

T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

YÖNETİCİLERİN İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ VE İŞ GÜVENLİĞİ
PERFORMANSLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

YÜKSEK LİSANS

Hakan GÜRBÜZ

ŞUBAT-2022
GÜMÜŞHANE



**T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

**YÖNETİCİLERİN İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ VE İŞ GÜVENLİĞİ
PERFORMANSLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ**

**EVALUATION OF MANAGERS' OCCUPATIONAL SAFETY CULTURE AND
OCCUPATIONAL SAFETY PERFORMANCES**

YÜKSEK LİSANS

Hakan GÜRBÜZ

**ŞUBAT-2022
GÜMÜŞHANE**



**T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

**YÖNETİCİLERİN İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ VE İŞ GÜVENLİĞİ
PERFORMANSLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ**

**EVALUATION OF MANAGERS' OCCUPATIONAL SAFETY CULTURE AND
OCCUPATIONAL SAFETY PERFORMANCES**

YÜKSEK LİSANS

Hakan GÜRBÜZ

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Aydın KIVANÇ

**ŞUBAT-2022
GÜMÜŞHANE**

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlamış olduğum “**Yöneticilerin İş Güvenliği Kültürü ve İş Güvenliği Performanslarının Değerlendirilmesi**” isimli bu tezimin, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi, alıntı yaptığım tüm çalışmaları kaynakçada belirttiğimi ve Gümüşhane Üniversitesi’nin lisanslı kullanıcısı olduğum intihal yazılım programı ile Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nün belirlediği kıstaslara uygun olarak raporladığımı taahhüt ederim. Tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

10/02/2022

.....
Hakan GÜRBÜZ

TEŞEKKÜR

Bu çalışma, Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlanmıştır.

Herhangi bir çalışmanın ortaya çıkması bilgi, tecrübe, sabır, zaman gibi faktörlere bağlıdır. Çalışmam boyunca kapısını bana hep açık tutan değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Aydın KIVANÇ'a teşekkür ederim.

Çalışmamın beni en çok yorduğu bir süreçte engin bilgi ve tecrübesi ile imdadıma yetişen, işinin yoğunluğuna aldırış etmeden tezin olgunlaşmasına sebep olan Anabilim Dalı Başkanımız çok değerli hocam Prof. Dr. Elif ÇELENK KAYA'ya,

Bilgi ve tecrübeleri ile yanımda olan değerli hocalarım Öğr. Gör. Dr. Adem ARSLAN'a, Öğr. Gör. Ömer ÇİNTAY'a ve Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi öğretim elemanlarından Öğr. Gör. Emre SEYREK'e en kalbi ve samimi duygularıyla teşekkür ederim.

Tezimin anket bölümünün doldurulması sırasında değerli zamanlarını ayırarak çalışmama katkı sunan Gümüşhane Üniversitesinin akademik ve idari tüm yönetici konumundaki personeline,

Öğrencilere yardımcı şiar edinen, kapılarını ve telefonlarını öğrencilere her zaman açık tutan, kolaylaştıran, çözüm sunan Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü personeline de ayrıca çok teşekkür ediyorum.

Çalışmamın başından sonuna kadar “Allah kolaylık versin” diyerek güzel temennileri ile yanımda olan, çocukların meşakkatini tek başına yüklenen değerli eşime ve “Baba çok gecikme, tamam mı?” diyerek parıldayan gözleri ile beni kapıdan yolcu eden oğullarım Said Eymen'e ve Zübeyr'e de ayrıca sonsuz teşekkür ediyorum.

Hakan GÜRBÜZ
GÜMÜŞHANE – 2022

ÖZET

İş kazaları gerek dünya çapında gerekse Türkiye’de çalışma hayatının en ciddi problem alanını oluşturmaktadır. Bu durum beraberinde bazı yasal düzenlemeler ve teknik çözüm odaklı çalışmaları getirmiştir. Ancak bu düzenlemelerden istenen sonuç alınamamıştır. Sorunlara yalnızca teknik bir mesele olarak bakmak çözüme ulaşmak adına doğru bir adım olmayacaktır.

Yaşanan kazaların yaklaşık %88’inin çalışanların güvensiz davranışlarından %10’unun ise güvensiz durumlardan kaynaklı olması, değerlendirmeye insan faktörünün de dahil edilmesi gerektiği sonucunu doğurmuştur. Yapılan araştırmalar, güvenlik performansının örgütlerdeki güvenlik kültüründen etkilendiğini ortaya koymaktadır.

Bu araştırmada yöneticilerin iş güvenliği kültürü düzeylerini tespit etmek ve güvenlik kültürünün yöneticilerin güvenlik performansı üzerindeki etkisini ortaya koymak amaçlanmıştır. Kesitsel ve tanımlayıcı tipte olan çalışmanın evrenini Gümüşhane Üniversitesinde görev yapan yönetici idari personel ve yönetici akademik personel oluşturmaktadır. Araştırmada demografik bilgi formu ve iş sağlığı ve güvenliği kültürü ölçeği veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin istatistiksel olarak değerlendirilmesi için SPSS 22.0 istatistik programı kullanılmıştır. Tanımlayıcı istatistiklerin belirlenmesinde frekans (sıklık) ve yüzde analizlerinden faydalanılmıştır. Yapılan çalışma sonucunda yöneticilerin iş güvenliği bilincine sahip oldukları, güvenlik kültürü boyutlarının güvenlik performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Güvensiz davranış, Güvensiz durum, Güvenlik kültürü, Güvenlik performansı, Yönetici

SUMMARY

Occupational accidents constitute the most serious problem area of working life both in the world and in Turkey. This situation has brought with it some legal regulations and technical solution-oriented studies. However, the desired results could not be obtained from these regulations. Looking at the problems only as a technical issue will not be the right step to reach a solution.

The fact that approximately 88% of the accidents are caused by the unsafe behaviors of the employees and 10% due to unsafe situations has led to the conclusion that the human factor should be included in the evaluation. Studies reveal that safety performance is affected by the safety culture in organizations.

In this research, it is aimed to determine the occupational safety culture levels of the managers and to reveal the effect of the safety culture on the safety performance of the managers. The universe of the cross-sectional and descriptive study consists of administrative administrative staff and administrative academic staff working at Gümüşhane University. In the research, demographic information form and occupational health and safety culture scale were used as data collection tools. SPSS 22.0 statistical program was used for the statistical evaluation of the data obtained from the research. Frequency (frequency) and percentage analyzes were used to determine descriptive statistics. As a result of the study, it has been determined that managers have occupational safety awareness and that the dimensions of safety culture have a significant effect on safety performance.

Keywords: Unsafe behavior, Unsafe situation, Safety culture, Safety performance, Manager

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	III
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI.....	IV
TEŞEKKÜR.....	V
ÖZET.....	VI
SUMMARY	VII
İÇİNDEKİLER	VIII
TABLolar DİZİNİ	X
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	XII
EKLER DİZİNİ.....	XIII
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	XIV
1. GENEL BİLGİLER	1
1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı.....	1
1.2. Sağlık	4
1.3. İş Sağlığı	4
1.4. Güvenlik.....	5
1.5. İş Güvenliği.....	6
1.6. İş Kazası	6
1.7. İş Kazasının Nedenleri	7
1.8. Güvensiz Durum	8
1.9. Güvensiz Davranış	9
1.10. Meslek Hastalığı.....	10
1.11. Meslek Hastalığının Sınıflandırılması.....	11
1.12. Tehlike.....	11
1.13. Risk	12
1.14. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihçesi.....	12
1.15. Kültür	15
1.15.1. Örgüt Kültürü.....	17
1.15.2. Güvenlik Kültürü	18
1.16. Güvenlik İklimi	21
1.17. Pozitif Güvenlik Kültürü.....	22
1.18. Güvenlik Kültürünün Boyutları	22
2. YAPILAN ÇALIŞMALAR	26

2.1. Araştırmanın Amacı	26
2.1.1. Araştırmanın Tipi	26
2.1.2. Araştırma Yapılan Kurum Hakkında Bilgi	26
2.1.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	26
2.1.4. Araştırmanın Varsayım ve Sınırlılıkları.....	27
2.1.5. Araştırmanın Hipotezleri.....	27
2.1.6. Veri Toplama Yöntem ve Araçları.....	28
2.1.7. Verilerin İstatistiksel Analizi	30
3. BULGULAR VE YORUMLAR.....	32
4. TARTIŞMA	55
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	59
KAYNAKÇA.....	62
EKLER.....	68
ETİK KURUL KARARI	72
ÖZGEÇMİŞ	74

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Meslek hastalıklarının sınıflandırılması	11
Tablo 2. Normal dağılım	30
Tablo 3. Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı	32
Tablo 4. Katılımcıların cinsiyete göre dağılımı	32
Tablo 5. Katılımcıların medeni duruma göre dağılımı	32
Tablo 6. Katılımcıların eğitim durumuna göre dağılımı	32
Tablo 7. Katılımcıların bu iş yerinde çalışma süresine göre dağılımı.....	33
Tablo 8. Katılımcıların iş tecrübesine göre dağılımı.....	33
Tablo 9. Katılımcıların işteki konumuna göre dağılımı	33
Tablo 10. Katılımcıların daha önce iş kazası geçirme durumuna göre dağılımı.....	33
Tablo 11. Katılımcıların bu iş yerinde iş kazası geçirme durumuna göre dağılımı	34
Tablo 12. Katılımcıların bu iş yerinde olay (ramak kala) geçirme durumuna göre dağılımı.....	34
Tablo 13. İş güvenliği kültürü puan ortalamaları.....	34
Tablo 14. İş güvenliği performansı puan ortalamaları	35
Tablo 15. İş güvenliği kültürü ve iş güvenliği performansı puanları arasında korelasyon analizi	36
Tablo 16. İş güvenliği kültürü puanlarının cinsiyete göre farklılaşma durumuna ait bağımsız gruplar T-testi.....	39
Tablo 17. İş güvenliği kültürü puanlarının yaşa göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü varyans analizi	40
Tablo 18. İş güvenliği kültürü puanlarının medeni duruma göre farklılaşma durumuna ait bağımsız gruplar T-testi.....	41
Tablo 19. İş güvenliği kültürü puanlarının eğitim durumuna göre farklılaşma durumuna ait bağımsız gruplar T-testi	41
Tablo 20. İş güvenliği kültürü puanlarının işteki konuma göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü varyans analizi	42
Tablo 21. İş güvenliği kültürü puanlarının tecrübeye göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü varyans analizi	44
Tablo 22. İş güvenliği kültürü puanlarının bu iş yerinde çalışma süresine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü varyans analizi.....	45
Tablo 23. İş güvenliği kültürünün güvenlik uyumu üzerine etkisi	46

Tablo 24. İş güvenliği kültürünün güvenlik katılımı üzerine etkisi	47
Tablo 25. İş güvenliği kültürü puanlarının daha önce iş kazası geçirme durumuna göre farklılaşma durumuna ait bağımsız gruplar T-testi	48
Tablo 26. İş güvenliği kültürü puanlarının bu işyerinde iş kazası geçirme durumuna göre farklılaşma durumuna ait bağımsız gruplar T-testi	49
Tablo 27. İş Güvenliği kültürü puanlarının bu işyerinde olay geçirme durumuna göre farklılaşma durumuna ait bağımsız gruplar T-testi.....	49
Tablo 28. İş güvenliği performansı puanlarının cinsiyete göre farklılaşma durumuna ait bağımsız gruplar T-testi.....	50
Tablo 29. İş güvenliği performansı puanlarının yaşa göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü varyans analizi	50
Tablo 30. İş güvenliği performansı puanlarının medeni duruma göre farklılaşma durumuna ait bağımsız gruplar T-testi	51
Tablo 31. İş güvenliği performansı puanlarının eğitim durumuna göre farklılaşma durumuna ait bağımsız gruplar T-testi	51
Tablo 32. İş güvenliği performansı puanlarının işteki konuma göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü varyans analizi	52
Tablo 33. İş güvenliği performansı puanlarının tecrübeye göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü varyans analizi	52
Tablo 34. İş güvenliği performansı puanlarının bu iş yerinde çalışma süresine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü varyans analizi.....	53
Tablo 35. İş güvenliği performansı puanlarının bu işyerinde iş kazası geçirme durumuna göre farklılaşma durumuna ait bağımsız gruplar T-testi	53
Tablo 36. İş güvenliği performansı puanlarının bu işyerinde olay geçirme durumuna göre farklılaşma durumuna ait bağımsız gruplar T-testi	53
Tablo 37. İş güvenliği performansı puanlarının daha önce iş kazası geçirme durumuna göre farklılaşma durumuna ait bağımsız gruplar T-testi	54

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. İş güvenliği kültürü ve iş güvenliği performansı puanlarına ilişkin diyagram ..35



EKLER DİZİNİ

Ek 1. Tezde Kullanılan Anket Soruları	68
---	----



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AB	: Avrupa Birliği
CBI	: İngiliz Sanayi Konfederasyonu
ÇASGEM	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
GSYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
HSC	: Sağlık ve Güvenlik Komisyonu
IAEA	: Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
MÖ	: Milâttan önce
MS	: Milâttan sonra
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TDK	: Türk Dil Kurumu
v.d.	: Ve diğerleri, ve devamı
vb.	: Ve benzeri
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

1. GENEL BİLGİLER

İnsan yeme, içme, barınma gibi en temel ihtiyaçlarını görmek ve hayatını idame ettirmek için var olduğundan beri çalışma hayatının içindedir. Bu en temel fizyolojik ihtiyaçlarının yanı sıra en önemli ihtiyaçlarından biri olan güvende olma ihtiyacını da karşılamak zorundadır (Uslu, 2014).

Dünya çapında ve ülkemizde her yıl meydana gelen iş kazaları çalışma hayatının en büyük problemidir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün verilerine göre dünyada, her 15 saniyede ortalama 160 çalışan iş kazası geçirmektedir. Meslek hastalığına ve iş kazasına bağlı olarak her sene yaklaşık olarak 2,3 milyon işgören hayatını kaybetmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının ülke ve dünya ekonomisine de ciddi zararları vardır. İş kazalarının ABD'ye yıl bazında ekonomik etkisi 1 trilyon dolardır. Ülkemizde ise GSYİH'nın en az % 4'üne tekabül etmektedir.

İş kazaları üzerine yapılan araştırmaların sonucuna bakıldığında, meydana gelen iş kazalarının aslında alınan tedbirler ile %98'inin önlenabilir olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu yüzdeler dilimin 88'lik kısmını çalışanın güvensiz davranışları oluştururken 10'unu ise güvensiz durumlar oluşturmaktadır. Kazaların sadece %2'lik bir kısmı öngörülemez ve önlenemezdir. Bu rakamlar iş güvenliği sorumlularının nereye yoğunlaşacaklarını gösteren sonuçlardır. Kısacası çalışanları, çalışma hayatında gösterdikleri güvensiz ve tehlikeli davranışlardan kurtarıp daha güvenli ve emniyetli davranmaya evirmenin yöntemlerinden en önemlisi davranış odaklı yaklaşımdır.

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Dünya Sağlık Örgütü (WHO) İş Sağlığı ve Güvenliğini, "Tüm mesleklerdeki işgörenlerin beden sağlığı, ruh sağlığı ve sosyal iyilik hallerini azami düzeye çıkarmak, bu en üst düzeydeki iyilik halini devam ettirmek, işçileri çalıştırılmaları sırasında sağlığa aykırı tehlikelerden korumak, çalışma şartlarından kaynaklı işçilerin sağlığının bozulmasını önlemek, işçileri psikolojik yapılarına ve fizyolojik yapılarına en ideal mesleksel ortamlara yerleştirmek ve bu durumları devam ettirmek, kısacası işin insana ve insanın da kendi işine uyumunu ve uygunluğunu sağlamak" şeklinde tanımlamıştır (Özkılıç, 2005).

İş Sağlığı ve Güvenliği; çalışma hayatında meslek hastalıkları ve kazalar sonucu insanın en temel hakkı olan yaşama ve hayatta kalma hakkını tehdit eden tehlikelerden insanları korumak, çalışana ve çalışma ortamına zarar verecek unsurları en az seviyeye

indirmek veya mümkünse ortadan kaldırmak, karşılaşılabilecek olayların vaktinde tespit edilmesini sağlamak gibi konularda öngörülü davranarak huzurlu, güvenli bir çalışma ortamı sağlamak için yapılan çalışmalardır şeklinde ifade edilebilir (Delioğlu, 2019).

İş sağlığı ve güvenliği: İnsan yaşamı için tehdit oluşturan, genellikle ortaya çıkış şekli kaza ve hastalık olarak kendini gösteren tehlikelerden insanları muhafaza etmek, zarar verebilecek etkileri asgari seviyeye düşürerek insanlara hem daha güvenli ve hem de daha sağlıklı bir çalışma ortamı sunmaktır. Bu sağlıklı ve güvenli ortamda yaşamlarını idame ettirmeye ve işgücü verimliliğini en üst seviyeye çıkarmaya yönelik önlemlerdir (Bıyıkçı, 2010).

İş sağlığı ve güvenliği: İşgörenlerin iş kazasına maruz kalmamaları ve meslek hastalıklarına yakalanmamaları için ortaya konulan bilimsel çalışmalardır. İSG üzerine yapılan bilimsel çalışmalardan hedeflenen sonuç, sağlık ve güvenlik risklerine karşı çalışanları koruyarak çalışanlara daha sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sunmak ve böylelikle üretimde süreklilik sağlamaktır (TMMOB, 2016).

İş sağlığı ve güvenliği; çalışma ilişkileri taraflarından devlete, işverene ve işçiye ayrı ayrı misyon yüklemektedir. İş sağlığı ve güvenliği, devletin yasal düzenlemeleri yaparak kenara çekildiği, işverenin kendisine dayatılan yasal sorumlulukları uyguluyor görüldüğü çalışanların da bu mevzuat kurallarına körü körüne uyduğu bir kavramdan ibaret değildir. Tüm bu süreç devlet-işveren-işçi üçlüsünün kendi sorumluluklarını yerine getirmekle birlikte üçünün beraberce bir arada uygulanması ve toplumunda benimsemesi gereken bir güvenlik kültürü olarak ortaya çıkmaktadır (Aydın, 2014).

İş sağlığı ve güvenliği; Çalışanların gerek işyerinde gerekse işyeri dışında oluşabilecek tehlike, kaza mesleki risklere karşı hukuki, teknik ve tıbbi tedbirleri alarak, çalışanı bedensel ve ruhsal olarak korumaya ilişkin sistemli çalışmadır (Balkır, 2012).

İş sağlığı ve güvenliği; üç dev bilim diyebileceğimiz tıp, mühendislik ve sosyal bilimleriyle yakından alakalı, bu bilimlerden etkilenen multidisipliner bir bilimdir. İşçinin işe başlamadan yaptırdığı sağlık muayenesi, iş kazasında veya meslek hastalığında/maruziyetinde tıp bilimi kendini gösterir. İşletme kurulmadan önce işletmenin planı, programı, merdiven basamaklarından makine-teçhizatın nereye ve nasıl konulacağı gibi durumlar mühendislik bilimini ilgilendirmektedir. Her önlemin bir getiri ve götürüsünün olması hasebiyle bunun işverene yansımalarının ne şekilde olacağı veya işçilerin verilen talimatlara uymamasının altında yatan sebebin yeterli bilgilendirilmemekten mi kaynaklandığı veya kültürel davranış kalıplarıyla mı alakalı olduğu konusunda araştırmalar yapmak ve çalışanların davranışlarında değişime yol

açacak programın ortaya konulması işi ise sosyal bilimleri ilgilendirmektedir (Fişek, 1995).

İş sağlığı ve güvenliği kavramının genel metodolojisini anlamak için 1971 yılında yayımlanan İş Kanunu ile 2003 yılında yayımlanan yeni İş Kanununun karşılaştırılması faydalı olacaktır.

1971 yılında yayımlanan 1475 sayılı İş Kanununun 73 ve 76'ncı maddeleri arasında değinilen işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramı, olaya daha dar perspektiften bakarak, olmuş veya olabilecek kazalara yönelik reaktif yaklaşımla yani kazaların ve sistemin uygulama yönünden bozukluklarının incelenmesine ve işin yeniden düzenlenmesine ve olay sonrası incelemelere odaklanır. Ancak 2003 yılında yayımlanan 4857 sayılı yeni İş Kanunumuzda kapsam yönünden daha geniş ve uluslararası bir kavram olan “İş Sağlığı ve Güvenliği” kavramı kullanılmıştır. Daha önce kullanılan işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramının yerine geçen iş sağlığı ve güvenliği kavramı, tehlikelerin önlenmesinin yanı sıra risklerin önceden tespit edilmesi, tespit edilen bu risklerin analiz edilmesi ve bu riskleri tamamen ortadan kaldırabilmek ya da çalışana ve çevreye verebileceği zararları minimum seviyeye çekmek için yapılacak çalışmaları da ihtiva etmektedir. Evrensel anlamda iş sağlığı ve güvenliği ise; henüz görünürde herhangi bir tehlike oluşmamış, işletmede bir arıza meydana gelmemişken bile ortaya çıkması muhtemel tehlike ve risklerin öngörülerek bu tehlike ve risklerin kabul edilebilir seviyede olup olmadığına karar verme çalışmalarını da beraberinde getirmektedir. Kısacası olaya sonradan müdahaleyi ifade eden “reaktif” yaklaşımlar yerini riski ve tehlikeleri önceden görerek müdahale etmeyi ifade eden “proaktif” yaklaşımlara bırakmıştır (Özkılıç, 2005).

6331 sayılı yüksek AB standartlarını baz alan halihazırdaki iş sağlığı ve güvenliği kanunu da 4857 sayılı iş kanununun öngördüğü düzenlemeleri daha da ileri götürerek sadece işçinin sağlığını değil ek olarak işyerinin ve çevrenin de sağlıklı olmasını hedeflemiştir (Şen, 2015).

İş sağlığı ve güvenliği üzerine yapılan çalışmalarının en temel amacı çalışanları başlarına gelecek iş kazaları ve maruz kalacakları meslek hastalıklarından korumak ve çalışanlar için sağlıklı bir çalışma ortamı sunmaktır. Ayrıca işletme güvenliğini ve üretim güvenliğini sağlayarak verimi artırmak da iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının amaçlarındandır. İş kazası ve meslek hastalıklarının ülke ekonomisine verdiği zararları önlemek için işçinin, işletmenin, işçinin ailesinin ve diğer ilgili mercilerin yükümlülüklerinin azaltılması gerekmektedir (Özkılıç, 2005).

İş sağlığı ve güvenliği hukuk, teknoloji, tıp–fizyoloji, ekonomi, fizik, kimya ve toksikoloji–ergonomi dahil olmak üzere birçok bilimsel alanla ilgili konularda sanayi ve faaliyetlere özgü değişen kapsamlı multidisipliner bir alandır (Alli, 2001).

İşçi sağlığı ve güvenliği: İşyerinde işin yürütümünden kaynaklanan tehlike ve riski ortadan kaldırmayı veya minimize etmeyi, çalışanların hem bedensel sağlığını hem de ruhsal sağlığını en üst seviyede tutmayı hedef edinen, nitelik olarak önlemeyi ve korumayı esas alan sistemli bilimsel çalışmalardır (Şen, 2015).

1.2. Sağlık

Bireyin ruhsal, fiziksel ve sosyal yönden tamamen bir iyilik halinde ve vücut esenliğinde olmasıdır (Şen, 2015).

Ottawa Sözleşmesi, sağlığı insanın en temel ve vazgeçilmez bir hakkı olarak görmektedir. Sağlıklı yaşamın teşviki ve geliştirilmesi, insanların sağlıkları üzerindeki kontrollerini artırmalarını ve sağlıklarını iyileştirmelerini sağlama sürecidir. Tam bir fiziksel, zihinsel ve sosyal refah durumuna ulaşmak için, bir birey veya grup, isteklerini tanımlayabilmeli ve gerçekleştirebilmeli, ihtiyaçlarını karşılayabilmeli ve çevreyi değiştirebilmeli veya çevreyle başa çıkabilmelidir. Bu nedenle insanın günlük yaşamı için kaynaklık eden sağlık sadece yaşamın amacı değildir. Sağlık, kapsam yönünden fiziksel kapasitelerin yanı sıra kişisel ve sosyal kaynakları da ele alan ve vurgulayan pozitif bir kavramdır. Bu nedenle, sağlığın teşviki ve geliştirilmesi sadece sağlık sektörünün sorumluluğunda değildir, aynı zamanda sağlıklı yaşam tarzlarının ötesine geçerek esenlik haline gelir (URL-1, 2021).

