

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAĞLAMINDA GÜVENLİK
KÜLTÜRÜ: SAKARYA İLİ OTOMOTİV YAN SANAYİ
ARAŞTIRMASI**

Kemal Gökmen GENÇ

DOKTORA TEZİ

Danışman: Prof. Dr. Ekrem ERDOĞAN

TEMMUZ - 2023

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAĞLAMINDA GÜVENLİK
KÜLTÜRÜ: SAKARYA İLİ OTOMOTİV YAN SANAYİ
ARAŞTIRMASI

DOKTORA TEZİ

Kemal Gökmen GENÇ

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

“Bu tez 04/07/2023 tarihinde online olarak savunulmuş olup aşağıdaki isimleri bulunan jüri üyeleri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI
Prof. Dr. Ekrem ERDOĞAN	Başarılı
Prof. Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR	Başarılı
Prof. Dr. Fuat MAN	Başarılı
Doç. Dr. Volkan IŞIK	Başarılı
Doç. Dr. Ufuk BİNGÖL	Başarılı

ETİK BEYAN FORMU

Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve Etik Kurul Onayı gerektiği takdirde onay belgesini aldığımı beyan ederim.

Etik kurul onay belgesine ihtiyaç var mıdır?

Evet

Hayır

(Etik Kurul izni gerektiren araştırmalar aşağıdaki gibidir:

- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütölen her türlü araştırmalar,
- İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dahil) deneysel ya da diğör bilimsel amaçlarla kullanılması,
- İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,
- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
- Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmaları.)

Kemal Gökmen GENÇ

04/07/2023

ÖNSÖZ

Üniversite eğitimim boyunca hayatımı hem insani hem de akademik anlamda olumlu yönde geliştiren ve doktora döneminde bu tezin yazılması sürecini çalışmamı sahiplenerek titizlikle takip eden ve zenginleştiren değerli danışmanım Prof. Dr. Ekrem ERDOĞAN'a katkı ve emekleri için en içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Ayrıca değerli Prof. Dr. Mustafa Çağlar ÖZDEMİR, bütün süreç boyunca yanımda olmuş, desteğini ve katkılarını esirgememiştir. Akademik ve insani yönden hayatıma olumlu açıdan bakabilmeyi sağlaması ve tezin gelişimi için çabaları sebebiyle teşekkürlerimi ve saygılarımı sunmayı borç bilirim. Hem lisans ve yüksek lisans boyunca hem de doktora sürecinde değerli katkılar sunan, ilgili yaklaşımı ve etkin bilgi paylaşımı dolayısıyla Prof. Dr. Fuat MAN'a teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Tüm üniversite eğitimim boyunca bana yol gösteren, motivasyonumu artıran, gelişimime büyük katkı sunan ve memleket özlemimi bir nebze de olsa dindiren değerli Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN'a teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Savunma sınavı sırasında sayın jüri üyeleri Doç. Dr. Volkan IŞIK ve Doç. Dr. Ufuk BİNGÖL, çalışmamın son haline gelmesinde değerli katkıları bulunduğu hocalarıma teşekkürlerimi borç bilirim. Son olarak çocukları için tüm imkanlarını seferber eden, sevgi temelli bakış açısıyla kalplerindeki güzellikleri ruhuma yansıtan, biz mücadelesinden hiçbir zaman taviz vermeyen ve emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim aileme sevgi ve saygılarımı sunarım. Allah'a ailem ve değerli hocalarım için her zaman şükrederek, dualarımda tam bir iyilik halinin ve refahın hayatımıza yansımalarını dilerim.

Saygılarımla...

Kemal Gökmen GENÇ

04/07/2023

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	v
TABLO LİSTESİ	vi
ŞEKİL LİSTESİ	x
ÖZET	xi
ABSTRACT	xii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN KAVRAMSAL BOYUTU VE TEORİK ÇERÇEVESİ	6
1.1. Kavramlar	6
1.1.1. Sağlık.....	6
1.1.2. Güvenlik	10
1.1.4. İş Kazası	16
1.1.5. Meslek Hastalığı.....	20
1.1.6. Kültür	22
1.1.7. Örgüt Kültürü ve İklimi.....	27
1.1.8. Güvenlik Kültürü ve İklimi	37
1.1.9. Norm.....	41
1.1.10. Değer ve İnanç	42
1.1.11. Tutum ve Davranış	45
1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı, Önemi ve Temel İlkeleri.....	47
1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi.....	52
1.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Dünyadaki Tarihsel Gelişimi.....	52
1.3.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Dönem.....	52
1.3.1.2. Sanayi Devrimi Dönemi ve Sonrası.....	56
1.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Türkiye’deki Tarihsel Gelişimi	58
1.3.2.1. Cumhuriyet’ten Önceki Dönem	58
1.3.2.2. Cumhuriyet Dönemi.....	59
1.4. 2007-2020 Dönemi Türkiye’deki İş Sağlığı ve Güvenliği İstatistiklerinin Analizi	61
1.5. 2011-2020 Dönemi Avrupa Birliği Ülkeleri Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği İstatistiklerinin Analizi	91

BÖLÜM 2: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN HUKUKİ BOYUTU VE UYGULAMADAKİ KURULUŞLAR.....	99
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Hukuki Düzenlemeler	99
2.1.1. Uluslararası Düzeyde Hukuki Düzenlemeler	99
2.1.1.1. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi	99
2.1.1.2. ILO Sözleşmeleri	100
2.1.1.3. Avrupa Sosyal Şartı	104
2.1.1.4. Avrupa Birliği Direktifleri.....	107
2.1.2. Ulusal Düzeyde Hukuki Düzenlemeler	112
2.1.2.1. Kanunlar.....	112
2.1.2.2. Yönetmelikler.....	144
2.1.2.3. Tebliğler	162
2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Kuruluşlar	165
2.2.1. Uluslararası Kuruluşlar	165
2.2.1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü	165
2.2.1.2. Dünya Sağlık Örgütü	166
2.2.1.3. Avrupa İSG Ajansı (EU- OSHA)	168
2.2.2. Ulusal Kuruluşlar	169
2.2.2.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.....	169
2.2.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü	170
2.2.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü	172
2.2.2.4. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı	173
2.2.2.5. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi	175
2.2.2.6. Sosyal Güvenlik Kurumu.....	176
2.2.2.7. Sağlık Bakanlığı.....	177
2.2.2.8. İşçi ve İşveren Kuruluşları	178
2.2.2.9. Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları	179
2.2.2.10. Üniversiteler.....	181
BÖLÜM 3: GÜVENLİK KÜLTÜRÜ BOYUTU VE ÖZELLİKLERİ	183
3.1. Kültürün Önemi ve Temel Özellikleri	183
3.2. Kültür Modelleri ve Boyutları	188
3.2.1. Geert Hofstede'in Kültürel Boyutlar Teorisi	188

3.2.2. Schein Örgüt Kültürü Modeli.....	197
3.2.3. Cameron ve Quinn Örgüt Kültürü Modeli	198
3.2.4. Parsons Örgüt Kültürü Modeli	200
3.2.5. Harrison ve Handy Örgüt Kültürü Modeli	201
3.2.6. Deal ve Kennedy Örgüt Kültürü Modeli	203
3.2.7. Miles ve Snow Örgüt Kültürü Modeli.....	204
3.2.8. Goffee ve Jones Örgüt Kültürü Modeli	205
3.3. Güvenlik Kültürünün Önemi	206
3.4. Güvenlik Kültürünün Özellikleri.....	209
3.5. Güvenlik Kültürünün Yapısı ve Boyutları	210
3.6. Güvenlik Kültürü Modelleri	213
3.6.1. Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli.....	213
3.6.2. Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli	218
3.6.3. Güvenlik Kültürü Modeli	221
3.6.4. Toplam Güvenlik Kültürü Modeli	222
3.6.5. Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı Modeli	225
3.7. Güvenlik Kültürü Ölçümü.....	228
3.8. Güvenlik Kültürü Kapsamında Literatür Taraması	230
3.9. TS ISO 45001: 2018 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi	243
BÖLÜM 4: SAKARYA İLİ OTOMOTİV YAN SANAYİ ARAŞTIRMASI.....	247
4.1. Araştırmanın Konusu.....	247
4.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	247
4.3. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	248
4.4. Araştırmanın Problemi ve Soruları	248
4.5. Araştırmanın Metodolojisi.....	249
4.5.1. Araştırma Modeli.....	249
4.5.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	252
4.5.3. Veri Toplama Araç ve Yöntemleri	255
4.5.4. Ölçeğin Geliştirilmesi ve Uygulanması	258
4.5.5. Verilerin Analizi	260
4.6. Araştırmanın Bulguları	260
4.6.1. Güvenirlilik Analizi	260

4.6.2. Normallik Testi	262
4.6.3. Faktör Analizi Sonuçları.....	264
4.6.4. Demografik ve Tanımlayıcı Bulgular	279
4.6.5. Güvenlik Performansına Yönelik Bulgular	286
4.6.6. Güvenlik Kültürü Faktörlerine Yönelik Bulgular	287
4.6.7. Ölçek Sorularına Yönelik Bulgular	288
4.6.8. Mülakat Sorularına Yönelik Bulgular	310
4.7. Güvenlik Kültürü Kapsamında İSG Problemleri.....	335
4.8. Araştırma Sorularına Yönelik Genel Değerlendirme	348
SONUÇ	359
KAYNAKÇA.....	362
EK	392
ÖZGEÇMİŞ	399

KISALTMALAR

İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
TDK	: Türk Dil Kurumu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
OSGB	: Ortak Sağlık Güvenlik Birimi
İSGB	: İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi
TMSB	: Toplum Sağlığı Merkezi Birimi
İSG-KATİP	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı
İSGÜM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Örgüt Kültürü ve İklimi Kavramlarının Temel Özellikleri.....	36
Tablo 2: Sigortalı Sayısı (2007-2020)	61
Tablo 3: İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayısı (2007-2020).....	62
Tablo 4: İş Kazası Geçirenlerin Sigortalı Sayısına Oranı (2007-2020).....	63
Tablo 5: Meslek Hastalığına Tutulan Sigortalı Sayısı (2007-2020).....	64
Tablo 6: İş Kazası Sonucu Ölen Sigortalı Sayısı (2007-2020).....	65
Tablo 7: Meslek Hastalığı Sonucu Ölen Sigortalı Sayısı (2007-2020)	66
Tablo 8: Meslek Gruplarına Göre İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayısı (2013-2020).....	67
Tablo 9: Meslek Gruplarına Göre İş Kazası Sonucu Ölen Sigortalı Sayısı (2013-2020)	68
Tablo 10: Meslek Gruplarına Göre Meslek Hastalığına Tutulan Sigortalı Sayısı.....	70
Tablo 11: Yaş Gruplarına Göre İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayısı (2007-2020)	72
Tablo 12: KOBİ ve Büyük Ölçekli İşletmelerdeki İş Kazası Oranları.....	74
Tablo 13: KOBİ’lerde İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayısı ve Oranı.....	75
Tablo 14: Sınıflandırılmış Aylara Göre İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayısı (2007-2020)	76
Tablo 15: Aylara Göre İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayısı (2013-2020).....	77
Tablo 16: Günün Saatlerine Göre İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayısı (2013-2020).....	78
Tablo 17: Yaralanma Türüne Göre İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayısı (2013-2020)....	79
Tablo 18: Yaralanma Türüne Göre İş Kazası Sonucu Ölen Sigortalı Sayısı (2013-2020).....	80
Tablo 19: Yaranın Vücuttaki Yerine Göre İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayısı (2013-2020).....	81
Tablo 20: Yaranın Vücuttaki Yerine Göre İş Kazası Sonucu Ölen Sigortalı Sayısı (2013-2020).....	82
Tablo 21: Meslek Hastalığına Tutulanların Tanıları (2013-2020)	83
Tablo 22: İş Kazası Geçirenlerin Son İşveren Nezdindeki Çalışma Süresi (2013-2020).....	85
Tablo 23: İş Kazası Sonucu Ölümünün Son İşveren Nezdindeki Çalışma Süresi (2013-2020)	86

Tablo 24: Meslek Hastalığına Tutulanların Son İşveren Nezdindeki Çalışma Süresi (2013-2020).....	87
Tablo 25: İş Kazası Geçiren Sigortalıların Çevreye Göre Dağılımı (2013-2020).....	88
Tablo 26: İş Kazası Sonucu Ölen Sigortalıların Çevreye Göre Dağılımı (2013-2020).	89
Tablo 27: İş Kazası Sıklık Hızı (2007-2020).....	90
Tablo 28: Avrupa Birliği Ülkeleri Kapsamındaki Ölümcül Olmayan İş Kazaları Sayısı (2011-2020)	91
Tablo 29: Avrupa Birliği Ülkeleri Kapsamındaki Ölümcül Olan İş Kazaları Sayısı (2011-2020)	93
Tablo 30: Avrupa Birliği Ülkeleri Kapsamındaki Ölümcül Olmayan Vakalarla İlgili İş Kazası Sıklık Hızı (2011-2018).....	94
Tablo 31: Avrupa Birliği Ülkeleri Kapsamındaki Ölümcül Olan Vakalarla İlgili İş Kazası Sıklık Hızı (2011-2018).....	96
Tablo 32: Avrupa Birliği Ülkelerinde Meslek Hastalığı Sayısı (2011-2020)	97
Tablo 33: Araştırmanın Örneklem Hesaplaması	253
Tablo 34: Araştırmanın Örneklemi.....	255
Tablo 35: Güvenirlilik Analizi.....	261
Tablo 36: Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi Sonuçları	263
Tablo 37: KMO ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları.....	265
Tablo 38: Toplam Varyansın Açıklanma Oranı	266
Tablo 39: Döndürme İşlemi Neticesinde Elde Edilen Komponentler Matrisi 1	267
Tablo 40: Döndürme İşlemi Neticesinde Elde Edilen Komponentler Matrisi 2	268
Tablo 41: Döndürme İşlemi Neticesinde Elde Edilen Komponentler Matrisi 3	269
Tablo 42: Proaktif Yaklaşım.....	270
Tablo 43: İSG Eğitimi	271
Tablo 44: İSG Farkındalığı.....	272
Tablo 45: İSG İletişimi	273
Tablo 46: Raporlama Kültürü.....	274
Tablo 47: İSG Katılımı	275
Tablo 48: İSG Kural ve Prosedürleri	276
Tablo 49: İSG Denetimi	277
Tablo 50: İşyeri Dışı Güvenlik Tedbirlerine Uyum	277

Tablo 51: Yönetimin İSG Adaleti	278
Tablo 52: Güvenlik Liderliği.....	279
Tablo 53: Cinsiyet	280
Tablo 54: Yaş.....	280
Tablo 55: Medeni Durum	280
Tablo 56: Eğitim Durumu.....	281
Tablo 57: Toplam İş Deneyimi.....	281
Tablo 58: Kurumdaki İş Deneyimi	281
Tablo 59: Birimdeki İş Deneyimi	282
Tablo 60: Çalışılan Birim	282
Tablo 61: İşteki Konum.....	283
Tablo 62: Günlük Çalışma Süresi.....	284
Tablo 63: Haftalık Çalışma Süresi.....	285
Tablo 64: İş Sözleşmesi Türü	285
Tablo 65: İşyeri Ölçeğine Göre Sınıflandırılmış Çalışan Sayısı	286
Tablo 66: İş Kazası Sıklık Oranı	286
Tablo 67: Meslek Hastalığı Sayısı.....	287
Tablo 68: Güvenlik Kültürü Faktörlerine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikî Bulgular ...	288
Tablo 69: Proaktif Yaklaşım Faktörü Sorularına Verilen Yanıtlar	289
Tablo 70: İSG Eğitimi Faktörü Sorularına Verilen Yanıtlar	291
Tablo 71: İSG Farkındalığı Faktörü Sorularına Verilen Yanıtlar.....	295
Tablo 72: İSG İletişimi Faktörü Sorularına Verilen Yanıtlar.....	297
Tablo 73: Raporlama Kültürü Faktörü Sorularına Verilen Yanıtlar.....	299
Tablo 74: İSG Katılımı Faktörü Sorularına Verilen Yanıtlar.....	301
Tablo 75: İSG Kural ve Prosedürleri Faktörü Sorularına Verilen Yanıtlar.....	303
Tablo 76: İSG Denetimi Faktörü Sorularına Verilen Yanıtlar	305
Tablo 77: İşyeri Dışı Güvenlik Tedbirlerine Uyum Faktörü Sorularına Verilen Yanıtlar	306
Tablo 78: Yönetimin İSG Adaleti Faktörü Sorularına Verilen Yanıtlar	308
Tablo 79: Güvenlik Liderliği Faktörü Sorularına Verilen Yanıtlar.....	309
Tablo 80: 1. Mülakat Sorusu Yanıtları	311
Tablo 81: 2. Mülakat Sorusu Yanıtları	312

Tablo 82: 3. Mülakat Sorusu Yanıtları	313
Tablo 83: 4. Mülakat Sorusu Yanıtları	315
Tablo 84: 5. Mülakat Sorusu Yanıtları	316
Tablo 85: 6. Mülakat Sorusu Yanıtları	318
Tablo 86: 7. Mülakat Sorusu Yanıtları	319
Tablo 87: 8. Mülakat Sorusu Yanıtları	321
Tablo 88: 9. Mülakat Sorusu Yanıtları	322
Tablo 89: 10. Mülakat Sorusu Yanıtları	324
Tablo 90: 11. Mülakat Sorusu Yanıtları	326
Tablo 91: 12. Mülakat Sorusu Yanıtları	328
Tablo 92: 13. Mülakat Sorusu Yanıtları	330
Tablo 93: 14. Mülakat Sorusu Yanıtları	332
Tablo 94: 15. Mülakat Sorusu Yanıtları	334
Tablo 95: İSG Eğitimi Faktörüne Ait Sorun Alanlarına Özgü Yanıtlar	336
Tablo 96: İSG İletişimi Faktörüne Ait Sorun Alanlarına Özgü Yanıtlar	339
Tablo 97: İSG Katılımı Faktörüne Ait Sorun Alanlarına Özgü Yanıtlar	341
Tablo 98: İşyeri Dışı Güvenlik Tedbirlerine Uyum Faktörüne Ait Sorun Alanlarına Özgü Yanıtlar.....	343
Tablo 99: Araştırma Soruları	348

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Domino Teorisi.....	18
Şekil 2: Cameron ve Quinn Örgüt Kültürü Modeli.....	199
Şekil 3: Deal ve Kennedy Örgüt Kültürü Modeli	203
Şekil 4: Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli	215
Şekil 5: Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli	220
Şekil 6: Güvenlik Kültürü Modeli	222
Şekil 7: Toplam Güvenlik Kültürü Modeli	225
Şekil 8: Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı (İnşası) Modeli.....	227
Şekil 9: Araştırma Modeli Deseni.....	251
Şekil 10: Araştırmanın Model ve Analiz Prosedürü	252

ÖZET

Başlık: İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Güvenlik Kültürü: Sakarya İli Otomotiv Yan Sanayi Araştırması

Yazar: Kemal Gökmen GENÇ

Danışman: Prof. Dr. Ekrem ERDOĞAN

Kabul Tarihi: 04/07/2023

Sayfa Sayısı: xii (ön kısım) + 391 (ana kısım) + 8 (ek)

Bu çalışmada, güvenlik kültürü kapsamında oluşturulan bir ölçekle, Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanındaki problemleri tespit etmek amaçlanmıştır. Bu tercihin sebebi; İSG’deki sorunların, yasal düzenlemelerin ötesinde genellikle güvenlik kültürü ile yakın ilişkili olmasıdır. Çalışmada hem böyle bir ölçeğin hazırlanması hem de tespit edilen sorun alanlarının detaylandırılması amacıyla karma araştırma yöntemi seçilmiştir. Alt tür bağlamında ise açılımcı sıralı karma yöntem tasarımı tercih edilmiştir. Bu bağlamda literatür taraması ve uzmanların görüşleriyle kapsam genişletilmiş ve ölçeğin geliştirilmesi aşamasında ise sektör temsilcileri, uzmanlar ve danışmanların görüşlerinden yararlanılmıştır. Sonuçta 81 ifadenin yer aldığı, 11 boyutlu bütüncül güvenlik kültürü ölçeği oluşturulmuştur. Ölçekte yer alan 11 boyut; proaktif yaklaşım, İSG eğitimi, İSG farkındalığı, İSG iletişimi, raporlama kültürü, İSG katılımı, İSG kural ve prosedürleri, İSG denetimi, işyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum, yönetimin İSG adaleti ve güvenlik liderliğidir. Ölçek, Sakarya ili otomotiv yan sanayi kapsamında 34 işyerinde 696 çalışana başarıyla uygulanmıştır. Ayrıca 8 işyerinde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, diğer sağlık personeli ve işverenlerden oluşan 42 kişiyle mülakat yapılmıştır. Sonuç olarak; literatür taramasıyla İSG’nin etkili olarak uygulanmasında güvenlik kültürünün bütüncül boyutlarla oluşturulmasının önemli bir yeri olduğu ve İSG ile güvenlik kültürü arasında yakın bir ilişki bulunduğu görülmüştür. Ayrıca otomotiv yan sanayi kapsamında Sakarya ili örneğinde ölçeğin test edilmesiyle çalıştığı tespit edilmiştir. Ölçek kapsamında çalışanların bakış açısıyla İSG eğitimi, İSG iletişimi, İSG katılımı ve işyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum faktörlerine ait ifadelerde sorunlar tespit edilmiştir. Tespit edilen sorun alanları, işverenler ve İSG profesyonellerinin bakış açısıyla detaylandırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı ve Güvenliği, Güvenlik Kültürü, Güvenlik Kültürü Ölçeği

ABSTRACT	
Title of Thesis: Safety Culture in the Context of Occupational Health and Safety: Sakarya Province Automotive Sub-Industry Research	
Author of Thesis: Kemal Gökmen GENÇ	
Supervisor: Prof. Dr. Ekrem ERDOĞAN	
Accepted Date: 04/07/2023	Number of Pages: xii (pre text) + 391 (main body) + 8 (add)
<p>In this study, the aim is to identify the problems in OHS in Turkey with a scale developed within the scope of safety culture. The reason behind the selection of the related aim is that it is necessary to identify the issues in OHS within the scope of safety culture as these problems are generally in a close relationship with it beyond legal regulations. In the related study, mixed research method was selected in order to both prepare such a scale and to elaborate on identified problem areas. As for the sub-genre, the exploratory sequential mixed method design was preferred. Accordingly, the scope was expanded with the literature review and the opinions of the experts, and during the development of the scale, the opinions of the sector representatives, experts and consultants were used. In the end, an 11-dimensional holistic safety culture scale with 81 statements was developed. The 11 dimensions in the scale are proactive approach OHS training, OHS awareness, OHS communication, reporting culture, OHS participation, OHS rules and procedures, OHS inspection, compliance with non-workplace safety measures, OHS justice and safety leadership of management. The scale was successfully applied to 696 employees in 34 workplaces within the scope of the automotive supplier industry in Sakarya province. In addition, 42 people consisting of occupational safety specialists, workplace physicians, other health personnel and employers in 8 workplaces were interviewed. As a result, it was recognized that building a safety culture with holistic dimensions has a significant place in the effective implementation of OHS, and there is a close relationship between OHS and safety culture. Moreover, it was detected that it works by testing the scale in the example of Sakarya province within the scope of automotive sub-industry. Within the scope of the scale, problems were identified in the expressions of OHS training, OHS communication, OHS participation and compliance with out-of-workplace safety measures from the perspective of the employees. The identified problem areas were detailed from the perspective of employers and OHS professionals.</p>	
Keywords: Occupational Health and Safety, Safety Culture, Safety Culture Scale	

GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), tüm çalışanların ve paydaşların sağlığını ve güvenliğini ilgilendiren ve etkileyen, işyeri dışından da kaynaklanan tehlike ve riskleri içeriğine dâhil eden ve bu etmenler ile çalışma koşullarını değerlendiren bir bilim dalıdır. Çalışma hayatındaki bireylerin, iş ortamında sağlıklı ve güvenli ortamlarda emeklerini ifa etmesi, İSG'nin temel hedeflerindedir. Ancak günümüzde iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle, dünyada yılda ortalama 2 milyondan fazla kişi yaşamını yitirirken 337 milyon kişi de işle alakalı, ölümcül olmayan yaralanmalar ve hastalıklarla karşılaşmaktadır. Bu durumun maliyeti değerlendirildiğinde küresel gayri safi yurtiçi hasılanın yaklaşık %4'üne denk geldiği belirtilmektedir. Dolayısıyla bu maliyetler detaylandırıldığında; iş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle işverenler; vasıflı çalışanlarının kaybı, devamsızlık, yüksek sigorta primleri gibi risklerle mücadele ederken, çalışanlar ise; can ve ruh sağlığının kaybı, fiziki hasarlar, gelir ve iş kaybı gibi risklerle karşılaşmaktadır. Türkiye'de de iş kazası geçiren sigortalı sayısı 2020'de 384.262 ve iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısı 1.231'dir. 2012'de gerçekleştirilen düzenlemeye rağmen bu rakamlar hala istenilen düzeylere indirilememiştir. İş kazalarının %88 oranında tehlikeli davranışlar ve %10 oranında tehlikeli durumlara gerçekleştiği ve %98 oranında da iş kazalarının önlenemesinin mümkün olduğu düşünüldüğünde, iş sağlığı ve güvenliği açısından kültürün önemi daha da artmaktadır (ILO, 2020: 1; SGK, 2020: 1).

İş sağlığı ve güvenliği bağlamı değerlendirildiğinde mevzuattaki düzenlemelere rağmen iş kazaları ve meslek hastalıklarının hem dünyada hem de Türkiye'de istenilen düzeylere indirilememesi güvenlik kültürünün gerekliliğini ortaya koymaktadır. Güvenlik kültürü; organizasyonun her seviyesindeki normların kalıcı mevcudiyetini, güvenliğe verilen değer ve inançlarını ve tutum ile davranışlarını ifade etmektedir. Dolayısıyla örgütsel kültürün alt yüzü olarak İSG'ye özgü bireysel, grup kapsamında ve organizasyonel açıdan benimsenen ve paylaşılan normlar, değer ve inançlar ile tutum ve davranışları yansıtmaktadır. Diğer bir deyişle bütüncül ve kapsayıcı boyutlarla oluşturulan güvenlik kültürünün, sistem içindeki unsurlar bağlamında tüm kademelerdeki çalışanlara güvenlik performansı adına yansımalarıdır. Bu bağlamda bütüncül ve kapsayıcı boyutlarla oluşturulan güvenlik kültürünün, iş kazası oranlarını ve meslek hastalığı sayılarını azalttığı, çalışma bağlılığı, güveni, kalitesi ve üretkenliğini arttırdığı, çalışanların yüksek

motivasyonu ile birlikte işletmedeki işgücü devir oranlarını azalttığı, iş maliyetlerindeki tasarruf ile birlikte rekabet anlamında etkin sonuç ve katma değerler yarattığı şeklinde sonuçlar literatürde yer almaktadır (Dursun, 2011: 145-147; Demirbilek, 2008: 6-7; Fung ve diğerleri, 2005: 510-511; Griffin ve Neal, 2000: 355-357; Guldenmund, 2000: 252-253; Dursun, 2013: 72-73; Cox ve Cox, 1991: 103-104; Fleming, 2000: 6-7; Berends, 1995; Geller, 1994: 19-23; Cooper, 2000: 120-129; Muniz ve diğerleri, 2007: 626-628).

Literatürdeki sonuçlar da göz önünde bulundurulduğunda; bilinçli ve güvenli davranışlarda bulunmayı gerçekleştirecek normlar, değerler ve inançlar ile tutum ve davranışların tespiti, uygulanması ve kontrolü aşamalarını barındıran faaliyetler, çalışma yaşamının iş sağlığı ve güvenliği açısından etkinliğini ortaya koymaktadır. Bu İSG faaliyetlerinin optimum etkinliğinin sağlanabilmesi için ise kültürel olarak tüm boyutlarıyla özümsemesinin gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Bütüncül ve proaktif bir yaklaşımın benimsenmesinin hedeflendiği organizasyonlardaki iş sağlığı ve güvenliğinin etkin gerçekleştirilmesi adına bütüncül ve kapsayıcı boyutlarla oluşturulan güvenlik kültürünün gelişimi gereklidir. Dolayısıyla uluslararası standartlara, kanun ve yönetmeliklere, yönetim sistemine, ülke, bölge, şehir, ilçe ve örgüt yapısına uygun güvenlik kültürü modeli oluşumlarına, uygulanmasına ve denetimine ihtiyaç vardır. Bu bağlamda benimsenen ve ortaklaşa paylaşılan düşünce yapılarının temelini sağlayan güvenlik kültürünün pozitif yöndeki ilerleyişi, iş kazaları ve meslek hastalığının azaltılmasındaki önemli bir adım olmaktadır. Uygulamada ise mevzuatlardaki gelişimlere rağmen iş kazaları ve meslek hastalıklarının yüksek seviyede olması, İSG ile güvenlik kültürünün yakın bir ilişkisinin bulunması ve güvenlik kültürünün oluşumuyla İSG’de olumlu güvenlik performanslarının görülmesi güvenlik kültürü kapsamında İSG’deki problemlerin belirlenmesinin gerekliliğini göstermektedir.

İSG bağlamında güvenlik kültürünün ele alındığı tez dört bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde; İSG’nin kavramsal boyutu ve teorik çerçevesi incelenmiştir. Bu çerçevede; sağlık, güvenlik, İSG, iş kazası, meslek hastalığı, kültür, örgüt kültürü ve iklimi ile güvenlik kültürü ve iklimi kavramları açıklanmıştır. Ayrıca İSG’nin amacı, önemi ve temel ilkelerinden bahsedilerek, İSG’nin ana yapısı incelenmiştir. Diğer başlıklarda İSG’nin tarihsel gelişimlerine yer verilerek günümüze geliş seyri sunulmuş ve İSG’nin istatistikî yönü çeşitli parametrelerle Türkiye ve Avrupa Birliği ülkeleri ekseninde karşılaştırılmıştır.

İkinci bölümde; İSG'nin hukuki boyutu ve uygulamadaki kuruluşlar ele alınmıştır. Bu bağlamda İSG'nin hukuki boyutu ulusal ve uluslararası düzeyde sınıflandırılarak incelenmiştir. Uluslararası düzeyde ele alınan hukuki düzenlemeler; İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, ILO Sözleşmeleri, Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa Birliği Direktifleri şeklindedir. Ulusal düzeyde ele alınan hukuki düzenlemeler ise; kanunlar, yönetmelikler, tebliğler ile İSG ile ilgili kuruluşlar şeklinde sınıflandırılarak detaylandırılmıştır. Ayrıca uygulamadaki kuruluşlar, uluslararası ve ulusal olarak bölümlendirilmiştir. Uluslararası kuruluşlar; Uluslararası Çalışma Örgütü, Dünya Sağlık Örgütü ve Avrupa İSG Ajansı olarak ele alınmıştır. Ulusal kuruluşlar ise; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, Eğitim ve Araştırma Merkez Başkanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Sağlık Bakanlığı, işçi ve işveren kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve üniversiteler şeklindedir.

Üçüncü bölümde; güvenlik kültürü boyutu ve özelliklerinden bahsedilmiştir. Bu bağlamda, kültürün önemi ve temel özellikleri açıklanmıştır. Ayrıca kültür modelleri ve boyutlarından; Geert Hofstede'in Kültürel Boyutlar Teorisi, Schein Örgüt Kültürü Modeli, Cameron ve Quin Örgüt Kültürü Modeli, Parsons Örgüt Kültürü Modeli, Harrison ve Handy Örgüt Kültürü Modeli, Deal ve Kennedy Örgüt Kültürü Modeli, Miles ve Snow Örgüt Kültürü Modeli ile Goffee ve Jones Örgüt Kültürü Modeli incelenmiştir. Güvenlik kültürü kısmında ise önemi, özellikleri, yapısı ve boyutları ile modellerinden bahsedilmiştir. Güvenlik kültürü modellerinden; Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli, Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli, Güvenlik Kültürü Modeli, Toplam Güvenlik Kültürü Modeli ile Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı (İnşası) Modeli değerlendirilmiştir. Ayrıca güvenlik kültürünün ölçümü ile ilgili temel bilgiler verilerek güvenlik kültürü kapsamında literatür taraması yapılmıştır. Son olarak üçüncü bölümde, güvenlik kültürü boyutlarının yapısına katkısı olabileceği düşüncesiyle TS ISO 45001: 2018 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi açıklanmıştır.

Dördüncü bölümde ise; Sakarya ilinde otomotiv yan sanayi kapsamında İSG bağlamında güvenlik kültürü araştırmasına özgü bulgular ve değerlendirmeler yer almıştır.

Çalışmanın Konusu

Bu çalışma, Sakarya ilinde otomotiv yan sanayi kapsamında İSG bağlamında güvenlik kültürünün araştırılmasıyla ilgilidir. Bu çerçevede Türkiye’de İSG’deki problemlerin, güvenlik kültürü kapsamında oluşturulan bir ölçek vasıtasıyla tespiti hedeflenmiştir. Nitel çalışmayla da sorun alanları detaylandırılmıştır.

Çalışmanın Önemi

İSG’de güvenlik kültürü önemli bir yere sahiptir. Günümüzde iş kazası ve meslek hastalıkları daha önce belirtildiği gibi maddi ve manevi önemli maliyetlere neden olmakta, yapılan yasal düzenlemelere ve alınan tedbirlere rağmen hala istenilen düzeylere indirilememiştir. İş kazalarının %98’nin de önlenemesinin mümkün olduğu düşünüldüğünde İSG açısından güvenlik kültürünün önemi daha da artmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin optimum etkinliğinin sağlanabilmesi için kültürel olarak kapsayıcı bir şekilde oluşturulan boyutlarla özümnesinin gerekliliği düşünüldüğünde, literatürde güvenlik kültürü adına yapılan çalışmalarda bazı eksiklikler tespit edilmiştir. Bu çerçevede tez çalışması, Sakarya ili otomotiv yan sanayi kapsamında, İSG bağlamında güvenlik kültürünün araştırılması adına bazı özgün değerlere sahiptir. Çalışmanın özgün değeri maddeler halinde şu şekilde gösterilebilir:

Literatürde incelenen ölçeklerde genellikle güvenlik kültürü boyutları farklılık göstermektedir ve işletmelerde bütüncül ve kapsayıcı güvenlik kültürü analizinin eksikliği mevcuttur. Bu çalışmada bütüncül ve kapsayıcı boyutlara sahip bir yaklaşım çerçevesinde oluşturulacak ölçekle bu eksikliğin giderilmesi hedeflenmiştir.

İlgili çalışmalar ekseriyetle değişkenler arası ilişki ve etkileri incelemektedir. Güvenlik kültürü bağlamında sorun alanlarının tespitine yönelik çalışmalar çok nadirdir. Bu çalışmada güvenlik kültürü bağlamında İSG’nin sorun alanlarının tespit edilmesi hedeflenmiştir.

Çalışmaların büyük bir kısmı tek yönlü bakış açısıyla ya yönetici konumda olanlara ve İSG profesyonellerine ya da çalışanlara uygulanmıştır. Tez ile iki tarafı da kapsayacak bir araştırmanın uygulanması planlanmıştır.

Literatürdeki İSG bağlamında güvenlik kültürü çalışmalarında, genellikle nicel yöntem ve anket veri toplama aracı tercih edilmiştir. Bu çalışmada hem nicel hem de nitel yöntemler birlikte uygulanmıştır. Böylece elde edilen verilerin daha kapsayıcı ve güvenilir olması amaçlanmıştır.

Çalışmanın Amacı

Araştırmanın amacı; güvenlik kültürü kapsamında oluşturulan bir ölçekle, Türkiye’de İSG’deki problemleri tespit etmektir. Bu amaçla güvenlik kültürü ölçeği oluşturulmuş ve İSG’deki problemlerin tespiti yapılmıştır. Nitel çalışmayla da sorun alanları detaylandırılmıştır.

Çalışmanın Yöntemi

Araştırma soruları ve yöntemin belirlenmesi, güvenlik kültürü faktörleri ve değişkenlerin belirlenmesi, ölçeğin hazırlanması ve uygulanması süreçlerini içeren araştırmanın yöntem kısmında karma araştırma yöntemi seçilmiştir. Alt tür bağlamında ise açıklayıcı sıralı karma yöntem tasarımdan yararlanılmıştır. Bu bağlamda literatür taraması ve uzmanların görüşlerinden yararlanıp kapsam genişletilmiş ve ölçeğin geliştirilmesi aşamasında ise sektör temsilcileri, uzmanlar ve danışmanların görüşlerinden yararlanılmıştır. Uygulama aşamasında ise veri toplama araçlarından öncelikle anketin uygulanması tercih edilmiştir. Elde edilen sonuçlar nazarında sorun alanlarının detaylandırılmasına yönelik mülakat soruları yapılandırılmış ve mülakat aracının uygulanması sonucu nitel analizin olanaklarıyla betimsel analizden yararlanılarak çalışma desteklenmiştir.

Tercih edilen karma yöntemin kapsamı; nicel verilerin toplanması ve analizi, nitel verilerin toplanması ve analizi ile bulguların yorumlanması ve sonuç aşamalarını içermiştir. Yöntem, nicel ve nitel araştırmaları birleştirme gücüyle birlikte her iki yaklaşımın sınırlılıklarını minimuma indirmesi sebebiyle tercih edilmiştir. Bu karma yöntemle; nicel ve nitel verilerden açığa çıkan güvenlik kültürü bağlamında İSG sorunlarının analizi, nicel sonuçların, toplanan nitel veri ve analizleriyle açıklanması ve işlemsel seviyede araştırma sorularının daha iyi anlaşılması hedeflenmiştir.

BÖLÜM 1: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN KAVRAMSAL BOYUTU VE TEORİK ÇERÇEVESİ

1.1. Kavramlar

Çalışmanın bu bölümünde; sağlık, güvenlik, İSG, iş kazası, meslek hastalığı, kültür, örgüt kültürü ve iklimi, güvenlik kültürü ve iklimi, norm, değer ve inanç ile tutum ve davranış kavramları açıklanmıştır.

1.1.1. Sağlık

Literatürde, sağlık kavramı ile ilgili birçok tanım yapılmaktadır. Tanımların kapsamında ise farklılıklar bulunmakta ve sağlık kavramının fiziksel, ruhsal ile toplumsal boyutu kapsamında yaklaşımlar görülmektedir.

Sağlığın fiziksel boyutu; insanların sahip oldukları fizyolojik ve yapısal karakterlerini kapsamaktadır. Bu bağlamda; insan vücudu, görme ve işitme kapasitesi, kas dayanıklılığı, hastalıklara direnme ve iyileşebilme gücü gibi tıbbi yönleri örnek olarak verilebilir. Pearson ve diğerlerine (2004: 44) göre sağlık kavramı; insanı oluşturan hücre, doku, organ ve sistemlerin, özdenge olarak adlandırılan bir uyum ve düzen oluşturacak şekilde etkileşimin sağlanması hali olarak tanımlanmıştır. Başka bir tanımda sağlık kavramı, Travelbee'ye (1971: 61) göre; subjektif ve objektif sağlık kriterleriyle açıklanmaktadır. Bireyin subjektif sağlık durumu, bireyin kendi sağlığını nasıl algıladığıyla ilgiliyken, objektif sağlık durumu ise, fiziki muayene, laboratuvar testleri, rehberlik uzmanı veya psikolojik danışman tarafından değerlendirmeyle ölçülmüş görülebilir bir hastalık, yetersizlik veya bir bozukluğun yokluğuyla alakalıdır (Travelbee, 1971: 61; Ünsal, 2017: 23). Illich (1995: 190), biyolojik yönüyle ele aldığı sağlık kavramını; bir canlının kendi hücresel çekirdeğinde şifreli bütünlüğünü ve kararlılığını korumak adına oluşmuş maddesel örgütlenişinin bir bozukluk olmaksızın çalışması ve aynı canlının daha üst seviyede bir örgütlenişi başarabilmesi süreci olarak tanımlamıştır. Ayrıca, sağlığı, çevredeki değişimlere adapte olabilme, büyüyebilme ve yaşlanabilme, hastalandığında iyileşebilme, acı çekebilme ve ölümü huzurlu bir şekilde bekleyebilme yeteneği ifadesiyle de açıklamıştır. Dunn (1959: 788) ise sağlık kavramını; sağlık ve iyilik hali bakış açısıyla tanımlamaktadır. Sağlık halini; bireyin çevresine uyumunun pasif bir durumu olarak belirtirken, iyilik halini ise bireyin potansiyelini tamamen kullanmasına

yönelik dinamik bir gelişim süreci şeklinde ifade etmektedir. Bircher'e (2005: 336) göre sağlık kavramı; yaş, kültür ve kişisel sorumlulukla orantılı yaşam taleplerini yerine getiren, fiziksel, zihinsel ve sosyal bir potansiyelle karakterize dinamik bir iyi olma halidir. Potansiyelin talepleri karşılmasıyla sağlıklı olmayı eşdeğer tutmuştur. Sağlık, doğuştan oluşan potansiyel ile sonradan edinilen potansiyelin bileşimi şeklinde ifade edilmiştir. Bu bakış açısına göre; bireylerin biyolojik kısmi potansiyeli başlangıçtaki genetik yapılarından ve doğum öncesi gelişiminden kaynaklanıp kişiden kişiye değişmektedir. Bireyin diğer kısmi potansiyelini ise immünolojik (bağışıklık) yetkinlik, fiziksel yetenekler, öğrenme ve diğer beceriler, psikolojik ve ruhsal gelişim ile sosyal sermaye gibi yaşamı boyunca elde ettiği potansiyel olarak açıklamıştır (Adak, 2020: 7). Diğer bir yaklaşımda ise sağlık kavramı; iyi olma ve kişinin var olan potansiyelini, ulaşabileceği en üst düzeyde kullanma ile çevre faktörlerinin yönetilmesi yoluyla hastalığın önlenmesi biçiminde tanımlanmıştır (Ünsal, 2017: 22). Bir başka tanımda sağlık kavramını, Terris (1975: 1038); sadece hastalık ve sakatlığın olmaması değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal iyilik halleriyle birlikte işlevsel yeteneğe sahip olunması olarak açıklamıştır. Orem'a (1959: 48) göre sağlık kavramı ise; bireyin bedensel ve işlevsel bağlamda bir bütünlük içinde olma durumu şekliyle tanımlanmıştır. Sağlığın, kişinin bedensel, biyolojik ve sosyal çevresinde potansiyelini çeşitli ölçüde kullanarak yaşam kapasitesi oluşturduğunu ifade etmektedir (Orem, 1959: 48-49; Ünsal, 2017: 22). Hoyman (1975: 510)'a göre ise sağlık; dinamik bir süreç olarak, verimli ve yaratıcı bir çevrede bireyin yüksek düzeyde iyilik halini ifade etmektedir.

Sağlık kavramıyla ilgili fiziksel boyutla ele alınan örnek tanımlar incelendiğinde; insanı oluşturan hücre, doku, organ ve sistemlerin, özdenge olarak uyumu; fiziki muayene, laboratuvar testleri, rehberlik uzmanı veya psikolojik danışman tarafından değerlendirmeye ölçülmüş görülebilir bir hastalık, yetersizlik veya bir bozukluğun olmaması; bir canlının kendi hücresel çekirdeğinde şifreli bütünlüğünü ve kararlılığını korumak adına oluşmuş maddesel örgütlenişinin bir bozukluk olmaksızın çalışması ve aynı canlının daha üst seviyede bir örgütlenişi başarabilmesi süreci gibi kavramsal açıklamalarla fiziksel bağlamda tıbbi yönlü yaklaşımlar gözlenmektedir (Pearson ve diğerleri, 2004: 44; Travelbee, 1971: 61; Illich, 1995: 190). Ayrıca sağlık kavramıyla ilgili fiziksel bağlamda ele alınan tıbbi yönlü açıklamalar, pozitif şekilde tanımlanmadan daha çok negatif bakış açısıyla hastalığın olmayışı biçimindedir.

Sağlığın ruhsal boyutu; insanların stresle başa çıkabilmesi, rahatlama gücünün kapasitesi ve çatışmalara çözüm üretebilme yeteneği vb. unsurları kapsamaktadır. Yaşamdaki sınırlılık, mutsuzluk, korku, empati, günah, aşk ve nefret gibi ruhsal durumların yarattığı hasarlar, sağlığı etkileyen olaylardır. Türk Dil Kurumu'na (TDK) göre sağlık kavramı; “bireyin fiziksel, sosyal ve ruhsal yönden tam bir iyilik durumunda olması, vücut esenliği, esenlik, sıhhat, afiyet” şeklindedir. Diğer bir tanımında ise; “sağ, canlı, diri olma durumu” biçiminde ifade edilmiştir (TDK, 2019: 1). Roy (2011: 346) ise sağlık kavramını; bir durum, var olma süreci ve bütünlük diye yorumlayarak adaptasyon kuramı bağlamında ele almıştır. Bu yaklaşım çerçevesinde adaptasyon; fiziksel, psikolojik ve sosyal bütünlüğü devam ettirme sürecidir. Bütünlük ise birbiriyle ilişkili aksamayan, bozulmayan ve ahenkli bir durumu belirtir. Roy'a göre birey; sağlık ve hastalık sürekliliğinde hareket halinde ve sorunlarla mücadele edebilmek adına adapte olmak zorundadır (Roy, 2011a: 346; Roy, 2011b: 314; Ünsal, 2017: 23). Bowling'e (1991) göre ise sağlık; stresli durumlarla mücadele edebilme, güçlü bir sosyal destek sisteminin kurulması ve korunması, yüksek moral, toplumla entegrasyonun sağlanması, yaşamdan duyulan tatmin ve psikolojik iyilik ile fiziksel uyum şeklinde tanımlanmaktadır. 1986 yılında gerçekleştirilen Ottawa sözleşmesi bağlamında sağlık tanımı; “bir birey ya da grubun bir yandan arzularını tanımlayıp gerçekleştirmeye ve gereksinimlerini karşılamaya, diğer yandan çevresini değiştirmeye gücü yetmesi” şeklinde açıklanmıştır (DSÖ, 1986: 1). Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) sağlık kavramını ise; yalnızca hastalık veya sakatlığın olmayışı değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hali olarak tanımlamıştır (T.C. Sağlık Bakanlığı, 1998: 14).

Bu çerçevede ruhsal boyutun ele alındığı örnek sağlık tanımları incelendiğinde; fiziksel, psikolojik ve sosyal bütünlüğü devam ettirme süreci olan adaptasyonun bütünlük halinde sürekliliğinin sağlanması; bir birey ya da grubun bir yandan arzularını tanımlayıp gerçekleştirmeye ve gereksinimlerini karşılamaya, diğer yandan çevresini değiştirmeye gücü yetmesi; bireyin fiziksel, sosyal ve ruhsal yönden tam bir iyilik durumunda olması, vücut esenliği, esenlik, sıhhat, afiyet; stresli durumlarla mücadele edebilme, güçlü bir sosyal destek sisteminin kurulması ve korunması, yüksek moral, toplumla entegrasyonun sağlanması, yaşamdan duyulan tatmin ve psikolojik iyilik ile fiziksel uyum gibi kavramsal açıklamalarla ruhsal bağlamda tıbbi yönlü yaklaşımlar gözlenmektedir (Roy, 2011: 346; TDK, 2019: 1; DSÖ, 1986: 1; Bowling, 1991). Tanımlamalarda ifade edilen

adaptasyon, daha çok bireyin psikolojik yapısıyla ilişkilidir. Kişinin yaşamındaki değişikliklere ve çevresel koşullara uyum sağlayabilmesini ifade eden adaptasyon kavramı hem kendi yeteneklerine hem de kişinin üzerinde kontrol sağlayamadığı zor çevresel ve toplumsal şartlar karşısındaki uyumunu ve mücadelesini belirtmektedir.

Sağlığın toplumsal boyutu ise; toplumsal beceriler, görevler, etik boyutlar, toplumun iyi olma halinin refah, eşitlik, hak ve adalet gibi unsurlarla sağlanması, iş sahibi olmak, aile kurmak ve toplumda bir yer edinmek gibi özellikleri kapsamaktadır. Parsons (2001: 100), toplumsal bakış açısıyla ele aldığı sağlık kavramını; "bireylerin işlevsel olma yeteneği" olarak tanımlamıştır. Bu tanım, İşlevsel Model kapsamında ele alınmaktadır. Bu model kapsamında; toplumsal yaşamda her birey belirli rol ve sorumluluklara sahip olmakta ve bu sorumluluklarını tam olarak yerine getirmesi sağlıklı olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda sağlık; sıklıkla günlük aktivitelerle başa çıkma yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Macran ve diğerleri, 1996: 1204; Parsons, 2001:100; Parsons, 1991: 289). Diğer bir tanıma göre sağlık kavramı; bireyin tamamen insan olabilme kabiliyetidir. İnsan olabilme kabiliyeti ifadesi, toplumsal boyutuyla sağlık kavramının ele alındığını göstermektedir (Wright, 1982: 103; Van der Geest, 1985: 288). Diğer bir açıklamada, Capra (1989: 138), kültürel değer ve normların değişmesiyle sağlık kavramı tanımlamasının da değişeceğini vurgulamıştır. Sağlık anlayışının bir kültürden diğerine, bir çağdan başka bir çağa değişebileceği düşüncesini ifade etmektedir. Ona göre sağlık; bireysel, toplumsal ve ekolojik boyutları olan organizma şeklinde bir sistem ve onu çevreleyen bir sağlık sistemi yaklaşımıyla incelenen bir süreçtir. Larson (1991: 2)'a göre ise sağlık; olumlu anlamdaki iyilik hali, verimlilik ve çalışma istekliliğidir. Bir başka tanımda sağlık kavramı; sadece bireyin fiziksel refahı değil, tüm toplumun sosyal, duygusal ve kültürel refahı olarak açıklanmaktadır (Australian Institute of Health and Welfare, 2014: 3).

Bu bağlamda sağlık kavramının toplumsal boyutuyla ele alınan örnek tanımlamalar incelendiğinde; toplumsal yaşamda her birey belirli rol ve sorumluluklara sahip olmakta ve bu sorumluluklarını tam olarak yerine getirmesi olan işlevsel olma yeteneği; dinamik bir süreç olarak, verimli ve yaratıcı bir çevrede bireyin yüksek düzeyde iyilik hali; insan olabilme kabiliyeti; kültürden kültüre anlayışın değiştiği bireysel, toplumsal ve ekolojik boyutları olan organizma şeklinde bir sistem ve onu çevreleyen bir sağlık sistemi yaklaşımıyla incelenen bir süreç gibi kavramsal açıklamalarla toplumsal boyutlu

yaklaşımlar gözlenmektedir (Parsons, 2001: 100; Wright, 1982: 103; Van der Geest, 1985: 288). Tanımlamalarda ifade edilen bireyin insan olabilme kabiliyeti; daha spesifik bir biçimde tamamen insan olabilme şeklinde belirtilmektedir. Bu açıklama; toplumsal boyutuyla ele alınan sağlık yaklaşımı içermekte, sağlığın, insan vücudunun biyolojik mekanizmasına indirgemekten ziyade tamamen insan olmanın sosyal karakterini vurgulamaktadır. Sağlığı tesis etmek için evrensel, nesnel bir kriter olmadığı düşüncesiyle doğal ve ideal insan olarak kabul edilen şeyin kültürden kültüre değişebileceği değerlendirilmektedir. Ayrıca tanımlamalardaki tam bir iyilik hali ifadesi; kapsamlı, sınırları tam olarak ifade edilemeyen ve kişinin doğası, imkânları ile onun çevresi farklılaştıkça sürekli değişen bir durumu açıklamaktadır. İyilik hali; rahatlık, mutluluk, canlılık, enerjik olma, verimlilik gibi daha öznel yaşantıları içerebilirken, kronik bir hastalık varlığında da iyilik halinden söz edilebilmektedir. Kendi bakımını yerine getirebilen bir hasta, getirmeyene göre fiziksel yönden iyilik halindedir (Dunn 1959: 788). O sebeple insanların fonksiyonlarını nasıl kullandığı ve yaşamda nasıl hissettiği ile ilgili iyilik hali, durumdan duruma değişiklik göstermektedir.

1.1.2. Güvenlik

Güvenlik kavramı, çok boyutlu yapıya sahiptir ve farklı açılardan literatürde ilgili tanımlamaları mevcuttur. Bireysel, ulusal ve uluslararası yaklaşıma sahip olan bu kavram; iş sektörleri, psikoloji, uluslararası ilişkiler, finans, bilgiye erişim, kamu, askeri vb. birçok konunun bakış açısıyla açıklanmaktadır. Güvenlik kavramı ile ilgili tanımlar incelendiğinde, bireysel, ulusal, uluslararası ekseninde tehditlerin yokluğu, tehlike ve endişeden uzak olma hali ve toplumun huzur içinde yaşayabilmesi için tüm olumsuzluklardan korunma süreci şeklinde genel bir yargı mevcuttur. Çoğunlukla devletlerin varlıklarını sürdürebilme mücadelesi bağlamında yapılan geniş kapsamlı tanımlamalar olmakla birlikte, güvenlik kavramına ait kabul gören tek bir anlam kavrayışı bulunmamaktadır.

Güvenlik (security) kavramının etimolojisi incelendiğinde; M.Ö. 5. yüzyılda Atina'da güvenlik kavramı yenilginin veya düşüşün önlenmesi yeteneği olarak "asphaleia" kelimesiyle ifade edilmektedir (Dillon, 2003: 124). Başka bir düşünceye göre, kavramın kökenleri M.Ö. 8. yüzyıla Homeros'a dayandırılmaktadır. Bu kavram; yıkmak, düşürmek ve devirmek anlamına gelen "sphallo" kelimesinin zıttı olarak türetilmiştir. Ayrıca

güvenlik kavramı, “kayıtsızlık, sakinlik anlamına sahip “ataraksia” kelimesiyle özdeş olarak da kullanılmaktadır (Arent, 2018).

Güvenlik kelimesinin genel kabul gören kökeni ise; Latince, se (olmaksızın) ve cura (endişe) kelimelerinden türetilmiş olan securitas (endişeden uzak olma hali) ifadesidir. Securitas kelimesi; kaygısızlık, endişeden uzak olma hali ve huzur içinde mutluluk hali gibi anlamlara sahiptir (Arends, 2012: 200). Çeşitli risklerden arı olma şeklinde de tanımlanmaktadır (King ve Murray, 2001: 592).

Güvenlik kavramının bir diğer yönü de emniyet ile ilgilidir. Emniyet (safety) kavramı; güven, inanma, itimat, güvenlik, polis işleri, güvenlik işlerinin yürütüldüğü yer ve bir araçta güven sağlayıcı parça şeklinde açıklanmaktadır (TDK, 2020: 1). Tehlikeden, riskten ya da yaralanmadan muaf olma hali şeklinde tanımlanan emniyet (safety) kavramı, tehlikesiz ve risksiz olan durumunu ifade etmektedir.

Güvenlik kelimesinin diğer kavramsal boyutu asayiştir. Asayiş (public order) kavramı; Bir yerin düzen ve güvenlik içinde bulunması hali, düzenlilik ve güvenlik olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2020: 1). Bu bağlamda güvenliğin, suç işlenmesinin önlenmesi, suçluların yargılanması ve toplum düzeninin sağlanması anlamları ele alınmaktadır. Brauch (2002: 172) ise güvenlik kavramını, objektif ve subjektif güvenlik şeklinde incelemektedir. Objektif güvenlik; su, gıda ve enerji gibi konulara yönelik bireysel, ulusal ya da uluslararası alanlardaki tehlikelerin bütünü ile ilgili gerçekleşen süreçtir. Subjektif güvenlik ise, söz edimi veya yazılı bir şekilde ortaya çıkan tehlikelere karşı, bireylerin taşıdığı güvenlik endişelerinin tümü olarak tanımlanmaktadır (Brauch, 2012: 72). Benzer şekilde objektif ve subjektif açıdan ele alınan güvenlik; objektif anlamda, edinilen değerlere yönelik tehditlerin yokluğunu, subjektif anlamda ise bu tür değerlere saldırılacağına yönelik korkunun yaşanmamasıdır. Bu bağlamda güvenlik; tehditlerin yokluğu sebebiyle hissedilen bireysel inanç ve huzur halidir (Wolfers, 1952: 485).

Etimolojik bağlamda çok yönlü bakış açısına sahip olan güvenlik kavramı, farklı tanımlamalarıyla literatürde yer almaktadır. Bireysel ve ulusal/uluslararası açıdan ele alınan tanımlar sınıflandırılarak belirtilmiştir.

Bireysel açıdan ele alınan güvenlik kavramı tanımları; güven içinde yaşamayı, tehlikenin bulunmaması halini, emin ve rahat olma durumunu; yaşamda yasal düzenin aksamadan yürütülmesini, kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi durumunu ve emniyeti; bireyler ve

değerleri için oluşabilecek her türlü tehdidin önlenmesiyle bağlantılı olan süreci; zararlardan, korkudan, endişeden, baskıdan, tehlikeden ve yoksulluktan bireylerin ve temel değerlerinin korunmasını ve bu değerlere yönelik tehditlerin önlenmesini; elde edilmiş değerlere yönelik düşük hasar olasılığını; bir insanın hayatta kalması için elzem olduğunu düşündüğü temel değerlerin, minimum kabul edilebilir seviyelerine yönelik akut tehditlerin olmamasını içermektedir (Kaypak, 2012: 3; TDK; 2020: 1; Bodunde ve diğerleri, 2014: 214; Afolabi; 2015: 2; Baldwin, 1997:13; Krause ve Nye, 1975: 330). Bu yönüyle güvenlik kavramı; bireysel bakış açısıyla tehditlerden korunmayı veya tehditlerin olmaması adına süreci aktardığı görülmüştür.

Ulusal ve uluslararası açıdan ele alınan güvenlik kavramı tanımları; bir ülkenin kendini koruma ve geliştirme, aziz değerlerini, meşru menfaatini ve halkının refahını artırma kabiliyetine yönelik tehlike veya tehditlerden kurtulmakla ilgili süreci; devletlerin veya diğer aktörlerin sahip olduklarını korumak istemeleri süreci; devletin, kamu düzeninin, çalışma yaşamının, yaşama hakkının, kişisel hak ve hürriyetlerin, can ve mal emniyetinin korunmasından, çeşitli yangın ve kazaların verecekleri zararlara karşı önlemeye kadar kapsamlı bir deyim olduğunu; bir devletin, ülkesindeki vatandaşlarının hayat standartlarını düşürmeye ve hükümetlerin karar vermedeki seçeneklerini azaltmaya neden olan tehditlerle mücadele sürecini; devletlerin varlıklarını sürdürebilme, bağımsızlık ve bütünlüklerini koruyabilme, kendilerini tehdit olarak nitelendirdikleri güç, gelişme ve söylemlerden korumak için eylemde buldukları bir savunma mekanizmasını ve özgürlüğün, mevcut ve olası tehditlerden korunması, devletlerin ve toplumların, düşman olarak nitelendirdikleri farklılaşan güçlere karşı, bağımsız kimliklerini ve işlevsel bütünlüklerini sürdürebilme becerileri olarak algılanmasını içermektedir (Ogaba, 2010: 35; Dedeoğlu, 2008: 24; Kuyaksil ve Tiyek; 2003: 66-67; Masala, 1999: 80; Eminoğlu, 2009:5; Buzan, 1991: 432). Bu yönüyle güvenlik kavramı; ulusal ve uluslararası bakış açısıyla ülkenin tehditlerden korunması ve varlığını sürdürmesi adına mücadele sürecini aktardığı görülmüştür.

1.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği

İSG, disiplinler arası bir alandır ve iş hayatındaki kişilerin sağlığını, güvenliğini ve refahını korumakla ilgilidir. Tıbbi boyuta sahip olan iş sağlığı ile teknik boyuta sahip olan

iş güvenliği kavramları ayrı ayrı ele alınarak bütüncül anlamda İSG kavramı incelenmiştir.

İş sağlığı; işyerindeki tüm çalışanların zihnen, bedenen ve sosyal yönden, iş ortamı ve çevresindeki koşullardan kaynaklanan nedenlerle sağlıklarının olumsuz etkilenmeleri sonucu hastalık şeklindeki zararlardan korunmalarıyla ilişkilidir (Khan ve diğerleri, 2014: 1336). Diğer bir tanıma göre; çalışanların bedensel, ruhsal ile sosyal iyilik hal ve durumlarını sürdürmek, çalışanların iş koşullarından kaynaklanan risklerden korunmasını sağlamak ve sağlıklarının kötüye gitmesini önlemek, çalışanların temel özelliklerine uygun işlere yerleştirmek ve iş-insan uyumunu gerçekleştirmek olarak tanımlamıştır (DSÖ, 2020a: 1). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün 155 sayılı sözleşmesinde ele alınan iş sağlığı kavramı; iş ile ilgili bağlantısı açısından sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil, aynı zamanda çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlikle doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsayan geniş bir süreci ifade etmektedir (ILO, 1981: 1). 161 sayılı sözleşmede ise iş sağlığı; işle alakalı en uygun fiziksel ve zihinsel sağlık koşullarını karşılayacak seviyede, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak ve bunu sürdürmek için gereksinimleri ifade etmektedir. Ayrıca işin ve çalışanların, fiziksel ile zihinsel sağlık durumlarını dikkate alarak, onların yeteneklerine uygun şekilde uyarlanması konularında tavsiyede bulunma sorumluluğu olan hizmetler biçiminde açıklanmaktadır (ILO, 1985: 1). Başka bir tanıma göre iş sağlığı; çalışanların iş ortamında bulunan kimyasal, fiziksel, biyolojik, psikososyal risk etmenlerinden ve araç-gereçlerden doğabilecek tehlike ve risklerden arındırılmış ya da minimize edilmiş bir iş çevresinde tam bir iyilik hali kapsamında huzurlu bir şekilde hayatını idame ettirebilmesidir (Demircioğlu ve Centel, 1988: 82). Çalışanların fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal açıdan tam anlamıyla en iyi aşamaya getirilerek devam ettirilmesini, çalışma koşulları ve kullanılan zararlı maddelerin çalışan sağlığına olumsuz etkilerinin önlenmesini ve çalışanın ergonomisine uygun yerlerde, işlerini yapmasını sağlayarak işin çalışana, çalışanın işe uyumunu amaçlayan tıp bilimi şeklinde de tanımlanabilir (Kılış, 2014: 7). Bu tanımlara göre iş sağlığı; çalışanların sadece bedenen değil, zihnen ve sosyal yönden de sağlıklı olmaları adına iş hayatındaki tıbbi yönden faaliyetleri kapsamaktadır.

İSG¹'nin bir diğer yönü ise çalışanların, teknik nitelikteki tehlikelere karşı korunmasını belirten iş güvenliği kavramıdır. İş güvenliği; işin emniyetli bir şekilde yapılmasını veya çalışanların işyerinde işin görülmesi sırasında karşılaşılabilecekleri tehlikelerden fiziksel ya da ruhsal olarak zarara uğramalarını engellemek yönünde alınması gereken hukuki, teknik ve tıbbi önlemler adına sistemli çalışmaları ifade etmektedir. Bir başka tanımla iş güvenliği; işyerinde risk tespiti yapmak ve çalışanların yaptıkları işlerden dolayı ortaya çıkabilecek iş kazalarından veya fiziki kayıplardan korumak, daha iyi bir çalışma ortamı yaratabilmek için alınması gerekli tüm önlemlerdir (Süzek, 1985: 19). İşyerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışma ortam ve şartlarının sağlığa uygun hale dönüştürülmesi, insan kaynaklarının değerlendirilmesi, geliştirilmesi ve tehlikeli hareketlerin önlenmesi amacıyla plan ve programlar dâhilinde, bütüncül bir yaklaşımla ele alınan metodik ve sürekli çalışmaların tümüdür (Yakut ve Akbıyıklı, 2013: 98-99).

İş güvenliği; işyerlerini, işin yürütümü nedeniyle oluşan tehlikelerden korumak ve sağlığa zarar verebilecek şartlardan arındırarak, elverişli bir çalışma ortamı sağlamak adına yapılan sistemli çalışmalardır (Gerek, 2000: 12). Başka bir tanıma göre ise iş güvenliği; çalışanların üretim tesisi ve hizmet alanlarındaki yürüttükleri iş esnasında, ortamda bulunan üretim araçlarının, fiziksel ve kimyasal etmenlerin tehlikelerine, kullanılan maddelerin çeşitli bedensel ve ruhsal zararlı etkilerine maruz kalınmaması adına yürütülen teknik, hukuki ve tıbbi önlemlere yönelik sistemli faaliyetlerdir (Altundaş, 2010: 36). Çalışanlar için tehlikeli olan işyeri ortamının, işletme emniyeti sağlanarak mevcut ve muhtemel tehlikelerin önleyici yaklaşımla tamamen yok edilmesine veya zararının en aza indirilmesine yönelik çalışılması; iş ortamının, çalışanların rahat edebileceği ve kendilerini güvende hissedebilecekleri bir çevreye dönüştürülmesi adına bu kapsamda yapılacak faaliyetlerin tümüne iş güvenliği denilmektedir (Baloğlu, 2013: 8). İş güvenliğine ait diğer bir tanımlama ise iş kazalarının sebep oldukları kayıpları en aza indirmek hedefiyle, bilimsel araştırmalara dayalı güvenlik önlemlerinin tespit edilmesi ve uygulanması yönündeki çalışmalar şeklindedir (Ceylan, 2012: 95). Teknik boyutuyla ele alınan iş güvenliği kavramı; tehlike ve risklerin önüne geçmek ya da

¹ İşçi sağlığı ve iş güvenliği olarak bilinen kavram; modern İSG açısından düşünüldüğünde proaktif yaklaşım çerçevesinde tüm işyerlerini ve çalışanları kapsadığından, sadece işçileri içeren kavram adının kullanımı değişmiştir. O sebeple iş sağlığı ve iş güvenliği kavramları ayrı ayrı ele alınıp birleştirilerek iş sağlığı ve güvenliği kavramıyla bu bölümde açıklanmıştır. İSG kavramıyla hem iş ortamının sağlıklı ve güvenli şekilde sürdürülmesinin kavramsal bazda kapsayıcılığı ifade edilmiş hem de tüm çalışanları içeren bir alan olduğu ifade edilmiştir.

etkilerini en aza indirmek adına tüm sistemli faaliyetlerin işveren başta olmak üzere tüm paydaşlara bir takım görev ve sorumluluk yüklemesiyle birlikte iş sağlığı adına daha teknik bir kavramı aktarmaktadır.

İş sağlığı ve iş güvenliği iki farklı kavram olarak düşünülse de bir arada yürütülen faaliyetler bütününe ifade etmekte; sağlık bağlamında veya güvenlik adına teknik konulardaki alınmayan tedbirler, çalışan sağlığının kötüleşmesi ve ölümlerin yaşanması, iş kazalarının artması, meslek hastalıklarına tutulmanın çoğalması, üretim kayıplarının oluşması, verimsizliğin yüksek olması ile doğrudan ve dolaylı maliyetlerin artması gibi sonuçlara neden olmaktadır. Dolayısıyla bütüncül bir şekilde İSG kavramı olarak açıklandığında hem tıbbi hem de teknik boyut aktarılmakta ve kapsamı da daha iyi anlaşılmaktadır.

İSG kavramı; işyerlerinde işin yürütülmesi sırasında tüm çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal açıdan tam bir iyilik halinin korunup geliştirilmesi, çalışma şartları sebebiyle çalışanların sağlıklarının kötüleşmesinin önüne geçilmesi ve onları mesleki risklere karşı korunması ve niteliklerine uygun işlerde çalıştırılması şeklinde bir tanım yapılabilmektedir (Ekin, 2010: 20). Diğer bir tanıma göre İSG; işyerinde sağlığa ve güvenliğe zararlı mesleki faktörleri ve çalışma koşullarını ortadan kaldırarak, tüm çalışanların sağlığının korunması ve geliştirilmesi, işyerinde mesleki ve sosyal gelişime destek olunmasının yanı sıra çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal refahlarının artırılarak çalışma kapasitelerinin geliştirilmesi ve sürdürülmesi ile sürdürülebilir çalışma ortamlarının ve çalışma organizasyonlarının geliştirilmesi ve tanıtılması bağlamındaki çalışmaları amaçlayan çok disiplinli faaliyetlerdir (Tadesse ve Admassu, 2006:4).

İSG kavramını, dar ve geniş kapsamda ele almak da mümkündür. Dar kapsamda İSG; işyeri ortamında bulunan teknik donanımlar ve iş koşullarından kaynaklanan çeşitli riskler sebebiyle çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlık problemlerinin ortaya çıkması, iş kazası ve meslek hastalıkları geçirmesini engellemek amacıyla yapılan sistemli ve bütüncül çalışmalardır. Bir işin ifa edilmesi esnasında, sadece işyeri ortamından kaynaklanan, çalışanların maruz kaldığı sağlık sorunlarının ve mesleki risklerin ortadan kaldırılmasıyla ilgilenen bir bilim dalıdır (Akyiğit, 2016: 475). Geniş kapsamda İSG kavramı ise; çalışanın işyeriyle sınırlı sağlık ve emniyet tedbirlerinin yeterli koruma sağlayamayacağını kabul edip, tüm çalışanların ve paydaşların sağlığını ve güvenliğini

etkileyen, ilgilendiren ve işyeri dışından da kaynaklanan riskleri içeriğine dâhil eden bir kavramdır. İşyerinin gerçekleştirdiği faaliyetlerden etkilenen tüm insanların (çalışanlar, taşeronlar, ziyaretçiler, müşteriler, işyeri çevresinde yaşayan insanlar vb.) sağlığına ve güvenliğine etki eden etmenleri ve koşulları değerlendiren bir bilim dalıdır (Akyiğit, 2016: 475). Dolayısıyla İSG kavramı dar kapsam yerine günümüzde geniş kapsamda ele alınmakta ve bu açılardan işyerlerinde İSG faaliyetleri planlanmaktadır.

1.1.4. İş Kazası

Literatürde iş kazası ile ilgili çeşitli tanımlar mevcuttur. Bu tanımlar; işyerinde ya da işin yürütümü nedeniyle meydana gelen bir olayın bulunduğu, bu olayın çalışanların ölümüne neden olabileceği veya ruhen ya da bedenen kişilerin vücut bütünlüğünü bozabileceği yönündeki ortak bakış açılarına sahiptir.

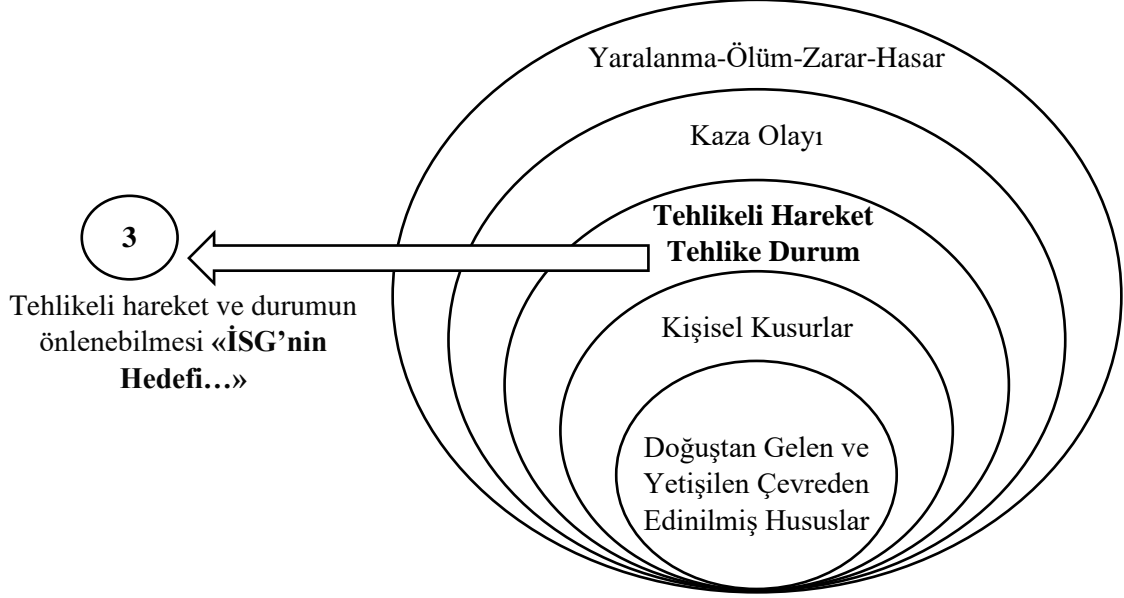
Kaza; bilinen tehlikeli ve yanlış davranışlar ile ihmaller ya da nedenler zincirinin son halkası olup, daha önce alınacak önlemlerle kaçınılabılır ve korunulabilir olaylardır (Akdur, 1998: 169). TDK (2020: 1) kaza kavramını; istem dışı ya da umulmayan bir olay sebebiyle bir kimsenin, bir nesnenin veya bir aracın zarara uğraması şeklinde tanımlamıştır. İş kazasını ise; işyerinde meydana gelen ve çalışanı bedensel ya da ruhsal yönden etkileyen olay olarak açıklamaktadır. Bu tanımlardan yola çıkarak bedenin yanı sıra ruhen de kişinin olay karşısında etkilenmesinin iş kazası kapsamında değerlendirildiği görülmüştür.

ILO (2020: 1) iş kazası kavramını; işyerinde ya da çalışma sırasında meydana gelen, ölüm, kişisel yaralanma ya da hastalıkla neticelenebilen kazalar olarak ifade etmektedir. Ayrıca diğer bir tanımla, bir veya daha fazla çalışanın, kişisel yaralanma, hastalık ya da ölümle sonuçlanan veya işle bağlantılı olarak şiddet eylemleri de dâhil olmak üzere beklenmedik ve planlanmamış olaylar iş kazası diye açıklanmaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012: m.3), işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olayı iş kazası şeklinde belirtmektedir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na (2006: m.13) göre iş kazası; sigortalının işyerinde bulunduğu esnada; işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi

sebebiyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişindeki yaşanan ve sigortalıyı hemen ya da sonradan bedenen veya ruhen engelli hale getiren olaylardır. Mevzuat çerçevesi kapsamında iş kazası tanımlarının kapsamı değerlendirildiğinde; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde, işyerinde ya da işin yürütümü sebebiyle işyeri dışında da meydana gelebileceği belirtilmiştir. Burada işyerinin kapsamının mevzuat kapsamında değerlendirilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca gerçekleşen olayın ölüme sebep verebileceği ya da vücut bütünlüğünü sadece bedenen değil aynı zamanda ruhen de engelli hale getirebileceği ifadesi kapsamını belirtmektedir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamındaki tanımda ise iş kazasının içeriği daha net anlaşılmaktadır. Bu tanıma göre iş kazası sayılan hal ve durumlar; sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, yürütmekte /yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi / asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, işverence sağlanan taşıtla işin yapıldığı yere gidiş ve geliş sırasında gerçekleşmektedir.

Başka bir tanıma göre iş kazası; işin dışında ya da iş sırasında, yani ekonomik bir faaliyetteyken işte çalışırken ya da işlerini yürütürken meydana gelen ve çalışanların yaralanması ve/veya ölümüyle sonuçlanan seyahat, ulaşım ve trafik kazalarını da kapsayabilen olaylardır (Jovanovic, 2004: 49). Dizdar (2001: 26) ise iş kazasını; çalışanın iş süresince çalışma koşulları, işin niteliği, yürütümü veya kullanılan makine, araç, gereç ve malzeme sebebiyle uğradığı, işgücünün tamamını ya da bir bölümünü kaybettiği olaylar şeklinde tanımlamıştır. İş kazası; emniyetsiz hareket ve durumlardan meydana gelen, çalışanların can güvenliğini tehlikeye sokan, yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına ya da üretimin bir süre durmasına sebep olan, önceden planlanmamış olaylar olarak da tanımlanabilir (Ceylan, 2011: 18). Literatürde iş kazasıyla ilgili çeşitli tanımlamalar mevcut olsa da ortak görüş; planlanmamış ve beklenmedik olayların, işi ifa ederken işyerinde veya yürütürken iş dışında gerçekleşip doğrudan ve dolaylı yünden tüm paydaşlara zararlar vermesidir. Bu bağlamda, domino teorisinin (kaza zinciri) ele aldıkları nedenler kaza ile ilgili tanımlamaları destekleyicidir. Domino teorisi Herbert W. Heinrich

tarafından 1931’de yayımlanan kitabında açıklanmıştır ve aşağıda ifade edilen zincire sahiptir:



Şekil 1: Domino Teorisi

Kaynak: Heinrich (1931: 281)

Şekil 1’deki Domino Teorisi, kazaların oluşumunu ardı ardına gelen beş nedene dayandırmaktadır. Bu bağlamdaki nedenler, kaza zinciri (domino teorisi) adı altında incelenmiştir. Bu nedenlerden herhangi biri meydana gelmezse kazanın gerçekleşmeyeceği belirtilmektedir. Bir başka deyişle; kaza nedenleri, domino taşına benzetilerek, bir zincirleme reaksiyonda devrilen herhangi bir domino taşının düşmesi halinde birbiri ardına yıkılacak beş ayaklı taştan oluşmaktadır. Bir kaza ancak kendinden önceki domino taşlarından biri kaldırılarak önlenmektedir (Othman ve diğerleri, 2018: 3).

Bu teoride birbiri ardına gelen beş faktör aşağıdaki gibidir:

Birinci faktör; doğuştan gelen ve yetişilen çevreden edinilmiş hususlar (doğal durum) şeklinde ele alınmıştır. İnsan-araç-gereç düşmelerinin ve zemin kaymalarının doğadaki yer çekimi sebebiyle oluştuğu, elektrik enerjisinin yaşam kaybına sebep olan etkisinin var olduğu, küçük bir kıvılcımın patlamaya ya da yangına sebep olabileceği vb. örneklerle doğada bulunan önlenemeyen özelliklere sahip bir faktördür. Ayrıca, soy ve sosyal çevre ile ilgili özelliklerin kazalara neden olabileceği bu faktörde belirtilmiştir. İşyerindeki

çalışma alanı ve işle ilgili gerekli temel becerilere sahip olma ve geliştirme süreci ile görevleri doğru bir şekilde yerine getirmedeki eksiklikler ve uygun olmayan sosyal ve çevresel koşulların bir sonraki domino taşının düşmesine yol açacağı açıklanmaktadır (Müngen, 1993: 5; Othman ve diğerleri, 2018: 3).

İkinci faktör; kötü mizaç, tutarsızlık, sinirlilik ve umursamazlık gibi çalışanların kişiliğinin olumsuz özelliklerini ifade eden kişisel kusurların, dikkatsizlik, dağınıklık, tedbirsizlik ve ihmal gibi davranış kalıplarıyla tehlikeli hareket ve durumlara neden olacağı belirtilmektedir. Kişisel kusurların, eğitim ve disiplinle kısmi olarak düzeltilebileceği de açıklanmaktadır (Othman ve diğerleri, 2018: 3; Müngen, 1993: 8).

Üçüncü faktör; en önemli etmen olan tehlikeli hareket ve durumlardır. Makine koruyucularını çıkarmak ve bozulmasına sebep olmak, iş disiplinine uymadan çalışmak, yetkisiz ve izinsiz olduğu tehlikeli bölgede bulunmak ve görevi dışındaki işleri yapmaya çalışmak gibi tehlikeli hareketler ile kişisel koruyucu donanımının işveren tarafından temin edilmemesi, eğitim verilmeden bireylerin çalıştırılması ve emniyet tedbirleri alınmamış araç-gereçler gibi tehlikeli durumları içermektedir. Bu faktörün neden olduğu olumsuzlukların giderilmesi veya en aza indirilmesiyle diğer faktörlerin de kazaya neden olabilecek etkilerinin ortadan kaldırılacağı düşünülmektedir (Sabet ve diğerleri, 2013: 73; Müngen, 1993: 8).

Dördüncü faktör; ilk üç etmenin gerçekleşmesiyle oluşan kaza olayıdır. Önlenebilir bir yaralanma olayının meydana gelmesi, her zaman süreklilik içeren bir düzende meydana gelen bir dizi olayın veya durumun doğal sonucu olduğu teoride açıklanmaktadır. Çevreye ve çalışana zarar verecek, düşme ve araç-gereçlerin neden olduğu zararlar gibi kaza olaylarını içermektedir (Müngen, 1993: 8; Othman ve diğerleri, 2018: 3; Sabet ve diğerleri, 2013: 73).

Beşinci faktör ise yaralanma (Yaralanma-Ölüm-Zarar-Hasar) diye belirtilen kaza sonucu yaşanan çalışanları ve çevreyi olumsuz etkileyen sonuçlardır.

Domino teorisi, kazaların sebeplerini birbiri ardına sunmaktayken İSG'nin en önemli hedeflerinden biri olan tehlikeli davranış ve durumların yaratacaklarına da dikkat çekmektedir. Bu nedenleri fazlaca vurgulamakla birlikte kazaya sebep olan etmenlerin önlenmesi adına çözüm yollarını spesifik bağlamda sunmasa da güvenlik kültürünün İSG faaliyetlerini geliştirdiği, tehlikeli davranış ve durumların önlenmesi için de bu

doğrultuda teknik uygulamalara önem verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Ancak Domino Teorisi kapsamında çalışanlar kaynaklı iş kazalarının oluştuğu tema üzerine vurgu yapılmış ve yönetim ile organizasyonun rolüyle alakalı detaylara değinilmemiştir. Ayrıca birden fazla olabilecek problemlerin tek bir nedene dayandırılması sebebiyle de teorinin revize edilmesi gerektiği literatürde ifade edilmiştir. Bu açılardan Domino Teorisi literatürde eleştiriler almış ve 1974 yılında Bird ve Loftus tarafından revize edilerek Teorinin halkaları; kontrol ve yönetim eksikliği, temel nedenler ve kökenler, acil nedenler ve semptomlar, olay ve kayıp şeklinde oluşturulmuştur. Yönetimin rolünü ön plana alan Domino Teorisinin revize edilmiş modeline göre, olayların süreci yönetimin kontrolsüzlüğüyle başlamaktadır. Planlama, kontrol etme, organize etme ve yönetim tarafından liderlik etme, iş kazası olayının olmasını engelleyebilecek temel faktörler olarak görülmüştür. Ayrıca temel nedenler halkası; Vincoly tarafından işle ilgili olmayan personel faktörleri ve iş faktörleri şeklinde güncellenmiştir (Hosseinian ve Torghabeh, 2012: 56).

İSG bağlamında güvenlik kültürü ölçeği oluşturulurken, Domino Teorisinin ve revizyona uğrayan modellerinin önemli yer edinebileceği düşünülmektedir. Bütüncül ve kapsayıcı açıdan güvenlik kültürü boyutları oluşturulurken hem yöneticiler bazlı hem de çalışanlar bazlı bakış açılarının yer alması gerektiği, güvenlik kültürü temalarındaki ifadelerde mevzuat yapısının önemi ve iş kazası aşamalarındaki temalar güvenlik kültürü adına yol göstericidir.

1.1.5. Meslek Hastalığı

Meslek hastalığı adına literatürde çeşitli tanımlar mevcuttur. Bu tanımların ortak özelliği; mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalıklara vurgu yapılmasıdır.

ILO'nun tanımına göre meslek hastalığı; çalışma aktivitesinden kaynaklanan, risk faktörlerine maruz kalmanın sonucu olarak ortaya çıkan ve gelişen bir hastalıktır (ILO, 2020a: 1). Ayrıca, insan vücudunun zararlı bir etmenle karşılaşması sonucu, çalışılan işe özgü bir neden-sonuç ile etki-tepki ilişkisinin bulunduğu hastalıklar grubu olarak da tanımlanabilir (ILO, 2010: 7). DSÖ (2020a: 1) ise meslek hastalığı kavramını; oluşumu ya da şiddeti, işteki veya çalışma ortamındaki faktörlere maruz kalınmasıyla ilişkili olan insanlarda olumsuz sağlık koşullarının oluşması şeklinde ele almıştır. Başka bir tanımla meslek hastalığı; işyerinde sağlığa olumsuz etkileri olan maddelere maruz kalmanın

neden olduğu veya oluşan durumu ağırlaştırdığı hastalıklardır (Safe Work Australia, 2014: 1). TDK (2020: 1), meslek hastalığı kavramını; çalışılan işin niteliğine göre yinelenen bir sebep ya da iş görme koşulları yüzünden meydana gelen geçici veya sürekli hastalık, sakatlık ya da ruhi bozukluk durumları olarak tanımlamıştır. Ayrıca diğer bir tanımında da çalışma yaşamına özgü, temel etiyolojik etkenin işyerinde bulunmasından kaynaklanan koşulların zamanla, tekrarlayıcı ve sürekli etkileri sonucu meydana gelen, geçici ya da kalıcı hastalık veya sakatlık durumu olduğundan bahsetmiştir. Bu tanımlarda ifade edildiği gibi meslek hastalığının iş ile ilgili illiyet bağı yani neden-sonuç ilişkisi önemli görülmektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012: m.3) ise meslek hastalığı kavramını; mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık şeklinde tanımlamıştır. Bu tanıma göre de illiyet bağının önemi görülmektedir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na (2006: m.14) göre meslek hastalığı kavramı; sigortalının çalıştığı ya da yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici ya da sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri olarak ifade edilmiştir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde; meslek hastalığı olarak sayılabilmesi için kişinin sigortalı olması, yürütülen işin veya yapılan mesleğin sonucu hastalığın ortaya çıkması, meslek hastalığının Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilmesi, sigortalının hastalanması ya da bedenen veya ruhen engelli hale gelmesi, hastalığın Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği içeriğinde yer alması ve bu Yönetmelikte belirtilen süre içinde meydana gelmesi şeklindeki unsurların bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006: m.14).

Diğer bir meslek hastalığı tanımlaması; mesleki bir faaliyetin yapılmasından ya da bazı işlerde sürekli çalışma sonucu, kişilerin yapmış oldukları meslek ya da işler sebebiyle oluşan rahatsızlık hali şeklindedir. Özetle, meslekle ya da yapılan işle arasında illiyet bağı bulunan ve çalışma koşullarının sürekliliğinin de etkisi olan rahatsızlık, bedensel veya ruhsal engellilik hali olarak da tanımlanabilir. Diğer bir ifade ile çalışanların, yapmış oldukları meslek ya da işten veya çalışma koşullarından dolayı sağlık durumlarının bozulması şeklinde de meslek hastalığı kavramının tanımı yapılabilmektedir (Kanbur, 2018). Dolayısıyla tanımlarda belirtildiği gibi meslek hastalığı; mesleki bir faaliyetin yapılmasından veya bazı işlerde sürekli çalışma sonucu çalışanlarda, yapmış oldukları

meslek veya işler nedeniyle oluşan rahatsızlık hali olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca işle ilgili kötü şartların yarattığı etmenlere maruziyetin tekrarlı ve uzun süreli etkileşimiyle çalışan sağlığının bozulması ve gittikçe kötüleşmesi hali olduğu görülmektedir. Meslek hastalığının, iş kazasından ayrılan tarafının da bu durum olduğu, iş kazasındaki gibi ani gelişen bir olay sonucu vücut bütünlüğünün bozulmasıyla ruhen ve fiziksel yönden engelli hale gelmenin gerçekleşmediği; işle ilgili süreklilik arz eden maruziyet sonucu hastalık hallerini kapsadığı anlaşılmaktadır.

1.1.6. Kültür

Kültür kavramı, engin bir derinliğe sahip olması sebebiyle literatürde çeşitli tanımlamalar mevcuttur. Tanımların ortak özelliği; kültür kelimesinin kökeni itibarıyla, ekin, sipariş, bakım ve yetiştirme gibi anlamlarının olması ve bu doğrultuda anlamlandırmaların yapılmasıdır. Özellikle ilk başlarda tarım eksenli kullanılmış olsa da kültür; bireylerin benimsediği temel değerleri, inançları, normları ve ortak kabulleri ekip, kartopu etkisi yayarak çevresiyle etkileşim halinde büyür. Ayrıca bilinç ve bilinçaltı seviyelerde etkileyen varsayımlarla, bireylerin tekrarlayan davranış biçimlerini oluşturur. Kültür; inançlar, değerler, ritüeller ve törenler gibi sembolik anlam araçlarını resmi yollarla uygulayabilen aynı zamanda da dedikodu, efsane, hikayeler ve günlük yaşamın pratik uygulamaları çerçevesinde gayri resmi şekilde de öğrenilen, uygulanan ve paylaşılan tutum ve davranış kalıplarıdır (Harris, 1975: 144-145; Ferraro, 1992: 28-30).

Kültür kelimesi, Latince “colere” kavramından türetilerek ekin, sipariş ve bakım anlamında kullanılmıştır. Bu bağlamda, bireylerin kendi yaşamlarını, düşünce ve becerilerinin ürünleriyle birlikte nasıl ve hangi şekilde düzenlediklerini anlatan bir terimdir (Kartarı, 2016: 31; Maletzke; 1996: 15).

TDK (2020: 1) kültür kavramının çok boyutlu yapısıyla ilgili farklı tanımlamalar yapmıştır. Kültür; tarihsel ve toplumsal gelişme süresince yaratılan bütün maddi ve manevi değerlerle bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü, hars ve ekin şeklinde tanımlanmıştır. Diğer bir tanımda kültür; bir topluma ya da halk topluluğuna özgü düşünce ve sanat eserlerinin bütünü şeklindedir. Muhakeme, zevk ve eleştirme becerilerinin öğrenim ve yaşantılar yoluyla geliştirilmiş olan biçimidir. Bireyin kazandığı bilgidir. Farklı anlamlara da gelen kültür; tarımla uygun biyolojik şartlarda bir mikrop

türünü üretme biçiminde de belirtilmiştir. Bu tanımlar değerlendirildiğinde; kültür kavramının kökeni, tarımsal unsurlarla belirtilerek ekin, sipariş ve bakım şeklinde anlamlarının bulunduğu görülmüştür.

Tylor (1871: 1) kültür kavramını; geniş etnografik anlamda ele alarak, insanın toplumun bir üyesi olarak edindiği, bilgi, inanç, sanat, ahlak, hukuk, gelenek, diğer yetenek ve alışkanlıkları içeren karmaşık bütün olarak açıklamıştır. Sapir (1924: 402-403) ise kültür kavramını üç boyutlu açıklamayla ele almıştır. İlk tanıma göre kültür; teknik olarak herhangi bir sosyal mirasla öğrendiğimiz, uygulama ve inançların, maddi ve manevi yaşamın temel ögesidir. İkinci tanıma göre kültür; asimile edilmiş bilgi ve deneyimin bazı türleri üzerine inşa edilmiş ancak esas olarak bir sınıfın uzun süredir devam eden geleneğe sahip bir dizi tipik reaksiyondan oluşan ve oldukça geleneksel bir bireysel arındırma idealini ifade etmektedir. Üçüncü tanıma göre ise kültür; ulusal dehayı somutlaştırma yani medeniyettir (Sapir, 1924: 405). Conrad'a (1994: 8) göre kültür kavramı da sembolik eylemler aracılığıyla sahip olunan iletişimsel yaratılar şeklindedir. Bu tanımlardan yola çıkarak kültürün; geleneklerden beslendiği, sosyal mirasla öğrenildiği ve medeniyet anlamlarının bulunduğu sonucu çıkarılabilir.

Kültür, bir grup tarafından dış uyum ve iç entegrasyon sorunlarını çözdüğü için öğrenilen, geçerli olarak kabul edilecek kadar iyi çalışan ve bu sebeple yeni üyelere doğru yol olarak öğretilecek olan paylaşılan zımnî varsayımların bir modelidir (Schein, 2009: 27). Başka bir tanıma göre kültür; insan gruplarının özgün yapılarını meydana çıkaran, yaratılan ve aktarılan sembollerle ifade edilen düşünce, duygu ve davranış biçimlerinin tümüdür. Bir grup insanı diğerlerinden ayıran zihinsel programlamalardır (Hofstede, 1980: 11). Aynı zamanda, bir topluluk veya bir toplumun sosyal olarak iletilmiş davranış biçimlerinin, sanatının, inançlarının, kurumlarının ve tüm üretilmiş ürünlerinin ve düşünülen özelliklerinin bütünü şeklinde de tanımlanabilir (Kotter ve Heskett, 1992: 3). Bu tanımlara göre de kültürün özgün yapısının bulunduğu anlaşılmaktadır.

Adler (1986: 8) kültür kavramını; toplumda kişilerin kazandığı bazı alışkanlıkları, yetenekleri, örf ve adetleri, ahlaki kuralları, sanatı, inancı ve bilgiyi kapsayan bütün bir kompleks şekliyle tanımlamıştır. Tevrüz (1996: 90) ise kültürü; herhangi bir sosyal birimin, dış çevresiyle uyum ve kendi içinde bütünleşme süresince meydana gelen sorunlara hakim olma gereksinimleri giderme çabası aşamasında gelişen veya keşfedilen;

geçerliliği ve sürekliliği belli bir zaman aralığında kanıtlanmış olan; gruba yeni girenlere de algılama, düşünme ve hissetme biçimleri olarak aktarılan; maddi ve manevi olmayan yaşam biçimlerini, bilinç ve bilinçaltı seviyelerde etkileyen varsayımlarla, bu varsayımların fiziksel çevre ve insan etkileşimine yansıyan simgesel ifadelerin tamamı olarak açıklamaktadır. Dolayısıyla kültürün, öğrenilen ve bütüncül şekilde aktarılan bir yapısı bulunmaktadır.

Kültür; bir toplumun yaşam biçimidir (Fındıkçı, 1996: 87). Gökalp'e (1994: 25) göre ise kültür; bir toplumun bütün fertlerini birbirine bağlayan ve aralarındaki dayanışmayı ortaya çıkaran kurumlardır. Yalnız bir milletin dini, ahlaki, hukuki, akli, estetik, lisani, iktisadi ve fenni yaşamlarının ahenkli bir bütünü olduğunu belirtmektedir. Bir millette, yaygın terbiye vasıtasıyla toplumdan kişilere yansıyan ruh hallerinin toplamına kültür adı verilmektedir. Yaygın terbiye diye ifade edilen yetişkinlerin konuşmaları, eylem ve hareketleri çerçevesinde genç kuşakların kendiliğinden etkilenmesidir. Bu açıdan kültürün ulusal boyutuyla açıklandığı görülmüştür. Axelrod (1997: 204) ise kültürü; sosyal etkiye maruz bireysel özellikler kümesi olarak tanımlamıştır. Başka bir tanıma göre kültür; etnik, dini ve sosyal grupların nesilden nesile mümkün olduğunca değişmeden aktardığı geleneksel inançlar ve değerler bütünüdür (Guiso ve diğerleri, 2006: 23).

Kültür; stratejik kullanıma tabi olan kaynakları oluşturan karmaşık kuralların yer aldığı yapılardır (DiMaggio, 1997: 265). Sosyal birimin üyeleri tarafından paylaşılan bir dizi biliş setidir (O'Reilly ve diğerleri, 1991: 491). Kültür; neyin önemli olduğunu tanımlayan paylaşılan değerler ile uygun tutum ve davranışları tanımlayan normlar sistemidir (Chatman ve Cha, 2003: 21). İnançlar, ritüeller, sanatsal formlar ve törenler gibi sembolik anlam araçlarının yanı sıra dil, dedikodu, hikayeler ve günlük yaşamın ritüelleri gibi gayri resmi uygulamalardan oluşan sistemlerdir (Swindler, 1986: 273). Bu tanımlarda ise kültürün unsurlarının önemi aktarılmaktadır.

Kültür; doğanın insanlaştırılma biçimi, bu insanlaştırmaya yönelik süreç ve ortaya çıkan verimdir. İnsanın kendi benliğini evinde duyabilmesini sağlayacak bir dünya ortaya koymasıdır (Uygur, 2003: 17). Bir başka tanıma göre kültür kavramı; semboller sistemidir. Bu sistemin yorumlama, ifade ve uyum örneklerinden oluştuğu ifade edilmektedir (Nieke, 2000: 36-37). Greverus (1982: 24) ise kültür kavramını; insanın bir

organizma ve tür olarak yaşamda kalabilmek için, değiştirerek ve biçimlendirerek dış ve iç doğaya dahil olma potansiyeli şeklinde tanımlamıştır. Dolayısıyla bu kültür tanımlarında, kendine özgü yapısıyla yaşamı yorumlayabilmesinin önemi vurgulanmıştır.

Reimann (1986: 359-360) kültür kavramını; tipik davranış örnekleri ve uyum örnekleri ekseninde açıklamaktadır. Bu örneklerin; standart temeller üzerinde üretilen maddi dayanaklara dahil olmak üzere; giyinme, ikamet etme biçimleri, makineler, aygıtlar gibi bireysel ve kolektif ihtiyaçların karşılanmasına kadar evrenin mevcudiyetine yol gösteren ve belirleyen sistem olduğunu ve bu durumun da kültürü oluşturduğunu belirtmektedir. Kültür; başka bir bakış açısıyla, güç ve özgürlüğün de merkezidir. Bireye yönelik tutum ve davranışı, düşünceyi dayattığı gibi, aynı zamanda onların tutum ve davranışlarını, düşüncelerini de kontrol eder. Bireyin yaratıcılık ve yetenekleri kültür tarafından geliştirilir ve kültürün üyesi olanlar, diğerlerinden farklılaşarak birey olur ve özgürleşir (Kartarı, 2016: 29).

Kültür hem insan davranışları hem de onun yarattığı maddi ve maddi olmayan ürünleriyle meydana çıkan ve görünür hale gelen fikir, düşünme, inanç ve değer yönelimleri sistemidir (Maletzke, 1996: 16). Diğer bir tanıma göre kültür; ortak deneyimleri, inançları ve değer yargılarıyla belirlenebilen, bu ortak deneyimleriyle birbirine bağlanmış ve ortak tarihi geçmişe sahip grup şeklinde ifade edilmiştir. Goodenough (1961: 522) ise kültürü; neyin nasıl olabileceğine, kişilerin olan biten hakkında ne hissettiğine ve onunla ilgili olarak neyi nasıl yapabileceğine karar vermesi amacıyla gerekli olan standartlar olarak tanımlamıştır.

Keesing (1974: 74-75) kültür kavramını; insanların birbirleriyle iletişim kurduğu doğal ve sosyal ortamda incelenerek anlaşılabilir, bilişsel sadeleştirmeyi sağlayacak bir uyum sistemi şeklinde sunmaktadır. Herbig ve Dunphy (1998: 13-14) ise kültürü; beklenen davranışlar, değerler, inançlar ve dil gibi bir toplumun üyelerince paylaşılan yaşantının toplamı olarak tanımlamıştır. Bir başka tanıma göre kültür; araçsal bir gerçeklik, biyolojik ve türetilmiş ihtiyacın karşılanması için araçtır. Tüketicilerin mallarındaki uygulamalardan, çeşitli sosyal gruplar için anayasal karakterlerden, insanların fikir ve zanaatlarından, inançlarından ve geleneklerinden oluşan bir bütündür (Malinowski, 1944: 1).

Kültür; insan yaratımının birikmiş hazinesi anlamına gelmektedir. Kitaplar, resimler, binalar ve benzerleri hem insan hem de fiziksel çevremize uyum sağlamanın yollarının bilgisi; çağlar boyunca inşa edilen görgü kuralları, din ve ahlak kuralları, gelenek ve görenekler ve sistemleri kültür olarak ifade edilebilir (Kluckhohn ve Kelly, 1945: 78). Diğer bir tanıma göre; davranışın arka planında yatan acil koşullandırma faktörleri olan insan üretiminin maddi nesnelere, teknikleri, sosyal yönelimleri, bakış açıları ve onaylanmış amaçları içeren toplumsal düzenlemenin bölümüdür (Herskovits, 1948: 17). Belirli bir toplumun ya da bir toplum kesiminin karakteristik özelliği olan kalıplaşmış, tekrarlayan düşünme, hissetme ve hareket etme yollarından oluşan yaşam tarzıdır (Harris, 1975: 144).

Kültür kavramı; insanların bir toplumun üyeleri olarak sahip olduğu, düşündüğü ve yaptığı her şeyi belirtmektedir. Bu tanım bağlamında kültürün üç ana bileşenine karşılık gelen sınıflandırma da yapılmaktadır. İnsanların sahip olduğu her şey, maddi mülkiyetini; insanların düşündüğü her şey, fikirleri, değerleri ve tutumları gibi bireylerin zihinlerinde taşıdıklarını; insanların yaptığı her şey de davranış kalıplarıyla ilgili hal ve durumlarını açıklamaktadır. Bu çerçevede kültürün maddi nesnelere, fikirleri, değerleri ve tutumları ile örüntülü davranış biçimlerini içerdiği yorumlanabilir (Ferraro, 1992: 18-19).

Kültür kavramı, ele alınan tanımların da belirttiği yaklaşımların çerçevesinde çok boyutlu şekilde açıklanmaktadır. Kolektif ve bireysel davranış biçimlerinin yarattığı ortak paylaşım basamaklarında, dil, din, inanç, değer, norm ve gelenekler gibi öğelerle kazanılan, paylaşılan ve aktarılan süreç içerisindeki bir sistemdir. Bu bağlamda, süreç içerisinde insanların bulunduğu her alanda, kendi çevresinden hareketle ve etkileşimle gelişen araç ve değerler yaratılmakta ve ortak kabulde aktarılmaktadır (Harris, 1975: 144-145).

Kültür; zihnin terbiye edilmesiyle ilgili olan bir yaşam tarzıdır. Okumak ile kendimizi gerçekleştirmek, düşünmek ile zihnin en kuytu köşelerinde gezinerek uçsuz bucaksız bir keşif yapmak, görebilmek ile bakmanın yeterli olmadığını keşfedebilmek, anlamak ile kendi benliğimizi özümseyip ilişkileri iyileştirmektir (Ferraro, 1992: 27-28).

Kültür, bir gruba aidiyetle bağlı bireylerin öğrendiklerini diğer nesillere aktarabilme sürecini ifade eden toplumsallığı bünyesinde barındırmaktadır. Öğrenmenin erdemine yontulmuş şekillenen sosyal katılımı paylaşılan ilkelerdir. İnovatif özellikleri de benliğine

nakşetmiş bir yapıya sahip olan kültürün, farklı hızlarda değiştiği de görülebilmektedir. Bu değişim uyum boyutuyla uzun bir süreci kendinde barındırır. Dil unsurunun da önemli özelliğiyle süreklilik arz eden aktarımında, ihtiyaçları gideren, ahenkli, kurallı ve bütüncül bir sistemdir (Ferraro, 1992: 28-30).

Bu bağlamda, güvenlik kültürüne olan katkısı sebebiyle örgüt kültürü ve iklimi kavramları diğer başlıklarda incelenmiştir.

1.1.7. Örgüt Kültürü ve İklimi

Örgüt kültürü ve iklimi kavramları literatürde çeşitli açılardan tanımlanmaktadır. Bu bölümde örgüt kültürünün tanımlarından sonra örgüt iklimi kavramından bahsedilmiştir.

Örgüt kültürüne ait ortak tanımlarda; örgütün tarihi geçmişi, değerleri, inançları, varsayım ve normları, açıklayıcı hikâyeler ve mitler, gelenekler, törenler, adetler ve kahramanlar gibi boyutlarla karşılaşmaktadır (Seago, 1996: 42; Goodridge ve Hack, 1996: 42; Schall, 1983: 557-558; Smircich, 1983: 344; Schein, 1985: 14; Knights ve Willmoot, 1987: 42; Ouchi, 1981: 41; Elridge ve Crombie, 1974: 88). Ayrıca örgütün üyelerince öğrenilen ve kültürel unsurlarla paylaşılan değerler bütünü şeklinde yapılan tanımlar ekseninde, çalışanlarca doğru ve yanlış tutum ile davranışların kapsamı konusunda örgüt kültürünün yol gösterdiği anlayışı ifade edilmektedir. Ele alınan değerlerin, örgütün temeli olarak benimsendiği ve çalışanların sorgulamadan doğru saymasıyla ilgili unsurlar tanımlarda görülmektedir. Uzun süreli ve köklü uygulamalar yoluyla sorun ve çatışmalarla mücadelede etkin olan örgüt kültürü araçlarının kullanıldığı ve bu uygulamaların kabulü ve paylaşımının benimsenmesinin de önemli olduğu tanımlamalarda gözlenmektedir. Ayrıca literatüre göre örgüt kültürü; sistemli, tekrar eden, içselleştirilip aktarılan bir yapıya sahip olmakla beraber iç ve dış çevreyle olan ilişkilerin kurallarını oluşturmaktadır. Bununla birlikte, örgüt kültürünün, bütünsel ve tarihsel olarak belirlenerek sosyal açıdan yapılandırılmış olduğu, değer, inanç, varsayım vb. unsur ve davranışları içerdiği ve her örgütte çeşitli düzeylerde ve kendi kimliğine özgü var olduğu görüşleri de literatürde yer almaktadır (Brown, 1998: 9; Dill, 1982: 307; Llopis-Taverner, 1992: 22; Kreitner ve Kinicki, 2001: 68; Denison, 1990: 15; Zamanou ve Glaser, 1994: 476; Knights ve Willmoot, 1987: 42; Peters ve Waterman, 1982: 103; Robbins, 1989: 37; Thom, 1990: 182).

Örgüt iklimiyle ilgili ortak tanımlar da değerlendirildiğinde; iş ortamında yaratılan hava, çalışanların iş çevresiyle ilgili ortak algıları ve bu bağlamda kişisel ve çevresel değişkenlerin de yardımıyla şekillenen tutum ve davranışlar ile organizasyonları birbirinden ayıran temel özellikler çerçevesinde vurgulamalar olduğu gözlenmektedir (Litwin ve Stringer 1968: 3; Forehand ve Gilmer, 1964: 363-364; Abbey ve Dickson, 1983: 363-364; Silva, 2004: 208; Denison, 1996: 624; Taguri, 1968: 27; Reichers ve Schneider, 1990: 22; Srour; 1998: 108). Ayrıca, organizasyon temelli yaşanan olumlu veya olumsuz havanın, o örgütün ana niteliklerinin algılanması eğilimiyle şekillendiği ve bu algıların da potansiyel davranışsal çıktıları doğuracağı düşüncesi tanımlarda incelenmiştir (Watkin ve Hubbard, 2003: 380; Aiswarya ve Ramasundaram, 2012: 353; Watkin ve Hubbard, 2003: 380; Hellriegel ve Slocum, 1974: 256; Bisvas ve Varma, 2007: 664-665; Coda,1997: 98). Bölümün devamında örgüt kültürü ve iklimi tanımları detaylandırılmıştır.

TDK (2020: 1) örgüt kültürü kavramını; çalışan personelin davranışlarını ve çalışılan yerin genel görüntüsünü şekillendiren, simgeler vasıtasıyla öğrenilebilen ve öğretilen, kuşaktan kuşağa aktarılan, değişebilir nitelikteki değer, düşünce ve kurallar bütünü şeklinde tanımlamıştır. Örgüt kültürü, bir grubun kendi bünyesindeki iç bütünleşme ve dış çevreye uyum sorunlarına yönelik çözüm sürecinde yarattığı ve geliştirdiği, geçerliliği kabul edilebilecek seviyede olumlu sonuç vermiş olan ve bu sebeple yeni katılanlara programları algılamanın, düşünmenin ve hissetmenin doğru yolu olarak aktarıldığı varsayımlar ve inançların bütünüdür (Schein, 2010: 9; Schein, 1985: 14; Schein, 1984: 3-4.). Başka bir deyişle, örgütlerin kendi amaç ve faaliyet yapısından kaynaklanan özellikleriyle, toplumsal değerlerin bir birleşimini ifade etmektedir (Berberoğlu vd., 1998: 31).

Diñer (1992: 271), örgüt kültürü kavramını, bir örgütteki insanların davranışlarını yönlendiren normlar, değerler, inançlar, davranışlar ve alışkanlıklar sistemi olarak tanımlamıştır. Geybullayey (2002: 39) ise örgüt kültürünü; örgütün tüm çalışanlarının paylaştığı ilke, fikir, değer ve davranışların birleşimi şeklinde açıklamaktadır. Sepra (1985: 426) da örgüt kültürünü, örgütü karakterize eden gelenekselleşmiş, hissetme, düşünme ve tepki verme yollarının bir kurgusu ve üyelerin birlikte olmasını sağlayan sosyal yapıstırıcı tanımlamasıyla ele almıştır.

Örgüt kültürü; kurallar, politikalar, adet ve gelenekler gibi resmi yapı ve kişiler arası ilişkilerdeki güven, açıklık, kabul etme ve grup süreçlerine katılma gibi değer ve tutumlardan ortaya çıkan sistemsal bir işleyiştir (Hasanoğlu, 2004: 47). Başka bir deyişle, örgüt kültürü; örgüt üyelerinin birbirleriyle ve satıcılar, müşteriler ile işletmenin dışındaki tüm insanlarla ilişkilerini kontrol eden organizasyondaki paylaşılan değerlerdir (Doğan, 1994: 58). Çalışanların beklemedikleri farklı durumlarla karşılaştıklarında onlara rehberlik eden kapsamlı ve dolaylı şekilde anlaşılan kurallar setidir (Camerer ve Vepsalainen, 1988: 115).

Deal (1986: 301) örgüt kültürü kavramını, dayanışma ile anlam oluşturan, örgüte bağlılığı ve verimliliği yükselten bir insan icadı şekliyle ele almıştır. Simpson ve Cacioppe (2001: 396) ise örgüt kültürünü, organizasyonlar arasında ayrımları yaratan, örgüt üyeleri için kimlik duygusu sağlayan, örgütsel birimlere ve daha büyük takımlara bağlılığı oluşturan ve çalışanların tutum ve davranışları konusunda ipuçları vererek örgütü bir arada tutan sosyal bir tutkal görevi gören araç olarak açıklamaktadır. Diğer bir tanımla da örgüt kültürü; kolektif olarak programlanmış düşünceler silsilesidir (Hofstede, 1980: 25).

Ouchi (1981: 41) örgüt kültürü kavramını; örgütlerin çalışanlarına yönelik benimsediği değer ve inançlarla ilişkili semboller, törenler ve mitler bütünü şekliyle açıklamıştır. Pascale ve Athos (1981: 83-84) ise örgüt kültürünü, örgütün çalıştırdığı bireylere ve paydaşı olan müşterilerine yönelik politikasına kılavuzluk eden felsefesi olarak tanımlamıştır. Farklı bir tanım da örgüt tarafından benimsenen temel değerler, kendi çalışanlarına ve müşterilerine yönelik politikasına kılavuzluk eden felsefesi, örgüt üyelerince paylaşılan temel inanç ve varsayımlar, işin nasıl organize edilmesi, otoritenin nasıl kullanılması, insanların nasıl ödüllendirilmesi ve kontrol edilmesi gerekliliğine ilişkin kuvvetli inançlar bütünü şekliyle örgüt kültürü açıklanmaktadır (Akıncı Vural ve Kesken, 2012: 61).

Örgüt kültürü; tarihsel kalıtım, içgüdü ve ruh, değerler, gelenekler ve kahramanlar bütünü, yol gösterici felsefe, kişilik ya da ortak amaçlara hizmet eden insanlardan tarafından kurulan ve nesilden nesile aktarılan yaşam biçimlerinin toplamıdır (Croft, 1990: 17). Sembol, dil, ideoloji, tören ve efsaneleri kapsayan kavramlar bütünüdür (Knights ve Willmoot, 1987: 42). Peters ve Waterman (1982: 103) ise örgüt kültürünü;

öyküler, mitler, kahramanlar, sloganlar gibi sembolik anlamları kapsayan baskın ve iç tutarlılığa sahip olan paylaşılan değerlerin bütünü olarak tanımlamıştır.

C. O'Reilly (1983: 1) örgüt kültürü kavramını; güçlü ve geniş çapta bütüncül olarak paylaşılan temel değerler şeklinde ele almıştır. Spender (1983: 2) ise örgüt kültürünü; bir örgütün üyeleri vasıtasıyla paylaşılan değerler sistemi olarak tanımlamıştır. Maanen ve Barley (1983: 7), kolektif anlayışlar ve anlamlandırmalar diyerek örgüt kültürünü açıklamıştır. Kouzes ve diğerlerine (1983: 1-2) göre örgüt kültürü; çalışanların iş yaşamında anlamlandırmasıyla yaratılan, çeşitli semboller vasıtasıyla iletilen, kalıcı inançlar ve değerler setidir. Deal ve Kennedy (1982: 4) ise örgüt tarafından benimsenen temel değerler, yani biz burada, işleri bu yöntemle yaparız denilecek durumu örgüt kültürü olarak tanımlamıştır.

Örgüt kültürü; organizasyondaki uygulamalarla ve üyelerin davranışlarıyla meydana çıkan, örgütün geçmişten bugüne zorluklarla mücadele edebilmek için geliştirdiği yöntemler, inançlar ve değerlerdir (Brown, 1998: 9). Kişiyne örgütsel işleyişi anlamada yol gösteren ve kişiyne bulunduğu organizasyondaki davranışlarıyla ilgili normlar sağlayan ortak değer yargıları ve inançlar düzenidir (Deshpande ve diğerleri, 1993: 23-24). Farklı bir tanıma göre örgüt kültürü; iş birliği durumunu, karar ve problemlere nasıl yaklaşılacağını ve işlerin nasıl yapılacağını belirleyen yolu ifade etmektedir (Szilagy ve Wallence, 1990: 640). Örgüt kültürü kavramı, genel bir imgeyi, bütünleşmiş özelliklerin setini ve bütünselliği belirtmektedir (Alvesson, 1987: 4-5). Belirli bir yer, zaman ve grup için geçerli olan ve bulunduğu organizasyondaki herkes tarafından kabul edilen anlamlar kümesidir (Pettigrew, 1979: 574-575).

Örgüt kültürü; organizasyondaki herkesin davranışını ve eylemlerini etkileyen temel düşünme yöntemleri, değerleri ve normlarının bütünüdür (Thom, 1990: 182). Çalışanlar arasında paylaşılan değerler sistemi ve örgütü diğerlerinden ayıran başlıca özelliktir (Robbins, 1989: 37). Farklı bir tanıma göre örgüt kültürü; örgüt üyelerinin olaylar ve sembollerini algılamalarına yardımcı olan ve böylece onların davranışlarına rehberlik eden güçlü bir maniveladır (Ott, 1989: 52).

Reichers ve Schneider (1990: 22) örgüt kültürü kavramını; örgütsel kuralların, uygulamaların ve prosedürlerin resmi olarak paylaşılması neticesinde meydana gelen ortak kabuller şekliyle açıklamıştır. Diğer bir tanıma göre; çalışanların bireysel ve

organizasyona uyum konusunda gösterdiği başarı performanslarını maksimize etmeye çalışmaya yarayan ortak değer, varsayım ve inançlardır (Chatman ve Barsade, 1995: 23). Barnett (1988: 334) ise örgüt kültürünü; organizasyonların değerlerini, davranışsal beklentilerini, kendi imaj ve ortak deneyimlerini çalışanlarına paylaştığı ortak bir sembol sistemi olduğu yönünde tanımlamıştır.

Jones'a göre (2004: 28) örgüt kültürü, organizasyon üyelerinin birbirleriyle, tedarikçilerle, müşterilerle ve organizasyon dışındaki diğer insanlarla etkileşimlerini düzenleyen paylaşılan değerler ve normlar kümesi şeklindedir. Elridge ve Crombie (1974: 88) ise örgüt kültürünü, bir şeyi yapmak için grupların ve bireylerin bir araya gelme tarzını karakterize eden, değerlerin, inançların, normların, davranış biçimlerinin ve benzerlerinin eşsiz bileşeni olarak tanımlamıştır. Diğer bir tanıma göre örgüt kültürü; yerleşik davranış kalıpları ve ağır basan ideolojiler vasıtasıyla ortaya çıkarak örgütsel davranışı etkileyen inançlar, değerler ve normlardır (Fiol ve Lyles, 1985: 803-804). Organizasyon üyelerinin kolektif iradesiyle, şirketin amacını gerçekleştirmek ve ilerlemek için önemli olan şeydir (Kilmann, 1982: 11-12).

Örgüt kültürü; organizasyondaki bireylerin ve grupların davranışlarını güçlü yönde şekillendiren normlar yaratan ve tüm üyelerce paylaşılan inanç ve beklenti modelidir (Schwartz ve Davis, 1981: 31-32). Kaynakların kullanımıyla ilgili olarak bireyin diğerlerine göre konumunu tanımlayan mülkiyet hakları ya da ekonomik ve sosyal ilişkiler sistemidir (Jones, 1983: 454-455). Diğer bir tanıma göre; genellikle paradigma, harita, referans yorumlama şeması çerçevesi veya paylaşılan anlayış olarak adlandırılan, örgütsel anlamda var olmaya ilişkin kabul edilmiş varsayımlar, beklentiler ya da kurallar için alınan bir settir (Adler ve Jelinek, 1986: 73-74).

Örgüt kültürü; davranışı açıklamalarına, değerlendirmelerine ve ona ortak anlamlar yüklemelerine izin veren, etkileşim halindeki organizasyon üyeleriyle birlikte gelişen, görece kalıcı ve birbirine bağımlı sembolik değerler, inançlar ile varsayımlar sistemidir (Schall, 1983: 557-558). Organizasyondaki üyelerin kabul ettiği ve örgütün derinlerinde bulunan köklü inançlar, değerler ve varsayımlardır (Denison, 1990: 15). Örgüt kültürü; örgütsel yaşam ve kimliğin göstergelerinin temelini inşa eden kolektif paylaşımlardır (Zamanou ve Glaser, 1994: 476). Diğer bir tanıma göre örgüt kültürü ise; insan doğasının,

davranışsal normların ve bazı gizli varsayımların yansımasıdır. (De Witte ve Van Muijen, 1999: 500).

Kreitner ve Kinicki (2001: 68) örgüt kültürünü, hem örgüt üyelerinin paylaştığı inançlar ve değerler bütünü hem de örgütlerin kişiliğini de şekillendiren bir sistem olarak açıklamıştır. Louis (1980: 143) ise örgüt kültürü kavramını; bir grup insan tarafından paylaşılan ve grup üyeleri için büyük ölçüde zımni olup buradaki bireylerle açıkça bağlantılı ve ayırt edici niteliğe sahip ve yeni üyelere de aktarılan anlayışlar ya da anlamlar dizisi olarak tanımlamıştır. Dolayısıyla bu tanımlara göre; örgütün kişiliğinin gelişim sürecini ifade etmektedir.

Dill (1982: 307) örgüt kültürünü; grupların, çalışanları belirli eylemlerde bulunmaya sevk etmesi ve eylemlerine anlam kazandırmasına yönelik ortak inançlar, dogmalar ya da ideolojiler şeklinde açıklamıştır. Diğer bir tanıma göre örgüt kültürü; örgütte bulunan üyelerin ortak tutum, değer, inanç ve gelenekleridir (Martin ve Siehl, 1983: 54). Smircich'e (1983: 344) göre örgüt kültürü ise yaşam sürecinde evrilen ve toplumsal tutkal olarak işlev gören, ortak anlamlar, semboller, inanç modelleri, ritüeller ve mitlerdir.

Llopis-Taverner (1992: 22) örgüt kültürü kavramını, belirli bir örgüte üye çalışanların paylaştığı, örgüt için yönetsel sorunları hallederken örgüt içinde işlerin nasıl yürütüldüğünü belirleyen, müşteriler, tedarikçiler ve çevreyle ilgili olanları da kapsayan değerler, semboller ve ritüeller dizisi şekliyle açıklamıştır. Grau ve Wellin'e (1992: 43) göre örgüt kültürü ise; sorgulamadan doğru kabul edilen varsayımlardan, ortak inançlardan, anlamlardan ve örgüt içinde davranışlar için zemin oluşturmaya yarayan değerlerden oluşan, istikrarlı varsayım, inanç, anlam ve değerler bütünüdür.

Kunda (1992: 7) örgüt kültürü kavramını; davranış, düşünce ve duygu kurallarını bünyesinde bulunduran, bütün olarak ele alındıklarında iyi tanımlanmış ve üyelerin rolünü yaygın olarak ortaya koyan, kapsamlı bir kurumsal topluluk üyeliği tanımına getirilen açıklama şeklinde tanımlamıştır. Bloor ve Dawson'a (1994: 276) göre örgüt kültürü ise; örgütle alakalı olarak ortak tecrübeleri paylaşan ve işyerinde bireysel davranışları yönlendiren bir grup insan arasında işle ilgili ilişkileri anlamlaştıran ve kolaylaştıran, örüntülü bir algı, anlam ve inançlar sistemidir. Bu tanımlarda örgüt kültürünün bütüncül açılardan ele alınmasının önemi vurgulanmıştır.

Trice ve Beyer (1993: 2) örgüt kültürü kavramını; bir örgütü karakterize eden, gözlemlenebilir normlar ve değerler ile faaliyetleri ve üyelerinin hangi yönlerinin öne çıktığını, üyelerinin birbirlerini nasıl algılayıp birbirleriyle ne şekilde etkileşim gösterdiğini, kararlara yönelik nasıl yaklaşım gösterdiklerini ve sorunlar özelinde nasıl çözüm yolu bulabileceklerini belirleyen etkiler olarak açıklamıştır. Seago (1996: 42) ise örgüt kültürünü, bir topluluğu birbirine bağlayan ortak felsefeler, değerler, varsayımlar, ideolojiler, inançlar, tutumlar, normlar ve beklentiler şeklinde tanımlamıştır.

Webb ve diğerlerine (1996: 29) göre örgüt kültürü, bir çalışma grubuna ait bireylerin işyerinde karşılaştıkları durumlar ekseninde geliştirdikleri uygun tutum ve davranışlar dizisidir. Goodridge ve Hack (1996: 42) ise örgüt kültürünü, bir grubun öğrenmiş olduğu ve paylaştığı ortak temel varsayımlar modeli olarak açıklamıştır. Manley'e (2000: 35) göre örgüt kültürü kavramı da davranış normları yaratmak amacıyla bir örgütteki insanlarla, örgütün yapısıyla ve sistemleriyle etkileşim ve uyum içinde olan ortak değerler ve inançlar sistemidir. Bu tanımlara göre örgüt kültürü davranış normları yaratmaktadır.

Bu bölümün diğer önemli kavramı örgüt iklimidir. Örgüt kültürü ile örgüt ikliminin farklı noktalarını anlamlandırabilmek adına literatürdeki örgüt iklimi kavramı tanımlamalarından örnekler verilerek karşılaştırma yapılmıştır.

Örgüt iklimi; örgüt üyelerince deneyimlenen ve onların davranışlarını etkileyen ve belirli özniteliklerinin değerleri açısından tanımlanabilen, toplam örgütsel çevrenin nispeten kalıcı kalitesidir (Denison, 1996: 624). Diğer bir tanıma göre; çalışma ortamında bulunan insanlar tarafından doğrudan ya da dolaylı olarak algılanan ölçülebilir özelliklerin kümesidir (Muschinski, 1976: 372). Reichers ve Schneider (1990: 22) ise örgüt iklimini hem resmi hem de gayri resmi kurumsal politikalar, prosedürler ve uygulamalar hakkında paylaşılan algılar şeklinde tanımlamıştır. Bu tanımlardan yola çıkarak örgüt iklimi; örgüt kültürünün yansıması olarak beklentilerin ne derecede gerçekleştiğine yönelik algıları ifade etmektedir.

Schein (2010: 9) örgüt iklimi kavramını; birbirleri, müşteriler ya da diğer yabancılarla etkileşime giren organizasyon üyelerinin, fiziksel düzen ve yolla ilettiği duygu olarak açıklamıştır. Schneider ve diğerlerine göre (1992: 705) örgüt iklimi ise; çalışanların olaylara, prosedür ve uygulamalara ilişkin algılarıyla desteklenen, ödüllendirilen ve beklenen davranış algılarıdır. Diğer bir tanıma göre örgüt iklimi; bireylerin örgüt

bünyesinde meydana gelen olaylara verdikleri anlamlar ve tecrübelerdir (Ehrhart ve diğerleri, 2014: 119).

Örgüt iklimi; subjektif değerlendirilebilen, çalışanların belirli olayları yorumlamaları ve yönetmeleri bağlamında kullandıkları çevresel özelliklerdir (Batlis, 1980: 233). Belirli bir yerde çalışanların davranışlarına yol gösterici olan ve çevrelerinde ölçülebilir gördükleri özelliklerin tümüdür (Hoy, 1990: 151). Diğer bir tanıma göre örgüt iklimi; bireylerin sistem uygulama ve prosedürlerini biçimlendirdiği psikolojik olarak anlamlı tanımlamalardır (Fritzsche, 2000: 125). Sadece hissedilip algılanabilen psikolojik bir terim şeklinde de tanımlanabilir (Uysal, 2013: 96). Dolayısıyla tanımlara göre, örgüt ikliminin ölçülebilir yönünün bulunduğu belirtilmiştir.

Örgüt iklimi; çalışanların işletmedeki iş süreçlerine yönelik beklentileri ve bu süreçteki beklentilerinin gerçekleşme düzeyi ile ilgili algıları neticesinde oluşan genel bir havadır (Dinçer, 1992: 237). Örgütsel inançlar, değerler, normlar, uygulama ve prosedürler ile ilgili paylaşılan algılamalardır (Silva, 2004: 208). Diğer bir ifadeyle örgüt iklimi; bilişsel süreçleri ve davranışları anlamaya, anlamlandırmaya ve araştırmaya odaklanan psikolojik bir yaklaşımdır (Davidson, 2003: 206). Örgüt iklimi; organizasyonun kişiliği, motivasyonun ve bağlılığın bir ölçüsü, çalışanlar arasındaki ilişkilerin sonucu ve örgütte kültürün yarattığı havadır (Şişman, 1994: 62-63). Organizasyonu diğerlerinden ayıran, çalışan davranışlarını etkileyen ve onlardan etkilenen, gözle görülüp elle tutulamayan, ancak çalışanlarca hissedilip algılanabilen psikolojik bir terim şeklinde tanımlanabilir (Karcıoğlu; 2001: 268). Diğer bir örgüt iklimi tanımı ise; iklim değişkenleri olan performans ve tutumların nedensel ya da arabulucu faktörler şeklinde değerlendirildiği durumsal bir psikolojik süreç şeklindedir (James ve Jones, 1974: 1096).

