü çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir. Çalışan sayısı 50 ve daha fazla olan ve en az altı ay süren işlerin yapıldığı işyerlerindeki işverene İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturma yükümlülüğü verilmiştir. 100 ve 150 arası kadın işçi çalıştırılan işyerlerine, kadınların yaş ve medeni durumuna bakılmaksızın çalışma yerinden ayrı ve çalışma yerine en fazla 250 mt uzaklıkta emzirme odası³¹⁷ kurmak zorunluluğu getirilmiştir. 150'den fazla kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, kadınların yaş ve medeni durumuna bakılmaksızın çalışma yerlerinden ayrı 0-6 yaş çocukların bakımı için bir yurdun açılması, bu yurdun çalışma yerine uzaklığı 250 metreden fazla ise yurda ulaşım için işverence bir servis sağlanması zorunluluğu hükme bağlanmıştır.

2.2.2.2. İş Yüğü – Çalışma Baskısı

Çalışma süresine ve iş yüküne ilişkin faktörler birtakım araştırmalarda görülmekte ve iş baskısı olarak etiketlenmektedir. Bu tema güvenlik kültürünün önemli bir bileşeni olarak yaygın bir şekilde kabul edilen üretim ve güvenlik arasındaki denge ile korunmaktadır³¹⁸.

Rekabette üstünlük sağlamak, yüksek kâr elde etmek, yaşam eğrisinin üst noktasında uzun yıllar kalmak işletmelerin temel amaçları arasında yer almaktadır. Birçok zaman örgütler etik ve hatta yasal sorumluluklarını göz ardı ederek bu amaçlara ulaşmak için çabalamaktadır. Örneğin, çok vasıf gerektirmeyen işler için bile aşırı vasıflı çalışanların istihdam edilmesi, yasalarda belirtilen çalışma sürelerinin üstüne çıkılarak çalışanlara fazla çalışma yaptırılması, insan faktörünün göz ardı edildiği yeni örgütsel yapılanmalara gidilmesi gibi. Bu faktörler örgütlerde zaman-kaynak çatışmasının yaşanmasına neden olmaktadır.

Küresel bir ekonomide zaman ve kaynaklar gerilince çalışma baskısının iş yerinde güvenlik ortamını etkileme olasılığı artmaktadır³¹⁹. Çünkü, yönetim güvenlik taahhüdünü ihlal ederek, çalışana üretimi arttırması ya da işleri yetiştirmesi gibi konularda baskı yapmaktadır. Bu baskı sonucunda çalışan olduğundan daha hızlı

³¹⁷ Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik Madde 13.

³¹⁸ ACSNI: **Nükleer Tesisatların Güvenliği İle İlgili Güvenlik Danışma Komitesi İçin Düzenleme**, İnsan Faktörleri Çalışma Grubu, Üçüncü Rapor, HSE Kitapları, Suffolk, 1993.

³¹⁹ Falbruch, B., Wilpert, B., 1999.

çalışmaya çalışırken, bir yandan güvenlik prosedürlerini ihlal etmekte diğer yandan da aceleci davranarak dikkatini yitirmektedir. Bir iş yerinde işçiler yüksek iş yükü ve / veya çalışma baskısı gibi güvenlik ortamını olumsuz olarak algıladıklarında güvensiz eylemlere girme eğilimine girmekte³²⁰, bunun sonucunda da çalışanların kazalara ve yaralanmalara karşı duyarlılıkları artmaktadır³²¹.

2.2.2.3. Kaza Oranları

İş kazalarına yönelik istatistiki veriler incelenirken üç temel hususa bakılmaktadır. Bunlar kaza sıklık oranı, kaza ağırlık oranı ve kaza olabilirlik oranı olarak ifade edilebilir. Tanımlar şu şekildedir³²²: Kaza sıklık oranı, bir yıl içinde ölümlü olan veya ölümle sonuçlanmayan iş kazası sonucu oluşan yaralanmaların toplam sayısının, yine aynı yıldaki referans grupta bulunan çalışanların toplam çalışma saatlerine bölünmesiyle ulaşılan sonucun 1.000.000 ile çarpılmasıyla hesaplanmaktadır. Kaza ağırlık oranı, bir yıl içinde ölümlü olan veya ölümle sonuçlanmayan iş kazası sonucu oluşan yaralanmalardan kaynaklanan toplam kayıp gün sayısının, yine aynı yıldaki referans grupta bulunan çalışanların toplam çalışma saatlerine bölünmesiyle ulaşılan sonucun 1.000 ile çarpılmasıyla hesaplanmaktadır. Kaza olabilirlik oranı ise bir yıl içinde ölümlü olan veya ölümle sonuçlanmayan iş yerinde olan yaralanmaların toplam ölümlü olan veya ölümle sonuçlanmayan yaralanmalarının sayısının, aynı yıl içerisindeki inceleme yapılan çalışanların, çalışma saatlerinin toplamına bölünmesiyle hesaplanan yöntemdir.

İşten kaynaklanan yaralanmalar nedeniyle kayıp iş günleri örgütte çalışanların güvenlik algısını olumsuz etkilemektedir. Kaza oranı yüksek iş yerlerinde güvenlik algısı negatifken, kaza oranı düşük olan işyerlerinde güvenlik algısı pozitif yönlüdür.

³²⁰ Dax Hofman, Adam Stetzer, "A Cross-level Investigation Of Factors Influencing Unsafe Behaviours And Accidents", **Personnel Psychology**, June 1996, Cilt:49, Sayı:2, s. 307.

³²¹ Simo Salminen, "Does Pressure From Work Community Increase Risk Taking?", **Personnel Psychology**, 1995, Cilt:77, Sayı:3, s.1247.

³²² Ali Ekrem Arıtan, Melike Ataman, "Kaza Oranları Hesaplamalarıyla İş Kazası Analizi", **Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Enstitüsü Dergisi**, Sayı:17, 2017, ss.241-242.

2.2.2.4. Sendikal Etkiler

Sendikalar, toplumu harekete geçirme kabiliyeti ve sahip oldukları anayasal dayanakla örgütlendikleri işyerlerinde pazarlık güçleri olan, örgütte İSG kültürünün yerleşmesine katkı sağlama potansiyeli olan sivil toplum kuruluşlarıdır³²³.

Çalışma ilişkilerinde var olan aktörler arasında özellikle ekonomik ve sosyal menfaat ve hakların korunarak geliştirilmesi sendikaların temel kuruluş amaçları arasında yer almaktadır. Bu bağlamda çalışana, işverene ve topluma başta ekonomik olmak üzere birçok açıdan büyük yükler getiren iş kazalarının önlenmesine yönelik sorumluluk almak sendikaların kuruluş amacıyla paralel özellik taşımaktadır. Sendikal sistemin etkin bir şekilde işletilmesi halinde, sendikalar üyeleriyle birlikte sadece ücret pazarlığı yapan kuruluş olma özelliğinin ötesine geçerek, sosyal hakları ve çalışma koşullarını geliştirme çabasında olan kuruluşlar haline geleceklerdir.

İş güvenliğine yönelik mevzuatımızı yapılandırma çalışmaları 2004 yılı itibariyle ivme kazanmış, çalışma hayatının tüm aktörlerine iş güvenliği konusunda proaktif yaklaşımın oluşturulması görevi yüklenmiş, AB direktifleri çerçevesinde işverenlerin iş güvenliğine yönelik görev ve sorumlulukları yeniden tanımlanmıştır. Özellikle sendikalardan kazalar olduktan sonra çalışanların haklarını tazmin edici eylemlere girmeleri yerine, kazaların önlenmesine yönelik olarak iş yerinde bir güvenlik kültürü oluşturulmasını destekleyen yaklaşımlar göstermelerini talep eden bir yapılanma içinde olmaları beklenmiştir. Zira T.C. mevzuatına dahil olan 6331 Sayılı İSG Kanunu ve kanuna dayanan eğitime ilişkin yönetmelikle çalışan temsilcilerine görevlendirilecekleri konularla ilgili eğitim verilmesi zorunlu hale getirilmiştir.

Güvenlik kültürü oluşturulmasında etkin faktörlerden birisi iş sağlığı ve güvenliğine yönelik politikaların oluşturulmasıdır. İş kolu düzeyinde faaliyet göstererek, sektörde yaşanan iş sağlığı ve güvenliğine yönelik sorunların tespit

³²³ Levent Akın, “Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:3, 2012, s.101. <http://calismatoplum.org/sayi34/levent%20akin.pdf> (29.04.2018)

edilmesi ve bunlara çözüm önerisi getirilmesi açısından sendikalar yeterli birikime sahip oldukları için bu sürece dahil olmaları çok önemlidir³²⁴.

Sendikalar uzun zamandır çalışanların güvenliği ve sağlığı için kritik bir savunucu olarak kabul edilmekle birlikte, güvenlik ortamı araştırması, sendikaların iş yerinde güvenlikle oynadığı role fazla ilgi göstermediğini göstermiştir. Sinclair ve arkadaşları tarafından üst yönetim, denetçi ve sendikaların iş yerinde güvenlikte oynadıkları rolleri belirlemeye yönelik yaptıkları araştırmada algılanan sendika güvenlik değerlerinin, güvenlik eğitimi, iş yeri tehlikeleri, üst yönetim güvenliği değerleri ve denetçi değerleri ölçümlerinden ayırt edebileceğini ortaya koymuşlardır³²⁵.

Nelkin ve Brown 1984 yılında yaptıkları çalışmalarında işçilerin bir problem olduğunda bunu sendika temsilcisiyle arttırmaktan veya diğer kanallardan takip etmekten ziyade mesleki sorunlarla baş etmeye yönelik bireysel ve özel çaba göstermeyi takip ettiklerini ifade etmişler, böylelikle güvenlik ikliminin bireysel boyutuna atıfta bulunmuşlardır³²⁶. Ancak onların aksine Dedobbeler ve Beland'ın yaptıkları çalışmada iki faktörlü modelle elde ettikleri sonuçlar, inşaat işçilerinin güvenliği, bireyler ve yönetim arasındaki müşterek bir sorumluluk olarak algıladıklarını göstermektedir³²⁷.

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de sendikal yapının etkin işlediği örgütlerde sendikal oluşum iş sağlığı ve güvenliği açısından şu açılardan pozitif etki oluşturmaktadır:

Sektörel sorunların tespit edilmesi ve çözülmesi açısından: Sendikalar tarım ve ormancılıktan madencilğe, petrol – kimya lastik ve ilaçtan eğitim ve güzel sanatlara kadar farklı iş kollarında³²⁸ faaliyet göstermektedirler. İşin yer aldığı iş koluna göre tehlike sınıfı değişmekle beraber çalışanın karşılaşacağı riskler de

³²⁴ Akın, 105.

³²⁵ Robert R. Sinclair, James E. Martin, Lindsay E. Sears, “**Labor Unions And Safety Climate: Perceived Union Safety Values And Retail Employee Safety Outcomes**”, **Accident Analysis & Prevention**, Cilt: 42, Sayı: 5., Eylül 2010, s.1477.

³²⁶ Dorothy Nelkin ve Michael Brown, “Observations on Workers” Perceptions of Risk In The Dangerous Trades”, **Science, Technology & Human Values**, 9(2), Spring 1984, s.5.

³²⁷ Dedobbeler, Beland, s.103.

³²⁸ 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa İlişkin İş Kolları Listesi; <http://dosya.isvesosyalguvenlik.com/arsiv/prb38.pdf>, (01.05.2018).

değişiklik göstermektedir. Her ne kadar iş yeri boyutunda risk değerlendirmelerle çalışanların karşılaşabilecekleri riskler belirlense de, birçok risk kaza olduktan sonra tanımlanmaktadır. Sendikalar çalışanların bulunduğu işletmeleri ziyaret ederek çalışma ortamındaki aksaklıkları ve çalışanların karşılaşabilecekleri potansiyel ve aktif riskleri yerinde gözlemleyebilir, iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan önlemleri denetleyebilir, gerektiği durumlarda ise işvereni uyararak, hataların düzeltilmesini talep edebilirler. Ayrıca, sendikalar, üyeleri bazında farklı işyerlerinde yapılan risk değerlendirmelerinin verilerini tek elde toplayıp diğer üyelerin de paylaşımına açabilir, aynı sektördeki farklı sendikalarla iş birliği yaparak veri kaynaklarını genişletebilirler. Örneğin metal ve çimento sektöründe örgütlü işveren sendikaları olan Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) ve Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS) bu yönde çalışmalar yapmak suretiyle, elde ettikleri verilerin sonuçlarını üyeleriyle paylaşmaktadırlar³²⁹.

Sosyal taraf olarak İSG politikası oluşturulması açısından, iş kazalarının önlenbilmesindeki en etkin yöntemlerin başında özellikle işin bulunduğu iş koluna uygun iş sağlığı ve güvenliği politikaların oluşturulması ve bunların çalışanları duyurulması gelmektedir. İSG'ye yönelik politikaların oluşturulması açısından çalışan temsilcilerinden yararlanılarak, işin bizzat ifasında yer alan çalışanların desteğiyle kazaları önlemeye yönelik gerçekçi politikalar oluşturulabilir. Bu politikalar dökümantasyon haline getirildikten sonra çalışanların dikkatini çekecek ve çalışanların rahat ulaşabileceği yerlere asılabilir. Bu sayede iş yerinde pozitif bir güvenlik kültürünün yaratılmasına katkı sağlanabilir. Ayrıca iş kolu düzeyinden yola çıkılarak iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik geliştirilen politikalar sendikalar sayesinde ulusal düzeyde politika geliştirilmesine de katkı sağlayabilir.

İş güvenliği kültürü oluşturulması açısından, örgütün her seviyesinde yer alan işçilerin güvenli davranışı sergileme konusunda gönüllü olmaları ve yönetimin güvenlik önceliğini taahhüt etmesi güvenlik kültürü oluşturulmasındaki en temel faktörlerdir. Buradan yola çıkılarak işçi ve işverenle etkileşim halinde olan sendika temsilcileri, güvenliği tarafların öncelik haline getirmelerini sağlayacak eğitimler

³²⁹Akın, s.116.

vererek, iyi uygulamalar göstererek ve aktif etkileşim sergileyerek güvenlik kültürünün oluşmasını sağlayabilirler.

Eğitimler verilmesi açısından, 6331 sayılı İSG yasası proaktif özelliğine istinaden iş kazaların önlenmesine yönelik çalışanlara iş güvenliğine yönelik eğitim verilmesini zorunlu kılmaktadır. İlgili yasaya istinaden çıkartılan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik³³⁰ gereğince az tehlikeli işyerlerinde üç yılda en az bir, tehlikeli işyerlerinde iki yılda en az bir, çok tehlikeli işyerlerinde yılda en az bir kez (madde 6), çalışanların işe girişlerinde ve işin devamı süresince periyotlar içinde, az tehlikeli işyerlerinde çalışanlar için yılda en az sekiz saat, tehlikeli işyerlerinde çalışanlar için yılda en az oniki saat, çok tehlikeli işyerlerinde çalışanlar için en az on altı saat eğitim verilmesi zorunlu tutulmuştur (madde 11).

Verilen eğitimlerle iş kazaların önlenmesinin hedeflenmesi kadar, çalışanlarda güvenlik bilincinin oluşturulması da gerekmektedir. Bu bilincin sendikanın üyelerinde oluşturulması açısından sendikalara önemli görevler düşmektedir. Değişik çalışan ve işveren profiliyle çalışan sendikalarca iş güvenliğine yönelik programların hazırlanması, bu programların sorunların tespiti ve çözümü açısından daha gerçekçi, uygulanabilir ve homojen özellik göstermesine katkı sağlayacaktır. Bu açıdan sendikalar, üyeleriyle sadece ücret konusunda ilişki içinde bir yapıdan sıyrılarak, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik güvenlik kültürünün oluşturulmasında öncü karakter kazanmalıdırlar³³¹.

Türkiye’de, tıpkı birçok alanda olduğu gibi çalışanların haklarının neler olduğu konusunda bilgi, eğitim, destek verme çabasında olan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda da bilgilendirilmesi açısından ciddi çaba göstermektedir. Sektörde yaşanan iş kazası ve meslek hastalıklarıyla ilgili bilgi toplanması, iş sağlığı ve güvenliği konusunda var olan eksiklerin tespit edilmesi suretiyle bunlara çözüm önerisi oluşturacak nitelikte yol haritası çizilmesi ve bu doğrultuda eylem planı

³³⁰ Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik, http://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&view=article&id=957:calanlarin--salii-ve-guevenl-etmlernn-usul-ve-esaslari-hakkinda-yoenetmelk&catid=2:ymelik&Itemid=33, (01.08.2018).

³³¹ Akın, s.106.

oluşturulması için TÜRK-İŞ İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Komisyon toplantılarının düzenlenmesi³³², iş sağlığı ve güvenliğine yönelik eğitim seminerleri düzenlenmesi, bu alanda ‘İş Kazaları ve Meslek Hastalığı Uygulamaları’³³³, gibi kitaplar yayınlanması çalışan bilincini artırarak pozitif güvenlik kültürü oluşturulması açısından aktif olarak uygulanan yöntemlerdendir.

2.2.2.5. Sektörel Farklılıklar

Kazalar ve ölümcül yaralanmalar diğer sektörlere oranla inşaat sektöründe daha sık görülmektedir. Örneğin 2015 yılı OSHA istatistiklerine göre iş kazası geçirerek ölen her beş kişiden biri inşaat sektöründe çalışmaktadır. 2015 yılı SGK istatistiklerine göre ise inşaat sektörü en yüksek ölüm oranlarıyla (%33,5) ölümlü iş kazalarının en sık vuku bulduğu sektör olarak bildirilmiştir³³⁴.

Bu sebeple çeşitli ülkelerde kazaların yoğun yaşandığı inşaat sektörü özel olarak incelenmektedir. Kazalar ağırlıklı olarak düşmelerden, inşaat araçlarının çürük olmasından ve güvenli çalışma prosedürlerinin olmamasından kaynaklanmaktadır. Sektörde sağlık ve güvenlik düzenlemelerine yönelik ihlallerin çok olmasına ek olarak, sektörde çalışan işçilerin çok büyük bir kısmı kayıtdışı olarak istihdam edilmektedir. Ayrıca çalışanlar, işverenler ve kuruluşlar tarafından yeterince kontrol edilmeyen birçok tehlikeli duruma maruz kalmaktadırlar.

Yapılan araştırmalarda bu sektörde yaşanan kazaların en yaygın nedeni olarak işverenlerin sorumsuz davranışları dikkat çekmektedir. Daha detaylı bir ifade ile kazaların yaygın sebebi olarak iş güvenliği ve iş güvenliği uygulamalarında işverenlerin ve yönetim personelinin sorumsuz tutumları, güvenlik yönetmeliklerinin, prosedür ve uygulamalarının tutarsız bir şekilde uygulanması, çalışanların yetersiz şekilde eğitilmeleri, tıbbi muayenelerin yapılmaması, çalışanların sağlık durumlarının ve fiziksel koşullarının işle uyumlu olup olmadığını

³³² TÜRK-İŞ, “Komisyon Toplantı Raporu”, <http://www.turkis.org.tr/TURK-IS-ISCI-SAGLIGI-VE-IS-GUVENLIGI-KOMISYONU-TOPLANDI-d214748>, (01.05.2019)

³³³ Celal Tozan, **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Uyarınca İş Kazaları ve Meslek Hastalığı Uygulamaları**, TÜRK-İŞ Yayınları, Ankara, 2011, <http://www.turkis.org.tr/dosya/2Qy15dHm8Dn1.pdf>, (01.05.2019)

³³⁴ Özge Akboğa, Selim Baradan, “İnşaat Sektöründeki Ölümlü İş Kazalarının Karakteristiklerinin İncelenmesi: İzmir Alan Çalışması”, **5. İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Bildiri Kitabı**, İzmir, 2018, s.216.

belirlemek için sınav yapılmaması gibi faktörler sıralanmaktadır³³⁵. Bu faktörler inşaat sektöründe çalışanların güvenlikle ilgili algılarını olumsuz yönde etkilemektedir.

Yapılan araştırmalar petrol ve gaz arama gibi birçok yüksek riskli sanayi ve kuruluşlarda çalışanların güvenlik iklimi düzeylerinin düşük olduğunu ortaya koymuştur. Bunun temel nedeni olarak, çalışanların yüksek zaman baskısı altında, tehlikeli koşullarda ve merkezden uzak tesislerde çalışmaları olarak beyan edilmiştir³³⁶. Güvenlik performansı ve güvenlik iklimi arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için yapılan bir araştırmada kimya sektöründe yer alan fabrikalardaki güvenlik ikliminin, gıda sektöründe yer alan fabrikalardaki güvenlik ikliminden daha yüksek olduğunu ortaya çıkmıştır. Finlandiya’da yapılan bir araştırma, işin yapıldığı sektördeki riskin artmasıyla alınan önlemlerin de artacağını bu sebeple riskli sektörlerde güvenlik ikliminin daha yüksek algılanacağını iddia etmiştir.

Birleşik Krallık’ta üretim, süt ürünleri ve ulaştırma gibi üç ayrı sektörde yapılan araştırmadan elde edilen veriler, güvenliğe yönelik tutum mimarisinin, en azından kısmen, endüstri bağlamına ya da çalışma ortamına bağlı olduğu iddiasını desteklemiştir. Faktör ortalaması puanlarında ve her sektör için yapısal eşitlik modellerinde faktörler arasındaki ilişkilerde farklılıklar bulunmuştur. Modeller, yönetim eylemleri ve güvenlik eğitime ilişkin algıların, kurumların güvenlik konusundaki taahhütlerinin yanı sıra, iki sektörde güvenlikle ilgili kişisel eylemlere ilişkin değerlendirmelerle ilişkili olduğunu göstermiştir³³⁷.

Ayrıca, Cox ve Cheyne 1998 yılında yaptıkları araştırmalarında çalışanların güvenlik konusundaki tutumlarının çok geniş bir sektör olan sanayi sektöründe yapılan işin tabiatına göre ve iş sözleşmesine göre sektörel anlamda farklılık gösterebileceğini ileri sürmüşlerdir³³⁸.

³³⁵ Ministry of Labor and Social Policy State Labor Inspectorate Report, 2012, http://dit.gov.mk/godisniIzvestai_full.php?id=2012 (02.04.2018)

³³⁶ Rhona Flin, Georgina Slaven, **Managing The Offshore Installation Workforce**, PennWell Pub., Oklahoma, 1996, s.108.

³³⁷ Alistair Cheyne, Jose Manual Tomas, Sue Cox, Ampora Oliver, “Modelling Employee Attitudes To Safety: A Comparison Across Sectors”, **European Psychologist**, Cilt: 4, Sayı:1, Hogrefe and Huber Publishers, March 1999, s.8.

³³⁸ Cheyne, Tomas vd. s. 4.

Dünyada madencilik sektöründe iş güvenliğine yönelik sorunlar çok fazla olmadığı için üzerinde çok fazla çalışılan bir sektör değildir. Ancak Türkiye’de madencilik sektörü ölümlü iş kazası oranlarının en yüksek olduğu sektörlerden birisidir. Dünyanın ilk iki büyük maden üretici olan ABD ve Çin’deki maden kazaları incelendiğinde taş kömürü üretimi başına düşen ölümlü iş kazası olaylarının Türkiye’nin gerisinde olduğu, Türkiye’de özel sektör tarafından işletilen taş kömürü ocaklarında üretim başına düşen ölüm sayısının Türkiye Taşkömürü Kurumu (TTK) ocaklarına göre üretim başına ölüm sayısından daha fazla olduğu tespit edilmiştir³³⁹. Yapılan çalışmalar, maden ocaklarında kullanılan teknoloji ve sistemlerinin kazaların meydana gelmesini ve ölüm oranlarını etkilediğini ortaya çıkarmıştır³⁴⁰. Madencilik sektörü sahip olduğu yapısal özellikler bakımından diğer sektörlerden ayrılmaktadır. Bu sektörün kendine özgü temel özellikleri, üretimin her aşamasının riskli olması, yatırımın geri dönüş sürecinin uzun olması, üretim için yer seçim şansı olmamasından dolayı madenin bulunduğu yerde işletmenin zorunlu olması, emek yoğun bir sektör olması, krizlerden çok kolay etkilenen bir sektör olması, madencilik faaliyetlerinin durdurulması durumunda yeniden üretime başlanması için büyük maliyetlere yol açan bir sektör olmasıdır.

Ayrıca, madencilik faaliyetleri birbiriyle bağlantılı, bir terslik olduğunda silsileyle biri bir diğerini tetikleyebilecek riskleri içeren, bu nedenle çalışanlarının tecrübe, bilgi, ihtisas ve sürekli denetimini gerektiren çok zor ve riskli bir iş koludur. Türkiye’de düşük teknolojiyle emek yoğun olarak çalışılan sektördeki bilgi, tecrübe, uzmanlık ve denetim zincirindeki noksanlık, zayıflık ve zaafiyetler, sektördeki kazalara zemin hazırlayarak özellikle kömür madenciliğinde çalışan sayısı başına düşen kaza ve ölüm oranlarının diğer sektörlerle göre yükselmesine neden olmaktadır³⁴¹.

³³⁹ Selin Arslanhan, Hüseyin Ekrem Cünedioğlu, **Madenlerde Yaşanan İş Kazaları ve Sonuçları Üzerine Bir Değerlendirme**, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV), Temmuz 2010, s.2.

³⁴⁰ Selin Arslanhan, Hüseyin Ekrem Cünedioğlu, “Madenlerde Yaşanan İş Kazaları ve Sonuçları Üzerine Bir Değerlendirme”, **Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı Değerlendirme Notu**, Temmuz 2010, s.5.

³⁴¹ TMMOB, Madencilikte Yaşanan İş Kazaları Raporu, Haziran 2010, http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/9bd3e8809c72d94_ek.pdf, 02.10.2016)

Türkiye’de bu sektörde yaşanan büyük kazalara bakıldığında, 1983 yılında grizu patlaması nedeniyle TTK/Armutçuk’da 103, 1990 yılında grizu patlaması sebebiyle Yeniçelttek/Amasya’da 68, 1992 yılında grizu patlaması sebebiyle TTK/Kozlu’da 263, 1995 yılında grizu patlaması sebebiyle Yozgat/Sorgun’da 37, 2003 yılında grizu patlaması sebebiyle Karaman/Ermenek’de 10, 2005 yılında grizu patlaması sebebiyle Kütahya/Gediz’de 18, 2006 yılında grizu patlaması sebebiyle Balıkesir/Dursunbey’de 17, 2009 yılında grizu patlaması sebebiyle Bursa/Mustafakemalpaşa’da 19, 2010 yılında grizu patlaması sebebiyle Balıkesir/Dursunbey’de 13, 2010 yılında grizu patlaması sebebiyle TTK/Karadon’da 30, 2014 yılında grizu patlaması sebebiyle Soma/Manisa’da galeride elektrik trafosu patlaması sonucu 301 madenci³⁴² hayatını kaybetmiştir. Ayrıca, büyük kazalar kapsamında olmasa da Türkiye’deki çeşitli madenlerde 2015 yılında 73, 2016 yılında 66, 2017 yılında 84 madenci yaşamını yitirmiştir.

Maden kuruluşlarındaki var olan tecrübe birikiminin yok edilmesi, maden işletmeciliğinin yeterliliği, donanım ve tecrübesi düşük, kişilerin ve / veya kuruluşların eline bırakılması, kısa vadede yüksek kâr elde etmeyi hedefleyen üretim projelerinin yapılması, çalışanlar üzerinde hızlı ve yüksek kazanç elde edecek şekilde üretim baskısı oluşturulması, sektörel yeterliliği olmayan, liyakat sistemine uygun olmayan kişilerin siyasi amaçlarla kilit mevkilere atanarak kamusal denetlemelerin gevşetilmesi³⁴³, yıllarca kamu tarafından üretim yapılan bu sektörün özel sektöre devredilmesi, özelleştirme ve taşeron sisteminin devlet politikası haline gelmesi, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik alınması gereken önlemlerin maliyet unsuru olarak görünmesi ve aşırı üretim baskısı sektördeki ölümlü iş kazalarının artmasına neden olmaktadır³⁴⁴.

³⁴² DevMadenSen, **Kaza Raporları**, <http://www.devmadensen.org.tr/2019/01/08/hangi-savasta-bu-kadar-arkadasimizi-kaybediyoruz/>, (19.12.2018).

³⁴³ TMMOB Maden Mühendisleri Odası, 2010, s.7.

³⁴⁴ DevMadenSen, **Madenlerde İş Kazası**, <http://www.devmadensen.org.tr/2015/02/27/somada-meydana-gelen-is-cinayeti-devletin-ozellestirme-ve-taseron-sisteminin-urunudur/>, (19.12.2018)

2.2.2.6. Merkezde / Merkezden Uzak Çalışma

Yeni çalışma şekillerinin ortaya çıkması, gelişen teknoloji ve küreselleşme gibi faktörler geleneksel ademi merkezi çalışma yapısının değişmesine neden olmuştur. Örneğin merkezi İspanya’da olan bir işletmenin üretim tesisleri Türkiye’de olabilmekte ya da A şehrinden yola çıkan çalışanlar iş merkezlerinden kilometrelerce uzakta olan bir galeride kömür çıkarabilmektedirler. Ya da işin niteliği gereği mobil ya da hareketli çalışma şekliyle çalışanlar şehir şehir ya da ülke ülke gezebilmektedirler.

Uzaktan ya da mobil çalışanlar, bir amirden uzakta çalışan bireyler olarak tanımlanmaktadır. Uzaktan çalışmayla amir (kişi) denetimi azalırken, teknoloji merkezli iletişim artmaktadır³⁴⁵. Amerika’da mobil çalışanlar üzerinde yapılan bir çalışma, mobil çalışanların güvenlik iklimi algılarının daha zayıf olduğunu göstermiştir. Bunun temel nedeni olarak ise mobil çalışanların zamanlarının büyük bir kısmını fiziksel olarak kuruluştan uzak olarak geçirmeleri, çoğu zaman amirleri ya da iş arkadaşlarıyla etkileşimde bulunmamaları gösterilmiştir³⁴⁶. Yönetimden fiziksel olarak uzaklık, çalışanlar üzerinde denetlenmeme hissi de oluşturduğu için özellikle zayıf güvenlik kültürüne sahip örgütlerde çalışanların güvenlik iklimini düşük olarak algılamalarına neden olmaktadır.

Türkiye’de merkezden uzak çalışmanın en çok görüldüğü sektörlerden birisi özellikle mevsimlik işçilerin yoğun olarak çalıştığı tarım sektörüdür. İşin yapısı gereği iş kanunu kapsamı dışında tutulan³⁴⁷ ve çoğu kayıt dışı olarak istihdam edilen bu çalışanlar, bir merkezden bir diğerine kamyon veya traktör kasaları üzerinde, minibüslerin kapasitesinin çok üstünde olacak şekilde istiflenerek, insan onuruna yakışmayan şartlarda taşınmaktadırlar.

³⁴⁵ Nancy B. Kurland, Diane, E. Bailey, “When Workers are Here, There And Everywhere: A Discussion of the Advantages and Challenges Of Telework”, **GEO Publication G 98 -14**, November 1998, USA, s. 5.

³⁴⁶ Huang ve diğerleri, s.78.

³⁴⁷ 4857 Sayılı İş Kanunun 4. Maddesinin 1. fıkrasının b bendinde 50’den az çalışanı olan tarım ve orman işçileri kanunun kapsamı dışında bırakılmıştır. Ancak tarım alet-makine-parçalarının yapıldığı atölye veya fabrikalarda çalışanlar, tarım işlerinde yapılan yapı işlerinde çalışanlar, halka açık park ve bahçelerde çalışanlar, işyerinin eklentisi durumundaki bahçe işlerinde çalışanlar kanun kapsamında tutulmuştur.

2018 yılında mevsimlik tarım işçisi olarak çalışan 198 kişi hayatını kaybetmiş bu kişilerden 101 tanesinin ölüm nedeni olarak trafik kazası gösterilmiştir³⁴⁸. Trafik kazalarından sonra zehirlenme, zehirli hayvan sokmaları, güneş çarpmaları ya da diğer iklimsel faktörler mevsimlik tarım işçilerinin ölümüne neden olan faktörlerdir. Aşağıdaki şekillerde çeşitli gazete haberlerine yansıyan ve mevsimlik tarım işçilerinin taşındıkları araçlarla yaptıkları kazaların görselleri yer almaktadır.

Şekil 1: Mevsimlik Tarım İşçilerini Taşıyan Aracın Karıştığı Trafik Kazası Görüntüsü³⁴⁹



Kaynak: 21.07.2012 Tarihli Hürriyet Gazetesi

Şekil 2: Mevsimlik Tarım İşçilerini Taşıyan Aracın Karıştığı Trafik Kazası Görüntüsü³⁵⁰

³⁴⁸ Bağımsız İnternet Gazetesi, <https://t24.com.tr/haber/hdpli-togrul-2017de-198-mevsimlik-tarim-iscisi-hayatini-kaybetti-101nin-olum-nedeni-trafik-kazasi,699795>, (02.01.2019)

³⁴⁹ Erhan Göğem, “Ağrı”da Feci Kaza”, **Hürriyet**, 21.07.2012, <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/agrida-feci-kaza-21037541> (02.03.2019)

³⁵⁰ İHA, “Mersin”de Tarım İşçilerini Taşıyan Minibüs Devrildi”, **Milliyet**, 20.02.2019, <http://www.milliyet.com.tr/mersin-de-otobus-devrildi-3-olu--gundem-2830623/> (21.03.2019)



Kaynak: 20.02.2019 Tarihli Milliyet Gazetesi

Şekil 3: Mevsimlik Tarım İşçilerini Taşıyan Aracın Karıştığı Trafik Kazası Görüntüsü³⁵¹



Kaynak: 13.09.2018 Tarihli NTV Yayını

³⁵¹ 13.09.2018 Tarihli NTV Yayını, <https://www.ntv.com.tr/galeri/turkiye/isci-tasiyan-kamyon-ucuruma-yuvarlandi-1-olu,nfR7vtVPM0uSqtMWc9AYrA/j-HFeIPQgUS4EnWepHt4qw> (21.03.2019)

Şekil 4: Mevsimlik Tarım İşçilerini Taşıyan Aracın Karıştığı Trafik Kazası Görüntüsü³⁵²



Kaynak: 16.07.2015 tarihli Sabah Gazetesi

Şekil 5: Mevsimlik Tarım İşçilerini Taşıyan Aracın Karıştığı Trafik Kazası Görüntüsü³⁵³



Kaynak: 12.08.2018 tarihli Ege Haber Sitesi

³⁵² Ömer Yayla, “Nizip Karayolu Kan Gölüne Döndü”, **Sabah**, 16.07.2015, <https://www.sabah.com.tr/guney/2015/07/16/nizip-karayolu-kan-golune-donu> (12.03.2019)

³⁵³ İHA, “Manisa Turgutlu”da Trafik Kazası: Tarım İşçileri Kaza Yaptı”, **Egehaber**, 12.08.2018, <https://www.egehaber.com/manisa-turgutluda-trafik-kazasi-tarim-iscileri-kaza-yapti-12-h238225.html> (12.03.2019)

Şekil 6: Mevsimlik Tarım İşçilerini Taşıyan Aracın Karıştığı Trafik Kazası Görüntüsü³⁵⁴



Kaynak: 25.06.2018 Tarihli CNNTURK Yayını

Şekil 7: Mevsimlik Tarım İşçilerini Taşıyan Aracın Karıştığı Trafik Kazası Görüntüsü³⁵⁵



Kaynak: 21.06.2017 tarihli Hürriyet Gazetesi

³⁵⁴ 25.06.2018 tarihli yayın, <https://www.cnnturk.com/turkiye/tarim-iscileri-kaza-yapti-cok-sayida-yarali-var> (02.03.2019)

³⁵⁵ Mustafa İnsan, “Tarım İşçisi Taşıyan Kamyonet Tır’a Çarptı: 3 ölü, 5 yaralı”, <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/tarim-iscisi-tasiyan-kamyonet-tira-carpti-3-olu-5-yarali-40497193> (21.03.2019)

Mevsimlik tarım işçilerinin yaşadığı sorunların etkisinin azaltılması amacıyla 19 Nisan 2017 tarih ve 30043 sayılı Resmi Gazetede Mevsimlik Tarım İşçileriyle ilgili 2017/6 sayılı Başbakanlık Genelgesi yayımlanmıştır³⁵⁶. Bu genelgeyle başta Emniyet Müdürlükleri, İŞKUR İl Müdürlükleri, Milli Eğitim Müdürlükleri, Sağlık İl Müdürlükleri gibi kuruluşlarca mevsimlik tarım işçisi olarak çalışmak amacıyla bulundukları yerlerden başka yerlere giden kişi ve ailelerinin bu süreçte yaşayabilecekleri sorunlara en aza indirilmeye çalışılmaktadır. Ancak her gün basına düşen haberler özellikle mevsimlik tarım işçilerinin bir yerden başka bir yere taşınmaları sırasında meydana gelen kazalar neticesinde oluşan yaralanma ve ölüm sayılarının hala ciddiyetini koruduğunu göstermektedir.

2.2.2.7. Vardiya Sistemiyle Çalışma

Sürekli aktif halde olan iş yerlerinde uygulanan bir sistem olan vardiyalı çalışma sistemi, bir iş yerinde çalışmanın tüm gün devam etmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Günün birbirini takip eden farklı zaman dilimlerinde farklı çalışan gruplarının çalıştırılması yöntemiyle vardiya sistemi işlemektedir. İş yerinin sürekli açık kalmasının amaçlanmasından dolayı bazı işyerlerinde haftalık vardiya sistemi de uygulanmaktadır³⁵⁷.

Sürekli vardiyalı çalışmalarda insanın doğal yapısı gibi iç faktörler ile sosyal veya örgütsel karakterler gibi çevresel diğer bir ifadeyle dış faktörlerin bir araya gelmesiyle zamana bağlı kaza riski oluşmaktadır. Gece çalışmasının biyolojik ‘anormalliği’ nedeniyle, bireyin uyku düzeninin değişmesi sonucu vardiyalı çalışmalarda uyku eksikliğinin yan etkisi olarak riskler ortaya çıkmaktadır (içsel faktörler). Ortaya çıkan psikofizyolojik etmenlerden ayrı olarak sosyal ve örgütsel boyutta da risk doğuran etmenler vardiyalı sistemde dikkat çekmektedir. Genellikle gündüz saatlerinde idarenin çalışma saatleri nedeniyle yönetim (denetleyici personel) tarafından işçiler gözetim altında tutulmaktadırlar. Çok nadir bir şekilde akşam ya da gece saatlerinde işçiler denetlenmektedirler. Bu sebeple gece çalışmalarının daha

³⁵⁶ Resmi Gazete 30043, Genelge 2017/6, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/04/20170419-8.pdf>, (11.11.2018).

³⁵⁷ Ercan Akyiğit, **İş Hukuku**, 11. Basım, Seçkin Yayınları, Ankara, Ekim 2016, , ss.426-427.

tehlikeli olduğu sıklıkla vurgulanmaktadır. Vardiyalı çalışmalarda zamana bağlı yaralanma riskini etkileyen iç ve dış faktörleri ortaya koyan araştırma sonucunda, metalurji endüstrisindeki altı yüz altmış sekiz olay, günün zamanı, görev zamanı, vardiyada ardışık gün, haftanın günü ve mevsim bakımından analiz edilmiştir. Yaralanma oranı tüm vardiyalara benzer olmasına rağmen, gece daha ciddi kazalar olmuştur. Vardiyanın ikinci yarısı, vardiya bloğunun ikinci bölümünde ve yaz aylarında daha fazla yaralanma meydana gelmiş, hafta sonu meydana gelen yaralanmalar ise daha az olmuştur³⁵⁸.

Vardiya sistemiyle çalışmanın kendi doğası gereği oluşan kaza risklerini en aza indirmek adına 4857 sayılı İş Kanunu işçiyi korumaya yönelik önlemler almıştır. Saat 20:00 ile 06:00 arası dönemi kapsayan ve her şekilde çalışma süresi 11 saati süren gece çalışmasının yapılamayacağı işler, bu işlerde çalıştırılmayacak kişiler ve iki vardiya arası dinlenme süreleri yasa ile düzenlenmiştir³⁵⁹. İşçilerin gece çalışması 7.5 saati geçemez. İşçiler her gece ve gündüz postaları arasında en az 11 saat dinlendirilmelidir. Sanayi işlerinde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır. 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığı'nın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenmektedir³⁶⁰. Ancak, iş yükünün ağır olduğu sektörlerde zaman baskısı gibi faktörler yasanın ihlal edilmesine neden olmaktadır.

Nitekim vardiya sistemiyle çalışılan işlerde özellikle gece çalışmasında güvenlik iklimi olumsuz olarak algılanmaktadır. Bu sebeple çalışanlar, kaza riskini azaltan eylemlere girmektedirler. Örneğin daha yavaş çalışma temposunun getirilmesi, daha riskli işlerin askıya alınması, daha az yönetim kontrolüne istinaden daha rahat çalışma davranışı sergilenmesi gibi³⁶¹. 2013 yılında Bergh ve diğerleri vardiyalı çalışma ile güvenlik iklimi arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışmışlardır. İsveç'te iki ayrı kimyasal tesiste gerçekleştirilen çalışma ile vardiyalı

³⁵⁸ Andrej Oginski, Halszka Oginska, Jausz Pokorski, "Internal And External Factors Influencing Time-Related Injury Risk In Continuous Shift Work", **International Journal Of Occupational Safety And Ergonomics**, Cilt: 6. Sayı:3, 2000, s.419.

³⁵⁹ 4857 Sayılı İş Kanunu, md.69.

³⁶⁰ İK, md.73.

³⁶¹ Costa, 1991.

olarak hem gece hem de gündüz çalışanların güvenlik iklimi düzeylerinin sadece gündüz çalışanlara göre daha düşük olup olmadığı incelenmiştir. Çalışma sonucunda vardiyalı olarak çalışanların vardiyalı olarak çalışmayanlara göre güvenlik iklimini oluşturan en az iki alt boyutunun daha düşük seviyede çıktığı tespit edilmiştir³⁶². Huang ve diğerleri tarafından 2007 yılında yapılan çalışma, gece çalışanların gündüz çalışanlara göre riski daha fazla algıladığını, ayrıca güvenlik iklimi zayıf olan örgütlerde çalışanların güvenlik iklimi güçlü olan örgütlerde çalışanlara göre riski daha yüksek algıladıkları ortaya çıkmıştır. Gündüz vardiyasında çalışanlarda örgüt ikliminin zayıf ya da güçlü olmasının risk algısında bir etkisinin olmadığı yine bu araştırmada farkedilmiştir³⁶³. Silver ve Boiano tarafından 2018 yılında yapılan sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma sözleşmeli olarak çalışanların, 12 saatten uzun süreli çalışanların ve gece vardiyasında çalışanların güvenlik iklimi skorlarının daha olumsuz olduğunu ortaya koymuştur³⁶⁴.

Huang ve diğerleri 2013 yılında yaptıkları çalışmada da elektrik enerjisi, doğalgaz, su temini, kanalizasyon giderimi gibi çeşitli işlerde çalışanların yaralanma riskine etki eden faktörler arasında vardiyalı çalışmaya da yer vermişlerdir³⁶⁵. Yaralanma riski ve güvenlik iklimi arasındaki ilişkiden yola çıkılarak vardiyalı çalışma ile güvenlik iklimi arasında ilişkinin olduğunun söylenebileceği düşünülmektedir. Özkalay tarafından tarım işletmelerinde 2019 yılında çalışmada vardiyalı çalışanlar arasında iş güvenliği algısında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Özkalay'ın çalışmasında, gündüz vardiyasında çalışanların iş güvenliği algısı yüksekken, gece vardiyasında çalışanların iş güvenliği algısının düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır³⁶⁶.

³⁶² Maria Bergh, Mohammad Shahriari, Pete Kines, "Occupational Safety Climate and Shift Work", **14th EFCE International Conference on Loss Prevention and Safety**, V:31, January 2013, s.407.

³⁶³ Huang ve diğerleri, 2007, s.1093.

³⁶⁴ Sharon R. Silver, James M. Boiano, "Differences in Safety Climate Perception by Health Care Worker, Work Schedule, and Workplace Characteristics", **American Journal of Medical Quality** **2019**, Vol34(2), 2019, s.165.

³⁶⁵ Huang ve diğerleri, 2013, s.79.

³⁶⁶ Özkalay, s.46.

2.2.2.8. Güvenlik Denetimi

İş güvenliği denetimleri yasalar ve / veya uluslararası standartlarda belirlenen güvenlik prosedürlerinin sağlanıp sağlanmadığını, işin ifası sırasında bu standartlardan herhangi bir sapma olup olmadığını ortaya koymak adına yapılan eylemlerdir. En basit şekliyle iş yapılırken örgüt üyelerinin güvenlik prosedürünü ihlal eden hatalarının, yanlışlarının, eksikliklerinin ya da fazlalıklarının tespit edilmesi amacı güvenlik denetimlerinin odağında yer almaktadır. Denetlemeler planlı ya da plansız olarak yapılabileceği gibi, denetlemeyi otorite adına bir denetçi ya da çalışanın akranı statüsündeki bir başka çalışan da gerçekleştirebilir. Denetlemelerin yapılma sebebi çalışan tarafından ceza vermek amacıyla yapılan bir prosedürmüş gibi değil de hataları ortaya koyarak çalışanda davranış değişikliğini oluşturmaya yönelik yapıcı bir eylem olarak algılandığında, çalışan denetlemelerde gönüllü destekleyici olarak iş birliğine girmektedir. Çünkü geliştirilmiş güvenlik performansı genellikle sosyal değişim teorisi bağlamında açıklanmaktadır. Sosyal değişim teorisi kişi bir başkasına fayda sağlayacak şekilde davrandığında bunun karşı taraf üzerinde örtük bir yükümlülük yarattığı ve böylece istenilen performans ya da sonucun doğduğu fikrinden yola çıkmaktadır. Bir çalışanın amirinin güvenliği desteklediğini düşünmesi ya da amirin güvenlikle ilişkili olduğunu görmesi, çalışanın da güvenli bir şekilde çalışmasını ya da güvenlik beklentilerini gerçekleştirmesi yönüyle karşılıklı vermesini sağlamaktadır. Denetçi tarafından güvenlik için verilen destek, güvenlik iklimi algılamalarına katkıda bulunan bir faktör olarak tanımlanmıştır³⁶⁷. Denetleyici desteği, direkt denetçilerin, güvenlik konusuna öncelik verdikleri, güvenlik endişelerine yanıt verdikleri ve güvenlik uygulamalarına uyanlara ve güvenlik faaliyetlerine katılanlara destek sağladıkları şeklinde algılandığı ölçüde ölçülmektedir³⁶⁸ İşçilerin güvenlik kaygılarına katılan destekleyici denetçiler

³⁶⁷ Dong-Chul Seo, Muhammad R. Torabi, Earl H. Blair, Nancy T. Ellis, "A Cross- validation Of Safety Climate Scale Using Confirmatory Factor Analytic Approach", **Journal Of Safety Research**, Cilt: 35. Sayı:4, 2004, s.434.

³⁶⁸ Andrew Neal, Mark A. Griffin, "Safety Climate And Safety At Work", **The Psychology Of Workplace Safety**, (Ed. Julian Barling ve Michael R. Frone), American Psychology Association, Washington, 2004, s. 27.

ve eylemlerinin gelişmiş güvenlik performansını yansıttığı ortaya çıkmıştır³⁶⁹. Örgütsel ve güvenlik literatürünün gözden geçirilmesi, destekleyici denetçilerin ve işçilerin güvenlik endişelerine katılan eylemlerin güvenlik performansı ile ilişkili olduğunu göstermektedir.

Yapılan araştırmalar göstermiştir ki, çalışanlar gece vardiyalarında ve haftasonlarında yönetim ve denetçiler tarafından daha az denetlendikleri (çoğu zaman hiç denetlenmedikleri için) bu sürelerde çalışanların güvenlik algıları olumsuz olmaktadır³⁷⁰. Zohar ve Luria'nın yaptığı çalışma ile çalışanların denetleyici ile etkileşimlerinin güvenlik iklimini etkilediğini ortaya koymuşlardır³⁷¹.