1.3. İş Sağlığı

İş sağlığı: Çalışanın bedensel, ruhsal ve sosyal yönden iyilik durumunu yakalamak ve bu iyilik durumunun sürdürülmesini sağlayan bir amaç gütmektedir. İşçi sağlığından iş sağlığı kavramına geçişin altında farklı nedenler yatmaktadır: Bu farklı nedenleri anlamak için işçi sağlığının dar ve geniş anlamda tanımına bakmak gerekmektedir (Şen, 2015).

Geniş anlamda işçi sağlığı: Mekan olarak işyeri ile ve çalışan olarak da işçi ile sınırlı olmaksızın bir işletmenin yapmakta olduğu faaliyetten etkilenen tüm insanların yani çalışanların, ziyaretçilerin, alt işverenin çalıştırdıklarının, müşterilerin, işyerindeki herhangi bir bireyin ve toplumun da sağlık ve güvenliğine yönelik tehlike ve riskleri ortadan kaldırmayı veya en aza indirmeyi hedefleyen çalışmalardır (Kılıkış, 2018).

Geniş anlamda işçi sağlığı kavramı ile sınırlar genişletilmiş ve işçilere ek olarak diğer bireyler ve çevre de tanıma katılmıştır. Günümüzde ise iş sağlığı kavramı dar ve geniş anlamda iş sağlığı ayırımına gerek kalmadığını, iş sağlığı kavramının her iki tanımı da kapsadığını belirtmiştir. Ulusal mevzuat boyutunda bakıldığı zaman 1475 sayılı iş kanununun işçi sağlığını esas aldığı 4857 sayılı iş kanununun ise iş sağlığını esas aldığı dikkat çekmektedir (Şen, 2015).

1.4. Güvenlik

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidinde ikinci sırada yer alan güvenlik, geleceğini güven altına almayı ifade ettiği gibi emniyet içinde olma anlamına da gelmektedir. Tehlike sözcüğü ile etkileşim içinde olan güvenlik, tehlikeden korunma ve kurtulmayı ifade eder. Dolayısıyla tehlikeli durumun olmadığı yer ve ortamda da güvenlik ihtiyacı ortaya çıkmayacaktır (Demirbilek, 2005).

Mevcut ortamda kabul edilebilir bir düzeye ulaşmak ve bu ulaşılan düzeyi muhafaza etmek için zamansız can kaybı, yaralanma veya endişe verici durumların en aza indirilmesidir (Sande, 1994).

Güvenliği tanımlamak riski tanımlamaktan daha zordur. Her ne kadar zarar veya risk içermeyen bir şeyin güvenli olduğu söylene de, ancak pratikte bu durum elde edilemez. Yaralanma riski seviyesi kabul edilebilir olarak düşünülürse, bir makine veya davranış güvenli olarak kabul edilir. Bu karar daha sonra riskin büyüklüğünün hangi seviyede olduğu, neyin kabul edilebilir olduğu ve bununla ilgili kararı kimin vereceğiyle ilgilidir. Güvenlik bir anlamda riskin tam tersidir ve riskle ters orantılı olarak kabul edilebilir. Kısaca güvenlik, bir kişinin yaralanmasına, mülke veya çevresine zarar vermesine yol açabilecek faktörlerden arınmışlıktır (Ringdahl, 2001).

Güvenlik kelimesi Türk Dil Kurumuna göre “toplum yaşamında kanuni düzenin aksamadan yürütülmesi, kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi durumu, emniyet” şeklinde tanımlanmaktadır. İngilizcede güvenliğe iki kelime karşılık gelmektedir. Biri asayişin korunması anlamındaki “security” diğeri ise tehlike ve risklerden korunma anlamına gelen “safety” kelimesidir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramında da beş katmanlı piramidin ikinci sırasında yer alan güvenlik sağlanamadan (yani gerek asayiş olarak gerekse tehlike ve risklerden korunma olarak) bir üst seviyelerdeki sevilme, saygı görme ve kendini gerçekleştirme olanaksız olmaktadır (ÇASGEM, 2018).

1.5. İş Güvenliği

İş güvenliği, iş yerindeki çalışma şartlarının sağlık ve güvenlik içinde olmasını sağlayan ve bunun sonucu olarak da iş yerlerindeki kaza ve meslek hastalıklarını azaltan bilimdir. Hukuki olarak iş güvenliği ise işin yapılması sürecinde işçilerin karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılması ya da en az seviyeye düşürülmesi konusunda esas olarak işverene kamu hukuku temelinde getirilen yükümlülüklerle ilişkin hukuk kurallarının bütünüdür (Yurtsever ve Özdemir, 2009).

İş Güvenliği: İşin güvenli bir şekilde yapılabilmesi için işyerinde var olan ya da dışardan gelebilecek çalışana ve işyerine hasar veya zarar verme potansiyeli olan güvensiz koşulların ve tehlikeli durumların ortadan kaldırılması ya da en aza indirilerek rahat ve güvenli bir çalışma ortamı sağlama amacı güden teknik kurallar kümesidir (Şen, 2015).

İş Güvenliği, güvenli bir çalışma ortamı için gerekli ve iş sağlığı ve güvenliğinin önemli bir bileşeni olan teknik tarafını ifade eder. İşyerinde kullanılan araç-gereçler kullanım anında bazı riskleri de beraberinde getirmektedir. İş güvenliği çalışmalarında amaç, teknik bilgileri kullanarak riskleri belirlemek ve risklere karşı koruma önlemleri geliştirerek tehlikeyi ortadan kaldırmaktır. İşyerinin planlanma ve inşası, makinelerin kurulumu, yerleştirilmesi ve çalışmasıyla alakalı her konu bu kavramın kapsamı içindedir. Bu yönüyle iş güvenliği, işin yapılması boyunca kullanılan araç, gereç ve malzemelerin varlığından ve kullanımdan doğabilecek, çalışanın vücut bütünlüğüne ve hayatına yönelik teknik özellikli tehlikelere karşı muhafaza olması anlamına gelmektedir (Kılıkış, 2018).

1.6. İş Kazası

Türk Dil Kurumu sözlüğünde kaza, ''İstem dışı durum veya beklenmeyen bir olay sonucunda bir kimsenin, herhangi bir nesnenin veya bir aracın zarar görmesi'' şeklinde tanımlanmıştır (URL-2, 2021).

Kaza, herhangi bir kasıt söz konusu olmaksızın meydana gelen, beklenmedik bir anda ortaya çıkan ve doğuracağı sonuç itibarıyla arzu edilmeyen olaydır (Müngen, 1993).

İş kazası, iş yerinde veya işin yapılması sırasında ortaya çıkan ölümcül mesleki yaralanmalarla veya ölümcül olmayan mesleki yaralanmalarla sonuçlanan ani olarak gerçekleşen, dışardan gelen ve istemsiz bir olaydır (Hämäläinen vd., 2006).

İş kazasını önceden yapılan bir plan dahilinde olmayan, çoğu zaman kişi veya kişilerin yaralanmalarına, makinelerin, araç ve gereçlerin zarar görmelerine, üretimin bir süre aksamasına sebebiyet veren olaydır (Tufan, 1994).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından iş kazası işyeri için belirli bir zarara veya çalışan için yaralanmaya yol açan, kaza planı önceden yapılmamış beklenmedik bir olay olarak tanımlanmıştır.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından ise iş kazaları “önceden yapılmış bir plan dahilinde olmadan çoğu vakit kişisel yaralanmalara, makinelerin, araç-gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına sebebiyet veren bir olaydır” olarak ifade edilmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından “önceden planlanmayan, belirli bir kayıp veya yaralanmaya neden olan beklenmedik olay” olarak tanımlanan iş kazaları ile ilgili olarak konu iş güvenliği ve sosyal politika açısından ele alındığında “iş kazaları, işin çalışma koşulları, kalitesi ve süreci veya iş için kullanılan makine, araç, gereç ve malzemeler nedeniyle işçinin işgücünü tamamen veya kısmen kaybettiği olaylardır (Ünal vd., 2007).

İş kazalarının meydana gelmesinin bir çok sebepleri olmakta ve bu sebepler de çeşitli tasnife tabi tutulmakla beraber, konu üzerine yapılan araştırmalara bakıldığında zaman zaman iş kazalarını oluş seyri umulmadık olaylardan, insanlardan, makinelerden çevresel etkenlerden kaynaklandığını ortaya koymuştur. Bundan hareketle, iş kazalarının oluşma sebepleri yönünden 3 temel başlık altında incelenebilir. Bunlardan biri beşeri nedenler yani insanlara bağlı nedenler, biri de fiziki ve çevre koşullarına bağlı nedenler (teknik nedenler) ve son olarak da umulmadık olaylar olmak üzere üç temel başlık altında incelenebilir (Camkurt, 2013).

1.7. İş Kazasının Nedenleri

İş kazalarının sebeplerinin doğru şekilde belirlenmesi ve tanımlanması kazaların ortadan kaldırılmasında önemli bir yere sahiptir. Aksi durumda iyi bir tanımlama ve belirlenimin yapılmaması neticesinde kazaları önlemeye yönelik yapılacak çalışmalardan istenilen sonuç elde edilemeyecektir.

İş kazalarının oluşmasında teknik, sosyal, psikolojik, fizyolojik ve çevresel pek çok etkenden söz edilebilir. Örneğin çalışanlar tarafından kullanılan makine, malzeme, araç-gereçler, çalışanın bilgisizliği, dikkatsizliği ve yorgun olması, işyerinin çalışma şartları, çalışma arkadaşları ve çevresel etkenlerin her biri iş kazasının nedenleri olabilir. Bu nedenleri değişik başlıklar altında ele almak mümkündür (Kılıkış, 2018).

Ancak en sık kullanılan kaza nedenleri, fiziksel şartların neden olduğu tehlikeli durumlar ve şahsa veya şahıslara bağlı olarak ortaya çıkan tehlikeli hareketler olarak iki ana başlık altında toplamak mümkündür. İş kazalarının önlenmesi için yapılan çalışmalar bu iki durumun birlikte ele alınarak yorumlanması yönündedir. Yani iş kazasına sebebiyet veren fiziksel ve kişisel sorunların belirlenmesi ve bu belirlenen sorunların ortadan kaldırılması iş kazasının ortadan kaldırılması anlamına gelmektedir. (TBMM, 2008).

Literatür araştırmasında iş kazaları nedenleri genel olarak 2 ana başlık altında toplanmaktadır. Bunlardan biri olan güvensiz durum karşımıza güvensiz koşul, tehlikeli durum, emniyetsiz durum veya fizik ve çevre koşullarına bağlı nedenler şeklinde çıkabilmektedir.

Güvensiz davranış ise karşımıza güvensiz hareket, tehlikeli hareket, tehlikeli davranış, emniyetsiz hareket veya insana bağlı nedenler olarak çıkmaktadır.

1.8. Güvensiz Durum

Çalışma ortamında iş güvenliğini tehdit eden ve iş yerinde tehlike oluşturan bütün şartlar genellikle malzeme, makine ve çevreden kaynaklanır. Hiç koruyucusu olmayan veya koruyucusu yetersiz olan makineler veya argümanların tasarım ve montaj hataları, kusurlu ve eksik teçhizat, arızalı, zayıf veya kaygan döşeme yüzeyleri, üretim sistemleri ile kullanılan madde yapılarına uygun üretim şeklinin seçilmemiş olması, işyerinin düzensizliği ve dağınıklığı, yapılan işe uygun makine kullanılmaması, aydınlatmanın yetersiz olması, sıcaklık seviyesinin normalin üstünde veya altında olması, gürültü, sağlık koşulları gibi iş ortamındaki eksiklikler ve aksaklıklar güvensiz durumlardır (Dizdar, 2001).

Çalışma ortamındaki güvensiz durumlar; üretim prosesinde kullanılan üretim araçlarının ve teknolojinin özelliğinden, iş düzensizliğine, yeterli bakım ve kontrollerin yapılmamasından yönetim ve denetim hatalarına, mal ve malzemelerin depolanması ve istiflenmesi sırasında yapılan yanlışlıklarından sağlıksız çevre şartlarına kadar birçok etkenden dolayı meydana gelmektedir. Üretim boyunca kullanılacak olan her türlü makine, alet ve araç çalışan kişinin fiziksel ve psikolojik yapısına uygun özellikte değilse, tezgah ve makinelerin koruyucu ekipmanları yoksa ve göstergeleri kolayca okunur ve anlaşılır özellikler taşımıyorsa, bu ekipmanların bakım ve kontrolleri zamanında yapılmıyor veya özensizce yapılıyorsa, kumanda düzenekleri kolay ve güvenli kullanılamıyorsa, amacı haricinde ve kapasiteleri üstünde kullanılıyorsa

güvensiz durumların ortaya çıkması ve iş kazalarının olması kaçınılmaz olmaktadır (Yılmaz, 2009).

Kaza nedenlerini oluşturan güvensiz koşullar; işyerinin yerleşme düzeni, malzeme- makine-tesis-ekipman, çalışma usul ve şekilleri ile çevresel etkenler gibi fiziksel nedenlerden kaynaklanmaktadır (TBMM, 2008).

Yerleşimin düzensizliği ve bozukluğu, koruyucusuz makine veya koruyucusu yetersiz ekipman kullanmak, kusurlu, bozuk veya noksan teçhizat kullanmak, bina yapısıyla alakalı bozukluklar, ısınma ve havalandırma ile ilgili termal şartların kötülüğü, kaygan, zayıf ve arızalı zeminde çalışma, özen göstermeden yapılan istifleme, elektrik tesisatının uygunsuzluğu kazaya sebep olabilecek tehlikeli durumlara birer örnektir (Algün, 2014).

1.9. Güvensiz Davranış

Kişinin iş motivasyonundaki ve iş yeteneğindeki eksiklikler güvensiz davranışların oluşmasına neden olmaktadır. Fizyolojik yetenekler ve zihinsel yetenekler kişinin iş yeteneğini oluşturmaktadır. Bünye, güç, kuvvet, sağlık fizyolojik yetenekler bileşenini oluştururken bilgi, zeka, nitelik gibi yetenekler de zihinsel yetenekler bileşenini oluşturmaktadır. Tehlikeli hareketlerin önlenbilmesinin en etkin yolu kişinin hem fizyolojik yetenekleri olarak hem de zihinsel yetenekleri yönünden yapılan işe uygun olması gerekmektedir. İş motivasyonu, çalışanın çalışma arzu ve isteğini oluşturan esas motivasyonu ile yaptığı işten aldığı haz ve memnuniyeti sağlayan direkt motivasyonundan oluşmaktadır (TBMM, 2008).

Kazanın nedenlerine yönelik bir inceleme yapılacak olsa mutlaka bir ucu insana dokunmaktadır. Ancak insana ilişkin bu hatada sadece kazazedeye veya operatöre indirgemek doğru değildir. Oysa kazazede ve operatör insan hatalarının sınırlı bir parçasıdır. Makinelerin yerleşimini planlayan ve makineleri monte eden mühendisten fabrikanın projesini çizen mimara, kullanılan malzemelerin bakım ve onarımını yapan işçiden işletmeciye ve hatta işyeri hekimine kadar uzanan bir grup insanın hatası burada söz konusu olabilecektir. Bu geniş açıdan konuya bakıldığında bazı araştırmacılar bütün kazaların oluşmasının arkasındaki en temel sebep insan olduğu şeklinde açıklamada bulunmuşlardır (Dizdar, 2001).

Üretim prosesinde çeşitli alet ve makineler kullanan insan, çevreden gelen tepkileri sürekli algılama ve bunlara tepki gösterme durumundadır. Bu yüzden çalışan insanın duyu organlarının ve merkezi sinir sisteminin durum ve şartlara karşı uyanık olması, söz konusu fonksiyonları yerine getirebilecek dirayette olması gereklidir.

İnsanın doğal ve fizyolojik yapısı gereği bu yeteneklerin belli sınır ve ölçülerin ötesine geçmesi mümkün değildir. İnsanın fiziksel ve zihinsel yetisine dikkat etmeden iş yükünün düzenlenmesi ve çalışma temposunun belirlenmesi neticesinde insanın makine ile uyumlu ve dengeli bir şekilde çalışması negatif yönde etkilenmekte ve güvensiz davranışlar meydana gelmektedir. Üretim sürecinin en önemli bir bileşeni olan ve sürece emeğiyle katılan insanın yapmakla yükümlü olduğu işi, onun zihinsel kapasitesinin ve fiziksel gücünün üstünde ise, iş ahengi insanın dalgınlığına ve dikkatsizliğine sebep olacak şekilde yeknesak özellikler gösteriyorsa veya beslenmede alınan gıdanın yapılan işte harcanan enerjiyi karşılamamasından kaynaklı organik ve bedensel dirençsizlik durumu varsa, güvensiz davranışların ortaya çıkması ve bunun sonucunda da iş kazalarının oluşması kaçınılmaz olacaktır (Yılmaz, 2009).

1.10. Meslek Hastalığı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3'üncü maddesinin birinci fıkrasına göre "Meslek hastalığı: Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı ifade eder" (İSGK, 2012).

Her ne kadar 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kamu yada özel bütün çalışma alanlarını içeren bir yasal düzenleme getirmişse de SGK iş ve işlemlerinin düzenlendiği Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun'da kamu görevlileri ile bağımsız çalışanlar ve işçiler için iş kazası ve meslek hastalıkları ayrı maddelerde düzenlenmiştir.

Her iki yasada yapılan tanımlamalar arasında bazı farklılıklar bulunmakla beraber ortak noktaları, bireyin engellilik veya hastalık haline kişinin işte çalıştığı mesleki faaliyetin neden olduğunun anlaşılması meslek hastalığı olarak kabul edilmektedir (Güler, 2021).

İşle ilgili bir olaydan veya çalışma ortamındaki tek bir olayı içeren bir maruziyetten kaynaklanan kesik, kırık, burkulma, amputasyon vb. herhangi bir yaralanma mesleki yaralanma şeklinde tanımlanabilir.

Meslek hastalığı: Akut ve kronik hastalıklar veya solunum, emilim, yutma veya doğrudan temasın neden olabileceği hastalıklar dahil olmak üzere istihdamla ilişkili çevresel faktörlere maruz kalmanın neden olduğu mesleki bir yaralanmadan kaynaklanan dışında herhangi bir anormal durum veya bozukluktur (URL-3, 2021).

Meslek hastalığı başka bir tanımda işyerinde fiziksel, kimyasal ya da biyolojik ajanlara maruz kalma sonucunda normal fizyolojik mekanizmaların etkilendiği ve

işçinin sağlığının bozulduğu bir durumdur. Meslek hastalığının en önemli özelliği işle ilgili ve tekrarlayıcı olmasıdır (URL-4, 2021).

1.11. Meslek Hastalığının Sınıflandırılması

Meslek ile hastalık arasında nedensellik bağının olması hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için en önemli bir kriterdir. Meslek hastalıklarının çeşitleri ve tasnifi nedensellik bağının kurulmasına ve hastalığın işin yerine getirilme koşullarından kaynaklı olup olmadığının anlaşılmasına yardımcı olması yönünden önem taşımaktadır.

Tablo 1. Meslek hastalıklarının sınıflandırılması (ÇASGEM, 2013).

Meslek hastalıklarının etkilediği organlara göre sınıflandırma	Meslek hastalığına sebep olan etkene göre sınıflandırma
Solunum sistemi	Fiziksel nedenler
Boşaltım sistemi	Kimyasal nedenler
Sindirim sistemi	Biyolojik nedenler
Kas iskelet sistemi	Tozlar
Hematopoetik sistemi	
İşitme organı ve sistemi	
Çoklu organ etkilenimi	

Etkenin vücuda solunum, deri veya sindirim yollarından biriyle girmesi, hastalığın görünümü ve gidişat olarak akut-kronik oluşu, hastalıktan etkilenen bölge (lokal ve sistemik) gibi faktörler meslek hastalıklarının inceleme ve sınıflandırılmalarına yön vermektedir (Akarsu vd., 2013).

1.12. Tehlike

İş sahasında var olan veya çalışma şartlarından kaynaklanan ya da çalışma sahası dışından gelebilecek olan, ortaya çıkması ile çalışana, çevreye veya işyerine zarar ve hasar verme potansiyeli olan etkidir (Uslu, 2014).

Tehlike kavramı iş sağlığı ve güvenliği kanununun 3'üncü maddesinde iş yerinde var olabileceği gibi dışardan gelebilecek olan, ortaya çıkması ile işgören-işyeri-çevre üçlüsünden herhangi birine veya birkaçına birden zarar ve hasar verme potansiyeli olarak ifade edilmiştir.

Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğüne (2021) bakıldığında tehlike; büyük zarara yol açan ya da yok olmaya sebep olan durum şeklinde izah edilmektedir.

1.13. Risk

Risk : Tehlikeli bir olayın meydana gelmesinin veya tehlikeli duruma maruz kalma olasılığı ile olay veya maruz kalma durumunun yol açabileceği sağlıkta bozulma ve yaralanmanın ciddiyet seviyesinin birleşimidir (URL-5, 2021).

Risk kelimesi çeşitli bağlamlarda ve pek çok anlamda kullanılmaktadır. Genel olarak, istenmeyen bir sonucun olasılığı olarak tanımlanabilir, ancak genellikle olasılık ve sonucun bir işlevi olarak kabul edilir. Günlük konuşmada anlamı bu iki duyu arasında değişir. Büyük bir risk, meydana gelen bir olayın sonuçlarının ciddiyetine veya meydana gelme olasılığının yüksek olmasına veya ikisinin bir kombinasyonuna işaret edebilir. Risk, meydana gelme sıklığının veya olasılığının ve belirli bir tehlikeli olayın sonucunun bir kombinasyonudur (Ringdahl, 2001).

Risk genellikle olumsuz bir sonuç olasılığı ile ilişkilendirilir. Pek çok bağlamda ortak dilde yaygın olarak kullanılan oldukça belirsiz bir terimdir. Latince'de "riscare" kelimesinden türeyen risk "'tehlikeye girmek" anlamına gelir. 'Risk' terimi, zarar veya kayıp ihtimali veya olasılığı ile ilgilidir. Yani, risk insana, mülke, çevreye, kurumsal itibara, mali duruma, mirasa yönelik istenmeyen sonuç doğurma olasılığıdır (Cameron vd., 2005).

1.14. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihçesi

M.Ö. 2600'lü yıllarda yaşayan, rahiplik ve hekimliğine ilave olarak Antik Mısır'da mühendis ve mimar olarak da çalışan İmhotep insanların yaptıkları iş ve bu iş ile bağlantılı olarak yaşadıkları sağlık problemlerine işaret eden ilk bilim adamıdır. Her ne kadar modern tıbbın babası olarak Hipokrat kabul edilse de yapılan iş ile ortaya çıkan sağlık sorularının ilişkilendirilmesini İmhotep, Hipokrattan yüzyıllar önce tespit etmiştir. İmhotep, Mısır piramitlerinin yapımı sürecinde çalışanlarda bel ağrı ve sorunlarının sıklıkla görüldüğüne yönelik teşhis ve tespitlerde bulunmuştur (URL-6, 2021).

Çalışma eylemi insanın varoluşu ile başlamış olduğundan, çalışmanın getirdiği tehlikelere karşı onu korumaya yönelik alınacak tedbirler de insanlık tarihi kadar eskidir. Yazılı bir kaynağa dayandırılacak olsa iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ilk uygulamalar M.Ö. 460-370'li yıllarda Hipokrat tarafından kurşunun zararlı etkileri dile getirilmiştir (Gençler, 2007).

M.Ö. 460-377 yılları arasında yaşamış olan Hipokrates kurşunun zararlı etkilerinden ilk kez söz etmiştir. Kurşun koliğini (karın ağrısı) tanımlamış kabızlık,

görme bozuklukları, felçler ve hâlsizlik gibi belirtileri saptamıştır. Elde ettiği verilerin kurşun ile ilişkisinin olduğunu açıklamıştır (Baybora, 2016).

İş sağlığı ve güvenliğinin doğuşunu anlamak için işin sağlığının ve bu işi yapan işgörenin tarihine inmek gerekmektedir. Tarihte ilk iş bölümüne yönelik tartışma cinsiyete dayalı olarak avcı-toplayıcı toplumlara kadar götürülmek istense de aslında insan sağlığına yönelik ilk çalışmaların insanoğlunun çalışma hayatına ilişkin büyük bir dönüşümü olan tarım toplumuyla yani yerleşik hayata geçmiş köleci toplum ile başladığı söylenebilir (Çiçek ve Öçal, 2016).