Örgüt iklimi; örgütsel çevrenin karakteri ya da kişiliğidir (Castro ve Martin 2010: 2). Çalışanların iş ortamlarını algıladıkları ve duygusal olarak yanıt verdikleri süreçtir (Glisson ve James, 2002: 767-768). Diğer bir tanıma göre örgüt iklimi; bir örgütün baskın değer sistemini ifade etmektedir (Katz ve Kahn, 1978: 838). Bir örgütün çalışanlarının ve yapısının motifini, liderlik şekillerini, normlarını ve değerlerini bütünleştirmesinin sonucudur (Kolb, Rubin ve McIntyre, 1986: 193-194).

Örgüt iklimi; örgütün ve çalışanların ihtiyaçlarının ne ölçüde karşılandığına yönelik eğilim ya da yatkınlıktır. Farklı bir deyişle; çalışanların işyerinde yaşadığı memnuniyet

düzeyidir (Coda,1997: 98). Bir örgütteki çalışanların stresini ve isteklerini dile getiren toplam görüş ve bilinçli algıları birleştiren senkronize olan ya da samimi bir fotoğraftır (Srouf; 1998: 108). Diğer bir tanıma göre örgüt iklimi ise; bir örgütün pozitif kültürüne ve amaçlanan davranışlara ulaşmayı kolaylaştıran yapısını ve süreçlerini operasyonel hale getirdiği biçimdir (Wooldridge and Minsky, 2002: 29-30).

Örgüt iklimi; günlük çalışma ortamlarına yönelik değerlendirmeler ekseninde yaşanan bireysel tepkilerdir (Bisvas ve Varma, 2007: 664-665). Belirli bir kuruluş ya da alt sistemleri hakkında algılanabilen ve kuruluşun ya da alt sistemlerinin üyeleriyle ve çevresiyle ilgilenme biçiminden kaynaklanabilen bir dizi özneliktir (Hellriegel ve Slocum, 1974: 256). Diğer bir tanıma göre örgüt iklimi; örgüte mensup kişilerce duyulan, onların davranışlarını etkileyen ve örgütün belirli özelliklerine verilen öneme göre tanımlanabilen, örgütün iç çevresinin kararlı ve değişmez bir niteliğidir (Taguri, 1968: 27).

Örgüt iklimi; işletmedeki yöneticilerce uygulanan politika ve davranışlar neticesinde ortaya çıkan örgütün temel niteliğidir (Abbey ve Dickson, 1983: 363-364). Bir örgütü diğerlerinden ayırmaya yarayan kalıcı özellikler bağlamında örgüt üyelerinin özerklik, güven, kolektif olma, destek, bilinirlik, yenilik ve adalet boyutlarında geliştirdikleri ortak algılarıdır (Moran ve Volkwein, 1992: 20). Diğer bir tanıma göre örgüt iklimi; belirli bir çevrede çalışan olarak emek sarfetmenin nasıl hissettirdiği, yani çalışanın algısında, işverenin onlara bakışının doğrudan yarattığı etki sonucu çalışanın performansı üzerindeki yansımadır (Watkin ve Hubbard, 2003: 380). Bu bağlamda örgüt iklimi; ortak algıların belirlenebildiği bir süreci açıklamaktadır.

Örgüt iklimi; daha çok değer ve atmosferle ilişkili olan organizasyondaki iş ortamını karakterize eden duygu, tutum ve tekrarlanan davranış kalıplarıdır (Aiswarya ve Ramasundaram, 2012: 353). Organizasyonları birbirinden ayırt eden, sürekliliğe sahip olan ve iş ortamındaki bireylerin davranışlarına etki eden özellikler dizisidir (Forehand ve Gilmer, 1964: 363-364). Farklı bir tanıma göre örgüt iklimi; bir örgütü diğerlerinden ayıran görece devamlılık gösteren özellikler bütünü olup; örgütte var olan özerklik düzeyi, işbirliği, destek, güven, bütünleşme, kabul görme, yeniliğe açıklık ve şeffaflık gibi özelliklerin örgüt üyelerince algılanmasını kapsayan, örgüt üyelerinin içinde buldukları durumu yorumlamalarına ve davranış biçimlerinin oluşup gelişmesine

kaynaklık eden, örgüt kültürünün önde gelen değerlerini, normlarını ve tutumlarını yansıtan özellikler bütünüdür (Doğan, 2007: 106).

Örgüt iklimi; örgütün nesnel özelliklerinin çalışanlarca nasıl görüldüğünü belirten, çalışanların iş ortamında yaşanan olaylara ve çeşitli etmenlere ilişkin algılarıdır (İşcan ve Karabey, 2007: 74). Bir amaç doğrultusunda buluşup örgütü oluşturan kişilerin organizasyon hedeflerini gerçekleştirmek için yaptıkları tüm çalışmalarda ortak örgütsel davranış kalıpları oluşturarak örgüt kültürünü ortaya çıkarıp, tüm çalışma ve gayretlerde uyumlu bir ortam oluşturmalarıdır (Güney, 2004: 185). Diğer bir deyişle örgüt iklimi; davranış ve motivasyonu etkilediği düşünülen, çalışan tarafından dolaylı veya dolaysız olarak algılanan ve iş çevresinin ölçülebilen özelliklerinin toplamıdır (Litwin ve Stringer 1968: 3). Bu tanımlarda örgüt iklimi; iş ortamındaki çeşitli etmenlere yönelik algılarıyla ilişkili olduğu ve ölçebildiği belirtilmiştir.

Örgüt kültürü ve iklimi kavramlarının tanımlamaları bağlamında ortaya çıkan temel özellikler, karşılaştırmalı olarak tablo 1’de ele alınmıştır.

Tablo 1: Örgüt Kültürü ve İklimi Kavramlarının Temel Özellikleri

Örgüt Kültürü	Örgüt İklimi
Bütün örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını şekillendiren kabul görmüş değer ve inançları temsil eder.	Bireylerin örgütteki çalışmanın nasıl olması gerektiğine yönelik beklentileriyle, bu beklentilerin ne ölçüde gerçekleştiğine dair algılarının sonucunda oluşan genel bir havayı temsil eder.
Daha uzun sürelidir.	Daha kısa sürelidir.
Belirleyicidir.	Değerleyicidir.
Davranış normları oluşturur.	Davranış normlarına ne derece uyulup uyulmadığı konusunda göstergeci.
Daha fazla bağımsız değişkenlik özelliği vardır.	Daha fazla bağımlı değişkenlik özelliği vardır.
Belirlenmesi ve değerlendirilmesi daha zordur.	Belirlenmesi ve değerlendirilmesi daha kolaydır.
Örgüt iklimini de kapsamına almaktadır.	Kapsamı daha dardır.
Değişiklik çetrefillidir.	Değişikliği daha kolaydır.
Örgüt iklimine şekil verir.	Örgüt kültüründen beslenir.

Kaynak: Karcıoğlu (2001: 279)

Tablo 1’e göre, örgüt kültürü; çalışanlarca kabul görmüş değer ve inançları ifade ederken, örgüt iklimi, çalışanların iş süreciyle ilgili beklentileri ve bu beklentilerin gerçekleşmesine yönelik algılarını kapsamaktadır. Örgüt kültürü; uzun sürelidir, belirleyicidir, davranış normları oluşturur, bağımsız değişkenlik özelliği daha fazladır,

belirlenmesi ve değerlendirilmesi zordur. Örgüt iklimi ise; kısa sürelidir, değerleyicidir, normlara uyulup uyulmadığının göstergesidir, bağımlı değişkenlik özelliği daha fazladır, belirlenmesi ve değerlendirilmesi daha kolaydır. Örgüt kültürü; örgüt iklimini de kapsamaktadır, değişiklik zordur ve örgüt iklimini şekillendirmektedir. Örgüt iklimi ise; kapsamı dardır, değişiklik kolaydır ve örgüt kültüründen beslenmektedir. Örgüt kültürü ve iklimi kavramlarının tanımlamalarına ve temel özelliklerine yer verilen bu kısmın akabinde kültürün, İSG alanındaki kavramsal boyutlarına yer verilmiştir.

1.1.8. Güvenlik Kültürü ve İklimi

Güvenlik kültürü ve iklimi kavramlarına ait literatürde çeşitli tanımlar mevcuttur. Güvenlik kültürüyle ilgili ortak tanımlar incelendiğinde; güvenliğe yönelik proaktif bir yaklaşımı içerdiği, organizasyondaki herkes tarafından benimsenen güvenlikle ilgili kalıcı değer ve inanç, varsayım, normlar, tutumlar ve güvenlik arayışı, kuruluşun standartlaştırılmış prosedürleri, yapılar, uygulamalar ve denetim araçları şeklinde özelliklerinden bahsedilmiştir. Ayrıca tanımlarda bireylerin ve grupların güvenlik için kişisel sorumluluğa bağlı kalınması, güvenlik endişeleriyle ilgili fikirleri iletmek için hareket edilmesi, hatalardan öğrenilen derslere dayalı davranışı aktif olarak öğrenmek, uyarlamak ve değiştirmek için hem bireysel hem de organizasyonel çaba gösterilmesi ve güvenlikle ilgili süreçteki bireysel ve grup algılarının, duygular, düşünce süreçleri ve davranışların birleştirilmesiyle desteklenmesi gibi ortak anlamlar ifade edilmiştir (Wiegman ve diğerleri, 2002: 8; Reason, 1998: 294-295; Geller, 1994: 18-19; Kennedy ve Kirwan, 1998: 250-251; Glendon ve Stanton, 2000: 199; Hale, 2000: 6-7; Cox ve Cox, 1991: 94-95; Fang ve diğerleri, 2006: 574-575; Geller, 1994: 18-19).

Güvenlik kültürü ile ilgili tanımlarda diğer görülen ortak anlamlandırmalar ise; güvenlik kültürünün, örgüt kültüründe olduğu gibi nispeten kalıcı, sabit ve değişime dirençli özelliklere sahip olduğu, genel örgüt kültürünün bir alt elementi olan soyut bir kavram şeklinde ele alındığı, örgütlerin karşılaştığı güvenlik nazarında gerçekleşen fırsatlar ve problemlerle ilgili tüm çalışanların ortak olarak verdiği tepki örüntüsü olarak ele alınabileceği ve örgütteki çalışanların güvenliğe yönelik ortak algılayışları şeklinde ifade edilebileceği yönündedir (Wiegmann ve diğerleri, 2004: 122-124; Cooper, 2000:111-112; Berends, 1995: 28; Westrum, 2004: 22; Guldenmund, 2000: 216-218).

Güvenlik iklimi ortak tanımları da değerlendirildiğinde; güvenlik iklimi, bir çalışma grubu, fabrika ya da organizasyonun altında yatan güvenlik kültürünün bir göstergesini sağlayarak güvenlik durumunun anlık bir görüntüsünü sunduğu görülmektedir. Yani güvenlik iklimi, iş bağlamında bireylerin paylaştığı algılara dayanmaktadır. Buna karşılık, güvenlik kültürü, kuruluşlardaki davranışa rehberlik eden temel varsayımlara ve değerlere atıfta bulunmaktadır. Bu nedenle iki kavram arasındaki temel fark, güvenlik kültürü daha örtük süreçlere dayandığından oluşumu ve ölçümü uzun süreli ve kapsayıcı değişkenlere dayanırken güvenlik iklimi, kısa süreli ve belirli zamandaki güvenliğe yönelik algıları bilimsel olarak değerlendirmeye daha fazla uygundur. Bu şekilde güvenlik iklimi, çalışanların belirli bir zamandaki tutum ve algılarından ayırt edilen güvenlik kültürünün yüzeysel özellikleri olarak kabul edilebilir (Flin ve diğerleri, 2000: 177-190). Bu bölümün devamında güvenlik kültürü ve iklimi kavramlarının tanımları detaylandırılmıştır.

Güvenlik kültürü; bir örgütün devamlılık gösteren güvenlik performansı ile ilgili olarak çalışanlarının tutum ve davranışlarını etkilediği düşünülen örgütsel kültürün alt yüzüdür (Cooper, 2000:111-112). Farklı bir tanıma göre, bir örgütte neyin önemli olduğuna dair paylaşılan inançlar, değerler, organizasyonun yapısı ve davranışsal normları üreten kontrol sistemleri arasındaki etkileşimdir (Uttal, 1983: 66-67). Diğer bir tanımda ise güvenlik kültürü; kurumda güvenlik faaliyetlerine yön veren, davranış normları yaratan güvenlik hakkındaki ortak inançlar ve değerler sistemi şeklinde ele alınmıştır (Kaluza ve diğerleri, 2012: 13). Bu tanımlara göre güvenlik kültürü;

Güvenlik kültürü; süreklilik arz eden güvenlik faaliyetlerinin organizasyonda öncelikleriyle yansıtıldığı kalıcı olan bir özelliktir (Wiegmann ve diğerleri, 2004: 122-124). Her gruptaki ve tesisin her seviyesindeki tüm kişiler tarafından iş güvenliğine verilen yüksek bir değer ifadesidir. Aynı zamanda, insanların güvenliğini korumak ve geliştirmek, güvenlik için kişisel sorumluluk almak ve bu değerlerle tutarlı bir şekilde ödüllendirilmek için harekete geçilen beklentilerdir (Carroll, 1998: 276). Diğer bir tanıma göre ise güvenlik kültürü; kurumsal karar vermenin yanı sıra emniyetle ilgili bireysel ve grup tutumlarının yönetilmesini sağlayan paylaşılan değerler, inançlar, varsayımlar ve normlardır (Ciavarelli ve Figlock, 1996: 1033-1034).

Güvenlik kültürü; çalışanların güvenlikle ilgili paylaştıkları tutumlar, algılar, inançlar ve değerlerin yansımasıdır (Cox ve Cox, 1991: 94-95). Bir organizasyonun güvenlik yönetiminin yeterliliği ve stiline bağlılığı belirleyen davranış kalıpları, tutumlar, algılar, yetkinlikler, grup değerleri ve bireysel ürünlerdir (Cox ve Flin, 1998: 191-193; Lee, 1998; 218-219). Diğer bir deyişle güvenlik kültürü; bir organizasyonda, pozisyonlarından bağımsız olarak her bir çalışanın hata önlemede aktif bir rol üstlendiği ve bu rolün organizasyon tarafından desteklendiği normlar, değerler ve davranışlardır (Eiff, 1999: 1-2).

Güvenlik kültürü; bir grup insanın güvenlikle ilgili olarak paylaştığı yerleşik, kararlı ve değişime karşı dirençli tutum ve görüşleri ifade etmektedir (Flin ve diğerleri, 1998: 1-2). Bir grup bireyin, güvenliğin önemine olan ortak inançlarıyla her birinin, grubun güvenlik normlarını isteyerek desteklediği ve diğer üyeleri bu ortak amaca adapte etme konusundaki ortak anlayışlarıyla davranışlarda bulunarak rehberlik ettiği sistemdir (Helmreich ve Merritt, 1998: 108-109). Farklı bir deyişle güvenlik kültürü; çalışanların, yöneticilerin, müşterilerin ve halkın tehlikeli ya da zararlı olarak kabul edilen koşullara maruz kalmasını en aza indirmeye ilgili inançlar, normlar, tutumlar, roller ile sosyal ve teknik uygulamalar şeklindedir (McDonald ve Ryan, 1992; 273-275; Mearns ve Flin, 1999; 6-8; Pidgeon, 1991; 130-131; Pidgeon ve O'Leary, 1994; 205-206).

Güvenlik kültürü; güvenliği tehdit edebilecek davranış veya uygulamalarla birlikte bunların yer aldığı ortak kullanım ya da etki alanında bulunan canlıların ya da nesnelerin zararını en aza indirmeyi amaçlayan, güvenliğe öncelik veren tutumlar, algılar, inançlar, kurallar, roller, sosyal, teknik ve politik uygulamalar, yetkinlikler ve sorumluluk hislerinin tümüdür (Özkan ve Lajunen, 2003: 3). Organizasyonda işleri yapmanın bilinen yollarıyla ilgili, bireysel ve grup algılarının, duygular, düşünce süreçleri ve davranışların birleştirilmesiyle desteklendiği, genel örgüt kültürünün bir alt elementi olan soyut bir kavramdır (Kennedy ve Kirwan, 1998: 250-251). Farklı bir tanıma göre ise güvenlik kültürü; politikalar, prosedürler ve eylemlerde ortaya çıkan, organizasyonun güvenlik performansını etkileyen, ortak inanç ve tutumlarla ilgili bir kavram şeklindedir (Ostrom ve diğerleri, 1993: 163-164).

Güvenlik kültürü; organizasyonda bulunan kişilerin oluşturduğu grubun, güvenliğe yönelik ortak zihinsel programlanmasıdır (Berends, 1995: 28). Çalışanların, risk ve

kontrol sistemleriyle ilgili hareket ve tepkilerinin nasıl olması gerektiğini belirleyen norm ve değerleri tanımlayan doğal gruplarca paylaşılan inançlar, algılar ve tutumlardır (Hale, 2000: 6-7). Farklı bir tanıma göre ise güvenlik kültürü; rehber insanların, riskler, iş kazaları ve bu kazaların önlenmesine yönelik eylemleri gibi kısmen sembolik olarak ifade edilen, öğrenilen ve paylaşılan anlamlar, tecrübeler ile iş ve güvenlik yorumlarıdır (Richter ve Koch, 2004: 704-705).

Güvenlik kültürü; organizasyonun yüz yüze geldiği fırsatlar ve problemlerle alakalı tepki örüntüsüdür (Westrum, 2004: 22). Farklı bir tanıma göre ise, organizasyonun güvenlikle ilişkili sahip olduğu, değerler ve inançlar ile egemen göstergelerin bir seti olarak bahsedilmiştir (Fang ve diğerleri, 2006: 574-575). Diğer bir deyişle güvenlik kültürü; günlük bazda tüm üyelerin paylaşılan değer, inanç ve normları takip ettiği ve kendini güvenlikten sorumlu hissettiği bir sistemdir (Geller, 1994: 18-19).

Güvenlik kültürü; yönetim desteği, organizasyonel iklim ve güvenlik koşulu-güvenlik uyumluluğu gibi kendi kendine bildirilen güvenlik sonuçlarıyla ilişkili ve bütünsel bir modeldir (Thompson, 1998: 16-17). Farklı bir tanıma göre güvenlik kültürü ise; tutumları, davranışları, normları, değerleri, kişisel sorumlulukları ile eğitim ve geliştirme gibi insan kaynaklarıyla ilgili temel özellikleri içeren bir sistem şeklinde belirtilmiştir (Glendon ve Stanton, 2000: 199). Diğer bir deyişle, riski artırma ya da azaltmayla ilgili tutum ve davranışları etkileyecek örgüt kültürünün önemli bir yönüdür (Guldenmund, 2000: 216-218).

Güvenlik kültürü; tüm çalışanlar tarafından paylaşılan değerler, inançlar, tutumlar ve güvenlik arayışı, kuruluşun standartlaştırılmış prosedürleri, yapılar, uygulamalar, kontroller ve politikalardan oluşan bir bütüncül bir sistemdir (Reason, 1998: 294-295). Farklı bir tanımlamaya göre ise güvenlik kültürü; en alt seviyeden en üst seviyeye kadar çeşitli aşamalardan ve bileşenlerden oluşan, ortaya çıkma, yönetme, katılma, iş birliği iyileştirme ve sürekli iyileştirme gibi seviyelere ulaştıkça artan uyumun sağlandığı bir modeldir (Fleming, 2000: 18-19). Ayrıca diğer bir tanımla güvenlik kültürü; değerlerin, algıların, tutumların ve örgüt üyelerince paylaşılan örgüt güvenliğiyle ilgili davranış kalıplarının kümesi olmakla birlikte, organizasyonun her kademesinde, çalışanların maruz kaldığı mesleki risklerin azaltılmasına odaklanan, iş kazası ve meslek

hastalıklarının önlenmesiyle yüksek bir seviyede ilgilenen uygulamalar ve prosedürler bütünü şeklinde ifade edilmektedir (Muniz ve diğerleri, 2007: 627-628).

Güvenlik iklimi kavramı da güvenlik kültürüyle birlikte literatürde kullanılmaktadır. Çalışmaların bazılarında benzer anlamlarda kullanılsa da örgüt kültürü ve iklimi kavramlarında olduğu gibi belirgin farkları da bulunmaktadır (Guldenmund, 2010). Güvenlik iklimi; en yalın ifadesiyle güvenliğin anlık görüntüsüdür. Belirli bir zaman ve yerdeki güvenlik kültürünü yansıtmaktadır. Başka bir deyişle güvenlik iklimi, genellikle belirli bir zamanda güvenlik durumunun algılanması olarak tanımlanan psikolojik bir olgu şeklinde yorumlanabilir. Dolayısıyla güvenlik iklimi, geçici bir olgudur ve güvenlik kültürünün kısa süreli görüntüsüdür. Örgütün bireysel algıları arasındaki ortak noktalara bağlı olarak, güvenlik kültürünün zamansal durum ölçüsüdür. Bu nedenle duruma dayalı olmaktadır, belirli bir zamanda belirli bir yerde algılanan güvenlik durumunu yansıtırken mevcut ortamın özelliklerine ya da hüküm süren koşullarına bağlı olarak değişebilmektedir (Wiegman ve diğerleri, 2002: 8-10).

Güvenlik kültürü, bir örgüt kültürünün kalıcı ve nispeten istikrarlı bir alt bileşeni olarak anlaşılmaktadır (Cox ve Cheyne, 2000: 120-128; Guldenmund, 2000: 210-216). Güvenlik iklimi ise güvenlik kültürünün bir örgütteki çalışanların inançları ve deneyimleri vasıtasıyla dışavurumudur. Diğer bir deyişle güvenlik kültürünün bir alt bileşeni ve yansımasıdır (Glendon ve Stanton, 2000: 198-200; Cox ve Flin, 1998: 191-193; Guldenmund, 2000: 210-216).

Güvenlik kültürü adına önemli ve ilişkili olan norm, değer ve inanç ile tutum ve davranış kavramları diğer başlıklarda ele alınmıştır.

1.1.9. Norm

Norm kavramı literatürde çeşitli açılardan tanımlanmıştır. Norm kavramı hakkında literatürdeki tanımlamalardaki ortak yaklaşım; uyulması gereken önceden belirlenmiş olan kalıp ve kurallar olduğu, davranış rehberi oluşturduğu, eylem odaklı olarak davranışların belirli kurallar etrafında şekillenmesini sağladığı yönündedir. Bu bölümün devamında norm kavramı tanımlamaları detaylandırılmıştır.

Norm kavramı; yargılama ve değerlendirmenin kendisine göre yapıldığı ölçüt, uyulması gereken kural ve düzgülü olarak tanımlanmaktadır. Bir başka deyişle, uyulması gereken

önceden belirlenmiş kalıp ve kurallardır (TDK, 2022: 1). Norm; her zaman doğrudan olmasa da sonuç odaklı olarak aktör davranış ile ilgilenen ve eylem odaklı şekilde davranışların belirli prensipler etrafında şekillenmesini öngören kurallar bütünüdür (Tabak, 2014: 23). Bu tanımdan yola çıkarak davranışları şekillendirmesi adına norm önemli görülmektedir. Diğer bir tanıma göre norm; kural olarak benimsenmiş ve yerleşmiş olan ilkeler ya da kanuna uygun olan durumlardır. Bir grubun kendisi adına ilke edindiği ve gruba ait olan üyelerin eylemlerini şekillendiren davranış kurallarını tümü olarak da ifade edilebilmektedir (Ülgen, 1969: 215; Şafak, 2002: 415; Hançerlioğlu, 1993: 274). Bu bağlamda literatürdeki norm kavramı tanımlamalarının da ortak yaklaşımı olarak kurallar anlamında kullanıldığı görülmektedir. Yani normlar; grubun üyesi olan bireylerin neyi, ne zaman ve nasıl yapmaları gerektiğini belirleyen kaidelerdir. Böylece norm, işletmenin kurumsallığında bütüncül şekilde örgütsel kültürün sürdürülebilmesi ve insan davranışlarının amaca uyumlaştırılması için rehber olmaktadır (Güngör, 2020: 88).

Norm; davranışların nasıl çerçevelenmesi gerektiğine dair toplu prosedür bilgisini içeren bir kavramdır. Normlar arasındaki algılanan bağlantılar, kültürün tezahür şekli olarak hareket etmektedir. Normlar, bireyleri homojenleştirerek, bireylerin bazı organize gruplara ve yapılandırılmış topluluklara bağlı oldukları bir sosyal gereklilik dünyası yarattığına yönelik bazı kuralcı ilkelerle ilişki kurmaktadır. Başkalarının, normların bağlayıcı doğasına ilişkin anlayışına yönelik örtük bilgi, içinde yaşanılan sosyal gerçekliği bilgilendirmekte ve örgütsel bağlamda kültürün yayılımına katkı sunmaktadır (D'Andrade, 2017; Maltseva, 2018: 4). Dolayısıyla normlar; grup üyelerinin, kültürel yönden de örgüt kurallarına uygunluğunu şekillendirmesi, tüm süreç ve paydaşlarla uyumu ortaya çıkarması ve davranış frekanslarını belirleyebilmesi adına önem arz etmektedir.

1.1.10. Değer ve İnanç

Literatürde, değer kavramı hakkında farklı boyutlu alanlar kapsamında tanımlamalar mevcuttur. Değer kavramı hakkında literatürdeki tanımlamalardaki ortak yaklaşım; ilke ve standartları belirttiği, inançlardan beslendiği, bünyesinde kalıcı özellikler barındırdığı, süreklilik arz edip paylaşıldığı, davranışı ve karakteri etkilediği ve bir şeye verilen önemi ifade ettiği yönündedir. İnanç kavramı hakkında literatürdeki tanımlamalardaki ortak yaklaşım ise; doğru olduğu kararı verilen olumlu ya da olumsuz düşünceleri ifade ettiği,

ahlak ve değerleri etkileyerek tutum ve davranışları yönlendirdiği ve kalıcılık unsuru barındırdığı yönündedir. Bu bölümün devamında değer ve inanç kavramlarının tanımları detaylandırılmıştır.

TDK, değer kavramını; bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kıymet; bir şeyin parayla ölçülebilen karşılığı, bedel, kıymet, para; üstün nitelik, meziyet, kıymet; üstün, yararlı nitelikleri olan kimse; kişinin isteyen, ihtiyaç duyan bir varlık olarak nesneyle bağlantısında beliren şey; bir değişkenin ya da bilinmeyenin sayıyla anlatımı ve bir ulusun sahip olduğu sosyal, kültürel, ekonomik ve bilimsel değerlerini kapsayan maddi ve manevi öğelerin bütünü şeklinde çeşitli açılardan tanımlamıştır (TDK, 2022: 1). Bu açıklamalar, değer kavramının felsefe, sosyoloji, psikoloji, matematik, kültür, örgüt kültürü, güvenlik kültürü gibi alanlarda önemli yer edinen disiplinler arası bir kavram olduğunu göstermektedir.

Değer kavramı; arzu edilen, bireylerin yaşamlarına kılavuzluk eden ve önem dereceleri farklı olan durum ötesi hedefler olarak ifade edilmektedir (Mehmedoğlu, 2007: 799). Ahlaki bir davranış temalı tanıma göre; bir kişinin çeşitli insanları, onların niteliklerini, istek ile niyetlerini ve davranışlarını değerlendirirken başvurduğu temel ölçütlerden biridir (Güngör, 2010: 28). Psikolojik açıdan ele alındığında değer kavramı; hayatın amacı olmasının istendiği, bireylerin nitelendirildiği ve eylemlerin seçilerek meşrulaştırmak için kullanıldığı ölçütlerdir (Schwartz, 1992: 1). Sosyolojik boyutuyla da değer kavramı; bir grubun varlığı, birliği ve devamını sağlamak adına doğru kabul edilen ortak duygu, düşünce, amaç ve çıkarımı yansıtan genelleştirilmiş ilkelerdir (Kızılcılık ve Erjem, 1992: 99). Farklı bir tanıma göre değer; kültürün normatif karakterini oluşturan ve önemli bir yapı taşı olan ölçüttür (Güvenç, 1991: 95-103). Nesne ve olayların önemi hakkında düşüncenin oluşmasını gerçekleştiren insani bir niteliktir (Michael ve John, 1988). Diğer bir deyişle değer kavramı; hangi davranışların, ait olunan organizasyonda ve bireylerde kabul edilebilir olup olmadığını belirlemeye yarayan, süreklilik arz eden ve paylaşılan ilke ve standartlardır (Kamakura ve Novak, 1973; Fichter, 2006: 167). Bu bağlamda bir grupta, ideal düşünme ve davranma yollarını gösterir. Yargılaşır, kurallaşarak dışlaşır ve davranış ölçüsü olur. Kurumsallaşmaları sağlar ve insan eylemlerine dönüşür (Aydın, 2011: 41-42).

Değer, bir şeyi iyi olarak deneyimlemeye dayanan kalıcı olan bir motivasyon temalı bir kavramdır. Tipik olarak, tutarlı bir şekilde organize edilmiş sistemler oluşturabilen ve hedef belirleme açısından hiyerarşik bir biçimde varlığını sürdüren fikirler olarak kavramsallaştırılabilir. Değerler, bir şeyi iyi olarak deneyimlemeye dayanır ve bu itibarla tercihler üzerinde etkileri söz konusu olmaktadır. Kültüre özgü değer konfigürasyonları, davranış ve olayları seçme ve değerlendirmeye rehberlik etmektedir (Maltseva, 2018: 3; Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000: 60). Dolayısıyla değerler, bir organizasyona ait olan kültürü diğerlerinden farklı kılarak onu özgün bir yapıya kavuşturur (Yapıcı, Kutlu ve Bilican, 2012: 31).

Değer, insan ruhunda güçlü bir nedensel gücün formülasyonu olarak ifade edilebilir. Normlar, bir davranışın nasıl olması gerektiğini açıklayan kurallar sağlarken değerler, davranışın iyi veya kötü olarak yargılandığı kriterler yaratmaktadır. Hem değerler hem de normlar, öznel deneyimlerimize anlam vermektedir. Aynı derecede önemli olarak, yaşadığımız gelenekleri anlamlandırmaya katkıda bulunup yadsınamaz bir gerçeğin tüm önemliliğiyle hayata ağırlık vermektedir (D'Andrade, 2017; Maltseva, 2018: 4).

İnanç kavramı da bir kişi, nesne ya da fikirle alakalı geçmiş deneyimleri temel alan hem olumlu hem de olumsuz olabilen, dolayısıyla hem motive edici hem de davranışı engelleyici yönü bulunan kuvvetli duygu ve düşünceler olarak tanımlanabilir. Bu kavram; bir düşünceye gönülden bağlı bulunma, birine duyulan güven ya da inanma duygusu, inanılan şey, görüş ve öğretisi şeklinde tanımlanabilir (TDK, 2022: 1).

İnançlar, yaşam ile ilgili doğru olduğu hissedilen ve psikolojik olarak kabul edilen anlayışlar, öncüller ya da önermeler olarak da ifade edilebilmektedir (Richardson, 1996: 103). Diğer bir tanıma göre inanç kavramı; bilgi oluşturmak ya da somut bir gerçekliğin parçası olmaktan ziyade, bir algı düzeyinin parçası olarak zihindeki anlayışlar şeklinde tanımlanmıştır (Alexander ve Dochy, 1995: 413-420).

İnanç kavramı olasılıksal görüşle tanımlandığında; dünyanın bir dizi durumu ya da bir nesnenin nitelikleri üzerindeki olasılık dağılımları olarak ifade edilebilir. Olasılık kütlesi, bu dünyadaki her noktanın gerçek değer olma olasılığı ile orantılı olarak tahsis edilmektedir. Bu görüşe örnek olarak, bir kişinin işsizlik oranının sayısal değeri hakkındaki inançları, kişinin olası gördüğü işsizlik oranının tüm değerleri üzerindeki olasılık dağılımıdır ifadesi verilebilir. İnanç kavramı hakkındaki eşik görüş ise bir şeyi

gerçek olarak kabul etme hissini kastedildiği tanımlardır. Diğer bir tanıma göre inanç; bir şeyin var olduğundan ya da doğru olduğundan emin olma hissidir. Bu anlayışa göre, kişiler çok sayıda ifade ya da önermeye inanmakta ve bireyin inandığı ifadeler dizisi, inançlarını oluşturmaktadır (Graham, 2019: 1-2).

İnanç; bir birey tarafından doğru veya gerçek olarak kabul edilenleri içermektedir. Bu kapsamda bakıldığında, bir kişinin kendisinin hayata bakış yönüyle ilgili öznel yargılarına atıfta bulunmaktadır. Bu nedenle, inançların potansiyel içerikleri kapsam olarak sınırsız olmaktadır. Bir inanç, bir nesneyi bazı niteliklerle ilişkilendirmekte ve bu nedenle bilişi de içermektedir. Dolayısıyla inançlar, insanların oluşturduğu düşünceleri ifade etmektedir (Underwood, 2002: 103-106). İnançlar, iyi veya doğru kabul edilen değerlere dayanmaktadır. Neyin doğru ya da iyi olduğu duygusu içinde değer ve inanç kavramı karıştırılmaktadır. Değerler ve inançlar arasındaki fark, örnek üzerinden daha net anlaşılabilir. Bu bağlamda “Adalet toplum için esastır” ifadesi bir değer yansıtırken, “İçinde yaşadığım toplum adildir” ifadesi inanca verilecek bir örnektir (Underwood, 2002: 103-106).

1.1.11. Tutum ve Davranış

Tutum ve davranış kavramı literatürde çeşitli açılardan tanımlanmaktadır. Literatürdeki tutum ve davranış tanımlarından ortak yaklaşımlar değerlendirildiğinde; tutumun, insanları nesneye yönelik olarak belirli biçimlerde davranış sergilemeye iten ve bir nesneyle alakalı ortaya çıkan kalıcı bir tepkinin dışı vurumunu yarattığı ifade edilmektedir. Tutum, bireyi davranışa hazırlayan eylemler olarak ele alınmıştır. Bu eylemler neticesinde gerçekleşen davranış olmaktadır. Kişilerin davranışları gözlemlenerek de tutumları hakkında çıkarımlarda bulunulabildiği yorumlanmaktadır. Bu kapsamda tutum, davranışa hazırlayıcı olan olumlu ya da olumsuz bir tepki ön eğilimi olduğu, zamana bağlı olarak değişime uğrayabileceği, kişilere göre farklılık gösterebileceği ve bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlara sahip olduğu yönünde tanımlardan ortak çıkarımlar yapılabilir. Davranış kavramı hakkında ise ortak çıkarımlar; dıştan gözlemlenebilen eylem ya da tepkinin ortaya çıkması hali ile bireyin bilinçli ya da bilinçsiz şekilde gerçekleştirdiği, ekonomik, psikolojik ya da sosyal mekanizmalar tarafından şekillendirilen karar verme süreci yoluyla tutumun eylem şeklinde dışı vurumu olduğu yönündedir (Arkonaç, 2001: 158; TDK, 2022: 1; Kağıtçıbaşı, 1988: 84; Heimlich

ve Ardoin, 2008: 221; Pawson ve Tilley, 1997; Kahneman 2011). Bölümün devamında tutum ve davranış kavramlarının tanımları detaylandırılmıştır.

Tutum kavramı, Latince kökenli bir kelimedir ve anlamı harekete hazır olmak şeklindedir (Arkonaç, 2001: 158). Bireyin kendisine ya da çevresindeki herhangi bir toplumsal konu, obje ya da olaya yönelik deneyim, motivasyon ve bilgilerine dayanarak örgütlediği bilişsel, duygusal ve davranışsal bir tepki ön eğilimi şeklinde tanımlanmaktadır (İnceoğlu, 2000). TDK'ya göre ise tutum; tutulan yol, tavır olarak ifade edilmiştir (TDK, 2022: 1).

Tutum kavramı; kişiye atfedilen ve onun bir psikolojik objeyle alakalı düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan bir eğilimdir (Kağıtçıbaşı, 1988: 84). Diğer bir deyişle tutum; ön eğilimlerin daha kalıcı ve sürekli bir örgütlenmesi halidir (Baysal, 1981: 10). Farklı bir tanıma göre tutum kavramı; bireyin, eşya, nesne, kişi ve olaylara yönelik olumlu ya da olumsuz arasında değişebilen vaziyet ya da tavır alış şekline vurgulanmıştır (Oruç, 1993: 7). Tutum kavramı; insan davranışına yön verme bağlamında bilişsel, duygusal ve davranışsal öğeleri bünyesinde barındıran unsurlardır (Freedman ve diğerleri, 1993: 267-268). Farklı bir tanıma göre tutum; bir tepki şekli değil, bir tepki gösterme eğilimi olarak vurgulanmaktadır (Tavşancıl, 2006: 73). Dolayısıyla, doğrudan gözlemlenemez ancak davranışlar sonucu çıkarımlarda bulunulabilir (Freedman ve diğerleri, 1993: 267-268).

Literatürde tutum ve davranış kelimeleri ilişkili kavramlar olarak açıklanmaktadır. Bu bağlamda incelendiğinde, tutum; davranış ön eğilimi iken, davranış ise; organizmanın uyarılar karşısındaki tepkilerinin tümüdür (Tutar ve Yılmaz, 2013: 170). Davranış kavramı; dıştan gözlemlenebilecek tepkilerin toplamı olarak ifade edilebilmektedir (TDK, 2022: 1). Davranış kavramı; canlının yaptığı hareketlerin toplamı olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir deyişle bir organizmanın dahil olduğu herhangi bir aktivite ve yaptığı her şeydir (Davis, 1966: 2-5; Donahoe ve Palmer, 1994: 3; Lehner, 1996: 8; Pierce ve Cheney, 2004: 1; Watson ve Brown, 2011: 221). Davranış; bedensel bir hareket ya da çevresel bir sonuç ortaya çıkaran içsel bir varlığın sürecidir (Dretske, 1988: 1).

Davranış; bir organizmanın eyleminin ya da tepkisinin ortaya çıkması olarak düşünüldüğünde, bir organizmanın belirli anlarda ve yerlerde yaydığı ya da gerçekleştirdiği bir şey olarak algılanmaktadır (Lazzeri, 2014: 67-68). Davranış, sadece fiziksel bir aktiviteye atıfta bulunmamakta, daha ziyade kısa ve uzun vadede kararlara

rehberlik eden duygusal ve bilişsel süreçlerin karmaşık bir iç içe geçme halini temsil etmektedir. Davranışların arkasındaki mekanizmaları tam olarak anlamak ve buna bağlı olarak insanları çevre dostu davranışlara daha etkili bir şekilde yönlendirmek adına, neredeyse ayrılmaz olan bilişsel ve duyuşsal bileşenler arasındaki etkileşimi keşfetmenin önemi de büyüktür (Heimlich ve Ardoin, 2008: 221).

Davranış kavramı; bireyin bir duruma verdiği içsel tepkinin dışa dönük tezahürüdür. Bir eylem ya da eylemdeki değişiklik olarak tanımlanabilen tepkinin, bireyin otomatik ya da kasıtlı olabilen ve ekonomik, psikolojik ya da sosyal mekanizmalar tarafından şekillendirilen karar verme süreci yoluyla türetildiği bir dışa dönük yansıması davranış olarak ifade edilebilmektedir (Pawson ve Tilley, 1997; Kahneman 2011).

1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı, Önemi ve Temel İlkeleri

İSG; tıp, ergonomi, fizik, kimya, teknoloji, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, hukuk vb. alanlara, çeşitli endüstriler ile faaliyetlere özgü olan ve çeşitli bilimsel alanlarla ilgili konularla etkileşimli şekilde ilerleyen kapsamlı multidisipliner bir alandır.

Literatür incelendiğinde, İSG'nin üç temel amacıyla karşılaşılmaktadır. Bunlar; çalışanların korunması, işletmenin korunması ve üretimin korunmasıdır.

Çalışanların korunması temel amacının alt hedefleri; güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı ve çevresini oluşturmak, tüm çalışanları iş ortamından kaynaklanan sağlık ve güvenlik risklerine yönelik korumak ve bütün çalışanların güvenlik, sağlık ve refahını sağlayarak geliştirmek şeklinde ifade edilebilir. İşletmenin korunması temel amacının alt hedeflerini de iş kazası ya da istenmeyen olayları önceden tespit ederek gerekli önlemleri almak ve iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda oluşabilecek doğrudan ve/veya dolaylı zararları önlemek olarak sıralanabilir. Üretimin korunması temel amacının alt hedefleri ise; üretimin sürekliliğini sağlamak ve iş ortamında çalışan mutluluğunu gerçekleştirerek çalışma verimi artırmak şeklinde belirtilebilir (Ünsar, 2003: 4; Akıllı ve Aydoğdu, 2013: 245).

Başka bir ifadeyle İSG'nin amaçları; çalışanların en üst düzeyde fiziksel, zihinsel ve sosyal refahının teşvik edilmesi ve sürdürülmesi, çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunları nedeniyle emekliliğin önlenmesi, çalışanların sağlığına zararlı olan risklerden korunmasının sağlanması, mesleki çevrenin çalışanların fizyolojik ve

psikolojik yeteneklerine uyarlanması, iş kazalarının gerçekleşme ve meslek hastalıklarına tutulma oranlarının azaltılması, çalışanların niteliklerine uygun işe yerleşiminin yapılması, periyodik risk değerlendirme, tetkikler, ilk yardım, yangından korunma, acil durum planları, sağlık muayeneleri vb. uygulamalarının yapılmasıyla proaktif yaklaşımın benimsenmesi gibi durumları kapsamaktadır (Cioca ve Moraru, 2010: 71; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: m.10-11-12).

İş sağlığı ve güvenliğinin amaçlarına olan farklı bir yaklaşımda ise şu maddelere yer verilmiştir (MEB, 2017: 5):

İşyerlerindeki riskleri tamamen ortadan kaldırmak veya zararları en aza indirmek için İSG uygulamalarını gerçekleştirmek.

Tüm çalışanların sağlığını ruhsal, tıbbi ve fiziksel yönden korumak ve geliştirmek.

Bütün çalışanları, iş koşullarının sağlığı ve güvenliği olumsuz anlamda etkileyecek durumlardan korumak.

Meydana gelen sağlıkla ilgili zararları ve meslek hastalıklarını tespit ederek kişilerin tedavilerini sağlamak.

Uğradıkları iş kazası ya da tutuldukları meslek hastalığı sonucu zarar gören çalışanların kendilerine uygun işlerde çalışmalarına olanak sağlamak.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu gerçekleşen zararların derecelerini objektif, bilimsel ve etik yöntemlerle tespit ederek değerlendirmek.

Tüm çalışanların ve etkilenen üçüncü kişilerin yaşadığı maddi ve manevi zararları ortadan kaldırmak.

Ele alınan İSG amaçlarında da önemine dair anlatım söz konusudur. Olması gereken yaklaşım; tüm çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda hem çalışma verimlerini sağlamak hem de onların vücut bütünlüğünü, ruhsal yapılarını ve sosyal hayatlarını koruyarak iş-yaşam dengesinde sağlıklı, mutlu ve huzurlu bireyler olabilmesine katkı sağlamak şeklindedir. Bu durum da etkin İSG uygulamalarının gerçekleştirilmesiyle mümkün olmaktadır.

İSG'nin maliyet unsuru olarak görülmesinin yanlış olduğu, aksine iş hayatında tüm çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanmasıyla verimliliğin arttığı ve işletmelerin

rekabet edebilmesine de olumlu anlamda destek verdiği literatürde kanıtlanmıştır (Gökbayrak, 2003: 44; Huijzendveld, 2005: 14).

ILO (2018: 1)'e göre; dünyada iş ortamında emek sarf eden çalışanların, İSG yönünden karşılaştıkları olumsuz koşullar nedeniyle önemli kayıpların yaşandığı verilerle açıklanmıştır. Bu veriler bağlamında; iş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle yılda 2 milyondan fazla insanın yaşamını yitirdiği ve yaklaşık 337 milyon kişinin ölümcül olmayan iş kazası yaşadığı ve/veya meslek hastalığına tutulduğu ileri sürülmektedir. Dolayısıyla yaşanan bu olumsuz sonucun yarattığı durum, dünyadaki yıllık GSYİH'nin %4'ünün kaybı şeklindedir. İş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle işverenler, devamsızlık, vasıflı personel kaybı ve yüksek sigorta primleriyle; işçiler ise iş, gelir, bedenen, ruhen ve sosyal yönden kayıp riskiyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu kayıpların azaltılabilmesi ise etkin İSG uygulamalarının, kültürel bir temelde işletmelerde oluşturulup, uygulanması ve geliştirilmesiyle mümkündür (Erdoğan ve Genç, 2018: 310).

İSG'nin önemi, çalışanlar, işverenler ve devlet açısından da ele alınabilir. Bu bağlamda çalışanlar yönünden İSG'nin önemi, hayatını emeklerinin gücüyle idame ettiren kişiler için büyüktür. İş ortamında geçen uzun süreler boyunca, kendilerini güvende hissedebilecek örgütlerde, bedenen, ruhen ve sosyal yönden tam bir iyilik halinin sürdürülebilmesi İSG uygulamalarının etkinliğine bağlıdır. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu iş göremez duruma gelmek veya yaşamlarını yitirmek hem birey için büyük bir kayıp, hem de bakmakla yükümlü oldukları kişiler için destekten mahrum olmak demektir. Hem kendileri hem de bakmakla yükümlü oldukları kişiler için mücadele eden yüce gönüllülere, huzur bulacakları ve verimli çalışacakları ortamlar yaratmak zaruridir.

İş sağlığı ve güvenliğinin işverenler açısından önemi hem insancıl unsurlar hem de maliyet açısından değerlendirilebilir. İSG'nin etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi için yapılan yeterli bir harcama, öncelikle insan sağlığının, bedenen, ruhen ve sosyal yönden korunup geliştirilmesine yardımcı olacak diğer açıdan ise kaza olasılığının azalmasına, birim üretim maliyetinin düşmesine, verimin ve kazancın artmasına sebep olacaktır (Ünsar, 2003: 4). Gelişmiş ülkelerde kullanılan kaza maliyet hesaplama modellerinin sunduğu sonuç, genel olarak kaza maliyetinin o kazanın olmaması için yapılan harcamadan çok daha fazla olduğu yönündedir (Güyağüler, 2007: 8).

İSG'nin devlet açısından önemi ise ülke ekonomisi kapsamında ele alınabilir. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu üretimi ve refahı düşüren sonuçlar, devlet için büyük olumsuzluk yaratan bir unsurdur. Bu kapsamda devletin önemli görevlerinden biri olan çalışma hayatının düzenlenmesi ve denetim unsurlarını etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi için yapılacak politika ve uygulamalar sonucu çalışma huzurunun yaratılmasına katkı sağlanmalıdır. İSG'nin mevzuat çerçevesindeki gelişimi yanında sahadaki denetim unsurlarının etkinliği ve yetkinliğiyle teoride planlananların gerçekleşme durumunun tespiti önem arz etmektedir. Eğer devlet bağlamında bütünsel İSG politika ve uygulamaları aksadığı takdirde, insan gücünün kaybı ya da iş günü kayıpları, sosyal güvenlik kuruluşlarının, engelli hale gelen ya da yaşamını yitiren çalışanın yakınlarına yaptığı ödemelerin sosyal güvenlik sisteminde oluşturduğu yük, çalışanın gelecekte yaratacağı üretim ve hasılanın kaybı, işletmenin ve devletin yaptığı ödemelerinin ülke ekonomisine yarattığı yük, maddi ve manevi tazminat ile destekten yoksun kalma tazminatı sonucu sorumlu olan kişi ya da işverenin uğradığı kayıplar, çalışmamaktan dolayı, Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) ödeyeceği primlerin kaybı, çalışılmayan günlerin tazmini ve yerine çalışacak kişiye ödenecek ücretlerin işletmeye getireceği yük, yapılan harcamaların fırsat maliyeti, çalışan yetiştirilmesi için yapılan eğitim harcamalarının kaybı ve mahkeme masrafları gibi maliyetler oluşacaktır (Yılmaz, 1987: 26-27; Ofluoğlu ve Uysal, 2000: 1-2).

Çalışanlar, işverenler ve devlet açısından son derece önemli olan İSG faaliyetlerinin etkin bir şekilde başarıyla uygulanmasında temel ilkelerin göz önünde bulundurulmasıyla hareket edilmesi gerekmektedir. Heinrich, bu alanda yaptığı çalışmayla öncelikle Domino Teorisi'ni oluşturarak iş kazasının oluşumunu, doğal durum, kişisel kusurlar, tehlikeli davranışlar ve durumlar, kaza olayı ve zarar şeklinde ardı ardına gelen 5 sebebe dayandırmıştır. Bu teoride belirtilen iş kazalarının sebeplerinin, kazanın gerçekleşmesi prosesinin her bir halkasını oluşturduğunu ve bir halkanın eksik olması durumunda iş kazasının gerçekleşmemiş olacağını ifade etmiştir. Heinrich bu Domino Teorisinden hareketle İSG'nin temel ilkelerini, İş Güvenliği Aksiyomu Teorisinde 10 maddede ele almıştır. Bu Teoriye göre (Sabet ve diğerleri, 2013: 72-73; Altın ve Taşdemir, 2017: 26; Baybora, 2012: 10-11; Bilir, 2016: 14-16):

1. ilkede; iş kazalarının önlenmesinde kaza zincirinin 3. halkası olan tehlikeli davranışlar ve durumlar bağlamında çalışmaların yoğunlaşması gerektiği, tehlikeli hareketlerin önlenmesi ve tehlikeli durumların da ortadan kaldırılması zorunluluğu belirtilmektedir.
2. ilkede; iş kazalarının, %88'i çalışanların tehlikeli hareketlerinden, %10'u tehlikeli durumlardan ve %2'si de sebebi bilinmeyen sebeplerden kaynaklandığı, bu durumun da çalışanların tehlikeli hareketlerini azaltmak adına iş güvenliği çalışmalarında yoğunlaşılması gerektiğini gösterdiği açıklanmaktadır.
3. ilkede; iş kazası sonunda ortaya çıkabilecek zararın büyüklüğünün önceden tahmin edilemeyeceği, zararın, duruma göre farklılık gösterebileceği yani aynı tür iki iş kazasından birinde hiç yaralanma olmadığı halde ikincisinde ağır bir yaralanma ya da ölümlerin olabileceği ifade edilmektedir.
4. ilkede; 1-29-300 oranı şeklinde de açıklanan ve bir işyerinde ya da toplumda ortaya çıkan 330 kazadan 1'inin ölümlerle ya da sürekli iş göremezlikle, 29'unun bir günden fazla istirahati gerektiren kazalar ve 300 tanesinin ise zarar vermeyen kazalar (ucuz atlatılan veya ramak kalan kazalar) şeklinde olacağı sunulmuştur. Ayrıca zararsız kazaların üzerinde durulmasının önemine dikkat çekilerek büyük kazaların ön habercisi olabileceği belirtilmiştir.
5. ilkede; insanın tehlikeli hareketlerinin dikkatsizlik, laubalilik ve kişisel kusurlar gibi insanın bünyesinde olan uygunsuz tavırlar, bilgi ve tecrübe eksikliği, fiziksel uygunsuzluk ve uygun olmayan fiziki ortam koşulları şeklinde başlıca dört nedene dayandığı ifade edilmiştir. İş kazaların %88'ini oluşturan tehlikeli hareketlerin sebeplerini sunması nedeniyle önemlidir.
6. ilkede; iş kazalarından korunmak adına mühendislik çalışmaları, ikna ve teşvik uygulamaları, ergonomiden faydalanma ve disiplin önlemleri esas çalışma şekillerinin uygulanması gerektiği belirtilmiştir.
7. ilkede; iş kazalarından korunma önlemleriyle üretimin artırılması yöntemlerinin birbirine paralel olduğu ve işyerinde üretimi artırmak, kaliteyi yükseltmek ve maliyeti düşürmek adına yapılacak uygulamaların, iş güvenliği çalışmalarıyla beraber yapılması gerektiği ifade edilmiştir.

8. ilkede; iş güvenliğiyle ilgili çalışmaların üst yönetim tarafından benimsenmesi ve yürütülmesinin etkili ve faydalı olacağı açıklanmıştır.

9. ilkede; formen ve ustabaşı gibi ilk yönetici çalışanların iş kazalarının önlenmesinde önemli rol oynadıkları belirlenmiştir.

10. ilkede ise; iş güvenliğinin sağlanmasında, konunun insancıl unsurlarının yanı sıra ülke ekonomilerine doğrudan ve dolaylı olarak büyük maliyetleri olduğu açıklanmıştır.

Diğer başlıkta ise İSG'nin tarihsel gelişimi konusu dünya ve Türkiye ekseninde değerlendirilmiştir.

1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

İş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi dünyada ve Türkiye'de olmak üzere iki ana başlıkta incelenebilir.

1.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Dünyadaki Tarihsel Gelişimi

Sanayi Devrimi, çalışma ilişkilerinin temel niteliklerini değiştirmesi sebebiyle iş yaşamının önemli bir çağıdır. Bu sebeple, dünyada gerçekleşen İSG'nin tarihsel gelişimi değerlendirildiğinde, Sanayi Devrimi öncesi dönem ve Sanayi Devrimi dönemi ve sonrası şeklinde iki ana başlıkta incelenmiştir.

1.3.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Dönem

Sanayi Devrimi öncesinde İSG ile ilgili çeşitli ve önemli gelişmeler söz konusudur. Bu gelişmelerin niteliğinin artırılmasıyla günümüzdeki versiyonlarına ulaşılması açısından geçmiş dönemlerde yaşanan ilkler değerlidir.

Sanayi Devrimi öncesi dönemine ait önemli gelişmelerden biri, M.Ö. 2780 yılında İmhotep tarafından gerçekleştirilmiştir. İmhotep, piramitlerin inşası sürecinde ortaya çıkan iş kazalarında çok fazla sayıda ölen kişilerin olduğunu ve piramit yapımı ile ilgili çalışmalarda da, kişilerin bel incinmeleri gibi sakatlıklarla karşılaştığını belirtmiştir (Bilir, 2016: 3).

İSG ile ilgili diğer önemli gelişmelerden biri ise; M.Ö. 1819-1950 dönemindeki Hammurabi ile ilgilidir. O dönemde hazırlanan ve 283 maddeden oluşan Hammurabi Kanunları, İSG ile alakalı da önemli hükümler sunmaktadır. Bu Kanuna göre; eğer bir

müteahhit tarafından sağlam bir şekilde inşa edilmeyen bir binanın yıkılması neticesinde, bina sahibi yaşamını yitirirse, müteahhit ölüm cezasına çarptırılmalıdır. Diğer bir hükme göre; eğer bina sahibinin oğlu yaşamını yitirmişse, müteahhidin oğluna ölüm cezası verilmelidir. Bir başka hükme göre; eğer bina sahibinin kölesi yaşamını yitirmişse, müteahhit aynı değerde bir köleyi bina sahibine vermelidir. Farklı bir hükme göre; eğer müteahhidin sağlam bir şekilde yaptığı bir binanın yıkılması neticesinde bina sahibinin malları zarar görmüşse, müteahhit binayı yeniden inşa edeceği gibi bina sahibinin tüm zararını da karşılaması zorunludur. İSG ile ilgili son hükme ise; bir binanın inşaat kurallarına uyulmadan inşa edilen bir duvarı yıkılırsa, müteahhit tüm maliyetlerini karşılamak üzere o yıkılan duvarı sağlamlaştırıp eski haline getirmesi gereklidir (Akpınar, 2014: 2-3). Bu bağlamda İSG'ye dikkat çekmesi adına Hammurabi Kanunları önemlidir. Aynı zamanda İSG'nin tarihi temellerini ifade etmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir başka önemli gelişme de M.Ö. 1500 dönemine ait eski Mısırlılar tarafından piramitlerin inşaatı sebebiyle yeterli işgücünün temin edilmesi amacıyla tıbbi servislerin kurulması şeklinde olmuştur (Altın ve Taşdemir, 2017: 9). Bu alandaki gelişmeler, çalışanların iş sağlığı açısından korunmasına yönelik önemli bir ilerlemedir.

Sanayi Devrimi öncesi dönemine ait önemli farklı bir gelişme ise; M.Ö. 484-425 dönemindeki Herodot ile ilgilidir. Herodot, çalışanların sağlığıyla yapılan iş arasındaki ilişkileri araştırmış ve bu durum da yapılan iş ile sağlığın ilk araştırılması yönüyle tarihsel süreçte yerini almıştır. Ayrıca, çalışanların verimli bir şekilde emeklerini sarfetmeleri için yüksek enerjili besinlerle beslenmesi gerektiğini açıklayan ilk bilim insanıdır (Baybora, 2012: 8). İSG'nin tıbbi yönüne yaptığı çalışmalar önemli katkı sunmuştur. İş ile çalışanın sağlığı ve besin ilişkisiyle dengeli ve sağlıklı beslenme bağlamında tıbbi yönden İSG'ye katkı sağlamıştır.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili diğer bir önemli gelişme de M.Ö.460-370 dönemindeki Hipokrates ile alakalıdır. Hipokrates, kurşun zehirlenmesini tanımlayıp kurşunun zararlı etkileriyle ilgili açıklamaları neticesinde, bu durumdan bahseden ilk bilim insanı olmuştur (Bilir, 2016: 4; Altın ve Taşdemir, 2017: 9). Ayrıca kurşun nedenli karın ağrısını tanımlamış, kurşun zehirlenmesinin halsizlik, kabızlık, felçler ve görme bozuklukları gibi

belirtilerini saptamış ve bulguların kurşun ile ilişkisini ortaya koymuştur. Bu gelişme meslek hastalığı açısından İSG’de önemli görülmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili farklı bir gelişme; M.Ö.428-348 dönemindeki Platon yani diğer bir ifadeyle Eflatun ile ilgilidir. Platon, zanaatkârların iş koşullarından kaynaklanan problemlerini ele alarak, İSG ile ilgili faaliyetlerin önemine dikkat çekmiştir (Akpınar, 2014: 3).

Sanayi Devrimi öncesi dönemine ait önemli bir diğer gelişme de M.Ö.384-322 dönemindeki Aristo ile alakalıdır. Aristo, meslek gruplarına göre farklı beslenme programının uygulanması gerekliliğini ifade ederek gladyatör diyetini tanımlamıştır (Baybora, 2012: 8). Bu gelişme iş sağlığı adına önemli görülmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili diğer bir gelişme; M.Ö. 200 yılında, Nicander ile ilgilidir. Nicander, Hipokrates’in kurşun zehirlenmesini tanımlayarak kurşunun zararlı etkileriyle ilgili yaptığı çalışmalarını genişletip kurşun koliği ve kurşun anemisini incelemiş ve özelliklerini tanımlamıştır (Altın ve Taşdemir, 2017: 9). İSG açısından meslek hastalığı bağlamında yeni hastalık ve belirtilerinin tanımlanması tıbbi yönden İSG kapsamını genişletmiştir.

Sanayi Devrimi öncesi dönemine ait diğer önemli gelişme ise; M.S. 23-79 dönemindeki Pliny ile alakalıdır. Pliny, çalışma ortamındaki tehlikeli tozlara yönelik önlemlerin alınması gerekliliğinden bahsetmiş ve çalışanların korunması hedefiyle o dönemin şartları nazarında günümüzdeki maske yerine geçmek üzere başlarına torba geçirmelerini önermiştir (Baybora, 2012: 9). Kişisel koruyucu donanımı kullanımının gerekliliğiyle ilgili önemli bir gelişme olarak İSG’de bilinmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili farklı bir önemli gelişme de M.S. 60-140 dönemindeki Juvenal ile ilgilidir. Juvenal, kaynak işi ile uğraşanlarda görünen, ultraviyole ışınları sebebiyle oluşan konjonktivit hastalığını tanımlamış ve ayakta çalışmayla varis ilişkisini de açıklamıştır (Bilir, 2016: 4). Bu gelişme İSG’de tıbbi açıdan gelişme sağlamış ve meslek hastalığının kapsamını genişletmiştir.

Sanayi Devrimi öncesi dönemine ait diğer bir gelişme; M.S. 130-201 dönemindeki Galen ile alakalıdır. Galen, madenciler, kimyacılar, terziler, balıkçılar, çiftçilerle metalürji alanında, dericilikte ve imalat işlerinde çalışanlarda gözlemlenen ve Hipokrates tarafından da bir bölümü tanımlanmış olan çeşitli hastalıkları tanımlamıştır. Ayrıca

hastalıkla çevre faktörü arasındaki ilişkinin önemine dikkat çekerek çalışmalarını sunmuştur (Akpınar, 2014: 3). İSG'nin tıbbi yönü açısından meslek hastalığı adına çevre faktörüyle ilgili bakış açısını geliştirmesiyle önemli bir gelişmedir.

Sanayi Devrimi öncesi dönemine ait farklı bir önemli gelişme ise; 1493-1541 dönemindeki Paracelsus ile ilgilidir. Paracelsus, tıp alanında önemli bir yaklaşımda bulunarak hastalarını daha iyi değerlendirmek amacıyla onların çalışma ortamlarını incelemiştir. Maden işletmelerinde çalışırken dünyada ilk iş hekimliği kitabı olan “De Morbis Metallicis” eserini yazmış ve bu kitapta işletmenin çeşitli bölümlerindeki çalışanlarda görülen hastalıkları da tanımlamıştır. Altın ve gümüş madenlerindeki çalışanlar arasında çoğunlukla meydana gelen akciğer hastalıklarının önemine dikkat çekmiştir. Paracelsus, toksik maddelerin özelliklerini tanımlaması sebebiyle modern toksikolojinin kurucusu olarak da bilinmektedir. “Bütün maddeler zehirdir. Zehir olmayan hiçbir madde yoktur. Uygun doz, zehir ile ilaç arasındaki farkı yaratmaktadır” sözüyle de İSG alanında tanınmaktadır (Altın ve Taşdemir, 2017: 9; Bilir, 2016: 5). Bu gelişmeyle birlikte toksik maddelerin özelliklerinin bilinmesi adına İSG'nin tıbbi yönünde önemli gelişme sağlamıştır.

Sanayi Devrimi öncesi dönemine ait diğer bir gelişme; 1494-1555 dönemine ait bilinen adıyla Georgius Agricola ile alakalıdır. Gerçek adı ise George Bauer olarak literatüre geçmiştir. Bilinen adıyla Georgius Agricola, iş kazaları bağlamında çalışmalarını yaparak temel sorunları açıklamış ve önerilerde bulunmuştur. Georgius Agricola, 1530 yılında “De Re Metallica” isimli kitabında maden işçilerinin İSG ile ilgili sorunlarını incelemiştir. Bu eserde, tozu önlemek maksadıyla, maden ocaklarına havalandırma kurulması gerekliliğinden bahsetmiş, iş ile sağlık arasındaki ilişkiyi açık bir şekilde anlatmış ve sorunların saptanması ile risklerden korunma yöntemlerini de önermiştir (Baybora, 2012: 9; Bilir, 2016: 4). Bu gelişmeyle birlikte madenci hastalıkları olarak pnömokonyoz, akciğer kanseri ve tüberkülozdan bahsetmiş, madenlerde İSG önlemleri aktarılmış ve alana önemli katkılar sunulmuştur.

Sanayi Devrimi öncesi dönemine ait İSG ile ilgili diğer gelişme ise; 1633-1714 dönemine ait Bernardino Ramazzini ile ilgilidir. Bernardino Ramazzini, modern İSG'nin kurucusu olarak bilinmektedir. 1713 yılında yayınladığı “De Morbis Artificum Diatriba” isimli kitabında çalışanların temel sağlık sorunlarını ele alarak hastalıkların çalışma yaşamıyla

ilişkilerini incelemiştir. Ayrıca, hastanızın mesleğini mutlaka sorun diye hekimlere verdiği öğütle de tanınmaktadır (Akpınar, 2014: 3-4; Baybora, 2012: 9; Bilir, 2016: 6-8). Bu gelişme İSG'nin modern yüzünün ortaya çıkmasını sağlamıştır. İş kazalarını önlemek için, işyerlerinde koruyucu güvenlik önlemlerinin alınmasının gerekliliği, işyerlerindeki çalışma ortamından kaynaklanan olumsuz koşulların düzeltilmesi ile iş veriminin artacağı ve Ergonomi bilimi ilkelerinin temeli Ramazzini tarafından ortaya konulmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önemli bir gelişme de 1714-1788 dönemindeki Percival Pott ile alakalıdır. Percival Pott, baca temizliği ile ilgili iş yapanlarda kanser riskinin fazla olduğunu açıklamıştır (Altın ve Taşdemir, 2017: 10). Kanser oluşumunda mesleki faktörlerin rolüne ilk dikkat çekilen gelişme olmasıyla İSG'nin tıbbi yönü açısından önemli bir gelişmedir.

1.3.1.2. Sanayi Devrimi Dönemi ve Sonrası

Bu bölümde, Sanayi Devrimi dönemi ve sonrasında İSG ile ilgili yaşanan temel gelişmeler ele alınmıştır.

Öncelikle Sanayi Devrimi gerçekleştikten sonra yaşanan hayat değişerek kendi topraklarının efendisi olan halkın, fabrikalarda işçi olarak çalışması dönemi başlamış ve çalışma koşullarının kötüleşmesiyle beraber çalışanların hukuki olarak korunabilmesi ve yasaların uygulanabilirliği için çalışmalar yapılmıştır.

Çalışanların hukuki olarak korunabilmesi ve yasaların uygulanabilirliği, İSG için de önem arz etmektedir. Bu bağlamda literatürde ifade edilen kişilerden biri, İngiltere'deki çalışmaları ve emekleriyle ünlenmiş Antony Ashly Cooper'dır. Çalışma şartlarının düzeltilmesi, çalışma saatlerinin azaltılması, maden ocaklarında ve fabrikalarda çalıştırılan kadın ve çocukların korunması adına çeşitli yasaların yürürlüğe girmesi konusunda çaba harcamıştır. Bu çabaların meyvesini ise 1802'de Çırakların Sağlığı ve Morali adlı yasa ile almıştır. Yoğun ve uzun olan çalışma saatinin 12 saatle sınırlandırılması ve işyeri havalandırılması ile ilgili düzenlenmeler adına bu Yasa önem arz etmektedir. Ayrıca bu Yasa için çaba harcayan Percival Pott isimli bir hekimin, genç işçilerin çalışma saat ve koşulları ile ilgili olarak yaptığı çalışma akabinde hazırladığı rapordan etkilenen İngiliz parlamenter Sir Robert Peel'in girişimleriyle Yasa'nın yürürlüğe girdiği belirtilmiştir (Altın ve Taşdemir, 2017: 11-12).

Bu dönemdeki diğer önemli gelişme ise, Michel Sadler adlı kişinin 1832’de İngiltere parlamentosuna yeni bir yasa önerisi getirmesi ve 1833’te Fabrikalar Yasası ismiyle yürürlüğe girmesini sağlaması olmuştur. Bu Yasa ile; fabrikaların denetimi amacıyla müfettiş atanmasının zorunluluğu sağlanmış, 9 yaşın altındaki çocukların işe alınması ve 18 yaşından küçüklerin ise 12 saatten fazla çalıştırılmalarının yasaklanması öngörülmüştür. 1842’te yapılan başka bir yasal düzenlemeyle de kadınların ve 10 yaşından küçük çocukların maden ocaklarında çalıştırılmalarının tamamen yasaklanmasına karar verilmiştir. 1844’te ise, işyerlerindeki hekimlerin sorumluluklarının genişletilmesiyle birlikte sağlık açısından tehlikeli yerlerde çalışanların sağlık kontrollerinin bu hekimlerce yapılabilmesi sağlanmıştır. 1847’de ise “On Saat Yasası” çıkarılarak çalışma saatleri bir kez daha sınırlandırılmıştır. Bu gelişmelerin yaşanmasında Sir Robert Peel, Robert Owen ve Michael Sadler gibi isimlerin de büyük payı bulunmaktadır ve parlamentoyu etkileyerek yasal düzenlemeler yapılması sağlanmıştır. Bu isimlerden Robert Owen, İskoçya’daki fabrikasında 10 yaşından küçük çocukları çalıştırmayarak çalışma saatlerini de azaltmıştır. Robert Owen, gençler ve yetişkinler için ayrı ayrı eğitim programları hazırlamış ve işyerinde çevre şartlarının düzeltilmesi adına havalandırma zorunluluğu gibi önemler almıştır. 1895 yılında ise bazı tehlikeli meslek hastalıklarının bildirimini zorunlu hale getirilmiştir. Bu gelişmeler sonucunda ünlü İngiliz iş hekimi Thomas Morison Legge ilk hekim iş güvenliği müfettişi olarak atanmıştır (Akpınar, 2014: 7-10).

Bu dönemdeki İSG ile ilgili bir diğer gelişme de Amerika’da 1836 yılındaki çocuk işçilerle alakalı olan yasanın yürürlüğe girmesidir. Bu bağlamda katkıları olan 1869-1970 döneminde yaşayan Alice Hamilton 40 yıl süreyle, işyerlerinde inceleme yapmış ve kurşun zehirlenmesi ile ilgili de literatüre katkı sağlamıştır (Bilir, 2016: 12-13).

Bu dönemdeki en önemli gelişmelerden biri de 1919 yılındaki ILO organizasyonun kurulmasıdır. Bu örgüt, temelinde çalışma hayatında yaşanan sorunları tespit edip ortak kuralların ve benzer uygulamaların sağlanmasını hedeflemektedir. Bu çerçevede, ILO çalışma hayatına yönelik olarak Sözleşme ve Tavsiye Kararı şeklinde düzenlemelerle standartlaşma ve gelişim adına İSG’ye önemli katkılar sunmaktadır. Bu süreçten sonra yeni kanunların ILO standartlarına uygun olarak hazırlanması, teknolojik gelişmeyle hastalıkların çeşitlerinin değişmesiyle yeni İSG tedbirlerinin uygulanması ve proaktif bir

yaklaşımınla İSG'nin gerçekleştirilmesinin zorunluluğu gibi durumlar oluşarak günümüzde bu faaliyetlerin kalitesi gelişmektedir (Altın ve Taşdemir, 2017: 12).

1.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Türkiye'deki Tarihsel Gelişimi

Bu bölümde İSG'nin Türkiye'deki tarihsel gelişiminin Cumhuriyet'ten önceki dönem ve Cumhuriyet dönemi şeklinde ikiye ayrılmasıyla incelenmesine yer verilmiştir.

1.3.2.1. Cumhuriyet'ten Önceki Dönem

Cumhuriyet'ten önceki dönem, kendi içinde Tanzimat'tan önceki dönem ile Tanzimat ve Meşrutiyet dönemi şeklinde ele alınarak incelenmiştir.

Tanzimat'tan önceki dönemde; Osmanlı İmparatorluğu, üretim şeklinin zanaatkârlık olmasına bağlı olarak dini esaslara dayalı meslek örgütü olan esnaf zaviyelerinin iş hayatındaki ağırlığı dikkat çekmiştir. Tüm kesimi kapsamadığı düşünülerek yerini lonca teşkilatına bırakmış ve İSG ilgili profesyonel bir algının oluşmamasıyla beraber ustanın kalitesine göre çalışanlarının kaza yapma oranının değiştiği literatürde ifade edilmiştir. Ayrıca orta ve teavün sandığı ile yardımlaşma yapılarak yaşanan ve iş göremez durumuna gelen bireylerin geçimlerini sağlamak için yardımların yapıldığı belirtilmektedir (Akyiğit, 2016: 41).

Tanzimat ve Meşrutiyet döneminde ise; önemli yasal düzenlemeler oluşturulmuştur. İş sağlığı ve güvenliği ile alakalı olan ilk yasal düzenleme ise 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesidir. Bu Nizamname, Ereğli Kömür Havzası'nda uygulanmıştır. Bu bağlamda alınan kararlar; günlük çalışma süresinin 10 saat olarak belirlenmesi, işçilere çalışma süresinin dışında dinlenme süresi verilmesi, işçilere yatacak yer sağlanması, işçi ücretlerinin öncelikli olarak ödenmesi ve işte çalışmak için hazır bekleyen işçilere, görev verilmediği takdirde çalıştırılmasalar bile ücret ödenmesi şeklindedir (Altın ve Taşdemir, 2017: 13).

Diğer bir gelişme de 1869 tarihli Maadin Nizamnamesinin oluşturulmasıdır. Bu Nizamnamede İSG ile ilgili kurallara daha fazla yer verildiği ve Dilaver Paşa Nizamnamesi'nin eksiklerini tamamladığı belirtilmektedir. Ayrıca madenlerde zorla çalıştırma sisteminin tamamen ortadan kaldırıldığı açıklanmıştır. Maadin Nizamnamesi ile alınan diğer kararlar; mühendislere kazaları engellemek adına gerekli önlemleri alma

ve bu amaçla ihtiyaç duyulan araç ve gereçleri yönetimden isteme hakkının verilmesi, iş kazalarının yönetime bildirilmesi, madenlerde doktor ve eczane bulundurma zorunluluğunun getirilmesi, iş kazasına uğrayan işçilere ve ailelerine işveren tarafından tazminat ödenmesi zorunluluğu ve iş kazasında kusuru olan işverenlerin para cezası ile cezalandırılması şeklindedir (Akpınar, 2014: 11-12).

Önemli bir gelişme de Türkiye'nin ilk medeni kanunu olan Mecelle için 1869'ta bir komisyonun oluşturulması ve 1876'da Kanununun tamamlanmasıdır. Mecelle Kanunu, İSG ile ilgili olan işçinin, işveren kusuruyla zarara uğraması halinde, işverene bu zararı tazmin yükümlülüğünün getirilmesi maddesiyle tarihsel gelişimde önem arz etmektedir (Akyiğit, 2016: 41).

1.3.2.2. Cumhuriyet Dönemi

Bu bölümde Cumhuriyet dönemine ait İSG ile alakalı önemli olan temel gelişmelere yer verilmiştir.

Bu dönemde önemli gelişmelerden biri; 10.09.1921 tarihli ve 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun'un yürürlüğe girmesidir. Bu çerçevede alınan kararlar; madenlerde 18 yaşından küçük olanların çalıştırılmasının yasaklanması, günlük çalışma süresinin 8 saatle sınırlandırılması, 8 saat aşılması halinde fazla çalışma şartlarının uygulanması ve bu çalışmanın tarafların kabulüyle yapılması, maden işleten işverenlerin, hastalanan ya da kazaya uğrayan işçileri tedavi ettirmesinin zorunluluğu ve madenin etrafında hastane, eczane ve hekim bulundurma gerekliliği şeklindedir (Altın ve Taşdemir, 2017: 14-15).

Diğer bir gelişme de 1923'teki İzmir İktisat Kongresi'nde işçilerin korunması amacıyla bazı kararların alınmasıdır. Daha sonra 1924 tarihli ve 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu, 1935 tarihli ve 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun yürürlüğe girerek çalışma hayatının kurallarına katkı sağlamıştır (Akpınar, 2014: 13).

İş sağlığı ve güvenliği adına önemli gelişmelerden biri olan 1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda ise, işverenlerin işçiyi gözetme borçlarına ve iş kazası ile meslek hastalığından doğan hukuki sorumluluğuna ilişkin hükümler yer almıştır. Daha sonra 2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girerek Kanun şartlarını güncellemiştir (Akyiğit, 2016: 42).

İSG ile ilgili önemli olan diğer gelişme ise; 1930 tarihli ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'dur. Bu Kanun bağlamında ele alınan kararlarda; çalışma hayatında çocukların ve kadınların korunması, en az 50 işçi çalıştıran iş yerlerinde hekim bulundurmanın gerekliliği, belirli büyüklüğe sahip işyerlerinde revir ya da hastane yapılması yükümlülüğüne ilişkin hükümler yer almaktadır (Altın ve Taşdemir, 2017: 15).

İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili önemli olan bir gelişme de 1936 tarih ve 3008 sayılı ilk İş Kanunu'dur. Bu Kanun, İSG alanında düzenlemelere de yer vermiştir (Akyiğit, 2016: 42).

Bir diğer önemli gelişme ise; 1945 tarih ve 4763 sayılı Kanun ile Çalışma Bakanlığı'nın kurulması ve 1946'da Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun'un çıkarılmasıdır. Akabinde, 1945'te 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu ve 4772 sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu yürürlüğe girmiştir. Daha sonra diğer sigorta kollarına ilişkin düzenlemeler de yapılmış, dağınık halde bulunan sosyal sigorta uygulamasının tek bir kanunda toplayabilmek hedefiyle 1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu oluşturulmuş ve yürürlüğe girmiştir. Çalışma ilişkilerinin niteliğine bağlı olarak farklı sosyal güvenlik kanunlarına tabi olanları kapsayan 2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 2008 yılında kademeli olarak yürürlüğe girmiş ve özellikle iş kazalarının temel çatısını oluşturan tanımlamaları ile özellikleri ve iş kazaları ile meslek hastalıklarından sağlanan sosyal hakların şartlarının sunumuyla önem arz etmektedir (Altın ve Taşdemir, 2017: 15-16; Akyiğit, 2016: 43; Akpınar, 2014: 16-19).

İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili önemli olan farklı bir gelişme de 3008 sayılı İş Kanunu'nun yerine 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesidir. Anayasa Mahkemesi tarafından şekil şartları nedeniyle iptal edilmesi üzerine 1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiş ve İSG ile ilgili kurallara yer vermiştir. Akabinde, Avrupa Birliği'ne uyum süreci bağlamında 2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu oluşturulmuştur (Akyiğit, 2016: 43).

İş sağlığı ve güvenliği alanında en önemli gelişmelerden biri ise; 20.06.2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kabul edilmiş olmasıdır. 4857 sayılı İş Kanunu beşinci bölüm 77. ila 81. maddelerin mülga olmasıyla beraber 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, İSG alanında yürürlükte. Bu çerçevede Kanunun

uygulanabilmesi adına çeşitli yönetmelikler de çıkarılmıştır (Altın ve Taşdemir, 2017: 16).

1.4. 2007-2020 Dönemi Türkiye’deki İş Sağlığı ve Güvenliği İstatistiklerinin Analizi

SGK yıllık istatistikleri kapsamında, 2007-2020 döneminde Türkiye’deki İSG istatistikleri incelenmiştir. Burada ele alınan İSG istatistikleri 4a kapsamındaki sigortalıları içermektedir. Ayrıca dipnotlarda 4b’li çalışanlara yönelik de bilgilere yer verilmekteyken 4c’li çalışanlar için istatistikler yer almamaktadır.

2007-2020 dönemi sigortalı sayısı tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Sigortalı Sayısı (2007-2020)

Yıllar	Sigortalı Sayıları
2007	9.198.577
2008	9.574.873
2009	9.618.438
2010	10.575.935
2011	11.547.134
2012	12.527.337
2013	13.136.339
2014	13.967.837
2015	14.802.222
2016	15.355.158
2017	16.369.073
2018	16.054.759
2019	16.010.002
2020	17.358.140

Kaynak: SGK (2021:1)

Tablo 2’ye göre; 2007’de 9.198.577 olan sigortalı sayısı, yıllar ekseninde artış göstererek 2017’de 16.369.073’e ulaşmıştır. Oransal olarak incelendiğinde, 2007 yılından 2017’ye gelen bu dönemdeki artış %43,8’dir. Ancak 2018’de 16.054.759 ve 2019’da 16.010.002 sigortalı sayısı söz konusudur. 2018 ve 2019 yıllarındaki sigortalı sayısında düşüş gerçekleşmiştir. Bu düşüşler oransal olarak 2018’de %1,96 ve 2019’da ise %0,28’dir. 2020 yılında ise sigortalı sayısı 17.358.140 şeklindedir. Gerçekleşen bu sigortalı sayısındaki yükseliş oranı da %8,42’dir.

2007-2020 dönemi iş kazası geçiren sigortalı sayısı tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3: İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayısı (2007-2020)

Yıllar	Erkek	Kadın	Toplam
2007	76.481	4.121	80.602
2008	69.369	3.594	72.963
2009	60.754	3.562	64.316
2010	59.011	3.892	62.903
2011	65.059	4.168	69.227
2012	69.090	5.781	74.871
2013	170.644	20.745	191.389
2014	193.192	28.174	221.366
2015	206.922	34.625	241.547
2016	241.115	44.953	286.068
2017	300.770	58.883	359.653
2018	354.308	76.677	430.985
2019	337.108	85.355	422.463
2020	314.897	69.365	384.262

Kaynak: SGK (2021: 1)

Tablo 3'e göre; 2007 yılında iş kazası geçiren sigortalı sayısı 80.602'dir. Bu kişilerin 76.481'i erkek iken, 4.121'i ise kadındır. 2010 yılına gelindiğinde ise iş kazası geçiren sigortalı sayısının 59.011'i erkek, 3.892'si ise kadın olmak üzere 62.903'e düştüğü görülmüştür. Bu yıla kadar süreklilik arz eden bir düşüş olmuştur. 2007 ile 2010 yılları karşılaştırıldığında oluşan düşüş oranı; %28,14'tür. 2011'de iş kazası geçiren sigortalı sayısı 65.059'u erkek, 4.168'i kadın olmak üzere 69.227 iken, 2018 yılına gelindiğinde ise bu sayı; 354.308'i erkek, 76.677'si kadın olmak üzere 430.985 olarak gerçekleşmiştir. 2011-2018 döneminde süreklilik arz eden bir yükseliş görülmüştür. Ayrıca 2013'te bir önceki yıla göre iş kazası geçiren sigortalı sayısında %60,88 oranında bir artış yaşanmıştır. Bu artışın sebebi ise 2012'de yayımlanıp 2013 yılı ve sonrasında kademeli olarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yükümlülükleridir. 2019 yılında ise iş kazası geçiren sigortalı sayısı 422.463 şeklinde gerçekleşmiştir. Bu kişilerin 337.108'i erkek iken, 85.355'i ise kadındır. Bir önceki yıla göre iş kazası geçiren sigortalı sayısında düşüş görülmüştür. Bu düşüş oranı da %2,02'dir. 2020 yılında da 314.897 erkek, 69.365 kişi kadın olmak üzere 384.262 iş kazası geçiren sigortalı sayısı ile düşüş devam etmiştir. Bir önceki yıla göre düşüş oranı, %9,04 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca 2007-2020 dönemi kapsamında değerlendirildiğinde, 2010 yılı iş kazası geçiren sigortalı sayısının (62.903) en düşük olduğu yıl olmuştur. 2018 yılı ise iş kazası geçiren sigortalı sayısının (430.985) en yüksek gerçekleştiği yıldır.

2007-2020 dönemi iş kazası geçirenlerin sigortalı sayısına oranı tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: İş Kazası Geçirenlerin Sigortalı Sayısına Oranı (2007-2020)

Yıllar	Oran %
2007	0,87
2008	0,76
2009	0,66
2010	0,59
2011	0,59
2012	0,59
2013	1,45
2014	1,58
2015	1,63
2016	1,86
2017	2,19
2018	2,68
2019	2,63
2020	2,21

Kaynak: SGK (2021: 1)

Tablo 4'e göre; 2007 yılında iş kazası geçirenlerin sigortalı sayısına oranı %0,87 iken 2010 yılına gelindiğinde bu oran %0,59 olarak gerçekleşmiştir. 2007-2010 döneminde süreklilik arz eden bir düşüş yaşanmıştır. 2010-2012 döneminde ise iş kazası geçirenlerin sigortalı sayısına oranı %0,59 olarak aynı kalmıştır. 2013 yılında ise %1,45 olarak gerçekleşen iş kazası geçirenlerin sigortalı sayısına oranı, 2018 yılına gelindiğinde %2,68 olmuştur. 2013-2018 döneminde iş kazası geçirenlerin sigortalı sayısına oranı kapsamında süreklilik arz eden bir yükseliş gözlenmiştir. 2019 yılında ise bu oran %2,63'e düşmüştür. 2020 yılında ise bu düşüş devam ederek %2,21 olarak gerçekleşmiştir.

2007-2020 dönemi meslek hastalığına tutulan sigortalı sayısı tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5: Meslek Hastalığına Tutulan Sigortalı Sayısı (2007-2020)

Yıllar	Erkek	Kadın	Toplam
2007	1.197	11	1.208
2008	525	14	539
2009	421	8	429
2010	514	19	533
2011	687	10	697
2012	386	9	395
2013	343	8	351
2014	470	24	494
2015	470	40	510
2016	568	29	597
2017	638	53	691
2018	966	78	1.044
2019	997	91	1.088
2020	724	184	908

Kaynak: SGK (2021:1)

Tablo 5'e göre; 2007 yılında meslek hastalığına tutulan sigortalı sayısı, 1197 kişi erkek, 11 kişi ise kadın olmak üzere toplamda 1.208'dir. 2012 yılına kadar dalgalı bir seyir izleyen meslek hastalığına tutulan sigortalı sayısı, bu yıl çerçevesinde 386 kişi erkek, 9 kişi de kadın olmak üzere toplamda 395 olarak belirtilmiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kademeli olarak uygulanmaya başlamasıyla birlikte 2013 yılında en düşük sayılara ulaşılsa da diğer yıldan itibaren süreklilik arz eden bir artış gözlenmiştir. Bu kapsamda 2013'te meslek hastalığına tutulan sigortalı sayısı, 343 kişi erkek, 8 kişi kadın olmak üzere toplamda 351'dir. 2019 yılına gelindiğinde ise bu sayı, 997 kişi erkek, 91 kişi de kadın olmak üzere toplamda 1.088 olarak belirtilmiştir. İki farklı dönem karşılaştırıldığında, izlenen seyir daha net görülmektedir. Dolayısıyla 2007-2013 döneminin oransal olarak kıyaslanmasına göre 2013 yılına gelindiğinde meslek hastalığına tutulan sigortalı sayısında %70,9 oranında düşüş gözlenmiştir. 2013-2019 döneminin oransal olarak kıyaslanmasına göre ise 2019 yılına gelindiğinde meslek hastalığına tutulan sigortalı sayısında %67,7 oranında artış görülmektedir. 2020 yılında gerçekleşen meslek hastalığına tutulan sigortalı sayısı ise, 724 kişi erkek ve 184 kişi de kadın olmak üzere 908 olarak gerçekleşmiştir. Bir önceki yıla göre düşüş oranı %16,54 şeklindedir. Ayrıca 2007-2020 döneminde kapsamında değerlendirildiğinde, 2013 yılı meslek hastalığına tutulan sigortalı sayısının (351) en düşük olduğu yıl olmuştur. 2007 yılı ise meslek hastalığına tutulan sigortalı sayısının (1.208) en yüksek gerçekleştiği yıldır.

2007-2020 dönemi iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısı tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6: İş Kazası Sonucu Ölen Sigortalı Sayısı (2007-2020)

Yıllar	Erkek	Kadın	Toplam
2007	1.029	14	1.043
2008	850	15	865
2009	1.147	24	1.171
2010	1.421	23	1.444
2011	1.668	32	1.700
2012	735	9	744
2013	1.336	24	1.360
2014	1.589	37	1.626
2015	1.219	33	1.252
2016	1.369	36	1.405
2017	1.604	29	1.633
2018	1.495	46	1.541
2019	1.126	21	1.147
2020	1.197	34	1.231

Kaynak: SGK (2021:1)

Tablo 6’ya göre; 2007 yılında iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısı, 1.029 kişi erkek, 14 kişi kadın olmak üzere toplamda 1.043 olarak gerçekleşmiştir. İş kazası sonucu ölen sigortalı sayısında dönemsel olarak farklı seyir izlense de 2011 yılında 1.668 kişi erkek, 32 kişi kadın olmak üzere toplamda 1700 kişinin ölümüyle en yüksek seviyenin gerçekleştiği görülmüştür. 2012 yılında ise 735 kişi erkek, 9 kişi kadın olmak üzere toplamda 744 kişinin ölümüyle en düşük seviyenin gerçekleştiği gözlenmiştir. 2018-2019 yıllarında ise iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısında düşüş yaşanmıştır. 2017 yılında 1.604 kişi erkek, 29 kişi kadın olmak üzere toplamda 1.633 olan ölümler, 2018 yılında 1.495 kişi erkek, 46 kişi kadın olmak üzere toplamda 1.541 ve 2019 yılında ise 1.126 kişi erkek, 21 kişi kadın olmak üzere toplamda 1.147 kişi şeklinde gerçekleşmiştir. 2017-2019 dönemi verilerinin karşılaştırılmasına göre, 2019 yılına gelindiğinde %42,4 oranında bir düşüş yaşanmıştır. 2020 yılında da 1.197 kişi erkek, 34 kişi kadın olmak üzere 1.231 kişi iş kazası sonucu yaşamını yitirmiştir. Geçen yıla göre artış oranı, %7,32 şeklindedir.

2007-2020 dönemi meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı sayısı tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7: Meslek Hastalığı Sonucu Ölen Sigortalı Sayısı (2007-2020)

Yıllar	Erkek	Kadın	Toplam
2007	1	0	1
2008	1	0	1
2009	0	0	0
2010	10	0	10
2011	10	0	10
2012	1	0	1
2013	0	0	0
2014	0	0	0
2015	0	0	0
2016	0	0	0
2017	0	0	0
2018	0	0	0
2019	0	0	0
2020	5	0	5

Kaynak: SGK (2021:1)

Tablo 7'ye göre; 2007, 2008 ve 2012 yıllarında meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı sayısının 1 olduğu belirtilmiştir. Bu kişilerin cinsiyeti ise erkektir. 2010 ve 2011 yıllarında ise meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı sayısının 10 olduğu görülmektedir. 2013 yılından itibaren 2020 yılına kadar ise meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı sayısı 0 olarak açıklanmıştır. Dolayısıyla veriler kapsamında, bu yıllarda meslek hastalığı sonucu ölümler olmamıştır. 2020 yılında ise meslek hastalığı sonucu ölen 5 kişi vardır ve cinsiyeti erkektir.

2013-2019 dönemi meslek gruplarına göre iş kazası geçiren sigortalı sayısı tablo 8'de gösterilmiştir. Meslek gruplarının sınıflandırılmasında 2013 yılından itibaren ISCO 08'in kullanımı başladığından ve geçmiş yıllar nazarında meslek gruplarına göre iş kazası geçiren sigortalı sayılarıyla ilgili veriler istatistik yıllıklarında bulunmadığından dolayı meslek gruplarına göre iş kazası geçiren sigortalı sayısı verileri 2013-2020 dönemi kapsamında değerlendirilmiştir.

Tablo 8: Meslek Gruplarına Göre İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayısı (2013-2020)

Yıllar	Meslek Grup Kodları*										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	BN
2013	265	2.253	1.782	5.919	3.985	12.916	425	18.469	43.861	101.483	31
2014	231	3.001	2.402	6.858	4.778	14.947	472	21.363	50.522	116.777	15
2015	219	3.211	3.201	7.594	5.808	16.966	553	22.323	55.119	126.489	34
2016	215	3.840	4.557	10.116	6.660	19.952	598	25.901	62.034	152.081	114
2017	208	4.875	6.601	12.735	8.301	26.377	741	32.636	73.289	192.533	1.357
2018	200	4.545	8.745	15.139	9.886	34.224	970	38.782	83.922	234.540	32
2019	282	4.144	10.837	15.611	10.314	39.556	1.074	34.440	79.797	226.334	74
2020	164	3.487	11.635	13.446	8.153	28.812	962	32.709	76.505	208.377	12

Kaynak: SGK (2021:1)

*Uluslararası Standart Meslek Sınıflamasına (ISCO-08) göre kodlar; 0: Silahlı kuvvetlerle ilgili meslekler, 1: Yöneticiler; 2: Profesyonel meslek mensupları; 3: Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları; 4: Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar; 5: Hizmet ve satış elemanları; 6: Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları; 7: Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar; 8: Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar; 9: Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar ve BN: Bilinmeyenler (SGK, 2021:1).

Tablo 8'e göre; 9 kodlu nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar meslek grubunun, tüm yıllarda iş kazası geçiren sigortalı sayısında en yüksek seviyeye ulaştığı görülmüştür. 2013 yılında bu meslek grubundaki iş kazası geçiren sigortalı sayısı 101.483 iken, 2019 yılında ise 226.334 şeklinde gerçekleşmiştir. Artış oranı ise %55,2'dir. 2020 yılında ise 208.377'ye düşmüştür. Bu bağlamda bir önceki yıla göre düşüş oranı %7,93'tür. BN kodlu bilinmeyenler meslek grubunun ise 2017 yılı haricinde diğer yıllarda iş kazası geçiren sigortalı sayısında en düşük seviyede olduğu görülmüştür. 2013 yılında bu meslek grubundaki iş kazası geçiren sigortalı sayısı 31 iken, dalgalı seyir ile birlikte 2019 yılında ise 74 olarak gerçekleşmiştir. 2019 yılı kapsamındaki artış oranı %58,1 şeklindedir. 2020 yılında ise bu grupta 12 kişi iş kazası geçirmiştir. Bir önceki yıla göre düşüş oranı, %83,78 şeklinde gerçekleşmiştir. 2017 yılında ise en düşük seviyede gerçekleşen, 0 kodlu silahlı kuvvetlerle ilgili meslekler grubundaki iş kazası geçiren sigortalı sayısıdır. Bu sayı 208'dir.

0 kodlu silahlı kuvvetlerle ilgili meslekler (282), 3 kodlu teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları (15.611), 4 kodlu büro hizmetlerinde çalışan elemanlar (10.314), 5 kodlu hizmet ve satış elemanları (39.556), 6 kodlu nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları (1.074) ve 9 kodlu nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar (226.334) gruplarındaki iş kazası geçiren sigortalı sayılarının en fazla olduğu

yıl 2019'dur. 1 kodlu yöneticiler meslek grubundaki iş kazası geçiren sigortalı sayısının ise (4.875) en fazla olduğu yıl 2017'dir. 7 kodlu sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar (38.782) ile 8 kodlu tesis ve makine operatörleri ve montajcılar (83.922) gruplarındaki iş kazası geçiren sigortalı sayısının en fazla olduğu yıl ise 2018'dir. Diğer meslek türü olan BN kodlu bilinmeyenler (1.357) grubundaki iş kazası geçiren sigortalı sayısının en fazla olduğu yıl 2017'dir. 2 kodlu profesyonel meslek mensupları (11.635) grubundaki iş kazaları geçiren sigortalı sayısının en fazla olduğu yıl 2020'dir.

1 kodlu yöneticiler (2253), 2 kodlu profesyonel meslek mensupları (1.782), 3 kodlu teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları (5.919), 4 kodlu büro hizmetlerinde çalışan elemanlar (3.985), 5 kodlu hizmet ve satış elemanları (12.916), 6 kodlu nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları (425) ve 7 kodlu sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar (18.469), 8 kodlu tesis ve makine operatörleri ve montajcılar (43.861), 9 kodlu nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar (101.483) gruplarındaki iş kazası geçiren sigortalı sayılarının en az olduğu yıl 2013'dür. 0 kodlu silahlı kuvvetlerle ilgili meslekler (164) ile BN kodlu bilinmeyenler (12) gruplarındaki iş kazası geçiren sigortalı sayısının en az olduğu yıl ise 2020'dir.

2013-2020 dönemi meslek gruplarına göre iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısı tablo 9'da gösterilmiştir. Meslek gruplarının sınıflandırılmasında 2013 yılından itibaren ISCO 08'in kullanımı başladığından ve geçmiş yıllar nazarında meslek gruplarına göre ölüm verileri istatistik yıllıklarında bulunmadığından dolayı meslek gruplarına göre iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısı verileri 2013-2020 dönemi kapsamında değerlendirilmiştir.

Tablo 9: Meslek Gruplarına Göre İş Kazası Sonucu Ölen Sigortalı Sayısı (2013-2020)

Yıllar	Meslek Grup Kodları										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	BN
2013	0	18	22	56	27	95	11	143	291	697	0
2014	1	24	14	55	33	100	3	143	265	987	11
2015	2	21	11	48	36	82	2	133	280	637	0
2016	0	32	24	42	33	114	5	132	336	686	1
2017	1	27	28	62	35	107	7	142	385	835	4
2018	0	30	20	60	32	103	4	177	329	786	0
2019	0	14	17	42	31	92	11	114	286	539	1
2020	1	16	18	43	45	89	12	108	330	569	0

Kaynak: SGK (2021:1)

Tablo 9'a göre; 2013-2020 döneminde 9 kodlu nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlarda iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısının en fazla olduğu görülmüştür. Yıllar itibarıyla, iş

kazası sonucu ölen sigortalı sayısının hangi meslek grubunda en az gerçekleştiği farklılık göstermiştir. 2013 ve 2018 yılında 0 kodlu silahlı kuvvetlerle ilgili meslekler ile BN kodlu bilinmeyenler grubunda iş kazası sonucu ölümlerin gerçekleşmediği ifade edilmiştir. 2014 ve 2017 yılında 0 kodlu silahlı kuvvetlerle ilgili meslekler grubunda iş kazası sonucu 1 kişinin yaşamını yitirdiği görülmüştür. 2015 ve 2020 yılında BN kodlu bilinmeyenler grubunda iş kazası sonucu ölümlerin gerçekleşmediği belirtilmiştir. 2016 ve 2019 yılında 0 kodlu silahlı kuvvetlerle ilgili meslekler iş kazası sonucu ölümlerin gerçekleşmediği gözlenmiştir.

BN kodlu bilinmeyenler (11) ve 9 kodlu nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar (987) gruplarındaki iş kazası sonucu ölen sigortalı sayılarının en fazla olduğu yıl 2014'tür. 0 kodlu silahlı kuvvetlerle ilgili meslekler (2) grubundaki iş kazası sonucu ölen sigortalı sayılarının en fazla gerçekleştiği yıl ise 2015'tir. 5 kodlu hizmet ve satış elemanları (114) ve 1 kodlu yöneticiler meslek gruplarındaki iş kazası sonucu ölen sigortalı sayılarının (32) en fazla olduğu yıl ise 2016'dır. 2 kodlu profesyonel meslek mensupları (28), 3 kodlu teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları (62) ve 8 kodlu tesis ve makine operatörleri ve montajcılar (385) meslek gruplarındaki iş kazası sonucu ölen sigortalı sayılarının en fazla gerçekleştiği yıl 2017'dir. 7 kodlu sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar (177) meslek grubundaki iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısının en fazla meydana geldiği yıl ise 2018'dir. 4 kodlu büro hizmetlerinde çalışan elemanlar (36) ve 6 kodlu nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları (12) gruplarındaki iş kazası sonucu ölen sigortalı sayılarının en fazla gerçekleştiği yıl ise 2020'dir.

4 kodlu büro hizmetlerinde çalışan elemanlar (27) grubundaki iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısının en az gerçekleştiği yıl 2013'tür. 8 kodlu tesis ve makine operatörleri ve montajcılar (265) grubundaki iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısının en az gerçekleştiği yıl 2014'tür. 2 kodlu profesyonel meslek mensupları (11), 5 kodlu hizmet ve satış elemanları (82) ve 6 kodlu nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları (2) gruplarındaki iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısının en az gerçekleştiği yıl ise 2015'tir. 0 kodlu silahlı kuvvetlerle ilgili meslekler (0) grubundaki iş kazası geçiren sigortalı sayısının en az gerçekleştiği yıllar 2013, 2016, 2018 ve 2019 olarak görülmüştür. Diğer meslek türü olan BN kodlu bilinmeyenler (0) grubundaki iş kazası geçiren sigortalı sayısının en az gerçekleştiği yıllar da 2013, 2015, 2018 ve 2020 olarak gözlenmiştir. 3 kodlu teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları (42)

grubundaki iş kazası geçiren sigortalı sayısının en az gerçekleştiği yıllar 2016 ve 2019 olarak belirtilmiştir. Ayrıca 1 kodlu yöneticiler (14) ve 9 kodlu nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar (539) gruplarındaki iş kazası geçiren sigortalı sayısının en az gerçekleştiği yıl ise 2019'dur. 7 kodlu sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar (108) grubundaki iş kazası geçiren sigortalı sayısının en az gerçekleştiği yıl 2020'dir.

2013-2020 dönemi meslek gruplarına göre meslek hastalığına tutulan sigortalı sayısı tablo 10'da gösterilmiştir. Meslek gruplarının sınıflandırılmasında 2013 yılından itibaren ISCO 08'in kullanımı başladığından ve geçmiş yıllar nazarında meslek gruplarına göre meslek hastalığına tutulan sigortalıya yönelik veriler istatistik yıllıklarında bulunmadığından dolayı meslek gruplarına göre meslek hastalığına tutulan sigortalı sayısı verileri 2013-2020 dönemi kapsamında değerlendirilmiştir.

Tablo 10: Meslek Gruplarına Göre Meslek Hastalığına Tutulan Sigortalı Sayısı

Yıllar	Meslek Grup Kodları										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10*
2013	3	0	4	3	2	5	1	28	17	73	215
2014	9	1	2	20	3	13	0	40	59	117	230
2015	6	4	1	10	9	11	0	51	61	221	136
2016	0	3	6	16	14	9	0	41	60	273	175
2017	4	4	2	15	14	12	1	54	111	301	173
2018	4	4	4	20	16	21	0	75	156	446	298
2019	7	3	4	31	17	14	0	119	223	489	181
2020	3	12	86	30	28	32	1	48	158	359	151

Kaynak: SGK (2021:1)

*10 kodu sigortalılığı sona erdikten sonra meslek hastalığı teşhisi konulan sigortalı sayısı için eklenmiştir.

Tablo 10'a göre; 2013 ve 2014 yıllarında meslek hastalığına tutulan sigortalı sayısı dağılımında, 10 kodlu sigortalılığı sona erdikten sonra meslek hastalığı teşhisi konulan sigortalı sayısının en fazla gerçekleştiği görülmüştür. 2013 yılında 215 kişi iken 2014 yılında ise 230 olarak belirtilmiştir. 2015-2020 dönemi kapsamında ise 9 kodlu nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar grubundaki meslek hastalığına tutulan sigortalı sayısının en fazla gerçekleştiği belirtilmiştir. 2015'te bu sayı 221 iken, 2020'de ise 359'dur. 2013 yılında 1 kodlu yöneticiler meslek grubunda meslek hastalığına tutulan sigortalı sayısının bulunmadığı ifade edilmiştir. Ayrıca 2016 yılında 0 kodlu silahlı kuvvetlerle ilgili meslekler ile 6 kodlu nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları gruplarında meslek hastalığına tutulan sigortalı sayısının bulunmadığı belirtilmiştir. Diğer yıllarda ise

6 kodlu nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları gruplarında meslek hastalığına tutulan sigortalı sayısının en az olduğu görülmüştür.

6 kodlu nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları (1) grubundaki meslek hastalığına tutulan sigortalı sayısının en fazla gerçekleştiği yıllar 2013, 2017 ve 2020'dir. 0 kodlu silahlı kuvvetlerle ilgili meslekler (9) grubundaki meslek hastalığına tutulan sigortalı sayısının en fazla gerçekleştiği yıl ise 2014'tür. 10 kodlu sigortalılığı sona erdikten sonra meslek hastalığı teşhisi konulanlar (298) grubundaki meslek hastalığına tutulan sigortalı sayısının en fazla gerçekleştiği yıl 2018 olarak belirtilmiştir. Ayrıca 3 kodlu teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları (31), 7 kodlu sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar (119), 8 kodlu tesis ve makine operatörleri ve montajcılar (223) ve 9 kodlu nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar (489) gruplarındaki meslek hastalığına tutulan sigortalı sayısının en fazla gerçekleştiği yıl ise 2019'dur. 1 kodlu yöneticiler (12), 2 kodlu profesyonel meslek mensupları (86), 4 kodlu büro hizmetlerinde çalışan elemanlar (28) ve 5 kodlu hizmet ve satış elemanları (32) gruplarındaki meslek hastalığına tutulan sigortalı sayısının en fazla gerçekleştiği yıl da 2020'dir.

1 kodlu yöneticiler (0), 3 kodlu teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları (3), 4 kodlu büro hizmetlerinde çalışan elemanlar (2), 5 kodlu hizmet ve satış elemanları (5), 7 kodlu sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar (28), 8 kodlu tesis ve makine operatörleri ve montajcılar (17) ve 9 kodlu nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar (73) gruplarındaki meslek hastalığına tutulan sigortalı sayısının en az gerçekleştiği yıl 2013'tür. 6 kodlu nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları (0) grubundaki meslek hastalığına tutulan sigortalı sayısının en az gerçekleştiği yıllar ise 2014, 2015, 2016, 2018 ve 2019'dur. 2 kodlu profesyonel meslek mensupları (1) ve 10 kodlu sigortalılığı sona erdikten sonra meslek hastalığı teşhisi konulanlar (136) gruplarındaki meslek hastalığına tutulan sigortalı sayısının en az gerçekleştiği yıl da 2015'dir. Ayrıca 0 kodlu silahlı kuvvetlerle ilgili meslekler (0) grubunda meslek hastalığına tutulan sigortalı sayısının en az gerçekleştiği yıl 2016 olarak belirtilmiştir.

Ayrıca 2013-2019 döneminde meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı sayısı bulunmadığından meslek gruplarına göre ayrı bir tabloda inceleme yapılmamıştır. 2020 yılında ise 5 kişi meslek hastalığı sebebiyle yaşamını yitirmiştir. Yaşamını yitirenlerin

meslek grupları; 2 kodlu profesyonel meslek mensupları (1), 3 kodlu teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları (2), 5 kodlu hizmet ve satış elemanları (1) ve 9 kodlu nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar (1) şeklindedir.

2007-2020 dönemi yaş gruplarına göre iş kazası geçiren sigortalı sayısı tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11: Yaş Gruplarına Göre İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayısı (2007-2020)

Yıllar	Yaş										
	14-17	18-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 +
2007	3906	22886	18201	14930	11012	6774	2078	649	128	32	6
2008	4045	23062	15831	12872	9308	5473	1762	489	87	29	5
2009	342	9724	16221	13418	10701	8062	4125	1250	359	82	32
2010	234	9353	15341	13820	10425	7692	4217	1314	348	88	71
2011	349	10810	15877	15200	11440	8235	5140	1480	520	107	69
2012	508	12043	16185	16308	12251	8920	5816	1931	651	174	84
2013	2844	40199	40215	37660	28367	21294	13219	4984	1953	528	126
2014	3394	46671	44092	42627	32834	25618	15887	6815	2556	707	165
2015	4058	50645	46222	44296	36774	28213	18245	8581	3330	913	270
2016	6164	60012	51751	49146	45428	33793	22071	11547	4321	1474	361
2017	6348	79599	62968	58357	20610	42627	29565	15115	6016	1913	506
2018	6336	101778	72801	67557	65516	50131	36725	18600	7771	2363	649
2019	6365	96656	70624	65263	64579	50789	38892	18568	7862	2246	619
2020	2922	89854	65811	58567	57064	47585	35056	17067	7750	2157	429

Kaynak: SGK (2021:1)

Tablo 11’e göre; yaş gruplarına göre iş kazası geçiren sigortalı sayısı incelendiğinde, yıllar itibarıyla, en fazla iş kazası geçiren sigortalı sayısının bulunduğu yaş grupları dağılımı 18-24, 25-29 ve 30-34 olarak gözlenmiştir. Diğer yaş gruplarına göre kıyaslandığında, 18-24 yaş grubundaki iş kazası geçiren sigortalı sayısının diğerlerine göre en fazla gerçekleştiği yıllar 2007, 2008 ve 2014-2020 dönemidir. 25-29 yaş grubuna göre iş kazası geçiren sigortalı sayısının diğerlerine göre en fazla gerçekleştiği yılların 2009, 2010, 2011 ve 2013 olduğu görülmüştür. 30-34 yaş grubuna göre iş kazası geçiren sigortalı sayısının diğerlerine göre en fazla gerçekleştiği yıl ise 2012’dir. 2007-2020 döneminin tamamında ise 65+ yaş grubunda en az iş kazası geçiren sigortalı sayısının bulunduğu gözlenmiştir.

14-17 yaş grubundaki en fazla iş kazası geçiren sigortalı sayısı, 2019 yılında 6365 olarak gerçekleşmiştir. Bu yaş grubundaki en az iş kazası geçiren sigortalı sayısı ise 2010 yılında 234 olarak belirtilmiştir. 18-24 yaş grubundaki en fazla iş kazası geçiren sigortalı sayısı, 2018 yılında 101.778 olarak gerçekleşmiştir. Bu yaş grubundaki en az iş kazası geçiren

sigortalı sayısı ise 2010 yılında 9.353 olarak ifade edilmiştir. 25-29 yaş grubundaki en fazla iş kazası geçiren sigortalı sayısı, 2018 yılında 72.801 olarak gerçekleşmiştir. Bu yaş grubundaki en az iş kazası geçiren sigortalı sayısı ise 2010 yılında 15.341 olarak belirtilmiştir. 30-34 yaş grubundaki en fazla iş kazası geçiren sigortalı sayısı, 2018 yılında 67.557 olarak gerçekleşmiştir. Bu yaş grubundaki en az iş kazası geçiren sigortalı sayısı ise 2008 yılında 12.872 şeklinde açıklanmıştır. 35-39 yaş grubundaki en fazla iş kazası geçiren sigortalı sayısı, 2018 yılında 65.516 olarak gerçekleşmiştir. Bu yaş grubundaki en az iş kazası geçiren sigortalı sayısı ise 2008 yılında 9.308 şeklinde belirtilmiştir. 40-44 yaş grubundaki en fazla iş kazası geçiren sigortalı sayısı, 2019 yılında 50.789 olarak gerçekleşmiştir. Bu yaş grubundaki en az iş kazası geçiren sigortalı sayısı ise 2008 yılında 5.473 şeklinde açıklanmıştır. 45-49 yaş grubundaki en fazla iş kazası geçiren sigortalı sayısı, 2019 yılında 38.892 olarak gerçekleşmiştir. Bu yaş grubundaki en az iş kazası geçiren sigortalı sayısı ise 2008 yılında 1.762 şeklinde ifade edilmiştir. 50-54 yaş grubundaki en fazla iş kazası geçiren sigortalı sayısı, 2018 yılında 18.600 olarak gerçekleşmiştir. Bu yaş grubundaki en az iş kazası geçiren sigortalı sayısı ise 2008 yılında 489 olarak belirtilmiştir. 55-59 yaş grubundaki en fazla iş kazası geçiren sigortalı sayısı, 2019 yılında 7.862 olarak gerçekleşmiştir. Bu yaş grubundaki en az iş kazası geçiren sigortalı sayısı ise 2008 yılında 87 olarak açıklanmıştır. 60-64 yaş grubundaki en fazla iş kazası geçiren sigortalı sayısı, 2018 yılında 2.363 olarak gerçekleşmiştir. Bu yaş grubundaki en az iş kazası geçiren sigortalı sayısı ise 2008 yılında 29 olarak ifade edilmiştir. 65+ yaş grubundaki en fazla iş kazası geçiren sigortalı sayısı, 2018 yılında 649 olarak gerçekleşmiştir. Bu yaş grubundaki en az iş kazası geçiren sigortalı sayısı ise 2008 yılında 29 olarak ifade edilmiştir.

Tablo 11'in analizine göre ayrıca; yaşın artması ile iş kazası geçirenlerin sayısında ters orantılı bir ilişki gözlenmiştir. Yani yaş büyüdükçe, iş kazası geçiren sigortalı sayısının azaldığı görülmüştür. 11 ayrı yaş grubundan en az iş kazası geçiren sigortalı sayısının 8'inin 2008'de ve 3'ünün ise 2010'da gerçekleştiği gözlenmiştir. 11 ayrı yaş grubundan en fazla iş kazası geçiren sigortalı sayısının 7'sinin 2018'de ve 4'ünün ise 2019'da gerçekleştiği görülmüştür.

2007-2020 dönemi KOBİ ve büyük ölçekli işletmelerdeki iş kazası oranları tablo 12'de gösterilmiştir.

Tablo 12: KOBİ ve Büyük Ölçekli İşletmelerdeki İş Kazası Oranları

Yıllar	KOBİ %	Büyük Ölçekli İşletmeler %
2007	82,7	17,3
2008	80,7	19,3
2009	82,8	17,2
2010	79,8	20,2
2011	75,8	24,2
2012	76,3	23,7
2013	64,7	35,3
2014	64,1	35,9
2015	65,5	34,5
2016	63,7	36,3
2017	56,3	43,7
2018	54,6	45,4
2019	55,5	44,5
2020	51,6	48,4

Kaynak: SGK (2021:1)

Tablo 12'ye göre; 2007'de KOBİ'lerdeki iş kazası oranı %82,7 iken, büyük ölçekli işletmelerde %17,3'tür. Yıllar itibarıyla KOBİ'lerdeki iş kazası oranlarının azaldığı ve büyük ölçekli işletmelerdeki iş kazası oranlarının da arttığı gözlenmiştir. Bu bağlamda 2013'te KOBİ'lerde iş kazası oranı %64,7'ye gerilerken, büyük ölçekli işletmelerde bu oran %35,3'e ilerlemiştir. 2020'de KOBİ'lerde iş kazası oranı %51,6 ve büyük ölçekli işletmelerdeki iş kazası oranı da %48,4 şeklinde oluşmuştur. 2007-2020 döneminde, iki farklı ölçekteki iş kazası oranlarının birbirlerine yaklaştığı gözlemlense de KOBİ'lerdeki iş kazası oranlarının büyük işletmelerdeki iş kazası oranlarına göre daha fazla olduğu görülmüştür. Bu durum KOBİ'lerde İSG faaliyetlerinin etkinliğinin artırılması adına yapılması gerekli olan uygulamaların önemine dikkat çekmiştir.

2007-2020 dönemi KOBİ'lerde iş kazası geçiren sigortalı sayısı ve oranı tablo 13'te gösterilmiştir.

Tablo 13: KOBİ’lerde İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayısı ve Oranı

Yıllar	Mikro (1-9)		Küçük (10-49)		Orta (50-249)	
	Sayı	Oran %	Sayı	Oran %	Sayı	Oran %
2007	26148	39,2	23401	35,1	17148	25,7
2008	24673	46,4	19502	36,7	8961	16,9
2009	23265	43,6	17406	32,6	12716	23,8
2010	19090	38,4	16340	32,8	14359	28,8
2011	16780	31,9	18803	35,8	17003	32,3
2012	26119	45,7	15411	26,9	15650	27,4
2013	16960	14,1	44593	37,1	58768	48,8
2014	17739	12,5	52732	37,1	71519	50,4
2015	18835	12,4	53216	35,1	79696	52,5
2016	25562	14	61756	33,9	94942	52,1
2017	23852	11,8	69431	34,3	109238	53,9
2018	28265	12	79596	33,8	127463	54,2
2019	27945	11,9	77647	33,1	129037	55
2020	26566	12,1	73075	33,3	119219	54,4

Kaynak: SGK (2021:1)

Tablo 13’e göre; 2007’de mikro büyüklükteki işletmelerde iş kazası geçiren sigortalı sayısı 26.148 iken, KOBİ kapsamındaki oranı ise %39,2’dir. Yıllar itibarıyla mikro büyüklükteki işletmelerdeki iş kazası geçiren sigortalı sayısı ve oranı farklılık göstermiştir. 2020 yılında mikro büyüklükteki işletmelerde iş kazası geçiren sigortalı sayısı 26.566 iken, KOBİ kapsamındaki oranı ise %12,1 olarak gerçekleşmiştir. Mikro büyüklükteki işletmelerde iş kazası geçiren sigortalı sayısının (28265) en fazla gerçekleştiği yıl 2018’dir. KOBİ kapsamında, mikro büyüklükteki işletmelerde iş kazası geçiren sigortalı oranının (%46,4) en fazla olduğu yıl ise 2008’dir. Mikro büyüklükteki işletmelerde iş kazası geçiren sigortalı sayısının (16.780) en az gerçekleştiği yıl 2011’dir. KOBİ kapsamında, mikro büyüklükteki işletmelerde iş kazası geçiren sigortalı oranının (%11,8) en az olduğu yıl ise 2017’dir.

2007’de küçük büyüklükteki işletmelerde iş kazası geçiren sigortalı sayısı 23.401 iken, KOBİ kapsamındaki oranı ise %35,1’dir. Yıllar itibarıyla küçük büyüklükteki işletmelerdeki iş kazası geçiren sigortalı sayısı ve oranı farklılık göstermiştir. 2020’de küçük büyüklükteki işletmelerde iş kazası geçiren sigortalı sayısı 73.075 iken, KOBİ kapsamındaki oranı ise %33,3 olarak gerçekleşmiştir. Küçük büyüklükteki işletmelerde iş kazası geçiren sigortalı sayısının (79.596) en fazla gerçekleştiği yıl 2018’dir. KOBİ kapsamında, küçük büyüklükteki işletmelerde iş kazası geçiren sigortalı oranının (%37,1)

en fazla olduğu yıllar ise 2013 ve 2014'tür. Küçük büyüklükteki işletmelerde iş kazası geçiren sigortalı sayısının (15.411) ve KOBİ kapsamındaki oranın (%26,9) en az gerçekleştiği yıl 2012'dir.

2007'de orta büyüklükteki işletmelerde iş kazası geçiren sigortalı sayısı 17.148 iken, KOBİ kapsamındaki oranı ise %25,7'dir. Yıllar itibarıyla orta büyüklükteki işletmelerdeki iş kazası geçiren sigortalı sayısı ve oranı farklılık göstermiştir. 2020'de orta büyüklükteki işletmelerde iş kazası geçiren sigortalı sayısı 119.219 iken, KOBİ kapsamındaki oranı ise %54,4 olarak gerçekleşmiştir. Orta büyüklükteki işletmelerde iş kazası geçiren sigortalı sayısının (129.037) en fazla gerçekleştiği yıl 2019'dur. KOBİ kapsamında, orta büyüklükteki işletmelerde iş kazası geçiren sigortalı oranının (%55) en fazla olduğu yıllar ise 2019'dur. Orta büyüklükteki işletmelerde iş kazası geçiren sigortalı sayısının (8.961) ve KOBİ kapsamındaki oranın (%16,9) en az gerçekleştiği yıl 2008'dir. 2007-2020 dönemi sınıflandırılmış aylara göre iş kazası geçiren sigortalı sayısı tablo 14'te gösterilmiştir.

Tablo 14: Sınıflandırılmış Aylara Göre İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayısı (2007-2020)

Yıllar	Ocak-Nisan	Mayıs-Ağustos	Eylül-Aralık
2007	23985	28944	27673
2008	24272	25436	23255
2009	17733	18954	27629
2010	11834	24507	26562
2011	21366	24941	22920
2012	25832	28639	20400
2013	57124	68809	65456
2014	68546	79850	72970
2015	72159	85126	84262
2016	88901	99938	97229
2017	103862	127122	128669
2018	134722	153443	142820
2019	125486	143469	153508
2020	115594	123540	145128

Kaynak: SGK (2021:1)

Tablo 14'e göre; 2007'de sırasıyla Mayıs-Ağustos döneminde 28.944, Eylül-Aralık döneminde 27.673 ve Ocak-Nisan döneminde ise 23.985 iş kazası geçiren sigortalı sayısı olduğu görülmüştür. 2020 yılına gelindiğinde, sırasıyla Eylül-Aralık döneminde 145.128, Mayıs-Ağustos döneminde 123.540 ve Ocak-Nisan döneminde ise 115.594 iş kazası geçiren sigortalı sayısının bulunduğu gözlenmiştir. Sınıflandırılmış aylara göre iş kazası geçiren sigortalı sayısı 2013 yılı itibarıyla artış göstermiştir. 2018 yılında ise en yüksek

seviyeye ulaşmıştır. Ocak-Nisan döneminde (134.722) ve Mayıs-Ağustos döneminde (153.443) en fazla iş kazası geçiren sigortalı sayısı 2018 yılında gerçekleşmiştir. Eylül-Aralık döneminde (153.508) ise en fazla iş kazası geçiren sigortalı sayısı 2019 yılında meydana gelmiştir. 2007-2020 dönemi kapsamında değerlendirildiğinde, genellikle Mayıs-Ağustos döneminde, iş kazası geçiren sigortalı sayılarının en fazla gerçekleştiği gözlenmiştir. İş kazası geçiren sigortalı sayılarının en fazla olduğu dönemler; 2009, 2010, 2017, 2019 ve 2020 yıllarında Eylül-Aralık dönemindeyken, diğer yıllarda ise Mayıs-Ağustos döneminde meydana gelmiştir.

2013-2020 dönemi aylara göre iş kazası geçiren sigortalı sayısı tablo 15'te gösterilmiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulanış yılı başlangıcı olan 2013 yılından itibaren aylara göre iş kazası geçiren sigortalı sayısı tablosu oluşturulmuştur.

Tablo 15: Aylara Göre İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayısı (2013-2020)

Aylar	Yıllar							
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ocak	13.587	16.184	17.264	19.636	23.925	31.594	30.624	32.944
Şubat	12.897	15.890	16.786	20.552	23.415	30.726	29.111	33.705
Mart	14.830	17.927	18.899	23.799	28.772	36.605	33.100	31.135
Nisan	15.810	18.545	19.210	24.914	27.750	35.797	32.651	17.810
Mayıs	17.838	19.967	20.846	24.907	28.503	38.167	34.537	18.253
Haziran	17.448	20.167	20.872	25.760	27.352	33.877	32.606	33.100
Temmuz	18.410	18.888	20.546	20.648	36.610	47.244	42.377	36.922
Ağustos	15.113	20.828	22.862	28.623	34.657	34.155	33.949	35.265
Eylül	17.866	20.170	19.377	20.272	29.528	36.898	39.429	39.062
Ekim	13.838	15.888	21.879	25.618	34.171	37.985	41.256	38.718
Kasım	17.027	17.977	21.647	26.687	33.208	35.369	37.292	33.053
Aralık	16.725	18.935	21.359	24.652	31.762	32.568	35.531	34.295

Kaynak: SGK (2021:1)

Tablo 15'e göre; 2013-2019 dönemi kapsamında, iş kazası geçiren sigortalı sayısının en fazla gerçekleştiği ayların, temmuz ve ağustos olduğu gözlenmiştir. 2020 yılında ise en fazla eylül ayında gerçekleşmiştir. 2013 (18.410), 2017 (36.610), 2018 (47.244) ve 2019 (42.377) yıllarında iş kazası geçiren sigortalı sayısının en fazla gerçekleştiği ay, temmuz olarak görülmüştür. 2014 (20.828), 2015 (22.862) ve 2016 (28.623) yıllarında iş kazası geçiren sigortalı sayısının en fazla gerçekleştiği ay ise ağustos olduğu gözlenmiştir. 2020 (39.062) yılında ise iş kazası geçiren sigortalı sayısının en fazla gerçekleştiği ay eylül'dür. 2013 (12.897), 2015 (16.786), 2017 (23.415), 2018 (30.726) ve 2019 (29.111) yıllarında iş kazası geçiren sigortalı sayısının en az gerçekleştiği ay şubat olarak meydana gelmiştir. 2014 (15.888) yılında iş kazası geçiren sigortalı sayısının en az gerçekleştiği ay ise ekim

olduğu belirtilmiştir. 2016 (19.636) yılında iş kazası geçiren sigortalı sayısının en az gerçekleştiği ay incelendiğinde, ocak olduğu gözlenmiştir. 2020 (17.810) yılında iş kazası geçiren sigortalı sayısının en az gerçekleştiği ay ise nisandır. Verilerin analizi sonucu, yaz aylarında iş kazası geçiren sigortalı sayısı fazlayken, genellikle kış aylarında ise az olduğu görülmüştür.

2013-2020 dönemi günün saatlerine göre iş kazası geçiren sigortalı sayısı tablo 16’da gösterilmiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulanış yılı başlangıcı olan 2013 yılından itibaren günün saatlerine göre iş kazası geçiren sigortalı sayısı tablosu oluşturulmuştur.

Tablo 16: Günün Saatlerine Göre İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayısı (2013-2020)

		Yıllar							
Saatler		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
00:00	00:59	2.837	3.161	3.567	4.160	5.407	6.787	7.015	6.372
01:00	01:59	3.386	3.794	4.204	4.706	5.913	7.120	7.110	6.518
02:00	02:59	3.137	3.564	3.914	4.353	5.587	6.442	6.617	6.147
03:00	03:59	2.847	3.221	3.449	3.952	4.876	5.739	5.941	5.444
04:00	04:59	2.567	2.900	3.062	3.421	4.294	4.972	5.029	4.708
05:00	05:59	2.709	2.930	3.245	3.529	4.383	5.040	5.078	4.664
06:00	06:59	2.869	3.210	3.298	3.776	4.751	5.783	5.937	5.116
07:00	07:59	4.432	4.941	5.707	6.514	8.073	9.449	9.325	8.830
08:00	08:59	10.409	12.287	12.782	14.930	19.131	22.117	21.695	19.814
09:00	09:59	15.512	17.983	20.024	23.967	29.655	35.346	33.755	31.062
10:00	10:59	17.691	20.299	22.822	27.847	34.341	40.817	39.121	35.528
11:00	11:59	18.762	21.817	24.180	28.960	36.348	43.370	41.370	37.735
12:00	12:59	9.067	10.761	11.916	14.241	19.655	22.714	23.420	21.228
13:00	13:59	11.668	13.803	15.012	18.324	22.167	26.907	26.679	24.711
14:00	14:59	15.661	18.545	19.898	23.685	30.185	36.032	35.987	31.759
15:00	15:59	15.440	18.172	19.155	23.336	29.218	35.311	34.565	30.916
16:00	16:59	13.371	15.188	16.693	19.701	25.535	30.555	29.063	26.545
17:00	17:59	10.421	11.802	12.767	15.201	18.896	22.780	22.059	19.837
18:00	18:59	6.328	7.063	7.660	8.957	11.299	14.465	13.650	12.379
19:00	19:59	5.009	5.804	6.367	7.404	8.913	11.864	10.924	10.171
20:00	20:59	4.559	5.228	5.721	6.733	8.233	10.162	10.203	9.514
21:00	21:59	4.396	5.236	5.850	6.731	8.408	10.018	10.236	9.058
22:00	22:59	4.329	5.001	5.374	6.131	7.473	9.078	9.465	8.490
23:00	23:59	3.982	4.656	4.880	5.509	6.912	8.117	8.219	7.716

Kaynak: SGK (2021:1)

Tablo 16’ya göre; 2013-2020 dönemi kapsamında, iş kazası geçiren sigortalı sayısının en fazla gerçekleştiği saat dilimi 11:00-11:59 olduğu görülmüştür. İş kazası geçiren sigortalı sayısının en az gerçekleştiği saat dilimi ise 2020 yılı hariç 04:00-04:59 olduğu gözlenmiştir. 2020 yılında 05:00-05:59 saat diliminde iş kazası geçiren sigortalı sayısı en

azdır. 11:00-11:59 saat diliminde, 2013 yılında iş kazası geçiren sigortalı sayısı 18.762 iken, 2020 yılında ise 37.735 olarak gerçekleşmiştir. 04:00-04:59 saat diliminde, 2013 yılında iş kazası geçiren sigortalı sayısı 2.567 iken, 2019 yılında ise 5.029 olarak meydana gelmiştir. 2020 yılında ise 05:00-05:59 saat diliminde iş kazası geçiren sigortalı sayısı 4.664 şeklindedir.