6331 sayılı kanunun altıncı maddesinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin nasıl alınacağı belirtilmiştir. İlgili maddede, iş güvenliği hizmetleri için işverenler iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir, bu hizmetlerin tamamını ya da bir kısmını 'Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi' (OSGB)'lerden hizmet alarak yerine getirebilir denilmektedir. Bu durum, işverenle sözleşmesi olan ve ücreti işverence ödenen iş güvenliği uzmanının ya da OSGB'nin tarafsız ve bağımsız olmama riskinin oluşmasına neden olmakta, işverenin eksik yerine getirdiği iş güvenliğine yönelik prosedürlerin raporlanması halinde bu sözleşmenin fesh edilmesi riskini doğurmaktadır. 301 maden emekçisinin hayatını kaybettiği Soma Faciası raporu da bu durumun göstergesi niteliği taşımaktadır. Nisan ayında meclise Soma kömür madeniyle ilgili önerge sunulmuş ancak bu önergenin görüşülmesi reddedilmiştir. Kazadan sonraki ilk incelemelerde tutanaklara kazadan önceki on gün boyunca içerideki ısının kademeli olarak arttığı ancak duruma müdahale edilmediği bildirilmiştir³⁷². Faciadan sağ kurtulan bir maden işçisi verdiği ifadesinde, patlama sırasında kendilerine verilen gaz maskelerini açtıklarını ancak

³⁶⁹ Dov Zohar, "The Effects Of Leadership Dimensions, Safety Climate, and Assigned Priorities On Minor Injuries In Work Groups", **Journal Of Organizational Behavior**, Cilt: 23, Sayı:1, 2002, s.78.

³⁷⁰ Oginski ve diğerleri, s.406.

³⁷¹ Dov Zohar, Gil Luria, "A multilevel model of safety climate: Cross-level Relationships Between Organization And Group-Level Climates", **Journal Of Applied Psychology**, Sayı: 90, 2005, s. 619.

³⁷² Gündem, "İş Güvenliği Uzmanı Soma'daki İncelemelerini Tamamladı", **Milliyet**, 19.05.2014, <http://www.milliyet.com.tr/is-guvenlig-uzmani-soma-daki-gundem-1884659/> (21.03.2019)

bunların hepsinin küflü çıktığını beyan etmiştir³⁷³. Kazadan sonra tüm sorumluluğun yüklendiği ve kazada hayatını kaybeden iş güvenliği baş mühendisinin bu sorunları tespit edememiş olması ya da benzer şekilde maden sahasında bulunan B sınıfı üç iş güvenliği uzmanı ile C sınıfı altı iş güvenliği uzmanının bu sorunları görmemiş olması imkân dahilinde görünmemektedir. Buradaki en muhtemel yargı, rödovans sistemiyle çalışılan ve günlük belirlenen üretim yükümlülüğü olan bu madende, iş güvenliği uzmanlarının her türlü riski görmüş olmalarına rağmen iş kaybetme riski yaşayarak sorunları rapor etmemiş olmalarıdır.

2.2.2.9. İş Güvencesizliği

İş güvencesizliğinin temeli çalışanların çalışma haklarının devlet tarafından hukuki olarak korunamamasına dayanmaktadır. Burada çalışanın sözleşme özgürlüğüne karışma vardır ki bu çalışanın istihdamına ve işten çıkartılma kararlarına müdahale etme anlamına gelmektedir. Çalışanın çalıştığı işin sürekliliği yasal olan ya da yasal olmayan çeşitli sebeplerden dolayı sekteye uğrayabildiği ve çalışan işini kaybetme riskiyle karşı karşıya kaldığı için, iş güvencesizliği çalışanın zihninde bir belirsizlik düşüncesi oluşmasına neden olmaktadır. Bu belirsizlik düşüncesi çalışana işini kaybetme korku ve kaygısı olarak geri dönmektedir. Belirsizlik, çalışma koşullarının değişkenliğinden kaynaklanan tehdit algısı ve kaygı gibi unsurlara sahiptir³⁷⁴. İş güvencesizliği, çalışanın gelecekte işini kaybetme konusunda kaygı yaşaması, iş kaybı konusunda tehdit hissetmesidir.

İş güvencesizliği çalışan üzerinde, kaygı düzeyi yüksekliği, stres, örgüte bağlılık ve güvende azalma, iş performansında ve verimlilikte azalma, dikkatte azalma, iş gücü devir oranında artma gibi etkiler yaratmaktadır.

İş güvencesizliği ile güvenlik arasındaki ilişkiyi özel olarak inceleyen ilk çalışma Probst ve Brubaker (2001) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada araştırmacılar, iş güvencesizliği arttıkça, çalışan güvenliği bilgilerinin ve güvenlik

³⁷³ Gündem, “Soma”da Kurtulan Madenciden Maske İddiası”, **Habertürk**, 18.05.2014, <https://www.haberturk.com/gundem/haber/949448-somada-kurtulan-madenciden-maske-iddiasi> (21.03.2019)

³⁷⁴ Özlem Çakır, “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”, **Çalışma ve Toplum**, 2007/1, s.120. <http://www.calismatoplum.org/sayi12/Cakir.pdf> (01.05.2018)

politikaları ve prosedürlerine uyma motivasyonunun azaldığını bulmuşlardır. Sonuç olarak, bildirilen güvenlik uyumluluğu olumsuz yönde etkilenmiştir. Şaşırtıcı olmayan bir şekilde, güvensiz işlerde çalışanlar nispeten daha güvenli işlere sahip çalışanlarla karşılaştırıldığında daha fazla kaza ve yaralanma yaşamaktadırlar³⁷⁵.

İş güvencesizliği ile güvenlik algısı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. ABD’de imalat sanayiinde 136 çalışan üzerinde yapılan bir araştırmada güçlü bir kurumsal güvenlik ortamının, iş güvensizliğinin, güvenlik bilgisi, güvenlik uyumu, kazalar ve yaralanmalar gibi kendinden bildirilen güvenlik sonuçları üzerindeki olumsuz etkileri azaltacağını ortaya çıkarmıştır³⁷⁶.

2.2.2.10 Risk Değerlendirmesi

Örgütler iş sağlığı ve güvenliğinin bir parçası olarak riskleri kontrol etmek zorundadırlar. Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ve diğer olumsuz sonuçlara yol açma ihtimali olan durumlara risk denilmektedir³⁷⁷. Zohar, Brown ve Holmes gibi araştırmacıların güvenlik iklimi ile yaptıkları ilk çalışmalarda risk kilit bir etmen olarak gösterilmiştir. Örneğin, Zohar güvenlik ikliminin temelini oluşturan 1980 yılında yaptığı çalışmada³⁷⁸ riski ölçmüştür. Benzer şekilde, Brown ve Holmes, yaptıkları araştırmalarında risk, yönetim kaygısı ve yönetim eylemini içeren üç faktörden oluşan bir güvenlik sistemi modelinin ABD’de işgücüne yönelik güvenlik ortamı algısı ile uyum sağladığını belirtmişlerdir³⁷⁹. Bu çalışmayı biraz daha geliştirerek Dedobbeleer ve Beland, Brown ve Holmes’ın yaptıkları çalışmadaki faktörlere yönetim endişesi faktörünü de eklemişlerdir. Böylelikle risk alma eğilimini güvenlik uygulamaları ve çalışan tutumları açısından ilişkilendirmişlerdir³⁸⁰. Yapılan bu çalışmaların birleştikleri ortak nokta risk algısı ile iş güvenliği algısı arasında doğrudan bir ilişkinin var olmasıdır. Bu sebeple çalışma ortamındaki risklerin tespit

³⁷⁵ Tahira M. Probst, Ty L. Brubaker, “The Effects of Job Insecurity on Employee Safety Outcomes: Cross-Sectional and Longitudinal Explorations”, **Journal Of Occupational Health Psychology**, 6(2), 2001, s.146.

³⁷⁶ Tahira M. Probst, “Safety And Insecurity: Exploring The Moderating Effect Of Organizational Safety Climate”, **Journal Of Occupational Health Psychology**, Cilt.:9, Sayı:1, 2004, s.3.

³⁷⁷ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu madde 3.

³⁷⁸ Zohar, 1980, s.97.

³⁷⁹ Brown ve Holmes, 1986.

³⁸⁰ Dedobbeleer ve Beland, 1991, s.98.

edilerek bir iş kazası meydana gelmeden önce önlenmesi çalışanların iş güvenliği algılarını olumlu yönde arttıracaktır.

Çalışanlara neyin zarar verebileceğinin düşünülerek, bu zararları önlemek için makul adımlar atılması risk değerlendirmesi olarak ifade edilmektedir. Risk değerlendirmesi çalışma ortamındaki riskleri kontrol etmek için iş kazasına sebebiyet verebilecek tehlikelerin belirlenmesi ile ilgili bir kavramdır. Örgütler, çalışanlarını korumak için zaten gerekli adımları atmaktadır ancak atılan adımların gerçekten yeterli ve doğru olup olmadığının da belirlenmesi gerekmektedir. Bu açıdan, risk değerlendirmesi örgütlerin iş güvenliği konusunda gerçekten de ihtiyaç duydukları şeyleri yapıp yapmadıklarına karar vermelerine yardımcı olmaktadır ³⁸¹. Risk değerlendirmesinin yapılması yasalarla zorunlu hale getirilmiştir. 6331 Sayılı Kanun'un üçüncü maddesinde risk değerlendirmesinin tanımı yapılmış, yine aynı kanunun dördüncü maddesinin c fıkrasında risk değerlendirmesinin işverenin genel yükümlülükleri arasında olduğu belirtilmiştir. Aynı kanunun onuncu maddesinde risk değerlendirmesi yapmak ya da yaptırmak zorunda olan işverenin sorumlularına değinilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmesi yönetmeliği³⁸² ile de risk değerlendirmesinin kimler tarafından, hangi periyotlarla yapılacağı, bu yapılırken dikkat edilmesi gerekli hususların neler olduğu, çalışanların bilgilendirilmesi yükümlülüğü, raporlama ve dökümantasyon konuları detaylandırılarak işverenlerin risk değerlendirmesi hakkında detaylı bilgiye sahip olmaları sağlanmıştır. Bazı riskler için, özel kontrol önlemleri almak gerekmektedir. Risk değerlendirmesi belirli riskler için örgütlerin bu özel kontrol önlemlerine hangi alanlarda daha dikkatli bakılması gerektiğiyle ilgili yardımcı olmaktadır.

2.2.2.11 Güvenlik İletişimi

Çalışanların yaralanma ve hastalıklara karşı korunması için iş sağlığı ve güvenliğine yönelik bilgilerin etkili bir şekilde iletilmesi çok önemlidir. İş yerlerinin

³⁸¹ HSE, 'Risk-Controlling The Risks In the Workplace', Health And Safety Execute Information, 2001, www.hse.gov.uk/risk/controlling-risks.htm, (19.08.2019)

³⁸² Resmi Gazete, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği', Resmi Gazete, Sayı: 28512, 2012. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/201212229-13.htm>, (19.08.2019).

iş sağlığı ve güvenliğine yönelik mesajların iletildiğinden emin olmaları gerekmektedir. Bu sebeple iş yerlerinde etkili bir güvenlik iletişimi mekanizması kurulması gerekmektedir. Etkili bir güvenlik iletişimi mekanizmasının dört temel özelliği bulunmalıdır. Bu özellikler şöyle sıralanabilir³⁸³:

- İletişimin etkileşimli olması: Güvenliğe yönelik bilgilerin her iki yöne de akması gerekmektedir. Yöneticiler bir yandan çalışanlarıyla güvenlik hakkında konuşurlarken, diğer yandan da çalışanlarının endişelerini ve önerilerini dinlemelidirler.
- İletişim bilgilendirici olmalıdır: Çalışanlara her koşulda güvenli bir şekilde çalışmaları için gerekli bilgiler aktarılmalıdır.
- İletişim olumlu olmalıdır: İş yeri güvenliğinin artırılması, kaza ve hastalıkların önlenmesi için fikir ve bilgi alışverişine odaklanılmalıdır.
- İletişim üretken olmalıdır: Yöneticiler çalışanlarıyla başarılı bir şekilde etkileşim kurmaya, güvenlik mesajının duyması gereken herkese yayılmasına olanak tanımalıdır.

Etkili bir güvenlik iletişimi iyi bir mesajın kurgulanması ve bunun iletişim engellerine takılmadan çalışanlara aktarılmasıyla başlamaktadır. Etkili güvenlik iletişimi, güvenlik kültürünün korunması için hayati önem taşımaktadır. Çalışanlar düzenli olarak birbirleriyle açık ve saygılı şekilde iletişim kurduklarında, geribildirim vermek ve almak adına daha istekli olmaktadır. Bu bir yandan çalışanları motive ederken diğer yandan da ekip çalışmasını destekleyerek, çalışanlar arası işbirliğinin artmasını sağlamaktadır³⁸⁴. Güvenlik iletişiminin örgütte iş kazalarının azaltılması güvenlik ikliminin olumlu algılanması üzerinde pozitif etkisi olduğu yapılan farklı çalışmalarla ortaya konmuştur. Örneğin, ABD’de inşaat sektöründe Cigularov ve diğerleri tarafından yapılan araştırmada olumlu güvenlik iletişiminin iş yeri güvenliğini arttırmaya katkı sağladığı bulgusuna ulaşılmıştır³⁸⁵.

³⁸³ Chris Kilbourne, "4 Keys To Effective Safety Communication", **EHS Daily Advisor**, November 2008, <https://ehsdailyadvisor.blr.com/2008/11/4-keys-to-effective-safety-communication/>, (13.11.2019).

³⁸⁴ U.S.NRC, "Safety Culture Trait Talk: Effective Safety Communication", United States Nuclear Regulatory Commission Report, December 2014, <https://www.nrc.gov/docs/ML1500/ML15007A238.pdf>, (21.12.2019).

³⁸⁵ Cigularov ve diğerleri, 2010, s.1503.

2.2.2.12. Çalışanların Katılımı

İş kazalarının önlenmesi işveren, devlet, çalışan, sendikalar gibi farklı aktörlere farklı sorumluluklar yüklemektedir. Devletin en temel sorumluluğu iş sağlığı ve iş güvenliğine yönelik gerekli yasal düzenlemeleri oluşturmak ve denetlemektir. İşverenler en başta güvenli çalışma ortamlarının oluşturulması, iş kazasına neden olabilecek potansiyel tehlikelerin belirlenmesi ve bunların etkilerini en aza indirecek önlemlerin alınması, çalışanların güvenliğine yönelik gerekli donanım ve ekipmanın sağlanması, denetlemelerin yapılması ve çalışanların iş güvenliği konusunda bilinç düzeylerinin artırılması için çalışanlara gerekli bilgilerin verilmesi açısından sorumludur. Sendikalar iş kazası ve meslek hastalığı oluşturma potansiyeli olan sektörel sorunların tespit edilmesi, çalışanlara bilgilendirme eğitimleri verilmesi, işverenlerde iş güvenliğine yönelik bir bilincin oluşturulması açısından farklı sorumluluklara sahiptir. Çalışanların iş güvenliğine yönelik en temel sorumlulukları işverenin emir ve talimatlarına uyarak güvenli davranış sergilemeleridir. İş kazalarının önlenmesinde proaktif bir yaklaşımla güvenlik kültürü oluşturulması hedeflenmektedir. Bu bağlamda, 6331 sayılı yasanın 18. ve 26. maddelerinde de atıf yapıldığı üzere çalışanların iş yeri uygulamaları konusunda görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması gerekmektedir. 6331/18³⁸⁶,de iş yerinde çalışan temsilcisi aracılığıyla;

- çalışanların görüşlerinin alınması,
- çalışanlara İSG konusunda teklif getirebilme hakkı tanınması,
- çalışanların talep etmeleri halinde iş yerinde üretimin aksamaması ya da başka olumsuz bir sonuç doğurmaması şartıyla İSG görüşmelerine çalışanların katılımlarının sağlanması,
- çalışma şartlarında ya da üretime yönelik süreçlerde bir değişiklik olması durumunda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çalışanların da görüşlerinin alınması hükme bağlanmıştır.

³⁸⁶ 28339 sayılı Resmi Gazete, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, md.18, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>

Çalışanların katılımı iş güvenliği programlarının en önemli hedeflerinden birisidir. Güvenlik programları, örgütün her düzeyinde yer alan, istihdam şekli ne olursa olsun (tam zamanlı iş sözleşmesiyle çalışan ya da geçici iş sözleşmesiyle çalışan) tüm çalışanlara, iş güvenliği konusundaki rollerinin ne olduğunu benimseterek, çalışanlardan iş sağlığı ve iş güvenliğine yönelik mevcut ya da potansiyel sorunları bildirmelerini teşvik etmekte böylece iş güvenliği konusuna çalışanın gönüllü katılımını desteklemektedir. Çalışanların katılımı, güvenlik ikliminin önemli bileşenlerinden birisidir. Güvenlik ekipmanlarının sağlanması, kaliteli güvenlik yönetim sistemlerinin oluşturulması, iş güvenliği konusunda yönetimin üstüne düşen görevleri yerine getirmesi, örgütte güvenliğe yönelik etkili bir iletişim sistemi kurulması çalışanların güvenliğe yönelik katılımlarının sağlanması, olası iş kazası ve ramakkala olaylarının önlenmesinde öncül görev üstlenmektedir³⁸⁷.

2.2.3. Toplumsal Faktörler

İş kazalarının önlenmesi açısından makro bir perspektiften bakılması durumunda, iş kazalarına neden olan toplumsal faktörlerin neler olduğunun da ortaya konması elzemdir. Bu bağlamda daha önce bireysel ve örgütsel boyutlarda incelenen kadercilik, güvenlik bilgi düzeyi, eğitim seviyesi gibi bazı faktörler bu başlık altında yeniden ele alınmaktadır. Ayrıca, yine bu başlık altında, çalışanların karar alma süreçlerine ve iş yeri kurallarını kabul etmelerini ya da bu kurallara karşı direnç göstermelerine etki eden toplumsal değerler, dini inançlar ile güç aralığı faktörleri de ele alınmaktadır.

2.2.3.1. Toplumsal Bağlamda Kadercilik

Güvenlik iklimini etkileyen psiko-sosyal nedenler arasında ele alınan kadercilik kavramı, yaşanan toplumdaki hâkim olan kültürle iç içe olduğu için bu

³⁸⁷ A. Neal, M.A. Griffin, P.M. Hart, "The Impact Of Organizational Climate On Safety Climate and Individual Behaviour", **Safety Science** 34, Australia, 2000, s.100.

başlık altında tekrar ele alınmaktadır. Özellikle dogmatik düşüncenin yaygın olduğu toplumlarda, bireyler yaşadıkları olayların ilahi bir güç tarafından yönlendirdiğini kabul etmekte, olayın nedenlerini sorgulamak yerine, kaderci bir bakış açısıyla ne yaparlarsa yapsınlar sonucun değiştirilemeyeceğini kabul etmektedirler. Hatta olayın sonunda yaralanma varsa, ‘Çekilecek çilesi varmış’, ‘günahlarını döküyor’, ölüm varsa ‘ömrü bu kadarmış’, ‘Allah sevdiği kulunu yanına erken almış’ gibi savunma mekanizmalarının arkasına sığınarak yaşadıkları şeyleri meşrulaştırma yoluna gitmeye çalışmaktadırlar. Kaderciliğin en fazla ilişkilendirildiği konu dini inançlardır. Kaderciliğin dini inançlara müdahale ettiği düşünülmektedir. İnsanların ölümü kişisel kontrollerinin dışında gördükleri konulara karşı endişeli olmadıklarında, riski daha düşük algılayarak, güvenli davranış sergileme konusunda daha pasif davranmaktadırlar³⁸⁸.

2.2.3.2. Toplumun Güvenlik Anlayışı ve Bilinç Düzeyi

Güvenlik konusunda farklı toplumlar farklı bilinç düzeylerine sahiptir. Ülkelerde verilen eğitim, sanayileşme seviyesi, hâkim olan sektörler, ağırlıklı olarak işlerin yer aldığı tehlike sınıfı, insana verilen değer, iş kazaları sonucunda tarafların karşı karşıya kaldığı yaptırımlar gibi faktörler güvenlik konusundaki bilinç düzeyini etkilemektedir. Örneğin güvenlik konusunda Türkiye’deki bilinç düzeyi ile Avustralya’daki bilinç düzeyleri çok farklıdır. Dünya’da iş kazaları istatistiklerine bakıldığında Avustralya ilk sırada yer almaktadır. Çünkü ramakkala olayları bile rapor eden bir sistem oluşturulmuştur. Türkiye’ye bakıldığında, 2013 yılında çıkan ve proaktif özellik gösteren 6331 sayılı yasanın iş kazalarını rapor etme yükümlülüğü sunmasına karşın 2013 yılı ile SGK verilerinden iş kazasına yönelik raporlar alınamamaktadır. Türkiye’de insanlar doğru sistemi oturtmaya değil skorlara odaklanmış durumdadır. Bir kaza meydana geldiğinde rapor edilmemesi, o örgütün başarısı gibi kabul değer görmektedir. Türkiye’deki uygulamaların çoğu o kadar kötü

³⁸⁸ Ran Gao, Albert P.C. Chan, Wahyudi P. Utama, Hafiz Zahoor, ‘Workers’ Perception of Safety Climate in International Construction Projects: Effects of Nationality, Religious Belief and Employment Mode’, **Journal of Construction Engineering and Management**, 143(4), 2017, s.6

özellik göstermektedir ki, olmayanı ya da kötü olanı işçiler olması gereken gibi algılamaktadırlar.

Güvenlik konusunda toplumsal bilinç seviyesinin ne kadar düşük olduğunu gösteren en temel göstergelerden bir tanesi şüphesiz trafik kurallarına uymadır. Özellikle emniyet kemeri kullanılması, cezalar getirilmiş, toplumsal bilinç düzeyini arttırmaya yönelik sosyal projeler, kamu spotları yapılan bir konu haline gelmiştir. Örneğin Almanya’da bir araç sürücüsü çok kısa mesafe giderken bile emniyet kemeri takarken, Türkiye’de kemer sadece ceza almamak için takılan (polis görülen yerde takıp sonra çıkartılan), emniyet kemeri takmamak adına susturucu adı verilen aparatla elektronik aksamı kandırma yolu tercih edilmektedir. Kısaca insanlar, alınan bir güvenlik önleminin nedenine bakmamakta, kişisel faydayı göz ardı etmektedirler.

2.2.3.3. Toplumun Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi çalışanın vasfını ve çalışılan işin niteliğini etkilemektedir. Eğitim düzeyi arttıkça ikna edilebilirlik ve güvenlik bilinç düzeyi artmakta, kadercilik ve dış kontrol odağı azalmaktadır. Tweety, eğitim düzeyinin iş kazalarının nedenleri ve sıklığı üzerindeki etkisi olduğunu belirterek, eğitimin bireyin karşılaştığı riskleri algılaması ve tanımasına etki ettiğini, ayrıca eğitilmiş bireylerin tehlikelerden kaçınma konusunda daha dikkatli olduklarını ileri sürmüştür³⁸⁹. 1999 yılında Rekus yaptığı çalışma ile güvenlik eğitimi konusuna atıf yaparak, eğitimin bireylere yeni beceri ve bakış açısı kazandırdığını, bu sebeple çalışanların yeni becerilere sahip olarak güvenlik konusundaki tutum ve davranışlarının değiştiğine vurgu yapmıştır³⁹⁰.

Eğitim seviyesi arttıkça ekonomi daha üretken hale gelmekte bu da ülkenin refah seviyesini pozitif olarak etkilemektedir. Ülkelerin gelişmişlik seviyeleriyle güvenlik iklimi arasında pozitif bir ilişki vardır. Çünkü bu çalışma için yapılan literatür taraması ABD, AB gibi gelişmiş ülkelerindeki iş kazaları oranları ile Gana,

³⁸⁹ James T. Tweety, **Healthcare Hazard Control and Safety Management**, 3rd Edition, CRC Press, 2014, USA.

³⁹⁰ John F. Rekus, "Is Your Safety Training Program Effective? Knowing When a Demonstration Is in Order Can Help You Gauge the Effectiveness of Safety Training", **Occupational Hazzard**, 61(8), <https://www.questia.com/magazine/1G1-55576499/is-your-safety-training-program-effective-knowing>, (19.11.2019)

Endonezya, Hindistan gibi gelişmekte olan lkelerdeki iş kazaları oranlarının, ülkelerin güvenlik kltrlerinin, güvenlik için alınan önlemlerin ve güvenlik algılarının ciddi oranda farklılığa sahip olduğunu göstermiştir. Ülkelerin eğitim seviyesi ve refah seviyesiyle insana verilen değer arasında da doğrusal bir ilişki olduğu aşıkardır.

2.2.3.4. Toplumsal Değerler

Neyin ncelik olduğu, toplumun neye önem verip neye önem vermediği toplumsal değerleri oluşturmaktadır. İş güvenliğine yönelik bir kültür aslında toplumdaki baskın kültürde etkin olan değerlerin ve bakış aıllarının çalışanların davranışlarına yansımasıdır. İş yerlerinde sağlık, güvenlik ve refah kendi başlarına önemli değerleri temsil etmektedir, bununla birlikte diğer değerlerin iş sağlığı ve güvenliğine olumlu ya da olumsuz katkıda bulunabileceği görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği açısından doğru şeyleri yapmak için, İSG'ye etki edecek doğru değerlerin belirlenmesi gerekmektedir³⁹¹. Sadece iş kazalarının önlenmesi açısından değil, güvenlik yaygın kültürün de öncelikli bir parçası olmalıdır. Örneğin Türkiye'de insanların can güvenliğine yönelik geliştirilmiş trafik kuralları, birçok bireyde yaşama değer katan bir olgu olmak yerine cezalardan kurtulmak için uygulanan zorunluluklar konumundadır. İnsanlar izlenmedikleri zamanlarda bu kuralları ihlal etmektedirler. Birçok Avrupa ülkesinde ve ABD'de kültürel anlamda bu durum farklılık göstermektedirler. Örneğin ABD'de otobanlarda çok keskin olan bazı kurallara vatandaşlar takip edilmedikleri zamanlarda bile uymaktadırlar. Örneğin hız limiti düşük olmasına rağmen sürücüler son model arabalarıyla hız limitini aşmamakta, altı şeritli yollarda en sol şeritte öncelik hakkı araçlarında birden çok yolcu bulunduran ya da toplu taşıma yapan sürücülerde olduğu için, tek başına yolculuk yapan sürücüler trafik ne kadar sıkışık olursa olsun sağ şeritten sol şerite geçmemektedir. Almanya, Amerika gibi ülkelerde sadece motorlu taşıt kullanan sürücüler değil, bisiklet kullancıları da kask takmadan trafiğe ıkmamaktadırlar.

³⁹¹ Gerard I.J.M. Zwetsloot, Arjella R. Van Scheppingen, Evelien H. Bos, Anja Dijkman, Annick Starren, "The Core Values That Support Health, Safety and Well-being at Work", **Safety and Health at Work**, 4(4), 2013, ss.187-188.

İspanya’da bir bisikletliyle tır gibi büyük bir araç tek şeritli yolda arka arkaya geldiklerinde, büyük araç sürücüsü yol çift şerit olana kadar bisiklet sürücüsünü sıkıştırmamakta, güvenliği ihlal etmemektedir. Güvenliğe yönelik bu genel değer iş yerinde iş güvenliğine yönelik kültüre de yansımaktadır. Türkiye’de güvenliğe olan bakış insana değer vermekten öte kadercî, iyimser ve bahane bulmaya yatkındır. Örneğin Türkiye için çok kullanılan bir cümle, insan canının değeri olmadığıdır. Daha çok kâr elde etmek, para kazanmak, olayın kolayına kaçmayı tercih etmek gibi tercihler bu görüşü güçlendirmektedir. Örneğin, slikozisle ilgili yasa olmasına ve işveren çalışanın hasta olacağını bilmesine rağmen daha çok kazanmayı tercih ederek işçiyi çalıştırmaktadır.

2.2.3.5. Dini İnanç

Ahlaki, kutsal, doğaüstü gibi değerlerden oluşan dini inançlar nerdeyse insanlığın varlığından bu yana insanların hayatını ve aldığı kararları etkilemektedir. Dini inançlar kültürlerin şekillendirilmesinde çok büyük bir etkiye sahiptir. Örneğin müslümanlık dininde kaza ve kader anlayışının temelinde din öğretisi vardır. Bu açıdan çalışanların iş kazalarına sebep olabilecek riskleri almalarında ve aldıkları risklerin gerekçelerinde kadercilik olgusu kadar dini inanç olgusu da önemlidir. Dini inanç ve iş güvenliği arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yönelik olarak yapılan çalışma yok denecek kadar azdır. Buna rağmen, dini inanç ve iş güvenliği algısı üzerine Gao ve diğerleri tarafından yapılan araştırmada dini inanç ve güvenlik iklimi arasındaki ilişki ortaya koyulmuştur. Buna göre dini inancı yüksek olan çalışanların dini inancı düşük olan çalışanlara göre iş yerindeki güvenlik iklimini daha üst düzeyde algıladıkları ortaya çıkmıştır³⁹².

2.2.3.6. Güç Aralığı

Geert Hofstede’ye göre güç aralığı, toplumda zayıfların güçlülerle (otorite sahibi kişilerle) ilişkisini anlatan bir kavramdır. Toplumlar dardan geniş uzanan çeşitli derecelerde güç mesafelerine sahiptir. Dar güç aralığının yerleşik olduğu

³⁹² Gao ve diğerleri, s.6.

toplumlardaki zayıf bireyler otoriteden daha demokratik ve eşitlikçi ilişkiler beklerler. Örneğin bu özelliğe sahip toplumların (ki daha çok Batı ülkelerinde görünür) çalışma ortamlarında çalışanlar üstleriyle iletişimlerinde daha rahattırlar ve üstlerin verdikleri kararları eleştirebilirler. Geniş güç aralığının etkin olduğu özellikle doğu toplumlarında ise zayıf olanlar otoriteyi kabullenmekte ve sorgulamamakta, hiyerarşi tarafından gelen şeylere uymaktadırlar. Otoriteye tapma, biat kültürü ve askeri düzen olarak da adlandırılan bu tür toplumlarda astlar üstleri sorgulamaktan çekinerek, başlarına gelen şeyleri kadere bağlamayı tercih etmektedirler³⁹³.

Daha önce de belirtildiği gibi Türkiye ölümle sonuçlanan iş kazalarının yaşanması oranları bakımında Avrupa'da ilk, dünyada dördüncü sıradadır. Türkiye'de yaşayan insanların genel profiline bakıldığında çoğu yönetim tarafından verilen mesajı sorgulamadan kabul etme, otoriteyi üstün bir güç olarak görme, otoriteye karşı güvensizlik duysa da onu sorgulamama, eleştirmeme, hakkını aramak yerine kendisine hak adı altında sunulan şeyi kabul etme eğilimindedir. Daha önce de belirtildiği üzere, yüksek güç mesafesine sahip kültürlerde adaletsizliğe kayıtsız kalma, adaletsizlik karşısında cevap vermeme ve kadercilik anlayışı yaygındır. Bireyler bir iş kazasıyla karşılaştıklarında onun gerçek nedenini sorgulamayı tercih etmek yerine, kendilerine sunulan suni göstergeleri kabul etmekte hatta çoğu zaman güç skalasında kendilerinden daha güçsüz olanı günah keçisi seçmektedirler. Örneğin Mayıs 2013 yılında gerçekleşen Soma Faciası'nda, rodövans sistemiyle işletilen bir maden ocağında, devlet (hükümet) faciadan bir ay önce kendisine gelen gensoruyu reddedererek madeni kaderine terketmiştir. Faciadan sonra, Soma Faciası'na tepki gösteren kişiler devlet eliyle (polis kameralarıyla) tespit edilmiş, bazılarına güç kullanılmış, tespit edilenler diğer madenlerde iş bulamamışlardır. Ama çok daha önemli bir detay olarak Soma'daki facianın sorumlusu olarak madenin iş güvenliği uzmanı sorumlu tutulmuş, facianın arkasındaki kök neden ortaya konulmadığı gibi, insanlar da yaşadıkları baskı kültürüyle bunu sorgulamamışlardır. Örnekler, göstermektedir ki, güç mesafesinin geniş olduğu kültürlerinin hâkim olduğu örgütlerde güvenliğe yönelik kültür oluşmamaktadır.

³⁹³ Wordpress Web Blog, Hofstede ve Kültürün Boyutları, **Medya Kültür ve Toplum**, <https://medyakulturvetoplum.wordpress.com/2010/03/12/hofstede-ve-kulturun-boyutlari/> (03.05.2018)

Kadercilik, yüksek güç mesafesine sahip kültürlerde yaygındır ve kadercilik adaletsizliğe kayıtsız kalma ya da cevap vermeme isteğine katkıda bulunabilmektedir³⁹⁴. Türkiye’de geniş güç mesafesinin hâkim olduğu ülkelerden olduğu için, kadercilik anlayışı güvenlik algısı açısından önemli noktalardandır.



³⁹⁴ Leung ve Stephan, s.398.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GÜVENLİK İKLİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ

ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Kaza nedenlerini açıklayan Domino Teorisine göre iş kazalarının %88'i insan davranışından kaynaklanmakta ve %98'i önlenabilmektedir. İş güvenliğine yönelik geliştirilen sistem yaklaşımlarına ek olarak, güvenliğe yönelik insan davranışlarını etkileyen faktörlerin de belirlenerek geliştirilmesi önemlidir. İş kazalarındaki insan davranışı odağının olumlu yönde değiştirilmesi için örgütler güvenliğe yönelik bir kültür oluşturma ve bunu pozitif olarak geliştirme yoluna gitmişlerdir. Ancak, özellikle Zohar'ın öncülerinden olduğu bir takım araştırmacı örgütlerde iş güvenliğine yönelik olarak bir kültür oluşturma iş kazalarını önlemede yeterli olmayacağını, iş güvenliğine yönelik çalışanların algılarının da önemli olduğunun farkına varılmasının gerekliliğini güvenlik iklimi kavramıyla ortaya atmışlardır. Örgüt düzeyinde her çalışanın iş güvenliğine yönelik olarak algılarının neler olduğunu ifade eden güvenlik iklimi, tıpkı güvenlik kültürü gibi güvenliğin gerçek değerinin ortaya konması açısından önemlidir.

Etkin bir güvenlik kültürü oluşturulduktan sonra, çalışanların güvenliğe yönelik gerçek algılarının ortaya konulması, mevcut sistemin devam ettirilmesi ve / veya güvenliğe yönelik iyileştirmelerin yapılması açısından öncelikli ve önemlidir. Güvenlik iklimine yönelik literatür tarandığında özellikle Türkiye'de güvenlik iklimini etkileyen faktörlerin neler olduğu konusunda bir kısıtlılık olduğu fark edilmiş bu sebeple konunun araştırılmasına gerek duyulmuştur. Tüm bunlar ışığında bu çalışmada şu soruların cevapları aranacaktır:

- ✓ Güvenlik İklimi Ölçeğine ilişkin veriler ele alındığında çalışanların durumları nasıl değerlendirilmektedir?
- ✓ Demografik değişkenler çalışanların güvenlik algılarında fark yaratmakta mıdır?
- ✓ İşverenlerin, çalışanların güvenlik algılarına bakış açısı nasıldır?
- ✓ İşverenler, çalışanlarının güvenlik algılarını etkileyen faktörleri nasıl değerlendirmektedirler?

3.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini Aydın İli'nde yer alan inşaat sektöründe çalışan işçiler ve işverenler oluşturmaktadır. İşçilerle nicel araştırma yapılırken, işverenlerle derinlemesine görüşme yapılmıştır. Nicel araştırmaya katılan katılımcıların sayıları belirlenirken SGK verileri dikkate alınmıştır. 2018 yılı Eylül Ayı'nda SGK'ya verilen toplam 268.994 işyeri bildirgesi sayısına göre Aydın'da inşaat sektöründe toplam çalışan sayısı 17.443'tür. Nicel araştırmanın örnekleme belirlenirken aşağıdaki formül kullanılmıştır.

Tablo 5: %95 Güven Düzeyinde Farklı Anakütle Büyüklükleri İçin Örnek Hacimleri

Ana Kütle	Standart Sapma %5	Ana Kütle	Standart Sapma %5
50	36	5000	357
100	80	10000	370
200	132	15000	375
400	196	20000	377
800	260	50000	381
1000	278	75000	382
2000	322	1000000	384

Kaynak: Robert V. Krejcie, Daryle W. Morgan, 'Determining Sample Size For Research Activities', Educational And Psychological Measurement, 30, 1970, s.608.

Yukarıdaki tabloya göre %95'lik güven seviyesinde $\pm\%5$ hata payına göre önerilen kitle boyutu 375-377 aralığındadır. Aydın İli'nde inşaat sektöründe çalışan işçilerden tesadüfî örneklem yoluyla seçilmiş 408 işçi nicel çalışmanın örneklemini, bu işçilerin çalıştıkları inşaatların sahipleri 16 kişi ise nitel araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu çalışmanın örneklem kümesi Aydın'da inşaat sektöründe çalışan 408 işçi ile inşaatların sahibi olan 16 kişiden oluşmaktadır.

3.3. METODOLOJİ

Bu çalışmada, inşaat işçilerine uygulanan bir soru formu ile bu soru formunun sonuçlarından çıkan bulgulara göre yapılandırılan ve inşaat sahipleriyle yapılan nitel görüşmeden oluşan karma yöntemle başvurulmuştur. Öncelikli olarak inşaat sektöründe çalışan işçilerden survey yöntemiyle sayısal veriler toplanmış ve analiz edilmiştir. Ardından işverenlerle derinlemesine görüşmeler yapılarak nitel veriler

elde edilerek, analiz edilmiştir. Bu yöntem, Creswell ve arkadaşlarının tasarımlara yönelik karma yöntemlerin sınıflandırılması için 2003 yılında yaptıkları çalışmadaki³⁹⁵ tasarımıyla benzerlik göstermektedir.

Bu çalışmada karma yöntem kullanılmasının sebepleri şu şekilde sıralanabilir:

- a) Nicel yöntemler ve nitel yöntemler tek başlarına kullanıldığında mevcut eğilimleri ve durumları ayrıntılı şekilde ortaya koyamamaktadır. Nicel ve nitel yöntemler ancak bir arada kullanıldıklarında birbirlerini tamamlarlar. Bu da araştırma problemlerinin tam bir şekilde resmedilmesini sağlamaktadır³⁹⁶.
- b) Yapılan nicel araştırmanın sonuçları incelendiğinde güvenlik iklimini ortaya koymaya yönelik yapılan nicel araştırmayla değişkenler arası ilişkilerin ortaya konulduğu görülecektir. Bu ilişkilerin nedenlerini ortaya koymak ve nicel araştırmada fark edilemeyen yeni verileri ortaya çıkarmak açısından nitel araştırma da gerekmektedir. Örneğin Kongsvik, Almklov ve Fenstad 2010 yılında yaptıkları nicel çalışmalarında³⁹⁷ örgütsel güvenliğin bazı yönlerini ölçmenin zor olduğunu varsayarak nitel araştırma yapılmasını önermişlerdir.
- c) Güvenlik iklimi çalışmalarının öncüsü olan Zohar, 2010 yılında yaptığı çalışmasında *‘Bugüne kadar endüstriler arasında ve ülkeler arasında öngörücü bir gösterge olarak güvenlik iklimini doğrulama konusunda büyük bir iş başardık. Bu nedenle, yapıların öncüllerle, moderatör, arabulucu ve diğer yerleşik yapılarla olan ilişkilerini test ederek güçlendirildiği bir sonraki bilimsel araştırma aşamasına geçme zamanı geldi’*³⁹⁸ söylemiyle güvenlik iklimi konusunda nitel araştırma yapılmasının gereklilik ve önemine vurgu yapmıştır.

³⁹⁵ J.W. Creswell, Clark Plano, M.L. Gutmann, W. E. Hanson, **An Expanded Typology For Classifying Mixed Methods Research Into Design**, A. Tashakkori ve C. Teddlie Edt, Handbook of Mixed Methods In Social And Behavioral Research, Thousand Oaks, 2003, s.163.

³⁹⁶ Nataliya V. Ivankova, John W. Creswell, Sheldon L. Stick, “Using Mixed- Methods Sequential Explanatory Design: From Theory To Practice”, **Field Methods**, 18(1), 2006, s.3.

³⁹⁷ Trond Kongsvik, Petter Almklov, Jorn Fenstad, “Organisational Safety Indicators: Some Conceptual Considerations and a Supplementary Qualitative Approach”, **Safety Science**, 48(10), December 2010, s.1406.

³⁹⁸ Zohar, 2010, s.1521.

Yukarıda bahsedilen nedenler ışığında, bu çalışmada, nicel araştırmadan toplanan sonuçların anlaşılmasını kolaylaştırmak ve daha derinlemesine bir analiz yaparak bilgi tabanındaki görünür boşluğu gidermeye çalışmak için nitel araştırma yapılmıştır. Bu şekilde yalnızca güvenlik iklimini etkileyen faktörlerin ne olduğunun ortaya konulması değil, aynı şekilde bu faktörlerden etkilenen işverenler tarafından bu faktörlerin nasıl algılandığının da ortaya konulması amaçlanmıştır.

3.4. NİCEL AŞAMA

Çalışanların iş güvenliği iklimini etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla Williamson vd. (1997) tarafından geliştirilen, Türkçeye çevrilerek geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılan 27 sorudan oluşan Güvenlik İklimi Ölçeği soru formunun Aydın İli'nde yer alan inşaatlarda çalışan 408 işçiye uygulanması, bu çalışmanın nicel aşamasını oluşturmaktadır.

3.4.1.Nicel Araştırma ve Veri Toplama Süreci

Araştırmada nicel veri toplama yöntemlerinden survey yöntemi kullanılmıştır. Geçerliliği olan güvenilir verilerin elde edilebilmesi için detaylı bir literatür çalışması yapılmış, güvenlik iklimini ortaya koyabilme yeterliliğine sahip en uygun soru formuna ulaşılmaya çalışılmıştır. Pilot olarak seçilen ve 30 kişiden oluşan çalışan grubuna Williamson vd. tarafından geliştirilen Güvenlik İklimi Ölçeği³⁹⁹ soru formu uygulanarak geçerlilik ve güvenilirlik testi yapılmıştır. Test sonucunda, Williamson vd. tarafından geliştirilen Güvenlik İklimi Ölçeği'nin kullanılmasına karar verilmesinin ardından, veriler toplanmaya başlamadan önce Aydın İnşaatçılar Odası Başkanı ve Aydın İş Güvenliği İş Yeri Hekimleri Derneği Başkanı ile görüşmeler yapılarak sektörle ilgili genel bilgiler alınmıştır. Katılımcılara ulaşmak için Eylül 2018-Kasım 2018 tarih aralığında farklı inşaat sahalarına girilmiş, çalışanların çay molası olan saat dilimlerinde (öğleden önce 10:00 ya da 11:00, öğleden sonra 15:00) ve çalışanlar yemek paydosunda iken kendilerine soru formları

³⁹⁹ Williamson vd., s.21.

dağıtılmıştır. Çalışanların anlamadıkları sorular olduğunda sorunun ne demek istediği kendilerine bizzat anlatılmıştır.

3.4.2. Nicel Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Bu araştırmanın varsayımları olarak, örneklemin evreni temsil etme yeteneğine sahip olduğu, ölçekteki ifadelerin araştırmada ortaya konulması amaçlanan durumları karşıladığı ve katılımcıların gerçek, doğru ve samimi beyanlarda bulundukları kabul edilmektedir.

Araştırma, yapılan literatür taramasından elde edilen bilgiler ışığında kullanılan ölçek ve örnekleme oluşturan 408 kişinin görüşleriyle sınırlıdır.

3.4.3. Nicel Araştırma Veri Toplama Aracı ve Analiz Yöntemi

Nicel araştırma için kullanılan soru formu iki bölümden oluşmaktadır. Soru formunun ilk kısmı katılımcıların yaş, medeni durum, eğitim durumları, hizmet süreleri, çalıştıkları yerdeki kişi sayısı, çalışma durumları, iş kazası geçirip geçirmeme ve vardiyalı çalışma durumları gibi demografik sorulardan oluşmaktadır.

Soru formunun ikinci kısmında Williamson vd. (1997) tarafından geliştirilen Güvenlik İklim Ölçeği⁴⁰⁰ kullanılmıştır. Bu ölçeğe ilişkin bilgiler şu şekildedir. Ölçek beş faktörden oluşmakta olup, bu faktörler kişisel motivasyon, olumlu güvenlik uygulamaları, risk gerekçesi, kadercilik ve iyimserlik olarak isimlendirilmiştir. Orijinal ölçekte faktörler ve bu faktörlere karşılık gelen sorular aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

⁴⁰⁰ Williamson, s.21.

Tablo 6: Williamson Güvenlik İklimi Ölçeği

Faktör	Soru No:	İfade
Kişisel Motivasyon	1	Yöneticilerimin iş güvenliği konusunda beni desteklemeleri daha güvenli ortamda çalışmamı sağlar.
Kişisel Motivasyon	2	İş yerinde güvenlikle ilgili kuralların daha gerçekçi olması, daha güvenli çalışmamı sağlar.
Kişisel Motivasyon	3	Yönetim, güvenlik konusunda işçilerin önerilerini dinlerse, daha güvenli çalışmamıza yardımcı olur.
Kişisel Motivasyon	4	İş yerinde güvenlikle ilgili eğitimler daha sık verilirse, daha güvenli çalışırız.
Kişisel Motivasyon	5	İş yerinde güvenlikle ilgili ekipmanlar daha çok verilirse, daha güvenli çalışırız.
Kişisel Motivasyon	6	Yöneticilerin iş yeri güvenliği kontrollerini sürekli yapmaları iş yerinde daha güvenli çalışmamı sağlar.
Kişisel Motivasyon	7	İş arkadaşlarım iş yerinde güvenli çalışma davranışlarımı desteklerse, daha güvenli çalışabilirim.
Kişisel Motivasyon	8	İş yerinde güvenli davranışlar maddi olarak desteklenirse, daha güvenli çalışmamda bana yardımcı olur.
Olumlu Güvenlik Uygulaması	9	İş yerinde yöneticiler yeterli güvenlik ekipmanı sağlamaktadır.
Olumlu Güvenlik Uygulaması	10	İş yerinde yöneticiler, güvenlik ekipmanlarının arızalı olup olmadıklarını düzenli kontrol ederler.
Olumlu Güvenlik Uygulaması	11	İş yerimde güvenlik eğitimi yeterli düzeyde verilmektedir.
Olumlu Güvenlik Uygulaması	12	İş yerinde yöneticiler işletmenin kar etmesiyle ilgili olduğu gibi çalışanların güvenliğiyle de ilgilidirler.
Olumlu Güvenlik Uygulaması	13	İş yerimdeki her çalışan güvenli bir şekilde çalışmaktadırlar.
Olumlu Güvenlik Uygulaması	14	İş yerimde uygulanan güvenlik kuralları ve uygulamaları gerçekten işe yaramaktadır.
Risk Gerekçesi	15	İş yeriyle ilgili eğitimler doğru verilmediğinden dolayı güvensiz çalıştığım zamanlar oldu.
Risk Gerekçesi	16	İş yeriyle ilgili eğitimler doğru verilmediğinden neyi yanlış yaptığımı bilmediğim için güvensiz çalıştığım zamanlar oldu.
Risk Gerekçesi	17	İşleri hızlı bitirmem gerektiği için güvensiz çalıştığım zamanlar oldu.
Risk Gerekçesi	18	Doğru güvenlik ekipmanı verilmediği ya da verilen ekipmanların çalışmaması durumunda güvensiz çalışmak zorunda kaldım.
Kadercilik	19	İş yerinde iş yoğunluğu az olduğu zamanlarda güvenlik önceliklidir, iş yoğunluğu arttığı zamanlarda ise güvenlik ikinci plana atılır.
Kadercilik	20	İş yerinde güvenlik konusunda çok hassas olsaydım, işimi tam anlamıyla yapamazdım.
Kadercilik	21	İş yerinde risk almaya mecbur kalıyorum.
Kadercilik	22	İş yerinde ne kadar dikkat edersem edeyim, iş kazası olmaktadır.
Kadercilik	23	İş yerinde güvenliği iyileştirmek için hiçbir şey yapamayız.
İyimserlik	24	İş yerinde dikkatli insan olduğum için kaza geçirmem.
İyimserlik	25	İş yerinde iş kazalarının bazıları önlenemez, çünkü bazı çalışanlar şanssız oldukları için kaza geçirebilirler.
İyimserlik	26	Güvenlik uygulamalarına göre çalışan insanlar iş yerinde

		her zaman güvende olacaklardır.
İyimserlik	27	İşim normal seyrinde devam ederse, herhangi bir tehlikeyle karşılaşmam.