Birinci Babil hanedanlığının altıncı kralı olan Hammurabi günümüzden 4000 yıl önce çıkardığı kanunlar ile iş sağlığı ve güvenliğinin temelini atmış ve kanun hükümlerinde işi yaptıranın yaptırdığı iş sırasında veya sonrasında meydana gelecek tüm olumsuzluklardan sorumlu tutmuştur (URL-7, 2021).

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilinen ilk yazılı kaynaklar Antik Yunanlı tarihçi ve filozof olan Heredot'a kadar dayanmaktadır. Çalışanın yaptığı iş ile sağlığı arasındaki ilişkiyi irdeleyen ilk düşünür olduğu iddia edilmektedir. Heredot, çalışanlardan daha fazla verim alabilmek için onların beslenme şekillerine odaklanmış ve çalışanların yeterli besinle ve yüksek enerjili gıdalar ile beslenmeleri gerektiğini vurgulamıştır. Hipokrat, kurşun zehirlenmesi etkisini ilk kez dile getirirken Nicander, Hipokratın çalışmalarını bir adım daha ileri götürerek kurşun zehirlenmesi ile kabızlık, yüz solukluğu ve karın ağrısı arasında mutlak bir ilişki olduğunu saptamıştır. Ayrıca çalışanların sadece sağlık ve güvenlik sorunlarının belirlenmesi veya tanımlanması durumlarından öte proaktif bir yaklaşımla çalışanları tehlikelere karşı önceden korumaya yönelik tedbirler almak gerekliliği hususuna değinmiştir. Roma İmparatorluğu komutan ve filozoflarından olan Büyük Plinius, çalışma esnasında oluşan zararlı tozlara karşı günün şartları gereği maske yerine torba kullanmalarını önermiştir (Yiğit, 2011).

Juvenal (M.S. 60-140) uzun süre ayakta durarak çalışmanın çalışanlarda varislere sebep olduğuna işaret etmiştir. İlk maden mühendisi olarak ve "Mineralojinin Babası" mahlası ile bilinen Georgius Agricola unvanını kullanan Alman bilim insanı Georg Bauer (1494-1555) cevherden metal üretme sürecini anlatan ilk yazılı eseri olan "De Re Metallica" kitabında maden ocaklarında oluşan tozlara karşı ocakların havalandırılması ve başka bazı tedbirleri dile getirmiştir. İsviçreli Paracelsus (1493-1541) "On Miners' Sickness and Other Miners' Diseases" adlı üç ciltlik kitabında; madenlerin eritilmesi işini yerine getiren çalışanların sorunlarına ve madencilerde görülen akciğer hastalıkları

ile civaya bağlı olarak ortaya çıkan ve gelişen sağlık problemlerine yer vermiştir (URL-8, 2021).

1700’lü yıllarda ortaya çıkan sanayi devrimi ile birlikte üretim yönteminde, niteliğinde köklü değişimler olmuştur. Küçük el tezgahlarının yerini önce atölyeler daha sonraları ise içinde büyük makinelerin olduğu fabrikalar almıştır. Bu köklü ve radikal değişimler kitlesel bir işçi sınıfı doğurmuştur. Bu sınıfın yaptığı işlerden, çalıştıkları ortamdan kaynaklı tehlike ve riskler de artmış ve çeşitli sağlık ve güvenlik sorunları ortaya çıkmıştır (içek ve Öçal, 2016).

İtalyan klinikisi, iş sağlığının babası lakaplı, ergonomiden ilk bahseden Dr. Bernardino Ramazzini (1633-1714) “De Morbis Artificum Diatriba” isimli kitabında meslek hastalıkları ve işle ilgili risk önleme üzerine yazılmış ilk kitabın sahibidir (Uslu, 2014).

Sanayi Devrimi ile birlikte Feodal Dönemden kalan iktisadi ve sosyal düzenek çökmüş, yerine kapitalizmin hakim olduğu emek-sermaye ilişkisinin ortaya çıktığı süreç başlamıştır. Emek ile sermaye arasındaki sözleşmelerde garantörlük misyonu yüklenen devlet de sürece müdahil olmuştur (Topak, 2014).

18. yüzyılın ilk yarısında üretim sürecinin niteliği ciddi bir şekilde değişime uğramış, atölyelerin ve küçük el tezgahlarının yerini büyük fabrikalar ve komplike makineler almıştır. Bu büyüme doğrudan üretim potansiyelini ve işgücüne olan ihtiyacı artırmıştır. Giderek niceliksel olarak büyüyen işçi sınıfının çalışma koşulları, riskleri ve iş kazaları problemleri de beraber büyümüştür. Hızla artan işgücü ihtiyacını karşılamak için çalışma hayatına çocuk ve kadınların da müdahil edilmesi çeşitli sorunları beraberinde getirmiştir. Bu durum devletin çalışma hayatına müdahalesini netice vermiştir.

Gerek devletin gerekse de Robert Owen gibi işin ciddiyetini anlamış işverenlerin de çabaları ile çalışma saatleri, çalışan yaş sınırı, çalışma koşulları gibi durumlara yasal düzenlemeler ile müdahale edilmiştir. 1833 yılında ıkarılan Fabrikalar kanunu ile günlük çalışma süreleri 12 saate indirilmiştir. 9 yaşından küçük çocukların çalıştırılması, 18 yaşından küçük çocukların gece çalıştırılması yasaklanmıştır. 1842 yılında çıkan kanunla kadınların ve 10 yaşından küçük çocukların madende çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 1844’te çıkarılan yasa ile fabrika içinde işyeri hekimi bulundurulması zorunluluğu getirilmiştir. Ulusal ölçekli olarak iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yasal düzenlemeler ve bilimsel çalışmalar yanında durum evrensellik kazanarak ILO’nun ortaya çıkmasını beraberinde getirmiştir. Birleşmiş Milletlere bağlı olarak

1917’da kurulan ILO, 1946 yılında bağımsız bir uzmanlık kuruluşu olmuştur (Çiçek ve Öçal, 2016).

1.15. Kültür

Öncelikli olarak “kültür” kelimesini etimolojik olarak irdelemek gereklidir. Günlük konuşma dilinde veya farklı bilim dallarında kullanılan kültür kelimesinin kökeni Latinceye dayanmakta olup Türkçeye Fransızcadan geçmiştir. Latince “cultura”, toprağa birşeyler ekerek ürün almak, üretmek anlamında kullanılıyordu. Voltaire Fransız Devrimi öncesinde culture’ü insan zekasının meydana gelişi ve insan zekasının gelişmesini belirleyen bir terim olarak kullanınca, sözcük değişik bir anlam kazanmış oldu. Fransızcadan Almancaya önceleri cultur ve daha sonraki zamanlarda kultur şeklinde geçen sözcük zamanla tüm Avrupa dillerinin içinde yer aldı. 1871 yılında Edward Burnett Tylor tarafından kültür sözcüğüne bilimsel bir içerik kazandırılması ile önemi giderek arttı ve sonradan gelenler için bir uğraş alanı oldu (Turan, 2014).

Kültür sözcüğünün çok çeşitli tanımlaması yapılmış olup Amerikalı iki antropolog Kroeber ve Kluckhohn yaptıkları araştırma sonucunda kültür sözcüğünün 160’a yakın tanımının olduğunu belirtmişler ve 7 ayrı başlık altında sınıflandırmışlardır. Bunlar tarihsel, betimsel, yapısal, normatif, psikolojik, genetik özellikli tanımlar ve eksik tanımlar şeklindedir (Şimşek vd., 2011).

Etnolojik kültür kavramının ilk tanımını bir İngiliz Antropolog olan Edward Burnett Tylor (1871) şu şekilde verir: Kültür veya uygarlık, etnolojik yaygın anlamıyla, toplumun üyesi insanın kazanmış olduğu inançları, bilgileri, sanatı, ahlakı, hukuku, gelenek-görenekler ve diğer alışkanlıkları ya da yetenekleri içeren kompleks bütündür (Cuche, 2013).

Kültür kavramının tanımının nasıl yapılacağı veya yapılan tanımlamalarda kültürün hangi özellikleri üzerinde durulması gerektiği konusunda birçok görüşler vardır. Bu durumdan da anlaşılacağı üzere, kültürün en iyi tanımlanma şeklinin nasıl olacağı ve bu tanımlamada kültürün hangi özelliklerin vurgulanması gerektiği hususunda çok farklı görüşler vardır. Yine de, yapılan tüm tanımlamalara bakıldığı zaman kültürün her şeyi barındıran, içine alan geniş yapısıdır (Dursun, 2011)

Gündelik hayatta çok defa duyduğumuz hatta bazen de anlamını tam olarak bilmediğimiz kültür sözcüğünün yüzlerce tanımının olması yanında Kroeber ve Kluckhohn (1952) tarafından yapılan şöyle bir tanımlaması vardır: Kültür, insan gruplarının tipik özelliklerini ortaya koyan, yaratılan ve geleceğe aktarılan sembollerle ifade edilen duygu, düşünce ve davranış şekilleridir. Kültürün temelini tarihsel süreçte

oluşmuş ve seçilmiş geleneksel görüşler ve özellikle onlara isnat edilen değerler oluşturmaktadır. Kültürel sistemler bir taraftan davranışın ürünü, diğer taraftansa gelecekteki davranışların koşullayıcısıdır” (Özkan ve Lajunen, 2003).

Kültür, temel varsayımlar altında yatan inançlardır (Guldenmund, 2007). Bir başka tanımlamaya göre kültür, sosyal bilimler düşüncesine özgü olup yalnız insanı yaşadığı çevreye uyma zorunda bırakmaz, aynı zamanda yaşadığı çevreyi kendine, şahsi gereksinimlerine, ideallerine uydurmayı sağlar (Cuche, 2013).

Örgütlerde faaliyet gösteren en güçlü ve istikrarlı güçlerden biri olan kültür kabul edilmiş, paylaşılmış, zımni algılama, düşünme ve tepki verme yollarıdır. Bir kavram olarak kültürün belki de en ilgi çekici yönü, yüzeyin altında olan, etkileri bakımından güçlü ancak görünmez ve önemli ölçüde bilinçsiz olan olgulara işaret etmesidir. Bu anlamda kültür, bir grup için kişilik veya karakterin bir birey için ne olduğudur. Kültür, hem bizi her zaman çevreleyen, sürekli olarak başkalarıyla olan etkileşimlerimiz tarafından canlandırılan ve yaratılan ve liderlik davranışıyla şekillenen dinamik bir olgudur, hem de davranışa yön veren ve davranışı sınırlayan bir dizi norm, yapı, rutin ve kurallardır (Schein, 1996).

Kültür, insanları ve insanın çevresinde olan her şeyi kuşatır. İnsanların tüm üretken faaliyetleri ve bu faaliyetler sırasında ortaya çıkan değer yargıları kültürün bir parçasıdır. Kültür, insan topluluklarının tarihsel geçmişi, gelişim özellikleri, üretim yöntemleri ve sosyal ilişkileriyle ilgilenir. Bir ülkenin veya milletin fertlerinin geçmişinin ve var olan çevresel şartların etkisiyle benimsediği inanç, alışkanlık, gelenek, ideoloji, değer, tutum ve davranış gibi unsurların tümü genel ya da milli kültürü oluşturur. Aynı geçmişe veya aynı çevre koşullarına sahip olmayan ülkelerin kültürü de farklılık göstermektedir. Aksine aynı çevre koşulları ve aynı geçmişe sahip ülkeler, milletler kültürel bazda çok noktada kesişmektedirler (Aydınlı, 2003).

Toplumların tarihlerinden miras kalan maddi ve manevi değerler birleşimi kültürü oluşturmaktadır (Kongar, 1981).

Geniş kapsamlı olarak bakıldığında kültür, bir toplumun yaşam biçiminin bütünüdür. Toplumun düşünce, duygu ve eylemlerinin oluşturduğu kalıplar, kültürü meydana getirir. Kültür, insanların gerek fiziksel ve gerekse sosyal çevrelerine uyum sağlamak için oluşturdukları maddi ve manevi eserlerin tamamıdır (Tezcan, 1993).

Ziya Gökalp, ülkemizde kültürü sistematik olarak tanımlayan ilk kişidir. Gökalp'e göre kültür, "bir toplumun tüm üyelerini birbirine bağlayan, yani aralarında dayanışma yaratan kurumlar, kültürel kurumlardır." Bu kurumların bütünlüğü, o toplumun kültürünü oluşturur. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere Ziya Gökalp; kültürü, bir

toplumun mensuplarını birbirine bağlayan ve aralarında dayanışma sağlayan kurumların toplamı olarak görmektedir (Erdoğan, 1975).

Sosyalleşme sürecinde çalışanlara organizasyon kültürü; hikaye, adetler, semboller ve örgütsel dil gibi öğeler aracılığıyla aktarılır (Güçlü, 2003).

1.15.1. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü bir grup tarafından çevresel intibak ve içe dönük bütünleşme sorunlarını çözerken öğrenilen, geçerli sayılacak ve dolayısıyla öğretilecek kadar iyi çalışan, paylaşılan temel varsayımların bir modeli olarak tanımlanabilir (Schein, 1996).

Örgütsel kültür kavramı ilk olarak, çalışma grubu kültürünü tanımlayan Hawthorne çalışmalarında görüldü. Ancak konu 1980'lerin başına doğru daha somut anlam kazandı. Allan Kennedy ve Terrence Deal'in Kurumsal Kültürler (1984), William Ouchi'nin Z Teorisi (1981) ve Tom Peters ve Robert Waterman'ın Mükemmellik Arayışı (1982) dahil olmak üzere örgütsel kültür üzerine birkaç kitap yayınlandı. Bu kitaplar örgütsel kültürü popülerleştirdi ve araştırmacılar ciddi bir şekilde konuyu incelemeye başladı (Lunenburg, 2011).

Örgüt kültürü, bir toplumsal kütlenin, bir kuruluşun veya bir işletmenin üyeleri tarafından paylaşılan ve üyelerin davranışlarına yön veren inançlar, normlar, alışkanlıklar ve değerlerden oluşan temel kuramlar, uygulamalar ve semboller kümesidir (Karcıoğlu, 2001).

Örgütsel kültür, bir organizasyonu bir arada tutan yapıştırıcı olarak adlandırılabilir. Sessiz davranış kurallarıdır. Daha çok neyin yapılacağından çok işlerin nasıl yapıldığı ile ilgilidir. Sizi etkileyebilecek ancak fark edilmeden kalan arka plan statik olan beyaz gürültü olarak da adlandırılabilir. Yeni bir çalışan işi öğrenirken kültürü öğreniyor demektir (URL-9, 2021).

Kültür belirsiz bir kavramdır ve genellikle bir organizasyonun tanımlanmamış bir yönüdür. Örgütsel kültür konusuyla ilgili kapsamlı akademik literatür bulunmasına rağmen, kültürün genel kabul görmüş bir tanımı yoktur. Bunun yerine literatür, örgütsel kültürün ne olduğuna dair birçok farklı görüşü ifade eder (URL-10, 2021).

Örgüt kültürüyle ilgili çok sayıda tanım olduğu görülmektedir. Toplum üyesinin davranışını etkileyen soyut unsurlardan olan inanç ve değerler seti, sembol şeklinde ifade edilen dil, seromoni, hikaye, giyilen kıyafetler, gelenek-görenekler gibi kavramlar ve örgüt içinde doğrudan gözlemlenebilen öğelerin birleşmesinden kültür kavramı ortaya çıkar. Bu açıklamalar ekseninde kapsamlı bir bakış açısıyla örgüt kültürü; bir grup insan tarafından paylaşılan, soyut değerlerle, bu soyut değerleri taşıyan, daha

görünür yüzeydeki somut sembollerin oluşturduğu bir olgudur (Halis ve Naktiyok, 2003).

Örgüt kültürü 3 temel üzerinde durmaktadır. Bunlar: Kurallar (norm), değerler ve varsayımlardır. Öte yandan örgütsel kültürde görülebilen ifade biçimleri arasında; törenler, ritüeller, adetler, efsaneler, hikayeler, semboller (mit), dil ve kahramanlar vardır (Güçlü, 2003).

1.15.2. Güvenlik Kültürü

Dünya genelinde çalışma yaşamına bakıldığı zaman iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemede kanunların ve teknik tedbirlerin yetersiz kaldığı görülmektedir. Bu durum gösteriyor ki bu tedbirler kadar önemli olan güçlü bir güvenlik kültürünün oluşturulması ve yönetici kadro ile çalışanlar arasında güvenlik iletişiminin açık tutulması gerekmektedir (Yalın ve Mızrak, 2016).

Güvenlik Kültürü: Kazaları en aza indirmek için atılan ilk adımlar, mühendislik bakış açısıyla teknik hususların ve fiziksel tehlikelerin kontrolüne yöneliktir. Ancak buna rağmen kazaların tekrar etmesi araştırmacıların insan faktörüne yönelmesine sebep oldu. Yapılan araştırmalar, kazaların yaklaşık % 90'ının işçilerin güvenli olmayan davranışlarından kaynaklandığını göstermektedir. Araştırmacılar, çalışanların güvensiz davranışlarının temel sebebini anlamak için: “İşçiler neden güvensiz bir şekilde davranırlar? Dikkat eksikliğinden mi, eğitim eksikliğinden mi, iş arkadaşlarının güvenliğe karşı tutumlarından mı, kendi tutumlarından mı yoksa örgütsel sorunlardan mı kaynaklanıyor?” gibi sorulara cevap aramaktadırlar (Tomas vd., 1999).

Güvenlik kültürü terimi ilk olarak Uluslararası Atom Enerjisi Ajansı'nın (IAEA) Çernobil nükleer kazası hakkındaki ilk raporunun (IAEA, 1986) bir sonucu olarak gündeme gelmiştir. O zamandan beri, Kuzey Denizi'ndeki Occidental petrol şirketine ait Piper Alpha tesislerindeki patlama ve Clapham Junction demiryolu faciası gibi diğer büyük kaza soruşturmalarında ve güvenlik arızalarının çözümlemesinde tartışıldı. Her iki durumda da Kamu Soruşturma raporu, faal şirket içindeki zayıf bir güvenlik kültürünün kazanın oluşmasında önemli bir belirleyicisi olduğunu iddia etti (Cox ve Flin, 1998).

Çernobil nükleer faciasına ilişkin tutulan rapor, güvenlik kültürüne yönelik iki bileşene dikkat çekmektedir. Bunlardan birisi yapısal yani örgüt diğeri ise yaklaşımsal yani insan faktörüdür (Sungur, 2011).

Özkan ve Lajunen (2003) güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü üzerine yapılan yaklaşık 20'ye yakın tanımdan yola çıkarak geliştirdikleri tanımda güvenlik kültürünü,

güvenliği ya da emniyeti tehdit edebilecek eylem ya da uygulamalarla bunların bulunduğu ortak kullanım alanında veya etki alanında var olan nesnelerin (örn, teçhizat, makine, araç vb.) veya canlıların uğrayacağı zararı en aza indirmeyi hedefleyen, güvenlik veya emniyete öncelik veren roller, inançlar, algılar, tutumlar, kurallar, sosyal, politik ve teknik uygulamalarla, sorumluluk hislerinin ve yetkinliklerin bütünüdür (Özkan ve Lajunen, 2003).

Güvenlik kültürü, bir nükleer santral veya nükleer tesiste kararlar alırken ve iş yaparken yansıyan inançların, paylaşılan değerlerin ve davranışların karışımıdır (IAEA, 2005).

Güvenlik kültürü, işyerinde güvenli çalışmaya yönelik davranış, inanç ve tutumları kontrol etmeye yardımcı olan bir yönetim aracıdır (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013).

Güvenlik kültürü, tehlikeleri ve riskleri ele almaya yönelik normlar, inançlar, roller ve uygulamalar bütünüdür. Güvenlik kültürü, yüksek riskli sosyoteknik sistemlerdeki felaketlere ve kazalara yönelik yaygın davranışsal ön koşullardan bazılarının küresel bir karakterizasyonunu sağlar ve ayrıca mevcut risk değerlendirme uygulamasını tamamlamak için risk yönetimi stratejilerine yardımcı olacak sezgisel bir araç olabilir (Pidgeon, 1991).

Wiegmann vd. (2002) güvenlik kültürüyle ilgili bazı endüstriyel sektörlerin (örneğin nükleer enerji, madencilik ve imalat) yaptıkları tanımlara ek olarak şöyle tanım geliştirmiştir.

1. Grubun tümünde veya organizasyon üyeleri arasında paylaşılan düşünceleri, değerleri, tutumları ifade eden güvenlik kültürü kavramı, grup düzeyinde ya da daha yüksek seviyede tanımlanan bir kavramdır.

2. Güvenlik kültürü, bir örgütteki resmi güvenlik sorunları yönetim ve denetim sistemleri ile yakından ilgilidir. Ancak sadece bunlara münhasır değildir.

3. Güvenlik kültürü, bir organizasyonun hangi seviyesinde olursa olsun herkesin katkısını vurgular.

4. Bir organizasyonda var olan güvenlik kültürü, üyelerinin işyerinde sergiledikleri davranışları üzerinde bir etkiye sahiptir.

5. Güvenlik kültürü genellikle güvenlik performansı ile ödül sistemleri arasındaki olasılığa yansıtılır.

6. Güvenlik kültürü, bir kuruluşun hatalardan, olaylardan ve kazalardan ders çıkarma ve öğrenme istekliliğine yansır.

7. Güvenlik kültürü; nispeten istikrarlı, kalıcı, değişime ve inovasyona karşı dirençlidir (Wiegmann vd., 2002).

İngiliz Sanayi Konfederasyonu (CBI, 1991), güvenlik kültürünü organizasyonun tüm üyelerinin riskler, kazalar ve hastalıklar hakkında paylaştığı inançlar ve fikirler olarak tanımlamıştır. Daha sonra Birleşik Krallık Sağlık ve Güvenlik Komisyonu (HSC, 1993) tarafından benimsenen Nükleer Tesislerde Güvenlik Danışma Komitesi, bunu bireysel değerlerin ve grup değerlerinin, davranış kalıplarının, tutumlarının ve yetkinliklerinin ürünü olarak tanımladı. Pozitif bir güvenlik kültürüne sahip kuruluşlar güvenliğin önemine dair paylaşılan algılar, karşılıklı güvene dayalı iletişim ve önleyici tedbirlerin etkinliğine duyulan güven ile karakterize edilir. Kısacası bir kuruluşun güvenlik kültürü seviyesini o kuruluşun sağlık ve güvenlik programlarına olan bağlılığı ve uygunluğu belirlemektedir (Cooper, 2000).

Güvenlik kültürü kavramı, ne kadar Çernobil felaketinden sonra gelişse de bir kuruluşun eylemler, politikalar ve prosedürlerle ortaya çıkan inanç ve tutumların güvenlik performansını etkilediği yeni değildir. Aslında, Herbert William Heinrich'in 1930'larda geliştirdiği Domino Teorisi, kazalara neden olan bir sosyal çevrenin bir kaza dizisine düşen beş dominodan ilki olduğu öncülüne dayanıyordu. Sıradaki diğer dört domino, kişi hatası (kişisel özellikler), güvenli olmayan eylem, kaza ve yaralanmadır. Bu teoriyi takiben ne kadar araştırma yapılırsa da güvenlik kültürünün ne olduğu veya nasıl değerlendirileceği konusunda hala bir anlayış eksikliği vardır (Ostrom vd., 1993).

Güvenlik kültürü, bir örgütün her seviyesindeki bütün gruplardaki herkes tarafından işçilerin ve kamunun güvenliğine verilen kalıcı öncelik ve değerdir. Bireylerin ve grupların kişisel sorumluluklarına ne ölçüde bağlı kaldıkları, genellikle ilgili endişelerini koruma, geliştirme ve iletme çabalarıdır. Hatalardan ders çıkarmak, uyarlamak ve hatalara sebep olan davranışları değiştirmek için hem bireysel olarak hem de organizasyonel olarak çaba göstermektir (Wiegmann vd., 2007).

Ülkemizde mevzuat konusunda önemli adımlar atılmasını özellikle AB uyum süreci tetiklemiştir. Bu nedenle aslında mevzuatın yeterli olduğunu söylemekte bir sakınca olmayacaktır. Toplumumuzda iş sağlığı ve güvenliği kültürü henüz oluşmadığından sorun mevzuat yetersizliğinden değil daha çok mevzuatın uygulanması evresinde yaşanmaktadır (Delioğlu, 2019).