2013-2020 dönemi yaralanma türüne göre iş kazası geçiren sigortalı sayısı tablo 17’de gösterilmiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulanış yılı başlangıcı olan 2013 yılından itibaren yaralanma türüne göre iş kazası geçiren sigortalı sayısı tablosu oluşturulmuştur.

Tablo 17: Yaralanma Türüne Göre İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayısı (2013-2020)

Yaralanma Türü*	Yıllar							
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
000	9.459	10.697	11.232	13.462	18.323	23.036	23.396	21.499
010	85.469	101.158	112.397	131.930	164.940	195.924	188.122	173.208
020	16.172	17.202	18.131	19.999	21.703	22.838	19.982	19.360
030	27.305	31.571	35.858	41.890	53.261	63.602	62.594	56.876
040	561	570	532	516	566	601	561	525
050	924	895	920	985	1.053	1.085	932	830
060	4.794	5.626	6.277	6.915	8.502	10.271	11.072	7.899
070	1.857	4.075	2.450	4.321	4.883	6.304	6.484	4.483
080	59	41	55	56	76	69	78	69
090	98	144	182	201	451	742	560	392
100	113	139	137	199	385	504	427	382
110	460	521	577	703	835	932	946	774
120	1.242	1.338	1.367	1.476	1.796	1.972	1.980	1.914
999	42.876	47.389	51.432	63.415	82.879	103.105	105.329	96.051

Kaynak: SGK (2021:1)

*000: Yaranın türü bilinmeyen veya belirtilmemiş, 010: Yaralar ve yüzeysel yaralanmalar, 020: Kemik kırıkları, 030: Çıkıklar, burkulmalar ve incinmeler, 040: Travma sonucu organ kaybı (bedenin bir parçasının kaybı); 050: Beyin sarsıntısı ve iç yaralanmalar, 060: Yanıklar, kaynar su ile kavrulma ve donmalar, 070: Zehirlenme ve enfeksiyonlar, 080: Suda boğulma ve nefesin kesilmesi, 090: Ses, titreşim ve basınç etkileri, 100: Aşırı ısı, ışık ve radyasyon etkileri, 110: Şok, 120: Birden fazla sayıda yaralanmalar, 999: Diğer başlıklar altında içerilmeyen diğer belirtilmiş yaralanmalar (SGK, 2021:1).

Tablo 17’ye göre; 2013-2020 dönemi kapsamında, yaralanma türüne göre iş kazası geçiren sigortalı sayısı incelendiğinde, 010 kodlu yaralar ve yüzeysel yaralanmaların en fazla gerçekleştiği görülmüştür. 010 kodlu yaralar ve yüzeysel yaralanmaların sayısı 2013 yılında 85.469 iken, 2019 yılında ise 188.122 olarak belirtilmiştir. Oransal olarak

incelendiğinde; 2013 yılındaki oran %44,66 iken, 2020 yılında ise bu oran %45,07 şeklinde oluşmuştur. 2013-2020 döneminde, suda boğulma ve nefesin kesilmesi yaralanma türü ise en az gerçekleşmiştir. 080 kodlu suda boğulma ve nefesin kesilmesi yaralanma türünün sayısı 2013 yılında 59 iken, 2020 yılında ise 69 şeklindedir. Oransal olarak incelendiğinde; 2013 yılındaki oran %0,03 iken, 2020 yılında ise bu oran %0,01 olarak gerçekleşmiştir.

2013-2020 dönemi yaralanma türüne göre iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısı tablo 18’de gösterilmiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulanış yılı başlangıcı olan 2013 yılından itibaren yaralanma türüne göre iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısı tablosu oluşturulmuştur.

Tablo 18: Yaralanma Türüne Göre İş Kazası Sonucu Ölen Sigortalı Sayısı (2013-2020)

Yaralanma Türü	Yıllar							
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
000	208	270	215	214	243	239	175	222
010	34	40	46	54	33	29	19	26
020	72	54	51	51	61	76	45	50
030	3	5	6	7	1	0	1	0
040	19	16	13	20	20	14	13	13
050	229	194	144	140	188	167	121	128
060	28	22	22	16	24	16	16	12
070	17	304	14	6	10	5	6	7
080	28	17	19	24	13	14	19	13
090	2	2	3	0	1	0	1	2
100	3	0	0	1	3	0	0	0
110	11	10	10	6	13	14	9	4
120	183	157	204	211	238	233	189	202
999	523	535	505	655	785	734	533	552

Kaynak: SGK (2021:1)

Tablo 18’e göre; 2013-2020 dönemi kapsamında, yaralanma türüne göre iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısı incelendiğinde, 999 kodlu diğer başlıklar altında içerilmeyen diğer belirtilmiş yaralanmaların sonucu ölümlerin en fazla olduğu görülmüştür. 999 kodlu diğer başlıklar altında içerilmeyen diğer belirtilmiş yaralanmalar sonucu ölümlerin sayısı 2013 yılında 523 iken, 2020 yılında ise 552 olarak gerçekleşmiştir. Oransal olarak incelendiğinde; 2013 yılındaki oran %38,46 iken, 2020 yılında ise bu oran %44,84 şeklinde oluşmuştur. 2013 (2), 2016 (0), 2017 (1) yıllarında 090 kodlu ses, titreşim ve basınç etkileri sonucu ölümlerin sayısı en az gerçekleşmiştir. 2014 (0), 2015 (0), 2019 (0), 2020 (0) yıllarında ise 100 kodlu aşırı ısı, ışık ve radyasyon etkileri sonucu ölümlerin

sayısı en az gerçekleşmiştir. Ayrıca 2018 (0) yılında 090 kodlu ses, titreşim ve basınç etkileri ve 100 kodlu aşırı ısı, ışık ve radyasyon etkileri sonucu ölümlerin sayısı en az gerçekleşmiştir. Oransal olarak incelendiğinde; 090 kodlu ses, titreşim ve basınç etkileri sonucu ölümlerin oranları 2013'te %0,15, 2016'da %0 ve 2017'de ise %0,07 şeklinde oluşmuştur. 100 kodlu aşırı ısı, ışık ve radyasyon etkileri sonucu ölümlerin oranları 2014, 2015, 2019 ve 2020 yıllarında %0 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca 090 kodlu ses, titreşim ve basınç etkileri ve 100 kodlu aşırı ısı, ışık ve radyasyon etkileri sonucu ölümlerin oranları da %0 olarak meydana gelmiştir.

2013-2020 dönemi yaralanmanın vücuttaki yerine göre iş kazası geçiren sigortalı sayısı tablo 19'da gösterilmiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulanış yılı başlangıcı olan 2013 yılından itibaren yaralanmanın vücuttaki yerine göre iş kazası geçiren sigortalı sayısı tablosu oluşturulmuştur.

Tablo 19: Yaralanmanın Vücuttaki Yerine Göre İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayısı
(2013-2020)

Yaralanmanın Vücuttaki Yeri*	Yıllar							
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
00	9.821	11.013	11.285	13.868	18.255	21.567	22.781	20.495
10	23.049	26.349	29.062	35.770	45.375	56.001	52.898	47.010
20	1.159	1.393	1.490	1.553	2.043	2.466	2.352	2.001
30	4.700	5.615	5.973	6.877	8.872	10.651	10.298	9.590
40	4.111	4.823	5.344	6.143	7.863	9.433	9.123	8.221
50	73.550	85.566	94.014	109.495	134.303	157.671	154.530	138.593
60	36.969	42.223	46.710	53.914	67.014	79.187	75.781	71.230
70	3.643	5.086	4.723	5.699	7.496	8.253	9.728	8.988
99	34.387	39.298	42.946	52.749	68.432	85.756	84.972	78.134

Kaynak: SGK (2021:1)

*00: Yaralanmanın vücuttaki yeri belirtilmemiş, 10: Kafada meydana gelen belirtilmemiş alanlar, 20: Boyun, boyundaki omurluk ve omur dahil, 30: Sırt, sırttaki omurluk ve omur dahil, 40: Gövde ve organlar, belirtilmemiş alanlar, 50: Kollar, belirtilmemiş alanlar, 60: Bacaklar, belirtilmemiş alanlar, 70: Tüm beden ve çeşitli bölgeler, belirlenmemiş alanlar, 99: Vücudun yaralanmış diğer bölgelerinden yukarıda belirtilmemiş alanlar (SGK, 2021:1).

Tablo 19'a göre; 2013-2020 döneminde yaralanmanın vücuttaki yerine göre iş kazası geçiren sigortalı sayısının en fazla 50 kodlu kollar, belirtilmemiş alanlarda olduğu görülmüştür. 50 kodlu kollar, belirtilmemiş alanlara göre iş kazası geçiren sigortalı sayısı 2013 yılında 73.550 iken, 2020 yılında 138.593 olarak gerçekleşmiştir. Oransal olarak

değerlendirildiğinde, 2013 yılındaki oran %38,43 iken, 2020 yılında ise bu oran %36,06 şeklinde oluşmuştur. 2013-2020 dönemi yaranın vücuttaki yerine göre iş kazası geçiren sigortalı sayısının en az 20 kodlu boyun, boyundaki omurilik ve omur dahil vücut bölgelerinde olduğu görülmüştür. 20 kodlu boyun, boyundaki omurilik ve omur dahil vücut bölgelerine göre iş kazası geçiren sigortalı sayısı 2013 yılında 1.159 iken, 2020 yılında 2.001 olarak gerçekleşmiştir. Oransal olarak değerlendirildiğinde, 2013 yılındaki oran %0,61 iken, 2020 yılında ise bu oran %0,52 şeklinde oluşmuştur.

2013-2020 dönemi yaranın vücuttaki yerine göre iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısı tablo 20’de gösterilmiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulanış yılı başlangıcı olan 2013 yılından itibaren yaranın vücuttaki yerine göre iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısı tablosu oluşturulmuştur.

Tablo 20: Yaranın Vücuttaki Yerine Göre İş Kazası Sonucu Ölen Sigortalı Sayısı
(2013-2020)

Yaranın Vücuttaki Yeri	Yıllar							
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
00	283	317	250	310	339	318	235	294
10	266	218	199	178	247	209	158	180
20	40	38	29	28	29	26	27	21
30	7	8	7	6	3	7	4	7
40	100	75	90	80	111	81	75	65
50	18	23	31	34	8	8	6	6
60	18	25	22	23	20	28	14	12
70	335	313	335	387	416	428	307	318
99	293	609	289	359	460	436	321	328

Kaynak: SGK (2021:1)

Tablo 20’ye göre; 2013 (335), 2015 (335) ve 2016 (387) yıllarında yaranın vücuttaki yerine göre iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısının en fazla 70 kodlu tüm beden ve çeşitli bölgeler, belirlenmemiş alanlarda gözlenmiştir. 70 kodlu tüm beden ve çeşitli bölgeler, belirlenmemiş alanlardaki iş kazaları sonucu ölümler oransal olarak değerlendirildiğinde, 2013’te %24,63, 2015’te %26,76 ve 2016’da ise %27,54 şeklinde meydana gelmiştir. 2014 (609), 2017 (460), 2018 (436), 2019 (321) ve 2020 (328) yıllarında yaranın vücuttaki yerine göre iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısının en fazla 99 kodlu vücudun yaralanmış diğer bölgelerinden yukarıda belirtilmemiş alanlarda gerçekleşmiştir. 99 kodlu vücudun yaralanmış diğer bölgelerinden yukarıda belirtilmemiş alanlardan

yaralanmalarla iş kazaları sonucu ölümler oransal olarak değerlendirildiğinde, 2014'te %37,45, 2017'de %28,17, 2018'de %28,29, 2019'da %27,99 ve 2020 ise %26,64 şeklinde meydana gelmiştir. 2013-2019 döneminde, yaranın vücuttaki yerine göre iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısının en az 30 kodlu sırt, sırttaki omurilik ve omur dahil vücut bölgelerinde görülmüştür. 30 kodlu sırt, sırttaki omurilik ve omur dahil vücut bölgelerinden yaralanmalarla iş kazaları sonucu ölümler oransal olarak değerlendirildiğinde, 2013'te %0,51, 2014'te %0,49, 2015'te %0,56, 2016'da %0,43, 2017'de %0,18, 2018'de %0,45 ve 2019'da ise %0,35 oranlar ile karşılaşmıştır. 2020 yılında, yaranın vücuttaki yerine göre iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısının en az 50 kodlu kollar, belirtilmemiş alanlar vücut bölgelerinde görülmüştür. Oranı ise %0,48'dir. 2013-2020 dönemi meslek hastalığına tutulanların tanıları tablo 21'de gösterilmiştir.

Tablo 21: Meslek Hastalığına Tutulanların Tanıları (2013-2020)

Tanı Alt Grubu*	Yıllar							
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
AB Grubu	2	0	2	1	0	4	0	4
C Grubu	0	1	0	2	1	1	2	1
D Grubu	0	2	3	5	0	0	3	0
F Grubu	0	0	0	0	1	0	0	1
G Grubu	1	7	18	22	24	33	31	26
H1 Grubu	0	1	1	2	1	1	3	2
H2 Grubu	7	24	14	6	32	47	68	34
I Grubu	0	0	0	0	0	0	0	0
J Grubu	75	115	203	216	236	388	406	167
K Grubu	0	0	0	0	0	0	0	0
L Grubu	3	6	10	5	12	14	21	4
M Grubu	8	23	23	21	47	49	72	54
N Grubu	0	0	1	1	0	0	0	0
Z Grubu	40	85	99	141	164	209	301	463
X Grubu	215	230	136	175	173	298	181	151

Kaynak: SGK (2021:1)

*AB Grubu: Bazı enfeksiyöz ve paraziter hastalıklar, C Grubu: Malign ve neoplazmalar, D Grubu: Kan ve kan yapıcı organların hastalıkları ve immün sistemin bazı bozuklukları, F Grubu: Mental ve davranışsal bozukluklar, G Grubu: Sinir sistemi hastalıkları, H1 Grubu: Göz ve adnekslerinin hastalıkları, H2 Grubu: Kulak ve mastoid çıkıntı hastalıkları, I Grubu: Dolaşım sistemi hastalıkları, J Grubu: Solunum sistemi hastalıkları, K Grubu: Sindirim sistemi hastalıkları, L Grubu: Deri ve derialtı dokunun hastalıkları, M Grubu: Kas iskelet sistemi ve bağ dokusu hastalıkları, N Grubu: Genitoüriner sistem hastalıkları, Z Grubu: Listede olmayan bir başka hastalık, X Grubu: Sigortalılığı sona erdikten sonra meslek hastalığı teşhisi konulan sigortalı sayısı (SGK, 2021:1).

Tablo 21'e göre; meslek hastalığına tutulanların tanılara göre dağılımı incelendiğinde, 2013 (215) ve 2014 (230) yıllarında X grubu kodlu sigortalılığı sona erdikten sonra meslek hastalığı teşhisi konulan sigortalıların sayısının en fazla gerçekleştiği görülmüştür. Oransal olarak değerlendirildiğinde; 2013'te %61,25 ve 2014 yılında ise %46,56 olarak X grubu kodlu sigortalılığı sona erdikten sonra meslek hastalığı teşhisi konulan sigortalıların oranları meydana gelmiştir. 2015 (203), 2016 (216), 2017 (236), 2018 (388) ve 2019 (406) yıllarında ise J grubu kodlu solunum sistemi hastalıkları, meslek hastalığına tutulanlarda en fazla gerçekleşen tanı alt grubu olmuştur. Oransal olarak değerlendirildiğinde; 2015'te %39,8, 2016'da %36,18, 2017'de %34,15, 2018'de %37,16 ve 2019'da ise %37,32 şeklinde J grubu kodlu solunum sistemi hastalıkları, meslek hastalığına tutulanların oranları oluşmuştur. 2020 yılında ise Z grubu kodlu listede olmayan başka bir hastalık, meslek hastalığına tutulanlarda en fazla gerçekleşen tanı alt grubu olmuştur. Bu grubun oranı ise %50,99 şeklindedir. 2013-2020 döneminde, I grubu kodlu dolaşım sistemi hastalıkları ve K grubu kodlu sindirim sistemi hastalıkları tanıları ile ilgili meslek hastalığı gerçekleşmemiştir.

2013-2020 dönemi iş kazası geçirenlerin son işveren nezdindeki çalışma süresine göre dağılımı tablo 22'de gösterilmiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulanış yılı başlangıcı olan 2013 yılından itibaren iş kazası geçirenlerin son işveren nezdindeki çalışma süresine göre dağılımı tablosu oluşturulmuştur.

Tablo 22: İş Kazası Geçirenlerin Son İşveren Nezdindeki Çalışma Süresi (2013-2020)

Çalışma Süresi	Yıllar							
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1 Gün	1.130	1.231	1.250	1.415	1.932	2.245	1.832	1.943
2-7 Gün	5.388	6.309	6.721	7.872	10.579	12.623	10.453	10.543
8-30 Gün	17.255	20.005	21.751	25.609	34.047	42.828	34.427	33.510
1 Aydan Fazla 3 Ay Dahil	28.753	34.060	37.421	42.630	56.093	69.586	60.027	53.821
3 Aydan Fazla 1 Yıl Dahil	51.890	61.466	68.454	79.255	97.513	125.607	118.296	99.562
1 Yıldan Fazla 2 Yıl Dahil	27.297	31.058	36.223	45.818	53.625	59.211	76.019	61.473
2 Yıldan Fazla 5 Yıl Dahil	31.548	36.425	38.018	47.721	62.606	70.000	69.960	74.923
5 Yıldan Fazla 10 Yıl Dahil	16.382	18.189	18.749	21.215	25.229	29.209	32.757	31.481
10 Yıldan Fazla	7.812	8.598	8.995	10.014	11.812	12.947	13.539	12.034
Bilinmeyen	3.934	4.025	3.965	4.519	6.217	6.729	5.153	4.972

Kaynak: SGK (2021:1)

Tablo 22'ye göre; 2013-2020 döneminde, 3 aydan fazla-1 yıl dahil son işveren nezdindeki çalışma süresinde iş kazası geçirenlerin en fazla olduğu görülmüştür. Bu sayı 2013'te 51.890 iken, 2020'de 99.562 olarak gerçekleşmiştir. 3 aydan fazla-1 yıl dahil son işveren nezdindeki çalışma süresinde iş kazası geçirenlerin oranları ise 2013'te %27,11 iken, 2020'de %25,90 şeklinde meydana gelmiştir. 2013-2020 döneminde, 1 gün son işveren nezdindeki çalışma süresinde iş kazası geçirenlerin en az olduğu görülmüştür. Bu sayı 2013'te 1.130 iken, 2020'de 1.943 şeklinde oluşmuştur. 1 gün son işveren nezdindeki çalışma süresinde iş kazası geçirenlerin oranları ise 2013'te %0,59 iken, 2020'de %0,50 şeklinde ortaya çıkmıştır.

2013-2020 dönemi iş kazası sonucu ölümlerin son işveren nezdindeki çalışma süresine göre dağılımı tablo 23'te gösterilmiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulanış yılı başlangıcı olan 2013 yılından itibaren iş kazası sonucu ölümlerin son işveren nezdindeki çalışma süresine göre dağılımı tablosu oluşturulmuştur.

Tablo 23: İş Kazası Sonucu Ölümlerin Son İşveren Nezdindeki Çalışma Süresi
(2013-2020)

Çalışma Süresi	Yıllar							
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1 Gün	18	27	16	20	31	30	22	27
2-7 Gün	86	88	66	78	105	108	70	63
8-30 Gün	177	175	170	165	196	215	152	144
1 Aydan Fazla 3 Ay Dahil	226	250	228	266	243	247	159	178
3 Aydan Fazla 1 Yıl Dahil	369	357	347	376	396	378	275	280
1 Yıldan Fazla 2 Yıl Dahil	142	202	117	164	184	143	167	153
2 Yıldan Fazla 5 Yıl Dahil	127	298	122	134	214	181	133	177
5 Yıldan Fazla 10 Yıl Dahil	59	72	68	70	89	83	66	84
10 Yıldan Fazla	40	43	35	40	54	52	30	42
Bilinmeyen	116	114	83	92	121	104	73	83

Kaynak: SGK (2021:1)

Tablo 23'e göre; 2013-2020 döneminde, 3 aydan fazla-1 yıl dahil son işveren nezdindeki çalışma süresinde iş kazası sonucu ölümlerin en fazla olduğu görülmüştür. Bu sayı 2013'te 369 iken, 2020'de 280 olarak gerçekleşmiştir. 3 aydan fazla-1 yıl dahil son işveren nezdindeki çalışma süresinde iş kazası sonucu ölümlerin oranları 2013'te %27,13 iken, 2020'de %22,74 şeklinde oluşmuştur. 2013-2020 döneminde, 1 gün son işveren nezdindeki çalışma süresinde iş kazası sonucu ölümlerin en az olduğu görülmüştür. Bu sayı 2013'te 18 iken, 2020'de 27 şeklinde gerçekleşmiştir. 1 gün son işveren nezdindeki çalışma süresinde iş kazası sonucu ölümlerin oranları ise 2013'te %1,32 iken, 2020'de %2,19 şeklinde ortaya çıkmıştır.

2013-2020 dönemi meslek hastalığına tutulanların son işveren nezdindeki çalışma süresine göre dağılımı tablo 24'te gösterilmiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulanış yılı başlangıcı olan 2013 yılından itibaren meslek hastalığına tutulanların son işveren nezdindeki çalışma süresine göre dağılımı tablosu oluşturulmuştur.

Tablo 24: Meslek Hastalığına Tutulanların Son İşveren Nezdindeki Çalışma Süresi
(2013-2020)

Çalışma Süresi	Yıllar							
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1 Gün	0	0	0	0	2	0	0	2
2-7 Gün	1	2	2	2	2	3	5	12
8-30 Gün	4	9	8	14	7	14	20	26
1 Aydan Fazla 3 Ay Dahil	8	10	21	28	22	32	34	52
3 Aydan Fazla 1 Yıl Dahil	19	28	69	51	45	78	101	86
1 Yıldan Fazla 2 Yıl Dahil	10	18	31	41	39	54	85	87
2 Yıldan Fazla 5 Yıl Dahil	12	46	63	65	93	141	152	224
5 Yıldan Fazla 10 Yıl Dahil	31	39	85	89	101	159	158	106
10 Yıldan Fazla	41	80	74	107	104	144	196	65
Bilinmeyen	10	32	21	25	103	121	156	97
Sigortalılığı Sona Erdikten Sonra Meslek Hastalığı Teşhisi Konulan Sigortalı Sayısı	215	230	136	175	173	298	181	151

Kaynak: SGK (2021:1)

Tablo 24'e göre; 2013-2019 döneminde, meslek hastalığına tutulanların son işveren nezdindeki çalışma süresine göre dağılımı incelendiğinde, sigortalılığı sona erdikten sonra meslek hastalığı teşhisi konulan sigortalı sayısının en fazla gerçekleştiği görülmüştür. Bu sayı 2013'te 215 iken, 2019'da 181 olarak oluşmuştur. Meslek hastalığına tutulanların son işveren nezdindeki çalışma süresine göre dağılımında sigortalılığı sona erdikten sonra meslek hastalığı teşhisi konulanların oranları 2013'te %61,25 iken, 2019'da %16,64 şeklinde meydana gelmiştir. 2020 yılında ise 2 yıldan fazla 5 yıl dahil son işveren nezdindeki çalışma süresinde meslek hastalığına tutulanların sayısı (224) en fazla gerçekleşmiştir. Oranı ise %24,66 şeklindedir. 2017 ve 2020 yılı hariç diğer yıllarda 1 gün son işveren nezdindeki çalışma süresinde meslek hastalığına tutulanların olmadığı görülmüştür. 2017 yılında 1 gün ile 2-7 gün ve 2020 yılında 1 gün son işveren nezdindeki çalışma süresinde meslek hastalığına tutulanların sayısı 2 olarak belirtilmiştir. 2017 yılında 1 gün ile 2-7 gün son işveren nezdindeki çalışma süresinde meslek hastalığına tutulanların oranı ise %0,29 olduğu görülmüştür. 2020 yılında 1 gün son işveren nezdindeki çalışma süresinde meslek hastalığına tutulanların oranı da %0,22'dir.

2013-2020 dönemi iş kazası geçiren sigortalıların çevreye göre dağılımı tablo 25’te gösterilmiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulanış yılı başlangıcı olan 2013 yılından itibaren iş kazası geçiren sigortalıların çevreye göre dağılımı tablosu oluşturulmuştur.

Tablo 25: İş Kazası Geçiren Sigortalıların Çevreye Göre Dağılımı (2013-2020)

Çalışılan Çevre*	Yıllar							
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
000	5.571	5.436	5.480	6.404	8.574	8.724	9.284	8.275
010	91.315	108.813	115.966	131.624	158.485	183.040	179.835	175.780
020	22.390	25.481	28.588	39.010	51.705	63.702	40.897	38.631
030	1.016	1.235	1.502	1.846	2.433	3.049	3.230	2.818
040	5.282	7.484	8.514	10.449	15.366	22.125	27.322	16.087
050	2.214	3.556	6.010	10.171	13.009	17.196	22.568	24.004
060	10.619	12.311	15.411	18.017	22.537	27.108	31.215	25.481
070	489	550	708	671	919	1.130	1.033	927
080	312	318	324	341	464	554	566	200
090	697	963	1.180	908	889	1.097	1.328	535
100	10.541	9.943	7.687	8.513	8.944	8.544	8.821	8.205
110	456	612	643	698	935	1.468	1.864	1.947
120	73	80	105	86	103	119	158	82
999	40.414	44.584	49.429	57.330	75.290	93.129	94.342	81.290

Kaynak: SGK (2021:1)

*000: Bilgi yok, 010: Sanayi (Endüstri) mevki-belirtilmemiş, 020: İnşaat mevki, inşaat, açık hava taşocağı, açık hava madeni-belirtilmemiş, 030: Çiftçilik, yetiştirmecilik balık çiftçiliği, orman alanı, belirtilmemiş, 040: Üçüncü faaliyet alanı, büro, eğlence alanı, muhtelif, belirtilmemiş, 050: Sağlık kurumu, belirtilmemiş, 060: Kamu alanı, belirtilmemiş, 070: Evde, belirtilmemiş, 080: Spor alanı, belirtilmemiş, 090: Havada, yükseltme esnasında, inşaat mevki dışında, belirtilmemiş, 100: Yeraltında, inşaat şantiyesi dışında, belirtilmemiş, 110: Su üstünde-üzerinde, inşaat mevki dışında, belirtilmemiş, 120: Yüksek basınç ortamlarında, inşaat mevki dışında, belirtilmemiş, 999: Sınıflandırmada listelenmemiş başka çalışma ortamları (SGK, 2021:1).

Tablo 25’e göre; 2013-2020 dönemi iş kazası geçiren sigortalıların çevreye göre dağılımı incelendiğinde, 010 kodlu sanayi (endüstri) mevki-belirtilmemiş alanında en fazla iş kazası geçiren sigortalı sayısı oluşmuştur. 2013 yılında bu sayı 91.315 iken, 2020’de ise 175.780 olarak gerçekleşmiştir. 010 kodlu sanayi (endüstri) mevki-belirtilmemiş çalışılan iş çevresinde iş kazası geçiren sigortalı oranı 2013’te %47,71 iken, 2020 yılında ise %45,74 şeklinde meydana gelmiştir. 2013-2020 döneminde 120 kodlu yüksek basınç ortamlarında, inşaat mevki dışında, belirtilmemiş iş çevresinde en az iş kazası geçiren sigortalı sayısı gerçekleşmiştir. 2013 yılında bu sayı 73 iken, 2020’de ise 82 olarak ortaya

çıkıştır. 120 kodlu yüksek basınç ortamlarında, inşaat mevki dışında, belirtilmemiş iş çevresinde iş kazası geçiren sigortalı oranı 2013 yılında %0,04 ve 2020 yılında ise %0,02 şeklinde oluşmuştur.

2013-2020 dönemi iş kazası sonucu ölen sigortalıların çevreye göre dağılımı tablo 26’da gösterilmiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulanış yılı başlangıcı olan 2013 yılından itibaren iş kazası sonucu ölen sigortalıların çevreye göre dağılımı tablosu oluşturulmuştur.

Tablo 26: İş Kazası Sonucu Ölen Sigortalıların Çevreye Göre Dağılımı (2013-2020)

Çalışılan Çevre	Yıllar							
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
000	85	60	60	72	70	74	54	65
010	194	209	180	206	247	263	190	226
020	454	463	442	462	510	514	335	333
030	19	15	20	20	24	26	24	23
040	20	35	16	32	50	41	29	38
050	6	4	7	8	13	7	7	11
060	140	110	149	146	191	165	146	134
070	9	5	4	4	5	9	4	4
080	0	3	1	1	1	0	1	0
090	6	2	6	3	8	8	4	4
100	34	339	28	14	38	20	17	18
110	14	11	6	6	14	23	9	12
120	4	1	0	1	0	0	0	0
999	375	369	333	430	462	391	327	363

Kaynak: SGK (2021:1)

Tablo 26’ya göre; 2013-2019 dönemi iş kazası sonucu ölen sigortalıların çevreye göre dağılımı incelendiğinde, 020 kodlu inşaat mevki, inşaat, açık hava taşocağı, açık hava madeni-belirtilmemiş alanında en fazla iş kazası sonucu ölümler gerçekleşmiştir. 2013 yılında bu sayı 454 iken, 2019’da ise 335 olarak ortaya çıkmıştır. 020 kodlu inşaat mevki, inşaat, açık hava taşocağı, açık hava madeni-belirtilmemiş iş çevresinde iş kazası sonucu ölen sigortalıların oranı 2013 yılında %33,38 iken, 2019’da ise %21,74 şeklinde oluşmuştur. 2020 yılında ise 999 kodlu sınıflandırma listelenmemiş başka çalışma ortamları alanında (363) en fazla iş kazası sonucu ölümler gerçekleşmiştir. Bu bağlamda gerçekleşen oran %29,48’dir. 2013 yılında 080 kodlu spor alanı, belirtilmemiş iş çevresinde iş kazası sonucu ölen sigortalı olmamıştır. 2014 (1), 2015 (0), 2017 (0) ve 2019 (0) yıllarında 120 kodlu yüksek basınç ortamlarında, inşaat mevki dışında, belirtilmemiş iş çevresinde ölen sigortalı sayısı en az gerçekleşmiştir. 2016 (1) , 2018 (0)

ve 2020 (0) yıllarında ise 080 kodlu spor alanı, belirtilmemiş ve 120 kodlu yüksek basınç ortamlarında, inşaat mevki dışında, belirtilmemiş iş çevresinde ölen sigortalı sayısı en az olduğu görülmüştür.

2007-2020 dönemi iş kazası sıklık hızı dağılımı tablo 27’de gösterilmiştir.

Tablo 27: İş Kazası Sıklık Hızı (2007-2020)

Yıllar	1.000.000 İş Saatinde*	100 Kişide**
2007	3,61	0,81
2008	3,10	0,70
2009	2,76	0,62
2010	2,46	0,55
2011	2,45	0,55
2012	2,43	0,55
2013	5,88	1,32
2014	6,51	1,47
2015	6,77	1,52
2016	7,90	1,78
2017	9,94	2,24
2018	10,76	2,42
2019	10,76	2,42
2020	10,85	2,44

Kaynak: SGK (2021:1)

*1.000.000 iş saatinde ifadesi, bir takvim yılında çalışılan 1.000.000 iş saatine karşılık kaç sigortalının iş kazası geçirdiğini göstermektedir.

**100 kişide ifadesi, tam gün çalışan her 100 kişide kaç sigortalının iş kazası geçirdiğini göstermektedir (SGK, 2020:1).

Tablo 27’ye göre; 2007 yılında, 1.000.000 iş saatinde iş kazası sıklık hızı 3,61 iken, 2020 yılında ise 10,85 olarak gerçekleşmiştir. 2007 yılında, 100 kişide iş kazası sıklık hızı 0,81 iken, 2020’de ise 2,44 olarak oluşmuştur. 2020 yılında iş kazası sıklık hızı 1.000.000 iş saatinde ve 100 kişide en yüksek seviyelerine ulaşmıştır. 2012 yılında, 1.000.000 iş saatinde iş kazası sıklık hızı 2,43 olarak en az seviyede gerçekleşmiştir. 2010, 2011 ve 2012 yıllarında 100 kişide iş kazası sıklık hızı 0,55 olarak en az seviyede oluşmuştur. 2007-2020 dönemi incelendiğinde, 2013 yılı itibarıyla 1.000.000 iş saatinde ve 100 kişide iş kazası sıklık hızı artmıştır. Bu durumun sebebinin de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamının kademeli olarak 2013 yılında uygulanmaya başlaması şeklinde yorumlanabilir.

1.5. 2011-2020 Dönemi Avrupa Birliği Ülkeleri Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği İstatistiklerinin Analizi

2011-2020 dönemi Avrupa Birliği ülkeleri kapsamında İSG istatistikleri analizi, Eurostat verileri çerçevesinde ele alınmıştır.

2011-2020 dönemi Avrupa Birliği ülkeleri kapsamındaki ölümcül olmayan iş kazalarının verileri tablo 28’de gösterilmiştir.

Tablo 28: Avrupa Birliği Ülkeleri Kapsamındaki Ölümcül Olmayan İş Kazaları Sayısı (2011-2020)

Ülkeler	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Belçika	65033	58418	56405	65587	63863	70674	70895	72059	68741	56477
Bulgaristan	2257	2278	2164	2246	2290	2188	2230	2255	2162	1820
Çekya	42523	41306	40789	42306	42629	45282	45009	44241	42321	34963
Danimarka	57641	57761	55931	54157	50282	49439	48842	50185	50179	74471
Almanya	886849	854665	852061	902892	899670	917851	878525	877501	867533	766192
Estonya	5925	5847	6175	6.288	6296	6354	6279	6230	6180	5222
İrlanda	16748	15284	18049	18115	16681	14088	22125	18090	13252	12073
Yunanistan	13490	11083	9676	3410	3749	3987	4223	4493	5127	3964
İspanya	445462	355811	370176	387439	413756	432052	453437	465227	489643	388474
Fransa	611797	587090	567407	724662	731120	749670	753156	:	778820	623654
Hırvatistan	13568	11153	11709	11669	13145	13263	14164	12047	10373	8566
İtalya	405888	359363	329404	313312	295162	295967	294161	291503	289283	323683
Kıbrıs	2005	1732	1529	1613	1592	1900	2068	2147	2158	1511
Letonya	1353	1506	1707	1725	1709	1.810	1895	2168	2245	1994
Litvanya	2625	2808	3043	3120	3287	3.541	3977	3834	4666	3812
Lüksemburg	7131	7163	7055	7183	7359	7.152	6684	7315	7270	5995
Macaristan	17303	20477	18899	19491	20846	27.434	25470	23510	23802	24210
Malta	2459	2529	2601	2632	2289	1.818	1846	2001	2202	1549
Hollanda	170616	165433	152214	87964	72829	81.165	93305	91179	92838	76857
Avusturya	70434	67025	64646	65418	61227	62.902	61868	63229	60909	51031
Polonya	87741	86745	77339	76274	81880	84.037	84388	77949	81302	62148
Portekiz	125912	113179	123137	130153	134378	135033	135488	:	131717	108772
Romanya	3219	3281	3453	3396	3913	4.188	4491	4623	4709	3956
Slovenya	14982	14297	12537	12314	12448	12162	13288	13126	13065	16872
Slovakya	8788	8483	8741	8552	9247	9814	10091	10145	9666	7857
Finlandiya	52902	46922	47432	44434	42069	41106	42025	41038	40103	29584
İsveç	34591	36098	36188	35296	36362	37858	36761	36457	40684	39858
İzlanda	881	1580	1787	:	:	:	:	:	1321	1076
Norveç	26410	45678	22807	10108	10785	10150	10004	10525	9943	9653
İsviçre	84208	85426	86039	86346	85655	87386	89224	92890	95254	87539
Birleşik Krallık	245496	227676	243798	244948	237008	227165	225658	220985	:	:

Kaynak: Eurostat (2023a: 1)

Tablo 28'e göre, 2011 yılında Avrupa Birliği ülkeleri kapsamındaki ölümcül olmayan iş kazaları sayısının en fazla olduğu ülkeler; Almanya (886.849), Fransa (611.797), İspanya (445.462), İtalya (405.888), Birleşik Krallık (245.496), Hollanda (170.616) ve Portekiz (125.912) şeklinde olduğu görülmüştür. 2011 yılında Avrupa Birliği ülkeleri kapsamındaki ölümcül olmayan iş kazaları sayısının en az olduğu ülkeler ise, İzlanda (881), Letonya (1.353), Kıbrıs (2.005), Bulgaristan (2.257), Malta (2.459), Litvanya (2.625), Romanya (3.219), Estonya (5.925) ve Lüksemburg (7.131) olarak gerçekleşmiştir. 2020 yılında ise Avrupa Birliği ülkeleri kapsamındaki ölümcül olmayan iş kazaları sayısının en fazla olduğu ülkeler, Almanya (766.192), Fransa (623.654), İspanya (388.474), İtalya (323.683), İsviçre (87.539), Hollanda (76.857), Danimarka (74.471), Polonya (62.148) ve Belçika (56.477) olarak sıralanmıştır. 2020 yılında Avrupa Birliği ülkeleri kapsamındaki ölümcül olmayan iş kazaları sayısının en az olduğu ülkeler de İzlanda (1.076), Kıbrıs (1.511), Malta (1.549), Bulgaristan (1.820), Letonya (1.994), Litvanya (3.812), Romanya (3.956), Yunanistan (3.964), Estonya (5.222) ve Lüksemburg (5.995) şeklinde ortaya çıkmıştır. Yıllar ilerledikçe Avrupa Birliği ülkeleri kapsamındaki ölümcül olmayan iş kazaları sayısındaki dağılım farklılık göstermiştir. Son yıllarda Avrupa Birliği ülkeleri kapsamındaki ölümcül olmayan iş kazaları sayısı, 2020 yılı hariç olmak üzere Fransa, İspanya, İsviçre, Romanya, Letonya ve Slovakya gibi ülkelerde düzenli olarak artış gösterirken, Almanya ve Birleşik Krallık gibi ülkelerde ise düzenli olarak düşüş yaşamıştır.

2009-2020 dönemi Avrupa Birliği ülkeleri kapsamındaki ölümcül olan iş kazaları verileri tablo 29'da gösterilmiştir.

Tablo 29: Avrupa Birliği Ülkeleri Kapsamındaki Ölümcül Olan İş Kazaları Sayısı
(2011-2020)

Ülkeler	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Belçika	75	49	66	52	64	64	59	77	52	54
Bulgaristan	94	98	87	117	95	81	93	87	85	88
Çekya	150	113	113	118	132	106	95	123	95	108
Danimarka	44	47	39	38	28	34	28	37	39	39
Almanya	507	516	466	527	477	450	430	397	416	371
Estonya	19	14	20	16	17	26	8	12	15	10
İrlanda	49	43	40	47	49	43	41	34	41	41
Yunanistan	37	26	22	28	28	33	32	37	35	33
İspanya	365	299	270	280	344	296	317	323	347	392
Fransa	559	576	553	589	595	595	585	615	803	541
Hırvatistan	38	54	29	26	30	33	37	44	43	45
İtalya	621	604	517	522	543	481	484	523	491	776
Kıbrıs	5	9	9	5	4	5	2	9	10	16
Letonya	34	35	31	41	26	38	21	30	29	22
Litvanya	51	58	58	55	45	44	33	37	37	38
Lüksemburg	11	14	6	10	13	22	10	16	12	7
Macaristan	81	65	55	81	86	83	80	79	84	64
Malta	1	7	4	4	5	7	1	4	3	8
Hollanda	48	35	42	45	35	36	43	45	37	23
Avusturya	117	144	143	126	134	109	96	124	106	85
Polonya	404	350	277	263	304	243	270	211	184	190
Portekiz	192	169	160	160	161	138	140	103	104	131
Romanya	297	276	269	272	281	236	241	235	227	179
Slovenya	19	22	20	25	23	14	16	15	15	17
Slovakya	38	53	55	40	55	45	43	40	33	32
Finlandiya	33	36	22	35	35	35	23	25	29	24
İsveç	58	45	35	40	34	37	44	50	36	24
İzlanda	0	0	0	2	2	4	2	3	2	3
Norveç	54	37	48	61	40	45	44	37	33	41
İsviçre	56	65	77	74	53	79	37	51	56	45
Birleşik Krallık	194	161	271	239	260	252	280	249	:	:

Kaynak: Eurostat (2023b: 1)

Tablo 29'a göre, 2011 yılındaki Avrupa Birliği ülkeleri kapsamındaki ölümcül olan iş kazaları sayısının en fazla olduğu ülkeler; İtalya (621), Fransa (559), Almanya (507), Polonya (404), İspanya (365), Romanya (297), Birleşik Krallık (194), Portekiz (192), Çekya (150) ve Avusturya (117) olarak ortaya çıkmıştır. 2011 yılındaki Avrupa Birliği ülkeleri kapsamındaki ölümcül olan iş kazaları sayısının en az olduğu ülkeler ise; İzlanda (0), Malta (1), Kıbrıs (5), Lüksemburg (11), Estonya (19), Slovenya (19), Finlandiya (33), Letonya (34), Yunanistan (37), Slovakya (38), İrlanda (49), Hırvatistan (38) ve Danimarka (39) olarak sıralanmıştır. 2020 yılındaki Avrupa Birliği ülkeleri kapsamındaki ölümcül olan iş kazaları sayısının en fazla olduğu ülkeler; İtalya (776), Fransa (541),

İspanya (392), Almanya (371), Polonya (190), Romanya (179), Portekiz (131) ve Çekya (108) olarak görülmüştür. 2020 yılındaki Avrupa Birliği ülkeleri kapsamındaki ölümcül olan iş kazaları sayısının en az olduğu ülkeler ise, İzlanda (3), Lüksemburg (7), Malta (8), Estonya (10), Kıbrıs (16), Slovenya (17), Letonya (22), Hollanda (23), Finlandiya (24) ve İsveç (24) şeklinde meydana gelmiştir. Ölümcül olmayan vakalarla ilgili iş kazası sıklık hızı son yıl verileri, Eurostat platformunda 2018 yılına kadardır. Bu bağlamda 2011-2018 dönemi değerlendirilmiştir. 2011-2018 dönemi Avrupa Birliği ülkeleri kapsamındaki ölümcül olmayan vakalarla ilgili iş kazası sıklık hızı dağılımı tablo 30'da gösterilmiştir.

Tablo 30: Avrupa Birliği Ülkeleri Kapsamındaki Ölümcül Olmayan Vakalarla İlgili İş Kazası Sıklık Hızı (2011-2018)

Ülkeler	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Belçika	2.401,86	2.127,42	2.099,18	1.616,57	1.403,08	1.990,4	2.015,6	1.789,5*
Bulgaristan	87,26	88,79	83,32	85,34	86,12	81,11	81,51	81,28
Çekya	906,84	875,68	826,18	850,49	890,14	885,75	862,15	932,01
Danimarka	2.154,07	2.148,34	2.081,07	1.995,4	1.827,08	1.782,44	1.608,2	1.732,93
Almanya	2.058,34	1.956,33	1.900,01	1.977,31	1.930,57	1.950,91	1.819,55	1.721,56
Estonya	972,81	936,33	993,76	1.006,42	1.083,74	1.088,26	953,39	937,12
İrlanda	905,76	831,64	959,46	946,49	855,85	702,61	1.008,38	801,34
Yunanistan	329,78	294,53	275,41	96,43	159,63	155,44	161,09	117,37
İspanya	3.054,89	2.568,35	2.580,57	2.665,36	2.767,5	2.807,18	2.842,41	2.823,92
Fransa	3.378,38	3.125,56	3.041,67	3.326,98	3.160,29	3.458,28	3.395,93	:
Hırvatistan	962,06	798,55	843,49	869,77	948,55	954,18	1.006,85	832,12
İtalya	1.768,71	1.569,36	1.469,23	1.406,31	1.313,89	1.300,51	1.277,69	1.255,67
Kıbrıs	599,88	527,89	418,81	560,07	514,53	531,24	553,94	547,47
Letonya	167,44	177,16	197,8	189,13	218,33	201,16	207,06	236,47
Litvanya	208,92	241,33	235,39	269,11	280,67	296,7	333,6	315,73
Lüksemburg	1.771,29	1.730,52	1.886,36	1.831,64	1.865,72	2.055,41	1.833,22	1.929,55
Macaristan	515,55	528,04	479,86	534,06	554,65	706,9	640,44	587,18
Malta	1.457,52	1.656,54	1.478,93	1.448,56	1.231,31	947,48	837,45	839,61
Hollanda	1.850,88	2.316,67	1.819,29	1.255,55	1.032,3	1.134	1.284,13	1.217,93
Avusturya	1.810,06	1.602,05	1.548,37	1.590,64	1.475,96	1.678,71	1.630,08	1.463,97
Polonya	543,95	570,17	512,23	507,02	509,08	532,04	625,19	575,79
Portekiz	3.322,19	3.215,62	2.780	2.892,6	2.954,23	2.932,15	2.848,41	:
Romanya	69,07	68,68	71,91	68,69	77,38	80,17	83,6	85,2
Slovenya	1.856,49	1.697,17	1.490,69	1.520,35	1.511,55	1.431,14	1.534,73	1.460,6
Slovakya	360,24	346,98	375,27	361,9	449,73	465,04	470,41	463,74
Finlandiya	2.138,61	1.889,55	1.930,71	1.824,43	1.726,39	1.676,29	1.699	1.624,08
İsveç	747,77	787,71	792,83	767,07	777,19	791,21	753,28	739,97
İngiltere	864,83	776,38	831,68	827,27	760,37	721,87	710,6	691,65
İzlanda	534,39	957,32	1.038,95	:	:	:	:	:
Norveç	1.035,32	1.764,29	876,82	283,42	397,74	373,85	361,36	372,49
İsviçre	2.254,6	2.254,07	2.258,19	2.224,31	2.160,39	2.178,75	2.200,53	2.267,3

Kaynak: Eurostat (2023a: 1)

*Kaza sıklık hızları 100.000 çalışan baz alınarak tüm yıllar için hesaplanmıştır.

Tablo 30'a göre; 2011 yılı Avrupa Birliği ülkeleri kapsamındaki ölümcül olmayan vakalarla ilgili iş kazası sıklık hızının en fazla olduğu ülkeler, Fransa (3.378,38), Portekiz (3.322,19), İspanya (3.054,89), Belçika (2.401,86), İsviçre (2.254,6), Danimarka (2.154,07), Finlandiya (2.138,61), Slovenya (1.856,49), Hollanda (1.850,88), Avusturya (1.810,06), Lüksemburg (1.771,29) ve İtalya (1.768,71) olarak gözlenmiştir. 2011 yılı Avrupa Birliği ülkeleri kapsamındaki ölümcül olmayan vakalarla ilgili iş kazası sıklık hızının en az olduğu ülkeler ise, Romanya (69,07), Bulgaristan (87,26), Letonya (167,44), Litvanya (208,92), Yunanistan (329,78), Slovakya (360,24), Macaristan (515,55), İzlanda (534,39), Polonya (543,95), İrlanda (594,29) ve Kıbrıs (599,88) şeklinde yer almıştır. 2018 yılı Avrupa Birliği ülkeleri kapsamındaki ölümcül olmayan vakalarla ilgili iş kazası sıklık hızının en fazla olduğu ülkeler, İspanya (2.823,92), İsviçre (2.267,3), Lüksemburg (1.929,55), Belçika (1.789,5), Danimarka (1.732,93), Almanya (1.721,56) ve Finlandiya (1.624,08) olarak görülmüştür. 2018 yılı Avrupa Birliği ülkeleri kapsamındaki ölümcül olmayan vakalarla ilgili iş kazası sıklık hızının en az olduğu ülkeler, Bulgaristan (81,28), Romanya (85,2), Yunanistan (117,37), Letonya (236,47), Norveç (372,49), Slovakya (463,74) ve Kıbrıs (547,47) olarak yer almıştır.

Ölümcül olan vakalarla ilgili iş kazası sıklık hızı son yıl verileri, Eurostat platformunda 2018 yılına kadardır. 2011-2018 dönemi Avrupa Birliği ülkeleri kapsamındaki ölümcül olan vakalarla ilgili iş kazası sıklık hızı dağılımı tablo 31'de gösterilmiştir.

Tablo 31: Avrupa Birliği Ülkeleri Kapsamındaki Ölümcül Olan Vakalarla İlgili İş Kazası Sıklık Hızı (2011-2018)

Ülkeler*	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Belçika	2,77	1,78	2,46	1,28	1,41	1,8	1,68	1,91
Bulgaristan	3,63	3,82	3,35	4,45	3,57	3	3,4	3,14
Çekya	3,2	2,4	2,29	2,37	2,76	2,07	1,82	2,59
Danimarka	1,64	1,75	1,45	1,4	1,02	1,23	0,92	1,28
Almanya	1,18	1,18	1,04	1,15	1,02	0,96	0,89	0,78
Estonya	3,12	2,24	3,22	2,56	2,93	4,45	1,21	1,81
İrlanda	2,65	2,34	2,13	2,46	2,51	2,14	1,87	1,51
Yunanistan	0,9	0,69	0,63	0,79	1,19	1,29	1,22	0,97
İspanya	2,5	2,16	1,88	1,93	2,3	1,92	1,99	1,96
Fransa	3,09	3,07	2,96	2,7	2,57	2,74	2,64	:
Hırvatistan	2,69	3,87	2,09	1,94	2,16	2,37	2,63	3,04
İtalya	2,71	2,64	2,31	2,34	2,42	2,11	2,1	2,25
Kıbrıs	1,5	2,74	2,47	1,74	1,29	1,4	0,54	2,29
Letonya	4,21	4,12	3,59	4,5	3,32	4,22	2,29	3,27
Litvanya	4,06	4,98	4,49	4,74	3,84	3,69	2,77	3,05
Lüksemburg	2,73	3,38	1,6	2,55	3,3	6,32	2,74	4,22
Macaristan	2,41	1,68	1,4	2,22	2,29	2,14	2,01	1,97
Malta	0,59	4,59	2,27	2,2	2,69	3,65	0,45	1,68
Hollanda	0,52	0,49	0,5	0,64	0,5	0,5	0,59	0,6
Avusturya	3,01	3,44	3,43	3,06	3,23	2,91	2,53	2,87
Polonya	2,5	2,3	1,83	1,75	1,89	1,54	2	1,56
Portekiz	5,07	4,8	3,61	3,56	3,54	3	2,94	:
Romanya	6,37	5,78	5,6	5,5	5,56	4,52	4,49	4,33
Slovenya	2,35	2,61	2,38	3,09	2,79	1,65	1,85	1,67
Slovakya	1,56	2,17	2,36	1,69	2,67	2,13	2	1,83
Finlandiya	1,33	1,45	0,9	1,44	1,44	1,43	0,93	0,99
İsveç	1,25	0,98	0,77	0,87	0,73	0,77	0,9	1,01
Birleşik Krallık	0,68	0,55	0,92	0,81	0,83	0,8	0,88	0,78
İsviçre	2,12	1,43	1,85	1,71	1,48	1,66	1,59	1,31

Kaynak: Eurostat (2023b: 1)

*İş kazası sıklık hızı verileri mevcut olmayan İzlanda ve Norveç ülkeleri tabloda yer almamıştır.

Tablo 31'e göre, 2011 yılı Avrupa Birliği ülkeleri kapsamındaki ölümcül olan vakalarla ilgili iş kazası sıklık hızının en fazla olduğu ülkeler; Romanya (6,37), Portekiz (5,07), Letonya (4,21), Litvanya (4,06) ve Bulgaristan (3,63) olarak sıralanmıştır. 2011 yılı Avrupa Birliği ülkeleri kapsamındaki ölümcül olan vakalarla ilgili iş kazası sıklık hızının en az olduğu ülkeler; Hollanda (0,52), Malta (0,59), Birleşik Krallık (0,68) ve Yunanistan (0,9) olarak belirtilmiştir. 2018 yılı Avrupa Birliği ülkeleri kapsamındaki ölümcül olan vakalarla ilgili iş kazası sıklık hızının en fazla olduğu ülkeler, Romanya (4,33), Lüksemburg (4,22), Letonya (3,27), Bulgaristan (3,14), Litvanya (3,05), Hırvatistan (3,04) ve Avusturya (2,87) olarak gözlenmiştir. 2018 yılı Avrupa Birliği ülkeleri

kapsamındaki ölümcül olan vakalarla ilgili iş kazası sıklık hızının en az olduğu ülkeler, Hollanda (0,6), İngiltere (0,78), Almanya (0,78), Yunanistan (0,97), Finlandiya (0,99) ve İsveç (1,01) şeklinde gözlenmiştir.

2011-2020 dönemi Avrupa Birliği ülkeleri kapsamındaki meslek hastalığı verileri tablo 32’te gösterilmiştir.

Tablo 32: Avrupa Birliği Ülkelerinde Meslek Hastalığı Sayısı (2011-2020)

Ülkeler*	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Belçika	1704	2161	2377	2403	2619	2041	1830	1755	1665	3117
Bulgaristan	29	14	15	22	28	33	15	15	22	:
Çekya	1210	1042	983	1214	1035	1242	1278	1222	1067	1035
Danimarka	17459	19901	21311	21700	21602	19933	16818	17155	15506	:
Almanya	15880	15949	16413	16969	18041	22320	21772	21794	20422	39551
Estonya	223	151	167	184	143	130	102	121	94	48
İspanya	18121	15711	16901	17260	19138	20600	21049	24082	27292	18400
Fransa	55057	54015	51452	51631	50960	48762	48522	49538	50392	:
Hırvatistan	155	156	166	168	113	153	172	137	135	264
İtalya	21134	20564	23722	25309	25699	24978	26537	27084	26909	17576
Letonya	2335	2054	2845	3906	3652	5175	5757	6709	7710	6648
Litvanya	402	393	412	474	437	461	536	415	366	333
Lüksemburg	164	127	125	143	92	109	99	100	127	313
Macaristan	245	120	168	191	277	245	230	175	148	1533
Malta	4	0	1	2	3	0	0	:	:	:
Avusturya	1498	1474	1569	1520	1421	1501	1508	1371	1414	1084
Polonya	2562	2402	2214	2351	2094	2119	1942	2022	2065	1850
Portekiz	4033	2697	3549	3172	3725	4189	:	:	:	:
Romanya	929	879	982	1036	854	627	553	572	547	405
Slovakya	373	344	301	373	328	316	354	308	347	254
Finlandiya	2106	1998	1871	1625	1614	1393	1242	1067	930	:
İsveç	9534	10144	11091	11830	12141	11703	10228	8894	10573	19899
İzlanda	8	6	24	9	7	11	15	11	5	6
Norveç	2340	2862	2835	2878	2364	:	:	:	:	:
İsviçre	3527	3051	2892	2806	2330	3152	3345	3407	3318	:
Birleşik Krallık	8605	6665	6140	6100	6410	6150	5210	5235	:	:

Kaynak: DSÖ (2023b: 1)

*Meslek hastalığı verileri mevcut olmayan İrlanda, Yunanistan, Kıbrıs, Hollanda ve Slovenya ülkeleri tabloda yer almamıştır.

Tablo 32’ye göre, 2011 yılı Avrupa Birliği ülkeleri kapsamındaki meslek hastalığı sayısının en fazla olduğu ülkeler; Fransa (55.057), İtalya (21.134), İspanya (18.121), Danimarka (17.459) ve Almanya (15.880) olarak sıralanmıştır. 2011 yılı Avrupa Birliği ülkeleri kapsamındaki meslek hastalığı sayısının en az olduğu ülkeler ise; Malta (4), İzlanda (8), Bulgaristan (29), Hırvatistan (155), Lüksemburg (164), Estonya (223) ve

Macaristan (245) olarak yer almıştır. 2020 yılı Avrupa Birliği ülkeleri kapsamındaki meslek hastalığı sayısının en fazla olduğu ülkeler; Almanya (39.551), İsveç (19.899) İspanya (18.400) ve İtalya (17.576) şeklindedir. Fransa ile ilgili son yıl verisi yer almamaktır. Ancak diğer yıllarda en fazla meslek hastalığı sayısı Fransa'da yaşanmıştır. 2020 yılı Avrupa Birliği ülkeleri kapsamındaki meslek hastalığı sayısının en az olduğu ülkeler ise; İzlanda (6), Estonya (48), Slovakya (254), Hırvatistan (264), Lüksemburg (313), Litvanya (333) ve Romanya (405) yer almıştır.

BÖLÜM 2: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN HUKUKİ BOYUTU VE UYGULAMADAKİ KURULUŞLAR

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Hukuki Düzenlemeler

İş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin ülkelerde bütünsel bir boyutta ve etkin bir şekilde yürütülebilmesi için uluslararası hukuki düzenlemelerin öngörüsü doğrultusunda kendi iç sosyal politika sistemlerindeki plan ve programlarla İSG uygulamalarını gerçekleştirmeleri gerekmektedir. İSG bağlamında güvenlik kültürü açısından yapılan çalışmalarda ise İSG mevzuat yapısının yeterince dikkate alınmadığı ölçeklerdeki ifadelerde görülmüştür. Bu doğrultuda ölçekteki ifadeler açısından da önemli bir alan olan İSG'nin hukuki boyutu, uluslararası ve ulusal düzeyde temel hukuki düzenlemeler şeklinde incelenmiştir.

2.1.1. Uluslararası Düzeyde Hukuki Düzenlemeler

Bu bölümde, uluslararası düzeyde temel olan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, ILO Sözleşmeleri, Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa Birliği Direktifleri şeklindeki hukuki düzenlemelere yer verilmiştir.

2.1.1.1. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 10 Aralık 1948 tarih ve 217 A(III) sayılı kararı çerçevesinde ilan edilmiş ve Türkiye'de Bakanlar Kurulu Kararı ile 27 Mayıs 1949 tarih ve 7217 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanmıştır. 30 maddeden oluşan Beyanname, insan hakları açısından önem arz etmektedir.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde; tüm insanların özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğduğu, akıl ve vicdan sahibi olduğu, birbirlerine karşı kardeşlik anlayışıyla davranmaları gerektiği, ayırım gözetilmeksizin bütün haklardan yararlanabileceği, yaşamak ve kişi güvenliği hakkının bulunduğu, onur kırıcı davranışlarda bulunulamayacağı, hukuksal kişiliğin tanınması gerektiği ve herkesin yasa önünde eşit olduğu ifade edilmektedir (İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, 1948: m.1-m.7). Ayrıca bu Beyanname'de, tüm insanların; ulusal mahkemelerce etkin yargı yolunu kullanabileceği, tarafsız mahkemelerce davaların yürütülmesini isteme hakkının olduğu ve suçluluğun, aynı doğrultuda yargılama sonucu kesinleşince ifade edilebileceği yer

almaktadır. Diğer haklar detaylandırıldığında; özel yaşam ve kişilik haklarının korunması, devlet toprakları üzerinde serbest dolaşım, oturma ve ülkeden ayrılanların geri dönebilmesi, yurttaşlık, evlenme, mülkiyet, düşünce ve anlatım özgürlüğü, dernek ve sendika kurma ile özgürce katılım, doğrudan ve serbestçe seçilmiş temsilciler vasıtasıyla ülke yönetimine katılma, ülke kamu hizmetlerinden eşit olarak yararlanma, halkın özgür iradesiyle ve dürüst seçimle hükümet otoritesini belirleme, sosyal güvenlik, çalışma, eşit işe eşit, adil ve yaşamak için elverişli bir ücret, sağlık ve refah için beslenme, giyim, konut, tıbbi bakım, güvenlik, özel bakım hizmeti, eğitim, kültürel yaşamına serbestçe katılma, bilim, edebiyat ve sanat ürünlerinden doğan maddi ve manevi çıkarların korunması ve başkalarının hak ve özgürlüklerini tanıyarak demokratik bir düzende yasayla belirlenmiş sınırlamalara bağlı olma haklarını Beyanname'de yer almaktadır (İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si, 1948: m.8-m.30).

İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si, bireylerin haklarının korunması ve adaletli dağıtımına adına maddelere sahip üst hukuki düzenlemelerden biridir. Beyanname, İSG adına değerlendirildiğinde; yaşam ve kişi güvenliği kapsamında çeşitli maddeleriyle iş hayatında da bireylerin sağlıklı ve güvenli ortamlarda çalışabilmesinin ve hayatını idame ettirmesinin değerine dikkat çekmiştir.

2.1.1.2. ILO Sözleşmeleri

ILO sözleşmeleri; 8 temel sözleşme, 4 yönetim sözleşmesi ve 178 teknik sözleşmeden oluşmaktadır. Bu bölümde 8 temel sözleşme ve 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme ile 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi incelenmiştir. Ayrıca Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmeleri ile ilgili rakamsal bilgi verilmiştir.

8 temel sözleşme; 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (1930), 87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948), 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi (1949), 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi (1951), 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi (1957), 111 sayılı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (1958), 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi (1973) ve 182 sayılı Çocuk İşçiliğinin En kötü Biçimleri Sözleşmesi (1999) şeklindedir (ILO, 2020b: 1).

29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi; 6 Haziran 1930 tarihinde ILO tarafından kabul edilmiştir. Bu Sözleşmede; zorla veya zorunlu çalıştırmanın her türüne son verilmesi öngörülmektedir. Ancak bazı istisnaları mevcuttur. Bu kapsam dışı olan durumlar; mecburi askerlik hizmeti bağlamındaki kanunlar gereğince zorunlu tutulan ve sadece askeri bir nitelik taşıyan işlere ilişkin bir çalışma ya da hizmet; bizzat kendi kendini yöneten bir memleketin vatandaşlarının olağan kamu hizmeti yükümlülüklerinin bir kısmını oluşturan bir iş ya da hizmet; çalışma ya da hizmetin bir kamu makamının gözetim ve kontrolü altında icra edilmesi ve söz konusu bireyin, özel kişilerin, şirketlerin ya da özel-tüzel kişilerin hizmetine bırakılmaması ya da verilmemesi şartıyla, bir mahkemenin verdiği mahkumiyet kararının neticesi olarak yapmaya mecbur edildiği bir iş ya da hizmet; olağanüstü durumlarda, yani savaş, felaketler ya da yangın, su baskını, açlık, deprem, salgın hastalıklar ve şiddetli hayvan salgınları, hayvanların ve mahsule zarar veren böcek ya da parazitlerin hastalık yaymaları durumunda ve genel olarak halkın tümünün ya da bir kısmının normal yaşama şartlarını veya hayatını tehlikeye koyan tehlikeli ya da zarar verici her türlü şartlarda yapılması mecburi bir iş ya da hizmet; küçük çaplı toplumsal hizmetler, yani toplumdaki bireyler tarafından doğrudan doğruya toplum menfaatine yapılan işler, bizzat toplumun fertleri ya da doğrudan doğruya temsilcilerinin bu çalışmaların gerekli olduğunu ifade etmeleri hakkının tanınması şartıyla toplum üyelerine düşen olağan kamu hizmeti yükümlüsü olanlar şeklindedir (ILO, 1930: 1).

87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi; 17 Haziran 1948 tarihinde ILO tarafından kabul edilmiştir. Bu Sözleşme; tüm işçi ve işverenlerin, önceden izin almaksızın ve serbestçe kendi örgütlerini kurma ve bu örgütlere katılma haklarını ve bu örgütlerin resmi görevlilerin müdahalelerinden bağımsız serbestçe işlev görebilmelerini güvence altına almayı öngörmektedir (ILO, 1948: 1).

98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi; 18 Haziran 1949 yılında ILO tarafından kabul edilmiştir. Bu Sözleşmede; sendika ayrımcılığının gözetilmemesi, farklı kesimlerin örgütlerinin birbirlerinin çalışmalarını engellememesi ve toplu sözleşme düzeninin geliştirilmesine yönelik uygulamaların olması gerektiği ifade edilmekte ve işleyiş ile sorunlardaki çözüm yollarına da atıflarda bulunmaktadır (ILO, 1949: 1).

100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi; 6 Haziran 1951 tarihinde ILO tarafından kabul edilmiştir. Bu Sözleşmede; ücret hadlerinin tespitiyle ilgili olarak yürürlükte bulunan

usullere uygun yöntemlerden, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibinin teşvik edilmesi ve bu prensibin bütün işçilere uygulanmasının sağlanması öngörülmektedir (ILO, 1951: 1).

105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi; 5 Haziran 1957 tarihinde ILO tarafından kabul edilmiştir. Bu Sözleşmede; zorla ya da zorunlu çalıştırmanın yasaklanmasını, siyasal bir zorlama ya da eğitim tedbiri olarak, siyasal ya da ideolojik görüşlerin açıklanması sebebiyle cezalandırmanın engellenmesini, iktisadi gelişme amacıyla el emeğini seferber etme ve el emeğinden faydalanma metodu olarak kullanılmamasını, çalışma disiplini olarak ele alınmamasını, grevlere iştirak etmiş olmayı cezalandırma tedbiri olarak kullanılmamasını, ırki, toplumsal, milli ya da dini bir ayrımcılık vasıtası olarak kullanılmayı ve hiçbir şekilde zorla ya da zorunlu çalıştırmaya başvurulamayı içeren maddeler yer almaktadır (ILO, 1957: 1).

111 sayılı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi; 4 Haziran 1958 tarihinde ILO tarafından kabul edilmiştir. Bu Sözleşmede; iş verme, eğitim ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal kimlik ve sosyal köken bağlamında ayrımcılık yapılmasını ortadan kaldırmak amacıyla iş ya da meslek edinmede ve edinilen iş ya da meslekte tabi olunacak davranış eşitliğini geliştirmeyi hedefleyen milli bir politikayı tespit ve takip etme çağrısında bulunmaktadır (ILO, 1958: 1).

138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi; 6 Haziran 1973 tarihinde ILO tarafından kabul edilmiştir. Bu Sözleşmede; çocuk işçiliğini etkin bir şekilde ortadan kaldırmayı ve istihdama ve çalışmaya kabul için asgari yaşın giderek gençlerin fiziksel ve zihinsel yönden tam olarak gelişmelerine olanak sağlayacak bir seviyeye yükseltilmesini amaçlayan ulusal bir politikanın oluşturulması öngörülmektedir (ILO, 1973: 1).

182 sayılı Çocuk İşçiliğinin En kötü Biçimleri Sözleşmesi; 17 Haziran 1999 tarihinde ILO tarafından kabul edilmiştir. Bu Sözleşmede; çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin acilen ve etkili biçimde ortadan kaldırılmasını gerçekleştirecek önlemlerin alınması, çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri arasında kölelik ve benzeri şartlarda çalıştırılma, silahlı çatışmalarda kullanılmak üzere zorla askere alınma, fuhuş ve pornografi amaçlarıyla ve yasa dışı işlerde kullanılma ve çocukların sağlığına, güvenliğine ve ahlaki değerlerine zarar verecek işlerde yer alması şeklindeki durumların engellenmesi üzerine maddeler yer almaktadır (ILO, 1999: 1).

İSG ile ilgili önemli ILO sözleşmeleri ise; 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme ile 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi'dir.

155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme; 3 Haziran 1981 tarihinde ILO tarafından kabul edilmiştir. Bu Sözleşmede; ulusal koşullar ve uygulamaya göre en fazla temsil etmeye yetkili işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirilmesi, uygulanması ve periyodik olarak gözden geçirilmesi, İSG ve çalışma ortamıyla ilgili durum; sorunların tespiti, bunların çözümü için etkin metotların geliştirilmesi, öncelikler ve sonuçların değerlendirilmesi amacıyla tamamen ve belirli alanlarda düzenli aralıklarla gözden geçirilmesi, İSG ve çalışma ortamına yönelik ilgili mevzuatın uygulanmasına uygun ve yeterli bir denetim sistemiyle güvence altına alınması, politikaya etkinlik kazandırmak amacıyla, yetkili makam ya da makamlarca önerilerin İSG işlevlerinin yerine getirilmesi, işte kullanılacak makine, teçhizat ve maddeleri tasarlayan, üreten, ithal eden, sağlayan ya da transfer edenlerin standartları sağlamaları konusunda, ulusal hukuk ve uygulamaya uygun olarak önlemler alınması, ulusal koşullar ve uygulama adına uygulanabilir bir şekilde, İSG ve çalışma ortamına yönelik sorunlar adına yüksek teknik, tıbbi ve mesleki eğitimi de kapsayan, tüm çalışanların eğitim ihtiyacını karşılayacak yönde bütün seviyelerde eğitim ve öğretimin geliştirilmesiyle işletme düzeyinde etkin İSG önlemlerinin alınması gibi gerekliliklere yönelik maddelere yer verilmiştir (ILO, 1981: 1).

İSG ile ilgili diğer önemli ILO sözleşmesi olan 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi; 15 Haziran 2006 tarihinde ILO tarafından kabul edilmiştir. Bu Sözleşmede; en fazla temsile yetkili işçi ve işveren kuruluşlarının temsilcilerine danışarak, ulusal politika, sistem ve program geliştirme vasıtasıyla iş kazalarını, meslek hastalıklarını ve ölümleri önlemek amacıyla İSG'nin sürekli geliştirilmesine katkıda bulunulması, İSG konusunda ulusal sistem ve programlar vasıtasıyla aşamalı şekilde güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı tesis etmeye yönelik etkin tedbirlerin alınması, ulusal İSG sisteminin kurulması ve programının etkin bir şekilde oluşturulmasıyla ilgili hükümler bulunmaktadır (ILO, 2006: 1).

Türkiye ise ILO'ya 1932'de üye olmuştur. Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmeleri 59 adettir. Temel sözleşmelerin 8'inin tamamı, yönetim sözleşmelerinin 4'ünden 3'ü, teknik sözleşmelerin de 178'inden 48'i onaylanmıştır. Türkiye, bu onaylanan 59 sözleşmeden 55'ini yürürlükte bulundururken, 3 sözleşmeye karşı çıkmış, 1'i iptal edilmiş ve geçtiğimiz 12 ayda onaylanan sözleşme de bulunmamaktadır (ILO, 2020b: 1).

2.1.1.3. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı, 18 Ekim 1961 tarihinde Torino'da imzalanarak kabul edilmiştir. 26 Şubat 1965 tarihinde ise yürürlüğe girmiştir. Türkiye'de 3581 sayılı ve 16 Haziran 1989 tarihli Kanun ile onaylanması uygun bulunmuş, 7 Ağustos 1989'da ise onaylanması kararlaştırılmış ve iki ay sonra da onaylanmıştır. Avrupa Sosyal Şartı, çeşitli dönemlerde protokollerle güncellenmiş ve gözden geçirilmiş hali 1996'da yeniden oluşturulmuştur. Türkiye'de 27 Haziran 2007 tarihinde Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı onaylamış ve 1 Ağustos 2007 tarihinde yürürlüğe girmiştir (ÇSGB, 2014a: 25).

Avrupa Sosyal Şartında koruma altına alınan haklar; çalışma hakkı, adil çalışma koşulları hakkı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı, adil bir ücret hakkı, örgütlenme hakkı, toplu pazarlık hakkı, çocukların ve gençlerin korunması hakkı, çalışan kadınların analığının korunması hakkı, mesleğe yöneltilme hakkı, mesleki eğitim hakkı, sağlığın korunması hakkı, sosyal güvenlik hakkı, sosyal ve tıbbi yardım hakkı, sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkı, engellilerin toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkı, ailenin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı, çocukların ve gençlerin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı, diğer akit tarafların ülkelerinde gelir getirici bir iş edinme hakkı, çalışan göçmenlerin ve ailelerinin korunma ve yardım hakkı, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı, bilgilendirilme ve danışılma hakkı, çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı, yaşlıların sosyal korunma hakkı, iş akdinin sona erdiği durumlarda korunma hakkı, işverenlerinin iflası halinde çalışanların haklarının korunması hakkı, onurlu çalışma hakkı, ailevi sorumlulukları olan çalışanların fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı, çalışanların temsilcilerinin işletmede korunma ve kolaylıklardan yararlanma hakkı, çalışanların toplu işten çıkarma sürecinde bilgilendirilme ve danışılma hakkı, toplumsal dışlanma ve yoksulluğa karşı korunma hakkı ve konut hakkı şeklindedir (R. G., 2007: 1).

Avrupa Sosyal Şartı kapsamındaki; güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı (3. madde), çocukların ve gençlerin korunması hakkı (7. madde), çalışan kadınların analığının korunması hakkı (8. madde), mesleğe yöneltme hakkı (9. madde), sağlığın korunması hakkı (11. madde), çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı (22. madde) ve çalışanların temsilcilerinin işletmede korunma ve kolaylıklardan yararlanma hakkı (28. madde) temel anlamda İSG alanında güvence sağlaması açısından önemli maddelerdir. Bu bağlamda, söz konusu maddelerin detayına bu bölümde yer verilmiştir.

Avrupa Sosyal Şartı 3. maddede yer alan güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı; işverenlerin ve çalışanların organizasyonlarına danışarak, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkını etkili bir biçimde kullanabilmeyi sağlamanın gerekliliğini ifade etmektedir. Bu çerçevede; iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamı bağlamında tutarlı bir ulusal politika oluşturmayı, uygulamayı ve düzenli aralıklarla gözden geçirmeyi, bu politikanın temel hedefi olarak da İSG'yi iyileştirmeyi ve özellikle çalışma ortamından kaynaklanan tehlike sebeplerini en aza indirmek yoluyla, çalışma sırasında ortaya çıkan ya da bununla bağlantılı olan hastalıkları ve kazaları önlemeyi taahhüt etmektedir. Ayrıca; sağlık ve güvenlik alanlarında yönetmelikler hazırlanması, denetim yoluyla bu yönetmeliklerin uygulanması ve tüm çalışanları kapsayacak, aslen koruma ve danışmanlık işlevlerine sahip İSG hizmetlerinin geliştirilmesinin desteklenmesi zorunluluğu açıklanmaktadır (R. G., 2007: 1).

Avrupa Sosyal Şartı 7. maddede yer alan çocukların ve gençlerin korunması hakkı; çocukların sağlık, ahlak ve eğitimleri çerçevesinde zararlı olmayacağı tespit edilen hafif işlerde çalıştırılmaları durumu dışında asgari çalışma yaşının 15 olmasını, tehlikeli ya da sağlığa zararlı olduğu belirtilen işlerde, asgari çalışma yaşının 18 olmasını, henüz zorunlu eğitim çağında olan kişilerin, eğitimlerinden etkin bir şekilde yararlanmalarını engelleyecek işlerde çalıştırılmamalarını, 18 yaşından küçük olan kişilerin çalışma sürelerinin, gelişmeleri ve mesleki eğitim ihtiyaçları uyarınca sınırlandırılmasını, çalışan gençlerin ve çırakların adil ve eşit bir ücret ile diğer uygun olan ödemelerden yararlanma hakkını tanımayı, gençlerin, işverenlerin izniyle normal çalışma saatlerinde mesleki eğitimde buldukları zamanın, günlük çalışma süresinden sayılmasını, 18 yaşın altındaki çalışanlara yılda en az dört haftalık olmak üzere ücretli izin hakkını tanımayı, 18 yaşın altındaki bireylerin, ulusal kanun ve yönetmeliklerle belirlenen işler dışında gece

işinde çalıştırılmamalarını, ulusal kanun ya da yönetmeliklerle belirlenen işlerde çalışan 18 yaşın altındaki bireylere düzenli sağlık kontrolü yapılmasını ve çocuklar ile gençlerin özellikle doğrudan ya da dolaylı olarak işlerinden doğan tehlikeler başta olmak üzere, uğradıkları bedensel ve manevi tehlikelere yönelik özel olarak korunmalarını sağlamayı hedeflemektedir (Resmi Gazete, 2007: 1).

Avrupa Sosyal Şartı 8. maddede yer alan çalışan kadınların analığının korunması hakkı; kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin ya da yeterli olan sosyal güvenlik yardımı ya da kamu kaynaklarından yararlandırma vasıtasıyla toplam olarak en az on dört haftalık izin sağlamayı, işverenin, bir kadının işverenine hamile olduğunu bildirmesiyle doğum iznine ayrılması arasındaki süre içinde ya da süresi bu döneme denk gelecek şekilde işten çıkarma bildiriminde bulunmasını yasadışı saymayı, emzirme dönemindeki annelere, bu bağlamda gerekli bir süre işe ara verme hakkı sağlamayı, hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme döneminde bulunan kadınların gece çalışmalarını düzenlemeyi ve hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme döneminde bulunan kadınların yeraltı madenlerinde ve tehlikeli, sağlığa zararlı veya ağır nitelikleri sebebiyle uygun olmayan diğer işlerde çalıştırılmalarını yasaklamayı ve bunların çalışma haklarını korumaya yönelik uygun tedbirleri almayı hedeflemektedir (Resmi Gazete, 2007: 1).

Avrupa Sosyal Şartı 9. maddede yer alan mesleğe yöneltme hakkı; tüm çalışan profilleri dâhil olmak üzere niteliklerine ve bu niteliklerin iş olanaklarıyla ilişkisine göre işini seçme ve mesleğini geliştirmesine yönelik problemleri çözmek için yardımcı olacak bir hizmet vermeyi ya da bunu teşvik etmeyi ve bu yardımın okul çocukları da dâhil olmak üzere gençler ve yetişkinler için ücretsiz yapılmasını sağlamayı amaçlamaktadır (Resmî Gazete, 2007: 1).

Avrupa Sosyal Şartı 11. maddede yer alan sağlığın korunması hakkı; sağlığın bozulmasına sebep olanları mümkün olduğu kadar ortadan kaldırmak, sağlıklı olmayı teşvik etmek ve sağlıkla ilgili kişisel sorumluluk duygusunu geliştirmek için eğitim ve danışma hizmetleri sağlamak ve iş kazaları açısından olduğu gibi, salgın, yöresel ve diğer hastalıkları mümkün olduğu kadarıyla önlemek üzere tasarlanmış uygulanabilir önlemler almayı amaçlamaktadır (Resmî Gazete, 2007: 1).

Avrupa Sosyal Şartı 22. maddede yer alan çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı; çalışanların işletmede iş koşullarının

ve çalışma ortamının düzenlenerek iyileştirilmesine katılma haklarını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak için ulusal mevzuat ve uygulama uyarınca çalışanların veya temsilcilerinin; çalışma koşullarının, işin örgütlenmesinin ve çalışma ortamının düzenlenerek iyileştirilmesine, işletmede güvenlik ve sağlığın korunmasına, işletmede sosyal ve kültürel hizmetler ile olanakların örgütlenmesine ve bu konulardaki düzenlemelere ilişkin uyumun denetimine katılma imkanı veren önlemler almayı veya bunları özendirmeyi taahhüt etmektedir (Resmî Gazete, 2007: 1).

Avrupa Sosyal Şartı 28. maddede yer alan çalışanların temsilcilerinin işletmede korunma ve kolaylıklardan yararlanma hakkı; çalışan temsilcilerinin görevlerini yerine getirme haklarını etkin bir biçimde kullanmalarını sağlamak için işletmede; çalışan temsilcisi olarak etkinlikleri veya statüleri sebebiyle kovulmalarını da kapsamak üzere kendilerine yönelik zarar verici eylemleri nazarında etkili bir korumadan yararlanmalarını ve ilgili işletmenin ihtiyaçlarını, büyüklüğü, kapasitesi ve ülkenin endüstriyel ilişkiler sistemi göz önünde tutularak, görevlerini derhal ve etkin bir biçimde yerine getirmelerini sağlamak için uygun olabilecek olanaklar tanınmasını hedeflemektedir (Resmî Gazete, 2007: 1).

Avrupa Sosyal Şartı'nın ilgili maddeleri bağlamında da önemi ifade edilen İSG faaliyetlerinin etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi adına tüm çalışanları ve paydaşları kapsayacak bütüncül uygulamaların gerçekleştirilmesi gereklidir. Üst kanuni düzenlemeler de ülkelerin, İSG adına etkin bir sistemi oluşturabilmesini, yani kültürel bir gelişmeyi sağlayabilmesini şart koşmakta ve desteklemektedir.

Uluslararası kanuni düzenlemeler, çalışma hayatının ve toplumsal gelişmenin ülkeler eksenli etkin ve herkesi kapsayacak şekilde gelişebilmesi adına oluşturulmakta ve taraf olan ülkelerin de düzenlemelerdeki maddelere uymasını istemektedir. İş sağlığı ve güvenliği ekseninde değerlendirildiğinde diğer önemli olan hukuki düzenleme Avrupa Birliği Direktifleri'dir. Bu bağlamda, söz konusu düzenleme diğer başlıkta ele alınmıştır.

2.1.1.4. Avrupa Birliği Direktifleri

İş sağlığı ve güvenliği alanında bulunan Avrupa Birliği (AB) Direktifleri, çerçeve direktif ve ikincil düzenlemeler şeklinde sınıflandırılabilir. Bu alandaki çerçeve direktif, İşyerlerinde Sağlık ve Güvenliğin Geliştirilmesine İlişkin Önlemler Hakkında 89/391/EEC sayılı Direktiftir. Çeşitli ikincil düzenlemeler de mevcuttur. Avrupa Birliği

ülkeleri bağlamında söz konusu direktiflerin bağlayıcılığı bulunduğu ulusal mevzuatlara aktarılması gerekmektedir. Bu bölümde; 89/391/EEC sayılı Direktif detaylandırılarak değerlendirilmiş ve ikincil düzenlemeler de sınıflandırılarak kısaca ne ile ilgili olduğu ifade edilmiştir.

1989'da çıkarılan 89/391/EEC sayılı Direktif; İSG temel ilkelerinin ve asgari gerekliliklerinin tespit edilmesini amaçlamıştır. Mesleki risklerin önlenmesi, risk ve iş kazası etmenlerinin ortadan kaldırılması, çalışanların ve temsilcilerinin bilgilendirilmesi, katılımlarının sağlanması, eğitimleri konularında temel ilkeleri belirtmekte ve kamu ile özel ayrımı yapılmaksızın tüm sektörlere uygulanacağı da ifade edilmektedir (ÇSGB, 2014b: 27).

89/391/EEC sayılı Direktif çerçevesinde çalışanların yükümlülükleri; çalışanlar kendi güvenlik ve sağlıklarından sorumlu oldukları gibi edimleri ve ihmallerinden dolayı diğer kişilerin zarar görmesinden de mükelleftir. Bu bağlamda, makineleri, diğer araç ve gereçleri, tehlikeli maddeleri, ekipmanın taşınmasını ve diğer üretim yöntemlerini ve kişisel koruyucu donanımlarını doğru kullanıp ciddi ve acil bir tehlike gördükleri zamanlarda işvereni ya da çalışan temsilcilerini derhal haberdar etmeleri şeklindedir. Ayrıca diğer sorumlulukları da işverenin, İSG profesyonellerinin ve diğer yetkili kişilerin iş ile ilgili emir ve talimatlarına uyarak, gerekli eğitimlere zorunlu olarak katılıp çalışma ortamının güvenliği hususunda da yardımcı olmalarıdır (Yılmaz, 2009: 75; Baloğlu, 2015: 104).

89/391/EEC sayılı Direktif çerçevesinde işverenlerin yükümlülükleri; çalışanların güvenlik ve sağlığını korumak, tehlikeleri önlemek, bilgilendirme ve eğitim faaliyetleri yapmak; tehlikeleri engellemek, kaçınılmaz olan tehlikeleri değerlendirmek, tehlikeler ile kaynağında mücadele etmek; üretim hızının sağlığa etkilerini değerlendirerek monotonluğu da azaltmak; teknolojik gelişmeleri takip edip teknik olarak çağa uymak; tehlikeli olanları tehlikesiz ya da mümkün olmadığı taktirde daha az tehlikeli olanla değiştirmek; çalışma ortamına yönelik sağlık ve güvenlikle ilgili tüm çalışma koşulları, iş organizasyonunu ve sosyal ilişkileri birlikte değerlendirip destekleyici önlemler geliştirmek ve toplu korunma önlemlerine öncelik vermek; işyerindeki faaliyetlerin yapısını değerlendirerek, kullanılan maddeler veya iş makinelerinin seçimi ve işyerlerinin uygunluğu açısından risk değerlendirmesi yapmak, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik

gerekli talimatları vermek; birden fazla işveren tarafından paylaşılan ortamlarda İSG faaliyetleri ortaklaşa uygulayarak çalışanlar ve temsilcileri bilgilendirmek; İSG uygulamaları kapsamında çalışanlara mali yük getirmemek; acil durumlara özgü planlamalar yaparak gerekli tedbirleri almak; İSG eğitimleri vermek; iş kazaları ve meslek hastalıkları bildirimleri yapmak ve raporlama uygulamaları gerçekleştirmek şeklindedir (Yılmaz, 2009: 75-77; Baloğlu, 2015: 104-105).

89/391/EEC sayılı Direktif, çalışan ve işveren yükümlülükleri bağlamında değerlendirildiğinde, yükümlülüklerin kapsamının artırıldığı gözlenmiş, İSG ile ilgili paydaşlar genişletilmiş, İSG alanına önleyicilik yani proaktif olma ve ortak sorumluluk gibi temel ilkeleri sunmuştur (Baloğlu, 2015: 104).

Avrupa Birliği Direktifleri kapsamında İSG ile ilgili ikincil düzenlemelerden önemli olanları şu şekildedir (ÇSGB, 2014b: 27-29):

İşyeri, ekipmanlar, işaretler ve kişisel koruyucu donanımla ilgili olan ikincil düzenlemeler;

2009/104/EC sayılı Direktif; işyerlerinde iş ekipmanlarının kullanımına yönelik asgari güvenlik ve sağlık gerekliliklerini kapsamaktadır.

99/92/EC sayılı Direktif; patlayıcı ortamlardan kaynaklanan risklere yönelik tüm çalışanların güvenlik ve sağlığının korunmasını içermektedir.

92/58/EEC sayılı Direktif; işyeri güvenlik ve sağlık işaretlerini kapsamaktadır.

89/656/EEC sayılı Direktif: kişisel koruyucu donanımlarının iş yerlerinde kullanımına yönelik yönetmeliği içermektedir.

89/654/EEC sayılı Direktif; işyerlerinde alınması gerekli asgari güvenlik ve sağlık gerekliliklerini kapsamaktadır.

Fiziksel maddelere maruziyetle ilgili olan ikincil düzenlemeler;

2013/35/EU sayılı Direktif; elektromanyetik alanlara maruziyetten kaynaklanan risklere yönelik tüm çalışanların korunması ile ilgili asgari güvenlik ve sağlık gerekliliklerini içermektedir.

2006/25/EC sayılı Direktif; yapay optik radyasyona maruziyetten kaynaklanan risklere yönelik tüm çalışanların korunması ile ilgili asgari güvenlik ve sağlık gerekliliklerini kapsamaktadır.

2003/10/EC sayılı Direktif; gürültüye maruziyetten kaynaklanan risklere yönelik tüm çalışanların korunması ile ilgili asgari güvenlik ve sağlık gerekliliklerini içermektedir.

2002/44/EC sayılı Direktif; titreşime maruziyetten kaynaklanan risklere yönelik tüm çalışanların korunması ile ilgili asgari güvenlik ve sağlık gerekliliklerini kapsamaktadır.

96/29/Euratom; iyonize radyasyondan kaynaklanan risklere yönelik tüm çalışanların ve halkın korunması ile ilgili temel güvenlik standartlarını içermektedir.

Kimyasal maddelerle ilgili olan ikincil düzenlemeler;

2009/161/EU sayılı Direktif; 98/24/EC sayılı Konsey Direktifinin uygulanması amacıyla kullanılacak mesleki maruziyet sınır değerlerine yönelik üçüncü listeyi kapsamaktadır.

2009/148/EC sayılı Direktif; işyerinde tüm çalışanların asbest maruziyetinden kaynaklanan risklere yönelik korunmasını içermektedir.

2006/15/EC sayılı Direktif; 98/24/EC sayılı Konsey Direktifinin uygulanması amacıyla kullanılacak mesleki maruziyet sınır değerlerine ilişkin ikinci listeyi kapsamaktadır.

2004/37/EC sayılı Direktif; tüm çalışanların işyerlerinde mutajen ve kanserojen madde maruziyetinden kaynaklanan risklere yönelik korunmasını içermektedir.

2000/39/EC sayılı Direktif; 98/24/EC sayılı Konsey Direktifinin uygulanması amacıyla kullanılacak mesleki maruziyet sınır değerlerine ilişkin birinci listeyi kapsamaktadır.

98/24/EC sayılı Direktif; işyerlerindeki tüm çalışanların güvenlik ve sağlığının kimyasal maddelerden kaynaklanan risklerden korunmasını içermektedir.

91/322/EEC sayılı Direktif; 80/1107/EEC sayılı kimyasal, fiziksel ve biyolojik ajanlara maruziyetten kaynaklanan risklere yönelik tüm çalışanların korunmasına ilişkin Konsey Direktifinin uygulanması amacıyla kullanılacak limit değerleri kapsamaktadır.

Biyolojik risk etmenleriyle ilgili olan ikincil düzenlemeler;

2000/54/EC sayılı Direktif; biyolojik risk etmenlerine maruziyetten kaynaklanan risklere yönelik tüm çalışanların korunmasını içermektedir.

İş yükü, ergonomi ve psikososyal risklerle ilgili olan ikincil düzenlemeler;

90/270/EEC sayılı Direktif; ekranlı araçlarla ilgili çalışmalardaki güvenlik ve sağlık gerekliliklerini kapsamaktadır.

90/269/EEC sayılı Direktif; tüm çalışanların özellikle sırt incinmelerine sebep olabilecek yüklerin el ile taşınmasındaki asgari güvenlik ve sağlık gerekliliklerini içermektedir.

Belirli sektör ve risklerle ilgili olan ikincil düzenlemeler;

2010/32/EU sayılı Çerçeve Sözleşme; sağlık sektöründe ve özellikle hastanelerdeki kesilme ile ilgili yaralanmalarının önlenmesini kapsamaktadır.

94/33/EC sayılı Direktif; iş yerlerindeki tüm genç çalışanların korunmasını içermektedir.

93/103/EC sayılı Direktif; balıkçı gemilerinde çalışmaya yönelik asgari güvenlik ve sağlık gerekliliklerini kapsamaktadır.

92/104/EEC sayılı Direktif; yer üstü ve yer altı madenciliğinde çalışanların güvenlik ve sağlık açısından korunmalarının geliştirilmesine yönelik asgari gereklilikleri içermektedir.

92/91/EEC sayılı Direktif; kıyılarda ve açık denizlerde sondaj vasıtasıyla maden çıkaran endüstrilerdeki tüm çalışanların güvenlik ve sağlık açısından korunmalarının geliştirilmesine yönelik asgari gereklilikleri kapsamaktadır.

92/85/EEC sayılı Direktif; hamile, emziren ya da yeni doğum yapmış çalışanların işyerinde güvenlik ve sağlıklarının iyileştirilmesine yönelik asgari gereklilikleri içermektedir.

92/57/EEC sayılı Direktif; geçici ya da hareketli inşaat sahalarında asgari güvenlik ve sağlık gerekliliklerinin uygulanmasını kapsamaktadır.

92/29/EEC sayılı Direktif; balıkçı gemilerinde tıbbi uygulamaların geliştirilmesine yönelik asgari güvenlik ve sağlık gerekliliklerini içermektedir.

91/383/EEC sayılı Direktif; belirli veya geçici süreli istihdam edilen tüm çalışanların iş yerlerinde güvenlik ve sağlıklarının geliştirilmesine yönelik önlemleri kapsamaktadır.

Bu ikincil düzenlemeler, Türkiye'deki mevzuat yapısının oluşturulmasına katkısı olmuş ve yönetmelik ile tebliğlerin hazırlanmasında standart oluşturarak yol göstermiştir.

Ele alınan Avrupa Birliği Direktifleri akabinde, ulusal düzeydeki hukuki düzenlemeler diğer bölümde incelenmiştir.

2.1.2. Ulusal Düzeyde Hukuki Düzenlemeler

İSG ile ilgili ulusal düzeyde bulunan hukuki düzenlemeler; kanunlar, tüzükler, yönetmelikler ve tebliğler kapsamında ele alınmıştır. İSG bağlamında güvenlik kültürü kapsamındaki ölçeğin ifadelerinin İSG mevzuat yapısına uygun şekilde oluşturulmasının önemli olduğu ve literatürde bu alanda eksiklik bulunduğu tespit edildiğinden ulusal düzeyde hukuki düzenlemeler detaylandırılmıştır.

2.1.2.1. Kanunlar

Bu bölümde; Anayasa, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu İSG ile ilgili temel yasalar olarak incelenmiştir.

Anayasa, 18/10/1982 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanmıştır. Anayasa kapsamında herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu ve hiç kimsenin zorla çalıştırılmayacağı belirtilmiştir (Anayasa, 1982: m.17-18). Ayrıca kişi hürriyeti ve güvenliği hakkına sahip olduğu; herkesin çalışma hakkı ve hürriyetinin bulunduğu; kimsenin, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı; küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma koşulları açısından özel olarak korunması gerektiği; dinlenmenin, çalışanların hakkı olduğu; ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartlarının bulunduğu gibi temel çalışma alanına özgü İSG ile ilgili hükümlerle çalışma hayatının korunması ve geliştirilmesi hedeflenmiş ve bu alanlara özgü mevzuat yapısı oluşturulmuştur (Anayasa, 1982: m.19, m.49, m.50).

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30.06.2012 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanmıştır. Kamu kurumları ile 50’den az çalışana sahip olan az tehlikeli iş yerlerinde Kanunun İSG hizmetleri (6.madde) ile iş sağlığı güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi (7. madde) maddelerinin yayım tarihinden itibaren iki yıl sonra yürürlüğe gireceği belirtilmiş, ilerleyen zamanda 3’er yıllık ertelemelerle 31/12/2023 tarihinde yürürlüğe gireceği kararlaştırılmıştır. 50’den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli

sınıfta yer alan işyerleri için ise 1/1/2014 tarihinde, diğer işyerleri için yayım tarihinden itibaren altı ay sonra yürürlüğe gireceği açıklanmıştır. Ayrıca tehlike sınıfının belirlenmesi (9. madde), belgelendirme, ihtar ve iptaller (31. madde), değiştirilen hükümler (33., 34., 35. ve 36. madde) ve yürürlük (38. madde) maddeleri ile geçici 4., 5., 6., 7. ve 8. maddeleri yayım tarihinde, diğer maddeleri de yayım tarihinden itibaren altı ay sonra yürürlüğe gireceği ifade edilmiştir (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: m.38).

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu amacı; iş yerlerinde İSG'nin sağlanması ile mevcut olan sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve tüm çalışanların yetki, görev, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir. Bu bağlamda Kanun, kamu ve özel sektöre ait olan tüm işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleriyle işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere bütün çalışanlara faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanmaktadır. Ancak bazı istisnalar mevcuttur. Fabrika, dikimevi, bakım merkezi vb. işyerlerindeki hariç olmak üzere Türk Silahlı Kuvvetleri, Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı ve genel kolluk kuvvetleri faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar ile hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri Kanun kapsamında değildir (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: m.1-2).

Kanuna göre işverenin genel yükümlülükleri şu şekilde ifade edilebilir (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: m.4):

Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil olmak üzere gerekli olan tüm tedbirlerin alınması, organizasyonun yapılması, uygun araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen koşullara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapılması adına sorumluluğu bulunmaktadır.

İşyerinde uygulanan İSG tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemeli, denetlemeli ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamalıdır.

Risk değerlendirmesi yapmalı ya da yaptırmalıdır.

Çalışana yönelik görev sunumunda, güvenlik ve sağlık açısından çalışanın işe uygunluğunu göz önüne almalıdır.

Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışında bulunan çalışanların hayati ve özel tehlikeye sahip yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri almalıdır.

Kanuna göre risklerden korunma ilkeleri ise; risklerden kaçınmak, kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek, risklerle kaynağında mücadele etmek, işyeri dizaynı ile iş ekipmanı ve çalışma yöntemleri seçiminde özen göstererek tekdüze çalışma ve üretim hızının güvenlik ve sağlığa yönelik olumsuz etkilerini önlemek, önlenemediği takdirde en az indirmek, teknik gelişmeleri takip edip uyum sağlamak, tehlikeli olanı, tehlikesiz ya da daha az tehlikeli olanla değiştirmek, iş organizasyonu, çalışma şartları, teknoloji, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamıyla alakalı etmenlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek, toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine kıyasla öncelik vermek ve çalışanlara uygun talimatlar vermek şeklindedir (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: m.5).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre, işveren; çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ile on ve daha fazla çalışmanı bulunan çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirmelidir. Çalışanlarından belirlenen niteliklere yönelik kişi yok ise bu hizmetin tamamını ya da bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilmektedir. İşveren, ifade edilen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması durumunda, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı düşünülerek, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi de üstlenebilmektedir. Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan fakat 50'den az çalışmanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri ya da işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak koşuluyla işe giriş ve periyodik muayeneler ile tetkikler hariç olmak üzere İSG hizmetlerini yürütebilmektedir. Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde ise, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu olmamaktadır (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: m.6).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre; kamu kurum ve kuruluşları hariç olmak üzere ondan az çalışmanı bulunanlardan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin, İSG hizmetlerini yerine getirebilmesi için Bakanlıkça belirlenen destekten faydalanma hakkı bulunmaktadır. Eğer işveren tarafından sigortalılık bildirim yapılmadığı tespit edilirse bu tarihe kadarki ödemeler yasal faiziyle beraber SGK'ca tahsil

edilmekte ve işverenler de sağlanan destekten üç yıl süreyle faydalanamamaktadır (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: m.7).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin hak ve yetkilerinin, görevlerini yerine getirmeleri sebebiyle kısıtlanamayacağını ifade etmektedir. İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi, işverene rehberlik ve danışmanlık yapmak ve görev aldığı işyerinde göreviyle alakalı mevzuat ve teknik gelişmeleri de dikkate alarak İSG ile ilgili aksaklık ve eksiklikleri, tedbir ve tavsiyeleri belirlemek ve işverene yazılı olarak bildirmek suretiyle görevlendirilmektedir. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi ya da patlama, yangın, göçme, kimyasal sızıntı vb. hayati ve acil tehlike arz etmesi, meslek hastalığına neden olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işverence gerekli tedbirlerin alınmaması durumunda, işyeri hekimi ya da iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilmesi gerekmektedir. Eğer bildirim yapılmadığının tespiti yapılırsa, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin belgesi üç ay, tekrar etmesi halinde ise altı ay süreyle askıya alınması gerekliliği belirtilmiştir. İş güvenliği uzmanının ya da işyeri hekiminin bu haklı bildirim sebebiyle işveren tarafından iş sözleşmesinin sona erdirilemeyeceği ya da hak kaybına uğratılmayacağı açıklanmaktadır. Aksi bir durumda, işveren nazarında bir yıllık sözleşme ücretinden az olmamak şartıyla tazminat durumu söz konusu olmaktadır. Diğer açıdan değerlendirildiğinde, işyeri hekimi ya da iş güvenliği uzmanınca kötü niyetle gerçek olmayan bir bildirim yapıldığı mahkemece tespit edilirse İSG profesyonelinin belgesinin altı ay süreyle askıya alınması durumu gerçekleşmektedir (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: m.8).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, çalışanın ölümü ya da maluliyetiyle neticelenecek şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına sebep olan iş kazası ya da meslek hastalığının ortaya çıkmasında ihmali tespit edilen iş güvenliği uzmanı ya da işyeri hekiminin yetki belgesinin askıya alınacağını ifade etmektedir. İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için belirlenen tehlike sınıfı-belge türü kuralı ise; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları doğrudur. Ancak geçici madde 4 ile gelen yenilikle, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı belgeye sahip olan iş güvenliği uzmanını

görevlendirme yükümlülüğü, 31/12/2023² tarihine kadar (B) sınıfı belgeye sahip olan iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise (B) sınıfı belgeye sahip olan iş güvenliği uzmanını görevlendirme yükümlülüğü, 31/12/2023 tarihine kadar (C) sınıfı belgeye sahip olan iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi şartıyla da yerine getirilmiş sayılacağı belirtilmiştir (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: m.8, geçici madde 4, m. 38).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu; belirlenen çalışma süresi sebebiyle iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin tam süreli görevlendirilmesi gerekli olan durumlarda; işverenin işyeri sağlık ve güvenlik birimini kurması gerektiğini açıklamaktadır. Ele alınan diğer bir durum da tehlike sınıfıyla ilgilidir. Bu bağlamda işyeri tehlike sınıflarının, işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınarak Bakanlıkça çıkarılacak tebliğle tespit edildiği ifade edilmiştir. Kanuna göre İSG ekseninde önemli olan risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırmayla ilgili işverenin bu uygulamayı yapmak ya da yaptırmak ana yükümlülüğünün bulunduğu dair ifadeler maddelerde yer almaktadır. Risk değerlendirmesi yapılırken dikkat edilmesi gerekli hususlar ise belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu, kullanılacak iş ekipmanıyla kimyasal madde ve müstahzarların seçimi ile işyerinin tertip ve düzeni, yaşlı, genç, engelli, hamile ya da emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplarla kadın çalışanların durumu şeklinde belirtilmiştir (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: m.9-10).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu; işveren tarafından, çalışma ortamı, iş ekipmanı ile çevre şartları ve kullanılan maddeleri de dikkate alarak gerçekleşebilecek acil durumların önceden değerlendirilip, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumların belirlenmesi ve bu durumların yaratacağı olumsuz etkilere yönelik önleyici ve sınırlandırıcı tedbirlerin alınması zorunluluğunu sunmuştur. Ayrıca Kanun, işverenlerin, acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmelerin yapılması, acil durum planlarının hazırlanması, acil durumlarla mücadele kapsamında işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri de dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım vb. konularda uygun donanıma sahip olan ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişinin görevlendirilmesi, araç ve gereçleri

² 23/7/2020 tarihli ve 7252 sayılı Kanununun 10. maddesi çerçevesinde, 38. maddede yer alan “1/7/2020” ibaresi “31/12/2023” şeklinde değiştirilmiştir.

sağlayarak eğitim ve tatbikatların yaptırılması ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarının sağlanması şeklindeki görevlerini de sıralamıştır (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: m.11).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında; ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin ortaya çıkması halinde, çalışanların işi bırakması ve derhal çalışma yerlerinden ayrılarak güvenli bir yere gidebilmeleri amacıyla işverenin, önceden gerekli düzenlemeleri yapmak ve çalışanlara gerekli talimatları vermekle yükümlü olduğu belirtilmiştir. Eğer ciddi ve yakın tehlikeyle çalışanlar karşılaşrsa kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli önlemlerin alınmasına karar verilmesini de talep edebileceği açıklanmıştır. Kurul ya da işverenin çalışanın talebi doğrultusunda karar vermesi durumunda çalışanın, gerekli önlemler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabileceği, bu dönemdeki ücretinden de hiçbir kesintinin yapılamayacağı ifade edilmiştir. Bazı zaman ciddi ve yakın tehlike önlenemez boyutlara gelebilir ve bu durumda ifade edilen kurula uymadan işyerini ya da tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gitme ve hakların kısıtlanamaması doğrultusunda karar Kanun maddelerinde açıklanmıştır (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: m.12-13).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki bir önemli konu da iş kazaları ve meslek hastalıklarının bildirimini ile alakalıdır. Bu bağlamda işverenin, tüm iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmak, gerekli incelemeleri yapmak ve bunlarla alakalı raporları düzenlemek ile yükümlü olduğu belirtilmiştir. İşveren, iş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde ve sağlık hizmeti sunucuları ya da işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını ise, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde SGK'ya bildirmesi şartı ilgili maddede sunulmuştur (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: m.14).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki sağlık muayenelerinin yapılmasının, işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı ya da sağlık sebebiyle tekrarlanan işten uzaklaşmalardan sonra işe dönüşlerde talep etmeleri durumunda ve işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliğiyle işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla işverence gerçekleştirme zorunluluğu maddelerde belirtilmiştir. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacak

kişilerin, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamayacağı, bu Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporlarının işyeri hekiminden alınacağı ve 50'den az çalışmanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için ise kamu hizmet sunucuları ya da aile hekimlerinden de alınabileceği Kanunda ifade edilmektedir (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: m.15).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre; işyerinde İSG'nin sağlanması ve sürdürülebilmesi için işverence; çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak işyerinde oluşabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileriyle alakalı yasal hak ve sorumluluklar, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri ile ilgili durumlarda görevlendirilen kişiler hakkında bilgilendirilmesi zorunludur. Ayrıca risk değerlendirmesi, İSG ile ilgili koruyucu ve önleyici önlemler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere, destek elemanları ve çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlamak yükümlülüğü de bulunmaktadır (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: m.16).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre; işveren, özellikle işe başlamadan önce, çalışma yeri ya da iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi durumunda veya yeni teknoloji uygulandığında çalışanların İSG eğitimlerini almasını sağlamak, değişen ve meydana gelen yeni risklere uygun olarak yenilemek ve gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlamak ile yükümlüdür. Ayrıca çalışan temsilcilerinin özel olarak eğitilmesi gereklidir ve mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftaki işlerde, yapacağı işle alakalı mesleki eğitim aldığını belgeleyerek çalışabilme zorunluluğu bulunmaktadır. İş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına tutulan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın ya da meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleriyle alakalı ilave eğitim; herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara ise, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilme gerekliliği bulunmaktadır (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: m.17).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre; işveren, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin, işyerinden görevlendirilecek ya da işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye

işleri maksadıyla kişilerin görevlendirilmesi, risk değerlendirmesini gerçekleştirerek, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi, güvenlik ve sağlık risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi, çalışanların bilgilendirilmesi ve çalışanlara verilecek eğitimin planlanması konularında önceden görüşlerinin alınmasını sağlamakla yükümlüdür (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: m.18).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, çalışanların yükümlülüklerini ise; İSG ile alakalı aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları çerçevesinde, kendilerinin ve hareketlerinden ya da yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemek, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, taşıma ekipmanı, tehlikeli madde ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek, işverence sağlanan kişisel koruyucu donanımını doğru kullanmak ve korumak, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda güvenlik ve sağlık açısından ciddi ve yakın bir tehlikeyle karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene ya da çalışan temsilcisine derhal haber vermek, teftişe yetkili makamca işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi yönünde, işveren ve çalışan temsilcisiyle iş birliği yapmak ve kendi görev alanında, İSG'nin sağlanması amacıyla işveren ve çalışan temsilcisiyle iş birliği yapmak şeklinde belirtmiştir (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: m.19).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, çalışan temsilcisinin ne kadar sayıda görevlendirilmesi gerekliliğini; iki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir; elli bir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki; yüz bir ile beş yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç; beş yüz bir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört; bin bir ile iki bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş ve iki bin bir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde ise altı olarak ifade etmiştir. Ayrıca elli ve daha fazla çalışana sahip ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenin, İSG ile alakalı çalışmalar için kurul oluşturması gerekliliği açıklanmıştır (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: m.20, m.22).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, yer alan hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişini, İSG yönünden teftiş yapmaya yetkili olan Bakanlık iş

müfettişlerince yapılacağını belirtmiştir. İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde ya da iş ekipmanlarında çalışanlar yönünden hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiği takdirde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alanla ilgili çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde ya da tamamında ve çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı ya da büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda işin durdurulacağı belirtilmiştir. Bu işin durdurulması süreci ise; teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyetin, iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yapması, tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar vermesi, acil müdahaleyi gerektirdiğinde heyet karar alıncaya kadar geçerli olacak işin durdurulmasının gerçekleşmesi, işin durdurulması kararının ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bir gün içinde gönderilmesi, işin durdurulması kararının, mülki idare amirince kolluk kuvvetleri vasıtasıyla yirmi dört saatte yerine getirilmesi ve tespit edilen durumun acil müdahaleyi gerektirmesi durumunda da verilen işin durdurulması kararı, mülki idare amiri kararıyla kolluk kuvvetlerince aynı gün yerine getirilmesi şeklinde yürütülmektedir. Diğer açıdan bu duruma itiraz da mümkündür. Bu süreç ise; işveren, yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde, yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itirazı, mahkemenin altı iş günü içinde karara bağlaması, karar eksikliklerin ifade edilişiyle sonuçlandığı takdirde işverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirmesi ve en geç yedi gün içinde de işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebinin sonuçlandırılması şeklindedir. Ayrıca Kanunda belirtilen İSG kurallarına uyulmaması sonucu idari para cezalarının ve yasakların uygulanması söz konusudur (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: m.24, m.25, m.26).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yükümlülüklerinin detaylıca değerlendirilmesinden sonra diğer ele alınan kanun ise 4857 sayılı İş Kanunu'dur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun, İSG mevzuatı açısından da önemli olan konuları değerlendirilerek genel hatlarıyla ele alınmıştır.

4857 Sayılı İş Kanunu, 10.06.2003 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanunun amacı ise işverenlerle bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına yönelik hak ve sorumluluklarını düzenlemek

şeklindedir. Kanun kapsamı da istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleriyle işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağı yönündedir (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003: m.1).

Kanun kapsamıyla ilgili istisnalar değerlendirildiğinde; deniz ve hava taşıma işlerinde, 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde ya da işletmelerinde, aile ekonomisi sınırlarında kalan tarımla alakalı her çeşit yapı işlerinde, bir ailenin üyeleri ve 3. dereceye kadar hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde, ev hizmetlerinde, çıraklar hakkında, sporcular hakkında, rehabilite edilenler hakkında, 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2. maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanmamaktadır. Ancak kıyılarda ya da liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işlerinde, havacılığın tüm yer tesislerinde yürütülen işlerde, tarım sanatlarıyla tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işlerde, tarım işletmelerinde yapılan yapı işlerinde, halkın faydalanmasına açık ya da işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işlerinde ile Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işlerde 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanmaktadır (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003: m.4).

4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde, İSG açısından da şartlarının önemli olduğu geçici iş ilişkisi kurularak istihdamın sağlanması mümkündür. Bu bağlamda, geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla veya holding bünyesinde ya da aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirmenin gerçekleştirilmesiyle de kurulabilmektedir.

4857 sayılı İş Kanununa göre; özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devriyle; (a) bu Kanunun 13.

maddesinin beşinci fıkrası³ ile 74. maddesinde belirtilen durumlarda⁴, işçinin askerlik hizmeti durumunda ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer durumlarda, (b) mevsimlik tarım işlerinde, (c) ev hizmetlerinde, (d) işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak yürütülen işlerde, (e) İSG bakımından acil olan işlerde ya da üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması durumunda, (f) işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek seviyede ve öngörülemeyen şekilde artması durumunda ve (g) mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları durumunda kurulabilmektedir. Geçici işçi sağlama sözleşmesi (a) bendinde sayılan durumların devamı süresince, (b) ve (c) bentlerinde sayılan durumlarda süresiz, diğer bentlerde sayılan durumlarda da en fazla dört ay süreyle kurulabilmektedir. Yapılan bu sözleşme (g) bendindeki durum hariç toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilmektedir. İfade edilen (f) bendindeki hallerde geçici iş ilişkisiyle çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçmemektedir. Ancak, on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilmektedir. Geçici iş ilişkisinin diğer bir durumu da işçinin onayı alınarak holding bünyesinde ya da aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi şeklindedir. Bu kapsamda geçici iş ilişkisi,

³ Bu kanunun 74. maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilmektedir. Bu talep işveren tarafından karşılanmakta ve geçerli fesih sebebi sayılmamaktadır. Bu kapsamda kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan yararlanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilmektedir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması halinde yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermektedir. Bu haktan faydalanmak ya da tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi, işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirmektedir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması durumunda, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamamaktadır. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte ya da bireysel evlat edinenler çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanabilmektedir (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003: m.13/5).

⁴ Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplamda on altı haftalık süre boyunca çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik durumunda doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenmektedir. Fakat, sağlık durumu uygun bulunduğu takdirde, doktorun onayıyla kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilmektedir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenmektedir (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003: m.74/1). Doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi için ve çocuğun hayatta olması şartıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın ya da erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilebilmektedir. Çoğul doğum durumunda bu sürelerle otuzar gün eklenmektedir. Çocuğun engelli doğması durumunda bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanmaktadır (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003: m.74/2).

yazılı olarak altı ayı geçmemek üzere kurulabilmekte ve en fazla iki defa yenilenebilmektedir (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003: m.7).

4857 sayılı İş Kanunu incelendiğinde; iş sözleşmesi türlerinin, belirli ve belirsiz süreli, kısmi süreli ve tam süreli, çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma, deneme süreli ve takım sözleşmesi ile oluşturulan iş sözleşmeleri şeklinde ele alındığı görülmekte ve fesih ile ilgili maddelere rastlanmaktadır. Bu bağlamda önemli olan fesih türlerinden biri süreli fesihtir. İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı durumlardaki sözleşmeyi ifade eden belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun karşı tarafa bildirilmesini belirtmektedir. Bu çerçevede uygulanan süreler; işi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra, işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra, işi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra, işi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra iş sözleşmesinin feshedilmiş sayılması şeklindedir. Bu sürelere uymayan tarafın ise bildirim süresine ilişkin tazminatı ödemek zorunluluğu bulunmaktadır. Ayrıca bildirim sürelerine ilişkin ücreti peşin vererek iş sözleşmesinin feshinin geçerli olacağı Kanunda belirtilmektedir (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003: m.17).

4857 sayılı İş Kanunu'na göre; otuz ya da daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetmek için işverenin, işçinin yeterliliğinden ya da davranışlarından veya işletmenin, işyerinin ya da işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayanarak işlem yapma zorunluluğu bulunmaktadır. Bu bağlamda işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapması ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmesi gerekmektedir (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003: m.18, m.19).

4857 sayılı İş Kanunu'na göre; iş sözleşmesi feshedilmiş olan işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği ya da gösterilen sebebin geçerli bir neden olmadığını düşünerek fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri gereğince öncelikle arabulucuya başvurmalıdır. Arabuluculuk faaliyeti neticesinde anlaşmaya varılmadığı takdirde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaştığı bir durumda uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme

de götürülebilmektedir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması halinde ise dava usulden ret kararı verilerek taraflara resen tebliğ edilmektedir. Kesinleşen ret kararının resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulmasının da mümkün olduğu Kanunda belirtilmektedir (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003: m.20).

4857 sayılı İş Kanunu'na göre; işverence geçerli neden gösterilmediği ya da gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece ya da özel hakemce tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiği takdirde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmakla yükümlüdür. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmadığı durumda ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle ilgili sorumluluğu bulunmaktadır. Mahkeme ya da özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiği durumlarda, işçinin işe başlatılmaması halinde kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları da ödenmesi gerekmektedir. İşçinin işe başlatıldığı durum düşünüldüğünde, bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı peşin olarak ödenmiş olabilir. Bu hallerde, az önce ifade edilen ücret ve diğer hakları yapılacak ödemeden mahsup edilmektedir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmediği veya bildirim süresine ait ücretin peşin ödenmediği durumlarda da bu sürelerle ait ücret tutarının ayrıca ödenmesi gerekmektedir. İşe başlama kararının gerçekleşmesi için işçi cephesinden bakıldığında ise, kesinleşen mahkeme ya da özel hakem kararının tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak adına işçinin, işverene başvuruda bulunması zorunluluğu vardır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmadığında, işverence yapılmış olan feshin geçerlilik kazandığı ve işverenin sadece bu durumun hukuki sonuçlarıyla sorumlu olduğu Kanunda belirtilmektedir (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003: m.21).

4857 sayılı Kanuna göre; bazı durumlar için işçinin haklı nedenle fesih yapabilmesine yönelik haklar belirlenmiştir. Bu haklar, iş sözleşmesi süresi belirli ya da belirsiz olması fark etmeksizin iş sözleşmesi süresinin bitiminden önce ya da bildirim süresinin geçmesini beklemeden feshin gerçekleşebildiği olayları doğurmaktadır. İşçiye haklı nedenle derhal feshi hakkı veren bu hakların kullanımı; sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile zorlayıcı sebepler durumunda ortaya çıkmaktadır. Sağlık sebepleri nedeniyle işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı; iş sözleşmesinin ana konusunu oluşturan işin yapılması, bu işin niteliğinden doğan bir nedenle işçinin sağlığı ya da yaşayışı için tehlikeli olduğu durumda ve işçinin iş ortamında

süreklilik arz eden etkileşiminin bulunduğu işveren ya da işçinin bulaşıcı veya işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulması halinde kullanılabilir. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri nedeniyle işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı; işveren iş sözleşmesi yapıldığında bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanıltıcı ve gerçeğe uygun olmayan bilgiler vererek işçiyi yanıltması, işveren işçinin ya da ailesinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi, davranışlarda bulunması ya da işçiyi cinsel tacizde bulunması, işveren işçiyi ya da ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunması veya gözdağı vermesi, yahut işçiyi ya da ailesinden birini kanuna karşı davranışa özendirilmesi, kışkırtması, sürüklemesi, yahut işçiyi ve ailesinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlemesi yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı ağır iftira ya da suçlamalarda bulunması, işçinin diğer bir işçi ya da üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli tedbirlerin alınmaması, işverence işçinin ücreti kanun hükümleri ya da sözleşme koşullarına uygun olarak hesap edilmemesi veya ödenmemesi, ücretin parça başına göre ya da iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işverence işçiyi yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiğinde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenmesiyle işçinin eksik aldığı ücretin karşılanmaması, yahut çalışma şartlarının uygulanmaması durumlarında kullanılabilir. Zorlayıcı sebeplerin bulunmasıyla ilgili olarak işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı, işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması durumlarında kullanılabilir (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003: m.24).

4857 sayılı Kanuna göre; bazı durumlar için işverenin haklı nedenle fesih yapabilmesine yönelik haklar belirlenmiştir. Bu haklar, iş sözleşmesi süresi belirli ya da belirsiz olması fark etmeksizin iş sözleşmesi süresinin bitiminden önce ya da bildirim süresinin geçmesini beklemeden feshin gerçekleşebildiği olayları doğurmaktadır. İşverene haklı nedenle derhal feshi hakkı veren bu hakların kullanımı; sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler ile işçinin gözüne alınması ya da tutuklanması sonucu devamsızlığın 17. maddedeki bildirim süresini aşması durumunda ortaya çıkmaktadır (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003: m.25). Sağlık sebepleri nedeniyle işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı; işçinin kendi kastından ya da düzensiz yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması ya da engelli hale gelmesi halinde, bu nedenle doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş

günü ya da bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi ile işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek düzeyde olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda kullanılabilir. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri sebebiyle işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı ise; iş sözleşmesi yapıldığında bu sözleşmenin önemli niteliğine yönelik gerekli vasıflar ya da koşullar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler ya da sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması, işçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi ya da davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı iftira ve suçlamalarda bulunması, işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması, işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış şekilde işe gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması, işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak, hırsızlık yapmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması, işyerinde, işçi tarafından yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi, işçinin işverenden izinsiz ya da haklı bir nedene dayanmaksızın ardı ardına iki iş günü ya da bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi, işçinin yapmakla sorumlu olduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi, işçinin kendi isteği ya da savaşması sebebiyle işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan ya da malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı ya da başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek seviyede hasara ve kayba uğratması hallerinde kullanılmaktadır. Zorlayıcı sebeplerin bulunmasıyla ilgili olarak işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı; işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süreyle çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir nedenin meydana çıkması durumunda kullanılmaktadır. Son olarak da işçinin gözaltına alınması ya da tutuklanması sonucu devamsızlığın 17. maddedeki bildirim süresini aşması durumunda işverenin haklı bir nedenle derhal fesih hakkının kullanılması söz konusu olmaktadır. 24. ve 25. maddelerde ifade edilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uyulmayan hallerde hakların kullanılmasına ilgili taraflara süre de verilmektedir. Bu süre, işçi ya da işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü

geçtikten ve her durumda da fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılmayacağı yönündedir. Fakat işçinin olayda maddi çıkar elde etmesi durumunda bir yıllık süre uygulanmamaktadır (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003: m.25, m.26).

4857 sayılı İş Kanunu'na göre; bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir işe başlaması adına gereklilik arz eden iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan günde iki saatten az olmamak kaydıyla ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu şekilde kullanımına izin vermelidir. Bu bağlamda bir uygulamayı, çalışanın işten ayrılacağı günden evvelki günlere denk getirerek işverene bildirmelidir. İşveren yeni iş arama iznini vermediği ya da eksik kullandığı doğrultuda o süreye yönelik ücreti işçiye ödemelidir. Bazı durumlarda da işçinin bu sürelerde çalıştığı görülebilmektedir. Bu süreçle ilgili kural ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştığı sürenin ücretini de yüzde yüz zamlı alması şeklindedir (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003: m.27).

4857 sayılı İş Kanunu'nda önemli olan bir diğer konu da fazla çalışma ve fazla süreli çalışma ücretleridir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmaları ifade etmektedir. Denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırk beş saati aşıya bile bu çalışmaların fazla çalışma sayılmayacağı Kanunda belirtilmektedir. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi şeklinde ödenmektedir. Haftalık çalışma süresinin iş sözleşmeleriyle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda ise denkleştirme durumunda ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar ortaya çıkabilmektedir. Bu tür çalışmalar, fazla sürelerle çalışmalar olarak nitelendirilmektedir. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesi şekliyle ödenmektedir. Ancak işçi tercih ettiği takdirde fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında da bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilmektedir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanabilmektedir. Fazla çalışma süresinin toplamının ise bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamayacağı şeklinde Kanunda belirtilmektedir. Gece çalışmasında fazla çalışma yapılamamaktadır. Zorunlu nedenler ve olağanüstü haller

dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere de fazla çalışma yaptırılmayacağı ifade edilmiştir. Zorunlu nedenler ve olağanüstü hallerde, yer altında maden işlerinde haftalık otuz yedi buçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak kaydıyla arttırılması şeklinde ödenmektedir (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003: m.41). Zorunlu nedenlerle fazla çalışma; bir arıza sırasında ya da arızanın gerçekleşmesinin mümkün görülmesi durumunda, makineler ya da araç ve gereç için acil yapılması gerekli işlerde, zorlayıcı sebeplerin meydana çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak seviyeyi aşmamak şartıyla işçilerin hepsi ya da bir kısmına fazla çalışma yapılmasıdır. Olağanüstü hallerde fazla çalışma ise; seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak koşuluyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya ihtiyaç görülürse işlerin türüne ve ihtiyacın derecesine göre çalışma süresinin, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarılabilmesidir (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003: m.42, m.43).

4857 sayılı İş Kanunu kapsamında ele alınması gerekli olan bir diğer konu da yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleridir. Bu bağlamda Kanuna göre; işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de dahil olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilmesi zorunludur. İşçilere verilmesi gerekli olan yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi; bir yıldan başlayıp beş yılı da kapsayacak şekilde olanlara on dört günden, beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden, onbeş yıl ve daha fazla olanlara yirmi altı günden az olamayacağı Kanunda belirtilmektedir. Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin sürelerinin uygulanışı ise dörder gün arttırılarak uygulanması şeklindedir. Fakat on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere yönelik sağlanacak yıllık ücretli izin süresi de yirmi günden az olamayacağı ifade edilmektedir (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003: m.53).

4857 sayılı İş Kanunu'na göre; çalışma süresi, haftada en çok kırk beş saat olarak belirlenmiştir. Aksi kabul edilmemişse bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde paylaştırılarak uygulanmaktadır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi ise günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saat şeklindedir. Tarafların anlaşmasıyla haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak şartıyla farklı biçimlerde dağıtılabilir. Bu bağlamda düşünüldüğünde, denkleştirme süresi olan iki aylık dönemde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini

aşmamalıdır. Denkleştirme süresinin toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar artırılabilmesi Kanunda belirtilmiştir. Turizm sektöründe de dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşmamalıdır. Fakat buradaki farklı olan durum, denkleştirme süresinin toplu iş sözleşmeleriyle altı aya kadar artırılabilmesi şeklindedir (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003: m.63).