Kaynak: Williamson, 1997, s.21.

Tabloda da görüldüğü üzere ölçek 27 sorudan oluşmaktadır. İlk 14 soru ile son 3 soru olumlu ifade içerirken, diğer sorular (15.- 24. Sorular) olumsuz ifade içermektedir. Ölçek beşli likert ölçeğine göre yapılandırılmıştır. Beşli likert ölçeğinde, olumlu ifadeli sorularda 1=Tamamen Katılıyorum, 2=Katılıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılmıyorum, 5=Tamamen Katılmıyorum olarak puanlanırken, olumsuz ifadeli sorularda ölçek ters çevrilerek kodlanmıştır.

Daha önce de belirtildiği gibi, çalışmaya katılan işçilerin güvenlik iklimi hakkında bilgi sahibi olduğu ve verilerin analiz sonuçlarından elde edilecek bulguların Aydın İli bünyesindeki inşaat sektöründe yer alan işçiler için genellenebilir olduğu varsayılmaktadır.

Saha araştırmasından elde edilen verilerin analizi için istatistiki paket programı kullanılmıştır. Yapı geçerliliği için varimax rotasyonlu faktör analizi, güvenilirlik için Cronbach Alfa katsayıları hesaplanarak model doğrulanmıştır. Normallik testi sonucunda verilerin normal dağılımına uyduğu gözlemlendiği için, sonuç analizleri olarak, frekans analizi, bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve korelasyon analizleri yapılmıştır.

3.4.4. Nicel Araştırmanın Hipotezleri

Nicel araştırmada kullanılan soru formu ve demografik değişkenler ışığında aşağıdaki alternatif hipotezler oluşturulmuştur:

H₁: Güvenlik iklimi çalışanların medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H₂: Güvenlik iklimi çalışanların hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H₃: Güvenlik iklimi çalışanların şirketteki pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir.

H₄: Güvenlik iklimi çalışanların vardiyalı çalışma durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H₅: Güvenlik iklimi çalışanların iş kazası geçirmiş olma durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H₆: Güvenlik iklimi çalışanların yaşına göre farklılık göstermektedir.

H₇: Güvenlik iklimi çalışanların eğitimine göre farklılık göstermektedir.

H₈: Güvenlik iklimi çalışılan yerdeki kişi sayısına göre farklılık göstermektedir.

H₉: Güvenlik iklimi çalışanların çalışma durumlarına göre farklılık göstermektedir.

3.4.5. Nicel Araştırma Bulgu ve Değerlendirmeleri

Bu araştırmanın nicel kısmında elde edilen verilerin analizinin yapılması aşamasında kavramların açıklandığı boyutların tespit edilerek, yapı geçerliliğinin test edilmesi amacıyla varimax rotasyonlu faktör analizi yapılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucu ortaya çıkan boyutların güvenilirliğinin test edilmesi için ise faktörlerin Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçekten elde edilen verilerin analizine yönelik değerlendirmeler aşağıda yer almaktadır.

3.4.5.1. Güvenlik İklimi Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Güvenlik iklimi ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik analizlerinden ölçeğe normallik testi yapılmıştır. Örneklem sayısı fazla olduğu için test sonucunda p değeri ,000 olduğu için verilerin normal dağılım göstermediği görülmüştür. Ancak, varyasyon katsayısının hesaplanarak (%30'dan az olması gerektiği kabul edilmiştir) ve basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılarak (-1,5 ve +1,5) verilerin normal olarak dağıldığı kabul edilmiştir.

Açımlayıcı faktör analizi yapılırken, en sık kullanılan faktör çıkartma yöntemi olarak temel bileşen analizi kullanılmıştır. Faktör analizi yapılırken şu protokol dikkate alınmıştır.

1. KMO Bartlett testi yapılması: Bu test sayesinde değişkenler arasında yeterli derece ilişki bulunup bulunmadığı ortaya koyulmaktadır⁴⁰¹. Bu test, normalliği göstermektedir.

Tablo 7: KMO Değer ve Yorum Tablosu

KMO Değeri	Yorumu
0,80 ve yukarısı	Mükemmel
0,70 ve 0,80 arası	İyi
0,60 ve 0,70 arası	Orta
0,50 ve 0,60 arası	Kötü
0,50'den aşağı	Kabul Edilemez

Kaynak: Durmuş ve diğerleri, s.80.

Tabloda da görüldüğü gibi KMO değerinin en az 0,50 olması gerekmektedir. Değişkenler arasında yeterli oranda ilişki olması için Bartlett testinin $p < 0,05$ olması gerekmektedir.

2. MSA değerine bakılması: KMO testiyle bütün soru gruplarının genel olarak faktör analizine uygunluğu ölçülürken, Measures of Sampling Adequacy (MSA) değeri her bir sorunun faktör analizine uygun olup olmadığını ölçmektedir. MSA değerinin yorumlanmasında aşağıdaki tablo dikkate alınabilir⁴⁰².

Tablo 8: MSA Değer ve Yorum Tablosu

MSA Değeri	Yorumu
0,80 ve yukarısı	Yüksek
0,70 ve 0,80 arası	Orta
0,60 ve 0,70 arası	Vasat
0,50 ve 0,60 arası	Zayıf
0,50'den aşağı	Kabul Edilemez

Kaynak: Kaiser, Rice, 1974, s.114.

Yukarıdaki tablodaki veriler dikkate alınarak bu çalışmada MSA değeri en az ,50 olan sorular için faktör analizine dahil edilmiştir.

3. Faktör yük değerine bakılması: Faktör analizinde değişkenler arasında belirli oranda korelasyon, ilişki bulunması gerekmektedir. İstatistik tutum ölçeğine ilişkin elde edilen Açıklayıcı Faktör Analiz değeri, ölçme aracının

⁴⁰¹ Beril Durmuş, E. Serra Yurtkoru, Murat Çinko, **Sosyal Bilimler’de SPSS’le Veri Analizi**, Beta Yayıncılık, İstanbul, Ekim 2018, s.79.

⁴⁰² Henry F. Kaiser, John Rice, “Little Jiffy Mark IV”, **Educational and Psychology Measurement**, 34, 1974, s.114.

homojenliğinin bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Hesaplanan Açımlayıcı Faktör Analiz katsayısı 1'e yaklaştığı derece ölçme aracının tek boyutlu bir yapıya sahip olduğu düşünülebilir.

4. Faktörleri oluşturan soru sayısına bakılması: Bir soru en büyük faktör ağırlığına hangi faktör altında sahip oluyorsa, o soru faktörün altında olarak kabul edilmektedir. Her bir faktör en az iki sorudan oluşmalıdır, bir faktör tek sorudan oluşuyorsa o soru analizden çıkartılmaktadır.
5. Çapraz yüklere bakılması: Bir faktörün yükünün ,40'ın üzerinde olmak üzere, birden fazla faktörde eşit olması veya benzer yüke sahip olması durumunda öncelikli olarak çapraz yük farkına bakılmıştır. Çapraz yükün %10'un üstünde olduğu durumlarda soru analizden çıkartılmıştır. Diğer bir yöntemle çapraz yüke sahip soruların ifadeleri gözden geçirilmiştir. Yüksek çapraz yüklü ifadeler ölçekten çıkartılmıştır⁴⁰³.
6. Yukarıdaki protokol uygulandıktan sonra ölçekten çıkacak soru kalmadığında faktörlerin Cronbach Alfa değerlerine bakılmıştır. Güvenilirlik katsayısı < 0,5 olan faktörlerde güvenilirliği düşüren sorular analizden çıkartılmıştır. İki sorudan oluşan faktörlerde güvenilirlik katsayısı < 0,5 olması durumunda, o faktör (faktörü oluşturan sorular) analizden çıkartılmıştır. Bu çalışmada referans alınan güvenilirlik katsayısı tablosu⁴⁰⁴ şu şekildedir:

Tablo 9: Güvenilirlik Katsayısı Tablosu

≥ 0,9	Mükemmel
≥ 0,8	İyi
≥ 0,7	Kabul edilebilir
≥ 0,6	Tartışılır
≥ 0,5	Zayıf
<5	Kabul edilemez

Kaynak: George ve Mallery, 2003, s.231.

7. İfadelerin geçerliliği dikkate alınarak, bu maddeler kendileri için en uygun olan faktörün altına alınmıştır.

Bu prosedür ışığında öncelikli olarak aşağıdaki tabloda görülen KMO ve Bartlett küresellik testi yapılmıştır.

⁴⁰³ Hüner Şencan, Güvenilirlik ve Geçerlilik, s.392.

⁴⁰⁴ Darren George, Paul Mallery, Using SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference (4th ed.), Pearson Education, London, 2003, s.213.

Tablo 10: KMO ve Bartlett Küresellik Testi

KMO and Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçümü		,778
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki Kare	5001,656
	Df	351
	Sig.	,000

KMO ve Bartlett testinin anlamlı olması faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Bu analizde, p değeri 0,000 olduğundan değişkenler analiz yapmaya uygundur. KMO değeri de Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy(KMO) değeri ,778 çıkmıştır. Bu açıdan yukarıdaki tabloya bakıldığında değişkenlerin analize uygunluğunun orta seviyede olduğu görülmektedir.

Prosedürdeki bir diğer aşama olarak, soruların faktör analizine uygun olup olmadığını ölçmek için soruların MSA değerlerine bakılmıştır. Aşağıdaki tabloda, soruların faktör analizine uygunluğu gösterilmektedir.

Tablo 11: Anti-Image Korelasyon Matrisi SPSS Çıktısı

		S1	S2		S19	S20	S21	S22	S23	S24	S25	S26	S27
Anti-image Correlation	S1	,685^a	-,585		,006	...	...	...	...	...	...	...	...
	S2	-,585	,706^a		,000	...	...	...	...	...	...	...	...
	S3	-,016	,104		,021	...	...	...	...	...	...	...	...
	S4	,116	,123		,025	...	...	...	...	...	...	...	...
	S5	,072	,074		,053	...	...	...	...	...	...	...	...
	S6	,073	,012		,020	...	...	...	...	...	...	...	...
	S7	,129	,023		,019	...	...	...	...	...	...	...	...
	S8	,033	-,152		,004	...	...	...	...	...	...	...	...
	S9	-,045	,012		,050	...	...	...	...	...	...	...	...
	S10	-,015	,070		,056	...	...	...	...	...	...	...	...
	S11	,031	,016		,023	...	...	...	...	...	...	...	...
	S12	,013	-,083		,033	...	...	...	...	...	...	...	...
	S13	,047	,022		,035	...	...	...	...	...	...	...	...
	S14	-,077	,106		,066	...	...	...	...	...	...	...	...
	S15	,097	,023		,085	...	...	...	...	...	...	...	...
	S16	,185	,111		,080	...	...	...	...	...	...	...	...
	S17	,017	,041		,134	...	...	...	...	...	...	...	...
	S18	-,055	,010		,014	...	...	...	...	...	...	...	...
	S19	,070	,169		,904^a	...	...	...	...	...	...	...	...
	S20	-,007	,024		,245	,870^a	...	...	...	...	...	...	...
	S21	-,013	,004		,072	...	,898^a	...	...	...	...	...	...
	S22	,060	,001		,048	...	...	,620^a	...	...	...	...	...
	S23	-,023	,006		,071	...	...	...	,691^a	...	...	...	...
	S24	,029	,062		,045	...	...	...	...	,620^a	...	...	...
	S25	,041	,147		,190	...	...	...	...	...	,429^a	...	...
	S26	,103	,007		,002	...	...	...	...	...	...	,561^a	...
	S27	,107	-,037		,014	...	...	...	...	...	...	...	,531^a

a. Measures Of Sampling Adequacy (MSA)

Anti image korelasyon matrisi incelendiğinde tablodada görüldüğü gibi Soru25'in MSA değeri ,429^a'dır. Bu değer ,50'nin altında olması sebebiyle S25

analizden çıkartılmış ve faktör analizi kalan soru grubuyla yeniden yapılmıştır. Yeniden yapılan analiz sonucunda, Anti-image Korelasyon matrisinde diagonelde yer alan hiçbir değerin 0,50'nin altında olmadığı görülmüştür.

Tablo 12: Döndürülmüş Bileşen Matrisi I

Maddeler	Bileşen						
	1	2	3	4	5	6	7
S10	-,727	-,016	,367	-,154	,272	,055	-,027
S17	,711	,177	,414	,213	,090	-,122	-,233
S11	-,698	-,025	,414	-,140	,223	-,053	-,086
S12	-,690	-,029	,471	-,099	,016	-,105	,016
S19	,683	,078	,347	-,038	,036	,000	-,007
S16	,680	,180	,381	,114	-,123	-,162	-,120
S18	,661	,182	,283	,226	,186	-,172	-,265
S20	,620	,017	,342	-,276	,119	,268	,145
S21	,620	,101	,259	-,069	,354	,186	,087
S9	-,607	,018	,453	-,137	,287	,004	-,158
S15	,573	,153	,350	,093	-,180	-,109	-,055
S14	-,435	,134	,414	,372	-,016	-,208	-,060
S3	-,012	,758	-,064	-,163	,036	-,044	,026
S2	-,018	,739	-,119	-,320	-,104	-,099	-,196
S1	-,111	,732	-,148	-,304	-,051	,001	-,051
S4	,047	,678	-,029	-,166	,033	,182	,074
S5	-,129	,593	-,203	-,121	,127	-,068	,206
S13	-,553	,042	,567	-,023	-,038	-,134	,062
S24	,092	-,087	,529	-,333	-,492	-,065	,106
S23	,221	-,136	,498	-,274	-,199	-,278	,468
S7	-,325	,481	,005	,496	-,129	-,065	,184
S6	-,317	,376	,004	,454	-,144	-,170	,321
S8	-,144	,274	,273	,305	,332	,243	-,172
S27	-,145	,037	,330	,029	-,284	,723	-,118
S26	-,153	,192	,232	,284	-,376	,462	,142
S22	,315	-,011	,067	,104	,484	,137	,641
Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi							

Bir soru en büyük faktör ağırlığına hangi faktör altında sahip oluyorsa, o soru o faktörün altında olarak kabul edilmektedir. Bu sebeple, yukarıdaki tabloda birinci

faktör altında S10, S17, S11, S12, S19, S16, S18, S20, S21, S9, S15 ve S14'ün yer aldığı görülmektedir. İkinci faktör altında S3, S2, S1, S4 ve S5 yer almaktadır. Üçüncü faktör altında S13, S24 ve S23 yer almaktadır. Dördüncü faktör altında S7 ve S6 yer almaktadır. Beşinci faktör altında S8 yer alırken, altıncı faktörün altında S27 ve S26 yer almaktadır. Son faktör olan yedinci faktör altında ise S22 yer almaktadır. Faktör analizinde her bir faktör en az iki faktörden oluşmalıdır⁴⁰⁵. S22 tek başına yedinci faktörü oluşturmaktadır. Bu sebeple S22 analizden çıkartılmalıdır. S8'in faktör yükleri ,40'ın altında kaldığı ve tek başına beşinci faktörü oluşturduğu için bu soruda faktör analizinden çıkartılmıştır.

⁴⁰⁵ Durmuş, s.94.

Tablo 13: Döndürülmüş Bileşen Matrisi II

Maddeler	Bileşen					
	1	2	3	4	5	6
S17	,919	-,115	-,028	,030	,009	-,009
S18	,854	-,123	,005	,031	,122	-,115
S16	,750	-,220	,024	,060	,274	-,009
S19	,713	-,173	-,002	-,185	,180	,045
S21	,645	-,116	,064	-,332	-,001	,037
S15	,559	-,246	,026	,075	,410	,011
S20	,547	-,133	,052	-,461	,259	,183
S9	-,082	,842	,026	-,011	-,089	,051
S11	-,214	,836	,000	,048	-,010	,012
S10	-,276	,821	,027	-,002	-,051	,066
S12	-,225	,787	-,033	,175	,138	,089
S13	-,102	,695	-,013	,256	,297	,084
S1	-,057	,027	,805	,038	-,038	,041
S2	,017	-,021	,805	,028	,042	-,051
S3	,084	,003	,765	,136	-,002	-,019
S4	,139	-,009	,684	,016	-,079	,187
S5	-,105	-,010	,632	,139	-,066	-,118
S7	-,069	,068	,262	,706	-,108	,135
S6	-,099	,067	,182	,700	-,039	,059
S14	,022	,484	-,062	,557	,078	,028
S23	,179	,070	-,096	-,060	,792	-,119
S24	,104	,129	-,045	-,095	,748	,192
S27	-,013	,159	-,022	-,088	,046	,827
S26	,008	,044	,32	,308	,023	,716
Açıklanan Varyans	16,50	15,32	11,99	8,01	7,07	5,81
KMO=,796 Bartlett= 4634,643 p= ,000						

S14 ve S22 çıkarıldıktan sonra yeniden yapılan analizin sonucu yukarıdaki tabloda gösterilmektedir. İlgili sorular çıkartıldıktan sonra yapılan analizde faktör sayısı yediden altıya düşmüştür. Tablo incelendiğinde S14'ün iki ve beşinci faktörler altında, S15'in birinci ve beşinci faktörler altında, S20'nin ise birinci ve dördüncü faktörler altında çapraz yüklere sahip olduğu görülmektedir. Bu soruların ankette bulunan ifadeleri ile faktör ağırlığını en yüksek şekilde aldıkları faktörün altında

bulunan diğer soruların ifadeleri yeniden okunduğunda S14 ve S20'nin anlam bütünlüğünü bozdukları görülmüş olup, bu sebeple soruların analiz dışı bırakılmasına karar verilmiştir.

Tablo 14: Döndürülmüş Bileşen Matrisi III

Maddeler	Bileşen					
	1	2	3	4	5	6
S9	,852	-,061	-,017	,000	-,069	,043
S11	,849	-,203	-,007	,026	-,020	,007
S10	,837	-,250	,012	,018	-,041	,048
S12	,792	-,219	-,028	,121	,157	,107
S13	,690	-,111	,001	,168	,311	,114
S17	-,132	,928	-,014	,020	,048	,023
S18	-,131	,868	,002	,036	-,088	-,089
S16	-,223	,737	-,037	,023	,252	,024
S19	-,195	,717	-,005	-,114	,210	,030
S21	-,145	,648	,055	-,235	,023	-,007
S2	-,023	,014	,820	,002	,045	-,027
S1	,019	-,067	,820	,011	-,035	,057
S3	-,005	,063	,778	,098	-,017	-,008
S4	-,004	,154	,668	,101	-,063	,155
S5	-,011	-,104	,603	,215	-,104	-,157
S6	,098	-,097	-,130	,824	-,004	,020
S7	,102	-,070	,219	,796	-,085	,109
S23	,053	,182	-,102	-,008	,822	-,133
S24	,111	,111	-,037	-,089	,780	,193
S27	,147	-,024	-,011	-,111	,036	,820
S26	,056	,003	,040	,264	,022	,744
Açıklanan Varyans	16,44	16,01	13,53	7,53	7,41	6,59
KMO=,779 Bartlett= 3880,138 p= ,000						

Yukarıda bulunan tablo elde edildikten sonra faktör analizi yeniden yapılmış ve analizden çıkarılacak başka soru kalmadığı görülmüştür. Bu sebeple bir diğer aşama olan faktörlerin güvenilirlik analizine geçilmiştir.

Tablo 15: Faktörlerin Güvenilirlik Analizleri

	FAKTÖR1	FAKTÖR2	FAKTÖR3	FAKTÖR4	FAKTÖR5	FAKTÖR6
	S9 S11 S10 S12 S13	S17 S18 S16 S19 S21	S2 S1 S3 S4 S5	S6 S7	S23 S24	S27 S26
Güvenilirlik	,888	,866	,771	,678	,605	,484

Belirlenen faktörler altında bulunan soruların soruluş amaçları ve ifadeler dikkate alınarak, daha önce yapılan literatür taraması ışığında faktörlere isim verilmeden önce yukarıdaki tabloda da görüldüğü şekliyle güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Faktörlerin güvenilirlik analizlerinin sonuçlarına bakıldığında, birinci faktörün Cronbach Alfa değeri ,888, ikinci faktörün Cronbach Alfa değeri ,866 ve üçüncü faktörün Cronbach Alfa değeri ,771, dördüncü faktörün Cronbach Alfa değeri ,678, beşinci faktörün Cronbach Alfa değeri ,605 ve son faktörün Cronbach Alfa değeri ,484 olarak bulunmuştur. Faktör 6'yı oluşturan sorular her ne kadar tutarlı bir şekilde bir araya gelmiş olsalar da, Cronbach Alfa değerlerinin düşük olması nedeniyle bu maddeler güvenlik iklimini tutarlı şekilde açıklayamamaktadır. Bu sebeple Faktör 6'nın kullanılmamasına karar verilerek, bu faktöre ait sorular soru setinden çıkartılmıştır. Bu sebeple, Faktör 6 bundan sonraki analizlerde kullanılmayacaktır.

Tablo 16: Varyans Analizi

Bileşen	Açıklanan Toplam Varyans					
	İlk Özdeğerler			Dönüştürülmüş Kareli Ağırlıklar		
	Toplam	Varyansın Yüzdesi	Kümülatif %	Toplam	Varyansın Yüzdesi	Kümülatif %
1	4,842	25,484	25,484	3,451	18,164	18,164
2	3,073	16,173	41,657	3,352	17,640	35,804
3	2,424	12,756	54,413	2,845	14,972	50,776
4	1,257	6,615	61,027	1,574	8,286	59,062
5	1,166	6,135	67,163	1,539	8,101	67,163
6	,879	4,625	71,788			
7	,830	4,371	76,158			
8	,613	3,288	79,386			
9	,579	3,046	82,432			
10	,488	2,570	85,002			
11	,467	2,456	87,458			
12	,431	2,270	89,728			
13	,397	2,092	91,820			
14	,377	1,984	93,804			
15	,334	1,757	95,561			
16	,312	1,643	97,205			
17	,272	1,432	98,637			
18	,166	,872	99,509			
19	,093	,491	100,000			
Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi						

Tablo incelendiğinde güvenlik iklim ölçeğinin beş faktörden oluştuğu ve toplam varyansın %67,16'sının bu alt boyutlar tarafından açıklandığı görülmektedir. İlk faktör (özdeğeri 3,45) varyansın %18,16'sını açıklarken, ikinci faktör (özdeğeri 3,35) varyansın %17,64'ünü, üçüncü faktör (özdeğeri 2,84) varyansın %14,97'sini, dördüncü faktör (özdeğeri 1,57) varyansın %8,28'ini ve son faktör (özdeğeri 1,53) varyansın %8,10'unu açıklamaktadır. Güvenlik iklimi ölçeğinin beş alt boyuttan oluştuğu ve toplam varyansın %67,163'ünün bu alt boyutlar tarafından açıklandığı yukarıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 17: Döndürülmüş Bileşen Matrisi IV

Maddeler	Bileşen				
	1	2	3	4	5
S9	,852	-,058	,014	-,062	,016
S11	,846	-,203	-,006	-,028	,015
S10	,837	-,249	,012	-,042	,018
S12	,800	-,219	-,024	,160	,112
S13	,697	-,113	,002	,321	,173
S17	-,131	,927	-,013	,055	,017
S18	-,139	,867	,002	-,093	,020
S16	-,223	,734	,037	,258	,025
S19	-,192	,715	-,006	,222	-,112
S21	-,147	,649	,050	,035	-,219
S1	,027	-,066	,825	-,038	-,015
S2	-,024	,014	,821	,041	-,007
S3	-,007	,065	,775	-,012	,109
S4	,006	,159	,664	-,037	,148
S5	-,004	-,107	,605	-,132	,175
S24	,120	,107	-,041	,801	-,045
S23	,036	,170	-,101	,800	,044
S6	,091	-,099	,130	-,010	,839
S7	,108	-,070	,221	-,074	,813
Açıklanan Varyans	18,16	17,64	14,97	8,28	8,10
Güvenilirlik	,888	,866	,771	,605	,678
KMO=,790 Bartlett= 3731,891 p= ,000					

Tablo 18: Faktörleri Oluşturan Sorular

FAKTÖRÜN ADI	SORU İFADESİ	FAKTÖR AĞIRLIKLARI	FAKTÖRÜN AÇIKLAYICILIĞI (%)	GÜVENİLİRLİK
OLUMLU GÜVENLİK UYGULAMASI	İşyerinde yöneticiler yeterli güvenlik ekipmanı sağlamaktadırlar.	,852	18,164	,888
	İşyerimde güvenlik eğitimi yeterli düzeyde verilmektedir.	,846		
	İşyerinde yöneticiler, güvenlik ekipmanlarının arızalı olup olmadıklarını düzenli kontrol ederler.	,837		
	İşyerinde yöneticiler işletmenin kar etmesiyle ilgili olduğu gibi çalışanların güvenliğiyle de ilgilidirler.	,800		
	İşyerimdeki her çalışan güvenli bir şekilde çalışmaktadırlar.	,697		
RİSK GEREKÇESİ	İşleri hızlı bitirmem gerektiği için güvensiz çalıştığım zamanlar oldu	,927	17,640	,866
	Doğru güvenlik ekipmanı verilmediği ya da verilen ekipmanların çalışmaması durumunda güvensiz çalışmak zorunda kaldım	,867		
	İşyerimle ilgili eğitimler doğru verilmediğinden neyi yanlış yaptığımı bilmediğim için güvensiz çalıştığım zamanlar oldu	,734		
	İşyerimde iş yoğunluğu az olduğu zamanlarda güvenlik önceliklidir, iş yoğunluğu arttığı zamanlarda ise güvenlik ikinci plana atılır	,715		
	İşyerinde risk almaya mecbur kalıyorum	,649		
KİŞİSEL MOTİVASYON	Yöneticilerimin iş güvenliği konusunda beni desteklemeleri daha güvenli ortamda çalışmamı sağlar	,825	14,972	,771
	İş yerinde güvenlikle ilgili kuralların gerçekçi daha olması, daha güvenli çalışmamı sağlar	,821		
	Yönetim, güvenlik konusunda işçilerin önerilerini dinlerse, daha güvenli çalışmamıza yardımcı olur	,775		
	İşyerinde güvenlikle ilgili eğitimler daha sık verilirse, daha güvenli çalışırız	,664		
	İşyerinde güvenlikle ilgili ekipmanlar daha çok verilirse, daha güvenli çalışırız	,605		
KADERCİLİK	İşyerinde dikkatli insan olduğum için kaza geçirmem	,801	8,286	,605
	İşyerinde güvenliği iyileştirmek için hiçbir şey yapamayız	,800		
GÜVENLİK FARKINDALIĞI	Yöneticilerin işyeri güvenliği kontrollerini sürekli yapmaları işyerinde daha güvenli çalışmamı sağlar.	,839	8,101	,678
	İş arkadaşlarım işyerinde güvenli çalışma davranışlarını desteklerse, daha güvenli çalışabilirim.	,813		

Toplam	67,163
Kaiser Meyer Olkin Ölçek Geçerliliği	,790
Bartlett Küresellik Testi	Ki kare 3731,891
	Sd 171
	p değeri ,000

Güvenlik İklimi Ölçeği'nin toplanan 408 gözlem maddesine faktör analizi yapıp yapılmayacağını kontrol etmek amacıyla KMO değerinden ve Bartlett testinden yararlanılmıştır. KMO değeri ,790 olduğundan (>0.6) örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu ve Bartlett's testi Ki kare değeri 3731,891 ve serbestlik derecesi 171 olup anlamlı ($p=0.00$, $p<0.05$) olarak bulunduğu özgül korelasyon matrisi kimlik matrisi ile aynıdır hipotezi reddedilmiş, ölçeğin faktör analizi uygulamak için uygun olduğu kabul edilmiştir. Faktörlerin ortak varyanslık değerleri incelendiğinde faktör yüklerinden hiçbirisi 30 altında çıkmamıştır. Ölçekte özdeğeri 1'den büyük beş faktör olduğu ve toplam varyansın %67,163'ünün bu faktörlerle açıklandığı görülmektedir. Yapılan literatür taraması ışığında, açıklayıcı faktör analizi ile ortaya konulan beş faktörün isimleri ile bu faktörlere karşılık gelen sorular, her sorunun faktör ağırlığı yukarıdaki tabloda verilmiştir. İlk faktör olan olumlu güvenlik uygulaması faktörünün faktör açıklayıcılığı %18,16 olduğu için, bu faktör güvenlik iklimi ölçeğinin en önemli faktörüdür. Williamson vd. tarafından geliştirilen orijinal ölçekteki faktör sayıları ile Türkçeye çevrilerek inşaat sektörüne uyarlanan ölçekteki faktör sayılarının aynı olduğu ve her iki ölçekteki dört faktörün birbirine çok yakın olduğu ancak son faktörün farklı olduğu tespit edilmiştir. Öyle ki, orijinal ölçekte yer alan iyimserlik faktörünü oluşturan sorular, yapılan açıklayıcı faktör analizine istinaden gerekli şartları sağlamamaları neticesinde Türkçeye uyarlanan ölçekten çıkartılmışlardır. Ayrıca, orijinal ölçekte kişisel motivasyon faktörü altında yer alan S6 ve S7'nin, açıklayıcı faktör analizi sonucunda yeni bir faktör altında toplandığı görülmüştür. Ölçeğin alındığı çalışma⁴⁰⁶ incelendiğinde bu soruların altında toplandığı faktörün güvenlik farkındalığı olarak adlandırılabilceğine karar verilmiştir.

⁴⁰⁶ Williamson vd., s.19.

Karşılaştırma analizlerine geçilmeden önce, yapılan literatür taraması ışığında her bir faktörün çalışma açısından hangi bulguları nitelendirdiği aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 19: Faktörlerin Açıklaması

Olumlu Güvenlik Uygulaması	Yönetimin güvenlik taahhüdü, KKD kullanımı ve güvenlik kurallarına odaklanılan bu boyutta, çalışan tarafından iş yerinin nasıl algılandığı ve yönetimin güvenlik rolü test edilmektedir.
Risk Gerekçesi	Bu boyutta, çalışanın risk alma, güvensiz davranışı sergilemesindeki gerekçeleri ortaya konulmaktadır.
Kişisel Motivasyon	Bu boyutta yönetimin ve diğer çalışanların iş güvenliğine yönelik olarak yaptıkları ihlallerin çalışan tarafından nasıl algılandığı ortaya konulmaktadır. Ayrıca iş yerinde çalışanın daha güvenli çalışması için yönetimden ve diğer çalışanlardan beklentisinin ne olduğu vurgulanmaktadır.
Kadercilik	Bu boyutta, çalışanın iş güvenliğinin kontrol edilebilirliği hakkındaki görüşleri yansıtılmaktadır.
Güvenlik Farkındalığı	Kişisel motivasyon faktörüyle benzer özellikler taşıyan bu faktörde, yönetimin iş güvenliği kontrolleri ve iş arkadaşlarının desteğinin çalışanların güvenlik algısına olan etkileri yansıtılmaktadır.

Kaynak: Williamson v.d., 1997, ss.19-21.

3.4.5.2. Demografik Özelliklerle İlgili Bulgu ve Değerlendirmeler

Araştırmaya katılan örneklemin sosyo-demografik özelliklerine yönelik frekans ve yüzdeler aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 20: Çalışanların Sosyo – Demografik Profil Tablosu

Yaş	Frekans	%	Cinsiyet	Frekans	%	Çalışılan Yerdeki Pozisyon	Frekans	%
18-22	46	11,3	Kadın	4	0,99	İşçi	344	84,3
23-27	85	20,8	Erkek	404	99,01	Büro	64	15,7
28-32	87	21,3	Toplam	408	100,0	Toplam	408	100,0
33-37	71	17,4	Medeni Durum	Frekans	%	İşyerindeki Çalışma Durumu	Frekans	%
38-42	47	11,5	Evli	267	65,4	Kısmi Süreli	277	67,9
43-47	37	9,1	Bekar	141	34,6	Taşeron	76	18,6
48-+	35	8,6	Toplam	408	100,0	Tam Zamanlı	55	13,5
Toplam	408	100,0	Çalışılan Yerdeki Kişi Sayısı	Frekans	%	Toplam	408	100,0
Kaç kez iş kazası	Frekans	%	1-9	88	21,6	Vardiyalı Çalışma	Frekans	%
Geçirmedim	249	1,0	10-29	177	43,4	Evet	182	4,6
1 Kez	100	4,5	30 ve üstü	143	35,0	Hayır	226	5,4
2 Kez	42	0,3	Toplam	408	100,0	Toplam	408	100,0
3 Kez ve üstü	17	4,2	İş kazası Geçirmiş Olma Durumuna	Frekans	%	Çalışanların Hizmet Sürelerine Göre	Frekans	%
Toplam	408	100,0	Geçirmedim	249	61,0	0-5 yıl	236	7,8
Eğitim Durumuna Göre	Frekans	%	Geçirdim	159	39,0	6-10 yıl	99	24,3
Okur-Yazar Olmayan	69	16,9	Toplam	408	100,0	11-15 yıl	33	8,1
İlkokul	118	28,9	Sınıflandırılmış Eğitim Durumu	Frekans	%	16-20 yıl	14	3,4
Ortaokul	80	19,6	Okur-Yazar Olmayan	69	6,9	21 yıl ve üstü	26	6,4
Lise	95	23,3	İlkokul	118	8,9	Toplam	408	100,0
Önlisans	36	8,8	Ortaokul	80	19,6	Çalışanların Sınırlandırılmış Hizmet Sürelerine Göre	Frekans	%
Lisans	6	1,5	Lise	95	23,3	0-5 yıl	236	57,8
Lisansüstü	4	1	Üniversite	46	11,3	6 yıl ve Üstü	172	42,2
Toplam	408	100,0	Toplam	408	100,0	Toplam	408	100,0

Cinsiyet açısından değerlendirildiğinde örneklemin neredeyse tamamı erkeklerden oluşmaktadır. Örneklemi oluşturan 404 katılımcı erkek iken, sadece 4 katılımcı kadındır. Ağır ve tehlikeli işler sınıfında yer alan inşaat sektöründe kadınların sadece ön büro personeli, güvenlik uzmanı, proje yöneticisi gibi pozisyonlarda çalışmaları, kadın katılımcı sayısının bu kadar az olmasının sebebi olarak düşünülmektedir.

Yaş açısından değerlendirildiğinde örneklemin büyük kısmının genç bir kitleden oluştuğu söylenebilir. Çünkü örneklemi oluşturan 46 katılımcı 18-22 yaş aralığındadır ve örneklemin %11,3'ünü oluşturmaktadır. 85 katılımcı 23-27 yaş

aralığında olup, örneklemin %20,8'ini oluşturmaktadır. 87 katılımcı 28-32 yaş aralığında olup örneklemin %21,3'ünü oluşturmaktadır. 71 katılımcı 33-37 yaş aralığında olup örneklemin %17,4'ünü oluştururken, 47 katılımcı 38-42 yaş aralığında olup örneklemin %11,5'ini oluşturmaktadır. 37 katılımcı 43-47 yaş aralığında olup örneklemin %9,1'ini, 35 katılımcı ise 48 yaş ve üstü olarak örneklemin %8,6'nı oluşturmaktadır.

Medeni durum açısından değerlendirildiğinde araştırmaya katılanların %65,4'ünün evli, %34,6'sının ise bekar olduğu görülmektedir.

Eğitim düzeyleri açısından araştırmaya katılanların %16,9'unun (69 katılımcı) okur yazar olmadıkları, %28,9'unun (118 katılımcı) ilkokul, %19,6'sının (80 katılımcı) ortaokul, %23,3'ünün (95 katılımcı) lise, %8,8'inin (36 katılımcı) önlisans, %1,5'inin (6 katılımcı) lisans ve %1'inin (4 katılımcı) lisansüstü mezunu oldukları görülmüştür. Tabloya bakıldığında lisans ve lisansüstü eğitim alanların sayısının diğer gruplara göre az olduğu ve aradaki farklılığın ANOVA analizi yapmaya uygun olmadığı kararına varılmıştır. Bu sebeple grupları eşitleme yoluna gidilerek önlisans, lisans ve lisansüstü eğitim grupları üniversite eğitimi başlığında birleştirilerek sınıflandırılmış eğitim durumu olarak yeniden düzenlenmiştir. Buna göre 46 katılımcı üniversite mezunu olup örneklemin %11,3'ünü oluşturmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu ve SGK verileri dikkate alınarak iş yerleri çalışan sayısı bakımından çalışan sayısı 1-9 kişisi arasında olanlar, çalışan sayısı 10-29 kişi arasında olanlar ve çalışan sayısı 30 ve üstü olanlar olarak sınıflandırılmıştır. Çalışmada yer alan 88 katılımcı çalışan sayısı 1-9 arasında olan iş yerlerinde, 177 katılımcı çalışan sayısı 10-29 olan iş yerlerinde ve 143 katılımcı da çalışan sayısı 30 ve üstü olan iş yerlerinde çalışmaktadır. Buna göre örneklemin %21,6'sı çalışan sayısı 1-9 arasında olan işyerlerinde, %43,4'ü çalışan sayısı 10-29 arasında olan işyerlerinde, %35 ise çalışan sayısı 30 ve üstü olan işyerlerinde çalışmaktadır.

Çalışanların kaç yıldır çalıştıklarını ortaya koyan hizmet sürelerine göre analiz yapıldığında, çalışanların %57,8'inin 0-5 yıl arasında, %24,3'ünün 6-10 yıl arasında, %8,1'inin 11-15 yıl arasında, %3,4'ünün 16-20 yıl arasında, %6,4'ünün 21 yıl ve daha uzun süredir çalıştıkları ortaya çıkmıştır. Grupların frekanslarına bakıldığında veriler arasındaki sayı farkının çok yüksek olması (0-5 yıl arası frekans 236 iken 16-20 yıl arası frekans 14 gibi) ANOVA analizini etkileyeceğinden, hizmet

süreleri 0-5 yıl ve 6-10 yıl olarak yeniden gruplandırılmıştır. Gruplandırma yeniden yapıldıktan sonra yapılan tanımlayıcı analize ilişkin veriler sınıflandırılmış hizmet süresi olarak tabloda yeniden ele alınmıştır. Buna göre, 0-5 yıl arasında hizmet süresine sahip 236 katılımcı bulunmakla birlikte örneklemin %57,8'inin bu katılımcılardan oluştuğu görülmektedir. Hizmet süresi 6 yıl ve üstü olan katılımcı sayısının ise 172 olduğu ve örneklemin %42,2'sinin bu katılımcılardan oluştuğu görülmektedir.

Çalışma pozisyonu açısından bakıldığında örneklemin çok büyük bir kısmının işçi olarak çalıştığı görülmüştür. Yapı- denetim sorumlusu, muhasebeci, inşaat mühendisi, denetleyici, proje müdürü, mimar, satış elemanı gibi işleri yapan kişiler büro hizmetlerinde çalışanlar, inşaatta beden gücüyle çalışanlar ise işçi olarak sınıflandırılmışlardır. İşçi olarak çalışan 344 katılımcı bulunmakla beraber bu grup örneklemin %84,3'ünü oluşturmaktadır. Büro hizmetlerinde 64 katılımcı çalışmaktadır ve bu örneklemin %15,7'sini oluşturmaktadır.

Örneklem iş yerindeki çalışma durumları açısından incelendiğinde, 277 katılımcının kısmi süreli iş sözleşmesi⁴⁰⁷ ile, 76 katılımcının taşeron (alt işveren-asıl işveren)⁴⁰⁸ iş ilişkisine göre ve 55 katılımcının ise tam süreli iş sözleşmesi⁴⁰⁹ ile çalıştığı belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle örneklemin %67,9'u kısmi süreli iş sözleşmesiyle, %18,6'sı taşeron statüsünde, %13,5'i de tam süreli iş sözleşmesiyle çalışmaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmesi ve tam zamanlı iş sözleşmesi 4857 Sayılı İş Kanunu madde 13'te, asıl işveren alt işveren iş ilişkisi ise aynı kanunun ikinci maddesinde düzenlenmektedir. Buna göre, aynı anda birden fazla işverenle iş ilişkisi kurabilen, sıvıcılık, boyacılık, elektirik işleri gibi sektörde sadece bir alanda uzmanlaşan ve iş bitimiyle birlikte işverenle bağı kalmayan çalışanlar kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar olarak nitelendirilmiştir. 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında

⁴⁰⁷ İşçinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye oranla haftalık normal çalışma süresi önemli ölçüde daha az olarak belirleniyorsa, bu sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilir. Kısmi süreli iş sözleşmesi, 4857 Sayılı İş Kanunu madde 13'te düzenlenmektedir.

⁴⁰⁸ İş yerinde üretilen mal ve hizmete dair yardımcı işlerde, asıl işin bir bölümünde, işletme ya da iş gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işlerde kurulan ilişkiye asıl işveren alt işveren ilişkisi denilmektedir. Asıl işveren – alt işveren ilişkisi, 4857 Sayılı İş Kanunu madde 2'de düzenlenmiştir.

⁴⁰⁹ Bir işçinin günlük ve haftalık çalışma süresinin tamamını bir işverene bağlı olarak geçirmesi için yapılan sözleşmeye tam süreli iş sözleşmesi denilmektedir. Tam süreli iş sözleşmesi, 4857 Sayılı İş Kanunu madde 13'te düzenlenmektedir.

ücret karşılığı tek bir işverenin emir ve buyruğu altında çalışanlar tam süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar olarak nitelendirilmiş olup, asıl iş veren – alt işveren ilişkisine göre çalışanlar ise taşeron olarak ele alınmıştır.

Vardiyalı çalışma açısından 182 katılımcının vardiyalı olarak çalıştığı ve örneklemin %44,6'sını oluşturdukları görülmüştür. Vardiyalı olarak çalışmayan katılımcı sayısı 226'dır, bu da örneklemin %55,4'ünü oluşturmaktadır.

İş kazası geçirme dağılımlarına bakıldığında katılımcıların %61,0'inin (249 katılımcı) hiç iş kazası geçirmediği, %24,5'inin (100 katılımcı) iş kazasını bir kez geçirdiği, %10,3'ünün (42 katılımcı) iki kez iş kazası geçirdiği, %4,2'sinin (17 katılımcı) ise üç kez ve üstü iş kazası geçirdiği ortaya çıkmıştır. Yukardaki tabloda da görüldüğü gibi birinci grupta (kaza geçirmedi), ikinci (iki kez geçirdim) ve üçüncü gruplar (üç kez geçirdim) arasındaki veri farkı çok fazla olduğu için bu şekliyle verilerin ANOVA analizi yapmaya çok uygun olmadığına karar verilmiştir. Bu sebeple bir kez ve daha fazla iş kazası geçirenlerin verileri birleştirilerek iş kazası geçirdim verisine dönüştürülmüş ve tanımlayıcı analiz yeniden yapılmıştır. Bu analizden sonra örneklemin oluşturduğu katılımcıların büyük bir kısmının daha önce hiç iş kazası geçirmediği tespit edilmiştir. Öyle ki, daha önce hiç iş kazası geçirmeyen 249 katılımcı bulunmakla birlikte bu katılımcılar örneklemin %61'ini oluşturmaktadır. İş kazası geçiren katılımcı sayısı 159 olup, örneklemin %39'una tekabül etmektedir.

3.4.5.3. Demografik Özellikler Açısından Güvenlik İklimi Ölçeğine Yönelik Farklılıkların Analizi

Nicel araştırma kapsamında güvenlik iklimi ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi kapsamında ölçeğin faktör yapısı incelenmiştir. Analiz sonucunda Türkçeye çevrilen ölçeğin 'olumlu güvenlik uygulaması', 'risk gerekçesi', 'kişisel motivasyon', 'kadercilik' ve 'güvenlik farkındalığı' olmak üzere beş faktörden oluşan bir yapıya sahip olduğu görülmüştür.

Araştırmanın nicel kısmı kapsamında güvenlik iklimi ölçeğinin alt boyutlarının araştırmaya katılan katılımcılara ait demografik değişkenler açısından farklılıklarının ölçülmesi, hipotezlerin sınanması açısından gereklidir. Bu sebeple, iki alt gruptan oluşan medeni durum, hizmet süresi, çalışanların çalışma pozisyonu,

vardiyalı çalışma, çalışanların iş kazası geçirmiş olma durumu değişkenlerinin ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test etmek amacıyla bağımsız örneklem t-testi analizi yapılmıştır. Cinsiyet değişkeni de iki alt gruptan oluşuyor olmasına rağmen, gruplar arası farklılığın çok fazla olması sebebiyle cinsiyet değişkeninde farklılık analizi yapılmamasına karar verilmiştir. İkidenden fazla alt gruba sahip yaş, çalışılan yerdeki kişi sayısı, çalışanların çalışma durumları, çalışanların iş kazası geçirme nedenleri değişkenlerinde ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

3.4.5.3.1. Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları

Araştırma kapsamında güvenlik iklimi ölçeğinin çalışanların medeni durumu, hizmet süreleri, çalışma pozisyonları, vardiyalı çalışma ve iş kazası geçirmiş olma durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için iki alt grupları oluşturan sınıflı değişkenlerde t-testi yapılmış ve sonuçlar aşağıda verilmiştir.

H₁: Güvenlik iklimi çalışanların medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Tablo 21: Grup İstatistikleri (Medeni Durum)

Boyut	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	Sig(2-tailed)	t
Olumlu Güvenlik Uygulaması	Evli	267	2,5963	1,21029	,994	-,008
	Bekar	141	2,5972	1,05478	,994	-,008
Risk Gerekçesi	Evli	267	2,8637	1,15504	,675	-,419
	Bekar	141	2,9135	1,11440	,672	-,424
Kişisel Motivasyon	Evli	267	1,3888	,53144	,562	-,581
	Bekar	141	1,4227	,61416	,579	-,555
Kadercilik	Evli	267	3,4738	1,32970	,188	-1,320
	Bekar	141	3,6525	1,24347	,179	-1,347
Güvenlik Farkındalığı	Evli	267	1,5543	,82024	,286	-1,068
	Bekar	141	1,6525	,99093	,314	-1,008

Tabloda görüldüğü gibi, bağımsız gruplar t-testi sonucunda her bir faktör için *p* değeri ,005’den büyük çıkmıştır. Güvenlik iklimi çalışanların medeni durumlarına göre farklılık göstermediğinden H₁ hipotezi reddedilmiştir. Medeni durum, özellikle yaş ve cinsiyet değişkenleri ile birlikte ele alındığında bireylerin sorumluluk

almalarını etkileyen bir değişkendir. Bu çalışmada, medeni durum değişkeni ile güvenlik iklimi arasında anlamlı bir farklılık bulunmamasının nedeni olarak, katılımcıların riskli durumları iyi değerlendirememeleri olduğu düşünülmektedir. Örneğin, katılımcılara iş kazası geçirip geçirmediikleri sorulduğunda gün kaybı olmayan ya da ciddi yaralanmaların ve ölümlerin olmadığı olayları katılımcılar iş kazası olarak değerlendirmemiştir. Bu durum, katılımcıların karşı karşıya kaldıkları riskler karşısında düşük farkındalığa sahip olduklarının göstergesidir. Riski algılamayan katılımcının olaylar karşısında sorumluluklarını düşünmeyeceği bir gerçektir. Bu sebeple de medeni durum değişkeninin güvenlik iklimi algısıyla anlamlı ilişkisi bulunmadığı düşünülmektedir.

H₂: Güvenlik iklimi çalışanların hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir.