Örgüt kültürünün bir alt boyutu olan güvenlik kültürü, örgütün sağlık ve güvenlik performansının devam etmesi ile ilgili örgüt üyelerinin davranışlarına ve tutumlarına etki eden düşüncelerdir (Özkan ve Arpat, 2017).

Örgüt kültürünün bir alt kümesi olarak nitelendirilen güvenlik kültürü, sağlık ve güvenliğe karşı yansıtılan değer ve inançlar bütünüdür. Çalışanların tutum ve davranışlarına yoğunlaşarak çalışanlara güvenli davranışı aşlamaktadır. Güvenlik kültürü oluşmuş bir işletmede çalışan sadece kendi güvenliği için değil aynı zamanda çalışma arkadaşlarının da güvenliği için mesul olduğunun farkındadır (Demirbilek, 2008).

1.16. Güvenlik İklimi

Güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü kavramları birbirinden farklı olmasına rağmen birbiriyle ilişkili olmasından dolayı birbirinin yerine kullanıldığı da olmuştur. Araştırmalara bakıldığında öncelikle güvenlik kültürüne önem verilmesinin ve güvenlik ikliminin ikincil konuma düşmesinin sebebi güvenlik kültürünün örgütün tamamını ele alması ve daha kapsayıcı ve bütüncül oluşudur.

Güvenliğe stratejik yaklaşımda güvenlik kültürü daha çok yukarıdan aşağıya yaklaşım ile ilgilidir. Yönetimin bağlılığı, iletişim, katılım, prosedür ve politikalar yukarıdan aşağıya yaklaşımı oluşturur. Güvenlik iklimi ise aşağıdan yukarıya fonksiyonel yaklaşımla alakalıdır. Aşağıdan yukarıya yaklaşımı da teknoloji, çevre, proaktif raporlama, yapıcı katılım, grup davranışı, bireysel tutum, çalışma arkadaşı ve nezaretçiyle olan çalışma ilişkileri gibi unsurları ihtiva eder (Çelik, 2014).

Güvenlik iklimi; güvenlik politikaları, güvenlik tutumları, prosedürleri, uygulamaları ve liderlik hakkındaki çalışanların algılarının, fikirlerinin ve tepkilerinin geçici bir anlık fotoğrafıdır. Tutumsal ölçümler, örgütteki genel güvenlik algılarını birey ve grup bazında değerlendirir. Güvenlik kültürü güvenlik iklimine kıyasla daha soyut, daha kapsamlı ve daha kompleks bir kavramdır. Bu yönüyle bakıldığında güvenlik iklimini güvenlik kültürünün bir alt boyutu olarak da görenler olmuştur.

Geliştirilen bir ölçeğin ülkeye, sektöre veya örgüte göre farklılık arz etmesi güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi için boyutlar belirlemede fikir birliği sağlanamamasının ana sebebidir. Örneğin, güvenlik iklimi ile alakalı deneysel çalışmalar yapan Zohar (1980) İsrailde bulunan bir imalat firması çalışanlarına yönelik yaptığı çalışmada 7 alt boyutlu bir yapı bulmuştur. Holmes ve Brown (1986), Zohar'ın kullandığı aynı ölçeğini ABD'deki imalat sanayinde çalışanlara uyguladığında ise, 3 alt boyuttan oluşan farklı bir yapı elde etmişlerdir. Cabrera ve Diaz (1997) havaalanı çalışanlarına yönelik aynı ölçeği uygulamış ve 6 boyuttan oluşan bir yapıya ulaşmışlardır (Dursun, 2011).

1.17. Pozitif Güvenlik Kültürü

Pozitif bir güvenlik kültürüne sahip örgütler, karşılıklı güvene dayanan iletişim, önleyici tedbirlerin etkinliğine duyulan güven ve güvenliğin önemine ilişkin paylaşılan algılarla karakterize edilir.

Pozitif bir güvenlik kültürü, genellikle güvenliği iyileştirmeye yönelik sistematik çabaların nihai noktası olarak görülür. Herhangi bir tehlike bir kez ortaya çıktığında tutarlı, destekleyici, yapıcı, hatta mutlu bir ortamda kontrol edilecektir. Pozitif güvenlik kültürünün literatürde bir çok özellikleri sıralanmaktadır. Ancak, İngiliz Sanayi Konfederasyonu pozitif güvenlik kültürünün on bir özelliğini şu şekilde listelemektedir:

1. Gerçek ve görünür olarak liderlik ve üst düzey yönetimin bağlılığı. Bu en önemli özelliğidir.
2. Sürekli ilgi, alaka ve çaba gerektiren uzun vadeli bir strateji olduğunun kabulü.
3. Yeterli seviyede uygulama normları ve güvenlik standartlarıyla desteklenen, yüksek beklentilerin ve neyin mümkün olduğuna dair bir iyimserlik duygusu taşıyan bir politika beyanı.
4. Sağlık ve güvenlik, diğer kurumsal amaçlar olarak ele alınmalı ve uygun şekilde kaynak sağlanmalıdır.
5. Bir hat yönetimi sorumluluğu olmalıdır.
6. Sağlık ve güvenliğin “mülkiyeti”, işgücünün tüm seviyelerine nüfuz etmelidir. Bu, çalışanların katılımını, eğitimini ve iletişimini gerektirir.
7. Gerçekçi, makul ve ulaşılabilir hedefler belirlenmeli ve bunlara karşı performans ölçülmelidir.
8. Olaylar iyice araştırılmalıdır.
9. Mutabık kalınan standartlara göre davranışların tutarlılığı denetim yoluyla sağlanmalı ve iyi güvenlik davranışı bir istihdamda önkoşul olmalıdır.
10. Bir denetim veya soruşturma sonucunda ortaya çıkan eksiklikler acilen giderilmelidir.
11. Yönetim, performansı değerlendirebilmek ve puanlamak için yeterli ve güncel bilgileri almalıdır (Ridley ve Channing, 2003).

1.18. Güvenlik Kültürünün Boyutları

Literatürde önerilen çok sayıda güvenlik kültürü tanımı göz önüne alındığında, bir organizasyonun güvenlik kültürünü yansıtan göstergelerin tam sayısı konusunda çok az fikir birliğinin olması şaşırtıcı değildir. Gerçekten de, çok sayıda kurumsal gösterge önerilmiştir ve bazı tahminler en az iki ile en çok 19 arasında değişmektedir (Flin ve

diğerleri, 2000). Yine, bu göstergelerin çok sayıda tutarsızlığı ve çoğu zaman kendine özgü etiketlemesi, önceki raporlarda tanımlanan çeşitli kurumsal göstergelerin uzlaştırılmasında zorluk yaratır. Bununla birlikte, bu çeşitli raporların daha yakından incelenmesi, güvenlik kültürünün en az beş küresel bileşeni veya göstergesi olduğunu göstermektedir. Bunlar örgütsel bağlılık, yönetim katılımı, çalışanların yetkilendirilmesi, ödül sistemleri ve raporlama sistemlerini içerir.

Örgütsel bağlılık

Bir organizasyonun üst düzey yönetiminin uzun zamandır örgütsel güvenlik kültürünü geliştirmede kritik bir rol üstlendikleri kabul edilmektedir. Güvenliğe kurumsal bağlılık, üst düzey yönetimin güvenliği kuruluşun temel değeri veya yol gösterici ilkesi olarak ne ölçüde tanımladığını ifade eder. Bu nedenle, bir kuruluşun güvenliğe olan bağlılığı, üst düzeydeki yönetimin, mali kemer sıkma zamanlarında bile güvenliğe karşı kalıcı, olumlu bir tutum sergileme ve kuruluş içindeki tüm seviyelerde tutarlı bir şekilde güvenliği aktif olarak teşvik etme kabiliyetine yansır.

Üst düzey yönetim güvenliğe bağlı olduğunda, yeterli kaynakları sağlar ve güvenlik faaliyetlerinin geliştirilmesi ve uygulanması için sürekli olarak destek verir. Bu nedenle, bir kuruluşun güvenliğe olan bağlılığı nihayetinde prosedürler, ekipman, eğitim, seçim ve çalışma programları gibi operasyonlarının her yönünün düzenli olarak değerlendirilmesini ve gerekirse güvenliği artırmak için değiştirilmesini sağlamak için ortaya konan çabalarla yansıtılır.

Yönetim katılımı

Günlük operasyonlara katılım yoluyla, hem üst hem de orta düzey yönetim, çalışanlarına daha sonra çalışanların işletme kurallarına ve güvenli işletme uygulamalarına ne ölçüde uyduğunu etkileyen bir güvenlik endişesi tutumu iletir (Eiff, 1999).

Güvenlik kültürü bağlamında, "yönetim katılımı", hem üst düzey hem de orta düzey yöneticilerin örgüt içindeki kritik güvenlik faaliyetlerine şahsen dahil olmasını ifade eder. Bu nedenle, yönetimin güvenliğe katılımı, yöneticilerin güvenlik seminerlerine ve eğitimlerine katılımı ve katkıları, güvenlik açısından kritik operasyonları aktif olarak gözetimi, günlük operasyonlarda yer alan risklerle temas halinde kalma yetenekleri birer yönetim katılımını yansıtan etmenlerdir.

Çalışanların yetkilendirilmesi

Hatalar, bir organizasyon içinde herhangi bir seviyeden kaynaklanabilir. Ancak, ön saflardaki çalışanlar (örneğin pilotlar) genellikle bu tür hatalara karşı son savunmayı temsil eder ve böylece kazaları önler. İyi bir güvenlik kültürüne sahip kuruluşlar,

alışanlarını glendirir ve çalışanların gvenliği geliştirmedeki kritik rollerini açıkça anlamalarını sağlar. Özellikle glendirme, st düzey yönetim tarafından yetki veya sorumluluk devrinin bir sonucu olarak bireyin algıları veya tutumları anlamına gelir.

Glendirilmiş bir tutum, örgütsel gvenliği sağlamak, görev çağrısının ötesine geçmek, güvenli operasyonlarını sağlamak, sorumluluk almak, fark yaratmak motivasyon artmasına yol açabilir (Geller, 1994). Güvenlik kültürü bağlamında, çalışanların yetkilendirilmesi, çalışanların güvenlik kararlarında önemli bir söz sahibi olmaları, güvenlik iyileştirmelerini başlatma ve gerçekleştirme göçüne sahip olmaları, kendilerini ve başkalarını eylemlerinden sorumlu tutmaları ve kuruluşlarının güvenlik sicilinden gurur duymaları anlamına gelir.

Ödül sistemleri

Bir organizasyonun güvenlik kültürünün kilit bileşenlerinden biri, hem güvenli davranışın hem de güvenli olmayan davranışın değerlendirilme şekli ve bu değerlendirmelere göre ödül veya cezaların dağıtılmasındaki tutarlılıktır (Reason, 1990). Güvenli davranışı teşvik etmek ve güvenli olmayan davranışı ekarte etmek veya düzeltmek için adil bir ödüllendirme ve değerlendirme sistemine ihtiyaç vardır (Eiff, 1999). Bu nedenle, bir kuruluşun güvenlik kültürü, güvenli davranışları güçlendirmek için yerleşik bir sisteme (rneğin parasal teşvikler, takdir etmeler vs) ve ayrıca gereksiz riskleri caydıran veya cezalandıran sistemlere sahip olduğu ölçüde yansıtılır. Bununla birlikte, bir organizasyonun güvenlik kültürü, yalnızca bu tür ödül sistemlerinin mevcudiyeti ile değil, aynı zamanda ödül sistemlerinin resmi olarak ne ölçüde belgelendiği, tutarlı bir şekilde uygulandığı ve tüm çalışanları tarafından kapsamlı bir şekilde açıklanıp anlaşıldığı ile ifade edilir.

Raporlama sistemleri

Gerçek bir güvenlik kültürünün temellerinden biri, bunun bir raporlama kültürü olmasıdır. Etkili ve sistematik bir raporlama sistemi, bir kaza meydana gelmeden önce güvenlik yönetiminin zayıflığını ve savunmasızlığını belirlemenin temel taşıdır. Bir kuruluşun bir kaza meydana gelmeden önce olaylara ve ramak kala durumlara dayalı olarak proaktif şekilde öğrenme ve operasyonlarını uyarlama konusundaki istekliliği ve yeteneği, güvenliği artırmak için kritik öneme sahiptir. İyi bir raporlama kültürünün bir başka önemli tarafı da “alışanların günlük faaliyetleri sırasında dikkatlerine sunulan güvenlik konularının zgr ve engelsiz bir şekilde bildirilmesidir. Bu nedenle, çalışanların raporlama sisteminin kullanılması sonucunda misilleme veya olumsuz sonuçlarla karşılaşmamalarının sağlanması, ayrıca öneri veya endişelerinin gözden geçirildiği ve ne tür bir sorun olduğu konusunda çalışanları bilgilendirmek için

yapılandırılmış bir geri bildirim sistemine sahip olunması önemlidir. Bu durum ortaya çıkan sorunların çözümü için harekete geçilmesine vesile olacaktır. Özetle, iyi bir güvenlik kültürüne sahip bir kuruluş, resmi bir raporlama sistemine sahip olmalıdır ve bu, çalışanlar tarafından fiilen rahatça kullanılan bir sistem olmalıdır. İyi bir raporlama sistemi, çalışanın güvenlik sorunlarını bildirmesine izin verir ve bunu teşvik eder. Ayrıca tüm çalışanlara zamanında ve değerli geri bildirim sağlar (Wiegmann vd., 2002).



2. YAPILAN ÇALIŞMALAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırma yapılan kurum hakkında bilgi verilerek araştırmanın evren ve örnekleme, araştırma varsayımı, sınırlılıkları, hipotezleri, veri toplama yöntem ve araçları, analizi ve araştırma bulgularına yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma bir kamu üniversitesinde yönetici pozisyonunda görev yapan akademik ve idari personelin güvenlik kültürü düzeylerinin tespit edilmesi ve güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerindeki etkisinin ortaya konulması amacıyla gerçekleştirilmiştir.

2.1.1. Araştırmanın Tipi

Araştırma, bir kamu üniversitesinde çalışmakta olan yönetici pozisyonundaki akademik ve idari personelin iş güvenliği kültürü ve iş güvenliği performanslarını değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilen kesitsel ve tanımlayıcı tipte bir araştırmadır.

2.1.2. Araştırma Yapılan Kurum Hakkında Bilgi

Araştırma 31 Mayıs 2008’de kurularak 2009 yılında eğitim-öğretim faaliyetlerine başlayan Gümüşhane Üniversitesinde gerçekleştirilmiştir. Üniversite bünyesinde 1 Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 7 Fakülte, 2 Yüksekokul, 10 Meslek Yüksekokulu, 5 Koordinatörlük, 11 Uygulama ve Araştırma Merkezi ile 6 rektörlüğe bağlı bölüm bulunmaktadır. Ayrıca idari birimler olarak da 8 Daire Başkanlığı ve 5 de diğer birimler bulunmaktadır. Akademik birimlerde yönetici pozisyonunda görev alan 143 adet çalışan ve idari birimlerde ise yönetici pozisyonunda görev alan 68 adet çalışan bulunmaktadır.

2.1.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerine yaptığı etkiyi belirlemeye yönelik gerçekleştirilen bu çalışma Gümüşhane Üniversitesinde gerçekleştirilmiştir. Üniversitede yönetici pozisyonunda bulunan 211 adet akademik ve idari personel bulunmaktadır. Çalışmada örneklem belirlenmeyip evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Formlar değerlendirildiğinde 3 katılımcının anket formunu eksik doldurduğu tespit edilmiş ve değerlendirmeye alınmamıştır. Araştırmaya katılmaya

istekli, araştırmanın gerçekleştirildiği dönemde izinli olmayan ve anket formunu eksiksiz dolduran 122 kişi ile çalışma gerçekleştirilmiştir.

2.1.4. Araştırmanın Varsayım ve Sınırlılıkları

Araştırma Gümüşhane Üniversitesine bağlı yönetici pozisyonunda görev alan akademik ve idari personel ile sınırlıdır ve katılımcıların kendilerine yöneltilen anket sorularını doğru yorumlaması, algılaması ve objektif cevaplaması araştırmanın varsayımlarıdır.

2.1.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma modeli çerçevesinde, demografik faktörler ile güvenlik kültürü boyutları arasında kurulan çalışmanın hipotezleri şunlardır:

H_{1a}: Yöneticilerin iş güvenliği kültürü, cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H_{1b}: Yöneticilerin iş güvenliği kültürü, yaşa göre farklılık göstermektedir.

H_{1c}: Yöneticilerin iş güvenliği kültürü, yöneticilerin medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.

H_{1d}: Yöneticilerin iş güvenliği kültürü, eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H_{1e}: Yöneticilerin iş güvenliği kültürü, yöneticilerin işteki konumuna göre farklılık göstermektedir.

H_{1f}: Yöneticilerin iş güvenliği kültürü, yöneticilerin iş tecrübesine göre farklılık göstermektedir.

H_{1g}: Yöneticilerin iş güvenliği kültürü, yöneticilerin aynı işyerinde çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

Güvenlik kültürü ile güvenlik performansı ilişkisine yönelik geliştirilen hipotezler aşağıda verilmiştir.

H_{2a}: Yöneticilerin iş güvenliği kültürünün güvenlik uyumu üzerine olumlu etkisi vardır.

H_{2b}: Yöneticilerin iş güvenliği kültürünün güvenlik katılımı üzerine olumlu etkisi vardır.

H_{2c}: Yöneticilerin iş güvenliği kültürü, daha önce iş kazası geçirme durumuna göre farklılık göstermektedir.

H_{2d}: Yöneticilerin iş güvenliği kültürü, aynı işyerinde iş kazası geçirme durumuna göre farklılık göstermektedir.

H_{2e}: Yöneticilerin iş güvenliği kültürü, aynı işyerinde ramak kala olay geçirme durumuna göre farklılık göstermektedir.

Araştırma modeli çerçevesinde demografik faktörlerle iş güvenliği performansı değişkenleri arasında kurulan hipotezler şu şekildedir:

H_{3a}: Yöneticilerin güvenlik performansı düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H_{3b}: Yöneticilerin güvenlik performansı düzeyleri yaşa göre farklılık göstermektedir.

H_{3c}: Yöneticilerin güvenlik performansı düzeyleri yöneticilerin medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.

H_{3d}: Yöneticilerin güvenlik performansı düzeyleri eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H_{3e}: Yöneticilerin güvenlik performansı düzeyleri işteki konumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{3f}: Yöneticilerin güvenlik performansı düzeyleri iş tecrübesine göre farklılık göstermektedir.

H_{3g}: Yöneticilerin güvenlik performansı düzeyleri aynı işyerinde çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{3h}: Yöneticilerin güvenlik performansı düzeyleri aynı işyerinde iş kazası geçirme durumuna göre farklılık göstermektedir.

H_{3i}: Yöneticilerin güvenlik performansı düzeyleri aynı işyerinde ramak kala olay geçirme durumuna göre farklılık göstermektedir.

H_{3j}: Yöneticilerin güvenlik performansı düzeyleri daha önce iş kazası geçirme durumuna göre farklılık göstermektedir.

2.1.6. Veri Toplama Yöntem ve Araçları

Araştırma sonucunda elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Bu araştırmada iş güvenliği kültürü ölçeğinin güvenirliği Cronbach's Alpha=0.957 olarak yüksek bulunmuştur.

Bu araştırmada iş güvenliği performansı ölçeğinin güvenirliği Cronbach's Alpha=0.849 olarak yüksek bulunmuştur.

Verilerin toplanması sürecinde güvenlik kültürüyle güvenlik performansının ölçülmesine yönelik sorular ile demografik değişkenleri içeren sorulardan oluşan toplam 52 soruluk anket uygulanmıştır (EK1). Güvenlik kültürü boyutlarının ölçülmesinde

tercümesini Dursun'un (2011) yaptığı yedi boyuttan oluşan 35 soruluk ölçek kullanılmıştır.

Güvenlik kültürü ölçeğini oluşturan boyutlar aşağıda belirtilmiş ve tanımlanmıştır:

1. Yönetimin Bağlılığı: Bu boyut kendi içinde yöneticilerin tutumları ve yöneticilerin davranışları olmak üzere 2 (iki) alt boyuttan oluşmaktadır. İlk 4 madde iş güvenliğine yönelik yöneticilerin tutumlarını ölçerken, sonraki 4 madde ise iş güvenliğine yönelik işletme yönetiminin davranışlarını ölçmek için hazırlanan toplam 8 sorudan oluşmaktadır.

2. Güvenlik Önceliği: Çalışanların iş güvenliğinin organizasyon perspektifinden nasıl algılandığını ve ne kadar önem taşıdığını değerlendirmek için hazırlanmış 4 sorudan oluşmaktadır.

3. Güvenlik İletişimi: Diğer 5 soru ise çalışanla yönetim arasındaki güvenlik meseleleri ile ilgili iletişimin çalışanlar tarafından nasıl algılandığını değerlendirmek için hazırlanmıştır.

4. Güvenlik Eğitimi: Organizasyonun çalışanlara sağlamış olduğu güvenlik eğitiminin çalışanlar tarafından nasıl algılandığını ölçmek için hazırlanan 4 sorudan oluşmaktadır.

5. Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinlik: İş güvenliğine karşı çalışanların farkındalığını ve güvenlik sorunlarıyla baş edebilme yetkinliğini ölçmek ve değerlendirmek için oluşturulan hazırlanan 5 adet sorudan oluşmaktadır.

6. Çalışanların Katılımı: Çalışanların güvenlikle alakalı çalışma koşullarının iyileştirilmesine katılımı ile güvenlik kurallarına uyma davranışlarını ölçmek amacıyla hazırlanan 4 sorudan oluşmaktadır.

7. Raporlama Kültürü: Güvenli olmayan davranışların, ramak kala olayların ve iş kazalarının raporlanmasını ölçmek için hazırlanan 5 sorudan oluşmaktadır.

Güvenlik performansı ölçmek üzere iki çeşit yol izlenmektedir. Öncelikle güvenlik performansına yönelik çalışanların algılamalarını ölçmek amacıyla Dursun (2011) tarafından Türkçeye çevrilen ve güvenilirliğe ve geçerliliğe yönelik çözümlemeleri bir firmada uygulanan güvenli davranış ölçeği kullanılmıştır. Bununla birlikte çalışanların iş kazası geçirme veya iş kazasına maruz kalıp kalmama durumunu ölçen anketler kullanılmıştır. Kullanılan ölçeğin boyutu şu şekildedir:

1. Güvenli Davranış Ölçeği: Yürütülmekte olan işlerin çalışanlar tarafından güvenli bir biçimde yapılıp yapılmadığını ve güvenli davranışları değerlendirmek amacıyla 6 soru bulunmaktadır. İlk üç soru güvenlik uyumunu ölçerken sonraki 3 soru ise güvenlik katılımını ölçmektedir. Güvenlik uyumu boyutu, güvenlik prosedürlerine

bağlı kalmayı ve işin güvenli bir şekilde yürütülmesini değerlendirirken; güvenlik katılımı boyutu, çalışanların kendi şahsına bakan güvenlikle doğrudan ilgili olmayan, ama güvenliği destekleyen bir güvenlik çevresi geliştirilmesine yardımcı olan davranış biçimlerini değerlendirmektedir.

Gerek iş güvenliği kültürünün boyutlarını ölçmek üzere oluşturulan 35 soru için, gerekse iş performansının boyutlarından olan 6 soruluk güvenli davranış ölçeğini ölçmek üzere oluşturulan sorularda: “1- hiç katılmıyorum”, “2- katılmıyorum”, “3- kısmen katılıyorum”, “4- katılıyorum”, “5- tamamen katılıyorum” şeklindeki değerlendirmelerden oluşan 5’li Likert ölçekli analiz kullanılmıştır.

2. İş Kazasına Maruziyet: Çalışma hayatı boyunca çalışanlara çalıştığı yerde iş kazasına maruz kalıp kalmadıklarının ve ramak kala olay geçirip geçirmediğinin ölçüldüğü evet veya hayır şeklindeki cevaplardan oluşan üç soru sorulmuştur.

Oluşturulan ankette katılımcıların yaşı, cinsiyeti, işteki konumu, medeni durumu, çalışma süreleri gibi demografik durumlarını-özelliklerini belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur. Anket formunu katılımcılara ulaştırmak üzere hem fiziki olarak A4 çıktısı alınmış hem de internet üzerinden form oluşturulmuştur. Çalışmada kullanılan anket formu Ek-1’de sunulmuştur.