4857 sayılı İş Kanunu'na göre; telafi çalışması ise zorunlu sebeplerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce ya da sonra işyerinin tatil edilmesi ya da benzer sebeplerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması ya da tamamen tatil edilmesi veya işçinin talebiyle kendisine izin verilmesi durumlarında, işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için çalışmanın yapılmasıdır. Yeni güncellemeyle beraber bu sürenin iki katına kadar artırılması mümkündür ve fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışmadan sayılmamaktadır. Telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresini aşmamak şartıyla günde üç saatten fazla olamamaktadır ve tatil günlerinde bu çalışma yapılamamaktadır (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003: m.64).

4857 sayılı İş Kanunu, ara dinlenmesini günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında bulunulan yerin gelenekleri ve işin gereğine yönelik ayarlanmak suretiyle işçilere sağlanması gerekliliğini sunmuştur. Bu çerçevede, dört saat ya da daha kısa süreli işlerde onbeş dakika, dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar süreli işlerde yarım saat ve yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenmesi verilmesi Kanun hükümlerince gereklidir. Bu verilen ara dinlenme süreleri en az belirlenen sürelerdir ve aralıksız verilmelidir. Fakat ara dinlenme sürelerinin, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği değerlendirilerek iş sözleşmeleriyle aralıklı olarak kullanılabilmesi kararlaştırılabilmektedir. Ara dinlenmeleri, bir işyerinde işçilere aynı ya da değişik saatlerde kullandırılabilir ve çalışma süresinden sayılmamaktadır (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003: m.68).

4857 sayılı İş Kanunu yükümlülüklerinin İSG mevzuatı açısından da önemli görülen kısımların genel hatlarıyla açıklanmasından sonra diğer ele alınan kanun ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'dur. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çerçevesinde İSG mevzuatı açısından da önemli olan konular, genel hatlarıyla ifade edilmiştir. İş kazası ve meslek hastalığı tanımının yapıldığı ilgili kısımda, iş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması (m.13) ve meslek

hastalığının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması (m.14) değerlendirildiği için burada ele alınmamıştır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 16.06.2006 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanarak 2008 yılında kademeli şekilde yürürlüğe girmiştir. Kanunun amacı ise, sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası yönünden kişileri güvence altına almak, bu sigortalardan yararlanacak kişileri ve sağlanacak hakları, bu haklardan yararlanma koşullarıyla finansman ve karşılanma yöntemlerini belirlemek ile sosyal sigortaların ve genel sağlık sigortasının işleyişiyle ilgili usul ve esasları düzenlemek şeklindedir (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006: m.1, m.2).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çerçevesinde sigortalı sayılanlar (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006: m.4);

a) Hizmet akdiyle bir ya da birden fazla işverence çalıştırılanlar,

b) Köy ve mahalle muhtarlarıyla hizmet akdine bağlı olmadan kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ise;

1) Ticari kazanç ya da serbest meslek kazancı sebebiyle gerçek ya da basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar,

2) Gelir vergisi sorumluluğundan muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı bulunanlar,

3) Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları ile diğer şirket ve donatma iştiraklerinin de tüm ortakları,

4) Tarımsal açıdan faaliyette bulunanlar,

c) Kamu idarelerinde;

1) Bu maddenin (a) bendine tabi olmayanlardan, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışmakta olup ilgili kanunlarda (a) bendi kapsamında bulunanlar gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar,

2) Bu maddenin (a) ve (b) bentlerine tabi olmayanlardan, sözleşmeli olarak çalışmakta olup ilgili kanunlarda (a) bendi kapsamında bulunanlar gibi sigortalı olması

öngörülmemiş olanlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 86. maddesi çerçevesinde ağıktan vekil atananlar şeklindedir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çerçevesinde sigortalı sayılmayanlar ise (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006: m.6);

- a) İşverenin işyerindeki ücretsiz olarak çalışan eşi,
- b) Aynı konutta beraber yaşayan ve üçüncü derece dahil olmak üzere bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışarıdan başka bir kişi katılmaksızın, yaşadıkları konutta yapılan işlerdeki çalışanlar,
- c) Ev hizmetlerinde çalışanlar⁵,
- d) Askerlik hizmetlerini er ve erbaş şeklinde yapmakta olanlarla yedek subay ve yedek astsubay okulu öğrencileri,
- e) Yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluşça ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye üç ayı aşmamak üzere bir iş amacıyla gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya bağlı olduğunu belgeleyen kişilerle Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, yurt dışında yaşamını sürdüren ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına bağlı olanlar,
- f) Yüksek okullarda fiilen normal eğitim sürelerinde yapılan, uygulama adına yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler,
- g) Sağlık hizmet sunucuları tarafından işe alıştırılmakta olan ya da rehabilite edilen hasta ya malul olan kişiler,
- h) 4.maddenin birinci fıkrasının (b) ve (c) bentleri çerçevesinde sigortalı olması gerekli olan 18 yaşını doldurmamış kişiler,
- ı) Kamu idarelerinde ve Kanunun ek 5. maddesi kapsamındakiler hariç olmak üzere, tarım işlerinde ya da orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz işlerde çalışanlarla tarımda kendi

⁵ Ev hizmetlerinde bir ya da birden fazla gerçek kişice çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalılarla konut kapıcılığı işyerlerinde çalıştırılan sigortalılara yönelik Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanmaktadır. Ayrıca çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar için ise Kanunda belirlenen primler ödendiği takdirde aynı statüde sigortalı sayılmaktadır (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006: ek madde. 9).

adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan; aylık kazançlarının ortalamasının, bu Kanunda tanımlanan prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler ile 65 yaşını dolduranlar kişilerden talepte bulunanlar,

k) Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan kişilerden gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlardan, aylık kazançlarının prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyen kişiler,

l) Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen ve temsilciliğin yer aldığı ülkede sürekli ikamet izni ya da bu devletin vatandaşlığına da sahip olan Türk uyruklu sözleşmeli personelden, bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumunda sigortalı olduğunu belgeleyenler ile kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen sözleşmeli personelin uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri kapsamında ve temsilciliğin bulunduğu ülkenin ilgili mevzuatının zorunlu kıldığı durumlarda, işverenlerince bulunulan ülkede sosyal sigorta kapsamında sigortalı yapılan kişiler,

m) Spor Genel Müdürlüğü, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Türkiye Futbol Federasyonu ile bağımsız spor federasyonlarınca yapılan her türlü gençlik ve spor faaliyetleri çerçevesinde ve ilgili kamp, eğitim ve hazırlık çalışmalarında süreklilik arz etmeyecek şekilde görevlendirilen kişiler,

n) 30 uncu maddenin üçüncü fıkrasının (b) bendi⁶ kapsamındakiler hariç olmak üzere, yaşlılık aylığı alırken, bu aylıkları kesilmeden 4. maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında çalışanlar olarak Kanunda belirtilmektedir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre; iş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar mevcuttur. Bu haklar; sigortalıya, geçici iş göremezlik zamanında geçerli olan günlük geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmesi, sigortalı olan kişiye sürekli iş göremezlik gelirin bağlanması, iş kazası ya da meslek hastalığı neticesinde yaşamını yitiren sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması, gelir bağlanmış olan kız çocukları için evlenme ödeneğinin verilmesi ile iş kazası ve meslek hastalığı sonucu yaşamını yitiren sigortalı için cenaze ödeneğinin verilmesi şeklindedir. Hastalık ve analık sigortasından ise sağlanan hak, sigortalıya hastalık ya da analık

⁶ 4. maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında çalışmaya başlayanlar kişilerden aylıklarının kesilmesi amacıyla yazılı istekte bulunanların yaşlılık aylıkları talep tarihini takip eden ay başından itibaren kesilmektedir. Bu sigortalı bireylere yönelik bu fıkranın (a) bendi hükümleri uygulanmaktadır (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006: m. 30/3).

hallerine bağı olarak meydana gelen iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmesidir. 4a veya 4b'li olarak analık sigortasından sigortalı kadına ya da sigortalı olmayan karısının doğum yapması sebebiyle sigortalı erkeğe, her çocuk için yaşaması koşuluyla doğum tarihinde geçerli olan ve Bakanlıkça onaylanmış tarifeye göre emzirme ödeneği verilmektedir. Bu haktan yararlanmak için 4a'lı olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları priminin bildirilmiş olması, 4b'li olanlar için ise doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları priminin yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi de dahil olmak üzere prim ve prime yönelik tüm borçlarının ödenmiş olması gereklidir. Ayrıca emzirme ödeneğine hak kazanan kişilerden sigortalılığı sona erenlerin, bu tarihten başlamak üzere üç yüz gün içinde çocukları doğarsa, sigortalı kadın ya da eşi analık sigortası haklarından yararlanacak sigortalı erkek, doğum tarihinden önceki onbeş ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması koşuluyla emzirme ödeneğinden yararlandırılmaktadır (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006: m. 16).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre; geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanmak için hekim ya da sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması koşuluyla; iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için, hastalık sigortasına tabi olanlarda ise hastalık nedeniyle iş göremezliğe uğraması durumunda, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması koşuluyla geçici iş göremezliğin üçüncü gününden başlamak üzere her gün için, sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması koşuluyla, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik durumunda ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre eklenerek çalışmadığı her gün için, sigortalı kadının, erken doğum yapması durumunda doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması durumunda, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık durumunda verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedaviler için günlük kazancının yarısı, ayaktaki tedaviler için ise üçte ikisi olarak belirlenmiştir (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006: m. 18).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre; sigortalının sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanabilmesi için, iş kazası ya da meslek hastalığı neticesinde oluşan hastalık ve engellilik sebebiyle Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları raporlarında belirlenen meslekte kazanma gücünün en az %10 oranında kaybının bulunduğu tespit edilmesi gerekmektedir. Sürekli iş göremezlik geliri ise, sigortalının mesleğinde kazanma gücünün kaybı oranına göre hesaplanmaktadır ve sürekli tam iş göremezlik durumunda da sigortalıya, belirlenen aylık kazancının %70'i oranında gelir bağlanmaktadır. Sürekli kısmi iş göremezlikte sigortalıya bağlanacak gelir, tam iş göremezlik gelirinde olduğu gibi hesaplanıp iş göremezlik derecesi oranına göre tutarı kendisine ödenmektedir. Sigortalı, başka birisinin sürekli bakımına muhtaç durumda olduğunda gelir bağlama oranı %100 olarak uygulanmaktadır (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006: m. 19).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre; iş kazası ya da meslek hastalığına bağlı sebeplerden dolayı ölen sigortalının hak sahiplerine, tespit edilen aylık kazancının %70'i gelir olarak bağlanmaktadır. 4b'li olan sigortalının genel sağlık sigortası dahil olmak üzere prim borcunun olmaması gerekmektedir. Evlenmeleri sebebiyle, gelir ya da aylıkları kesilecek olan kız çocuklarına evlenmeleri ve talepte bulunmaları durumunda almakta oldukları aylık ya da gelirlerinin iki yıllık tutarı bir defa verilmek üzere evlenme ödeneği şeklinde peşin ödenmektedir. Evlenme ödeneği alan hak sahibinin aylığının kesildiği tarihten itibaren iki yıl içerisinde yeniden hak sahibi olması durumunda ise iki yıllık sürenin sonuna kadar gelir ya da aylık bağlanmamaktadır. İş kazası ya da meslek hastalığı neticesinde ya da sürekli iş göremezlik geliri, malullük, vazife malullüğü ya da yaşlılık aylığı almaktayken ya da kendisi için en az 360 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olup da ölen sigortalının hak sahiplerine onaylanmış tarife üzerinden cenaze ödeneği ödenmektedir. Cenaze ödeneğinin verilmiş sırası, sigortalının eş, yoksa çocukları, o da yoksa anne ve babası, o da bulunmadığında kardeşlerine verilmektedir. Burada ifade edilen kişiler bulunmadığında ise sigortalının cenazesinin gerçek ya da tüzel kişilerce kaldırılırsa, Kanunca belirlenmiş belgelere dayanan masraflar, masrafı yapan gerçek ya da tüzel kişilere ödenmektedir. (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006: m. 20, m. 37).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre; malul sayılmak için gerekli şartlar, sigortalının ya da işverenin talebi doğrultusunda sağlık kurullarınca

düzenlenen raporlar ve dayanağı olan tıbbi belgelerin incelenmesi sonucu, 4a'lı ve 4b'li sigortalılar için çalışma gücünün ya da iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde meslekte kazanma gücünün en az %60'ını, 4c'li sigortalılar için çalışma gücünün en az %60'ını ya da vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalı malul sayılmaktadır. Malullük sigortasının sağladığı malullük aylığı hakkından sigortalının yararlanabilmesi için; malul sayılacak şartlara sahip olması, en az on yıldan beri sigortalı olup, toplam olarak 1800 gün ya da sigortalı, başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması, maluliyeti sebebiyle sigortalı olarak çalıştığı işten ayrıldıktan ya da işyerini kapattıktan ya da devrettikten sonra SGK'dan yazılı istekte bulunulması durumunda malullük aylığı bağlanmaktadır (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006: m. 26).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre; yaşlılık sigortasından sigortalıya sağlanan haklar, yaşlılık aylığının bağlanması ile toptan ödemenin yapılması şeklindedir. Günümüzde, kadın için 58, erkek için ise 60 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 9000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması koşuluyla yaşlılık aylığı bağlanmaktadır. Ancak, 4a'lı sigortalı sayılanlar için prim gün sayısı şartı 7200 gün olarak uygulanmaktadır. Yaşlılık aylığı için yaş şartı, 2036 yılından başlayıp kademeli yaş artışıyla birlikte 2048 yılına gelindiğinde kadın ve erkek için sabit 65 olacağı Kanunda belirtilmektedir. Ayrıca yaşlılık aylığının bağlanmasıyla ilgili sigortalılık başlangıç tarihleri, iş kolları ve Kanun yürürlük tarihleri çerçevesinde sigortalılık farklılıkları bulunmaktadır. Yaşlılık toptan ödemesi ise sigortalının herhangi bir sebeple çalıştığı işten ayrılması ya da işyerini kapatması ve yaşlılık aylığı bağlanması için gerekli yaş şartını doldurduğu halde malullük ve yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanamaması nedeniyle, ödediği malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin her yıla ait tutarının, her yılın gerçekleşen güncelleme katsayısıyla güncellenmesiyle toptan ödeme şeklinde verilmektedir (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006: m. 28, m.31).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre, ölüm sigortasından sağlanan haklar; ölüm aylığının bağlanması, ölüm toptan ödemesinin yapılması, aylık almaktayken evlenen kız çocuklarına evlenme ödeneğinin verilmesi ve

cenaze ödeneği verilmesi şeklindedir. Hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanması için temel şartlar; en az 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş veya 4a'lı sigortalı sayılanlar için, her türlü borçlanma süreleri hariç olmak üzere en az 5 yıldan beri sigortalı olup, toplam 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş, Kanunda belirtilen sebeplerle kazaya uğramış, malullük, vazife malullüğü ya da yaşlılık aylığı almaktayken ya da malullük, vazife malullüğü ya da yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanmış olup henüz işlemi bitmemiş, bağlanmış bulunan malullük, vazife malullüğü ya da yaşlılık aylığı, sigortalı olarak çalışmaya başlamaları nedeniyle kesilmiş durumdayken sigortalının yaşamını yitirmesi ve hak sahiplerince yazılı istekte bulunulması şeklindedir. 4a'lı ve 4b'li sigortalılarla bu Kanuna göre 4c'li olan sigortalı olanlardan yaşamını yitiren sigortalıların hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanamaması halinde, ölüm tarihi esas alınmak şartıyla hesaplanan tutar, hak sahiplerine toptan ödeme şeklinde verilmektedir⁷ (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006: m. 32, m.36).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre, İSG mevzuatı açısından da önemli olan prim oranları mevcuttur. Uzun vadeli sigorta kolları kapsamında olan malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları için prim oranı, sigortalının prime esas kazancının %20'si şeklindedir. Bu prim oranının %9'u sigortalıya ait, %11'i de işverene aittir. Kısa vadeli sigorta kolları kapsamında olan iş kazaları ve meslek hastalıkları, hastalık ve analık sigortaları için prim oranı sigortalının prime esas kazancının %2'si şeklindedir. Bu prim oranının tamamını ise işveren ödemektedir. Genel sağlık sigortası prim oranı, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarında bulunanlar için prime esas kazancın %12,5'i şeklindedir. Bu prim oranının %5'i sigortalı, %7,5'i ise işverene aittir (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006: m.81).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre, genel sağlık sigortası hükümleri geniş ve detaylıdır. Burada genel özellikleri ele alınmıştır. Genel sağlık sigortalısı sayılanlar; ikametgahı Türkiye'de bulunan kişilerden; 4a, 4b ve 4c'li olan kişiler, 4a ve 4b'li olarak sigortalı sayılmayan kişilerden; ailedeki gelirin kişi başına düşen aylık tutarı asgari ücretin üçte birinden az olan vatandaşlar ile gelir tespiti

⁷ Evlenme ve cenaze ödeneği 37. madde çerçevesinde, iş kazası ya da meslek hastalığına bağlı sebeplerden dolayı kazanılan haklar açıklanırken ele alındığından ölüm sigortasından sağlanan haklar kısmında tekrar açıklanmamıştır.

gerçekleştirilmeksizin genel sağlık sigortalılığı veya bakmakla yükümlü olduğu kişi bulunmayan Türk vatandaşlarından 18 yaşını doldurmamış olan çocuklar, uluslararası koruma başvurusu ya da statüsü sahibi ve vatansız olarak bilinen kişiler, 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun yükümlülüklerine göre aylığa sahip olan kişiler,1005 sayılı İstiklal Madalyası Verilmiş Bulunanlara Vatani Hizmet Tertibinden Şeref Aylığı Bağlanması Hakkında Kanun yükümlülüklerine göre şeref aylığına sahip olan kişiler, 3292 sayılı Vatani Hizmet Tertibi Aylıklarının Bağlanması Hakkında Kanun yükümlülüklerine göre aylığa sahip olan kişiler, 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun yükümlülüklerine göre aylığa sahip olan kişiler, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu yükümlülüklerine göre korunma, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden ücretsiz bir şekilde faydalanan kişiler ile anne ve babası olmayan Türk vatandaşlarından 18 yaşını doldurmamış olan çocuklar, harp malullüğü aylına sahip olanlar ile Terörle Mücadele Kanunu çerçevesinde aylığa sahip olanlar, 442 sayılı Köy Kanunu çerçevesinde aylık alan kişiler, 2913 sayılı Dünya Olimpiyat ve Avrupa Şampiyonluğu Kazanmış Sporculara ve Bunların Ailelerine Aylık Bağlanması Hakkında Kanun yükümlülüklerine göre aylığa sahip olan kişiler, mütakabiliyet esası da dikkate alınmak koşuluyla, oturma izni almış yabancı ülke vatandaşlarından yabancı bir ülke mevzuatı çerçevesinde sigortalı olmayan kişiler, Esnaf Ahilik Sandığı ödeneğinin ve ilgili kanunları gereğince kısa çalışma ödeneğinden ve 4447 sayılı Kanun gereğince işsizlik ödeneğinden faydalandırılan kişiler, bu Kanun ya da bu Kanundan önce yürürlükte bulunan sosyal güvenlik kanunları kapsamında gelir ya da aylığa sahip olan kişiler, başka bir ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayan vatandaşlar olarak Kanunda belirtilmiştir (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006: m.60).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre; genel sağlık sigortası, bireylerin sağlıklarının korunması, sağlık riskleriyle karşılaştıklarında ise oluşan harcamaların finansmanın sağlanmasını kapsamaktadır. Bu bağlamda Kanun yürürlüğe girmesiyle birlikte mevcut sigortalılar, gelir ve aylık alanlar, hak sahipleri ile bakmakla yükümlü olunan kişiler, herhangi bir işleme gerek kalmaksızın genel sağlık sigortalısı olarak nitelendirilmiştir. Bu çerçevede 30 gün için genel sağlık sigortası prim bildirim ve ödenmesinden sonra sağlık yardımı almaya hak kazanılmaktadır. Ancak 4b'li

sigortalılar ise ayrıca 60 gün ve daha fazla prim ve prime yönelik tüm borçlarını ödemesi ya da 60 günden fazla borçlarının tecil ve taksitlendirilmiş bir şekilde bulunması koşulu Kanunda belirtilmektedir. Ayrıca Kanun, genel sağlık sigortası kapsamında SGK tarafından finansmanı sağlanacak ve karşılanmayacak sağlık hizmetlerini ve diğer hakları, sağlık hizmetlerinden yararlanmak için bazı durumlarda gerekli olan katılım paylarını vb. genel sağlık sigortası ile ilgili konuları detaylıca açıklamıştır (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006: m.62, m.67).

Diğer kısımda ise 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu incelenmiştir.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 07.11.2012 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanunun amacı; işçi ve işveren sendikalarıyla konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine yönelik usul ve esaslar ile işçilerin ve işverenlerin birlikte ekonomik ve sosyal durumlarıyla çalışma koşullarını belirlemek adına toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçıl çözüm yollarıyla çözümlenmesine, grev ve lokavta başvurularına ilişkin kuralları düzenlemek şeklindedir (6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2012: m.1).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre; on beş yaşını doldurmuş ve bu Kanun hükümlerine göre işçi vasfına sahip olanlar, işçi sendikalarına üye olabilmektedir. Diğer açıdan da işveren ise işveren sendikalarına üye olabilmektedir. Ayrıca Kanun hükümleri; sendikaya üye olmanın serbestliğini, hiç kimsenin sendikaya üye olmaya ya da olmamaya zorlanamayacağını, işçi ya da işverenlerin aynı işkolunda ve zamanda birden çok sendikaya üye olamayacağını, aynı işkolunda ve zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışanların birden çok sendikaya üye olabileceğini, işçi ve işverenlerin belirtilen kurallara uyulmadan birden çok sendikaya üye olmaları durumunda sonraki üyeliklerin geçersiz olacağını ve bu üyelik başvurularının da e-Devlet üzerinden yapılacağını belirtmektedir (6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2012: m.17).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre; üyelik aidatının miktarı kuruluşların tüzüklerinde ifade edilen kurallara göre genel kurul tarafından karar verilmektedir. Üyelik ve dayanışma aidatları da yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusuyla birlikte, işçinin ücretinden kesilerek ilgili sendikaya ödenmektedir. Bu

bağlamda işçi ya da işveren, sendikadaki üyeliğini devam ettirmeye ya da üyelikten ayrılma kararı vermesine zorlanmamaktadır. Üyeler ise istediği takdirde e-Devlet vasıtasıyla çekilme bildiriminde bulunarak üyelikten çekilebilmektedir. Geçerlilik kazanma süresi, bildirim tarihinden itibaren bir ay sonradır. İşkolu değiştiren kişilerin ise sendika üyeliği kendiliğinden sona ermektedir. Askerlik süresince üyelik ilişkisi askıda kalmaktadır (6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2012: m.18, m19).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre; toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine yönelik hükümler ile tarafların karşılıklı hak ve borçlarıyla sözleşmenin uygulanmasını, denetimini ve uyuşmazlıkların çözümüne yönelik başvurulacak yöntemleri düzenleyen hükümleri de içerebilmektedir. Çerçeve sözleşme ise, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyelerine yönelik uygulanan ve mesleki açıdan eğitim, sosyal sorumluluk, İSG ile istihdam politikalarıyla ilgili düzenlemeleri kapsamaktadır. Kanuna göre, çerçeve sözleşme, taraflardan birinin çağrısı ve diğer tarafın çağrıya olumlu yönde cevap vermesiyle en az bir, en çok da üç yıl süreyle yapılmaktadır. Uygulanabilirliği açısından önemli olan toplu iş sözleşmeleri ise işyeri, işletme ve grup toplu iş sözleşmesi şeklinde yapılabilmektedir. Aynı işkolunda tek bir işyerine yönelik ve yalnız o işyerini kapsamak üzere yapılanlara işyeri toplu iş sözleşmesi adı verilmektedir. Bir gerçek ve tüzel kişiye ya da bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde yapılanlar ise işletme toplu iş sözleşmesi olarak adlandırılmaktadır. Tarafların anlaşmasıyla birlikte bir işçi sendikası ve bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri de içermek üzere yapılanlara da grup toplu iş sözleşmesi ismi verilmektedir (6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2012: m.33, m.34).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre; toplu iş sözleşmesi yazılı olarak en az bir ve en çok da üç yıl süreli olarak gerçekleştirilmektedir. Faaliyetleri bir yıldan az süren işler için toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilmekte ve işin bitmemesi durumunda ise bir yılın sonuna kadar uygulanabilmektedir. Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme adına yetki başvurusunda bulunulabilmektedir. Toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için ise sözleşmeye taraf olan işçi sendikasının üyelerinden olmak gerekir. Bu bağlamda, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar için yürürlük tarihinden,

imza tarihinden sonra üye olanlar için ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıyla işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanacağı belirtilmektedir. Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler bulunabilmektedir. Bu durum yaşandığında uygulanan kural ise iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanılmasıdır. Diğer yaşanabilecek durumlar da, toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar ya da imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olmuşken daha sonra ayrılanlar ya da çıkarılanlardır. Bu hallerde, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için taraf işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemeleri gereklidir (6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2012: m.35, m.39).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre; yer aldığı işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması koşuluyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin içeriğine girecek işyerinde başvuru zamanında çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması durumunda bu işyeri ya da işletme adına toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olmaktadır. İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk ya da fazla üyesinin bulunması durumunda başvuru zamanında en çok üyeye sahip olan sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğu kabul edilmektedir. Toplu iş sözleşmesi yapmak adına işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğuna yönelik tespit istemelidir. İşveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren de yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilmekte özgürdür. Yetki tespiti o işkolunda kurulu olan işçi sendikalarıyla taraf olacak işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirilmektedir. Tespit yazısını alan işçi ya da işveren sendikaları ya da sendika üyesi olmayan işveren de taraflardan birinin ya da her ikisinin yetki koşullarına sahip olmadığına ya da kendisinin bu koşulları taşıdığına yönelik itirazını, sebeplerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilmektedir. Ayrıca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı yönünde bildirim yapılan işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti adına dava açabilmektedir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırmaktadır (6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2012: m.41, m.42, m.43).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre; tespit yazısına verilen süre boyunca itiraz edilmemişse sürenin bitimini takip eden altı iş günü içinde; yapılan itiraz

reddedilmişse veya kendisine yetki koşullarına sahip olmadığı yönünde bildirim yapıldıysa, yetki şartlarına sahip olduğunu tespit eden kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde ilgili olan sendikaya yetki belgesi verilmektedir. Akabinde taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırmalı ve çağrı tarihi, çağrıyı yapan tarafça görevli olan makama bildirilmelidir. Bu süre önemlidir. Bu süre içinde çağrı yapılmadığında yetki belgesinin hükmü kalmamaktadır. Çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini görüşüp ortak bir şekilde karar vermeli ve görevli makama yazıyla bildirmelidir. İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya katılmalı ya da aynı sürede toplu görüşmeye başlamalıdır. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşmektedir. Toplu görüşmenin belirlenen süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren altmış gün şeklindedir. Toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varıldığı takdirde, toplu iş sözleşmesi dört nüsha olarak düzenlenerek taraf temsilcilerince imzalanmaktadır. İki nüshası ise altı iş günü sürede çağrıyı yapan tarafça görevli olan makama verilmektedir (6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2012: m.44, m.46, m.47, m.48).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre; uyuşmazlık yazısını alan görevli makam altı iş günü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile ya da katılım olmazsa kendiliğinden, resmi listede bir arabulucu görevlendirilmektedir. Taraflar istediği takdirde resmi arabulucu listesinden ortak bir arabulucu da belirleyebilmektedir. Arabulucunun görev süresi, kendisine yapılacak olan bildirimden itibaren on beş gündür. Bu görev süresi, tarafların ortak kararıyla en çok altı iş günü uzatılabilmektedir. Arabuluculuk adına verilen sürenin bitiminde anlaşma sağlanamadığında, arabulucu üç iş günü içinde uyuşmazlığı belirleyen tutanak ve önerileriyle makama bildirmektedir. Görevli makam da, tutanağı en geç üç iş günü içinde taraflara sunmaktadır. Grev oylaması neticesinde grev yapılmamasına ilişkin kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işçi sendikası; grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda tutanağın tebliğinden veya erteleme süresinin uyuşmazlıkla neticelenmesi durumunda sürenin bitiminden itibaren taraflardan biri altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilmektedir. Yoksa işçi sendikasının yetkisi düşmektedir. Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin ve toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğu Kanunda belirtilmektedir. Bir diğer durumda tarafların anlaşarak toplu hak ya da çıkar uyuşmazlıklarının her safhasında

özel hakeme başvurabilmesidir. Toplu çıkar uyuşmazlıklarında taraflar özel hakeme başvurma konusunda yazılı olarak anlaşma yaptıkları taktirde, bundan sonra arabuluculuk, grev ve lokavt ile kanuni hakemlik hükümleri uygulanmamaktadır. Toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakem tarafından verilen kararlar ise toplu iş sözleşmesi hükmündedir (6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2012: m.50, m.51, m.52).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre; grev kararı, uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilmekte ve belirlenen sürede altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulanmalıdır. Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde lokavt kararı alabilmekte ve bu süre zarfında altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamalıdır. Grev ve lokavt kararları, kararı alan tarafça işyeri ya da işyerlerinde ilan edilerek bildirilen tarihte başlamalıdır. Aksi taktirde, grev ya da lokavt hakkı düşmektedir. Grev ile ilgili kararın işyerinde ilan edildiği tarihte, işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvuru yaptığı durumda, talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde grev oylaması yapılması gerekmektedir. Oylamaya ilişkin itirazlar, oylama gününden başlayarak üç iş günü süresince mahkemeye yapılmakta ve itiraz, mahkeme tarafından üç iş günü içinde kesin olarak karara bağlanmaktadır. Oylama sonucunda grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması şeklinde karar verdiği taktirde, bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanmamaktadır. Grev kararının kabulü doğrultusunda, işyerinde grev ilan etmiş olan işçi sendikası, kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak adına en çok dörder grev gözcüsü koyabilmektedir. Kanuni bir grev veya lokavtı sona erdirmeye kararı, bu kararı alan tarafça ertesi iş günü sonuna kadar görevli makama bildirilmelidir. Böylece grev ya da lokavtın sona erdiği yönünde bilgi, görevli makam tarafından işyerinde ilan edilmektedir. Kanuni grev ve lokavtta bu ilanının yapılması sonucu sona ermektedir (6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2012: m.60, m.61, m.73).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre grev ve lokavt yapılamayacağı yerler de belirlenmiştir. Bu doğrultu alınan karar neticesinde; can ve mal kurtarma işleri, cenaze işleri ve mezarlıklar, şehir şebeke suyu, elektrik, doğalgaz, petrol

üretimi, tasfiyesi ve dağıtımıyla nafta ya da doğalgazla ilgili petrokimya işleri, Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işler ve kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve hastaneler ile ilgili işler grev ve lokavtın yapılamayacağı iş türleridir. Ayrıca başladığı yolculuğu yurt içinde bulunan varış yerlerinde bitirmemiş olan deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında da grev ve lokavtın yapılamayacağı belirtilmektedir. Diğer yandan grev ve lokavtın ertelenmesi durumu da söz konusudur. Bu çerçevede; karar verilmiş ya da başlanmış olan kanuni bir grev ya da lokavt, genel sağlığa ya da milli güvenliğe yönelik zarar verici bir etkiye ise altmış gün süre ile ertelenebilmektedir. Erteleme süresi zarfında taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilmekte ve bu sürenin bitiminde anlaşma sağlanamadığı durumda, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülmektedir. Aksi durumda ise işçi sendikasının yetkisi düşmektedir (6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2012: m.62, m.63).

Diğer kısımda, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ele alınmıştır. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, İSG mevzuatı da düşünülerek genel hatlarıyla açıklanmıştır.

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 19.06.1986 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanunun amacı ise çırak, kalfa ve ustaların eğitimiyle okullarda, yükseköğretim kurumlarında ve işletmelerde yapılacak olan mesleki eğitime yönelik kuralları düzenlemek şeklindedir (3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 1986: m.1).

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na göre; aday çırak ve çırak, öğrenci statüsünde bulunup bu haklarından yararlanırken işyerinde çalışan işçi sayısına dahil edilmemektedir. Mesleğin temel özelliklerine göre haftada sekiz saatten az olmamak üzere genel ve mesleki eğitim görürken bu dönemde ücretli izin verilmektedir. İşyerleri, Bakanlıkça tespit edilmiş olan il ve meslek kollarında on dokuz yaşından gün almamış kişileri çıraklık sözleşmesi yapmadan çalıştıramamaktadır. Çıraklığa deneme dönemi ile başlanırken, bu süreç bir aydan az, üç aydan da fazla olamamaktadır (3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 1986: m.11, m.12, m.14).

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na göre; on ve daha fazla personel çalıştıran işletmeler, çalıştırdıkları personel sayısının yüzde beşinden az olmamak kaydıyla mesleki ve teknik eğitim öğrencilerine beceri eğitimi, mesleki ve teknik ortaöğretim, staj ve

tamamlayıcı eğitim yaptırmalıdır. Kanun çerçevesinde verilebilecek kararlar, 10 çalışan sayısı, 5 personele kadar düşürülebilmektedir. İşletmelerde beceri eğitimi alan öğrencilerin teorik eğitimi, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında ya da işletmelerin eğitim birimlerinde yapılmaktadır. Ayrıca, çalışma saatleri içinde yapılacak teorik eğitimin haftada on iki saatten az olamayacağı, yoğunlaştırılmış bir şekilde de yapılabileceği ve teorik eğitim günlerinde öğrencilerin ücretli izinli sayılacağı Kanunda belirtilmiştir (3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 1986: m.18, m.20).

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında; işletmelerde mesleki eğitim alan öğrenciler ile mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumlarında staj ya da tamamlayıcı eğitim alan öğrencilere asgari ücretin net tutarının; yirmi ve üzerinde çalışana sahip işyerlerinde yüzde otuzundan, yirmiden az çalışana sahip işyerlerinde ise yüzde on beşinden, aday çırak ve çırağa da, asgari ücretin yüzde otuzundan aşağı ücret ödenmeyeceği belirtilmektedir. Ayrıca Kanun; aday çırak, çıraklar, işletmelerde mesleki eğitim alan öğrenciler ile mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumlarında okumaktayken staja, tamamlayıcı eğitime ya da alan eğitimine tabi tutulan öğrencilerin sigorta primlerinin asgari ücretin yüzde ellisi üzerinden, Bakanlık ile mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumlarının bağlı olduğu üniversitelerin bütçesinden karşılanacağını ifade etmektedir. Diğer bir önemli durum olan izinler ise aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler için işletmeler tarafından her yıl tatil aylarında olmak üzere bir ay ücretli izin ve mazereti olup okul müdürlüğünün görüşüyle birlikte bir aya kadar da ücretsiz izin şeklinde belirlenmiştir (3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 1986: m.18, m.20, m.25, m.26).

Diğer başlıkta ise İSG mevzuatı çerçevesinde önemli olan yönetmelikler ele alınmıştır.

2.1.2.2. Yönetmelikler

Bu bölümde, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ana maddeleri çerçevesinde oluşturulan yönetmelikler incelenmiştir. Bu bağlamda ele alınan yönetmelikler; İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında

Yönetmelik, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik şeklindedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, 29.12.2012 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönetmeliğin amacı; İSG hizmetlerini yürütmek adına kurulması gerekli olan işyeri sağlık ve güvenlik birimlerinin kuruluşuyla ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin yetkilendirilmeleri, yetki belgelerinin iptali, yetki, görev ve sorumlulukları ile çalışma koşullarına ait kuralları düzenlemek olarak belirtilmiştir (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, 2012: m.1).

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğine göre; İSG hizmeti ile ilgili uygulamaların gerçekleştirilmesi adına belirlenen niteliklere sahip olan bir ya da birden fazla işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi yapılmaktadır. On ve daha fazla çalışana sahip olan çok tehlikeli sınıftaki işyerinde bulunan işverenler ayrıca diğer sağlık personeli de görevlendirmektedir. İşveren belirlenen niteliklere sahipse tehlike sınıfı ve çalışan sayısı kriterleri de düşünülerek İSG hizmetinin yerine getirilmesini kendisi de üstlenebilmektedir. İşveren, işyerinde gerekli özelliklere sahip personel bulunmaması durumunda İSG ile ilgili yükümlülüklerin hepsini ya da bir kısmını, ortak sağlık ve güvenlik biriminden (OSGB) hizmet almak kaydıyla yerine getirebilmektedir. İşveren, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gerekli olan hallerde işyeri sağlık ve güvenlik birimi (İSGB) kurması gerekmektedir. Eğer tam süreli işyeri hekimi işyerinde görevlendiriliyorsa, ayrıca diğer sağlık personeli görevlendirilmesinin zorunluluğu bulunmamaktadır. Birden fazla iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi yapıldıysa ve kamu, inşaat, maden, metal, tekstil, sağlık, ulaşım, taşımacılık, ticaret, imalat, bakım, onarım, kurulum, kimya, tarım, enerji, ziraat, mobilya, hayvancılık, ormancılık, gıda, matbaa, su temini, atık yönetimi, temizlik, ilaçlama sektörlerine ait bir işyeriyse tam süreli iş güvenliği uzmanlarından sadece birisinde uygun belge sınıfının olması yeterli görülmektedir. Belirlenmiş olan özelliklere ve gerekli belgelere sahip olmayan ancak ondan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerindeki işverenler ya da işveren vekilleri Bakanlığın sunduğu eğitimleri başarıyla bitirmek koşuluyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç olmak üzere İSG hizmetlerini yürütebilme hakkına sahiptirler (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, 2012: m.5).

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğine göre; işveren, OSGB'den alacağı hizmet sebebiyle görevlendirilecek profesyonellerle ilgili çalışan temsilcilerinin görüşlerini almalı, bu profesyonellerin çalışma koşulları, görev, yetki ve sorumluluklarıyla ilgili çalışan temsilcilerini bilgilendirmeli, görevlendirdiği kişi ve OSGB'yi işyerinin İSG ile ilgili mevcut durumu hakkında bilgilendirmeli, kayıt ve bildirimlerle ilgili yükümlülükleri görevlendirdiği kişi ya da hizmet aldığı OSGB ile işbirliği içerisinde yapmalı ve farklı bir yerden işyerine çalışmaya gelenlerin sağlık bilgilerine, görevlendirdiği kişi ya da hizmet aldığı OSGB'lerin ulaşabilmesini sağlamalıdır. İşveren, işyerindeki İSG uygulamalarına yönelik tüm kayıtları ve işten ayrılma tarihinden itibaren en az 15 yıl süreyle çalışanların kişisel sağlık dosyalarını saklamalıdır. Ayrıca onaylı defter, işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri ya da noter tarafından her sayfası mühürlenmek koşuluyla onaylanmalıdır. Akabinde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve işverenle birlikte ya da ayrı ayrı imzalanmalıdır. Onaylı deftere yazılan tespit ve öneriler ise işverene bildirilmiş olarak kabul edilmektedir. Onaylı defterin asıl sureti işverence, diğer suretleri de iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimi tarafından saklanmalıdır. Defterin imzalanması ve düzenli bir şekilde tutulmasından işveren sorumlu olmaktadır. Teftişe yetkili iş müfettişlerinin isteği doğrultusunda onaylı defter işveren tarafından sunulmak zorundadır (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, 2012: m.6, m.7).

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğine göre; İSGB, en az bir işyeri hekimi ile işyerinin tehlike sınıfına uygun olan belgeye sahip en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi şeklinde kurulmaktadır. Bu birim kuruluşunda, işverenin talebi doğrultusunda diğer sağlık personelinin görevlendirilmesi de gerçekleştirilebilmektedir. İSGB, İSG uygulamalarının gerçekleştirilmesine ve çalışan personel sayısına yeterli olacak bir büyüklükte bir yerde kurulmalıdır. Ayrıca bu birimin, asıl işin yürütüldüğü ortamda ve giriş katta kurulması da temel koşullardandır. Bu birimlerde sekizer metrekareden az olmamak üzere işyeri hekimi tarafından kullanılmak üzere bir muayene odası ve bir iş güvenliği uzmanı odası ile 12 metrekareden az olmamak üzere bir ilkyardım ve acil müdahale odası bulunması şartı Yönetmelikte belirtilmiştir (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, 2012: m.10).

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğine göre; OSGB kurulabilmesi ve hizmette bulunabilmesi için tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan en az bir iş güvenliği uzmanı, işyeri

hekimi ve diğer sağlık personeli istihdam edilmesi gerekmektedir. OSGB'ler, İSG hizmetlerinin yürütülmesine ve personel sayısına yeterli olacak bir büyüklükte; 10 metrekarelik iş güvenliği uzmanı odası, işyeri hekimi tarafından kullanılmak üzere en az 10 metrekarelik bir muayene odası, 15 metrekarelik ilkyardımdan ve acil müdahale ile 12 metrekarelik bekleme yeri, uygun büyüklükte arşiv odası ve en az bir tuvalet ve lavabodan oluşmaktadır. OSGB'ler kuruluşunun bulunduğu il ve sınır komşusu olan illerde hizmetlerini sunmaya yetkilidir. Sınır illerin dışında hizmet verilebilmesi adına, Yönetmelikte belirlenen koşulları sağlamalı ve o illere özel şube açılması gereklidir. Bazı işler için ise bu kural aranmamaktadır. Niteliği sebebiyle birden fazla ilde yürütülmesi gerekli olan raylı sistem, yol ve nakil hattı inşası ya da bakımı ve onarımı gibi işlerde OSGB'nin işin yapıldığı herhangi bir ilde yetkilendirilmiş olması yeterli görülmektedir. Bir diğer kural da OSGB'lerin, işyerlerine hizmet verdikleri süre boyunca yetki aldıkları adres altında açık ve hizmet yapabilecek durumda bulunması zorunludur. OSGB'lerin zemin katta ya da müstakil binalarda kurulması, tuvalet ile arşiv bölümleri hariç olmak üzere OSGB'ler için gerekli olan diğer bölümlerin yol seviyesinden girişi olmayan katlarda kurulmayacağı ve tuvalet ile arşiv bölümlerinin ise OSGB'ye ait olmak şartıyla bodrum katta bulunabileceği belirtilmektedir. OSGB'lerde adres değişikliğinden önce ya da unvan değişikliği akabinde, e-Devlet sistemi vasıtasıyla Genel Müdürlüğe başvurulmalıdır. Adres değişikliği işleminin bitimine kadar hizmet vermek isteyen OSGB'ler ise yetki aldığı mevcut adreste faaliyetine devam etmelidir. Unvan değişikliğinde de yetki belgesi yenileme başvuru süresi 30 gün olarak belirlenmiştir. şirket ortaklarında değişiklik olması durumunda, 30 gün içerisinde Genel Müdürlüğe bildirim yapılmakta ve değerlendirmelerde uygun bulunmaması halinde de düzeltmek amacıyla Genel Müdürlükçe şirkete 30 gün süre verilmektedir. Güncellemeyle birlikte OSGB ve TSMB'lerin (toplum sağlığı merkezi birimlerinin) yetkilendirildikleri adrese yönelik resmi makamlar tarafından tahliye ya da yıkım kararı alınması veya yıkık ya da hasarlı raporu verilmesi halinde, yeni adrese taşındıktan sonra otuz gün içerisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı (İSG-KATİP) zerinden Genel Müdürlüğe başvuru yapılması ngrlmştir. Yapılan başvuruların doksan gün içinde tamamlanacağı belirtilmektedir (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, 2012: m.12).

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğine göre; OSGB sorumlu müdürünün, personel görevlendirilmesinin takibi, OSGB kayıtlarının tutulması ve düzenli olarak arşivlenmesi, Genel Müdürlükçe istenen belgelerin hazırlanması, OSGB'lerin başvuru, yetkilendirme ve vize işlemlerinin takibi gibi görevleri bulunmaktadır. Yetki belgeleriyle ilgili vize süresi ise OSGB ve TSMB tarafından beş yılda birdir. Yetkilendirilen kurumlar, beş yılın tamamlanmasına en fazla 60 gün kala vize işlemlerine yönelik Genel Müdürlüğe e-Devlet sistemi üzerinden başvurmaktadır. Başvurulmadığı takdirde, kurumların yetki belgeleri vize işlemleri tamamlanıncaya kadar askıya alınmaktadır. Ayrıca vize döneminin bitiminden itibaren üç ay içinde işlemlerin tamamlanmaması halinde yetki belgesi Genel Müdürlükçe doğrudan iptal edilmektedir (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, 2012: m.18, m.20).

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğine göre; ihtarların, bir takvim yılı içinde hafif olanların toplamının 30'a, orta olanların toplamının 60'a ulaşması halinde, OSGB'nin o yıl içindeki hafif ve orta ihlallerin bir üst derecenin taban puanı çerçevesinde değerlendirilmektedir. Beş yıllık süre bitiminde ise vize işlemini tamamlayan kişi ve kurumların; uygulanmasının üzerinden en az bir yıl geçmiş olan tüm ihtar puanlarının silineceği belirtilmektedir. OSGB ihtarlara yönelik itiraz etmek istediğinde, işlemin tebliğ tarihinden itibaren en geç 10 iş günü içinde Genel Müdürlüğe yapmaktadır. OSGB'lerin yetki belgeleri, ihtar puanları toplamının 300 olması halinde, Genel Müdürlükçe altı ay süreyle askıya alınmaktadır. Yetki belgesi askıda olan OSGB'ler ise, bu süre boyunca İSG hizmeti için olan yetkilerini kullanamamaktadır. Yetki belgesi geçerliliğinin askıya alındığı durumlar ve süreleri; düzenlenen evrakın gerçeğe aykırılığının tespit edilmesi durumunda üç ay, şirket ortaklarının uygunsuz olduğu bildirilmesine rağmen 30 gün içerisinde düzeltilmemesi durumunda üç ay, belirlenen kurallara uyulmadan şube ya da irtibat bürosu açılması durumunda altı ay, yetki aldığı adres ya da il sınırları dışında İSG hizmeti sunulması durumunda altı ay, gerçekleştirilmek adına yükümlü oldukları İSG hizmetlerin tamamının ya da bir kısmının devredilmesi durumunda altı ay ve Genel Müdürlükten onay alınmadan adres değişikliğinin yapılması ya da unvan değişikliği ile ilgili bildirim yükümlülüğünün 30 gün içinde yerine getirilmemesi durumunda bir yıl şeklindedir. Yetki belgesinin doğrudan iptal edildiği durumlar; başvuru evraklarından birinin sahte olduğu tespiti, yetki belgesinin bir vize döneminde üç defa askıya alınması ve yetki belgesinin geçerliliğinin askıda olduğu süre boyunca sözleşme yapıldığının ya

da hizmet verildiğinin tespiti şeklinde belirtilmektedir. Ayrıca yetki belgesi iptal edildiği takdirde OSGB ve şubelerinin kurucu ya da ortaklarının, iptal tarihinden itibaren iki yıl içerisinde yaptığı başvuruların bu süre boyunca askıda olduğu da Yönetmelikte açıklanmaktadır. İtirazlar ise işlemlerin tebliğ tarihinden itibaren en geç on iş günü içinde Genel Müdürlüğe yapılmaktadır (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, 2012: m.21, m.22).

Diğer kısımda İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik incelenmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik, 24.12.2013 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu Yönetmeliğin amacı ise kamu kurum ve kuruluşları hariç olmak üzere ondan az çalışanı bulunanlardan, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftaki işyerlerine, İSG hizmetlerinin etkin bir şekilde sağlanabilmesi için verilecek desteğe yönelik kuralları belirlemektir (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik, 2013: m.1).

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmeliğe göre; destekten Türkiye genelinde ondan az çalışanı bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta bulunan işyeri işverenleri faydalanmaktadır. Ondan az çalışanı bulunan işverenlere verilecek İSG hizmet bedelleri işyerinin tehlike sınıfı ve Kuruma bildirilen sigortalı sayısı ile sigortalıların çalıştıkları gün sayısı baz alınarak her bir işyeri için belirlenmektedir. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftaki işyerleri için verilecek İSG hizmet bedelinin sigortalı başına günlük miktarı 16 yaşından büyük olanlara yönelik belirlenen prime esas kazanç alt sınırının günlük tutarının sırasıyla %1,4 ve %1,6'sı şeklindedir. Verilecek İSG hizmet bedelinin tutarı ise, bu yüzdelerin aylık prim ve hizmet belgesiyle bildirilen prim ödeme gün sayısı ile çarpılması sonucu ortaya çıkmaktadır. Kurum, işverenlere sağlanan hizmetin bedelini, üçer aylık dönemler halinde hesaplayıp, dönem bitimindeki tutarları takip eden ikinci ayın sonunda işverene ödemektedir. İşverenin, SGK'ya borcu olması durumunda, destek tutarları borca mahsup edilmektedir (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik, 2013: m.4, m.5, m.6).

Diğer kısımda İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik incelenmiştir.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 29.12.2012 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönetmeliğin amacı ise; İSG hizmetlerindeki iş güvenliği uzmanlarının nitelikleri, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma koşullarına yönelik kuralları düzenlemektir (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 2012: m.1).

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre; iş güvenliği uzmanlarından, (C) sınıfı belgeye sahip olan kişiler az tehlikeli sınıfta, (B) sınıfı belgeye sahip olan kişiler az tehlikeli ve tehlikeli sınıflarda, (A) sınıfı belgeye sahip olanlar ise bütün tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde çalışabilmektedir. Güncellemeyle birlikte C ve B sınıfı belgeye sahip olanlar için bir üst tehlike sınıfında çalışabilmesi 31.12.2023 tarihine kadar geçerli olmak üzere uzatılmıştır (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 2012: m.7).

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre; (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi ile en az dört yıl fiilen görevini gerçekleştirdiğini iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesiyle belgeleyen ve (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimini alarak, (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavı sonucunda başarılı olanlara, mühendislik ya da mimarlık eğitiminin verildiği fakülte mezunlarıyla teknik elemanlardan, İSG ya da iş güvenliği programında doktora yapmış olan kişilere, Genel Müdürlük ya da bağlı birimlerinde en az on yıl görevini gerçekleştiren mühendislik ya da mimarlık eğitiminin verildiği fakülte mezunları ile teknik elemanlara, İSG kapsamında müfettiş yardımcılığı süresi de dahil olmak üzere en az on yıl görevini gerçekleştiren mühendis, mimar ya da teknik eleman olan iş müfettişlerine, Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde uzman yardımcılığı süresi dahil olmak üzere en az on yıl fiilen görevini gerçekleştirmiş olan mühendislik ya da mimarlık eğitiminin verildiği fakülte mezunları ile teknik elemanı olan İSG uzmanlarına, Genel Müdürlük tarafından (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi verilmektedir (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 2012: m.8).

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre; (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi ile en az üç yıl fiilen görevini

gerçekleştirdiğini iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesiyle belgeleyen ve (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimini alarak (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavı sonucunda başarılı olan mühendislik ya da mimarlık eğitiminin verildiği fakültelerin mezunları ile teknik elemanlara, İSG ya da iş güvenliği programında yüksek lisans yapmış mühendislik ya da mimarlık eğitiminin verildiği fakültelerin mezunları ile teknik elemanlardan (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavının sonucunda başarılı olanlara, İSG kapsamında teftiş yapan mühendis, mimar ya da teknik eleman olan iş müfettişleri hariç olmak üzere, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında müfettiş yardımcılığı süresi de dahil en az on yıl görev yapan müfettişlerden (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimini alarak (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavı sonucunda başarılı olanlara Genel Müdürlük tarafından (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi verilmektedir (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 2012: m.8).

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre; (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimini alarak (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavı sonucunda başarılı olan mühendislik ya da mimarlık eğitiminin verildiği fakültelerin mezunları ile teknik elemanlara, İSG kapsamında teftiş yapan mühendis, mimar ya da teknik eleman olan iş müfettişleri hariç olmak üzere Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında müfettiş yardımcılığı süresi dahil en az on yıl görevini gerçekleştiren müfettişlerden (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılanlara, üniversitelerin İSG lisans programını başarıyla bitirenlerden yapılacak (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan kişilere Genel Müdürlük tarafından (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi verilmektedir (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 2012: m.8).

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre, iş güvenliği uzmanlarının görevleri; rehberlik, risk değerlendirmesi, eğitim, bilgilendirme, kayıt ve ilgili birimlerle iş birliği şeklinde sınıflandırılmaktadır. Bu görevlerin gerçekleştirilmesi ise Yönetmelikte belirtilen sürelerde olmaktadır. Bu süreler; az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 10 dakika, tehlikeli sınıftaki işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 20 dakika ve çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde ise çalışan başına ayda en az 40 dakikadır. Az tehlikeli sınıfta bulunan 1000 ve daha fazla çalışana sahip olan işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilmektedir. Tehlikeli sınıfta bulunan 500 ve daha fazla

çalışana sahip olan işyerlerinde ise her 500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilmektedir. Çok tehlikeli sınıfta bulunan 250 ve daha fazla çalışana sahip olan işyerlerinde de her 250 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilmektedir (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 2012: m.9, m.12).

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre; yetkilendirilen kişi ve kurumlara yönelik yetki belgelerinin beş yılda bir vize ettirilmesi gereklidir. Vize işlemleri ile ilgili daha önce ifade edilen İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğindeki kurallar geçerlidir. İş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarında adaylar, teorik eğitimde mazeretli ya da mazeretsiz en fazla altı ders saati devamsızlık hakkına sahipken uygulamalı eğitimin tamamına katılımın zorunluluğu bulunmaktadır. Katılım zorunluluğuna uyulmaması durumunda düzenlenmiş dahi olsa belgelerin iptali söz konusudur. Eğitimin veriliş sırası uzaktan, yüz yüze ve uygulamalı şeklindedir. Uygulamalı eğitimin tamamlanmasından sonra sınav hakkı verilmektedir. İş güvenliği uzmanlarına yönelik eğitim programlarının kapsamı teorik ve uygulamalı olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Eğitim programının süresinin ise, teorik kısmı 180 saatten, uygulama kısmı 40 saatten olmak üzere toplam 220 saatten az olamayacağı belirtilmektedir. Teorik eğitimin de en fazla yarısı uzaktan eğitim şeklinde verilebilmektedir. Yapılan sınavlarda 100 puan üzerinden en az 70 puan alan kişiler başarılı olarak sayılmaktadır (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 2012: m.20, m.23, m.25, m.28).

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre; kişi ve kurumların belgelerinin geçerliliği ihtar puanları toplamının, kişiler için 100, kurumlar için 200 puana ulaşması halinde altı ay süreyle askıya alınacağı belirtilmektedir. İhlaller ve ihtar puanının uygulanması, yetkilerin askıya alınması, iptali ve itiraz ile ilgili süreçler İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği çerçevesinde incelenenlerle aynı şeklindedir (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 2012: m.34).

Diğer kısımda İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik incelenmiştir.

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 20.07.2013 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu Yönetmeliğin amacı; İSG uygulamalarının gerçekleştirilmesinde görevli olan işyeri hekimlerinin ve diğer sağlık personellerinin nitelikleri, belgelendirilmeleri, eğitimleri, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma koşullarına yönelik kuralları düzenlemektir (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 2013: m.1).

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre; işyeri hekimliği eğitim programını başarıyla bitiren ve eğitim bitiminde ya da işyeri hekimliği sınav sonucunda başarılı olan hekimlere, iş sağlığı ya da İSG bilim uzmanı unvanı bulunan Bakanlık tarafından organizasyonunun yapıldığı işyeri hekimliği sınavı sonucunda başarılı olan hekimlere, hekimlik diploması olan iş sağlığı, İSG bilim doktorlarına, İSG kapsamında yardımcılık süresi dahil olmak üzere en az sekiz yıl teftiş yapmış olan hekim iş müfettişlerine, Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde İSG kapsamında en az sekiz yıl fiilen çalışmış hekimlere istekleri durumunda, iş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlığı bulunan hekimlere istekleri durumunda Genel Müdürlük tarafından işyeri hekimliği belgesi verilmektedir (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 2013: m.8).

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre, işyeri hekimlerinin görevleri; rehberlik, risk değerlendirmesi, sağlık gözetimi, eğitim, bilgilendirme ve kayıt ile ilgili birimlerle iş birliği şeklinde ifade edilmektedir. İşyeri hekimlerinin çalışma süreleri ise; az tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 5 dakika, tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 10 dakika ve çok tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde de çalışan başına ayda en az 15 dakika şeklindedir. Az tehlikeli sınıfta bulunan 2000 ve daha fazla çalışana sahip olan işyerlerinde her 2000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilmektedir. Tehlikeli sınıfta bulunan 1000 ve daha fazla çalışana sahip olan işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilmektedir. Çok tehlikeli sınıfta bulunan 750 ve daha fazla çalışana sahip olan işyerlerinde de her 750 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri

hekimi görevlendirilmektedir (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 2013: m.9, m.11).

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre; diğer sağlık personeli eğitim programına katılıp başarıyla bitiren ve eğitim neticesinde Bakanlık tarafından organizasyonu yapılan diğer sağlık personeli sınavı sonucunda başarılı olanlara, iş sağlığı ya da İSG programlarında lisansüstü eğitimini başarıyla bitirenlere, Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde 5 yıl süreyle fiilen çalışmış olan kişilere, istekleri durumunda Genel Müdürlük tarafından diğer sağlık personeli belgesi verilmektedir (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 2013: m.15).

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre; diğer sağlık personelinin görevleri özetle, rehberlik, risk değerlendirmesi, sağlık gözetimi, eğitim, bilgilendirme ve kayıt ile ilgili birimlerle iş birliği gibi konularda işyeri hekimlerine yardımcı olmak şeklindedir. Diğer sağlık personellerinin çalışma süreleri; çok tehlikeli sınıfta bulunan 10 ila 49 çalışana sahip olan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 10 dakika, çok tehlikeli sınıfta bulunan 50 ila 249 çalışana sahip olan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 15 dakika, çok tehlikeli sınıfta bulunan 250 ve üzeri çalışana sahip olan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 20 dakika şeklindedir (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 2013: m.19).

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre; işyeri hekimlerinin eğitim programlarının süresi, teorik kısmı 180 saatten, uygulama kısmı 40 saatten ve toplamda da 220 saatten az olamayacağı ifade edilmektedir. Teorik eğitimin ise en fazla yarısı uzaktan eğitim vasıtasıyla verilmektedir. Güncellemeyle birlikte, salgın hastalık ve doğal afet vb. mücbir sebepler sebebiyle işyeri hekimliği eğitim programının teorik kısmının tamamının uzaktan eğitim yoluyla sunulması adına Bakanlığın yetkili olacağı belirtilmektedir. Diğer sağlık personelinin eğitimlerinin süresi ise; 90 saatten az olamamaktadır. Teorik eğitimin de en fazla yarısı uzaktan eğitim şeklinde verilebilmektedir. Sınavların sonucunda başarılı olmak için, 100 puan üzerinden işyeri hekimliği için en az 70 puan gerekirken, diğer sağlık personeli için ise en az 60 puan alınmalıdır. İhlaller ve ihtar puanının uygulanması,

yetkilerin askıya alınması, iptali ve itirazı ile ilgili süreçler, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği ve İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik çerçevesinde incelenenlerle aynı şekildedir (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 2013: m.32, m.35, m.41).

Diğer kısımda, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği açıklanmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, 29.12.2012 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu Yönetmeliğin amacı ise; işyerlerinde İSG açısından gerçekleştirilecek risk değerlendirmesi ile ilgili kuralları düzenlemektir (İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, 2012: m.1).

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğine göre; yapılması gerekli olan risk değerlendirmesi, işverenin kurduğu bir ekip organizasyonunda gerçekleştirilmektedir. Risk değerlendirmesi ekibinde yer alanlar; işveren ya da işveren vekili, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini sağlayan iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri, işyerinde bulunan çalışan temsilcileri ve destek elemanları ile İSG hakkında bilgi sahibi olan çalışanlardır (İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, 2012: m.6).

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğine göre risk değerlendirmesi; tüm işyerlerini kapsayacak şekilde tasarım ya da kuruluş aşaması, tehlikelerin tanımlanması, risklerin belirlenmesi ve analiz edilmesi, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, dokümantasyon işleri, gerçekleştirilen çalışmaların güncellenmesi ve yenileme aşamaları vasıtasıyla gerçekleştirilmektedir. Tehlikelerin tanımlanmasına yönelik; işyerine ait bina ve eklentiler, işyerinde organizasyonu yapılan faaliyetlerle ilgili iş ve işlemler, üretime yönelik süreç ve teknikler, iş ekipmanları, kullanılan maddeler, artık ve atıklara yönelik işlemler, organizasyon ve hiyerarşik yapı, yetki, görev ve sorumluluklar, çalışanların sahip oldukları deneyim ve düşünceleri, işe başlanılmadan önce ilgili mevzuat çerçevesinde alınması gerekli çalışma izin belgeleri, işyerine ait teftiş sonuçları, çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim vb. özellikleri ile sağlık gözetim sonucu oluşturulan kayıtları, özel politika gerektiren gruplar ve kadın çalışanların durumu, meslek hastalığının oluşturulan kayıtları, iş kazası sonucu tutulan kayıtlar, işyerinde ortaya çıkan fakat yaralanma ya da ölüme sebep olmadığı halde işyeri veya iş ekipmanının

zarara uğramasına yol açan olaylara yönelik kayıtlar, ramak kala olayların tutulan kayıtları, malzeme güvenlik bilgi formları, ortam ve kişisel maruziyet düzeyi ölçümünün oluşturulan sonuçları, gerçekleştirildiyse daha önce yapılmış olan risk değerlendirmesi çalışmaları, acil durum planları ile sağlık ve güvenlik planı ve patlamadan korunma dokümanı gibi belirli işyerleri için hazırlanması gerekli olan dokümanlar hakkında bilgi toplanması gerekmektedir (İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, 2012: m.7, m.8).

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğine göre; risklerin belirlenmesi ve analizi aşamasında, tespit edilen tehlikelerin her biri ayrı ayrı gözden geçirilerek bu tehlikelerden kaynaklanabilecek risklerin hangi sıklıkta meydana çıkabileceği ile bu risklerden kimlerin, nelerin, ne şekilde ve hangi şiddette zarar görebileceği belirlenmektedir. Toplanan bilgiler ekseninde, ulusal ve uluslararası standartlarca belirlenmiş yöntemlerden seçilerek analiz süreci gerçekleştirilmektedir. Risklerin kontrolünde; planlama, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, risk kontrol tedbirlerinin uygulanması ve uygulamaların izlenmesi adımları kullanılmaktadır. Dokümantasyon sürecinin kapsamında ise işyerinin unvanı, adresi ve işverenin adı, risk değerlendirmesini yapan kişilerin isim ve unvanları ile bunlardan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi olanların belge bilgileri, risk değerlendirmesinin yapıldığı tarih ve geçerlilik tarihi, risk değerlendirmesi, işyerindeki farklı bölümler adına ayrı ayrı yapıldığı takdirde her birinin adı, belirlenmiş olan tehlike kaynakları ile tehlikeler, tespit edilmiş olan riskler, analizde kullanılan yöntemler, risklerin önem ve öncelik sırasını kapsayan analiz sonuçları, düzeltici ve önleyici kontrol tedbirleri, gerçekleştirilme tarihleri ve sonucunda bulunan risk seviyesi bilgileri bulunmaktadır. Risk değerlendirmesi dokümanının sayfaları numaralandırılmış bir şekilde hazırlanarak onu oluşturan kişilerce her sayfası paraflanıp, son sayfası da imzalanmaktadır. Risk değerlendirmesinin yenilenmesi ise tehlike sınıfına göre çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda bir gerçekleştirilmektedir. İşyerinin taşınması ya da binalarda değişiklik yapılması, işyerinde kullanılan teknoloji, kullanılan madde ve ekipmanlarda değişikliklerin ortaya çıkması, üretim yönteminde değişiklikler yaşanması, iş kazası, meslek hastalığı ya da ramak kala olayların ortaya çıkması, çalışma ortamına yönelik sınır değerlerle ilgili bir mevzuat değişikliği gerçekleşmesi, sağlık gözetimi ve çalışma ortamı ölçümü neticesinde gerekli görülmesi ve işyeri dışından kaynaklanarak işyerini

etkileyebilecek düzeyde yeni bir tehlikenin meydana çıkması durumunda risk değerlendirmesinin tamamen ya da kısmen yenilenmesi gerekmektedir (İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, 2012: m.9, m.10, m.11, m.12).

Diğer kısımda İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik açıklanmıştır.

İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik, 18 Haziran 2013 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu Yönetmeliğin amacı ise; işyerleri için acil durum planlarının hazırlanması, önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım vb. konularda gerçekleştirilmesi gerekli olan çalışmalarla bu durumların güvenli olarak yönetilmesi ve bu konularda görevli olacak çalışanların belirlenmesine yönelik kuralları düzenlemektir (İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik, 2013: m.1).

İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliğe göre, acil durum planı; bütün işyerlerine yönelik tasarım ya da kuruluş, acil durumların belirlenmesi, bu durumların olumsuz etkileri için önleyici ve sınırlandırıcı tedbirlerin alınması, görev alacak kişilerin belirlenmesi, acil durum müdahale ve tahliye yöntemlerinin kararlaştırılması, dokümantasyon, tatbikat ve acil durum planının yenilenmesi aşamaları çerçevesinde oluşturulmaktadır. Acil durumlar; yapılan risk değerlendirmesinin sonuçları ile, yangın ve patlama, tehlikeli kimyasal, biyolojik, radyoaktif ve nükleer maddelerden kaynaklanan yayılım, zehirlenme ve salgın hastalık, doğal afetlerin meydana gelmesi ve sabotaj ihtimalleri dikkate alınarak belirlenmektedir (İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik, 2013: m.7, m.8).

İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliğe göre, işveren; işyerlerinde, söndürme kurtarma, koruma ve ilk yardım ekiplerini oluşturmalıdır. İlk yardım⁸ haricindeki ekiplerde görevlendirilecek çalışanların belirlenmesi sürecinde; işveren, çok tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde 30 çalışana, tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde 40 çalışana ve az tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde 50 çalışana kadar arama, kurtarma ve tahliye ile yangınla mücadele konularının her biri adına uygun donanıma sahip ve özel eğitim alan en az birer çalışanı destek elemanı olarak görevlendirmektedir. Birden fazla çalışan görevlendirildiği durumlarda da ekip başı seçilmektedir. 10'dan az çalışanı olan

⁸ İlk yardım ekibindeki görevlendirilecek çalışanların belirlenmesi sürecinde, çok tehlikeli işyerlerinde, her 10 çalışana kadar 1 ilkyardımcı, tehlikeli işyerlerinde, her 15 çalışana kadar 1 ilkyardımcı, az tehlikeli işyerlerinde, her 20 çalışan için 1 ilkyardımcı bulundurulması zorunludur (İlkyardım Yönetmeliği, 2015: m.19).

işyerlerinde ise, söndürme, kurtarma ve koruma ekiplerinin tamamı adına uygun donanıma sahip ve özel eğitilmiş en az bir çalışanın destek elemanı olarak görevlendirilmesi yeterli olmaktadır (İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik, 2013: m.11).

İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliğe göre, dokümantasyon sürecinde; işyerinin unvanı, adresi ve işverenin adı, hazırlayanların adı, soyadı ve unvanı, hazırlandığı tarih ve geçerlilik tarihi, belirlenmiş olan acil durumlar, acil durum müdahale ve tahliye yöntemleri, alınan önleyici ve sınırlandırıcı tedbirler ile çeşitli unsurlar içeren ve işyeri bölümlerini gösteren tahliye planı yer almaktadır. Tatbikatlar ise maden işyerlerinde 6 ayda en az bir defa iken diğer işyerlerinde yılda en az bir defa olmak üzere yapılmaktadır. Yapılan tatbikatın tarihi, yaşanan sorunlar ve bunlara yönelik çözümlere ilişkin düzenlemeleri içeren tatbikat raporu hazırlanmaktadır.

İşyerinde ya da yakın çevresinde, belirlenmiş olan acil durumları etkileyebilecek ya da yeni acil durumların meydana gelmesine sebep olacak değişikliklerin ortaya çıkması durumunda acil durum planı tamamen ya da kısmen yenilenmektedir. Hazırlanmış olan acil durum planları da tehlike sınıfına göre çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerleri için sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda bir yenilenmektedir (İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik, 2013: m.12, m.13, m.14).

Diğer kısımda Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik açıklanmıştır.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 15.05.2013 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu Yönetmeliğin amacı; tüm çalışanlara verilecek olan İSG eğitimlerinin kurallarını düzenlemektir.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğe göre; işveren, çalışmaya başlayacak kişilere, iş başlangıcından önce her çalışan için en az iki saat şeklinde işe başlama eğitiminin alınmasını sağlamaktadır. Periyodik eğitimler; çok tehlikeli sınıfta bulunan işyerleri için yılda en az bir defa, tehlikeli sınıfta bulunan işyerleri için iki yılda en az bir defa, az tehlikeli sınıfta bulunan işyerleri için üç yılda en az bir defa gerçekleştirilmektedir. İş kazası geçiren ya da meslek hastalığına tutulan çalışana ise işe dönüşünde çalışmaya başlamadan önce, iş kazasının

ya da meslek hastalığının nedenleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleriyle alakalı ilave eğitim verilmektedir. Ayrıca herhangi bir nedenle altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi de verilmektedir (Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 2013: m.6).

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğe göre, çalışanlara yönelik verilmesi gerekli olan temel eğitimler, düzenli aralıklar içinde; az tehlikeli olan işyerleri için en az sekiz saat, tehlikeli olan işyerleri için en az on iki saat ve çok tehlikeli olan işyerleri için en az on altı saat şeklinde her çalışan için düzenlenmektedir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili verilecek eğitimlerin konuları ise; çalışma mevzuatına yönelik bilgileri, çalışanların hukuki hak ve sorumlulukları, iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle ortaya çıkan hukuki sonuçları ile işyeri temizliği ve düzenini kapsayan genel konular; meslek hastalıklarının nedenlerini, hastalıktan korunma prensipleri ve tekniklerinin uygulanmasını, biyolojik ve psikososyal risk etmenlerini, ilk yardımcı ve tütün ürünlerinin zararları ve pasif etkilenimi içeren sağlık konuları; kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenlerini, elle kaldırma ve taşımayı, parlama, patlama, yangın ve yangından korunma, güvenlik ve sağlık işaretleri, tahliye ve kurtarma vb. durumları kapsayan teknik konular; yüksekte çalışma, kapalı ortamda çalışma vb. durumları içeren diğer konular şeklindedir (Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 2013: m.11, ek.1).

Diğer kısımda İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik açıklanmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, 18.01.2013 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu Yönetmeliğin amacı; İSG ile alakalı çalışmalar adına İSG kurullarının hangi işyerlerinde kurulacağı ve bu kurulların oluşumu, görev ve yetkileri, çalışma şartları ile birden çok kurul bulunması durumunda kurullar arasındaki koordinasyon ve iş birliği yöntemlerini tespit etmek şeklindedir (İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, 2013: m.1).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğe göre; elli ve daha fazla çalışana sahip olan ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, İSG ile alakalı çalışmalar için kurul oluşturmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği kurulu; işveren ya da işveren vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, personel, insan kaynakları, sosyal işler

ya da idari ve mali işleri yürütmekle görevli olan bir kişi, bulunması durumunda sivil savunma uzmanı, formen, ustabaşı ya da usta ile çalışan temsilcisinden oluşmaktadır. Kurulun başkanı işveren ya da işveren vekili, kurulun sekreteri ise iş güvenliği uzmanıdır. İş güvenliği uzmanının tam zamanlı çalışma zorunluluğu olmayan işyerlerinde ise kurul sekreteryası; insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işlerle ilgilenmekle görevli bir kişi tarafından yürütülür. (İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, 2013: m.4, m.6).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğe göre, kurulun görev ve yetkileri; İSG ile ilgili işyerinin iç yönerge taslağını hazırlayıp onay alındıktan sonra uygulanmasını izlemek ve sonuçlarını rapor haline getirip alınması gerekli olan tedbirleri belirlemek, çalışanlara İSG alanında yol göstermek, işyerinde İSG'ye yönelik tehlikeleri ve önlemleri değerlendirerek tedbirleri belirlemek, işveren ya da işveren vekiline bildirimde bulunmak, gerçekleşen ya da gerçekleşmesi muhtemel iş kazaları ve meslek hastalıklarına yönelik tüm kayıtlarla ilgili raporları işveren ya da işveren vekiline sunmak, eğitim organizasyonuna yönelik işlemleri gerçekleştirmek, bakım, onarım, yangın, doğal afet vb. konulardaki tehlike ve risklere yönelik politikaları belirleyip uygulamak ve denetlemek, İSG'ye yönelik yıllık rapor hazırlamak ve çalışmaktan kaçınma taleplerine yönelik toplanıp kararlar almak şeklindedir (İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, 2013: m.8).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğe göre; kurullar ayda en az bir kere toplanmaktadır. Tehlike sınıfına göre; tehlikeli olan işyerlerinde bu sürenin iki ay, az tehlikeli olan işyerlerinde ise üç ay olarak karar verilebilmektedir. Toplantıyla ilgili gündem, yer, gün ve saat gibi bilgiler başlangıçtan önce en az kırk sekiz saat önce kurul üyelerine bildirilmektedir. Ölümlü, uzuv kayıplı ya da ağır iş kazası durumları veya özel bir tedbiri gerektiren önemli durumlarda kurul üyelerinden herhangi biri kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilmektedir. Kurul, üye tam sayısının salt çoğunluğuyla işveren ya da işveren vekili başkanlığında toplanmakta ve katılanların salt çoğunluğuyla karar almaktadır. Çekimser oy kullanılmamakta ve oyların eşitliği durumunda başkanın oyu kararı belirlemektedir (İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, 2013: m.9).

Diğer kısımda İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik incelenmiştir.

İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik, 30.03.2013 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu Yönetmeliğin amacı; işyerinde bulunan bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde ya da iş ekipmanlarında çalışanlara yönelik hayati tehlike barındıran bir husus tespit edildiği takdirde ya da çok tehlikeli sınıfta bulunan maden, metal ve yapı işleri ve tehlikeli kimyasallar ile çalışılan işlerin yapıldığı ya da büyük endüstriyel kazaların yaşanabileceği işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmamış olması hallerinde işyerinin bir bölümünde veya tamamında bu tehlike giderilinceye kadar işin durdurulmasıyla ve Yönetmelik çerçevesinde durdurma kararı uygulanmış olan işyerinde çalışmaya tekrar başlanmasına izin verilmesinin kurallarını belirlemektir (İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik, 2013, m.1).

İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmeliğe göre; işyerinde işin bir bölümünü ya da tamamını durdurma kararı vermeye yetkili olan heyet, üç müfettişten oluşmakta ve Kurul Başkanlığını da heyete başkanlık edecek müfettişi belirlemektedir. İşin durdurulması kararının verileceği durumlar; işyerinde bulunan bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde ya da iş ekipmanlarında çalışanlara yönelik hayati tehlike barındıran bir husus tespit edilmesi, çok tehlikeli sınıfta bulunan maden, metal ve yapı işleri ve tehlikeli kimyasallar ile çalışılan işlerin yapıldığı ya da büyük endüstriyel kazaların yaşanabileceği işyerlerinde risk değerlendirmesinin yapılmamış olması, çok tehlikeli sınıfta bulunan ve ihaleyle alınan işlerde, işgücü kapasitesinin artırılması, teknolojik gelişme, üretim yöntemlerinde üretim ve imalat planlarına ve iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması sebebiyle hayati tehlikeye sebep olacak çalışma türlerinin uygulanması şeklindedir (İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik, 2013, m.5, m.7).

İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmeliğe göre; işin durdurulmasının gerektiği durumlarla karşılaşıldığında, rapor düzenlenerek ve en geç tespitin yapıldığı tarihin ertesi günü ilgili heyete verilmek adına Kurul Başkanlığına gönderilmektedir. Heyetin işyerinin bir bölümünde ya da tamamında işin durdurulması kararı vermesi durumunda karar, alakalı olan valiliğe ve işyeri dosyasının bulunduğu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderilmektedir. Heyetin işin durdurulmaması şeklinde karar vermesi durumunda rapor işleme konulmayarak Kurul Başkanlığına iletilmektedir. İşin durdurulması kararı ise, mülki idare amirince kolluk kuvvetleriyle birlikte 24 saat içinde yerine getirilmektedir. Durumu belirleyen bir tutanak düzenlenerek bir nüshası işyeri dosyasına konulmak üzere

alakalı olan il müdürlüğüne gönderilmektedir. İşin durdurulmasına neden olan problemleri düzelteren işveren, durdurma kararının kaldırılması adına alakalı olan il müdürlüğüne yazılı talepte bulunmaktadır. İl müdürlüğü, talebi aynı gün elektronik vb. ortamda sunulan eklerle beraber Kurul Başkanlığına iletmektedir. Müfettişin incelemesiyle problemlerin düzeltilmiş olduğu belirtilirse heyet bildirim yapıldığı tarihten itibaren en geç 7 gün içinde karar vermektedir. Heyetin durdurmanın kaldırılmasına yönelik kararı sonucu mülki idare amirine ve alakalı olan il müdürlüğüne bildirilmektedir. Kararın gereği bildirilen mülki idare amiri de 24 saat içerisinde kolluk kuvvetleriyle birlikte işin durdurulmasını kaldırmayı gerçekleştirmektedir. Müfettiş işin durdurulmasının devamına karar vermesi durumunda ise rapor ile birlikte işverene tebliğ edilmek üzere ilgili il müdürlüğüne iletilmektedir. İşin durdurulması kararıyla ilgili kararlara itiraz hakkı da bulunmaktadır. İşverenin yerel iş mahkemesinde, bu kararın yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde bu hakkını kullanması gerekmektedir. Ancak iş mahkemesine yapılan itiraz işin durdurulmasına yönelik kararının uygulanmasını durdurmamakta ve Mahkemece görüşülerek altı iş günü içinde karara bağlanmaktadır (İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik, 2013, m.8, m.10, m.12).

Diğer kısımda İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği ile İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ açıklanmıştır.

2.1.2.3. Tebliğler

Bu kısımda, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ana maddeleri çerçevesinde oluşturulan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği ile İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ açıklanmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği, 26.12.2012 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğine göre; tehlike sınıfının tespit edilmesinde, işyerinde gerçekleştirilen işler arasından asıl işin tehlike sınıfı dikkate alınmaktadır. İşveren, asıl işle alakalı faaliyet değişikliği olduğu takdirde en geç bir ay

içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirmektedir. Bazı durumlarda işyerinin asıl işi ile ilgili ikilemde kaldığı olabilmektedir. Bu bağlamda işyerinin kuruluş amacına bakılmaktadır. İşyerinde birden fazla asıl iş tanımına uygun faaliyetin yürütülmesi durumunda ise, bu işlerden tehlike sınıfı yüksek olan iş esas alınmaktadır (İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği, 2012: m.2).

İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğine göre; işyeri tehlike sınıfına yönelik yapılan itirazlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca değerlendirilmektedir. Bu değerlendirme, tescil kayıtları üzerinden ve işyerinin tesciline esas alınan asıl iş düşünülerek sonuçlandırılmaktadır. İncelemeler sonucunda işyerinin tehlike sınıfı değişikliği ile ilgili bir durum ortaya çıktığında yeni tehlike sınıfının gerektirdiği iş ve işlemler için, işverenlere 90 gün süre verilmekte ve bu süre içinde gereklilikler yerine getirilip İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne bildirilmek durumundadır (İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği, 2012: m.3).

İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğine göre, çok tehlikeli işlere; madencilik, petrol ürünleri imalatı, kimyasalların üretimi, elektrik ve gaz imalatı, boru hattı taşımacılığı vb. örnekler verilebilmektedir. Tehlikeli işlere ise; hayvan yetiştiriciliği, sebze, kavun, karpuz, kök ve yumru sebzelerin yetiştirilmesi, süthane işletmeciliği, peynir, nişasta imalatı, demir yolu vasıtasıyla şehirler arası ve şehir içi yük taşımacılığı vb. örnekler verilebilmektedir. Az tehlikeli işlere de; konaklama faaliyetleri, bankacılık, sigorta hizmetleri, kütüphane ve müze faaliyetleri vb. örnekler verilebilmektedir (İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği, 2012: ek.1).

Diğer kısımda İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ açıklanmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ, 29.08.2013 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu Tebliğin amacı; çalışan temsilcisinin nitelikleri, seçimi ya da atanmasına yönelik kuralları belirlemektir (İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ, 2013: m.1).

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğe göre; işveren işyerinin farklı bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını düşünerek seçim sonucu ya da seçimle belirlenemediği hallerde atama vasıtasıyla yeterli sayıda çalışan temsilcisini görevlendirmektedir. Çalışan temsilcisi aday sayısı işyerinde bulunan zorunlu çalışan temsilcisi sayısının üç katından fazla olamamaktadır. Fazla olması durumunda ise çalışan temsilcisi adayları, öğrenim durumu, deneyim süresi ve yaş kriterleri baz alınarak adaylar için verilen yedi günlük sürenin bitiminden itibaren en fazla üç gün içinde işveren tarafından ilan edilmektedir (İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ, 2013: m.4, m.5).

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğe göre; çalışan temsilcisi olunabilmesi için belirlenen özellikler, işyerinin tam süreli sürekli çalışanı olması (a), en az 3 yıllık iş deneyimine sahip olması (b), en az ortaokul seviyesinde öğrenim görmesi (c) şeklindedir. Belirli süreli ya da geçici işlerde a ve b bendi, işyerinde 3 yıllık iş deneyimi bulunmayan çalışan ya da aday bulunmaması durumunda b bendi, çalışanlar ya da adaylar arasında yeterli eğitim seviyesine sahip kişi bulunmaması durumunda (c) bendi hükümleri uygulanmamaktadır. Yetkili sendika temsilcisinin çalışan temsilcisi olarak görev yapması durumunda ise bu özellikler dikkate alınmamaktadır. İşyerinde görev verilecek çalışan temsilcisi sayısı; iki ile elli arasında çalışana sahip olan işyerlerinde bir, elli bir ile yüz arasında çalışana sahip olan işyerlerinde iki, yüz bir ile beş yüz arasında çalışana sahip olan işyerlerinde üç, beş yüz bir ile bin arasında çalışana sahip olan işyerlerinde dört, bin bir ile iki bin arasında çalışana sahip olan işyerlerinde beş ve iki bin bir ve üzeri çalışana sahip olan işyerlerinde altı şeklinde belirlenmiştir (İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ, 2013: m.6, m.7).

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğe göre; çalışan temsilcisi seçimi, işyerinde bulunan çalışanların en az yarısından bir fazlasının katılacağı bir oylamayla yapılmaktadır. Oylamanın gizli yapılması gereklidir. En fazla oy alan aday ya da adaylar çalışan temsilcisi ya da temsilcileri olarak belirlenmektedir. Oyların eşit olması halinde çalışan temsilcisi, adayların eğitimi, işyerindeki deneyim süresi vb. özellikler düşünülerek işverence belirlenmektedir. Seçim sonuçları 5 yıl geçerli olmaktadır. İşyerinde yetkili sendika

bulunması durumunda ise, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak görevlendirilmektedir. İşyerinde farklı statü hukukuna bağlı olan çalışanların üye olduğu birden fazla yetkili sendika bulunması durumunda, bir çalışan temsilcisi görevlendirilecekse en çok üyesi bulunan yetkili sendika temsilcisi çalışan temsilcisi olarak atanmaktadır. Birden fazla çalışan temsilcisi belirleneceği durumlarda, Yönetmelikte bulunan hesaplama yöntemi kullanılarak belirlenmektedir. Çalışan temsilcisi görev ve yetkisi de İSG ile alakalı çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması ya da tehlike kaynağının yok edilmesi amacıyla tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma vb. konularda çalışanları temsil etmeye yetkili olmaktadır (İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ, 2013: m.8).

Diğer kısımda ise İSG ile ilgili kuruluşlar ele alınmıştır.

2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Kuruluşlar

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kuruluşlar uluslararası ve ulusal kuruluşlar ekseninde incelenmiştir.

2.2.1. Uluslararası Kuruluşlar

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uluslararası kuruluşlardan; Uluslararası Çalışma Örgütü, Dünya Sağlık Örgütü ve Avrupa İSG Ajansı ele alınmıştır.

2.2.1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü

ILO, 1919 yılında Birinci Dünya Savaşı'nı bitiren Versay anlaşması çerçevesinde, evrensel ve kalıcı bir barışın ancak sosyal adalet temelinde kurulabileceği düşüncesiyle kurulmuş ve Türkiye'de 1932 yılında üye olmuştur. Birleşmiş Milletler kuruluşları arasında hükümet, işveren ve işçiden oluşan üçlü yapıya sahip tek kuruluş özelliğini de bünyesinde barındıran ILO, sosyal adaletin temel koşullarından olan insan haklarına saygıyı, insana yakışır yaşam standartlarını, sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarını, istihdam olanaklarını ve ekonomik güvenceleri ilerletmeye ve ayırım gözetmeksizin tüm çalışanlara fırsatları sunmaya çaba göstermeyi amaç edinmektedir (ILO, 2020: 1).

Çalışma hayatındaki barışın refah açısından en önemli etmenlerden olduğu yönündeki kurucu misyonu çerçevesinde faaliyetleri sürdüren ILO, sosyal adalete, herkes tarafından

emeğe yönelik hakların kullanılmasına, insana yakışır işlerin ortaya çıkarılmasına, iş ortamına kalıcı bir barış, refah ve gelişime açık ekonomik şartların sağlanmasına yardım etmektedir. Bu doğrultuda, ILO'nun sunduğu dört stratejik hedefi; çalışma hayatındaki temel ilkelerin, standartların ve hakların yaygınlaştırılması ve hayatın işleyişine uygulanması, kadınların ve erkeklerin insana yakışır işler kapsamında çalışarak kazançlarını sağlayabilmeleri amacıyla gerekli olan fırsatların artırılması, herkes adına sosyal korumanın içeriğinin genişletilmesi ve etkililiğinin artırılması, üçlü yapıya sahip olan sosyal diyalogun güçlendirilmesi şeklinde ifade edilmektedir (ILO, 2020: 1).

ILO'nun organları; Uluslararası Çalışma Konferansı, ILO Yönetim Kurulu ve Uluslararası Çalışma Ofisidir. Uluslararası Çalışma Konferansı; uluslararası çalışma şartlarına yönelik standartlarının, ILO'nun genel politikalarının ve çalışma hayatına yönelik güncel sorunların çözümüne yönelik kararların her yıl toplantı sonucu verildiği organdır. ILO Yönetim Kurulu ise; ILO'nun icra organı olup yılda üç kez Cenevre'de toplanmaktadır. Kurul ILO politikalarına yönelik kararları alarak onaylanmak üzere Konferansa sunulacak programı ve bütçeyi hazırlamaktadır. Uluslararası Çalışma Ofisi de ILO'ya ait olan sekreteryası, operasyonel merkezi, araştırma merkezi ve yayınevini Cenevre'de bulunduğu ofisidir (ILO, 2020: 1).

ILO sözleşmeleri ise; 8 temel sözleşme, 4 yönetim sözleşmesi ve 178 teknik sözleşmeden oluşmaktadır. Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmeleri de 59 adettir. Temel sözleşmelerin 8'inin tamamı, yönetim sözleşmelerinin 4'ünden 3'ü, teknik sözleşmelerin de 178'inden 48'i onaylanmıştır. Türkiye, bu onaylanan 59 sözleşmeden 55'ini yürürlükte bulundururken, 3 sözleşmeye karşı çıkmış, 1'i iptal edilmiş ve geçtiğimiz 12 ayda onaylanan sözleşme de bulunmamaktadır (ILO, 2020b: 1). Bu konunun detayı ILO sözleşmeleri bölümünde incelenmiştir.

2.2.1.2. Dünya Sağlık Örgütü

DSÖ Anayasası 22 Temmuz 1946'da imzalanmış ve 7 Nisan 1948 de yürürlüğe girmiştir. Bu 7 Nisan günü de Dünya Sağlık Günü olarak kutlanmaktadır. Şu anda 150 ülke, 6 bölge ofisinde, Cenevre'deki genel merkezinde ve Malezya'daki global hizmet merkezinde faaliyetlerini sürdürmektedir. Kuruluş amacı; sağlığın bir insan hakkı olduğu ve tüm insanların en yüksek sağlık standartlarına sahip olması gerektiği ilkesini kapsamaktadır (DSÖ, 2020a: 1).

DSÖ tarihçesi incelendiğinde gerçekleşen önemli gelişmelerle karşılaşılmaktadır. 1948'de Anayasayla birlikte, Uluslararası hastalık sınıflandırılması sorumluluğunu da üstlenmektedir. 1950 yılı antibiyotiklerin keşfi ile DSÖ sorumlu kullanım ekseninde tavsiyelerin başlangıcını oluşturmaktadır. 1951'de ise DSÖ Bölge Ofisi kurulmuştur. 1952-1957 arasında, çocuk felci aşuları keşfi ile DSÖ tarafından yaygınlık kazandırılması çalışmaları yapılmıştır. 1963'te ise kızamık için aşı geliştirilmiştir. 1969'da ise DSÖ üye devletler arasında kolera, sarı humma, veba, çiçek hastalığı, nükseden ateş ve tifüs gibi 6 önemli bulaşıcı hastalığı kontrol etmek adına ilk Uluslararası Sağlık Tüzüğü oluşturulmuştur. 1972'de İnsan Üremesinde Araştırma, Geliştirme ve Eğitim Özel Programı kurulmuştur. 1974'te ise dünya çapındaki çocuklara hayat kurtaran aşuları getirmek için Genişletilmiş Aşılama Programı başlatılmıştır. 1975'te Tropikal Hastalıklarda Araştırma ve Eğitim Özel Programı kurularak belirlenen hastalıkların ortadan kaldırılması hedefinin büyük çoğunluğunda başarı elde edilmiştir. 1977 yılında ilk temel ilaçlar listesi hazırlanmıştır. 1978'de Kazakistan'da düzenlenen Uluslararası Temel Sağlık Hizmetleri Konferansı ile evrensel sağlık sisteminin temeli atılarak herkes için sağlık hedefi belirlenmiştir. 1979'da 12 yıllık küresel aşı kampanyası sonucu çiçek hastalığı ortadan kaldırılmıştır. 1983-1987 döneminde AIDS'e sebep olan insan immün yetmezlik virüsü keşfedilerek ilerlemesini kontrol etmek için ilaç ruhsatlandırılmıştır. 1995'te Tüberküloz riskini azaltmak için doğrudan gözlemlenebilir tedavi stratejisi başlatılmıştır. 2000 yılında dünya liderleri bin yıl kalkınma hedeflerini açıklamışlardır. 2002'de DSÖ polio içermeyen sertifikalı durumundadır. 2003 yılında ilk küresel halk sağlığı antlaşması olan Tütün Kontrollerine Yönelik DSÖ Çerçeve Sözleşmesi kabul edilmiştir. 2006'da beş yaş altı ölümlerin sayısı 10 milyonun altına düşmüştür. 2009'da H1N1 influenza virüsü ortaya çıkmıştır. 2014'te Batı Afrika'daki en büyük Ebola virüsü meydana gelmiştir. 2015'te DSÖ Avrupa Bölgesi sıtmadan arındığı şeklinde ilan edilmiştir. 2016'da Batı Afrika'da sıfır Ebola vakası duyurulmuştur. 2020'de ise Covid-19 salgın olarak kabul edilmiştir ve aşı çalışmaları yapılmıştır (DSÖ, 2020a: 1).

DSÖ Anayasasında bulunan temel ilkeler şu şekildedir (DSÖ, 2020a: 1):

Sağlık, tam bir fiziksel, zihinsel ve sosyal açıdan iyilik halidir ve yalnızca hastalık ya da engelliliğin olmaması anlamına gelmemektedir.

Gerçekleşebilir en yüksek sağlık standardından yararlanma; din, ırk, siyasi inanç, ekonomik ya da sosyal durum ayrımı yapılmaksızın her insanın temel haklarından biridir.

Tüm halkların sağlığı, güvenlik ve barış içinde yaşanması adına temeldir ve üye devletlerin tam iş birliğine bağlı olmaktadır.

Sağlığın korunması ve geliştirilmesinde herhangi bir üye devletin başarı olması herkes için değerli görülmektedir.

İlk başta bulaşıcı hastalıklar olmak üzere, farklı ülkelerde sağlığın geliştirilmesi ve hastalıkların kontrolündeki eşitsiz bir gelişim ciddi ve yaygın bir tehlikedir.

Çocuğun sağlıklı gelişimi temel öneme sahiptir. Farklılaşan çevrede uyumlu bir şekilde yaşama yeteneği, bu tür bir gelişme adına esas kabul edilmektedir.

Tıbbi, psikolojik açıdan ve diğer ilgili bilgilerin faydalarının tüm insanlara yayılması, sağlığın tam anlamıyla sağlanabilmesi adına gerekli görülmektedir.

Halkın bilgilendirilmesi, ortak görüş sağlanması ve aktif iş birliği, halkın sağlığının iyileştirilmesinde önemli bir etmendir.

Hükümetlerin, halklarının sağlığı adına yeterli olan sağlık ve sosyal önlemlerin alınmasıyla yerine getirilebilecek bir sorumluluğu bulunmaktadır.

2.2.1.3. Avrupa İSG Ajansı (EU- OSHA)

Avrupa İSG Ajansı kurma kararı, 1993'te bir Konsey Zirvesinde gerçekleşmiştir ve 2062/1994 Sayılı Tüzük (EC) ile kurularak 1994 yılında yürürlüğe girmiştir (Avrupa İSG Ajansı, 2020: 1).

Avrupa İSG Ajansının temel amacı; Avrupa Birliği üye devlet işyerlerinin, işletmelerin, çalışanların ve hükümetlerin yararına olacak şekilde daha güvenli, sağlıklı ve üretken hale getirmektir. Bu doğrultuda şartlarını iyileştirmek adına risk önleme kültürünün inşaa süreci teşvik edilmektedir. Açıklanan misyonu ise; çalışma hayatındaki kişilerin ihtiyaçlarına hizmet edecek İSG bilgilerini ve iyi uygulamaları geliştirmek, bilgi ve farkındalığı artırmak, pozitif değişimi gerçekleştirmek adına güvenilir ve ilgili bilgi, analiz ve araçları oluşturmak, uygulamak ve geliştirmektir. Vizyonu da akıllı, sürdürülebilir, üretken ve kapsayıcı bir ekonomi sağlamak adına Avrupa'da üçlü sosyal diyalog ve İSG risk önleme

kültürünün geliştirilmesine dayanarak sağlıklı ve güvenli işyerlerini teşvik ederek alanında söz sahibi bir lider olmaktır (Avrupa İSG Ajansı, 2020: 1).

Avrupa İSG Ajansının temel faaliyetleri; sağlıklı işyerleri kampanyaları ile farkındalık yaratılması, çevrimiçi etkileşimli risk değerlendirme (OiRA) projesiyle küçük ve orta ölçekli işletmeler adına işyerindeki riskleri değerlendirmek ve yönetmek üzerine çevrimiçi risk değerlendirme araçlarının sağlanması, ESENER anketiyle Avrupa'daki işyerlerinde sağlık ve güvenlik risklerinin nasıl yönetildiği üzerine bilgilerin elde edilmesi, OSHwiki ile İSG alanında doğru ve güvenilir bilgilerin işbirliğine yönelik çevrimiçi ansiklopedisinin sunulması, öngörü projeleriyle İSG'de yeni olan ve meydana gelen riskleri vurgulanması ve incelenmesi, İSG genel görünümle belirli İSG konularıyla ilgili genel izlenimleri ve öncelikleri sıralamak, NAPO filmleriyle de önemli İSG konularında kısa filmlerle farkındalığa destek sağlanması yönünde belirtilmektedir (Avrupa İSG Ajansı, 2020: 1).

Avrupa İSG Ajansı 2018-2023 stratejileri çerçevesinde, öncelik verilen alanlar; öngörü projeleri vasıtasıyla İSG'de yaşanabilecek değişimin tahmin edilmesi, ESENER ve İSG incelemeleri yoluyla araştırmacılar ve politika yapıcılar adına güvenilir ve gerçek bilgileri toplama ve yayma, çevrimiçi etkileşimli risk değerlendirme (OiRA) projesiyle İSG yönetimi için araçların sağlanması, sağlıklı işyerleri kampanyaları ve diğer bilinçlendirme faaliyetleri kapsamında İSG konusunda farkındalık yaratılması ile OSHwiki'nin geliştirilmesi yoluyla ağ bilgisinin ve ağın oluşturulması yönündedir (Avrupa İSG Ajansı, 2020: 1).

2.2.2. Ulusal Kuruluşlar

İş sağlığı ve güvenliği alanında ele alınan ulusal kuruluşlar; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Sosyal Güvenlik Kurumu, Sağlık Bakanlığı, işçi ve işveren kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve üniversitelerdir.

2.2.2.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Eski adıyla Çalışma Bakanlığının kuruluşu 1945 yılında olmuştur. Bakanlığın kuruluşu sırasında ifade edilen temel görevleri; çalışanların sağlığını koruyarak iş güvenliğini

sağlamak amacıyla gerekli mevzuatı hazırlamak ve bu mevzuatın uygulanmasını sağlamak şeklinde belirtilmiştir. Bakanlık kimi zaman sosyal güvenlik konularını da içerecek türde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adını almış, bazı zamanda değişikliğe gidilerek sosyal güvenlik konularının ayrı bir bakanlık olarak düzenlenmesiyle yalnızca Çalışma Bakanlığı şeklinde fonksiyon görmüştür. 1983'te kapsamı genişleyen kurumun zamanla fonksiyonları da genişlemiş, merkez ve taşra örgütü ile bugünkü şeklini almıştır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2020a: 1).

Bakanlık; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak faaliyetini sürdürürken 2021 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adını almıştır. Bu bağlamda misyonu; toplumsal değerler bağlamında bireyi ve aileyi güçlendiren sosyal hizmetler sunmak, sosyo-ekonomik kalkınmaya yarar sağlama amacıyla istihdamı artıran, çalışma yaşamını düzenleyen ve denetleyen tedbirler almak ile sosyal güvenlik sisteminin etkinliğini sürdürmek şekliyle ifade edilmiştir. Vizyonu ise; ailenin güçlü, bireyin mutlu olduğu, çalışan ve üreten gönenc içinde yaşayan bir Türkiye olarak belirtilmiştir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2020a: 1).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı İSG ile ilgili temel ulusal kuruluşlar; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve bu Müdürlüğe bağlı olan İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, Eğitim ve Araştırma Merkez Başkanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu şeklinde ifade edilebilmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2020a: 1).

2.2.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

Ülkemizde, İSG'nin etkin bir şekilde sağlanması görevi, 1945'te kurulan Çalışma Bakanlığı bünyesindeki İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğüne verilmiştir. Denetim hizmetlerinin bir başka birimde örgütlenmesi sebebiyle Genel Müdürlük, 1983'te İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı olarak dönüştürülmüştür. Seneler itibarıyla gelişmeler nazarında isim değişikliğine gidilse de, günümüzde 16.07.2003 tarihli ve 4947 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kuruluş Kanununun 12. maddesi gereğince İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü şekliyle yapılandırılmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığının, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne bağlı olduğu teşkilat şemasında gösterilmiştir (İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, 2020: 1).

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün başlıca görev ve yetkileri ise şunlardır (İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, 2020: 1):

İş sağlığı ve güvenliğiyle iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi çerçevesinde inceleme ve araştırmaya yönelik çalışmaları planlamak, programlamak ve uygulanmasını sağlamak.

Üretilen ve ithal edilen kişisel koruyucu donanımlarının piyasaya yönelik gözetiminin ve denetiminin yapılması ile ilgili hususlarda usul ve esasları belirlemek.

İşyerinde bulunan sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek için görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer görevlilerin İSG ile ilgili eğitim ve belgelendirmeye yönelik kuralları belirlemek.

Mesleki eğitim alanlar, rehabilite edilenler, özel risk grupları ve kamu hizmetlerinde çalışanlar da dahil olmak üzere bütün çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıkları açısından korunmaları hedefiyle gerekli çalışmaları yaparak tedbirlerin alınmasını sağlamak.

İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı ile İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Bölge Laboratuvar Müdürlüklerinin yaptıkları çalışmalarını düzenleyerek yönetmek ve denetlemek.

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında ölçüm, analiz, teknik kontrol, risk analizi ve değerlendirmesi, eğitim, danışmanlık ile uzmanlık hizmetlerini yapmak ve bu tür hizmetleri üstlenen özel ve tüzel kişi ve kuruluşların temel özellik ve niteliklerini belirlemek, yetki vermek ve iptal etmek, kontrol ve denetimini sağlamak.

İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer teknik ve sağlık personel ile diğer tüm çalışanlara eğitim vermek adına kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, şirketler ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerini yetkilendirmek ve iptal etmek, hizmetin etkin ve verimli bir şekilde verilip verilmediğinin kontrol ve denetimini sağlamak, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının eğitimi neticesinde sınavları yapmak ya da yaptırmak, belgelerini vermek.

Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar ile iş birliği ve koordinasyonu sağlamak.

Standart çalışmaları yaparak normlar hazırlamak ve geliştirmek.

Faaliyet konularıyla alakalı yayın ve dokümantasyon çalışmaları yapmak ve istatistikleri düzenlemek.

Bakanlıkça verilen diğer görevleri yapmak.

2.2.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü

İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü, bilinen adıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi (İSGÜM), Çalışma Şartlarını ve Çevreyi İyileştirme Programı (PIACT) kapsamında, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Özel Fon İdaresi (UNDP) ve ILO temsilcileri arasında 1968’te imzalanan İşçi Sağlığı ve Güvenliği Özel Fon Projesi Ön Uygulama Anlaşması onaylanarak, 26 Mart 1969 tarih ve 6/11568 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla o zamanki adıyla İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğüne bağlı olarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi (İSGÜM) şeklinde kurulmuştur (İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü, 2020: 1).

İSGÜM; ilk zamanlarda İzmir Caddesinde laboratuvar adına uygun olmayan küçük bir dairede çalışmalarına başlamış olsa da bu dönem için İSGÜM doğrudan Müsteşara bağlı bir merkez olarak aktif bir dönem geçirmiştir. Daha sonraki senelerde ise kurulan beş Bölge laboratuvarı (Zonguldak, İstanbul, İzmir, Adana ve Kayseri) ile güçlendirilmeye çalışılmıştır. Son yıllarda özellikle AB müktesebatının uyumlaştırılması neticesinde İSG kapsamında yaşanan değişim ve gelişmeler çerçevesinde, İSG konusunda işverenlerin daha fazla inceleme ve araştırma yapmaları ya da yaptırmalarını gerekli gören risk yönetimine dayalı yeni bir yaklaşım hayata geçmiştir. Bu bağlamda yeterli olmayan kamu ve özel sektör laboratuvarlarının artırılması ve gezici laboratuvar desteği sağlanması hedeflenmiştir. Bu amaçla İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne AB destekli olan ve 2004-2006 dönemini kapsayan Türkiye’de İş sağlığı ve Güvenliğinin Güçlendirilmesi Projesi (İSAG) ile 2007-2009 dönemini kapsayan Gezici İş Sağlığı Araçlarının Kurulması Projesi (İSAG II) kapsamında İSG işyeri ortam ölçümleri ve çalışanların sağlık ölçümlerini yapabilecek teknik altyapı, İSGÜM laboratuvarlarında oluşturulmuştur (İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü, 2020: 1).

2018’de İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü olarak teşkilat yapısı yenilenmiş olsa da bilinen adıyla İSGÜM olarak faaliyetlerini sürdürmektedir. Bölümleri; Kalite, İş Sağlığı ve Meslek Hastalıkları, İş Hijyeni Uygulamaları, Kontrol Belgesi,

Eğitim ve Kültür, Strateji, Kişisel Koruyucu Donanımı ve İş Ekipmanları Bölümleri Şeklinde-dir. İSGÜM'n görevleri ise Şu Şekildedir (İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü, 2020: 1):

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında verilen ölçüm ve analiz hizmetlerini etkin ve kaliteli bir Şekilde sunmak.

Sağlıklı ve güvenli bir iş ortamında, ulusal mevzuata uygun bir Şekilde ulusal ve uluslararası standartlarda hizmet vermek.

İşyeri ortamının sağlık ve güvenlik çerçevesinde taşıdığı riskler kapsamında araştırmalar yapmak, fiziksel maruziyet ölçmek ve bu bağlamda yöntem ve stratejiler geliştirmek.

Risk değerlendirmesi, ergonomi ve kişisel koruyucu donanımlar konularında bilgilendirme ve İSGÜM hizmetleri kapsamında, merkez laboratuvarında yapılan gürültü, titreşim, aydınlatma, termal konfor Şartları, toz ölçümü gibi işlemlerinin düzenli olarak yapılması faaliyetlerini gerçekleştirmek.

Deney Sonuç Raporlarının teknik yeterliliğini denetleyerek onaylamak.

2.2.2.4. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

Ülkemizde dayanağını Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından onaylanan uluslararası bir sözleşmeden alan tek denetim örgütlenmesi olması yönüyle önem arz etmektedir. Bu uluslararası sözleşme ise, ILO'nun 11.07.1947 tarihli ve 81 Sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Sözleşmesi'dir. Türkiye, 13.12.1950 tarih ve 5690 sayılı yasayla bu sözleşmeyi onaylamıştır. 81 sayılı ILO Sözleşmesinin 4. maddesinde belirtilen iş teftişinin merkezi bir makamın denetimi altında yapılacağı hükmüne uygun olarak 1979 yılında ıkarılan İş Teftiş Tüzüğü ile o zamanki adıyla alışma Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı kurulmuştur. 2018'de ise Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı ismiyle faaliyetine devam etmiştir.

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının görev ve yetkileri ise Şu Şekildedir (Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, 2020: 1):

Bakanlığın görev sınırları çerçevesindeki faaliyet ve işlemlerle ilgili teftiş, inceleme ve soruştırmaları yürütmek, gerekli önlemleri almak ya da aldrmak.

Bakanlığın görev sınırları çerçevesindeki konularda ulusal ve uluslararası mevzuatın uygulanmasını izlemek, mevzuat çalışmaları yapmak, teftiş ve denetimler neticesinde, mevzuatın problemleri, uygulanabilirliği, sektörel bazda ilgili kurum ve kuruluşlarca alınması gereken önlemleri belirlemek.

Denetim sonuçlarına yönelik istatistikleri tutmak, değerlendirmek ve yorumlamak, işyerlerinde inceleme yapmak, iş ve işlemlerini teftiş etmek.

Kayıtdışı istihdamla mücadele etmek, bu bağlamda sektörel analizlere dayalı denetimleri yürütmek ve alınması gerekli tedbirleri önermek.

Kurumun merkez ve taşra teşkilatıyla personelinin idari, mali ve hukuki işlemleri kapsamında denetim, inceleme ve soruşturma yapmak.

Sosyal hizmet ve yardım kuruluşları tarafından sunulan hizmetlerin kontrol ve denetimini alakalı birimlerle iş birliği içinde yapmak, sunulan hizmetlerin süreç ve neticelerini mevzuata, amaç ve hedeflere, performans ölçütlerine ve kalite standartlarına göre analiz etmek, karşılaştırmak ve ölçmek, kanıtlara dayalı şekilde değerlendirmek, sonuçları rapor haline getirerek ilgililere iletmek.

Bakanlığın görev sınırları çerçevesinde faaliyet gösteren kamu kurum ve kuruluşları, gerçek ve tüzel kişilerle gönüllü kuruluşlara, faaliyetlerinde yol gösterecek plan ve programlar oluşturmak ve rehberlik etmek.

Sosyal hizmet ve yardımlar kapsamında faaliyette bulunan ya da bulunmak isteyen kişi, kurum ve kuruluşlarla gönüllü kuruluşları motive edici mekanizmaların oluşturulmasına yardımcı olmak ve bu alanda yapılacak faaliyetlere ve alanda çalışan meslek elemanlarına rehberlik etmek.

Sosyal hizmet ve yardım kuruluşlarının faaliyet ve işlemleri neticesinde oluşabilen hataların önlenmesini, yönetim ve kontrol sistemlerinin geçerli, güvenilir ve tutarlı hale gelmesini sağlamak,

Sosyal hizmet kuruluşları ile sosyal hizmetlerden yararlananlara yönelik ortak veri tabanı oluşturulmasına katkıda bulunmak.

Bakanlıkça verilen diğer görevleri yerine getirmek.

2.2.2.5. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM), Türkiye’de kurulan ilk çalışma enstitüsüdür. 1955’te ILO ve Türkiye Hükümeti arasındaki 13 Sayılı Ek Anlaşmayla birlikte Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü olarak İstanbul’da kurulmuştur. 17 Ocak 1960 tarihinde 7460 Sayılı Kanun çerçevesinde Çalışma Bakanlığı’na bağlı kuruluş haline gelmiştir. 1985’te kurumun adı Yakın ve Orta Doğu Çalışma Eğitim Merkezi olarak değiştirilmiştir. 2003 yılına kadar genellikle İSG ve iş mevzuatı eğitimleri kapsamında faaliyetlerine sürdüren merkez, 2003’te Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) adını almıştır. 2018’de ise Eğitim ve Araştırma Merkez Başkanlığı adını alsa da günümüzde ÇASGEM olarak faaliyetlerini sürdürmektedir (ÇASGEM, 2020: 1).

ÇASGEM misyonu; Türkiye’de güvenli bir çalışma ortamı yaratmak, işyerlerinde ortaya çıkabilecek kazaları ve yaralanmaları önlemek, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını en aza indirmek, çalışanlara ve işverenlere sosyal güvenlik çerçevesinde iş hukukuna yönelik hak ve yükümlülüklerini öğretmek iş barışını sağlamak ve ulusal ekonomi ile kalkınmaya destek vermek olarak belirlenmiştir. Vizyonu ise; ülke potansiyelini etkin bir şekilde kullanarak bilimsel ve teknolojik gelişmeleri yakından takip eden, çalışanların ve işverenlerin ihtiyacı temelinde kaliteli bir eğitim vererek, çalışma hayatında devlet adına eğitim, danışmanlık ve araştırma hizmetleri faaliyetlerini gerçekleştiren bir merkez olmak şeklinde açıklanmıştır (ÇASGEM, 2020: 1).

ÇASGEM’in görevleri özetle şu şekilde ifade edilebilmektedir (ÇASGEM, 2020: 1):

Çalışma ve Sosyal Güvenlik sorunları adına ulusal ve uluslararası bölge seminerleri düzenlemek ve bu bağlamda yapılan bu tür seminerlere katılmak.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik alanına ait araştırma ve incelemeler yapmak ve bu çerçevede gerekli bilgi ve belgeler toplamak.

İşyerlerinin çalışma hayatına yönelik olan iş verimi ile ilgili sorunlarını işverenlerin izniyle iş ortamında değerlendirerek bu konularda önerilerde bulunmak.

Türkçe ve yabancı dillerde alana uygun ve yetkinliği olan eserlerden de yararlanarak derlemeler yapmak ve yayınlarda bulunmak.

İlgili alanlarda yerli ve yabancı yayın, dokümantasyon, fotoğraflar, slaytlar ve filmler vb. araçları temin ederek halkın faydalanması adına hizmeti gerçekleştirmek.

2.2.2.6. Sosyal Güvenlik Kurumu

1946'da İşçi Sigortaları Kurumu olarak kurulmuştur. 1965'de 506 sayılı kanunla Sosyal Sigortalar Kurumu adını almıştır. 1971'de esnaf sanatkâr ve bağımsız çalışanlara yönelik BAĞ-KUR kurulmuştur. 1950'de ise 5434 sayılı Kanunla kamuda çalışanlar için Emekli Sandığı kurulmuştur. 20.05.2006 tarihli ve 26173 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile kurulmuş olup, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı, BAĞ-KUR Genel Müdürlüğü ve Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü aynı çatı altında toplanmıştır (SGK, 2020: 1).

SGK misyonu; değişen sosyal güvenlik ihtiyaçlar ve riskleri kapsamında toplumu güvence altına alarak güvenilir, kaliteli ve yenilikçi bir anlayış çerçevesinde sürdürülebilir sosyal güvenlik hizmetini sunmak olarak belirlenmiştir. Vizyonu ise; yenilikçi ve insan odaklı bir anlayışla topluma kaliteli hizmet sunan, sürdürülebilirliğini sağlamış, güçlü ve saygınlığı barındıran bir kurum olmak şeklinde sunulmuştur. SGK görevleri ise şöyle özetlenebilmektedir (SGK, 2020: 1):

Ulusal kalkınma strateji ve politikalarıyla yıllık uygulama programlarını düşünerek sosyal güvenlik politikalarını uygulamak ve bu bağlamda gelişim sağlanmasına ilişkin çalışmalar yapmak.

Hizmet sunduğu gerçek ve tüzel kişileri, hak ve yükümlülükleri kapsamında bilgilendirmek, haklarının kullanılmasını ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesini kolaylaştırarak gerçekleştirmek.

Sosyal güvenliğe ilişkin alanlarda uluslararası gelişmeleri izlemek, Avrupa Birliği ve Uluslararası kuruluşlarla iş birliği yapmak, yabancı ülkelerle yapılacak sosyal güvenlik sözleşmelerine yönelik gerekli çalışmaları yürütmek, usulü çerçevesinde yürürlüğe konulmuş uluslararası antlaşmaları uygulamak.

Sosyal güvenlik kapsamında, kamu idareleri arasındaki koordinasyon ve iş birliğini sağlamak ve güçlendirmek.

SGK tarafından alanla alakalı diğer görevleri de yapmak.

2.2.2.7. Sağlık Bakanlığı

Sağlık Bakanlığı, Türkiye Büyük Millet Meclisinin açılışı akabinde 3 Mayıs 1920 tarihinde 3 sayılı Kanun ile kurulmuştur. Sağlık Bakanlığının misyonu; insan merkezli bir yaklaşımla birey ve toplumun sağlık hakkını ve sağlığını en üst seviyede korumak, sağlık problemlerine yönelik zamanında, uygun ve etkili çözümleri yüksek hizmet kalitesiyle sunmak şeklinde açıklanmıştır. Vizyonu ise; sağlıklı yaşam tarzının benimsendiği, herkesin sağlık hakkına kolaylıkla ve yüksek hizmet kalitesiyle eriştiği bir Türkiye yaratmak olarak sunulmuştur.

Sağlık Bakanlığının görev ve yetkileri özetle şöyle ifade edilebilmektedir (Sağlık Bakanlığı, 2020: 1):

Herkesin bedeni, zihni ve sosyal yönden tam bir iyilik hali içinde yaşamını sürdürmesini sağlamak.

Halk sağlığının korunması ve geliştirilmesi, hastalık risklerinin azaltılması ve önlenmesinin sağlanabilmesi adına politikaları uygulamak.

Teşhis, tedavi ve rehabilite edici sağlık hizmetlerinin yürütülmesini gerçekleştirmek.

Uluslararası derecede önemli olan halk sağlığı risklerinin ülkeye girmesinin önlenmesini sağlamak.

Sağlık eğitimi ve araştırma faaliyetlerinin başarıyla uygulanmasını ve geliştirilmesini sağlamak.

Sağlık hizmetlerinde kullanılan ilaçlar, ulusal ve uluslararası kontrole tabi maddeler, özel ürünler, ilaç üretiminde kullanılan etken ve yardımcı maddeler, kozmetikler ve tıbbi cihazların güvenli ve kaliteli olarak piyasada bulunmasını, halka ulaştırılmasını ve fiyatlarının belirlenmesini gerçekleştirmek.

İnsan gücünde ve maddi kaynaklarda tasarrufu yaratmak ve verimi artırmak, sağlıklı insan gücünün ülke genelinde dengeli dağılımını sağlamak ve bütün paydaşlar arasında işbirliğini yaratmak amacıyla yurt genelinde eşit, kaliteli ve verimli hizmet sunumunu sağlamak.

Kamu ve özel hukuk tüzel kişileri ile gerçek kişiler tarafından açılacak sağlık kuruluşlarının ülke genelinde planlanması ve yaygınlaştırılmasıyla alakalı olarak sağlık sistemini yönetmek ve politikaları oluşturmak.

2.2.2.8. İşçi ve İşveren Kuruluşları

Ülkemizdeki işçi ve işveren kuruluşları değerlendirildiğinde, çalışma hayatının önemli fonksiyonlarından olan sendikalar ve konfederasyonlar ile karşılaşılmaktadır. Ülkemizde, 2023 yılı ocak ayı istatistiğine göre toplam işçi sayısı 16.163.549 kişi iken sendikalı olan işçi sayısı ise 2.330.988 kişidir. Bu bağlamda hesaplanan sendikalaşma oranı %14,42 şeklinde belirlenmiştir. İşçi sendikaları konfederasyonları üye sayıları incelendiğinde, 2023 yılı ocak ayı istatistiğinde konfederasyon üye sayıları verilmediğinden, en son veri paylaşımı olan 2022 yılı ocak ayı istatistiğine göre başlıca işçi konfederasyonları üyeleri; TÜRK-İŞ (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) 1.213.439 kişi, HAK-İŞ (Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu) 727.187 kişi ve DİSK (Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu) 212.593 kişi şeklindedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2022: 14-15). Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu bünyesinde ise 21 üye sendika bulunmaktadır (TİSK, 2022: 1).

Veriler ekseninde en çok üyeye sahip olan işçi konfederasyonları TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK ile işveren konfederasyonu TİSK bu kısımda incelenmiştir.

TÜRK-İŞ, 1952 yılında kurulmuştur. Genel Başkanı Ergün Atalay'dır. Birimleri; araştırma, hukuk, sosyal güvenlik, dış ilişkiler ve eğitim şeklinde belirtilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği kapsamında, araştırma, yayın ve eğitim seminerleri uygulama ve etkinliklerle bu alana katkı sağlamaktadır (TÜRK-İŞ, 2020: 1).

HAK-İŞ, 1976 yılında kurulmuştur. Genel Başkanı Mahmut Arslan'dır. Komiteleri; kadın, gençlik, kültür sanat, engelliler, Filistin ve Kudüs, İş Sağlığı ve Güvenliği şeklinde belirtilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği alanında araştırma, yayın ve eğitim seminerleri şeklindeki faaliyetlerle bu alana katkı sağlamaktadır (HAK-İŞ, 2020: 1).

DİSK, 1967 yılında kurulmuştur. Genel Başkanı Arzu Çerkezoğlu'dur. DİSKAR adı altındaki araştırma merkeziyle çalışma hayatına yönelik araştırma, yayın ve eğitimlerini organize etmektedir. İş sağlığı ve güvenliği alanında da e-kitap, dergi, eğitim ve diğer yayınlar çerçevesinde katkı sağlamaktadır (DİSK, 2020: 1).

TİSK ise, 1962’de kurulmuştur. Genel Başkanı Özgür Burak Akyol’dur. Çalışma alanları; asgari ücret, bireysel ve toplu iş hukuku, sosyal güvenlik, İSG, mesleki yeterlilik sistemi ve teşvik uygulamaları şeklinde belirtilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki faaliyetleri ise; İSG’de hedef sıfır deklarasyonu, İSG sanal gerçeklik merkezi, İSG forum tiyatrosu etkinlikleri, NEBOSH uluslararası genel sertifika programı eğitimleri, İSG yönetimi ve çalışma ortamının iyileştirilmesi semineri olarak açıklanmaktadır (TİSK, 2022: 1).

2.2.2.9. Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları

Ülkemizde bulunan kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları değerlendirildiğinde; Türk Mimar ve Mühendis Odaları Birliği (TMMOB), Türk Tabipleri Birliği (TTB) ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) gibi önemli çalışma hayatı paydaşları ile karşılaşmaktadır. Bu paydaşlar İSG adına da yaptığı uygulamalarla çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkilerine büyük katkılar sunmaktadır.

Türk Mimar ve Mühendis Odaları Birliği (TMMOB), 1954 yılında kurulmuştur. 2019 yılı sonunda oda sayısı 24 iken üye sayısı ise 579 bin 868 olarak açıklanmıştır. 24 oda, bu odalara bağlı olan 213 şube ve 50 il/ilçe koordinasyon kurulu vasıtasıyla çalışmalarını sürdürmektedir. Amaçları; mühendis ve mimarları meslek kollarına göre belirlemek, meslek ve çalışma konuları aynı veya birbirine yakın bulunan mühendis ve mimarlık grubu için odalar kurmak, mühendislik ve mimarlık mesleğine sahip olanların ortak ihtiyaçlarını karşılamak, mesleki etkinliklerini kolaylaştırmak, mesleğin temel yararlarına uygun olarak gelişmesini sağlamak, meslek mensuplarının paydaşlarla olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni sağlamak, meslek disiplinini ve ahlakını korumak; kamunun yararına yönelik sanat ve ekonomi gibi alanlara yönelik tüm girişim ve etkinliklerde bulunmak, meslek ile ilgili kuruluşlarla işbirliği yapmak, meslekle ilgili bütün mevzuatı, normları, tip sözleşmeleri vb. bütün bilimsel evrakı incelemek ve bunların değiştirilmesi, geliştirilmesi veya yeniden konulması adına önerilerde bulunmak şeklinde belirtilmiştir (Türk Mimar ve Mühendis Odaları Birliği, 2020: 1).

Türk Mimar ve Mühendis Odaları Birliği (TMMOB), İSG alanının daha çok teknik boyutu ile ilgilenmektedir. İSG uzmanları ve iş hijyeni ile ilgili çalışmaları bulunmaktadır. Ayrıca İSG konuları ile ilgili bilimsel toplantı, sempozyum, çalıştay, kongreler gibi etkinlikleri düzenleyerek bu alanda çeşitli yayın faaliyetlerini de

sürdürmektedir. 2020 yılı içerisinde, İSG ile ilgili gerçekleştirdiği, iş güvenliği uzmanları alanında yaşanan problemlere yönelik sorunlar ve çözüm önerileriyle ilgili çalıştay, 3 Mart iş cinayetlerine karşı mücadele günü etkinliği, çalışma grupları toplantıları ve kent sempozyumları gibi etkinlikler bulunmaktadır (Türk Mimar ve Mühendis Odaları Birliği, 2020: 1).

Türk Tabipleri Birliği (TTB), 1953 yılında kurulmuştur. Hekim sayısının 100'ü aştığı 65 ilde yerel örgütlenmesi yer almaktadır. Amaçları; Türkiye halkının sağlığını korumak, geliştirmek ve bütün kişilerin kolay erişebileceği kaliteli ve uygun maliyetli sağlık hizmeti adına çalışmak, meslek ahlakını korumak, tıp eğitimi ile ilgili söz sahibi olmak, hekimlik mesleği yararına görüşlerini beyan etmek ile mesleğin, üyelerinin maddi ve manevi haklarını korumak ve geliştirmek şeklinde ifade edilmiştir (Türk Tabipleri Birliği, 2020: 1).

Türk Tabipleri Birliği (TTB), İSG alanının tıbbi boyutuyla daha fazla ilgilenmektedir. İşyeri hekimlerinin gelişimi adına eğitim programlarını uygulamaktadır. Sürekli eğitim amacıyla, hekimlerin eğitimi için mesleki yayınlar, kurslar, yönerge hazırlık uygulamaları ve kurslar oluşturulmaktadır. İşyeri Hekimliği Sertifika Kursunu bitiren hekimler, işyeri hekimi unvanıyla çalışma yetkisine sahip olabilmektedir. 30.000'e yakın hekimin sertifika alması sağlanmış ve 2005 yılından sonra ise İşçi Sağlığı İşyeri Hekimliği temel eğitim sertifika programı çerçevesinde anlaşmalı üniversitelerle birlikte bu faaliyetler düzenlenmektedir. Ayrıca yayınlar, konferans ve grup çalışması gibi etkinliklerle hekimlere katkıda bulunmaktadır (Türk Tabipleri Birliği, 2020: 1).

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), 1950 yılında kurulmuştur. 81 il 160 ilçeye yayılmış 365 oda ve borsanın üst kuruluşu olarak görev yapmaktadır. Odaları ve borsaları güçlendirecek işbirliğiyle birlikte uyumlu olarak çalışma ve gelişme imkanları sağlayacak karar ve tedbirleri almak ile gerekli teşkilatı kurmak, özel sektörün ekonomik politikalarını belirlemek, dünya ekonomisiyle entegrasyonun gerekli olduğu dış ekonomik ilişkilerin kurulmasında ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına gereken durumlarda görüş vermek ve bu ilişkilerin yürütülmesinde yardımcı olmak, sanayinin ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünün yetişmesini için üniversiteler, yüksekokullar, mesleki ve teknik eğitim kurumları kurmak, kurulmuş bulunanlara paydaşlık etmek ve

işbirliği yapmak gibi birçok amacı bulunmaktadır (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, 2020: 1).

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), İSG alanıyla ilgili, yayınlar, konferans, bilimsel toplantı, sempozyum, çalıştay, kongreler vb. etkinlikler düzenlemektedir. Son yıllarda İSG ile ilgili, yerli ve milli maden ekipmanı ve teçhizatlarıyla alakalı istişare toplantısı, İSG'nin geliştirilmesi hibe programı, mesleki yeterlilik çalıştayını, güçlü iletişim güvenli işyeri iyi uygulamaları ve madencilik sektöründe İSG'nin geliştirilmesi projesi gibi etkinlikler yapılmıştır (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, 2020: 1).