Tablo 22: Grup İstatistikleri (Hizmet Süresi)

Boyut	Hizmet Süresi	N	Ortalama	Std. Sapma	Sig(2-tailed)	t
Olumlu Güvenlik Uygulaması	0-5 yıl	236	2,54	1,11	300	-2,492
	6 yıl ve üstü	172	2,66	1,21	,306	-2,401
Risk Gerekçesi	0-5 yıl	236	3,00	1,33	,008*	1,686
	6 yıl ve üstü	172	2,70	1,12	,008	1,696
Kişisel Motivasyon	0-5 yıl	236	1,38	,523	,463	-,452
	6 yıl ve üstü	172	1,42	,608	,473	-,438
Kadercilik	0-5 yıl	236	3,35	1,29	,915	-1,181
	6 yıl ve üstü	172	3,54	1,31	,915	-1,184
Güvenlik Farkındalığı	0-5 yıl	236	1,53	,798	,162	-1,694
	6 yıl ve üstü	172	1,65	,984	,176	-1,509

Risk gerekçesi faktöründe *p* değeri ,005'den küçük olduğu için H₂ hipotezi kabul edilmiştir. Risk gerekçesi faktörü güvenlik önceliğinin iş yoğunluğunun az olmasıyla bağıntılı olarak değişip değişmediği, doğru güvenlik ekipmanı verilmemesi gibi sebeplerle çalışanların iş yerlerinde risk almaya mecbur kalıp kalmadıkları gibi konularda çalışanların neler düşündüğünü ortaya koymaktadır. Bu faktörü oluşturan sorulara verdikleri cevapların ortalamaları değerlendirildiğinde, güvensiz davranışa neden olan gerekçelere hizmet süresi '6 yıl ve üstü' olanların katılmadıkları, hizmet süreleri '0-5 yıl' olanların ise kararsız kaldıkları görülmektedir. Bu durumun sebebi olarak, çalışma hayatında geçen beş yıllık sürenin

özellikle kurumsal aidiyeti belirleyici rol oynaması, hizmet yılı arttıkça çalışanın iş yerine daha bağlı olması sebebiyle kurallara daha çok uyduğu ayrıca hizmet yılı ile yaş arasındaki ilişkiye dayanarak yaşça da olgunlaşan çalışanların risk alma konusunda bahaneler üretmek yerine daha gerçekçi oldukları düşünülmektedir.

H₃: Güvenlik iklimi çalışanların şirketteki çalışma pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir.

Tablo 23: Grup İstatistikleri (Çalışma Pozisyonu)

Boyut	Çalışma Pozisyonu	N	Ortalama	Std. Sapma	Sig(2-tailed)	t
Olumlu Güvenlik Uygulaması	İşçi	344	2,65	1,15	,021* ,023	2,315
	Büro Hizmetleri	64	2,29	1,15		2,308
Risk Gerekçesi	İşçi	344	2,86	1,10	,402 ,461	-,838
	Büro Hizmetleri	64	2,99	1,32		-,741
Kişisel Motivasyon	İşçi	344	1,39	,570	,633 ,608	-,477
	Büro Hizmetleri	64	1,43	,511		-,514
Kadercilik	İşçi	344	3,53	1,32	,977 ,976	,029
	Büro Hizmetleri	64	3,53	1,19		,031
Güvenlik Farkındalığı	İşçi	344	1,57	,872	,455 ,481	-,748
	Büro Hizmetleri	64	1,66	,943		-,709

Bağımsız gruplar *t*-testi *p* değeri risk gerekçesi, kişisel motivasyon ve kadercilik boyutlarında anlamlı farklılık göstermezken, olumlu güvenlik uygulaması boyutunda anlamlı farklılık göstermiştir ($p < ,005$). Bu sebeple H₃ hipotezi kabul edilmiştir.

Büro hizmetlerinde çalışanların, iş yerinde güvenliğe yönelik alınan önlemleri işçi olarak çalışanlara göre daha yüksek düzeyde algılayarak, olumlu güvenlik uygulaması boyutuna daha yüksek düzeyde katıldıkları söylenebilir. Bunun sebebi olarak, inşaat sektöründe büro personeli olarak çalışanların inşaat sahası yerine daha çok riskin daha düşük olduğu alanlarda çalışmaları, bu şekilde çalışanların diğerlerine göre eğitim seviyelerinin daha yüksek olması neticesiyle farkındalıklarının daha yüksek olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

H₄: Güvenlik iklimi çalışanların vardiyalı çalışma durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Tablo 24: Grup İstatistikleri (Vardiyalı Çalışma)

Boyut	Vardiyalı Çalışma	N	Ortalama	Std. Sapma	Sig(2-tailed)	t
Olumlu Güvenlik Uygulaması	Evet	182	2,86	1,16	,000*	4,253
	Hayır	226	2,38	1,10	,000	4,227
Risk Gerekçesi	Evet	182	2,82	1,09	,416	-,814
	Hayır	226	2,92	1,17	,413	-,820
Kişisel Motivasyon	Evet	182	1,32	,432	016	-2,409
	Hayır	226	1,46	,640	,013*	-2,508
Kadercilik	Evet	182	3,62	1,32	,193	1,304
	Hayır	226	3,46	1,28	,194	1,300
Güvenlik Farkındalığı	Evet	182	1,61	,913	,578	,557
	Hayır	226	1,56	,858	,680	,553

Bağımsız gruplar *t*-testi *p* değeri risk gerekçesi ve kadercilik boyutlarında anlamlı farklılık göstermezken ($p>,005$), olumlu güvenlik uygulaması ve kişisel motivasyon boyutunda anlamlı farklılık göstermiştir ($p<,005$). Bu sebeple H₄ hipotezi kabul edilmiştir. Vardiyalı olarak çalışmayanların vardiyalı çalışanlara göre 2,38 ortalama ile olumlu güvenlik uygulama düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Çalışma koşulları dikkate alındığında, vardiyasız çalışanların çalışma saatlerine denk gelen zaman dilimlerinde iş güvenliğine yönelik denetlemelerle daha sık karşılaşmaları, yöneticilerin vardiyasız çalışanları daha yüksek oranlarda takip etmeleri ve vardiyalı çalışanların çalışma saatlerine istinaden daha az denetlenmeleri bu farklılığın sebebi olarak düşünülmektedir.

Kişisel motivasyon boyutunda vardiyalı çalışanların ise vardiyalı çalışmayanlara göre 1,32 ortalama ile güvenlik konusunda daha yüksek motivasyon beklentisi içinde oldukları söylenebilir. Daha önceki çalışmalarda da vurgu yapıldığı gibi, bu durumun sebebi olarak vardiyalı olarak çalışanların daha az sıklıkla denetlenmesi, mevzuatta belirtilen ve zorunluluk olarak verilen güvenlik eğitimlerine diğerlerine oranla daha az katılmalarının neden olduğu düşünülmektedir.

H₅: Güvenlik iklimi çalışanların iş kazası geçirmiş olma durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Tablo 25: Grup İstatistikleri (İş Kazası Geçirme)

Boyut	İş Kazası Geçirme	N	Ortalama	Std. Sapma	Sig(2-tailed)	t
Olumlu Güvenlik Uygulaması	Evet	249	2,46	1,17	,003*	,390
	Hayır	159	2,80	1,10	,003	,379
Risk Gerekçesi	Evet	249	3,02	1,19	,001	1,073
	Hayır	159	2,65	1,01	,001*	1,069
Kişisel Motivasyon	Evet	249	1,39	,495	,982	-,535
	Hayır	159	1,41	,652	,983	-,512
Kadercilik	Evet	249	3,40	1,28	,011	-1,784
	Hayır	159	3,73	1,31	,012	-1,747
Güvenlik Farkındalığı	Evet	249	1,60	,853	,728	,434
	Hayır	159	1,56	,930	,733	,446

Bağımsız gruplar *t*-testi *p* değeri kişisel motivasyon boyutunda anlamlı farklılık göstermezken ($p>,005$), olumlu güvenlik uygulaması, risk gerekçesi ve kadercilik boyutlarında anlamlı farklılık göstermiştir ($p<,005$). Bu sebeple H₅ hipotezi kabul edilmiştir. Olumlu güvenlik uygulaması faktörüne iş kazası geçirenler 2,46 ortalamayla, iş kazası geçirmeyenlere oranla (2,80) daha çok katılmışlardır. Daha önce de belirtildiği gibi, bu faktör iş yerinde güvenlik ekipmanlarının kontrolü, güvenlik eğitimlerinin verilmesi, iş yerinde uygulanan güvenlik kurallarının işe yaramasıyla ilgilidir. Beklenilenin aksine iş kazası geçirenlerin bu faktöre daha çok katılmasının sebebi olarak, iş kazası geçiren çalışanların kaza sebebini güvensiz koşullardan ziyade güvensiz davranışlara bağlamaları olduğu düşünülmektedir.

İş kazası geçirenler risk gerekçesi faktöründe 3,02 ortalamayla kararsız kalırken, bu faktöre iş kazası geçirmeyenler 2,65 ortalamayla katılmamışlardır. Eğitimlerin doğru verilmemesi, çalışanların işleri hızlı bitirmek zorunda kalması, iş yoğunluğu olduğunda güvenliğin ikinci plana atılması gibi etmenleri sorgulayan bu faktörde iş kazası geçirmeyenlerin, daha önce hiç iş kazası geçirmemiş olmaları sebebiyle sorunun kök nedeninin ne olduğunu idrak edememeleri bu farklılığın nedeni olarak düşünülmektedir.

3.4.5.4. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Nicel araştırmada, yaş, çalışılan yerdeki kişi sayısı, çalışanların çalışma durumları, çalışanların iş kazası geçirme nedenleri değişkenleri ikiden fazla bağımsız alt gruptan oluştuğu için, bu grupların ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

H₆: Güvenlik iklimi çalışanların yaşına göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 26: Yaş Grupları İle Faktörler Arası İlişkinin Analizi

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Olumlu Güvenlik Uygulaması	Gruplar Arası	1,036	2	,518	,386	,680
	Gruplar İçi	544,359	405	1,344		
	Toplam	545,395	407			
Risk Gerekçesi	Gruplar Arası	4,968	2	2,484	1,920	,148
	Gruplar İçi	524,003	405	1,294		
	Toplam	528,971	407			
Kişisel Motivasyon	Gruplar Arası	1,180	2	,590	1,884	,153
	Gruplar İçi	126,860	405	,313		
	Toplam	128,040	407			
Kadercilik	Gruplar Arası	1,411	2	,706	,415	,661
	Gruplar İçi	688,324	405	1,700		
	Toplam	689,735	407			
Güvenlik Farkındalığı	Gruplar Arası	1,439	2	,720	,923	,398
	Gruplar İçi	315,884	405	,780		
	Toplam	317,324	407			

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi yapılan analiz sonucunda, olumlu güvenlik uygulaması faktöründe tek yönlü varyans analizinin F değeri ,386 ve buna karşılık gelen p değeri ,680 bulunmuştur. Risk gerekçesi faktöründe, F değeri 1,920 ve buna karşılık gelen p değeri ,148 bulunmuştur. Kişisel motivasyon faktörünün F değeri 1,884 ve p değeri ,153'ken, kadercilik faktörünün F değeri ,415 ve p değeri ,661 bulunmuştur. p değeri ,005 den büyük olduğu için H₆ hipotezi reddedilmiştir. İş güvenliği açısından çalışanların yaşı özellikle iş kazalarının meydana gelmesi açısından belirleyici bir değişkendir. Örnekleme oluşturan katılımcıların iş kazası geçirme oranlarının düşük olmasına bağlı olarak iş yerinde riski düşük algılamaları,

bu çalışmada yaş ile güvenlik iklimi arasında anlamlı bir farklılığın bulunmamasının temel nedeni olarak düşünülmektedir.

H₇: Güvenlik iklimi çalışanların eğitimine göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 27: Eğitim Grupları İle Faktörler Arası İlişkinin Analizi

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Olumlu Güvenlik Uygulaması	Gruplar Arası	7,767	4	1,942	1,456	,215
	Gruplar İçi	537,628	403	1,344		
	Toplam	545,395	407			
Risk Gerekçesi	Gruplar Arası	2,485	4	,621	,475	,754
	Gruplar İçi	526,486	403	1,306		
	Toplam	528,971	407			
Kişisel Motivasyon	Gruplar Arası	,484	4	,121	,382	,821
	Gruplar İçi	127,556	403	,317		
	Toplam	128,040	407			
Kadercilik	Gruplar Arası	8,692	4	2,173	1,286	,275
	Gruplar İçi	681,042	403	1,690		
	Toplam	689,735	407			
Güvenlik Farkındalığı	Gruplar Arası	1,761	4	,440	,562	,690
	Gruplar İçi	315,562	403	,783		
	Toplam	317,324	407			

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi analiz sonucunda, olumlu güvenlik uygulaması faktöründe tek yönlü varyans analizinin F değeri 1,456 ve buna karşılık gelen p değeri ,215 bulunmuştur. Risk gerekçesi faktöründe F değeri ,475 ve buna karşılık gelen p değeri ,754 bulunmuştur. Kişisel motivasyon faktörünün F değeri ,382 ve p değeri ,821'ken, kadercilik faktörünün F değeri 1,286 ve p değeri ,271 bulunmuştur. Güvenlik Farkındalığı p değeri ,005 den büyük olduğu için H₇ hipotezi reddedilmiştir. Örneklemin sadece %11,3'ü üniversite düzeyinde eğitim almıştır. Lise düzeyinde eğitim alan katılımcıların oranı %23,3'tür. Diğer bir ifadeyle katılımcıların %65,4'ünün eğitim seviyesi düşüktür. Büyük çoğunluğun eğitim seviyesinin yüksek olmaması nedeniyle güvenlik iklimi ile çalışanların eğitimleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı düşünülmektedir. Çünkü eğitim seviyesi çalışanların karşılaştıkları riskleri doğru değerlendirmeleri açısından önemlidir.

H₈: Güvenlik iklimi çalışılan yerdeki kişi sayısına göre farklılık göstermektedir.

Tablo 28: Çalışılan Yerdeki Kişi Sayısı İle Faktörler Arası İlişkinin Analizi

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Olumlu Güvenlik Uygulaması	Gruplar Arası	18,213	2	9,107	6,996	,001
	Gruplar İçi	527,182	405	1,302		
	Toplam	545,395	407			
Risk Gerekçesi	Gruplar Arası	3,058	2	1,529	1,178	,309
	Gruplar İçi	525,912	405	1,299		
	Toplam	528,971	407			
Kişisel Motivasyon	Gruplar Arası	,366	2	,183	,580	,560
	Gruplar İçi	127,674	405	,315		
	Toplam	128,040	407			
Kadercilik	Gruplar Arası	1,986	2	,993	,585	,558
	Gruplar İçi	687,748	405	1,698		
	Toplam	689,735	407			
Güvenlik Farkındalığı	Gruplar Arası	8,213	2	4,107	5,381	,005
	Gruplar İçi	309,110	405	,763		
	Toplam	317,324	407			

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi risk gerekçesi, kişisel motivasyon, kadercilik ve güvenlik farkındalığı faktörleri $p<,005$ koşulunu sağlamamaktadır. Bu sebeple, çalışılan yerdeki kişi sayısı ile bu faktörler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Olumlu güvenlik uygulaması faktöründe ANOVA tablosundaki F değerinin 6,996 olduğu buna karşılık gelen p değerinin ise ,001($p<,005$) olduğu görülmektedir. Bu sonuç çalışan yerdeki kişi sayısına bağlı olarak çalışanların olumlu güvenlik uygulaması düzeylerinin farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu açıdan H₈ hipotezi kabul edilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için ikili karşılaştırma testlerinden Tukey'e bakılmıştır.

Tablo 29: Çalışılan Yerdeki Kişi Sayısı İle Olumlu Güvenlik Uygulaması Faktörü Arasındaki İlişkinin Analizi

Tanımlanan Veri						
Olumlu Güvenlik Uygulaması	Gruplar		N	Ortalama		Standart Sapma
	G1 1-9		88	2,9182		1,24278
	G2 10-29		177	2,6373		1,13186
	G3 30 ve Üstü		143	2,3483		1,08556
	Toplam		408	2,5966		1,15760
Post Hoc Testi						
Bağımlı Değişken Anlamlılık				Ortalama Fark		Standart Hata
Olumlu Güv. Uyg.	Tukey HSD	1-9	10-29	,28089	,14882	,144
			30-+	,56993*	,15458	,001
		10-29	1-9	-,28089	,14882	,144
			30-+	,28904	,12828	,064
		30-+	1-9	-,56993*	,15458	,001
			10-29	-,28904	,12828	,064

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlılık
Gruplar Arası	18,213	2	9,107	6,996	,001	G1-G3
Gruplar İçi	527,182	405	1,302			
Toplam	545,395	407				

İşçilerin güvenlik iklimine yönelik çalıştıkları örgütün büyüklüğü bazında yapılan değerlendirmede, katılımcıların sorular bazında anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını test etmek için istatistiksel tekniklerden parametrik teknik olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda $F(2, 405)=6,996$ $P<0,05$ istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın kaynağını tespit etmek amacıyla Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Tukey testine göre, çalışan sayısı 1-9 arasında değişen işletmeler ile çalışan sayısı 30-+ arasında değişen işletmeler arasında olumlu güvenlik uygulaması faktöründe anlamlı farklılık bulunmuştur. Çalışan sayısı 30-+ arasında değişen işletmelerin 2,34 ortalamayla, 2,91 ortalaması olan çalışan sayısı 1-9 arasında değişen işletmelere göre olumlu güvenlik uygulama seviyesi daha yüksek çıkmıştır. On kişiden az çalışanı olan işyerlerinin daha az kurumsal olmaları, özellikle mevzuatsal değişimlerden en son etkilenmeleri bu farklılığın temel sebebi olarak düşünülmektedir. Ayrıca SGK kayıtlarına göre Türkiye’de aktif olan işyerlerinin %80’ni on kişiden az çalışanı olan

iş yerleri kapsamında olduğu için bu kapsamdaki iş yerlerinde denetlemeler yetersiz kalmakta ve bu iş yerlerinin yasal sorumluluklarını yerine getirip getiremedikleri sıkı denetlemelerle kontrol edilmemektedir. Bu sebep de yine bu farklılığın diğer bir nedeni olarak düşünülmektedir.

H₉: Güvenlik iklimi çalışanların çalışma durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Tablo 30: Çalışanların Çalışma Durumları İle Faktörler Arası İlişkinin Analizi

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Olumlu Güvenlik Uygulaması	Gruplar Arası	49,066	2	24,533	20,019	,000
	Gruplar İçi	496,329	405	1,226		
	Toplam	545,395	407			
Risk Gerekçesi	Gruplar Arası	22,185	2	11,092	8,865	,000
	Gruplar İçi	506,786	405	1,251		
	Toplam	528,971	407			
Kişisel Motivasyon	Gruplar Arası	,355	2	,183	,580	,560
	Gruplar İçi	127,685	405	,315		
	Toplam	128,040	407			
Kadercilik	Gruplar Arası	15,506	2	7,753	4,657	,010
	Gruplar İçi	674,229	405	1,665		
	Toplam	689,735	407			
Güvenlik Farkındalığı	Gruplar Arası	2,961	2	1,480		
	Gruplar İçi	314,363	405	,776	1,907	,150
	Toplam	317,324	407			

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi kişisel motivasyon ve güvenlik farkındalığı faktörlerinin p değeri ,005'ten büyük değere sahiptir. Bu sebeple, çalışılan yerdeki kişi sayısı ile bu iki faktör arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. ANOVA tablosunda olumlu güvenlik uygulaması faktöründe F değerinin 20,019 olduğu buna karşılık gelen p değerinin ise ,000 ($p<,005$) olduğu, risk gerekçesi faktöründe F değerinin 11,092 olduğu buna karşılık gelen p değerinin ,000 olduğu ($p<,005$) ve kadercilik faktöründe F değerinin 4,657 olduğu buna karşılık gelen p değerinin ise ,010 olduğu ($p<,005$) görülmektedir. Bu sonuç çalışanların çalışma durumlarına bağlı olarak çalışanların olumlu güvenlik

uygulaması düzeylerinin farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu açıdan H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için ikili karşılaştırma testlerinden Tukey testine başvurulmuştur.

Tablo 31: Çalışanların Çalışma Durumları İle Olumlu Güvenlik Uygulaması Faktörü Arasındaki Farklılıkların Analizi

Tanımlanan Veri						
Olumlu Güvenlik Uygulaması		Gruplar	N	Ortalama		Standart Sapma
		G1 Kısmi Süreli	277	2,8318		1,14265
		G2 Tam Süreli	76	2,0132		,92741
		G3 Taşeron	55	2,2182		1,15038
		Toplam	408	2,5966		1,15760
Post Hoc Testi						
Bağımlı Değişken Anlamlılık				Ortalama Fark	Standart Hata	
Olumlu Güv. Uyg.	Tukey HSD	Kısmi Süreli	Tam Süreli Taşeron	,81861* ,61359*	,14335 ,16342	,000 ,001
		Tam Süreli	Kısmi Süreli Taşeron	-,81861* -,20502	,14335 ,19598	,000 ,548
		Taşeron	Kısmi Süreli Tam Süreli	-,61359* ,20502	,16342 ,19598	,001 ,548

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlılık
Gruplar Arası	49,066	2	24,533	20,019	,000	G1-G2 G1-G3
Gruplar İçi	496,329	405	1,226			
Toplam	545,395	407				

Çalışanların çalışma durumları ile güvenlik iklimi arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için yapılan analizde, katılımcıların olumlu güvenlik uygulaması faktörü bazında anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için istatistiksel tekniklerden parametrik teknik olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda $F(2, 405)=20,019$ $p=,000$ ($P<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın kaynağını tespit etmek amacıyla Post Hoc testlerinden Tukey testi yapılmıştır. Test sonucunda kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlarla, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar ve taşeronla bağlı olarak çalışanlar

arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. 2,03 ortalamayla tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi, 2,83 ortalamaya sahip kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye, 2,59 ortalamaya sahip taşeronla bağlı işçi, 2,83 ortalamaya sahip kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye göre güvenlik uygulamalarına daha olumlu bakmaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler günlük yevmiyeli olarak çalışmakta ve aynı anda birden fazla işverenle iş ilişkisi kurabilmektedirler. Ayrıca yaptıkları işin niteliğine göre, birçok kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin yaptığı iş 30 günden kısa sürmekte ve süreksiz iş⁴¹⁰ kapsamında yer almaktadır. Tam zamanlı iş sözleşmesiyle çalışanlar 4857 Sayılı İş K. kapsamında ücret karşılığı bir işverene bağlı kadrolu statüsünde çalışanlarken, taşeron işçiler ise asıl işverenden bağımsız bir işveren tarafından asıl işverenin iş yerinde asıl işveren – alt işveren iş ilişkisine göre çalışanlardır. Bu faktörde aynı anda birden fazla işverenle çalışabilen ve işin süresi gereği İş K. kapsamı dışında bırakılan kişilerle işi veren arasında 4857’de belirtilen türde bir borç ilişkisinin doğmaması tam süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar ile kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar arasında çıkan farklılığın sebebi olarak düşünülmektedir. Her ne kadar 6331 sayılı kanunu ve borçlar kanunu gereği işverenin kusur sorumluluğuna istinaden işçiyi iş kazalarına karşı koruma sorumluluğu olsa da, işçi İK kapsamı dışında kaldığında işveren işçiyi gözetme ve iş güvenliğine karşı onu koruma konusunda kendisinde sorumluluk hissetmeyecektir. Buradan yola çıkılarak kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanın güvenlik iklimini daha düşük algıladığı, tam süreli çalışma ile güvenlik iklimi arasında pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir. Yine ANOVA analizi sonucunda taşeron iş sözleşmesiyle çalışan işçinin kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye göre olumlu güvenlik uygulaması seviyesi daha yüksek çıkmıştır. 6331 sayılı yasaya göre taşeron iş ilişkisinde her iki işverene de alt işverenin işçilerinin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik korunmaları açısından sorumluluk yüklenmektedir. 6331 sayılı Kanunun altıncı ve onaltıncı maddelerinde çalışanların bilgilendirilmesi, onyedinci maddesinde çalışanların eğitilmesine yönelik düzenlemeler yapılmış, ‘Çalışanların İş

⁴¹⁰ 4857 Sayılı İş Kanunu’nun onuncu maddesinde, niteliği bakımından en çok otuz iş günü süren işler süreksiz iş olarak tanımlanmaktadır. Süreksiz işlerde çalışanlar, sözleşmenin feshi, yıllık ücretli izin hakkı gibi konularda İ.K. kapsamı dışında bırakılmışlardır. Söz konusu konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanmaktadır.

Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin’ dördüncü maddesinin ikinci fıkrasında alt işverene ait eğitimlerden asıl işverenle alt işverenin müteselsil sorumluluğuna değinilmiştir⁴¹¹. Bu sebeple, cezai yaptırımla karşı karşıya kalmak istemeyen iş verenlerin tam zamanlı iş sözleşmesiyle çalışan ve taşeron statüsünde çalışanlara ayırım yapmaksızın, iş güvenliğine yönelik yasadan kaynaklanan sorumlulukları yerine getine getirdikleri, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlara karşı ise sorumluluk duymadıkları düşünülmektedir. Bu açıdan kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların güvenlik algılarının da daha düşük olduğu söylenebilir.

Tablo 32: Çalışanların Çalışma Durumları İle Risk Gerekçesi Faktörü Arasındaki İlişkinin Analizi

Tanımlanan Veri						
Risk Gerekçesi		Gruplar	N	Ortalama		Standart Sapma
		G1 Kısmi Süreli	277	2,7394		1,01628
		G2 Tam Süreli	76	3,3447		1,31802
		G3 Taşeron	55	2,9527		1,30126
		Toplam	408	2,8809		1,14004
Post Hoc Testi						
Bağımlı Değişken Anlamlılık				Ortalama Fark	Standart Hata	
Risk Gerekçesi	Tukey HSD	Kısmi Süreli	Tam süreli Taşeron	-,60539* -,21338	,14485 ,16513	,000 ,400
		Tam Süreli	Kısmi Süreli Taşeron	-,60539* -,39201	,14485 ,19803	,000 ,119
		Taşeron	Kısmi Süreli Tam Süreli	,21338 -,39201	,16513 ,19803	,400 ,119

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlılık
Gruplar Arası	22,185	2	11,092	8,865	,000	G1-G2
Gruplar İçi	506,786	405	1,251			
Toplam	528,971	407				

⁴¹¹ Şebnem Gedik, Alt İşverenlik (Taşeron) İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği, <http://app.csgb.gov.tr/isggm/oshaturkey/sunumlar/60.pdf> (17.03.2019)

Çalışanların çalışma durumları ile güvenlik iklimi arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için yapılan analizde, katılımcıların risk gerekçesi faktörü bazında anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için istatistiksel tekniklerden parametrik teknik olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda $F(2, 405)=8,865$ $p=,000$ ($P<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın kaynağını tespit etmek amacıyla Post Hoc testlerinden Tukey testi yapılmıştır. Test sonucunda kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlarla, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. 2,73 ortalama ile kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar risk gerekçelerine katılmazlarken, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar kararsız kalmışlardır. Daha önce de belirtildiği üzere kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar, tam süreli iş sözleşmesiyle ve taşeron iş ilişkisine göre çalışanlara oranla iş güvenliği eğitimini ya daha yetersiz almaktadır ya da hiç almamaktadır. Çalışanın iş güvenliğine yönelik bilgi ve bilinç düzeyi, çalışanın risk gerekçesini ve risk algısını olumlu ya da olumsuz olarak etkilemektedir. Çalışanın iş güvenliğine yönelik bir eğitim almaması güvensiz koşul ve davranışlar konusunda bilinç düzeyinin düşük olmasına sebep olmaktadır. İşçinin hangi davranışın doğru, hangisinin yanlış olduğunu bilememesi, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların risk gerekçesine katılmama sebebi olarak düşünülmektedir. Ayrıca kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi, aynı anda tek bir işverenle çalışmamaktadır. Bu sebeple işin bitmesi işçinin lehine olacağından, işçinin işi hızlı bitirmekle iş güvenliğinin ihlal edilmesi arasındaki bağlantıyı kurmadığı düşünülebilir.

Tablo 33: Çalışanların Çalışma Durumları İle Kadercilik Faktörü Arasındaki İlişkinin Analizi

Tanımlanan Veri						
Kadercilik	Gruplar		N	Ortalama		Standart Sapma
	G1 Kısmi Süreli		277	3,6679		1,28951
	G2 Tam Süreli		76	3,3026		1,26512
	G3 Taşeron		55	3,1909		1,32808
	Toplam		408	3,5355		1,30180
Post Hoc Testi						
Bağımlı Değişken Anlamlılık			Ortalama Fark		Standart Hata	
Kadercilik	Tukey HSD	Kısmi Süreli	Tam Süreli Taşeron	,36524 ,47696*	,16451 ,19512	,072 ,044
		Tam Süreli	Kısmi Süreli Taşeron	-,36524 ,11172	,16451 ,23050	,072 ,879
		Taşeron	Kısmi Süreli Tam Süreli	-,47696* ,11172	,19512 ,23050	,044 ,879

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlılık
Gruplar Arası	15,506	2	7,753	4,657	,010	G1-G3
Gruplar İçi	674,229	405	1,665			
Toplam	689,735	407				

Çalışanların çalışma durumları ile güvenlik iklimi arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için yapılan analizde, katılımcıların kadercilik faktörü bazında anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için istatistiksel tekniklerden parametrik teknik olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda $F(2, 405)=4,657$ $p=,010$ ($P<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın kaynağını tespit etmek amacıyla Post Hoc testlerinden Tukey HSD testi yapılmıştır. Test sonucunda kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar ile taşeron iş sözleşmesiyle çalışanlar arasında anlamlı farklılık çıkmıştır. Taşeron statüsünde çalışan işçilerin 3,19 ortalama ile kadercilik düzeyleri 3,66 ortalama ile taşeron iş sözleşmesiyle çalışanlara göre daha düşük çıkmıştır. Bunun sebebi taşeron işçilere mevzuat gereği verilen iş güvenliği eğitimlerine bağlı olarak, bu işçilerin bilinç ve bilgi düzeylerinin daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

3.4.5.5. Korelasyon Analizleri

Araştırmanın faktörleri olan kişisel motivasyon, olumlu güvenlik uygulaması, risk gerekçesi, kadercilik ve güvenlik farkındalığı arasında doğrusal bir ilişki olup olmadığını, ilişki olması durumunda bu ilişkinin yönünün ve şiddetinin ne olduğunu belirlemek amacıyla istatistiksel yöntemlerden korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 34: Korelasyon Analizi Tablosu

		Olumlu Güvenlik Uygulaması	Risk Gerekçesi	Kişisel Motivasyon	Kadercilik	Güvenlik Farkındalığı
Olumlu Güvenlik Uygulaması	Pearson Korelasyon	1	-,392**	,001	,121*	,199**
	Sig (2- tailed)		,000	,990	,015	,000
	N	408	408	408	408	408
Risk Gerekçesi	Pearson Korelasyon Analizi	-,392**	1	,018	,247**	-,176**
	Anlamlılık	,000		,000	,000	,000
	N	408	408	408	408	408
Kişisel Motivasyon	Pearson Korelasyon Analizi	,001	,018	1	-,126*	,305**
	Anlamlılık	,990	,720		,011	,000
	N	408	408	408	408	408
Kadercilik Faktörü	Pearson Korelasyon Analizi	,121*	,247**	-,126**	1	-,110*
	Anlamlılık	,015	,000	,011		,027
	N	408	408	408	408	408
Güvenlik Farkındalığı	Pearson Korelasyon Analizi	,199**	-,176**	,305**	-,110*	1
	Anlamlılık	,000	,000	,000	,027	
	N	408	408	408	408	408

**Korelasyon .01 düzeyinde önemlidir.

*Korelasyon .05 düzeyinde önemlidir

Yukarıdaki tablo incelendiğinde olumlu güvenlik uygulaması faktörü ile risk gerekçesi faktörü arasında negatif yönlü, anlamlı ve zayıf düzeyli bir ilişki varken ($r=-,392$; $p<0,01$), olumlu güvenlik uygulaması faktörü ile kadercilik faktörü

arasında pozitif yönlü, anlamlı ve çok zayıf bir ilişki vardır ($r=,121$; $p<0,05$). Diğer yandan olumlu güvenlik uygulaması faktörü ile güvenlik farkındalığı faktörü arasında pozitif yönlü, anlamlı ve çok zayıf bir ilişki vardır ($r=,199$; $p<0,01$). İş yerinde güvenliği olumlu etkileyecek uygulamalar arttırıldığında çalışanların risk almalarına yönelik gerekçeleri zayıf düzeyde azalacaktır. Yine iş yerinde olumlu güvenliğe yönelik uygulamalar arttırıldığında çok düşük düzeyde çalışanların güvenlik iklimine yönelik kadercilik yaklaşımları ve güvenlik farkındalıkları artacaktır.

Risk gerekçesi faktörü ile kadercilik faktörü arasında pozitif yönlü, anlamlı ve çok zayıf düzeyde bir ilişki vardır ($r=,121$, $p<,001$). Risk gerekçesi ile güvenlik farkındalığı arasında ise negatif yönlü, anlamlı ve zayıf bir ilişki vardır ($r=-,176$; $p<0,01$) Çalışanların iş güvenliği ile ilgili risk gerekçelerindeki artışa paralel olarak çok zayıf derecede çalışanların kadercilik yaklaşımları artarken, çalışanların risk gerekçeleri olduğunda çok zayıf derecede çalışanların güvenlik farkındalıkları azalacaktır.

Kişisel motivasyon faktörü ile kadercilik faktörü arasında negatif yönlü, anlamlı ve çok zayıf düzeyli bir ilişki vardır ($r=-,126$, $p<,005$). Kişisel motivasyon faktörü ile güvenlik farkındalığı faktörü arasında pozitif yönlü, anlamlı ve zayıf bir ilişki bulunmaktadır ($r=,305$, $p<0,01$). İş güvenliği konusunda çalışanların motivasyonları arttıkça iş güvenliğine yönelik kaderciliklerinin çok düşük oranda azalacağı ve çalışanların iş güvenliği konusunda kişisel motivasyonlarıyla beraber zayıf düzeyde güvenlik farkındalıklarının da artacağı söylenebilir.

Kadercilik faktörü ile güvenlik farkındalığı faktörü arasında negatif yönlü, anlamlı ve çok zayıf düzeyli bir ilişki vardır ($r=-,110$, $p<,005$). Çalışanların kadercilik düzeyleri arttıkça çok zayıf düzeyde güvenlik farkındalıkları azalacaktır.

3.5. NİTEL AŞAMA

Nicel aşamadan elde edilen bulgulardan yola çıkılarak, bu bulguların gerekçelerini açıklamaya yönelik oluşturulan yarı yapılandırılmış soru formuyla işverenlerle yapılan görüşmeler bu çalışmanın nitel aşamasını oluşturmaktadır.

3.5.1. Nitel Araştırmanın Örneklemine Belirlenmesi

Nitel araştırmalarda evrende örneklemin nasıl belirleneceği önemli bir sorundur. Nitel methodlarda amaç zengin ve derin veriler toplamak olduğu için, nicel araştırmalarda olduğu gibi bir örneklem sayısı kaygısı olmamalıdır. Örneklem amacı temsil ediciliktir⁴¹². Nitel araştırmalarda örneklem belirlenirken dikkat edilen en temel unsur sayısal kaygılardan uzak kalarak, zengin ve derin verilerin elde edilebileceği, araştırma evrenini temsil eden ve araştırma yapılacak meseleye uygun olan bir kitleye ulaşmaktır⁴¹³. Nitel araştırmada bilgi analiz ve yöntemlerinin özelliği ve araştırma kaynaklarının sınırlı olması nedeniyle çok sayıda bireyi araştırmaya dahil etmek gerçekçi olmamaktadır. Araştırma probleminin özelliği ile araştırmacının sahip olduğu kaynaklar nitel araştırmada örneklem seçimini etkilemektedir⁴¹⁴. Bu açıdan nitel araştırmalarda dikkat edilmesi gereken temel konu örneklemin araştırma evrenini temsil etmesinden öte, örneklemin araştırma yapılmak istenen konuya olan uygunluğudur. Çünkü nitel araştırmada ‘ne’ sorusu değil, ‘nasıl’ ve ‘neden’ sorularının cevapları aranmaktadır⁴¹⁵. Nitel araştırmalarda amaç evreni tanımlamak yerine herhangi bir durum altında yatan nedenlerin tanımlanması olduğunda araştırmacı açıklayıcı genellemelere başvurur. Açıklayıcı genellemeler örneklemin temsil ediciliğinden fazla etkilenmezler⁴¹⁶.

Nitel araştırmalarda örneklemin sayısı, seçilen araştırmanın sorusuna, eldeki kaynaklara, toplanan verinin kalitesine ve analizin geldiği safhaya göre değişmektedir⁴¹⁷. Nitel araştırmalarda örneklemin büyüklüğü belirlenirken araştırmanın odağı, veri miktarı ve kuramsal örnekleme dikkate edilmesinde fayda vardır. Toplanacak verinin derinliği ve genişliği ile örneklem büyüklüğü genellikle ters orantılıdır. Ayrıca, araştırma sorusuna cevap verebilme yeteneğine sahip kavramlar ve süreçler kendisini tekrar etmeye başlayana kadar diğer bir ifadeyle

⁴¹² Ünal Sağrı, **Nitel Araştırma Yöntemleri**, Beta Yayınları, İstanbul, Eylül 2018, s.116.

⁴¹³ Grant McCracken, **The Long Interview**, Sage Publication, 1988, s.46.

⁴¹⁴ Ali Yıldırım, Hasan Şimşek, **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, 11. Baskı, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2018, s.85.

⁴¹⁵ Imelda Coyne, “Sampling In Qualitative Research. Purposeful and Therotecial Sampling, Merging or Clear Boundaries”, **Journal Of Advanced Noursing**, 26(3), October 1997, s.625.

⁴¹⁶ Sağrı, 118.

⁴¹⁷ Sağrı, 130.

doym noktasına ulaşılma kadar veri toplanmasına devam edilebilir⁴¹⁸. Çünkü, nitel araştırmaya katılan katılımcıların verdiği cevaplar kendisini tekrar etmeye başladığı andan itibaren örneklem sayısı belirlenmiş olmaktadır.

Bu çalışmanın örneklemini, nicel araştırmaya katılan işçilerin istihdam edildiği inşaatların sahibi olan işverenler oluşturmuştur. Tam sayım yöntemiyle 16 işverenle görüşmeler yapılmıştır. Ancak beşinci işverenden sonra katılımcılar tarafından verilen cevaplar tekrara düşmüştür.

3.5.2. Nitel Araştırmanın Deseni ve Veri Toplama Süreci

Bu çalışmanın nitel araştırma deseni olarak ‘fenemoloji’ (olgubilim) kullanılmıştır. Olgubilim farkında olunan ancak derinlemesine bilgi sahibi olunmayan konulara yönelik keşfedici açıklamalar yapmayı amaçlamakta, günlük yaşantıdaki olay, deneyim, algı ve kavramlardan oluşabilmektedir. Olgubilim çalışmalarında başlıca veri toplama aracı olarak görüşme kullanılmaktadır⁴¹⁹. Bu araştırmada nicel araştırma sonucunda elde edilen bulgulardan yola çıkılarak, çalışanların iş güvenliğine ilişkin algılarının nedenlerinin işverenlerin gözüyle değerlendirilmesi, iş güvenliğine yönelik olay ve durumlara ilişkin anlamların çıkarılması ve derinlemesine bilgi alınması amacıyla olgubilim deseni tercih edilmiştir. Zengin ve derin bilgiye ulaşmak için, 16 işverenle yarı yapılandırılmış soru formları kullanılarak mülakat yapılmıştır. Temmuz 2019- Ağustos 2019 tarihleri arasında işverenlerin belirledikleri saat ve yerde mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Mülakat sırasında ortamda araştırmacı ve katılımcı haricinde kimse olmamış ve bir mülakat ortalama 45-60 dakika arasında sürmüştür. Mülakat esnasında katılımcının cevapları araştırmacı tarafından kaydedilmiştir.

3.5.3. Katılımcıların Özellikleri

Katılımcıların belirlenmesinde, daha önce nicel çalışma yapılan iş yerinin sahibi olmaları ön koşul olarak aranmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

⁴¹⁸ Yıldırım, Şimşek, ss.124-125.

⁴¹⁹ Yıldırım, Şimşek, 2016.

Tablo 35: İşverenlerin Demografik Özellikleri

	Cinsiyet	Yaş	Eğitim
İşveren 1	E	52	Üniversite
İşveren 2	E	58	İlkokul
İşveren 3	E	43	Üniversite
İşveren 4	E	36	Üniversite
İşveren 5	E	48	Lise
İşveren 6	E	44	Lise
İşveren 7	E	56	Lise
İşveren 8	E	61	İlkokul
İşveren 9	E	38	İlkokul
İşveren 10	E	51	Ortaokul
İşveren 11	E	56	Lise
İşveren 12	E	49	İlkokul
İşveren 13	E	36	Üniversite
İşveren 14	E	42	Lise
İşveren 15	E	54	Lise
İşveren 16	E	39	Üniversite

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere işverenlerin tamamı erkektir. İşverenlerin yaşları 36 ile 61 arasında değişmekte olup, eğitim düzeyleri ilkokul ile üniversite arasında değişmektedir.

3.5.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Geçerlik, güvenilirlik ve nesnellik araştırmanın üç temel sınırlılığını oluşturmaktadır. Geçerlik, araştırma sonuçlarının genellenebilirliğine ilişkin bir durumdur. Sosyal olaylar, içinde bulunulan ortama göre değiştiği için, hiçbir araştırmanın sonucu başka bir duruma doğrudan genellenememektedir. Ancak dolaylı genellemelerle deneyimler ve örnekler diğer araştırmalara aktarılabilir⁴²⁰. Bu nitel araştırmadan elde edilen bulgular da ancak dolaylı olarak diğer araştırmalara örnek teşkil edecektir. Bu açıdan, bu araştırmanın ilk sınırlılığı budur.

Gerçeklerin varoluş, algılanış ve anımladırılış şekilleri sosyal gerçekliğin değişkenliğine bağlı olarak değiştiği için, araştırmalarda tekrar edilebilirliği sağlamak neredeyse olanaksız hale gelmektedir. Çünkü gerçekler, bireylere ve içinde bulunulan ortama göre sürekli değiştiğinden, araştırma benzer gruplara uygulansa

⁴²⁰ Yıldırım ve Şimşek, s.271.

bile aynı sonuçlara ulaşılması mümkün değildir⁴²¹. Güvenilirlik, geçerlilikle olan ilişkisine bağlı olarak araştırmanın diğer sınırlılığıdır. Geçerlilikteki düşme güvenilirliği de etkilemektedir. İnsan faktörünün etkisi nedeniyle tüm araştırma boyunca nesnelliğin sağlanması mümkün olmayabilir. O sebeple, nesnellik bu çalışmanın üçüncü sınırını oluşturmaktadır.

3.5.5. Veri Toplama Aracı ve Analiz Yöntemi

Araştırma için kullanılan soru formu iki bölümden oluşmaktadır. Soru formunun ilk kısmı katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumlarını gösteren demografik sorulardan oluşmaktadır. Soru formunun ikinci kısmı ise nicel analizden elde edilen bulgularla oluşturulan açık uçlu sorulardan oluşmaktadır. Nitel aşamada ana veri toplama yöntemi olarak bireysel görüşme (mülakat) tekniğinden yararlanılmıştır. Katılımcıların her biriyle yaklaşık birer saatlik görüşmeler yapılmıştır. Her bir katılımcıdan elde edilen veriler, görüşme sırasında katılımcıların en çok kullandıkları kelimeler tespit edilerek kodlara dönüştürülmüş, ayrıca bu kodların hangi söylemlere istinaden oluşturulduğunu ortaya koymak adına görüşmeden alıntılar yapılmıştır.

3.5.6. Araştırma Soruları

Williamson vd. diğerleri tarafından geliştirilen, iş güvenliği iklimi ölçeğinin 408 işçiye uygulanması neticesinde elde edilen nicel çalışmada, güvenlik iklimi ölçeğinin olumlu güvenlik uygulaması, risk gerekçesi, kişisel motivasyon, kadercilik ve güvenlik farkındalığı faktörlerinden meydana geldiği tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda, işverenler tarafından bu faktörlerin nasıl algılandığını ortaya koymak adına işverenlere aşağıdaki sorular yöneltilmiştir.

1. İşyerinizde çalışanlarınızın güvenli bir şekilde çalışmaları için ne tür önlemler alıyorsunuz?
2. İşçileriniz çalışırken güvenlik kurallarını ihlal ediyorlar mı? Sizce neden?

⁴²¹ Yıldırım ve Şimşek, s.272.

3. İşçileriniz güvenlikle ilgili verdiğiniz baret, ayakkabı, eldiven gibi ekipmanları kullanıyorlar mı?
4. Hayırsa size göre bu durumun sebebi nedir?
5. İş yerinizde daha önce hiç iş kazası oldu mu? Sizce bunun nedeni neydi? Önlenebilir miydi?
6. Çalışanlarınız iş yerinizde risk alıyorlar mı?
7. Sizce bunun nedeni nedir? (Evet ya da hayır her iki koşul için de)
8. İşlerin hızlı yetişmesi gerektiği durumlarda da çalışanlarınız güvenlik kurallarına riayet ediyorlar mı?
9. Sizce işçilerinizin güvenlik kurallarını ihlal etmelerindeki temel neden ne olabilir?
10. İş güvenliğine yönelik verilen eğitimler sizce amacına ulaşıyor mu? Hayırsa bunun sebebini belirtir misiniz?
11. Yasada belirtilen güvenlik kontrolleri devlet kurumları tarafından düzenli olarak yapılıyor mu?
12. İş güvenliğine yönelik verilen eğitimlerde işçileriniz nasıl davranıyor?
13. İşçilerinizin güvenlik eğitimlerine bakış açılarını anlatır mısınız?
14. İş yerinizde bir işçi tarafından güvenliğe yönelik bir kural ihlal edildiğinde (baret takmama, uyarılara uymama vs) diğer işçilerin tepkileri nasıl olmaktadır?
15. İş yerinizde bir işçi tarafından güvenliğe yönelik bir kural ihlal edildiğinde (baret takmama, uyarılara uymama vs) sizin tepkiniz nasıl olmaktadır?
16. Bir iş kazası olduğunda işçileriniz bunun sebebini neye dayandırıyor?
17. İşçileriniz kadercil mi? Neden? Bu yargıya nasıl varıyorsunuz?
18. İşçilerinize göre iş kazaları tamamen önlenebilir mi?
19. Kadere bakış açısını değerlendirdiğinizde sizce kadercilik yaklaşımı işçilerinizin güvenli davranışlarını nasıl etkiliyor?

3.5.7. Araştırma Bulguları

Bu bölümde işverenlerle yapılan derinlemesine görüşmenin bulguları tartışılmaktadır. Bu bulgularla, işverenlerin iş güvenliği iklimini oluşturan olumlu güvenlik uygulaması, risk gerekçesi, kişisel motivasyon, kadercilik ve güvenlik

farkındalığı faktörleri açısından işçilerini nasıl algıladıklarına yönelik çözümlerler sunulmaktadır.

3.5.7.1. Olumlu Güvenlik Uygulamasına Yönelik Çözümlerler

Williamson vd. tarafından geliştirilen güvenlik iklimi ölçeğinde, işçilerin iş yerlerini nasıl algıladığı ve yönetimin iş güvenliği konusundaki rolünün nasıl olduğu olumlu güvenlik uygulaması faktöründe ortaya konulmuştur. Türkçeye çevrilen ölçeğin yapılan faktör analizinde her ne kadar güvenlik farkındalığı olarak yeni bir faktör belirlenmiş olsa da, faktördeki sorular temelde çalışan desteği ile yönetimin güvenlik kontrollerini sorguladığı için, güvenlik farkındalığına yönelik çözümlerler de olumlu güvenlik uygulaması başlığı altında ele alınmıştır. Bu duruma istinaden, bu bölümde işverenlerle daha önceden hazırlanmış soru formları ile yapılan görüşmelerin analizleri verilmektedir. İşverenlerin gözüyle, çalışanların iş güvenliği uygulamalarını nasıl değerlendikleri ve bu değerlendirmeye etki eden faktörlerin neler olduğu ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Bu bağlamda, bu bölümde yanıt bekleyen sorular şunlardır:

1. İşyerinizde çalışanlarınızın güvenli bir şekilde çalışmaları için ne tür önlemler alıyorsunuz?
2. İşçileriniz çalışırken güvenlik kurallarını ihlal ediyorlar mı? Sizce neden?
3. İşçileriniz güvenlikle ilgili verdiğiniz baret, ayakkabı, eldiven gibi ekipmanları kullanıyorlar mı?
4. Hayırsa size göre bu durumun sebebi nedir?

Katılımcıların yukarıdaki sorulara verdikleri cevaplar doğrultusunda güvenlik ikliminin ilk faktörü olan olumlu güvenlik uygulamasını netleştiren bir tablo oluşmuştur.