2.1.7. Verilerin İstatistiksel Analizi

Elde edilen verilerin istatistiksel olarak değerlendirilmesi için SPSS 22.0 istatistik programı kullanılmıştır. Tanımlayıcı istatistiklerin belirlenmesinde frekans (sıklık) ve yüzde analizlerinden, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Ölçekte bulunan boyutların dağılımının normal olup olmadığını belirlemek için Kurtosis (Basıklık) ve Skewness (Çarpıklık) değerleri hesaplanmıştır.

Tablo 2. Normal dağılım

	N	Basıklık	Çarpıklık
Yöneticilerin Davranışları	122	1.609	-1.050
Yöneticilerin Tutumları	122	-0.129	-0.478
Güvenlik Önceliği	122	-0.260	-0.187
Güvenlik İletişimi	122	-0.140	-0.502
Güvenlik Eğitimi	122	0.030	-0.526
Güvenlik Farkındalığı	122	0.619	-0.410
Çalışanların Katılımı	122	-0.486	0.004
Raporlama Kültürü	122	-0.252	-0.032
Güvenlik Uyumu	122	-0.058	-0.056
Güvenlik Katılımı	122	-0.041	-0.177

Tablo 2'ye göre değişkenlerin basıklık-çarpıklık değerleriyle alakalı sonuçlara bakıldığında bazı değerlerin normal dağılım olarak kabul edildiği görülmektedir. Değişkenlerin Kurtosis ve Skewness (çarpıklık ve basıklık)değerlerine ilişkin sonuçların -1.5 ile +1.5 aralığında olduğunda normal bir dağılım olarak kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Skewness ve Kurtosis (çarpıklık ve basıklık) değerleri -2 ile +2 arasında değer aldığında değişkenlerin normal dağılım gösterdiği varsayılmıştır (George ve Mallery, 2010). Eğer ana kütlenin dağılımı normal değilse parametrik olmayan testler (örn: Ki- kare testi, Mann-Whitney testi, Kruskal Wallis testi vs) uygulanır. T-dağılımının kullanılabilmesi ise değişken varyansının bilinmemesi halinde uygulanır (Field, 2009). Merkezi limit teoremi ve büyük sayılar yasasına göre örneklem olarak yeterli düzeyde olduğu için dağılımın normal olduğu varsayılmış ve analize devam edilmiştir (Harwiki, 2013; İnal ve Günay, 1993; Johnson ve Wichern, 2002).

Korelasyon ve regresyon analizlerinden faydalanılarak yöneticilerin ölçek düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Yöneticilerin tanımlayıcı bulgularına göre ölçek düzeylerindeki farklılaşma durumunun değerlendirilmesinde tek yönlü varyans analizi (One-Way Anova), parametrik bir test olan t-testi ve post hoc analizlerinden tukey testinden faydalanılmıştır.

Etki gücünü hesaplamanın çeşitli yöntemleri vardır. Çalışmada Cohen'in d istatistiği (d) ve bağımlı değişken üstünde bağımsız değişkenin ne derece etkide bulunduğunu gösteren eta kare(η^2) katsayılarından faydalanılmıştır. Etki büyüklüğü bağımsız iki grubun ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı kabul edilecek büyük bir farkın olup olmadığını göstermektedir. Cohen (d) değerinin 0.2 olması küçük etki, 0.5 ortaetki ve 0.8 olması ise büyük (large) etki olarak değerlendirilmektedir. Eta kare değeri 0.01 küçük etki, 0.06 orta etki ve 0.14 düzeyindeki eta kare ise büyük etki olarak değerlendirilmektedir (Büyüköztürk vd., 2018).

3. BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmaya katılan yöneticilerin tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 3. Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı

Yaş	N	%
40 ve altı	58	47.5
41-50	47	38.5
50 ve üzeri	17	13.9
Toplam	122	100.0

Tablo 3'e göre yöneticilerin 58'i (%47.5) 40 ve altı, 47'si (%38.5) 41-50 yaş aralığında, 17'si (%13.9) 50 ve üzeri yaştadır.

Tablo 4. Katılımcıların cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	N	%
Erkek	99	81.1
Kadın	23	18.9
Toplam	122	100.0

Tablo 4'e göre yöneticilerin 99'u (%81.1) erkek, 23'ü (%18.9) kadındır. Araştırma grubundaki katılımcıların büyük bir çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır.

Tablo 5. Katılımcıların medeni duruma göre dağılımı

Medeni Durum	N	%
Evli	110	90.2
Bekar	12	9.8
Toplam	122	100.0

Tablo 5'e göre yöneticilerin 110'u (%90.2) evli, 12'si (%9.8) bekaardır.

Tablo 6. Katılımcıların eğitim durumuna göre dağılımı

Eğitim Durumu	N	%
Lisans	50	41.0
Yüksek Lisans	72	59.0
Toplam	122	100.0

Tablo 6'ya göre yöneticilerin 50'si (%41.0) lisans, 72'si (%59.0) yüksek lisans mezunudur.

Tablo 7. Katılımcıların bu iş yerinde çalışma süresine göre dağılımı

Bu İş Yerinde Çalışma Süresi	N	%
1-5 yıl	24	19.7
6-10 yıl	51	41.8
11 yıl ve üzeri	47	38.5
Toplam	122	100.0

Tablo 7'ye göre bu iş yerinde yöneticilerin 24'ü (%19.7) 1-5 yıl, 51'i (%41.8) 6-10 yıl, 47'si (%38.5) 11 yıl ve üzerinde çalışmaktadır.

Tablo 8. Katılımcıların iş tecrübesine göre dağılımı

İş Tecrübesi	N	%
1-5 yıl	30	24.6
6-10 yıl	48	39.3
11-15 yıl	21	17.2
16 yıl ve üzeri	23	18.9
Toplam	122	100.0

Tablo 8'e göre yöneticilerin 30'u (%24.6) 1-5 yıl, 48'i (%39.3) 6-10 yıl, 21'i (%17.2) 11-15 yıl, 23'ü (%18.9) 16 yıl ve üzeri iş tecrübesine sahiptir.

Tablo 9. Katılımcıların işteki konumuna göre dağılımı

İşteki Konum	N	%
Bölüm Başkanı	44	36.1
Şube Müdürü	19	15.6
Şef	17	13.9
Diğer	42	34.4
Toplam	122	100.0

Tablo 9'a göre yöneticilerin 44'ü (%36.1) bölüm başkanı, 19'u (%15.6) şube müdürü, 17'si (%13.9) şef, 42'si (%34.4) diğer (Rektör Yardımcısı, Dekan, Dekan Yardımcısı, Daire Başkanı, Yüksekokul/Meslek Yüksekokul Müdürü, Yüksekokul/Meslek Yüksekokul Müdür Yardımcısı ve Sekreterler) olarak görev yapmaktadır.

Tablo 10. Katılımcıların daha önce iş kazası geçirme durumuna göre dağılımı

Daha Önce İş Kazası Geçirme Durumu	N	%
Evet	7	5.7
Hayır	115	94.3
Toplam	122	100.0

Tablo 10'a göre yöneticilerin 7'si (%5.7) daha önce iş kazası geçirmişken, 115'i (%94.3) iş kazası geçirmemiştir.

Tablo 11. Katılımcıların bu iş yerinde iş kazası geçirme durumuna göre dağılımı

Bu İş Yerinde İş Kazası Geçirme Durumu	N	%
Evet	2	1.6
Hayır	120	98.4
Toplam	122	100.0

Tablo 11'e göre yöneticilerin 2'si (%1.6) bu işyerinde iş kazası geçirmişken, 120'si (%98.4) bu iş yerinde iş kazası geçirmemiştir.

Tablo 12. Katılımcıların bu iş yerinde olay (ramak kala) geçirme durumuna göre dağılımı

Bu İş Yerinde Olay Geçirme Durumu	N	%
Evet	10	8.2
Hayır	112	91.8
Toplam	122	100.0

Tablo 12'ye göre yöneticilerin 10'u (%8.2) bu işyerinde ramak kala olayı yaşamışken, 112'si (%91.8) ramak kala olayı yaşamamıştır.

Tablo 13. İş güvenliği kültürü puan ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.
Yöneticilerin Davranışları	122	3.766	0.739	1.000	5.000
Yöneticilerin Tutumları	122	3.336	0.821	1.000	5.000
Güvenlik Önceliği	122	3.414	0.731	1.750	5.000
Güvenlik İletişimi	122	3.141	0.793	1.000	4.800
Güvenlik Eğitimi	122	3.170	0.680	1.250	4.750
Güvenlik Farkındalığı	122	3.885	0.534	2.400	5.000
Çalışanların Katılımı	122	3.051	0.748	1.250	5.000
Raporlama Kültürü	122	3.654	0.552	2.400	5.000

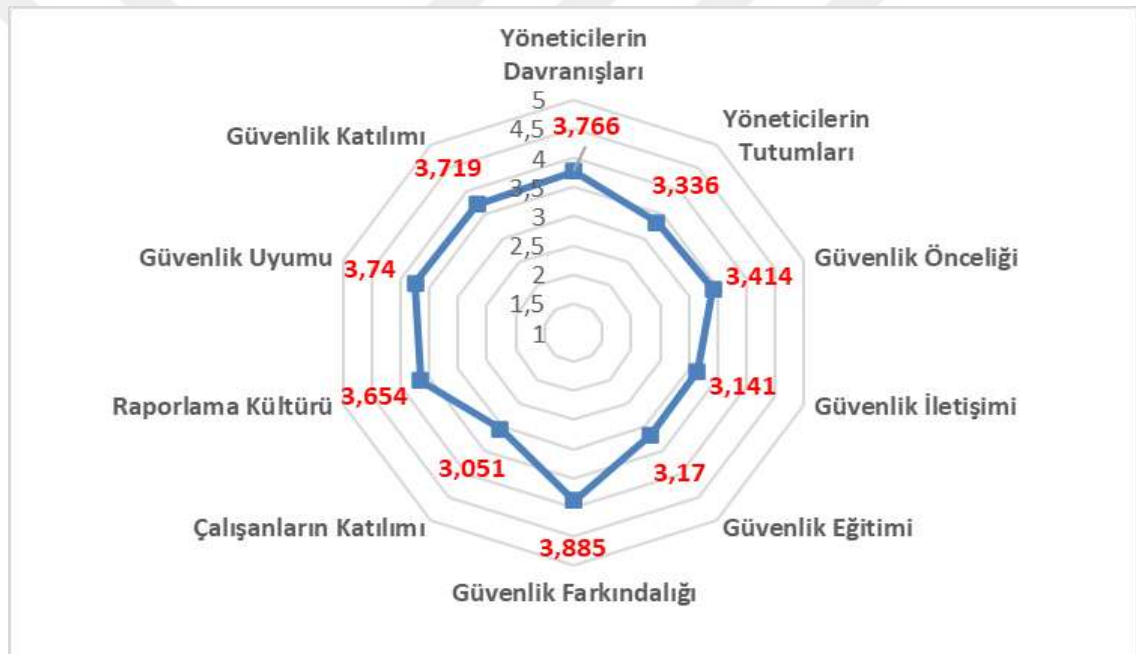
Tablo 13'e göre yöneticilerin güvenlik kültürü boyutlarından “yöneticilerin davranışları” ortalaması yüksek 3.766 ± 0.739 (Min=1; Maks=5), “yöneticilerin tutumları” ortalaması orta 3.336 ± 0.821 (Min=1; Maks=5), “güvenlik önceliği” ortalaması yüksek 3.414 ± 0.731 (Min=1.75; Maks=5), “güvenlik iletişimi” ortalaması orta 3.141 ± 0.793 (Min=1; Maks=4.8), “güvenlik eğitimi” ortalaması orta 3.170 ± 0.680 (Min=1.25; Maks=4.75), “güvenlik farkındalığı” ortalaması yüksek 3.885 ± 0.534

(Min=2.4; Maks=5), “alışanların katılımı” ortalaması orta 3.051±0.748 (Min=1.25; Maks=5), “raporlama kültürü” ortalaması yüksek 3.654±0.552 (Min=2.4; Maks=5) olarak saptanmıştır.

Tablo 14. İş güvenliği performansı puan ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.
Güvenlik Uyumu	122	3.740	0.604	2.000	5.000
Güvenlik Katılımı	122	3.719	0.609	2.330	5.000

Tablo 14’e göre yöneticilerin “güvenlik uyumu” ortalaması yüksek 3.740±0.604 (Min=2; Maks=5), “güvenlik katılımı” ortalaması yüksek 3.719±0.609 (Min=2.33; Maks=5), olarak saptanmıştır.



şekil 1. İş güvenliği kültürü ve iş güvenliği performansı puanlarına ilişkin diyagram

Tablo 15. İş güvenliği kültürü ve iş güvenliği performansı puanları arasında korelasyon analizi

		Yöneticilerin Davranışları	Yöneticilerin Tutumları	Güvenlik Önceliği	Güvenlik İletişimi	Güvenlik Eğitimi	Güvenlik Farkındalığı	Çalışanların Katılımı	Raporlama Kültürü	Güvenlik Uyumu	Güvenlik Katılımı
Yöneticilerin Davranışları	r	1.000									
	p	0.0001									
	N	122.000									
Yöneticilerin Tutumları	r	0.680**	1.000								
	p	0.0001	0.000								
	N	122.000	122.000								
Güvenlik Önceliği	r	0.600**	0.744**	1.000							
	p	0.0001	0.000	0.000							
	N	122.000	122.000	122.000							
Güvenlik İletişimi	r	0.552**	0.698**	0.757**	1.000						
	p	0.0001	0.000	0.000	0.000						
	N	122.000	122.000	122.000	122.000						
Güvenlik Eğitimi	r	0.501**	0.691**	0.651**	0.720**	1.000					
	p	0.0001	0.000	0.000	0.000	0.000					
	N	122.000	122.000	122.000	122.000	122.000					
Güvenlik Farkındalığı	r	0.484**	0.476**	0.530**	0.458**	0.539**	1.000				
	p	0.0001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000				
	N	122.000	122.000	122.000	122.000	122.000	122.000				
Çalışanların Katılımı	r	0.272**	0.493**	0.473**	0.637**	0.590**	0.299**	1.000			
	p	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000			
	N	122.000	122.000	122.000	122.000	122.000	122.000	122.000			
Raporlama Kültürü	r	0.364**	0.427**	0.505**	0.516**	0.451**	0.423**	0.481**	1.000		
	p	0.0001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		
	N	122.000	122.000	122.000	122.000	122.000	122.000	122.000	122.000		
Güvenlik Uyumu	r	0.253**	0.343**	0.392**	0.298**	0.422**	0.596**	0.344**	0.405**	1.000	
	p	0.005	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	122.000	122.000	122.000	122.000	122.000	122.000	122.000	122.000	122.000	

Tablo 15. (Devamı)

		Yöneticilerin Davranışları	Yöneticilerin Tutumları	Güvenlik Önceliği	Güvenlik İletişimi	Güvenlik Eğitimi	Güvenlik Farkındalığı	Çalışanların Katılımı	Raporlama Kültürü	Güvenlik Uyumu	Güvenlik Katılımı
Güvenlik Katılımı	r	0.273**	0.334**	0.389**	0.357**	0.383**	0.518**	0.317**	0.338**	0.626**	1.000
	p	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	122.000	122.000	122.000	122.000	122.000	122.000	122.000	122.000	122.000	122.000

*<0.05; **<0.01; Korelasyon Analizi

Tablo 15'e göre yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı, raporlama kültürü, güvenlik uyumu, güvenlik katılımı, puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde; yöneticilerin tutumları ile yöneticilerin davranışları arasında $r=0.68$ pozitif yönde kuvvetli ilişki ($p=0.0001<0.05$), güvenlik önceliği ile yöneticilerin davranışları arasında $r=0.6$ pozitif yönde kuvvetli ilişki ($p=0.0001<0.05$), güvenlik önceliği ile yöneticilerin tutumları arasında $r=0.744$ pozitif yönde kuvvetli ilişki ($p=0.0001<0.05$), güvenlik iletişimi ile yöneticilerin davranışları arasında $r=0.552$ pozitif yönde kuvvetli ilişki ($p=0.0001<0.05$), güvenlik iletişimi ile yöneticilerin tutumları arasında $r=0.698$ pozitif yönde kuvvetli ilişki ($p=0.0001<0.05$), güvenlik iletişimi ile güvenlik önceliği arasında $r=0.757$ pozitif yönde kuvvetli ilişki ($p=0.0001<0.05$), güvenlik eğitimi ile yöneticilerin davranışları arasında $r=0.501$ pozitif yönde kuvvetli ilişki ($p=0.0001<0.05$), güvenlik eğitimi ile yöneticilerin tutumları arasında $r=0.691$ pozitif yönde kuvvetli ilişki ($p=0.0001<0.05$), güvenlik eğitimi ile güvenlik önceliği arasında $r=0.651$ pozitif yönde kuvvetli ilişki ($p=0.0001<0.05$), güvenlik eğitimi ile güvenlik iletişimi arasında $r=0.72$ pozitif yönde kuvvetli ilişki ($p=0.0001<0.05$), güvenlik farkındalığı ile yöneticilerin davranışları arasında $r=0.484$ pozitif yönde zayıf ilişki ($p=0.0001<0.05$), güvenlik farkındalığı ile yöneticilerin tutumları arasında $r=0.476$ pozitif yönde zayıf ilişki ($p=0.0001<0.05$), güvenlik farkındalığı ile güvenlik önceliği arasında $r=0.53$ pozitif yönde kuvvetli ilişki ($p=0.0001<0.05$), güvenlik farkındalığı ile güvenlik iletişimi arasında $r=0.458$ pozitif yönde zayıf ilişki ($p=0.0001<0.05$), güvenlik farkındalığı ile güvenlik eğitimi arasında $r=0.539$ pozitif yönde kuvvetli ilişki ($p=0.0001<0.05$), çalışanların katılımı ile yöneticilerin davranışları arasında $r=0.272$ pozitif yönde zayıf ilişki ($p=0.002<0.05$), çalışanların katılımı ile yöneticilerin tutumları arasında $r=0.493$ pozitif yönde zayıf ilişki ($p=0.0001<0.05$), çalışanların katılımı ile güvenlik önceliği arasında $r=0.473$ pozitif yönde zayıf ilişki ($p=0.0001<0.05$), çalışanların katılımı ile güvenlik iletişimi arasında $r=0.637$ pozitif yönde kuvvetli ilişki ($p=0.0001<0.05$), çalışanların katılımı ile güvenlik eğitimi arasında $r=0.59$ pozitif yönde kuvvetli ilişki ($p=0.0001<0.05$), çalışanların katılımı ile güvenlik farkındalığı arasında $r=0.299$ pozitif yönde zayıf ilişki ($p=0.001<0.05$), raporlama kültürü ile yöneticilerin davranışları arasında $r=0.364$ pozitif yönde zayıf ilişki ($p=0.0001<0.05$), raporlama kültürü ile yöneticilerin tutumları arasında $r=0.427$ pozitif yönde zayıf ilişki ($p=0.0001<0.05$), raporlama kültürü ile güvenlik önceliği arasında $r=0.505$ pozitif yönde kuvvetli ilişki ($p=0.0001<0.05$), raporlama kültürü ile güvenlik iletişimi arasında $r=0.516$ pozitif yönde kuvvetli ilişki

($p=0.0001<0.05$), raporlama kültürü ile güvenlik eğitimi arasında $r=0.451$ pozitif yönde zayıf ilişki ($p=0.0001<0.05$), raporlama kültürü ile güvenlik farkındalığı arasında $r=0.423$ pozitif yönde zayıf ilişki ($p=0.0001<0.05$), raporlama kültürü ile çalışanların katılımı arasında $r=0.481$ pozitif yönde zayıf ilişki ($p=0.0001<0.05$), güvenlik uyumu ile yöneticilerin davranışları arasında $r=0.253$ pozitif yönde zayıf ilişki ($p=0.005<0.05$), güvenlik uyumu ile yöneticilerin tutumları arasında $r=0.343$ pozitif yönde zayıf ilişki ($p=0.0001<0.05$), güvenlik uyumu ile güvenlik önceliği arasında $r=0.392$ pozitif yönde zayıf ilişki ($p=0.0001<0.05$), güvenlik uyumu ile güvenlik iletişimi arasında $r=0.298$ pozitif yönde zayıf ilişki ($p=0.001<0.05$), güvenlik uyumu ile güvenlik eğitimi arasında $r=0.422$ pozitif yönde zayıf ilişki ($p=0.0001<0.05$), güvenlik uyumu ile güvenlik farkındalığı arasında $r=0.596$ pozitif yönde kuvvetli ilişki ($p=0.0001<0.05$), güvenlik uyumu ile çalışanların katılımı arasında $r=0.344$ pozitif yönde zayıf ilişki ($p=0.0001<0.05$), güvenlik uyumu ile raporlama kültürü arasında $r=0.405$ pozitif yönde zayıf ilişki ($p=0.0001<0.05$), güvenlik katılımı ile yöneticilerin davranışları arasında $r=0.273$ pozitif yönde zayıf ilişki ($p=0.002<0.05$), güvenlik katılımı ile yöneticilerin tutumları arasında $r=0.334$ pozitif yönde zayıf ilişki ($p=0.0001<0.05$), güvenlik katılımı ile güvenlik önceliği arasında $r=0.389$ pozitif yönde zayıf ilişki ($p=0.0001<0.05$), güvenlik katılımı ile güvenlik iletişimi arasında $r=0.357$ pozitif yönde zayıf ilişki ($p=0.0001<0.05$), güvenlik katılımı ile güvenlik eğitimi arasında $r=0.383$ pozitif yönde zayıf ilişki ($p=0.0001<0.05$), güvenlik katılımı ile güvenlik farkındalığı arasında $r=0.518$ pozitif yönde kuvvetli ilişki ($p=0.0001<0.05$), güvenlik katılımı ile çalışanların katılımı arasında $r=0.317$ pozitif yönde zayıf ilişki ($p=0.0001<0.05$), güvenlik katılımı ile raporlama kültürü arasında $r=0.338$ pozitif yönde zayıf ilişki ($p=0.0001<0.05$), güvenlik katılımı ile güvenlik uyumu arasında $r=0.626$ pozitif yönde kuvvetli ilişki ($p=0.0001<0.05$), korelasyon bulunmuştur.

Tablo 16. İş güvenliği kültürü puanlarının cinsiyete göre farklılaşma durumuna ait bağımsız gruplar T-testi

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Yöneticilerin Davranışları	Erkek	99	3.821	0.626	1.697	120	0.233
	Kadın	23	3.533	1.091			
Yöneticilerin Tutumları	Erkek	99	3.379	0.717	1.195	120	0.381
	Kadın	23	3.152	1.170			
Güvenlik Önceliği	Erkek	99	3.414	0.718	0.006	120	0.995
	Kadın	23	3.413	0.803			
Güvenlik İletişimi	Erkek	99	3.141	0.775	0.012	120	0.990
	Kadın	23	3.139	0.883			

Tablo 16. (Devamı)

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Güvenlik Eğitimi	Erkek	99	3.202	0.622	1.077	120	0.394
	Kadın	23	3.033	0.890			
Güvenlik Farkındalığı	Erkek	99	3.901	0.492	0.675	120	0.501
	Kadın	23	3.817	0.695			
Çalışanların Katılımı	Erkek	99	3.040	0.706	-0.330	120	0.742
	Kadın	23	3.098	0.925			
Raporlama Kültürü	Erkek	99	3.628	0.521	-1.073	120	0.285
	Kadın	23	3.765	0.668			

H_{1a}: Yöneticilerin iş güvenliği kültürü, cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

Tablo 16’da katılımcıların iş güvenliği kültürünün cinsiyete göre farklılık gösterme durumu boyutlara göre incelenmiştir. Yöneticilerin güvenlik kültürü boyutlarından yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı, raporlama kültürü puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 17. İş güvenliği kültürü puanlarının yaşa göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü varyans analizi

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Yöneticilerin Davranışları	40 ve Altı	58	3.651	0.872	1.374	0.257
	41-50	47	3.862	0.575		
	50 Üzeri	17	3.897	0.613		
Yöneticilerin Tutumları	40 ve Altı	58	3.237	0.946	0.864	0.424
	41-50	47	3.404	0.661		
	50 Üzeri	17	3.485	0.758		
Güvenlik Önceliği	40 ve Altı	58	3.427	0.789	1.485	0.231
	41-50	47	3.309	0.643		
	50 Üzeri	17	3.662	0.734		
Güvenlik İletişimi	40 ve Altı	58	3.076	0.911	1.112	0.332
	41-50	47	3.128	0.622		
	50 Üzeri	17	3.400	0.771		
Güvenlik Eğitimi	40 ve Altı	58	3.116	0.750	1.436	0.242
	41-50	47	3.144	0.539		
	50 Üzeri	17	3.427	0.759		
Güvenlik Farkındalığı	40 ve Altı	58	3.886	0.540	0.004	0.996
	41-50	47	3.881	0.496		
	50 Üzeri	17	3.894	0.637		
Çalışanların Katılımı	40 ve Altı	58	3.103	0.814	0.533	0.588
	41-50	47	2.963	0.630		
	50 Üzeri	17	3.118	0.834		
Raporlama Kültürü	40 ve Altı	58	3.641	0.587	0.182	0.834
	41-50	47	3.643	0.499		
	50 Üzeri	17	3.729	0.591		

H_{1b}: Yöneticilerin iş güvenliği kültürü, yaşa göre farklılık göstermektedir.