2.2.2.10. Üniversiteler

Üniversitelerin İSG alanında en önemli faaliyetleri, eğitim fonksiyonunun gerçekleştirilmesine yöneliktir. Önlisans, lisans ve lisansüstü seviyedeki eğitimler sonucunda İSG profesyonellerinin gelişimine katkı sağlanmaktadır.

Önlisans seviyesinde oluşturulan İSG programlarında iki yıllık eğitim ve bazı üniversitelerde zorunlu ve yaz stajı şeklinde uygulanan mesleki modeller gerçekleştirilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği önlisans mezunlarının, ayrıca 220 saatlik eğitimi sonucu sınava katılmaya hak kazanılmaktadır. İlgili sınavlarda en az 70 puan alınmasıyla iş güvenliği uzmanlığı ve işyeri hekimliği ile en az 60 puan alınmasıyla diğer sağlık personeli unvanlarına sahip olunmaktadır (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, m.8, m.25). Lisans seviyesinde oluşturulan İSG programlarında 4 yıllık eğitim ve staj imkanlarıyla İSG profesyonelleri yetiştirilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği lisans mezunları ayrıca eğitime katılmadan İSG ile ilgili sınavlara girmeye hak kazanmaktadır. Diğer yandan mühendislik ya da mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ise Bakanlıkça eğitim düzenleme yetkisinin olduğu kuruluşlarda İSG ile ilgili eğitimi başarıyla alıp C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavına katılabilmektedir. Yukarıda belirtilen puanlara ulaşılması durumunda başarılı sayılmaktadır (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, m.8). Lisansüstü seviyelerde ise yüksek lisans mezuniyeti sonucu B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi alınabilmesi için doğrudan sınav hakkı ve doktora eğitimleri neticesinde mezuniyet durumunda da A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi verilmektedir (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: m.8). İSG alanında, önlisans, lisans ve lisansüstü eğitimin yanında, düzenlenen kongre, konferans, seminer,

kurslar gibi bilimsel toplantılar, sertifika programları ve akademik yayınlarla katkı sağlanmaktadır.

BÖLÜM 3: GÜVENLİK KÜLTÜRÜ BOYUTU VE ÖZELLİKLERİ

3.1. Kültürün Önemi ve Temel Özellikleri

Kültür, bir toplumun her türlü maddi ve simgesel üretimleriyle, bu bağlamdaki ilişkiler, biçimler, örüntüler ve pratikleri içermektedir. Kültür, yaşam biçimi olarak, gündelik hayat seyrindeki uygulamaları ve bir grup insanı diğerlerinden eşsiz kılan gelenekleri ve alışkanlıkları da kapsamaktadır. Kültür, bireyin toplumun bir üyesi olarak, iletişim kurmasına, belli davranışları ve olayları yorumlamasına ve değerlendirmesine olanak sağlayan değerler, fikirler ve semboller bütünüdür (Mutlu, 2004: 99).

Kültür, özgünlük taşıyan toplumsal etkinliklerin, dil, sanatsal üsluplar, entelektüel çalışma şekilleri gibi bütün bir yaşam biçimini ifade eden bir toplumsal düzenin yansıması olmasıyla önem taşımaktadır (Williams, 1981: 11-12). Bir toplumun diğerlerine göre özgünlüğünü belirten ve özelliğini temsil eden işarete benzerdir (Topçuoğlu, 1975: 88). Bu bağlamda toplumun varlığının yapısını belirleyen, sosyal bir süreçle öğrenilebilen uygulamaların, değerlerin, inançların ve maddi ile manevi öğelerin birliğidir (Spair, 1921: 402). Sosyo-kültürel yaşamda net şekilde belirlenen eylemlerin ve araçların ortaya çıkardığı, dolayısıyla bu çerçevede nesnelleştirdiği anlamların, değerlerin ve kuralların etkileşim ve ilişkilerini kapsamı kültürün önemini ortaya çıkarmaktadır (Sorokin, 1947: 313).

Kültür ve ekonomi, toplumların en önemli alanlarından. Etkileşimleri, belirli sosyo-kültürel ortama, zamana, yere, ulusal kalkınma önceliklerine vb. şartlara bağlı olan karmaşık ve genellikle çelişkili bir süreçtir. Bazı durumlarda, ekonomi, kültürel gelişime katkıda bulunabilirken, bazı durumlarda da belirli kaynakları yanlış kullanarak kültürel ve ekonomik kalkınmanın baltalanması sonucuyla tam tersi bir etkiye sahip olabilmektedir. Bununla birlikte, toplumların refahı için önemli olan ekonomik kalkınma ancak kültürel özelliklere saygı duyularak elde edilebileceğinden, toplumların ahenkli gelişimi ve bu iki alanın etkileşimi ülkelerin başarılı kalkınmasının anahtarı olmaktadır (Romanovska, 2019: 8863).

Çağdaş toplumun güç merkezleri olan şehirler adına kültürün her zamankinden daha fazla önemli olduğu görülmektedir. Kültür, kentsel çevre üzerinde doğrudan ve dolaylı harcamalardan istihdam yaratmaya kadar değişen etkiler yaratan tam teşekküllü bir ekonomik sektördür (Scott, 1997: 323-325; Heilbrun, 1992: 206-207). Kültür, soyut ya da manevi olmayan önemli ekonomik etkiler yaratmaktadır. Bu bağlamda, bir şehrin rekabet gücünün giderek daha önemli bir unsuru olan yaşam kalitesini artırmak ve canlandırmak gibi yumuşak bir işlevi bulunmaktadır. İnsan yaratıcılığını ve yenilik yapma kapasitesini harekete geçiren kültür, yeni sembolik anlamlar ve değerleriyle, yenilikçi üretim konseptleri ve süreçlerinin girdileri haline gelmektedir. Dolayısıyla bir şehir kendisini insanlar ve işletmeler adına ideal bir yer ve turistler için tercih edilen bir kültür destinasyonu olarak yaratılabilecek ve bu bağlamda benzersiz olan orijinal bir kültürel karışımla tanınabilir bir markaya dönüşebilecektir (Van Der Borg ve Russo, 2005: 7).

Kültür, daha dengeli ve sürdürülebilir bir kentsel gelişmeye katkıda bulunabilmektedir. Bu çerçevede gelişmiş dünyadaki bozulmuş şehirsiz alanlarda kentsel canlandırma projelerinin bir parçası olmaktadır. Dezavantajlı gruplar arasında kişisel gelişim ve sosyal etkileşim için müthiş bir fırsat sağlayarak bireylere kendi işlerini kurma ya da sosyal olarak yetişme şansı vermektedir. Ayrıca toplumların çok kültürlü olma eğiliminde olduğu bir çağda, kimlikler ve yaşam biçimleri birbirleriyle yüzleşirken, kültür, azınlıklar için gurur, kişisel gelişim ve kendini gerçekleştirme teşvik eden bir kaldıraç ve farklı gruplar arasında ortak bir dil ve köprü olabilmektedir. Bu nedenle kültürel gelişim ve planlama, kentsel büyüme ya da yenilenme süreçlerini hızlandırmak için değerli stratejiler olarak görülmektedir. Şehirler, gelişmiş hizmetlere, sürdürülebilir işlevsel karışımlara ve yüksek kaliteli kentsel çevreye dayalı bir post-endüstriyel ekonomiye geçiş yapmak adına kültürel tesislere, etkinliklere ve tarihi miraslarının korunmasına yatırım yapmaktadır (Van Der Borg ve Russo, 2005: 7).

Küresel ekonomide yaratıcı sınıf üyelerinin, kültürel gelişimle edindiği iletişim becerilerinin yerel çevrenin gücünü oluşturduğu öne sürülmektedir (Florida, 2002: 100). Kültür, ayrıca yerel büyüme süreçlerinin yönetişimini yeniden yapılandırmaktadır. Bu bağlamda, dinamik, karmaşık, esnek ve yaratıcı bir toplumun yönetişiminin de yaratıcı ve yanal niteliklere sahip olması gerekliliği, kültürün önemini göstermektedir (Landry, 2000: 95). Dolayısıyla kültür, kentsel bir ürün ya da doğal olarak ortamlarını şehirlerde

bulan, yenilenme süreçlerinde merkezi bir rol oynayan ve küresel işlevleri bağımlı olarak besleyerek değer üreten bir dizi endüstridir (Scott, 2000: 323-325).

Kültür, kendine özgü, son derece bağlamsal ve doğası gereği benzersiz olmasıyla geniş kapsamda toplum için dar kapsamda da örgütsel anlamda bir ayırım faktörüdür. Her toplumun ya da örgütün çağdaş özgünlüğü adına önemli bir bileşenidir. Bu bağlamda toplumların ya da örgütlerin kendi özelliklerini yansıtan kültürü bulunmaktadır. Kültürel özgüllükleri, ekonomik statülerinin yapı taşı ve tüm paydaşların ve iş çevrelerinin kaynakları, insanları ve sermayeyi çekmek için kullandıkları imajın bir unsuru haline gelmektedir (Van Der Borg ve Russo, 2005: 8). Dar kapsamda örgütsel açıdan düşünüldüğünde kültürün yarattığı bu özgünlüğün yanı sıra, küreselleşmeyle beraber organizasyonlarda çok kültürlü yapıya bürünülen bir süreç yaşandığı görülmektedir. Bu çerçevede günümüzde iş hayatında birçok farklı kültürden çalışan bulunmakta ve şirketler, çeşitli kültürel geçmişe sahip insan sermayesini etkin bir şekilde yönetmek adına çaba sarfetmektedir. Uluslararası boyuta da sahip olan şirketler, çok kültürlü hale dönüştüklerinin sinyalini vermektedir. Kültürel etkileşimin artması, kültür ve kültürel farklılıkları ön plana çıkararak boyutun önemini de artırmıştır. İşletmelerin uluslararası faaliyetleri ve çok kültürlü yapıları, bu organizasyonlar yönünden farklı kültüre sahip bireylerin yönetimini farklılaştırmıştır (Yeşil, 2013: 53).

Örgütlerin, kültürel farklılıklara sahip bireyleri yönetmesinin güçleştiği bu dönemde, kültürlerarası iletişimin optimum seviyede kurulabilmesi önem taşımaktadır. Bu durum örgütsel yönetim fonksiyonlarının tümü için önemli olmakla birlikte özellikle İSG yönünden bilinçli davranışların artması adına da değerlidir. Bireylerin, kendi kültür ortamından farklı bir bağlamda doğru davranış gösterebilmesinin yolu, yaşanılan kültürün, kendi kültürüne göre farklarının neler olduğunu öğrenmesinden geçmektedir (Kartarı, 2016: 17). Dolayısıyla sosyal yaşamda olduğu kadar iş hayatında da kültür farklılıklarının yarattığı sorunlarla karşılaşılmaktadır. Yaşanmış bazı örneklerle bahsedilen konu daha iyi anlaşılabilir:

“Bu örnek sosyal yaşamdaki kültürel farklılıklara yöneliktir. Danimarkalı bir kadın, Amerika’da yaşamaktadır. 14 aylık bebeğini restoranın önünde bebek arabasıyla bırakıp yemek yemeğe gitmiştir. Daha sonra Amerika’da sokaktan geçen kişiler polise bildirip, sahipsiz bir bebeğin olduğunu söylediklerinde, gelişen olaylar Danimarkalı kadının bebeğini ihmal ettiğine yönelik suçlamaları mahkeme

safhasında savunmasıyla sonuçlanmıştır. Bu süreçte, bebek bakım evine gönderilmiştir. Mahkemede yargıç, Danimarkalı elçilik görevlilerinin kendi ülkesinde olan Kobenhag sokaklarında bebek arabalarının restoranların önünde bırakılıp yemek yenildiğini fotoğraf ve videolarla kanıtlamasıyla, bebeğin anneye teslim edilmesine karar vermiştir. Kültürel farklılıkların öğrenilmemesi sebebiyle yaşanan iletişim sorunlarına verilen bu örnek, kültürün önemine dikkat çekmektedir (Kartarı, 2016: 18).

Bir diğer örnek ise iş yaşamında yaşanan kültürel farklılıkları anlatmaktadır. Almanya’da bir fabrikada çalışan Türk işçi, Alman ustabaşından gelecek hafta için izin istemek üzere öğle vakti odasına gitmiştir. Gelecek hafta için 3 gün izin istedikten sonra, Alman ustabaşından listeye bakıp daha sonra yeterince çalışan varsa izin veririm cevabını almıştır. Türk işçi, izin nedeni sorulmasını beklese de Alman ustabaşı soru sormamıştır. Yine de yeğenin rahatsız olduğu haberi sonucu onun yanına gitmesi gerektiğini söyleyerek tekrar izin isteyen Türk işçiye, Alman ustabaşı sonra gel listeye bakalım cevabını vermiştir. Bu sırada öğle vakti Türk işçi odada beklerken, Alman ustabaşı işçiyle göz teması dahi kurmadan bir taraftan yemek yemesi ve kahve içmesi sebebiyle Türk işçi kendisine değer verilmediğini düşünüp odadan ayrılmıştır. Ertesi gün, 10 günlük rapor aldığını ve işe gelmeyeceğini Alman ustabaşına bildirmiştir. Rapor süresi bitip işe geldiğinde Türk işçi, Alman ustabaşının ne hastalığın vardı sorusuna da raporda yazıyor diyerek cevap vermiştir. Daha sonraki süreçte Türk işçi bazı zamanlarda raporlar alıp, sık sık işe gelmemeye başlayınca, Alman ustabaşı, Türk işçiyi yönetime bildirmiştir. Buradaki örnek olay, kişilerin kendi kültürel kalıplarına göre değerlendirmelerde bulunması sebebiyle yaşanan sorunları göstermiştir. Olay değerlendirildiğinde, öğle vakti Alman kültüründe dinlenme zamanının dokunulmaması gerekli bir hak olarak görülmesi ve iş yapılmamasının gerektiği anlayışı bulunmaktadır. Mesai başlangıcında listeye bakıp değerlendirileceği ifade edilmiştir. Türk kültürüne göre eğer öğle vakti ustabaşı odasındaysa acil durumlarda hemen yardımcı olunacağı düşüncesiyle verilen cevapların kendisinin önemsenmediğini düşünmesine sebep olmuştur. Alman ustabaşının mesai başladığında listeye bakarım ve yeterince çalışan varsa izin veririm sözlerinin ve beden dilinin Türk işçi için olumsuzluk barındırdığı düşüncesi hâkim olmuştur. Geri bildirim olarak rapor alıp, akabinde sık sık işe devamsızlık yapması sorunları büyütülmüştür. Almanya’daki gibi dar bağlamlı kültürlerde her şeyi aklında tutma gereği duymayan ve belgelere bakmadan karar vermeyen davranış kalıpları bulunmaktadır. Alman ustabaşı, bireyci bir kültürde yetiştiği için de iznin

nedenini sormaya hakkı olmadığını düşünmüştür. Türk işçi, geniş bağlamlı kültürde yetiştiğinden mesajının tamamının dinlenmediğini düşünerek ve daha açıklayıcı bir yanıt beklemiştir (Kartarı, 2016: 174-177). İş hayatında yaşanan kültürel farklılıklara yönelik davranış kalıpları, İSG açısından da iletişim problemleri neticesinde tehlikeli davranışlara sebep olabilecektir.”

Kültürün önemine dair açıklananların yanında temel özelliklerinin de incelenmesi, kültürü, zihinde anlamlandırmak adına gereklidir. Bu bağlamda, kültürün en temel özelliklerinden birisinin, simgesel olarak bir kuşaktan diğerine geçmesi olduğu söylenebilmektedir. Öğrenilen kültür olarak ifade edilebilecek bu süreç, aynı zamanda öğretilirken paylaşılmaktadır. Paylaşılan kültür, değerler ve davranışların ölçütü ve tüm bu örüntülerin toplamı ise kültürlerarası miras olarak karşımıza çıkmaktadır. Kültür, süreklilik arz eden döngüsü ve dayanıklılığı kadar değişen koşullara uyum sağlaması ile esnek ve devingen olduğu ifade edilebilmektedir (Haviland ve diğerleri, 2008: 104 -119).

İnsanların paylaştığı, görüşlerin, değerlerin ve davranışların ölçütü olan kültür, insanların belirli şartlarda nasıl davranacaklarını ve geri bildirimini nasıl verebileceklerini kestirmelerini sağlamaktadır. Bu paylaşım ortak bir kimlikle birlikte, bir gruba üye olan veya topluma ait olan kişileri birbirine bağlamaktadır. Bu bağlamda kültürün paylaşıldığı yorumlanabilmektedir. Aynı zamanda, kültür simgelere dayanmaktadır. Simgeler, bir şeyi anlamlı bir şekilde ifade eden işaretler, semboller ve benzeri şeylerdir. Simgeler, insanların iletişimde buldukları zaman onları kullandıklarında anlam kazanmakta ve kültürün bütün boyutlarında yer almaktadır. Kültürün bir diğer özelliği, tümleşik olmasıdır. Kültür incelemelerinde, kültürün ilişkili olduğu bütün boyutlar bir arada değerlendirilmekte ve bu sistematik sınıflandırılmayla tüm yapılar birbiri ile bağlantılı olmaktadır. Kültürün başka bir özelliği, devingen olmasıdır. Kültürler kendi yapılarındaki ve çevrelerindeki eylemlere karşılık veren devingen sistemlerdir. Değişime, zaman boyutu içinde, doğal çevreye uyum göstererek dönüt verirler. Bir ögenin bile değişime uğraması bütün sistemin bu değişikliğe uyum sağlaması adına harekete geçmesini sağlamaktadır. Bu sebeple, kültür değişen şartlar karşısında esnek ve devingendir. Dinamik bir niteliği olan kültür, zamana bağlı olarak değiştiği gibi gruptan gruba da farklılık göstermektedir (Haviland ve diğerleri, 2008: 103 -119; Güvenç, 1991: 103; Unutkan, 1995: 5-6).

Kültürün diğerk bir özelliği öğrenilebilir olmasıdır. Bireyin doğduktan sonraki yaşam sürecinde kazandığı alışkanlıkları ifade etmektedir. Öğrenilen ve eğitimle kazanılabilen kültür yapısı, o öğrenmenin kurallarına, yasalarına ve ilkelerine uygun olmak zorundadır. Aileden, sosyal ve iş çevresinden, bireysel inançlar, tutumlar ve değerlerin edinilmesi, öğrenme ve sosyalleşme sürecinin yardımıyla gerçekleşmektedir (Güvenç, 1991: 102; Erdoğan, 1994: 135).

Kültürün önemli bir başka özelliği, toplumsal ve toplumca benimsenmiş olmasıdır. Bir toplumu diğerkinden ayırmak adına marka gibi görünmekte ve o toplumun değerlerini bir bütün haline getirerek sistematik biçimde bünyesinde taşımaktadır. Gruplarda ya da toplumlarda benimsenen alışkanlıklar, davranışlar, tutumlar ve değerleri kapsamaktadır (Bakan, 2004: 15; Şimşek ve diğerkleri, 1991: 27; Güvenç, 1991: 103).

3.2. Kültür Modelleri ve Boyutları

Bu bölümde literatürde yer alan kültür ve örgüt kültürüne yönelik ana modeller ve boyutları ele alınmıştır. İSG bağlamında güvenlik kültürü kapsamında oluşturulan ölçeğin ana temalarının şekillenmesinde literatürdeki bu tür çalışmalar önemli görölmektedir.

3.2.1. Geert Hofstede'in Kültürel Boyutlar Teorisi

Geert Hofstede'in Kültürel Boyutlar adlı teorisi; ilk olarak Geert Hofstede tarafından, 1980 yılında 40 ülkede IBM çalışanlarına yönelik yapılan araştırmada, bireycilik-ortaklaşa davranışçılık, belirsizlikten kaçınma, güç aralığı, erillik-dişillik olmak üzere dört kültür boyutu oluşturulmuştur (Hofstede, 1980: 25). 1988 yılında ise beşinci boyut olan uzun dönem-kısa dönem yönelimi ortaya çıkarılmıştır (Hofstede ve Bond, 1988: 10-17). 2010 yılında ise altıncı boyut olan hoşgörü-kısıtlama boyutu eklenmiştir (Hofstede ve diğerkleri, 2010: 280-282).

Bireycilik-ortaklaşa davranışçılık boyutu; Hofstede tarafından, toplumun çıkarlarının onu oluşturan bireylerin menfaatlerinden üstün tutulduğu kültürleri, kolektivist (ortaklaşa davranışçı) kültürler olarak; bireyin menfaatlerinin, oluşturdukları toplumun çıkarlarından üstün olarak tutulduğu kültürlere ise bireyci kültürler şeklinde adlandırılmasıyla ortaya çıkarılmıştır (Hofstede, 1993: 66). Ortaklaşa davranışçı kültür kavramıyla, devletin bireyin üzerindeki gücü değil, grubun bireyin üzerindeki gücü kastedilmiştir. Hayatta etkili olan ilk grup olarak aile faktörü düşünöldüğünde, bu kültüre

ait olan bireyler, biz grubunu küçük yaşlardan itibaren kavrayarak, grup içi ilişkiler nazarında davranış kalıplarını öğrenmektedir. Biz grubunu ise sadece anne, baba ve kardeşler değil dede, nine, amca, teyze, dayı ve hala gibi geniş aile yapısını oluşturmaktadır. Burada kimlikleri oluşan bireyler, gruba sadık olarak tehlikelerden korunabilmek için mücadele etmektedir. Ortak davranışçı kültürlerde en olumsuz davranış olarak gruba sadakatsizlik görülmektedir. Bireyle grup arasında iletişim davranışları yönünden bağımlılık olgusu güçlü olmaktadır (Kartarı, 2016: 112).

Bireyci kültürlerin mensupları ise, anne, baba ve çocuklardan oluşan ailelerde ya da sadece çocuğuna bakan anne veya babaların yanında yaşamlarını sürdürürken, geniş aile yapısından uzakta olan anlayışla akrabalarla sık sık görüşmemektedir. Çekirdek aile yapısının içinde bireysel kimlik olarak benimsenen ben olgusunun, mensup olunan gruplara göre değil, bireysel özelliklere göre sınıflandırıldığı görülmektedir. Bu kültürde, çocuk yaşta dahi kendi oyun arkadaşlarını tercih edebilen ve kendi ayakları üzerinde duracağı yaşa geldiğinde çekirdek aileden ayrıлып bireyselle hareket eden ve ailesiyle ilişkilerini en alt düzeye indiren kişi davranışları yer almaktadır (Kartarı, 2016: 113).

Hofstede, bireycilik-ortaklaşa davranışçılık boyutunu açıklamak adına, kültürleri bireycilik puanı vererek puanı düşük olan toplumların ortaklaşa davranışçılık eğiliminde bulunduğunu ifade etmiştir. Bu bağlamda bireycilik derecesinin ise hem kültürler arasında hem de aynı kültürün bireyleri arasında farklılıklar gösterdiğini de belirterek kültürler arasındaki genel eğilim farkının dikkate alındığını açıklamıştır (Hofstede, 1993: 67).

Bireycilik-ortaklaşa davranışçılık boyutu çerçevesinde davranış kalıpları değerlendirildiğinde; ortaklaşa davranışçı kültürlerde, yaşamın sürekliliğinde sosyal çevrede uyum ve ahengi korumak önemli bir yetenek olarak görülürken, başka bir kişiyle doğrudan çatışmaya girmek kabalık olarak değerlendirilmektedir. Hayır kelimesinin çatışma yaratabileceği düşüncesi çerçevesinde ender kullanılmasıyla reddetmeye yönelik tercih edilen hitap şekilleri “belki haklısınız, düşünürüz ve bakalım gibi kırıncı olmayan sözcükler olduğu görülmektedir. Çocuklar, geniş aile ortamından öğrendikleriyle, kendilerini bireylere göre yönelmeyi seçerek bireysel fikir yerine grupsal düşüncüyü önemsemektedir. Grubun düşünceleri dışında fikrini beyan eden çocuk, hoş karşılanmamaktadır. Çalışma yaşamında para kazanan kişinin, aile üyeleriyle kazancını

paylaşıp okul çağındaki kardeşlerini okutması ve meslek sahibi olmasının sağlanması sadakatin gereği olarak görülmektedir. Aile bireylerine ait düğün, nişan, sünnet vb. törenler için tüm aile üyelerinin katılımı istenmekte ve iş yaşamında, bu sebeple bir hafta gibi süreye sahip yıllık izin kullanımını normal karşılanmaktadır (Kartarı, 2016: 112-115). Sözlü iletişim, sözsüz iletişimle desteklenerek bazı durumlarda duyguların aktarımında konuşmaya gerek bile kalmamaktadır. Hofstede bu bağlamdaki açıklamasında, ortaklaşa davranışçı kültürlerde duygusal olarak birlikte olmanın yeterli olduğunu ve enformasyon vermenin gerekli olmadığı durumlarda konuşma zorunluluğunun bulunmadığını ifade etmiştir (Hofstede, 1993: 76). Bu kültüre sahip bireylerin, akrabalık bağı olmasa dahi toplumsal nitelikte olan biz grupları kurabildikleri belirtilmiştir. Ayrıca ortaklaşa davranışçı kültürlerde, çalışanlar birey olarak düşünülmeden bir grubun üyesi şeklinde göz önünde bulundurulmaktadır. Çalışanlar ise, her zaman kendi faydasına olmasa bile ait oldukları biz grubunun menfaatleri doğrultusunda hareket etmektedir (Kartarı, 2016: 118).

Bireyci kültürlerde ise bireyin kendi duygu ve düşüncelerini net bir biçimde sergilemesi erdem sayılmaktadır. Kişiler arasında yaşanan çatışmalar, değişik fikirlerin sergilenmesiyle gerçeğe biraz daha yakınlaşılabileceği için yararlı kabul edilmektedir. Çocuklar kendi durumlarında olumsuzluk yaratacak sonuçlar doğsa bile doğru söz söylemeyi öğrenmektedir. Ailede, çocukların bireysel fikirlerini beyan edebilmesi cesaretlendirilmektedir. Çalışma hayatına küçük yaşta cep harçlıklarını çıkarmaları adına deneyim kazanmaları aile tarafından istenerek ileriki dönemde meslek sahibi olduğunda paranın kullanımını daha bireysel olmaktadır. Aile bireylerine ait düğün, nişan, sünnet vb. törenler için bütün aile üyelerinin katılımı gibi ritüel unsuru ortaklaşa davranışçı kültür kadar önemli olmamakta ve iş yaşamında, bu sebeple 1 hafta gibi süreye sahip yıllık izin kullanımını anormal karşılanmaktadır. Sözlü iletişim daha fazla tercih edilerek duygular sözle daha fazla aktarılmaktadır. Ayrıca bireyci kültürlerdeki çalışanların öncelikle kendi menfaatlerini gözetmeleri beklenerek, iş koşulları hem çalışanın hem de işverenin çıkarlarını koruyacak biçimde düzenlenmektedir. Çalışanlara yönelik davranış kalıplarında onların öncelikle bireysel olmak üzere hem ekonomik hem de psikolojik ihtiyaçları dikkate alınmaktadır (Kartarı, 2016: 115-118).

Belirsizlikten kaçınma boyutu ise; her kültürün, belirsizlikleri farklı yollarla ortadan kaldırmaya ya da kaçınmaya çalıştıklarını açıklamaktadır. Her kültürün üyeleri, aynı

mesajları farklı şekillerde algılayabildiklerinden, belirsizlik sonucu korku dereceleri de değişiklik göstermektedir. Hofstede bu durumuna kanıt olarak, Durkheim'ın araştırmalarında çeşitli ülkelerdeki intihar oranlarının yıllar itibarıyla sabit kaldığı yönündeki istatistiki değerlendirmeyi sunmuştur. Sonuç olarak bu durumun, insanın bireysel yaşamının kültürden kültüre değişiklikler gösterdiğinin, zaman diliminde farklılık göstermeyen toplumsal güçler tarafından nasıl etkilendiğinin ve korkunun kanıtı olduğu ifade edilmiştir (Hofstede, 1993: 134).

Korku derecesinin yüksek olduğu kültürlerde, mesajların iletiminde bir taraftan konuşurken jestlerle sözleri desteklemek gibi farklı kanalları birlikte kullanma eğilimi gözlenmektedir. Bu kültürlerde, yüksek sesle konuşmak, duygularını çeşitli biçimlerde ortaya çıkarmak ve kararlılığını belirtmek amacıyla masaya yumruğunu vurmak gibi iletişim davranışları toplumsal kabul görmektedir (Kartarı, 2016: 124). Araştırmalar, işyerinde çalışanları etkileyen gerginliğin bireylerin kültürüne de bağlı olduğunu ifade etmektedir. Bu bağlamda korku derecesiyle belirsizliklerden kaçınma boyutu arasında pozitif bir korelasyon olduğu saptanmıştır (Hofstede, 1980: 168-170).

Hofstede, belirsizlikten kaçınma derecesini, bir kültüre ait olan üyelerin tanımadıkları durumlarda, kendilerini ne kadar tehdit altında hissettikleriyle ilişkilendirerek açıklamıştır. Yapılan araştırmada ise kendini mutlu hissetme derecesiyle belirsizlikten kaçınma derecesi arasında negatif bir korelasyon bulunduğu ortaya çıkarılmıştır (Hofstede, 1980: 165-167). Sonuç olarak belirsizlikten kaçınma derecesinin yüksek olduğu kültürlerde insanlar, genel olarak kendilerini daha az mutlu hissederken, belirsizlikten kaçınma derecesinin düşük olduğu kültürlerin üyeleri ise daha mutlu olduklarını ifade etme eğiliminde bulunmuşlardır. Belirsizlikten kaçınma derecesinin yüksek olduğu kültürlerin üyeleri iletişimde duygusal, huzursuz, aktif ve saldırgan davranışlar gösterirken, belirsizlikten kaçınma derecesinin düşük olduğu kültürlerde ise bireylerin sakin, kontrollü ve tembelliğe eğilimli davranışları görülebilmektedir. Belirsizlikten kaçınan kültürlerin üyeleri net olmayan durumlarda kalmak istemediklerinden işyerlerinde açık normların bulunmasını beklemektedir. Belirsizlikten kaçınma derecesinin yüksek olduğu kültürlerde, bireyler arasında fiziksel anlamda kavga sık gözlenmektedir (Kartarı, 2016: 125-126).

Güç aralığı boyutu ise; Hofstede tarafından bir ülkenin kurum veya kuruluşlarının daha az güce sahip üyelerinin güç dağılımındaki eşitsizliği kabul etme derecesi olarak açıklanmıştır. Güç aralığı insan topluluklarının güçten ve yönetimden daha uzak üyelerinin değerlendirilmesiyle açıklandığı görülmüştür. Ancak güç aralığı ilgili farklılıkları astların daha iyi algıladıkları araştırmalarda ortaya çıktığından, güç aralığının belirlenmesinde astın ifadeleri, üstün ise davranışları değerlendirilmiştir (Hofstede, 1993: 42).

Güç aralığının fazla olduğu kültürlerde, ebeveynler çocuklarından uysallık beklerken yaşı büyük kardeşler de çocuklar üzerinde otoriteye sahip olmaktadır. Ebeveyne ve yetişkinlere saygı göstermek, en büyük erdemlerden biri olarak sayılmaktadır. Çocukların çevrelerini özgür bir şekilde kendi kendilerine tanımalarına izin verilmeyerek ebeveyn yaşadığı süre boyunca ailede otoriteyi elinde bulundurmaktadır. Böyle kültürlerde yaşlılarla gençlerin ilişkilerinde bağımlılıktan söz edilmektedir. İş hayatında ise ast ve üstler hak ve görevler yönünden aralarındaki eşitsizliği kabul etmektedir. Hiyerarşik düzene uymak değerliken iyi bir yöneticide de otoriter kişiliğe sahip olmak ve babacan özellikler aranmaktadır. Görünür statü sembolleri yönetici veya işverenlerin otoritesini güçlendirmektedir. Yaşı büyük yönetici ve işverenlere gençlerden daha çok saygı gösterilmektedir (Kartarı, 2016: 104-106).

Güç aralığının az olduğu kültürlerde, çocuklara yetişkinlere davranıldığı gibi davranma eğilimi gözlenmekte ve kendi ayakları üzerinde durmasının sağlanması amaçlanmaktadır. Çocuk, ebeveyninden farklı düşüncelerini kolayca söyleyebilirken aile büyüklerine olan saygıyı ifade eden davranışları çok seyrek göstermekte ve bu ondan talep edilmemektedir. İş hayatında ast ve üstün doğal olarak aynı hak ve görevlere sahip olduğu düşünülmektedir. Hiyerarşi iş süreci için gerekli görünürken, ast ve üstlerin gelişmeler nazarında değişkenlik gösterebileceği düşüncesiyle bugün üst olanın gelecekte ast olabileceği algısı bulunmaktadır. Çalışanlar, her an yöneticilerle konuşabilme şansına sahip olmaktadır. İyi bir yönetici, görevlerini olması gerektiği gibi ve zamanında yerine getiren ve demokratik liderliğe sahip olan kişi olarak görülmektedir. Çalışanlar, işle alakalı kararlar verilirken kendi fikirlerinin de alınmasını beklemektedir. Görünür statü sembolleri yöneticiler için güvensizlik duygusunu oluşturmaktadır. Genç yöneticiler, yaşlı olanlara göre daha çok güven uyandırmaktadır (Kartarı, 2016: 108-110).

Hofstede, güç aralığı farklılıklarının nedenlerini ülkenin coğrafi genişliği, nüfus ve refah düzeyi ekseninde açıklamıştır. Ülke coğrafi yönden ne kadar genişse, güç aralığının o kadar az olacağını ifade etmiştir. Ayrıca nüfus ne kadar çoksa güç aralığının o kadar fazla olacağını belirtmiştir. Bir diğer açıklaması da refah düzeyi ne kadar yüksekse güç aralığının o kadar az olduğu şeklindedir (Hofstede, 1993: 59).

Erillik ve dişillik boyutuna göre; Hofstede tarafından cinsiyete dayalı rollerin net şekilde birbirinden ayrıldığı, erkeklerin kararlı, sert ve maddi yönelimli, kadınların alçakgönüllü, duyarlı oldukları ve yaşam kalitesine önem verdikleri kültürler erillik olarak açıklanmıştır. Dişillik ise cinsiyete dayalı rollerin birbiriyle kesiştiği hem kadınların hem de erkeklerin alçakgönüllü, duyarlı oldukları ve yaşam kalitesine önem verdikleri kültürler olarak ifade edilmiştir (Hofstede, 1993: 101). Kadın ve erkek arasındaki rol dağılımları çerçevesinde erillik ve dişillik boyutu incelenmektedir. Çocukluk dönemlerinde cinsiyete bağlı değerler ve davranış biçimleri bilinçsiz şekilde öğrenilebilmektedir. Yapılan araştırmalarda 3-4 aylık Japon erkek bebekleri, kız bebeklerden daha huzursuz iken, Amerikan bebeklerinde ise kız bebeklerin erkek bebeklerden daha huzursuz olduğu görülmüştür (Otaki ve diğerleri, 1986: 262-265). Hofstede bu tür davranış şekillerinin kalıtımsal olmadığını ve sonradan kazanılan özellikler olduğunu açıklamaktadır. Anne ve babaların çocuklarının cinsiyetlerine göre farklılık gösteren tavırlarının bu tür davranışların kökeninde yer edindiği belirtilmiştir (Hofstede, 1993: 107).

Kültürün cinsiyetleri nasıl değerlendirdiğine göre farklılık gösteren davranışlar, eril ve dişil kültürler ekseninde örnek kalıplar üzerinden incelenmektedir. Eril kültürlerde genç yaşta erkek ve kızlar, hırslı ve rekabet yönelimli olmayı öğrenmektedirler. Dişil kültürlerde ise genç yaşta kızlar ve erkekler hırslı olmayı değil, alçakgönüllü şekilde davranışlar sergilemeyi öğrenmektedir. Eril kültürlerde, birinci sıraya yükselmeye yönelik her yolun mübah görüldüğü çaba, dişil kültürlerde bireyi gülünç duruma düşüren bir davranış olarak görülmektedir. Dişil kültürde, birey güçlü yanlarını dışa vurmak istememektedir. Bu kültürde yetişmiş kişiler, özgeçmişlerini hazırlarken bile alçakgönüllü davranarak niteliklerinin tamamını yazmamakta ve mülakatta diğer özelliklerini göstermek istemektedir. Eril kültürlerde çocuklar güçlüye hayranlık duyarak yetiştirilmekteyken, dişil kültürlerde ise çocuklara zayıftan ve ezilenden yana olmak fikri aşılacaktır. Eril kültürlerde, çocuk ailede hırslı ve başkalarıyla yarışmaya hazır

bireyler olarak yetiştirilmekte ve iş yaşamında bu tür özelliklere sahip kişiler desteklenmekteyken, dişil kùltùrlerde verilen aile terbiyesi alçakgönüllùlùk ve dayanışma gibi değerleri öne çıkarmakta ve bu değerler iş yaşamında da ödüllendirilmektedir. Bu tür kùltùrlerde ideal bir işyerinde yardımlaşma ve sosyal bağlantılar kurmaya daha çok olanak sağlanması fikri görülürken, eril kùltùrlerde ise, bireyin bağımsız ve kişisel amaçlarını gerçekleştirebileceği işyeri ideal kabul edilmektedir. Eril kùltùrlerde yöneticiden girişimci ve saldırgan olması temel beklentiler arasındayken, dişil kùltùrlerde ideal yönetici kararlardaki etkisini net olarak göstermeyen ve konsensüs sağlamak adına çaba sarf eden kişi olarak gör÷lmektedir. Eril kùltùrlerde, yönetici astlarının serbestçe konuşabildikleri toplantılar vasıtasıyla onların fikirlerini alsın da son kararı kendisi verirken, dişil kùltùrlerde ise, eğer kararla alakalı toplantı yapılıyorsa, katılımcı olan herkesin katkısıyla orada nihai sonuç alınmaktadır (Kartarı, 2016: 120-122).

Uzun dönem-kısa dönem yönelimi boyutuna göre; Hofstede tarafından, planlamada uzun dönemli veya kısa dönemli yönelime göre ortaya çıkan karar ve eylemlerin olası etkileri açıklanmaktadır. Uzun dönem yönelimine sahip kùltùrlerde; yaşamdaki en önemli olayların gelecekte meydana geleceği düşün÷lmektedir. Şartlara göre uyum sağlamanın iyi bir insanın özelliklerinden biri olduğu fikri hakimdir. İyi veya kötünün anlamının da şartlara göre değiştiğine inanılmaktadır. Geleneklerin ise değişen şartlar ekseninde uyarlanabileceği varsayılmaktadır. Aile yaşamı paylaşılan görevler açısından yönlendirildiğine yönelik anlayış bulunmaktadır. Bu tür kùltùrlerde tasarruf ve azim önemli hedefler olarak gör÷lmektedir. Büyük tasarruf teklifleri ve yatırım için kullanılabilir fonlar, sosyal harcama ve tüketim eğilimine göre önemli noktada yer almaktadır. Ayrıca öğrencilerin başarılı olmasının çabadan, başarısızlığının ise çaba eksikliğinden kaynaklandığı düşün÷lmektedir (Hofstede ve Bond, 1988: 10-17; Hofstede, 2011: 15).

Kısa dönem yönelimine sahip kùltùrlerde ise; yaşamdaki en önemli olayların gerçekte olduğü düşün÷lmekte veya şimdi gerçekleşiyor eğilimi gör÷lmektedir. Bireylerin istikrarlı olmasının iyi bir insandaki özelliklerden biri olduğu düşün÷lmektedir. İyi ve kötü olan durumlar hakkında evrensel kuralların bulunduğu varsayılmaktadır. Geleneklere bağlılık bulunmakta ve kutsal olduğu görüşü hâkim olmaktadır. Aile yaşamının ise şartlar açısından yönlendirildiği gör÷lmektedir. Başka kişilere hizmetin önemli bir amaç olduğu görüşü bulunmaktadır. Ayrıca sosyal harcama ve tüketim

eğiliminin fazla olduğu görülürken öğrencilerin başarısı şansa, başarısızlığı ise şanssızlığa bağlı olduğu fikri yer almaktadır (Hofstede, 2011: 15; Hofstede ve Bond, 1988: 10-17).

Hoşgörü-kısıtlama boyutu incelendiğinde; Hofstede tarafından, toplumun ihtiyaçları ve isteklerinin karşılanmasını düzenleyen ve aynı zamanda baskılayan sosyal normlara karşı, hayat motivasyonu ve mutluluk ile alakalı temel dürtülerin özgür bir şekilde tatmin edilmesine izin verme derecesi analiz edilmektedir (Hofstede ve diğerleri, 2010: 280-282; Tunç ve Parıltı, 2020: 1891). Hoşgörü puanı yüksek olan kültürlerde; toplumdaki mutlu olan kişilerin yüzdesinin daha yüksek olduğu ifade edilmiştir. Kişisel hayatta yer alan kontrol algısı bulunmaktadır. Bu tür kültürlerde ayrıca, konuşma özgürlüğüne ve boş zaman kullanılabilirliğine önem verilmektedir. Yaşanılan olumlu duyguları hatırlama olasılığının daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Eğitimli nüfusun yer aldığı ülkelerde ise, yüksek doğum oranları ortaya çıkmaktadır. Aktif olarak spor yapan daha çok birey bulursa da yeterli derecede gıdaya sahip olan ülkelerde, daha yüksek oranlarda obez kişinin bulunduğu araştırmada açıklanmıştır (Hofstede, 2011: 16).

Kısıtlama puanının yüksek olduğu kültürlerde ise, daha az mutlu insanın bulunduğu ve çaresizlik algısının olduğu ifade edilmiştir. Konuşma özgürlüğünün öncelikli bir konu olarak görülmediği, boş zamanın önemli olmadığı ve olumlu duyguları hatırlama olasılığının daha az olduğu şeklinde özellikler belirtilmiştir. Bu kültürlerde ayrıca, eğitimli nüfusun yer aldığı ülkelerde, düşük doğum oranlarının ortaya çıktığı ve aktif olarak spor yapan daha az birey bulursa da yeterli derecede gıdaya sahip olan ülkelerde, daha az obez kişinin bulunduğu araştırmada açıklanmıştır (Hofstede, 2011: 16).

Kültürel Boyutlar Teorisi, İSG açısından değerlendirildiğinde, kültürel farklılıkların güvenlik performansı ile ilişkisi yönünden anlamlı sonuçlar ortaya çıkarabilir. Kültürel farklılıkların yaratacağı iletişimsel engellerin, tehlikeli hareketler yaratabileceği göz önünde bulundurulduğunda, bu kapsamda güvenlik boyutları oluşturulurken, Kültürel Boyutlar Teorisi boyutlarından da yararlanmanın değerli bir kazanım olacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu Model, Türkiye kapsamında değerlendirilebilir. Bu yorumlama iş sağlığı ve güvenliği açısından normlar, değer ve inançlar ile tutum ve davranışlar bazlı güvenlik kültürü ölçek ifadelerinin yapılandırılması ve analizi adına yol gösterici olabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda Türkiye, bireycilik-ortaklaşa davranışçılık boyutuna göre 37 puanla ortaklaşa davranışçılık kültürüne sahip olduğu

belirtilmiştir. Dolayısıyla Türkiye’de biz kavramının önemli olduğu, iletişimin dolaylı seyrettiği, ait olunan gruba uyumun önemli olduğu, mensubu olunan gruba sadakat duyulduğu ve açık çatışmalardan kaçınıldığı şeklinde yorumlanabilir (Bedur Doğruöz ve Erbaş, 2021: 727:733). Belirsizlikten kaçınma boyutuna göre Türkiye; 85 puanla belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu bir kültüre sahiptir. Belirsiz durumlara yönelik kişilerin aldığı tavırla ilgili bir boyuttur. Belirsizlikten kaçınmanın yüksek olması; normların net şekilde belirlenip esnetilmeden uygulanmasının gerekliliğini ifade etmektedir. Aksi takdirde, kaygının ve tehlikeli davranışların artması ve yapılan işe önem derecesinin azalması söz konusu olabilmektedir. Güç aralığı boyutuna göre Türkiye; 66 puanla güç aralığının yüksek olduğu bir kültüre sahiptir. Bu boyuta bireyler arasındaki eşitsizliğin kişilerde nasıl algılandığı ile ilgilidir. Türkiye’de hiyerarşik bir düzenin hâkim olduğu, güçlü konumdaki kişilere erişimin zor olduğu, gücün merkezileştiği, çalışanların yöneticilerinden ne yapmalarını söylemelerini bekledikleri, yönetici ve çalışan arasında formal ilişkilerin bulunduğu, iletişimin dolaylı ve bilgi akışının seçici olduğu yorumlanabilir. Erillik-dişillik boyutunda Türkiye; 45 puanla dişil boyutun yüksek olduğu bir kültüre sahiptir. Türkiye’de özel ve çalışma yaşamında çatışmalardan kaçınılarak fikir birliğinin önemli olduğu, kişilerin sempatik yönlerini ön plana çıkardığı, boş zamanların kişiler adına aile ve arkadaşlar ile zaman geçirmek için önemli olduğu şeklinde yorumlanabilir. Uzun dönem-kısa dönem yönelimi boyutuna göre Türkiye; 46 puanla ölçeğin ortalarında yer almaktadır. Dolayısıyla net bir şekilde yalnızca geleneklere bağlı olma ya da ileriye dönük açık görüşlülüğe sahip olmayla ilgili yorum yapılamamaktadır. Hoşgörü-kısıtlılık boyutuna göre Türkiye; 49 puanla ölçeğin ortalarında yer almaktadır. O sebeple hoşgörülü ya da kısıtlayıcı bir kültür yapısının olduğu şeklinde net yorumda bulunulamamaktadır (Bedur Doğruöz ve Erbaş, 2021: 727:733).

İSG açısından da Model boyutlarına göre Türkiye yorumlanabilir. Bireycilik-ortaklaşa davranışçılık boyutuna göre Türkiye’de; ortaklaşa davranışçılığın yüksek olduğu bir kültür yapısı düşünüldüğünde, İSG açısından grup uyumu adına iletişim, yapılan işten daha önemli görülebilir. Bu bağlamda İSG sorunlarının grup uyumu adına göz ardı edilmesi söz konusu olabilir. Gruba yeni dahil olan kişiler de İSG kurallarına uyulmadığını gördüklerinde, grup uyumu adına İSG kurallarına uymama davranışını tercih edebilir. Belirsizlikten kaçınma boyutuna göre Türkiye’de; belirsizlikten kaçınma

derecesinin yüksek olduğu bir kùltür yapısı düşünùldüğünde, mevzuat yapısının uygulanması için işyerleri normlarında aksamaların olmaması gerektiği gör÷lmektedir. Ancak kaderci yaklaşımın yanlış algılanması vb. sebeplerle, normlardaki aksaklıklar çalışanlarca değer ve inançlara olumsuz yansıyabilir ve bu durum da tutum ve davranışları negatifleştirebilir (Bedur Doğruöz ve Erbaş, 2021: 727:733). İSG bağlamında bu tür sonuçlar tehlikeli durum ve davranışları çoğaltabilir. Güç aralığı boyutuna göre Türkiye’de; güç aralığının yüksek olduğu bir kùltür yapısı düşünùldüğünde, işveren-çalışan arasındaki iletişim kopukluğunun yaşanması, işveren kararlarının sorgulanmadan kabul edilmesi, verilen kararlara göre İSG problemlerinin kısa sürede düzeltilmemesi ve iş kazaları ile meslek hastalıklarının artması sonuçları oluşabilir. Erillik-dişillik boyutuna göre Türkiye’de; dişil boyutun yüksek olduğu bir kùltür yapısı olduğu düşünùldüğünde, duygu odaklı yaklaşımla profesyonelliğin İSG adına zedelenmesi söz konusu olabilir. Uzun dönem-kısa dönem yönelimi boyutuna göre Türkiye’de; orta sıralarda yer aldığından bu ölçüğe göre kùltür yapısı tam olarak yorumlanamasa da İSG bağlamında genellikle kısa dönem odaklı yaklaşım gör÷lmektedir. Bu kapsamda yaklaşım ise işverenlerin İSG’yi kısa vadede maliyet unsuru olarak yorumlamasına, iş kazalarından ders çıkarmamasına ve uzun vadeli bir yaklaşımla İSG gerekliliğini değerlendirememesine sebep olabilir (Bedur Doğruöz ve Erbaş, 2021: 727:733). Hoşgörü-kısıtlılık boyutuna göre Türkiye’de; orta sıralarda yer aldığından bu ölçüğe göre kùltür yapısı tam olarak yorumlanamasa da İSG açısından kuralları baskın şekilde uygulamak adına yapılan kısıtlayıcı uygulamaların faydalı olabileceği ve hoşgörü adına yapılan İSG’deki esnekliğin kişisel koruyucu donanımlarının kuralına uygun kullanımını engelleyebileceği şeklinde yorumlanabilir.

3.2.2. Schein Örgüt Kùltürü Modeli

Schein, örgüt kùltürü kavramını tanımlarken, temel varsayımların bir şekli olarak açıklamıştır. Bu bağlamda örgüt kùltürünün temelini; grup değerlerinin ve normlarının özü olan temel varsayımların oluşturduğunu ifade etmiştir. Temel varsayımların detaylandırılarak açıklanmasıyla kùltürün anlaşılabiliceği ve değerler ile sembollerin bu modelin yüzeysel yönünü oluşturduğu üç boyutlu bir model geliştirmiştir. Bu çerçevede örgüt kùltürü; artifaktlar, değerler ve temel varsayımlar kapsamında oluşmaktadır (Schein, 1990: 111-112).

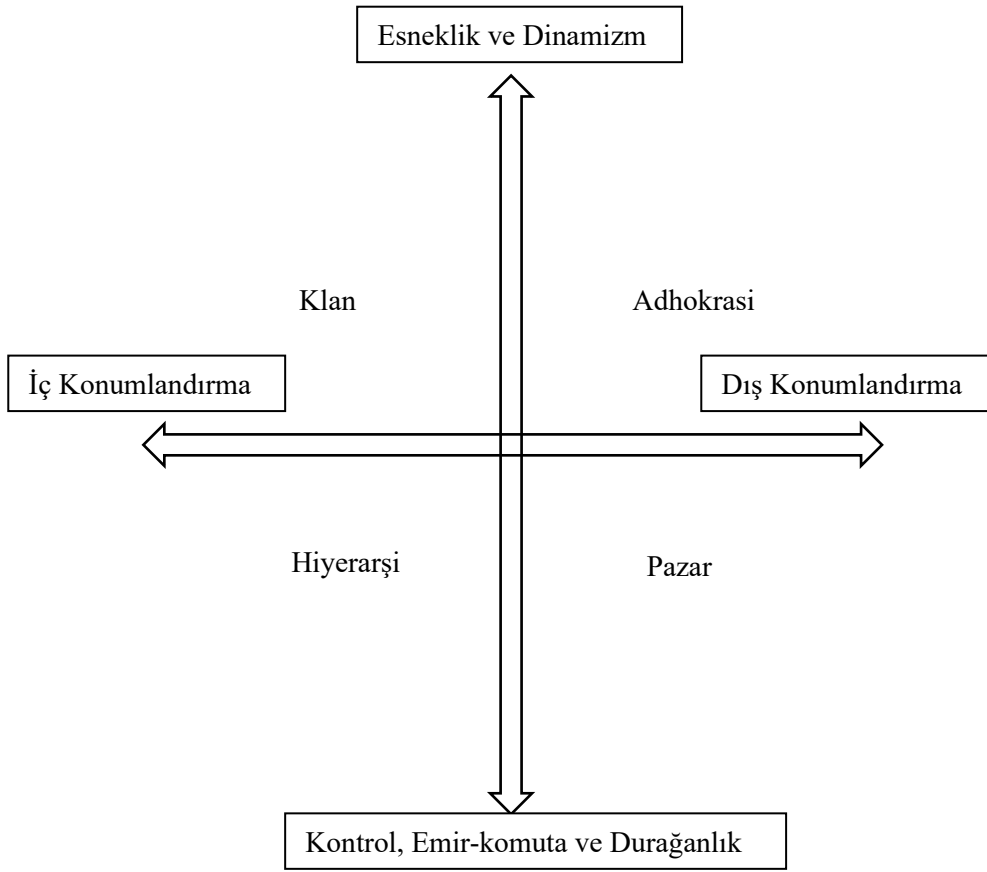
İlk kademede bulunan artifaktlar; örgütte yer alan üyelerce oluşturulan fiziksel ve sosyal çevrenin model kapsamındaki en görünen yüzü olarak ifade edilmiştir. Artifaktlar; mimari, teknoloji, ritüeller, ödüller, seremoniler, mitler, semboller, hikâyeler ve davranış örüntüleri gibi gözle görülebilen örgütsel yapılar ve süreçler olarak açıklanmıştır. Tespitinin kolay olduğu ifade edilse de örgüt için anlamı öğrenmenin zorluğu belirtilmiştir (Schein, 2009: 22; Schein, 1990: 115).

İkinci kademede ise değerler bulunmaktadır. Bu değerler, çeşitli olayları, durumları ve davranış biçimlerini düzenleme, değerlendirme ve yargılamadaki benimsedikleri ölçütlerden oluştuğu açıklanmıştır. Yapılan çalışma neticesinde, değerlerin, çalışanların yapmış oldukları seçimleri yansıttığı ifade edilmiştir. Örnek olarak ise çalışma açısından yüksek değere sahip çalışanların işyerinde daha uzun zaman geçireceği, yöneticilerin yeni düşüncelerin üretilmesi ve iş sürecinde başarılı olunması adına çalışanları destekleyerek ödüllendireceği belirtilmiştir. Akabinde işlerin yürütülmesine olan inanç sisteminin oluşacağı açıklanmıştır. Bunun sonucunda çalışanların farklı ve çok sayıda değer yapısının bulunması sonucu alt kültürlerle katkının sağlanacağı da ifade edilmiştir (Schein, 1991: 85-108; Schein, 1990: 111-112).

Üçüncü kademede, temel varsayımların yer aldığı ve bu varsayımların çalışanlar tarafından sorgusuz şekilde kabul edildiği açıklanmıştır. İş sürecinde ana problemlerin çözümünde varsayımların önemli rol oynadığı, güçlü ve bütünsel bir kültürün oluşturulmasında varsayımların doğru analiz edilmesi gerektiği ve temel varsayımların da, insanın doğayla ilişkisi ile gerçekliğin, doğruluğun ve insanın doğası konularında paylaştıkları temel inançlardan oluştuğu belirtilmiştir (Schein, 2009: 21; Schein, 1990: 112; Schein, 1991: 85-108).

3.2.3. Cameron ve Quinn Örgüt Kültürü Modeli

Örgüt kültürüyle örgütsel başarı arasındaki ilişkilerin incelendiği rekabetçi değerler adıyla bilinen modelde; yatay ekseninde sol uçta iç konumlandırma (faaliyetlerin engellere takılmasını önleme ve bütünleşme) ve sağ uçta dış konumlandırma (rekabet ve farklılaşma) yer alırken dikey ekseninde üst uçta esneklik ve dinamizm alt uçta ise kontrol, emir-komuta ve durağanlık bulunmaktadır. Eksenlerin kesişimiyle ortaya çıkan dört örgüt kültürü tipi; klan, adhokrasi, hiyerarşi ve piyasa şeklinde modelde yer almıştır (Cameron ve Quinn, 1999: 31). Modelin şematik ele alınışı ise şekil 2’de gösterilmiştir:



Şekil 2: Cameron ve Quinn Örgüt Kültürü Modeli

Kaynak: O'Connor ve Netting (2009: 59)

Cameron ve Quinn Örgüt Kültürü Modeli kapsamındaki klan kültürü; geniş bir aileyi kapsayan ve paylaşımcı olan içten bir mekân olarak örgütte kök salmaktadır. Bu kültür yapısı, sadakat ve geleneklere bağlılığı artırmakta ve iletişimin gelişmesine olanak sağlamaktadır. Klan kültürüyle, tüm paydaşların birlik duygusu ve güvenin geliştirilmesi çerçevesinde örgüte uzun süreçte fayda sağlanacağı düşünülmektedir. Liderler, bir akıl hocası ve anne/baba şeklinde görülmekte ve müşteriye karşı duyarlılık ve ilgi, başarı noktasında esas alınmaktadır (Hooijberg ve Petrock, 1993: 30-31; Cameron ve Quinn, 1999: 37-44).

Cameron ve Quinn Örgüt Kültürü Modeli kapsamındaki adhokrasi kültürü ise; girişimci, yaratıcı ve dinamik olan bir iş ortamı yaratmaktadır. Bireysel inisiyatif almayı ve özgürlüğü destekleyerek çalışanları risk üstlenmeye teşvik etmektedir. Liderlerin yenilikçi olması ve risk alması kapsamında cesaretlendirilmesi gerçekleşmekte ve sıra dışı durumlara karşı liderlerin hazır olması istenmektedir. Bağlılık ve yenilikçilik gibi

temel anlayışlardan örgütün tüm paydaşlarıyla birlikte hareket etmesi adına yararlanılmaktadır. Uzun dönemli büyüme ve yeni kaynaklara ulaşmaya odaklanılmaktadır. Değişim ve yeni fırsatlarla karşılaşmaya hazır halde bulunmak istenmekte ve özgün mal ve hizmetlere sahip olarak sektörde liderliği sürdürmek amaçlanmaktadır (Cameron ve Quinn, 1999: 37-44; Hooijberg ve Petrock, 1993: 30-31).

Cameron ve Quinn Örgüt Kültürü Modeli kapsamındaki pazar kültürü; sonuç odaklı olmayı gerektiren anlayışa sahiptir. Liderlerin üretken, rekabetçi ve zorlayıcı olduğu bir kültürdür. Örgütü amaçları bağlamında bir arada ilerletmek adına kazanma anlayışından yararlanılmaktadır. Pazar payı ve pazara nüfuz başarı kriteri olarak esas alınmakta, uzun dönemde rekabetçi faaliyetlere, ölçülebilir amaç ve hedeflere ulaşmak öngörülmektedir. Çetrefilli bir rekabetin oluşumu değerli bir durum olarak görülerek rekabetçi bir fiyatlandırma politikası ve pazar liderliği hedeflenmektedir (Hooijberg ve Petrock, 1993: 30-31; Cameron ve Quinn, 1999: 37-44).

Cameron ve Quinn Örgüt Kültürü Modeli kapsamındaki hiyerarşi kültürü ise; formal bir yapıda bir iş ortamı sunmaktadır. Prosedürlerden yararlanılarak tüm paydaşların yönetilmesi gerçekleştirilmektedir. Örgütün başarılı ilerleyebilmesi için formal kural ve politikalarla uzun dönemli istikrar, ileri görüşlülük ve verimlilik amaçlanmaktadır. Liderlerin optimum seviyede sürecin koordinasyonunu ve organizasyonunu sağlayabilmesi örgüt için övünülecek bir parametredir. Bu bağlamda saatin dişlileri gibi her bir paydaşa önem verilmektedir (Cameron ve Quinn, 1999: 37-44; Hooijberg ve Petrock, 1993: 30-31).

3.2.4. Parsons Örgüt Kültürü Modeli

Parsons örgüt kültürü yaklaşımında, sosyal değerlerin katkıları üzerinde durarak uyum, amaca ulaşma, bütünleşme ve yasallık adında model fonksiyonları oluşturmuştur. Bu bağlamdaki fonksiyonların, her sosyal sistemde yer almasının önemine dikkat çekmiştir. Uyum, amaca ulaşma, bütünleşme ve yasallık fonksiyonları; öğrenmeye dayalı davranışlar, performansa dayalı davranışlar ve hem öğrenme hem performansa dayalı davranışlardan kaynaklanan sosyal sistem dinamiklerinin elementlerine, sosyal, psikolojik ve kültürel olarak nasıl uyum sağladığını belirtmektedir. Modelde, amaca ulaşma temelli inşa süreci görülmektedir. Bu çerçevede temel amaçların ve o amaçlara ulaşılma yolunun belirlenmesi önemli olmaktadır. Sosyal sistemde; uyum, amaçlara

ulaşma, alt ile üst sistemler arasındaki bütünlük ve kişiler tarafından benimsenen yasal düzenin varlığı gerekli olduğu ifade edilmektedir. Alt ve üst sistemlerin tüm işlevlerle optimum düzeydeki uyumlu ilerleyişi kültür ekseninde gerçekleşmektedir (Gorelick ve diğerleri, 2004: 29; Eren, 2008: 142).

Başka bir deyişle modele göre; her sistemin bağlı bulunduğu bir üst sistem ve alt kısımları bulunmaktadır ve sosyal olarak entegrasyonu sağlamak adına tüm sistemlerin bütünleşerek topluma veya ortama uyum sağlaması gerekmektedir. Toplum tarafından yasal olarak tanımayla birlikte tüm işlevlerin optimum seviyede yerine getirilmesinde kültürel değerlerden yararlanılmaktadır. Bu kültürel değerlerin oluşumunda belirleyici etmenlerin ise bilimsel bilgi ve uygulamalar gibi teknik değerler; tüketici davranışlarını biçimlendiren uygulamalar gibi unsurları kapsayan ekonomik değerler; toplumun eğilimleri, tercihleri ve yaşam tarzlarını kapsayan sosyal değerler; bireylerin kişisel gereksinimleri ve tercihleri gibi unsurları kapsayan psikolojik değerler; ülkenin yönetimi ile ilgili inançlar, kurallar ve uygulamaları içeren politik değerler; güzel sanatlar ve estetiğine verilen önemi ve uygulamaları kapsayan estetik değerler; ahlak, örf, adet ve gelenekler eksenli aile eğitimine yönelik eğilim ve uygulamaları içeren ahlaki değerler ve dine bağlı inançları, kuralları ve uygulamaları kapsayan dini değerler olduğu açıklanmıştır (Eren, 2008: 143-146; Gorelick ve diğerleri, 2004: 29).

3.2.5. Harrison ve Handy Örgüt Kültürü Modeli

Harrison ve Handy örgüt kültürü modeli, literatürde birlikte değerlendirilmektedir. Ancak Harrison kendine özgü oluşturduğu modelde, güç, rol, birey ve görev kültürü şeklinde sınıflandırma yaparken, Handy örgüt kültürü modelinde aynı sınıflandırmaları Yunan mitolojisinden kavramlarla açıklamıştır.

Güç (Zeus) kültürüne göre; örgütte, güç tek bir kişide veya merkezde bir grupta toplanmaktadır ve önemli kararlar bu otorite tarafından alınmaktadır. Merkezileşme yoğun olmaktadır ve düşük formalizasyon bulunmaktadır. Yazılı kural ve prosedürler az sayıda olmaktadır ve bürokrasinin düşük düzeyde gerçekleşmektedir. Bu kültür yapısı, değişime çabuk adapte olabilmektedir. Liderin rolü baskın kişilik olarak görülmektedir. Yardımlaşma, sadakat ve bağlılık unsurları kültürün önemli özellikleri arasında bulunmaktadır. Handy, Zeus koduyla bu kültürü isimlendirmiştir. Güç kültürünün temel örneği aile şirketleri olarak ifade edilebilmektedir. Simgesi ise örümcek ağıdır ve

bölümleri merkezden dışa doğru dağılan birimler şeklindedir. Örümcek ağı benzetmesi yapılmasının nedeni ise, merkezdeki lider veya grubun ağa hükmeden örümcek gibi davranışlar sergilemesidir (Martin, 2005: 493; Erdem, 2007: 101-102).

Rol (Apollo) kültürüne göre ise; bürokratik özellik ve kuralların temelde yer aldığı biçimsel ve merkezi bir yapı bulunmaktadır. Mantık ve sebep ile sistem ve prosedür, örgütsel davranışı yönettiğinden roller, bu pozisyonları dolduran kişilerden daha önemli görünmektedir. Çalışanların yapacağı işler net bir şekilde tanımlanırken, yetki ve otorite, pozisyonlar ile rollere göre dağıtılmıştır. Rol kültüründe, üstten alta doğru ilerleyen bir emir-komuta zinciri bulunmaktadır. Kural ve prosedürlerin yoğun olduğu bu kültürde değişime adapte olmak zor olmaktadır. Hiyerarşiler belirgin bir şekilde yer almaktayken terfiler uzmanlığa dayanarak ödül ve cezalara yönelik standartlar geliştirilmiştir. Bu kültürün temel örneği, bürokrasinin yoğun olduğu kamu kuruluşları gösterilebilmektedir. Handy, rol kültürü için tapınak benzetmesi yapmıştır. Tapınağın her kolunun örgüt içinde farklı bir iş birimini temsil ettiği, bu birimlerin de bağımsız olarak ve üst kısımda bulunan yöneticilerle koordineli çalışarak faaliyetlerini sürdürmektedir. Ayrıca Handy, Apollo koduyla bu kültürü isimlendirmiştir (Handy, 1995: 17; Akıncı, 1998: 62).

Birey (Dionysus) kültürüne göre; odak noktada birey bulunmaktadır. Örgüt yapısı ise kendi çalışanlarının ihtiyaçlarını karşılamak ve motivasyonlarını artırmak adına oluşturulmuştur. Çalışanların özgürlüklerini ve kimliklerini koruyabildiği, sorumluluk ve görevleri kendi ihtiyaçları ve tercihlerine göre şekillenebildiği bir sistem mevcuttur. Bu kültür yapısı, avukatlık büroları, sivil toplum örgütleri ve küçük ölçekli danışmanlık şirketlerinde görülebilmektedir. Modelin ana simgesi bir daire içinde yer alan birbirinden uzak olan noktalar olarak ifade edilmiştir. Terfi, işe alma, işten çıkarma ve ceza gibi kararların alınması, liderler tarafından değil de profesyonel gruplar tarafından alınmaktadır. Handy, Dionysus koduyla bu kültürü isimlendirmiştir (Martin, 2005: 493-494; Handy, 1995: 25).

Görev (Athena) kültürüne göre ise; uzman takımların, belirlenen görevleri başarması hedefine yönelik odaklanan bir yaklaşım bulunmaktadır. Projelere yönelik oluşturulan esnek yapılı, AR-GE departmanlarına sahip ve danışmanlık açısından faaliyetler sergileyen örgütlerde yer alan bir kültür şeklidir. İşlerin yapılması ve sonuçlandırılmasına önem verilmektedir. Hiyerarşik seviye fark edilmeksizin doğru kişilere kaynaklar ve

karar verme yetkisi verilebilmektedir. Çalışanlar, işleri üzerinde kontrole sahip olmaktadır. Esneklik, yaratıcılık, takım uyumu ve problem çözme kabiliyeti adına sinerjinin yaratılmasına önem verilmektedir. Yeni teknolojilere ve şartlara adapte olma becerisi yüksektir. Handy, Athena koduyla bu kültürü isimlendirmiştir (Handy, 1995: 21-23; Bakan ve diğerleri, 2004: 92).

3.2.6. Deal ve Kennedy Örgüt Kültürü Modeli

Deal ve Kennedy örgüt kültürü modeli kapsamı; çevre ve örgüt kültürü ile ilişkilerin çift boyuta sahip değişkenler üzerinde dört farklı kültür biçiminin oluşturulması şeklindedir. Söz konusu değişkenler ise; örgüt yöneticilerinin kararlarını etkileyen risk ve çevre yönünden belirsizlik dereceleri ile kararların sonuçları bağlamında örgütün çevresinden aldıkları geri bildirimlerin hızı ve netliği olarak sınıflandırılmıştır. Dört kültür biçimi de; sert erkek-maço kültürü, çok çalış sert oyna kültürü, şirket üzerine iddiaya gir kültürü ve süreç kültürü olarak belirlenmiştir (Bakan ve diğerleri; 2004: 98; Eren, 2008: 152). Modelin şematik incelemesi ise şekil 3'te gösterilmiştir.

Risk Düzeyi	Yüksek	Sert Erkek - Maço Kültürü	Şirket Üzerine İddiaya Gir Kültürü
	Düşük	Çok Çalış Sert Oyna Kültürü	Süreç Kültürü

Geri Bildirim Hızı

Şekil 3: Deal ve Kennedy Örgüt Kültürü Modeli

Kaynak: Morden (2004: 167)

Şekil 3'te de yer alan, sert erkek- maço kültür tipi; yüksek derecede çevresel açıdan belirsizliğe sahip ve riskli kararların yer aldığı ve çevre kaynaklı başarı ile başarısızlık gibi geri bildirimlerin hızlı olduğu örgütleri yansıtmaktadır. Bu kültür tipinde, riskin yüksek olması sebebiyle kararların doğruluk derecesi hakkında kısa sürede geri bildirim elde edilmektedir. Başarıların ödüllendirilmesi ve başarısızlığın cezalandırılması gelişen olaylar ekseninde hızlı bir şekilde gerçekleştirilmektedir. Girişimcilik, cesaret ve başarı

kilit öneme sahip kavramlardır. Kozmetik, yapı, film ve reklam gibi sektörlerde bu tip örgüt kültürü görülebilmektedir (Bakan ve diğerleri; 2004: 98; Eren, 2008: 153).

Şekil 3'te de yer alan, çok çalış sert oyna kültür tipi ise; kararlardaki risk derecesinin düşük olduğu, geri bildirimlerin ise hızlı gerçekleştiği ve çok çalışmanın başarıyı sağladığı örgütleri yansıtmaktadır. Örgüt üyeleri arasında sorumluluk duygusu ve görev motivasyonunu sağlamaya önem verilmektedir. Çalışanlar, etkin iletişim becerilerine sahip olmaktadır. Ekip halinde yoğun çalışmanın sonucu yüksek satış hacmine sahip olan profesyoneller bu kültür tipinin kahramanları olarak ortaya çıkmaktadır. Satış ve pazarlamanın yoğun olduğu otomotiv, moda ve perakende gibi sektörlerde bu tip örgüt kültürü görülebilmektedir (Eren, 2008: 153; Bakan ve diğerleri, 2004: 98).

Şekil 3'te de yer alan, şirket üzerine iddiaya gir kültür tipi; başarı açısından riskin yüksek olduğu ve uzun dönemde sonuçların alındığı örgütleri yansıtmaktadır. Bu bağlamda yüksek risk ve yavaş geri bildirim gerçekleşmektedir. Karar alınırken dikkatli ve uzun süreli araştırma sonucu sonuçlara varılmaktadır. Çalışanların deneyimli ve kendini kanıtlamış bir profile sahip oldukları görülmektedir. Bilimsel ve teknolojik yönden gelişmişlikleri ve uzmanlıkları yüksek seviyede olmaktadır. Teknik rekabetteki üstünlüğe önem vererek kahramanlar sabır, bilimsel bakış açısına sahip ve keşifler yapabilen özelliklere sahip olması istenmektedir. Uçak imalatçıları, yağ firmaları, uzay endüstrisi ve ağır makine sanayi gibi sektörlerde bu tip örgüt kültürü görülebilmektedir. (Bakan ve diğerleri; 2004: 98; Eren, 2008: 154).

Şekil 3'te de yer alan, süreç kültürü tipi ise; risk oranı düşükken geri bildirim de yavaş gerçekleşmektedir. Teknik mükemmelliğe yönelerek ve risk alınmayarak süreci doğru tasarlamaya önem verilmektedir. Bürokrasinin ağırlığı bulunmaktadır ve örgüt üyeleri fazla çalışarak hata yapmamak üzerine ilerlemektedir. Bankalar, sigorta şirketleri ve kamu kurumları gibi sektörlerde bu tip örgüt kültürü görülebilmektedir. (Bakan ve diğerleri; 2004: 98; Eren, 2008: 154).

3.2.7. Miles ve Snow Örgüt Kültürü Modeli

Miles ve Snow örgüt kültürü modeli; koruyucu, geliştirici, analizci ve tepki verici kültür tipleriyle oluşturulmuştur (Erdil ve diğerleri, 2004: 107; Yeloğlu, 2008: 160).

Koruyucu örgüt tipi; muhafazakâr değer ve inançlara sahip olan örgütleri yansıtmaktadır. Riskin az olduğu bir alana yoğunlaşmış mevcut durumun korunması ve alışılmış tekniklerin kullanılması amaçlanmaktadır. Merkezi kontrol, hiyerarşi ve formallik ön planda olmaktadır. Sınırlı çeşitlilikte ürünler üreterek dar bir pazardaki fiyat rekabeti ve etkinliğini yakalamak adına çaba sarfetmektedir (Eren, 2008: 156-157; Erdil ve diğerleri, 2004: 107; Yeloğlu, 2008: 160).

Geliştirici örgüt tipi ise; yenilikçi anlayışla yeni pazarlarda farklı ürünler üretmek hedefiyle riske girmeyi isteyen örgütleri yansıtmaktadır. Faaliyetlerdeki mevcut etkinliği artırmak yerine yeniliği benimsediklerinden dinamik ve değişkenlik içeren anlayışla büyüme hedeflenmektedir. Bu bağlamda çalışan profilleri risk almaya odaklı olan kişiler olarak görülmektedir (Erdil ve diğerleri, 2004: 107; Yeloğlu, 2008: 160; Eren, 2008: 156-157).

Analizci örgüt tipi; koruyucu ve geliştirici örgüt tipi özelliklerini bir arada barındıran, mevcut durumu korurken yeniliğe karşıda esnek ve değişim odaklı ilerleyen örgütleri yansıtmaktadır. Temkinli ve kontrollü bir değişim hedeflenirken, rakiplerin durumuna göre risk alma düzeyi de farklılaşmaktadır. Profesyoneller, maceraperest olarak değil de kontrollü büyüme ve değişiklik taraftarlı yaklaşımda bulunmaktadır (Eren, 2008: 156-157; Erdil ve diğerleri, 2004: 107; Yeloğlu, 2008: 160).

Tepki verici örgüt tipi ise; diğer örgüt kültürü tiplerinden farklı olarak, çevreden gelen değişim baskısına profesyonellerin yeterli cevabı veremedikleri, iflas etmemek adına stratejilerinin bulunduğu örgütleri yansıtmaktadır. Paydaşlardan gelen baskılar sebebiyle işletme fonksiyonları, ürünler ve pazarlarında stratejilerini düzenleyebilmektedir. Örgüt devamlılığını sağlamak bir başka deyişle iflas etmemek en büyük hedefleri olarak görülmektedir (Yeloğlu, 2008: 160; Erdil ve diğerleri, 2004: 107; Eren, 2008: 156-157).

3.2.8. Goffee ve Jones Örgüt Kültürü Modeli

Goffee ve Jones örgüt kültürü modelinde, sosyalleşme ve dayanışma kapsamında ayrımlara giderek çift s küpü geliştirmiştir. Dikey eksende sosyalleşme ve yatay eksende ise dayanışmanın yer aldığı bu modelde; bölümlenmiş, kâr amacı güden, şebekelenmiş ve topluluksal örgüt kültürü tipleri sınıflandırılmıştır (Goffee ve Jones, 2000: 43-44).

Bölümlenmiş örgüt kültürü tipi; sosyalleşmenin ve dayanışmanın en düşük seviyelerinin yer aldığı ve örgütsel bağlılığın zayıf olduğu örgütleri yansıtmaktadır. Çalışanlar kendileri için emeklerini ifa ederken, takım arkadaşlarıyla ilişki kurmadan iş sürecini yürütmeyi hedeflemektedir. Performans standartları, kritik başarı etmenleri ve örgütsel hedefler için kısmen uyumlu ilerlemektedir. Ancak çalışan katılımı karar alma noktasında önemli görülmektedir (Goffee ve Jones, 2000: 45-48).

Kâr amacı güden örgüt kültürü tipi ise; sosyalleşmenin düşük ancak dayanışmanın yüksek olduğu örgütleri yansıtmaktadır. Sosyal ilişkilerin zayıf olduğu bir çalışma ortamı bulunurken, stratejilerinde ise kazanma üzerine odaklanılmıştır. Çevresel gelişmeler nazarında esneklik görülebilmektedir (Rashid ve diğerleri, 2004: 165-166; Goffee ve Jones, 2000: 128-130).

Şebekelenmiş örgüt kültürü tipi; sosyalleşmenin yüksek ancak dayanışmanın düşük olduğu örgütleri yansıtmaktadır. Hem iş ortamında hem de iş dışı sosyalleşmenin yoğunluğu fazla olmaktadır ve çalışanlar birbirlerini de sevmektedir. Aile ortamında ilerleyen iş sürecinde, performans düşüklüğünde bile toleranslı davranılmaktadır. İletişim ağlarının kuvvetli olmasıyla bilginin akışı etkin ilerlemektedir ancak bazen kişisel veya politik menfaatlerle örgüte zarar verilebilmektedir (Goffee ve Jones, 2000: 130-132).

Topluluksal örgüt kültürü tipi ise; sosyalleşme ve dayanışmanın yüksek olduğu örgütleri yansıtmaktadır. Sosyalleşmeyle birlikte etkin iletişim ağının yanında dayanışmanın yoğunluğuyla benimsenmiş değer yargıları kazanılmaktadır. Kültürel bir ilerlemenin sağlandığı örgütlerde kalıcılık ön planda olmaktadır. Bazı zamanlar, değişim gerektiği hallerde, örgüt kendi dinamiklerini üst düzeyde gördükleri için, bu durum zorluklara sebep olmaktadır (Goffee ve Jones, 2000: 215-216).

3.3. Güvenlik Kültürünün Önemi

İş kazaları ve meslek hastalıklarının yaşanması neticesinde bireylerin yaşamını yitirmesi, geçici ya da sürekli iş göremez hale gelmesi iş sürecinde karşılaşılan bir durum olarak görülmektedir. Bu bağlamda dünya ekseninde maddi ve manevi olumsuz sonuçlara sahip olan büyük bir problem ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan organizasyonlarda doğrudan ve dolaylı açılardan iş kazaları ve meslek hastalıkları tarafından yaratılan maliyetler,

toplumsal gelirlerde kayıplara sebep olmaktadır. İstatistiksel olarak değerlendirildiğinde, dünyada yılda ortalama 2 milyondan fazla insan, iş kazası ya da işle alakalı bir hastalık sebebiyle yaşamlarını yitirmektedir. Ayrıca 374 milyon kişi de işle alakalı, ölümcül olmayan yaralanmalar ve hastalıklarla karşılaşmaktadır. Bu durumun maliyeti ise küresel gayri safi yurtiçi hasılanın yaklaşık %4'üne denk geldiği ileri sürülmektedir (ILO, 2020: 1). Kayıplarla oluşan bu maliyetlerin ortaya çıkardığı negatif tablonun minimuma indirgenmesi ise bilimsel açılarından mümkün görünmektedir. Literatür incelendiğinde, iş kazalarının %98'inin önlenebileceği, birçok yazar tarafından ifade edilmiştir. İş kazalarının yaklaşık olarak %88'inin tehlikeli davranışlarla gerçekleştiği düşünüldüğünde, iş güvenliği açısından etkin pozitif kültürün önemi daha da artmaktadır. Bütüncül ve proaktif bir yaklaşım çerçevesinde iş güvenliği uygulamalarının gerçekleştirilmesi için benimsenen ve paylaşılan düşünce yapılarının temelini oluşturan iş güvenliği kültürünün pozitif yönde etkin bir şekilde oluşturulması ve geliştirilmesi, iş kazaları ve meslek hastalığının azaltılmasındaki önemli bir adım olmaktadır (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013: 107-108; Demirbilek, 2008: 6-7; Dursun, 2013: 72-73).

Güvenlik kültürü; kabul edilebilir ve beklenen güvenlik eylemleri, davranışları ve sonuçları kapsamında, örgüt kültürüyle uyumlu güvenlik adına oluşturulacak stratejik vizyonu şekillendirerek doğrudan etkilemektedir. Günümüz iş süreç gelişimleri, güvenliğin rolünü daha fazla genişletmektedir. Bu çerçevede güvenlik kültürünün rolü ve etkisi ise, emniyetin sürdürülebilirliği, mükemmelliği, performansı ve iş sonuçları bağlamında pozitif netice sağlayıcı bir unsur olarak görünmektedir. Negatif güvenlik kültürü ise emniyetin bir iş varlığı olarak rolüne, sonuçlarına ve olumlu olarak ortaya çıkacak etkilerine engel olmaktadır. Ancak güvenliğin değerini pekiştiren, güvenlik hususlarını iş süreçlerine katan, bütüncül uygulamalarla tüm organizasyonun aktif rolünü artıran ve güvenlik sürecinin olgunluğunu en üst seviyeye çıkaran güvenlik kültürünün etkisi olumlu olabilmektedir (Scace, 2018: 1).

Literatürde yapılan çalışmalar güçlü ve pozitif olan güvenlik kültürünün; daha proaktif güvenlik riski yönetimini sağladığını, iş kaza oranlarını azalttığını, çalışma bağlılığı, güveni, kalitesi ve üretkenliğini arttırdığını, çalışanların yüksek motivasyonu ile işletmedeki işgücü devir oranlarını azalttığı ve iş maliyetlerindeki tasarruf ile birlikte karlılık anlamında etkin sonuç ve katma değerler yarattığını belirtmektedir. Ayrıca literatürde; çalışanların iş ortamlarındaki güvenliğe ilişkin algıları arasında bir paralellik

bulunduğu, bu durumun etkin güvenlik kùltürü boyutlarının oluşumu ve sürekliliğiyle alakalı olduğu, pozitif güvenlik kùltürünün iş kazaları ve meslek hastalıklarının yaşanmasını azalttığı, işletmedeki yönetimin, İSG ile alakalı düşünce yapısının çalışanlara yansıdığı, denetim kalitesinin İSG uygulamalarının yeterliliğini artırdığı, bir örgütün güvenlik kùltürünü, tutum değişikliği vasıtasıyla geliştirmeye yönelik stratejilerin, hem yapıcı değer ve inançların güçlendirilmesi hem de olumsuz tutumların ortadan kaldırılmasını dikkate alarak gerçekleştirmesi gerektiği şeklinde sonuçlar yer almaktadır (Dursun, 2011: 145-147; Demirbilek, 2008: 6-7; Fung ve diğerleri, 2005: 510-511; Griffin ve Neal, 2000: 355-357; Guldenmund, 2000: 252-253; Dursun, 2013: 72-73; Cox ve Cox, 1991: 103-104; Fleming, 2000: 6-7; Berends, 1995; Geller, 1994: 19-23; Cooper, 2000: 120-129; Muniz ve diğerleri, 2007: 626-628).

Literatürdeki pozitif güvenlik kùltürünün sonuçları yorumlandığında; örgüt kùltürü ile alt unsur olan güvenlik kùltürünün çok boyutlu yapıları liderlik, roller ve iletişim vb. etmenleriyle iş ile alakalı iç ve dış çevrenin genel boyutlarına, iş ortamına, müşteri hizmetlerine ve dolaylı açıdan topluma olumlu etkiler yayabilmektedir (James ve McIntyre, 1996: 446-448). Güvenlik kùltürünün bağlamsal genel algıları, kişilerin birbiri ile etkileşimleri, çalışma ortamına yönelik yansımalarını ve örgütsel ödüllendirmeye ilişkin tutumları etkileyebilmektedir (Griffin ve Mathieu, 1997: 741-743; Griffin, 1996; Michela ve diğerleri, 1995: 75-78). Örgüt ve güvenlik kùltürüne yönelik algılarla, bireysel değerlerin şekillenmesi, iş güvenliği uygulamalarının kurumsallığı açısından iç ve dış çevreye verilen öneme bağlı olarak örgütsel bağlamların birey için anlamı, kendi özelliklerini de geliştirmektedir (James ve diğerleri, 1990: 80-82). Dolayısıyla, geniş kapsamda örgütsel kùltür ve iklimin, dar kapsamda ise iş güvenliği kùltürünün verim ve kalite yönünden bireysel motivasyon üzerinde kuvvetli bir etki yarattığı düşünülmektedir (Brown ve Leigh, 1996: 365-366). Eğitim boyutunun optimum işleyişıyle çalışanların bilgi ve becerilerini de etkilediği görölmektedir (Morrison ve diğerleri, 1997).

Pozitif güvenlik kùltürü ile birlikte çalışanlar organizasyonlarda açık iletişim kanallarının etkin olduğunu ve geri bildirimlere önem verildiğini algıarlarsa, iş güvenliği konusunda iletişimin organizasyon bünyesinde değerlendirildiğini de algılayabilmektedir. Aynı doğrultuda, organizasyonun genel refahını ve çalışanların bireysel refahını, yönetimin paralel şekilde desteklediği çalışanlar tarafından düşünülürse, o organizasyonda motivasyon, bağlılık, verimlilik, bilinçli ve tehlikesiz davranışlar, etkin çift yönlü

iletişim, güvenlik önceliğinin benimsenişi, farkındalık ve yetkinlik gibi olumlu kültür sonuçları oluşmaktadır (Dursun, 2013: 72-73; Fung ve diğerleri, 2005: 510-511; Havold ve Nasset, 2009: 309-323; Neal ve diğerleri, 2000: 350-357; Lin ve diğerleri, 2008: 1040-1045; Muniz ve diğerleri, 2007: 626-628; Cox ve Cheyne; 2000: 120-128).

3.4. Güvenlik Kültürünün Özellikleri

Güvenlik kültürü; tüm çalışanların iş kazasına maruz kalma risklerinin azaltılması, örgütün her aşamasında uygulanması ve iş kazası ile meslek hastalıklarını önleyici bağlılıkla alakalı politika, uygulama ve prosedürler setidir. Pozitif güvenlik kültürü çalışanların tehlikeli hareketlerden kaçındığı bir çalışma atmosferi yaratmaktadır (Muniz ve diğerleri, 2007: 627-628). Bir organizasyonda öğrenme, proaktif bir güvenlik yaklaşımıyla da bağlantılıdır. Bu durum, güvenlik ve sağlıkla alakalı bilgileri toplamak, izlemek, analiz etmek ve iş süreci ile güvenliğin nasıl işlediği hakkında güncel bilgilere sahip olmak anlamına gelmektedir. Bu yöntemlerle toplanan ve bildirilen güvenlik bilgilerinden bir öğrenme kültürü oluşturulmaktadır (Reason, 1997). Dolayısıyla güvenlik kültürünün bu ekseninde temel özellikleri bulunmaktadır. Literatürde çeşitli açılardan güvenlik kültürü özellikleri belirtilmektedir.

Reason (1997) pozitif güvenlik kültürünün özelliklerini şu yönlerden sınıflandırmıştır:

Pozitif güvenlik kültürüne sahip örgütteki iş sistemine yönelik düzenleyici kontroller ile iş kazaları ve ramak kala olaylar hakkında bilgi toplayan, analiz eden ve elde edilen bilgileri paylaşan bir güvenlik bilgi sistemi yer almaktadır.

Tüm çalışanların yaptıkları hata ve ihlallerin raporlandığı bir raporlama kültürü bulunmaktadır.

Tüm çalışanlar güvenlikle alakalı teşvik edilmektedir. Ayrıca güvenlikle alakalı olan bilgileri sağlamaya yönelik ödüllendirildiği ve kabul edilebilir olan veya olmayan davranışların sınırlarının belirlendiği bir güvenlik kültürü oluşmaktadır.

Örgütsel yapı, dinamik ve esnekliğe sahiptir.

Güvenlik sisteminin başarı şekilde faaliyetlerine devam edebilmesine ve değişime yönelik motivasyonlu bir gönüllülük ve yeterliliğe sahip olunmaktadır.

Ryan (2000: 2) ise pozitif güvenlik kültürü özelliklerinin kapsamını şu açılardan açıklamıştır:

Pozitif güvenlik kültürüne sahip olan organizasyonlardaki tüm çalışanlar, her zaman için güvenlik kurallarına ve düzenlemelerine uymaktadır.

Bütün çalışanlar süreklilik arz eden biçimde tehlikeleri araştırarak tehlikeli bir durum bulduğunda onu düzeltmek için inisiyatif almaktadır.

Tüm çalışanlar güvenlikle alakalı faaliyetlere katılmaya istekli olmaktadır. Bu kapsamdaki faaliyetlere katılım, saygı ve olumlu takdirle teşvik edilmektedir.

Güvenlikle alakalı tüm konularda açık bir iletişim bulunmaktadır. Kınama veya disiplin cezası gibi korku unsurlarıyla iletişim kesintiye uğramamaktadır.

Güvenlikle alakalı gelişen olaylar, sistem arızalarını belirlemek ve sistemi iyileştirmek adına bir fırsat olarak görülmektedir.

Eğitim / öğretim programları, çalışanlara işlerini güvenli bir şekilde yapmaları için gerekli olan bilgi, beceri ve yetenekleri öğretmektedir.

Tüm çalışanlar gerçekleşen işlemlerin potansiyel tehlikelerini anlamaktadır ve bu doğrultuda değerlendirmelerini yapmaktadırlar.

Çalışanlar gereksiz açıdan risk almayı düşünmemektedir.

Yöneticiler, kasten veya bilmeden çalışanların gereksiz yere risk almalarına sebep olmamaktadır.

Güvenlik konularında düzenli davranış temelli bir geri bildirim yaşam biçimi şeklinde görülmektedir. Dolayısıyla düzeltici bir geri bildirim sistemi bulunmaktadır.

İş arkadaşları arasında güvenliğe yönelik destekleyici bir yaklaşım bulunmaktadır.

Tüm ticari faaliyetler, sürekli olarak tehlikenin ortadan kaldırılmasına ve yaralanmaların önlenmesine odaklanılarak yönetilmektedir.

3.5. Güvenlik Kültürünün Yapısı ve Boyutları

Güvenlik kültürü, örgüt kültüründen bağımsız olmadığından, her bir sürece nakış gibi işlemiş güvenlik ile ilgili bir değer paylaşımıdır. Bu bağlamda kuruluşun güvenliğe verdiği değer ve her iş sürecine ve kararına güvenliğin nasıl dahil edildiği ile ilgili

olmaktadır. Kültür,  zel olarak tanımlanmış, nesnel ve  l ulebilir bir iş durumudur. Güvenlik kültürü ise özellikle başarılı olması adına aktif liderlik güdüsü ve bağlılığı, iş süreçleri ve örgüt kültürü ile güvenliğin entegrasyonu, çalışan / kurumsal katılım ve göstergelerle birlikte yapılan veri madenciliği gibi parametrelere önem verilmesinin gerekliliğinden bahsedilmektedir (Scace, 2018: 1). Ancak güvenlik kültürü boyutları bu parametrelerle sınırlı olmamaktadır. Literatür incelendiğinde güvenlik kültürü parametrelerinin bütününü kullanarak yapılan çok boyutlu analizlerin eksikliği görülmüştür. Dolayısıyla literatürde güvenlik kültürü boyutları çeşitli yönlerden farklılık arz edecek şekillerde sınıflandırılmıştır.

Reason (1997), çalışmasında güvenlik kültürü boyutlarını; taahhüt, davranış, farkındalık, adapte olabilirlik, bilgi ve adil olma şeklinde belirtmiştir. Güvenlik kültürü boyutları, aynı zamanda birçok alt parametreden oluşmaktadır. Taahhüt boyutunun alt parametreleri; yönetim kaygısı, İSG algısı, güvenliğin önceliklendirilmesi, güvenlik prosedürleri ve sorumluluklar olarak açıklanmıştır. Davranış boyutunun alt parametreleri ise; güvenlikle ilgili çalışanların davranışları, karşılıklı beklentiler, teşvikler ve iş doyumunu şeklinde sınıflandırılmıştır. Farkındalık boyutunun alt parametreleri; bildirilmeyen tehlikelere karşı tutumlar ve iş kaynaklı risk olarak ifade edilmiştir. Adapte olabilirlik boyutunun alt parametreleri ise; olumsuz olaylara karşı çalışanların eylemleri ve proaktif yaklaşım biçimde sunulmuştur. Bir diğer boyut olan bilginin alt parametreleri; bilginin mevcudiyeti, iletişim, eğitim ve raporlama olarak açıklanmıştır. Adil olma boyutunun alt parametreleri ise davranışların değerlendirilmesi ve geri bildirimle sorumlulukların özümsenmesi şeklinde ifade edilmiştir (Reason, 1997).

Wiegman ve diğerlerine (2002: 11-12) göre ise güvenlik kültürü boyutları; örgütsel bağlılık, yönetimin katılımı, çalışanı yetkilendirme ve çalışanların katılımı, ödüllendirme sistemleri ve raporlama sistemleri şeklinde sınıflandırılmıştır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık boyutu; üst yönetimin güvenliği temel bir değer olarak görmesi ve bu prensiple iş sürecini tasarlaması unsurunu ifade etmiştir. Organizasyondaki araç-gereç, yöntem, ekipman, prosedür, eğitim ve iş koşullarının değerlendirilmesi ile gerekli hallerde güvenliği iyileştirici uygulamaların devreye girmesi unsurlarının da organizasyondaki güvenliğe olan bağlılığı yansıtığı belirtilmiştir. Eğer  rg t, mali açıdan zor durumda olduğunda da, güvenlik uygulamalarının etkinliğine optimum değeri veriyor ise bu durumun örgüt bağlılığına da yansıtılacağı yönünde açıklanmıştır. Wiegman ve diğerleri

(2002: 11-12) tarafından sunulan diğerk bir boyut olan yönetimin katılımı ise; güvenliğe yönelik uygulamalarda organizasyondaki tüm yönetimin kişisel olarak yer alması durumunu ifade etmektedir. Güvenlikle ilgili yönetimin katılımının sağlandığı hususlara; eğitim ve seminerlere yönetimin aktif yer alması, güvenlik prosedürlerinde yönetimin aktif gözetimi ve çift yönlü iletişimin varlığı gibi örnekler verilebilmektedir.

Wiegman ve diğerkleri (2002: 11-12) tarafından belirtilen çalışana yetkilendirme-çalışanların katılımı boyutu; çalışanları güvenlik ile alakalı kararlarda söz sahibi olması, çalışanları güvenlikle ilgili kararlarda yetkilendirme, çalışanların, güvenliğin gelişiminde kilit rol oynadığının net bir şekilde belirtilmesi ve güvenlikle ilgili eylemlerde sorumluluğun benimsenmesi gibi unsurları kapsamaktadır. Ödüllendirme sistemleri boyutu ise; tehlikeli ve tehlikeli olmayan davranışların, organizasyonda nasıl değerlendirildiğine göre ödül ve ceza verilmesi durumunu kapsamaktadır. Güvenli olan davranışları desteklemeye ve tehlikeli davranışları cezalandırmaya ilişkin bütüncül, süreklilik arz eden ve anlaşılır sistemlerin bulunması bu boyut açısından önemli görülmektedir. Son olarak açıklanan raporlama sistemleri boyutu; organizasyondaki formal bir raporlama sistemine sahip olmak, bu sistemin çalışanlar tarafından güvenlik problemlerini etkin biçimde bildirmesine imkân olması ve geri bildirimlerin sağlanması unsurlarını kapsamaktadır.

Fleming (2000: 3) ise Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli kapsamında güvenlik kültürü boyutlarını sınıflandırmıştır. Detayları güvenlik kültürü modelleri kapsamında açıklandığından burada isimleri ele alınmıştır. Bu bağlamda Fleming (2000: 3) tarafından sınıflandırılan güvenlik kültürü boyutları; yönetimin taahhüdü (üstlenmesi) ve görüşü, iletişim, üretime yönelik güvenlik, öğrenen organizasyon, güvenlik kaynakları, katılım, güvenlik hakkında paylaşılan algılar, güven, endüstri ilişkileri ve iş tatmini ile eğitim şeklindedir.

Güvenlik kültürü boyutlarına yönelik diğerk bir sınıflandırma da Cooper (2000: 117-118) tarafından Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli kapsamında oluşturulmuştur. Detayları güvenlik kültürü modelleri kapsamında açıklandığından burada isimleri ele alınmıştır. Bu bağlamda Cooper (2000: 117-118) tarafından sınıflandırılan güvenlik kültürü boyutları; subjektif iç psikolojik faktörler, gözlemlenebilir güvenlikle ilgili davranışlar ve objektif durumsal özellikler şeklindedir.

Berends (1995) tarafından, Güvenlik Kültürü Modeli kapsamında güvenlik kültürü boyutlarına yönelik farklı bir sınıflandırma yapılmıştır. Detayları güvenlik kültürü modelleri kapsamında açıklandığından burada isimleri ele alınmıştır. Bu bağlamda Berends (1995) tarafından sınıflandırılan güvenlik kültürü boyutları ise; normlar (Bireysel, etkileşimsel ve örgütsel) ve inançlar (Güvenlik kontrol edilebilirliği, kaza sebepleri, insan doğası) şeklindedir.

Geller (1994: 19) tarafından ise Toplam Güvenlik Kültürü Modeli kapsamında güvenlik kültürü boyutlarına yönelik farklı bir sınıflandırma yapılmıştır. Detayları güvenlik kültürü modelleri kapsamında açıklandığından burada isimleri ele alınmıştır. Bu bağlamda Geller (1994: 19) tarafından sınıflandırılan oluşturulan güvenlik kültürü boyutları ise; kişisel faktörler (tutumlar, inançlar, kişilikler), çevresel faktörler (araçlar, ekipman, fiziksel düzen, sıcaklık) ve davranışsal faktörler (güvenli ve güvensiz iş uygulamaları, çalışanların iş arkadaşlarının da güvenliğine yönelik ilgi göstermesi) şeklindedir.

Güvenlik kültürü boyutlarına yönelik diğer bir sınıflandırma da Cox ve Cox (1991: 93-95) tarafından Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı kapsamında oluşturulmuştur. Detayları güvenlik kültürü modelleri kapsamında açıklandığından burada isimleri ele alınmıştır. Bu bağlamda Cox ve Cox (1991: 93-95) tarafından güvenliğe yönelik tutumların nesnelere donanım, güvenlik yazılımı ve kavramları, insan-personel ile risk çerçevesinde incelenerek sınıflandırılan güvenlik kültürü boyutları; kişisel şüphecilik, bireysel sorumluluk, çalışma ortamının güvenliği, güvenlik için düzenlemelerin etkinliği ile kişisel dokunulmazlık şeklindedir.

3.6. Güvenlik Kültürü Modelleri

Literatürde yer alan temel güvenlik kültürü modelleri; Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli (Fleming, 2000), Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli (Cooper, 2000), Güvenlik Kültürü Modeli (Berends, 1995), Toplam Güvenlik Kültürü Modeli (Geller, 1994) ile Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı (İnşası) Modeli (Cox ve Cox, 1991) şeklindedir. Bu bölümde literatürdeki ana güvenlik kültürü modelleri incelenmiştir.

3.6.1. Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli

Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli, Fleming tarafından 2000 yılında oluşturulmuştur. Bu model, ilk olarak Yetenek Olgunluk Modeli adlı yazılımın inşa edilmesi ve

sürdürülebilir hale gelmesine yönelik Yazılım Mühendisliği Enstitüsü (SEI) tarafından geliştirilerek güvenlik kültürünün olgunlaşması kavramını literatüre kazandırmıştır (Fleming, 2000: 2).

Modelin ilk çıkış noktası, kuruluşlara yazılım mühendisliği uygulamalarının geliştirilmesine yardımcı olmak için beş seviyeli bir süreci tasarlamıştır. Bu çerçevede ele alınan seviyelerin; ilk, tekrarlanabilir, tanımlanmış, yönetilen ve en iyileştirici şeklinde olduğu belirtilmiştir. Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modelinin ilk çıkış noktası olan Yetenek Olgunluk Modeli ana çerçevesi, proje yönetimi, insan kaynakları, kullanılabilirlik ve kalite gibi konuları diğer alan ve internet adreslerinde kullanılması sürecine uyarlamak olarak oluşturulmuştur. Bu model, kuruluşların mevcut olgunluk seviyelerini ve bir sonraki seviyeye ulaşmak için gerekli eylemleri belirlemek yönüyle avantajlı görülmüştür. Bu bağlamda Yetenek Olgunluk modeli, Fleming tarafından Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modelinin temel dayanağını oluşturmuştur. Araştırmalar sonucunda ise bu model, açık deniz petrol ve gaz endüstrisindeki güvenlik kültürü gelişimine uygun olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli, mevcut güvenlik kültürü olgunlaşma seviyelerini geliştirmek için gerekli eylemleri belirleme konusunda örgütlere yardımcı olmayı amaçlamıştır (Fleming, 2000: 2).

Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli oluşturulurken literatür taranarak çeşitli güvenlik kültürü seviyelerine sahip olan şirketlerdeki güvenlik uzmanları, operasyon yöneticileri, güvenlik temsilcileri ve ön hat⁹ personeli odak grup görüşmeleri ve bireysel mülakatlar yapılmıştır. Bu odak gruplardan elde edilen bilgiler ışığında, on temel güvenlik kültürü elementi tespit edilip her biri için beş seviye tanımlanmıştır (Fleming, 2000: 3).

Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli'ni oluşturan unsurlar; yönetimin taahhüdü (üstlenmesi) ve görüşü, iletişim, üretime yönelik güvenlik, öğrenen organizasyon, güvenlik kaynakları, katılım, güvenlik hakkında paylaşılan algılar, güven, endüstri ilişkileri ve iş tatmini ile eğitim şeklindedir (Fleming, 2000: 3)

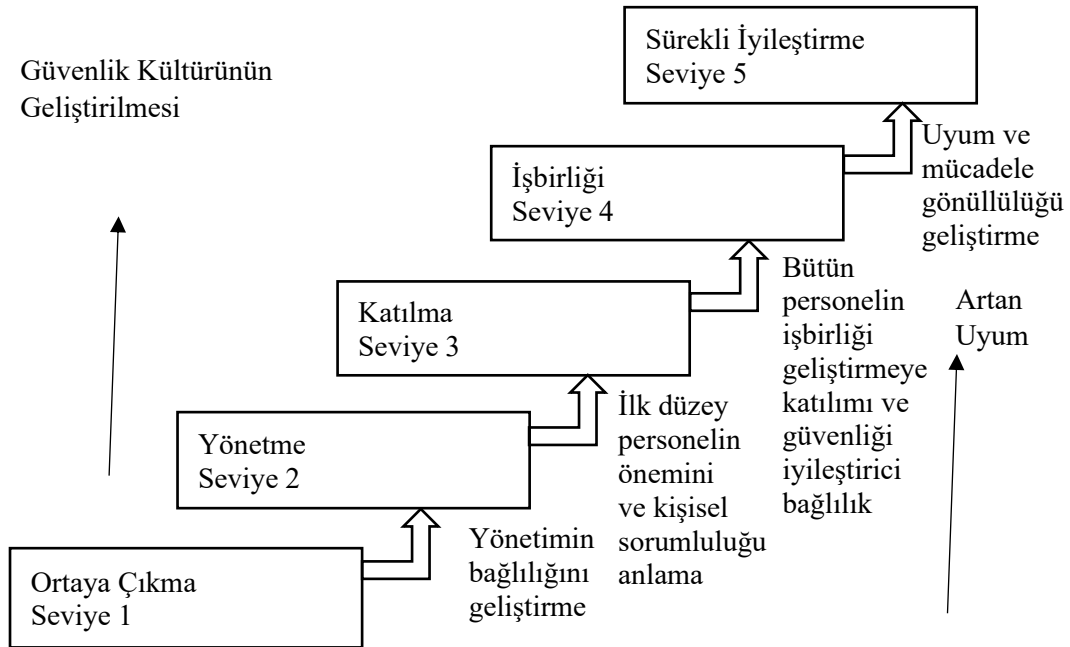
Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli'ne göre, bir kuruluşun olgunluk düzeyi, yukarıda ifade edilen unsurların olgunlaşmasına göre belirlenmektedir. Bir kuruluşun güvenlik kültürünün olgunlaşmasının, on bileşen kapsamında farklı seviyelerde gerçekleşmesinin

⁹ Ön hat çalışanları (frontline employees); müşterilerle doğrudan etkileşime giren çalışanlardır.

muhtemel olduğu ifade edilmiştir. Hangi seviyenin en uygun olduğuna karar vermek ise, değerlendirilmekte olan kuruluş tarafından elde edilen ortalama seviyeye göre yapılabilmektedir (Fleming, 2000: 3).

Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli'ne göre, güvenliğin iyileştirilmesine yönelik kültürel ya da davranışsal yaklaşımlar, güvenliğin teknik ve sistem yönlerinin yeterince performans gösterdiği ve kazaların çoğunluğunun davranışsal ya da kültürel faktörlerden kaynaklandığı işletmelerde başarılı olabilmektedir. Bu sebeple, Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli, sadece belirlenen spesifik kriterleri yerine getiren organizasyonlarda başarılı olmaktadır. Bu kriterler ise; yeterli olan bir güvenlik yönetim sisteminin bulunması, teknik arızaların, iş kazalarının çoğuna neden olmaması, kuruluşun İSG yasalarına uygun faaliyetlerini sürdürmesi ve güvenliğin sağlanmasının, denetim ve ceza unsurlarının oluşmasından kaçınmak için değil, iş kazalarını önleme arzusundan kaynaklanması şeklindedir. Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli'ne göre, bir kuruluş yukarıda sunulan kriterleri karşılamadığı takdirde kaynaklarını; davranışsal ve kültürel yönlerin gelişimi aksine güvenliğin teknik ve sistem boyutuna yöneltmeleri daha uygun olacaktır (Fleming, 2000: 4).

Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli şematik incelemesi ise şekil 4'te gösterilmiştir:



Şekil 4: Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli

Kaynak: Fleming (2000: 5)

Şekil 4'e göre, Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli birkaç yinelemeli aşamadan meydana gelmiştir. Kuruluşların, önceki seviyenin güçlü yönlerini geliştirerek ve zayıf yönlerini de kaldırarak, beş seviyeden ardışık olarak ilerlemeleri önerilmiştir. Bu sebeple Model çerçevesinde bir kuruluşun ardışık olmadan seviye atlamaya çalışması önerilmemiş ve kademeli gelişimin gereğinden bahsedilmiştir. Örnek olarak da kuruluşların katılma seviyesinden önce yönetme aşamasına geçmesinin önemli olduğu ve yöneticilerin güvenliğe olan bağlılıklarını geliştirmeleri ve ön planda olan çalışanları sürece dahil etme zorunluluğunu anlamalarının gerektiği açıklanmıştır (Fleming, 2000: 5).

Şekil 4'e göre, ortaya çıkma- seviye 1 aşaması; güvenlik, teknik ve prosedürel çözümler ile yönetmeliklere uygunluk açısından tanımlanmıştır. Bu aşamada, güvenlik, kilit bir iş riski olarak görülmemiş ve güvenlik departmanının, emniyet için birincil sorumluluğa sahip olduğu algısı oluşmuştur. Birçok kazanın kaçınılmaz olduğu ve işin bir parçası olarak görüldüğü bir çalışma ortamı yer almıştır. Çoğu ön hat personeli emniyete ilgi duymamış ve güvenliği yalnızca vardiya sistemlerindeki değişiklikler gibi diğer argümanların temeli olarak kullanmıştır (Fleming, 2000: 5).

Şekil 4'e göre, yönetme-seviye 2 aşamasında ise; örgütün kaza oranının sanayi sektörü için ortalama bir oran olduğu ancak ortalamadan daha ciddi kazalara sahip olma eğiliminde bulunduğu ifade edilmiştir. Güvenlik bir iş riski olarak görülerek yönetim, zaman ve çaba harcayıp kazaları önlemeye çalışsa da güvenlik yalnızca kurallara, prosedürlere ve mühendislik kontrollerine bağlılık olarak tanımlanmıştır. Ayrıca kazalar önlenabilir olarak görülmüştür. Bu aşamada yöneticilerin, kazaların çoğunun personelin tehlikeli davranışlarından kaynaklandığını algıladıkları belirtilmiştir. Güvenlik performansı, iş kazası sıklık oranı gibi gecikme göstergeleri olarak ölçülmekte olduğu ve güvenlik teşviklerinin, düşük iş kazası sıklık oranlarına dayandığı belirtilmiştir. Üst düzey yöneticilerin ise İSG'ye yönelik katılımlarında tepkisel olduğu dolayısıyla da kaza oranları arttığında ceza kullanma eğiliminde oldukları ifade edilmiştir (Fleming, 2000: 5).

Şekil 4'e göre, katılma-seviye 3 aşamasında; iş kazası oranlarının nispeten düşük olduğu görülüp bu oranın platoda seyredeceği yorumlanmıştır. Kuruluşun, kültür seviyesini yükseltmesi için çalışanının İSG'ye yönelik katılımının kritik olduğu bu aşamada

algılanmıştır. Yöneticiler, çok çeşitli faktörlerin iş kazalarına sebep olduğunu ve temel nedenlerin genellikle yönetim kararlarından kaynaklandığını kabul etmiştir. Bu aşamada çalışanların önemli bir kısmı İSG'yi iyileştirmek için yönetimle birlikte çalışmaya istekli olmakta ve personelin çoğu, kendi sağlık ve güvenlikleri için kişisel sorumluluklarını kabul etmektedir. Ayrıca güvenlik performansının aktif olarak izlendiği ve verilerin etkin bir şekilde kullanıldığı görülmektedir (Fleming, 2000: 6).

Şekil 4'e göre, iş birliği-seviye 4 aşamasında; kuruluş içindeki personelin çoğunluğu, İSG'nin hem ahlaki hem de ekonomik açıdan önemli olduğuna inanmıştır. Yöneticiler ve personeller, çok çeşitli faktörlerin iş kazalarına neden olduğunu ve temel sebeplerin de yönetim kararlarındaki geri dönüşlere dayandığını algılamaktadır. Bu aşamada; personel, kendi sağlığı ve güvenliği için kişisel sorumluluğu üstlenmekte, tüm çalışanlara adil ve değerli davranılmasının önemi bilinmekte, işyerinde iş kazalarını önlemek için proaktif tedbirler almak adına büyük çaba sarf edilmekte ve güvenlik performansının da mevcut tüm veriler kullanılarak aktif olarak izlenmektedir. Ayrıca bu aşamada; iş dışı yaşanan iş kazalarının da izlendiği ve sağlıklı bir yaşam tarzının teşvikinin yapıldığı bir iş politikası benimsenmiştir (Fleming, 2000: 6).

Şekil 4'e göre, sürekli iyileştirme-seviye 5 aşamasında; iş ve sosyal yaşamda kaza neticesinde yaralanma ve ölümlerin önlenmesi temel bir kuruluş değeri olarak yer almıştır. Kuruluşlarda, kaydedilebilir bir kaza ya da yüksek bir potansiyelli olay olmadan uzun bir süre (yıl) geçmekte ve hiçbir uyuşmazlık hissini ortaya çıkmamaktadır. Bu aşamada, tüm çalışanlar herhangi bir iş sürecinde iş kazasının gerçekleşme olasılığını düşünüp farkındalık seviyelerini yükselttiğinden, paranoyayla yaşadıkları bile görülmektedir. Bu bağlamda işletme, iş performansını izlemek için bir dizi gösterge kullanmakta ve güvenlik süreçlerinin kalitesine inanmaktadır. Kuruluş, sürekli olarak daha iyi olmak ve tehlikelere yönelik oluşturulan kontrol mekanizmalarını iyileştirmek adına daha iyi yollar bulmak için çaba sarfetmektedir. Tüm çalışanlar, İSG'nin, iş süreci için kritik bir yönü olduğu inancını paylaşmakta ve iş dışı yaralanmaların önlenmesinin önemli olduğu bilinmektedir. Ayrıca bu aşamada kuruluş, evdeki sağlık ve güvenliği dahi teşvik etmek için büyük çaba harcamaktadır (Fleming, 2000: 6).

Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli oluşturulurken yapılan çalışmada ise; ön hat çalışanların kuruluşlarının kültürel olgunluk seviyelerine ilişkin değerlendirmeleri ile üst

yönetimin değerlendirmeleri arasında büyük farkların bulunduğu ifade edilmiştir. Bu bağlamda ön hat çalışanlar, işletmelerinin yöneticileri tarafından açıklanan güvenlik kültürü seviyesinden daha düşük bir aşamada bulunulduğunu belirtmiştir (Fleming, 2000: 6-7).

3.6.2. Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli

Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli, Cooper tarafından 2000 yılında oluşturulmuştur. Bu modelin yaklaşımı; psikolojik, davranışsal ve durumsal faktörlerin karşılıklı ve etkileşimli ilişkileri çerçevesindedir (Cooper, 2000: 117-118).

Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli, ele aldığı ana bakış açısı dolayısıyla psikolojik, davranışsal ve durumsal faktörler arasındaki etkileşimli ilişkinin örtük ya da açık bir şekilde tanınmasının önemine dikkat çekmiştir. Yalnızca paylaşılan algılar, anlamlar, değerler ve inançlarla ilgilenmek yerine, örgütsel kültürün, insanlar (psikolojik), işler (davranışsal) ve organizasyonlar (durumsal) arasındaki çoklu hedefe yönelik etkileşimlerini önemsemenin gereği ifade edilmiştir (Cooper ve Phillips, 1995: 6; Cooper, 1997b: 17). Bu modelde yararlanılan anlayışın dayanağı, Bandura (1986) tarafından oluşturulan Sosyal Bilişsel Teori kapsamındaki Karşılıklı Determinizm Modeli'dir. Bu dayanak noktasına göre;

“İnsanlar ne çevreleri tarafından belirleyici bir biçimde kontrol edilmekte ne de tamamen kendi kaderini belirlemektedir. Bunun yerine, kendileriyle ve çevrelerindeki kalıcı olan bu dinamik süreçte, birbirleriyle etkileştikleri ortamlarıyla karşılıklı bir determinizm durumunda bulunmaktadır. Hem Sosyal Bilişsel Teori (Bandura, 1977a) hem de Karşılıklı Determinizm Modeli (Bandura, 1986), psikososyal işleyişi, bireyin içsel psikolojik faktörlerinin, içinde buldukları ortamın ve davranışların tümünün faaliyet gösterdiği ve birbirlerini çift yönlü etkileyen belirleyiciler olarak triadik karşılıklı nedensellik açısından açıklamaktadır. Sosyal Bilişsel Teori (Bandura, 1977a) ve Karşılıklı Determinizm Modeli (Bandura, 1986), bilişsel temelli öncüllere (örn. hedefler veya beklentiler), davranışlara ve sonuçlara (örn. oto değerlendirme sonucundaki ödüller ve / veya cezalandırıcılar) odaklanmakta ve aynı zamanda değerlendirme amaçları açısından gözlemlenebilir değişkenlerin kullanımını vurgulamaktadır. Ayrıca, her ikisi de bir çalışanın başkalarını gözlemlemekten öğrenilen davranışları modelleyebileceğini de kabul etmektedir. Bu öğrenilen davranışlar daha sonra performanstan elde edilen geri

bildirimlere dayanarak kendi kendini düzelten kararlar yoluyla daha da geliştirilmektedir. Buna karşılık, çalışanlar öğrenilen davranışlarda ustalaşırken öz-yeterlikleri¹⁰ de artmaktadır (Bandura, 1977b: 211). Bandura, kişinin davranışı, durumun bir işlevi olduğu kadar, durumlar da kişinin işlevidir düşüncesindedir (Bowers, 1973: 332-333; Bandura, 1991: 280-282; Reason, 1993: 20-22; Reason, 1997). Bu da insanların bilişsel desteklere güvenmeleri ve ilgili çevresel ipuçları ve sonuçları yönettikleri sürece davranışlarını kendi kendilerine düzenlediklerini göstermektedir.”

Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli, Bandura (1986) tarafından oluşturulan Sosyal Bilişsel Teori kapsamındaki Karşılıklı Determinizm Modelinin güvenlik kültürü boyutlarını yansıtacak şekilde uyarlanmasıyla, subjektif iç psikolojik faktörler¹¹, gözlemlenebilir güvenlikle ilgili davranışlar¹² ve objektif durumsal özellikler¹³ olmak üzere üç bileşenden oluşmuştur (Cooper, 2000: 117-118; Guldenmund, 2000: 249-251; Cooper ve Phillips, 1995: 6-7; Cooper, 1997b: 17-18). Bu bağlamda, güvenlik kültürü performans sonuçlarının, kuruluşların iç birimleri, bölümleri ve çalışma alanları veya diğer kuruluşların yapıları çerçevesinde kıyaslamak adına da ortak bir referans çerçevesi sağlama potansiyeli geliştirilmiştir. Dolayısıyla özellikle uzman taşeronların yoğunlukta yer aldığı inşaat ve açık deniz yapılarının inşasına yönelik endüstrilerde bu Model yaklaşımı önemli görülmüştür. Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli kapsamında, psikolojik, davranışsal ve durumsal unsurları da tamamen aynı olan karşılıklı ilişkilere bölünerek güvenlik kültürü yapısının çok yönlü doğasının, üç ölçüm yönteminin içinde sistematik olarak incelenmesi olanağı doğmuştur. Bu nedenle, karşılıklı model, güvenlik kültürünü etkileyen birçok süreç hakkında bütünleştirici bir düşünme yolu sağlamıştır. Ayrıca, yalnızca olaya veya kaza endekslerine bağlı olmayan üçgenleştirilmiş bir ölçüm araçları seti ve neden-sonuç ilişkisinin nerede olduğunu belirlemek için güvenlik kültürü yapısının çok düzeyli analizlerini yapmak adına da gerekli araçları sağlayan dinamik bir çerçeve sağlamıştır (Cooper, 2000: 121).

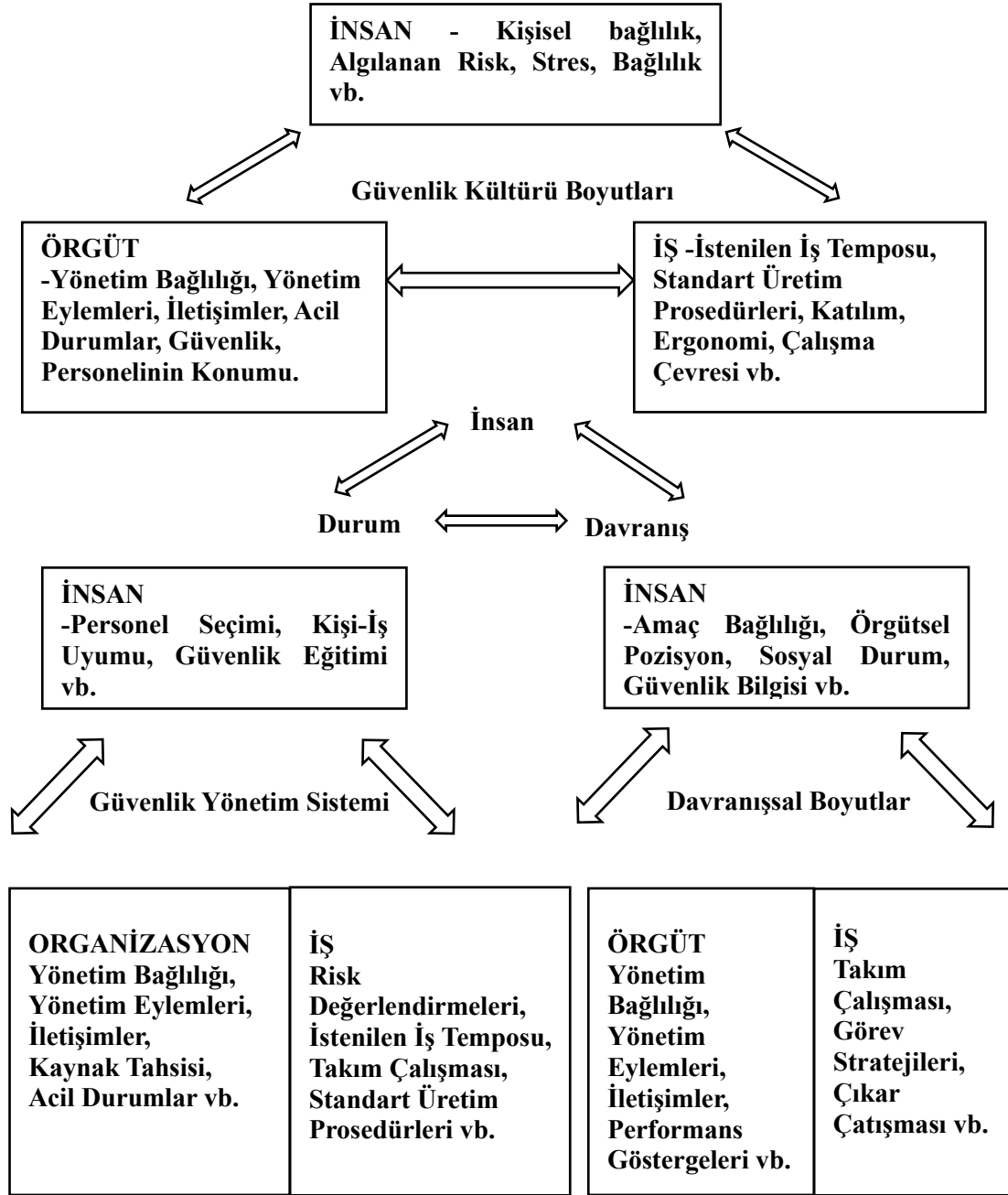
¹⁰ Öz-yeterlik, kişinin sonuçları üretmek için gereken davranışları başarıyla uygulayabileceğine olan inancı olarak tanımlanır (Bandura, 1977b: 211).

¹¹ Subjektif iç psikolojik faktörlere örnek olarak, tutumlar ve algılar verilebilir (Cooper, 2000: 117-118).

¹² Gözlemlenebilir güvenlikle ilgili davranışlara örnek olarak, kontrol listeleri, anket, gözlem ya da mülakat yöntemleriyle güvenlikle alakalı olan davranışların gözlemlenmesi verilebilir (Cooper, 2000: 117-118).

¹³ Objektif durumsal özelliklere örnek olarak, güvenlik yönetim sistemi denetimiyle birlikte sonuçların değerlendirilmesi verilebilir (Cooper, 2000: 117-118).

Açıklanan Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli şekil 5'te yer almıştır:



Şekil 5: Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli

Kaynak: Cooper (2000: 120-129); Dursun (2011: 43)

Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli'nde; güvenlik yönetimi sistemlerinin gerçekte insanların davranışlarını ne ölçüde etkilediğini ve bunun tam tersi durumunu, organizasyonların stratejik, taktik ve operasyonel seviyelerinde incelemenin yararından bahsedilmiştir. Ayrıca hem iç politikanın hem de piyasa sektörü, endüstri ve yasal düzenleme gibi dış etmenlerin güvenlik davranışı ve güvenlik yönetimi sistemleri

arasındaki karşılıklı ilişkilerinin analizi önemli görülmüştür (Cooper, 2000: 125-127; McAfee ve Winn, 1989: 16-18; Sulzer-Azaroff ve diğerleri, 1994: 328-330). Çalışmanın bir diğer önerisi de stratejik karar vermenin güvenlik kültürü üzerindeki etkilerinin incelenmesi yönündedir. Bir başka deyişle, üst yönetim tarafından belirlenen kısa, orta ve uzun vadeli güvenlikle ilgili stratejik karar verebilmelerine yönelik öz-yeterliliklerinin analizi önerilmiştir (Wood ve Bandura, 1989: 380-382; Pennings ve Gresov, 1986: 328-332; Pidgeon, 1998: 210-214).

3.6.3. Güvenlik Kültürü Modeli

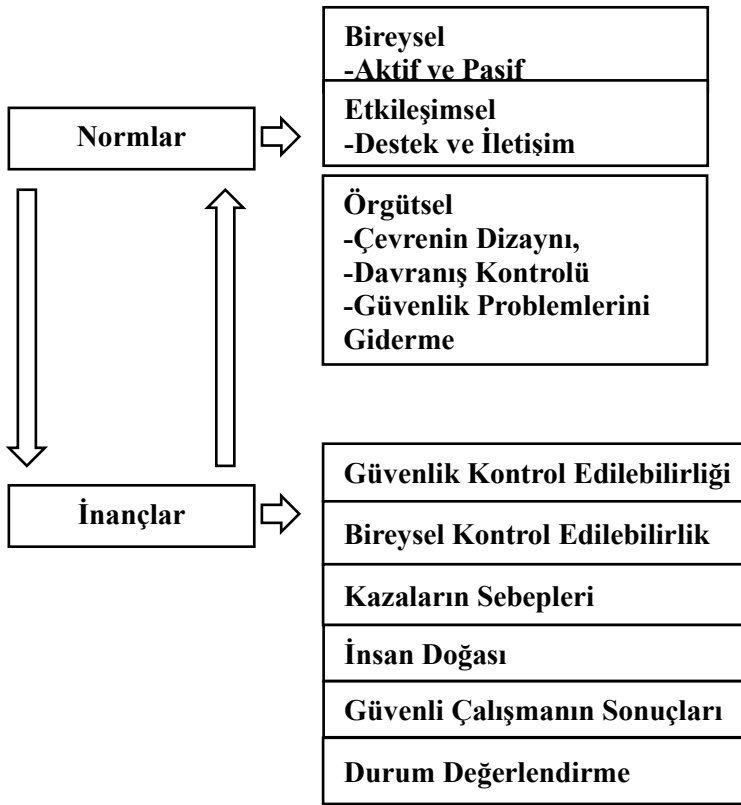
Güvenlik Kültürü Modeli, Berends tarafından 1995'te oluşturulmuştur. Güvenlik kültürü boyutları normlar ve inançlar kapsamında iki parametrede incelenmiştir. Normlar; bireysel, etkileşimsel ve örgütsel normlar olarak alt etmenlere ayrılmaktadır. Bu alt parametrelerin her biri de kendi kapsamında alt etmenlerle sınıflandırılmıştır. İnançlar ise, güvenlik kontrol edilebilirliği, kaza sebepleri, insan doğası gibi alt unsurlarla ifade edilmiştir (Berends, 1995; Guldenmund, 2000: 240; Dursun, 2011: 46).

Güvenlik Kültürü Modeli kapsamında, inançların ve normların karşılıklı etkileşimiyle güvenlik kültüründeki değişim ve gelişimin tespiti hedeflenmiştir. Modelin teması; normların, bireysel, etkileşimsel ve örgütsel bazda İSG yönünden çalışanlardaki algısını ve belirli davranış kalıpları sergilemelerini; inançların, örgütün, İSG sisteminin kontrolünü sağlarken bireysel anlamda içselleştirme yaratılarak, üyelerin oto kontrolü ve denetimini sağlamasını, İSG mevzuat ve örgüt kurallarının ne derece uygulanıp uygulanmadığını ve buna yönelik gerekli tedbirlerin gözden geçirilmesini hangi ölçülerde etkilediğinin araştırıldığı bir süreci kapsamaktadır (Berends, 1995; Güven, 2014: 56).