Tablo 36: Olumlu Güvenlik Uygulaması Faktörünü Etkileyen Etmenler

Tema	Kod	Tanımı	Tekrar
Olumlu güvenlik uygulaması	Baret	Çalışanların en çok ihlal ettiği güvenlik kuralıdır	16
	Eğitim verme	Yasada belirtilen, iş güvenliğine yönelik eğitimlerin verilmesidir	14
	KKD verme	Yasada belirtilen eldiven, baret, ayakkabı gibi koruyucu donanımların verilmesidir	14
	Hız	Çalışanların işlerini yetiştirmek için, işi kısa sürede bitirme çabalarıdır	8
	Kural İhlali	Çalışanların iş güvenliği kurallarına riayet etmemeleridir	6
	Bahane	Çalışanların kural ihlal etme gerekçelerindendir	5
	Düzgün yapma	Çalışanın kural ihlal etme gerekçelerinden biridir	5
	Zorunluluk	İşverenin, İSG önlemlerine olan bakış açısıdır.	5
	Örnek alma	Bir çalışanın diğer çalışanlarla benzer davranış sergilemesidir	3

Katılımcıların büyük kısmı (14), ‘çalışanların güvenli şekilde çalışması için ne tür önlemler alıyorsunuz’ sorusuna KKD ve eğitim verme cevabını vermişlerdir. 6331 sayılı yasa çalışanların iş kazalarına karşı korunmaları için çalışanlara belirtilen sürelerde eğitim ve KKD verilmesini zorunlu tutmaktadır. İşverenler de çalışanlarını korumak adına eğitim ve KKD vermeyi yerine getirdiklerini dile getirmişlerdir. İşveren13, soruya ‘Eğitimler veriliyor, KKD’ler veriliyor, gerekli uyarılar yapılıyor’ diyerek cevap vermiştir.

İşveren6, işçilerin güvenli şekilde çalışmaları için ‘İş güvenliği eğitimleri verilmesi, sigorta yapılması ve güvenlik ekipmanlarının verilmesi alınan önlemler arasında’ cevabını vermiştir.

İşveren4, işin niteliğine göre işçilerin uzmanlaşması için onlara eğitim verilmesini ‘Önceliğimiz yüksekte düşme. Elektrikli aletle çalışma ya da yüksekte çalışma gibi riskli çalışma alanlarına yönelik belge aldirmaya çalışıyoruz’ ifadeleriyle dile getirmiştir.

İşveren14 ise ‘Yapılan işe uygun kılık kıyafet ve eğitimler veriliyor’ diyerek eğitimlere ve KKD ye vurgu yapmıştır. Bu soruya KKD ve eğitim verme dışında farklı bir cevap ise İşveren16’ dan gelmiştir.

İşveren16 ‘Çalışanları belirli aralıklarla denetimden geçiriyoruz, iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarıyla çalışıyoruz’ diyerek yine iş güvenliği mevzuatında geçen başka bir zorunluluğa atıfta bulunmuştur.

Bu soruya verilen cevapların birleştiği ortak payda çalışanlara eğitim ve KKD verildiği yönündedir. Ancak aşağıdaki söylemlerde olduğu gibi ‘İşveren1’, ‘İşveren 9’ ve ‘İşveren 12’ gibi bazı işverenlerin soruyu cevaplarken verdiği tepkiler ve kullandıkları kelimeler bu yükümlülükleri gerçekten de zorunluluk olarak gördükleri için yerine getiridiklerini göstermektedir.

İşveren1, ‘Yasa diyor, eğitim ver. Biz de veriyoruz. Yasa diyor baret ver. Biz de bareti, iş elbisesini, koruyucu ayakkabıyı, eldiveni veriyoruz.’ Araştırmacı zaten yasal zorunluluk olan uygulamaların biraz yetersiz olup olmadığını sorgulamak için işverene daha farklı alternatifler geliştirip geliştirmediklerini sorduğunda ise şu yanıt alıyor.

‘Ne gibi alternatif? Adama var olan bareti taktıramıyoruz. Eğitime zorla sokuyoruz. Devlet nedense hep işverene ceza kesip bize yükleniyor. İşçiye ceza kesen, bizim arkamızda duran bir sistem olsa biz de farklı şeyler yaparız elbet!’ İşveren1 tarafından kullanılan bu ifadeler yönetimin güvenlik konusunda taahhüdünün tam olmadığı yönünde gösterge niteliği taşımaktadır. Çünkü yönetici güvenliğe yönelik alınan önlemler ‘yasa yap diyor’ ifadesini vurgulamıştır.

Güvenliğe yönelik aldıkları önlemler konusunda yasal zorunlulukları vurgulayam bir diğer işveren ise İşveren12’dir. İşverenin12 şu söylemleri bu çıkarıma kanıt niteliği taşımaktadır. ‘Şimdi biz ihaleyle çalıştığımızdan ihale makamının tutumuna göre davranıyoruz. Bazı ihale makamlarının her şeyi denetlemelerinden dolayı fileyse file, baretse baret, ayakkabıysa ayakkabı, korkuluksa korkuluk her türlü önlemi alıp, her türlü ekipmanı adamlara veriyoruz. İhale makamı esnekse güvenliğe yönelik bazı önlemleri geç alıyor, bazılarını ise almıyoruz.’

Araştırmacı bunun nedeni sorduğunda işveren12’den şu cevabı almıştır. ‘İhale makamı yaklaşık maliyetleri hesaplarken İSG’ye yönelik maliyetleri hesaba

katmıyor. Maliyetleri hesaba katmadığı için, ihaleyi aldığımız da ihale makamının yaklaşımına göre davranıyoruz. Eğer yaklaşık maliyetler hesaplanırken İSG'ye yönelik maliyetler de eklenirse biz de her türlü önlemi alacağız. Burada devletin eksikliği var'.

Bir diğer işveren olan İşveren9'da *'İşçiler için gerekli bütün ekipmanları bulunduruyorum. Bunları kullanmamak için hiçbir bahaneleri olmaması gerektiğini düşünüyorum'* ifadelerini kullanarak gerekli tüm ekipmanı sağlayarak üstündeki tüm sorumluluğu attığı imajını çizmiştir.

Katılımcılara yöneltilen *'işçileriniz çalışırken güvenlik kurallarını ihlal ediyorlar mı'* sorusuna onbir katılımcı 'evet' yanıtını verirken, 'beş' katılımcı 'hayır' yanıtını vermiştir. Ancak güvenlikle ilgili verilen ekipmanların kullanımını sorgulayan soruda neredeyse tüm katılımcıların çalışanlarının baret takmadıklarını ifade etmeleri, bu çalışmanın yapıldığı tüm işyerlerinde aslında güvenlik kurallarının bir şekilde ihlal edildiğini göstermektedir.

Örneğin İşveren6, *'..baretsiz çalışıyorlar mesela. Sıcakta zor oluyor baretle çalışmak'* söylemiyle güvenlik kuralı ihlallerinden birinin nasıl yapıldığını dile getirmiştir. Sorudaki ifadeye evet yanıtını veren katılımcılara güvenlik ihlalinin sebebinin ne olduğu sorulduğunda alınan cevaplara göre çıkarılan sonuçlar şöyledir. Bu ihlalin sebeplerinden bir tanesi çalışanların işlerini hızlı bitirme istekleridir.

İşveren13 *'Evet, ediyorlar. Örneğin işçiyi güvenlik kemeri taktırıyoruz. Bu benim hareketimi kısıtlıyor, hızlı hareket edemiyorum diyerek kemeri çıkarmak istiyor....'* diyerek işin hızlı yapılmasına vurgu yapmaktadır.

Bir işveren çalışanların güvenlik kurallarını ihlal etme sebebi olarak üşengeçliği örnek göstermiştir. Ancak işverenden bunu açıklaması istendiğinde aslında kök nedenin üşengeçlik yerine işin hızlı bitirilmesi olduğu farkedilmiştir.

İşveren11, *'...Temel nedeni bence üşengeçlik. Mesela iskele kuruluyor. İskele kurulurken adam iskelenin güvensiz tarafında çalışıyor (emniyet kemeri takılı). Neden böyle yapıyorsun diyorum. Diğer türlü iş çok uzar diyor. Aslında işçinin daha hızlı bitirme çabası bir yerde üşengeçlik dediğim şey'* söylemiyle işin hızlı işveren11 de işin hızlı bitirilme isteğine vurgu yapmıştır.

İşverenler açısından güvenlik kurallarının ihlal edilme nedenlerinden bir diğeri ise işçilerin KKD kullanmadıkları durumlarda işlerini daha düzgün yapacaklarını düşünmeleridir.

İşveren1, *‘Zaman zaman ediyorlar. Hatta bazı işlerde çoğunlukla güvenliğe yönelik bir ihlal oluyor. Bunun temel nedeni işi doğru, düzgün ve zamanında yapamamayla ilgili. Eğer güvenlik ekipmanlarını kullanırlarsa iş yetişmeyebilir, düzgün iş çıkmayabilir. Bu durum onlarda işten atılma korkusu yaratıyor. İşini zamanında doğru, düzgün yapamıyor. Bu tarz adamları işte tutmanın anlamı yok’* ifadesiyle bu durumu ortaya koymaktadır.

Yine benzer şekilde İşveren13 *‘...Sıvacı eldiveni takarsam işim iyi çıkmaz diyor...’* söylemiyle işçinin KKD’lerden biri olan koruyucu eldiveni kullanmama sebebini yapılan işin düzgün olmayacağı düşüncesine bağlamıştır.

İşverenlerden bazılarının güvenlik kuralları ihlal ediliyor mu sorusuna hayır yanıtı verdiği daha önce belirtilmişti. İşverenin gerçekten bu cevabı mı bilinçli olarak mı verdiğini ortaya çıkarmak üzere sorunun şekli değiştirilerek işverenlere *‘işçileriniz güvenlikle ilgili verdiğiniz baret, ayakkabı, eldiven gibi ekipmanları kullanıyorlar mı?’* sorusu sorulmuştur. Bir önceki soruya hayır cevabını veren işverenlerin verdiği şu cevaplar işçilerin güvenlik kurallarını ihlal ettiği için delil olmuştur.

Bir önceki soruya hayır yanıtı veren İşveren12, *‘Verilince kullanıyorlar. Kullanmaktan çekindikleri tek şey baret’*,

İşveren16, *‘Eldiveni, ayakkabıyı düzenli kullanıyorlar. Ama bareti kullanmıyorlar’* ifadeleriyle bu çıkarımı desteklemektedir.

Bu soruya İşveren1 *‘İş elbisesini ve ayakkabıyı kullanıyorlar. Barete gelince baret çok kullanılmıyor. Eldiven bazı çalışanlar tarafından kullanılıyor. Örneğin sıvacı bilek hareketlerine istinaden eldiven kullanmak istemiyor’* ve

İşveren2 *‘Genel olarak kullanmıyorlar’* cevaplarını verdikleri için işçilerin kullanmaktan en çok kaçındığı KKD’nin baret olduğu düşünülebilir.

Bu sorular açıklığa kavuşturulduktan sonra, bir diğer önemli soru ortaya çıkmaktadır. İşçinin KKD kullanmak istememesinin sebebi işverene göre ne olabilir? İşverenlere sorulan *‘Hayırsa size göre bu durumun sebebi nedir?’* sorusuna alınan cevaplardaki en temel vurgu işçinin eğitim seviyesidir.

İşveren1, ‘...İşçinin istediğini elde etmek konusunda bahanesi hep hazır... Eğitim seviyeleri ve önemsememeleri bence bu ihlallerin temel sebebi’ söylemiyle bu çıkarımı desteklemektedir.

İşveren7, ‘Bizi sıkıyor, sıcak gibi söylemler var. Ancak bu baretlerin hepsi TSE, CE standartlarına uygun. Onların bahanesi bu. Adam diyor ki Aydın sıcak. Baretlerin içinde plastik bir aksam var onunla baret arasında yaklaşık 3cm lik bir boşluk var. Aslında bu hava akışını sağlıyor. Yani bareti taksa belki daha az etkilenecek sıcaktan’ söylemiyle işçinin KKD kullanmamak için bahane ürettiğini savunmaktadır.

Bir diğer önemli neden işçinin vurdumduymaz davranarak durumun ciddiyetini kavrayamamış gibi görünmeleri, olayı önemsememeleri ve bahane üretmeleridir.

İşveren2, ‘Ayakkabı veriyoruz. Bu diyor güzel. Sonra bakıyoruz eve götürmüşler. Niye giymiyorsunuz diyoruz işçi gülerek ‘Burada eskimesin’ diyor. Hayır yani buradaki sebep eskisin eskimesin mevzuu değil. Çünkü biz biraz tepki verince, işçi ‘ayakkabı giyince iskelede yürüyemiyoruz, düşecek gibi oluyoruz’, ‘düşsek daha mı iyi’ diyor. ‘Çiviye basmıyoruz yürürken dikkat ediyoruz’ diyor. Eldiveni demir keserken kullanıyor işçi. O da risk algılıyorsa her zaman da değil. Baretler bak orada yepyeni duruyor (vitriini gösteriyor) Güneş vurunca inşaatın tepesinde sıcaklık yazın elli dereceyi buluyor. İşçi diyor terim akıyor gözüme giriyor, gözüm yanıyor çalışamıyorum. Sıcak basıyor, bunaltıyorum. Kendi görüşümce haksız da değil’ söylemiyle işçinin KKD kullanımını önemsemediği belirtilmektedir.

İhlalin bir diğer sebebi ise yine daha önce de belirtildiği gibi işçinin işi hızlı bitirme isteğidir. İşveren 13, ‘Önemsememe, üşenme, işi kısa sürede yapma isteği. İşçi işi Bypass layarak yapma istiyor’ söylemiyle işçinin işi hızlı bitirmeye çalıştığını dile getirmektedir.

İşveren11 ‘Şimdi yukarıdaki soruların birinde de söylemiştim güvenlik kurallarını esnetmeyle ilgili, örneğin baret veriyoruz, Aydın sıcak memleket adam bareti takıyor terliyor sıcaktan çalışmıyor bu sebepten dolayı, bunları ihlal ediyor. Bir de işçiler işlerini hızlı yapıp evlerine gitmek istiyor. Hızlı tempoda çalıştıklarından güvenlik kurallarıyla ilgili mesela çektiğimiz şeridi görmüyorlar. Bazen bir yerden bir yere hızlı ulaşmak için örneğin şeridin üstünden atlarken o

şeridi koparıyorlar, o şeridi tekrar yerine takmıyorlar. Sonraki gelenler de kurallara uymuyor. Bu yüzden tüm önlemler boşa gidiyor' söylemiyle kuralların ihlal edilme sebebini işin hızlı bitirilme isteği olarak değerlendirmiştir.

Ayrıca bu söylemdeki '*... sonraki gelenler de kurallara uymuyor*' cümlesi bir işçi tarafından yapılan kural ihlalinin diğer işçilere örnek teşkil ettiği yönünde bir kanaatin oluşmasına neden olmaktadır.

3.5.7.2 Risk Gerekçesine Yönelik Çözümlemeler

Çalışanların risk almaları ve güvensiz davranış sergilemelerinin arkasındaki gerekçeleri işverenin gözünden ortaya çıkarmak için işverenlere,

1. İş yerinizde daha önce hiç iş kazası oldu mu? Sizce bunun nedeni neydi? Önlenebilir miydi?
2. Çalışanlarınız iş yerinizde risk alıyorlar mı?
3. Sizce bunun nedeni nedir? (Evet ya da hayır her iki koşul için de)
4. İşlerin hızlı yetişmesi gerektiği durumlarda da çalışanlarınız güvenlik kurallarına riayet ediyorlar mı?
5. Sizce işçilerinizin güvenlik kurallarını ihlal etmelerindeki temel neden ne olabilir?

Soruları sorulmuştur. Bu sorulara işverenler tarafından verilen cevaplar doğrultusunda, işverenler tarafından en çok tekrar edilen söylemler ışığında aşağıdaki tablo oluşturulmuştur.

Tablo 37: Risk Gerekçesi Faktörünü Etkileyen Etmenler

Tema	Kod	Tanımı	Tekrar
Risk Gerekçesi	Eğitim Düzeyi	Çalışanların eğitim düzeylerinin düşük ya da yüksek olmasının iş güvenliğine olan etkisi.	13
	Önemsememe	Çalışanların iş güvenliği kurallarına riayet etmemeleridir	9
	Hızlı Yapma	Çalışanların işi bir an bitirmek için hızlı çalışmaları (kural ihlallerine neden olan bir faktör)	6
	Hata	İş kazası meydana geldiğinde, kaza sebebi olarak işverenin işçiyi sorumlu tutma nedenlerinden birisi.	6
	Dikkatsizlik	İş kazası meydana geldiğinde, kaza sebebi olarak işverenin işçiyi sorumlu tutma nedenlerinden birisi.	5
	Kurallara Uymama	İş kazası meydana geldiğinde, kaza sebebi olarak işverenin işçiyi sorumlu tutma nedenlerinden birisi.	3

Yukarıdaki tablo incelendiğinde işveren, çalışanların risk alma gerekçelerinden bahsederken eğitim düzeyi, hızlı yapma, hata, dikkatsizlik, kurallara uyma kodlarını kullanmıştır. Çalışanların risk alması, çalıştıkları iş yerlerinde iş kazası geçirmelerine etki edecek en temel faktörlerden biridir. Bu sebeple risk gerekçelerinin neler olduğu sorgulanmadan önce işverenlere ‘İş yerinizde daha önce hiç iş kazası oldu mu? Sizce bunun sebebi neydi? Önlenebilir miydi?’ sorusu yöneltilmiştir. Onaltı işverenden sadece yedisi iş yerlerinde iş kazası olduğunu dile getirmiş, geriye kalan dokuz işveren iş kazası olmadı demiştir. İşverenlerle yapılan görüşmede, işverenlerin ramak kala olaylarını ve uzuv ya da can kaybı olmayan olayları kaza olarak nitelendirmedikleri dikkat çekmiştir. İş kazası yaşanan iş yerlerinden iş kazası nedenine yönelik verilen çarpıcı cevaplardan bazıları şu şekildedir.

İşveren7, ‘Evet ölümlü bir iş kazası oldu. Bu tamamen işçinin hatasından kaynaklanan bir durumdu. Aslında önlenebilirdi. İşçi kurallara uysa bir şey olmazdı. Bizim Aydın merkezde bir tane inşaatımız var. Temeli atmak için toprağı kazdık, şeritleri çektik. Su basmanı atılacak. İnşaatte olan işçilerden birisi gece inşaat alanına gitmiş. Sonradan öğrendik kazının altından eski borular çıkmış, onları kesip hurdacıya satacak. Gittiğinde toprak kayması olmuş, toprağın altında kalıp ölmüş işçi. Kimsenin haberi yok. Ertesi gün adamı arayan bir arkadaşı tesadüfi olarak

toprağın altından gelen telefon zil sesini duyunca olay çıktı ortaya. İş kazası sayıldı olay, bize ciddi ceza kesildi. Bakanlık o saatte orada bekçi olmadığı için bizi suçladı. Ya kardeşim inşaatta biz teamül gereği bekçi bulunduruyoruz. Hangi kanunda hangi yönetmelikte yazıyor inşaatta bekçi olacak diye. Yazacaksın o zaman bunları da kanuna kitaba. Sorun olunca tüm suçlu işveren. İşçi süttten çıkmış ak kaşık. Devlet zaten sorunu bi tarafa yükleme derdinde’.

İşveren13, ‘Evet oldu. İşçi arkadaşıyla şakalaşırken elini duvara çarpmış, elinde kırık oluştu. Hastaneye gidene kadar sıradan bir olaydı. Ancak hastanede iş kazası olarak sayıldı. Elbette önlenebilirdi. Hatta iş kazası sayılması bile gerekmezdi. Kaç yaşında adam, inşaatta şakalaşmak nedir yani’.

İşveren5, ‘İşe yeni aldığımız bir işçi başında nezaretçi yokken kolon etriye makinası⁴²² kullanıyor. Eldivensiz çalıştığı ve işi bilmediği için, işçi iş kazası geçirmiştir. Bu kazanın tek sorumlusu işçidir. Hem iş tecrübesi yok, bir de üstüne güvensiz çalışıyor. Eğitim veren kişi işçinin başında olsaydı bu kaza olmazdı’.

İşveren 8, ‘Büyük inşaatlarımızı yaptığımız alanlardan birinin yanında yaklaşık 5 tonluk bir su deposu var. Bu depoyu belirli aralıklarla işçiler temizliyor. Temizlikten sorumlu olan işçi depoyu temizledikten sonra deponun üstünden sarkıtılan hortumla depodan çıkmadan önce duşunu depoda alıyor. Bu sırada da bir kişi başında bekliyor. Yine bir temizlikten sonra depoda duş almak istiyor. O sırada işçinin başında bekleyen diğer işçi orada yok. Yer altından gaz sızıntısı oluyor, işçi bayılıyor yerdeki 30 cm lik suda boğularak ölüyor. Bu kaza önlenemezdi. Ölüm işçiyi çekmiş oraya’.

İşveren15, ‘Evet oldu. Defalarca. Bana göre işçinin dikkatsizliği idi temel neden. Eldiven verdiğimiz işçi eldiveni takmadığı için parmağını kesti. O kadar da güzel kesmiş ki, biraz daha aşağıdan kesse parmak kopacak. Bence bilerek yaptı. Tazminat almak için. Çünkü emekli olamıyor, yaşı ilerlemiş çalışacak yer bulamıyor. Burada işe başladıktan kısa süre böyle bir olay oluyor. Tazminat alıp rahat etmekten başka sebebi olamaz. İş kazası nasıl mı önlenir. İşçi düzgün yapsa işini kaza maza olmaz’.

⁴²² Demir bükme makinasına verilen addır.

İşveren6, 'İş kazaları genelde işçilerin eğitimsizliğinden, cesaretinden, iş bilmezliğinden kaynaklanıyor. Çok ciddi yaralanma olmayan olayları iş kazası olarak görmüyorlar. Bu sebeple ders almıyorlar. Bugüne kadar burada ufak çapta birden çok kaza oldu. Bana göre bunlardan yalnızca bir tanesi önlenemezdi. İşçi yaşam hattı çekerken tahtadan düştü. Tahta budaklıymış o sebeple kırıldı ve işçi düştü. Bunu kimse önleyemezdi'.

İş kazalarına yönelik olarak işverenden bilgi alındıktan sonra iş kazalarının kök nedeni ortaya koymak adına işverenlere 'Çalışanlarınız iş yerinizde risk alıyorlar mı?' ve 'Sizce bunun nedeni nedir (evet ya da hayır her iki koşul için de cevap veriniz)' sorusu yöneltilmiştir.

Çalışanların risk almasındaki en temel neden olarak çalışanların eğitim seviyesi gösterilmiştir. İşveren2, 'Bazıları alıyor, bazıları almıyor. Daha önce de dedim. Eğitimliler, eğitimi düşük olanlar. Güvenliği önemsemeyen, canına ve başkasına değer vermeyen işçi riski alıyor. Başka yerde de çalışma şansı olan, zorunluluktan burada çalışan eğitilmiş işçi, canını, malını itibarını kaybetmekten korkuyor. Eğitimi düşük işçilerle aynı işi yapıyor olmak zaten onurlarını kırıyor. Daha iyi işlerde çalışmak istiyorlar. O sebeple zorunluluktan yaptıkları bu işte, diğer işçilerle aynı kefede olmak istemiyorlar ve risk almıyorlar',

İşveren7, 'Evet alıyorlar. Verilen eğitimi dikkate almamak, geçilmeyecek yerden geçmeleri, baret takmamaları hep risk. Temel nedeni cehalet ve umursamazlık, işbilmezlik. Bana bir şey olmaz kafası',

İşveren 11, 'Evet, güvenlik şeridi çekiyoruz buradan geçmeyin diyoruz ısrarla yapmayın denilen şeyi yapıyorlar. Adamların çoğu okur yazar bile değil. Cahile laf anlatmak zor'.

Eğitime yapılan vurgulardan sonra işçilerin risk almasına etki eden bir diğer etmen olarak çalışanların işi hızlı bitirme istekleri gösterilmiştir. Çalışanların işi hızlı bitirme isteklerinin en önemli sebebi maliyetlerin düşürülmesi ve taşeron üstünden başka yerde iş almak istemeleridir.

İşveren14, 'Evet, bazı durumlarda alıyorlar. Örneğin işi hızlı yapmaları gerektiğinde',

İşveren 16, 'Evet alıyorlar. Her ne kadar biz işçi işi yavaş yapsın desek de işçi işi hızlı bitirmek istiyor. Çünkü işçi işi düzgün ve hızlı bir şekilde bitirebilirse,

gözümüze gireceğini düşünerek daha sonraki projelerde bizimle çalışacağını varsayıyor’,

İşveren7, ‘Evet, alanlar var. Maliyetlerden kaçmak istiyor işçi. Örneğin alçıcı tavan alçı çekeceği zaman altına kalasları koyması gerekiyor. Yönetmelik kalaslar bitişik olacak demesine rağmen, alçıcı kalasları aralıklı yerleştiriyor. Böylelikle daha az kalası daha rahat taşıyor, iş hızını arttırıyor. Kalas sayısı azaldığı, iş daha kısa sürede bittiği için de maliyeti düşürdüğünü sanıyor. Halbu ki yukarı bakarak iş yapıyor. Ayağı kalasların altına girse düşecek iş kazası yaşamış olacak’.

Güvenlik ikliminin boyutlarından olan yönetimin taahhüdü işlerin yetişmesi gerektiği zamanlarda yönetimin güvenliğin önceliğine verdiği değeri göstermektedir. İş yerlerinde yönetimin taahhüdünün olup olmadığını sorgulamak ve işlerin yetiştirilmesinin iş güvenliğinin önüne geçtiği durumlarda işçilerin nasıl davrandıklarını anlamak adına işverenlere ‘İşlerin hızlı yetişmesi gerektiği durumlarda da çalışanlarınız güvenlik kurallarına riayet ediyorlar mı?’ sorusu sorulmuştur. Çalışan sayısı otuzdan fazla olan inşaat sahipleri işlerin hızlı yetişmesi için bir gerek olmadığı cevabını vermişlerdir.

İşveren13, ‘İşlerin hızlı yetişmesi gereken durumlar olmuyor. Çünkü biz taşeronla anlaşırken taşerona işi ne kadar sürede bitirebileceğini soruyoruz. Taşeron bir günde bir işçinin ne kadar çalışabileceğini biliyor. İşçi sayısını biliyor. İnşaat metrekaresini biliyor. O sebeple işin ne kadar sürede biteceğini öngörerek bize süre ve fiyat veriyor. Buna istinaden bizim inşaatlarımızda işi hızlı bitirme gibi bir durum olmuyor’, İşverenin verdiği cevaptan yola çıkılarak bu tür iş yerlerinde güvenliğin gerçekten de öncelikli olduğu düşünülebilir. Ancak bu araştırma kapsamında işlerin hızlı bitmesi gereken durumların yaşandığı inşaatların da olduğu tespit edilmiştir. O sebeple bu soruya verilen bazı cevaplar şöyledir.

İşveren8, ‘Genellikle işçiler kurallara uyuyorlar. Ancak inşaatın sonlarına doğru yani ince iş dediğimiz binanın içi yapılırken işçi özellikle KKD kullanmıyor. Evin fayansını döşerken mesela işçi baret takmıyor. İnşaatın sonlarına doğru güvenlik sorunu kalmadığı için biz de bunu çok dikkate almıyoruz’.

İşveren2, ‘Sahada hep bir koşuşturma var. İklinden ve mevsimsel koşullardan çok etkileniyor bu sektör. Süre uzadıkça maliyetler de artıyor. Mesela

pencere pervazını takmak için geliyor taşeron. Burada işi bitirecek sonra gidecek başka yerde iş bitirecek. İskele kurmayla, kemer takmayla mı uğraşacak. Sallandırıyor adamını diğerleri de tutuyor. Mis gibi iki gün de tamam’.

İşveren11, ‘Hayır, işi daha çabuk bitirmek için bypass yapıyorlar’.

3.5.7.3. Kişisel Motivasyona Yönelik Çözümlemeler

İşverene bu başlık altında sorulan sorularla çalışanların güvenliğe yönelik ihlalleri nasıl algıladıkları ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır. İşverenlerden alınan cevaplarla iş yerinde güvenli koşul sağlanmıyorsa ya da çalışanlar işlerini güvenli davranış sergileyerek ifa etmiyorlarsa işverenin bakış açısıyla bunun temelindeki sebebin ne olduğu bulunmak istenmektedir. Ayrıca işveren gözüyle çalışanın yöneticisinden ve diğer çalışandan beklentilerinin neler olduğu vurgulanmaya çalışılmaktadır. Bu amaçları yerine getirmek adına işverenlere şu sorular yöneltilmiştir.

1. İş güvenliğine yönelik verilen eğitimler sizce amacına ulaşıyor mu? Hayırsa bunun sebebini belirtir misiniz?
2. Yasada belirtilen güvenlik kontrolleri devlet kurumları tarafından düzenli olarak yapılıyor mu?
3. İş güvenliğine yönelik verilen eğitimlerde işçileriniz nasıl davranıyor?
4. İşçilerinizin güvenlik eğitimlerine bakış açılarını anlatır mısınız?
5. İş yerinizde bir işçi tarafından güvenliğe yönelik bir kural ihlal edildiğinde (baret takmama, uyarılara uymama vs) diğer işçilerin tepkileri nasıl olmaktadır?
6. İş yerinizde bir işçi tarafından güvenliğe yönelik bir kural ihlal edildiğinde (baret takmama, uyarılara uymama vs) sizin tepkiniz nasıl olmaktadır?

Yukarıdaki sorulara verilen cevaplar doğrultusunda aşağıdaki tablo oluşturulmuştur.

Tablo 38: Kişisel Motivasyon Faktörünü Etkileyen Etmenler

Tema	Kod	Tanımı	Tekrar
Kişisel Motivasyon	Eğitim Düzeyi	Çalışanların eğitim düzeylerinin düşük ya da yüksek olmasının iş güvenliğine olan etkisi	10
	Denetim	Çalışanların iş güvenliği kurallarına uyup uymadıklarını ortaya koymak adına yapılan güvenlik kontrolleridir	8
	Hızlı Yapma	Çalışanların işi bir an bitirmek için hızlı çalışmaları (kural ihlallerine neden olan bir faktör)	7
	İşçi Baskısı	Bir işçi tarafından güvenliğe yönelik bir kural ihlal edildiğinde diğer işçilerin verdiği tepkiyi ifade eder	5
	İşveren Baskısı	Bir işçi tarafından güvenliğe yönelik bir kural ihlal edildiğinde işverenlerin verdiği tepkiyi ifade eder	6

Çalışanların, güvenli davranış sergileyerek iş güvenliğine yönelik getirilen kurallara uymalarına etki eden faktörler arasında çalışanların istekli ve motive olmaları yer almaktadır. Nicel araştırmada da görüldüğü üzere iş verenlerin özellikle iş güvenliğine yönelik yasal yükümlülüklerini yerine getirmeleri çalışanların iş güvenliğine yönelik kişisel motivasyon seviyelerinin yükselmesini sağlamaktadır. Buradan yola çıkarak, 6331 sayılı yasanın proaktif özelliğine etki eden iş güvenliği eğitimlerinin amacına ulaşp ulaşmadığı, ulaşmıyorsa bunun sebebinin ne olduğu işverenlerin gözüyle ortaya konulmalıdır. Bu sebeple işverenlere, ‘İş güvenliğine yönelik eğitimler sizce amacına ulaşıyor mu? Hayırsa bunun sebebini belirtir misiniz?’ sorusu yöneltilmiştir. Onaltı işverenin on tanesi güvenlik eğitimlerinin yeterince amacına ulaşmadığını buna neden olan temel faktörün ise işçilerin düşük eğitim seviyesine sahip olması olduğunu belirtmiştir. Bu işverenlerden bazılarının cevabı şu şekilde ifade edilebilir.

İşveren7, ‘Amacına yeterince ulaşmıyor. Çünkü işçiler eğitimsizler. Bu sebeple eğitimlerde çok fazla şey anlamıyorlar. Bunu fark eden uzmanlar da detaya girmeyerek üstün körü anlatıyor. Eğitim mesai saatine denk gelirse işçiler bunu kaytarılacak zaman olarak görüyorlar’.

İşveren2, ‘Hayır, amacına yeteri kadar ulaşmamaktadır. Sektörde çalışan işçinin eğitim düzeyi genel olarak düşük. Eğitim kelimesini duyduklarında konu ne olursa olsun, birçoğunun tüyleri diken diken oluyor. Biz eğitim alacak olsak bu işte

olmaz, okur büyük adam olurduk diyorlar. Zaman kaybı olarak görüyorlar eğitimi. Anlatılanları dinlerken dikkatlerini vermiyorlar, bitse de bir an önce gidelim gibi düşünüyorlar. Kimisi uyuyor, kimisi bahane bulup dışarı çıkıyor, kimisi de telefon gibi başka şeylerle ilgileniyor. İşçilerin eğitim düzeyinin düşük olması bence en temel neden’.

İşveren2, işçilerin eğitim seviyelerinin düşük olmasından dolayı eğitimlerin amacına ulaşmadığını dile getirirken, bir yandan da işçilerin eğitimde örnek teşkil etmeyecek davranışlarının nasıl olduğunu ve bunun nedeninin eğitim seviyesi düşüklüğü olduğunu dile getirmektedir.

Yukarıdaki görüşlere zıt olarak eğitimin amacına ulaştığını ifade eden işverenlerden birisi şu cümleleri kullanmıştır.

İşveren16, ‘Güvenlik eğitimi iyi bir şekilde verildiğinde ve çalışanlar bunu bir disiplin haline getirene kadar denetlediğinde evet işe yarıyor’.

İşveren11, ‘Eğitim seviyesi orta üstü olan işçiler için evet. Eğitim alan işçi örneğin çivi çakılı tahtayı ters çevirmiyor ya da yüksekte çalışması gerektiğinde bizden emniyet kemeri istiyor. Hayır olan durumlar da var. Bazı işçiler -benim arkadaşımın başına şu geldi ancak şu kadar yıldır çalışıyorum, bana bir şey olmadı, bu saatten sonra olacağı da varsa takdiri ilahidir- diyerek eğitimleri gereksiz bulduklarını ifade ediyorlar’.

6331 sayılı kanunda zorunlu olarak verilmesi gereken eğitimler sorgulandıktan sonra, çalışanların iş güvenliği kurallarına uymaları konusunda onları teşvik edecek bir diğer yasal zorunluluk olan denetimlerin yapılıp yapılmadığı sorgulanmalıdır. Bu sebeple işverenlere ‘Yasada belirtilen güvenlik kontrolleri devlet kurumları tarafından düzenli olarak yapılıyor mu?’ sorusu sorulmuştur. Çalışan sayısı 30 ve üstü olan inşaatların işverenleri denetlendiklerini ifade ederlerken, çalışan sayısı düşük olan inşaatların sahipleri denetlemelerin düzenli olmadığını ya da hiç yapılmadığını belirtmişlerdir.

İşveren7, ‘Benim iki tane inşaatım var. Biri büyük, diğeri küçük inşaat. Büyük inşaatı gelip denetliyorlar. Ama küçük inşaata gelip giden yok. Ancak iş kazası olduğunda denetim yapıyorlar’.

İşveren12, *‘İşçi sayısı fazla olan, büyük inşaatlara geliyorlar. Küçüklere gitmiyorlar. İnşaat sayısı çok olduğu için çalışan sayısı büyük olandan küçük olana doğru sıraya koyuyorlar’*.

İşveren11, *‘İnşaatımız süresince üç ya da dört kez kontrol edildik’*, İşveren1, *‘İhale usulü çalıştığımız için ihale makamı zaten bizi denetliyor. Bunları yapacaksın diyor, kontrolünü yapıyor. Bunun haricinde bazı ihale makamları hiç denetleme yapmazlarken, bazıları çok sıkı. Bunun haricinde Bakanlık denetlemeleri var. Genelde kazalardan sonra incik cincik denetleme yapılıyor. Bakanlık bazen çok nadir de olsa rutin denetlemelere geliyor. Özetle daha çok kazalardan sonra denetlemeler oluyor’*. İşverenler inşaatla çalışan kişi sayısı fazla ise ya da inşaatla bir iş kazası meydana gelmişse denetleme yapıldığını dile getirmiştir. Buna ek olarak yukarıda da bahsedildiği üzere çalışan sayısı az olan inşaatların sahipleri bu soruya direk ‘hayır denetlemeye gelmiyorlar’ cevabını vermiştir.

İşverenlere ‘iş güvenliğine yönelik verilen eğitimlerde işçileriniz nasıl davranıyor?’ sorusu sorularak iş güvenliği eğitimlerinin ne kadar amacına ulaştığı öngörülmeyle çalışılmıştır. İşverenler daha önce de olduğu gibi işçilerin eğitim düzeylerine atıfta bulunarak, eğitim düzeyi düşük işçilerin iş güvenliği eğitimlerine kayıtsız kaldıklarını ve dikkatlerini başka yerlere verdiklerini, eğitim seviyesi yükseldikçe işçilerin güvenlik eğitimlerine olan dikkat ve ilgilerinin yükseldiğini dile getirmişlerdir. Ayrıca eğitimlerin mesai içinde ya da mesaiden sonra yapılmasının da işçi davranışına etkisi olduğu fark edilmiştir.

İşveren8, *‘İşçilerin eğitim düzeyleri düşük olduğundan bu eğitimlerde genelde uyuyorlar ya da genelde kafaları başka şeyle meşgul oluyor. Umurlarında pek olmuyor bu (işveren burada işçi için olumsuz bir niteleme kullanmaktadır) zaten anlatılanları da pek anladıklarını sanmıyorum. Hocalar da zaten üstün körü anlatıyor’*,

İşveren5, *‘Çok ciddiye almıyorlar, yine bu işçilerin eğitim seviyeleriyle alakalı bir durum’*.

İşveren14, *‘İşçi eğitimleri dikkate almıyor. Bir an önce bitsin istiyorlar. Telefona bakan, yanındakiyle konuşan, uyuyan, tavana bakan bahane bulup eğitim alanından ayrılan işçi sayısı çok yüksek’*,

İşveren1, *‘İşçi eğitimlerde sıkılıyor. Birçok konuyu anlamıyorlar. Eğitimciler işçi seviyesine inemiyor. Eğitimlerden sonra işçi pek bir şey anlamadığını, eğitimlerde sıkıldığını söylüyor. Sınavlarda soruları ortak çözüp, sınavdan geçtiklerini söylüyorlar. İşçiler, eğitimlerin sıkıcı olduğunu ve bunun zaman kaybı olduğunu, sürekli aynı şeylerin anlatıldığını söylüyorlar. Eğitim aralarında kaçtıklarını, girip çıktıklarını, eğitimden erken çıktıklarını görüyoruz. Eğitimler genelde mesai saatleri dışında yapıldığından çok da zorlamıyoruz. Sonuçta sorumluluk eğitimci de bende değil. Eğitimci bu konuda geri dönüş yapmıyor’.*

İşverenin bu söylemi bir yandan işçinin iş güvenliği eğitimlerine tam anlamıyla odaklanmadığını gösterirken başka bir durumun da ortaya çıkmasını sağlamıştır. Mevzuat gereği, mesai saatleri içerisinde yapılması gereken eğitimlerin, mesaiden sonra yapıldığı bizzat işverence dile getirilmiştir. Bu sebeple aslında işveren işçinin eğitime olan tutumunu doğru bulmasa da ona yaptırım yapabilecek üstünlüğü kaybetmektedir. İş güvenliği eğitimlerinin mesai saatinde yapılmasının işçinin davranışına olan etkisini bir başka işveren şu sözlerle dile getirmektedir.

İşveren13, *‘İş güvenliği eğitimlerimiz mesai saatinde yapılıyor ayrıca İSG uzmanımız çok iyi. Özellikle görseller kullanarak işçilerin dikkatini çekmeyi başarıyor. İşçiler can kulağıyla dinliyorlar eğitimde anlatılanları’.* Buna ek olarak,

İşveren11, *‘Eğitim başlayıncaya kadar öf pöf yapıyorlar. Ancak eğitim başlayınca dikkat kesiliyorlar çünkü güven içinde çalışmak istiyorlar’*, ifadesinde bulunmuştur. Bu ifadeden yola çıkarak, işçilerin eğitim seviyeleri yükseldiğinde farkındalıkları da arttığı için iş güvenliği eğitimlerine olan farkındalıklarının da yükseldiği düşünülmektedir.

İşçilerin eğitimlerdeki davranışları ortaya konulduktan sonra şüphesiz bu davranışların nedeni bulunmaya çalışılmalıdır. Bu sebeple, işçilerin güvenlik eğitimlerinde sergiledikleri davranışların sebeplerini ortaya koymak adına işverenlere ‘işçilerinizin güvenlik eğitimlerine bakış açılarını anlatır mısınız’ sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya işverenler tarafından verilen cevaplar yine iki merkezde toplanabilir. Bunlardan ilki işçilerin güvenlik eğitimlerini gereksiz gördüklerini içeren ifadeleri içerirken, diğeri işçilerin bu eğitimleri önemsediklerini beyan eden ifadelerdir.

İşveren1, *‘İşçiler bu eğitimlerin zorla yapıldığını, kendilerini korumaktan ziyade kurumun zorla yaptırdığını düşünüyorlar. Bu eğitimleri aldıktan sonra iş kazasının yine olacağını, bu eğitimlerin iş kazalarını engellemeyeceğini düşünüyorlar. Bunları zaman kaybı olarak görüyorlar’*,

İşveren14, *‘Çoğu ilgisiz. Eğitimin gerekli olmadığını düşünüyorlar. Bunlar ne işimize yarayacak düşüncesine sahip olan işçi sayısı yüksek’*,

İşveren7, *‘Eğitim seviyesi görece yüksek olanlar eğitimlerin alınması gerektiğini düşünüyor. Seviye düştükçe bunu angarya olarak görmeye başlıyorlar’*,

İşveren11, *‘Çalışanların geneli güven içinde çalışmak ve güvenliğe dikkat edilsin istiyorlar. Bu sebeple eğitimlere karşı olumlular’*,

İşveren13, *‘İşçilerimiz eğitimi gerekli görüyorlar, eğitimi almaya gönüllü oluyorlar’* bu söylemlerden yola çıkılarak işçilerin eğitim seviyesi düştükçe iş güvenliği eğitimlerinin işçiler tarafından zaman kaybı, zorunluluk olarak görüldüğü yargısına varılabilir.

Olumlu güvenlik uygulamasının, çalışanların güvenli davranış sergilemeleri üzerindeki etkisi yüksektir. Buradan yola çıkılarak, bir çalışan tarafından güvenli davranış sergilenmediğinde diğer çalışanların akran baskısı yaratıp yaratmadığını ölçmek adına işverenlere ‘iş yerinizde bir işçi tarafından güvenliğe yönelik bir kural ihlal edildiğinde (baret takmama, uyarılara uymama vs) diğer işçilerin tepkileri nasıl olmaktadır’ sorusu yöneltilmiştir. İşverenlerden gelen cevaplardan çıkan sonuç şu şekildedir. Genel olarak hemen hemen her işçi baret takma kuralını ihlal ettiği için diğer işçilere karşı genel olarak kayıtsız kalmaktadır. Ayrıca uyarıyı baskı yapma aracı olarak görmemekte, bunun işverenin ya da iş güvenliği uzmanının sorumluluğunda olduğunu düşünmektedirler. Buna ek olarak bir işçinin diğer işçiyi uyarması akran baskısı yaratmak yerine, diğer işçinin tehlikede olduğunu düşündüğü durumlarda o işçiyi korumak adına söz söylemesi şeklinde olmaktadır. Konuyla ilgili birkaç işveren ifadesi şu şekildedir.

Bu soruya güvenlik uygulamalarının iyi olduğu iş yeri sahibi (İşveren13), *‘Genel olarak kuralalra uymaya çalışıyorlar. Ancak bir ihlal olduğunda kimse kimseyi uyarmıyor. Çünkü en basiti tüm işçiler baret takmaktan kaçınıyor’* demiştir. İşveren 16, *‘En üst katta çalışan adam ya da içeride siva yapan adam genelde baretini takmıyor. Üst kattayız bize bir şey olmaz diyorlar. Ya da içeride ne olabilir’*

ki diyorlar. Bu da diğerlerine örnek teşkil ediyor. Birbirlerinden etkileniyorlar. Ancak şu var, en üst kattaki adam örneğin siva yapıyorsa alttakileri baretlerini takmaları konusunda ikaz ediyor. Üstüne sorumluluk almak istemiyor çünkü' ifadesinde bulunurken,

İşveren3, *'Bu iş güvenliği uzmanının işi diyerek genelde sözlü müdahalede bulunmuyorlar'* demiştir. Son olarak İşveren5, *'Yaptıkları işe göre değişiyor. Örneğin asansörle yukarı tuğla çekilirken yukarıdaki adam baret takmıyor, ancak aşağıdaki adamı baret takması konusunda uyarıyor. Diğer bir ifadeyle tehlikeyle daha ciddi anlamda karşı karşıya kaldığını düşündükleri adamı uyarıyorlar, yaptıkları işe göre değişiyor bu sebeple'* söylemiyle yukarıdaki çıkarımları desteklemiştir.

Bu boyutta son olarak yine işçiler tarafından güvenli davranış sergilenmemesi durumunda işverenin / yönetimin işçiye olan tavrının ne olduğunun ortaya konması bakımından işverenlere *'iş yerinizde bir işçi tarafından güvenliğe yönelik bir kural ihlal edildiğinde (baret takmama, uyarılara uymama vs) sizin tepkiniz nasıl olmaktadır?'* sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya işverenler işçilerini uyardıklarını cevabını vermişlerdir. İşverenlerin söylemlerinde bu soruya yönelik iki önemli tespit daha çıkmıştır. Bu tespitlerden ilki, işverenlerin işçilerini uyardıklarının altındaki kök nedeni işaret etmektedir. İşverenler, denetimlerde ya da bir iş kazası olması durumunda ceza yememek adına işçilerini uyardıklarını ifade etmişlerdir. Tespitlerden ikincisi de işverenlerin tepkilerinin ekonomik durumla ilişkili olarak sektörün dar boğaza girdiği dönemlerde değiştiği yönündedir. Öyle ki, piyasanın durumu iyiyken işçiler başka inşaatlarda da kolay iş bulacakları için, bir kural ihlal ettiklerinde işverenler onları sadece uymayı tercih etmektedir. Ancak inşaat sektöründe daralma olduğu zamanlarda işverenler işçileri kuralları ihlal ettiklerinde onları uyarmak yerine işten atmayı tercih etmektedir.

Öyle ki, İşveren3, *'Bunun için bir OSGB'den destek alıyoruz ve iş güvenliği uzmanı ile çalışıyoruz'*,

İşveren5, *'Tepkimiz sert oluyor. Örneğin elektrikçi kendine ait olmayan alana giriyor. Fark ettik mi çok sert uyarıyoruz. Ekonomiye bağlı olarak iş güvenliğiyle ilgili kurallara hepsi uyuyor zaten. Çünkü biliyor ki, kurala uymazsa işten atılır. İşten atılırsa da başka yerde kolay iş bulamaz. Zaten şu an birçok inşaat durmuş*

durumda', İşveren13, 'Son dönemde işi bıraktırıyorum. Direk işçiyi indiriyorum aşığıya. Daha önce demiştim işçi şakalaşıyor, elini çarpıyor, iş kazası sayılıyor. Ben 8500TL ceza ödemek zorunda kalıyorum. İnşaat tayfası yamyamdır. Bir ara piyasa çok iyiydi. O zaman işçi hiçbir kurala uymuyordu, azıcık zorlasak işi bırakıp gidiyordu. Ama şu an böyle bir şansı yok. Ben sorun yaşayacağıma onlar yaşasın. O sebeple kurala uymayan burada çalışamaz',

İşveren11, 'İşin taşeronuna söylüyoruz. Kendimiz görürsek de uyarılarda bulunuyoruz. Ne kadar yararlı oluyor dersiniz bence çok de etkili değil. Sonuçta bir insana aynı şeyi kaç kez söyleyebilirsiniz ki',

İşveren7, 'Büyük inşaatımızda denetim olduğundan gelen denetçiler işçilerin güvenlik kurallarını ihlal ettiklerini gördüklerinde bir sürü ceza yazıyorlar. Bu cezayı ödemek zorunda kalıyoruz. Adamın yaptığı hata bize çok pahalıya pathyor. Özellikle denetim günlerinde işçilerin tüm kurallara uymalarını uymayanları işten çıkaracağımı söylüyorum ki şu an piyasa kötü çok adam olduğu için işten de çıkartıyorum' gibi işveren söylemlerinden yukarı belirtilen çıkarımlar yapılabilir.