Tablo 17’de katılımcıların iş güvenliği kültürünün yaşa göre farklılık gösterme durumu incelenmiştir. Yöneticilerin güvenlik kültürü boyutlarından yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı, raporlama kültürü puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 18. İş güvenliği kültürü puanlarının medeni duruma göre farklılaşma durumuna ait bağımsız gruplar T-testi

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Yöneticilerin Davranışları	Evli	110	3.768	0.746	0.081	120	0.936
	Bekar	12	3.750	0.707			
Yöneticilerin Tutumları	Evli	110	3.332	0.826	-0.172	120	0.863
	Bekar	12	3.375	0.801			
Güvenlik Önceliği	Evli	110	3.396	0.746	-0.844	120	0.400
	Bekar	12	3.583	0.577			
Güvenlik İletişimi	Evli	110	3.133	0.796	-0.347	120	0.729
	Bekar	12	3.217	0.793			
Güvenlik Eğitimi	Evli	110	3.148	0.669	-1.101	120	0.273
	Bekar	12	3.375	0.772			
Güvenlik Farkındalığı	Evli	110	3.873	0.543	-0.783	120	0.435
	Bekar	12	4.000	0.443			
Çalışanların Katılımı	Evli	110	3.055	0.764	0.148	120	0.883
	Bekar	12	3.021	0.607			
Raporlama Kültürü	Evli	110	3.638	0.555	-0.965	120	0.337
	Bekar	12	3.800	0.519			

H_{1c}: Yöneticilerin iş güvenliği kültürü, yöneticilerin medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.

Tablo 18’de katılımcıların iş güvenliği kültürünün medeni duruma göre farklılık gösterme durumu incelenmiştir. Yöneticilerin güvenlik kültürü boyutlarından yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı, raporlama kültürü puanları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 19. İş güvenliği kültürü puanlarının eğitim durumuna göre farklılaşma durumuna ait bağımsız gruplar T-testi

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Yöneticilerin Davranışları	Lisans	50	3.705	0.770	-0.763	120	0.447
	Yüksek Lisans	72	3.809	0.719			
Yöneticilerin Tutumları	Lisans	50	3.355	0.819	0.212	120	0.833
	Yüksek Lisans	72	3.323	0.827			

Tablo 19. (Devamı)

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Güvenlik Önceliği	Lisans	50	3.415	0.742	0.013	120	0.989
	Yüksek Lisans	72	3.413	0.729			
Güvenlik İletişimi	Lisans	50	3.176	0.710	0.405	120	0.686
	Yüksek Lisans	72	3.117	0.850			
Güvenlik Eğitimi	Lisans	50	3.170	0.706	-0.001	120	0.999
	Yüksek Lisans	72	3.170	0.666			
Güvenlik Farkındalığı	Lisans	50	3.928	0.491	0.736	120	0.463
	Yüksek Lisans	72	3.856	0.563			
Çalışanların Katılımı	Lisans	50	3.125	0.731	0.907	120	0.366
	Yüksek Lisans	72	3.000	0.761			
Raporlama Kültürü	Lisans	50	3.624	0.526	-0.501	120	0.617
	Yüksek Lisans	72	3.675	0.571			

H_{1d}: Yöneticilerin iş güvenliği kültürü, eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

Tablo 19’da katılımcıların iş güvenliği kültürünün eğitim durumuna göre farklılık gösterme durumu incelenmiştir. Yöneticilerin güvenlik kültürü boyutlarından yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı, raporlama kültürü puanları eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 20. İş güvenliği kültürü puanlarının işteki konuma göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü varyans analizi

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Yöneticilerin Davranışları	Bölüm Başkanı	44	3.705	0.710	7.744	0.000	4>1
	Şube Müdürü	19	3.618	0.752			4>2
	Şef	17	3.221	0.847			1>3
	Diğer	42	4.119	0.539			4>3
Yöneticilerin Tutumları	Bölüm Başkanı	44	3.216	0.838	6.338	0.001	4>1
	Şube Müdürü	19	3.290	0.602			4>3
	Şef	17	2.794	0.949			
	Diğer	42	3.702	0.681			
Güvenlik Önceliği	Bölüm Başkanı	44	3.307	0.756	4.183	0.007	4>1
	Şube Müdürü	19	3.368	0.723			4>3
	Şef	17	3.044	0.686			
	Diğer	42	3.696	0.643			
Güvenlik İletişimi	Bölüm Başkanı	44	3.018	0.887	5.942	0.001	4>1
	Şube Müdürü	19	3.095	0.713			4>3
	Şef	17	2.647	0.770			
	Diğer	42	3.491	0.576			

Tablo 20. (Devamı)

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Güvenlik Eğitimi	Bölüm Başkanı	44	3.114	0.691	5.231	0.002	4>1
	Şube Müdürü	19	3.118	0.580			1>3
	Şef	17	2.721	0.795			4>3
	Diğer	42	3.435	0.555			
Güvenlik Farkındalığı	Bölüm Başkanı	44	3.777	0.592	2.070	0.108	
	Şube Müdürü	19	3.937	0.427			
	Şef	17	3.753	0.512			
	Diğer	42	4.029	0.499			
Çalışanların Katılımı	Bölüm Başkanı	44	2.858	0.728	2.345	0.076	
	Şube Müdürü	19	2.987	0.806			
	Şef	17	3.074	0.905			
	Diğer	42	3.274	0.632			
Raporlama Kültürü	Bölüm Başkanı	44	3.614	0.543	0.865	0.461	
	Şube Müdürü	19	3.632	0.555			
	Şef	17	3.529	0.620			
	Diğer	42	3.757	0.533			

H_{1e}: Yöneticilerin iş güvenliği kültürü, yöneticilerin işteki konumlarına göre farklılık göstermektedir.

Tablo 20’de katılımcıların iş güvenliği kültürünün işteki konuma göre farklılık gösterme durumu incelenmiştir. Yöneticilerin işteki konuma göre yöneticilerin davranışları puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(3, 118)}=7.744$; $p=0.0001<0.05$; $\eta^2=0.164$). Farkın nedeni; yönetici pozisyonunda bulunan diğer katılımcıların yöneticilerin davranışları puanlarının ($\bar{x}=4.119$), bölüm başkanı olanların yöneticilerin davranışları puanlarından ($\bar{x}=3.705$) yüksek olmasıdır. Yönetici pozisyonunda bulunan diğer katılımcıların yöneticilerin davranışları puanlarının ($\bar{x}=4.119$), şube müdürü olanların yöneticilerin davranışları puanlarından ($\bar{x}=3.618$) yüksek olmasıdır. Bölüm başkanı olanların yöneticilerin davranışları puanlarının ($\bar{x}=3.705$), şef olanların yöneticilerin davranışları puanlarından ($\bar{x}=3.221$) yüksek olmasıdır. Yönetici pozisyonunda bulunan diğer katılımcıların davranışları puanlarının ($\bar{x}=4.119$), şef olanların yöneticilerin davranışları puanlarından ($\bar{x}=3.221$) yüksek olmasıdır.

Yöneticilerin işteki konuma göre yöneticilerin tutumları puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(3, 118)}=6.338$; $p=0.001<0.05$; $\eta^2=0.139$). Farkın nedeni; yönetici pozisyonunda bulunan diğer katılımcıların yöneticilerin tutumları puanlarının ($\bar{x}=3.702$), bölüm başkanı olanların yöneticilerin tutumları puanlarından ($\bar{x}=3.216$) yüksek olmasıdır. Yönetici pozisyonunda bulunan diğer katılımcıların yöneticilerin

tutumları puanlarının ($\bar{x}=3.702$), şef olanların yöneticilerin tutumları puanlarından ($\bar{x}=2.794$) yüksek olmasıdır.

Yöneticilerin işteki konuma göre güvenlik önceliği puanları anlamlı farklılık göstermektedir($F_{(3, 118)}=4.183$; $p=0.007<0.05$; $\eta^2=0.096$). Farkın nedeni; yönetici pozisyonunda bulunan diğer katılımcıların güvenlik önceliği puanlarının ($\bar{x}=3.696$), bölüm başkanı olanların güvenlik önceliği puanlarından ($\bar{x}=3.307$) yüksek olmasıdır. Yönetici pozisyonunda bulunan diğer katılımcıların güvenlik önceliği puanlarının ($\bar{x}=3.696$), şef olanların güvenlik önceliği puanlarından ($\bar{x}=3.044$) yüksek olmasıdır.

Yöneticilerin işteki konuma göre güvenlik iletişimi puanları anlamlı farklılık göstermektedir($F_{(3, 118)}=5.942$; $p=0.001<0.05$; $\eta^2=0.131$). Farkın nedeni; yönetici pozisyonunda bulunan diğer katılımcıların güvenlik iletişimi puanlarının ($\bar{x}=3.491$), bölüm başkanı olanların güvenlik iletişimi puanlarından ($\bar{x}=3.018$) yüksek olmasıdır. Yönetici pozisyonunda bulunan diğer katılımcıların güvenlik iletişimi puanlarının ($\bar{x}=3.491$), şef olanların güvenlik iletişimi puanlarından ($\bar{x}=2.647$) yüksek olmasıdır.

Yöneticilerin işteki konuma göre güvenlik eğitimi puanları anlamlı farklılık göstermektedir($F_{(3, 118)}=5.231$; $p=0.002<0.05$; $\eta^2=0.117$). Farkın nedeni; yönetici pozisyonunda bulunan diğer katılımcıların güvenlik eğitimi puanlarının ($\bar{x}=3.435$), bölüm başkanı olanların güvenlik eğitimi puanlarından ($\bar{x}=3.114$) yüksek olmasıdır. Bölüm başkanı olanların güvenlik eğitimi puanlarının ($\bar{x}=3.114$), şef olanların güvenlik eğitimi puanlarından ($\bar{x}=2.721$) yüksek olmasıdır. Yönetici pozisyonunda bulunan diğer katılımcıların güvenlik eğitimi puanlarının ($\bar{x}=3.435$), şef olanların güvenlik eğitimi puanlarından ($\bar{x}=2.721$) yüksek olmasıdır.

Yöneticilerin güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı, raporlama kültürü puanları işteki konuma göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 21. İş güvenliği kültürü puanlarının tecrübeye göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü varyans analizi

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Yöneticilerin Davranışları	1-5 Yıl	30	3.858	0.544	1.344	0.263
	6-10 Yıl	48	3.604	0.734		
	11-15 Yıl	21	3.929	0.775		
	16 Yıl ve Üzeri	23	3.837	0.903		
Yöneticilerin Tutumları	1-5 Yıl	30	3.433	0.788	1.542	0.207
	6-10 Yıl	48	3.167	0.781		
	11-15 Yıl	21	3.595	0.827		
	16 Yıl ve Üzeri	23	3.326	0.906		

Tablo 21. (Devamı)

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Güvenlik Önceliği	1-5 Yıl	30	3.525	0.741	2.331	0.078
	6-10 Yıl	48	3.240	0.713		
	11-15 Yıl	21	3.702	0.748		
	16 Yıl ve Üzeri	23	3.370	0.678		
Güvenlik İletişimi	1-5 Yıl	30	3.187	0.842	0.126	0.945
	6-10 Yıl	48	3.088	0.720		
	11-15 Yıl	21	3.152	0.918		
	16 Yıl ve Üzeri	23	3.183	0.798		
Güvenlik Eğitimi	1-5 Yıl	30	3.242	0.718	0.147	0.932
	6-10 Yıl	48	3.141	0.670		
	11-15 Yıl	21	3.155	0.610		
	16 Yıl ve Üzeri	23	3.152	0.745		
Güvenlik Farkındalığı	1-5 Yıl	30	3.920	0.572	0.693	0.558
	6-10 Yıl	48	3.800	0.543		
	11-15 Yıl	21	3.952	0.405		
	16 Yıl ve Üzeri	23	3.957	0.575		
Çalışanların Katılımı	1-5 Yıl	30	3.058	0.715	0.045	0.987
	6-10 Yıl	48	3.037	0.738		
	11-15 Yıl	21	3.024	0.758		
	16 Yıl ve Üzeri	23	3.098	0.845		
Raporlama Kültürü	1-5 Yıl	30	3.473	0.431	2.053	0.110
	6-10 Yıl	48	3.658	0.543		
	11-15 Yıl	21	3.848	0.642		
	16 Yıl ve Üzeri	23	3.704	0.584		

H_{1f}: Yöneticilerin iş güvenliği kültürü, yöneticilerin iş tecrübesi değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Tablo 21'e göre yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı, raporlama kültürü puanları tecrübeye göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 22. İş güvenliği kültürü puanlarının bu iş yerinde çalışma süresine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü varyans analizi

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Yöneticilerin Davranışları	1-5 Yıl	24	3.948	0.561	2.582	0.080
	6-10 Yıl	51	3.593	0.766		
	11 Yıl ve Üzeri	47	3.862	0.762		
Yöneticilerin Tutumları	1-5 Yıl	24	3.302	0.840	1.053	0.352
	6-10 Yıl	51	3.230	0.826		
	11 Yıl ve Üzeri	47	3.468	0.804		

Tablo 22. (Devamı)

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Güvenlik Önceliği	1-5 Yıl	24	3.490	0.855	1.183	0.310
	6-10 Yıl	51	3.294	0.676		
	11 Yıl ve Üzeri	47	3.505	0.719		
Güvenlik İletişimi	1-5 Yıl	24	3.125	0.815	0.160	0.853
	6-10 Yıl	51	3.102	0.768		
	11 Yıl ve Üzeri	47	3.192	0.822		
Güvenlik Eğitimi	1-5 Yıl	24	3.219	0.673	0.806	0.449
	6-10 Yıl	51	3.078	0.727		
	11 Yıl ve Üzeri	47	3.245	0.631		
Güvenlik Farkındalığı	1-5 Yıl	24	4.042	0.534	1.646	0.197
	6-10 Yıl	51	3.804	0.527		
	11 Yıl ve Üzeri	47	3.894	0.534		
Çalışanların Katılımı	1-5 Yıl	24	2.979	0.766	0.249	0.780
	6-10 Yıl	51	3.034	0.757		
	11 Yıl ve Üzeri	47	3.106	0.742		

H_{1g}: Yöneticilerin iş güvenliği kültürü, yöneticilerin aynı işyerinde çalışma süreleri değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Tablo 22'ye göre yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı, raporlama kültürü puanları bu iş yerinde çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0.05).

Tablo 23. İş güvenliği kültürünün güvenlik uyumu üzerine etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R²
Güvenlik Uyumu	Sabit	0.671	1.805	0.074	10.547	0.000	0.387
	Yöneticilerin Davranışları	-0.085	-1.006	0.316			
	Yöneticilerin Tutumları	0.024	0.255	0.799			
	Güvenlik Önceliği	0.110	1.038	0.301			
	Güvenlik İletişimi	-0.208	-2.040	0.044			
	Güvenlik Eğitimi	0.106	0.999	0.320			
	Güvenlik Farkındalığı	0.571	5.498	0.000			
	Çalışanların Katılımı	0.139	1.719	0.088			
	Raporlama Kültürü	0.167	1.702	0.091			

H_{2a}: Yöneticilerin iş güvenliği kültürünün güvenlik uyumu üzerine olumlu etkisi vardır.

Tablo 23'e göre yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı, raporlama kültürü ile güvenlik uyumu arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=10.547$; $p=0.0001<0.05$). Güvenlik uyumu düzeyindeki toplam değişim %38.7 oranında yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı, raporlama kültürü tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0.387$). Yöneticilerin davranışları güvenlik uyumu düzeyini etkilememektedir ($p=0.316>0.05$). Yöneticilerin tutumları güvenlik uyumu düzeyini etkilememektedir ($p=0.799>0.05$). Güvenlik önceliği güvenlik uyumu düzeyini etkilememektedir ($p=0.301>0.05$). Güvenlik iletişimi güvenlik uyumu düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0.208$). Güvenlik eğitimi güvenlik uyumu düzeyini etkilememektedir ($p=0.320>0.05$). Güvenlik farkındalığı güvenlik uyumu düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0.571$). Çalışanların katılımı güvenlik uyumu düzeyini etkilememektedir ($p=0.088>0.05$). Raporlama kültürü güvenlik uyumu düzeyini etkilememektedir ($p=0.091>0.05$).

Tablo 24. İş güvenliği kültürünün güvenlik katılımı üzerine etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R^2
Güvenlik Katılımı	Sabit	1.134	2.748	0.007	6.271	0.000	0.258
	Yöneticilerin Davranışları	-0.042	-0.450	0.653			
	Yöneticilerin Tutumları	-0.003	-0.026	0.979			
	Güvenlik Önceliği	0.084	0.716	0.475			
	Güvenlik İletişimi	-0.007	-0.061	0.952			
	Güvenlik Eğitimi	0.024	0.202	0.841			
	Güvenlik Farkındalığı	0.477	4.138	0.000			
	Çalışanların Katılımı	0.097	1.079	0.283			
	Raporlama Kültürü	0.072	0.664	0.508			

H_{2b}: Yöneticilerin iş güvenliği kültürünün güvenlik katılımı üzerine olumlu etkisi vardır.

Tablo 24'e göre yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı, raporlama kültürü ile güvenlik katılımı arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=6.271$; $p=0.0001<0.05$). Güvenlik katılımı düzeyindeki toplam değişim %25.8 oranında

yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı, raporlama kültürü tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0.258$). Yöneticilerin davranışları güvenlik katılımı düzeyini etkilememektedir ($p=0.653>0.05$). Yöneticilerin tutumları güvenlik katılımı düzeyini etkilememektedir ($p=0.979>0.05$). Güvenlik önceliği güvenlik katılımı düzeyini etkilememektedir ($p=0.475>0.05$). Güvenlik iletişimi güvenlik katılımı düzeyini etkilememektedir ($p=0.952>0.05$). Güvenlik eğitimi güvenlik katılımı düzeyini etkilememektedir ($p=0.841>0.05$). Güvenlik farkındalığı güvenlik katılımı düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0.477$). Çalışanların katılımı güvenlik katılımı düzeyini etkilememektedir ($p=0.283>0.05$). Raporlama kültürü güvenlik katılımı düzeyini etkilememektedir ($p=0.508>0.05$).

Tablo 25. İş güvenliği kültürü puanlarının daha önce iş kazası geçirme durumuna göre farklılaşma durumuna ait bağımsız gruplar T-testi

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Yöneticilerin Davranışları	Evett	7	3.536	0.770	-0.850	120	0.397
	Hayır	115	3.780	0.738			
Yöneticilerin Tutumları	Evett	7	3.786	0.393	1.501	120	0.018
	Hayır	115	3.309	0.833			
Güvenlik Önceliği	Evett	7	3.893	0.748	1.801	120	0.074
	Hayır	115	3.385	0.723			
Güvenlik İletişimi	Evett	7	3.686	0.576	1.892	120	0.061
	Hayır	115	3.108	0.794			
Güvenlik Eğitimi	Evett	7	3.536	0.443	1.473	120	0.143
	Hayır	115	3.148	0.687			
Güvenlik Farkındalığı	Evett	7	4.229	0.390	1.768	120	0.080
	Hayır	115	3.864	0.535			
Çalışanların Katılımı	Evett	7	3.143	0.610	0.332	120	0.740
	Hayır	115	3.046	0.758			
Raporlama Kültürü	Evett	7	3.743	0.586	0.437	120	0.663
	Hayır	115	3.649	0.552			

H_{2c}: Yöneticilerin iş güvenliği kültürü, daha önce iş kazası geçirme durumu değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Tablo 25'e göre yöneticilerin daha önce iş kazası geçirme durumuna göre yöneticilerin tutumları puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(120)}=1.501$; $p=0.018<0.05$; $d=0.000$; $\eta^2=0.018$). Daha önce iş kazası geçirenlerin yöneticilerin tutumları puanları ($\bar{x}=3.786$), daha önce iş kazası geçirmeyenlerin yöneticilerin tutumları puanlarından ($\bar{x}=3.309$) yüksek bulunmuştur.

Yöneticilerin güvenlik kültürü boyutlarından yöneticilerin davranışları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı, raporlama kültürü puanları daha önce iş kazası geçirme durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 26. İş güvenliği kültürü puanlarının bu işyerinde iş kazası geçirme durumuna göre farklılaşma durumuna ait bağımsız gruplar T-testi

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Yöneticilerin Davranışları	Evet	2	4.000	0.354	0.449	120	0.654
	Hayır	120	3.763	0.744			
Yöneticilerin Tutumları	Evet	2	4.000	0.354	1.155	120	0.250
	Hayır	120	3.325	0.822			
Güvenlik Önceliği	Evet	2	4.125	0.177	1.392	120	0.167
	Hayır	120	3.402	0.731			
Güvenlik İletişimi	Evet	2	3.500	0.141	0.644	120	0.521
	Hayır	120	3.135	0.798			
Güvenlik Eğitimi	Evet	2	3.750	0.354	1.219	120	0.225
	Hayır	120	3.160	0.680			
Güvenlik Farkındalığı	Evet	2	4.200	0.000	0.840	120	0.403
	Hayır	120	3.880	0.537			
Çalışanların Katılımı	Evet	2	3.625	0.177	1.094	120	0.276
	Hayır	120	3.042	0.751			
Raporlama Kültürü	Evet	2	3.700	0.424	0.118	120	0.906
	Hayır	120	3.653	0.555			

H_{2d}: Yöneticilerin iş güvenliği kültürü, aynı işyerinde iş kazası geçirme durumu değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Tablo 26'ya göre yöneticilerin güvenlik kültürü boyutlarından yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı, raporlama kültürü puanları bu işyerinde iş kazası geçirme durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 27. İş Güvenliği kültürü puanlarının bu işyerinde olay geçirme durumuna göre farklılaşma durumuna ait bağımsız gruplar T-testi

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Yöneticilerin Davranışları	Evet	10	3.575	0.858	-0.854	120	0.395
	Hayır	112	3.784	0.729			
Yöneticilerin Tutumları	Evet	10	3.275	0.768	-0.245	120	0.807
	Hayır	112	3.342	0.828			
Güvenlik Önceliği	Evet	10	3.225	0.661	-0.852	120	0.396
	Hayır	112	3.431	0.738			

Tablo 27. (Devamı)

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Güvenlik İletişimi	Evet	10	2.940	0.626	-0.836	120	0.405
	Hayır	112	3.159	0.806			
Güvenlik Eğitimi	Evet	10	3.025	0.322	-0.703	120	0.210
	Hayır	112	3.183	0.702			
Güvenlik Farkındalığı	Evet	10	3.840	0.375	-0.279	120	0.781
	Hayır	112	3.889	0.547			
Çalışanların Katılımı	Evet	10	2.850	0.459	-0.887	120	0.377
	Hayır	112	3.069	0.768			
Raporlama Kültürü	Evet	10	3.620	0.733	-0.203	120	0.839
	Hayır	112	3.657	0.537			

H_{2e}: Yöneticilerin iş güvenliği kültürü, aynı işyerinde ramak kala olay geçirme durumu değişkenine göre farklılık göstermektedir

Tablo 27'e göre yöneticilerin güvenlik kültürü boyutlarından yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı, raporlama kültürü puanları bu işyerinde olay geçirme durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 28. İş güvenliği performansı puanlarının cinsiyete göre farklılaşma durumuna ait bağımsız gruplar T-testi

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Güvenlik Uyumuna	Erkek	99	3.741	0.588	0.011	120	0.991
	Kadın	23	3.739	0.681			
Güvenlik Katılımı	Erkek	99	3.734	0.619	0.579	120	0.564
	Kadın	23	3.652	0.573			

H_{3a}: Yöneticilerin güvenlik performansı düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

Tablo 28'e göre çalışanların güvenlik uyumu, güvenlik katılımı puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 29. İş güvenliği performansı puanlarının yaşa göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü varyans analizi

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Güvenlik Uyumuna	40 ve Altı	58	3.816	0.603	0.867	0.423
	41-50	47	3.674	0.545		
	50 Üzeri	17	3.667	0.755		

Tablo 29. (Devamı)

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Güvenlik Katılımı	40 ve Altı	58	3.730	0.567	0.429	0.652
	41-50	47	3.667	0.637		
	50 Üzeri	17	3.824	0.688		

H_{3b}: Yöneticilerin güvenlik performansı düzeyleri yaşa göre farklılık göstermektedir.