Berends (1995) tarafından oluşturulan Güvenlik Kültürü Modeli ana formülasyonu, güvenlik meselesi etrafında birkaç şirketteki çalışanlarla açık ve yapılandırılmamış görüşmeler yapılarak şekillenmiştir. Görüşmelerden tekrarlanan temalar ya da ifadeler, birkaç bağımsız değerleyici tarafından kategorilere ayrılmıştır. Karşılık gelen kategoriler, nihai model için yapı taşlarını oluşturmuştur. Anket çalışması neticesinde, Model kısmi olarak doğrulanmıştır. Norm faktörleri ile güvenlik kültürü performansları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilirken, inanç faktörleri çalışmada doğrulanmamıştır (Guldenmund, 2000: 240).

Güvenlik Kültürü Modeli kapsamındaki normlar ve inançlar arasındaki ana sınır, diğer modellerdeki ilişki çerçevesinde düşünülse bile, normlar olarak tanımlanan kategorinin benimsenen değerlere ait olduğu ve inanç kategorisinin de temel varsayımlarına karşılık geldiği görülmüştür. Normları, bir anket vasıtasıyla ölçmek mümkün olmuştur. İnançları bu şekilde ölçmeye çalışmanın sonucu, temel varsayımların başarısızlığıyla ilerlemiştir (Guldenmund, 2000: 243).

Güvenlik Kültürü Modeli'nin şematik incelenmesi, şekil 6'da gösterilmiştir.



Şekil 6: Güvenlik Kültürü Modeli

Kaynak: Berends (1995); Guldenmund (2000: 241); Dursun (2011: 47)

3.6.4. Toplam Güvenlik Kültürü Modeli

Toplam Güvenlik Kültürü Modeli, Geller tarafından 1994 yılında oluşturulmuştur. Bu modelin dizaynı; insan, çevre ve davranış arasındaki etkileşimli ve dinamik güvenlik üçgeni olarak gerçekleştirilmiştir (Geller, 1994: 19).

Toplam Güvenlik Kültürü Modeli'nin ana bileşenleri; kişisel faktörler (tutumlar, inançlar, kişilikler vb.), çevresel faktörler (araçlar, ekipman, fiziksel düzen, sıcaklık vb),

davranışsal faktörler (güvenli ve güvensiz iş uygulamaları, çalışanların iş arkadaşlarının da güvenliğine yönelik ilgi göstermesi vb.) şeklindedir (Geller, 1994: 19).

Toplam Güvenlik Kültürü Modeli çerçevesinde ele alınan kişisel, çevresel ve davranışsal etmenlerdeki bir değişim, diğer faktörleri de etkilemektedir (Geller, 1994: 19; Dursun, 2011: 45). Ayrıca Toplam Güvenlik Kültürü Modeli kapsamında güvenlik kültürü ile ilgili 10 temel prensip belirlenmiştir. Bu bağlamdaki temel prensipler şunlardır (Geller, 1994: 19-23; Sukadarin ve diğerleri, 2012: 177);

Kültürün, güvenliğe yönelik oluşan tüm süreci, bütünsel bir yaklaşımla yürütmesi gerekmektedir.

Davranış ve kişisel temelli ele alınan etmenler, başarıda önemli rol oynamaktadır.

Sonuçlar eksenli bir odaklanma yerine, süreç üzerinde odaklanarak plan ve programlar belirlenmelidir.

Sonuçlar bağlamında, motivasyon unsurları ve aktif davranışların yer alması gereklidir.

Mikro yönden başarısızlıklara odaklanmak yerine, süreç başarısı üzerine odaklanılmalıdır.

Bilinçli ve güvenli davranışların oluşması ve süreklilik arz etmesi adına gözlem ve geri bildirim yöntemlerinin kullanılması gereklidir.

Davranış ve kişi temelli koçluk ve mentorluk ile iletişimde etkin bir geri bildirim sağlanılmalıdır.

Gözlem ve koçluk faaliyetleri, sürece özgü uygulamalarda temel bir rol oynamaktadır.

Benlik algısı, güvenlik yetkilendirilmesi ve ait olma unsurlarının değerinin bilinmesi ve işletmede bu tür etmenlerin bulunduğu yönelik farkındalığın yer alması önemlidir.

Vardiya güvenliğinin bir öncelikten ziyade, temel bir değeri kapsadığı bilinmelidir.

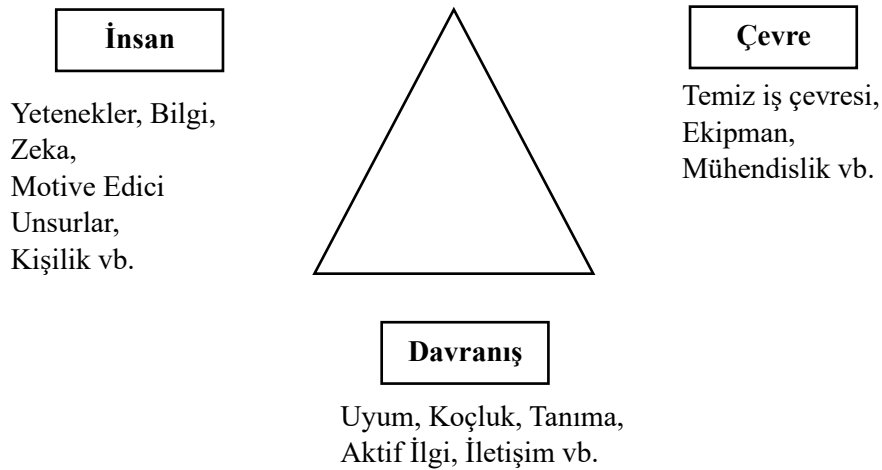
Geller (2000) farklı bir çalışmada, Toplam Güvenlik Kültürü Modeli kapsamında ele alınan prensiplere yönelik içeriğini detaylandırarak liderlerin süreç eksenli çalışmalara odaklanması gerektiğini belirtmiştir. Bir başka deyişle güvenlik liderleri, yaralanmaları önleyebilecek proaktif süreç etkinliklerini gerçekleştirmekten insanları sorumlu tutmaları ve süreç sayıları geliştiğinde, insanların çabaları adına bu durum pekiştirilmesiyle kişisel sorumluluk duygusu geliştirilmesi önerilmiştir (Geller, 2000: 38-39). Diğer bir önerisi ise

güvenlik alanındaki liderlerin, güvenlik eğitimine yönelik olması gereken yaklaşımı yönündedir. Eğitimin, prosedürlerin arkasındaki temel ilkelerin açıklanmasını gerektirdiği, dolayısıyla dinleyicinin, iş prosedürlerini neden takip etmesi gerektiğini anlamasının sağlanmasının önemli olduğu belirtilmiştir. Doğru eğitimle, insanların bir eylem planı için sorumluluklarını geliştirmenin mümkün olduğu, liderlerin yaratıcı özelleştirme ve sahiplenmeye ilham veren içerik ve aktarımıyla mantık ve örnekler sunduklarında, çalışanların durumlarına en uygun prosedürleri seçebilmesinin sağlanabileceği aktarılmıştır (Geller, 2000: 39). Farklı bir öneri de güvenlik eğitimi verilirken koşullu önermelerin kullanılmasının bağlılığı, kişisel sorumluluğu ve beceriyi geliştireceği yönündedir. Bu bağlamda Langer, bir grup nesneyi sıradan, koşulsuz bir şekilde bir gruba tanıtarak koşulsuz ve koşullu öğretimin etkisini incelemiştir. Bir gruba, “bu bir saç kurutma makinesidir; bu bir uzatma kablosudur, bu bir köpeğin çiğneme oyuncuğudur gibi anlatımlar seçmiştir.” İkinci bir gruba da nesnelere koşullu önermelerle olabilir ifadesini ekleyerek anlatımı tercih etmiştir. Birinci gruptaki kişilerden, nesnelere tanıtılmasından sonra anket formlarını doldurmaları istenmiştir. Formlar doldurulurken, araştırmacı, yanlış talimat verildiği ve yedek anket formu olmadığı için çalışmaya devam edemeyeceğini açıklamıştır. Bununla birlikte birinci gruptan farklı olarak, koşullu önermenin tercih edildiği gruptaki birkaç kişi, kauçuk çiğneme oyuncuğunun kusurlu formları düzeltmek için bilgi olarak kullanılabileceğini önermiştir (Langer ve Rodin, 1976: 193-198). Dolayısıyla güvenlik kurallarının tartışılmasında da koşullu önermelerle anlatım, daha fazla becerikliliği ve sahiplenmeyi teşvik etmektedir. Sebebi de belirli bir çalışma durumuna yönelik adaptasyona izin vermesidir (Geller, 2000: 39). Diğer bir öneri ise liderlerin, yönlendirme, tavsiye ya da destek sunmadan önce başka bir kişinin bakış açısını öğrenmek için zaman ayırmaları yönündedir. Bir başka deyişle aktif dinlemenin, değişimi ya da sürekli iyileştirmeyi teşvik etmeden önce bir durumu teşhis etmenin anahtarı olarak görülmesi gerektiğidir (Geller, 2000: 39). Geller (2000) çalışmasındaki farklı bir önerisi de liderlerin aidiyeti artırması gerektiği yönündedir. Diğer bir deyişle, bir eylem planının geliştirilmesi yönünde kişileri sürece dahil etmek hem süreç hem de sonuç için aidiyetin geliştirilmesine yardımcı olmaktadır. Yani liderler istenen bir sonuç için makul bir mantık sağladıklarında ve daha sonra o sonuca ulaşmak adına ekipteki kişilerin yöntemleri özelleştirmelerine izin verdiklerinde, içsel ya da kendi kendine yönlendirilmiş motivasyonu kolaylaştırdıkları

görülmüştür. Böylece insanlar mecbur oldukları için değil istedikleri için katılımı sağlamaktadır (Geller, 2000: 39-40).

Toplam Güvenlik Kültürü Modeli çerçevesinde Geller (2000) tarafından yapılan bir çalışmada sunduğu ve güvenlik kültürü için önemli görülen son öneri de liderlerin, çalışanlara prosedürler ve yöntemlerle ilgili karar alma fırsatı vermesidir. Dolayısıyla çalışanların beklentileri bildiklerinde ve bu hedeflere nasıl ulaşacakları konusunda bazı kişisel kontrolleri algıladıklarında, sürece sahip olma ve başkasına yönelik bir zihniyetten kendi kendine yönelik bir zihniyete geçme olasılıkları daha yükselmektedir (Geller, 2000: 40).

Açıklamalar ışığında Toplam Güvenlik Kültürü Modeli, şekil 7’de şematik olarak yer almıştır.



Şekil 7: Toplam Güvenlik Kültürü Modeli

Kaynak: Geller (1994: 19); Dursun (2011: 45)

3.6.5. Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı Modeli

Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı Modeli, Cox ve Cox tarafından 1991 yılında oluşturulmuştur. Bu model; kurumsal güvenlik kültürü çerçevesinde, çalışanların bu kültürün bir parçası olarak yer aldığı güvenliğe yönelik tutumlarının yapısı ile ilgilenmiştir (Cox ve Cox, 1991: 93).

Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı Modeli, literatür taraması neticesinde kararlaştırılan parametreler vasıtasıyla çalışanların güvenlik konusundaki tutumları hakkındaki verileri analiz eden bir çalışmadır. Bu çalışma, İngiltere, Fransa, Almanya,

Hollanda ve Belçika kapsamındaki Avrupa ülkelerinde göreceli olarak çok sayıda yerde endüstriyel gaz tesisleri, dolun ve dağıtım depoları işleten çok uluslu bir organizasyonun bir bölümü olan Avrupalı bir şirket üzerinde yürütülmüştür ve çalışmanın ana dizaynı, Purdham (1984) tarafından sunulan bilimsel sonuçlar kapsamına dayanmıştır. Bu bağlamda, çalışmanın yürütüldüğü şirketteki çalışanların güvenliğe yönelik tutumlarının, beş faktörle eşleştirilebileceğini meydana çıkarmıştır. Bu faktörler ise kişisel şüphecilik, bireysel sorumluluk, çalışma ortamının güvenliği, güvenlik için düzenlemelerin etkinliği ile kişisel dokunulmazlık olarak ifade edilmiştir (Cox ve Cox, 1991: 93).

Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı (İnşası) Modeli oluşturulurken, Purdham (1984) tarafından Kanada İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi vasıtasıyla yayımlanan çalışmadan yararlanılmıştır. Bu çalışmada, kaza nedenselliğine ilişkin tutumlara yönelik analiz yapıldığı ve güvenliğe yönelik tutumların inşası bağlamında iki temel konuyu ele aldığı ifade edilmiştir. Bu konular; güvenliğe yönelik tutumların nesnelere ve bu tutumların konusu olarak belirtilmiş ve Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı Modeli'nin de ana çerçevesini oluşturmuştur (Cox ve Cox, 1991: 93; Guldenmund, 2000: 17).

Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı Modeli, güvenliğe yönelik tutumların nesnelere dört farklı grupta incelemiştir. Bunlar; donanım¹⁴, güvenlik yazılımı ve kavramları¹⁵, insan-personel¹⁶, risk¹⁷ şeklindedir (Cox ve Cox, 1991: 95). Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı Modeli ile birlikte çalışmaların 15 yıl sürdüğü ve şirket içindeki güvenlik performansında gelişmelerin kaydedildiği belirtilmiştir. Çalışmaların sonuçları ise olumlu güvenlik kültürüne sahip yönetim tarafından güvenliğin gelişiminin sağlandığına işaret etmiştir. Kabul edilen temel ilkeler ise tüm kazaların önlenilebileceği görüşü, güvenliğin, bir hat yönetimi sorumluluğu olduğu, güvenliğin bir istihdam şartı olarak kabul edildiği ve yönetimin, çalışanlarının güvenliğinden sorumlu bulunduğu şeklindedir. Çalışmadaki bu ilkeler, şirketin güvenlik kültürünü; iş güvenliği eğitimi, genel yönetim politikası ve stratejisi yoluyla şekillendirmek için yaygın olarak kullanılan

¹⁴ Donanıma verilecek örnekler; güvenlik donanımı, fiziksel tehlikeler, üretim tesisi, tehlikeli maddeler ve koruyucu ekipman şeklinde verilebilir (Cox ve Cox, 1991: 95).

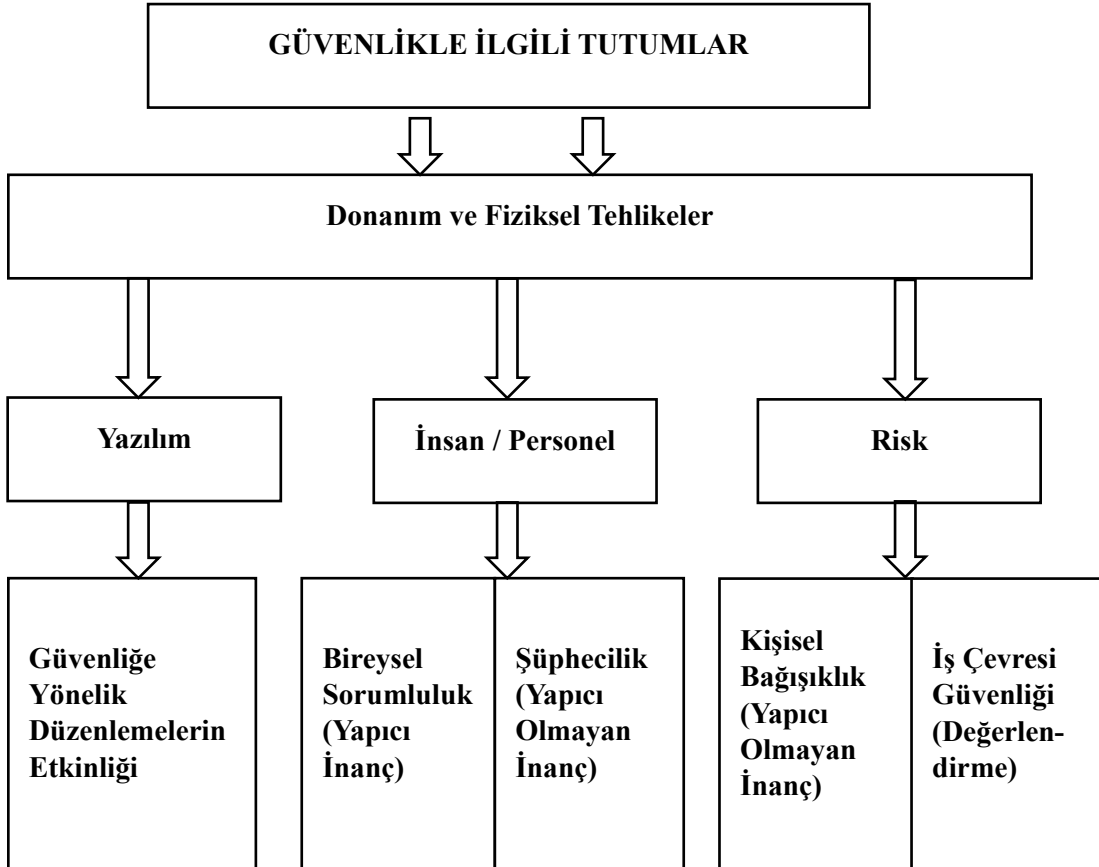
¹⁵ Güvenlik yazılımına verilecek örnekler; güvenlik yönetimi ve politikası, mevzuat, kurallar ve prosedürler şeklinde verilebilir. Güvenlik kavramlarına verilecek örnekler ise; kaza eğilimi, maliyet fayda analizi, zararın önlenmesi ve performans endeksleri şeklinde verilebilir (Cox ve Cox, 1991: 95).

¹⁶ İnsan-personele verilecek örnekler; iş güvenliği uzmanları veya danışmanlar, sendikalar, çalışanlar, denetçiler, iş güvenliği kurulu, üst yönetim ve otoriteler şeklinde verilebilir (Cox ve Cox, 1991: 95).

¹⁷ Riske verilecek örnekler; riskli davranışlar ve bu duruma yönelik düzenlemeler şeklinde verilebilir (Cox ve Cox, 1991: 95).

güvenlik felsefesini özetlemiştir (Cox ve Cox, 1991: 96; Guldenmund, 2000: 18). Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı Modeli adlı çalışma, şirketin güvenlik performansını geliştirmenin bir yolu olarak olumlu güvenlik kültürünü daha da etkinleştirmek için bir programın ilk parçası olarak oluşturulmuştur.

Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı (İnşası) Modeli şematik incelemesi ise şekil 8’de gösterilmiştir:



Şekil 8: Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı (İnşası) Modeli

Kaynak: Cox ve Cox (1991: 103)

Güvenlik ile ilgili bireysel sorumluluk ve emniyetin önemine yönelik kişisel şüphencilikle ilgili faktörlerin bir kombinasyonunu açıklayan bir model şeması olduğu görülmüştür. Riske karşı tutumların ise hem çalışma ortamının güvenliğini hem de deneyim ve uzmanlık neticesindeki kişisel bağışıklık fikrini yansıttığı açıklanmıştır. Bu modelle, tutum değişikliğiyle bir kurumun güvenlik kültürünü güçlendirmek için oluşturulan stratejiler çerçevesinde hem yapıcı inançların hem de olumlu değerlendirmelerin

güçlendirilmesi ve aynı zamanda yapıcı olmayan ve olumsuz inançların ortadan kaldırılması önerilmiştir. Bu durumun, emniyetle ilgili örnek bireysel sorumluluğun ödüllendirilmesini ve çalışanın güvenlik konusundaki düzenlemelerinin bilgisine ve olumlu değerlendirmelerine dayanarak iş ortamı güvenliğinin sağlanmasını doğuracağı ele alınmıştır. Aynı zamanda, kişisel bağımsızlık konusundaki yapıcı olmayan inançları değiştirmek ve güvenlik konusundaki şüphesizliği azaltmak için olumlu adımların atılmasının gerekliliği ifade edilmiştir (Cox ve Cox, 1991: 103-104)

Güvenlik kültürü modelleri yorumlandığında; genellikle sektörel olarak oluşturuldukları, uygulamada fazla kullanılmadıkları, güvenlik kültürü boyutlarının farklılık gösterdiği ve bu boyutların bütüncül ve kapsayıcı açıdan ele alınmadıkları görülmüştür. Bu tez ile daha bütüncül ve kapsayıcı şekilde İSG bağlamında güvenlik kültürü kapsamında bir ölçek oluşturulup literatürde nadir olarak ele alınan güvenlik kültürü kapsamındaki İSG sorun alanlarının tespitinin yapılması özgün değer yaratacağı düşünülmüştür. Aynı zamanda sektörel bağlamda ayırım yapılmaksızın ölçeğin uygulanabilmesi adına ölçek yapılandırılması önemli görülmektedir.

3.7. Güvenlik Kültürü Ölçümü

Güvenlik kültürünün ölçümüne yönelik literatürde standart bir yöntem bulunmamaktadır. Bu bağlamda nitel, nicel ve karma yöntemlerin tercih edildiği görülmektedir.

Nitel yöntemler; sosyal gerçeklik ile fiziksel gerçekliğin birbirinden ayrılmasının sağlandığı, başka bir deyişle, kitlesel yorumlardan bağımsız olan fiziksel gerçekliğin, kitlesel yorumlar da içeren sosyal gerçeklikten ayırt edilebildiği yöntemler olarak görülmektedir. Esnek ve bütüncül yaklaşımla insan davranışlarının, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemleri kullanılmaktadır. “Ne?”, “nasıl?” ve “neden?” şeklindeki sorulara yanıtların arandığı araştırma türüdür (Yıldırım ve Şimşek, 2005: 19).

Nitel yöntemlerin özellikleri; doğal ortama duyarlılık, araştırmacının katılımcı rolü, bütüncül yaklaşım, algıların ortaya konması, araştırma deseninde esneklik ve tümevarımcı analiz unsurlarıyla açıklanabilmektedir. Bu çerçevede doğal ortama duyarlılık unsuru; olayların olduğu bağlamda incelendiğinde en iyi şekilde açıklandığı düşüncesiyle araştırmanın olgusunun veya olaylarının içinde buldukları doğal

ortamında incelenmelerini yansıtmaktadır. Araştırmacının katılımcı rolü unsuru ise; veri toplama alanında zamanın harcandığı, görüşmelerin yapıldığı, deneyimlerin paylaşıldığı ve bakış açılarının kazanılmasının sağlandığı anahtar olan kişileri belirtmektedir. Bütüncül yaklaşım unsuru; bir bütün, onu oluşturan parçalardan daha fazla anlam ifade etmektedir anlayışıyla ele alınan değişkenlerin bağımsız olarak incelenmesi yerine tüm değişkenlerin birlikte ön plana çıkarılması durumunu yansıtmaktadır. Algıların ortaya konması unsuru ise; katılımcıların bakış açılarının yani algıları ve deneyimlerinin ortaya konulmasını ifade etmektedir. Araştırma deseninde esneklik unsuru; çalışmanın başlangıcındaki kavramsal ve yöntemsel yapının, araştırmanın yönünün değişmesi ve farklı problemlerin ortaya çıkması sebebiyle yeni yöntemlere başvurulmasını belirtmektedir. Tümevarımcı analiz unsuru ise; tanımlayıcı ve ayrıntılı toplanan verilerden ilerleyerek probleme ilişkin ana temaları ortaya çıkarmayı ve anlamlı bir yapıya kavuşturmayı içermektedir (Bedir Erişti, 2013: 9-11; Yıldırım ve Şimşek, 2005: 21-27).

Nicel yöntemler; ampirik veya sayısal yöntem olarak da bilinen, gözlem ve ölçmeye dayalı olan, tekrarlanabilen ve objektif bir araştırma yaklaşımıdır. Bu yöntemin kapsamı, bilimin değer yargıları ve kişisel yorumlardan bağımsız yapılan gözlem ve/ veya ölçümleri içeren verilerden oluşmaktadır. Nicel yöntemler, yüksek oranda yapılandırılmış olan görüşmeler ve anketler gibi standardize edilmiş ve derecelere ayrılmış prosedürlerin kullanılmasıyla sayısal ölçüme yönelik çalışmalar olarak bilinmektedir. Nicel yöntemler, bireylerin toplumsal davranışlarını, deney, gözlem ve test vasıtasıyla nesnel olarak ölçmektedir. Bu yöntemde, “ne kadar?”, “ne miktarda?” ve “hangi sıklıkta?” şeklindeki sorulara yanıtlar aranmaktadır (Kırcaali İftar, 1999: 6; Dursun, 2011: 48).

Karma yöntem ise; araştırma soruları ya da hipotezler için nitel ve nicel verilerin toplanması ile analizini içermektedir. Yöntem, nitel ve nicel araştırmaları birleştirme gücüyle birlikte her iki yaklaşımın sınırlılıklarını minimuma indirmesi nedeniyle tercih edilmektedir. Bu karma yöntemle nitel ve nicel verilerden ortaya çıkan farklı bakış açılarının karşılaştırılması, nicel sonuçların, toplanan nitel veri ve analizleriyle açıklanması ve işlemsel seviyede araştırma sorularının daha iyi anlaşılması hedeflenmektedir (Bedir Erişti, 2013: 9-11).

Literatür incelendiğinde, durumsal yön, örgüt yapısındaki politikalar, çalışma prosedürleri, yönetim sistemleri gibi unsurlarla değerlendirilirken, davranışsal yönün ise gözlemler, kişisel raporlama ve ölçümlerle analiz edildiği görülmüştür. Bir diğer yandan psikolojik açıdan değerlendirmeler ise güvenlik algılarını ölçmek adına güvenlik kültürü anketleri ile mülakatlar vasıtasıyla analiz edilmiştir (Choudhry ve diğerleri, 2007: 1001; Dursun, 2011: 48).

3.8. Güvenlik Kültürü Kapsamında Literatür Taraması

Güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi kapsamında ulusal ve uluslararası literatür, zaman eksenli sıralanarak incelenmiştir. Anahtar kelimelerle; Google Akademik, Web of Science ve Yök Tez Merkezi sistemlerinden 1980 yılına kadar literatür taranmıştır. Güvenlik kültürü adına 14 doktora tezi tespit edilmiş ve incelenmiştir. Temsili olarak ele alınan çalışmalar detaylandırılmıştır. Literatürün geneli teze yayılarak aktarılmıştır.

Zohar (1980), “Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications” adlı çalışmasında; endüstriyel organizasyonlardaki güvenlik ikliminin hem teorik açıdan hem de uygulama ile açıklanmasını amaçlamıştır. Çalışmada, güvenlik adına oluşturulan örgütsel iklime yönelik 40 maddelik ölçek, İsrail'deki 20 sanayi şirketinde uygulanmıştır. Çalışmanın temel sonuçları ise; çalışanların, örgütte güvenlik ortamına yönelik ortak algılara sahip olduğu, iklim seviyesinin iş güvenliği profesyonelleri tarafından değerlendirilmesi ile güvenlik programı etkinliğinin ilişkili olduğu, güvenlik ikliminin belirlenmesinde en büyük öneme sahip iki boyutun, işçilerin güvenlik konusundaki tutumları ve genel üretim süreçlerinde güvenlikle ilgili yaklaşıma ilişkin algıları olduğu ve örgütsel iklimin, operasyonel hale getirildiği ve onaylandığı zaman, mesleki davranışları anlamada yararlı bir araç olarak kullanılabileceği yönündedir.

Cox ve Cox (1991), “The Structure of Employee Attitudes to Safety - A European Example” adlı çalışmasında; güvenlik kültürünün ve bu kültürün bir parçası olarak çalışanların güvenlik konusundaki tutum ve yapılarının değerlendirilmesini amaçlamıştır. Çalışmada, İngiltere, Almanya, Belçika, Fransa, Hollanda'daki 821 kişiye anket uygulanıp 630 geçerli anket ile uygulama gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın temel sonuçları ise; güvenlik tutumlarının 4 ana grup (donanım, güvenlik yazılımı ve kavramları, insan-personel ile risk) ve 5 ana faktör (güvenlik için düzenlemelerin etkinliği, bireysel

sorumluluk, kişisel şüphecilik, çalışma ortamının güvenliği ve kişisel bağımsızlık) ile açıklanabileceği, riske yönelik tutumların hem çalışma ortamının güvenliğini hem de kişisel bağımsızlık fikrini yansıttığı, bu modele dayanarak, bir örgütün güvenlik kültürünü, tutum değişikliği vasıtasıyla geliştirmeye yönelik stratejilerin, hem yapıcı inançların güçlendirilmesi hem de olumlu değerlendirmelerin yanı sıra, yapıcı ve olumsuz inançların yok oluşunu da dikkate alarak gerçekleştirmesi gerektiği ve güvenliğe yönelik bireysel sorumluluk ifadelerini ödüllendirmeyi ve çalışanın bilgisi ile iş ortamının güvenliğine yönelik yapılan düzenlemelerin olumlu değerlendirmelerini inşa etmeyi zorunlu kılacağı şeklindedir.

Cox ve Flin (1998), “Safety Culture philosopher’s Stone or Man of Straw?” adlı çalışmada; güvenlik kültürünün doğası, ölçüsü ve yararı ile alakalı konuları açıklamayı amaçlamıştır. Çalışmanın temel sonuçları ise; güvenlik iklimi çalışmalarının genellikle, operasyonel hale getirilebilen ve ölçülebilen işgücü tutumları ile algılarına dayanan sınırlı bir değişken kümesi sunması sebebiyle yapılacak değerlendirmelerin sığ olduğu ve bütüncül yaklaşımı içeren yeni çalışmaların gerekliliği ile İSG yönetiminin merkezi bir kavramı olarak güvenlik kültürünün ele alınması gerektiği şeklindedir.

Cox ve diğerleri (1998), “Safety Culture: The Prediction of Commitment to Safety in the Manufacturing Industry” adlı çalışmada; İngiltere'deki imalat sektöründe faaliyet gösteren 13 şirkette güvenlik kültürünün ölçümü amaçlanmıştır. Çalışmada, işyeri değerlendirmeleri, çalışanın güvenlik konusundaki tutumları, şirket kaza kayıtları ile alakalı soruları içeren anket, 3329 kişiye uygulanmıştır. Çalışmanın temel sonuçları ise; çalışanların güvenliğe yönelik tutumlarının, güvenlik için yönetim eylemleri, güvenlik eğitiminin kalitesi ve güvenlik için kişisel eylemleri barındıran 3 temel faktör açısından modellenemediği, güvenliğe yönelik yönetim eylemleri ile ilgili tutumların, güvenliğe bağlılık ile en güçlü ilişkiyi gösterdiği, bu tutumların, güvenlik eğitimi ve kişisel güvenlik önlemleri ile alakalı olanları da öngördüğü ve hiyerarşik yönetim yapılarının tipik olarak faaliyet gösterdiği şeklindedir.

Cooper (2000), “Towards a Model of Safety Culture” adlı çalışmada; Sosyal Bilişsel Teori (Bandura, 1986) dayanağı ile karşılıklı bir kültür modeli oluşturarak güvenlik kültürünün ölçümünü amaçlamıştır. Çalışmanın temel sonuçları ise; hedef belirleme paradigması, kaza nedensellik araştırması ve üçgenleme metodolojisiyle tutarlı olarak,

güvenlik kültürü yapısının dinamik, çok yönlü ve bütüncül doğasının farklı şekillerde incelenmesini sağlayan bir karşılıklı güvenlik kültürü modeli oluşturulabileceği, bir güvenlik kültürünün oluşturulmasını süper-amaca yönelik bir hedef olarak gören ve çoklu alt hedeflerin geliştirilmesi ve takip edilmesiyle kazanımlar elde eden bir hedef belirleyici paradigmayı benimsemeleri ile güvenlik kültürüne bakış açısının genişletilmesi gerektiği şeklindedir.

Griffin ve Neal (2000), “Perceptions of Safety at Work: A Framework for Linking Safety Climate to Safety Performance” adlı çalışmada; işyerinde güvenlik algılarını ölçmek üzere bir çerçeve geliştirerek örgütsel iklim ve iş performansı alanlarında araştırma yapmayı amaçlamıştır. Çalışmada, Avusturalyalı 3 imalat işletmesinde 381 çalışanı kapsayacak şekilde uygulama yapılmış ve 326 çalışan ankete geri dönüş yapmıştır. Örgütsel iklimin boyutları da bilgi, motivasyon ve performans olarak belirlenmiştir. Çalışmanın temel sonuçları ise; Campbell, Motowidlo ve meslektaşları tarafından geliştirilen performans teorilerinin, örgüt iklimi teorileri ile birlikte işyerinde güvenlik algılarını ölçmek adına yararlı bir çerçeve sunduğu, çalışanların bilgi, beceri ve motivasyonunun aracı rolünün ve güvenlik ortamının temel boyutlarının sürekli olarak dile getirilmesi noktasında bir temel sağlayacağı, güvenlik sonuçlarını iyileştirmek adına tasarlanan organizasyonel girişimlerin tasarım ve değerlendirmesine yardımcı olacağı ve bu çalışmanın yeni modellere kapı araladığı şeklindedir.

Guldenmund (2000), “The nature of safety culture: a review of theory and research” adlı çalışmada; güvenlik kültürü ve güvenlik ortamı ile alakalı literatürü gözden geçirmeyi amaçlamıştır. Teorik olarak ele alınan çalışmanın temel sonuçları ise; güvenlik kültürü ve iklim yapısının kullanımı ve faydasının tam olarak ortaya konulmadığı ve yapılan çalışmaların, güvenlik kültürünü çok yönlü ve bütüncül bir şekilde ele alarak değerlendirmesi gerektiği şeklindedir.

Cooper (2002), “Surfacing your safety culture” adlı çalışmada; örgütlerin kendi güvenliğini sağlamak adına çabalarını ve kaynaklarını tam olarak en iyi nereye odaklayabileceklerini göstermek için Karşılıklı Güvenlik Kültür Modeli yapısını kullanarak reel dünya verilerini sunmayı amaçlamıştır. 125 çalışana 93 soruluk anket uygulanmıştır. Çalışmanın temel sonuçları; güvenlik kültür modelinin, şirketlerin emniyet sistemleri geliştirmek, güvenli davranışları teşvik etmek ve çaba ve kaynakları

tahsis ederken olumlu güvenlik değerlerini ve inançlarını teşvik etmek arasında doğru dengeyi bulmasına yardımcı olacak faydalı bir iş aracı olduğu, bir güvenlik kültürü geliştirilirken, gizli başarısızlıkların stratejik düzeyde etkin olmayan sağlık ve güvenlik yönetimi politikası geliştirmesiyle taktik düzeyde yetersiz bir yönetim yapısı tarafından taklit edilemeyeceğini düşünmemiz gerektiği, iyi bir politika geliştirmek için organizasyon yapıları, risk kontrol sistemleri, senkronize iş akışı sistemleri, performans izleme sistemleri ve beş örgütsel seviyenin her birinde savunma mekanizmalarını içeren durumsal, davranışsal ve psikolojik bileşenlerin dikkate alınması gerektiği ve sektörel olarak güvenlik yapılarının geliştirilmesi gerektiği şeklindedir.

Cheyne ve diğerleri (2003), “Perceptions of safety climate at different employment levels” adlı çalışmasında; güvenlik iklimi ile alakalı tutum ve algılara odaklanan çalışmalar, istihdam düzeyine bağlı olarak hem mimaride hem de çalışanların güvenliğe yönelik tutumlarının yoğunluğunun var olduğunu göstermesi nedeniyle bu farklılıkların doğasını araştırmayı amaçlamıştır. Yöneticiler, amirler ve genel çalışanlar konseptli araştırmaya 967 çalışan, 123 birinci sınıf denetçi ve iki büyük üretici kuruluştan 97 yönetici katılmıştır. Çalışmanın temel sonuçları ise; yöneticiler, amirler ve çalışanlar aynı güvenlik faktörleri tanımını paylaşıırken, bu faktörlere ilişkin algılarının ve birbirleriyle nasıl ilişkili olduklarının oldukça farklı olduğu, yöneticiler, amirler ve çalışanların algılarındaki güç mesafelerini azaltmak hedefiyle birbirleriyle uyum sağlayıcı ve sorumlulukların paylaşıldığı bir ortam yaratılması gerektiği şeklindedir.

Rundmoa ve Haleb (2003), “Managers attitudes towards safety and accident prevention” adlı çalışmasında; Norsk Hydro sanayi şirketinin başkanları, başkan yardımcıları ve yöneticileri arasında güvenliğe ve kazaların önlenmesine yönelik tutumları belirlemeyi ve tutumlar, davranışsal niyetler ile davranışlar arasındaki ilişkileri analiz etmeyi amaçlamıştır. Araştırma, 210 kişilik örneklemden oluşmaktadır. Veriler 1997 ve 1998'de şirket tarafından istihdam edilen yöneticiler için bir güvenlik kursu olan Hydro Management Safety Training Workshops katılımcıları arasından belirlenmiştir. Çalışmanın temel sonuçları ise; yöneticilerin göstereceği ideal tutumun nasıl olduğu konusunda sonuçlar çıkarılabileceği, güvenlik tutumlarının, yöneticilerin davranışsal niyetleri ve davranışları için önemli bir nedensel faktör olabileceği ve yüksek yönetim taahhüdü, düşük kadercilik, yüksek güvenlik önceliği ve yüksek risk farkındalığı yöneticiler için önemli bir tutum olduğu şeklindedir.

Özkan ve Lajunen (2003), “Güvenlik Kültürü ve İklimi” adlı çalışmasında; güvenlik kültürünün ve ikliminin kavramsal tartışmasını yapmayı amaçlamıştır. Kavramsal tartışmayla elde edilen temel sonuçlar ise; Cox ve Flin (1998)’in ulaştığı sonuçlara paralel olarak sektörel ve bağlamsal etkenleri dikkate alarak geliştirilecek uygulamalarda güvenlik kültürünün belirlenmesine ilişkin yöntemlerin uygulanması gerektiği, güvenlik kültürünün incelenen ortam ya da kurumdan bağımsız olmamasından dolayı araştırmaların farklı seviyelerinin (örneğin; takım, birim ve kurum kültürü, bölgesel ve ülke bazlı kültür vb.) dikkate alınması gerektiği, atlatılan kaza sayısı, farklı nedenlerle rapor alma ve ekipman onarımına harcanan para miktarı vb. değişkenler dikkate alınarak karşılaştırmalı analizlerle değerlendirmelerde bulunulması gerektiği şeklindedir.

Cooper ve Phillips (2004), “Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship” adlı çalışmasında; güvenlik iklimi ve güvenlik davranışları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesini amaçlamıştır. Araştırma, imalat sektöründeki 374 çalışanı kapsayacak doğrultuda gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın temel sonuçları ise; çoklu regresyon analiziyle güvenlik eğitiminin önemine yönelik algıların, gerçek güvenlik davranışı düzeylerini öngördüğünün belirlendiği, algısal güvenlik iklim skorlarındaki değişimin büyüklüğünün, çalışanın güvenlik davranışındaki gerçek değişikliklerle eşleştirilemeyeceği ve iş güvenliğinin operasyonel hale getirilme şeklinin ve iş güvenliği önlemlerinin yararlı teşhis araçları olarak kullanılmasının çalışanlarca desteklendiği şeklindedir.

Fung ve diğerleri (2005), “Safety cultural divergences among management, supervisory and worker groups in Hong Kong construction industry” adlı çalışmasında; güvenlik kültürüne yönelik araştırma yapılarak üst düzey yönetim, denetim kadrosu ve işçiler olmak üzere üç düzeydeki inşaat personeli arasındaki güvenlik kültürü farklılıklarının karşılaştırılmasını amaçlamıştır. Demografik özellikler ve 36 güvenlik tutum beyanı içeren anket, Hong Kong'daki on farklı inşaat alanında çalışan 423 inşaat personeline uygulanmıştır. Çalışmanın temel sonuçları ise; örgütsel bağlılık ve iletişim, hat yönetimi taahhüdü, süpervizör rolü, kişisel rol, işçi etkisi, risk alma davranışı, güvenli davranış engelleri ve kaza raporları dahil olmak üzere 8 test edilebilir faktörün değerlendirilmesiyle üç katılımcı grubunun güvenlik kültürüyle olan algılarının farklı olduğu, iyi örgütsel bağlılık ve iletişimin, etkili kaza raporlaması, yüksek hat yönetimi taahhüdü, aktif denetçiler rolü ve aktif kişisel rol ile yüksek oranda ilişkili olduğu ve

İSG’de aktif kişisel rol, yüksek motivasyonlu iş arkadaşlarının etkisi gibi parametrelerin güvenlik davranışında düşük engeller doğurduğu şeklindedir.

Muniz ve diğerleri (2007), “Safety culture: Analysis of the causal relationships between its key dimensions” adlı çalışmada; pozitif güvenlik kültürü için bir model önermeyi amaçlamıştır. Çalışmada, 3820 İspanyol işletmesi arasından 474 firma seçilerek 455 geçerli katılımın olduğu örnekleme yapısal eşitlik modelleme istatistik tekniği kullanılmıştır. Çalışmanın temel sonuçları ise; yöneticilerin çalışanlarının güvenli davranışlarını, hem doğrudan tutum ve davranışları aracılığıyla, hem de dolaylı olarak bir güvenlik yönetim sistemi geliştirerek desteklemede önemli rolü olduğu, güvenlik kültürünün kilit boyutlarının tanımlandığı, yeterli bir güvenlik yönetim sistemini benimseyen kuruluşun; bu alandaki ilke ve değerlerini belirten bir güvenlik politikası tanımladığı, işçilerin güvenlik faaliyetlerine dahil olmaları için teşvikler oluşturduğu, çalışanlarına sürekli eğitim sağlayarak işlerini mümkün olan en sağlıklı ve en güvenli şekilde yerine getirebildiği, işçilerin maruz kaldığı riskler ve bunlarla mücadelenin doğru yolu hakkında bilgilerin akıcılığını sağladığı, meydana gelen kazaların önlenmesi (önleyici planlama) ve acil durumlarda (acil durum planlaması) hızlı bir şekilde tepki verebilmeleri için yapılması gerekenleri planladığı, örgütteki çalışma koşullarının ve olayların analizi (iç kontrol) ve örgütün diğerleriyle (kıyaslama teknikleri) karşılaştırılmasıyla organizasyonda gerçekleştirilen eylemler üzerinde bir geri bildirim aldığı şeklindedir.

Choudhry ve diğerleri (2007), “The nature of safety culture: A survey of the state-of-the-art” adlı çalışmada; güvenlik kültürüyle ilgili literatür taraması kapsamında uygun ampirik kanıtlar ve teorik gelişim sağlayarak tanımlar, modeller, pozitif güvenlik kültürü, entegrasyon düzeyi, inşaat güvenliği kültürü ve güvenlik performansı açısından temel bir açıklama getirmeyi amaçlamıştır. Çalışmanın temel sonuçları ise; güvenlik ortamı, güvenlik yönetim sistemi ve insanların güvenlik davranışları ile ilgili önemli konuların gözardı edilmemesi gerektiği, bir organizasyonun bölümünün ya da nispeten homojen kültüre sahip grupların analiz ve entegrasyon için en uygun seviye olduğu şeklindedir.

Havold ve Nasset (2009), “From safety culture to safety orientation: Validation and simplification of a safety orientation scale using a sample of seafarers working for Norwegian ship owners” adlı çalışmada; Güvenlik Oryantasyon Modeline (SOM) ve

güvenlik iklimi ve kültürü anketlerinde kullanılan maddelerin ve ölçeklerin gözden geçirilmesine dayalı olarak çok değişkenli istatistiklerin kullanımıyla bir güvenlik oryantasyon ölçeği (SOS) geliştirilmesini amaçlamıştır. Çalışma; 6 Norveçli nakliye şirketine ait 141 gemide çalışanların cevaplarından oluşmuştur. Toplam 2558 anketin uygulanması neticesinde %70 geçerli ankete ulaşılmıştır. Çalışmanın temel sonuçları ise; denizcilerin örneklemeyle ilgili önceki çalışmaların çoğaltılmasının hem endüstriler hem de uluslararası ölçeklerde ve maddelerde büyük ölçüde istikrar gösterdiği ve geniş çaplı araştırmalarla birçok sektörü ele alan yeni modeller geliştirilmesi gerektiği şeklindedir.

Guldenmund (2010), “(Mis)understanding Safety Culture and Its Relationship to Safety Management” adlı çalışmada; güvenlik kültürüne yönelik üç yaklaşımı, alt kültür ve örgüt kültürü kavramları açısından tartışmayı amaçlamıştır. Bu yaklaşımlar; akademik, analitik ve pragmatik şeklindedir. İlk ikisi betimleyici ve esas olarak bilimsel araştırmaların ampirik döngüsü tarafından yönlendirilirken, ikincisi normatif ve çoğunlukla uzman görüşüne dayanmaktadır. Çalışmanın temel sonuçları ise; güvenlik kültürü kavramının sağlam bir alt yapısına gelmek için, üç yaklaşımın kombine edilmesi gerektiği ve güvenlik kültürünün geliştirilmesine yönelik olarak, güvenlik yönetim sistemlerinin (SMS) geliştirilmesine odaklanılmasının gerekliliği şeklindedir.

Aytaç (2011), “İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi” adlı çalışmada; güvenlik kültürünün önemini teorik olarak değerlendirilmeyi amaçlamıştır. Kavramsal çerçeve, pozitif güvenlik kültürü ve örgütlerde güvenlik kültürünün yerleştirilmesi bağlamında değerlendirilmiştir. Çalışmanın temel sonuçları ise; güvenlik yönetimi bakımından, örgüte bir değer olarak güvenliği kazandırmanın hem yönetimin ve hem de işçilerin bağlılığına dayandığı, iş güvenliği yönetim kültürü vizyonlarına ait gruplarına ilişkin yeni projelerin geliştirilmesi, uluslararası iş birliği ve ortak çalışmalarla giderilmesi gerektiği ve güvenlik kültürünün oluşturulmasıyla verimin, kalifiye çalışan sayısının, karlılığın ve toplumun yaşam kalitesinin artacağı şeklindedir.

Dursun (2013), “İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi” adlı çalışmada; güvenlik kültürünün çalışanların güvenli davranışları üzerindeki etkisini ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmanın örnekleme; imalat sanayinde çalışan 1344 kişidir. Verilerin analizinde, frekans dağılımı, güvenirlilik analizi, korelasyon ve

regresyon analizi kullanılmıştır. Çalışmanın temel sonuçları ise; çalışanların güvenlik kültürü algısının, çalışanların güvenli davranışları üzerinde anlamlı bir etkide bulunduğu, işyerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasında, güvenlik kültürünün sağlanması ve geliştirilmesinin anahtar bir rol oynadığı, üst yönetimin samimi ve görünür bağlılığı ve liderliğinin bulunması gerektiği ve güvenli davranışın bir istihdam koşulu olması gerektiği şeklindedir.

Akalp ve Yamankaradeniz (2013), “İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi” adlı çalışmada; güvenlik kültürü ve yönetimin davranışı arasındaki ilişkinin araştırılmasını amaçlamıştır. Araştırma, C-Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı eğitim alan 100 kişiye uygulanmış, 87 geri dönüşün 69’u kullanılabilir olduğu belirlenerek veri analizi için değerlendirilmeye alınmıştır. Çalışmanın temel sonuçları ise; güvenlik kültürü boyutları ile yöneticilerin güvenlik kültürüne yönelik tutum ve davranışları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu ve yönetimin tutum ile davranışlarının, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi ve güvenlik eğitimini olumlu yönde etkilediği şeklindedir.

Çiftçi (2016), “Türkiye’de Toplumsal Kültürün İş Güvenliği Kültürüne Etkisi” adlı çalışmada; Türkiye’de toplumsal kültürün iş güvenliği kültürü üzerindeki etkilerinin analiz edilmesini amaçlamıştır. Türkiye’de iş güvenliği kültürü; Hofstede’in kültürel boyutlar teorisi, kadercilik ve dış kontrol inancı, “bize bir şey olmaz” inancı ve aşırı güven duygusu ile korku kültürü bakış açılarından incelenmiştir. Çalışmanın temel sonuçları ise; Türkiye’de toplumsal kültürün iş güvenliği kültürünü genellikle olumsuz etkilediği, Türkiye için belirsizlikten kaçınmanın, güç aralığının, toplulukçuluğun, dişillığın ve kısa dönem eğiliminin yüksek olduğu, dişil kültürel değerler dışında pozitif güvenlik kültürünü desteklemeyen bir kültürel yapının bulunması sebebiyle örgütsel sosyalleşme süreçlerinin yönetilmesi gerektiği ve tüm çalışanların etkin İSG uygulamalarına katılımının motivasyon unsuruna dönüştürülerek gerçekleştirilebilmesi şeklindedir.

Yıldız ve Yılmaz (2017), “Türk İnşaat Sektöründe Çalışanların Güvenlik Kültürü Düzeyinin ve Güvenlik Performansı ile İlişkisinin İncelenmesi” adlı çalışmada; Türk inşaat sektöründe çalışanların güvenlik kültürü düzeyinin değerlendirilmesini amaçlamıştır. Çalışma; Ankara’da 2, Sivas, Diyarbakır ve Malatya’da 1 er olmak üzere 5 farklı şantiyede gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın temel sonuçları ise; tecrübesiz

çalışanların kazalara karşı duyarlılığının daha az olduğu, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı, çalışan katılımı, kadercilik ve raporlama kültürü için şantiyeler arasında anlamlı farklılıkların tespit edildiği, güvenlik kültürü değişkenlerinin birçok boyutunda çalışanların işteki konumuna göre anlamlı farklılıklar olduğu, kaza yaşamış çalışanların risklere karşı farkındalığının arttığı ve çalışma ortamında sağlanan güvenlik koşullarının yeterliliği konusunda daha ihtiyatlı bir tutum sergiledikleri şeklindedir.

Can ve Hüseyinli (2017), “Çalışma Hayatında İş Sağlığı ve Güvenlik Kültürü ve Otel Çalışanlarının Güvenli Davranışlarının İncelenmesi” adlı çalışmasında; Antalya Bölgesi’ndeki 4 ve 5 yıldızlı otellerde İSG kültürünün otel çalışanlarının güvenli davranışları üzerine etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini, Antalya destinasyonunda faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan 750 kişi oluşturmaktadır. Çalışmanın temel sonuçları ise; çalışanların güvenlik kültürü algılarının, güvenli davranış eğilimleri üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu, çalışanların güvenlik kültürü algılarını arttıracak faaliyetlerin, çalışma esnasındaki güvenli davranış eğilimlerini arttırdığı, kişisel öncelikler ve güvenlik ihtiyaçları, yönetimin tutum ve davranışları, çalışanların iş sağlığı ve güvenli konularında birbirleriyle olan iletişimi, çalışanların İSG’ye olan ilgileri, destekleyici çevre faktörleri, kişisel risk değerlendirmeleri ve çalışma alanlarının İSG’ye uygunluğu güvenlik kültürü algı düzeylerini arttıran önemli hususlar olduğu ve güvenlik önceliği ile güvenlik kurallarının, güvenlik kültürü algı düzeylerini düşüren unsurlar olarak görüldüğü şeklindedir.

Gürbüz ve İbrakovic (2017), “İşletmelerde İş Güvenliği, Güvenlik Performansı ve İş Güvenliği Kültürü” adlı çalışmasında; güvenlik kültürünün, iş güvenliği ve güvenlik performansı üzerine etkisinin gösterilmesini amaçlamıştır. Çalışmada; Slovenya’da bulunan gıda endüstrisinde faaliyet gösteren bir firma bünyesinde 98 çalışana anket uygulanmıştır. Çalışmanın temel sonuçları ise; güvenlik kültürü değişkenleri ile güvenlik performans değişkenleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu, cinsiyet, iş tecrübesi ve çalışma yılı gibi demografik değişkenlerle güvenlik kültürü değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler elde edildiği ve bütüncül çalışmaların yapılması gerektiği şeklindedir.

Çögenli ve Özer (2017), “İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürü” adlı çalışmasında; iş kazalarını önlemede, güvenlik kültürünün teorik ve kavramsal yönden tartışmayı amaçlamıştır. Çalışmanın temel sonuçları ise; güvenlik kültürünün, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulmasında önemli bir yere sahip olduğu ve güçlü güvenlik kültürü bilincinin oluşturulması gerektiği şeklindedir.

Shen ve diğerleri (2017), “The Effects of Group Safety Climate on Construction Personnel’s Safety Behavior: A Cross-level Investigation” adlı çalışmasında; grup güvenlik iklimini (grup seviyesinde güvenlik ortamı) bağlamsal bir faktör olarak ele alarak inşaat personelinin güvenlik davranışları üzerindeki etkisini inşaat personelinin bireysel özelliklerine göre incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma, devam eden bir demiryolu projesindeki 33 çalışma ekibine uygulanmış ve 157 inşaat personelinden elde edilen veriler de en küçük kareler regresyon tekniği ile analiz edilmiştir. Çalışmanın temel sonuçları ise; aynı gruptaki üyelerin paylaşılan güvenlik ortamı algılarını geliştirdiği, farklı grup üyelerinin farklı güvenlik iklim algılarına sahip oldukları, grup güvenlik iklim seviyesi, bireysel özneliklerin kontrol edilmesi için bireysel güvenlik davranışını öngördüğü ve grup güvenliği iklim seviyesi de grup güvenliği davranışını öngördüğü şeklindedir.

Akdeniz (2018), “Örgüt Kültürü ile Güvenlik Kültürü İlişkisinin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İncelenmesi: Bir Maden İşletmesinde Uygulama” adlı çalışmasında; bir işletmenin güvenlik kültürünün o işletmenin örgüt kültürü özellikleri yönünden değerlendirilmesini amaçlamıştır. Kütahya’da bulunan bir maden işletmesindeki çalışanlara, Cameron ve Quinn (1999) tarafından geliştirilen OCAI örgüt kültürü ölçeği ve Dursun (2012) tarafından geliştirilen Güvenlik Kültürü Ölçeği kullanılarak anket uygulanmıştır. Çalışmanın temel sonuçları ise; örgüt kültürünün Rekabet Eden Değerler Çerçevesi (CVF) Modeli kapsamındaki Klan, Adokrasi, Pazar ve Hiyerarşi örgüt kültürü tipleri ile güvenlik kültürünün güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi ve kadercilik gibi değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin tespit edildiği şeklindedir.

Sungur (2020), “Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Sürdürülebilirliği: Davranış Odaklı Yaklaşımın Rolü” adlı çalışmasında; İSG’nin sürdürülebilirliğinde güvenlik kültürü ve davranış odaklı güvenlik yaklaşımının ilişkisini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmanın temel sonuçları ise; çalışan katılımı, güven, esnek bir ÇSG sistemi,

sahiplenme, formalitelerin azaltılması, önleyici performans göstergeleri kullanılması ve üretim baskısı karşısında tutarlı yönetsel yaklaşımlar şeklinde güvenlik kültürü boyutları belirlendiği, davranış odaklı güvenlik yaklaşımı uygulamalarının sürdürülebilirliğini sağlayan unsurlar olarak da etkili eğitim, güven, üretim baskısı karşısında tutarlı yönetsel yaklaşım, çalışan katılımı, birimler ve çalışanların iletişimi, olumluya odaklanma ve standart zaman şeklinde tespit edildiği ve bu kapsamda ÇSG Sürdürülebilirliği Modelinin geliştirildiği şeklindedir.

Bayram ve Arpat (2021), “Güvenlik Kültürü Bileşenlerinin Sağlıklı ve Güvenli İşyeri Oluşumuna Etkisi: Bir Büyükşehir Belediyesinde Ampirik Bir Uygulama” adlı çalışmada; sağlıklı ve güvenli bir işyerinin oluşturulmasında güvenlik kültürü bileşenlerinin etkisini değerlendirmek amaçlanmıştır. Hazır ölçeklerden yararlanarak 11 güvenlik kültürü bileşeni kapsamında bir büyükşehir belediyesi örneğinde anket yöntemiyle uygulama yapılmıştır. Çalışmanın analizleri adına Smart PLS yazılımı aracılığıyla doğrulayıcı faktör analizi ve yol analizi tercih edilmiştir. Çalışmanın sonucu olarak; güvenlik önceliği, yönetimin güvenlik bağlılığı, güvenlik eğitimi, güvenlik teşviki, güvenlik liderliği, güvenlik iletişimi, güvenlik farkındalığı, güvenli davranış, çalışan katılımı ve proses güvenliği bileşenlerinin sağlıklı ve güvenli işyeri oluşumuna olumlu katkı sağladığı tespit edilmiştir.

Bayyurt ve Ekşi (2021), “Karayolları Sektörü İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarında Risk ve Güvenlik Kültürü Etkisinin Değerlendirilmesi” adlı çalışmada; karayolları sektöründe risk ve güvenlik kültürünün, İSG yönünden çalışan davranışları üzerine etkisinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Çalışmada Karayolları 2. Bölge Müdürlüğünde yol yapım ve bakım işinde görev alan 350 çalışana anket uygulanmıştır. Elde edilen verilerin analizinde IBM SPSS (v23) istatistik programı kullanılarak veri çözümlenmesinde frekans dağılımı ve yüzdelerden yararlanılmış ve değişkenler arasındaki farkın belirlenmesinde ki-kare testi kullanılmıştır. Sonuç olarak; yaş, eğitim seviyesi, medeni durum, sektördeki deneyim gibi faktörlerin güvenli davranışlar üzerinde etkisi olduğu görülmüş ve çalışanlar üzerinde risk ve güvenlik kültürünün sağlanması, çalışma ortamlarının sağlıklı ve güvenli olmasının en temel faktörü olduğu belirtilmiştir.

Olçay (2021), “İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Ölçeği; Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması” adlı çalışmada; İSG kültürünü değerlendirmek adına kullanılabilecek bir

ölçek geliştirmek amaçlanmıştır. Çalışmanın rneklemi ise İstanbul il sınırları içinde konut inşaat projelerindeki 359 çalışandır. Ölçeğin kapsam geçerliliği için İSG konusunda uzmanların görüşleri alınarak çalışmanın amacı bağlamında, lme aracının yapı geçerliğini ortaya koymak adına açımlayıcı ve doğrulamayı faktör analizi uygulanmıştır. Ayrıca ölçeğin ve faktörlerinin i tutarlılığa bağlı güvenirliğini belirlemek amacıyla Cronbach alfa katsayıları hesaplanarak ölçek faktörleri arasındaki ilişkileri incelemek için Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Ölçeğin ayırt edicilik düzeyini belirlemek adına ise %27'lik alt ve st grupta yer alan katılımcıların ölçek maddelerinden almış oldukları puanlar, bağımsız örneklem t testi ile karşılaştırılmıştır. SPSS 25.0 ve AMOS 24.0 istatistik paket programlarından yararlanılarak çalışmada analizler gerekleştirilmifitir. Ölçeğin üç faktörlü, geçerli ve güvenilir bir yapıya sahip olduğu çalışma sonucunda belirlenmiştir.

Aslan ve elik (2022), “Elektrik Dağıtım Sektöründeki İşçilerin Güvenlik Kültürü Algısının Değerlendirmesi: VEDAş Uygulaması” adlı çalışmasında; Muş il Müdürlüğü ve ilçeleri, Bitlis il Müdürlüğü ve ilçeleri ile Van ilinde bulunan elektrik dağıtım sektöründe alışanların İSG kültürü hakkındaki fikirlerini tespit etmek ve İSG kültür seviyesinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Çalışmada 296 kişiye anket uygulanmış ve istatistiksel analiz adına IBM SPSS.20 yazılımı tercih edilmiştir. Verilerin analizinde istatistiksel yöntemlerden tanımlayıcı istatistik yöntemleri, Kruskal Wallis testi ve korelasyon yöntemi kullanılarak elektrik sektörü çalışanlarının eğitim durumu ve elektrik sektörü çalışanlarının bu alandaki tecrübeleri ile İSG kültür leği arasında anlamlı bir fark oluşturduğu ancak yaş için anlamlı bir bulunmadığı tespit edilmiştir. Muş ve Bitlis ilindeki çalışanlar arasında anlamlı farklar bulunmuş ve Bitlis ilindeki çalışanların daha iyi bir güvenlik kültürü seviyesini olduğu tespit edilmiştir. En yüksek korelasyon, İSG uzmanı emniyet liderlik leği ve yönetici güvenlik liderlik leği arasında gerçekleşmiştir.

Sakallı ve diğerleri (2022), “Güvenlik İkliminin Güvenlik Performansına Olan Etkisi: Türkiye’deki alışanlar Arasında Bir alışma” adlı araştırmasında; Neal, Griffin ve Hart tarafından geliştirilen güvenlik iklimi ve güvenlik performansı leklerinin eviri çalışması ve faktör analizi yöntemi ile birlikte yapısal eşitlik modeli (YEM) ve yol analiz yöntemleri kullanılarak iki kavram arasındaki korelasyonun analizi amaçlanmıştır. Çalışmanın rneklemi; eğitim, sağlık, hizmet, sanayi, üretim ve diğer olmak üzere toplam

6 sektörden 317 katılımcıdır. Yapılan analizler bağlamında, ölçeğin toplam 36 soru ve 4 faktörden oluştuğu görülmüştür. Çalışmanın sonucunda; güvenlik ikliminin güvenlik performansını etkilediği ve güvenlik bilgisinin hem doğrudan hem de dolaylı bir şekilde, güvenlik motivasyonun ise doğrudan güvenlik performansı üzerine etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Türkiye’de İSG eğitimlerinin eğitim ve öğretimin her derecesinde yer alması gerektiği ifade edilmiştir.

Tezcan ve Aktaş (2022), “İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Değerlendirmesi: Uçak Bakım Organizasyonu Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmada; meslek hastalığı ve iş kazalarının oluşumunda direkt ve endirekt birçok parametreyi barındıran uçak bakım faaliyetlerinin yürütüldüğü bir organizasyonda Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktiflerine paralel uygulamalara yönelik İSG performans değerlendirme amaçlanmıştır. Uçak bakım teknisyeni olarak çalışan 100 personele uygulanan İSG performans değerlendirme ölçeği ile toplanan veriler, IBM SPSS 22 istatistik programında çeşitli test ve SmartPLS programında Yapısal Eşitlik Modellemesi kullanılarak analizi yapılmıştır. Sonuç olarak; 2 yıldan az çalışma deneyimine sahip meslekte yeni ve 11 yıldan fazla süre çalışma deneyimine sahip kıdemli teknisyenlerin İSG farkındalık düzeylerinin ve aldıkları İSG eğitimleri etki düzeyinin diğer gruplara kıyasla düşük olduğunu tespit edilmiştir.

Yılmaz (2023), “İşletmelerde Kurumsallaşma ve İş Kazaları Arasındaki İlişkide İş Güvenliği Kültürünün Aracılık Rolü” adlı çalışmada; kurumsallaşmanın ve güvenlik kültürünün iş kazaları ile olan ilişkilerini araştırmayı amaçlanmıştır. Çeşitli sektörlerdeki işyerlerinde 308 firmanın katılımıyla 8 boyuttan oluşan Dursun (2011) tarafından geliştirilen güvenlik kültürü ölçeği kullanılmıştır. Nicel veri analizinden anket veri toplama aracı tercih edilmiştir. Elde edilen sonuçlar; işyerlerindeki kurumsallaşma ve iş kazaları arasındaki ilişkide güvenlik kültürünün aracılık rolünün kısmi olarak bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kurumsallaşma ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki, kurumsallaşma ile güvenlik kültürü arasında pozitif bir ilişki ve güvenlik kültürü ile iş kazaları arasında ise negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Güvenlik kültürüyle ilgili incelenen literatür değerlendirildiğinde; yazarlarca benimsenen ortak temel güvenlik kültürü boyutlarının bulunduğu ancak bu boyutların sayısının değişikliğe uğradığı, bütüncül ve kapsayıcı güvenlik kültürü boyutu oluşturulmadığı,

güvenlik kültürü kapsamında İSG sorun alanlarını tespit edebilecek çalışmaların nadir olduğu, güvenlik kültürü çalışmalarının sektörlere özgü değiştiği, güvenlik kültürü ölçeklerinin her sektöre uyumlu olmadığı, İSG ile güvenlik kültürünün yakın ilişkiye sahip olduğu, çalışmaların genellikle ya çalışanlara ya da yöneticilere uygulandığı ve İSG bağlamında bütüncül boyutlarla güvenlik kültürünün ele alınmasının önemli olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca ölçeğin uygulanmasında statüye göre farklı kültürel algıların oluşabileceği varsayılarak değişik kademelerdeki çalışanların tercih edilmesinin öneminden bahsedilmiştir.

3.9. TS ISO 45001: 2018 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi

Pozitif güvenlik kültürünün gelişimine katkı sunabilecek standartlar önemli olduğundan ve model oluşumuna bakış açısı kazandıracığından bu bölümde TS ISO 45001: 2018 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ele alınmıştır.

TS ISO 45001: 2018 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi amacı; İSG bağlamında risk ve fırsatları yönetecek çerçeveyi sağlayarak çalışanlardaki, çalışmaya bağlı olan yaralanma ve hastalıkların engellenmesi şeklindedir (TSE, 2018: 1).

Yönetim sisteminin başarısının ise bazı etmenlere bağlı olduğu ifade edilmiştir. Bunlar (TSE, 2018: 1);

Üst yönetimin liderliği, sorumluluğu, adanmışlığı ile hesap verebilirliği;

Üst yönetimin, sistem eksenli kuruluş kültürünü geliştirerek yönetmesi ve teşvik etmesi;

Etkin ve çift yönlü iletişim;

Tüm çalışanların ve çalışan temsilcilerinin katılımı ile onlarla fikir alışverişi yapılması;

Sürdürülebilirlik için kaynakların tahsisi;

Stratejik planlar ile uyumlu İSG politikaları;

Tehlikelerin tanınmasını sağlayan, İSG'ye yönelik olan riskleri kontrol eden ve fırsatlardan yararlanılmasını sağlayan etkin prosesler;

İSG yönetim sisteminin periyodik olarak performansının değerlendirilmesi ve takibi;

Yönetim sistemi kuruluş koşullarının iş proseslerine entegrasyonu;

Kuruluşa özgü olan tehlikeleri, riskleri ve fırsatları değerlendiren İSG politikalarıyla uyumlu İSG hedefleri ile

Yasal şartlara uygun olunması şeklindedir.

Yönetim sistemindeki temel yaklaşım, PUKÖ döngüsü mantığıyla oluşturulmuştur. Bu bağlamda, planla koduyla İSG riskleri ve fırsatlarını saptayarak örgütün İSG politikasına uygun olarak sonuçların alınması için İSG hedefleri ile proseslerin belirlenmesi kastedilmiştir. Uygula koduyla, planlandığı biçimde proseslerin uygulanması ifade edilmiştir. Kontrol et koduyla, İSG politika ve hedeflerine göre faaliyet ve prosesleri izleyerek ölçüm ve sonuçları raporlamaktan bahsedilmiştir. Önlem al kodu ise hedeflenen sonuçlara ulaşmak için gerekli önlemleri almayı içermiştir (TSE, 2018: 1)

Örgütün bağlamı; anlaşılabilirliğin sağlanması, çalışanlar ile diğer tüm paydaşların ihtiyaç ve beklentilerinin anlaşılması ile yönetim sisteminin kapsamının belirlenmesi ve bu sistemin uygulanmasıyla sürekliliğinin sağlanması aşamalarını kapsamaktadır. Yönetim sisteminde özellikle liderlik ve çalışan katılımına önem verilmiştir. Üst yönetimin, liderlik ve taahhüdünü yönetim sisteminde ortaya koyabileceği durumlar ise şu şekilde sıralanmıştır (TSE, 2018: 8)

İşyerlerinin güvenli ve sağlıklı bir ortama kavuşmasını sağlanmanın yanı sıra iş kazası ve meslek hastalığının oluşmamasına yönelik sorumluluğu ve hesap verebilirliği üstlenmesi, İş sağlığı ve güvenliği politika ve hedeflerinin oluşturulduğu ve örgütün stratejik yönüyle uyumlu olduğunun güvence altına alınması,

İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi koşullarının, örgütün iş prosesleriyle entegrasyonunun güvence altına alınması,

Yönetim sisteminin sürekliliği bağlamında kaynakların güvence altına alınması,

Etkin İSG yönetiminin varlığının ve yönetim sistemine uygunluğunun öneminin paylaşılması,

Yönetim sisteminin hedeflenen çıktılara erişmesinin güvence altında bulunması,

Yönetim sisteminin etkinliğiyle rol alacak çalışanların yönlendirilmesi,

Sürekli iyileştirmenin güvence altına alınmasıyla teşvik edilmesi,

Yönetim görevini üstlenen diğer kişilerin de liderliğini göstermesi için desteklemesi,

Yönetim sisteminin hedeflerinin destekleyen güvenlik kültürünün geliştirilmesi ve teşvik edilmesi,

Tüm çalışanların, İSG ile alakalı olayları, tehlikeleri, riskleri ve fırsatları raporlaması sebebiyle misilleme yapılması durumundan korunması,

Örgütün danışma ve çalışanların katılımı ile alakalı proseslerin güvence altına alınması, Kurulların oluşturulması ve faaliyetlerinin desteklenmesi.

Yönetim sisteminde üst yönetimin; güvenli ve sağlıklı iş ortamı şartlarının sağlanmasına ilişkin taahhüdünü içeren, örgütün misyon ve vizyonuna uygun olan, yasal şartları yerine getiren, tehlikeleri ve riskleri ortadan kaldırmaya veya azaltmaya yönelik ve çalışanların ya da temsilcilerinin danışmayla katılımı için taahhüdü içeren ve sürekli iyileştirmeyi sağlayan İSG politikası oluşturmak, geliştirmek ve sürekliliğini sağlamak görevinin bulunduğu da belirtilmiştir. Ayrıca örgütteki tüm seviyelerde, yönetim sisteminin getirdiği sorumluluk ve yetkilerin belirlenmesinin, paylaşılmasının ve dokümante edilmiş bilginin sürekliliğinin güvence altına alınmasının gerektiği ifade edilmiştir. Örgütte, çalışanların görüşlerinin alınması ve çalışanların katılımı kapsamında; İSG'ye yönelik yönetim sisteminin uygun olan tüm faaliyetlerinde ve seviyelerinde proseslerin oluşturulması, uygulanması ve sürekliliğinin sağlanması gerektiğinden bahsedilmiştir. Ayrıca yönetim sistemi planlama faaliyetleri kapsamında; risk ve fırsatları belirleme, tehlikelerin tanımlanması ve risk ile fırsatları değerlendirme, yasal şartlar ve diğer şartların belirlenmesi ile planlama faaliyetleri aşamalarının etkin şekilde uygulanmasının önemi açıklanmıştır (TSE, 2018: 9-14).

Yönetim sisteminde, örgütte destek unsuru bağlamında ihtiyaç duyulan temel kaynakların sağlanmasının, yetkinliğin belirlenmesinin, güvence altına alınmasının, faaliyetlerin etkinliğinin değerlendirilmesinin ve yetkinliği kanıtlamak için dokümante edilmiş bilginin korunmasının, farkındalığın tüm paydaşlarda yaratılmasının, iletişimin iç ve dış eksende etkin sağlanılmasının, dokümante edilmiş bilginin oluşturulması, güncellenmesi ve kontrolünün, operasyonel planlama ve kontrolün, satın alma proseslerinin, performans değerlendirme sürecinin, iç tetkiklerin ve iyileştirme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi gerektiğinden bahsedilmiştir. Bu bağlamda bu süreçlerin temel kırımlarından yönetim sisteminde bahsedilmiştir (TSE, 2018: 14-22).

Özetle yönetim sisteminin yaklaşım aşamalarından kuruluşun bağlamı; kuruluş ile bağlamının anlaşılması, çalışanlar ile diğer paydaşların ihtiyaç ve beklentilerinin anlaşılması, İSG yönetim sisteminin kapsamının belirlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kurulmasını içermektedir. Liderlik ve çalışan katılımı; liderlik ve taahhüt, İSG politikası, kurum ile alakalı görev, yetki ve sorumluluklar, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımın sağlanması ile planlamayı kapsamaktadır. Risk ile fırsatları belirleme faaliyetleri; genel, tehlikelerin tanımlanması, risk ile fırsatları değerlendirme, yasal koşullar ve diğer şartların belirlenmesi ile planlama faaliyetlerini içermektedir. İSG hedefleri ve bu hedeflere erişmek adına planlama; İSG hedefleri ile İSG hedeflerine erişmek adına planlamayı kapsamaktadır. Destek: kaynaklar, yetkinlik ile farkındalığı içermektedir. İletişim; genel ile iç ve dış iletişimi kapsamaktadır. Dokümante edilmiş bilgi; genel, oluşturma ve güncelleme ile dokümante edilmiş bilgiye yönelik kontrolü içermektedir. Operasyon; operasyonel planlama ve kontrol ile acil duruma hazırlıklı olma ve müdahaleyi kapsamaktadır. Performans değerlendirme; izleme, ölçüm, analiz ile performans değerlendirme ile iç tetkik aşamalarını içermektedir. İyileştirme; genel, olay, uygunsuzluk ile düzeltici faaliyet ile sürekli iyileştirmeyi kapsamaktadır (TSE, 2018: 1-22).

BÖLÜM 4: SAKARYA İLİ OTOMOTİV YAN SANAYİ ARAŞTIRMASI

4.1. Araştırmanın Konusu

Bu çalışma, Sakarya ilinde otomotiv yan sanayi kapsamında İSG bağlamında güvenlik kültürünün araştırılmasıyla ilgilidir. Bu çerçevede Türkiye’de İSG’deki problemlerin, güvenlik kültürü kapsamında oluşturulan bir ölçek vasıtasıyla tespiti hedeflenmiştir. Nitel çalışmayla da sorun alanları detaylandırılmıştır.

4.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı; güvenlik kültürü kapsamında oluşturulan bir ölçekle, Türkiye’de İSG’deki problemleri tespit etmektir. Bu amaçla güvenlik kültürü ölçeği oluşturulmuş ve İSG’deki problemlerin tespiti yapılmıştır. Nitel çalışmayla da sorun alanları detaylandırılmıştır.

İSG’de güvenlik kültürünün önemli bir yere sahip olduğu ileri sürülmektedir. Günümüzde iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle, dünyada yılda ortalama 2 milyondan fazla kişi yaşamını yitirmekte ve bu küresel GSYİH’nin yaklaşık %4’üne denk gelmektedir. Türkiye’de iş kazası geçiren sigortalı sayısı 2020’de 384.262 ve iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısı 1.231’dir. 2012’de gerçekleştirilen düzenlemeye rağmen bu rakamlar hala istenilen düzeylere indirilememiştir. İş kazalarının %88’inin tehlikeli davranışlarla gerçekleştiği ve %98’nin de önlenmesinin mümkün olduğu düşünüldüğünde İSG açısından güvenlik kültürünün önemi daha da artmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin optimum etkinliğinin sağlanabilmesi için kültürel olarak kapsayıcı bir şekilde oluşturulan boyutlarla özümsemesinin gerekliliği düşünüldüğünde, literatürde güvenlik kültürü adına yapılan çalışmalarda bazı eksiklikler tespit edilmiştir. Bu çerçevede tez çalışması, Sakarya ili otomotiv yan sanayi kapsamında, İSG bağlamında güvenlik kültürünün araştırılması adına bazı özgün değerlere sahiptir. Çalışmanın özgün değeri maddeler halinde şu şekilde gösterilebilir:

Literatürde incelenen ölçeklerde genellikle güvenlik kültürü boyutları farklılık göstermektedir ve işletmelerde bütüncül ve kapsayıcı güvenlik kültürü analizinin

eksikliği mevcuttur. Bu çalışmada bütüncül ve kapsayıcı boyutlara sahip bir yaklaşım çerçevesinde oluşturulacak ölçekle bu eksikliğin giderilmesi hedeflenmiştir.

İlgili çalışmalar ekseriyetle değişkenler arası ilişki ve etkileri incelemektedir. Güvenlik kültürü bağlamında sorun alanlarının tespitine yönelik çalışmalar çok nadirdir. Bu çalışmada güvenlik kültürü bağlamında İSG'nin sorun alanlarının tespit edilmesi hedeflenmiştir.

Çalışmaların büyük bir kısmı tek yönlü bakış açısıyla ya yönetici konumunda olanlara ve İSG profesyonellerine ya da çalışanlara uygulanmıştır. Tez ile birlikte iki tarafı da kapsayacak bir araştırmanın uygulanması planlanmıştır.

Literatürdeki İSG bağlamında güvenlik kültürü çalışmalarında, genellikle nicel yöntem ve anket veri toplama aracı tercih edilmiştir. Bu çalışmada hem nicel hem de nitel yöntemler birlikte uygulanmıştır. Böylece elde edilen verilerin daha kapsayıcı ve güvenilir olması amaçlanmıştır.

4.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıkları maddeler halinde aşağıda belirtilmiştir:

1.Araştırmanın örneklemi; Sakarya ilinde otomotiv yan sanayi kapsamında gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda diğer sektörleri ve diğer illeri kapsamamaktadır.

2.Araştırma, Sakarya ilinde, Adapazarı, Akyazı, Arifiye, Erenler, Hendek, Kaynarca ve Serdivan ilçelerindeki otomotiv yan sanayi işyerlerinde uygulanmıştır. Bu bağlamda diğer ilçeleri kapsamamaktadır.

3.Araştırma, Sakarya ili otomotiv yan sanayideki 34 işyerinde uygulanmıştır. Bu çerçevede diğer otomotiv yan sanayideki işyerlerini kapsamamaktadır.

4.4. Araştırmanın Problemi ve Soruları

Araştırmanın problemi; İSG'deki sorunlar, yasal düzenlemelerin ötesinde genellikle güvenlik kültürü ile ilişkilidir. Bu nedenle İSG meselesi güvenlik kültürü bağlamında ele alınmalıdır. Dolayısıyla güvenlik kültürü bağlamında İSG'deki problemlerin tespiti gerekmektedir. Bu problem üzerine odaklanan araştırmanın soruları şu şekildedir:

S1: İSG'nin etkili olarak uygulanmasında güvenlik kültürünün nasıl bir yeri vardır?

S2: İSG ile güvenlik kültürü arasında bir ilişki var mıdır?

S3: Güvenlik kültürü bağlamında İSG'deki problemleri çalışanların bakış açısıyla tespit edebilecek bir ölçek geliştirilebilir mi?

S4: Tespit edilen sorun alanları işverenler ve İSG profesyonellerinin bakış açısıyla detaylandırılabilir mi?

4.5. Araştırmanın Metodolojisi

4.5.1. Araştırma Modeli

Literatürde güvenlik kültürü boyutlarının kapsamı farklılık göstermektedir. Bu çalışmada, literatür taramasıyla bütüncül ve kapsayıcı güvenlik kültürü değişkenleri belirlenmiştir. Belirlenen faktör ve değişkenlerin, kapsayıcı ve bütüncül olması için tematik kavramlar haline getirilmesi çalışmaları, literatür bazlı ve uzmanların görüşleriyle geliştirilmiştir. Güvenlik kültürü faktörleri ve değişkenlerinin kaynakları; Reason (1997) tarafından *Managing the Risks of Organizational Accidents (Organizasyonel Kaza Risklerini Yönetme)* adlı çalışma, literatürdeki modeller ve diğer araştırmalar kapsamındadır.

Literatür taraması ve uzmanların görüşleriyle belirlenen 11 faktör şu şekildedir:

1.Proaktif Yaklaşım: Bu faktör, çalışanların proaktif yaklaşım ile ilgili görüşlerini tespit etmeye yöneliktir (Reason, 1997; R.G, 2012; R.G, 2013).

2.İSG Eğitimi: Bu faktör, çalışanların İSG eğitimi hakkındaki görüşlerini tespit etmeye yöneliktir (Neal ve diğerleri, 2000, R.G, 2012, R.G, 2013, Muniz ve diğerleri, 2007).

3.İSG Farkındalığı: Bu faktör, çalışanların İSG farkındalığını ölçmeye yöneliktir (Reason, 1997; R.G, 2012).

4.İSG İletişimi: Bu faktör, çalışanların İSG iletişimi hakkındaki görüşlerini tespit etmeye yöneliktir (Neal ve diğerleri, 2000; R.G, 2012).

5.Raporlama Kültürü: Bu faktör, çalışanların İSG uygulamalarının raporlanması hakkındaki görüşlerini tespit etmeye yöneliktir (Havold ve Nettet, 2009; R.G, 2012).

6.İSG Katılımı: Bu faktör, çalışanların İSG süreçlerine ve kararlarına katılımları hakkındaki görüşlerini tespit etmeye yöneliktir (Muniz ve diğerleri, 2007; R.G, 2012).

7.İSG Kural ve Prosedürleri: Bu faktör, çalışanların İSG kural ve prosedürleri hakkındaki görüşlerini tespit etmeye yöneliktir (Reason, 1997; Neal ve diğerleri, 2000; Zhou ve diğerleri, 2011; R.G, 2012; R.G, 2013).

8.İSG Denetimi: Bu faktör, çalışanların İSG denetimi hakkındaki görüşlerini tespit etmeye yöneliktir (Cox ve Cheyne, 2000; R.G, 2012).

9.İşyeri Dışı Güvenlik Tedbirlerine Uyum: Bu faktör, çalışanların işyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum hakkındaki görüşlerini tespit etmeye yöneliktir (Reason, 1997; Lin ve diğerleri, 2008; Neal ve diğerleri, 2000).

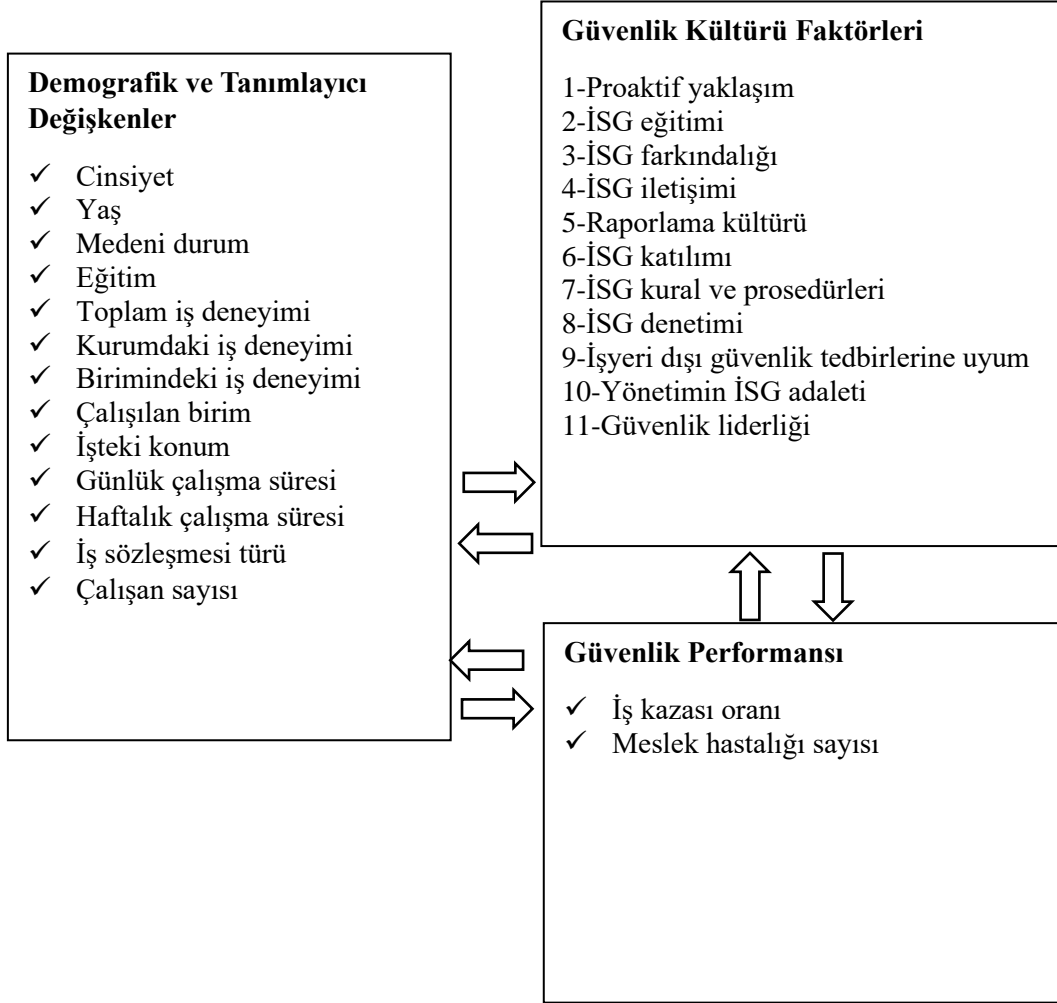
10.Yönetimin İSG Adaleti: Bu faktör, çalışanların, işyeri yönetiminin İSG adaleti hakkındaki görüşlerini tespit etmeye yöneliktir (Kines ve diğerleri, 2011).

11.Güvenlik Liderliği: Bu faktör, çalışanların, güvenlik liderliği hakkındaki görüşlerini tespit etmeye yöneliktir (Fung ve diğerleri, 2005; R.G, 2012).

İSG bağlamdaki güvenlik kültürünün analiz edildiği literatür kapsamında, araştırmada demografik ve tanımlayıcı değişkenler belirlenmiştir (Wu ve diğerleri, 2007; Yang diğerleri, 2010; Neal ve diğerleri, 2000; Havold ve Nasset, 2009; Rundmo ve Hale, 1999, Muniz ve diğerleri, 2007). Bu değişkenler; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, toplam iş deneyimi, kurumdaki iş deneyimi, birimindeki iş deneyimi, çalışılan birim, işteki konum, günlük çalışma süresi, haftalık çalışma süresi, iş sözleşmesi türü ve çalışan sayısı şeklindedir.

Güvenlik kültürü değişkenleriyle ilgili literatürde farklı kriterlerce değerlendirmelerin yapıldığı görülmüştür (Fung ve diğerleri, 2005; Muniz ve diğerleri, 2007; Rundmo ve Hale, 1999; Neal ve diğerleri, 2000; Cox ve Cox, 1991; Fleming, 2000; Berends, 1995; Geller, 1994; Cooper, 2000). Bu bağlamda araştırmada ise proaktif yaklaşım, İSG eğitimi, İSG farkındalığı, İSG iletişimi, raporlama kültürü, İSG katılımı, İSG kural ve prosedürleri, İSG denetimi, işyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum, yönetimin İSG adaleti ve güvenlik liderliği faktörleri ele alınmıştır. Güvenlik performansı kriterleri ise; iş kazası oranı ve meslek hastalığı sayısı şeklindedir. Açıklamalar neticesinde araştırmanın modeli; demografik ve tanımlayıcı değişkenler, güvenlik kültürü değişkenleri ve güvenlik

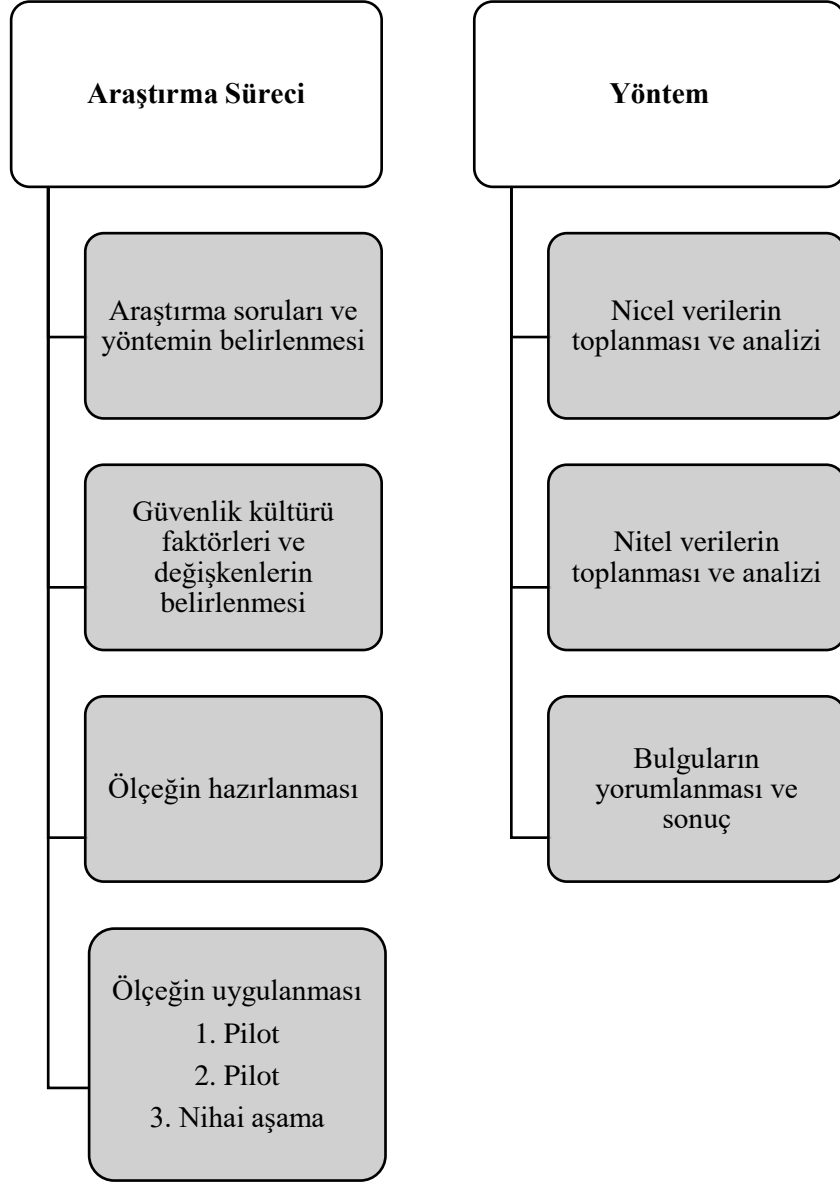
performansı şeklinde oluşturulmuştur. Model deseni oluşturulurken Dursun (2011) tarafından hazırlanan Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama adlı doktora tezinin uygulama deseninden ve literatürdeki diğer çalışmalardan yararlanılmıştır. Bu bağlamda araştırma model deseni şekil 9’da gösterilmiştir:



Şekil 9: Araştırma Modeli Deseni

Kaynak: Dursun (2011) çalışmasından uyarlanmıştır.

Yapılan araştırmanın model ve analiz prosedürü ise şekil 10’da gösterilmiştir.



Şekil 10: Araştırmanın Model ve Analiz Prosedürü

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

4.5.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Sakarya ilinde otomotiv yan sanayinde 76 işyerinde 3952 çalışan, araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Evreni temsil eden tüm çalışanlar, kategorisine bakılmaksızın dahil edilmiştir.

Araştırmada örneklem hacmini belirlemek adına evrendeki birey sayısının bilindiği hallerde tercih edilen şu formülden yararlanılmıştır:

$$n = N \cdot t^2 \cdot p \cdot q / d^2(N-1) + t^2 \cdot p \cdot q$$

Bu formülde kullanılan parametreler aşağıda sunulmuştur:

n = Örneklem alınacak birey sayısı

N = Evrendeki birey sayısı

p = İncelenecek olayın görülüş sıklığı

q = İncelenecek olayın görülmeyiş sıklığı

d = Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen \pm sapma

t = Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosunda bulunan $\alpha=0,05$ ve ∞ serbestlik derecesinde, %95 güven aralığındaki teorik t değeri.

SGK tarafından yıllık olarak yayınlanan İKMH istatistiklerinde veriler, NACE (29-45) gruplamaları içeriğinde Türkiye geneli kapsamında sunulmaktadır. Türkiye bağlamında otomotiv sektörü genel verileri elde edilmektedirken, il bazlı veriler sektörden bağımsız İKMH sayıları olarak yayınlanmaktadır. Bu nedenle örneklem hesabında p ve q değerleri belirlenirken Türkiye geneli 2020 verisinden faydalanılmıştır.

İlgili formüller kapsamında araştırmanın örneklem hacmi şu şekilde ortaya çıkmıştır:

Tablo 33: Araştırmanın Örneklem Hesaplaması

Parametre	Parametre Değeri	Açıklama
N	3952	Sakarya ili otomotiv yan sanayinde çalışan sayısı
t	1,96	$\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde ∞ serbestlik derecesindeki teorik t değeri
d	0,05	Örneklem hatası için %5 oranındaki tolerans
p	0,35764	Otomotiv sektöründe gerçekleşen iş kazalarının tüm sektörlerde gerçekleşen toplam iş kazalarına oranı %35,764 şeklindedir.
q	0,64236	1-p yoluyla bulunur (1-0,35764).
n	324	$N \cdot t^2 \cdot p \cdot q / d^2 (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q$

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırmanın örnekleme; anket veri toplama aracı için, Sakarya ilinde, Adapazarı, Akyazı, Arifiye, Erenler, Hendek, Kaynarca ve Serdivan ilçelerindeki otomotiv yan sanayi kapsamındaki 34 işyeridir. Uygulama sürecinde 594 yüz yüze ve 102 online olmak üzere

erişimi zor olan bir popülasyon olduğundan daha büyük sayıda katılımcıya erişim sağlamak için ulaşılabilen katılımcılardan destek alınarak kartopu örneklemeyle¹⁸ ölçek geçerli şekilde 696 çalışana uygulanmıştır. Mülakat veri toplama aracı için ise Sakarya ilinde, Adapazarı, Akyazı, Arifiye, Erenler, Hendek ve Serdivan ilçelerindeki 8 işyerinde çalışan 15 iş güvenliği uzmanı, 11 işyeri hekimi, 5 diğer sağlık personeli ve 11 işveren olmak üzere toplamda 42 kişiyle gerçekleşmiştir. Anket ve mülakat sürecindeki işyerlerinin aynı olması sebebiyle tek bir tabloda örnekleme anket ve mülakat sayısı, çalışan sayısı, işletme ölçeği ve ilçe sunulmuştur.

¹⁸ Kartopu Örnekleme: Daha büyük sayıda katılımcıya erişim sağlamak adına ulaşılabilen katılımcılardan destek alınarak örneklem büyüklüğünü artıran rastgele olmayan bir örnekleme yöntemidir. Bu yaklaşım, erişimi zor olan popülasyonlarda uygulanabilir (Brewerton ve Millward, 2001; Johnson, 2014).

Tablo 34: Araştırmanın Örneklemi

İşyeri Sıra No	Anket Sayısı	Mülakat Sayısı	Çalışan Sayısı	İşletme Ölçeği	İlçe
1	7	-	13	Küçük	Serdivan
2	22	-	50	Orta	Adapazarı
3	18	-	20	Küçük	Erenler
4	5	5	18	Küçük	Erenler
5	1	1	4	Mikro	Erenler
6	1	1	4	Mikro	Erenler
7	3	-	3	Mikro	Serdivan
8	3	-	5	Mikro	Kaynarca
9	3	-	9	Mikro	Erenler
10	16	-	20	Küçük	Adapazarı
11	9	-	13	Küçük	Erenler
12	22	-	24	Küçük	Adapazarı
13	25	-	30	Küçük	Arifiye
14	28	-	48	Küçük	Adapazarı
15	22	-	45	Küçük	Arifiye
16	32	-	79	Orta	Arifiye
17	30	-	45	Küçük	Adapazarı
18	16	-	28	Küçük	Arifiye
19	13	-	121	Orta	Hendek
20	52	-	102	Orta	Arifiye
21	22	-	47	Küçük	Arifiye
22	12	-	23	Küçük	Erenler
23	11	-	43	Küçük	Arifiye
24	14	-	177	Orta	Hendek
25	30	4	200	Orta	Arifiye
26	18	6	57	Orta	Arifiye
27	14	-	52	Orta	Arifiye
28	28	-	82	Orta	Arifiye
29	31	-	48	Küçük	Erenler
30	32	10	449	Büyük	Arifiye
31	66	7	500	Büyük	Akyazı
32	30	-	177	Orta	Arifiye
33	31	-	122	Orta	Arifiye
34	29	8	558	Büyük	Hendek

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

4.5.3. Veri Toplama Araç ve Yöntemleri

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, güvenlik kültürü bağlamında çeşitli şekillerde araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Bu yöntemler; güvenlik denetimleri, yüz yüze ya

da online mülakat, gözlemler veya ilgili çalışanlara uygulanan anket formlarıyla gerçekleştirilen araştırmalar olabilmektedir (Forest, 2012: 195).

Araştırma soruları ve yöntemin belirlenmesi, güvenlik kültürü faktörleri ve değişkenlerin belirlenmesi, ölçeğin hazırlanması ve uygulanması süreçlerini içeren araştırmanın yöntem kısmında ise karma araştırma yöntemi seçilmiştir. Alt tür bağlamında ise açılımlayıcı sıralı karma yöntem tasarımı¹⁹ yararlanılmıştır. Bu bağlamda literatür taraması ve uzmanların görüşlerinden yararlanıp kapsam genişletilmiş ve ölçeğin geliştirilmesi aşamasında ise sektör temsilcileri, uzmanlar ve danışmanların görüşlerinden yararlanılmıştır. Uygulama aşamasında ise veri toplama araçlarından öncelikle anketin uygulanması tercih edilmiştir. Elde edilen sonuçlar nazarında sorun alanlarının detaylandırılmasına yönelik mülakat soruları yapılandırılmış ve mülakat aracının uygulanması sonucu nitel analizin olanaklarıyla betimsel analizden yararlanılarak çalışma desteklenmiştir. Tercih edilen karma yöntemin kapsamı; nicel verilerin toplanması ve analizi, nitel verilerin toplanması ve analizi ile bulguların yorumlanması ve sonuç aşamalarını içermiştir. Yöntem, nicel ve nitel araştırmaları birleştirme gücüyle birlikte her iki yaklaşımın sınırlılıklarını minimuma indirmesi sebebiyle tercih edilmiştir (Creswell, 2013). Bu karma yöntemle; nicel ve nitel verilerden açığa çıkan güvenlik kültürü bağlamında İSG sorunlarının analizi, nicel sonuçların, toplanan nitel veri ve analizleriyle açıklanması ve işlemsel seviyede araştırma sorularının daha iyi anlaşılması hedeflenmiştir.

Proaktif yaklaşım, İSG eğitimi, İSG farkındalığı, İSG iletişimi, raporlama kültürü, İSG katılımı, İSG kural ve prosedürleri, İSG denetimi, işyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum, yönetimin İSG adaleti ve güvenlik liderliği adlarına sahip 11 faktörü içeren ve normlar, değer ve inançlar ile tutum ve davranışlar kapsamında soruların yapısının oluşturulduğu güvenlik kültürü anket formunun bölümleri ise şu şekildedir:

Demografik ve tanımlayıcı değişkenlere ait soruların içeriği; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, toplam iş deneyimi, kurumdaki iş deneyimi, birimindeki iş deneyimi, çalışılan

¹⁹ Bu tasarımda baskın olarak nicel veriler toplanarak analizi yapılır ve daha sonra nitel veriler toplanır. Öncelik genellikle nicel veriler içindir. Nitel veri esasen nicel verileri artırmak için toplanmaktadır. Verilerin analizi birbiriyle ilişkili olup çoğunlukla veri yorumlama ve tartışma bölümlerinde birleştirilmektedir. Bu tasarım özellikle beklenmeyen araştırma bulgularını veya ilişkileri açıklamakta daha faydalı olmaktadır (Creswell, 2013).

birim, işteki konum, günlük çalışma süresi, haftalık çalışma süresi, iş sözleşmesi türü ve çalışan sayısı konularını kapsayan 13 sorudan oluşmuştur.

Güvenlik kültürü değişkenlerine ait soru formu içeriği ise; proaktif yaklaşım, İSG eğitimi, İSG farkındalığı, İSG iletişimi, raporlama kültürü, İSG katılımı, İSG kural ve prosedürleri, İSG denetimi, işyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum, yönetimin İSG adaleti ve güvenlik liderliği faktörleri çerçevesinde oluşturulmuştur. Bu 11 faktörü içerek şekilde dağılımı olan soruların yapısı; normlar, değer ve inançlar ile tutum ve davranışlar bağlamında hazırlanmıştır. Normlar grubu 1-25 aralığındaki soruları, değer ve inançlar grubu 26-51 aralığındaki soruları ve tutum ile davranışlar grubu 52-81 aralığındaki soruları kapsamaktadır. IBM SPSS 26 programındaki kodlamalar ise normlar grubunda olan sorular için N1, N2...N25 şeklinde, değer ve inançlar grubunda olan sorular için Dİ1, Dİ2...Dİ26 şeklinde ve tutum ile davranışlar grubuna ait sorular için TD1, TD2...TD30 şeklinde hazırlanarak otomotiv yan sanayide çalışanların normlar, değer ve inançlar ile tutum ve davranışlar kapsamında yapılandırılan ölçeğin analizini ve araştırma sorularının değerlendirilmesini kolaylaştıracağından tercih edilmiştir.

Bu doğrultuda güvenlik kültürü değişkenlerinin faktörlere göre sorularının dağılımı anket formundaki soru numarasına göre şu şekildedir:

- 1.Proaktif yaklaşım faktörü anket soruları; 6'lı likert ölçeğiyle hazırlanan 19 sorudan (12, 13, 14, 15, 16, 19, 37, 38, 39, 40, 41, 45, 60, 67, 68, 69, 70, 71, 75) oluşmaktadır.
- 2.İSG eğitimi faktörü anket soruları; 6'lı likert ölçeğiyle hazırlanan 13 sorudan (9, 10, 11, 33, 34, 35, 36, 61, 62, 63, 64, 65, 66) oluşmaktadır.
- 3.İSG farkındalığı faktörü anket soruları; 6'lı likert ölçeğiyle hazırlanan 11 sorudan (5, 6, 7, 8, 30, 31, 32, 56, 57, 58, 59) oluşmaktadır.
- 4.İSG iletişimi faktörü anket soruları; 6'lı likert ölçeğiyle hazırlanan 6 sorudan (17, 18, 43, 44, 73, 74) oluşmaktadır.
- 5.Raporlama kültürü faktörü anket soruları; 6'lı likert ölçeğiyle hazırlanan 6 sorudan (23, 24, 49, 50, 79, 80) oluşmaktadır.
- 6.İSG katılımı faktörü anket soruları; 6'lı likert ölçeğiyle hazırlanan 6 sorudan (4, 25, 29, 51, 55, 81) oluşmaktadır.

7.İSG kural ve prosedürleri faktörü anket soruları; 6'lı likert ölçeğiyle hazırlanan 6 sorudan (1, 2, 26, 27, 52, 53) oluşmaktadır.

8.İSG denetimi faktörü anket soruları; 6'lı likert ölçeğiyle hazırlanan 6 sorudan (20, 21, 46, 47, 76 ,77) oluşmaktadır.

9. İşyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum faktörü anket soruları; 6'lı likert ölçeğiyle hazırlanan 3 sorudan (3, 28, 54) oluşmaktadır.

10.Yönetimin İSG adaleti faktörü anket soruları; 6'lı likert ölçeğiyle hazırlanan 3 sorudan (22, 48, 78) oluşmaktadır.

11.Güvenlik liderliği faktörü anket soruları; 6'lı likert ölçeğiyle hazırlanan 2 sorudan (42, 72) oluşmaktadır.

Güvenlik performansına ait soru formu içeriği de iş kazası oranı ve meslek hastalığı sayısı konularının her biri için 1 soru olmak üzere 2 sorudan oluşmuştur.

Mülakatın içeriği; demografik ve tanımlayıcı sorular, güvenlik performansına ait sorular ile güvenlik değişkenlerine ait sorulardan oluşmuştur.

Demografik ve tanımlayıcı sorular; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, toplam iş deneyimi, kurumdaki iş deneyimi, birimindeki iş deneyimi, işteki konum, günlük çalışma süresi, haftalık çalışma süresi ve çalışan sayısı olmak üzere 11 sorudan oluşmuştur.

Güvenlik performansına ait sorular; iş kazası oranı ve meslek hastalığı sayısı konularının her biri için 1 soru olmak üzere 2 sorudan oluşmuştur.

Güvenlik kültürü ile ilgili sorular da proaktif yaklaşım, İSG eğitimi, İSG farkındalığı, İSG iletişimi, raporlama kültürü, İSG katılımı, İSG kural ve prosedürleri, İSG denetimi, işyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum, yönetimin İSG adaleti, güvenlik liderliği, kültürel farklılıklar ve kadercilik konularıyla ilgili 15 sorudan oluşmuştur.

4.5.4. Ölçeğin Geliştirilmesi ve Uygulanması

Anketin uygulanmasına geçilmeden önce hazırlık çalışmaları yapılmıştır. Anketin uygulanması ise, pilot ve final uygulama olmak üzere iki fazda gerçekleşmiştir.

Pilot uygulama 2 aşamalı gerçekleşmiştir. 1. pilot çalışmada, 20 gün içerisinde, oturumlar halinde 122 kişiye ulaşılarak katılımcılardan geri bildirimler alınmış ve IBM SPSS 26

programıyla güvenilirlik analizi ve faktör analizi sonucu 13 soru çıkarılmıştır. Ayrıca 4 soru değiştirilmiştir. 2. pilot çalışmada ise, 28 gün içerisinde, oturumlar halinde 100 kişiye ulaşılarak katılımcılardan geri bildirimler alınmış ve IBM SPSS 26 programıyla güvenilirlik analizi ve faktör analizi sonucu soruların çıkarılması veya değiştirilmesine gerek olmadığına karar verilmiş ve yeni faktör dağılımıyla çalışma şekillenmiştir. Gerçekleşen bu sürecin detayları ise şu şekildedir:

Anketin başarılı şekilde uygulanması için ölçek hazırlık çalışmaları yapılmıştır. Araştırma ölçeğinin geliştirilmesi adına yapılan hazırlık çalışmalarında, güvenlik kültürü adına bütüncül bir ölçek oluşturarak İSG'deki sorunları tespit etmek için öge geliştirilmesine yönelik güvenlik kültürü boyutlarının tespitine ihtiyaç duyulmuştur (Özdemir ve diğerleri, 2021: 300). Bu bağlamda öge geliştirilmesine yönelik ilk taslak, 23 boyut ve 98 sorudan oluşmuştur. Hazırlık çalışmalarındaki literatür taraması ve uzman görüşleri neticesinde güvenlik kültürünün normlar, değer ve inançlar ile tutum ve davranışlar ana bileşenlerinden oluştuğu ve bu doğrultuda soruların yapılandırılması gerektiğine karar verilmiştir. Akabinde yapılan hazırlıklar neticesinde sorular uzman görüşleriyle güncellenerek tasnif edilmiş ve tekrar eden 4 soru çıkarılarak güvenlik kültürü soruları; normlar, değer ve inançlar ile tutum ve davranışlar bağlamında yapılandırılmıştır. Yapılandırılan soru havuzunun 1. pilot çalışmada test edilmesiyle bazı sonuçlar elde edilmiştir. 1. pilot çalışmada, IBM SPSS 26 programıyla güvenilirlik analizi ve faktör analizi sonucu 13 soru çıkarılarak 4 soru değiştirilmiştir ve 14 boyut elde edilmiştir. 2. pilot uygulama sonucu ise soruların değiştirilmesi veya çıkarılmasına gerek olmadığına karar verilmiş ve soruların boyutları tema bağlamında değiştirilmiştir. Final uygulamada daha önce yapılan hazırlık çalışmalarında planlanan temalardan ve literatürü de kapsayıcı şekilde içerecek 11 boyutlu dağılım elde edilmiştir.

Final uygulama kapsamında da Sakarya ilinde, Adapazarı, Akyazı, Arifiye, Erenler, Hendek, Kaynarca ve Serdivan ilçelerindeki 34 otomotiv yan sanayi işyerinde gerçekleştirilmiştir. Uygulama sürecinde 594 yüz yüze ve 102 online olmak üzere 696 kişiye ulaşılmıştır. Katılımcılara anketin ana konusu ile ilgili bilgi verilmiş, anketin uygulanması ve teslimi için yüz yüze uygulamalarda firma yetkililerinden yardım alınmış ve onların sorumluluğunda uygulamalar yapılmıştır. Online uygulamalarda ise firma yetkilileri ile iletişime geçilerek prosedürel süreç için yazışmalar yapılmış ve izinler doğrultusunda ankete online geri dönüşler sağlanarak anonim şekilde sisteme kaydedilmiştir. Toplamda

1400 anketten geri dönüş yapılanların sayısı 898 ve geçerli anketlerin sayısı ise 696 şeklindedir.

Mülakatın uygulanması ise uzman görüşü alınması ve soruların güncellenmesi ile birlikte Sakarya ilinde, Adapazarı, Akyazı, Arifiye, Erenler, Hendek ve Serdivan ilçelerindeki 8 işyerinde çalışan 15 iş güvenliği uzmanı, 11 işyeri hekimi, 5 diğer sağlık personeli ve 11 işveren olmak üzere toplamda 42 kişiyle gerçekleşmiştir.

4.5.5. Verilerin Analizi

Araştırmadaki verilerin analizi IBM SPSS 26 programında yapılmıştır. Nicel verilerin analizinde; güvenilirlik analizi, normallik testi, frekans dağılımı ve faktör analizinden yararlanılmıştır. Nitel verilerin değerlendirilmesi adına da betimsel analiz yöntemi tercih edilmiştir.

4.6. Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde bulgular; güvenilirlik analizi, normallik testi, faktör analizi, demografik ve tanımlayıcı verilerin betimsel analizi ile anket ve mülakat sorularının analizi ile yorumlanmıştır.

4.6.1. Güvenirlik Analizi

Güvenirlik; bir ölçme aracıyla aynı şartlarda gerçekleşen ölçümlerde belirlenen değerlerin kararlılığının bir göstergesidir. Güvenirlik ölçümüyle ilgili en çok kullanılan yöntem ise Cronbach's Alpha katsayısıdır. Uygulamada bir iç tutarlılık tahmini olarak bilinen yöntem, ölçekteki maddelerin varyansları toplamının genel varyansa oranlanmasıyla birlikte elde edilen ağırlıklı standart değişim ortalaması olarak bilinmektedir (Özdamar, 2002).

Cronbach's Alpha katsayısının değerlendirilmesine yönelik belirlenen kriterler bulunmaktadır. Bu bağlamda $0,00 \leq \alpha < 0,40$ aralığındaki ölçek güvenilir olarak kabul edilmemektedir. $0,40 \leq \alpha < 0,60$ aralığındaki ölçek düşük güvenilir olarak kabul edilmektedir. $0,60 \leq \alpha < 0,80$ aralığındaki ölçek oldukça güvenilir olarak kabul edilmektedir. $0,80 \leq \alpha < 1,00$ aralığındaki ölçek yüksek derecede güvenilir olarak kabul edilmektedir (Özdamar, 2002). Tablo 35'te güvenlik kültürü araştırmasının Cronbach's Alpha güvenilirlik analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 35: Güvenirlilik Analizi

Soru No	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Soru No	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	,459	,948	42	,223	,949
2	,473	,948	43	,507	,948
3	,477	,948	44	,525	,948
4	,372	,949	45	,410	,949
5	,562	,948	46	,292	,949
6	,570	,948	47	,344	,949
7	,534	,948	48	,268	,949
8	,548	,948	49	,242	,949
9	,526	,948	50	,215	,949
10	,536	,948	51	,274	,949
11	,467	,948	52	,530	,948
12	,364	,949	53	,507	,948
13	,398	,949	54	,480	,948
14	,386	,949	55	,393	,949
15	,316	,949	56	,509	,948
16	,337	,949	57	,527	,948
17	,487	,948	58	,508	,948
18	,427	,949	59	,510	,948
19	,354	,949	60	,385	,949
20	,347	,949	61	,600	,948
21	,310	,949	62	,596	,948
22	,339	,949	63	,562	,948
23	,198	,949	64	,602	,948
24	,235	,949	65	,619	,948
25	,362	,949	66	,583	,948
26	,477	,948	67	,344	,949
27	,519	,948	68	,372	,949
28	,420	,949	69	,332	,949
29	,338	,949	70	,381	,949
30	,551	,948	71	,381	,949
31	,511	,948	72	,241	,949
32	,496	,948	73	,455	,949
33	,573	,948	74	,532	,948
34	,502	,948	75	,314	,949
35	,498	,948	76	,353	,949
36	,555	,948	77	,295	,949
37	,363	,949	78	,330	,949
38	,311	,949	79	,182	,949
39	,328	,949	80	,213	,949
40	,294	,949	81	,462	,948
41	,344	,949	CRONBACH'S ALPHA		0,949

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 35'e g6re; g6venlik k6lt6r6 araştırmasının Cronbach's Alpha katsayısı 0,949 olarak gerçekleşmiştir. $0,80 \leq \alpha < 1,00$ aralığında bulunan Cronbach's Alpha katsayısı, araştırma 6leğinin y6ksek derecede g6venilir olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır.

4.6.2. Normallik Testi

İstatistiki analizlerin yapılabilmesi, veri setinin çok değişkenli normal dağılıma uygunluğu ile ilgili varsayımın geçerliliğiyle ilişkili olduğundan g6venlik k6lt6r6 araştırmasının normallik testi yapılmıştır (Yıldırım ve G6kpınar, 2012: 109). Normallik testi için kullanılan y6ntem ise 6rneklem b6y6kl6ę6n6n 50'den b6y6k olması sebebiyle Kolmogorov-Smirnov olarak tercih edilmiştir.

Tablo 36'da g6venlik k6lt6r6 araştırmasının Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonuçları yer almıştır.

Tablo 36: Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi Sonuçları

Soru No	Mean	S.S.	Test Sta.	P	Soru No	Mean	S.S.	Test Sta.	P
1	3,93	1,232	,284	,000	42	4,49	,607	,319	,000
2	3,55	1,354	,323	,000	43	2,61	1,457	,295	,000
3	2,34	1,483	,262	,000	44	2,42	1,471	,249	,000
4	1,83	1,387	,276	,000	45	4,56	,625	,354	,000
5	3,80	1,292	,300	,000	46	4,58	,623	,364	,000
6	3,75	1,333	,346	,000	47	4,49	,621	,317	,000
7	3,78	1,367	,317	,000	48	4,72	,604	,435	,000
8	3,70	1,404	,324	,000	49	4,70	,593	,436	,000
9	2,10	1,279	,278	,000	50	4,79	,554	,481	,000
10	2,01	1,261	,263	,000	51	1,79	1,212	,292	,000
11	1,96	1,287	,255	,000	52	4,21	1,133	,333	,000
12	4,58	,609	,367	,000	53	3,30	1,204	,351	,000
13	4,60	,612	,380	,000	54	2,44	1,430	,292	,000
14	4,60	,620	,378	,000	55	1,85	1,266	,328	,000
15	4,62	,609	,388	,000	56	3,81	1,278	,290	,000
16	4,57	,624	,360	,000	57	3,59	1,324	,361	,000
17	2,73	1,483	,333	,000	58	3,55	1,446	,330	,000
18	2,13	1,467	,285	,000	59	3,59	1,465	,326	,000
19	4,61	,618	,384	,000	60	4,63	,615	,390	,000
20	4,61	,618	,381	,000	61	2,21	1,251	,337	,000
21	4,56	,654	,358	,000	62	2,20	1,258	,336	,000
22	4,77	,582	,463	,000	63	2,18	1,257	,335	,000
23	4,69	,594	,431	,000	64	2,31	1,242	,377	,000
24	4,77	,561	,471	,000	65	2,29	1,175	,371	,000
25	1,73	1,272	,358	,000	66	2,25	,974	,405	,000
26	4,09	1,248	,300	,000	67	4,59	,614	,374	,000
27	3,90	1,085	,388	,000	68	4,67	,603	,415	,000
28	2,41	1,258	,341	,000	69	4,64	,613	,396	,000
29	1,67	1,282	,376	,000	70	4,65	,609	,404	,000
30	3,76	1,295	,330	,000	71	4,50	,628	,324	,000
31	3,72	1,371	,324	,000	72	4,42	,829	,279	,000
32	3,75	1,329	,309	,000	73	2,40	1,492	,269	,000
33	2,40	1,332	,337	,000	74	2,51	1,455	,281	,000
34	2,32	1,380	,302	,000	75	4,63	,615	,391	,000
35	2,26	1,450	,243	,000	76	4,61	,613	,382	,000
36	2,34	1,365	,277	,000	77	4,57	,635	,360	,000
37	4,56	,625	,357	,000	78	4,75	,594	,453	,000
38	4,65	,610	,402	,000	79	4,61	,657	,384	,000
39	4,65	,611	,401	,000	80	4,53	,707	,340	,000
40	4,61	,618	,383	,000	81	1,91	1,304	,369	,000
41	4,53	,627	,340	,000					

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 36'ya göre; 81 soru adına yapılan normallik testi sonucuna göre, bütün değişkenlerin test istatistikleri 0,243 ile 0,481 arasında ve p değerleri ise bütün

değişkenlerde 0,000 şeklinde elde edilmiştir. Dolayısıyla yokluk hipotezi reddedilerek p değerleri 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı olduğundan değişkenlerin normal dağılım göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

4.6.3. Faktör Analizi Sonuçları

Faktör analizi, ölçümün kalitesini ve geçerliğini ortaya koyarak boyut indirgemedeki önemli bir yöntemdir. Bu boyut indirgemedeki uygulamalar ise veri setini küçültüp daha açıklanabilecek şekle getirmede yararlı olan açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve akabinde indirgenmiş yapıyı onaylamak için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) olarak literatürde belirtilmektedir (Yaşlıoğlu, 2017: 75).

Açımlayıcı faktör analizi (AFA), değişkenler arasındaki yapıyı belirtme adına kullanılırken, doğrulayıcı faktör analizi (DFA), yapı adına önceden oluşturulan araştırmalara dayanan ve hipotezlerin bulunduğu durumlardaki çalışmaların test edilmesi amacıyla kullanılmaktadır. AFA, araştırmadaki ölçümde, psikolojik öngörünün de anlaşılabilirdiği ve fazla sayıda değişkenin daha az sayıda faktörler çerçevesinde sunulabilirdiği bir analizdir (Goodwin, 1999; Uyumaz ve diğerleri, 2016: 660). AFA öncesi veri setinin uygunluğunun belirlenmesi gerekmektedir. Veri setinin uygunluğu ile ilgili literatürde çeşitli sonuçlar olsa da örneklem ve ifade sayısı bağlamındaki önkoşullar çalışmalara yol göstermektedir. Bu bağlamda; örneklem sayısının değişken sayısından büyük olması, örneklem sayısının en az 50 olması ve ifade başına düşen gözlem sayısının yüksek tutulması gerektiği literatürde belirtilmektedir. İfade başına düşen gözlem sayısı ile ilgili farklı görüşler olsa da ideal oranın 1'e 5 olduğu yönünde bilimsel sonuçlar mevcuttur (Kalaycı, 2006: 321, Hair ve diğerleri, 2010: 95-96, Yaşlıoğlu, 2017: 75). Ayrıca farklı bir çalışmada örnekleme 200 gözlem sayısının altına düşülmemesi gerektiği, değişken sayısına göre ise farklı gözlem sayıları tercih edilmesi önerilmiştir. Bu bağlamda, 10 değişken adına 200 gözlem sayısına, 25 değişken adına 250 gözlem sayısına, 90 değişken adına 400 gözlem sayısına ve 500 değişken için 750-1000 arası gözlem sayısına ulaşılması gerektiği belirtilmiştir (Meyers ve diğerleri, 2006: 467).

Güvenlik kültürü uygulamasında 696 kişiye anket uygulandığından, 81 ifadenin, 1'e 5 oranı düşünüldüğünde 405 gözlem sayısının üzerinde kişiye ulaşılması yeterli görülmüş ve örneklem büyüklüğü bağlamında uygun olan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) istatistiği yapılmıştır. Literatürde, bu değer 1'e yakın olmasının, kesin ve güvenilir faktörlerin

ortaya çıkmasını sağladığı ifade edilmektedir. Dolayısıyla KMO değerinin 0,50 ve üstünde oluşması gözlem sayısının faktör analizi için uygun olduğu sonucunu göstermektedir. Bartlett küresellik testi ise değişkenler arasındaki ilişki oranlarının yeterliliğini belirtmektedir. Dolayısıyla testin p değerinin 0,05'ten küçük olması, değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için faktör analizinin yapılmaya uygunluğunu açıklamaktadır (Çokluk ve diğerleri, 2010:207; Durmuş ve diğerleri, 2006: 79).

Tablo 37'de, güvenlik kültürü araştırmasına ait KMO ve Bartlett küresellik testi sonuçları yer almıştır.

Tablo 37: KMO ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları

KMO ve Bartlett Küresellik Testi		
KMO		0,949
Barlett Testi	Ki-kare	57089,571
	sd	3240
	p	0,000

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 37'ye göre; güvenlik kültürü araştırmasının KMO değeri 0,949 olarak tespit edilmiştir. Bartlett küresellik testinin sonucunda 57089,571 ki-kare ve $p=0,000$ değeri elde edilmiştir. Literatür KMO alt sınırının 0,50 olması gerektiğini ve 0,90 ile 1 aralığındaki değerler mükemmel sonuç doğurduğunu belirtmiştir (Field, 2000). Dolayısıyla elde edilen sonuçlar AFA uygulaması için örneklem sayısının yeterli olduğunu ve değişkenler arası yüksek korelasyon bulunduğunu göstermiştir. Bu bağlamda veri kümesinin faktörlenebileceği sonucuna ulaşılmıştır.

81 değişkenin yer aldığı ölçekteki faktör desenini oluşturan faktörleşme yöntemi “temel bileşenler analizi” ve döndürme yöntemi de “promax” şeklindedir. Literatürde faktör yükleri ile ilgili çalışmalarda 0,30-0,60 arası yük değeri orta, 0,60 ve üstü yük değeri yüksek seviyede olarak kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2002: 473-474).

Faktörlerin rotasyonu pilot çalışmalar neticesinde 2 aşamada nihai hale bürünmüştür. İlk aşamada ortak yükleri 0,30'dan az olan soruların 13 tanesi çıkarılmış ve 4 tanesi değiştirilmiştir. 2. aşamada ise faktör yükleri 0,30'dan yüksek olduğundan herhangi bir soru çıkarılmamış ve değiştirilmemiştir. Çalışmadaki veri setinde en düşük yük değeri 0,652 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca analiz sonucunda toplam varyansın açıklanma oranı %73,841 olarak elde edilmiş ve literatürdeki çalışmalara kıyasla yüksek bir açıklayıcı

oran olduğu görülmüştür (Cooper ve Philips, 2004; Külekçi, 2012: 94; Lin ve diğerleri, 2008; Zohar, 1980).

Tablo 38’de toplam varyansın açıklanma oranının detayları da görülmektedir.

Tablo 38: Toplam Varyansın Açıklanma Oranı

Komponent	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings
	Toplam	% of Var.	Küm. %	Toplam	% of Var.	Küm. %	Toplam
1	18,847	23,267	23,267	18,847	23,267	23,267	17,248
2	15,032	18,558	41,825	15,032	18,558	41,825	12,298
3	6,846	8,452	50,277	6,846	8,452	50,277	10,648
4	4,473	5,522	55,799	4,473	5,522	55,799	8,208
5	3,567	4,403	60,202	3,567	4,403	60,202	9,397
6	2,573	3,177	63,379	2,573	3,177	63,379	6,620
7	2,398	2,961	66,340	2,398	2,961	66,340	8,169
8	2,216	2,736	69,076	2,216	2,736	69,076	10,129
9	1,466	1,809	70,885	1,466	1,809	70,885	7,024
10	1,240	1,531	72,416	1,240	1,531	72,416	9,783
11	1,155	1,425	73,841	1,155	1,425	73,841	3,563

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 39’da ise döndürme işlemi neticesinde elde edilen bileşenler ve yük değerlerinin 1. kısmı sunulmuştur. Faktörler sütununda yer alan parantez içindeki rakamlar soru numaralarını temsil etmiştir.

Tablo 39: Döndürme İşlemi Neticesinde Elde Edilen Komponentler Matrisi 1

Faktörlerin Adı ve Soru Numaraları	KOMPONENTLER										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Proaktif Yaklaşım (68)	,878										
Proaktif Yaklaşım (69)	,869										
Proaktif Yaklaşım (16)	,859										
Proaktif Yaklaşım (37)	,852										
Proaktif Yaklaşım (40)	,852										
Proaktif Yaklaşım (60)	,848										
Proaktif Yaklaşım (38)	,843										
Proaktif Yaklaşım (19)	,842										
Proaktif Yaklaşım (75)	,837										
Proaktif Yaklaşım (70)	,833										
Proaktif Yaklaşım (45)	,832										
Proaktif Yaklaşım (12)	,826										
Proaktif Yaklaşım (39)	,825										
Proaktif Yaklaşım (15)	,822										
Proaktif Yaklaşım (41)	,820										
Proaktif Yaklaşım (14)	,817										
Proaktif Yaklaşım (13)	,807										
Proaktif Yaklaşım (67)	,778										
Proaktif Yaklaşım (71)	,744										
İSG Eğitimi (63)		,912									
İSG Eğitimi (65)		,910									
İSG Eğitimi (34)		,899									
İSG Eğitimi (61)		,899									
İSG Eğitimi (62)		,896									
İSG Eğitimi (33)		,896									
İSG Eğitimi (35)		,868									
İSG Eğitimi (36)		,868									
İSG Eğitimi (64)		,829									
İSG Eğitimi (10)		,819									
İSG Eğitimi (9)		,815									
İSG Eğitimi (11)		,749									
İSG Eğitimi (66)		,666									

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 40’da ise döndürme işlemi neticesinde elde edilen bileşenler ve yük değerlerinin 2. kısmı sunulmuştur. Faktörler sütununda yer alan parantez içindeki rakamlar soru numaralarını temsil etmiştir.