3.5.7.4. Kadercilik Faktörüne Yönelik Çözümlemeler

İşverene bu başlık altında sorulan sorularla işverenlerin gözüyle çalışanların güvenliğin kontrol edilebilirliği hakkındaki düşünceleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Bir iş kazası meydana geldiğinde bunun sorumlusu olarak kimin görüldüğü, iş kazalarının önlenip önlenemeyeceği gibi sorular üstünde işçilerin kaderci olup olmadıkları işverenler aracılığıyla ortaya konulmak istenmiştir. Bu amacı yerine getirmek için işverenlere şu sorular yöneltilmiştir.

1. Bir iş kazası olduğunda işçileriniz bunun sebebini neye dayandırıyor?
2. İşçileriniz kaderci mi? Neden? Bu yargıya nasıl varıyorsunuz?
3. İşçilerinize göre iş kazaları tamamen önlenebilir mi?
4. Kadere bakış açısını değerlendirdiğinizde sizce kadercilik yaklaşımı işçilerinizin güvenli davranışlarını nasıl etkiliyor?

Katılımcıların yukarıdaki sorulara verdikleri cevaplar doğrultusunda kadercilik faktörünü netleştiren bir tablo oluşmuştur.

Tablo 39: Kadercilik Faktörünü Etkileyen Etmenler

Tema	Kod	Tanımı	Tekrar
Kadercilik	İş kazası geçirmiş olma	En az gün kaybıyla sonuçlanan ve işçinin fiziksel, ruhsal ya da ekonomik olarak etkilenmesine neden olan beklenmedik bir olayın gerçekleşmesi	12
	Bahane Bulma	İşçinin çalışırken iş güvenliğine yönelik bir kuralı ihlal etme gerekçesi	10
	Tazminat Alma	İş kazası olduktan sonra, bu kazadan işverenin sorumlu tutulması	9

İş kazası ve yaralanmaların kaçınılmaz olduğu, ne olursa olsun bir olay yaşanması gerekiyorsa yaşanacaktır düşüncesini besleyen kadercilik yaklaşımı, işçilerin güvenlik kurallarını ihlal etmelerindeki en yaygın ve temel nedenlerden biridir. O sebeple işçilerin gerçekten kaderci olup olmadıklarının ortaya konması, güvensiz davranışların önüne geçmek için alınacak önlemleri geliştirebilmek adına önemlidir. Bu sebeple işverenlere ‘bir iş kazası olduğunda işçileriniz bunun sebebini neye dayandırıyor’ sorusu sorularak işçilerin kaza gerekçeleri belirlenmek istenmiştir. İşverenlerin verdikleri cevaplar iş kazası sebebi olarak kişi hatasını işaret etmektedir. Bazı işverenler işçilerin suçu kendilerinde bulduğunda, bazıları ise özellikle tazminat almak istediklerinde işverenleri ve işyerini suçladıklarını dile getirmiştir. İş kazasının sonucunun hafif ya da ciddi olması işçinin suçladığı öznenin değişmesinde etkindir. Kaza küçük olduğunda ya da işçinin kendi başına değil de başka bir işçinin başına geldiğinde işçi bu kazanın sebebi olarak kendisini suçlamaktadır ya da olayı kadere bağlamaktadır.

İşveren2, ‘Kaza olduğunda dikkat etmedim diyen işçi de var, Allah’tan gelen diyen işçi de. Genelde ailecek çalışıyorlar iş yerinde. Geçenlerde bir kaza oldu. 18 yıldır çalışıyor işçi. Eniştesinin bacağı kırıldı yüksekte düştüğü için. Şikayetçi olacak mı diye sormuş bizim İSG uzmanı. Yok beyim demiş. Onun kaderinde varmış, bak yıllardır ben de çalışıyorum ben hiç kaza geçirmedim. Ancak yakın zamanda şöyle bir olay daha yaşadık. Parmağını kesti işçi. Tazminat almak için bizi suçladı. Akıl veren olursa işçi hemen suçu bize atıyor’.

İş kazası sebebi olarak en düşük düzeyde atıfta bulunulan aktörlerden biri de diğer işçilerdir. İş kazası olma durumunda bir işçi diğer bir işçiyi kazada suçlu olarak

göstermemektedir. Onaltı işverenle yapılan görüşmede sadece bir işveren dolaylı olarak bir işçinin diğer bir işçiyi suçladığını beyan etmiştir.

Öyle ki, İşveren15, *‘İşçi baretini takmış çalışırken yukarıya tuğla çeken işçi tuğlayı demire çarptırıyor, demir işçinin sırtına düşüyor. Her önlem alınmış, işçi de uymuş ama tuğla çeken yüzünden iş kazası geçirmiş. Mesela böyle bir durumda işçi diğer işçiyi suçluyor’* ifadesinde de görüldüğü üzere işveren ve işçi iş güvenliğine yönelik üstlerine düşen sorumlulukları yerine getirmesine rağmen bir iş kazası olduğunda, kaza geçiren işçi bunun sorumlusu olarak işi yapan diğer işçiyi sorumlu tutmuştur. İşçilerin ağırlıklı olarak işvereni sorumlu tuttukları işveren ifadelerinden dikkat çekenlerinden bazıları şu şekilde sıralabilir.

İşveren7, *‘Bizi suçluyorlar. Özellikle tazminat almak istediklerinde’*,

İşveren3, *‘Ciddi bir iş kazası yaşamadığımızdan net bir şey söylemem zor. Ancak basit kazalarda genelde kendilerini suçlu olarak görüyorlar’*,

İşveren4, *‘İş kazasının büyüklüğüne göre değişiyor. Adam elini kesince kendi suçu olduğunu biliyor. Örneğin koruyucuyu çıkarmış parmağını spirale kaptırmış. Bunun kendisinden kaynaklandığını biliyor. Ya da düştüğünde bunun kendi suçu olduğunun farkında. Ancak hastaneye gittiği andan itibaren işler değişiyor. Bir anda olay tersine dönüyor. Hastanede bunları aracı buluyor. Bizi suçlamaları gerektiğini söylüyorlar bunlara. Yüklü para alırız diye onlar da bizi suçluyor’*,

İşveren 13, *‘işçi direk suçu bize atıyor, işçiler birbirini suçlamaz’*,

İşveren 5, *‘Aslında işçi kendisinden kaynaklandığını biliyor. İşin ucunda tazminat varsa bizi suçluyorlar, bu sebeple iş güvenliğine dair kurallar uyacağım diye işçiye kağıt imzalattıyorum’*.

İşveren1, *‘Eğitim seviyesi yüksek olan (lise mezunu gibi) işçiler iş kazasının nedeni olarak bizi suçluyorlar. Patron yeterli önlem almadı diyorlar. Okur yazar, ilkokul eğitim seviyesindeki işçiler kısaca düşük eğitim seviyesindeki işçiler ise dikkatli çalışmadıkları için bu kazaların olabileceğini düşünüyorlar. Her işte risk olduğunu bu işin riskinin de bu (iş kazaları) olabileceğini söylüyorlar’* söylemiyle iş kazası sebebine farklı bir bakış açısı getirmiştir. İşçilerin eğitim seviyelerinin iş kazalarının sebeplerini belirlemede etkin olduğu işveren1 tarafından beyan edilmiştir.

Görüldüğü üzere literatürde bireysel ve toplumsal boyutta iş kazasına etki eden faktörler arasında yer alan kadercilik etmeni iş kazası geçiren işçiler için çok da ön planana çıkmamıştır. Bu çıkarımdan emin olmak adına işverenlere ‘işçileriniz kaderci mi? Bu yargıya nereden varıyorsunuz?’ sorusu yöneltmiştir. Soruya verilen cevaplar işverenlerin eğitim seviyesi açısından, işçinin mazaret yaratma isteğine ve iş kazası olup olmaması durumuna göre işçilerini kaderci olarak gördüklerini göstermektedir.

İşveren1, ‘Bazıları kaderci, bazıları değil. Bu da eğitim seviyesiyle alakalı. Eğitim seviyesi düşük olanlar kaderci, diğerleri değil. Örneğin bir olay anlatayım. Eğitim seviyesi düşük bir işçimizin başına şöyle bir şey geldi. İnşaat alanında file vardı. İşçi, inşaat alanının yanından geçerken hilti düşüyor yukarıdan. Fileye çarpıyor ve yavaşlayarak işçinin önüne düşüyor ve işçi zarar görmüyor. Çünkü alet yön değiştirip kenara savruluyor. İşçi diyor ki, Allah çok büyük, öldürmeyen Allah öldürmüyor bak nasıl korudu beni. Halbuki olayı o gergi engelliyor. Gergi olmasa eminim diyecek ki, o an orada olmak kaderimde vardı’,

İşveren4, ‘Kimi kaderci kimi değil. Biz işçi için direk kuruyoruz, işçiye paraşüt veriyoruz. İşçi yukarı çıkarken paraşütü almayı unutuyor. İn aşağı al diyoruz ya bir şey olmaz olursa Allah’tandır diyor. Adamın elinde imkan var aklına gelip kullansa sorun yok. Burada aslında işçi savunmaya geçiyor bize karşı ezilmemek için. Onuru kırılmasın diye, kaza olursa Allah tandır diyor’,

İşveren8, ‘İşçiye baret tak diyorum. Ya herkesin ömrü belli. Varsa kaderimizde kaza olur diyor. Çünkü işçi aslında baret takmayı sevmiyor’,

İşveren13, ‘Evet kaderciler. İşçi benim vaktim belli diyor’,

İşveren5, ‘İş kazası olana kaderciler, iş kazası olduktan sonra kaderci olmuyorlar. İş kazası olmadan önce yaptıkları ihlallerin bahanesi olarak kadere gönderme yapıyorlar, iş kazası olduktan sonra suçlu arıyorlar’. Bu söylemlere ek olarak bir işveren olaya yaş faktörünü de dahil etmiştir.

İşveren2, ‘Özellikle yaşı ileri olan işçilerin hayatında din çok etkili. Onlara göre Allah’tan gelen önlenemez. Kaderinde varsa vardır. Başına gelmeyecekse gelmez. Yaşı daha genç olan, daha yüksek eğitilmiş işçiler daha az kaderci. Onlar sorguluyor’ aslında bu söylem her ne kadar yaş faktörüne atıfta bulunmuş gibi olsa da burada da temel faktör işçinin eğitimiyle paralel olan farkındalık düzeyidir.

Bir önceki soruda alınan cevaplardan sonra, işçilerin kaderciliğe bakış açılarını farklı bir yönden ortaya koymak adına işverenlere ‘İşçilerinize göre iş kazaları önlenebilir mi?’ sorusu yöneltilmiştir. İşverenlerin tamamına yakını bu soruya hayır önlenemez cevabını vererek, bunun sebebini işçilerin eğitim düzeylerinin düşük olmasına, işçilerin bazılarının kaderci olmalarına ve vurdumduymaz olmalarına bağlamışlardır.

İşveren9, ‘*Ciddi kazalar belki azaltılabilir ancak ufak kazalar işçiye göre önlenemez. İşçi çünkü güvenlik kuralını ihlal ediyor ve kendince mantıklı olan bir gerekçe sunuyor*’,

İşveren 16, ‘*Başımıza Allah’tan geliyor bir işçiye göre kaza tabii ki de önlenemez*’,

İşveren 1, ‘*Adam benim aklım ona ermez diyor. Eğitim seviyesi düşük çünkü. Benim aklım ona ermez dediği nokta aslında kazanın da önlenemeyeceğini düşündüğü nokta*’,

İşveren 12, ‘*Çoğu Allah yazdıysa olur diyor, demek ki önlenemez*’,

İşveren 7, ‘*Bir bakıyorum işçi koruyucu donanımı çıkarmış. Neden diyorum amaan ne olacak ki diyor. İşte bu umursamazlık olduğu sürece işçi de iş kazalarının önlenemeyeceğinin farkında*’.

Son olarak işverenlere ‘Kadere bakış açısını değerlendirdiğinizde sizce kadercilik yaklaşımı işçilerinizin güvenli davranışlarını nasıl etkiliyor?’ sorusu yöneltilerek aslında dolaylı olarak bu boyuttaki birinci soru tekrar edilmiştir. İşverenlerin neredeyse tamamına yakını daha önce ifade ettikleri söylemlerle benzer özellik taşır şekilde, işçileri için kaderciliğin ciddi bir iş kazası olma durumuna göre değiştiğini ifade etmişlerdir.

İşveren1, ‘*Bazıları için çok önemli bazıları için de çok değil. Bu tamamen inanç meselesi. Dini bütün çalışanlar kader deyip geçebiliyorlar*’,

İşveren5, ‘*Tüm işçilerin kader ve kaza inancı var. Ama kaza olduktan sonra suçlu bulmak istiyorlar. Kaza oluncaya kadar kaderde varsa olur, kaza olduktan sonra hak talep etmek için işveren suçlu*’,

İşveren13, ‘*İşçi ne gelirse Allah’tan diyor. Ta ki büyük kaza olana kadar*’,

İşveren8, ‘Eğitimi düşük olan yazgıyı ön plana çıkarıyor. Eğitimi yüksek olan daha gerçekçi oluyor. Eğitimi düşük olanın başına bir olay geldiğinde avukatlar bunlara yol gösterdiği için, bir anda bunların kaderciliği de son buluyor’.

Nicel verilerden elde edilen bulgular ışığında yapılandırılan nitel çalışmada işçilerin çalıştıkları örgütün büyüklüğünün, işçilerin eğitim seviyelerinin, işyeri denetlemelerinin, iş yerinde bir kaza meydana gelmesi gibi faktörlerin işçilerin güvenlik algısına etki ettiği ortaya konmuştur.



TARTIŞMA

Bu çalışmada karma yöntemlerden açımlayıcı sıralı desen kullanılmıştır. Aydın İli'nde inşaat sektöründe çalışan 408 işçiyle nicel bir çalışma yapılmış, nicel çalışmadan elde edilen verilerin anlaşılmasını kolaylaştırmak ve daha derinlemesine bir analiz yaparak bilgi tabanında görünür boşluğu gidermeye çalışmak için işçilerin çalıştığı inşaatların sahibi onaltı işverenle nitel bir çalışma yapılmıştır. Bu şekilde, yalnızca güvenlik iklimini etkileyen faktörlerin neler olduğunun ortaya konulması değil, aynı şekilde bu faktörlerden etkilenen işverenler tarafından nasıl algılandığının da ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu araştırmadan karma yöntem araştırmalarından önce nicel çalışma ardında da nitel çalışmanın yapıldığı açımlayıcı sıralı desen kullanılmıştır.

Bu araştırmanın nicel aşamasında, çalışanların işyerlerinde iş güvenliğine yönelik algılarının neler olduğunu ortaya koymak amacıyla geliştirilen ölçekler tarandığında mevcut tüm çalışmaların sentezinden oluşan Güvenlik İklimi Ölçeğine ulaşılmıştır. Sözü edilen ölçeğin orijinali, kişisel motivasyon, olumlu güvenlik uygulaması, risk gerekçesi, kadercilik ve iyimserlik faktörlerden oluşmaktadır. Bu çalışmada yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin yine beş boyuttan oluştuğu ancak bu boyutların orijinal ölçekteki boyutlarla birebir örtüşmediği görülmüştür. Orijinal ölçekte yer alan iyimserlik faktörünü oluşturan sorular faktör analizi sırasında ölçekten çıkartılmış ayrıca orijinal ölçekte yer alan olumlu güvenlik uygulaması faktörü altındaki sorulardan bazıları yeni bir faktör altına yüklenerek güvenlik farkındalığı ismini almıştır. Benzer şekilde ölçeğin orijinali 27 sorudan oluşmasına rağmen, yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda anti image korrelasyonu ,50'nin altında kalan sorular, tek faktör altında yüklenen sorular, birden çok faktör altında yüklenen sorular ve Cronbach Alfa değeri ,50'nin altında kalan sorular ölçekten çıkartılmıştır. Faktör analizinde özellikle bazı soruların birden çok faktör altında yüklenmesinin ve Cronbach Alfa değerinin düşük çıkmasının sebebi olarak orijinal ölçeğin uygulandığı ülke ile Türkiye arasındaki kültürel farklılık olduğu düşünülmektedir. İlgili sorular çıktıktan sonra ölçekteki soru sayısı ondokuza düşmüştür. Ölçeğin orijinalindeki sorular ve literatür taramasından elde edilen bilgiler

ışığında bu faktörler sırasıyla olumlu güvenlik uygulaması, risk gerekçesi, kişisel motivasyon, kadercilik ve güvenlik farkındalığı olarak adlandırılmıştır.

Araştırma, Türkiye’de iş kazalarının en çok yaşandığı çok tehlikeli sınıfta yer alan inşaat sektöründe gerçekleştirilmiştir. Araştırma yapılan sektör, mevzuat gereği kadınların çalıştırılması yasak olan işlerin yer aldığı ağır ve tehlikeli sınıftaki işlerden sayıldığı için araştırma sırasında soru formu sadece büro personeli olarak çalışan kadınlara uygulanmış, çalışan kadın sayısı sonuçları anlamlı olarak etkilemediği için analizden cinsiyet sorusu çıkartılmıştır. Türkiye’de yapılan çalışmalara bakıldığında birbiriyle taban tabana zıt bulgular elde edildiği dikkat çekmektedir. Örneğin Koç tarafından yapılan çalışmada güvenlik iklimi algısı ile cinsiyet arasında anlamlı ilişki olduğu ve erkeklerin kadınlara göre güvenlik iklimini daha yüksek algıladıkları bulgusuna ulaşılırken; Kahveci tarafından 2019 yılında yapılan çalışmada kadınların erkeklere oranla güvenlik iklimi algılarının daha yüksek olduğu bulgusuna varılmıştır. Diğer çalışmaların aksine, Kaplan tarafından 2019 yılında beden eğitimi bölümü öğrencilerine yönelik yapılan çalışmada güvenlik iklimi algısı açısından kadın ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır.

Çalışmada anlamlı farklılıkları ortaya koymak için ikili değişkenli sorularda t-testi, çoklu değişkenli sorularda ise ANOVA testi uygulanmıştır. Medeni durum değişkeni bazında faktörler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulgu Oah ve diğerlerinin 2008 yılında yaptıkları çalışmayla benzerlik göstermektedir. Medeni durum ve güvenlik iklimi arasında anlamlı bir farklılık bulunmamasının sebebi olarak çalışanların riskli durumları tam olarak değerlendirememeleri olduğu düşünülmektedir. Çünkü çalışanların evli ya da bekar olmaları almak zorunda kaldıkları sorumlulukların çeşit ve düzeyini etkilemektedir. Çalışan iş kazası geçirmediğinde ve riski öngöremediğinde, çalışanın evli ya da bekar olmasının, güvenlik iklimi açısından belirleyici bir etkisinin olmadığı düşünülmektedir.

Çalışanların örgütte ne kadar süredir çalıştıkları hizmet süresi değişkeni bazında değerlendirilmiştir. Hizmet süresi değişkeni öncelikli olarak beşer yıllık zaman dilimleri dikkate alınarak oluşturulmuştur. Ancak oluşturulan grupların frekanslarına bakıldığında veriler arası sayı farkının çok fazla olduğu ve bunun ANOVA analizini olumsuz etkileyeceği kabul edilerek hizmet süresi ‘0-5 yıl’ ve ‘6

yıl ve üstü' olarak yeniden gruplandırılmıştır. Ayrıca Oshagbemi'nin 2003, Mullins'in ise 2006 yılında yaptıkları çalışmalar çalışanların kıdemlerindeki ilk beş yıllık süre ile iş tatminleri arasında olumlu bir ilişki olduğunu çıkarmıştır. Bu bulgular da hizmet süresinin yeniden gruplandırılmasını etkilemiştir. Yeni gruplandırmayla ortaya çıkan ikili değişkenin yapılan t-testi sonucunda risk gerekçesi faktöründe anlamlı farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Risk gerekçesi faktörünü oluşturan sorulara verdikleri cevapların ortalamaları değerlendirildiğinde hizmet süresi altı yıl ve üstü olanların güvensiz davranışa neden olan gerekçeleri ileri sürmedikleri, hizmet süresi beş yıl ve altı olanların ise güvensiz davranış sergileme açısından gerekçe üretme konusunda kararsız kaldıkları ortaya çıkmıştır. Bu durumun sebebi olarak örgütte geçen süre arttıkça çalışanın kendisini iş yerine daha ait hissetmesi neticesinde kuralları daha az ihlal etme yoluna gitmesi, diğer bir ifadeyle risk almak adına bahane üretmemesi olduğu düşünülmektedir. Güvenlik iklimi ile hizmet süresi arasında bulunan anlamlı farklılık Beus ve diğerlerinin 2010 yılında yaptıkları çalışmayla benzerlik göstermektedir. Beus ve diğerleri de çalışmalarında örgütte geçirilen süre ile güvenlik iklimi arasında bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Bu durum, Wu ve diğerlerinin 2010 yılında elde ettikleri bulgularla farklılık göstermektedir. Çünkü Wu ve diğerleri güvenlik iklimi ile örgütsel hizmet süresi arasında bir ilişki tespit etmemişlerdir. Koç 2016 yılında yaptığı çalışmasında kıdemleri daha düşük olan çalışanların güvenlik iklimi algılarının daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır⁴²³.

Çalışanların şirketteki çalışma pozisyonları işçi ve büro hizmetlerinde çalışan olarak sınıflandırılmıştır. Bu değişken bazında yapılan t-testi sonucunda olumlu güvenlik uygulaması boyutunda işçi olarak çalışanlarla büro hizmeti pozisyonunda anlamlı farklılık çıkmıştır. Büro hizmeti pozisyonunda çalışanların bu boyutta sorulara verdikleri cevapların ortalamaları işçi olarak çalışanlara göre daha yüksek düzeyde çıkmıştır. Diğer bir ifadeyle büro personeli olarak çalışanlar iş güvenliğine yönelik alınan önlemleri daha olumlu algılamaktadır. İnşaat sektöründe işçiler riskin yüksek olduğu sahada çalışırken, büro personeli pozisyonunda olanlar riskin daha

⁴²³ Koç, s.60.

düşük olduğu alanlarda çalışmaktadır. Bu farklılığın sebebi olarak çalışanların risk algılarındaki farklılık olduğu düşünülmektedir.

Vardiyalı çalışma değişkeni bazında yapılan t-testi sonucunda olumlu güvenlik uygulaması ve kişisel motivasyon boyutunda farklılık olduğu görülmüştür. Vardiyalı olarak çalışmayanların vardiyalı olarak çalışanlara göre güvenlik algısı düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Kişisel motivasyon boyutunda ise vardiyalı çalışanların vardiyalı çalışmayanlara oranla iş güvenliği konusunda daha yüksek motivasyon beklentisi içinde oldukları tespit edilmiştir. Bu farklılığın sebebi olarak vardiyalı olarak çalışanların daha az denetlenmeleri bunun neticesinde de iş güvenliğine yönelik eğitim alma gibi birçok yasal zorunluluktan daha az yararlanmaları olarak düşünülmektedir. Bu çalışmada ulaşılan bulgular gibi literatürde de güvenlik iklimi ile vardiyalı çalışma değişkeni arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu dikkat çekmektedir. Vardiyalı çalışma ile güvenlik iklimi arasındaki ilişki daha önce yapılan çalışmaların bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Örneğin, Huang ve diğerlerinin 2007 yılında yaptıkları çalışma gece vardiyasında çalışanların gündüz vardiyasında çalışanlara göre riski daha fazla algıladığını ortaya koymuştur. Bergh ve diğerleri tarafından 2013 yılında yapılan çalışmada vardiyalı olarak çalışanların sadece gündüz çalışanlara göre en az iki boyutta güvenlik iklimi skoru daha düşük çıkmıştır. Silver ve Boiano tarafından 2018 yılında sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma da ise gece vardiyasında çalışanların güvenlik iklimini daha düşük algıladıkları tespit edilmiştir. Özkalay'ın çalışmasında, gündüz vardiyasında çalışanların iş güvenliği algısı yüksekken, gece vardiyasında çalışanların iş güvenliği algısının düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Çalışanların iş kazası geçirmiş olma durumları değişkeni bazında yapılan t-testi sonucunda olumlu güvenlik uygulaması, risk gerekçesi ve kadercilik boyutunda anlamlı farklılık çıktığı görülmüştür. Olumlu güvenlik uygulaması boyutunda iş kazası geçirenlerin güvenlik algısı düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Risk gerekçesine iş kazası geçirenler kararsız kalırken, iş kazası geçirmeyenler daha yüksek düzeyde katılmışlardır. Kadercilik boyutunda ise iş kazası geçirmeyenler, iş kazası geçirenlere göre katılıyorum ifadesine yakınsayan şekilde kararsız kalmışlardır. Diğer bir ifadeyle iş kazası geçirenler ne yaparlarsa yapsınlar iş kazası geçireceklerini ifade etmişlerdir. Brown ve Holmes, yaptıkları araştırmaya istinaden geliştirdikleri

modelle, iş kazası geçirenlerin yaşadıkları travmanın risk algısını etkilediğini ve güvenlik iklimini etkileyeceğini ileri sürmüşlerdir. Varonen ve Mattila, yaptıkları araştırmalarında iş kazaları ile güvenlik iklimi arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

İkili değişkenlere yönelik analizler tamamlandıktan sonra çoklu değişkenlere sahip grupların ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test etmek amacıyla ANOVA analizi yapılmıştır. Yaş grupları bazında yapılan ANOVA analizi sonucunda faktörlerin p değeri ,005'in üstünde çıktığı için yaş gruplarına göre faktörlerin farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Bu sonuç literatür bulgularıyla paralellik göstermemektedir. Çünkü, yapılan çalışmalar yaş değişkeni ile güvenlik iklimi arasında ilişki olduğunu ve hatta bu ilişkinin pozitif yönlü olduğunu, çalışanın yaşı arttıkça güvenlik iklimini daha pozitif algıladığını göstermektedir. Örneğin, Dong ve diğerleri tarafından kimya endüstrisinde yapılan araştırmayla, yaşlı işçilerin genç işçilere nazaran daha güvenli davrandıkları ve güvenlik tutumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Soenderstrup-Andersen tarafından 2011 yılında Danimarka'da çeşitli sektörlerde yapılan araştırma sonucunda genç çalışanların güvenlik iklim düzeylerinin daha düşük olduğu rapor edilmiştir. Kılıçaslan tarafından yapılan çalışmada 25-34 yaş arasındaki çalışanların, 45 yaş ve üstü yaşta olan çalışanlara göre güvenlik iklimini daha düşük algıladıkları vurgusuna ulaşılmıştır. 2019 yılında Kahveci tarafından yapılan iş sağlığı ve güvenliği algısı ve güvenlik iklimi ölçümüne yönelik mobilya sektöründe çalışanlara yönelik olarak yapılan bir araştırmada 35-44 yaş arası yaş grubunda olan çalışanların diğer yaş grubunda olan çalışanlara oranla güvenlik iklimi algısı daha yüksek çıkmıştır. Biljana ve diğerleri tarafından 2015 yılında Makedonya'da inşaat sektöründe yapılan çalışmayla da yaş değişkeni ile iş güvenliği arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde Diaz ve Cabrera tarafından İspanya'da hizmet sektöründe yapılan araştırmada da yaş ile güvenlik tutum arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, Jeppe Ajslev, Efat Lali Dastjerdi'in çalışmasındaki genç çalışanların daha çok kazaya maruz kalmaları sebebiyle güvenlik iklimini daha düşük algıladıkları sonucuyla da benzerlik göstermektedir. Yaş ve güvenlik iklimi arasındaki ilişkiyi ortaya koyan diğer çalışmalardan farklı olarak, Kaplan tarafından 2019

yılında beden eğitimi bölümü öğrencilerine yönelik yapılan çalışmada da güvenlik iklimi algısı açısından yaş faktöründe anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır

Eğitim değişkeni bazında yapılan ANOVA analizinin sonuçları incelendiğinde, faktörlerin p değerinin ,005'in üstünde çıktığı görülmüştür. Bu sebeple, eğitim gruplarına göre faktörlerin farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Bu sonuç Kılıç ve Acar'ın bulgularıyla paralellik göstermektedir. Kılıç ve Acar 2019 yılında inşaat sektöründe yaptıkları araştırmada demografik faktörler açısından güvenlik iklimini incelemişler ve eğitim değişkeni ile güvenlik iklimi arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmişlerdir. Ancak yapılan farklı çalışmaların sonuçlarında yüksek öğrenimli kişilerin iş tatmini düzeylerinin yüksek olduğu, güvenlik prosedürleriyle uyumlu oldukları ve düşük kaza oranına sahip oldukları, eğitim ve güvenlik algısı arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örneğin, Gyekye ve Salminen tarafından yapılan araştırma eğitim düzeyi ile güvenlik iklimi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ve çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe güvenlik algılarının da yükseleceğini ortaya koymuştur. Özkalay tarafından 2019 yılında tarımsal işletmelerde çalışanların iş güvenliği algısını ortaya koymaya yönelik olarak yapılan çalışmada çalışanların eğitim düzeyi ile güvenlik iklimi arasında anlamlı farklılık olduğu ortaya konmuştur.

Çalışılan yerdeki kişi sayısı değişkeninde olumlu güvenlik uygulaması boyutunda ,001 düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu ortaya koymak adına Levene testinde grupların varyansları eşit bulunduğu için Post Hoc testlerinden Tukey testine bakılmış, çalışan sayısı 1-9 arasında olan işletmelerde çalışanlar ile çalışan sayısı 30 ve üstü olan işletmelerde çalışanlar arasında farklılık bulunmuştur. Çalışan sayısı 30 ve üstü olan işletmelerde çalışanların, çalışan sayısı 1-9 arasında değişen işletmelerde çalışanlara göre güvenlik algıları daha yüksek çıkmıştır. Bu farklılığın sebebi olarak yasal mevzuatın çalışan sayısı 30 ve üstü olan iş yerlerini daha çok bağliyor olması düşünülmüştür. Özkalay tarafından 2019 tarım sektöründe yapılan çalışmada örgütün büyüklüğü ile güvenlik iklimi arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Çalışanların kısmi süreli iş sözleşmesiyle, tam süreli iş sözleşmesiyle, taşeron olarak çalışma durumları bazında yapılan ANOVA analizinde olumlu güvenlik uygulaması ($p=,000$), risk gerekçesi ($p=,000$) ve kadercilik ($p=,010$) boyutlarında

anlamli farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için, Post Hoc Tukey testi yapılmıştır. Test sonucunda olumlu güvenlik uygulaması faktöründe kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar ile tam süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar ve kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar ile taşeronla bağı olarak çalışanlar arasında anlamlı farklılık çıkmıştır. Tam süreli iş sözleşmesiyle çalışanların kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlara oranla ve taşeronla bağı çalışanların kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlara göre güvenlik uygulamaları düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Bu farkın sebebi olarak tam süreli iş sözleşmesiyle çalışanların ve taşeronla bağı olarak çalışanların 4857 ve 6331 sayılı kanun hükmünde olmalarının sebep olduğu düşünülmektedir. Risk gerekçesi faktöründe, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlarla tam süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar risk gerekçelerine katılmazlarken, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar kararsız kalmışlardır. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların iş güvenliğine yönelik gerekli eğitimleri almamaları neticesinde neyin doğru neyin yanlış olduğunu bilmemeleri bu farklılığın sebebi olarak düşünülmektedir. Bu grupta son olarak kadercilik faktöründe yapılan Post Hoc Tukey testi kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan ile taşeronla bağı olarak çalışan işçi arasında anlamlı farklılık çıkmıştır. Güvenlik iklimi açısından taşeronla bağı olarak işçilerin kadercilik düzeyleri kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin kadercilik düzeylerine göre daha düşük seviyede çıkmıştır. Taşeronla bağı olarak çalışan işçilerin aldıkları eğitimlerle ilintili olarak bilgi ve bilinç düzeylerinin daha yüksek olması bu farklılığın sebebi olarak düşünülmektedir.

Araştırmanın faktörleri olan kişisel motivasyon, olumlu güvenlik uygulaması, risk gerekçesi, kadercilik ve güvenlik farkındalığı arasında doğrusal bir ilişki olup olmadığını, ilişki olması durumunda bu ilişkinin yönünün ve şiddetinin ne olduğunu belirlemek amacıyla istatistiksel yöntemlerden korelasyon analizi yapılmıştır.

Bu analiz neticesinde olumlu güvenlik uygulaması ile risk gerekçesi arasında %39 oranında ters yönlü, güvenlik farkındalığı arasında ise %19 pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Risk gerekçesi faktörü ile kadercilik faktörü arasında %24 oranında pozitif, güvenlik farkındalığı arasında %17 negatif bir ilişki olduğu görülmüştür. Kişisel motivasyon ile kadercilik arasında %12 oranında negatif,

güvenlik farkındalığı ile %30 oranında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilirken, kadercilik faktörü ile güvenlik faktörü arasında %11 oranında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Oranlardan da görüldüğü gibi faktörler arasında ilişki düzeyi zayıf düzeydedir.

Nicel araştırmadan elde edilen bulguları açıklamak ve daha iyi anlamlandırmak adına nicel araştırmanın yapıldığı inşaat sahipleriyle görüşme yöntemiyle nitel bir araştırma yapılmıştır. Nitel araştırmalarda örneklem belirlenirken dikkat edilen en temel unsur sayısal kaygılardan uzak kalarak, zengin ve derin verilerin elde edilebileceği, araştırma evrenini temsil eden ve araştırma yapılacak meseleye uygun olan bir kitleye ulaşmaktır. Bu çalışmanın örneklemini bu amacı tam anlamıyla karşılamaktadır. Bu araştırmanın nicel kısmında kullanılan anket çalışan sayısı açısından büyüklüğü 1-9, 10-29 ile 30 ve üstü olan on altı farklı inşaatçı çalışan işçilerle yapılmıştır. Araştırmanın nitel kısmında da aynı inşaatların sahipleriyle görüşme yapılmıştır. Nitel araştırma yapılırken beşinci inşaat sahibinden sonra, görüşmede kullanılan soru formundaki sorulara verilen cevaplar kendisini tekrar etmeye başlasa da tam sayım yöntemi terk edilmeyerek, tüm işverenlerle mülakat yapılmıştır. Nitel araştırma raporlanırken, her bir soru için en açıklayıcı ve dikkat çekici özelliği olan cevabı hangi katılımcı veriyse ondan alıntı yapılması yoluna gidilmiştir. Nitel çalışmaya dahil olan tüm katılımcıların erkek olduğu, eğitim durumlarının ilköğretim ile üniversite, yaşlarının ise 36-61 arasında değiştiği ortaya konulmuştur. Her bir faktör için sorulan sorulara katılımcılar tarafından verilen cevaplarda kullanılan ve en çok tekrar edilen kelimeler kodlanmıştır. Yapılan açıklayıcı faktör analizinde orijinal ölçekte olumlu güvenlik uygulaması faktörü altında toplanan iki soru, farklı bir faktör altında yüklenerek güvenlik farkındalığı faktörünü oluşturmuştur. Her ne kadar nicel araştırmada farklılık testlerinde güvenlik farkındalığı faktörü ayrı olarak değerlendirilmiş olsa da, nitel araştırmada güvenlik farkındalığı faktörü altında yer alan soruların olumlu güvenlik uygulaması faktörü altında yer alan sorularla benzerliği ve çözüm bulunması istenen sorunların amaçsal benzerliği dikkate alınarak nitel araştırmada güvenlik farkındalığı faktörü olumlu güvenlik uygulaması faktörü altında incelenmiş, yeni bir değerlendirme başlığı açılmamıştır.

Olumlu güvenlik uygulaması faktöründe işgüvenliğine yönelik alınan önlemler sorusuna işverenler en çok iş güvenliği eğitimi ve KKD verme ifadesini kullanmışlardır. Yine bu faktörde işçiler tarafından en sık ihlal edilen kuralın baret takmama olduğu işverenler tarafından ifade edilmiştir. İşverenlerin gözüyle işçilerin iş güvenliği kurallarını ihlal etmelerindeki temel sebepler olarak işçilerin işi hızlı bitirme istekleri, kural ihlal eden diğer işçileri kendilerine örnek almaları ve KKD kullandıklarında işlerini düzgün yapamadıkları gerekçesiyle KKD kullanmak istememeleri işverenler tarafından dile getirilmiştir. İşverenler KKD kullanmayı reddeden işçileri KKD kullanımı konusunda uyarma, gerekirse cezalandırma ve işten atma yoluna gittiklerini böylelikle örgütte iş güvenliğine yönelik uygulamaların tüm çalışanlar tarafından kabul edileceğini düşündüklerini vurgulamışlardır. Demirbilek ve Çakır 2008 yılında yaptıkları çalışmalarında KKD kullanımını etkileyen birey ve örgüte yönelik değişkenleri ortaya koyarak, çalışanların KKD kullanımını teşvik eden hususlara dikkat çekmişlerdir. Demirbilek ve Çakır, çalışanların KKD kullanma nedenini bilmeleri, bunu bir gereksinim olarak görmeleri ve donanımı nasıl kullanacakları bilmeleri durumunda, donanımın tam anlamıyla işe yaracağına vurgu yapmışlardır. Bu amaçların gerçekleştirilmesi açısından KKD'lerin ulaşılabilir ve kullanılabilir olması gerektiği, KKD kullanımı hakkında çalışanlara eğitim verilmesi ve çalışanlarla iletişim kurulması gerektiğinin altı çizilmiştir. Bu şekilde çalışanlarda KKD kullanımının gereksinimi hakkında bir algı oluşturularak, çalışanın güvenli davranışı sergilemesi konusundaki gönüllük seviyesi yükseltilecektir ⁴²⁴. Bu çalışmadan da yola çıkılarak, işverenlerin KKD kullanımını ihlal eden çalışanları cezalandırmaları yerine, çalışanları bu konuda bilinçlendirerek teşvik etmeleri daha yerinde olacağı düşünülmektedir.

Risk gerekçesi faktöründe işverenlerin bakış açısıyla inşaatlarda işçilerin risk almalarındaki en temel sebep olarak işçilerin eğitim düzeylerindeki yetersizlik gösterilmiştir. İşverenler, işçilerin eğitim düzeyleri arttıkça farkındalıklarının da arttığını, böylece daha az risk aldıklarını ifade etmişlerdir. Bu çalışmanın nicel

⁴²⁴ Tunç Demirbilek, Özlem Çakır, “Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımını Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Değişkenler”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 23, Sayı 2, 2008, s.188.

aşamasında eğitimle güvenlik iklimi arasında anlamlı ilişki bulunmamış olsa da, işverenlerin işçilerin eğitim düzeyleri ile farkındalıkları arasında kurdukları ilişki literatür bulgularıyla benzerlik göstermektedir. İşçilerin risk almalarındaki diğer nedenler olarak işçilerin iş güvenliğini önemsememeleri (ki bu da eğitimle ilgilidir), işi hızlı yapmayı istemeleri ve maliyetleri düşürme istekleri yer almaktadır. İnşaat alanında iş güvenliğine yönelik önlemler alınmış olmasına rağmen özellikle daha önce hiç iş kazası geçirmemiş işçilerin güvenlik önlemlerine uymamaları işçilerin iş güvenliğini önemsememeleri olarak nitelendirilebilir. İşçilerin geçişini engellemek adına güvenlik şeridi çekili bir alandan, işçinin güvenlik şeridini devre dışı bırakarak geçmesi ya da çok kesin olan güvenlik kurallarına uymaması buna örnek gösterilebilir. Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, İskele ve Yüksekte Çalışma Yönetmeliği gibi mevzuatta yer alan çeşitli yönetmeliklerle inşaatlarda güvenliği tehlikeye düşürecek durumların önlenmesi amaçlanmaktadır. Bir iskele kurulurken kalas gibi yerleştirilen malzemeler arasında boşluk bulunmaması gerektiği gibi kesin hükümler yine bu yönetmeliklerde düzenlenmiştir. Özellikle taşeronla bağlı olarak çalışan işçilerin işi daha hızlı bitirmek adına bu kuralları ihlal ettikleri işverenler tarafından beyan edilmiştir. Ayrıca işçilerin daha seri hareket edebilmek için güvenlik kemeri, güvenlik ayakkabısı gibi KKD leri kullanmamaları da işverenlerce dile getirilmiştir. Bu söylemlerden yola çıkarak işçilerin işi daha hızlı bitirmek istemeleri risk alma nedenleri olarak düşünülebilir. Risk gerekçesi olarak düşünülebilecek bir diğer neden de maliyetlerin düşürülmek istenmesidir. Yine taşeronun işi daha hızlı bitirerek başka yerde iş almak istemesi, işi bitirmek adına iskele kurulumu gibi standartları belli olan işlerde, belirlenen standartlara uymamaları maliyetleri düşürme isteği olarak düşünülebilir. Bu durum nicel çalışma bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Kişisel motivasyon faktörü çalışanların güvenli davranış sergilemesini ve çalışanların güvenlik kurallarına uymalarındaki istekliliklerini etkileyen etmenlerin işverenlerin gözüyle neler olduğunun ortaya konulmasıdır. Diğer iki faktörde olduğu gibi bu faktörde de temel neden işçilerin eğitim seviyesi olarak gösterilmiştir. İşçilerin iş güvenliğine yönelik bilgi ve bilinç düzeylerinin arttırılarak iş kazaları oluşmadan önüne geçilmesi 6331 sayılı yasa da iş güvenliğine yönelik eğitim verilmesi zorunluluğuyla vurgulanmaktadır. İşverenler, sektörde çalışan vasfı düşük

işçilerin düşük eğitim düzeylerine atıfta bulunarak iş güvenliği eğitimlerinin amacına ulaşmadığını, özellikle eğitim seviyesi düşük işçilerin güvenlik eğitimlerine zorla katıldıklarını, güvenlik eğitimlerine yeteri kadar dikkatlerini vermediklerini ifade etmişlerdir. Yine yukarıdaki faktörlerde de olduğu gibi işçilerin eğitim seviyelerindeki yükselmeye paralel olarak işçilerin güvenlik eğitimlerinden daha olumlu anlamda faydalandıkları işverenlerce dile getirilmiştir. Eğitim seviyesi düşük işçilerin güvenlik eğitimlerini gerekli görmedikleri çünkü bu eğitimlerin yapılması gerektiği için yapıldığı ve bir iş kazası olacaksa, iş kazasının eğitimden bağımsız olarak her türlü meydana geleceği işçilerin bakış açısı olarak işverenlerce ifade edilmiştir.

Yasada zorunluluk olarak koşulan denetlemelerin sık ve düzenli yapılmasının işçilerin motivasyonlarını yükselten bir başka etmen olduğu ortaya çıkmıştır. Denetlemeler oldukça işçiler güvenlik kurallarını ihlal etme konusunda daha çekimser olmaktadır. Bu çıkarım nicel çalışmada elde edilen bulgulardan vardiyalı çalışanlarla vardiyasız çalışanların güvenlik iklimi algılarındaki farklılıkla da benzerlik taşımaktadır. İşverenler özelliği olan durumlar⁴²⁵ hariç, güvenli davranış sergileme konusunda işçiyi motive etme konusunda diğer çalışanların baskısının etkili olmadığını dile getirmişlerdir. Bir işçi tarafından kural ihlali olduğunda diğer işçilerin o işçiyi ikaz etme yoluna gitmediği çünkü özünde bütün işçilerin bir şekilde güvenlik kurallarını ihlal ettikleri işverenlerce beyan edilmiştir. Bir işçi tarafından iş güvenliğine yönelik bir kuralın ihlal edilmesi durumunda işveren baskısının işçinin güvenli davranış sergilemesini etkileyip etkilememesinin ise ekonomik konjüktürle ilişkili olduğu işveren tarafından dile getirilmiştir. Diğer bir ifadeyle bir işçi güvenlik kuralını ihlal ettiğinde cezalandırılma özellikle işini kaybetme ve başka bir inşaat işi bulamama korkusu yaşadığında güvenli davranış sergileme yolunu tercih etmektedir. Aksi durumda ise nasılsa başka bir inşaat işi bulurum düşüncesiyle güvenliğe yönelik kuralları esnetme yoluna gitmektedir.

Son olarak kadercilik faktöründe, işveren gözüyle işçiler açısından güvenliğin kontrol edilebilirliği sorgulanmıştır. İşçilerin gerçekten kaderci olup olmadıklarının

⁴²⁵ İnşaatın en tepesinde çalışan işçi kendi yaptığı işle bağımlı aşağıda çalışan işçilerin risk altında olduğunu öngördüğünde, üstündeki sorumluluğunda etkisiyle diğer işçileri özellikle baret gibi KKD'leri kullanmaları ya da dikkat etmeleri konusunda uyarmaktadır.

ortaya konulması açısından bir iş kazası olma durumunda işçilerin bunun sebebini neye dayandırdıkları öğrenilmek istenmiştir. İşverenler, bir iş kazası meydana geldiğinde işçilerin bu duruma neden olarak genelde ‘kişiye’ atıfta bulunduklarını dile getirmiş, kazaların oluş şekli ve neticesinin ağır ya da hafif şiddetli olmasına göre kaza nedeni olarak işçinin kendisini, bir başka işçiyi ya da işvereni suçladıklarını dile getirmiştir. Bu açıdan bakıldığında işçiler, söylemlerin aksine aslında gerçek anlamda kaderci değildirler. İşverenlere işçilerinin kaderci olup olmadıkları sorulduğunda işverenler iş kazası meydana gelene kadar cevabını vermişlerdir. Öyle ki, iş kazası meydana gelmeden önce işçiler sergiledikleri güvensiz davranışlara ya da yaptıkları kural ihlallerine bahane bulmak adına kaza ve kader vurgusu yaparlarken, bir iş kazası meydana geldikten sonra özellikle tazminat alma aşamasında işçilerin kaderci bakış açılarını terk ettikleri işverenlerce dile getirilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmayla iş kazalarının en çok yaşandığı, ağır ve tehlikeli işler kapsamında olan inşaat sektöründe işçi ve işverenler açısından iş güvenliği iklimini etkileyen faktörlerin neler olduğu karma bir yöntem kullanılarak ortaya konulmaya çalışılmıştır. Karma yöntemin ilk aşaması olan nicel araştırmada survey yöntemi uygulanmıştır. Nicel araştırmadan elde edilen verilerle yarı yapılandırılmış bir görüşme formu oluşturularak işverenlerle görüşmelerle araştırmanın nitel kısmı tamamlanmıştır.

Nicel bölümde kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanların demografik özelliklerini öğrenmek adına oluşturulan soru formu yer alırken, ikinci bölümde Williamson vd. tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlanan güvenlik iklimi ölçeği yer almaktadır. Güvenlik iklimi ölçeğinden elde edilen verilerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri açıklayıcı faktör analizi ile yapıldıktan sonra, değişkenler arasında farklılık olup olmadığını ortaya koymak adına t-testi ve ANOVA testleri kullanılmıştır. Analizler sonucunda ölçeğin beş faktörden oluştuğu belirlenmiştir. Faktörlerin birbirleriyle olan ilişkilerini test etmek adına korelasyon analizi yapılmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgular kısaca şu şekildedir. Sektör kadınların çalıştırılması yasak olan ağır ve tehlikeli işler sınıfında yer aldığı için, sektörde kadınlar ağırlıklı olarak ön büro personeli ya da proje geliştiricisi, denetleyici gibi pozisyonlarda çalışmaktadırlar. Bu sebeple sektörde çalışan kadın sayısı araştırma bulgularını anlamlı şekilde etkileyecek sayıda olmadığından araştırmada cinsiyet değişkeni değerlendirilmemiştir. Diğer yapılan çalışmaların aksine bu çalışmada eğitim seviyesi ile güvenlik iklimi arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yine benzer şekilde medeni durum faktörü ile güvenlik iklimi arasında da anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Nicel aşama bulgularında çalışanların yaşları ile güvenlik iklimi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmasına rağmen, nitel araştırmada hizmet süresi değişkeninde dolaylı olarak yaş vurgusu yapılmış ve iş yerinde geçen süreye bağlı olarak çalışanın güvenliğe yönelik algısının pozitif olarak etkilendiği ortaya konulmuştur. Bu sebeple, iş yerinde geçen zamana bağlı olarak işçinin yaşının ilerlemesinin güvenlik iklimini olumlu etkileyebileceği düşünülmektedir. Nicel aşamada, çalışanların örgütte geçen

sürelerinin güvenliğe yönelik algılarını etkileyip etkilemediğini ortaya koyan hizmet süresi değişkeninde sadece risk gerekçesi faktöründe anlamlı farklılık çıkmış, örgütte altı yıldan daha uzun süredir çalışanların daha düşük oranda risk almayı tercih ederek iş güvenliğine yönelik kurallara daha çok uyduğu tespit edilmiştir.