Tablo 29'a göre çalışanların güvenlik uyumu, güvenlik katılımı puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 30. İş güvenliği performansı puanlarının medeni duruma göre farklılaşma durumuna ait bağımsız gruplar T-testi

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Güvenlik Uyumu	Evli	110	3.730	0.603	-0.560	120	0.577
	Bekar	12	3.833	0.628			
Güvenlik Katılımı	Evli	110	3.742	0.615	1.313	120	0.192
	Bekar	12	3.500	0.522			

H_{3c}: Yöneticilerin güvenlik performansı düzeyleri yöneticilerin medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.

Tablo 30'a göre çalışanların güvenlik uyumu, güvenlik katılımı puanları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 31. İş güvenliği performansı puanlarının eğitim durumuna göre farklılaşma durumuna ait bağımsız gruplar T-testi

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Güvenlik Uyumu	Lisans	50	3.780	0.529	0.602	120	0.549
	Yüksek Lisans	72	3.713	0.653			
Güvenlik Katılımı	Lisans	50	3.873	0.594	2.383	120	0.019
	Yüksek Lisans	72	3.611	0.600			

H_{3d}: Yöneticilerin güvenlik performansı düzeyleri eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

Tablo 31'e göre çalışanların eğitim durumuna göre güvenlik katılımı puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(120)}=2.383$; $p=0.019<0.05$; $d=0.439$; $\eta^2=0.045$). Lisans mezunlarının güvenlik katılımı puanları ($\bar{x}=3.873$), eğitim durumu yüksek lisans olanların güvenlik katılımı puanlarından ($\bar{x}=3.611$) yüksek bulunmuştur.

Çalışanların güvenlik uyumu puanları eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 32. İş güvenliği performansı puanlarının işteki konuma göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü varyans analizi

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Güvenlik Uyumu	Bölüm Başkanı	44	3.659	0.699	0.692	0.559	
	Şube Müdürü	19	3.684	0.613			
	Şef	17	3.863	0.501			
	Diğer	42	3.802	0.531			
Güvenlik Katılımı	Bölüm Başkanı	44	3.500	0.559	3.742	0.013	3>1 4>1
	Şube Müdürü	19	3.719	0.650			
	Şef	17	3.980	0.571			
	Diğer	42	3.841	0.599			

H_{3e}: Yöneticilerin güvenlik performansı düzeyleri işteki konumlarına göre farklılık göstermektedir.

Tablo 32'ye göre çalışanların işteki konuma göre güvenlik katılımı puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(3, 118)}=3.742$; $p=0.013<0.05$; $\eta^2=0.087$). Farkın nedeni; şef olanların güvenlik katılımı puanlarının ($\bar{x}=3.980$), bölüm başkanı olanların güvenlik katılımı puanlarından ($\bar{x}=3.500$) yüksek olmasıdır. İşteki konum diğer olanların güvenlik katılımı puanlarının ($\bar{x}=3.841$), bölüm başkanı olanların güvenlik katılımı puanlarından ($\bar{x}=3.500$) yüksek olmasıdır.

Çalışanların güvenlik uyumu puanları işteki konuma göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 33. İş güvenliği performansı puanlarının tecrübeye göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü varyans analizi

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Güvenlik Uyumu	1-5 Yıl	30	3.722	0.464	0.308	0.820
	6-10 Yıl	48	3.694	0.687		
	11-15 Yıl	21	3.841	0.574		
	16 Yıl ve Üzeri	23	3.768	0.631		
Güvenlik Katılımı	1-5 Yıl	30	3.667	0.503	0.137	0.938
	6-10 Yıl	48	3.750	0.643		
	11-15 Yıl	21	3.746	0.537		
	16 Yıl ve Üzeri	23	3.696	0.745		

H_{3f}: Yöneticilerin güvenlik performansı düzeyleri iş tecrübesi değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Tablo 33'e göre çalışanların güvenlik uyumu, güvenlik katılımı puanları tecrübeye göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 34. İş güvenliği performansı puanlarının bu iş yerinde çalışma süresine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü varyans analizi

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Güvenlik Uyumu	1-5 Yıl	24	3.847	0.637	0.530	0.590
	6-10 Yıl	51	3.693	0.646		
	11 Yıl ve Üzeri	47	3.738	0.543		
Güvenlik Katılımı	1-5 Yıl	24	3.764	0.534	0.495	0.611
	6-10 Yıl	51	3.654	0.676		
	11 Yıl ve Üzeri	47	3.766	0.573		

H_{3g}: Yöneticilerin güvenlik performansı düzeyleri aynı işyerinde çalışma süreleri değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Tablo 34'e göre çalışanların güvenlik uyumu, güvenlik katılımı puanları bu iş yerinde çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0.05).

Tablo 35. İş güvenliği performansı puanlarının bu işyerinde iş kazası geçirme durumuna göre farklılaşma durumuna ait bağımsız gruplar T-testi

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Güvenlik Uyumu	Evet	2	4.500	0.707	1.811	120	0.073
	Hayır	120	3.728	0.597			
Güvenlik Katılımı	Evet	2	4.000	0.000	0.657	120	0.512
	Hayır	120	3.714	0.613			

H_{3h}: Yöneticilerin güvenlik performansı düzeyleri aynı işyerinde iş kazası geçirme durumu değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Tablo 35'e göre çalışanların güvenlik uyumu, güvenlik katılımı puanları bu işyerinde iş kazası geçirme durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0.05).

Tablo 36. İş güvenliği performansı puanlarının bu işyerinde olay geçirme durumuna göre farklılaşma durumuna ait bağımsız gruplar T-testi

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Güvenlik Uyumu	Evet	10	3.500	0.614	-1.318	120	0.190
	Hayır	112	3.762	0.601			
Güvenlik Katılımı	Evet	10	3.467	0.689	-1.370	120	0.173
	Hayır	112	3.741	0.600			

H_{3i}: Yöneticilerin güvenlik performansı düzeyleri aynı işyerinde ramak kala olay geçirme durumu değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Tablo 36'ya göre çalışanların güvenlik uyumu, güvenlik katılımı puanları bu işyerinde olay geçirme durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0.05).

Tablo 37. İş güvenliği performansı puanlarının daha önce iş kazası geçirme durumuna göre farklılaşma durumuna ait bağımsız gruplar T-testi

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Güvenlik Uyumu	Evet	7	4.333	0.720	2.747	120	0.007
	Hayır	115	3.704	0.580			
Güvenlik Katılımı	Evet	7	4.048	0.300	1.479	120	0.142
	Hayır	115	3.699	0.618			

H_{3i}: Yöneticilerin güvenlik performansı düzeyleri daha önce iş kazası geçirme durumu değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Tablo 37'ye göre çalışanların daha önce iş kazası geçirme durumuna göre güvenlik uyumu puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(120)}=2.747$; $p=0.007<0.05$; $d=0.000$; $\eta^2=0.059$). Daha önce iş kazası geçirenlerin güvenlik uyumu puanları ($\bar{x}=4.333$), daha önce iş kazası geçirmeyenlerin güvenlik uyumu puanlarından ($\bar{x}=3.704$) yüksek bulunmuştur.

Çalışanların güvenlik katılımı puanları daha önce iş kazası geçirme durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

4. TARTIŞMA

Çalışmanın bu bölümünde yöneticilerin güvenlik kültürünün güvenlik performansına etkisinin incelenmesine yönelik gerçekleştirilen analizlerden elde edilen bulgular literatürde yer alan diğer araştırmaların bulguları ile karşılaştırmalı olarak verilmiştir.

Dursun (2011) tarafından bir imalat sektöründe güvenlik kültürünün güvenlik performansına yaptığı etkiyi araştırmak amacıyla çalışanlara yönelik yaptığı çalışmada güvenlik kültürü boyutlarından güvenlik iletişimi, güvenlik farkındalığı ve çalışanların katılımı alt boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuş, kadınların ortalamasının erkeklerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gürbüz ve İbrakovic (2017) tarafından bir Sloven şirkette çalışan 98 kişiye yönelik güvenlik kültürü düzeylerini belirlemek ve güvenlik kültürünün çalışanların güvenlik performansına yaptığı etkiyi incelemek amacıyla yapılan çalışmada güvenlik kültürü boyutlarından güvenlik iletişimi ve güvenlik eğitimi alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmiş, erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha yüksek bir algı düzeyine sahip oldukları bulunmuştur. Bizim çalışmamızda ise katılımcıların güvenlik kültürü ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Çalışmamız bu yönüyle literatürde bahsedilen çalışmalardan farklılık göstermektedir.

Özkan ve Arpat (2015) tarafından Denizli’de faaliyette bulunan kablo imalat endüstrisinde çalışan mavi yakalıları yönelik güvenlik algısını ölçmek amacıyla yapılan çalışmada güvenlik kültürü boyutlarından güvenlik liderliği, güvenlik kuralları, çalışanların katılımı, güvenlik iletişimi, proses güvenliği ve güvenlik davranışları boyutları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmişken yönetimin güvenlik bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı ve çalışanların teşvik edilmesi boyutlarında ise anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bizim çalışmamızda ise güvenlik kültürü değişkenini ile yaş faktörü arasında hiçbir boyutta anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Gürbüz ve İbrakovic (2017) tarafından İşletmelerde iş güvenliği, güvenlik performansı ve iş güvenliği kültürü üzerine yapılan çalışmaya göre, katılımcıların medeni durumlarına göre güvenlik kültürü boyutları açısından anlamlı bir farklılık elde edilememiştir. Özkan ve Arpat (2015) tarafından Denizli’de faaliyet gösteren kablo imalat endüstrisinde çalışan mavi yakalıları yönelik güvenlik algısını ölçmek amacıyla

yapılan çalışmada medeni durumu bekar olan çalışanların, evli çalışanlara göre iş kazasına uğrama eğilimleri daha düşük bulunmuştur. Bizim çalışmamızda da güvenlik kültürü değişkenini ile medeni durum değişkeni arasında hiçbir boyutta anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Yıldız ve Yılmaz (2017) tarafından Türk inşaat sektöründeki işgörenlerin güvenlik kültürü seviyeleri ile güvenlik performansları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yapılan çalışmada güvenlik kültürü değişkenlerinin güvenlik uyumu üzerine etkisi hakkında yaptığı regresyon analizinde güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı ve raporlama kültürü boyutlarında anlamlı katkıda bulunduğu, diğer boyutlarda etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Dursun (2011) tarafından bir imalat sektöründe güvenlik kültürünün güvenlik performansına yaptığı etkiyi araştırmak amacıyla çalışanlara yönelik yaptığı çalışmada güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı, raporlama kültürü ve kadercilik boyutunun güvenliğe uyma davranışı üstünde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bizim çalışmamızda ise güvenlik farkındalığının güvenlik uyumuna anlamlı bir katkısının olduğu tespit edilmiş ancak bahsedilen çalışmalarda güvenlik iletişimi güvenlik uyumunu artırırken bizim çalışmamızda güvenlik iletişiminin güvenlik uyumunu azalttığı görülmüştür. Yöneticilerin güvenliğine uyumunu belirleyen en önemli faktörün, yönetiminin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili farkındalığı olduğu söylenebilir.

Aksu (2019) tarafından Bir imalat sektöründeki çalışanların güvenlik kültürleri ile güvenlik performansları arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik yapılan çalışmada yönetimin bağlılığı (yöneticilerin davranışları ve yöneticilerin tutumları) ve güvenlik farkındalığı güvenlik katılımını arttırırken çalışanların katılımı, raporlama kültürü ve kadercilik boyutlarında güvenlik katılımını etkilemediği tespit edilmiştir. Yıldız ve Yılmaz (2017) tarafından Türk inşaat sektöründeki işgörenlerin güvenlik kültürü seviyeleri ile güvenlik performansları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yapılan çalışmada güvenlik kültürü değişkenlerinin güvenlik katılımı üzerine etkisi hakkında yaptığı regresyon analizinde güvenlik iletişimi, güvenlik farkındalığı ve raporlama kültürü boyutlarında anlamlı farklılık bulunduğu, diğer boyutlarda etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Dursun (2013) tarafından çalışanların güvenli davranışlarının çalışanların güvenlik kültürü algılarından nasıl etkilendiğinin incelendiği araştırmada güvenlik kültürü değişkenlerinden güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı ve raporlama kültürünün çalışanların güvenli davranışları üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkide bulunduğu tespit edilmiştir. Bizim çalışmamızda ise güvenlik katılımı ve

güvenlik farkındalığı alt faktörü arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş olup çalışmamız bu yönüyle literatürdeki çalışmalar ile benzerlik göstermektedir.

Ören ve Er (2016) tarafından güvenlik ikliminin güvenlik performansı üzerine yaptığı etkiye yönelik araştırmada güvenlik iklimi ile güvenlik performansı arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Yıldız ve Yılmaz (2017) tarafından Türk inşaat sektöründeki işgörenlerin güvenlik kültürü seviyeleri ile güvenlik performansları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yapılan çalışmada güvenlik kültürü değişkenlerinin kendi içinde yaptığı korelasyonda kadercilik dışında tüm boyutlarda pozitif yönlü ilişkide olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yine güvenlik kültürü değişkenleri ile güvenlik katılımı değişkeni arasında da kadercilik dışında anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Can ve Hüseyinli (2017) Antalya civarında bulunan 4 (dört) ve 5 (beş) yıldızlı otellerdeki iş sağlığı ve güvenliği kültürünün otelde çalışanların güvenli davranış biçimleri üzerine etkisinin incelenmesine dair yaptıkları araştırmada güvenlik kültürü ölçeğinin tüm boyutları arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Yine güvenlik davranış ölçeği boyutlarından güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı arasında da pozitif yönlü anlamlı ilişki bulmuşlardır. Bizim çalışmamızda da iş güvenliği kültürü ve iş güvenliği performansı puanları arasında korelasyon analizine bakıldığında güvenlik kültürü ölçeğinin tüm boyutları arasında ve güvenlik performansı ölçeğinin güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı boyutları arasında benzer şekilde pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

Gürbüz ve İbrakovic (2017) tarafından işletmelerdeki iş güvenliği, güvenlik performansı ve iş güvenliği kültürü üzerine yaptıkları çalışmada katılımcıların güvenlik kültürü ile hem toplam iş tecrübeleri açısından hem de aynı işyerindeki çalışma süreleri açısından yöneticilerin davranışı, güvenlik eğitimi, güvenlik önceliği ve kadercilik boyutlarında anlamlı ilişki bulunurken güvenlik kültürü ölçeğinin diğer boyutlarında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Bizim çalışmamızda ise güvenlik kültürü ölçeğinin tüm boyutları ile toplam iş tecrübesi ve aynı iş yerindeki çalışma yılı değişkenleri arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Durgut (2017) tarafından inşaat sektörü çalışanlarının iş güvenliği kültürüne ilişkin yapılan araştırmada güvenlik kültürü düzeyinin daha önce iş kazasına uğrayan çalışanlarda daha önce iş kazasına uğramayan çalışanlara oranla daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Gürbüz ve İbrakovic (2017) tarafından işletmelerdeki iş güvenliği, güvenlik performansı ve iş güvenliği kültürü üzerine yaptıkları çalışmada güvenlik kültürü değişkenleri ile daha önce iş kazasına uğrama değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken bizim çalışmamızda daha önce iş kazası geçirenlerin daha önce iş

kazası geçirmeyenlere göre güvenlik kültürü alt boyutlarından yöneticilerin tutumları boyutunda anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Akalp ve Yamankaradeniz (2013) tarafından İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi adlı çalışmada işteki konuma göre yönetimin tutum ve yönetimin davranışları boyutlarında konumu yönetici olanlar ile konumu yönetici olmayanlar kıyaslanmıştır. Yönetici konumunda olanların ortalaması, yönetici konumunda olmayanlardan daha yüksek çıkmıştır. Gürbüz ve İbrakovic (2017) tarafından işletmelerde iş güvenliği, güvenlik performansı ve iş güvenliği kültürü üzerine yapılan çalışmada güvenlik kültürü değişkenleri ile çalışanların işteki konumu arasındaki ilişki yönetici ve çalışan açısından incelenmiştir. Katılımcıların pozisyonlarına göre güvenlik kültürü faktörleri açısından anlamlı bir farklılık elde edilememiştir. Yıldız ve Yılmaz (2017) tarafından Türk inşaat sektöründeki işgörenlerin güvenlik kültürü seviyeleri ile güvenlik performansları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yapılan çalışmada güvenlik kültürü alt boyutlarından yöneticilerin tutumları, yöneticilerin davranışları, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı ve raporlama kültürü boyutları ile yönetici ve çalışanların konumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bizim çalışmamızda ise güvenlik kültürü alt boyutlarından yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi ve güvenlik eğitimi boyutları ile çalışanların işteki konumu arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma ortamının daha güvenli ve sağlıklı olmasına yönelik her ne kadar teknik çözümler üretilmeye çalışılsa da her geçen gün iş kazası vakaları artmakta ve buna bağlı olarak yaralanma ve can kayıpları da artış göstermektedir. Bu olumsuz durum gerek işletme açısından gerekse ülke prestiji açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Daha güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı yakalama hedefi, araştırmacıları kazaların ana sebebi olan güvensiz durum ve güvensiz davranış kavramlarında buluşturmuştur. Kazaların meydana geliş sebebini ise büyük oranda güvensiz davranışlar oluşturmaktadır. Bu durum iş kazasını önlemede güvenlik kültürünün önemli bir rol üstlendiğini göstermektedir. Hem yöneticilerde hem de çalışanlarda oluşacak pozitif güvenlik kültürü ile iş kazaları en aza inecek, verimlilik ve sosyal refah sağlanmış olacaktır.

Bu bölümde yöneticilerin iş güvenliği kültürü ve iş güvenliği performanslarına yönelik algıları arasındaki ilişkiyi belirtmek için Gümüşhane Üniversitesinde çalışan yönetici pozisyonundaki personele yönelik gerçekleştirilen araştırmanın sonuçları yer almaktadır.

Çalışmada iş güvenliği kültürü puanlarının işteki konuma göre farklılaşma durumu incelendiğinde yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi ve güvenlik eğitimi alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmiş olup diğer olarak ifade edilen üst yöneticilerin puan ortalamalarının bölüm başkanı, şube müdürü ve şef konumunda bulunanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum üst yönetimin iş güvenliği bilincine sahip olduğunu göstermekle birlikte yönetici kademelerinde bulunan diğer katılımcıların da bu bilince sahip olmasını sağlayacak çeşitli çalışmaların yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Çalışmada elde edilen veriler doğrultusunda güvenlik farkındalığının güvenlik katılımı ve güvenlik uyumu düzeyini artırdığı tespit edilmiştir. Bu durum kurumda güvenlik farkındalığını artırmaya yönelik gerçekleştirilen çeşitli faaliyetlerin kurumda yönetici pozisyonunda bulunan kişiler üzerinde olumlu etki gösterdiği sonucunu doğurmaktadır.

Katılımcıların iş güvenliği performansı puan ortalamalarına bakıldığında güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı alt boyutlarından her ikisinde de yüksek puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Bu durum iş yerlerinde işveren, çalışan ve devlet üçgeninde gerçekleştirilebilecek olan iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında çalışmanın

gerçekleştirildiği kurumda bulunan yöneticilerin konu ile ilgili gerekli hassasiyeti gösterdiklerinin ve bu alandaki çalışmalara destek verdiklerinin bir göstergesidir.

Çalışmada güvenlik kültürünün daha önce iş kazası geçirip geçirmeme değişkenine göre farklılık durumu incelendiğinde sadece yöneticilerin tutumları boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre daha önce iş kazası geçiren yöneticilerin iş kazasına karşı tutumları daha önce iş kazası geçirmeyenlere göre daha fazladır. Ayrıca iş güvenliği performansı puanlarının daha önce iş kazası geçirme durumuna göre farklılaşmasına bakıldığında daha önce iş kazası geçirenlerin güvenlik uyumları daha önce iş kazası geçirmeyenlere göre yüksek bulunmuştur. Bu durum olumsuz bir olay gerçekleşmedikçe kazalara karşı gerekli tutumların takınılmadığını göstermektedir. Ayrıca güvenlikle ilgili ekipmanların kullanılması ve prosedürlere uyma ancak bir iş kazası geçirmeyi takiben devreye girmektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki önerilere yer verilmiştir;

- Araştırmada daha önce iş kazası geçirenlerin tutumları daha önce iş kazası geçirmeyenlere oranla daha yüksektir. Bu durum çalışanların, kazaya uğrama sonrası güvenliğe önem verdiklerini göstermektedir. Oysa yöneticiye veya çalışana, güvenliğe karşı kaza geçirmeden önce de olumlu bir tutum ve davranış gösterme bilinci kazandırılmalıdır.

- Çalışma hayatında, çalışanın işini yaptığı sırada bütün güvenlik ekipmanlarını doğru ve zamanında kullanmaları gerektiği, prosedürlere eksiksiz uymalarının önemi bilinci kazandırılmalıdır.

- Yönetimin güvenlik kültürüne bağlılığının en açık göstergesi güvenliğe karşı takındıkları olumlu bir tutum ve güvenli davranışı hayatının her anında uygulamalarıdır. Araştırmanın yapıldığı yerin bir eğitim kurumu olması hasebiyle halihazırda çalışanlar ve ilerde çalışma hayatına atılacak öğrenciler üzerinde olumlu bir güvenlik kültürünün oluşması yöneticilerin bir model olarak olumlu bir güvenlik kültürü takınmalarına bağlıdır. Eğer yönetimin bağlılığı çalışanlar ve öğrenciler tarafından hissedilirse güvenliğe karşı olumlu bir eğilim sergilemeleri sadece güvenli tutum ve davranışları tetiklemeyecek aynı zamanda güvenliğe yönelik eğitim kanallarının açık kalmasını, iletişimi, farkındalığı, güvenliğe yönelik alınacak kararlara katılımı, olayları bildirme ve raporlamayı da tetikleyecektir.

Çalışanlarda güvenliğe karşı tutum ve davranış yönetimin güvenliğe verdiği önem ile paralellik arz etmektedir. Yöneticiler gerek güvenlik kurallarını ve prosedürlerini uygulamaları gerekse güvenlik denetlemelerini samimi şekilde yapmaları çalışanlar

açısından örnek teşkil edecek davranışlardır. Pozitif bir güvenlik kültürünün oluşmasında yöneticilerin tavrı büyük bir önem taşımaktadır.

Güvenlik kültürünün güvenlik performansına yaptığı etkiye yönelik çalışmamızın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Çalışma sadece bir üniversitede çalışan yöneticilere yönelik yapılmıştır. Bu yüzden bu çalışmadan çıkan sonuçların genellenebilmesi için daha farklı ve daha fazla kurumlarda çalışma yapılmalıdır. Veri toplamada sadece anket yönteminin kullanılması da bir diğer sınırlılıktır. Nitel araştırma metodu olarak kullanılan odak grup görüşmesinin uygulanması ve detaylı bir sözlü mülakat yapılması da daha güvenilir sonuçların ortaya çıkmasına yardımcı olacaktır.