Tablo 40: Döndürme İşlemi Neticesinde Elde Edilen Komponentler Matrisi 2

Faktörlerin Adı ve Soru Numaraları	KOMPONENTLER										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
İSG Farkındalığı (5)			,872								
İSG Farkındalığı (6)			,870								
İSG Farkındalığı (30)			,846								
İSG Farkındalığı (7)			,842								
İSG Farkındalığı (59)			,841								
İSG Farkındalığı (8)			,829								
İSG Farkındalığı (57)			,818								
İSG Farkındalığı (31)			,804								
İSG Farkındalığı (56)			,795								
İSG Farkındalığı (58)			,791								
İSG Farkındalığı (32)			,786								
İSG İletişimi (43)				,928							
İSG İletişimi (44)				,917							
İSG İletişimi (73)				,884							
İSG İletişimi (74)				,875							
İSG İletişimi (17)				,860							
İSG İletişimi (18)				,828							
Raporlama Kültürü (50)					,903						
Raporlama Kültürü (24)					,898						
Raporlama Kültürü (49)					,880						
Raporlama Kültürü (23)					,832						
Raporlama Kültürü (79)					,778						
Raporlama Kültürü (80)					,666						
İSG Katılımı (55)						,890					
İSG Katılımı (81)						,870					
İSG Katılımı (51)						,827					
İSG Katılımı (25)						,796					
İSG Katılımı (4)						,759					
İSG Katılımı (29)						,750					
İSG Kural ve Prosedürleri (52)							,920				
İSG Kural ve Prosedürleri (1)							,877				
İSG Kural ve Prosedürleri (26)							,866				
İSG Kural ve Prosedürleri (53)							,860				
İSG Kural ve Prosedürleri (2)							,831				
İSG Kural ve Prosedürleri (27)							,703				

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 41’de ise döndürme işlemi neticesinde elde edilen bileşenler ve yük değerlerinin 3. kısmı sunulmuştur. Faktörler sütununda yer alan parantez içindeki rakamlar soru numaralarını temsil etmiştir.

Tablo 41: Döndürme İşlemi Neticesinde Elde Edilen Komponentler Matrisi 3

Faktörlerin Adı ve Soru Numaraları	KOMPONENTLER										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
İSG Denetimi (76)								,862			
İSG Denetimi (20)								,851			
İSG Denetimi (77)								,817			
İSG Denetimi (21)								,814			
İSG Denetimi (47)								,662			
İSG Denetimi (46)								,652			
İşyeri Dışı Güvenlik Tedbirlerine Uyum (28)									,916		
İşyeri Dışı Güvenlik Tedbirlerine Uyum (54)									,889		
İşyeri Dışı Güvenlik Tedbirlerine Uyum (3)									,845		
Yönetimin İSG Adaleti (78)										,870	
Yönetimin İSG Adaleti (48)										,865	
Yönetimin İSG Adaleti (22)										,856	
Güvenlik Liderliği (42)											,834
Güvenlik Liderliği (72)											,803

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablolarda da gösterildiği gibi güvenlik kültürü faktörlerinin özdeğerlerinin 1’den büyük olarak ele alınması ve faktörlerin yüklerinin yüksek olması prensibiyle hareket edilmiştir. Dolayısıyla anket uygulamasında katılımcıların sorulara doğru cevap vermesi için ortam hazırlanmıştır. Yetkililerin de yardımıyla katılımcılara ulaşılması sonucunda faktör içerisindeki ağırlığını ifade eden yüklerin yüksek olduğu görülmüş ve bu anketlerin faktör analizindeki dağılımları detaylı bir şekilde tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 42’de proaktif yaklaşım faktörünün ifadeleri, yük değerleri ve diğer istatistiksel bilgiler yer almıştır.

Tablo 42: Proaktif Yaklaşım

1. Faktör: Proaktif Yaklaşım					
Soru No	Cronbach's Alpha	Ortalama	Medyan	Standart Sapma	Faktör Yüğü
	0,976	4,603	5	0,616	
68	İşyerimdeki İSG uygulamaları göstermelik olarak yapılır.				,878
69	İşyerimde, acil durum olduğunda planlara uygun hareket edilir.				,869
16	İşyerimde, kişisel koruyucu donanımların kullanımı zorunludur.				,859
37	Görev verilirken sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğum dikkate alınmalıdır.				,852
40	Periyodik kontroller, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde önemlidir.				,852
60	İSG ile ilgili problemlerde işverenim sorumluluğunu yerine getirir.				,848
38	Periyodik risk değerlendirmeleri, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde önemlidir.				,843
19	İş kazası olmadan önce tedbir almak bu işyerinin bir kuralıdır.				,842
75	İşyerimde, iş kazası olmadan önleyici tedbirler gerçekten alınır.				,837
70	İşyerimde, periyodik kontroller (sağlık, ekipman, kullanılan maddeler) düzenli olarak yapılır.				,833
45	İş kazası olmadan önce tedbirlerin alınması önemlidir.				,832
12	İşyerimde, kişilerin sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğu dikkate alınarak görevlerin verilmesi zorunludur.				,826
39	Acil durum planları, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde önemlidir.				,825
15	İşyerimde, düzenli periyodik kontrollerin yapılması zorunludur.				,822
41	Kişisel koruyucu donanımlar, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde önemlidir.				,820
14	İşyerimde, acil durum planları (yangınla mücadele, ilk yardım, tahliye vs) hazırlanması zorunludur.				,817
13	İşyerimde, periyodik olarak risk değerlendirmesi yapmak zorunludur.				,807
67	İşyerimde, sağlık ve güvenlik yönünden işe uygun olup olmadığım araştırılmadan görev verilmez.				,778
71	İşyerimde, kişisel koruyucu donanımlar kuralına uygun kullanılır.				,744

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 42’de detayları verilen 1. faktörün altında 19 ifade yer almıştır. Bu faktör, proaktif yaklaşım olarak adlandırılarak faktör yükleri ve anket formundaki soru numaralarıyla tabloda belirtilmiştir. Bu faktörle hedeflenen çıktı; çalışanların, işyerlerini göz önünde bulundurarak proaktif yaklaşım ile ilgili görüşlerini tespit etmeye yöneliktir. Faktöre ait sorular oluşturulurken, özellikle Reason (1997) tarafından yapılan “Managing the Risks of Organizational Accidents” adlı çalışmadan ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’ndan yararlanılarak soruların taslağı oluşturulmuş ve literatürdeki diğer çalışmalardan yararlanılıp uzman görüşleriyle kapsamı belirlenmiştir (Reason, 1997; R.G, 2012). İstatistiki bilgiler incelendiğinde proaktif yaklaşım faktörünün Cronbach’s

Alpha değeri 0,976, ortalama 4,603, medyan 5 ve standart sapma 0,616 olarak tespit edilmiştir. Soruların faktör yüklerinin 0,878 ile 0,744 aralığında olduğu görülmüştür.

Tablo 43'te İSG eğitimi faktörünün ifadeleri, yük değerleri ve diğer istatistiki bilgiler yer almıştır.

Tablo 43: İSG Eğitimi

2. Faktör: İSG Eğitimi					
Soru No	Cronbach's Alpha	Ortalama	Medyan	Standart Sapma	Faktör Yüğü
	0,968	2,217	2	1,270	
63	İSG eğitimleri iş kazası ve meslek hastalığının nedenleri ve korunma yolları hakkında bilgi sahibi olmamı sağlar.				,912
65	İşyerimde, ihtiyacım olan İSG eğitim programlarına yeterli düzeyde ulaşabilirim.				,910
34	İş kazası meslek hastalıkları konusunda ilave eğitimler verilmelidir.				,899
61	İşyerimde periyodik olarak İSG eğitimleri verilir.				,899
62	İSG eğitimleri sayesinde edindiğim bilgilerimi işimde uyguluyorum.				,896
33	İSG eğitimleri önemlidir.				,896
35	Sağlık ve güvenlik eğitimleri aileden itibaren verilmelidir.				,868
36	İSG eğitimleri ilkokuldan itibaren verilmelidir.				,868
64	İşyerimde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri yeterlidir.				,829
10	İşyerim, iş kazası ve meslek hastalığına yakalananlar için bunların nedenleri ve korunma yolları hakkında ilave eğitim programlarına sahiptir.				,819
9	İSG eğitimi almadan çalışanlar işe başlatılmaz.				,815
11	İşyerimde, İSG konusunda toplumun bilinçlendirilmesine dönük bir politika oluşturulmuştur.				,749
66	Topluma dönük bir İSG bilinçlendirme faaliyeti yapılır.				,666

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 43'te detayları verilen 2. faktörün altında 13 ifade yer almıştır. Bu faktör, İSG eğitimi olarak adlandırılarak faktör yükleri ve anket formundaki soru numaralarıyla tabloda belirtilmiştir. Bu faktörle hedeflenen çıktı; çalışanların, işyerlerini göz önünde bulundurarak İSG eğitimi ile ilgili görüşlerini tespit etmeye yöneliktir. Faktöre ait sorular oluşturulurken, özellikle Neal ve diğerleri (2000) tarafından yapılan "The Impact of Organizational Climate on Safety Climate and Individual Behavior" adlı çalışmadan, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'ten ve Muniz ve diğerleri (2007) tarafından yapılan "Safety culture: Analysis of the causal relationships between its key dimensions" adlı çalışmadan yararlanılarak soruların taslağı oluşturulmuş, literatürdeki diğer çalışmalar ve uzman görüşleriyle kapsamı belirlenmiştir (Neal ve diğerleri, 2000,

R.G, 2012, R.G, 2013, Muniz ve diğeri, 2007). İstatistiki bilgiler incelendiğinde İSG eğitimi faktörünün Cronbach's Alpha değeri 0,968, ortalama 2,217, medyan 2 ve standart sapma 1,270 olarak tespit edilmiştir. Soruların faktör yüklerinin 0,912 ile 0,666 aralığında olduğu görülmüştür.

Tablo 44'te İSG farkındalığı faktörünün ifadeleri, yük değerleri ve diğer istatistiki bilgiler yer almıştır.

Tablo 44: İSG Farkındalığı

3. Faktör: İSG Farkındalığı					
Soru No	Cronbach's Alpha	Ortalama	Medyan	Standart Sapma	Faktör Yüğü
	0,954	3,710	4	1,354	
5	İşyerimde, tehlikeli harekette bulunanları uyarmak bir işyeri kuralıdır.				,872
6	İşyerimde, tehlikeli harekette bulunanları bildirecek sistem mevcuttur.				,870
30	Tehlikeli harekette bulunanlar uyarılmalıdır.				,846
7	İşyerimde, İSG konusunda gözden kaçan veya yeni oluşan durumların bildirilmesi için bir süreç vardır.				,842
59	Görev alanımın dışında olsa da, bilgim ve mevcut teknik donanıma göre, acil durum yaşandığında müdahale ederim.				,841
8	İşyerimde, çalışma izinleri olmayan yerlere kişilerin girmemesi için gerekli tedbirler alınır.				,829
57	İSG sürecinde gördüğüm eksiklikleri/hataları bildiririm.				,818
31	Daha önce tespit edilemeyen tehlikeli durumlar yetkililere bildirilmelidir.				,804
56	İşyerinde tehlikeli harekette bulunanları uyarırım.				,795
58	Daha önce tespit edilemeyen tehlike ve riskleri gördüğümde fotoğraflayarak veya başka yollarla sorumluya iletirim.				,791
32	Çalışma izinlerinin olmadığı yerlere işçilerin girmemesi gerekir.				,786

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 44'te detayları verilen 3. faktörün altında 11 ifade yer almıştır. Bu faktör, İSG farkındalığı olarak adlandırılarak faktör yükleri ve anket formundaki soru numaralarıyla tabloda belirtilmiştir. Bu faktörle hedeflenen çıktı; çalışanların, işyerlerini göz önünde bulundurarak İSG farkındalığını ölçmeye yöneliktir. Faktöre ait sorular oluşturulurken, özellikle Reason (1997) tarafından yapılan "Managing the Risks of Organizational Accidents" adlı çalışmadan ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan yararlanılarak soruların taslağı oluşturulmuş, literatürdeki diğer çalışmalar ve uzman görüşleriyle kapsamı belirlenmiştir (Reason, 1997; R.G, 2012). İstatistiki bilgiler incelendiğinde İSG farkındalığı faktörünün Cronbach's Alpha değeri 0,954, ortalama 3,710, medyan 4 ve standart sapma 1,354 olarak tespit edilmiştir. Soruların faktör yüklerinin 0,872 ile 0,786 aralığında olduğu görülmüştür.

Tablo 45'te İSG iletişimi faktörünün ifadeleri, yük değerleri ve diğer istatistiki bilgiler yer almıştır.

Tablo 45: İSG İletişimi

4. Faktör: İSG İletişimi					
Soru No	Cronbach's Alpha	Ortalama	Medyan	Standart Sapma	Faktör Yüğü
	0,943	2,465	1,857	1,470	
43	Örgüt içi iletişim ağının etkin kullanılması, İSG faaliyetlerinin koordinasyonunda önemlidir.				,928
44	İSG açısından işveren ve çalışan temsilcisiyle yaptığım işbirliği ve koordinasyon önemlidir.				,917
73	İşyerimde, İSG faaliyetlerinin koordinasyonunda örgüt içi iletişim etkin olarak kullanılır.				,884
74	İşyerimde, iş güvenliğini sağlayabilmek için arkadaşlarımla işbirliği ve koordinasyon halinde çalışırım.				,875
17	İşyerimde, İSG faaliyetlerinin koordinasyonunda örgüt içi etkin iletişim ağı bulunur.				,860
18	İşyerimde, sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında etkin bir işbirliği ve koordinasyon sağlanması zorunludur.				,828

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 45'te detayları verilen 4. faktörün altında 6 ifade yer almıştır. Bu faktör, İSG iletişimi olarak adlandırılarak faktör yükleri ve anket formundaki soru numaralarıyla tabloda belirtilmiştir. Bu faktörle hedeflenen çıktı; çalışanların, işyerlerini göz önünde bulundurarak İSG iletişimi hakkındaki görüşlerini tespit etmeye yöneliktir. Faktöre ait sorular oluşturulurken, özellikle Neal ve diğerleri (2000) tarafından yapılan "The Impact of Organizational Climate on Safety Climate and Individual Behavior" adlı çalışmadan ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan yararlanılarak soruların taslağı oluşturulmuş, literatürdeki diğer çalışmalar ve uzman görüşleriyle kapsamı belirlenmiştir (Neal ve diğerleri, 2000; R.G, 2012). İstatistiki bilgiler incelendiğinde İSG iletişimi faktörünün Cronbach's Alpha değeri 0,943, ortalama 2,465, medyan 1,857 ve standart sapma 1,470 olarak tespit edilmiştir. Soruların faktör yüklerinin 0,928 ile 0,828 aralığında olduğu görülmüştür.

Tablo 46'da raporlama kültürü faktörünün ifadeleri, yük değerleri ve diğer istatistiki bilgiler yer almıştır.

Tablo 46: Raporlama Kültürü

5. Faktör: Raporlama Kültürü					
Soru No	Cronbach's Alpha	Ortalama	Medyan	Standart Sapma	Faktör Yüğü
	0,916	4,681	5	0,611	
50	Ramak kala olayların kaydının tutulması, önleyici tedbirlerin alınması bağlamında önemlidir.				,903
24	Ramak kala olayların kaydının tutulması bir işyeri kuralıdır.				,898
49	İş kazaları bildirimlerinin yapılması önemlidir.				,880
23	İş kazası ve meslek hastalıklarının zamanında ilgili yerlere bildirilmesi bir işyeri kuralıdır.				,832
79	İşyerimde, iş kazaları, kazadan sonraki ve meslek hastalıkları öğrenildikten itibaren 3 işgünü içerisinde bildirilmektedir.				,778
80	İşyerimde, ramak kala olayların kaydı düzenli olarak tutulur.				,666

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 46'da detayları verilen 5. faktörün altında 6 ifade yer almıştır. Bu faktör, raporlama kültürü olarak adlandırılarak faktör yükleri ve anket formundaki soru numaralarıyla tabloda belirtilmiştir. Bu faktörle hedeflenen çıktı; çalışanların, işyerlerini göz önünde bulundurarak İSG uygulamalarının raporlanması hakkındaki görüşlerini tespit etmeye yöneliktir. Faktöre ait sorular oluşturulurken, özellikle Havold ve Nasset (2009) tarafından oluşturulan "From safety culture to safety orientation: Validation and simplification of a safety orientation scale using a sample of seafarers working for Norwegian ship owners" adlı çalışmadan ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan yararlanılarak soruların taslağı oluşturulmuş, literatürdeki diğer çalışmalar ve uzman görüşleriyle kapsamı belirlenmiştir (Havold ve Nasset, 2009; R.G, 2012). İstatistiki bilgiler incelendiğinde raporlama kültürü faktörünün Cronbach's Alpha değeri 0,916, ortalama 4,681, medyan 5 ve standart sapma 0,611 olarak tespit edilmiştir. Soruların faktör yüklerinin 0,903 ile 0,666 aralığında olduğu görülmüştür.

Tablo 47'de İSG katılımı faktörünün ifadeleri, yük değerleri ve diğer istatistiki bilgiler yer almıştır.

Tablo 47: İSG Katılımı

6. Faktör: İSG Katılımı					
Soru No	Cronbach's Alpha	Ortalama	Medyan	Standart Sapma	Faktör Yüğü
	0,904	1,797	1	1,287	
55	İSG süreçleri ile ilgili fikirlerim/ uyarılarım dikkate alınır.				,890
81	İşyerimde, çalışan veya temsilcisinin, İSG ile ilgili kararlar alınırken fikirleri dikkate alınır.				,870
51	İSG ile ilgili kararlar alınırken çalışan veya temsilcisinin fikrinin alınması önemlidir.				,827
25	İSG ile ilgili kararlar alınırken çalışan veya temsilcisinin fikrinin alınması bir işyeri kuralıdır.				,796
4	İşyerimde, İSG süreçlerine çalışan veya temsilcilerinin katkı sağlaması kuralıdır.				,759
29	İSG süreçlerine katılmayı önemserim.				,750

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 47'de detayları verilen 6. faktörün altında 6 ifade yer almıştır. Bu faktör, İSG katılımı olarak adlandırılarak faktör yükleri ve anket formundaki soru numaralarıyla tabloda belirtilmiştir. Bu faktörle hedeflenen çıktı; çalışanların, işyerlerini göz önünde bulundurarak İSG süreçleri ve kararlara katılım hakkındaki görüşlerini tespit etmeye yöneliktir. Faktöre ait sorular oluşturulurken, özellikle Muniz ve diğerleri (2007) tarafından yapılan "Safety culture: Analysis of the causal relationships between its key dimensions" adlı çalışmadan ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan yararlanılarak soruların taslağı oluşturulmuş, literatürdeki diğer çalışmalar ve uzman görüşleriyle kapsamı belirlenmiştir (Muniz ve diğerleri, 2007; R.G, 2012). İstatistiki bilgiler incelendiğinde İSG katılımı faktörünün Cronbach's Alpha değeri 0,904, ortalama 1,797, medyan 1 ve standart sapma 1,287 olarak tespit edilmiştir. Soruların faktör yüklerinin 0,890 ile 0,750 aralığında olduğu görülmüştür.

Tablo 48'de İSG kural ve prosedürleri faktörünün ifadeleri, yük değerleri ve diğer istatistiki bilgiler yer almıştır.

Tablo 48: İSG Kural ve Prosedürleri

7. Faktör: İSG Kural ve Prosedürleri					
Soru No	Cronbach's Alpha	Ortalama	Medyan	Standart Sapma	Faktör Yüğü
	0,932	3,827	4,333	1,209	
52	İSG kurallarına ve güvenlik prosedürlerine uyarım.				,920
1	İşyerimde İSG kural ve güvenlik prosedürleri oluşturulmuştur.				,877
26	İSG ile ilgili kural ve prosedürler önemlidir.				,866
53	İSG ile ilgili kural ve prosedürlere yasal zorunluluk bulunmasa da uyarım.				,860
2	İşyerimde İSG kural ve güvenlik prosedürleri açıkça duyurulmuştur.				,831
27	İSG ile ilgili kural ve prosedürlerin gerçek hayatta işe yaramadığını düşünüyorum.				,703

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 48'de detayları verilen 7. faktörün altında 6 ifade yer almıştır. Bu faktör, İSG kural ve prosedürleri olarak adlandırılarak faktör yükleri ve anket formundaki soru numaralarıyla tabloda belirtilmiştir. Bu faktörle hedeflenen çıktı; çalışanların, işyerlerini göz önünde bulundurarak İSG kural ve prosedürleri hakkındaki görüşlerini tespit etmeye yöneliktir. Faktöre ait sorular oluşturulurken, özellikle Reason (1997) tarafından yapılan "Managing the Risks of Organizational Accidents" adlı çalışmadan, Neal ve diğerleri (2000) tarafından yapılan "The Impact of Organizational Climate on Safety Climate and Individual Behavior" adlı çalışmadan, Zhou ve diğerleri (2011) tarafından oluşturulan "Safety Climate Improvement: Case Study in a Chinese Construction Company" adlı çalışmadan, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nden yararlanılarak soruların taslağı oluşturulmuş, literatürdeki diğer çalışmalar ve uzman görüşleriyle kapsamı belirlenmiştir (Reason, 1997; Neal ve diğerleri, 2000; Zhou ve diğerleri, 2011; R.G, 2012; R.G, 2013). İstatistiki bilgiler incelendiğinde İSG kural ve prosedürleri faktörünün Cronbach's Alpha değeri 0,932, ortalama 3,827, medyan 4,333 ve standart sapma 1,209 olarak tespit edilmiştir. Soruların faktör yüklerinin 0,920 ile 0,703 aralığında olduğu görülmüştür.

Tablo 49'da İSG denetimi faktörünün ifadeleri, yük değerleri ve diğer istatistiki bilgiler yer almıştır.

Tablo 49: İSG Denetimi

8. Faktör: İSG Denetimi					
Soru No	Cronbach's Alpha	Ortalama	Medyan	Standart Sapma	Faktör Yüğü
	0,911	4,570	5	0,627	
76	İSG ile ilgili dış denetim, iş müfettişlerince düzenli/periodyk olarak yapılır.				,862
20	Devletin (Bakanlığın) İSG alanındaki dış denetimleri zorunludur.				,851
77	İşyerimde işveren, dış denetimden bağımsız İSG süreçlerine uygunluğu düzenli olarak denetler.				,817
21	İşyerimde, iç güvenlik/denetim zorunludur.				,814
47	İSG iç denetimleri önemlidir.				,662
46	Devletin (Bakanlığın) İSG alanındaki dış denetimleri önemlidir.				,652

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 49'da detayları verilen 8. faktörün altında 6 ifade yer almıştır. Bu faktör, İSG denetimi olarak adlandırılarak faktör yükleri ve anket formundaki soru numaralarıyla tabloda belirtilmiştir. Bu faktörle hedeflenen çıktı; çalışanların, işyerlerini göz önünde bulundurarak İSG denetimi hakkındaki görüşlerini tespit etmeye yöneliktir. Faktöre ait sorular oluşturulurken, özellikle Cox ve Cheyne (2000) tarafından oluşturulan "Assessing Safety Culture in Offshore Environments" adlı çalışmadan ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan yararlanılarak soruların taslağı oluşturulmuş, literatürdeki diğer çalışmalar ve uzman görüşleriyle kapsamı belirlenmiştir (Cox ve Cheyne, 2000; R.G, 2012). İstatistiki bilgiler incelendiğinde İSG denetimi faktörünün Cronbach's Alpha değeri 0,911, ortalama 4,570, medyan 5 ve standart sapma 0,627 olarak tespit edilmiştir. Soruların faktör yüklerinin 0,862 ile 0,652 aralığında olduğu görülmüştür.

Tablo 50'de işyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum faktörünün ifadeleri, yük değerleri ve diğer istatistiki bilgiler yer almıştır.

Tablo 50: İşyeri Dışı Güvenlik Tedbirlerine Uyum

9. Faktör: İşyeri Dışı Güvenlik Tedbirlerine Uyum					
Soru No	Cronbach's Alpha	Ortalama	Medyan	Standart Sapma	Faktör Yüğü
	0,903	2,397	2	1,390	
28	İşyeri dışında da güvenlik tedbirlerine uyulmalıdır.				,916
54	İşyeri dışında da güvenlik tedbirlerine uyarım (Evim deprem yönetmeliğine göre düzenlendi, hız sınırlarına uyarım vb).				,889
3	İşyeri dışında da güvenlik tedbirlerine uyarımın önemi işyerinde aktarılır.				,845

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 50'de detayları verilen 9. faktörün altında 3 ifade yer almıştır. Bu faktör, işyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum olarak adlandırılarak faktör yükleri ve anket formundaki soru

numaralarıyla tabloda belirtilmiştir. Bu faktörle hedeflenen çıktı; çalışanların, işyerlerini göz önünde bulundurarak İSG algılarını ölçmeye yöneliktir. Faktöre ait sorular oluşturulurken, özellikle Reason (1997) tarafından yapılan “Managing the Risks of Organizational Accidents” adlı çalışmadan, Lin ve diğerleri (2008) tarafından yapılan “Safety Climate Measurement at Workplace in China: A Validity and Reliability Assessment” adlı çalışmadan ve Neal ve diğerleri (2000) tarafından yapılan “The Impact of Organizational Climate on Safety Climate and Individual Behavior” adlı çalışmadan yararlanılarak soruların taslağı oluşturulmuş, literatürdeki diğer çalışmalar ve uzman görüşleriyle kapsamı belirlenmiştir (Reason, 1997; Lin ve diğerleri, 2008; Neal ve diğerleri, 2000). İstatistiksel bilgiler incelendiğinde işyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum faktörünün Cronbach’s Alpha değeri 0,903, ortalama 2,397, medyan 2 ve standart sapma 1,390 olarak tespit edilmiştir. Soruların faktör yüklerinin 0,916 ile 0,845 aralığında olduğu görülmüştür.

Tablo 51’de yönetimin İSG adaleti faktörünün ifadeleri, yük değerleri ve diğer istatistiksel bilgiler yer almıştır.

Tablo 51: Yönetimin İSG Adaleti

10. FAKTÖR: YÖNETİMİN İSG ADALETİ					
Soru No	Cronbach’s Alpha	Ortalama	Medyan	Standart Sapma	Faktör Yüğü
	0,977	4,745	5	0,593	
78	İşyerimde, kazanın nedeni değil suçlusu aranır.				,870
48	İş kazası durumunda, suçlu kişilerden çok, kazanın nedenlerinin araştırılması gereklidir.				,865
22	İş kazası durumunda, suçlu kişilerden çok, kazanın nedenlerini araştırmak bir işyeri kuralıdır.				,856

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 51’de detayları verilen 10. faktörün altında 3 ifade yer almıştır. Bu faktör, yönetimin İSG adaleti olarak adlandırılarak faktör yükleri ve anket formundaki soru numaralarıyla tabloda belirtilmiştir. Bu faktörle hedeflenen çıktı; çalışanların, işyerlerini göz önünde bulundurarak işyeri yönetiminin İSG adaleti hakkındaki görüşlerini tespit etmeye yöneliktir. Faktöre ait sorular oluşturulurken, özellikle Kines ve diğerleri (2011) tarafından oluşturulan “Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate”, International Journal of Industrial Ergonomics” adlı çalışmadan yararlanılarak soruların taslağı oluşturulmuş, literatürdeki diğer çalışmalar ve uzman görüşleriyle kapsamı belirlenmiştir (Kines ve diğerleri, 2011).

İstatistiki bilgiler incelendiğinde yönetimin İSG adaleti faktörünün Cronbach's Alpha değeri 0,977, ortalama 4,745, medyan 5 ve standart sapma 0,593 olarak tespit edilmiştir. Soruların faktör yüklerinin 0,870 ile 0,856 aralığında olduğu görülmüştür.

Tablo 52'de güvenlik liderliği faktörünün ifadeleri, yük değerleri ve diğer istatistiki bilgiler yer almıştır.

Tablo 52: Güvenlik Liderliği

11. FAKTÖR: GÜVENLİK LİDERLİĞİ					
Soru No	Cronbach's Alpha	Ortalama	Medyan	Standart Sapma	Faktör Yüğü
	0,611	4,453	5	0,718	
42	Güvenlik liderliği, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde önemlidir.				,834
72	Güvenlik lideri, İSG açısından tutum ve davranışımı olumlu yönde geliştirmektedir.				,803

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 52'de detayları verilen 11. faktörün altında 2 ifade yer almıştır. Bu faktör, güvenlik liderliği olarak adlandırılarak faktör yükleri ve anket formundaki soru numaralarıyla tabloda belirtilmiştir. Bu faktörle hedeflenen çıktı; çalışanların, işyerlerini göz önünde bulundurarak güvenlik liderliği hakkındaki görüşlerini tespit etmeye yöneliktir. Faktöre ait sorular oluşturulurken, özellikle Fung ve diğerleri (2005) tarafından oluşturulan "Safety cultural divergences among management, supervisory and worker groups in Hong Kong construction industry" adlı çalışmadan ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan yararlanılarak soruların taslağı oluşturulmuş, literatürdeki diğer çalışmalar ve uzman görüşleriyle kapsamı belirlenmiştir (Fung ve diğerleri, 2005; R.G, 2012). İstatistiki bilgiler incelendiğinde güvenlik liderliği faktörünün Cronbach's Alpha değeri 0,611, ortalama 4,453, medyan 5 ve standart sapma 0,718 olarak tespit edilmiştir. Soruların faktör yüklerinin 0,834 ile 0,803 aralığında olduğu görülmüştür.

4.6.4. Demografik ve Tanımlayıcı Bulgular

Araştırma anketinde katılımcılara, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, toplam iş deneyimi, kurumdaki iş deneyimi, birimindeki iş deneyimi, çalışılan birim, işteki konum, günlük çalışma süresi, haftalık çalışma süresi, iş sözleşmesi türü ve çalışan sayısı gibi demografik ve tanımlayıcı sorular yöneltilmiştir. Bu sorulara yönelik verilen cevapların dağılımı tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 53'te katılımcıların cinsiyete göre dağılımları yer almıştır.

Tablo 53: Cinsiyet

Cinsiyet	Frekans	Oran (%)
Kadın	154	22,1
Erkek	542	77,9
Toplam	696	100

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 53'e göre; katılımcıların %77,9'u erkek ve %22,1'i kadın şeklindedir. Otomotiv yan sanayide yapılan bir araştırma olduğundan cinsiyetler arası bu şekilde bir dağılımın olması normal görülmüştür.

Tablo 54'te katılımcıların yaşa göre dağılımları yer almıştır.

Tablo 54: Yaş

Yaş	Frekans	Oran (%)
25 yaş altı	175	25,1
25-35	100	14,4
36-45	127	18,2
46-55	289	41,5
56 ve üstü	5	0,7
Toplam	696	100

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 54'e göre; katılımcıların %41,5'i 46-55 yaş grubunda, %25,1'i 25 yaş altı grubunda, %18,2'i 36-45 yaş grubunda, %14,4'ü 25-35 yaş grubunda ve %0,5'i 56 ve üstü yaş grubunda bulunmaktadır. Dolayısıyla katılımcıların çoğunluğu 46-55 yaş grubundayken, 56 ve üstü yaş grubunda olanlar az sayıdadır.

Tablo 55'te katılımcıların medeni duruma göre dağılımları yer almıştır.

Tablo 55: Medeni Durum

Medeni Durum	Frekans	Oran (%)
Evli	471	67,7
Bekar	225	32,3
Toplam	696	100

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 55'e göre; katılımcıların %67,7'si evli iken, %32,3'ü bekindir.

Tablo 56'da katılımcıların eğitim durumuna göre dağılımları yer almıştır.

Tablo 56: Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	Frekans	Oran (%)
İlköğretim	7	1
Ortaöğretim	392	56,3
Önlisans	205	29,5
Lisans	83	11,9
Lisansüstü	9	1,3
Toplam	696	100

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 56'ya göre; katılımcıların %56,3'ü ortaöğretim, %29,5'i önlisans, %11,9'u lisans, %1,3'ü lisansüstü ve %1'i ilköğretimdir. Dolayısıyla katılımcıların çoğunluğu ortaöğretim eğitim durumuna sahipken, ilköğretim ve lisansüstü az sayıdadır.

Tablo 57'de katılımcıların toplam iş deneyimine göre dağılımları yer almıştır.

Tablo 57: Toplam İş Deneyimi

Toplam İş Deneyimi	Frekans	Oran (%)
1 yıldan az	11	1,6
1-5 yıl	238	34,2
6-10 yıl	127	18,2
10 yıl üstü	320	46
Toplam	696	100

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 57'ye göre; katılımcıların toplam iş deneyimi %46 oranında 10 yıl ve üstü, %34,2 oranında 1-5 yıl, %18,2 oranında 6-10 yıl ve %1,6 oranında 1 yıldan az şeklindedir. Dolayısıyla katılımcıların toplam iş deneyimi çoğunlukla 10 yıl ve üstü iken, 1 yıldan az olanlar az sayıdadır.

Tablo 58'de katılımcıların kurumdaki iş deneyimine göre dağılımları yer almıştır.

Tablo 58: Kurumdaki İş Deneyimi

Kurumdaki İş Deneyimi	Frekans	Oran (%)
1 yıldan az	42	6
1-5 yıl	281	40,4
6-10 yıl	201	28,9
10 yıl üstü	172	24,7
Toplam	696	100

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 58'e göre; katılımcıların kurumdaki iş deneyimi %40,4 oranında 1-5 yıl, %28,9 oranında 6-10 yıl, %24,7 oranında 10 yıl üstü ve %6 oranında 1 yıldan az şeklindedir.

Dolayısıyla katılımcıların kurumdaki iş deneyimi çoğunlukla 1-5 yıl iken, 1 yıldan az olanlar az sayıdadır.

Tablo 59’da katılımcıların birimdeki iş deneyimine göre dağılımları yer almıştır.

Tablo 59: Birimdeki İş Deneyimi

Birimdeki İş Deneyimi	Frekans	Oran (%)
1 yıldan az	156	22,4
1-5 yıl	223	32
6-10 yıl	175	25,1
10 yıl üstü	142	20,4
Toplam	696	100

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 59’a göre; katılımcıların birimdeki iş deneyimi %32 oranında 1-5 yıl, %25,1 oranında 6-10 yıl, %22,4 oranında 1 yıldan az ve %20,4 oranında 10 yıl ve üstü şeklindedir. Dolayısıyla katılımcıların birimdeki iş deneyimi en yüksek 1-5 yıl olarak görülürken, en düşük 10 yıl ve üstü olarak ortaya çıkmıştır.

Tablo 60’da katılımcıların çalışılan birime göre dağılımları yer almıştır.

Tablo 60: Çalışılan Birim

Çalışılan Birim	Frekans	Oran (%)
ARGE	16	2,3
Depo	2	0,3
İnsan Kaynakları	80	11,5
Kalite	23	3,3
Kaporta	1	0,1
Kataforez	1	0,1
Kaynak	6	0,9
Lojistik	13	1,9
Oto Bakım	100	14,4
Oto Boya	67	9,6
Oto Elektrik	31	4,5
Oto Lastik-Tamir-Montaj	17	2,4
Oto Yedek Parça	1	0,1
Planlama	1	0,1
Rot Balans	1	0,1
Satın Alma	26	3,7
Satış Pazarlama	93	13,4
Sevkiyat	1	0,1
Üretim	214	30,7
Pres	1	0,1
Yemekhane	1	0,1
Toplam	696	100

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 60'a göre; katılımcıların %30,7'si üretim, %14,4'ü oto bakım, %13,4'ü satış pazarlama, %11,5'i insan kaynakları, %9,6'sı oto boya, %4,5'i oto elektrik, %3,7'si satın alma, %3,3'ü kalite, %2,4'ü oto lastik-tamir-montaj, %2,3'ü ARGE, %1,9'u lojistik, %0,9'u kaynak, %0,3'ü depo ve %0,1'lik dilimleri kaporta, kataforez, oto yedek parça, planlama, rot balans, sevkiyat, pres ile yemekhane birimde çalıştıkları görülmüştür. Katılımcılar en yüksek oranda üretimde, en düşük oranda da kaporta, kataforez, oto yedek parça, planlama, rot balans, sevkiyat, pres ile yemekhane birimlerinde çalışmaktadır.

Tablo 61'de katılımcıların işteki konumuna göre dağılımları yer almıştır.

Tablo 61: İşteki Konum

İşteki Konum	Frekans	Oran (%)
ARGE Personeli	16	2,3
Bakım Teknisyeni	100	14,4
Boya Teknisyeni	67	9,6
CNC Freze Operatörü	35	5
Depo Personeli	3	0,4
Depo Sorumlusu	1	0,1
Elektrik Bakım Sorumlusu	31	4,5
İnsan Kaynakları Elemanı	80	11,5
Kalıp Bakım Elemanı	69	9,9
Kalite Kontrol Elemanı	23	3,3
Kaporta Ustası	1	0,1
Kataforez Uzmanı	1	0,1
Lazer Abkant Elemanı	2	0,3
Malzeme Planlama Sorumlusu	11	1,6
Montaj Operatörü	49	7
Müşteri İlişkileri Temsilcisi	88	12,6
Oto Döşeme Elemanı	51	7,3
Oto Lastik Montaj Personeli	17	2,4
Oto Sevkiyat Sorumlusu	1	0,1
Oto Yedek Parça Satış Sorumlusu	1	0,1
Planlama ve Lojistik Elemanı	1	0,1
Pres Operatörü	9	1,3
Rot Balans Ustası	1	0,1
Satın Alma Elemanı	26	3,7
Satış Temsilcisi	5	0,7
Teknik Eleman	6	0,9
Yemekhane Sorumlusu	1	0,1
Toplam	696	100

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 61'e göre; katılımcıların %14,4'ü bakım teknisyeni, %12,6'sı müşteri ilişkileri temsilcisi, %11,5'i insan kaynakları elemanı, %9,9'u kalıp bakıp elemanı, %9,6'sı boya

teknisyeni, %7,3'ü oto döşeme elemanı, %7'si montaj operatörü, %5'i CNC freze operatörü, %4,5'i elektrik bakım sorumlusu, %3,7'si satın alma elemanı, %3,3'ü kalite kontrol elemanı, %2,4'ü oto lastik montaj personeli, %2,3'ü ARGE personeli, %1,6'sı malzeme planlama sorumlusu, %1,3'ü pres operatörü, %0,9'u teknik eleman, %0,7'si satış temsilcisi, %0,4'ü depo personeli, %0,3'ü lazer abkant elemanı ve %0,1'lik dilimleri depo sorumlusu, kaporta ustası, kataforez uzmanı, oto sevkiyat sorumlusu, oto yedek parça satış sorumlusu, planlama ve lojistik elemanı, rot balans ustası ve yemekhane sorumlusu şeklinde işteki konumlara sahiptir. Dolayısıyla en yüksek orandaki katılımcıların işteki konumu bakım teknisyeni iken, en düşük orandaki işteki konum depo sorumlusu, kaporta ustası, kataforez uzmanı, oto sevkiyat sorumlusu, oto yedek parça satış sorumlusu, planlama ve lojistik elemanı, rot balans ustası ve yemekhane sorumlusu şeklindedir.

Tablo 62'de katılımcıların günlük çalışma süresine göre dağılımları yer almıştır.

Tablo 62: Günlük Çalışma Süresi

Günlük Çalışma Süresi	Frekans	Oran (%)
6 saat	15	2,2
7 saat	27	3,9
8 saat	151	21,7
9 saat	309	44,4
10 saat	178	25,6
11 saat	5	0,7
12 saat	11	1,6
Toplam	696	100

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 62'ye göre; katılımcıların %44,4'ü 9 saat, %25,6'sı 10 saat, %21,7'si 8 saat, %3,9'u 7 saat, %2,2'si 6 saat, %1,6'sı 12 saat ve %0,7'si 11 saat günlük çalışma süresine sahiptir. Dolayısıyla katılımcıların en yüksek oranda 9 saat günlük çalışma yaptıkları görülürken, en düşük oranda 11 saat günlük çalıştıkları görülmüştür.

Tablo 63'te katılımcıların haftalık çalışma süresine göre dağılımları yer almıştır.

Tablo 63: Haftalık Çalışma Süresi

Haftalık Çalışma Süresi	Frekans	Oran (%)
30 saat	15	2,2
35 saat	3	0,4
40 saat	58	8,3
42 saat	24	3,4
45 saat	303	43,5
48 saat	94	13,5
50 saat	160	23
54 saat	7	1
60 saat	16	2,3
66 saat	5	0,7
72 saat	11	1,6
Toplam	696	100

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 63'te katılımcıların %43,5'i 45 saat, %23'ü 50 saat, %13,5'i 48 saat, %8,3'ü 40 saat, %3,4'ü 42 saat, %2,3'ü 60 saat, %2,2'si 30 saat, %1,6'sı 72 saat, %1'i 54 saat, %0,7'si 66 saat ve %0,4'ü 35 saat haftalık çalışma süresine sahiptir. Dolayısıyla katılımcıların en yüksek oranda 45 saat haftalık çalışma yaptıkları görülürken, en düşük oranda 35 saat haftalık çalıştıkları görülmüştür.

Tablo 64'te katılımcıların iş sözleşmesi türüne göre dağılımları yer almıştır.

Tablo 64: İş Sözleşmesi Türü

İş Sözleşmesi Türü	Frekans	Oran (%)
Belirli Süreli İş Sözleşmesi	117	16,8
Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi	573	82,3
Deneme Süreli İş Sözleşmesi	6	0,9
Toplam	696	100

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 64'e göre; katılımcıların %82,3'ü belirsiz süreli iş sözleşmesi, %16,8'i belirli süreli iş sözleşmesi ve %0,9'u deneme süreli iş sözleşmesine sahiptir. Dolayısıyla katılımcılar en yüksek oranı belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalışırken, en düşük oranda deneme süreli iş sözleşmeleriyle çalışmaktadır.

Tablo 65'te katılımcıların işyeri ölçeğine göre sınıflandırılmış çalışan sayısına göre dağılımları yer almıştır.

Tablo 65: İşyeri Ölçeğine Göre Sınıflandırılmış Çalışan Sayısı

Çalışan Sayısı	Frekans	Oran (%)
1-9	11	1,6
10-49	274	39,4
50-249	284	40,8
250 ve üzeri	127	18,2
Toplam	696	100

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 65'e göre; katılımcıların %40,8'i 50-249 çalışan sayısı grubundaki, %39,4'ü 10-49 çalışan sayısı grubundaki, %18,2'si 250 ve üzeri çalışan sayısı grubundaki ve %1,6'sı 1-9 çalışan sayısı grubundaki işyerlerinde çalıştıkları görülmüştür. Dolayısıyla örneklemdaki katılımcılar en yüksek oranda 50-249 çalışan sayısı grubundaki orta ölçekli işyerlerinde çalışırken, en düşük oranda 1-9 çalışan sayısı grubundaki mikro ölçekli işyerlerinde çalıştıkları görülmüştür.

4.6.5. Güvenlik Performansına Yönelik Bulgular

Araştırma anketinde katılımcılara, iş kazası sıklık oranı ve meslek hastalığı sayısı şeklinde güvenlik performansına yönelik sorular yöneltilmiştir. Bu sorulara yönelik verilen cevapların dağılımı tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 66'da katılımcıların iş kazası sıklık oranına göre dağılımları yer almıştır.

Tablo 66: İş Kazası Sıklık Oranı

İş Kazası Sıklık Oranı	Frekans	Oran (%)
0	1	0,1
1	43	6,2
4	2	0,3
5	77	11,1
6	2	0,3
8	2	0,3
10	240	34,5
11	28	4
12	23	3,3
15	162	23,3
16	1	0,1
20	94	13,5
30	21	3
Toplam	696	100

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 66'ya göre; katılımcıların buldukları işyerlerinin %34,5'i 10, %23,3'ü 15, %13,5'i 20, %11,1'i 5, %6,2'si 1, %4'ü 11, %3,3'ü 12, %3'ü 30, %0,3'lük dilimleri 4, 6, 8 ve %0,1'lik dilimleri 0, 16 şeklinde iş kazası sıklık oranına sahiptir. Dolayısıyla katılımcıların buldukları işyerlerinin en yüksek oranda iş kazası sıklık oranı 10 iken, en düşük oranda ise 0 ve 16 şeklindedir.

Tablo 67'de katılımcıların meslek hastalığı sayısına göre dağılımları yer almıştır.

Tablo 67: Meslek Hastalığı Sayısı

Meslek Hastalığı Sayısı	Frekans	Oran (%)
0	436	62,6
1	134	19,3
2	21	3
5	92	13,2
7	13	1,9
Toplam	696	100

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 67'ye göre; katılımcıların buldukları işyerlerinin %62,6'sı 0, %19,3'ü 1, %13,2'si 5, %3'ü 2 ve %1,9'u 7 meslek hastalığı sayısına sahiptir. Dolayısıyla katılımcıların buldukları işyerlerinde en yüksek oranda meslek hastalığı bulunmadığını ifade ederken, en düşük oranda ise 7 meslek hastalığı sayısı olduğu görülmüştür.

4.6.6. Güvenlik Kültürü Faktörlerine Yönelik Bulgular

Araştırma anketinde katılımcılara, proaktif yaklaşım, İSG eğitimi, İSG farkındalığı, İSG iletişimi, raporlama kültürü, İSG katılımı, İSG kural ve prosedürleri, İSG denetimi, işyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum, yönetimin İSG adaleti, güvenlik liderliği, kültürel farklılıklar ve kadercilik konularıyla ilgili güvenlik kültürü faktörlerine yönelik sorular yöneltilmiştir. Bu sorulara yönelik verilen cevapların ekseninde oluşan güvenlik kültürü faktörlerine yönelik tanımlayıcı istatistik bulgular tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 68'de katılımcıların güvenlik kültürü faktörlerine yönelik tanımlayıcı istatistik bulguları yer almıştır.

Tablo 68: Güvenlik Kültürü Faktörlerine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikî Bulgular

Faktör No	Faktör Adı	İfade Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Medyan
1	Proaktif Yaklaşım	19	4,603	0,616	5
2	İSG Eğitimi	13	2,217	1,270	2
3	İSG Farkındalığı	11	3,710	1,354	4
4	İSG İletişimi	6	2,465	1,470	1,857
5	Raporlama Kültürü	6	4,681	0,611	5
6	İSG Katılımı	6	1,797	1,287	1
7	İSG Kural Ve Prosedürleri	6	3,827	1,209	4,333
8	İSG Denetimi	6	4,570	0,627	5
9	İşyeri Dışı Güvenlik Tedbirlerine Uyum	3	2,397	1,390	2
10	Yönetimin İSG Adaleti	3	4,745	0,593	5
11	Güvenlik Liderliği	2	4,453	0,718	5

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 68'e göre; 11 faktör bulunmaktadır. En yüksek ifade sayısına sahip olan faktör proaktif yaklaşım iken, en düşük ise güvenlik liderliğidir. Güvenlik kültürü faktörleri içinde en yüksek ortalamaya sahip olan yönetimin İSG adaleti iken, en düşük ortalamaya sahip olan ise İSG katılımıdır. Güvenlik kültürü faktörleri içinde en yüksek standart sapmaya sahip olan İSG iletişimi iken, en düşük ise yönetimin İSG adaletidir. Güvenlik kültürü faktörleri içinde en yüksek medyana sahip olanlar proaktif yaklaşım, raporlama kültürü, İSG denetimi, yönetimin İSG adaleti ve güvenlik liderliği iken, en düşük ise İSG katılımıdır.

4.6.7. Ölçek Sorularına Yönelik Bulgular

Ölçekte, 81 soru yer almıştır. Katılımcıların yanıtlarına yönelik bulgular, 11 faktöre göre tablolar halinde gösterilmiştir.

Tablo 69'da proaktif yaklaşım faktörü sorularına verilen yanıtlar yer almıştır.

Tablo 69: Proaktif Yaklaşım Faktörü Sorularına Verilen Yanıtlar

1. Faktör: Proaktif Yaklaşım							
No	Sorular	Verilen Yanıtlar (%) *					
		F K.	H K.	KM Y.	KR S.	KT Y.	T K.
	Normlar						
12	İşyerimde, kişilerin sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğu dikkate alınarak görevlerin verilmesi zorunludur.	0,1	0,6	0,4	0,1	37,6	61,1
13	İşyerimde, periyodik olarak risk değerlendirmesi yapmak zorunludur.	0,1	0,7	0,3	0,1	34,8	63,9
14	İşyerimde, acil durum planları (yangınla mücadele, ilk yardım, tahliye vs) hazırlanması zorunludur.	0,1	0,9	0,1	0,1	34,9	63,8
15	İşyerimde, düzenli periyodik kontrollerin yapılması zorunludur.	0,1	0,7	0,3	0,1	33,3	65,4
16	İşyerimde, kişisel koruyucu donanımların kullanımı zorunludur.	0,1	0,9	0,1	0,1	38,2	60,5
19	İş kazası olmadan önce tedbir almak bu işyerinin bir kuralıdır.	0,1	0,9	0,1	0,1	33,8	64,9
	Değer ve İnançlar						
37	Görev verilirken sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğum dikkate alınmalıdır.	0,1	0,9	0,1	0,1	38,8	59,9
38	Periyodik risk değerlendirmeleri, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde önemlidir.	0,1	0,9	0,1	0,1	30,3	68,4
39	Acil durum planları, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde önemlidir.	0,1	0,9	0,1	0,1	30,5	68,2
40	Periyodik kontroller, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde önemlidir.	0,1	0,9	0,1	0,1	33,9	64,8
41	Kişisel koruyucu donanımlar, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde önemlidir.	0,1	0,9	0,1	0,1	42	56,8
45	İş kazası olmadan önce tedbirlerin alınması önemlidir.	0,1	0,9	0,1	0,1	39,4	59,3
	Tutum ve Davranışlar						
60	İSG ile ilgili problemlerde işverenim sorumluluğunu yerine getirir.	0,1	0,9	0,1	0,1	32,6	66,1
67	İşyerimde, sağlık ve güvenlik yönünden işe uygun olup olmadığım araştırılmadan görev verilmez.	0,1	0,7	0,3	0,1	35,9	62,8
68	İşyerimdeki İSG uygulamaları göstermelik olarak yapılır.	0,1	71	27,7	0,1	0,1	0,9
69	İşyerimde, acil durum olduğunda planlara uygun hareket edilir.	0,1	0,9	0,1	0,1	31,5	67,2
70	İşyerimde, periyodik kontroller (sağlık, ekipman, kullanılan maddeler) düzenli olarak yapılır.	0,1	0,9	0,1	0,1	29,9	68,8
71	İşyerimde, kişisel koruyucu donanımlar kuralına uygun kullanılır.	0,1	0,9	0,1	0,1	45	53,7
75	İşyerimde, iş kazası olmadan önleyici tedbirler gerçekten alınır.	0,1	0,9	0,1	0,1	32,5	66,2

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

*FK.: Fikrim yok, HK.: Hiç katılmıyorum, KMY.: Katılmıyorum, KRS.: Kararsızım, KTY.: Katılıyorum, TK.: Tamamen Katılıyorum.

Tablo 69’da proaktif yaklaşım faktörüne ait 19 ifade ile ilgili katılımcıların yanıtları yer almıştır. Bu ifadelere en sık verilen yanıtlar genellikle “tamamen katılıyorum” ve “katılıyorum” şeklindedir. “Tamamen katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri dilimi, %0,9-%68,8 aralığındadır. “Tamamen katılıyorum” olarak verilen yanıtlardan en az yüzdeye sahip olan 68. sorudur. En fazla yüzdeye sahip olan ise 70. sorudur. “Katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri dilimi, %0,1-%45 aralığındadır. Katılıyorum olarak verilen yanıtlardan en az yüzdeye sahip olan 68. sorudur. En fazla yüzdeye sahip olan ise 45. sorudur. 68. soruya en sık verilen yanıtlar ise “hiç katılmıyorum” ve “katılmıyorum” şeklindedir. Oranları ise %71 ve %27,7’dir.

İSG bağlamında güvenlik kültürü araştırması çerçevesinde, proaktif yaklaşım faktörüne ait 19 ifade ile ilgili katılımcıların yanıtlarına göre; normlar şeklinde yapılandırılan 12-19 numara aralığındaki sorularda en sık “tamamen katılıyorum” ve “katılıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. “Tamamen katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri ise %60,5-%65,4 aralığındadır. “Katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri ise %33,3-%38,2 aralığındadır. Değer ve inançlar şeklinde yapılandırılan 37-45 numara aralığındaki sorularda en sık “tamamen katılıyorum” ve “katılıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. “Tamamen katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri ise %56,8-%68,4 aralığındadır. “Katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri ise %30,3-%42 aralığındadır. Tutum ve davranışlar şeklinde yapılandırılan 60-75 numara aralığındaki sorularda genellikle en sık “tamamen katılıyorum” ve “katılıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. 68. soruda “İşyerimdeki İSG uygulamaları göstermelik olarak yapılır” ifadesi bulunduğu için en sık “hiç katılmıyorum” ve “katılmıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. Oranları ise %71 ve %27,7’dir. 68. soru haricindeki diğer sorularda “tamamen katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri ise %53,7-%68,8 aralığındadır. “Katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri ise %29,9-%45 aralığındadır. Dolayısıyla proaktif yaklaşım faktörüne ait normlar, değer ve inançlar ile tutum ve davranışlar bağlamında yapılandırılan 19 ifade ile ilgili katılımcıların yanıtlarında sorun alanı tespit edilmemiştir. Güvenlik kültürü çalışmalarında sorun alanı tespitinden ziyade değişkenler arası ilişkiler incelendiğinden proaktif yaklaşıma özgü sorun alanı içeren çalışmaya ulaşılamamıştır. Ancak Reason, (1997) çalışmasında, İSG açısından proaktif yaklaşım faktörüne özgü güvenlik kültürü bağlamındaki sorun alanlarının tespitini önermesi açısından elde edilen sonuç önemli görülmüştür. Ayrıca otomotiv sektöründe

Ocaktan (2009) yaptığı çalışmada da güvenlik kültürünün gelişimi için sorun alanlarına odaklanılması gerektiğini paylaşmıştır.

Tablo 70’de, İSG eğitimi faktörü sorularına verilen yanıtlar yer almıştır.

Tablo 70: İSG Eğitimi Faktörü Sorularına Verilen Yanıtlar

2. Faktör: İSG Eğitimi							
No	Sorular	Verilen Yanıtlar (%)					
	Normlar	FK.	HK.	KMY.	KRS.	KTY.	TK.
9	İSG eğitimi almadan çalışanlar işe başlatılmaz.	4,2	31,8	38,6	8,2	9,5	7,8
10	İşyerim, iş kazası ve meslek hastalığına yakalananlar için bunların nedenleri ve korunma yolları hakkında ilave eğitim programlarına sahiptir.	1,9	43,1	31,2	7,2	9,8	6,9
11	İşyerimde, İSG konusunda toplumun bilinçlendirilmesine dönük bir politika oluşturulmuştur.	7	35,3	34,5	7,6	9,1	6,5
	Değer ve İnançlar						
33	İSG eğitimleri önemlidir.	0,3	25,3	46,3	3	12,5	12,6
34	İş kazası meslek hastalıkları konusunda ilave eğitimler verilmelidir.	0,9	32,2	37,9	4,3	12,4	12,4
35	Sağlık ve güvenlik eğitimleri aileden itibaren verilmelidir.	6,5	29,3	31,3	8,5	13,4	11,1
36	İSG eğitimleri ilkokuldan itibaren verilmelidir.	5,7	20,8	41,4	8	14,1	9,9
	Tutum ve Davranışlar						
61	İşyerimde periyodik olarak İSG eğitimleri verilir.	1,3	28,3	47,6	3,4	10,2	9,2
62	İSG eğitimleri sayesinde edindiğim bilgilerimi işimde uyguladım.	1,6	28,4	47,3	3,2	10,3	9,2
63	İSG eğitimleri iş kazası ve meslek hastalığının nedenleri ve korunma yolları hakkında bilgi sahibi olmamı sağlar.	2,6	26,9	48,3	3	10,5	8,8
64	İşyerimde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri yeterlidir.	2,4	17,7	57,8	0,9	11,2	10,1
65	İşyerimde, ihtiyacım olan İSG eğitim programlarına yeterli düzeyde ulaşabilirim.	3	14,9	59,3	2,7	12,6	7,3
66	Topluma dönük bir İSG bilinçlendirme faaliyeti yapılır.	1	13,2	66,2	0,6	17,5	1,4

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 70’de, İSG eğitimi faktörüne ait 13 ifade ile ilgili katılımcıların yanıtları yer almıştır. Bu ifadelere en sık verilen yanıtlar genellikle “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” şeklindedir. “Katılmıyorum” yanıtlarının yüzdelik dilimi, %31,2 - %66,2

aralığındadır. “Katılmıyorum” olarak verilen yanıtlardan en az yüzdeye sahip olan 10. sorudur. En fazla yüzdeye sahip olan ise 66. sorudur. “Hiç katılmıyorum” yanıtlarının yüzdelik dilimi, %13,2-%43,1 aralığındadır. “Hiç katılmıyorum” olarak verilen yanıtlardan en az yüzdeye sahip olan 66. sorudur. En fazla yüzdeye sahip olan ise 10. sorudur.

İSG bağlamında güvenlik kültürü araştırması çerçevesinde, İSG eğitimi faktörüne ait 13 ifade ile ilgili katılımcıların yanıtlarına göre; normlar şeklinde yapılandırılan 9-11 numara aralığındaki sorularda en sık “hiç katılmıyorum” ve “katılmıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. 9. soruda “İSG eğitimi almadan çalışanlar işe başlatılmaz” ifadesine sırasıyla “katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %38,6 iken “hiç katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %31,8’dir. Dolayısıyla İSG eğitimi almadan çalışanların işe başlatılmasıyla ilgili sorun görülmüştür. 10. soruda “işyerim, iş kazası ve meslek hastalığına yakalananlar için bunların nedenleri ve korunma yolları hakkında ilave eğitim programlarına sahiptir” ifadesine sırasıyla “hiç katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %43,1 iken, “katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %31,2’dir. Bu durum iş kazasına uğrayanlar ve meslek hastalığına tutulanlar için işe dönüşlerde kanuni olarak uygulanması gereken ilave eğitim programlarıyla ilgili sorun alanı olduğunu göstermiştir. 11. soruda “işyerimde, İSG konusunda toplumun bilinçlendirilmesine dönük bir politika oluşturulmuştur” ifadesine sırasıyla “hiç katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %35,3 iken, “katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %34,5’dir. Dolayısıyla işyerlerinin, İSG konusunda toplumun bilinçlendirilmesine dönük bir politika oluşturması ile ilgili sorun olduğu tespit edilmiştir. Değer ve inançlar şeklinde yapılandırılan 33-36 numara aralığındaki sorularda en sık “hiç katılmıyorum” ve “katılmıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. 33. soruda “İSG eğitimleri önemlidir” ifadesine sırasıyla “katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %46,3, “hiç katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %25,3, “tamamen katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %12,6, “katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %12,5’tir. Bu durum İSG eğitiminin çalışanlarca önemsenmesi konusunda sorun olduğunu göstermiştir. 34. soruda “iş kazası meslek hastalıkları konusunda ilave eğitimler verilmelidir” ifadesine sırasıyla “katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %37,9, “hiç katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %32,2, “tamamen katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %12,4, “katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %12,4’tür. Dolayısıyla iş kazası ve meslek hastalıkları konusunda ilave eğitimlerin verilmesinin önemine yönelik

sorun görülmüştür. 35. soruda “sağlık ve güvenlik eğitimleri aileden itibaren verilmelidir” ifadesine sırasıyla “katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %31,3, “hiç katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %29,3, “katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %13,4 ve “tamamen katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %11,1’dir. Bu durum, sağlık ve güvenlik eğitimlerinin aileden itibaren verilmesinin önemi konusunda sorun olduğunu göstermiştir. 36. soruda “İSG eğitimleri ilkokuldan itibaren verilmelidir” ifadesine sırasıyla “katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %41,4, “hiç katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %20,8, “katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %14,1 ve “tamamen katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %9,9’dur. Bu durum, sağlık ve güvenlik eğitimlerinin ilkokuldan itibaren verilmesinin önemi konusunda sorun olduğunu göstermiştir. Tutum ve davranışlar şeklinde yapılandırılan 61-66 numara aralığındaki sorularda genellikle en sık “hiç katılmıyorum” ve “katılmıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. 61. soruda “işyerimde periyodik olarak İSG eğitimleri verilir” ifadesine sırasıyla “katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %47,6, “hiç katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %28,3, “katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %10,2 ve “tamamen katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %9,2’dir. Dolayısıyla periyodik olarak İSG eğitimlerinin verilmesi konusunda sorun tespit edilmiştir. 62. soruda “İSG eğitimleri sayesinde edindiğim bilgilerimi işimde uyguladım” ifadesine sırasıyla “katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %47,3, “hiç katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %28,4, “katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %10,3 ve “tamamen katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %9,2’dir. Bu durum İSG eğitimlerindeki problemler nedeniyle elde edilen bilgilerin işte uygulanmasında sorunların olduğunu göstermiştir. 63. soruda “İSG eğitimleri iş kazası ve meslek hastalığının nedenleri ve korunma yolları hakkında bilgi sahibi olmamı sağlar” ifadesine sırasıyla “katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %48,3, “hiç katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %26,9, “katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %10,5’tir. Dolayısıyla İSG eğitimlerindeki problemler nedeniyle çalışanların iş kazası ve meslek hastalığının nedenleri ve korunma yolları hakkında bilgi sahibi olmasında sorun tespit edilmiştir. 64. soruda “işyerimde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri yeterlidir.” ifadesine sırasıyla “katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %57,8, “hiç katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %17,7, “katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %11,2 ve “tamamen katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %10,1’dir. Bu durum iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin yeterliliği konusunda sorun olduğunu göstermiştir. 65. soruda

“işyerimde, ihtiyacım olan İSG eğitim programlarına yeterli düzeyde ulaşabilirim” ifadesine sırasıyla “katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %59,3, “hiç katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %14,9, “katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %12,6’dır. Dolayısıyla İSG eğitim programlarına yeterli düzeyde ulaşabilme açısından da sorun görülmüştür. 66. soruda “topluma dönük bir İSG bilinçlendirme faaliyeti yapılır” ifadesine sırasıyla “katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %66,2, “katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %17,5 ve “hiç katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %13,2’dir. Bu durum işyerinde topluma dönük bilinçlendirme faaliyetlerinde sorun tespit edildiğini göstermiştir. Güvenlik kültürü çalışmalarında sorun alanı tespitinden ziyade değişkenler arası ilişkiler incelendiğinden İSG eğitimine özgü sorun alanı içeren çalışmaya ulaşamamıştır. Ancak Neal ve diğerleri (2000) ile Muniz ve diğerleri (2007) güvenlik kültürü bağlamında İSG eğitiminin araştırılmasını önermiştir. Bu bağlamda Çelik (2014) çalışmasında, İSG eğitimi alan ve aldıkları eğitimi yeterli bulan çalışanların güvenlik düzeyinin görece olarak daha yüksek çıktığını tespit etmiştir. Dolayısıyla bu araştırmada tespit edilen İSG eğitimi temasındaki sorun alanının önemi olduğu görülmüştür.

Tablo 71’de, İSG farkındalığı faktörü sorularına verilen yanıtlar yer almıştır.

Tablo 71: İSG Farkındalığı Faktörü Sorularına Verilen Yanıtlar

3. Faktör: İSG Farkındalığı							
No	Sorular	Verilen Yanıtlar (%)					
	Normlar	FK.	HK.	KMY.	KRS.	KTY.	TK.
5	İşyerimde, tehlikeli harekette bulunanları uyarmak bir işyeri kuralıdır.	4,2	4,2	5,3	12,4	41,4	32,6
6	İşyerimde, tehlikeli harekette bulunanları bildirecek sistem mevcuttur.	5,9	3,6	5,3	8	49,3	27,9
7	İşyerimde, İSG konusunda gözden kaçan veya yeni oluşan durumların bildirilmesi için bir süreç vardır.	5,6	3,7	6,5	8,9	41,8	33,5
8	İşyerimde, çalışma izinleri olmayan yerlere kişilerin girmemesi için gerekli tedbirler alınır.	6,8	3,7	6,2	9,3	44	30
	Değer ve İnançlar						
30	Tehlikeli harekette bulunanlar uyarılmalıdır.	4,9	4	5	10,3	47,4	28,3
31	Daha önce tespit edilemeyen tehlikeli durumlar yetkililere bildirilmelidir.	6,5	3,3	5,6	10,2	45	29,5
32	Çalışma izinlerinin olmadığı yerlere işçilerin girmemesi gerekir.	5,5	3,3	5,7	11,9	43,1	30,5
	Tutum ve Davranışlar						
56	İşyerinde tehlikeli harekette bulunanları uyarırım.	4	4,2	4,5	14,2	40,4	32,8
57	İSG sürecinde gördüğüm eksiklikleri/hataları bildiririm.	7,5	2,2	6,2	10,2	56	18
58	Daha önce tespit edilemeyen tehlike ve riskleri gördüğümde fotoğraflayarak veya başka yollarla sorumluya iletirim.	9,3	2,3	6	11,5	47,7	23,1
59	Görev alanımın dışında olsa da, bilgim ve mevcut teknik donanıma göre, acil durum yaşandığında müdahale ederim.	8,9	3,4	5,2	10,9	45,5	26

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 71’de, İSG farkındalığı faktörüne ait 11 ifade ile ilgili katılımcıların yanıtları yer almıştır. Bu ifadelere en sık verilen yanıtlar “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklindedir. “Katılıyorum” yanıtlarının yüzdelik dilimi, %40,4-%56 aralığındadır. “Katılıyorum” olarak verilen yanıtlardan en az yüzdeye sahip olan 56. sorudur. En fazla yüzdeye sahip olan ise 57. sorudur. “Tamamen katılıyorum” yanıtlarının yüzdelik dilimi, %18-%33,5 aralığındadır. “Tamamen katılıyorum” olarak verilen yanıtlardan en az yüzdeye sahip olan 57. sorudur. En fazla yüzdeye sahip olan ise 7. sorudur.

İSG bağlamında güvenlik kültürü araştırması çerçevesinde, İSG farkındalığı faktörüne ait 11 ifade ile ilgili katılımcıların yanıtlarına göre; normlar şeklinde yapılandırılan 5-8

numara aralığındaki sorularda en sık “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. “Katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri %41,4-%49,3 aralığındadır. “Tamamen katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri ise %27,9-%33,5 aralığındadır. Değer ve inançlar şeklinde yapılandırılan 30-32 numara aralığındaki sorularda en sık “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. “Katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri %43,1-%47,4 aralığındadır. “Tamamen katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri ise %28,3-%30,5 aralığındadır. Tutum ve davranışlar şeklinde yapılandırılan 56-59 numara aralığındaki sorularda en sık “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. “Katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri %40,4-%56 aralığındadır. “Tamamen katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri ise %18-%32,8 aralığındadır. Dolayısıyla İSG farkındalığı faktörüne ait normlar, değer ve inançlar ile tutum ve davranışlar bağlamında yapılandırılan 11 ifade ile ilgili katılımcıların yanıtlarında sorun alanı tespit edilmemiştir. Güvenlik kültürü çalışmalarında sorun alanı tespitinden ziyade değişkenler arası ilişkiler incelendiğinden proaktif yaklaşıma özgü sorun alanı içeren çalışmaya ulaşılammıştır. Ancak Reason (1997) çalışmasında, İSG açısından İSG farkındalığı faktörüne özgü güvenlik kültürü bağlamındaki sorun alanlarının tespitini önermesi açısından elde edilen sonuç önemli görülmüştür. Ayrıca Yılmaz (2023), çeşitli sektörlerde yaptığı çalışmada da güvenlik kültürünün gelişimi için İSG farkındalığının önemine dikkat çekmiştir.

Tablo 72’de İSG iletişimi faktörü sorularına verilen yanıtlar yer almıştır.

Tablo 72: İSG İletişimi Faktörü Sorularına Verilen Yanıtlar

4. Faktör: İSG İletişimi							
No	Sorular	Verilen Yanıtlar (%)					
	Normlar	FK.	HK.	KMY.	KRS.	KTY.	TK.
17	İşyerimde, İSG faaliyetlerinin koordinasyonunda örgüt içi etkin iletişim ağı bulunur.	2,7	13,1	48,7	2,9	9,6	23
18	İşyerimde, sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında etkin bir iş birliği ve koordinasyon sağlanması zorunludur.	5,2	45,4	16,1	4,2	23,3	5,9
	Değer ve İnançlar						
43	Örgüt içi iletişim ağının etkin kullanılması, İSG faaliyetlerinin koordinasyonunda önemlidir.	3,2	19,7	40,5	1,6	20,1	14,9
44	İSG açısından işveren ve çalışan temsilcisiyle yaptığım iş birliği ve koordinasyon önemlidir.	4,6	28,7	30,3	2,6	24	9,8
	Tutum ve Davranışlar						
73	İşyerimde, İSG faaliyetlerinin koordinasyonunda örgüt içi iletişim etkin olarak kullanılır.	8	21,3	37,1	0,3	23,1	10,2
74	İşyerimde, iş güvenliğini sağlayabilmek için arkadaşlarımla iş birliği ve koordinasyon halinde çalışırım.	3,4	24,3	36,6	0,9	22,8	11,9

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 72’de, İSG iletişimi faktörüne ait 6 ifade ile ilgili katılımcıların yanıtları yer almıştır. Bu ifadelere en sık verilen yanıtlar genellikle “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” şeklindedir. “Katılmıyorum” yanıtlarının yüzdelik dilimi, %16,1-%48,7 aralığındadır. “Katılmıyorum” olarak verilen yanıtlardan en az yüzdeye sahip olan 18. sorudur. En fazla yüzdeye sahip olan ise 17. sorudur. “Hiç katılmıyorum” yanıtlarının yüzdelik dilimi, %13,1-%45,4 aralığındadır. “Hiç katılmıyorum” olarak verilen yanıtlardan en az yüzdeye sahip olan 17. sorudur. En fazla yüzdeye sahip olan ise 18. sorudur.

İSG bağlamında güvenlik kültürü araştırması çerçevesinde, İSG iletişimi faktörüne ait 6 ifade ile ilgili katılımcıların yanıtlarına göre; normlar şeklinde yapılandırılan 17-18 numara aralığındaki sorularda en sık “hiç katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. 17. soruda “işyerimde, İSG faaliyetlerinin koordinasyonunda örgüt içi etkin iletişim ağı bulunur” ifadesine sırasıyla “katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %48,7, “tamamen katılıyorum” yanıtını

verenlerin oranı %23, “hiç katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %13,1 ve “katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %9,6’dır. Dolayısıyla işyerinde, İSG faaliyetlerinin koordinasyonunda örgüt içi etkin iletişim ağı bulunmasıyla ilgili 4 ayrı yanıt sıklığı görülse de %48,7 oranla “katılmıyorum” yanıtı baz alınarak sorun tespit edilmiştir. 18. soruda “işyerimde, sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında etkin bir iş birliği ve koordinasyon sağlanması zorunludur” ifadesine sırasıyla “hiç katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %45,4, “katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı 23,3, “katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı ise %16,1’dir. Bu durum işyerinde, sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında etkin bir iş birliği ve koordinasyon sağlanması kuralıyla ilgili 3 farklı yanıt sıklığı görülse de %45,4 oranla “katılmıyorum” yanıtı baz alınarak sorun olduğunu göstermiştir. Değer ve inançlar şeklinde yapılandırılan 43-44 numara aralığındaki sorularda en sık “hiç katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. 43. soruda “örgüt içi iletişim ağının etkin kullanılması, İSG faaliyetlerinin koordinasyonunda önemlidir” ifadesine sırasıyla “katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %40,5, “katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %20,1, “hiç katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %19,7, “tamamen katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %14,9’dur. Dolayısıyla işyerinde, örgüt içi iletişim ağının etkin kullanılmasının İSG faaliyetlerinin koordinasyonundaki önemiyle ilgili 4 ayrı yanıt sıklığı görülse de %40,5 oranla “katılmıyorum” yanıtı baz alınarak sorun tespit edilmiştir. 44. soruda “İSG açısından işveren ve çalışan temsilcisiyle yaptığım iş birliği ve koordinasyon önemlidir” ifadesine sırasıyla “katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %30,3, “hiç katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %28,7, “katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %24 ve “tamamen katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %9,8’dir. Bu durum işyerinde, İSG açısından işveren ve çalışan temsilcisiyle yapılan iş birliği ve koordinasyonun önemiyle ilgili 4 ayrı yanıt sıklığı görülse de %30,3 oranla “katılmıyorum” ve %28,7 oranla “hiç katılmıyorum” yanıtları baz alınarak sorun olduğunu göstermiştir. Tutum ve davranışlar şeklinde yapılandırılan 73-74 numara aralığındaki sorularda genellikle en sık “hiç katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. 73. soruda “işyerimde, İSG faaliyetlerinin koordinasyonunda örgüt içi iletişim etkin olarak kullanılır” ifadesine sırasıyla “katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %37,1, “katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %23,1, “hiç katılmıyorum” yanıtını verenlerin

oranı %21,3, “tamamen katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %10,2’dir. Dolayısıyla işyerinde, İSG faaliyetlerinin koordinasyonunda örgüt içi iletişimin etkin kullanımı ile ilgili 4 ayrı yanıt sıklığı görülse de %37,1 oranla katılmıyorum” yanıtı baz alınarak sorun olduğu görülmüştür. 74. soruda “işyerimde, iş güvenliğini sağlayabilmek için arkadaşlarımla iş birliği ve koordinasyon halinde çalışırım” ifadesine sırasıyla “katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %36,6, “hiç katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %24,3, “katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %22,8, “tamamen katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %11,9’dur. Bu durum işyerinde, iş güvenliğini sağlayabilmek için iş arkadaşlarıyla iş birliği ve koordinasyon halinde çalışmayla ilgili 4 ayrı yanıt sıklığı görülse de %36,6 oranla katılmıyorum” ve %24,3 oranla “hiç katılmıyorum” yanıtları baz alınarak sorun olduğu görülmüştür. Güvenlik kültürü çalışmalarında sorun alanı tespitinden ziyade değişkenler arası ilişkiler incelendiğinden İSG iletişimi faktörüne özgü sorun alanı içeren çalışmaya ulaşılamamıştır. Ancak Neal ve diğerleri (2000), Dursun (2011), Arpat (2015) ve Nam (2019) çalışmalarında, İSG iletişiminin, İSG’deki kültürel gelişim açısından önemli rol oynadığını ve araştırmalarda ele alınan değişkenlerle ilişkili olduğunu belirtmiştir.

Tablo 73’te raporlama kültürü sorularına verilen yanıtlar yer almıştır.

Tablo 73: Raporlama Kültürü Faktörü Sorularına Verilen Yanıtlar

5. Faktör: Raporlama Kültürü							
No	Sorular	Verilen Yanıtlar (%)					
	Normlar	F K.	H K.	KM Y.	KR S.	KT Y.	T K.
23	İş kazası ve meslek hastalıklarının zamanında ilgili yerlere bildirilmesi bir işyeri kuralıdır.	0,3	0	1	1	24,6	73,1
24	Ramak kala olayların kaydının tutulması bir işyeri kuralıdır.	0,3	0	1	1	16,4	81,3
	Değer ve İnançlar						
49	İş kazaları bildirimlerinin yapılması önemlidir.	0,3	0	1	1,1	23,4	74,1
50	Ramak kala olayların kaydının tutulması, önleyici tedbirlerin alınması bağlamında önemlidir.	0,3	0	1	1,1	14,2	83,3
	Tutum ve Davranışlar						
79	İşyerimde, iş kazaları, kazadan sonraki ve meslek hastalıkları öğrenildikten itibaren 3 işgünü içerisinde bildirilmektedir.	0,6	0	1	0,9	31,6	65,9
80	İşyerimde, ramak kala olayların kaydı düzenli olarak tutulur.	0,9	0	1	0,9	37,9	59,3

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 73'te raporlama kültürü faktörüne ait 6 ifade ile ilgili katılımcıların yanıtları yer almıştır. Bu ifadelere en sık verilen yanıtlar “tamamen katılıyorum” ve “katılıyorum” şeklindedir. “Tamamen katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri dilimi, %59,3-%83,3 aralığındadır. “Tamamen katılıyorum” olarak verilen yanıtlardan en az yüzdeye sahip olan 80. sorudur. En fazla yüzdeye sahip olan ise 50. sorudur. “Katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri dilimi, %14,2-%37,9 aralığındadır. “Katılıyorum” olarak verilen yanıtlardan en az yüzdeye sahip olan 50. sorudur. En fazla yüzdeye sahip olan ise 80. sorudur.

İSG bağlamında güvenlik kültürü araştırması çerçevesinde, raporlama kültürü faktörüne ait 6 ifade ile ilgili katılımcıların yanıtlarına göre; normlar şeklinde yapılandırılan 23 ve 24 numaralı sorularda en sık “tamamen katılıyorum” ve “katılıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. “Tamamen katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri ise %73,1-%81,3 aralığındadır. “Katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri %16,4-%24,6 aralığındadır. Değer ve inançlar şeklinde yapılandırılan 49 ve 50 numaralı sorularda en sık “tamamen katılıyorum” ve “katılıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. “Tamamen katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri %74,1-%83,3 aralığındadır. “Katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri ise %14,2-%23,4 aralığındadır. Tutum ve davranışlar şeklinde yapılandırılan 79 ve 80 numaralı sorularda en sık “tamamen katılıyorum” ve “katılıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. “Tamamen katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri %59,3-%65,9 aralığındadır. “Katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri ise %31,6-%37,9 aralığındadır. Dolayısıyla raporlama kültürü faktörüne ait normlar, değer ve inançlar ile tutum ve davranışlar bağlamında yapılandırılan 6 ifade ile ilgili katılımcıların yanıtlarında sorun alanı tespit edilmemiştir. Güvenlik kültürü çalışmalarında sorun alanı tespitinden ziyade değişkenler arası ilişkiler incelendiğinden raporlama kültürüne özgü sorun alanı içeren çalışmaya ulaşılamamıştır. Ancak Havold ve Nessel (2009) çalışmasında, raporlama kültürü faktörünün güvenlik kültürü araştırmalarındaki öneminden bahsetmiştir. Ayrıca Dursun (2011), imalat sektöründe yaptığı çalışmada da güvenlik kültürünün gelişimi için raporlama kültürünün oluşturulmasının gereğini açıklamıştır.

Tablo 74'te İSG katılımı faktörü sorularına verilen yanıtlar yer almıştır.

Tablo 74: İSG Katılımı Faktörü Sorularına Verilen Yanıtlar

6. Faktör: İSG Katılımı							
No	Sorular	Verilen Yanıtlar (%)					
	Normlar	FK.	HK.	KMY.	KRS.	KTY.	TK.
4	İşyerimde, İSG süreçlerine çalışan veya temsilcilerinin katkı sağlaması kuraldır.	9,2	45,8	22,7	4	11,2	7
25	İSG ile ilgili kararlar alınırken çalışan veya temsilcisinin fikrinin alınması bir işyeri kuralıdır.	5,5	58,6	13,8	4,3	15,2	2,6
	Değer ve İnançlar						
29	İSG süreçlerine katılmayı önemserim.	6,8	60,9	11,1	3,4	15,4	2,4
51	İSG ile ilgili kararlar alınırken çalışan veya temsilcisinin fikrinin alınması önemlidir.	5	49,9	23,7	7,5	10,3	3,6
	Tutum ve Davranışlar						
55	İSG süreçleri ile ilgili fikirlerim/ uyarılarım dikkate alınır.	2,7	55,2	18	6,3	14,1	3,7
81	İşyerimde, çalışan veya temsilcisinin, İSG ile ilgili kararlar alınırken fikirleri dikkate alınır.	0,1	61,1	12,6	2,6	21,1	2,4

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 74’te, İSG katılımı faktörüne ait 6 ifade ile ilgili katılımcıların yanıtları yer almıştır. Bu ifadelere en sık verilen yanıtlar “hiç katılmıyorum”, “katılmıyorum” ve “katılıyorum” şeklindedir. “Hiç katılmıyorum” yanıtlarının yüzdeler dilimi, %45,8-%61,1 aralığındadır. “Hiç katılmıyorum” olarak verilen yanıtlardan en az yüzdeye sahip olan 4. sorudur. En fazla yüzdeye sahip olan ise 81. sorudur. “Katılmıyorum” yanıtlarının yüzdeler dilimi, %11,1-%23,7 aralığındadır. “Katılmıyorum” olarak verilen yanıtlardan en az yüzdeye sahip olan 29. sorudur. En fazla yüzdeye sahip olan ise 51. sorudur. “Katılıyorum” yanıtlarının yüzdeler dilimi, %10,3-%21,1 aralığındadır. “Katılıyorum” olarak verilen yanıtlardan en az yüzdeye sahip olan 51. sorudur. En fazla yüzdeye sahip olan ise 81. sorudur.

İSG bağlamında güvenlik kültürü araştırması çerçevesinde, İSG katılımı faktörüne ait 6 ifade ile ilgili katılımcıların yanıtlarına göre; normlar şeklinde yapılandırılan 4 ve 25 numaralı sorularda en sık “hiç katılmıyorum”, “katılmıyorum” ve “katılıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. 4. soruda “işyerimde, İSG süreçlerine çalışan veya temsilcilerinin katkı sağlaması kuraldır” ifadesine sırasıyla “hiç katılmıyorum” yanıtı verenlerin oranı %45,8, “katılmıyorum” yanıtı verenlerin oranı %22,7 ve “katılıyorum” yanıtı verenlerin oranı %11,2’dir. Dolayısıyla işyerinde, İSG süreçlerine çalışan veya

temsilcilerinin katkı sağlaması kuralıyla ilgili 3 ayrı yanıt sıklığı görülse de %45,8 oranla “hiç katılmıyorum” ve %22,7 oranla “katılmıyorum” yanıtları baz alınarak sorun tespit edilmiştir. 25. soruda “İSG ile ilgili kararlar alınırken çalışan veya temsilcisinin fikrinin alınması bir işyeri kuralıdır” ifadesine sırasıyla “hiç katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %58,6, “katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %15,2 ve “katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı ise %13,8’dir. Bu durum işyerinde, İSG ile ilgili kararlar alınırken çalışan veya temsilcisinin fikrinin alınması kuralıyla ilgili 3 farklı yanıt sıklığı görülse de %58,6 oranla “hiç katılmıyorum” yanıtı baz alınarak sorun olduğunu göstermiştir. Değer ve inançlar şeklinde yapılandırılan 29 ve 51 numara aralığındaki sorularda en sık “hiç katılmıyorum”, “katılmıyorum” ve “katılıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. 29. soruda “İSG süreçlerine katılmayı önemserim” ifadesine sırasıyla “hiç katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %60,9, “katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %15,4 ve “katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı ise %11,1’dir. Dolayısıyla İSG süreçlerine katılmanın önemsenmesiyle ilgili 3 ayrı yanıt sıklığı görülse de %60,9 oranla “hiç katılmıyorum” yanıtı baz alınarak sorun tespit edilmiştir. 51. soruda “İSG ile ilgili kararlar alınırken çalışan veya temsilcisinin fikrinin alınması önemlidir” ifadesine sırasıyla “hiç katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %49,9, “katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %23,7 ve “katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %10,3’tür. Bu durum İSG ile ilgili kararlar alınırken çalışan veya temsilcisinin fikrinin alınmasının önemiyle ilgili 3 ayrı yanıt sıklığı görülse de %49,9 oranla “hiç katılmıyorum” ve %23,7 oranla “katılmıyorum” yanıtları baz alınarak sorun olduğunu göstermiştir. Tutum ve davranışlar şeklinde yapılandırılan 55 ve 81 numara aralığındaki sorularda en sık “hiç katılmıyorum”, “katılmıyorum” ve “katılıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. 55. soruda “İSG süreçleri ile ilgili fikirlerim/ uyarılarım dikkate alınır” ifadesine sırasıyla “hiç katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %55,2, “katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %18 ve “katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı ise %14,1’dir. Dolayısıyla işyerinde, İSG süreçleri ile ilgili fikirlerin dikkate alınmasıyla ilgili 3 ayrı yanıt sıklığı görülse de %55,2 oranla “hiç katılmıyorum” ve %18 oranla “katılmıyorum” yanıtları baz alınarak sorun olduğu görülmüştür. 81. soruda “İşyerimde, çalışan veya temsilcisinin, İSG ile ilgili kararlar alınırken fikirleri dikkate alınır” ifadesine sırasıyla “hiç katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %61,1, “katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %21,1, “katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %12,6’dır. Bu durum işyerinde, çalışan veya temsilcisinin, İSG ile ilgili

kararlar alınırken fikirlerinin dikkate alınmasıyla ilgili 3 ayrı yanıt sıklığı görülse de %61,1 oranla “hiç katılmıyorum” yanıtı baz alınarak sorun olduğunu göstermiştir. Güvenlik kültürü çalışmalarında sorun alanı tespitinden ziyade değişkenler arası ilişkiler incelendiğinden İSG katılımına özgü sorun alanı içeren çalışmaya ulaşılamamıştır. Ancak Muniz ve diğerleri (2007) çalışmasında, İSG katılımı faktörünün güvenlik kültürü araştırmalarındaki öneminden bahsetmiştir. Ayrıca Ocaktan (2009), otomotiv sektöründe yaptığı çalışmada da İSG’de kurul kararlarının öneminden bahsedip kararlara katılımında çalışan temsilcilerinin rolünü vurgulamıştır.

Tablo 75’te İSG kural ve prosedürleri faktörü sorularına verilen yanıtlar yer almıştır.

Tablo 75: İSG Kural ve Prosedürleri Faktörü Sorularına Verilen Yanıtlar

7. Faktör: İSG Kural ve Prosedürleri							
No	Sorular	Verilen Yanıtlar (%)					
	Normlar	FK.	HK.	KMY.	KRS.	KTY.	TK.
1	İşyerimde İSG kural ve güvenlik prosedürleri oluşturulmuştur.	0,3	6,3	10,8	6,6	35,2	40,8
2	İşyerimde İSG kural ve güvenlik prosedürleri açıkça duyurulmuştur.	0,4	13,1	12,1	5,2	44	25,3
	Değer ve İnançlar						
26	İSG ile ilgili kural ve prosedürler önemlidir.	0	7,5	9,6	0,1	32,3	50,4
27	İSG ile ilgili kural ve prosedürlerin gerçek hayatta işe yaradığını düşünüyorum.	0,1	26	59,1	0,4	7,9	6,5
	Tutum ve Davranışlar						
52	İSG kurallarına ve güvenlik prosedürlerine uyarım.	0,3	1	14,2	4,3	22,7	57,5
53	İSG ile ilgili kural ve prosedürlere yasal zorunluluk bulunmasa da uyarım.	0,3	16,1	6	14,5	57,2	5,9

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 75’te İSG kural ve prosedürleri faktörüne ait 6 ifade ile ilgili katılımcıların yanıtları yer almıştır. Bu ifadelere en sık verilen yanıtlar “tamamen katılıyorum” ve “katılıyorum” şeklindedir. “Tamamen katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri dilimi, %5,9-%57,5 aralığındadır. “Tamamen katılıyorum” olarak verilen yanıtlardan en az yüzdeye sahip olan 53. sorudur. En fazla yüzdeye sahip olan ise 52. sorudur. “Katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri dilimi, %7,9-%57,2 aralığındadır. “Katılıyorum” olarak verilen yanıtlardan en az yüzdeye sahip olan 27. sorudur. En fazla yüzdeye sahip olan ise 53. sorudur. 27.

sorunun en sık verilen yanıtları ise “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” şeklindedir. “Katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yanıtlarının yüzdelerik dilimleri %59,1 ve %26’dır.

İSG bağlamında güvenlik kültürü araştırması çerçevesinde, İSG kural ve prosedürleri faktörüne ait 6 ifade ile ilgili katılımcıların yanıtlarına göre; normlar şeklinde yapılandırılan 1 ve 2 numaralı sorularda en sık “tamamen katılıyorum” ve “katılıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. “Tamamen katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri %25,3-%40,8 aralığındadır. “Katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri ise %35,2-%44 aralığındadır. Değer ve inançlar şeklinde yapılandırılan 26 numaralı soruda en sık “tamamen katılıyorum” ve “katılıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. “Tamamen katılıyorum” yanıtının yüzdesi %50,4’tür. “Katılıyorum” yanıtının yüzdesi %32,3’tür. 27 numaralı soruda “İSG ile ilgili kural ve prosedürlerin gerçek hayatta işe yaramadığını düşünüyorum” ifadesi “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. “Katılmıyorum” yanıtının yüzdesi %59,1 ve “hiç katılmıyorum” yanıtının yüzdesi %26’dır. Tutum ve davranışlar şeklinde yapılandırılan 52 numaralı soruda en sık “tamamen katılıyorum”, “katılıyorum” ve “katılmıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. “Tamamen katılıyorum” yanıtının yüzdesi %57,5, “katılıyorum” yanıtının yüzdesi %22,7 ve “katılmıyorum” yanıtının yüzdesi %14,2’dir. 53. soruda en sık “katılıyorum”, “hiç katılmıyorum” ve “kararsızım” şeklinde yanıtlar yer almıştır. “Katılıyorum” yanıtının yüzdesi %57,2, “kararsızım” yanıtının yüzdesi %14,5 ve “hiç katılmıyorum” yanıtının yüzdesi %16,1’dir. Dolayısıyla İSG kural ve prosedürleri faktörüne ait normlar, değer ve inançlar ile tutum ve davranışlar bağlamında yapılandırılan 6 ifade ile ilgili katılımcıların yanıtlarında sorun alanı tespit edilmemiştir. Güvenlik kültürü çalışmalarında sorun alanı tespitinden ziyade değişkenler arası ilişkiler incelendiğinden, İSG kural ve prosedürlerine özgü sorun alanı içeren çalışmaya ulaşılammıştır. Ancak Reason (1997), Neal ve diğerleri (2000), Zhou ve diğerleri (2011) çalışmalarında, İSG kural ve prosedürleri faktörünün güvenlik kültürü araştırmalarındaki öneminden bahsetmiştir. Ayrıca Engin (2015), petrol endüstrisinde yaptığı çalışmada da İSG kural ve prosedürlerinin oluşturulması ve çalışanların bu kural ve prosedürlere uymasının İngiltere ve Meksika Körfezi petrol şirketlerindeki öneminden bahsetmiştir.

Tablo 76’da İSG denetimi faktörü sorularına verilen yanıtlar yer almıştır.

Tablo 76: İSG Denetimi Faktörü Sorularına Verilen Yanıtlar

8. Faktör: İSG Denetimi							
No	Sorular	Verilen Yanıtlar (%)					
	Normlar	FK.	HK.	KMY.	KRS.	KTY.	TK.
20	Devletin (Bakanlığın) İSG alanındaki dış denetimleri zorunludur.	0,3	0,6	0,3	0	34,3	64,5
21	İşyerimde, iç güvenlik/denetim zorunludur.	0,3	0,7	0,1	1,4	36,6	60,8
	Değer ve İnançlar						
46	Devletin (Bakanlığın) İSG alanındaki dış denetimleri önemlidir.	0,3	0,6	0,3	0	37,5	61,4
47	İSG iç denetimleri önemlidir.	0,3	0,4	0,4	0	46,6	52,3
	Tutum ve Davranışlar						
76	İSG ile ilgili dış denetim, iş müfettişlerince düzenli/periyojik olarak yapılır.	0,3	0,4	0,4	0,1	34,2	64,5
77	İşyerimde işveren, dış denetimden bağımsız İSG süreçlerine uygunluğu düzenli olarak denetler.	0,3	0,7	0,1	0,3	37,5	61,1

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 76’da İSG denetimi faktörüne ait 6 ifade ile ilgili katılımcıların yanıtları yer almıştır. Bu ifadelere en sık verilen yanıtlar “tamamen katılıyorum” ve “katılıyorum” şeklindedir. “Tamamen katılıyorum” yanıtlarının yüzdeler dilimi, %52,3-%64,5 aralığındadır. “Tamamen katılıyorum” olarak verilen yanıtlardan en az yüzdeye sahip olan 47. sorudur. En fazla yüzdeye sahip olan ise 20. ve 76. sorudur. “Katılıyorum” yanıtlarının yüzdeler dilimi, %34,2-%46,6 aralığındadır. “Katılıyorum” olarak verilen yanıtlardan en az yüzdeye sahip olan 76. sorudur. En fazla yüzdeye sahip olan ise 47. sorudur.

İSG bağlamında güvenlik kültürü araştırması çerçevesinde, İSG denetimi faktörüne ait 6 ifade ile ilgili katılımcıların yanıtlarına göre; normlar şeklinde yapılandırılan 20 ve 21 numaralı sorularda en sık “tamamen katılıyorum” ve “katılıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. “Tamamen katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri ise %60,8-%64,5 aralığındadır. “Katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri %34,3-%36,6 aralığındadır. Değer ve inançlar şeklinde yapılandırılan 46 ve 47 numaralı sorularda en sık “tamamen katılıyorum” ve “katılıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. “Tamamen katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri %52,3-%61,4 aralığındadır. “Katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri ise %37,5-%46,6 aralığındadır. Tutum ve davranışlar şeklinde yapılandırılan 76 ve 77 numaralı

sorularda en sık “tamamen katılıyorum” ve “katılıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. “Tamamen katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri %61,1-%64,5 aralığındadır. “Katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri ise %34,2-%37,5 aralığındadır. Dolayısıyla İSG denetimi faktörüne ait normlar, değer ve inançlar ile tutum ve davranışlar bağlamında yapılandırılan 6 ifade ile ilgili katılımcıların yanıtlarında sorun alanı tespit edilmemiştir. Güvenlik kültürü çalışmalarında sorun alanı tespitinden ziyade değişkenler arası ilişkiler incelendiğinden, İSG denetimine özgü sorun alanı içeren çalışmaya ulaşılammıştır. Ancak Cox ve Cheyne (2000) çalışmasında, İSG denetimi faktörünün güvenlik kültürü araştırmalarındaki öneminden bahsetmiştir.

Tablo 77’de işyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum faktörü sorularına verilen yanıtlar yer almıştır.

Tablo 77: İşyeri Dışı Güvenlik Tedbirlerine Uyum Faktörü Sorularına Verilen Yanıtlar

9. FAKTÖR: İşyeri Dışı Güvenlik Tedbirlerine Uyum							
No	Sorular	Verilen Yanıtlar (%)					
	Normlar	FK.	HK.	KMY.	KRS.	KTY.	TK.
3	İşyeri dışında da güvenlik tedbirlerine uymanın önemi işyerinde aktarılır.	1	38,6	27,4	5,9	12,1	14,9
	Değer ve İnançlar						
28	İşyeri dışında da güvenlik tedbirlerine uyulmalıdır.	1,4	18,5	51,3	5,3	13,1	10,3
	Tutum ve Davranışlar						
54	İşyeri dışında da güvenlik tedbirlerine uyarım (Evim deprem yönetmeliğine göre düzenlendi, hız sınırlarına uyarım vb).	0,1	32,3	34,8	2,7	16,5	13,5

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 77’de, işyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum faktörüne ait 3 ifade ile ilgili katılımcıların yanıtları yer almıştır. Bu ifadelere en sık verilen yanıtlar “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” şeklindedir. “Katılmıyorum” yanıtlarının yüzdeler dilimi, %27,4-%51,3 aralığındadır. “Katılmıyorum” olarak verilen yanıtlardan en az yüzdeye sahip olan 3. sorudur. En fazla yüzdeye sahip olan ise 28. sorudur. “Hiç katılmıyorum” yanıtlarının yüzdeler dilimi, %18,5-%38,6 aralığındadır. “Hiç katılmıyorum” olarak verilen yanıtlardan en az yüzdeye sahip olan 28. sorudur. En fazla yüzdeye sahip olan ise 3. sorudur.

İSG bağlamında güvenlik kültürü araştırması çerçevesinde, işyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum faktörüne ait 3 ifade ile ilgili katılımcıların yanıtlarına göre; normlar şeklinde yapılandırılan 3 numaralı soruda en sık “hiç katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “tamamen katılıyorum” ve “katılıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. 3. soruda “işyeri dışında da güvenlik tedbirlerine uymanın önemi işyerinde aktarılır” ifadesine sırasıyla “hiç katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %38,6, “katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %27,4, “tamamen katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %14,9 ve “katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %12,1’dir. Dolayısıyla, işyeri dışında da güvenlik tedbirlerine uymanın öneminin işyerinde aktarılmasıyla ilgili 4 ayrı yanıt sıklığı görülse de %38,6 oranla “hiç katılmıyorum” ve %27,4 oranla “katılmıyorum” yanıtları baz alınarak sorun tespit edilmiştir. Değer ve inançlar şeklinde yapılandırılan 28 numaralı soruda en sık “katılmıyorum”, “hiç katılmıyorum”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. 28. soruda “işyeri dışında da güvenlik tedbirlerine uyulmalıdır” ifadesine sırasıyla “katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %51,3, “hiç katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %18,5, “katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %13,1 ve “tamamen katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %10,3’tür. Bu durum işyeri dışında da güvenlik tedbirlerine uyulmasının önemiyle ilgili 4 ayrı yanıt sıklığı görülse de %51,3 oranla “hiç katılmıyorum” yanıtı baz alınarak sorun tespit edilmiştir. Tutum ve davranışlar şeklinde yapılandırılan 54 numaralı soruda en sık “katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “hiç katılmıyorum”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. 54. soruda “işyeri dışında da güvenlik tedbirlerine uyarım” ifadesine sırasıyla “katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %34,8, “hiç katılmıyorum” yanıtını verenlerin oranı %32,3, “katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %16,5 ve “tamamen katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı %13,5’tir. Dolayısıyla işyeri dışında da güvenlik tedbirlerine uyulmasıyla ilgili 4 ayrı yanıt sıklığı görülse de %34,8 oranla “katılmıyorum”, %32,3 oranla “hiç katılmıyorum” yanıtları baz alınarak sorun olduğu görülmüştür. Güvenlik kültürü çalışmalarında sorun alanı tespitinden ziyade değişkenler arası ilişkiler incelendiğinden, işyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum özgü sorun alanı içeren çalışmaya ulaşılamamıştır. Ancak Reason (1997), Lin ve diğerleri (2008), Neal ve diğerleri (2000) çalışmalarında, işyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum faktörünün güvenlik kültürü araştırmalarındaki öneminden bahsetmiştir.

Tablo 78’de yönetimin İSG adaleti faktörü sorularına verilen yanıtlar yer almıştır.

Tablo 78: Yönetimin İSG Adaleti Faktörü Sorularına Verilen Yanıtlar

10. Faktör: Yönetimin İSG Adaleti							
No	Sorular	Verilen Yanıtlar (%)					
	Normlar	FK.	HK.	KMY.	KRS.	KTY.	TK.
22	İş kazası durumunda, suçlu kişilerden çok, kazanın nedenlerini araştırmak bir işyeri kuralıdır.	0,3	0,7	0,3	0	17,8	80,9
	Değer ve İnançlar						
48	İş kazası durumunda, suçlu kişilerden çok, kazanın nedenlerinin araştırılması gereklidir.	0,3	0,7	0,3	0	23,3	75,4
	Tutum ve Davranışlar						
78	İşyerimde, kazanın nedeni değil suçlusu aranır.	0,3	78,9	19,7	0,1	0,3	0,7

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 78’de, yönetimin İSG adaleti faktörüne ait 3 ifade ile ilgili katılımcıların yanıtları yer almıştır. Bu ifadelere en sık verilen yanıtlar genellikle “tamamen katılıyorum” ve “katılıyorum” şeklindedir. “Tamamen katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri dilimi, %0,7- %80,9 aralığındadır. “Tamamen katılıyorum” olarak verilen yanıtlardan en az yüzdeye sahip olan 78. sorudur. En fazla yüzdeye sahip olan ise 22. sorudur. “Katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri dilimi, %0,3-%23,3 aralığındadır. “Katılıyorum” olarak verilen yanıtlardan en az yüzdeye sahip olan 78. sorudur. En fazla yüzdeye sahip olan ise 48. sorudur. 78. soruya en sık verilen yanıtlar ise “hiç katılmıyorum” ve “katılmıyorum” şeklindedir. Oranları ise %78,9 ve %19,7’dir.

İSG bağlamında güvenlik kültürü araştırması çerçevesinde, yönetimin İSG adaleti faktörüne ait 3 ifade ile ilgili katılımcıların yanıtlarına göre; normlar şeklinde yapılandırılan 22. soruda en sık “tamamen katılıyorum” ve “katılıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. “Tamamen katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri %80,9 iken, “katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri %17,8’dir. Değer ve inançlar şeklinde yapılandırılan 48. soruda en sık “tamamen katılıyorum” ve “katılıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. “Tamamen katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri %75,4 iken, “katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri ise %23,3’tür. Tutum ve davranışlar şeklinde yapılandırılan 78. soruda en sık “hiç katılmıyorum” ve “katılmıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. “Hiç katılmıyorum” yanıtlarının yüzdeleri %78,9 iken “katılmıyorum” yanıtlarının yüzdeleri ise %19,7’dir. Dolayısıyla yönetimin İSG adaleti faktörüne ait normlar, değer ve inançlar ile tutum ve davranışlar bağlamında yapılandırılan 3 ifade ile ilgili katılımcıların yanıtlarında sorun

alanı tespit edilmemiştir. Güvenlik kültürü çalışmalarında sorun alanı tespitinden ziyade değişkenler arası ilişkiler incelendiğinden, yönetimin İSG adaleti faktörüne özgü sorun alanı içeren çalışmaya ulaşılammıştır. Ancak Kines ve diğerleri (2011) çalışmasında, yönetimin İSG adaleti faktörünün güvenlik kültürü araştırmalarındaki öneminden bahsetmiştir.

Tablo 79’da güvenlik liderliği faktörü sorularına verilen yanıtlar yer almıştır.

Tablo 79: Güvenlik Liderliği Faktörü Sorularına Verilen Yanıtlar

11. Faktör: Güvenlik Liderliği							
No	Sorular	Verilen Yanıtlar (%)					
	Değer ve İnançlar	FK.	HK.	KMY.	KRS.	KTY.	TK.
42	Güvenlik liderliği, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde önemlidir.	0,3	0,1	0,7	0	47	51,9
	Tutum ve Davranışlar						
72	Güvenlik lideri, İSG açısından tutum ve davranışımı olumlu yönde geliştirmektedir.	1,9	0,1	0,9	0	45,8	51,3

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 79’da güvenlik liderliği faktörüne ait 2 ifade ile ilgili katılımcıların yanıtları yer almıştır. Bu ifadelere en sık verilen yanıtlar “tamamen katılıyorum” ve “katılıyorum” şeklindedir. “Tamamen katılıyorum” yanıtlarının yüzdeler dilimi, %51,3-%51,9 aralığındadır. “Tamamen katılıyorum” olarak verilen yanıtlardan en az yüzdeye sahip olan 72. sorudur. En fazla yüzdeye sahip olan ise 42. sorudur. “Katılıyorum” yanıtlarının yüzdeler dilimi, %45,8-%47 aralığındadır. “Katılıyorum” olarak verilen yanıtlardan en az yüzdeye sahip olan 72. sorudur. En fazla yüzdeye sahip olan ise 42. sorudur.

İSG bağlamında güvenlik kültürü araştırması çerçevesinde, güvenlik liderliği faktörüne ait 2 ifade ile ilgili katılımcıların yanıtlarına göre; normlar şeklinde yapılandırılan soru pilot çalışmada faktör yükü nedeniyle çıkarıldığından nihai çalışmada yer almamıştır. Değer ve inançlar şeklinde yapılandırılan 42. soruda en sık “tamamen katılıyorum” ve “katılıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. “Tamamen katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri %51,9 iken “katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri ise %47’dir. Tutum ve davranışlar şeklinde yapılandırılan 72. soruda en sık “tamamen katılıyorum” ve “katılıyorum” şeklinde yanıtlar yer almıştır. “Tamamen katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri %51,3 iken, “katılıyorum” yanıtlarının yüzdeleri ise %45,8’dir. Dolayısıyla güvenlik liderliği faktörüne ait normlar, değer ve inançlar ile tutum ve davranışlar

bağlamında yapılandırılan 2 ifade ile ilgili katılımcıların yanıtlarında sorun alanı tespit edilmemiştir. Güvenlik kültürü çalışmalarında sorun alanı tespitinden ziyade değişkenler arası ilişkiler incelendiğinden, güvenlik liderliği faktörüne özgü sorun alanı içeren çalışmaya ulaşılamamıştır. Ancak Fung ve diğerleri (2005) çalışmasında, güvenlik liderliği faktörünün güvenlik kültürü araştırmalarındaki öneminden bahsetmiştir. Bu görüşü Arpat (2015) yaptığı çalışmayla desteklemiştir.

4.6.8. Mülakat Sorularına Yönelik Bulgular

Katılımcılar, 15 iş güvenliği uzmanı (%36), 11 işyeri hekimi (%26), 5 diğer sağlık personeli (%12) ve 11 işveren (%26) olmak üzere 42 kişidir. İş güvenliği uzmanlarının 10'u (%67) erkek ve 5'i (%33) kadındır. İşyeri hekimlerinin 9'u (%82) erkek ve 2'si (%18) kadındır. Diğer sağlık personellerinin 1'i (%20) erkek ve 4'ü (%80) kadındır. İşverenlerin 10'u (%91) erkek ve 1'i (%9) kadındır. Katılımcıların tamamının cinsiyete göre dağılımları, 30 kişi (%72) erkek ve 12 kişi (%28) kadın şeklindedir.

Katılımcıların yaşa göre dağılımları incelendiğinde; iş güvenliği uzmanlarında, 25 yaş altı 3 kişi (%20), 25-35 yaş 4 kişi (%27), 36-45 yaş 5 kişi (%33) ve 46-55 yaş 3 kişi (%20) yer almıştır. İşyeri hekimlerinde, 25-35 yaş 4 kişi (%36), 36-45 yaş 5 kişi (%46) ve 46-55 yaş 2 kişi (%18) yer almıştır. Diğer sağlık personellerinde, 25 yaş altı 4 kişi (%80) ve 25-35 yaş 1 kişi (%20) yer almıştır. İşverenlerde ise 46-55 yaş 6 kişi (%55) iken 56 ve üstü yaş 5 kişi (%45) yer almıştır. Katılımcıların tamamının yaşa göre dağılımları, 25 yaş altı 7 kişi (%17), 25-35 yaş 9 kişi (%21), 36-45 yaş 10 kişi (%24), 46-55 yaş 11 kişi (%26) ve 56 ve üstü yaş 5 kişi (%12) şeklindedir.

Katılımcıların eğitim durumuna göre dağılımları incelendiğinde; iş güvenliği uzmanlarında, 7 kişi (%47) önlisans ve 8 kişi (%53) lisans eğitimini tamamlamıştır. İşyeri hekimlerinde, 6 kişi (%55) lisans ve 5 kişi (%45) lisansüstü eğitimini tamamlamıştır. Diğer sağlık personellerinde, 3 kişi (%60) önlisans ve 2 kişi (%40) lisans eğitimini tamamlamıştır. İşverenlerde, 4 kişi (%36) lise, 3 kişi (%28) önlisans ve 4 kişi (%36) lisans tamamlamıştır. Katılımcıların tamamının eğitim durumuna göre dağılımları, 4 kişi (%9) lise, 13 kişi (%31) önlisans, 20 kişi (%48) lisans ve 5 kişi (%12) lisansüstü şeklindedir.

Mülakat temaları; proaktif yaklaşım, İSG eğitimi, İSG farkındalığı, İSG iletişimi, raporlama kültürü, İSG katılımı, İSG kural ve prosedürleri, İSG denetimi, işyeri dışı

güvenlik tedbirlerine uyum, yönetimin İSG adaleti, güvenlik liderliği, kültürel farklılıklar ve kadercilik şeklindedir. Mülakat; bu temalara özgü 15 sorudan oluşmuştur. Betimsel analiz yöntemiyle²⁰ tablolar halinde mülakat sorularına yönelik bulgular ifade edilmiştir.

Tablo 80: 1. Mülakat Sorusu Yanıtları

Yükümlülüklerin Yerine Getirilmesi	İş Güvenliği Uzmanı	İşyeri Hekimi	Diğer Sağlık Personeli	İşveren	Toplam
Evet	4	3	2	7	16
Hayır	11	8	3	4	26
Problemler					
Problem yok	4	3	2	7	16
Sorumluluktan kaçınma	4	2	2	2	10
Tembellik	2	1	-	2	5
Denetimsizlik	2	2	-	-	4
İş tanımı belirsizliği	2	1	-	-	3
Deneyimsizlik	1	-	1	-	2
Yükümlülükleri yanlış anlama	-	2	-	-	2

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 80'e göre; yükümlülüklerin yerine getirilmesi sorusuna sırasıyla 26 kişi (%62) hayır ve 16 kişi (%38) evet yanıtını vermiştir. Bu bağlamda sırasıyla iş güvenliği uzmanlarından 11 kişi (%73) hayır ve 4 kişi (%27) evet; işyeri hekimlerinden 8 kişi (%72) hayır ve 3 kişi (%28) evet; işverenlerden 4 kişi (%36) hayır ve 7 kişi (%64) evet ve diğer sağlık personellerinden 3 kişi (%60) hayır ve 2 kişi (%40) evet şeklinde soruyu yanıtlamıştır.

Yükümlülüklerin yerine getirilmesinde yaşanan problemler ile ilgili soruya ise sırasıyla 16 kişi (%38) problem yok, 10 kişi (%24) sorumluluktan kaçınma, 5 kişi (%12) tembellik, 4 kişi (%9) denetimsizlik, 3 kişi (%7) iş tanımı belirsizliği, 2 kişi (%5) deneyimsizlik ve 2 kişi (%5) yükümlülükleri yanlış anlama yanıtlarını vermiştir. Problem yok yanıtı verenlerden sırasıyla 7 kişi (%44) işveren, 4 kişi (%25) iş güvenliği uzmanı, 3 kişi (%19) işyeri hekimi ve 2 kişi (%12) diğer sağlık personelidir. Sorumluluktan kaçınma yanıtını verenlerden sırasıyla 4 kişi (%40) iş güvenliği uzmanı, 2 kişi (%20) işyeri hekimi, 2 kişi (%20) diğer sağlık personeli ve 2 kişi (%20) işverendir. Tembellik yanıtını verenlerden sırasıyla 2 kişi (%40) iş güvenliği uzmanı, 2 kişi (%40) işveren ve 1 kişi (%20) işyeri

²⁰ Betimsel analiz; önceden belirlenmiş bir çerçeveye bağlı kalarak nitel verilerin işlenmesi, bulguların tanımlanması ve bu bulguların yorumlanması adımlarını içeren analiz yaklaşımıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2005: 21-27).

hekimidir. Denetimsizlik yanıtını verenlerden sırasıyla 2 kişi (%50) iş güvenliği uzmanı ve 2 kişi (%50) işyeri hekimidir. İş tanımı belirsizliği yanıtını verenlerden sırasıyla 2 kişi (%67) iş güvenliği uzmanı ve 1 kişi (%33) işyeri hekimidir. Deneyimsizlik yanıtını verenlerden sırasıyla 1 kişi (%50) iş güvenliği uzmanı ve 1 kişi (%50) diğer sağlık personelidir. Yükümlülükleri yanlış anlama yanıtını veren 2 kişi (%100) işyeri hekimidir.

Tablo 81: 2. Mülakat Sorusu Yanıtları

Yükümlülüklerin Belirlenmesi	İş Güvenliği Uzmanı	İşyeri Hekimi	Diğer Sağlık Personeli	İşveren	Toplam
Evet	13	11	5	11	40
Hayır	2	-	-	-	2
Yükümlülüklerin Önemi					
Önemli	14	11	5	11	41
Önemsiz	1	-	-	-	1
Problemler					
Acil durum planlarına uymama	5	-	3	3	11
İhmal	4	2	2	1	9
Destek elemanlarının eğitimindeki yetersizlik	-	-	-	5	5
Bildirim yapmamak	2	3	-	-	5
Durum tespitinin gecikmesi	2	3	-	-	5
Görev belirsizliği	-	2	-	2	4
Tedbirlerin alınmaması	2	1	-	-	3

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 81'e göre; çalışmaktan kaçınma hakkını gerektirecek hallerdeki yükümlülüklerin belirlenmesi sorusuna sırasıyla 40 kişi (%95) evet ve 2 kişi (%5) hayır yanıtını vermiştir. Bu bağlamda sırasıyla iş güvenliği uzmanlarından 13 kişi (%87) evet ve 2 kişi (%13) hayır; işyeri hekimlerinden 11 kişi (%100) evet; işverenlerden 11 kişi (%100) evet ve diğer sağlık personellerinden 5 kişi (%100) evet şeklinde soruyu yanıtlamıştır.

Çalışmaktan kaçınma hakkını gerektirecek hallerdeki yükümlülüklerin önemine dair soruya sırasıyla 41 kişi (%98) evet ve 1 kişi (%2) hayır yanıtını vermiştir. Bu bağlamda sırasıyla iş güvenliği uzmanlarından 14 kişi (%93) evet ve 1 kişi (%7) hayır; işyeri hekimlerinden 11 kişi (%100) evet; işverenlerden 11 kişi (%100) evet ve diğer sağlık personellerinden 5 kişi (%100) evet şeklinde soruyu yanıtlamıştır.

Çalışmaktan kaçınma hakkını gerektirecek hallerdeki yükümlülüklerin yerine getirilmesinde yaşanan problemler ile ilgili soruya; sırasıyla 11 kişi (%26) acil durum planlarına uymama, 9 kişi (%21) ihmal, 5 kişi (%12) destek elemanlarının eğitimindeki

yetersizlik, 5 kişi (%12) bildirim yapmamak, 5 kişi (%12) durum tespitinin gecikmesi, 4 kişi (%10) görev belirsizliği ve 3 kişi (%7) tedbirlerin alınmaması yanıtlarını vermiştir. Acil durum planlarına uymama yanıtı verenlerden sırasıyla 5 kişi (%46) iş güvenliği uzmanı, 3 kişi (%27) diğer sağlık personeli ve 3 kişi (%27) işverendir. İhmal yanıtını verenlerden sırasıyla 4 kişi (%45) iş güvenliği uzmanı, 2 kişi (%22) işyeri hekimi, 2 kişi (%22) diğer sağlık personeli ve 1 kişi (%11) işverendir. Destek elemanlarının eğitimindeki yetersizlik yanıtını veren 5 kişi (%100) işverendir. Bildirim yapmamak yanıtını verenlerden sırasıyla 3 kişi (%60) işyeri hekimi ve 2 kişi (%40) iş güvenliği uzmanıdır. Durum tespitinin gecikmesi yanıtını verenlerden 3 kişi (%60) işyeri hekimi ve 2 kişi (%40) iş güvenliği uzmanıdır. Görev belirsizliği yanıtı verenlerden sırasıyla 2 kişi (%50) işyeri hekimi ve 2 kişi (%50) işverendir. Tedbirlerin alınmaması yanıtını verenlerden sırasıyla 2 kişi (%67) iş güvenliği uzmanı ve 1 kişi (%33) işyeri hekimidir.

Tablo 82: 3. Mülakat Sorusu Yanıtları

Kural ve Prosedürlerin Oluşturulması ve Duyurulması	İş Güvenliği Uzmanı	İşyeri Hekimi	Diğer Sağlık Personeli	İşveren	Toplam
Evvet	15	11	5	11	42
Hayır	-	-	-	-	-
Kural ve Prosedürlerin Gerekliliği					
Gerekli	15	11	5	11	42
Gereksiz	-	-	-	-	-
Problemler					
Yeni çalışanlarda kural ve prosedürleri kavrayamama	6	2	1	1	10
Farkındalığın yeterli olmaması	4	2	2	1	9
Eğitimin önemsenmemesi	1	1	-	5	7
İhmal	2	2	-	2	6
İnsan kaynakları uygulamalarının yetersizliği	1	3	1	-	5
İletişimsel problemler	1	1	1	2	5
Tedbirler					
Teşvikler	6	7	2	5	20
İSG yönetim sistemi oluşturmak	4	2	1	2	9
Farkındalık organizasyonları	2	1	1	1	5
İSG profesyonellerinin eğitime katılımının sağlanması	2	1	1	1	5
Danışmanlık hizmetinin alınması	1	-	-	2	3

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 82'ye göre; kural ve prosedürlerin oluşturulması ve duyurulması sorusuna 42 kişi (%100) evet yanıtını vermiştir. Kural ve prosedürlerin gerekliliği sorusunu da 42 kişi (%100) gerekli olarak cevaplamıştır. Bu bağlamda katılımcıların tamamı kural ve prosedürlerin oluşturulduğunu, duyurulduğunu ve gerekli olduğunu belirtmiştir.

Kural ve prosedürlerin uygulanmasında ve çalışanlara önemini aktarmada yaşanan problemler ile ilgili soruya; sırasıyla 10 kişi (%24) yeni çalışanlarda kural ve prosedürleri kavrayamama, 9 kişi (%21) farkındalığın yeterli olmaması, 7 kişi (%17) eğitimin önemsenmemesi, 6 kişi (%14) ihmal, 5 kişi (%12) insan kaynakları uygulamalarının yetersizliği ve 5 kişi (%12) iletişimsel problemler yanıtını vermiştir. Yeni çalışanlarda kural ve prosedürleri kavrayamama yanıtı verenlerden sırasıyla 6 kişi (%60) iş güvenliği uzmanı, 2 kişi (%20) işyeri hekimi, 1 kişi (%10) diğer sağlık personeli ve 1 kişi (%10) işverendir. Farkındalığın yeterli olmaması yanıtını verenlerden sırasıyla 4 kişi (%45) iş güvenliği uzmanı, 2 kişi (%22) işyeri hekimi, 2 kişi (%22) diğer sağlık personeli ve 1 kişi (%11) işverendir. Eğitimin önemsenmemesi yanıtını verenlerden sırasıyla 5 kişi (%72) işveren, 1 kişi (%14) iş güvenliği uzmanı ve 1 kişi (%14) işyeri hekimidir. İhmal yanıtını verenlerden sırasıyla 2 kişi (%33.3) iş güvenliği uzmanı, 2 kişi (%33.3) işyeri hekimi ve 2 kişi (%33.3) işverendir. İnsan kaynakları uygulamalarının yetersizliği yanıtını verenlerden sırasıyla 3 kişi (%60) işyeri hekimi, 1 kişi (%20) iş güvenliği uzmanı ve 1 kişi (%20) diğer sağlık personelidir. İletişimsel problemler yanıtını verenlerden sırasıyla 2 kişi (%40) işveren, 1 kişi (%20) iş güvenliği uzmanı, 1 kişi (%20) işyeri hekimi ve 1 kişi (%20) diğer sağlık personelidir.

Yasal gerekliliklerin ötesinde İSG'nin iyileştirmesine dönük tedbirler sorusuna sırasıyla 20 kişi (%48) teşvikler, 9 kişi (%21) İSG yönetim sistemi oluşturmak, 5 kişi (%12) farkındalık organizasyonları, 5 kişi (%12) İSG profesyonellerinin eğitimlere katılımının sağlanması ve 3 kişi (%7) danışmanlık hizmetinin alınması yanıtını vermiştir. Teşvikler yanıtı verenlerden sırasıyla 7 kişi (%35) işyeri hekimi, 6 kişi (%30) iş güvenliği uzmanı, 5 kişi (%25) işveren ve 2 kişi (%10) diğer sağlık personelidir. İSG yönetim sistemi oluşturmak yanıtını verenlerden 4 kişi (%45) iş güvenliği uzmanı, 2 kişi (%22) işveren, 2 kişi (%22) işyeri hekimi ve 1 kişi (%11) diğer sağlık personelidir. Farkındalık organizasyonları yanıtını verenlerden sırasıyla 2 kişi (%40) iş güvenliği uzmanı, 1 kişi (%20) işyeri hekimi, 1 kişi (%20) diğer sağlık personeli ve 1 kişi (%20) işverendir. İSG profesyonellerinin eğitimlere katılımının sağlanması yanıtını verenlerden sırasıyla 2 kişi

(%40) iş güvenliği uzmanı, 1 kişi (%20) işyeri hekimi, 1 kişi (%20) diğer sağlık personeli ve 1 kişi (%20) işverendir. Danışmanlık hizmetinin alınması yanıtını verenlerden sırasıyla 2 kişi (%67) işveren ve 1 kişi (%33) iş güvenliği uzmanıdır.

Tablo 83: 4. Mülakat Sorusu Yanıtları

İSG ile İlgili Yükümlülüklerle Uyulacağına İlişkin İnanç		İş Güvenliği Uzmanı	İşyeri Hekimi	Diğer Sağlık Personeli	İşveren	Toplam
İSG profesyonelleri	Yüksek seviye	13	10	4	7	34
	Orta seviye	2	1	1	4	8
	Düşük seviye	-	-	-	-	-
Çalışanlar	Yüksek seviye	1	-	-	-	1
	Orta seviye	2	3	1	-	6
	Düşük seviye	12	8	4	11	35

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 83'e göre; İSG ile ilgili yükümlülüklerle uyulacağına ilişkin inanç durumu sorusuna İSG profesyonelleri için verilen yanıtlar; sırasıyla 34 kişi (%81) yüksek seviye ve 8 kişi (%19) orta seviye şeklindedir. Çalışanlar için ise sırasıyla 35 kişi (%83) düşük seviye, 6 kişi (%14) orta seviye ve 1 kişi (%3) yüksek seviye şeklindedir. İSG profesyonelleri için yüksek seviye yanıtını verenlerden sırasıyla 13 kişi (%38) iş güvenliği uzmanı, 10 kişi (%29) işyeri hekimi, 7 kişi (%21) işveren ve 4 kişi (%12) diğer sağlık personelidir. İSG profesyonelleri için orta seviye yanıtını verenlerden sırasıyla 4 kişi (%50) işveren, 2 kişi (%25) iş güvenliği uzmanı, 1 kişi (%12,5) işyeri hekimi ve 1 kişi (%12,5) diğer sağlık personelidir. Çalışanlar için yüksek seviye yanıtını veren 1 kişi (%100) iş güvenliği uzmanıdır. Çalışanlar için orta seviye yanıtını verenlerden sırasıyla 3 kişi (%50) işyeri hekimi, 2 kişi (%33) iş güvenliği uzmanı ve 1 kişi (%17) diğer sağlık personelidir. Çalışanlar için düşük seviye yanıtını verenlerden sırasıyla 12 kişi (%34) iş güvenliği uzmanı, 11 kişi (%32) işveren, 8 kişi (%23) işyeri hekimi ve 4 kişi (%11) diğer sağlık personelidir.

Tablo 84: 5. Mülakat Sorusu Yanıtları

Güvenlik Lideri Olarak Kendini Görmek	İş Güvenliği Uzmanı	İşyeri Hekimi	Diğer Sağlık Personeli	İşveren	Toplam
Evet	6	5	1	11	23
Hayır	9	6	4	-	19
Güvenlik Liderliğinin Desteklenmesi					
Evet	2	-	1	9	12
Hayır	13	11	4	2	30
Güvenlik Liderliğinin Önemi					
Önemli	15	11	5	9	40
Önemsiz	-	-	-	2	2
Güvenlik Liderliği Uygulamaları					
Liderlik uygulamaları yok	13	11	4	2	30
Liderlik eğitimleri	1	-	1	4	6
Kararlara katılımın teşviki	1	-	-	2	3
Motivasyonun sağlanması	-	-	-	2	2
Liderlik iklimi yaratılması	-	-	-	1	1
Problemler					
Liderliğin desteklenmesine yönelik iklim ve uygulamaların olmaması	13	11	4	2	30
Problem yok	2	-	1	9	12

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 84'e göre; İSG lideri olarak kendini görmek hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 23 kişi (%55) evet ve 19 (%45) kişi hayır şeklindedir. Bu bağlamda sırasıyla işverenlerden 11 kişi (%100) evet; iş güvenliği uzmanlarından 6 kişi (%40) evet ve 9 kişi (%60) hayır; işyeri hekimlerinden 5 kişi (%45) evet ve 6 kişi (%55) hayır; diğer sağlık personellerinden 1 kişi (%20) evet ve 4 kişi (%80) hayır şeklinde soruyu yanıtlamıştır.

Güvenlik liderliğinin desteklenmesi hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 30 kişi (%71) hayır ve 12 kişi (%29) evet şeklindedir. Bu bağlamda sırasıyla iş güvenliği uzmanlarından 13 kişi (%87) hayır ve 2 kişi (%13) evet; işyeri hekimlerinden 11 kişi (%100) hayır; diğer sağlık personellerinden 4 kişi (%80) hayır ve 1 kişi (%20) evet ve işverenlerden 2 kişi (%18) hayır ve 9 kişi (%82) evet şeklinde soruyu yanıtlamıştır.

Güvenlik liderliğinin önemi hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 40 kişi (%95) önemli ve 2 kişi (%5) önemsiz şeklindedir. Bu bağlamda sırasıyla iş güvenliği uzmanlarından 15 kişi (%100) önemli; işyeri hekimlerinden 11 kişi (%100) önemli;

işverenlerden 9 kişi (%82) önemli ve 2 kişi (%18) önemsiz ve diğer sağlık personellerinden 5 kişi (%100) önemli şekilde soruyu yanıtlamıştır.