Çalışmanın nicel aşamasında işçi ya da büro personeli olarak çalışmanın güvenlik algısını etkilediği, büro personeli olarak çalışanların eğitim düzeylerine bağlı olarak iş güvenliğine yönelik önlemler alındığında iş güvenliği algılarının yükseldiği tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi nitel araştırma da işverenler tarafından en sık vurgu yapılan etmen olmuştur. Vardiyalı çalışmanın algılanan güvenlikle ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Nicel aşamada vardiyalı olarak çalışanların iş güvenliği motivasyonlarının düştüğü, güvenliğe yönelik uygulamaları daha düşük seviyede algıladıkları ortaya çıkmıştır. Nitel aşamada işverenler de benzer söylemlerde bulunarak resmî kurumlar ya da işverenlerce yapılan denetlemelerin çalışanların güvenlik kurallarına uymaları açısından baskı oluşturduğunu ve düzenli olarak yapılan denetlemelerin olduğu inşaatlarda işçilerin güvenlik kurallarını daha az ihlal ettiklerini dile getirmişlerdir. İş kazası geçirmiş olma durumu hem nicel hem de nitel araştırma bulguları açısından güvenlik iklimini etkileyen önemli bir etmendir. İş kazası değişkeninde en çarpıcı farklılık kadercilik faktöründe tespit edilmiştir. İş kazası geçirmeyenlerin daha kaderci oldukları tespit edilmiştir. Nitel aşamada işverenler de çalışanlarının iş kazası geçirene dek, özellikle güvenlik kurallarını ihlal ettikleri durumlara bahane bulmak adına kaderci davrandıklarını, ancak bir iş kazası meydana geldikten sonra özellikle tazminat almak amacıyla çalışanların kaderci yaklaşımlarının son bulduğunu dile getirmiştir. Nicel çalışmada, iş yerinde çalışan kişi sayısına bağlı olarak işçilerin güvenlik algısının değiştiği, özellikle çalışan sayısı 1-9 olan işletmelerde çalışan işçilerin güvenliğe yönelik uygulamaları çalışan sayısı 30 ve üstü olan işletmelerde çalışanlara göre daha düşük algıladıkları tespit edilmiştir. Nitel aşamada işverenler bunun sebebini SGK kapsamındaki küçük işletmelerin daha az sıklıkla denetlenmelerine ya da hiç denetlenmemelerine bağlamışlardır. Nicel aşamada kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan ya da taşeronla bağlı olarak çalışan işçilerin güvenlik algılarının değiştiği, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan ve taşeronla bağlı olarak çalışan işçilere göre güvenlik uygulamalarını daha

düşük düzeyde algıladıkları belirlenmiştir. Nitel araştırmada işverenler de, başka yerden iş alma kaygısı olan kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerle bir taşeronla bağlı olarak çalışan işçilerin özellikle ekonomik kaygılarından dolayı işi hızlı bitirme çabasında olduklarını buna istinaden de güvenlik kurallarını ihlal ettiklerini dile getirmişlerdir. İşverenlerin gözünden çalışanların iş kazasına atıf yapma nedenlerini değerlendirmeleri istendiğinde işverenler çalışanların öncelikli olarak işvereni suçladıklarını dile getirmişler, bir iş kazası olma durumunda çalışanların çok nadir olarak diğer çalışanları suçladığını, kazanın sonucunda meydana gelen zarar hafifse kendilerini de suçladıklarını dile getirmişlerdir. Kadercilik yaklaşımının, işçinin tazminat talep etme gerekçesi olarak iş kazası olmasıyla birlikte ortadan kalktığını ayrıca kadercilik anlayışının işçi tarafından güvenlik kuralı ihlal edilmesi durumunda mazeret göstermek adına kullanıldığı işveren tarafından beyan edilmiştir.

Güvenlik bilgi düzeyi ile güvenlik iklimi arasında pozitif bir ilişki olduğu ve güvenlik bilgi düzeyinin artırılarak özellikle inşaat sektöründe iş kazalarına bağlı yaralanma – ölüm sayılarının azaltılması için örgütlerin etkili bir güvenlik bilgi sistemi kurmaları gerektiği Hallowell tarafından 2012 yılında ABD’de yapılan araştırmayla dile getirilmiştir. Türkiye için durum farklılık göstermiştir. İş güvenliğine yönelik verilen eğitimler çalışanın bilinç düzeyini arttırdığı için, güvenlik eğitimi alan çalışanların riski algılama farkındalığı yükselmiş, iş güvenliği algısı ise düşmüştür.

Çalışmanın en dikkat çekici noktalarından birisi çalışanların kendilerine verdiği değer ve kadercilik atıfları olmuştur. Kaç kez iş kazası geçirdiniz sorusunda çalışanlar, ciddi bir kayıpla sonuçlanmayan olayları iş kazası olarak görmediklerini beyan etmişler, ramak kala olayları ise kaderin kendilerine bir hediyesi olarak atfetmişlerdir. Örneğin file olan bir inşaat alanında, çalışan yürürken yukarıdan çalışanın ölümüne sebebiyet verebilecek çok ağır bir cisim düşmüş, ağır cisim fileye çarparak yavaşlamış ve etkisiz halde yere inmiştir. Çalışan bu durumu filenin koruyucu etkisi olarak değerlendirmek yerine, Allah’ın koruyuculuğu olarak değerlendirmiştir. Bir işçinin ağır sonuçlar doğuran bir iş kazası geçirmediği durumlarda eğer işçinin çevresinden biri iş kazası geçiriyorsa, işçi bu durumu diğer işçinin kaderi olarak değerlendirmiştir. Çalışma alanında iş kazası geçiren birini

gördüğünde çalışanın bundan etkilendiği ancak bir süre sonra yine eski çalışma şekline döndüğü de bir diğer tespittir.

KKD konusunda sektörde ciddi bir sorun olduğu yine çalışma sonucunda elde edilen bulgular arasındadır. Araştırma yapılan sahada KKD'lerin genellikle ofislerdeki raflarda sergilendiği, sahada neredeyse hiçbir çalışanın KKD ile çalışmadığı gözlemlenmiştir. İşverenler de çalışanların KKD kullanıyor mu sorusuna çalışanların özellikle baret takmayı reddettiklerini beyan etmişlerdir. Bunun nedeni olarak işverenler çalışanları suçlamış, çalışanlarına KKD verildiğini ancak çalışanın işi yavaşlattığı, işin düzgün yapılmasını engellediği, kullanımının rahat olmadığı gibi bahaneler öne sürerek KKD kullanımını reddettiğini ifade etmişlerdir. İşverenler, çalışanlar tarafından güvenlik kuralları ihlal edildiğinde çalışanları uyardıklarını ve gerekli gördükleri durumlarda çalışanları işten çıkarma yoluna gittiklerini belirtmişlerdir. Özellikle, en temel güvenlik kurallarından biri olan KKD kullanımı konusunda çalışan ihlali olduğunda devlet tarafından işverenlere uygulanan yaptırımın, kuralı ihlal eden çalışana da uygulanmasının (cezanın çalışana kesilmesi gibi) çalışanların güvenli davranış sergilemesinde etkili bir pekiştirici olacağı işverenlerce beyan edilmiştir. Ayrıca çalışan ihlalden kaynaklanan bir iş kazasında devletin sadece çalışanın ifadesine başvurması, işvereni dinlemeden işverene ceza kesmesini de adil bulmayan işverenler, özellikle bir iş kazası meydana gelmesi durumunda araştırmacıların işverenin ifadesine de başvurma yoluna gitmelerini önermişlerdir.

Çalışanların KKD kullanmama gerekçesi olarak her ne kadar hızlı çalışma istekleri, KKD'lerin işçilerin rahat çalışmalarını engellemesi gibi sebepler gösterilse de, KKD kullanımına yönelik ihlallerin temel sebebi olarak iş güvenliğine yönelik verilmesi gereken eğitimlerin amacına ulaşmaması olduğu düşünülmektedir. Eğitim amacına ulaşmadığında çalışanın iş güvenliği konusundaki bilinç düzeyi istenilen seviyeye gelememektedir. Ayrıca alt işveren asıl işveren ilişkisine göre çalışan işçilerin üzerinde alt işverenin yarattığı zaman baskısının olmasının da, çalışanın güvenlik donanımı kullanmamak gibi güvenliğe yönelik önlemleri ihlal etmesinde etkili olduğu düşünülmektedir. Çünkü özellikle tam süreli iş sözleşmesiyle çalışmayanlar inşaat sektöründe işi götürü usulü almakta, ücretlerini iş bitimiyle hak etmektedirler. İş on gün de sürse, kırk beş gün de sürse çalışanın alacağı ücret

değişmemektedir. Çalışan, koruyucu eldiven, koruyucu ayakkabı gibi KKD giydiğinde yavaşlamakta, işi bitirme süresi uzamaktadır. İşte bu sebeple çalışan KKD kullanmayı istememektedir. Ayrıca işveren aleni bir şekilde işini temiz yapmayan işçileri işten çıkaracağını belirtmiştir. Bu durum işçide örneğin eldiven takarsa sıvayı güzel yapamam, bir daha bu iş verenden iş alamam algısı oluşmasına neden olmakta, işçi işi daha iyi yaparım kanaatiyle KKD kullanmama yoluna gitmektedir. İşverenin çalışanlarını KKD kullanmaya teşvik edecek önlemler almak yerine, onları cezalandırmaya yönelik ifadeler kullanması da dikkat çekmiştir.

Çalışan ve işverenin güvenliğinin gerçek değerini anlayacakları pozitif bir güvenlik kültürünün inşa edilerek, yaygınlaştırılması iş güvenliğine yönelik ihlallerin ortadan kaldırılmasına yönelik köklü bir çözüm olacaktır.

Pozitif bir güvenlik kültürünün oluşturulması için şunlar önerilebilir:

- ✓ Kuralların Olması Gerektiği Gibi Uygulanması: Mevzuat iş güvenliğine yönelik kuralları çıkarılan yasa ve yönetmeliklerle detaylı olarak belirlemiştir. Mevzuatta belirtilen kuralların proaktif bir yaklaşımla amacına uygun olarak uygulanması, çalışanların bilinç düzeyini yükseltecektir. İş güvenliği konusunda yeterli bilgi ve donanıma sahip çalışanlar potansiyel güvenlik kültürünün oluşturulması için gereklidir.
- ✓ Sektörde Mesleki Yeterliliğe Sahip Çalışan Sayısının Arttırılarak, Çalışanlar Arasında Pozitif Bir Rekabet Yaratılması: Sektörün güçlü olduğu dönemlerde, kural ihlali yapan çalışanların işverenlerce uyarılmaları durumunda kural ihlal etmekten vazgeçmek yerine işi bırakma yoluna gittikleri, işlerin yoğun olduğu dönemlerde vasıflı çalışan bulmanın çok zor olduğu, bu sebeple işçiyi kaybetmek yerine işçinin yaptığı kural ihlalinin görmezden gelindiği işverenlerce beyan edilmiştir. Bu açıdan, mesleki yeterliliğe sahip çalışan sayısının arttırılmasının bu soruna çözüm getireceği düşünülmektedir.
- ✓ İşverenlerin İş Güvenliğinin Değeri Hakkında İkna Edilmesi: Kurumsallaşmamış şirketlerin sahibi olan işverenler iş güvenliğine yönelik alınması gereken önlemleri yüksek maliyetli ve zaman kaybı olarak görmekte, buna istinaden iş güvenliğine yönelik önlemleri asgari düzeyde alma yoluna gitmektedirler. Bu sebeple işverenlere iş güvenliğine yönelik

önlemlerin alınmasının örgüte kattığı katma değerin, iş güvenliğine yönelik önlemlerin alınmaması neticesiyle doğabilecek maliyetlerden çok daha kazançlı olduğu anlatılmalı ve örgütte pozitif güvenlik kültürü yaratılması konusunda işveren ikna edilmelidir.

- ✓ Güvenlik Bilgi Sisteminin Aktif Hale Getirilmesi: ÇSGB tarafından kurulan İSG bilgi sistemi maliyetli bulunduğu için birçok işyerinde aktif olarak uygulanmamaktadır. Bakanlıkça sağlanacak teşviklerle bu sorun minimal hale getirilmelidir.
- ✓ Çalışanlarda İş Güvenliği Farkındalığı Yaratılması: Çalışanlar iş güvenliğine yönelik alınması gereken önlemleri, yasal zorunluluk olan, yapılmaması durumunda cezai müeyyide getiren olumsuzlar olarak algılamaktadır. İş güvenliğinin, iyi güvenlik uygulamaları olan örgütlerde de uygulandığı şekliyle tiyatral olarak ya da altın el uygulaması gibi bilinç kazandıracak şekilde çalışana anlatılması, pozitif bir güvenlik sistemi oluşturulmasına katkı sağlayacaktır.
- ✓ Etkili Bir Güvenlik İletişimi Sistemi Kurulması: Güvenlik ikliminin boyutlarından biri olan güvenlik iletişimi, hataların azaltılması ve davranış değişikliği oluşturulması açısından önemlidir. İşçilerden yöneticilere, aşağıdan yukarıya doğru iletişimin oluşturulması, işçiler arasında bilgi alışverişi ve kurumsal öğrenmenin sağlanması açısından için çok önemlidir. Bir çalışanın güvenliği destekleme konusundaki algıları, konuşma isteğini güçlü bir şekilde etkileyebilir. İşveren tarafından misilleme korkusu, emir komuta zincirinden geçerken mesajların süzüleceği ya da değişime uğrayacağı korkusu, yönetimin kritik geri bildirimlere karşı dirençli olacağı yönündeki düşünceler ve kişilerarası ilişkilerde çatışma yaratma potansiyeli olduğu düşüncesi yukarı doğru iletişimin önündeki bazı engellerdir. Bu iletişim engelleri, bilgi alışverişi, örgütsel öğrenme ve nihayetinde güvenli performans üzerinde olumsuz etkiye sahip olabilir. İş başı konuşmalarının yapılması, çalışanların iş güvenliğine yönelik bir aksaklıkla karşılaşmaları durumunda gönüllü olarak yöneticilerine bilgi vermeleri olası kazaları önleyecektir. Ayrıca etkili bir güvenlik iletişimi sistemi kurulması örgütsel

bağlılığı arttıracak gibi, iş kazalarının önlenmesi konusunda da proaktif olacaktır.

- ✓ Yukarıdan Aşağıya Kontrol Mekanizmasının Terkedilmesi: Örgütte yönetimden çalışana doğru işleyen bir kontrol mekanizması yerine tüm çalışanların katıldığı aşağıdan yukarıya doğru işleyen bir kontrol mekanizmasına geçilmesi güvenli davranışların desteklenmesi, riskli davranış ve koşulların düzeltilmesi açısından üst düzey etkiye sahip olacaktır. Çünkü sahada olan, riskli koşulların nerede olduğunu ve güvensiz davranışların nerede sergilendiğini en iyi bilenler çalışanlardır.
- ✓ Hesap Verebilirliğin Teşvik Edilmesi: Maddi hasara ya da yaralanmaya sebep olan bir olay gerçekleştiğinde, olayın sorumlularını bulup onları cezalandıran bir anlayıştan uzaklaşılarak, olayın yeniden kurgulanarak aşama aşama olaya neden olan faktörlerin belirlenmesi, düzeltici eylemlerin geliştirilerek ileride karşılaşılabilecek benzer olayların önüne geçilmesini sağlayacaktır. Olay sonuçlandığında ceza vermek yerine, süreçlerin işleyişi konusunda çalışanları bilgilendirmek, çalışanların hesap verebilirliği ve katılımını teşvik edecektir. Pozitif güvenlik kültürü oluşturulması açısından bu önemli bir işleyiştir.
- ✓ Güvenliğin Öneminin Toplumsal Anlamda Yaygınlaştırılması: Güvenliğin önemini anlatan konuların yer aldığı ders kitapları ilköğretim dönemine kadar inmiştir. Bu güvenlik kültürü oluşturulması açısından olumlu bir yaklaşımdır. Bu yaklaşımın biraz daha geliştirilerek anasınıfına kadar indirilmesi, güvenlik kültürünün oluşturup yaygınlaştırılması açısından çok daha iyi olacaktır.

Araştırmadan elde edilen bulgular Türk çalışma kültürüyle uyum göstermektedir. Araştırma bulguları da dikkate alınarak, iş ilişkisinin temel aktörleri olan devlet – işçi ve işveren açısından iş güvenliğine yönelik tespitler şu şekilde tablolaya dönüştürülebilir.

Tablo 40: Aktörler Boyutuyla Güvenlik İklimi Tespitleri

DEVLET BOYUTU	
Devletin Güvenliğe Bakışı	Devlet, çıkardığı yasalarla iş güvenliğine yönelik gerekli önlemlerin alındığını kabul etmektedir. Ancak, çok fazla mevzuat olması, çalışanın borçları, işverenin borçları, iş kazasının tanımının yapılması gibi birçok konunun farklı yasaların kapsamında olmasına, bu durumun da bir karışıklık doğurmasına neden olmaktadır. Her ne kadar 6331 sayılı Kanun, sektörel ayırım yapmadan birden fazla çalışanı olan –istisnai durumlar hariç- herkesi kapsıyor gibi görünse de uygulamada 4857 sayılı Kanun dışında kalan çalışanlar, iş güvenliği konusunda gerekli haklardan tam anlamıyla yararlanamamaktadırlar. Ayrıca, güçsüz çalışanı güçlü işverene karşı korumak maksadıyla uygulanan yaptırımların orantısızlığı beklenilenin aksine çalışanı daha da korumasız hale getirmektedir. İş güvenliğine yönelik yaptırımların yalnızca işverenlere uygulanması, işverenlerin sorumluluklarının çoğunu azami düzeyde ve göstermelik yapmasına ve çalışana öfke duymasına neden olmaktadır. ÖNERİ: Yasaların niteliği yerine uygulanabilir olmasına odaklanılmalı ve cezai yaptırımlar yerine düzeltici önlemlerin özendirildiği bir mekanizma oturtulmalıdır.
Güvenlik Standartlarının Uygunluğu	Yasanın geç çıkarılmış olması, yasa yönetmelik arasındaki uyumsuzluk, sürekli ötelemelerin olması gibi faktörler nedeniyle güvenlik standartları uluslararası standartların gerisinde kalmaktadır. ÖNERİ

	Pozitif bir güvenlik kültürü oluşturulması uluslararası güvenlik standartlarına erişilmesinde en etkin yol olacaktır.
Denetim Mekanizmasının Yapısal Uygunluğu	Denetim mekanizması doğru işlememektedir. Bu hususta, iki temel sorun dikkat çekmektedir. Bunlardan ilki, sayısı çok olan küçük işletmelerin denetimden kaçabilmesidir. İkincisi ise özellikle ekonomik ve siyasi güce sahip işletmelerin denetimlere takılmamasıdır (denetçiler tarafından sorunların raporlanmaması, denetlemelerin çalışma saatleri dışına denk getirilmesi gibi yöntemlerle mevzuatta belirtilen denetleme şekillerine uyulmamaktadır). ÖNERİ Denetimi yapan kişi ya da kurumların bağımsız olması ya da devlet güvencesi altında çalıştırılması bu sorunu çözmede etkili olacaktır.
Bürokratların ve denetçilerin sorumluluğu	Bürokratlar ve denetçiler bağımsız konumda değildirler. İşverenle anlaşmalı OSGB lerden hizmet alınması ya da işverenin kendi bünyesinde çalıştırdığı iş güvenliği uzmanları tarafından denetlemelerin yapılması, işini kaybetme ya da sözleşmesinin fesh edilmesi endişesi yaşayan denetçinin denetlemeleri işveren lehine olacak şekilde raporlamasına, sorun ya da eksikleri az göstermesine veya bunların hiçbirini yapmamasına (raporlamama, eksiklikleri göstermeme gibi) neden olmaktadır. Yasa, bürokrat ve denetçilerin yetki ve sorumluluk alanını ve olaya göre sonuçları net bir şekilde belirlemiş olsa dahi, güç dengesi ve yargı sisteminin izdüşümü olarak benzer olaylar farklı sonuçlar

	doğurabilmekte, yaptırımlar olayın büyüklüğü, infial yaratma derecesi, denetçinin gücünün oranı gibi faktörlerle ilintili olarak değişmektedir. ÖNERİ OSGB ve denetçilerin bağımsız hale getirilmesi ya da yazdıkları raporlara istinaden sözleşmelerinin feshedilmesinin önüne geçilecek bir sistem geliştirilmelidir.
Kamu İhaleleri Teknik Şartnamesinde Güvenlik Prosedürü Eksikliği Sorunu	Kamu ihalelerinde en düşük teklifi sunan firma devletin inşaatlarını yapma yetkisine sahip olmaktadır. Devletin etkin ve kolay şekilde denetleyebildiği firmalar kamuyla iş yapanlardır. Firmaların iş güvenliğine yönelik en üst düzeyde önlemleri almaları gerekmektedir. İş güvenliğine yönelik alınan önlemlerin bir maliyeti vardır. Ancak bu maliyet teknik şartnameye yansıtılmamakta bu durum da ihaleye giren firmaların sonradan ekonomik kayıp ve işgünü kaybı yaşamalarına sebep olmaktadır. Bu sebeple firmalar iş güvenliğine yönelik önlemleri ihlal etme ya da göstermelik yapma yolunu seçmektedirler. ÖNERİ Kamu ihalelerine giren firmaların teknik şartnamesine ek olarak, genel maliyetlerden ayrı, iş güvenliğine yönelik madde konulması bu sorunu çözecektir.
Devletin Kurumları Arasında Senkronizasyonun Sağlanamaması	Sektörde çalışanlar, geçerli bir sertifikaya sahip olsalar bile (MEB onaylı belge gibi), günümüzde sektörde çalışanların mesleki yeterliliklerini ispat etmeleri açısından MYK belgesi almaları zorunlu tutulmuştur. Bu durum çalışanların tepkisine neden olmakta ve kurumlar arası tutarsızlığın olduğu etkisini yaratmaktadır.

	ÖNERİ: Çalışan mesleğe dair herhangi bir belgeye sahipse ve bu belgeyle MYK belgesi zorunluluğundan önce çalışabilmişse, bunun kazanılmış hak olarak kabul edilmesi ve çalışanın yeni bir belge alma konusunda zorlanmaması gerekmektedir.
--	---

İŞVEREN BOYUTU	
İşverenin güvenliğe bakışı	İşveren, iş güvenliğini yasal zorunluluk olarak görmekte, özellikle yasal bir yaptırımla karşılaşmamak adına iş güvenliği uygulamalarını asgari düzeyde gerçekleştirme yoluna gitmekte ayrıca mevzuatın çalışanı koruyan yanını eleştirmekte ve çalışanların güvenliğe yönelik sorumluluklarının arttırılması gerektiğini düşünmektedir. Örneğin işveren, çalışana baret gibi KKD verildiğinde, çalışan bunu takmadığında işverene ceza kesilmesi yerine bunun çalışanın da sorumluluğunda olduğunu çalışana hissetirmek amacıyla cezanın çalışana kesilmesi gerektiğini savunmaktadır. Ayrıca bir iş kazası meydana gelmesi durumunda mevzuatın çalışanı koruyan özelliğine istinaden işverene ceza kesilmesini doğru bulmayan işveren, bir iş kazası meydana gelmesi durumunda bu kazada işçinin kusurunun da olabileceğinin devlet tarafından kabul edilmesini talep etmektedir. İşçinin kusuru varsa bunun ispat edilebilmesi açısından, işveren devlet tarafından kendi ifadelerinin de alınması gerektiğini ifade etmektedir. ÖNERİ: İşveren ve işçiye güvenlik kültürü bilinci kazandırılmalıdır. Bu şekilde, işverenin güvenliğin

	önceliğini kavraması, işçinin de yasadan dolayı zorunluluk olarak kabul ettiği ve fırsat bulduğu taktirde ihlal etme yoluna gittiği güvenlik kurallarının aslında işçinin sağlığının ve güvenliğinin korunması açısından elzem olduğunu anlaması sağlanmalıdır.
Güvenliğin Önceliği	Asıl işveren için iş güvenliği gerçek anlamda önemli ve vazgeçilmezken, alt işveren için ikincil planda yer almaktadır. Örneğin en sık görülen iş kazası nedenlerinden birisi düşmelerdir. Bunun önlenmesi açısından inşaatın çevresine file gerilmesi mevzuat gereğidir. İşveren bu fileyi germe işini iş günü kaybı olarak gördüğü için maliyetli bulmakta ve bu fileyi germeme yolunu seçmektedir. Çünkü, işlerin zamanında bitirilmesi, yüksek verimlilik ve karlılığın sağlanması işletmelerin önceliğidir. ÖNERİ: İş güvenliği kültürü zayıf olan örgütlerin karşılaştıkları maliyet artışı, katma değer kaybı gibi olumsuzluklara dair örnekler işverene periyodik olarak anlatılmalıdır.
Güvenlik Eğitimi ve Prosedürlerin Tanıtımı ve Kontrolü	Güvenliğe yönelik eğitimlerin temel mantığı çalışanların bilinçlendirilerek güvensiz davranışlardan kaynaklanan kazaların en aza indirilmesidir. İlgili yönetmelikle bu eğitimlerin kimler tarafından ne kadar süreyle, ne zaman verileceği hükme bağlanmıştır. Örneğin verilen eğitimlerin çalışma süresinden sayılmasının özellikle altı çizilmiştir. İşveren ve çalışan bu eğitimleri gereksiz, yasal zorunluluk ve angarya olarak görmekte, eğitimlerle ilgili işleyişi ihlal etme yoluna gitmektedirler. Öyle ki, işverenler mesaiyi bölmemesi için bu eğitimleri mesai bitimi sonrasına ya da çalışanların çalışmadığı güne denk

	getirmektedir. Bu sebeple çalışanlar eğitime katılmayı istememekte, eğitimler olması gerekenden daha kısa süreli ya da kağıt üstünde imzaya binaen gerçekleşmektedir. ÖNERİ: Eğitimlerin yapılma zamanı, içeriği, kalitesi gibi kriterleri kontrol eden denetlemelerin sıklaştırılması, bu soruna çözüm olacaktır.
Güvenlik araç ve ekipmanlarının yeterliliği ve önceliği	Tıpkı eğitimler gibi çalışana sağlanması gereken güvenlik ekipmanlarının özellikleri, bunların çalışana sağlanma süreleri ve kontrolleri yönetmelikle hükme bağlanmıştır. İnşaat ortamında çalışanların KKD'leri kullanmadıkları gözlemlenmiştir. İnşaat firmasında çalışan kişi sayısı, firmanın aldığı işin özelliği, firmanın denetlenme sıklığı, firmanın itibarını önemsemesi gibi etmenler KKD kullanımı etkilemektedir. Küçük inşaat firmalarında çalışana bu KKD'lerin hiç sağlanmadığı, orta büyüklükteki firmalarda ise çalışanın kullanması gereken her türlü KKD'nin özellikle inşaat ofislerinde olduğu görülmüştür. Orta ölçekli firmalarda çalışanın kullanması gereken KKD olsa bile, çalışanın bunları kullanmıyor olması firmaların güvenlik ekipmanı önceliğinin olması gereken seviyeye ulaşamadığının göstergesidir. Ayrıca şunu da eklemek gerekir ki çalışana verilen KKD'nin çalışan tarafından kullanılmamasına istinaden işverenin de yönetmelikte belirtilen KKD verme periyotlarını aksattığı gözlemlenmiştir. Büyük inşaat firmalarının ihale usulü iş alıyor olmaları, düzenli olarak denetlenmeleri, marka imajlarının olması gibi etmenlere istinaden, işçilere KKD sağlama ve işçilerin KKD leri kullanmaları için

	gerekli önlemleri alma konularında hassasiyet gösterdiği tespit edilmiştir. Büyük inşaat firma sahiplerinin KKD lere yönelik olarak eleştiri getirdikleri temel konu, KKD'lerin TSE, CE gibi standartların mevzuatta belirlenmiş olmasına rağmen, bu standartların belirlenmesinde sektörel ayırımın dikkate alınmamasından kaynaklanan sorunlardır. Örneğin inşaatlarda kullanılan ayakkabıların tabanlarına çivilerin batmasının engellenmesi açısından çelik parça konulması gerekliliği bilinç düzeyi yüksek işverenlerce dile getirilmiştir. ÖNERİ Devletin çalışan sayısı az olan işletmeleri de denetlemesi ve bu denetlemeler neticesinde kural ihalali yapan kişilere cezalar kesmesi, KKD temin etme ve kullanma konusundaki hassasiyeti yükseltecektir.
Güvenlik Bilgi Sistemi	Maliyetlerinden dolayı böyle bir sistem etkin olarak kullanılmamaktadır. ÖNERİ: Devlet tarafından destek verilmelidir.

ÇALIŞAN BOYUTU	
Çalışanın Güvenliğe Bakışı	Çalışanların eğitim düzeyleri iş güvenliğine ve iş kazalarının önlenmesi amacıyla geliştirilen güvenlik sistemine olan yaklaşımlarını olumlu ya da olumsuz anlamda etkilemektedir. Eğitim seviyesi düşük çalışanlar için iş güvenliğine yönelik olarak alınan önlemler gereklilik değil zorunluluktur. Çalışanların eğitim seviyeleri düştükçe, çalışanlar yasaların işverene ve

kendilerine zorunluluk olarak getirdiği yükümlülükleri, aşırı detaycı, gereksiz ve fazla paranoyakça olarak değerlendirmektedir. İş kazası meydana gelmeden önce çalışanlar aldıkları riski gerekçelendirmek ve meşrulaştırmak adına kaderci bir yaklaşım sergilemektedir. Diğer bir ifadeyle iş kazası olmadan önce çalışan Allah korur, kader ve kaza Allah'tandır gibi gerekçelerle güvenliği ikinci plana ötelemektedir. Ancak bir iş kazası meydana geldiğinde özellikle hak talep etmek ve tazminat almak adına çalışanlar kaderci yaklaşımı terk ederek işvereni ya da iş yerini suçlama yoluna gitmektedir.

Her ne kadar mevzuat gereği çalışana iş güvenliğine yönelik eğitimler verilse de, özellikle eğitim seviyesi düşük çalışanlar neyin güvenli neyin güvensiz olduğunu bilmemektedirler. Çalışanlar, ölüm, uzuv kaybı, işten uzun süre uzak kalma gibi ağır sonuçlar doğurmayan kazaları iş kazası olarak değerlendirmemekte, ramak kala olaylara Allah korudu olarak savunmasal bir yaklaşım getirmektedirler. Ayrıca kendi başına iş kazası gelmediği durumlarda çalışanlar, diğer işçilerin başına gelen kazaları kaderleri böyleymiş şeklinde değerlendirmektedirler.

Eğitim seviyesi yükseldikçe çalışanlar kaderci yaklaşımdan uzaklaşarak daha gerçekçi ve materyalist beklentiler içine girmektedir. Eğitim seviyesi yüksek çalışan, eğitim seviyesi düşük çalışanın iş güvenliği eğitimleri gibi zorunluluk olarak değerlendirdiği ve önemsemediği güvenliğe yönelik unsurları talep etmektedir.

ÖNERİ

Sektörde çalışanların vasıflarının yükseltilmesi, bilgi ve bilinç düzeylerinin arttırılması çalışanların güvenliğe olan

	bakışlarını pozitif yönde değiştirecektir. İş güvenliğine yönelik eğitimlerin yasalarda da belirtilen usüllere uygun olarak gerçekleştirilmesi de çalışanların bilinç düzeylerinin yükseltilmesi açısından önem teşkil etmektedir. Böylelikle çalışanlar, kaderci yaklaşımdan uzaklaşarak, kazaların oluşumunda insan faktörünün önemini idrak edecektir.
Güvenliğin Önceliği	Çalışanların temel önceliği, hak edişlerini elde edecek şekilde işlerini hızlı ve rahat bir şekilde yapmaktır. Bu sebeple çalışanlar, KKD'leri kullanmayı reddetmekte, işi olabilecek en az zamanda ve en rahat şekilde bitirecekleri yöntemleri seçmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi, çalışanın eğitim seviyesiyle ters orantılı olarak çalışanların bahaneleri ve olaylara kaderci yaklaşım düzeyleri artmakta, acı ve elemle sonuçlanan iş kazası yaşanmadığı sürece çalışan iş güvenliğini önemsememektedir. Çalışan iş güvenliğine proaktif bir bakışla yaklaşma yerine, sonuç etkisini gidermeye yönelik reaktif bir bakış açısıyla yaklaşmaktadır ve herşeyden daha önemlisi çalışanın iş güvenliği farkındalığı bulunmamaktadır. ÖNERİ Pozitif bir güvenlik kültürünün oluşturulması, tıpkı işveren de olduğu gibi çalışan açısından iş güvenliğini temel öncelik konumuna getirecektir.
Güvenlik Prosedürlerine Uyma	İşlerin daha hızlı ve daha rahat bir şekilde bitirilmesi için çalışan güvenlik prosedürlerini ihlal etmektedir. Örneğin uzun ve güvenli yoldan gitmek varken daha kestirme diye riskle karşılaşma olasılığı bulunan yolu tercih etmektedir.

	ÖNERİ Pozitif güvenlik kültürüyle çalışanda güvenlik bilinci yaratmak gerekmektedir. Bu emek ve sabır gerektiren uzun bir süreçtir. Bu süreç tam anlamıyla gerçekleşene kadar, güvenlik prosedürünü ihlal eden çalışanların davranışlarında değişiklik oluşturacak farklı yöntemler denenebilir. Örneğin, Skinner'ın Edimsel Koşullanma Teorisinde olduğu gibi çalışanın güvenlik prosedürünü ihlal etmesine zemin hazırlayan koşulların ortadan kaldırılması gibi yöntemler denenebilir.
Güvenlik ekipmanına bakışı	Çalışan, işveren tarafından kendisine sağlanan baret, gözlük, kemer, ayakkabı gibi KKD'yi rahat ve ergonomik bulmadığı için kullanmayı reddetmektedir. Baret başıma ağır geliyor, yazın terletiyor, bu ayakkabılar çok ağır, bu ayakkabılar çok güzel inşaat alanında yazık olmasın, güvenlik kemeri hareket alanımı daraltıyor, hareket hızımı yavaşlatıyor gibi bahanelerle KKD yi kullanmamaktadır. ÖNERİ KKD lere yönelik TSE ve CE standartları mevzuatta düzenlenmiştir. Çalışanların en çok kullanmaktan kaçındığı KKD barettir. Baretlerin içindeki plastik aksam değişebilmektedir ve fiyat yükseldikçe baretin ergonomikliği de yükselmektedir. Bu sebeple çalışanlara ergonomik gelen, kullanırlarken başlarını sıkmayan, başlarına ağır gelmeyen fiyatı yükseldiği için işverenler tarafından tedarik edilmeyen aksamlar standart olarak kabul edilerek, yasal zorunluluk olmalıdır.
Güvenli Davranış Segileme	İş güvenliği eğitimleri çalışan açısından yetersiz kaldığı ve güvenliğe yönelik bir kültür oluşmadığı için çalışan

	güvensiz koşulları değerlendirememekte ve riski olması gerektiği gibi algılayamamaktadır. Çalışanın işini rutin şekilde gerçekleştirmesi kendisi için bir başarı göstergesidir. İş güvenliğinin çalışan tarafından önemsenmemesi, sektörde çalışanların eğitim seviyelerinin genel olarak düşük olması ancak işçinin özgüvenin, kadercilik ve iyimserlik düzeyinin yüksek olması gibi sebeplerle çalışan güvenli davranışı sergilememektedir. ÖNERİ: İşe alırken özellikle vasıf ve bilinç düzeyi çalışanlara öncelik verilmesi sağlanarak bu çalışanların kuralları ihlal edenler üzerinde akran baskısı yaratması, güvenlik kuralını ihlal eden çalışanların dışlanma ve iş kaybetme korkusu yaşamalarını sağlayarak, tüm çalışanların güvenli davranışı sergilemesine katkıda bulunabilir.
--	---

ÜNİVERSİTE BOYUTU	
İş Güvenliği Bilincinin Yaygınlaştırılmasında Aktif Rol Oynanması	İş kazalarının önlenmesine yönelik daha fazla saha çalışması yapılarak, elde edilen bilimsel bilginin herkesle paylaşılması gerekmektedir. Bu bağlamda akademisyenlerin iş güvenliğine yönelik bir bilinç oluşturulması, etkili ve pozitif bir güvenlik kültürünün yapılandırılması gibi konular üzerine yoğunlaşan çalışmalar yapmaları, bu çalışmaların bilimsel yayın olarak sunulması, iş güvenliği bilincinin yaygınlaştırılmasına olumlu katkı sağlayacaktır.
Güvenlik Derslerinin Düzenlenmesi	Bazı üniversitelerde, iş sağlığı ve güvenliği dersleri zorunlu dersler kapsamına alınarak, işgücü piyasasına

	girecek öğrencilere iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ders olarak verilmeye başlamıştır. Bu derslerin YÖK bünyesindeki tüm eğitim kurumlarında zorunlu hale getirilmesi önerilmektedir. Üniversitelerde iş güvenliğine yönelik verilen dersler ağırlıklı olarak 1. Sınıfta verilmektedir. Henüz liseden yeni mezun olmuş bir öğrencinin güvenlik bilinç düzeyi düşükken iş güvenliği dersi alması amacına ulaşmamasına neden olmaktadır. Ayrıca iş güvenliğine yönelik derslerin örgün öğretim yerine uzaktan öğrenim şekline dönüştürülmesi gündemdir. Bu durum da öğrencideki bilinç ve bilgi düzeyini düşürecektir. ÖNERİ Derslerin son sınıfta verilmesi yerinde olacaktır. İş güvenliği eğitimlerinin örgün verilmesi öğrencinin bilinç düzeyine olumlu katkı sağlayacaktır.
--	--

SENDİKA BOYUTU	
Sektörel Birikimlerin İSG Politikalarına Aktarılması	Örgütlerde iş güvenliğine yönelik bir kültürün varlığına dair çeşitli göstergelerden biri, iş yerinde politika belgesinin yer almasıdır. Politika belgelerinin değişen iş süreçleri, yeni tehlikeler ve sektörel tecrübelerle göre güncellenmesi gerekmektedir. ÖNERİ İş kolu düzeyinde faaliyet gösteren sendikaların, sahada karşılaştıkları problemleri tespit ederek, çözüm önerileriyle birlikte ulusal İSG politikalarına aktarmaları potansiyel tehlikelerin azalmasına katkı sağlayacaktır.
Bilgi ve Bilinç	İşveren tarafından güvenlik eğitimlerinin yeteri kadar

Düzeyini Yükseltecek Eğitimler Düzenlenmesi	önemsenmemesi, çalışanın bilgi seviyesindeki yetersizlik, çalışanın kaderci olması gibi çeşitli faktörler dolayısıyla, çalışan güvenli davranışı sergileme konusunda direnç göstermekte, bu durum da iş kazalarına davetiye çıkarmaktadır. ÖNERİ Çalışanlarla ve işverenlerle dirsek teması içinde olan sendikaların güvenliğe yönelik bilgi ve bilinç düzeyini yükseltecek, davranış değişikliği oluşturmayı hedefleyen eğitimler vermeleri pozitif güvenlik kültürünün oluşmasına katkı sağlayacaktır.
Sektörel Sorunların Tespit Edilmesi	İşin ifa edildiği iş koluna göre tehlike sınıfı değişmekte, çalışanın karşılaşacağı riskler de değişiklik göstermekte ve çalışanın maruz kalabileceği iş kazası riski artmaktadır. İş güvenliğine yönelik düşülen en büyük yanlışlardan birisi, sektörün özelliği göz ardı edilerek uygulanmaya çalışılan tek tip güvenlik prosedürleridir. ÖNERİ Sendikalar, iş yeri bazında iş güvenliği ile ilgili topladıkları bilgileri iş kolu boyutunda derleyerek dokümente ettikleri taktirde, sektörün güvenlik sorunlarının çözülmesine ciddi katkı sağlayacaklardır.

Çalışanların çalıştıkları yerlerde iş güvenliğini nasıl algıladıklarını ifade eden güvenlik iklimi kavramı çok fazla değişkenden etkilenen bir yapıya sahiptir. Çalışılan sektör, örgütün büyüklüğü, kurumsallaşma derecesi, çalışanların yaş, eğitim düzeyi, istihdam şekilleri, hizmet süreleri, işverenin güvenliğe bakışı, işverenin güvenlik taahhüdü, örgütte pozitif bir güvenlik kültürünün olup olmaması gibi birçok faktör bu algının olumlu ya da olumsuz olmasını şekillendirmektedir. Çalışma yaşamının temel aktörleri olan işçi – işveren ve devlet arasında iş güvenliğine yönelik sorumlulukların gerçekleştirilmesi açısından dengeli bir mekanizmanın

oturtulması, ölümlü iş kazaları listesinde ilk sıralarda yer alan ülkemizin kara listeden çıkarak, örnek gösterilen ülkeler arasına girmesine katkı sağlayabilecektir.



KAYNAKÇA

Anguili&Gentile, "Prevention of Workplace Accidents", <https://www.aglawnyc.com/blog/2018/06/the-importance-of-speaking-up-about-unsafe-conditions.shtml>, (19.11.2019)

"Arbous, A.G., J. E. Kerrich, "Accident Statistics and The Concept Of Accident-Proneess", **International Biometric Society**, USA, 1951.

Arıtan, Ali Ekrem ve Melike Ataman, "Kaza Oranları Hesaplamalarıyla İş Kazası Analizi", **Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Enstitüsü Dergisi**, Sayı:17, 2017, ss.239-246.

Armstrong-Stassen, Marjorie. "Determinants of How Managers Cope With Organizational Downsizing", **Applied Psychology: An International Review**, 55(1), 2006, ss.1-26.

Arslan, Engin Üngüren, Serdar Arslan, Süleyman Tayfur Koç. "The Effect Of Fatalistic Beliefs Regarding Occupational Accidents On Job Satisfaction And Organizational Trust In Hotel Industry", **An International Journal Of Akdeniz University Tourism Faculty**, Cilt:5, Sayı:1, Antalya, 2017, ss.23-56.

Arslanhan, Selin ve Cünedioğlu, Hüseyin Ekrem. "Madenlerde Yaşanan İş Kazaları ve Sonuçları Üzerine Bir Değerlendirme", **Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı(TEPAV)**, Temmuz 2010, ss.1-10.

Ashkanasy, Neal M., P. M. Celeste, Wilderom, Mark F. Peterson, **Handbook Of Organizational Culture and Climate**, Sage Publications, 2000.

Atayeter, Servet ve Elif Terzioğlu, "Bir Su Ürünleri İşletme Tesisinde İş Sağlığı ve İş Güvenliği Risk Analizi Uygulaması", **Gıda Dergisi**, Cilt:34, Sayı:5, 2009, ss.287-293.

Australian Safety Report, “Health, Safety and Wellbeing”, https://www.comcare.gov.au/assets/rtf_file, ss.1-8. (18.08.2019).

Bağımsız İnternet Gazetesi, <https://t24.com.tr/haber/hdpli-togrul-2017de-198-mevsimlik-tarim-iscisi-hayatini-kaybetti-101nin-olum-nedeni-trafik-kazasi,699795>, (02.01.2019).

Basım, H. Nejat, Fatih Çetin, Cem Harun Meydan. “Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarında Kontrol Odağının Rolü”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 21, 2009, s.57-69.

Be A Safety Coach,
https://www.muhenberg.edu/media/contentassets/pdf/about/hr/Safety_coach_part3.pdf (02.06.2018)

Bergh, Maria, Shahriari, Mohammad, Kines, Pete. “Occupational Safety Climate and Shift Work”, **14th EFCE International Conference on Loss Prevention and Safety**, V:31, January 2013, ss.403-408.

Behavior Based Safety, **PCL Industriol ConstructionsInc.**,
<https://www.coaa.ab.ca/COAA-Library/SAF-BBS-PRS-01-NOYR-v1%20PCL%20Workshop%20presentation.pdf> (02.05.2018).

Beus, Jeremy M., Bergman, Mindy E., Payne, Stephanie C. “The Influence of Organizational Tenure On Safety Climate Strength: A First Look”, **Accident Analysis and Prevention**, Sayı:42, 2010, ss. 1431-1437.

Beus, Jeremy M., Lindsay Y. Dhanani, Mallory A. McCord. “A Meta-Analysis of Personality and Workplace Safety: Addressing Unanswered Questions”, **Journal of Applied Psychology**, Cilt:100, Sayı:2, Mart 2015, ss.481-498.

Blazevska Stoilkovska, Biljana, Valantina Zileska Pancovska, Goran Mijoski, "Relationship of Safety Climate Perceptions and Job Satisfaction Among Employees In The Construction Industry: The Moderating Role Of Age", **International Journal Of Occupational Safety & Ergonomics**, Cilt:21, Sayı: 4, 2015, ss.440-447.

Bosak, Janine, J. Wilhelm Coetsee, Sarah-Jane Cullinane. "Safety Climate Dimensions As Predictors For Risk Behavior", **Accident Analysis and Prevention**, Cilt: 55, Haziran 2013, s.256-264

Breeding, D.C. "What Is Hazardous?", **Occupational Health And Safety**, July 2011, <https://ohsonline.com/articles/2011/07/01/what-is-hazardous.aspx>, (15.11.2016)

Brown, David, Melian, Veronica, Solow, Chheng, Sonny, Parker, Kathy. "Culture and Engagement: The Naked Organization", **Deloitte Marc Human Capital Consulting**, 2015, <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2015/employee-engagement-culture-human-capital-trends-2015.html>, (18.08.2019).

Brown, R.L., Harold Holmes. "The Use Of A Factor – Analythic Procedure For Assesing The Validity Of An Employee Safety Climate Model, **Accident Analyse and Prevention**, Vol. 18. No.6, s. 455-470.

Bryden, Robin, "Getting Serious About safety: Accountability And Leadership- The Forgotten Elements", SPE International Conference on Health, Safety And Environment In Oil and Gas Exploration and Production, **Society of Petroleum Engineers Publishing**, 2002, <https://www.onepetro.org/conference-paper/SPE-73940-MS>, (19.08.2019).

Carroll, John S. "Organizational Learning Activities In High- Hazart Industries: The Logics Underlying Self-Analysis", **Journal Of Management Studies**, 35(6), December 2002, aktaran Dursun, s.33.

Camkurt, Mehmet Zülfi, “Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt 24, S:6, Mayıs-Ağustos-Kasım 2013, ss.71-101.

Centers For Disease and Prevention (CDC) National Healthy Worksite of USA, “Health and Safety Climate Survey User Manual”, https://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/tools-resources/pdfs/nhwp_inputs_manual.pdf, (10.01.2017)

Cheyne, Alistair, Jose Manuel Tomas, Sue Cox, Ampora Oliver. “Modelling Employee Attitudes To Safety: A Comparison Across Sectors”, **European Psychologist**, Hogrefe and Huber Publishers, Cilt:4, Sayı:1, Mart1999, ss.1-10.

Christian, Michael S., Jill C. Bradley, Wallace, J. Craig, Michael, J. Burke. “Workplace Safety: A Meta-analysis Of The Roles Of Person And Situation Factor”, **Journal of Applied Psychology**, Sayı: 94, 2009, ss.1103-1127.

Chao, Georgia T. “Organizational Socialization: Background, Basics, and A Blueprint For Adjustment At Work”, **The Oxford Handbook Of Organizational Psychology**, (Ed. Stewe W. J. Kozlowski), Cilt:1 Online Publication, USA, 2012.

Cigularov, Konstantin P., Peter Y. Chen, Jonh Rosecrance, “The Effects Of Error Management Climate And Safety Communication On Safety: A Multi-level Study”, **Accident Analyse And Prevention** **42**, 2010, 1498-1506.

Clarke, Sharon. “Safety Climate In An Automobile Manufacturing Plant: The Effects Of Work Environment, Job Communication and Safety Attitudes On Accidents And Unsafe Behaviour”, **Personel Review**, 35(4), 2006a, ss.413-430.