KAYNAKÇA

- Akalp, G. ve Yamankaradeniz, N. (2013). İşletmelerde güvenlik kültürünün oluşumunda yönetimin rolü ve önemi, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2), 96-106.
- Akarsu, H., Ayan, B., Çakmak, E., Doğan, B., Eravcı, D., Karaman, E. ve Koçak, D. (2013). *Meslek hastalıkları*, ÇASGEM Yayınları, Ankara.
- Akarsu, H., Güzel, M., ve Piyal, B. (2018). *Özel güvenlik sektöründe iş sağlığı ve güvenliği*, ÇASGEM Yayınları, Ankara.
- Algün, A. (2014). İş sağlığı ve güvenliği genel prensipleri. TMMOB EMO Ankara Şubesi Haber Bülteni, 2014/3, Ankara, s. 2-4.
- Allı, B.O. (2001). *Fundamental principles of occupational health and safety*, International Labour Office, Geneva.
- Aydın, F. (2014). Avrupa birliği'nde iş sağlığı ve güvenliği. Çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığı, Yayın no: 11. 15 Mart 2021 tarihinde, <https://www.csgeb.gov.tr/media/1334/avrupa-birli%C4%9Finde-i%C5%9F-sa%C4%9Fl%C4%B1%C4%9F%C4%B1-ve-guevenli%C4%9Fi.pdf>. adresinden erişildi.
- Aydınlı, H. İ. (2003). Örgüt kültürünün yönetim açısından önemi, *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 79-99.
- Balkır, Z. G. (2012). İş sağlığı ve güvenliği hakkının korunması: işverenin iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu, *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2(1), 58-59.
- Baybora, D. (2016). *İş sağlığı ve güvenliğine genel bakış*, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.
- Bıyıkçı, E. T. (2010). *İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında iş güvenliği uzmanlığı. Yüksek lisans tezi, Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi, (264991)*.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2018). *Sosyal bilimler için istatistik*, Ankara: Pegem Akademi, 280s.
- Cameron, I. T. ve Raman, R. (2005). *Process systems risk management*. London, Elseiver.
- Camkurt, M. Z. (2013). Çalışanların kişisel özelliklerinin iş kazalarının meydana gelmesi üzerindeki etkisi, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24(6), 70-101.
- Cooper, M. D. (2000). Towards a model of safety culture. *Safety Science*, 36(2), 111-136.

- Cox, S. ve Flin, R. (1998). Safety culture: philosopher's stone or man of straw?. *Work and stress*, 12(3), 189-201.
- Cuche, D. (2013). *Sosyal bilimlerde kültür kavramı*, çev., Turgut Arnas, Bağlam Yayınları, 1. Baskı, İstanbul.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi. (2018). *Özel güvenlik sektöründe iş sağlığı ve güvenliği*, Çasgem Yayınları, Ankara.
- Çelik, E. (2014). *Güvenlik kültürünün güvenlik performansına etkisi: İş tatmininin aracılık rolü*. Doktora tezi, Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi, (382151).
- Çiçek, Ö. ve Öçal, M. (2016). Dünyada ve Türkiye’de iş sağlığı ve iş güvenliğinin tarihsel gelişimi, *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11), 106-129.
- Delioğlu, Ö. (2019). *Sağlık ve güvenliğin önemi*, TES-İŞ Yayınları, Ankara.
- Demirbilek, T. (2005). *İş güvenliği kültürü*, Legal Yayıncılık, 1. Baskı, İzmir.
- Demirbilek, T. (2008). İşletmelerde iş güvenliği kültürünün geliştirilmesi, *Çalışma Ortamı Dergisi*, 96, 5-7.
- Dizdar, E. N. (2001). Kaza sebeplendirme yaklaşımları, *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 2(7), 26-31.
- Dursun, S. (2011). *Güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerine etkisine yönelik bir uygulama*. Doktora tezi, Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi, (294832).
- Eiff, G. (1999). *Organizational safety culture*. In *international symposium on aviation psychology*, 10 th, Columbus.
- Erdoğan, İ. (1975). *Kültürün yönetim fonksiyonlarının uygulanmasına etkisi ve faktör analizi yöntemi ile bir araştırma*. İstanbul Teknik Üniversitesi Yayını, İstanbul.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. SAGE publications. Third edition. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington.
- Fişek, A. G. (1995). Çok bilimli eksende işçi sağlığı iş güvenliği, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50, 167-172.
- Gençler, A. (2007). İş sağlığı ve iş güvenliği alanında mevzuatımızda bulunan düzenlemelerden doğan yükümlülükler, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 35, 16-29.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: a simple guide and reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Guldenmund, F. W. (2007). The use of questionnaires in safety culture research—an evaluation. *Safety Science*, 45(6), 723-743.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt Kültürü, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 61-85.

- Güler, M. (2021). Meslek hastalığı ve buna bağlanan bazı haklar. 6 Haziran 2021 tarihinde, <http://izdo.org/Duyuru/944-meslek-hastaligi-nedir-meslek-hastaligina-bagli-haklar>. Adresinden erişildi.
- Halis, M. ve Naktiyok, A. (2003). Durumsallığı açısından türk örgüt kültürlerindeki yönelimler. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5), 109-135.
- Hämäläinen, P., Takala, J. ve Saarela, K. L. (2006). Global estimates of occupational accidents, *Safety Science*, 44(2), 137-156.
- Harms-Ringdahl, L. (2001). *Safety analysis: principles and practice in occupational safety*, London: CRC Press, 2. Baskı, 2001, ISBN 9780429219504, London, 302s.
- Harwiki, W. (2013). The influence of servant leadership on organizational culture, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and employees' performance (study of out standing cooperatives in east java province, Indonesia. *Journal of Economics and Behavioral Studies* 5(12), 876-885.
- International Atomic Energy Agency. (2005). *Safety Culture In The Maintenance Of Nuclear Power Plants*, Safety Reports Series No. 42, IAEA, Vienna.
- İnal, H. C. ve Günay, S. (1993). *Olasılık ve matematiksel istatistik*, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- İSGK, (2012). İş sağlığı ve güvenliği kanunu. *Resmi Gazete*. 11 Nisan 2021 tarihinde, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm> adresinden erişildi.
- Johnson, R. A. ve Wichern, D. W. (2002). *Applied multivariate statistitcal analysis*. Publisher: Duxbury, Prentice Hall USA.
- Karcıoğlu, F. (2001). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 265-283.
- Kılıkış, İ. (2018). *İş sağlığı ve güvenliği*, Dora Yayıncılık, 3. Baskı, Bursa.
- Kongar, E. (1981). *Toplumsal değişme kuramları ve türkiye gerçeği*, Remzi Yayınevi, Ankara.
- Lunenburg, F. C. (2011). Understanding organizational culture: A key leadership asset. *In National forum of educational administration and supervision journal*, 29(4), 1-12.
- Müngen, M. U. (1993). *Türkiye'de inşaat iş kazalarının analizi ve iş güvenliği sorunu. Doktora tezi, Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi, (39240)*.
- Ostrom, L., Wilhelmsen, C. ve Kaplan, B. (1993). Assessing safety culture. *Nuclear safety*, 34(2), 163-172.
- Özkan, T. ve Lajunen, T. (2003). *Güvenlik kültürü ve iklimi*, PIVOLKA, 2(10), 1-4.

- Özkan, Y. ve Arpat, B. (2017). Bazı çalışma ilişkisi değişkenlerinin güvenlik kültürü üzerine etkisi: Denizli ili–metal sektörü örneği, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 123-140.
- Özkılıç, Ö. (2005). *İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri ve risk değerlendirme metodolojileri*, TİSK Yayınları, Ankara.
- Pidgeon, N. F. (1991). Safety culture and risk management in organizations. *Journal of cross-cultural psychology*, 22(1), 129-140.
- Reason, J. (1990). *Human error*. New York, NY: Cambridge University Press, 302s.
- Ridley, J. ve Channing, J. (2008). *Safety at work*, Routledge, Burlington, 1090s.
- Ringdahl, L. H. (2001). *Safety analysis principles and practice in occupational safety*, Second Edition , Tailor and Francis, London Newyork, 305s.
- Sande, T. (1994). *Risk in industry*. Risk And Decisions, 183-189.
- Schein, E. H. (1996). Culture: The missing concept in organization studies. *Administrative Science Quarterly*, 229-240s.
- SSGSSK, (2006). Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. *Resmi Gazete*. 18 Mayıs 2021 tarihinde, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm> adresinden erişildi.
- Şen, M. (2015). İş Sağlığı VE Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları. *Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4(1), 117-142.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2011). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*, Gazi Kitapevi, 7. Baskı, Ankara, 525s.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics* (sixth ed.) Pearson, Boston, 14s.
- TBMM, (2008). *Meclis araştırması komisyonu raporu gemi inşa sanayisindeki iş güvenliği ve çalışma şartları sorunlarının araştırılarak alınması gereken önlemlerin belirlenmesi amacıyla*, Esas No: 10/121, 129, 132, 134, Ankara, 226s.
- Tezcan, M. (1993). *Kültür ve kişilik*, Bilim Kitap Kirtasiye, Ankara, 178s.
- TMMOB, 2006. Oda Raporu İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Yayın No: MMO/660, ISBN 978-605-01-0841-5, Ankara.
- Tomas, J. M., Melia, J. L. ve Oliver, A. (1999). A cross-validation of a structural equation model of accidents: organizational and psychological variables as predictors of work safety, *Work and Stress*, 13(1), 49-58.
- Topak, O. (2014). Meslek hastalıkları ekonomi politiği üzerine notlar, *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 14 (51), 2-9.

- Tufan, B. (1994). *Göçmen işçilerde iş kazaları*, Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara.
- Turan, Ş. (2014). *Türk kültür tarihi türk kültüründen türkiye kültürüne ve evrenselliğe*, Bilgi Yayınevi, 7. Basım, Ankara.
- URL-1, http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf. 05 Nisan 2021.
- URL-2, www.tdk.gov.tr/TR/Genel/BelgeGoster. 05 Nisan 2021.
- URL-3, <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/SSM8/E/PR.html>. 21 Mayıs 2021.
- URL-4, https://www.labour.gov.on.ca/english/hs/pdf/farming_ohsag.pdf. 25 Nisan 2021.
- URL-5, <https://www.ecas.com.tr/ohsas-18001-is-sagligi-ve-guvenligi-yonetim-sistemi>. 28 Mayıs 2021.
- URL-6, <https://www.bilgipesinde.com/detay/isg-kavraminin-tarihsel-gelisimi>. 12 Nisan 2021.
- URL-7, https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/101761/mod_resource/content/1/unite_1.pdf, 12 Nisan 2021.
- URL-8, https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/63422/mod_resource/content/1/4.%20Ders%20%20-%20D%C3%BCnyada%20Tarihsel%20Geli%C5%9Fim.pdf, 15 Mart 2021.
- URL-9, <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/behavioral-competencies/global-and-cultural-effectiveness/pages/defining-culture.aspx>. 17 Nisan 2021.
- URL-10, <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/behavioral-competencies/global-and-cultural-effectiveness/pages/defining-culture.aspx>, 23 Mayıs 2021.
- Uslu, V. (2014). *İşletmelerde iş güvenliği performansı ve iş güvenliği kültürü algılamaları arasındaki ilişki: Eskişehir ili metal sektöründe bir araştırma. Yüksek lisans tezi, Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi, (364750)*.
- Ünal, H. G., Yaman, K., ve Gök A. (2007). Türkiye'deki tarımsal iş kazalarının analizi. *Tarım Bilimleri Dergisi*, 14(1), 38-45.
- Wiegmann, D. A., von Thaden, T. L., ve Gibbons, A. M. (2007). A review of safety culture theory and its potential application to traffic safety. *Improving Traffic Safety Culture in the United States*, 113, 6-7.
- Yalım, F. ve Mızrak, K. C. (2016). İşletmelerde iş güvenliği kültüründe işgörenlerin güvenlik iletişimi algılarının OSGB (Ortak Sağlık Güvenlik Birimi) yükümlülükleri kapsamında değerlendirilmesi, *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2) 89-115.

- Yılmaz, F. (2009). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği: Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği kurulu etkinlik düzeyinin ölçülmesi. Doktora tezi, Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi, (261926).*
- Yılmaz, G. (2009). İş kazalarının nedenleri ve maliyeti, *Mühendis ve Makine Dergisi*, 50(592), 27-32.
- Yiğit, A. (2011). *İş güvenliği ve işçi sağlığı*, Alfa Aktüel Yayınları, Bursa.
- Yurtsever, E., ve Özdemir, G. (2009). Kaynak tekniği uygulamalarında iş güvenliği, *Mühendis ve Makina Dergisi*, 50(592), 2-10.
- Zhang H, Wiegmann DA, von Thaden TL, Sharma G ve Mitchell A.A. (2002). Safety culture: a concept in chaos? *Proceedings of the human factors and ergonomics society annual meeting*. 46(15), 1404-1408.



EKLER

Ek 1. Tezde Kullanılan Anket Soruları

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ VE GÜVENLİK PERFORMANSI ANKET FORMU

Değerli katılımcılar; bu anket, iş güvenliği kültürü düzeyinizi saptayarak, iş güvenliği kültürünün güvenlik performansı üzerine etkisini ölçmeye yöneliktir. Elde edilecek olan sonuçlar İş Sağlığı ve Güvenliği alanında yapılan Yüksek Lisans tezinde kullanılacaktır. Ankete isminizi yazmayınız. Anket formunu doldururken göstereceğiniz ilgi ve katkılarınız için teşekkür ederiz.

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Gör. Aydın KIVANÇ

Hakan GÜRBÜZ

Gümüşhane Üniversitesi İş sağlığı ve

Güvenliği A.B.D.

SOSYO-DEMOGRAFİK SORULAR

Yaşınız:.....

Cinsiyetiniz

a. Erkek b. Kadın

Medeni Durumunuz

a. Evli b. Bekar c. Boşanmış/Eşi vefat etmiş

Eğitim durumunuzu en son bitirdiğiniz okulu dikkate alarak yazınız.

Ön Lisans b. Lisans c. Lisansüstü

Bu işyerinde kaç yıldır çalışıyorsunuz? Belirtiniz.....

Şu anda yapmış olduğunuz işteki tecrübenizin kaç yıl olduğunu belirtiniz.....

İşteki konumunuzu belirtiniz. (Örn: Şef, Şube Müdürü, Daire Bşk., Bölüm Bşk., Dekan vs)

.....

Çalıştığınız bölümü belirtiniz :

Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?

a. Evet b. Hayır

Bu işyerinde daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?

Evet b. Hayır

Bu işyerinde daha önce hiç ramak kala olay başınıza geldi mi?

Evet b. Hayır

AŞAĞIDAKİ İFADELERDEN HER BİRİNE NE DERECE KATILDIĞINIZI UYGUN SEÇENEĞİ İŞARETLEYEREK BELİRTİNİZ.

1- Hiç
Katılmıyorum

2- Katılmıyorum

3- Kısmen Katılıyorum

4- Katılıyorum

5- Tamamen
Katılıyorum

1.Yöneticiler iş kazaları oranını azaltmada, çalışanların katılımını, bağlılığını ve iştiraklerini sağlık ve güvenlik faaliyetlerinin temeli olarak görmektedirler.	☐	☐	☐	☐	☐
2.Yöneticiler, çalışanların eğitimini güvenli bir iş yerini başarmada esas olarak görmektedirler.	☐	☐	☐	☐	☐
3.Yöneticiler örgüt içi iletişimi, güvenlik politikasını anlamada ve uygulamada esas olarak görmektedirler.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Yöneticiler, güvenlik faaliyetlerini geliştirmek ve devam ettirmek için, faaliyetlerin izlenmesini temel olarak görmektedirler.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Yöneticiler, kalite ve verimlilik konularında olduğu kadar sağlık ve güvenlik konularında da sorumluluk almaktadırlar.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Yöneticiler aktif ve görünür olarak güvenlik konularında öncülük etmektedirler.	☐	☐	☐	☐	☐
7. Yöneticiler, düzenli olarak iş koşullarını kontrol etmek ya da çalışanlarla konuşmak için iş yerlerini ziyaret etmektedirler.	☐	☐	☐	☐	☐
8. Yöneticiler, güvenlik konularını görüşmek için çalışanlarla ve müdürlerle toplantılar düzenlemeyi teşvik etmektedirler.	☐	☐	☐	☐	☐
9. Yönetim, çalışanların güvenliğinin büyük bir önemi olduğunu düşünmektedir.	☐	☐	☐	☐	☐

10. Güvenlik meselelerine yüksek bir öncelik verildiğine inanıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
11. Güvenlik prosedürleri dikkatli bir şekilde takip edilmektedir.	☐	☐	☐	☐	☐
12. Yönetim güvenliğin üretimle eş bir öneme sahip olduğunu düşünmektedir.	☐	☐	☐	☐	☐
13. Bu işyerinde güvenlik konuları hakkında yoğun bir iletişim vardır.	☐	☐	☐	☐	☐
14. Çalışanlar ilgilendikleri güvenlik konuları hakkında üst yönetimle müzakere edebilir (tartışabilir).	☐	☐	☐	☐	☐
15. Toplantılarda güvenlik konularına değinmek ve tartışmak için yeterince fırsat vardır.	☐	☐	☐	☐	☐
16. Bu işyerinde güvenlik konuları hakkında açık bir iletişim vardır.	☐	☐	☐	☐	☐
17. Çalışanların düzenli olarak işyeri sağlık ve güvenlik konuları hakkında fikri alınır.	☐	☐	☐	☐	☐
18. Eğitim programlarında güvenlik konularına yüksek bir öncelik verilir.	☐	☐	☐	☐	☐
19. İşyeri sağlık ve güvenlik eğitimi çalışanların işlerinde karşılaştıkları çeşitli durumları kapsar.	☐	☐	☐	☐	☐
20. Çalışanlar işyerinde sağlık ve güvenlik konularında kapsamlı eğitim alır.	☐	☐	☐	☐	☐
21. Çalışanlar işyerinde sağlık ve eğitim programlarına yeterince ulaşabilir.	☐	☐	☐	☐	☐
22. İşyerimde güvenlik konusunda sorumluluklarımın ne olduğunu biliyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
23. İşimin gerektirdiği güvenlik kurallarını anlıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
24. İş yerimdeki güvenlik sorunlarıyla baş edebiliyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
25. Güvenlik kurallarına her zaman uyuyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
26. Çalışırken güvenliğin en önemli şey olduğunu düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
27. Çalışanlar talimatnameler ve prosedürler için	☐	☐	☐	☐	☐

yönetmeliğin hazırlanmasına katılmaktadırlar.					
28. Çalışanlar güvenlik planının düzenlenmesine, uygulanmasına ve takip edilmesine aktif olarak katılım sağlıyorlar.	☐	☐	☐	☐	☐
29. Çalışanlar güvenlik yönetmeliklerine uymaktadırlar.	☐	☐	☐	☐	☐
30. Çalışanlar çalışma koşullarında noksanlıklar olduğunda yazılı önerilerde bulunuyorlar.	☐	☐	☐	☐	☐
31. Biz, işyerimizdeki kazaları ve olayları her zaman bildiriyoruz.	☐	☐	☐	☐	☐
32. Emniyetsiz koşulları bildirmeye teşvik ediliyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
33. Kazaların/olayların bildirilmesi organizasyonumuzda güvenli çalışmada önemlidir.	☐	☐	☐	☐	☐
34. Çalışanlar kıl payı atlatılan kazaları (ramak kala kazaları) bildirmeye istekliler.	☐	☐	☐	☐	☐
35. Çalışanlar kazaları bildirmeye istekliler.	☐	☐	☐	☐	☐
36. İşimi yaptığım esnada bütün gerekli güvenlik ekipmanlarını kullanırım.	☐	☐	☐	☐	☐
37. İşimi yaparken uygun güvenlik prosedürlerini kullanırım.	☐	☐	☐	☐	☐
38. İşimi yaptığım esnada en yüksek güvenlik seviyelerini sağlarım.	☐	☐	☐	☐	☐
39. İşyeri içinde güvenlik programlarını teşvik ederim.	☐	☐	☐	☐	☐
40. İşyeri güvenliğinin iyileştirilmesi için fazladan (extra) çaba harcarım.	☐	☐	☐	☐	☐
41. İşyeri güvenliğinin iyileştirilmesine yardım edecek görev ve aktiviteleri gönüllü olarak yaparım.	☐	☐	☐	☐	☐

ETİK KURUL KARARI

T.C. GÜMÜŞHANE
ÜNİVERSİTESİ
Rektörlüğü



GÜMÜŞHANE UNIVERSITY
Rector's Office

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

(Proje Onay Formu)

TARİH	:	
YER	:	
ÜYELER	:	Prof.Dr. GÜNAY ÇAKIR (Başkan) Prof.Dr. HASAN AYAYDIN (Üye) Prof.Dr. MÜGE YILMAZ (Üye) Prof.Dr. BAYRAM NAZIR (Üye) Prof.Dr. EKREM CENGİZ (Üye) Prof.Dr. HURİ İLYASOĞLU (Üye) Prof.Dr. FERKAN SİPAHİ (Üye)
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU PROJE ONAY FORMU		
Projenin Adı:	Gümüşhane Üniversitesinde Çalışan Akademik ve İdari Personelde Güvenlik Kültürü Araştırması	
Projenin Niteliği:	Proje tanımlayıcı bir araştırma çalışması olarak planlanmıştır.	
Proje Araştırmacıları:	Dr. Öğr. Üyesi Aydın KIVANÇ Hakan GÜRBÜZ (Yüksek Lisans Öğrencisi)	
Proje Yürütücüsünün Haberleşme Bilgileri:	Dr. Öğr. Üyesi Aydın KIVANÇ Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi	
Araştırmanın Amacı:	Literatürde yükseköğretim kurumlarında görev alan öğretim elemanlarının ve idari personelin güvenlik kültürünün belirlenmesine yönelik yeterli çalışmanın olmadığı görülmüştür. Çalışmanın amacı öğretim elemanlarının ve idari personelin güvenlik kültür düzeylerini tespit etmek güvenlik kültürünün farklı demografik değişkenlerle (cinsiyet, çalışma yılı, iş tecrübesi vb.) olan ilişkisini incelemektir. Çalışmadan elde edilecek sonuçların, çalışanlarda pozitif bir güvenlik kültürü geliştirerek sağlık ve	

Araştırmanın Gerekçesi:	Ülkemizde meydana gelen iş kazalarının azaltılması ile ilgili çalışmalarda pozitif bir iş güvenliği kültürünün oluşması önem arz etmektedir. Bu çalışma Gümüşhane Üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının ve idari personelin güvenlik kültür düzeylerini araştırmak ve değerlendirmektir. Üniversite gibi bir eğitim kurumunun bileşenleri olan öğretim elemanlarının ve idari personelin pozitif bir güvenlik kültürü kazanmaları gerek kendi çalışma hayatları için gerekse eğitimleri öğrencilere örnek olmaları için çok önemli bir öneme sahiptir.
Araştırmanın Yöntemi:	Araştırmada demografik sorularla birlikte likert tipi ölçüm yöntemiyle oluşturulan anket kullanılacaktır. Bu sorulara verilen cevaplar değerlendirilip karşılaştırıldıktan sonra çalışanlarda güvenlik kültür düzeyleri ortaya konulacaktır. Sonuçlar SPSS programı ile analiz edilecektir.
Kullanılacak biyolojik, psikolojik ve teknik vb. tüm yöntemleri açıklayan etik ile ilgili özet:	Bu araştırma Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalında yüksek lisans tezi için yapılmaktadır. Çalışmada Gümüşhane Üniversitesinde Çalışan Akademik ve İdari Personelde Güvenlik Kültürünü belirleyici sorular ile bir anket çalışması hazırlanmıştır. Anketin giriş kısmında demografik sorular bulunmaktadır. Bu çalışmada özel bilgiler, kişileri ve kurumu zor durumda bırakacak veya hiçbir açıdan yönlendirecek sorular içermemektedir.

Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi öğretim üyelerinden Sayın Dr. Öğr. Üyesi Aydın KIVANÇ'ın "Gümüşhane Üniversitesinde Çalışan Akademik ve İdari Personelde Güvenlik Kültürü Araştırması" adlı projesi değerlendirilmiştir.

Proje etik açısından uygun bulunmuştur.

Projenin etik açısından geliştirilmesi gerekmektedir.

Proje etik açısından uygun bulunmamıştır.

ÖZGEÇMİŞ

Hakan Gürbüz İlk ve orta okulu Bozhüyük İlkokulunda, liseyi Göksun Anadolu Lisesinde okudu. 2005-2010 yılları arasında Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünü bitirdi. 2018 yılında Gümüşhane Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalında tezli yüksek lisans pogramına yerleşti. Aynı yıl Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi İş Sağlığı ve Güvenliği Önlisans Programına kayıt olmuş ve 2020 yılı Haziran ayında mezun olmuştur. 2013'ten beri Gümüşhane Üniversitesinde Bilgisayar İşletmeni olarak çalışmaktadır. Hakan GÜRBÜZ orta düzeyde İngilizce bilmektedir.