Clarke, Sharon. "The Relationship Between Safety Climate And Safety Performance: A Meta-analytic review", **Journal Of Occupational Health Psychology**, 11(4), 2006b, ss.315-327.

Clarke, Sharon. "Contrasting Perceptual, Attitudinal And Dispositional Approaches To Accident Involvement In The Workplace", **Safety Science**, 44(6), 2006c, ss.539-540.

Commonly Used Statistics, **OSHA**, <https://www.osha.gov/shpguidelines/index.html>, (22.11.2016).

Cooper Equipment, "Unsafe Acts vs Unsafe Conditions", Toolbox Talks, <https://cooperequipment.ca/safety-training/toolbox-talks/unsafe-acts-vs-unsafe-conditions/>, (21.11.2019)

Cooper, M.D. **Improving Safety Culture: A Practical Guide (Improving)**, John Wiley&Sons, 1998.

Cooper, M.D., Philips, R.A. "Exploratory Analysis Of The Safety Climate and Safety Behavior Relationship", **Journal of Safety Research**, 35, 2004, s.497-512.

Coresafety, "Defining Safety Culture", www.coresafety.org/resoruces/module7/nmsafetytoolbox/inside_safetyculture/defining_safetyculture/whatis_safetyculture.html, (17.12.2016).

Cox, Sue, Rhona Flin. "Safety Culture: Philosopher's Stone Or Man Of Straw?", **An International Journal Of Work, Health & Organizations**, Cilt:12, Sayı: 2, 1998, ss.189-201.

Culture Enhancement: <http://nma2.dev.networkats.com/coresafety-framework/resources/module-7-culture-enhancement/> (17.10.2016).

Çakır, Özlem. “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”, **Çalışma ve Toplum**, 2007/1, ss.117-140.

<http://www.calismatoplum.org/sayi12/Cakir.pdf>, (01.05.2018).

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik,

http://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&view=article&id=957:calianlarin--salii-ve-guevenl-etmlernn-usul-ve-esaslari-hakkinda-yoenetmelik&catid=2:ymelik&Itemid=33, (01.08.2018).

Dedobbeleer, Nicole, François Beland. “A Safety Climate Measure For Construction Sites”, **Journal of Safety Research**, Cilt: 22, Sayı: 2, Yaz 1991 s.97-103.

Demirbilek, Tunç. **İş Güvenliği**, İlkem Ofset ve Digital Kopyalama Sistemleri, İzmir, 2015.

Demirbilek, Tunç, Ayşenur Öktem Özgür. “İş Güvenliğinde Takım Yönetimi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi 3 (3)**, Ergonomi 2015, s.275-284

Demirbilek, Tunç. **Kişilik Boyutuyla Toplu Görüşme**, İlkem Yayınları, İzmir, 2015.

Demirbilek, Tunç ve Özlem Çakır, “Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımını Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Değişkenler”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 23, Sayı 2, 2008, s.173-191.

Dejoy, M. David. “Managing Safety In The Workplace: An Attribution Theory Analysis And Model”, **Journal Of Safety Research**, Cilt: 25, Sayı: 1, Bahar 1994, ss.3-17.

Dejoy, D.M., L.J. Della, R.J. Vanderberg, “Making Work Safer: Testing A Model Of Social Exchange and Safety Management”, **International Journal Of Occupational Safety And Ergonomics**, Cilt: 41, 2010, s.163-171.

Department Of Health And Human Services, **Exposure To Stress: Occupational Hazards In Hospitals**, Centers For Disease Control And Prevention National Institute For Occupational Safety And Health Press, USA, 2008, <https://permanent.access.gpo.gov/gpo3100/2008-136.pdf> (28.04.2018).

Det Nationale Forskningscenter For Arbejdsmiljø, “Safety Climate And Safety Performance”, **Safety Climate Questionnaire- NOSACQ-50**, <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/publikationer/spoergeskemaer/nosacq-50> , (21.04.2016)

DevMadenSen, Kaza Raporları, <http://www.devmadensen.org.tr/2019/01/08/hangi-savasta-bu-kadar-arkadasimizi-kaybediyoruz/>, (19.12.2018).

DevMadenSen, Madenlerde İş Kazası, <http://www.devmadensen.org.tr/2015/02/27/somada-meydana-gelen-is-cinayeti-devletin-ozellestirme-ve-taseron-sisteminin-urunudur/> (19.12.2018).

Diaz Cabrera, Dolores, Rosa Isla Diaz. “Safety Climate And Attitude As Evaluation Measures Of Organizational Safety, **Accident Analyse Prevention**, Cilt: 29, Sayı:5, 1997, 643-650.

Dil Şahin, Meltem, Esra Yıldırım Söylemez, Yasemin Deniz Koç. “Planlanmış Davranış Teorisi Çerçevesinde Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma Sürecinin İrdelenmesi”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Aralık 2016, ss.451-457.

Dilayla Bilmez, Mahmure. **Relationship of Safety Climate and Organizational Citizenship Behaviors In Aerospace Industry in Turkey**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2019, s.71.

Dinçer, Ömer ve Yahya Fidan. **İşletme Yönetimine Giriş**, Alfa Yayınları, 2015, İstanbul.

Dobbins, Gregory H. Ve Jeanne M. Russell, “The Biasing Effects Of Subordinate Likeableness On Leaders” Respondes To Poor Performers: A Laboratory And A Field Study”, **Personel Psychology**, Cilt:39, Sayı:4, 1986, ss.759-777.

Dong, Xiuwen Sue, Xuanwen Wang, Christina Daw. “Fatal Falls Among Older Construction Workers”, **Human Factors and Ergonomics Society**, Cilt:54, Sayı:3, June 2002, ss.303-315.

Dorgan, Mary. “Behavior Based Safety Guide”, **Health And Safety Authority**. http://www.hsa.ie/eng/Publications_and_Forms/Publications/Safety_and_Health_Management/behaviour_based_safety_guide.pdf (28.04.2018)

D. Hislop, Richard. **Construction Site Safety: A Guide For Managing Contractors**, CRC Press, 1999.

Durmuş, Beril, Yurtkoru, E. Serra, Çinko, Murat. **Sosyal Bilimler”de SPSS”le Veri Analizi**, Beta Yayıncılık, İstanbul, Ekim 2018,

Dursun, Salih. **İş Güvenliği Kültürü**, Beta Yayınları, İstanbul, 2012.

Eagly, Alice, H. Wendy Wood. “Explaining Sex Difference In Social Behaviour: A Meta-Analytic Perspective”, **Personality and Social Psychology Bulletin**, 17, USA, 1991, ss.306-315.

Edmondson, Amy C. "Learning From Mistakes Is Easier Said Than Done: Group And Organizational Influences On The Detection And Correction Of Human Error", **The Journal Of Applied Behavioral Science**, Cilt: 40, Sayı: 1, March 2004, USA, 1996, ss.66-90.

Edmondson, Amy C. "Psychological Safety And Learning Behaviour In Work Teams", **Administrative Science Quarterly**, Cilt:44, Sayı:2, 1999, ss.350-383.

Empowering Safety Prosses, "Unsafe Conditions In The Woekplace", <https://www.safetytalkideas.com/safetytalks/unsafe-conditions/>, (21.11.2019).

Erhan Göğem, "Ağrı'da Feci Kaza", **Hürriyet**, 21.07.2012, <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/agrida-feci-kaza-21037541> (02.03.2019).

Ehrhart, Marc G., Schneider, Benjamin, "Organizational Climate and Culture", **Organizational and Institutional Psychology**, December 2016, ss.1-26.

Establishing Safety Goals For Managers And Supervisors: <https://dekra-insight.com/en/knowledge-resource/205-establishing-safety-goals-for-managers-and-supervisors> (10.06.2018)

Euronews, "Sağlık ve Güvenlik Avrupa'daki İşyerlerinde Ne Kadar Önemli?", **Real Economy Press**, Mart 2016, <http://tr.euronews.com/2016/03/07/saglik-ve-guvenlik-avrupa-daki-is-yerlerinde-ne-kadar-onemli> (15.12.2016).

Fernandez-Muniz, Beatriz, Montes-Peon, Jose Manuel, Vazquez-Ordas, Camilo Jose. "Safety Culture: Analyses Of The Causal Relationships Between Its Key Dimensions", **Journal of Safety Research** 38(6), 2007, ss.627-628, aktaran Dursun.

Flin, Rhona ve Georgina Slaven, **Managing The Offshore Installation Workforce**, PennWell Pub., Oklahoma, 1996.

Flin, Rhona, Calvin Burns, Kathryn Mearns, S Yule. "Measuring Safety Climate In Health Care", **Quality And Safety In Health Care**, Cilt:15, Sayı:2, 2006, ss.109-115.

Flin, R., K. Mearns, P. O'Connor, R. Bryden. "Measuring Safety Climate: identifying the common features", **Safety Science** **34**, UK., 2000, ss.177-192.

Fogarty, Gerard, J., Andrew Shaw. "Safety Climate And The Theory Of Planned Behavior: Towards The Prediction Of Unsafe Behavior", **Accident, Analysis and Prevention**, September 2010, ss.1-13.

Gao, Ran,. Chan, Albert P.C, Utama, Wahyudi P., Zahoor, Hafiz. 'Workers' Perception of Safety Climate in International Construction Projects: Effects of Nationality, Religious Belief and Employment Mode', **Journal of Construction Engineering and Management**, 143(4), 2017, ss.1-11.

Galloway, Shawn M., "Unsafe, At-Risk, Safe Behaviors: Know The Difference", **ProAct Safety**, December 2015, <https://proactsafety.com/uploads/file/articles/unsafe-at-risk-safe-behaviors-know-the-difference.pdf>, (19.07.2019).

García-Herrero, Susana, Mariscal, M.A., García-Rodríguez, Javier, Ritzel, Dale O. "Working Conditions, Psychological/Physical Symptoms and Occupational Accidents. Bayesian Network Models", **Safety Science** **50**, 2012, ss.1760-1774.

Gedik, Şebnem. "Alt İşverenlik (Taşeron) İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği", <http://app.csgb.gov.tr/isggm/oshaturkey/sunumlar/60.pdf> (17.03.2019)

Geller, E. Scott. **The Psychology Of Safety**, Chilton Book Company, USA, 2000.

Geller, E. Scott, Sherry R. Perdue, Anne, French. "Safety Management: Behavior – Based Safety Coaching", **Professional Safety**, July 2004, ss.42-49. http://www.hhs.iup.edu/cekadat/safe644tlc/links/mod7_link3.pdf (20.11.2014)

Geller, E. Scott, Douglas M. Wiegand. "People Based Safety: Exploring The Role Of Personality In Injury Prevention." **Des Plaines**, Cilt: 50, Sayı:12, Aralık 2015, ss. 28-36. People-Based Safety: Exploring the role of personality in injury prevention - ProQuest

Gilbert, Daniel T., Edward E. Jones. "Perceiver-induced Constraint: Interpretations of Self-generated Reality" **Journal of Personality and Social Psychology**, Cilt:50, 1986, ss.269-280.

Gillen, Matt, Linda M. Goldenhar, Steve Hecker, Scott Schneider. "Safety Culture and Climate In Construction: Bringing The Gap Between Research And Practice", **CPWR Safety Cultured/ Safety Climate Workshop**, Washington D.C., 2013.

Groysbrg, Boris, Lee, Jeremiah, Price, Jesse, Cheng, J. Yo-Jud. "The Leader's Guide To Corporate Culture", **Harvard Business Review**, January-February 2018, ss.1-10.

Guldenmund, F.W., "A Nature Of Safety Culture: A Review of Theory And Research", *Safety Science*, 34(1), 2000, ss.215-257.

Gündem, "İş Güvenliği Uzmanı Soma'daki İncelemelerini Tamamladı", **Milliyet**, 19.05.2014, <http://www.milliyet.com.tr/is-guvenlig-uzmani-soma-daki-gundem-1884659/> (21.03.2019).

Gündem, "Soma'da Kurtulan Madenciden Maske İddiası", **Habertürk**, 18.05.2014, <https://www.haberturk.com/gundem/haber/949448-somada-kurtulan-madenciden-maske-iddiasi> (21.03.2019).

Güvenç, Bozkurt. **İnsan ve Kültür**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1991.

Kağıtçıbaşı, Çiğdem. **Benlik Aile ve İnsan Gelişimi Kültürel Psikolojide Kuram ve Uygulamalar**, Koç Üniversitesi Yayınları:25, İstanbul, 2017.

Gyekye, Seth Ayim, Simo Salminen. "Educational Status And Organizational Safety Climate: Does Educational Attainment Influence Workers' Perceptions Of Workplace Safety?", **Safety Science** **47**, UK, 2009, ss.20-29

Gyekye, Seth Ayim, Simo Salminen. "Organizational Safety Climate: Impact Of Gender On Perception Of Workplace Safety", **International Journal Of Psychology Research**, Cilt:6, Sayı:5, England, Ocak 2011, ss.461-478.

Hallowell, Matthew R. "Safety-Knowledge Management In American Construction Organizations", **Journal Of Management In Engineering**, Cilt: 28, Sayı: 2, 2012, ss.203-211.

Hansen, CP. "Personality Characteristics Of The Accident Involved Employee", **Journal Business Psychology**, Sayı:2, 1988, ss.346-365.

Harris, Christine, R., Michael Jenkins. "Gender Differences In Risk Assessment: Why Do Women Take Fewer Risks Than Men?", **Judgement and Decision Making**, Cilt:1, Sayı:1, USA, Haziran 2006, ss.48-63.

Heinrich, H.W., D. Peterson, N. Roos. **Industrial Accident Prevention**, 5th Edition, Mcgraw Hill, New York, 1980.

Hinze, Jimmie, "Improving Safety Performance on Large Construction Sites", **International Council For Research And Innovation In Building And Construction Report**, 2003, ss.1-9.

Hofman, Dax ve Adam Stetzer. "A Cross-level Investigation Of Factors Influencing Unsafe Behaviours And Accidents", **Personnel Psychology**, June 1996, Cilt: 49, Sayı:2, ss. 307-339.

Hofmann, A. David ve Adam Stetzer. "The Role Of Safety Climate And Communication In Accident Interpretation: Implications For Learning From

Negative Events”, **Academy Of Management Journal**, Cilt: 42, Sayı:6, 1999, ss.644-657.

Hofmann, David A., Jacobs, Rick, Landy, Frank. “High Reliability Process Industries: Individual, Micro, and Macro Organizational Influences on Safety Performance”, **Journal of Safety Research**, 26(3), 1995, ss.131-149.

HSE, “Safety Climate”, 2000, www.hse.gov.uk/research/otopdf/2000/oto00049.pdf, (20.10.2015)

HSE, “What is Safety Culture”, **Basın Bülteni**, <http://www.hse.gov.uk/humanfactors/topics/common4.pdf> (12.09.2016)

HSE, “Safety Culture”, <http://www.hse.gov.uk/humanfactors/topics/common4.pdf> (17.10.2016).

HSE, ‘Risk-Controlling The Risks In the Workplace’, Health And Safety Executive Information, 2001, www.hse.gov.uk/risk/controlling-risks.htm, (19.08.2019)

Huang, Yueng-Hsiang, Dov Zohar, Michelle M. Robertson, Angela Garabet, Lauren A. Murphy, Jin Lee. “Development And Validation Of Safety Climate Scales For Mobile Remote Workers Using Utility/Electrical Workers As Exemplar”, **Accident Analysis And Prevention**, Sayı: 59, USA, 2013, s.76-86.

Huang, Yueng-Hsiang, Jiu-Chiuan Chen, Sarah Dearmond, Konstantin Cigularov, Peter Y. Chen. “Roles Of Safety Climates And Shift Work On Perceived Injury Risk: A Multi-level Analysis”, **Accident Analysis and Prevention** 39, 2007, s.1088-1096.

International Labour Organization Topics, Safety and Health At Work, <http://ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>, (03.12.2017).

İHA, “Mersin’de Tarım İşçilerini Taşıyan Minibüs Devrildi”, **Milliyet**, 20.02.2019, <http://www.milliyet.com.tr/mersin-de-otobus-devrildi-3-olu--gundem-2830623/> (21.03.2019)

İHA, “Manisa Turgutlu’da Trafik Kazası: Tarım İşçileri Kaza Yaptı”, **Egehaber**, 12.08.2018, <https://www.egehaber.com/manisa/manisa-turgutluda-trafik-kazasi-tarim-iscileri-kaza-yapti-12-h238225.html> (12.03.2019)

İşler, Mesut Cemil. “Uluslararası Kaynaklar ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”, **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt 2, Sayı:2, Mayıs -Ağustos 2014, ss.53-54.

Jones, Allan P., Lawrence R. James. **Psychological And Organizational Climate: Dimensions and Relationships**, Naval Health Research Center, California, 1976. <http://www.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a042202.pdf>, (01.04.2018).

Kahveci, Murat. **İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı ve Güvenlik İklimi Ölçümü: İnegöl Bölgesi Mobilya Sektörü Çalışanları Örneği**, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Fen Bilimleri Enstitüsü, Bartın, 2019, s. 64.

Kaiser, Henry F, Rice, John, “Little Jiffy Mark IV”, **Educational and Psychology Measurement**, 34, 1974, ss.111-117

Kapız, Serap Özen. “Mesleki Sosyalleşmenin Çocuklar Üzerindeki Etkileri”, **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:5, Sayı:2, No:169, 2003. <https://www.isguc.org/?p=article&id=169&cilt=5&sayi=2&yil=2003>, (02.05.2018).

Kaplan, Onur. **Güvenlik İklimi ile İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performansı Arasındaki İlişki: Beden Eğitimi Öğrencileri Üzerinde Uygulama**, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2019.

Katha, Lisa M., Vicki J. Magleyb, Matthew Marmetb.”The Role Of Organizational Trust In Safety Climate’s Influence On Organizational Outcomes”, **Accident Analysis&Prevention**, USA, 2010, ss.1488-1497.

Kerr, Willard. “Complementary Theories Of Safety Psychology”, **The Journal Of Social Psychology**, 1957, 45, ss.3-9.

Khanzode, Vivek V., J. Maiti, P.K. Ray. “Occupational Injury And Accident Research: A Comprehensive Review”, **Safety Science** **50**, USA, 2012, ss. 1358-1361.

Kılıç, Samet, Acar, Pınar, “Güvenlik İklimi Algısının Demografik Faktörlere Göre Alan Kuramı Bağlamında İncelenmesi: İnşaat Sektöründe Bir Uygulama”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, C:18, S:71, Temmuz 2019, ss.1066-1088.

Kiani, Fariba ,A. Borjali, K. Farahbakhsh, N. Farrokhi, “The Role Of Fatalistic Beliefs And Safety Climate In Predicting Work Situation Awareness Among Workers Of One Petrochemical Industry In Asaluyeh, Iran, In 2014”, **Journal Of Occupational Health And Epidemiology**, Autumn 2013, 2(4), ss.165-173.

Kiani, Fariba, Mohammad Reza Khodabakhsh. “The Relationship Between Safety Climate With Fatalism Perceived Helplessness Among Workers: Implication For Health Promotion”, **Journal Of Community Health Research**, 2013, Cilt: 2, Sayı:3, ss.196-207.

Kilbourne, Chris. “4 Keys To Effective Safety Communication”, **EHS Daily Advisor**, November 2008, <https://ehsdailyadvisor.blr.com/2008/11/4-keys-to-effective-safety-communication/>, (13.11.2019).

Kines, Pete, Lars P.S. Andersen, Soren Spangenberg, Kim L. Mikkelsen, Johnny Dyreborg, Dov Zohar. “Improving Construction Site Safety Through Leader-Based Verbal Safety Communication”, **Journal Of Safety Research** **41**, Sayı:5, October 2010, ss. 399-406.

Kines, Pete, Jorma Lapalainen, Kim Lyngby Mikkelsen, Espen Olsen, Anders Pousette, Jorunn Tharaldsen, Kristinn Tomasson, Marianne Törner. “Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A New Tool For Diagnosing Occupational Safety Climate”, **International Journal Of Industrial Ergonomics** **41**, 2011, ss.634-646.

Koç, Mustafa Buğra. **İnşaat Sektöründe Çalışanların Güvenlik İklimi ile İlgili Algıları**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2016.

Kongsvik, Trond, Almklov, Petter, Fenstad, Jorn “Organisational Safety Indicators: Some Conceptual Considerations and a Supplementary Qualitative Approach”, **Safety Science**, 48(10), December 2010, ss.1402-1411.

Korkmaz, Adem, Hüseyin Avsallı. “Çalışma Yaşamında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası”, **SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Ağustos 2012, Sayı:26, ss.153-167.

Köseoğlu, Salih Can. **İş Kazaları ve Sonuçları Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi ve Bir Uygulama**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi Fen Bilimleri Fakültesi, Erzurum, 2013.

Kurland, Nancy B., Diane, E. Bailey, “When Workers are Here, There And Eveywhere: A Discussion of the Advantages and Challanges Of Telework”, **GEO Publication G 98 -14**, November 1998, USA, ss. 3-26. https://ceo.usc.edu/files/2016/09/1998-14-g98_14-Telework.pdf , (17.04.2018).

Lale Tüzüner, Vala, Özge Özaslan, Burcu. “Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, C:40, S:2, 2011, ss.138-154.

Lawton, Rebecca, Parker, Dianne.”Individual Differences In Accident Liability: A Review and Integrative Approach”, **Human Factors**, 40(4), December 1998, ss.655-671.

Leung, Kwok ve Walter, G. Stephan.”Social Justice From A Cultural Perspective”; **The Handbook Of Culture &Psychology**, (Ed. David Ricky Matsumoto), Oxford University Press, New York, 2001.

Leveson, Nancy. “A new accident model for engineering safer systems”, **Safety Science**, 42(2004), ss.237-270.

Loosemore, M. ve A.S.Y. Lam.”The Locus Of Control: A Determinant Of Opportunistic Behavior In Construction Health And Safety”, **Construction Management And Ergonomics 22**, Australia, May 2004, ss.385-394.

M. Konrad, Alison, J.E. Ritchie, Pamela Lieb, Elizabeth Corrigan, “Sex Differences In Similarities In Job Attributes Preferences: A Meta- Analysis”, **Psychological Bulletin**, Cilt:126, Sayı:4 July 2000, USA, ss.593-641.

Maddux, James E. “Self-Efficacy”, Pergamon General Psychology Series, Cilt:162, Handbook Of Social And Clinical Psychology, The Health Perspective, Pergamon Press, Newyork, 1991, ss.57-78.

Maslach, Christina, Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter. “Job Bornout”, **Annual Reviews Psychology 52**, 2001, ss.397-422.

Mathis, Terry L., Shawn M. Galloway. **Steps To Safety Culture Excellence**, Willey&Sons, USA, 1976.

Morgan, Phyllis D., Indira D. Tyler, Joshua Fogel. “Fatalism Revisited”, **Seminars In Oncology Nursing**, Cilt:24, Sayı: 4, Kasım 2008, ss.237-245.

Ministry of Labor and Social Policy State Labor Inspectorate Report, 2012, http://dit.gov.mk/godisniIzvestai_full.php?id=2012, (02.04.2018).

Mullen, Jane.”Investigating Factors That Influence Individual Safety Behavior At Work, **Journal Of Safety Research** 35, Canada, 2004, s.282.

Mustafa İnsan, “Tarım İşçisi Taşıyan Kamyonet Tır’a Çarptı: 3 ölü, 5 yaralı”, <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/tarim-iscisi-tasiyan-kamyonet-tira-carpti-3-olu-5-yarali-40497193> (21.03.2019)

Narter, Sami. **İş Sağlığı ve Güvenliğinde İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014.

Neal, Andrew, Griffin, Marc A. “Safety Climate and Safety Behaviour”, **“Australian Journal Of Management**, Cilt:27, 2002, ss.67-75.

Neal, Andrew, Mark A. Griffin. “Safety Climate And Safety At Work”, **The Psychology Of Workplace Safety**, (Ed. Julian Barling ve Michael R. Frone), American Psychology Association, Washington, 2004.

Neff, James, Alan Hoppe, Sue Keir. “Race/Ethnicity, Acculturation, and Psychological Distress: Fatalism and Religiosity As Cultural Resources”, **Journal Of Community Psychology**, Cilt:21, Sayı:1, Ocak1993, ss.3-20.

Nieva, V. F., Sorra, J. “Safety Culture Assesment: A Tool For Improving Safety In Healthcare Organizations”, **Quality And Safety In Health Care** 12, 2003, ss.17-23.

Man Li, Rita Yi, Poon, Sun Wah, “Supply of Safety Measures In Developing and Developed Countries: A Global Perspective” **Construction Safety**, 2013, ss.25-39.

Manuele, Fred A., “Reviewing Heinrich Dislodging Two Myths From The Practice Of Safety”, **Professional Safety**, October 2011, ss.52-61.

Marsh, T.W., Robertson I.T., Duff, A.R., Phillips, R.A., Cooper, M.D., Weyman, A. "Improving Safety Behaviour Using Goal Setting and Feedback", **Leadership&Organizational Development Journal**, 16(1), 1995, ss.5-12.

Mehra, Lovika. "Effects Of Health And Safety Program On Employees' Commitment", **International Research Journal of Management Sociology & Humanities**, Vol:9, Issue:6, 2018, ss.61-69.

M.A., Neal, P.M. Griffin, Hart. "The Impact Of Organizational Climate On Safety Climate and Individual Behaviour", **Safety Science** 34, Australia, 2000, ss.99-109.

Nelkin, Dorothy, Brown, Michael."Observations on Workers' Perceptions of Risk In The Dangerous Trades", **Science, Technology & Human Values**, 9(2), Spring 1984, ss.3-10.

Oah, Shezeen, Na, Rudia, Moon, Kwangsu, "The Influence of Safety Climate, Safety Leadership, Workload, and Accident Experiences on Risk Perception: A Study Of Korean Manufacturing Workers", **Safety and Health at Work**, 9(4), December 2018, ss.427-433.

Oginski, Andrej, Halszka Oginska, Jausz Pokorski. "Internal And External Factors Influencing Time-Related Injury Risk In Continuous Shift Work", **International Journal Of Occupational Safety And Ergonomics**, Cilt: 6, Sayı:3, 2000, ss.405-421.

OSHA 2016, "Recommended Practices For Safety And Health Programs", **OSHA Guidelines 3885**, 2016,

https://www.osha.gov/shpguidelines/docs/OSHA_SHP_Recommended_Practices.pdf (05.05.2018).

OSHA 2018, “Recommended Practices For Safety and Health Programs”, **Basın Bülteni**, <https://www.osha.gov/shpguidelines/program-evaluation.html>, (06.07.2018)

OSHA 2019, “A Safe Workplace Is Sound Business”, **Recommended Practices For Safety and Health Programs**, <https://www.osha.gov/shpguidelines/>, (20.08.2019).

OSHA, Identifying Measurable Safety Goals, https://www.dir.ca.gov/dosh/cal_vpp/Best_Practices_Symposiums/Goals.pdf (19.06.2018)

Oshagbemi, Titus. “Personal Correlates of Job Satisfaction: Emprical Evidence From UK Universities”, International Journal Of Social Economics, 30(12), 2003, s.1212. ss.1210-1232.

Ostroff, Cheri, Angelo J. Kinicki, Rubiah S. Muhammad. **Organizational Culture And Climate**, Handbook Of Psychology 12, Wiley&Sons, Newyork, 2013.

Ouchi, William G. **Teori Z: Japonların Yönetim Tarzı Nasıl İşliyor?**, çev. Yakut Güneri, İlgi Yayıncılık, İstanbul, 1987.

Özkalay, Ebru. **Çankırı’da Tarımsal İşletmelerde İş Güvenlik İklimi Ölçeğinin Belirlenmesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çankırı, 2019.

Özkan, Türker, Timo Lajunen. “Güvenlik Kültürü ve İklimi”, **Pivolka**, 2(10), 2003, s.3-4.

Özkılıç, Özlem. “İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri”, **Risk Değerlendirme Kitabı**,

P. Byrnwes, James, David Miller, C., William, D. Schafer. “Gender Differences in Risk Taking: A Meta-Analysis”, **Psychological Bulletin**, Cilt:25, Sayı:3, USA, 1999, ss.367-383.

Pala, Kayıhan. “İş yeri Hekimleri İçin İş Sağlığı Epidemiyolojisine Giriş”, **Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Ekim 2001, s.14-18.

Probst, Tahira M. “Safety And Insecurity: Exploring The Moderating Effect Of Organizational Safety Climate”, **Journal Of Occupational Health Psychology**, Cilt:9, Sayı:1, 2004, ss.3-10.

Probst, Tahira M., Brubaker, Ty L. “The Effects of Job Insecurity on Employee Safety Outcomes: Cross-Sectional and Longitudinal Explorations”, **Journal Of Occupational Health Psychology**, 6(2), 2001, ss.139-159.

Reese, Charles D. Occupational Health and Safety Management- A Practical Approach, **Lewis Publishers**, Boca Raton, 2003, ss.92-99”dan aktaran Demirbilek, 2015.

Rekus, John F. "Is Your Safety Training Program Effective? Knowing When a Demonstration Is in Order Can Help You Gauge the Effectiveness of Safety Training", **Occupational Hazzard**, 61(8), <https://www.questia.com/magazine/1G1-55576499/is-your-safety-training-program-effective-knowing>, (19.11.2019)

Resmi Gazete 30043, Genelge 2017/6, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/04/20170419-8.pdf>, (11.11.2018).

Resmi Gazete 30430, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”, **Resmi Gazete 28339**, 30.06.2012, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>, (17.10.2017).

Resmi Gazete, “İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği”, **Resmi Gazete 28512**, 29.12.2012, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121229-13.htm>, (17.10.2017).

Resmi Gazete, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik”, **Resmi Gazete 30430**, 24.05.2018, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/05/20180524-1.htm>, (08.07.2018).

Resmi Gazete, ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği’, Resmi Gazete, Sayı: 28512, 2012. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/201212229-13.htm>, (19.08.2019).

Rhona Flin, K, Mearns, P. O’Connor, R. Bryden; “Measuring Safety Climate: Identifying The Common Features”, **Safety Science 34**, 2000, UK, s.187.

Robin, Jerry. “The Potential Application Of Behavior-Based Safety In The Trucking Industry”, **Federal Motor Carrier Safety Administration Published 202**, 1998, USA, s.366-2985.

Rotter, Julian B. “Generalized Expectancies For Internal Versus External Control Of Reinforcement”, **Psychological Monographs: General And Applied**, Cilt:80, Sayı:1, 1966, ss.1-28.

Rudman, Laurie A., Phelan, Julie E. “The Effect Of Priming Gender Roles on Women’s Implicit Gender Beliefs and Career Aspirations”, *Social Psychology*, 41(3), 2010, ss.192-202.

Sabet, Pejman Ghasemi Poor, Hamid Aadal, Mir Hadi Moazen Jamshidi, Kiyanoosh Golchin Rad, “Application Of Domino Theory To Justify and Prevent Accident Occurance In Construction Sites”, **Journal Of Mechanical and Civil Engineering**, Cilt: 6, Sayı: 2, 2013, ss.72-76.

Safety Culture In Air Traffic Management: http://www.skybrary.aero/index.php/Safety_Culture_in_ATM, (20.10.2016).

Safety Coaching In Workplace: <https://cmoe.com/blog/safety-coaching-in-the-workplace/>, (03.06.2018)

Sağrı, Ünal, **Nitel Araştırma Yöntemleri**, Beta Yayınları, İstanbul, Eylül 2018.

Salminen, Simo. “Does Pressure From Work Community Increase Risk Taking?”, **Personnel Psychology**, 1995, Cilt:77, Sayı:3, ss.1247-1250.

Salminen, Simo. “Have Young Workers More Injures Than Older Ones? An International Literature Review”, **Journal Of Safety Research**, Cilt:35, Sayı: 5, 2003, ss.513-521.

Selek, Hasan Selçuk. **İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Temel Konular**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, Ekim 2016.

Seo, Dong-Chul, Muhammad R. Torabi, Earl H. Blair, Nancy T. Ellis. “A Cross-validation Of Safety Climate Scale Using Confirmatory Factor Analytic Approach”, **Journal Of Safety Research**, Cilt: 35, Sayı: 4, 2004, ss.427-445.

Sinclair, Robert R., James E. Martin, Lindsay E. Sears. “Labor Unions And Safety Climate: Perceived Union Safety Values And Retail Employee Safety Outcomes”, **Accident Analysis & Prevention**, Cilt: 42, Sayı: 5, September 2010, ss.1477-1487.

SGK, “SGK İstatistik Yıllıkları”, **Basın Bülteni**, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari (12.10.2017)

Silver, Sharon R., Boiano, James M., “Differences in Safety Climate Perception by Health Care Worker, Work Schedule, and Workplace Characteristics”, **American Journal of Medical Quality** 2019, Vol34(2), 2019, ss.165-175.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>, (01.01.2016)

SPE Technical Report, “Improving Safety In The Oil and Gas Industry”, **Getting To Zero and Beyond: The PAth Forward**, 2018, ss.1-41.

Stoilkovska, Biljana Blazevska, Valantina Zileska Pancovska, Goran Mijoski. “Relationship of Safety Climate Perceptions and Job Satisfaction Among Employees In The Construction Industry: The Modarating Role Of Age”, **International Journal Of Occupational Safety & Ergonomics**, Cilt: 21, Sayı: 4, 2015, ss.440-447.

Sudak, Melike Kıvanç ve Cemal Zehir, “Kişilik Tipleri, Duygusal Zeka, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt:11, Sayı:22, 2013, ss.141-165.

TMMOB Maden Mühendisleri Odası, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Temel Bilgiler**, TMMOB İstanbul İl Koordinasyon Kurulu, Özdil Basımevi, Ekim 2011, İstanbul.

TMMOB, Madencilikte Yaşanan İş Kazaları Raporu, Haziran 2010, http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/9bd3e8809c72d94_ek.pdf (02.10.2016).

Tozan, Celal. **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Uyarınca İş Kazaları ve Meslek Hastalığı Uygulamaları**, TÜRK-İŞ Yayınları, Ankara, 2011, <http://www.turkis.org.tr/dosya/2Qy15dHm8Dn1.pdf>, (01.05.2019).

Türen, Ufuk, Yunus Gökmen, İsmail Tokmak, Mustafa Bekmezci. “Güvenlik İklimi Ölçeği”nin Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:19, Sayı:4, Isparta, 2014, ss.171-190.

TÜRK-İŞ, “Komisyon Toplantı Raporu”, <http://www.turkis.org.tr/TURK-IS-ISCI-SAGLIGI-VE-IS-GUVENLIGI-KOMISYONU-TOPLANDI-d214748>, (01.05.2019).

Tweety, T. James. **Healthcare Hazard Control and Safety Management**, 3rd Edition, CRC Press, 2014, USA.

Ugwu, O. Fabien, E. Ike Onyishi. "Types A Behaviour Pattern, Accident Optimism and Fatalism: An Investigation Into Non-Compliance With Safety Work Behaviors Among Hospital Nurses", **International Journal Of Occupational Safety And Ergonomics**, Cilt:21, Sayı:4, Aralık 2015, USA, ss.464-470.

United States Nuclear Regulatory Commission, Effective Safety Communication, **Safety Culture Trait Talk**, December 2014, USA.
<https://www.nrc.gov/docs/ML1500/ML15007A238.pdf>,
(12.10.2016)

United States Department of Labour, "Job Safety and Health", **Basın Bülteni**,
https://www.osha.gov/OshDoc/data_General_Facts/jobsafetyandhealth-factsheet.html, (22.11.2016).

U.S.NRC, "Safety Culture Trait Talk: Effective Safety Communication", United States Nuclear Regulatory Commission Report, December 2014,
<https://www.nrc.gov/docs/ML1500/ML15007A238.pdf>, (21.12.2019).

V. Krejcie, Robert, Morgan, Daryle W." Determining Sample Size For Research Activities", **Educational And Psychological Measurement**, 30, 1970, ss.607-610.

Varonen, Unto, Markku, Mattila. "The Safety Climate And Its Relationship To Safety Practices, Safety Of The Work Environment And Occupational Accidents In Eight Wood-Processing Companies", **Accident Analysis And Prevention**, Cilt: 32, Sayı:6, 2000, ss.761-769.

Vroom, Victor Harold. **Work And Motivation**, Oxford Press, England, 1967.

Walter, Laura. “Can Worker Safety Impact Customer Satisfaction?”, **Informa**, 23.10.2013, <https://www.ehstoday.com/safety/can-worker-safety-impact-customer-satisfaction>, (26.11.2016)

Wei, Jiuchang, Zhou Lei, Wang, Fei, Wu, Desheng. “Work Safety Evaluation in Mainland China Using Grey Theory”, **Applied Mathematical Modelling** **39**, 2015, ss. 924-933.

Williamson, Ann M., Anne-Marie Feyer, David Cairns, Deborah Biancotti, “The Development Of A Measure Of Safety Climate: The Role Of Safety Perceptions and Attitudes”, **Safety Science** **25**, Sayı:1-3, Netherlands, 1997, ss.15-27.

Wordpress Web Blog, Hofstede ve Kültürün Boyutları, **Medya Kültür ve Toplum**, <https://medyakulturvetoplum.wordpress.com/2010/03/12/hofstede-ve-kulturun-boyutlari/> (03.05.2018)

WSH Council, **WSH Guide To Behavioural Observation And Intervention**, Singapore, 2014.
https://www.wshc.sg/files/wshc/upload/cms/file/2014/WSH_Guide_to_Behavioural_Observation_Intervention.pdf (15.06.2018)

Wu, Tsung-Chih, Liu, Chi-Wei, Lu, Mu-Chen. “Safety Climates in University and Collage Laboratories: Impact of Organizational and Individual Factors”, **Journal of Safety Research**, Sayı:38, 2007, ss.91-102.

Yayla, Ömer. “Nizip Karayolu Kan Gölüne Döndü”, **Sabah**,16.07.2015, <https://www.sabah.com.tr/guney/2015/07/16/nizip-karayolu-kan-golune-dondu> (12.03.2019)

Yıldırım, Ali, Şimşek, Hasan, **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, 11. Baskı, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2018.

Zohar, Dov. “The Effects Of Leadership Dimensions, Safety Climate, and Assigned Priorities On Minor Injuries In Work Groups”, **Journal Of Organizational Behavior**, Cilt: 23, Sayı:1, 2002, ss.75-92.

Zohar, Dov ve David A. Hofmann, “Organizational Culture And Climate”, **Oxford Library of Psychology. The Oxford Handbook Of Organizational Psychology**, (Ed S. W. J. Kozlowski), **Oxford University Press.**, Cilt:1, 2012, ss.643-666.

Zohar, Dov. “Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications”, **Journals Of Applied Psychology**, Cilt: 65, Sayı:1, 1980, ss.96-102.

Zohar, Dov. “Safety Climate and Beyond: A Multi-level Multi-Climate Framework”, **Safety Science** **46**, Sayı:3, March 2008, ss.376-387.

Zohar, Dov. “Safety Climate: Conceptual and Measurement Issues”, **Handbook of Occupational Health Psychology**, Washington DC – USA, 2003.

Zohar, Dov. “A Group- Level Model Of Safety Climate: Testing The Effect Of Group Climate On Microaccidents In Manufacturing Jobs”, **Journal Of Applied Psychology**, Cilt:85, Sayı:4, 2000, ss.587-596.

Zohar, Dov ve Gil Luria. “A multilevel model of safety climate: Cross-level Relationships Between Organization And Group-Level Climates”, **Journal Of Applied Psychology**, Cilt: 90, 2005, ss. 616-628.

Zwetsloot, Gerard I.J.M, R. Van Scheppingen, Arjella, H. Bos, Anja Dijkman Evelien, Starren, Annick. “The Core Values That Support Health, Safety and Well-being at Work”, **Safety and Health at Work**, 4(4), 2013, ss.187-196.

07.11.1982 Tarih ve 2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, <https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa82.htm>. (01.11.2016).

13.09.2018 Tarihli NTV Yayını, <https://www.ntv.com.tr/galeri/turkiye/isci-tasiyan-kamyon-ucuruma-yuvarlandi-1-olu,nfR7vtVPM0uSqtMWc9AYrA/j-HFeIPQgUS4EnWepHt4qw> (21.03.2019).

25.06.2018 tarihli yayın, <https://www.cnnturk.com/turkiye/tarim-iscileri-kaza-yapti-cok-sayida-yarali-var> (02.03.2019).





EKLER

Ek-1

UYARI: Aşağıdaki soruları cevaplandırırken sağ tarafta yer alan **(1) Kesinlikle Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kararsızım (4) Katılıyorum (5) Kesinlikle Katılıyorum** seçeneklerinden size uyan yalnız bir tanesini işaretleyiniz.

Demografik Özellikler	
Cinsiyetiniz :	() Kadın () Erkek
Medeni Durumunuz:	() Evli () Bekar () Diğer
Yaşınız :	() 18 – 22 () 23 – 27 () 28 – 32 () 33- 37 () 38 – 42 () 43 – 47 () 48 – 52 () 53 ve üstü
Eğitim Durumunuz :	() Okur – yazar () İlkokul () İlköğretim ya da Ortaokul () Lise () Önlisans () Lisans () Lisansüstü
Çalıştığınız Kurum :	
Çalıştığınız Yerdeki Çalışan Kişi Sayısı:	() 1- 9 () 10 - 29 () 30
Hizmet Süreniz :	() 0 – 5 yıl () 6 – 10 yıl () 11 – 15 yıl () 16 - 20 yıl () 21 yıl ve üstü
Şirketteki Pozisyonunuz:	() İşçi () Şef () Diğer
İşyerindeki Çalışma Durumunuz:	() Kısmi Süreli () Tam Zamanlı () Taşeron
Vardiyalı mı Çalışıyorsunuz?	() Evet () Hayır
Kaç kez iş kazası geçirdiniz?	() Hiç geçirmedi () 1 kez () 2 Kez () 3 kez () 4 kez () 5 kez ve üstü
Şu an çalıştığınız iş yerinde kaç kez iş kazası geçirdiniz?	() Hiç geçirmedi () 1 kez () 2 Kez () 3 kez () 4 kez () 5 kez ve üstü
İş kazası geçirdiyseniz, iş kazası geçirmenize neden olan olay neydi?	() Çalışanlardan kaynaklanan güvensiz davranışlar () İşyerinden kaynaklanan güvensiz koşullar () Allah’tan gelen bir durum engellenemez.

SORU NO:	Lütfen aşağıdaki cümleleri dikkatle okuyarak, sizin için en uygun seçeneği işaretleyiniz.	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1	Yöneticilerimin iş güvenliği konusunda beni desteklemeleri daha güvenli ortamda çalışmamı sağlar.					
2	İşyerinde güvenlikle ilgili kuralların daha gerçekçi olması, daha güvenli çalışmamı sağlar.					
3	Yönetim, güvenlik konusunda işçilerin önerilerini dinlerse, daha güvenli çalışmamıza yardımcı olur.					
4	İşyerinde güvenlikle ilgili eğitimler daha sık verilirse, daha güvenli çalışırız.					

No	Lütfen aşağıdaki cümleleri dikkatle okuyarak, sizin için en uygun seçeneği işaretleyiniz.	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
5	İşyerinde güvenlikle ilgili ekipmanlar daha çok verilirse, daha güvenli çalışırız.					
6	-Yöneticilerin işyeri güvenliği kontrollerini sürekli yapmaları işyerinde daha güvenli çalışmamı sağlar.					
7	İş arkadaşlarım işyerinde güvenli çalışma davranışlarını desteklerse, daha güvenli çalışabilirim.					
8	İşyerinde güvenli davranışlar maddi olarak desteklenirse, daha güvenli çalışmamda bana yardımcı olur.					
9	İşyerinde yöneticiler yeterli güvenlik ekipmanı sağlamaktadırlar.					
10	İşyerinde yöneticiler, güvenlik ekipmanlarının arızalı olup olmadıklarını düzenli kontrol ederler.					
11	İşyerimde güvenlik eğitimi yeterli düzeyde verilmektedir.					
12	İşyerinde yöneticiler işletmenin kar etmesiyle ilgili olduğu gibi çalışanların güvenliğiyle de ilgilidirler.					
13	İşyerimdeki her çalışan güvenli bir şekilde çalışmaktadırlar.					
14	İşyerimde uygulanan güvenlik kuralları ve uygulamaları gerçekten işe yaramaktadır.					
15	İşyeriyle ilgili eğitimler doğru verilmediğinden dolayı güvensiz çalıştığım zamanlar oldu.					
16	İşyerimle ilgili eğitimler doğru verilmediğinden neyi yanlış yaptığımı bilmediğim için, güvensiz çalıştığım zamanlar oldu.					
17	İşleri hızlı bitirmem gerektiği için güvensiz çalıştığım zamanlar oldu.					
18	Doğru güvenlik ekipmanı verilmediği ya da verilerin ekipmanların çalışmaması durumunda güvensiz çalışmak zorunda kaldım.					
19	İşyerimde iş yoğunluğu az olduğu zamanlarda güvenlik önceliklidir, iş yoğunluğu arttığı zamanlarda ise güvenlik ikinci plana atılır.					
20	İşyerimde güvenlik konusunda çok hassas olsaydım, işimi tam anlamıyla yapamazdım.					
21	İşyerinde risk almaya mecbur kalıyorum.					
22	İşyerinde ne kadar dikkat edersem edeyim, iş kazası olmaktadır.					
23	İşyerinde güvenliği iyileştirmek için hiçbir şey yapamayız.					
24	İşyerinde dikkatli insan olduğum için kaza geçirmem.					
25	İşyerinde iş kazalarının bazıları önlenemez çünkü bazı çalışanlar şanssız oldukları için kaza geçirebilirler.					
26	Güvenlik uygulamalarına göre çalışan insanlar işyerinde her zaman güvende olacaklardır.					
27	İşim normal seyrinde devam ederse, herhangi bir tehlikeyle karşılaşmam.					

EK-2:

İŞVERENLER İÇİN AÇIK UÇLU GÖRÜŞME FORMU

A: Demografik Bilgilere İlişkin Sorular:

1. Yaşınız?
2. Cinsiyetiniz?
3. Eğitiminiz?
4. İşyerinizde çalışan kişi sayısı?

B: Nitel Çalışmaya İlişkin Sorular:

1. İş güvenliğine yönelik verilen eğitimler sizce amacına ulaşıyor mu? Hayırsa bunun sebebini belirtir misiniz?
2. Yasada belirtilen güvenlik kontrolleri devlet kurumları tarafından düzenli olarak yapılıyor mu?
3. İş güvenliğine yönelik verilen eğitimlerde işçileriniz nasıl davranıyor?
4. İşçilerinizin güvenlik eğitimlerine bakış açıları nasıl?
5. İş yerinizde bir işçi tarafından güvenliğe yönelik bir kural ihlal edildiğinde (baret takmama, uyarılara uymama vs) diğer işçilerin tepkileri nasıl olmaktadır?
6. İş yerinizde bir işçi tarafından güvenliğe yönelik bir kural ihlal edildiğinde (baret takmama, uyarılara uymama vs) sizin tepkiniz nasıl olmaktadır?
7. İşyerinizde çalışanlarınızın güvenli bir şekilde çalışmalarını için ne tür önlemler alıyorsunuz?
8. İşçileriniz çalışırken güvenlik kurallarını ihlal ediyorlar mı? Sizce neden?
9. İşçileriniz güvenlikle ilgili verdiğiniz baret, ayakkabı, eldiven gibi ekipmanları kullanıyorlar mı?
10. Hayırsa size göre bu durumun sebebi nedir?
11. İş yerinizde daha önce hiç iş kazası oldu mu? Sizce bunun nedeni neydi? Önlenebilir miydi?
12. Çalışanlarınız iş yerinizde risk alıyorlar mı?
13. Sizce bunun nedeni nedir? (Evet ya da hayır her iki koşul için de)
14. İşlerin hızlı yetişmesi gerektiği durumlarda da çalışanlarınız güvenlik kurallarına riayet ediyorlar mı?
15. Sizce işçilerinizin güvenlik kurallarını ihlal etmelerindeki temel neden ne olabilir?
16. Bir iş kazası olduğunda işçileriniz bunun sebebini neye dayandırıyor?
17. İşçileriniz kaderciler mi? Neden? Bu yargıya nasıl varıyorsunuz?
18. İşçilerinize göre iş kazaları tamamen önlenebilir mi?
19. Kadere bakış açısını değerlendirdiğinizde sizce kadercilik yaklaşımı işçilerinizin güvenli davranışlarını nasıl etkiliyor?