Güvenlik liderliği uygulamaları sorusuna verilen yanıtlar; sırasıyla 30 kişi (%71) liderlik uygulamaları yok, 6 kişi (%15) liderlik eğitimleri, 3 kişi (%7) kararlara katılımın teşviki, 2 kişi (%5) motivasyonun sağlanması ve 1 kişi (%2) liderlik iklimi yaratılması şeklindedir. Bu bağlamda liderlik uygulamaları yok yanıtını verenlerden sırasıyla 13 kişi (%43) iş güvenliği uzmanı, 11 kişi (%37) işyeri hekimi, 4 kişi (%13) diğer sağlık personeli ve 2 kişi (%7) işverendir. Liderlik eğitimleri yanıtını verenlerden sırasıyla 4 kişi (%67) işveren, 1 kişi (%16,5) iş güvenliği uzmanı ve 1 kişi (%16,5) diğer sağlık personelidir. Kararlara katılımın teşviki yanıtını verenlerden sırasıyla 2 kişi (%67) işveren ve 1 kişi (%33) iş güvenliği uzmanıdır. Motivasyonun sağlanması yanıtını veren 2 kişi (%100) ve liderlik iklimi yaratılması yanıtını veren 1 kişi (%100) de işverendir.

Güvenlik liderliği ile ilgili problemler sorusuna verilen yanıtlar; sırasıyla 30 kişi (%71) liderliğin desteklenmesine yönelik iklim ve uygulamaların olmaması ve 12 kişi (%29) problem yok şeklindedir. Bu bağlamda liderliğin desteklenmesine yönelik iklim ve uygulamaların olmaması yanıtını verenlerden sırasıyla 13 kişi (%43) iş güvenliği uzmanı, 11 kişi (%37) işyeri hekimi, 4 kişi (%13) diğer sağlık personeli ve 2 kişi (%7) işverendir. Problem yok yanıtını verenlerden ise sırasıyla 9 kişi (%75) işveren, 2 kişi (%17) iş güvenliği uzmanı ve 1 kişi (%8) diğer sağlık personelidir.

Tablo 85: 6. Mülakat Sorusu Yanıtları

İşbirliğinin Önemszenmesi	İş Güvenliği Uzmanı	İşyeri Hekimi	Diğer Sağlık Personeli	İşveren	Toplam
Evet	11	6	3	11	31
Hayır	4	5	2	-	11
İş birliği Tesisi ve Sorumluluk Alma Adına Yapılan Faaliyetler					
Grup eğitimleri	6	4	1	4	15
Sosyal etkinlikler	5	2	1	2	10
Toplantılar	2	3	2	2	9
Törenlerin organizasyonu	1	1	1	2	5
Teşvik	1	1	-	1	3
Problemler					
İletişimsel problemler	6	7	2	5	20
İş arkadaşları arasında sorumluluk paylaşımındaki problemler	5	2	1	5	13
İSG uygulamalarının iş birliği ve sorumluluk problemleri nedeniyle aksamaması	2	1	1	1	5
Bireysellik	2	1	1	-	4

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 85'e göre; iş birliğinin önemsenmesi hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 31 kişi (%74) evet ve 11 (%26) kişi hayır şeklindedir. Bu bağlamda iş güvenliği uzmanlarından 11 kişi (%73) evet ve 4 kişi (%27) hayır; işverenlerden 11 kişi (%100) evet; işyeri hekimlerinden 6 kişi (%55) evet ve 5 kişi (%45) hayır; diğer sağlık personellerinden 3 kişi (%60) evet ve 2 kişi (%40) hayır şeklinde soruyu yanıtlamıştır.

İş birliği tesisi ve sorumluluk alma adına yapılan faaliyetler hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 15 kişi (%36) grup eğitimleri, 10 kişi (%24) sosyal etkinlikler, 9 kişi (%21) toplantılar, 5 kişi (%12) törenlerin organizasyonu ve 3 kişi (%7) teşvik şeklindedir. Bu bağlamda grup eğitimleri yanıtını verenlerden sırasıyla 6 kişi (%40) iş güvenliği uzmanı, 4 kişi (%27) işyeri hekimi, 4 kişi (%27) işveren ve 1 kişi (%6) diğer sağlık personelidir. Sosyal etkinlikler yanıtını verenlerden sırasıyla 5 kişi (%50) iş güvenliği uzmanı, 2 kişi (%20) işyeri hekimi, 2 kişi (%20) işveren ve 1 kişi (%10) diğer sağlık personelidir. Toplantılar yanıtını verenlerden sırasıyla 3 kişi (%34) işyeri hekimi, 2 kişi (%22) iş güvenliği uzmanı, 2 kişi (%22) diğer sağlık personeli ve 2 kişi (%22) işverendir. Törenlerin organizasyonu yanıtını verenlerden sırasıyla 2 kişi (%40) işveren, 1 kişi (%20) iş güvenliği uzmanı, 1 kişi (%20) işyeri hekimi ve 1 kişi (%20) diğer sağlık personelidir.

Teşvik yanıtını verenlerden sırasıyla 1 kişi (%33,3) iş güvenliği uzmanı, 1 kişi (%33,3) işyeri hekimi ve 1 kişi (%33,3) de işverendir.

İş birliği problemleri hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 20 kişi (%48) iletişimsel problemler, 13 kişi (%31) iş arkadaşları arasında sorumluluk paylaşımındaki problemler, 5 kişi (%12) İSG uygulamalarının iş birliği ve sorumluluk problemleri nedeniyle aksamaması ve 4 kişi (%9) bireysellik şeklindedir. Bu bağlamda iletişimsel problemler yanıtını verenlerden sırasıyla 7 kişi (%35) işyeri hekimi, 6 kişi (%30) iş güvenliği uzmanı, 5 kişi (%25) işveren ve 2 kişi (%10) diğer sağlık personelidir. İş arkadaşları arasında sorumluluk paylaşımındaki problemler yanıtını verenlerden ise sırasıyla 5 kişi (%38,5) iş güvenliği uzmanı, 5 kişi (%38,5) işveren, 2 kişi (%15) işyeri hekimi ve 1 kişi (%8) diğer sağlık personelidir. İSG uygulamalarının iş birliği ve sorumluluk problemleri nedeniyle aksamaması yanıtını verenlerden sırasıyla 2 kişi (%40) iş güvenliği uzmanı, 1 kişi (%20) işyeri hekimi, 1 kişi (%20) diğer sağlık personeli ve 1 kişi (%20) işverendir. Bireysellik yanıtını verenlerden sırasıyla 2 kişi (%50) iş güvenliği uzmanı, 1 kişi (%25) işyeri hekimi ve 1 kişi (%25) diğer sağlık personelidir.

Tablo 86: 7. Mülakat Sorusu Yanıtları

İSG İşyeri Denetiminin Yapılması	İş Güvenliği Uzmanı	İşyeri Hekimi	Diğer Sağlık Personeli	İşveren	Toplam
Evet	14	9	4	11	38
Hayır	1	2	1	-	4
İSG Bakanlık Denetiminin Yapılması					
Evet	6	4	2	8	20
Hayır	9	7	3	3	22
İşyeri dışında da güvenlik tedbirlerine uymanın teşvikinin yapılması					
Evet	5	2	1	7	15
Hayır	10	9	4	4	27
İSG Denetiminin Önemi					
Önemli	15	11	5	11	42
Önemsiz	-	-	-	-	-
Problemler					
Denetim sıklığı ile ilgili problemler	8	5	2	7	22
Denetimin kapsamı ile ilgili problemler	3	3	2	-	8
İş müfettişlerinin bilgi ve deneyim eksikliği	2	2	1	1	6
Problem yok	2	1	-	3	6

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 86'ya göre; İSG işyeri denetiminin yapılması hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 38 kişi (%90) evet ve 4 (%10) kişi hayır şeklindedir. Bu bağlamda sırasıyla iş güvenliği uzmanlarından 14 kişi (%93) evet ve 1 kişi (%7) hayır; işverenlerden 11 kişi (%100) evet; işyeri hekimlerinden 9 kişi (%82) evet ve 2 kişi (%18) hayır ve diğer sağlık personellerinden 4 kişi (%80) evet ve 1 kişi (%20) hayır şeklinde soruyu yanıtlamıştır.

İSG bakanlık denetiminin yapılması hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 22 kişi (%52) hayır ve 20 kişi (%48) evet şeklindedir. Bu bağlamda sırasıyla iş güvenliği uzmanlarından 9 kişi (%60) hayır ve 6 kişi (%40) evet; işyeri hekimlerinden 7 kişi (%64) hayır ve 4 kişi (%36) evet; diğer sağlık personellerinden 3 kişi (%60) hayır ve 2 kişi (%40) evet ve işverenlerden 3 kişi (%27) hayır ve 8 kişi (%73) evet şeklinde soruyu yanıtlamıştır.

İşyeri dışında da güvenlik tedbirlerine uymanın teşvikinin yapılması hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 27 kişi (%64) hayır ve 15 kişi (%36) evet şeklindedir. Bu bağlamda sırasıyla iş güvenliği uzmanlarından 10 kişi (%67) hayır ve 5 kişi (%33) evet; işyeri hekimlerinden 9 kişi (%82) hayır ve 2 kişi (%18) evet; diğer sağlık personellerinden 4 kişi (%80) hayır ve 1 kişi (%20) evet ve işverenlerden 4 kişi (%36) hayır ve 7 kişi (%64) evet şeklinde soruyu yanıtlamıştır.

İSG denetiminin önemi hakkındaki soruya verilen yanıtlar; 42 kişi (%100) önemli şeklindedir. Dolayısıyla iş güvenliği uzmanlarının, işyeri hekimlerinin, diğer sağlık personellerinin ve işverenlerin önemli yanıtını verdiği görülmüştür.

Denetimler bağlamındaki problemler hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 22 kişi (%52) denetim sıklığı ile ilgili problemler, 8 kişi (%19) denetimin kapsamı ile ilgili problemler, 6 kişi (%14) iş müfettişlerinin bilgi ve deneyim eksikliği ile 6 kişi (%14) problem yok şeklindedir. Bu bağlamda denetim sıklığı ile ilgili problemler yanıtını verenlerden sırasıyla 8 kişi (%36) iş güvenliği uzmanı, 7 kişi (%32) işveren, 5 kişi (%23) işyeri hekimi ve 2 kişi (%9) diğer sağlık personelidir. Denetimin kapsamı ile ilgili problemler yanıtını verenlerden ise sırasıyla 3 kişi (%37,5) iş güvenliği uzmanı, 3 kişi (%37,5) işyeri hekimi ve 2 kişi (%25) diğer sağlık personelidir. İş müfettişlerinin bilgi ve deneyim eksikliği yanıtını verenlerden 2 kişi (%33) iş güvenliği uzmanı, 2 kişi (%33) işyeri hekimi, 1 kişi (%17) diğer sağlık personeli ve 1 kişi (%17) işverendir. Problem yok

yanıtını verenlerden sırasıyla 3 kişi (%50) işveren, 2 kişi (%33) iş güvenliği uzmanı ve 1 kişi (%17) işyeri hekimidir.

Tablo 87: 8. Mülakat Sorusu Yanıtları

İSG’de Proaktif Yaklaşımın Uygulanması	İş Güvenliği Uzmanı	İşyeri Hekimi	Diğer Sağlık Personeli	İşveren	Toplam
Evet	10	8	4	11	33
Hayır	5	3	1	-	9
Proaktif Yaklaşımın Önemszenmesi					
Evet	15	11	5	11	42
Hayır	-	-	-	-	-
Proaktif Yaklaşım Kapsamında Çalışanların Yükümlülüklerini Yerine Getirmesi					
Evet	8	6	3	6	23
Hayır	7	5	2	5	19
Problemler					
Çalışanların sorumluluklarını yerine getirmemesi	7	5	2	5	19
Problem yok	3	3	2	6	14
Uygulama problemleri	5	3	1	-	9

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 87’ye göre; İSG’de proaktif yaklaşımın uygulanması hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 33 kişi (%79) evet ve 9 (%21) kişi hayır şeklindedir. Bu bağlamda sırasıyla işverenlerden 11 kişi (%100) evet, iş güvenliği uzmanlarından 10 kişi (%67) evet ve 5 kişi (%33) hayır; işyeri hekimlerinden 8 kişi (%73) evet, 3 kişi (%27) hayır ve diğer sağlık personellerinden 4 kişi (%80) evet ve 1 kişi (%20) hayır şeklinde soruyu yanıtlamıştır.

Proaktif yaklaşımın önemszenmesi hakkındaki soruya verilen yanıtlar; 42 kişi (%100) evet şeklindedir. Dolayısıyla iş güvenliği uzmanlarının, işyeri hekimlerinin, diğer sağlık personellerinin ve işverenlerin evet yanıtını verdiği görülmüştür.

Proaktif yaklaşım kapsamında çalışanların yükümlülüklerini yerine getirmesi hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 23 kişi (%69) evet ve 19 kişi (%31) hayır şeklindedir. Bu bağlamda sırasıyla iş güvenliği uzmanlarından 8 kişi (%53) evet ve 7 kişi (%47) hayır; işyeri hekimlerinden 6 kişi (%55) evet, 5 kişi (%45) hayır; işverenlerden 6 kişi (%55) evet ve 5 kişi (%45) hayır ve diğer sağlık personellerinden 3 kişi (%60) evet ve 2 kişi (%40) hayır şeklinde soruyu yanıtlamıştır.

Proaktif yaklaşım bağlamındaki problemler hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 19 kişi (%45) çalışanların sorumluluklarını yerine getirmemesi, 14 kişi (%33) problem yok, 9 kişi (%22) uygulama problemleri şeklindedir. Bu bağlamda çalışanların sorumluluklarını yerine getirmemesi yanıtını verenlerden sırasıyla 7 kişi (%37) iş güvenliği uzmanı, 5 kişi (%26) işyeri hekimi, 5 kişi (%26) işveren ve 2 kişi (%11) diğer sağlık personelidir. Problem yok yanıtını verenlerden ise sırasıyla 6 kişi (%43) işveren, 3 kişi (%21,5) iş güvenliği uzmanı, 3 kişi (%21,5) işyeri hekimi ve 2 kişi (%14) diğer sağlık personelidir. Uygulama problemleri yanıtını verenlerden sırasıyla 5 kişi (%56) iş güvenliği uzmanı, 3 kişi (%33) işyeri hekimi ve 1 kişi (%11) diğer sağlık personelidir.

Tablo 88: 9. Mülakat Sorusu Yanıtları

İSG Eğitimi Almadan İşe Başlama	İş Güvenliği Uzmanı	İşyeri Hekimi	Diğer Sağlık Personeli	İşveren	Toplam
Evet	2	1	-	-	3
Hayır	13	10	5	11	39
İSG Eğitiminin Önemi					
Önemli	15	11	5	11	42
Önemsiz	-	-	-	-	-
İSG Eğitiminin Davranışa Yansımaları					
Evet	7	2	1	3	13
Hayır	8	9	4	8	29
İSG Eğitiminin İçerik ve Aktarım Bağlamındaki Yeterliliği					
Yeterli	5	3	1	8	17
Yetersiz	10	8	4	3	25
İSG Eğitimlerine Yeterli Düzeyde Erişim					
Evet	14	9	4	9	36
Hayır	1	2	1	2	6
Problemler					
Dil farklılığı nedeniyle aktarım problemi	5	5	2	1	13
Kapsayıcı içerik oluşturma problemi	2	2	1	2	7
Erişim problemi	1	2	1	2	6
Eğitimin İSG profesyonelleri dışındaki çalışanlarca önemsenmemesi	3	1	-	2	6
Uygulamalı aktarım problemi	3	1	1	-	5
Problem yok	-	-	-	3	3
Eğitim faaliyetlerine katılım problemi	1	-	-	1	2

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 88'e göre; İSG eğitimi almadan işe başlama hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 39 (%93) kişi hayır 3 kişi (%7) evet şeklindedir. Bu bağlamda sırasıyla iş güvenliği uzmanlarından 13 kişi (%87) hayır ve 2 kişi (%13) evet; işverenlerden 11 kişi (%100) hayır, işyeri hekimlerinden 10 kişi (%91) hayır ve 1 kişi (%9) evet ve diğer sağlık personellerinden 5 kişi (%100) hayır şeklinde soruyu yanıtlamıştır.

İSG eğitiminin önemi hakkındaki soruya verilen yanıtlar; 42 kişi (%100) önemli şeklindedir. Dolayısıyla iş güvenliği uzmanlarının, işyeri hekimlerinin, diğer sağlık personellerinin ve işverenlerin önemli yanıtını verdiği görülmüştür.

İSG eğitiminin davranışa yansımaları hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 29 kişi (%69) hayır ve 13 kişi (%31) evet şeklindedir. Bu bağlamda sırasıyla işyeri hekimlerinden 9 kişi (%82) hayır ve 2 kişi (%18) evet; iş güvenliği uzmanlarından 8 kişi (%53) hayır ve 7 kişi (%47) evet; işverenlerden 8 kişi (%73) hayır ve 3 kişi (%27) evet ve diğer sağlık personellerinden 4 kişi (%80) hayır ve 1 kişi (%20) evet şeklinde soruyu yanıtlamıştır.

İSG eğitiminin içerik ve aktarım bağlamındaki yeterliliği hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 25 kişi (%60) yetersiz ve 17 kişi (%40) yeterli şeklindedir. Bu bağlamda sırasıyla iş güvenliği uzmanlarından 10 kişi (%67) yetersiz ve 5 kişi (%33) yeterli; işyeri hekimlerinden 8 kişi (%73) yetersiz ve 3 kişi (%27) yeterli; diğer sağlık personellerinden 4 kişi (%80) yetersiz ve 1 kişi (%20) yeterli ve işverenlerden 3 kişi (%27) yetersiz ve 8 kişi (%73) yeterli şeklinde soruyu yanıtlamıştır.

İSG eğitimlerine yeterli düzeyde erişim hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 36 kişi (%86) evet ve 6 kişi (%14) hayır şeklindedir. Bu bağlamda sırasıyla iş güvenliği uzmanlarından 14 kişi (%93) evet ve 1 kişi (%7) hayır; işyeri hekimlerinden 9 kişi (%82) evet, 2 kişi (%18) hayır; işverenlerden 9 kişi (%82) evet ve 2 kişi (%18), diğer sağlık personellerinden 4 kişi (%80) evet ve 1 kişi (%20) hayır ve hayır şeklinde soruyu yanıtlamıştır.

İSG eğitimi bağlamındaki problemler hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 13 kişi (%31) dil farklılığı nedeniyle aktarım problemi, 7 kişi (%17) kapsayıcı içerik oluşturma problemi, 6 kişi (%14) erişim problemi, 6 kişi (%14) eğitimin İSG profesyonelleri dışındaki çalışanlarca önemsenmemesi, 5 kişi (%12) uygulamalı aktarım problemi, 3 kişi (%7) problem yok ve 2 kişi (%5) eğitim faaliyetlerine katılım problemi şeklindedir. Bu

bağlamda sırasıyla dil farklılığı nedeniyle aktarım problemi yanıtını verenlerden 5 kişi (%38,5) iş güvenliği uzmanı, 5 kişi (%38,5) işyeri hekimi, 2 kişi (%15) diğer sağlık personeli ve 1 kişi (%8) işverendir. Kapsayıcı içerik oluşturma problemi yanıtını verenlerden ise sırasıyla 2 kişi (%28,5) iş güvenliği uzmanı, 2 kişi (%28,5) işyeri hekimi, 2 kişi (%28,5) işveren ve 1 kişi (%14,5) diğer sağlık personelidir. Erişim problemi yanıtını verenlerden sırasıyla 2 kişi (%33) işveren, 2 kişi (%33) işyeri hekimi, 1 kişi (%17) iş güvenliği uzmanı ve 1 kişi (%17) diğer sağlık personelidir. Eğitimin İSG profesyonelleri dışındaki çalışanlarca önemsenmemesi yanıtını verenlerden sırasıyla 3 kişi (%50) iş güvenliği uzmanı, 2 kişi (%33) işveren ve 1 kişi (%17) işyeri hekimidir. Uygulamalı aktarım problemi yanıtını verenlerden ise sırasıyla 3 kişi (%60) iş güvenliği uzmanı, 1 kişi (%20) işyeri hekimi ve 1 kişi (%20) diğer sağlık personelidir. Problem yok yanıtını veren 3 kişi (%100) işverendir. Eğitim faaliyetlerine katılım problemi yanıtını verenlerden sırasıyla 1 kişi (%50) iş güvenliği uzmanı ve 1 kişi (%50) işverendir.

Tablo 89: 10. Mülakat Sorusu Yanıtları

Raporlamanın Önemi	İş Güvenliği Uzmanı	İşyeri Hekimi	Diğer Sağlık Personeli	İşveren	Toplam
Önemli	13	10	5	11	39
Önemsiz	2	1	-	-	3
Raporlama Uygulamaları					
SGK bildirimini yapmak	9	6	1	7	23
Ramak kaza olayları raporlamak	2	1	2	1	6
İş kazalarının ve meslek hastalıklarının temel nedenlerini araştırma sürecini etkin yürütmek	1	1	2	1	5
İş kazası ve meslek hastalığı araştırmaları yapmak	1	1	-	1	3
İş kazası ve meslek hastalığı vakalarında sorumlu kişileri ön yargısız bir şekilde dinlemek	1	1	-	1	3
İşyeri sorumlularına bildirmek	1	1	-	-	2
Suçlu Kişilerden Çok, Kazanın Nedenlerini Araştırmanın Gerekliliği					
Evet	15	11	5	11	42
Hayır	-	-	-	-	
Problemler					
Problem yok	15	11	5	11	42

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 89'a göre; raporlamanın önemi hakkındaki soruya verilen yanıtlar, sırasıyla 39 kişi (%93) önemli ve 3 kişi (%7) önemsiz şeklindedir. Bu bağlamda sırasıyla iş güvenliği uzmanlarından 13 kişi (%87) önemli ve 2 kişi (%13) önemsiz; işverenlerden 11 kişi (%100) önemli, işyeri hekimlerinden 10 kişi (%91) önemli ve 1 kişi (%9) önemsiz ve diğer sağlık personellerinden 5 kişi (%100) önemli şekilde soruyu yanıtlamıştır.

Raporlama uygulamaları hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 23 kişi (%55) SGK bildirimini yapmak, 6 kişi (%14) ramak kala olayları raporlamak, 5 kişi (%12) iş kazalarının ve meslek hastalıklarının temel nedenlerini araştırma sürecini etkin yürütmek, 3 kişi (%7) iş kazası ve meslek hastalığı araştırmaları yapmak, 3 kişi (%7) iş kazası ve meslek hastalığı vakalarında sorumlu kişileri ön yargısız bir şekilde dinlemek ve 2 kişi (%5) işyeri sorumlularına bildirmek şeklindedir. Bu bağlamda SGK bildirimini yapmak yanıtını verenlerden sırasıyla 9 kişi (%39) iş güvenliği uzmanı, 7 kişi (%31) işveren, 6 kişi (%26) işyeri hekimi, 1 kişi (%4) diğer sağlık personelidir. Ramak kala olayları raporlamak yanıtını verenlerden ise sırasıyla 2 kişi (%33) iş güvenliği uzmanı, 2 kişi (%33) diğer sağlık personeli, 1 kişi (%17) işyeri hekimi ve 1 kişi (%17) işverendir. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının temel nedenlerini araştırma sürecini etkin yürütmek yanıtını verenlerden sırasıyla 2 kişi (%40) diğer sağlık personeli, 1 kişi (%20) iş güvenliği uzmanı, 1 kişi (%20) işyeri hekimi ve 1 kişi (%20) işverendir. İş kazası ve meslek hastalığı araştırmaları yapmak yanıtını verenlerden 1 kişi (%33,3) iş güvenliği uzmanı, 1 kişi (%33,3) işyeri hekimi ve 1 kişi (%33,3) işverendir. İş kazası ve meslek hastalığı vakalarında sorumlu kişileri ön yargısız bir şekilde dinlemek yanıtını verenlerden ise 1 kişi (%33,3) iş güvenliği uzmanı, 1 kişi (%33,3) işyeri hekimi ve 1 kişi (%33,3) işverendir. İşyeri sorumlularına bildirmek yanıtını verenlerden sırasıyla 1 kişi (%50) iş güvenliği uzmanı ve 1 kişi (%50) işyeri hekimidir.

Suçlu kişilerden çok, kazanın nedenlerini araştırmanın gerekliliği hakkındaki soruya verilen yanıtlar; 42 kişi (100) evet şeklindedir. Tüm katılımcılar yönetimin İSG adaletinin önemini belirtmiştir.

Raporlama problemleri hakkındaki soruya verilen yanıtlar; 42 kişi (%100) problem yok şeklindedir. Dolayısıyla iş güvenliği uzmanlarının, işyeri hekimlerinin, diğer sağlık personellerinin ve işverenlerin problem yok yanıtını verdiği görülmüştür.

Tablo 90: 11. Mülakat Sorusu Yanıtları

İSG İletişiminin Önemi	İş Güvenliği Uzmanı	İşyeri Hekimi	Diğer Sağlık Personeli	İşveren	Toplam
Önemli	13	10	4	10	37
Önemsiz	2	1	1	1	5
İSG Alanında Bilgi Paylaşımı Yöntemleri					
Eğitim	4	6	1	2	13
Çeşitli iletişim kanallarının kullanımı	5	3	2	2	12
Toplantılar	6	2	1	2	11
Yönetimsel destek	-	-	1	5	6
Problemler					
Yanlış kanal seçimi	5	4	2	4	15
Toplantılardaki anlaşmazlıklar	5	2	2	4	13
İletişimsel problemler	3	2	-	1	6
Yeni işe başlayanlara yönelik mentorluk problemleri	1	2	1	1	5
Geri bildirim problemi	1	1	-	1	3

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 90'a göre İSG iletişiminin önemi hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 37 kişi (%88) önemli ve 5 (%12) kişi önemsiz şeklindedir. Bu bağlamda sırasıyla iş güvenliği uzmanlarından 13 kişi (%87) önemli ve 2 kişi (%13) önemsiz; işyeri hekimlerinden 10 kişi (%91) önemli ve 1 kişi (%9) önemsiz; işverenlerden 10 kişi (%91) önemli ve 1 kişi (%9) önemsiz ve diğer sağlık personellerinden 4 kişi (%80) önemli ve 1 kişi (%20) önemsiz şeklinde soruyu yanıtlamıştır.

İSG alanında bilgi paylaşımı yöntemleri hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 13 kişi (%31) eğitim, 12 kişi (%29) çeşitli iletişim kanallarının kullanımı, 11 kişi (%26) toplantılar ve 6 kişi (%14) yönetimsel destek şeklindedir. Bu bağlamda eğitim yanıtı verenlerden sırasıyla 6 kişi (%46) işyeri hekimi, 4 kişi (%31) iş güvenliği uzmanı, 2 kişi (%15) işveren ve 1 kişi (%8) diğer sağlık personelidir. Çeşitli iletişim kanallarının kullanımı yanıtı verenlerden ise sırasıyla 5 kişi (%41) iş güvenliği uzmanı, 3 kişi (%25) işyeri hekimi, 2 kişi (%17) diğer sağlık personeli ve 2 kişi (%17) işverendir. Toplantılar yanıtı verenlerden sırasıyla 6 kişi (%55) iş güvenliği uzmanı, 2 kişi (%18) işyeri hekimi, 2 kişi (%18) işveren ve 1 kişi (%9) diğer sağlık personelidir. Yönetimsel destek yanıtı verenlerden sırasıyla 5 kişi (%83) işveren ve 1 kişi (%17) diğer sağlık personelidir.

İSG iletişimi ile ilgili problemler hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 15 kişi (%36) yanlış kanal seçimi, 13 kişi (%31) toplantılardaki anlaşmazlıklar, 6 kişi (%14) iletişimsel problemler, 5 kişi (%12) yeni işe başlayanlara yönelik mentorluk problemleri ve 3 kişi (%7) geri bildirim problemi şeklindedir. Bu bağlamda yanlış kanal seçimi yanıtını verenlerden sırasıyla 5 kişi (%33) iş güvenliği uzmanı, 4 kişi (%27) işveren, 4 kişi (%27) işyeri hekimi ve 2 kişi (%13) diğer sağlık personelidir. Toplantılardaki anlaşmazlıklar yanıtını verenlerden ise sırasıyla 5 kişi (%39) iş güvenliği uzmanı, 4 kişi (%31) işveren, 2 kişi (%15) işyeri hekimi ve 2 kişi (%15) diğer sağlık personelidir. İletişimsel problemler yanıtını verenlerden sırasıyla 3 kişi (%50) iş güvenliği uzmanı, 2 kişi (%33) işyeri hekimi ve 1 kişi (%17) işverendir. Yeni işe başlayanlara yönelik mentorluk problemleri yanıtını verenlerden sırasıyla 2 kişi (%40) işyeri hekimi, 1 kişi (%20) iş güvenliği uzmanı, 1 kişi (%20) diğer sağlık personeli ve 1 kişi (%20) işverendir. Geri bildirim problemi yanıtını verenlerden ise sırasıyla 1 kişi (%33,3) iş güvenliği uzmanı, 1 kişi (%33,3) işyeri hekimi ve 1 kişi (%33,3) işverendir.

Tablo 91: 12. Mülakat Sorusu Yanıtları

İSG Katılımını Destekleyen Uygulamalar	İş Güvenliği Uzmanı	İşyeri Hekimi	Diğer Sağlık Personeli	İşveren	Toplam
İSG katılımını destekleyici uygulama yok	6	5	4	-	15
Kurul oluşturmak	6	4	1	4	15
İSG biriminin organizasyonu	1	1	-	4	6
Kararlara katılmayı teşvik eden iletişimsel metotlar	1	1	-	1	3
Çalışan temsilcilerinin seçimle belirlenmesi ve eğitilmesi	1	-	-	1	2
Kurul toplantılarında söz hakkının tüm temsilcilere verilmesi	-	-	-	1	1
İSG Alanında Çalışanların Özgürce Görüşlerini Bildirmesi					
Evet	3	2	1	11	17
Hayır	12	9	4	-	25
İSG Alanındaki Toplantılarda Çalışan Temsilcilerinin Görüş Bildirmesi					
Evet	3	2	1	11	17
Hayır	12	9	4	-	25
Problemler					
Problem yok	3	2	1	11	17
İSG katılımını teşvik edecek uygulamanın olmaması ve çalışan temsilcilerinin sorumluluklarına yönelik problemler	6	5	4	-	15
Kurul toplantılarındaki huzursuz ortam	3	1	1	-	5
Toplantılardaki önleyici ve düzeltici faaliyet önerilerinin uygulamaya geçiş problemleri	2	2	1	-	5

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 91'e göre; İSG katılımını destekleyen uygulamalar hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 15 kişi (%36) İSG katılımını destekleyici uygulama yok, 15 kişi (%36) kurul oluşturmak, 6 kişi (%14) İSG biriminin organizasyonu, 3 kişi (%7) kararlara katılmayı teşvik eden iletişimsel metotlar, 2 kişi (%5) çalışan temsilcilerinin seçimle belirlenmesi ve eğitilmesi ile 1 kişi (%2) kurul toplantılarında söz hakkının tüm temsilcilere verilmesi şeklindedir. Bu bağlamda İSG katılımını destekleyici uygulama yok yanıtını verenlerden sırasıyla 6 kişi (%40) iş güvenliği uzmanı, 5 kişi (%33) işyeri hekimi ve 4 kişi (%27) diğer sağlık personelidir. Kurul oluşturmak yanıtını verenlerden

ise sırasıyla 6 kişi (%40) iş güvenliği uzmanı, 4 kişi (%27) işyeri hekimi, 4 kişi (%27) işveren ve 1 kişi (%6) diğer sağlık personelidir. İSG biriminin organizasyonu yanıtını verenlerden sırasıyla 4 kişi (%66) işveren, 1 kişi (%17) iş güvenliği uzmanı ve 1 kişi (%17) işyeri hekimidir. Kararlara katılmayı teşvik eden iletişimsel metotlar yanıtını verenlerden 1 kişi (%33,3) iş güvenliği uzmanı, 1 kişi (%33,3) işyeri hekimi ve 1 kişi (%33,3) işverendir. Çalışan temsilcilerinin seçimle belirlenmesi ve eğitilmesi yanıtını verenlerden ise 1 kişi (%50) iş güvenliği uzmanı ve 1 kişi (%50) işverendir. Kurul toplantılarında söz hakkının tüm temsilcilere verilmesi yanıtını veren 1 kişi (%100) işverendir.

İSG alanında çalışanların özgürce görüşlerini bildirmesi hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 25 kişi (%60) hayır ve 17 kişi (%40) evet şeklindedir. Bu bağlamda sırasıyla iş güvenliği uzmanlarından 12 kişi (%80) hayır ve 3 kişi (%20) evet; işyeri hekimlerinden 9 kişi (%82) hayır ve 2 kişi (%18) evet; diğer sağlık personellerinden 4 kişi (%80) hayır ve 1 kişi (%20) evet ve işverenlerden 11 kişi (%100) evet şeklinde soruyu yanıtlamıştır.

İSG alanındaki toplantılarda çalışan temsilcilerinin görüş bildirmesi hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 25 kişi (%60) hayır ve 17 kişi (%40) evet şeklindedir. Bu bağlamda sırasıyla iş güvenliği uzmanlarından 12 kişi (%80) hayır ve 3 kişi (%20) evet; işyeri hekimlerinden 9 kişi (%82) hayır ve 2 kişi (%18) evet; diğer sağlık personellerinden 4 kişi (%80) hayır ve 1 kişi (%20) evet ve işverenlerden 11 kişi (%100) evet şeklinde soruyu yanıtlamıştır.

İSG katılımı problemleri hakkındaki soruya verilen yanıtlar; 17 kişi (%40) problem yok, 15 kişi (%36) İSG katılımını teşvik edecek uygulamanın olmaması ve çalışan temsilcilerinin sorumluluklarına yönelik problemler, 5 kişi (%12) kurul toplantılarındaki huzursuz ortam ve 5 kişi (%12) toplantılardaki önleyici ve düzeltici faaliyet önerilerinin uygulamaya geçiş problemleri şeklindedir. Bu bağlamda problem yok yanıtını verenlerden sırasıyla 11 kişi (%65) işveren, 3 kişi (%18) iş güvenliği uzmanı, 2 kişi (%12) işyeri hekimi, 1 kişi (%5) diğer sağlık personelidir. İSG katılımını teşvik edecek uygulamanın olmaması ve çalışan temsilcilerinin sorumluluklarına yönelik problemler yanıtını verenlerden ise sırasıyla 6 kişi (%40) iş güvenliği uzmanı, 5 kişi (%33) işyeri hekimi ve 4 kişi (%27) diğer sağlık personelidir. Kurul toplantılarındaki huzursuz ortam

yanıtını verenlerden 3 kişi (%60) iş güvenliği uzmanı, 1 kişi (%20) işyeri hekimi ve 1 kişi (%20) diğer sağlık personelidir. Toplantılardaki önleyici ve düzeltici faaliyet önerilerinin uygulamaya geçiş problemleri yanıtını verenlerden 2 kişi (%40) iş güvenliği uzmanı, 2 kişi (%40) işyeri hekimi ve 1 kişi (%20) diğer sağlık personelidir.

Tablo 92: 13. Mülakat Sorusu Yanıtları

Tehlike ve Risklerin Bildirildiği Sistemin Mevcudiyeti	İş Güvenliği Uzmanı	İşyeri Hekimi	Diğer Sağlık Personeli	İşveren	Toplam
Evet	10	9	4	11	34
Hayır	5	2	1	-	8
Çalışanların Tehlike ve Riskleri Tespit Etmesi					
Evet	5	4	2	5	16
Hayır	10	7	3	6	26
Çalışanların İşG Alanındaki Farkındalık Düzeyi					
Yüksek	2	1	1	2	6
Orta	5	3	1	3	12
Düşük	8	7	3	6	24
Güvenli Davranışın Yaygınlaşması Adına Yapılan Faaliyetler					
Eğitim faaliyetleri	6	4	2	4	16
Farkındalık adına oluşturulan broşürler	5	2	1	2	10
Tehlike ve riskleri bildirecek sistemin etkinleştirilmesi	1	1	1	2	5
Ödüllendirme	1	1	1	1	4
İşe yeni başlayanlara mentor atanması	1	2	-	1	4
Törenler	1	1	-	1	3
Problemler					
Farkındalığın düşük olması	8	7	3	6	24
Problem yok	5	4	2	5	16
Tehlike ve risklerin çalışanlarca tespitindeki problemler	1	-	-	-	1
Tehlike ve risklerin bildirim için sorumluluk almama	1	-	-	-	1

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 92'ye göre; tehlike ve risklerin bildirildiği sistemin mevcudiyeti hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 34 kişi (%81) evet ve 8 kişi (%19) hayır şeklindedir. Bu bağlamda sırasıyla işverenlerden 11 kişi (%100) evet; iş güvenliği uzmanlarından 10 kişi (%67) evet ve 5 kişi (%33) hayır; işyeri hekimlerinden 9 kişi (%82) evet, 2 kişi (%18)

hayır; diğer sağlık personellerinden 4 kişi (%80) evet ve 1 kişi (%20) hayır ve şeklinde soruyu yanıtlamıştır.

Çalışanların tehlike ve riskleri tespit etmesi hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 26 kişi (%62) hayır ve 16 kişi (%38) evet şeklindedir. Bu bağlamda sırasıyla iş güvenliği uzmanlarından 10 kişi (%67) hayır ve 5 kişi (%33) evet; işyeri hekimlerinden 7 kişi (%64) hayır ve 4 kişi (%36) evet; işverenlerden 6 kişi (%55) hayır ve 5 kişi (%45) evet ve diğer sağlık personellerinden 3 kişi (%60) hayır ve 2 kişi (%40) evet şeklinde soruyu yanıtlamıştır.

Çalışanların İSG alanındaki farkındalık düzeyi sorusuna verilen yanıtlar; sırasıyla 24 kişi (%57) düşük seviye, 12 kişi (%29) orta seviye ve 6 kişi (%14) yüksek seviye şeklindedir. Düşük seviye yanıtını verenlerden sırasıyla 8 kişi (%33) iş güvenliği uzmanı, 7 kişi (%29) işyeri hekimi, 6 kişi (%25) işveren ve 3 kişi (%13) diğer sağlık personelidir. Orta seviye yanıtını verenlerden sırasıyla 5 kişi (%42) iş güvenliği uzmanı, 3 kişi (%25) işyeri hekimi, 3 kişi (%25) işveren ve 1 kişi (%8) diğer sağlık personelidir. Yüksek seviye yanıtını verenlerden sırasıyla 2 kişi (%33) iş güvenliği uzmanı, 2 kişi (%33) işveren, 1 kişi (%17) işyeri hekimi ve 1 kişi (%17) diğer sağlık personelidir.

Güvenli davranışın yaygınlaşması adına yapılan faaliyetler sorusuna verilen yanıtlar; sırasıyla 16 kişi (%38) eğitim faaliyetleri, 10 kişi (%24) farkındalık adına oluşturulan broşürler, 5 kişi (%12) tehlike ve riskleri bildirecek sistemin etkinleştirilmesi, 4 kişi (%9,5) ödüllendirme, 4 kişi (%9,5) işe yeni başlayanlara mentor atanması ve 3 kişi (%7) törenler şeklindedir. Bu bağlamda eğitim faaliyetleri yanıtını verenlerden sırasıyla 6 kişi (%37,5) iş güvenliği uzmanı, 4 kişi (%25) işyeri hekimi, 4 kişi (%25) işveren ve 2 kişi (%12,5) diğer sağlık personelidir. Farkındalık adına oluşturulan broşürler yanıtını verenlerden ise 5 kişi (%50) iş güvenliği uzmanı, 2 kişi (%20) işyeri hekimi, 2 kişi (%20) işveren ve 1 kişi (%10) diğer sağlık personelidir. Tehlike ve riskleri bildirecek sistemin etkinleştirilmesi yanıtını verenlerden 2 kişi (%40) işveren, 1 kişi (%20) iş güvenliği uzmanı, 1 kişi (%20) işyeri hekimi ve 1 kişi (%20) diğer sağlık personelidir. Ödüllendirme yanıtını verenlerden 1 kişi (%25) iş güvenliği uzmanı, 1 kişi (%25) işyeri hekimi, 1 kişi (%25) diğer sağlık personeli ve 1 kişi (%25) işverendir. İşe yeni başlayanlara mentor atanması yanıtını verenlerden ise 2 kişi (%50) işyeri hekimi, 1 kişi

(%25) iş güvenliği uzmanı ve 1 kişi (%25) işverendir. Törenler yanıtını verenlerden 1 kişi (%33,3) iş güvenliği uzmanı, 1 kişi (%33,3) işyeri hekimi ve 1 kişi (%33,3) işverendir.

İSG farkındalığı problemleri hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 24 kişi (%57) farkındalığın düşük olması, 16 kişi (%38) problem yok, 1 kişi (%2,5) tehlike ve risklerin çalışanlarca tespitindeki problemler, 1 kişi (%2,5) tehlike ve risklerin bildirim için sorumluluk almama şeklindedir. Bu bağlamda farkındalığın düşük olması yanıtını verenlerden sırasıyla 8 kişi (%33) iş güvenliği uzmanı, 7 kişi (%29) işyeri hekimi, 6 kişi (%25) işveren ve 3 kişi (%13) diğer sağlık personelidir. Problem yok yanıtını verenlerden ise sırasıyla 5 kişi (%31) iş güvenliği uzmanı, 5 kişi (%31) işveren, 4 kişi (%25) işyeri hekimi ve 2 kişi (%13) diğer sağlık personelidir. Tehlike ve risklerin çalışanlarca tespitindeki problemler yanıtını veren 1 kişi (%100) iş güvenliği uzmanıdır. Tehlike ve risklerin bildirim için sorumluluk almama yanıtını veren 1 kişi de (%100) iş güvenliği uzmanıdır.

Tablo 93: 14. Mülakat Sorusu Yanıtları

Kültürel Farklılıklara Uyumlu Eğitim Programı Mevcudiyeti	İş Güvenliği Uzmanı	İşyeri Hekimi	Diğer Sağlık Personeli	İşveren	Toplam
Evet	2	1	-	2	5
Hayır	13	10	5	9	37
Farklı Kültüre Sahip Çalışanların Eğitiminin Önemi					
Önemli	3	2	1	3	9
Önemsiz	12	9	4	8	33
Problemler					
Kültürel farklılıklara uyumlu eğitim programının olmaması	6	4	1	-	11
Kültürel farklılıkların önemsizlenmesi	4	4	2	-	10
Yerel çalışanlarla uyum problemi	1	1	1	7	10
Dil problemi	2	1	1	2	6
Problem yok	2	1	-	2	5

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 93'e göre; kültürel farklılıklara uyumlu eğitim programı mevcudiyeti hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 37 kişi (%88) hayır ve 5 kişi (%12) evet şeklindedir. Bu bağlamda sırasıyla iş güvenliği uzmanlarından 13 kişi (%87) hayır ve 2 kişi (%13) evet; işyeri hekimlerinden 10 kişi (%91) hayır, 1 kişi (%9) evet; işverenlerden 9 kişi (%82)

hayır, 2 kişi (%18) evet ve diğer sağlık personellerinden 5 kişi (%100) hayır şeklinde soruyu yanıtlamıştır.

Farklı kültüre sahip çalışanların eğitiminin önemi hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 33 kişi (%) önemsiz ve 9 kişi (%) önemli şeklindedir. Bu bağlamda sırasıyla iş güvenliği uzmanlarından 12 kişi (%80) önemsiz ve 3 kişi (%20) önemli; işyeri hekimlerinden 9 kişi (%82) önemsiz, 2 kişi (%18) önemli; işverenlerden 8 kişi (%73) önemsiz ve 3 kişi (%27) önemli ve diğer sağlık personellerinden 4 kişi (%80) önemsiz ve 1 kişi (%20) önemli şeklinde soruyu yanıtlamıştır.

Kültürel farklılıklara yönelik problemler hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 11 kişi (%26) kültürel farklılıklara uyumlu eğitim programının olmaması, 10 kişi (%24) kültürel farklılıkların önemsizlenmesi, 10 kişi (%24) yerel çalışanlarla uyum problemi, 6 kişi (%14) dil problemi ve 5 kişi (%12) problem yok şeklindedir. Bu bağlamda kültürel farklılıklara uyumlu eğitim programının olmaması yanıtını verenlerden sırasıyla 6 kişi (%55) iş güvenliği uzmanı, 4 kişi (%36) işyeri hekimi ve 1 kişi (%9) diğer sağlık personelidir. Kültürel farklılıkların önemsizlenmesi yanıtını verenlerden ise sırasıyla 4 kişi (%40) iş güvenliği uzmanı, 4 kişi (%40) işyeri hekimi ve 2 kişi (%20) diğer sağlık personelidir. Yerel çalışanlarla uyum problemi yanıtını verenlerden sırasıyla 7 kişi (%70) işveren, 1 kişi (%10) iş güvenliği uzmanı, 1 kişi (%10) işyeri hekimi ve 1 kişi (%10) diğer sağlık personelidir. Dil problemi yanıtını verenlerden sırasıyla 2 kişi (%33) işveren, 2 kişi (%33) iş güvenliği uzmanı, 1 kişi (%17) işyeri hekimi ve 1 kişi (%17) diğer sağlık personelidir. Problem yok yanıtını verenlerden sırasıyla 2 kişi (%40) işveren, 2 kişi (%40) iş güvenliği uzmanı ve 1 kişi (%20) işyeri hekimidir.

Tablo 94: 15. Mülakat Sorusu Yanıtları

İSG Profesyonellerinin, Önlem Alınsa da İş Kazasının Gerçekleşeceği Düşüncesi	İş Güvenliği Uzmanı	İşyeri Hekimi	Diğer Sağlık Personeli	İşveren	Toplam
Evet	2	1	1	7	11
Hayır	13	10	4	4	31
Çalışanların, Önlem Alınsa da İş Kazası Gerçekleşecek Düşüncesi					
Evet	13	10	4	9	36
Hayır	2	1	1	2	6
Çalışanların, Önlem Alınsa da İş Kazası Gerçekleşecek Düşüncesinin Tehlikeli Davranışa Sebep Olması					
Evet	13	10	4	9	36
Hayır	2	1	1	2	6
Problemler					
Kadercilik boyutunun yanlış algılanması	10	6	4	-	20
Tehlikeli davranışta bulunmak	2	2	-	4	8
KKD kullanmamak	1	1	-	3	5
İSG kurallarını gereksiz görmek	1	1	1	2	5
Karamsarlık	1	1	-	2	4

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 94'e göre; İSG profesyonellerinin, önlem alınsa da iş kazasının gerçekleşeceği düşüncesi hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 31 kişi (%74) hayır ve 11 kişi (%26) evet şeklindedir. Bu bağlamda sırasıyla iş güvenliği uzmanlarından 13 kişi (%87) hayır ve 2 kişi (%13) evet; işyeri hekimlerinden 10 kişi (%91) hayır, 1 kişi (%9) evet; işverenlerden 7 kişi (%78) hayır, 2 kişi (%22) evet ve diğer sağlık personellerinden 4 kişi (%80) hayır, 1 kişi (%20) evet şeklinde soruyu yanıtlamıştır.

Çalışanların, önlem alınsa da iş kazası gerçekleşecek düşüncesi hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 36 kişi (%86) evet ve 6 kişi (%14) hayır şeklindedir. Bu bağlamda iş güvenliği uzmanlarından 13 kişi (%87) evet ve 2 kişi (%13) hayır; işyeri hekimlerinden 10 kişi (%91) evet, 1 kişi (%9) hayır; işverenlerden 9 kişi (%82) evet ve 2 kişi (%18) hayır ve diğer sağlık personellerinden 4 kişi (%80) evet ve 1 kişi (%20) hayır şeklinde soruyu yanıtlamıştır.

Kadercilikle ilgili problemler hakkındaki soruya verilen yanıtlar; sırasıyla 20 kişi (%48) kadercilik boyutunun yanlış algılanması, 8 kişi (%19) tehlikeli davranışta bulunmak, 5 kişi (%12) KKD kullanmamak, 5 kişi (%12) İSG kurallarını gereksiz görmek ve 4 kişi

(%9) karamsarlık şeklindedir. Bu bağlamda kadercilik boyutunun yanlış algılanması yanıtını verenlerden sırasıyla 10 kişi (%50) iş güvenliği uzmanı, 6 kişi (%30) işyeri hekimi ve 4 kişi (%20) diğer sağlık personelidir. Tehlikeli davranışta bulunmak yanıtını verenlerden ise sırasıyla 4 kişi (%) işveren, 2 kişi (%) iş güvenliği uzmanı, 2 kişi (%) işyeri hekimidir. KKD kullanmamak yanıtını verenlerden sırasıyla 3 kişi (%60) işveren, 1 kişi (%20) iş güvenliği uzmanı ve 1 kişi (%20) işyeri hekimidir. İSG kurallarını gereksiz görmek yanıtını verenlerden sırasıyla 2 kişi (%40) işveren, 1 kişi (%20) iş güvenliği uzmanı, 1 kişi (%20) işyeri hekimi ve 1 kişi (%20) diğer sağlık personelidir. Karamsarlık yanıtını verenlerden sırasıyla 2 kişi (%50) işveren, 1 kişi (%25) iş güvenliği uzmanı ve 1 kişi (%25) işyeri hekimidir.

4.7. Güvenlik Kültürü Kapsamında İSG Problemleri

Ölçek kapsamında, İSG eğitimi, İSG iletişimi, İSG katılımı ve işyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum faktörlerine ait ifadelerde çalışanların bakış açısıyla problemler tespit edilmiştir. Normlar, değer ve inançlar ve tutum ve davranışlar ekseninde yapılandırılan faktör ifadelerinde bütüncül şekilde bu problemlerin gerçekleştiği görülmüştür. Hofstede (1980: 25) çalışmasındaki; belirsizlikten kaçınma derecesinin yüksek olduğu kültürlerde, normlardaki aksaklıkların, değer ve inançları olumsuz yönde etkileyeceği, bu durumun da tutum ve davranışlara olumsuz şekilde yansıtacağı görüşüyle uyumludur. Ayrıca çalışanlar ile yöneticilerin güvenlik kültürü bağlamındaki bakış açılarında farklılıkların olabileceği ve güvenlik kültürünün bütüncül ve kapsayıcı boyutlarla ele alınarak değerlendirilmesinin gerekliliği görüşlerini de çalışma desteklemiştir (Fleming, 2000; Berends, 1995; Geller, 1994).

İSG eğitimi faktörüne ait sorun alanlarına özgü yanıtlar kalın yazı tipiyle belirtilerek tablo 95'te gösterilmiştir.

Tablo 95: İSG Eğitimi Faktörüne Ait Sorun Alanlarına Özgü Yanıtlar

2. Faktör: İSG Eğitimi							
No	Sorular	Verilen Yanıtlar (%)					
	Normlar	FK.	HK.	KMY.	KRS.	KTY.	TK.
9	İSG eğitimi almadan çalışanlar işe başlatılmaz.	4,2	31,8	38,6	8,2	9,5	7,8
10	İşyerim, iş kazası ve meslek hastalığına yakalananlar için bunların nedenleri ve korunma yolları hakkında ilave eğitim programlarına sahiptir.	1,9	43,1	31,2	7,2	9,8	6,9
11	İşyerimde, İSG konusunda toplumun bilinçlendirilmesine dönük bir politika oluşturulmuştur.	7	35,3	34,5	7,6	9,1	6,5
	Değer ve İnançlar						
33	İSG eğitimleri önemlidir.	0,3	25,3	46,3	3	12,5	12,6
34	İş kazası meslek hastalıkları konusunda ilave eğitimler verilmelidir.	0,9	32,2	37,9	4,3	12,4	12,4
35	Sağlık ve güvenlik eğitimleri aileden itibaren verilmelidir.	6,5	29,3	31,3	8,5	13,4	11,1
36	İSG eğitimleri ilkokuldan itibaren verilmelidir.	5,7	20,8	41,4	8	14,1	9,9
	Tutum ve Davranışlar						
61	İşyerimde periyodik olarak İSG eğitimleri verilir.	1,3	28,3	47,6	3,4	10,2	9,2
62	İSG eğitimleri sayesinde edindiğim bilgilerimi işimde uyguladım.	1,6	28,4	47,3	3,2	10,3	9,2
63	İSG eğitimleri iş kazası ve meslek hastalığının nedenleri ve korunma yolları hakkında bilgi sahibi olmamı sağlar.	2,6	26,9	48,3	3	10,5	8,8
64	İşyerimde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri yeterlidir.	2,4	17,7	57,8	0,9	11,2	10,1
65	İşyerimde, ihtiyacım olan İSG eğitim programlarına yeterli düzeyde ulaşabilirim.	3	14,9	59,3	2,7	12,6	7,3
66	Topluma dönük bir İSG bilinçlendirme faaliyeti yapılır.	1	13,2	66,2	0,6	17,5	1,4

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 95'e göre, İSG eğitimi faktörüne ait sorun alanlarıyla ilgili normlar bağlamındaki temalar; işe başlamadan önce İSG eğitiminin verilmesi kuralı, ilave eğitim programlarının mevcudiyeti ile toplumun bilinçlendirilmesine dönük bir İSG politikasının mevcudiyetidir.

İSG eğitimi faktörüne ait sorun alanlarıyla ilgili değer ve inançlar bağlamındaki temalar; İSG eğitiminin önemi, İlave eğitimlerin verilmesinin önemi ile İSG eğitimlerinin aile ve ilkokuldan itibaren verilmesinin önemidir.

İSG eğitimi faktörüne ait sorun alanlarıyla ilgili tutum ve davranışlar bağlamındaki temalar; periyodik olarak İSG eğitimlerinin verilmesi, İSG eğitiminde elde edilen bilgilerin işte uygulanması, ilave eğitimlerden bilgi sahibi olunması, İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin yeterliliği, İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine yeterli düzeyde ulaşabilme ile topluma dönük bilinçlendirme faaliyetlerinin yapılmasıdır.

İSG eğitimi faktörüne özgü mülakat sorularında; iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, diğer sağlık personeli ve işverenden oluşan katılımcılar oluşan sorunların nedenlerini; dil farklılığı nedeniyle aktarım problemi, kapsayıcı içerik oluşturma problemi, erişim problemi, eğitimin İSG profesyonelleri dışındaki çalışanlarca önemsenmemesi, uygulamalı aktarım problemi ve eğitim faaliyetlerine katılım problemi şeklinde sınıflandırmıştır. Normlar bağlamında temalandırılan işe başlamadan önce İSG eğitiminin verilmesi kuralı sorun alanıyla ilgili mülakat katılımcıları, %93 oranında İSG eğitimi almadan çalışanların işe başlayamayacağı yönünde görüş bildirmiştir. Ancak ölçekte ortaya çıkan bu sorun katılımcılara belirtildiğinde, hukuki olarak geçerli olan bu sürecin uygulamada aksaklığa tabi olduğu ve eğitimlerin işe başladıkları sürelerden sonra fiili olarak gerçekleşebildiği görüşü yaklaşık %70 oranında paylaşılmıştır. Bu durum, güvenlik kültürü sorunlarını belirlemedeki ölçeğin gücünü göstermiştir. Normlar bağlamında temalandırılan, ilave eğitim programlarının mevcudiyeti ve toplumun bilinçlendirilmesine dönük bir İSG politikasının mevcudiyeti sorun alanlarına özgü mülakat katılımcıları, içerik bakımından %60 oranında eğitim programlarının yetersiz olduğu görüşünü paylaşarak ilgili alanlarda yapılacak uygulamalarla sorunların çözülebileceği ifade edilmiştir. Değer ve inançlar bağlamında temalandırılan İSG eğitiminin önemi, ilave eğitimlerin verilmesinin önemi ve İSG eğitimlerinin aile ve ilkokuldan itibaren verilmesinin önemi sorun alanlarıyla ilgili mülakat katılımcılarının görüşü, %100 oranında önemli olduğu yönündedir. Ancak katılımcılar tarafından, İSG eğitiminin içerik, aktarım ve katılım bağlamındaki yetersizliğinin, çalışanlarca bu tür eğitimlerin önemini kavrayamama sorununu ortaya çıkarabileceği yorumu yapılmıştır. Tutum ve davranışlar bağlamında temalandırılan, periyodik olarak İSG eğitimlerinin verilmesi sorun alanı ile ilgili mülakat katılımcıları, %86 oranında düzenli şekilde

periyodik eğitimlerin sürdürüldüğü yönünde görüş bildirmiştir. Ancak ölçekte ortaya çıkan bu sorun mülakatta belirtildiğinde, katılımcıların %70'i kısa süreli işe giriş-çıkış yapanların bulunması sebebiyle kanuni süreçlerle ilgili eğitim periyodunun uygulanması sırasında olmayan çalışanların bulunabileceği ve dolayısıyla içerik, aktarım ve katılım bağlamındaki yetersizliğin oluşabildiği yorumunu yapmıştır. Bu durum, güvenlik kültürü sorunlarını belirlemedeki ölçeğin gücünü göstermiştir. Tutum ve davranışlar bağlamında temalandırılan, İSG eğitiminde elde edilen bilgilerin işte uygulanması sorun alanıyla ilgili ise mülakat katılımcıları, %69 oranında İSG eğitiminin davranışa yansımalarıyla ilgili sorunların çıktığını doğrulamıştır. Normlar bağlamındaki sorun alanlarının nedenlerinden olan eğitim içeriğinin dil farklılığı düşünülmeden hazırlanması ve kapsayıcı içerik oluşturmadaki problemler gibi nedenlerle tutum ve davranışlar bağlamında temalandırılan ilave eğitimlerden bilgi sahibi olunması, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin yeterliliği ve topluma dönük bilinçlendirme faaliyetlerinin yapılması sorun alanlarının oluştuğu yorumu yapılmıştır. Tutum ve davranışlar bağlamında temalandırılan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine yeterli düzeyde ulaşabilme sorun alanıyla ilgili mülakat katılımcıları, %86 oranında İSG eğitimlerine yeterli düzeyde erişildiğini düşünseler de yaşanan problemlerle ilgili görüşlerinde erişimle ilgili uzaktan ve yüz yüze eğitim şekillerindeki yöntemsel ve sistemsel erişim problemlerinin yaşandığı durumlar görülebilir görüşünü %14 oranında paylaşmıştır.

Literatürde güvenlik kültürü bağlamında İSG problemlerine özgü çalışmalar nadirdir. Bu kapsamda İSG profesyonellerinin yaşadığı problemlere özgü çalışmalarla İSG eğitimi teması değerlendirildiğinde; güvenlik kültürü bağlamında İSG eğitimi alanında benzer sorunların yaşandığına dair bilimsel sonuçlar görülmüştür (Takaoğlu ve diğerleri, 2018; Yılmaz ve diğerleri, 2019; Aksoy ve Mamatoğlu, 2019; Tuna, 2021; Erdoğan ve Genç, 2023).

İSG iletişimi faktörüne ait sorun alanlarına özgü yanıtlar kalın yazı tipiyle belirtilerek tablo 96'da gösterilmiştir.

Tablo 96: İSG İletişimi Faktörüne Ait Sorun Alanlarına Özgü Yanıtlar

4. Faktör: İSG İletişimi							
No	Sorular	Verilen Yanıtlar (%)					
	Normlar	FK.	HK.	KMY.	KRS.	KTY.	TK.
17	İşyerimde, İSG faaliyetlerinin koordinasyonunda örgüt içi etkin iletişim ağı bulunur.	2,7	13,1	48,7	2,9	9,6	23
18	İşyerimde, sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında etkin bir iş birliği ve koordinasyon sağlanması zorunludur.	5,2	45,4	16,1	4,2	23,3	5,9
	Değer ve İnançlar						
43	Örgüt içi iletişim ağının etkin kullanılması, İSG faaliyetlerinin koordinasyonunda önemlidir.	3,2	19,7	40,5	1,6	20,1	14,9
44	İSG açısından işveren ve çalışan temsilcisiyle yaptığım iş birliği ve koordinasyon önemlidir.	4,6	28,7	30,3	2,6	24	9,8
	Tutum ve Davranışlar						
73	İşyerimde, İSG faaliyetlerinin koordinasyonunda örgüt içi iletişim etkin olarak kullanılır.	8	21,3	37,1	0,3	23,1	10,2
74	İşyerimde, iş güvenliğini sağlayabilmek için arkadaşlarımla iş birliği ve koordinasyon halinde çalışırım.	3,4	24,3	36,6	0,9	22,8	11,9

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 96'ya göre, İSG iletişimi faktörüne ait sorun alanlarıyla ilgili normlar bağlamındaki temalar; İSG bağlamında örgüt içi etkin iletişim ağının mevcudiyeti ile İSG hizmetlerini yürütenler arasındaki iş birliği ve koordinasyonun sağlanması kuralıdır.

İSG iletişimi faktörüne ait sorun alanlarıyla ilgili değer ve inançlar bağlamındaki temalar; örgüt içi iletişim ağının etkin kullanılmasının İSG için önemi ve İSG açısından işveren ve çalışan temsilcisiyle yapılan iş birliği ve koordinasyonun önemidir.

İSG iletişimi faktörüne ait sorun alanlarıyla ilgili tutum ve davranışlar bağlamındaki temalar; İSG faaliyetlerinin koordinasyonunda örgüt içi iletişimin etkin kullanımı ile iş güvenliğini sağlayabilmek için iş arkadaşlarıyla iş birliği ve koordinasyon halinde çalışmadır.

İSG iletişimi faktörüne özgü mülakat sorularında; iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, diğer sağlık personeli ve işverenden oluşan katılımcılar oluşan sorunların nedenlerini; yanlış kanal seçimi, toplantılardaki anlaşmazlıklar, iletişimsel problemler, yeni işe başlayanlara yönelik mentorluk problemleri, geri bildirim problemi, çalışanlar arasında

sorumluluk paylaşımındaki problemler, İSG uygulamalarının işbirliği ve sorumluluk problemleri nedeniyle aksamaları ve bireysellik şeklinde sınıflandırmıştır. Normlar bağlamında temalandırılan İSG bağlamında örgüt içi etkin iletişim ağının mevcudiyeti ve İSG hizmetlerini yürütenler arasındaki işbirliği ve koordinasyonun sağlanması kuralı sorun alanlarıyla ilgili mülakat katılımcıları; bu alana özgü yapılan faaliyetleri, eğitim, çeşitli iletişim kanallarının kullanımı, toplantılar ve yönetsel destek şeklinde belirtmiş ve işbirliği tesisi ile sorumluluk alma adına yapılan faaliyetleri de grup eğitimleri, sosyal etkinlikler, toplantılar, törenlerin organizasyonu ve teşvik mekanizmasının kullanılması olarak paylaşmıştır. Bu tür örgüt içi etkin iletişim ağının mevcudiyeti ve İSG hizmetlerini yürütenler arasındaki iş birliği ve koordinasyonun sağlanması adına faaliyetlerin bulunmasına rağmen yine de %48 oranında iletişimsel problemler yaşandığı ve kuralların benimsenmediği mülakat katılımcıları tarafından belirtilmiştir. Değer ve inançlar bağlamında temalandırılan örgüt içi iletişim ağının etkin kullanılmasının İSG için önemi, İSG açısından işveren ve çalışan temsilcisiyle yapılan iş birliği ve koordinasyonun önemi sorun alanlarıyla ilgili mülakat katılımcıları; %88 oranında İSG iletişimini önemli bulduklarını, ancak çalışanların iletişim kanallarını seçerken bile %36 oranında hatalar yapabildiklerini ve İSG iletişimini önemsemeye sorunlar yaşayabildiklerini aktarmıştır. Mülakat katılımcıları, tutum ve davranışlar bağlamında temalandırılan İSG faaliyetlerinin koordinasyonunda örgüt içi iletişimin etkin kullanımı sorun alanıyla ilgili nedenleri; %36 oranında yanlış kanal seçimi, %31 oranında toplantılardaki anlaşmazlıklar, %14 oranında iletişimsel problemler, %12 oranında yeni işe başlayanlara yönelik mentorluk problemleri ve %7 oranında geri bildirim problemi şeklinde belirtmiştir. İş güvenliğini sağlayabilmek için iş arkadaşlarıyla iş birliği ve koordinasyon halinde çalışma sorun alanlarıyla ilgili katılımcılar; %48 oranında iletişimsel problemler, %31 oranında iş arkadaşları arasında sorumluluk paylaşımındaki problemler, %12 oranında İSG uygulamalarının iş birliği ve sorumluluk problemleri nedeniyle aksamaları ve %9 oranında bireysellik şeklindedir.

Literatürde güvenlik kültürü bağlamında İSG problemlerine özgü çalışmalar nadirdir. Bu kapsamda İSG profesyonellerinin yaşadığı problemler bazlı çalışmalarla İSG iletişimi teması değerlendirildiğinde; güvenlik kültürü kapsamında İSG iletişimi alanında benzer sorunların yaşandığına dair bilimsel sonuçlar görülmüştür (Takaoğlu ve diğerleri, 2018; Sarı ve diğerleri, 2021; Erdoğan ve Genç, 2023).

İSG katılımı faktörüne ait sorun alanlarına özgü yanıtlar kalın yazı tipiyle belirtilerek tablo 97’de gösterilmiştir.

Tablo 97: İSG Katılımı Faktörüne Ait Sorun Alanlarına Özgü Yanıtlar

6. Faktör: İSG Katılımı							
No	Sorular	Verilen Yanıtlar (%)					
	Normlar	FK.	HK.	KMY.	KRS.	KTY.	TK.
4	İşyerimde, İSG süreçlerine çalışan veya temsilcilerinin katkı sağlaması kuraldır.	9,2	45,8	22,7	4	11,2	7
25	İSG ile ilgili kararlar alınırken çalışan veya temsilcisinin fikrinin alınması bir işyeri kuralıdır.	5,5	58,6	13,8	4,3	15,2	2,6
	Değer ve İnançlar						
29	İSG süreçlerine katılmayı önemserim.	6,8	60,9	11,1	3,4	15,4	2,4
51	İSG ile ilgili kararlar alınırken çalışan veya temsilcisinin fikrinin alınması önemlidir.	5	49,9	23,7	7,5	10,3	3,6
	Tutum ve Davranışlar						
55	İSG süreçleri ile ilgili fikirlerim/ uyarılarım dikkate alınır.	2,7	55,2	18	6,3	14,1	3,7
81	İşyerimde, çalışan veya temsilcisinin, İSG ile ilgili kararlar alınırken fikirleri dikkate alınır.	0,1	61,1	12,6	2,6	21,1	2,4

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 97’ye göre, İSG katılımı faktörüne ait sorun alanlarıyla ilgili normlar bağlamındaki temalar; İSG süreçlerine çalışan veya temsilcilerinin katkı sağlaması kuralı ve İSG ile ilgili kararlar alınırken çalışan veya temsilcisinin fikrinin alınması kuralıdır.

İSG katılımı faktörüne ait sorun alanlarıyla ilgili değer ve inançlar bağlamındaki temalar; İSG süreçlerine katılmanın önemi ve İSG ile ilgili kararlar alınırken çalışan veya temsilcisinin fikrinin alınmasının önemi.

İSG katılımı faktörüne ait sorun alanlarıyla ilgili tutum ve davranışlar bağlamındaki temalar; İSG süreçleri ile ilgili fikirlerin dikkate alınması ile çalışan veya temsilcisinin, İSG ile ilgili kararlar alınırken fikirlerinin dikkate alınmasıdır.

İSG katılımı faktörüne özgü mülakat sorularında; iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, diğer sağlık personeli ve işverenden oluşan katılımcılar oluşan sorunların nedenlerini; İSG katılımını teşvik edecek uygulamanın olmaması ve çalışan temsilcilerinin sorumluluklarına yönelik problemler, kurul toplantılarındaki huzursuz ortam ve toplantılardaki önleyici ve düzeltici faaliyet önerilerinin uygulamaya geçiş problemleri

şeklinde sınıflandırmıştır. Normlar bağlamında temalandırılan İSG süreçlerine çalışan veya temsilcilerinin katkı sağlaması kuralı ve İSG ile ilgili kararlar alınırken çalışan veya temsilcisinin fikrinin alınması kuralı sorun alanlarının nedenleri ile ilgili katılımcılar, %36 oranında ilgili alanla ilgili İSG katılımı destekleyen kural ve uygulamaların olmadığını belirterek bu tür sorunların görüldüğünü ifade etmiştir. Uygulama yapıldığına dair görüş bildiren katılımcılarda ise kurul oluşturmak, İSG biriminin organizasyonu, kararlara katılmayı teşvik eden iletişimsel metotlar, çalışan temsilcilerinin seçimle belirlenmesi ve eğitilmesi ile kurul toplantılarında söz hakkının tüm temsilcilere verilmesi gibi kural ve uygulamaların olduğunu ancak aksamaların yaşandığını aktarmıştır. Değer ve inançlar bağlamında temalandırılan İSG süreçlerine katılmanın önemi ve İSG ile ilgili kararlar alınırken çalışan veya temsilcisinin fikrinin alınmasının önemi sorun alanlarıyla ilgili katılımcılar %36 oranında İSG katılımını destekleyici uygulamanın olmadığını paylaşarak, çalışanların görüş bildirmesinin aksaması sebebiyle yönetsel politikalar çerçevesinde çalışanların da önemsemediğini belirtmiştir. Tutum ve davranışlar bağlamında temalandırılan İSG süreçleri ile ilgili fikirlerin dikkate alınması ve çalışan veya temsilcisinin, İSG ile ilgili kararlar alınırken fikirlerinin dikkate alınması sorun alanlarının nedenleri ile ilgili mülakat katılımcıları; %60 oranında İSG alanında çalışanların özgürce görüşlerini bildiremediği ve toplantılarda çalışan temsilcilerinin görüşlerini bildirmediğini belirtmiştir. Bu duruma, %36 oranında İSG katılımını teşvik edecek uygulamanın olmaması ve çalışan temsilcilerinin sorumluluklarına yönelik problemler, %12 oranında kurul toplantılarındaki huzursuz ortam ve %12 oranında toplantılardaki önleyici ve düzeltici faaliyet önerilerinin uygulamaya geçişindeki problemlerin yaşanmasının neden olabileceği belirtilmiştir.

Literatürde güvenlik kültürü bağlamında İSG problemlerine özgü çalışmalar nadirdir. Bu kapsamda İSG profesyonellerinin yaşadığı problemlere özgü çalışmalarla İSG katılımı teması değerlendirildiğinde; güvenlik kültürünün bağlamında İSG katılımı alanında benzer sorunların yaşandığına dair bilimsel sonuçlar görülmüştür (Takaoğlu ve diğerleri, 2018; Aksoy ve Mamatoğlu, 2019; Tuna, 2021; Sarı ve diğerleri, 2021; Erdoğan ve Genç, 2023).

İşyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum faktörüne ait sorun alanlarına özgü yanıtlar kalın yazı tipiyle belirtilerek tablo 98’de gösterilmiştir.

Tablo 98: İşyeri Dışı Güvenlik Tedbirlerine Uyum Faktörüne Ait Sorun Alanlarına Özgü Yanıtlar

9. FAKTÖR: İŞYERİ DIŞI GÜVENLİK TEDBİRLERİNE UYUM							
No	Sorular	Verilen Yanıtlar (%)					
		FK.	HK.	KMY.	KRS.	KTY.	TK.
	Normlar						
3	İşyeri dışında da güvenlik tedbirlerine uymanın önemi işyerinde aktarılır.	1	38,6	27,4	5,9	12,1	14,9
	Değer ve İnançlar						
28	İşyeri dışında da güvenlik tedbirlerine uyulmalıdır.	1,4	18,5	51,3	5,3	13,1	10,3
	Tutum ve Davranışlar						
54	İşyeri dışında da güvenlik tedbirlerine uyarım (Evim deprem yönetmeliğine göre düzenlendi, hız sınırlarına uyarım vb).	0,1	32,3	34,8	2,7	16,5	13,5

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 98'e göre, işyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum faktörüne ait sorun alanlarıyla ilgili normlar bağlamındaki tema; işyeri dışında da güvenlik tedbirlerine uymanın öneminin işyerinde aktarılmasıdır.

İşyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum faktörüne ait sorun alanlarıyla ilgili değer ve inançlar bağlamındaki tema; işyeri dışında da güvenlik tedbirlerine uymanın önemidir.

İşyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum faktörüne ait sorun alanlarıyla ilgili tutum ve davranışlar bağlamındaki tema; işyeri dışında da güvenlik tedbirlerine uyulmasıdır.

İşyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum faktörüne özgü mülakat sorularında; iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, diğer sağlık personeli ve işverenden oluşan katılımcılar oluşan sorunların nedenlerini; işyeri dışında da güvenlik tedbirlerine uymanın teşvikinin yapılmaması ve önemsenmemesi şeklinde sınıflandırmıştır. Normlar bağlamında temalandırılan işyeri dışında da güvenlik tedbirlerine uymanın öneminin işyerinde aktarılması sorun alanıyla ilgili mülakat katılımcıları, %64 oranında işyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum konusunda yeterli farkındalığın oluşturulamadığı ve iş alanıyla sınırlı olan güvenlik tedbirlerine uyum konusunda da sıkıntıların yaşandığı ifade edilmiştir. Değer ve inançlar bağlamında temalandırılan işyeri dışında da güvenlik tedbirlerine uymanın önemi sorun alanıyla ilgili mülakat katılımcıları %64 oranında önemsenmeme sorunu bulunduğunu açıklamıştır. Tutum ve davranış bağlamında temalandırılan işyeri dışında da güvenlik tedbirlerine uyulması sorun alanı nedenleri ile ilgili bu alana özgü bir

işyeri dışı denetleme politikasının işyerlerinde benimsenmediği yönünde görüş bildirilmiştir.

Literatürde güvenlik kültürü bağlamında İSG problemlerine özgü çalışmalar nadirdir. Bu kapsamda İSG profesyonellerinin yaşadığı problemlere özgü çalışmalarla işyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum teması değerlendirildiğinde; güvenlik kültürü bağlamında işyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum alanı genellikle araştırılmamıştır. Bazı çalışmalarda güvenlik kültürünün en üst seviyelerinde işyeri dışında da güvenlik kültürünün benimsenmesiyle ilgili önemden bahsedilmiştir (Reason, 1997; Lin ve diğerleri, 2008; Neal ve diğerleri, 2000).

Ana sorun alanları dışında da çalışanların bakış açısından kaçan ya da ölçekte yer almayan temalara özgü İSG profesyonellerinin ve işverenlerin görüşleri alınmış ve problemlerin detaylandırılması hedefiyle bazı sonuçlara ulaşılmıştır.

Proaktif yaklaşım faktörüne özgü sorularda mülakat katılımcıları; %79 oranında proaktif yaklaşım çerçevesinde uygulamaların yapıldığına yönelik görüşlerini bildirmiştir. Tüm katılımcılar proaktif yaklaşımı önemsediklerini belirterek %69 oranında bu yaklaşım bağlamındaki çalışanların yükümlülüklerin yerine getirdikleri görüşü paylaşılmıştır. İSG ile ilgili yükümlülüklere uyulacağına ilişkin inanç İSG profesyonelleri arasında %81 oranında yüksek seviyede olduğu, diğer çalışanlar arasında ise %83 arasında düşük seviyede olduğu görüşü paylaşılmıştır. Proaktif yaklaşım bağlamında çalışmaktan kaçınma hakkını gerektirecek hallerdeki yükümlülüklerin %95 oranda belirlendiği ve %98 oranda önemli olduğu belirtilmiştir. Yine de uygulama problemleri ve sorumlulukların yerine getirilmesinde problem yaşanabildiği aktarılmıştır. Bu problemler; sorumluluktan kaçınma, çalışanların tembelliği, yükümlülüklerle ilgili işyeri kaynaklı denetimsizlik, iş tanımı belirsizliği, deneyimsizlik, yükümlülükleri yanlış anlama, acil durum planlarına uymama, ihmal, destek elemanlarının eğitimindeki yetersizlik, bildirim yapmamak, durum tespitinin gecikmesi, görev belirsizliği ve tedbirlerin alınmaması şeklinde sunulmuştur.

Güvenlik kültürü bağlamında proaktif yaklaşımla ilgili sorun alanı genellikle araştırılmamıştır. Mevzuatın yapısı da reaktif yerine proaktif yaklaşımla oluşturulduğu düşünüldüğünde bu temaya özgü güvenlik kültürü bağlamında ölçeklerin artırılması önemli görülmektedir (Reason, 1997). Ölçekte de tespit edildiği gibi proaktif yaklaşıma

özgü normların belirlendiği ve önem verildiği görülmüştür. Mülakat katılımcıları proaktif yaklaşıma özgü tutum ve davranışlar bağlamında bazı problemler detaylandırılmıştır.

İSG farkındalığı faktörüne özgü sorularda mülakat katılımcıları; %81 oranında tehlike ve risklerin bildirildiği sistemin mevcut olduğunu ve %62 oranda ciddi ve yakın tehlike oluştuğunda çalışanların tespit yapabildiği yorumunu yapmıştır. Çalışanların farkındalık düzeyi sorusuna ise %57 oranında düşük seviyede, %29 oranında orta seviyede ve %14 oranında yüksek seviyede oldukları görüşü belirtilmiştir. Farkındalığı artırmak adına ise eğitim faaliyetleri, farkındalık adına oluşturulan broşürler, tehlike ve riskleri bildirecek sistemin etkinleştirilmesi, ödüllendirme, işe yeni başlayanlara mentor atanması ve törenler şeklinde faaliyetlerin yapıldığı belirtilmiştir. Problemler ise; farkındalığın düşük olması, tehlike ve risklerin çalışanlarca tespitindeki problemler ile tehlike ve risklerin bildirim için sorumluluk almamak şeklindedir.

Güvenlik kültürü bağlamında İSG farkındalığıyla ilgili sorun alanı genellikle araştırılmamıştır. İSG farkındalığının güvenlik kültürü bağlamında öneminden bahsedilmiş ve bazı çalışmalarda sorun alanları belirtilmiştir (Reason, 1997; Aksoy ve Mamatoğlu, 2019; Tuna, 2021). Ölçekte de tespit edildiği gibi İSG farkındalığına özgü normların belirlendiği ve genellikle önem verildiği görülmüştür. Ancak ölçekten farklı olarak mülakat katılımcıları %57 oranında, çalışanların İSG farkındalığının düşük olduğunu belirtmiş ve bazı problemler detaylandırılmıştır.

Raporlama kültürü faktörüne özgü sorularda mülakat katılımcıları; %55 oranında SGK bildirim yapmak, %14 oranında ramak kala olayları raporlamak, %12 oranında iş kazalarının ve meslek hastalıklarının temel nedenlerini araştırma sürecini etkin yürütmek, %7 iş kazası ve meslek hastalığı araştırmaları yapmak, %7 oranında iş kazası ve meslek hastalığı vakalarında sorumlu kişileri ön yargısız bir şekilde dinlemek ve %5 oranında işyeri sorumlularına aksaklıkları bildirmek şeklinde uygulamalar yapıldığını belirtmiştir. Mülakat katılımcıları, %95 oranında raporlamanın önemli olduğunu bildirmiş ve sorunun bulunmadığı aktarılmıştır. Bu durum ölçeğin sonucunu desteklemiştir. Literatürde ise güvenlik kültürü bağlamında raporlama kültürü adına sorun alanlarının belirlenmesine yönelik çalışmalar nadirdir. Ancak güvenlik kültürü bağlamında raporlama kültürünün öneminden bahsedilmiştir (Havold ve Nasset, 2009).

İSG kural ve prosedürleri faktörüne özgü sorularda mülakat katılımcıları; kural ve prosedürlerin oluşturulması, duyurulması ve gerekliliğine yönelik %100 oranında olumlu görüş bildirmiştir. Ancak kural ve prosedürlerin uygulanmasında ve çalışanlara önemini aktarmada yaşanan problemler bulunduğunu aktarmıştır. Mülakat katılımcılarına göre; %24 oranında yeni çalışanlarda kural ve prosedürleri kavrayamama, %21 oranında İSG kural ve prosedürleri alanıyla ilgili farkındalığın yeterli olmaması, %17 oranında İSG kural ve prosedürlerinin aktarıldığı eğitimlerin önemsenmemesi, %14 oranında ihmal, %12 oranında insan kaynakları uygulamalarının yetersizliği ve %12 oranında kural ve prosedürlerin uygulanması ve çalışanlara aktarımıyla ilgili iletişimsel problemler bulunduğu belirtilmiştir. Ölçekte belirlendiği gibi İSG kural ve prosedürlerinin normları ve önemine dair genellikle olumlu görüş belirtilmiş ancak çalışanlar bazlı davranışlara özgü bazı problemler mülakat katılımcıları tarafından detaylandırılmıştır. Literatür, güvenlik kültürü bağlamında İSG kural ve prosedürlerine özgü önemden bahsetmiştir (Reason, 1997; Neal ve diğerleri, 2000; Zhou ve diğerleri, 2011).

İSG denetimi faktörüne özgü sorularda mülakat katılımcıları; İSG işyeri denetimlerinin 90 oranında yapıldığı ancak İSG Bakanlık denetimlerinde %52 oranında sorunlar yaşandığını belirtmiştir. İSG denetimine tüm katılımcıların önem verdikleri görülmüştür. İSG Bakanlık denetimleri ile ilgili %52 oranında denetim sıklığı ile ilgili problemler, %19 oranında denetimin kapsamı ile ilgili problemler ve %14 oranında iş müfettişlerinin bilgi ve deneyim eksikliği problemlerinin bulunduğu belirtilmiştir. Ölçekte tespit edildiği gibi İSG denetiminin normları, önemi ve tutum ve davranışları ile ilgili işyeri bazlı problemlerin olmadığı görülmüştür. Ancak bakanlık denetimleri çerçevesinde, mülakat katılımcıları sorun alanlarını detaylandırmıştır. Literatürde güvenlik kültürü bağlamında İSG denetimi alanına özgü önemden bahsedilmiş ve bazı çalışmalarda sorun alanları ifade edilmiştir (Cox ve Cheyne, 2000; Sarı ve diğerleri, 2021; Erdoğan ve Genç, 2023).

Yönetimin İSG adaleti faktörüne özgü sorularda mülakat katılımcıları; %100 oranında önem verdiklerini, suçlu kişilerden çok, kazanın nedenlerini araştırmak adına işyeri yetkililerin adaletli davrandıklarını belirtmiştir. Ölçekte tespit edildiği gibi yönetimin İSG adaletine özgü sorun alanı tespit edilmemiştir. Literatürde güvenlik kültürü bağlamında yönetimin İSG adaleti alanının öneminden bahsedilmiştir (Kines ve diğerleri, 2011).

Güvenlik liderliği faktörüne özgü sorularda mülakat katılımcıları; kendilerini %55 oranında güvenlik lideri olarak gördüklerini ancak %71 oranında güvenlik liderliği ikliminin yaratılmadığı ve yönetsel olarak destek bulmadığı belirtilmiştir. Mülakat katılımcıları %95 oranında güvenlik liderliğinin alanla ilgili önemine dikkat çekerken %71 oranında liderlik uygulamalarının işyerinde yapılmadığı yönünde görüşlerini bildirmiştir. Liderlik uygulamalarının yapıldığı işyerlerinde ise bu alana özgü liderlik eğitimlerinin verilmesi, kararlara katılımın teşvik edilmesi, liderlik becerisinin sergilenmesi adına motivasyonun sağlanması ve iklim yaratılması faaliyetlerinin yapıldığı ifade edilmiştir. Ölçekte güvenlik liderliğinin norm yapılandırılması madde analizlerinde çıkarılmış ve liderliğin doğal olarak ortaya çıkacağı düşüncesiyle norm bağlamında soru eklenmemiştir. Ölçekte tespit edildiği gibi değer ve inançlar ile tutum ve davranışlar şeklinde yapılandırılan güvenlik liderliğinin önemi ve tutum ve davranışları olumlu yönde geliştirdiği sonuçları mülakat katılımcılarının görüşleriyle desteklenmiştir. Ancak mülakat katılımcıları, bazı sorunları detaylandırmıştır.

Kültürel farklılıklar faktörüne özgü sorularda mülakat katılımcıları; kültürel farklılıklara uyumlu eğitim programının %88 oranında bulunmadığı yönünde görüş bildirmiştir. Ayrıca uygulamada farklı kültüre sahip çalışanların eğitiminin önemsenmediği %80 oranında belirtilmiştir. Bu alana özgü problemler ise; kültürel farklılıklara uyumlu eğitim programının olmaması, kültürel farklılıkların önemsenmemesi, yerel çalışanlarla uyum problemi ve dil problemi şeklinde sunulmuştur. Ölçekteki madde analizlerinde bu tema çıkarıldığından sadece mülakat katılımcılarına sorunların detaylandırılması için veri elde edilmiş ve bazı sorunlar tespit edilmiştir. Kültürel farklılıklarla ilgili önemine ve sorun alanlarına dair çalışmalar mevcuttur (Hofstede, 1980; Hofstede ve Bond, 1988; Hofstede ve diğerleri, 2010; Erdoğan ve Genç, 2023).

Kadercilik faktörüne özgü sorularda mülakat katılımcıları; önlem alınsa da iş kazasının gerçekleşeceğine yönelik düşünceleri sorulduğunda %74 oranında hayır yanıtı vermiştir. Ancak çalışanların %86 oranında önlem alınsa bile iş kazasının gerçekleşeceğine yönelik düşüncelerinin bulduklarına dair yorumları olmuştur. Dolayısıyla alana özgü problemleri; %48 oranında kadercilik boyutunun yanlış algılanması, %19 oranında tehlikeli davranışta bulunmak, %12 oranında KKD kullanmamak, %12 oranında İSG kurallarını gereksiz görmek ve %9 oranında da karamsarlık şeklinde belirtilmiştir. Ölçekteki madde analizlerinde bu tema çıkarıldığından sadece mülakat katılımcılarına

sorunların detaylandırılması için veri elde edilmiş ve bazı sorunlar tespit edilmiştir. Güvenlik kültürü bağlamında kadercilik faktörüyle ilgili önemine ve sorun alanlarına dair çalışmalar mevcuttur (Rundmo ve Hale, 1999; Dursun, 2011).

4.8. Araştırma Sorularına Yönelik Genel Değerlendirme

Araştırma soruları; 4 sorudan oluşmuştur. Tablo 99’da gösterilmiş ve bu sorulara yönelik genel değerlendirme yapılmıştır.

Tablo 99: Araştırma Soruları

Araştırma Soruları
S1:İSG’nin etkili olarak uygulanmasında güvenlik kültürünün nasıl bir yeri vardır?
S2:İSG ile güvenlik kültürü arasında bir ilişki var mıdır?
S3:Güvenlik kültürü bağlamında İSG’deki problemleri çalışanların bakış açısıyla tespit edebilecek bir ölçek geliştirilebilir mi?
S4:Tespit edilen sorun alanları işverenler ve İSG profesyonellerinin bakış açısıyla detaylandırılabilir mi?

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

S1: İSG’nin etkili olarak uygulanmasında güvenlik kültürünün nasıl bir yeri vardır?

İSG’nin etkili olarak uygulamasında güvenlik kültürünün bütüncül boyutlarla oluşturulmasının önemli bir yeri vardır.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının yaşanması neticesinde bireylerin yaşamını yitirmesi, geçici ya da sürekli iş göremez hale gelmesi iş sürecinde karşılaşılan bir durum olarak görülmektedir. Bu bağlamda dünya ekseninde maddi ve manevi olumsuz sonuçlara sahip olan büyük bir problem ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan organizasyonlarda doğrudan ve dolaylı açılardan iş kazaları ve meslek hastalıkları tarafından yaratılan maliyetler, toplumsal gelirlerde kayıplara sebep olmaktadır. İstatistiksel olarak değerlendirildiğinde, dünyada yılda ortalama 2 milyondan fazla insan, iş kazası ya da işle alakalı bir hastalık sebebiyle yaşamlarını yitirmektedir. Ayrıca 374 milyon kişi de işle alakalı, ölümcül olmayan yaralanmalar ve hastalıklarla karşılaşmaktadır. Bu durumun maliyeti ise küresel gayri safi yurtiçi hasılanın yaklaşık %4’üne denk geldiği ileri sürülmektedir (ILO, 2020: 1). Kayıplarla oluşan bu maliyetlerin ortaya çıkardığı negatif tablonun minimuma indirilmesi ise bilimsel açılardan mümkün görünmektedir. Literatür incelendiğinde, iş kazalarının %98’inin önlenebileceği, birçok yazar tarafından ifade edilmiştir. İş kazalarının yaklaşık olarak %88’inin tehlikeli davranışlarla gerçekleştiği

düşünüldüğünde, güvenlik kültürünün önemi daha da artmaktadır. Bütüncül ve proaktif bir yaklaşım çerçevesinde iş güvenliği uygulamalarının gerçekleştirilmesi için benimsenen ve paylaşılan düşünce yapılarının temelini oluşturan güvenlik kültürünün pozitif yönde etkin bir şekilde oluşturulması ve geliştirilmesi, iş kazaları ve meslek hastalığının azaltılmasındaki önemli bir adım olmaktadır (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013: 107-108; Demirbilek, 2008: 6-7; Dursun, 2013: 72-73).

Güvenlik kültürü; kabul edilebilir ve beklenen güvenlik eylemleri, davranışları ve sonuçları kapsamında, örgüt kültürüyle uyumlu güvenlik adına oluşturulacak stratejik vizyonu şekillendirerek doğrudan etkilemektedir. Günümüz iş süreç gelişimleri, güvenliğin rolünü daha fazla genişletmektedir. Bu çerçevede güvenlik kültürünün rolü ve etkisi ise, emniyetin sürdürülebilirliği, mükemmelliği, performansı ve iş sonuçları bağlamında pozitif netice sağlayıcı bir unsur olarak görünmektedir. Güvenlik kültürünün olmaması ise emniyetin bir iş varlığı olarak rolüne, sonuçlarına ve olumlu olarak ortaya çıkacak etkilerine engel olmaktadır. Ancak güvenliğin değerini pekiştiren, güvenlik hususlarını iş süreçlerine katan, bütüncül uygulamalarla tüm organizasyonun aktif rolünü artıran ve güvenlik sürecinin olgunluğunu en üst seviyeye çıkaran güvenlik kültürünün etkisi olumlu olabilmektedir (Scace, 2018: 1). Dolayısıyla tüm çalışanlar tarafından öğrenilen ve paylaşılan normlar, değerler ve inançlar ile tutumlar ve davranışlardan oluşan bir bütüncül bir sistemdir (Reason, 1998: 294-295).

Güvenlik kültürü, örgüt kültüründen bağımsız olmadığından, her bir sürece nakış gibi işlemiş güvenlikle alakalı norm, değer ve inanç ile tutum ve davranış paylaşımıdır. Bu bağlamda kuruluşun güvenliğe verdiği değer, her iş sürecine ve kararına güvenliğin nasıl dahil edildiği ile ilgili olmaktadır. Literatür incelendiğinde, çalışmalarda güvenlik kültürü boyutlarının, çalışmanın ikinci bölümünde belirtildiği gibi çeşitli yönlerden farklılık arz edecek şekillerde sınıflandırıldığı görülmüştür. Ancak literatürde İSG uygulamalarının etkili olabilmesi için bütüncül ve kapsayıcı şekilde ele alınan boyutlarla güvenlik kültürünün oluşturulması önerilmektedir (Dursun, 2011: 145-147; Demirbilek, 2008: 6-7; Fung ve diğerleri, 2005: 510-511; Griffin ve Neal, 2000: 355-357; Guldenmund, 2000: 252-253; Dursun, 2013: 72-73; Cox ve Cox, 1991: 103-104; Fleming, 2000: 6-7; Berends, 1995; Geller, 1994: 19-23; Cooper, 2000: 120-129; Muniz ve diğerleri, 2007: 626-628).

S2: İSG ile güvenlik kültürü arasında bir ilişki var mıdır?

İSG ile güvenlik kültürü arasında yakın bir ilişki vardır. İSG, disiplinler arası bir alandır ve iş hayatındaki kişilerin sağlığını, güvenliğini ve refahını korumakla ilgilidir. İSG bağlamında alınmayan tedbirler, çalışan sağlığının kötüleşmesi ve ölümlerin yaşanması, iş kazalarının artması, meslek hastalıklarına tutulmanın çoğalması, üretim kayıplarının oluşması, verimsizliğin yüksek olması ile doğrudan ve dolaylı maliyetlerin artması gibi sonuçlara neden olmaktadır. İSG, işyerlerinde işin yürütülmesi sırasında tüm çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal açıdan tam bir iyilik halinin korunup geliştirilmesini, çalışma şartları sebebiyle çalışanların sağlıklarının kötüleşmesinin önüne geçilerek onların mesleki risklere karşı korunmasını ve çalışanların niteliklerine uygun işlerde çalıştırılmasını ifade etmektedir (Ekin, 2010: 20). Bu bağlamda İSG faaliyetleriyle, işyerinde sağlığa ve güvenliğe zararlı mesleki faktörleri ve çalışma koşullarını ortadan kaldırarak, tüm çalışanların sağlığının korunması ve geliştirilmesi, işyerinde mesleki ve sosyal gelişime destek olunmasının yanı sıra çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal refahlarının artırılarak çalışma kapasitelerinin geliştirilmesi ve sürdürülmesi ile sürdürülebilir çalışma ortamlarının ve çalışma organizasyonlarının geliştirilmesi ve tanıtılması amaçlanmaktadır.

Güvenlik kültürü; bir örgütün devamlılık gösteren güvenlik performansı ile ilgili olarak çalışanlarının tutum ve davranışlarını etkilediği düşünülen örgütsel kültürün alt yüzüdür (Cooper, 2000:111-112). Dolayısıyla bir örgütte neyin önemli olduğuna dair paylaşılan inançlar, değerler, organizasyonun yapısı ve davranışsal normları üreten kontrol sistemleri arasındaki etkileşimdir (Uttal, 1983: 66-67). Güvenlik kültürüyle İSG faaliyetlerine yön verilerek, ortak norm, değer ve inanç ile tutum ve davranış sistemleri oluşturulmaktadır. Böylece çalışanların, güvenliğin önemine olan ortak inançlarıyla her birinin, grubun güvenlik normlarını isteyerek desteklediği ve diğer üyeleri bu ortak amaca adapte etme konusundaki ortak anlayışlarıyla davranışlarda bulunarak rehberlik ettiği sistemler kurulmuş olmaktadır (Helmreich ve Merritt, 1998: 108-109).

Literatürde İSG ile güvenlik kültürünün ilişkisini açıklayan çalışmalarda; güvenlik kültürünün oluşturulmasıyla proaktif güvenlik risk yönetiminin sağlandığı, iş kazası oranlarının azaldığı, çalışma bağlılığı, güveni, kalitesi ve üretkenliğin geliştiği, çalışanların yüksek motivasyonu ile işletmedeki işgücü devir oranlarının azaldığı ve iş

maliyetlerindeki tasarruf ile birlikte karlılık anlamında etkin sonuç ve katma değerler yaratıldığı belirtilmektedir. Dolayısıyla güvenlik kültürü oluşturulmasıyla, İSG'deki etkili uygulamalar bağlamındaki ilişkiler değerlendirildiğinde; bütüncül güvenlik kültürü boyutlarının oluşumu ve işyerindeki sürekliliğiyle birlikte çalışanlar ile yönetimin farkındalık ve algısının seviyelerinin yükseldiği ve güvenli davranışların arttığı, pozitif güvenlik kültürünün iş kazaları ve meslek hastalıklarının yaşanmasını azalttığı, işyeri yönetiminin İSG ile alakalı düşünce yapısının, çalışanlara yansıdığı ve denetim kalitesinin İSG uygulamalarının yeterliliğini artırdığı şeklinde sonuçlar yer almaktadır (Dursun, 2011: 145-147; Demirbilek, 2008: 6-7; Fung ve diğerleri, 2005: 510-511; Griffin ve Neal, 2000: 355-357; Guldenmund, 2000: 252-253; Dursun, 2013: 72-73; Cox ve Cox, 1991: 103-104; Fleming, 2000: 6-7; Berends, 1995; Geller, 1994: 19-23; Cooper, 2000: 120-129; Muniz ve diğerleri, 2007: 626-628). Literatürdeki pozitif güvenlik kültürünün sonuçları yorumlandığında; güvenlik kültürünün çok boyutlu yapıları, işle alakalı olan iç ve dış çevreye, iş ortamına, müşteri hizmetlerine ve dolaylı açıdan topluma olumlu etkiler yayabilmektedir (James ve McIntyre, 1996: 446-448). Güvenlik kültürünün bağlamsal genel algıları, kişilerin birbiri ile etkileşimleri, çalışma ortamına yönelik yansımalarını ve örgütsel ödüllendirmeye ilişkin tutumları etkileyebilmektedir (Griffin ve Mathieu, 1997: 741-743; Griffin, 1996; Michela ve diğerleri, 1995: 75-78). Örgüt ve güvenlik kültürüne yönelik algılarla, bireysel değerlerin şekillenmesi, İSG uygulamalarının işyeri açısından iç ve dış çevreye verilen öneme bağlı olarak örgütsel bağlamların birey için olan anlamı, çalışanların özelliklerini de geliştirmektedir (James ve diğerleri, 1990: 80-82). Dolayısıyla, geniş kapsamda örgütsel kültür ve iklimin, dar kapsamda ise güvenlik kültürünün verim ve kalite yönünden bireysel motivasyon üzerinde kuvvetli bir etki yarattığı düşünülmektedir (Brown ve Leigh, 1996: 365-366). Eğitim boyutunun optimum işleyişiyle çalışanların bilgi ve becerilerini de etkilediği görülmektedir (Morrison ve diğerleri, 1997). Pozitif güvenlik kültürü ile birlikte çalışanlar organizasyonlarda açık iletişim kanallarının etkin olduğunu ve geri bildirimlere önem verildiğini algıarlarsa, iş güvenliği konusunda iletişimin organizasyon bünyesinde değerlendirildiğini de algılayabilmektedir. Aynı doğrultuda, organizasyonun genel refahını ve çalışanların bireysel refahını, yönetimin paralel şekilde desteklediği çalışanlar tarafından düşünülürse, o organizasyonda motivasyon, bağlılık, verimlilik, bilinçli ve güvenli davranışlar, etkin çift yönlü iletişim, güvenlik önceliğinin benimsenişi,

farkındalık ve yetkinlik gibi olumlu kültür sonuçları oluşmaktadır (Dursun, 2013: 72-73; Fung ve diğerleri, 2005: 510-511; Havold ve Nasset, 2009: 309-323; Neal ve diğerleri, 2000: 350-357; Lin ve diğerleri, 2008: 1040-1045; Muniz ve diğerleri, 2007: 626-628; Cox ve Cheyne; 2000: 120-128).

S3: Güvenlik kültürü bağlamında İSG'deki problemleri çalışanların bakış açısıyla tespit edebilecek bir ölçek geliştirilebilir mi?

İSG ile güvenlik kültürü arasında ilişkiyi tespit edebilecek ve sorun alanlarını belirleyebilecek bir ölçek geliştirilmiştir. Ayrıca otomotiv yan sanayi kapsamında Sakarya ile örneğinde ölçeğin test edilmesiyle çalıştığı tespit edilmiştir.

Araştırma ölçeğinin oluşturulması adına yapılan hazırlık çalışmalarında, İSG'deki aksaklıkları tespit etmek için güvenlik kültürü adına bütüncül bir ölçek oluşturulması hedefiyle güvenlik kültürü boyutlarının tespitine ihtiyaç duyulmuştur. Bu bağlamda literatür taranarak güvenlik kültürü boyutları ile sorularına yönelik ilk taslak oluşturulmuştur. İlk taslak, 23 boyut ve 98 sorudan oluşmuştur. Hazırlık çalışmalarındaki literatür taraması ve uzman görüşleri neticesinde güvenlik kültürünün normlar, değer ve inançlar ile tutum ve davranışlar ana bileşenlerinden oluştuğu ve bu doğrultuda soruların yapılandırılması gerektiğine karar verilmiştir. Akabinde yapılan hazırlıklar neticesinde sorular uzman görüşleriyle güncellenerek tasnif edilmiş ve tekrar eden 4 soru çıkarılarak güvenlik kültürü soruları normlar, değer ve inançlar ile tutum ve davranışlar bağlamında yapılandırılmıştır. Yapılandırılan soru havuzunun 1. pilot çalışmada test edilmesiyle IBM SPSS 26 programıyla güvenilirlik analizi ve faktör analizi sonucu 13 soru çıkarılarak 4 soru değiştirilmiştir ve 14 boyut elde edilmiştir. 2. pilot uygulama sonucu ise soruların değiştirilmesi veya çıkarılmasına gerek olmadığına karar verilmiş ve soruların boyutları tema bağlamında değiştirilmiştir. Final uygulamada daha önce yapılan hazırlık çalışmalarında planlanan temalardan ve literatürü de bütüncül şekilde içerecek 11 boyutlu dağılım elde edilmiştir.

Ölçek; normlar, değer ve inançlar ile tutum ve davranışlar kapsamında yapılandırılmıştır. Bu ölçek; 81 ifadeden oluşmuştur ve tablo 38'de belirtildiği gibi güvenlik kültürü araştırmasının Cronbach's Alpha katsayısı 0,949 olarak gerçekleşmiştir. Literatür incelendiğinde, $0,80 \leq \alpha < 1,00$ aralığında bulunan Cronbach's Alpha katsayısı, araştırma ölçeğinin yüksek derecede güvenilir olduğunu ifade etmektedir. 81 ifadeden oluşan

ölçeğin, normlar yapılandırmasına ait kısmı 1.-25. soru aralığında yer almaktadır ve Cronbach's Alpha if Item Deleted aralığı 0,948-0,949 şeklindedir. Soruların ortalamaları 1,73-4,77 aralığında ve standart sapmaları ise 0,561-1,483 aralığındadır. Ölçeğin, değer ve inançlar yapılandırmasına ait kısmı 26.-51. soru aralığında yer almaktadır ve Cronbach's Alpha if Item Deleted aralığı 0,948-0,949 şeklindedir. Soruların ortalamaları 1,67-4,79 aralığında ve standart sapmaları ise 0,554-1,471 aralığındadır. Ölçeğin, tutum ve davranışlar yapılandırmasına ait kısmı 52.-81. soru aralığında yer almaktadır ve Cronbach's Alpha if Item Deleted aralığı 0,948-0,949 şeklindedir. Soruların ortalamaları 1,85-4,75 aralığında ve standart sapmaları ise 0,554-1,492 aralığındadır.

Literatür incelendiğinde, değişkenlere özgü soru yapılandırmalarının tek düze ifadelerle sorulduğu görülmüş ve araştırmanın faktörlerini temsil eden ifadelerin; normlar, değer ve inançlar ile tutum ve davranışlar bazlı yapılandırılmasının özgün değer yarattığı tespit edilmiştir.

Araştırmada İSG bağlamında güvenlik kültürü ölçeği, 11 faktörden oluşmaktadır. Bu faktörler; proaktif yaklaşım, İSG eğitimi, İSG farkındalığı, İSG iletişimi, raporlama kültürü, İSG katılımı, İSG kural ve prosedürleri, İSG denetimi, işyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum, yönetimin İSG adaleti ve güvenlik liderliğidir. Literatür incelendiğinde YÖK Ulusal Tez Merkezi sisteminde iş güvenliği kültürü (3), iş sağlığı ve güvenliği kültürü (1) ve güvenlik kültürü (10) anahtar kelimeleriyle 14 doktora tezine ulaşılmıştır. Bu doktora tezlerinin %65'inin hazır ölçek kullandığı görülmüş, %35'i ölçek geliştirmiştir. Nam (2019), doktora tezinde 11 boyutlu çalışma yapmış ancak Dursun, (2013) ölçeğini kullanmıştır. Diğer çalışmalarda farklı sayıda boyutlarla çalışmalar yapılmış ancak boyut sayısı en fazla 9 olarak gerçekleşmiştir. Bu bağlamda 9 boyutlu olan Engin, (2013) çalışmasıdır. Boyut adları genellikle benzerlik göstermiş, literatürde en sık kullanılan ancak özgün yapılandırmaya sahip olan boyutlar, ölçekte yer almıştır.

Tablo 40'da belirtildiği gibi güvenlik kültürü araştırmasının KMO değeri 0,949 olarak tespit edilmiştir. Bartlett küresellik testinin sonucunda ise 57089,571 ki-kare ve $p=0,000$ değeri elde edilmiştir. Literatür, KMO alt sınırının 0,50 olması gerektiğini ve 0,90 ile 1 aralığındaki değerler mükemmel sonuç doğurduğunu belirtmiştir (Field, 2000). Dolayısıyla elde edilen sonuçlar, AFA uygulaması için örneklem sayısının yeterli olduğunu ve değişkenler arası yüksek korelasyon bulunduğunu gösterdiğinden, bu

bağlamda veri kümesinin faktörlenebileceği sonucuna ulaşılmıştır. 81 ifadenin yer aldığı ölçekteki faktör desenini oluşturan faktörleşme yöntemi “temel bileşenler analizi” ve döndürme yöntemi de “promax” şeklindedir. Literatürde faktör yükleriyle alakalı çalışmalarda 0,30-0,60 arası yük değeri orta seviyede iken 0,60 ve üstü yük değeri yüksek seviyede olarak kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2002: 473-474). Çalışmadaki veri setinde en düşük yük değeri 0,652 olarak tespit edilmiştir. Faktörlerin rotasyonu pilot çalışmalar neticesinde 2 aşamada nihai hale bürünmüştür. İlk aşamada ortak yükleri 0,50’den az olan soruların 13 tanesi çıkarılmış ve 4 tanesi değiştirilmiştir. 2. aşamada ise faktör yükleri 0,50’den yüksek olduğundan herhangi bir soru çıkarılmamış ve değiştirilmemiştir. Ayrıca analiz sonucunda toplam varyansın açıklanma oranı %73,841 olarak elde edilmiş ve literatürdeki çalışmalara kıyasla yüksek bir açıklayıcı oran olduğu görülmüştür (Cooper ve Philips, 2004; Külekçi, 2012: 94; Lin ve diğerleri, 2008; Zohar, 1980).

Proaktif yaklaşım faktörüne ait 19 ifade yer almıştır. Tablo 43’te açıklandığı gibi proaktif yaklaşım faktörünün Cronbach’s Alpha değeri 0,976, ortalama 4,603, medyan 5 ve standart sapma 0,616 olarak tespit edilmiştir. Soruların faktör yüklerinin 0,878 ile 0,744 aralığında olduğu görülmüştür. Bu faktör adı, literatürde proaktif yaklaşım faktörünün güvenlik kültürü için gerekliliğini öneren ve kapsamını içeren Reason, (1997) adlı çalışması açısından benzerlik gösterirken, kapsamı açısından ise 19 ifadeyle farklılık göstermiştir. YÖK Ulusal Tez Merkezi sisteminde iş güvenliği kültürü (3), iş sağlığı ve güvenliği kültürü (1) ve güvenlik kültürü (10) anahtar kelimeleriyle aranan 14 doktora tezinde bu faktör adı yer almamıştır.

İSG eğitimi faktörüne ait 13 ifade yer almıştır. Tablo 44’te açıklandığı gibi İSG eğitimi faktörünün Cronbach’s Alpha değeri 0,968, ortalama 2,217, medyan 2 ve standart sapma 1,270 olarak tespit edilmiştir. Soruların faktör yüklerinin 0,912 ile 0,666 aralığında olduğu görülmüştür. Bu faktör adı, literatürde İSG eğitimi faktörünün güvenlik kültürü için gerekliliğini öneren ve kapsamını içeren Neal ve diğerleri (2000) ile Muniz ve diğerleri (2007) adlı çalışmalar açısından benzerlik gösterirken, kapsamı açısından ise 13 ifadeyle farklılık göstermiştir. YÖK Ulusal Tez Merkezi sisteminde iş güvenliği kültürü (3), iş sağlığı ve güvenliği kültürü (1) ve güvenlik kültürü (10) anahtar kelimeleriyle aranan 14 doktora tezi içerisinde 9’unda bu faktör adı yer almıştır.

İSG farkındalığı faktörüne ait 11 ifade yer almıştır. Tablo 45'te açıklandığı gibi İSG farkındalığı faktörünün Cronbach's Alpha değeri 0,954, ortalama 3,710, medyan 4 ve standart sapma 1,354 olarak tespit edilmiştir. Soruların faktör yüklerinin 0,872 ile 0,786 aralığında olduğu görülmüştür. Bu faktör adı, literatürde İSG farkındalığı faktörünün güvenlik kültürü için gerekliliğini öneren ve kapsamını içeren Reason (1997) adlı çalışma açısından benzerlik gösterirken, kapsamı açısından ise 11 ifadeyle farklılık göstermiştir. YÖK Ulusal Tez Merkezi sisteminde iş güvenliği kültürü (3), iş sağlığı ve güvenliği kültürü (1) ve güvenlik kültürü (10) anahtar kelimeleriyle aranan 14 doktora tezi içerisinde 6'sında bu faktör adı yer almıştır.

İSG iletişimi faktörüne ait 6 ifade yer almıştır. Tablo 46'da açıklandığı gibi İSG iletişimi faktörünün Cronbach's Alpha değeri 0,943, ortalama 2,465, medyan 1,857 ve standart sapma 1,470 olarak tespit edilmiştir. Soruların faktör yüklerinin 0,928 ile 0,828 aralığında olduğu görülmüştür. Bu faktör adı, literatürde İSG iletişimi faktörünün güvenlik kültürü için gerekliliğini öneren ve kapsamını içeren Neal ve diğerleri (2000) adlı çalışma açısından benzerlik gösterirken, kapsamı açısından ise 6 ifadeyle farklılık göstermiştir. YÖK Ulusal Tez Merkezi sisteminde iş güvenliği kültürü (3), iş sağlığı ve güvenliği kültürü (1) ve güvenlik kültürü (10) anahtar kelimeleriyle aranan 14 doktora tezi içerisinde 9'unda bu faktör adı yer almıştır.

Raporlama kültürü faktörüne ait 6 ifade yer almıştır. Tablo 47'de açıklandığı gibi raporlama kültürü faktörünün Cronbach's Alpha değeri 0,916, ortalama 4,681, medyan 5 ve standart sapma 0,611 olarak tespit edilmiştir. Soruların faktör yüklerinin 0,903 ile 0,666 aralığında olduğu görülmüştür. Bu faktör adı, literatürde raporlama kültürü faktörünün güvenlik kültürü için gerekliliğini öneren ve kapsamını içeren Havold ve Nettet (2009) adlı çalışma açısından benzerlik gösterirken, kapsamı açısından ise 6 ifadeyle farklılık göstermiştir. YÖK Ulusal Tez Merkezi sisteminde iş güvenliği kültürü (3), iş sağlığı ve güvenliği kültürü (1) ve güvenlik kültürü (10) anahtar kelimeleriyle aranan 14 doktora tezi içerisinde 5'inde bu faktör adı yer almıştır.

İSG katılımı faktörüne ait 6 ifade yer almıştır. Tablo 48'de açıklandığı gibi İSG katılımı faktörünün Cronbach's Alpha değeri 0,904, ortalama 1,797, medyan 1 ve standart sapma 1,287 olarak tespit edilmiştir. Soruların faktör yüklerinin 0,890 ile 0,750 aralığında olduğu görülmüştür. Bu faktör adı, literatürde İSG katılımı faktörünün güvenlik kültürü

için gerekliliğini öneren ve kapsamını içeren Muniz ve diğerleri (2007) adlı çalışma açısından benzerlik gösterirken, kapsamı açısından ise 6 ifadeyle farklılık göstermiştir. YÖK Ulusal Tez Merkezi sisteminde iş güvenliği kültürü (3), iş sağlığı ve güvenliği kültürü (1) ve güvenlik kültürü (10) anahtar kelimeleriyle aranan 14 doktora tezi içerisinde 7'sinde bu faktör adı yer almıştır.

İSG kural ve prosedürleri faktörüne ait 6 ifade yer almıştır. Tablo 49'da açıklandığı gibi İSG kural ve prosedürleri faktörünün Cronbach's Alpha değeri 0,932, ortalama 3,827, medyan 4,333 ve standart sapma 1,209 olarak tespit edilmiştir. Soruların faktör yüklerinin 0,920 ile 0,703 aralığında olduğu görülmüştür. Bu faktör adı, literatürde İSG kural ve prosedürleri faktörünün güvenlik kültürü için gerekliliğini öneren ve kapsamını içeren Reason (1997), Neal ve diğerleri (2000) ile Zhou ve diğerleri (2011) adlı çalışmalar açısından benzerlik gösterirken, kapsamı açısından ise 6 ifadeyle farklılık göstermiştir. YÖK Ulusal Tez Merkezi sisteminde iş güvenliği kültürü (3), iş sağlığı ve güvenliği kültürü (1) ve güvenlik kültürü (10) anahtar kelimeleriyle aranan 14 doktora tezi içerisinde 2'sinde bu faktör adı yer almıştır.

İSG denetimi faktörüne ait 6 ifade yer almıştır. Tablo 50'de açıklandığı gibi İSG denetimi faktörünün Cronbach's Alpha değeri 0,911, ortalama 4,570, medyan 5 ve standart sapma 0,627 olarak tespit edilmiştir. Soruların faktör yüklerinin 0,862 ile 0,652 aralığında olduğu görülmüştür. Bu faktör adı, literatürde İSG denetimi faktörünün güvenlik kültürü için gerekliliğini öneren ve kapsamını içeren Cox ve Cheyne (2000) adlı çalışma açısından benzerlik gösterirken, kapsamı açısından ise 6 ifadeyle farklılık göstermiştir. YÖK Ulusal Tez Merkezi sisteminde iş güvenliği kültürü (3), iş sağlığı ve güvenliği kültürü (1) ve güvenlik kültürü (10) anahtar kelimeleriyle aranan 14 doktora tezi içerisinde 1'inde bu faktör adı yer almıştır.

İşyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum faktörüne ait 3 ifade yer almıştır. Tablo 51'de açıklandığı gibi işyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum faktörünün Cronbach's Alpha değeri 0,903, ortalama 2,397, medyan 2 ve standart sapma 1,390 olarak tespit edilmiştir. Soruların faktör yüklerinin 0,916 ile 0,845 aralığında olduğu görülmüştür. Bu faktör adı, literatürde işyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum faktörünün güvenlik kültürü için gerekliliğini öneren ve kapsamını içeren Reason (1997), Lin ve diğerleri (2008) ile Neal ve diğerleri (2000) adlı çalışmalar açısından benzerlik gösterirken, kapsamı açısından ise

3 ifadeyle farklılık göstermiştir. YÖK Ulusal Tez Merkezi sisteminde iş güvenliği kültürü (3), iş sağlığı ve güvenliği kültürü (1) ve güvenlik kültürü (10) anahtar kelimeleriyle aranan 14 doktora tezi içerisinde 3'ünde bu faktör adı yer almıştır.

Yönetimin İSG adaleti faktörüne ait 3 ifade yer almıştır. Tablo 52'de açıklandığı gibi yönetimin İSG adaleti faktörünün Cronbach's Alpha değeri 0,977, ortalama 4,745, medyan 5 ve standart sapma 0,593 olarak tespit edilmiştir. Soruların faktör yüklerinin 0,870 ile 0,856 aralığında olduğu görülmüştür. Bu faktör adı, literatürde yönetimin İSG adaleti faktörünün güvenlik kültürü için gerekliliğini öneren ve kapsamını içeren Kines ve diğerleri (2011) adlı çalışma açısından benzerlik gösterirken, kapsamı açısından ise 3 ifadeyle farklılık göstermiştir. YÖK Ulusal Tez Merkezi sisteminde iş güvenliği kültürü (3), iş sağlığı ve güvenliği kültürü (1) ve güvenlik kültürü (10) anahtar kelimeleriyle aranan 14 doktora tezi içerisinde 1'inde bu faktör adı yer almıştır.

Güvenlik liderliği faktörüne ait 2 ifade yer almıştır. Tablo 53'te açıklandığı gibi güvenlik liderliği faktörünün Cronbach's Alpha değeri 0,611, ortalama 4,453, medyan 5 ve standart sapma 0,718 olarak tespit edilmiştir. Soruların faktör yüklerinin 0,834 ile 0,803 aralığında olduğu görülmüştür. Bu faktör adı, literatürde güvenlik liderliği faktörünün güvenlik kültürü için gerekliliğini öneren ve kapsamını içeren Kines ve diğerleri (2011) adlı çalışma açısından benzerlik gösterirken, kapsamı açısından ise 2 ifadeyle farklılık göstermiştir. YÖK Ulusal Tez Merkezi sisteminde iş güvenliği kültürü (3), iş sağlığı ve güvenliği kültürü (1) ve güvenlik kültürü (10) anahtar kelimeleriyle aranan 14 doktora tezi içerisinde 2'sinde bu faktör adı yer almıştır.

Ölçekte; normlar, değer ve inançlar ve tutum ve davranışlar ekseninde yapılandırılan faktör ifadelerinde bütüncül şekilde bu problemlerin gerçekleştiği görülmüştür. Hofstede (1980: 25) çalışmasındaki; belirsizlikten kaçınma derecesinin yüksek olduğu kültürlerde, normlardaki aksaklıkların, değer ve inançları olumsuz yönde etkileyeceği, bu durumun da tutum ve davranışlara olumsuz şekilde yansıtacağı görüşüyle uyumludur. Ayrıca çalışanlar ile yöneticilerin güvenlik kültürü bağlamındaki bakış açıları arasında farklılıkların olabileceği ve güvenlik kültürünün bütüncül ve kapsayıcı boyutlarla ele alınarak değerlendirilmesinin gerekliliği görüşlerini de çalışma desteklemiştir (Fleming, 2000; Berends, 1995; Geller, 1994).

S4: Tespit edilen sorun alanları işverenler ve İSG profesyonellerinin bakış açısıyla detaylandırılabilir mi?

Tespit edilen sorun alanları, işverenler ve İSG profesyonellerinin bakış açısıyla detaylandırılmıştır. Ölçek kapsamında, İSG eğitimi, İSG iletişimi, İSG katılımı ve işyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum faktörlerine ait ifadelerde çalışanların bakış açısıyla problemler tespit edilmiştir. Hem ölçekteki sorun alanları hem de bu ana sorun alanları dışında çalışanların bakış açısından kaçan ya da ölçekte yer almayan temalara özgü İSG profesyonellerinin ve işverenlerin görüşleri alınmış ve problemlerin detaylandırılması hedefiyle bazı sonuçlara ulaşılmıştır. İSG eğitimi, İSG iletişimi, İSG katılımı, işyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum, proaktif yaklaşım, İSG farkındalığı, İSG kural ve prosedürleri, İSG denetimi, güvenlik liderliği, kültürel farklılıklar ve kadercilik temalarında İSG problemleri detaylandırılmıştır. İşverenlerin ve İSG profesyonellerinin bakış açısıyla İSG problemlerin detayları 4.7 numaralı “Güvenlik Kültürü Bağlamında İSG Problemleri” adlı başlıkta açıklanmıştır.

SONUÇ

Bu çalışma, Sakarya ilinde otomotiv yan sanayi kapsamında İSG bağlamında güvenlik kültürünün araştırılmasıyla ilgilidir. İSG'deki sorunlar, yasal düzenlemelerin ötesinde genellikle güvenlik kültürü ile ilişkilidir. Bu nedenle İSG meselesi güvenlik kültürü bağlamında ele alınmalıdır. Dolayısıyla güvenlik kültürü bağlamında oluşturulan bir ölçekle, Türkiye'de İSG'deki problemleri tespit etmek hedeflenmiştir. Bu amaçla güvenlik kültürü ölçeği oluşturulmuş ve İSG'deki problemlerin tespiti yapılmıştır. Nitel çalışmayla da sorun alanları detaylandırılmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin optimum etkinliğinin sağlanabilmesi için kültürel olarak kapsayıcı bir şekilde oluşturulan boyutlarla özümsemesinin gerekliliği düşünüldüğünde literatürde güvenlik kültürü adına yapılan çalışmalarda eksik yönler tespit edilmiştir. Bu çalışmada, İSG sürecindeki aksaklıkların tespitine yönelik oluşturulan ölçeğin, bütüncül ve kapsayıcı boyutlara sahip bir yaklaşım çerçevesinde ele alınması temel prensiplerden biri olmuştur. Literatürde genellikle tek yönlü bakış açısıyla yapılan araştırmalar bulunduğu için, bu çalışma, işverenler ve İSG profesyonelleri ile diğer çalışanları kapsayacak şekilde yürütülmüştür. Literatürde güvenlik kültürü değişkenleri arasında ilişkilerin incelenmesine yönelik çalışmalar ağırlıkta olduğundan, güvenlik kültürü bağlamında oluşturulan bir ölçekle İSG'deki problemlerin tespiti çalışmaya özgün değer katmıştır.

Çalışmada açıklayıcı sıralı karma yöntem tasarımı tercih edildiğinden öncelikle nicel daha sonra ise nitel veri toplama yöntemi uygulanmıştır. Çalışmanın nicel kısmında, Sakarya ilinde, 34 otomotiv yan sanayi işyerindeki İSG profesyonelleri ve işverenler dışındaki 696 çalışana anket uygulanmıştır. Çalışmanın nitel kısmında ise, Sakarya ilinde, 8 işyerinde çalışan 15 iş güvenliği uzmanı, 11 işyeri hekimi, 5 diğer sağlık personeli ve 11 işveren olmak üzere toplam 42 kişiyle mülakatlar gerçekleştirilmiştir.

81 ifadeden oluşan çalışmanın ölçeğindeki sorular normlar, değer ve inançlar ile tutum ve davranışlar çerçevesinde yapılandırılmıştır. Bu şekilde soruların dizayn edilmesinin amacı; literatür araştırıldığında normlar, değer ve inançlar ile tutum ve davranışlar biçiminde yapılandırmanın güvenlik kültürü bileşenlerini kapsayıcı bir şekilde temsil etmesi ve problemlerin tespitini kolaylaştırmasıdır. Literatür incelendiğinde de değişkenlere özgü soru yapılandırmalarının tek düze ifadelerle sorulduğu görülmüş ve

araştırmanın faktörlerini temsil eden ifadelerin; normlar, değer ve inançlar ile tutum ve davranışlar bazlı yapılandırılmasının özgün değer yarattığı tespit edilmiştir.

Çalışmada, İSG'deki aksaklıkları tespit eden güvenlik kültürü bağlamındaki ölçek, 11 faktörden oluşmuştur. Bu faktörler; proaktif yaklaşım, İSG eğitimi, İSG farkındalığı, İSG iletişimi, raporlama kültürü, İSG katılımı, İSG kural ve prosedürleri, İSG denetimi, işyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum, yönetimin İSG adaleti ve güvenlik liderliğidir. Literatür incelendiğinde YÖK Ulusal Tez Merkezi sisteminde iş güvenliği kültürü (3), iş sağlığı ve güvenliği kültürü (1) ve güvenlik kültürü (10) anahtar kelimeleriyle 14 doktora tezine ulaşılmıştır. Bu doktora tezlerinin %65'inin hazır ölçek kullandığı görülmüş, %35'i ölçek geliştirmiştir. Bu ölçeklerin büyük bir kısmının değişkenler arası ilişkileri incelemek adına kullanıldığı görülmüştür.

Araştırma sorularının cevapları değerlendirildiğinde; İSG'nin etkili olarak uygulanmasında güvenlik kültürünün bütüncül boyutlarla oluşturulmasının önemli bir yeri olduğu tespit edilmiştir. İSG ile güvenlik kültürü arasında yakın bir ilişki bulunduğu görülmüştür. Güvenlik kültürü bağlamında İSG'deki problemleri çalışan bakış açısıyla tespit edebilecek bir ölçek geliştirilmiştir. Ayrıca otomotiv yan sanayi kapsamında Sakarya ili örneğinde test edilmesiyle ölçeğin çalıştığı tespit edilmiştir. Ölçek kapsamında çalışanların bakış açısıyla İSG eğitimi, İSG iletişimi, İSG katılımı ve işyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum faktörlerine ait ifadelerde sorunlar tespit edilmiştir. Tespit edilen sorun alanları, işverenler ve İSG profesyonellerinin bakış açısıyla detaylandırılmıştır. Hem ölçekteki sorun alanları hem de bu ana sorun alanları dışında çalışanların bakış açısından kaçan ya da ölçekte yer almayan temalara özgü İSG profesyonellerinin ve işverenlerin görüşleri alınmış ve problemlerin detaylandırılması hedefiyle bazı sonuçlara ulaşılmıştır. İSG eğitimi, İSG iletişimi, İSG katılımı, işyeri dışı güvenlik tedbirlerine uyum, proaktif yaklaşım, İSG farkındalığı, İSG kural ve prosedürleri, İSG denetimi, güvenlik liderliği, kültürel farklılıklar ve kadercilik temalarında İSG problemleri detaylandırılmıştır.

İSG'deki aksaklıkları güvenlik kültürü bağlamında tespit eden bütüncül olarak oluşturulan bu ölçek, diğer sektörler için de kullanılabilir. Genel ifadelerle temel faktörleri temsil eden sorular, araştırılacak örnekleme özgü olarak da uyumlu hale

getirilip geliştirilebilir. Güvenlik kültürü bağlamında İSG'deki sorun alanlarının tespitine yönelik çalışmaların sayılarının artırılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu. (1986). *T.C. Resmî Gazete* (19139, 19 Haziran 1986).
- 4857 Sayılı İş Kanunu. (2003). *T.C. Resmî Gazete* (25134, 10 Haziran 2003).
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. (2006). *T.C. Resmî Gazete* (26200, 16 Haziran).
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012). *T.C. Resmî Gazete* (28339, 30 Haziran 2012)
- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. (2012). *T.C. Resmî Gazete* (28460, 07 Kasım 2012).
- Abbey, A. ve Dickson, J. W. (1983). R&D work climate and innovation in semiconductors. *Academy of Management Journal*, 26(2), 362–368.
- Adak, N. (2020). Sağlık sosyolojisinin temel kavramları. İ. Öz & M. Özben (Eds.), *Sağlık sosyolojisi*, (s. 4-25). Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.²¹
- Adler, J. N. (1986). *International dimensions of organizational behavior*. Kent Pub. Co.
- Adler, N. J. ve Jelinek, M. (1986). Is -organization culture- culture bound? *Human Resource Management*, 25(1), 73-90.
- Afolabi, M. (2015). Concept of security. K. Ajayi (Ed.), *Readings in Intelligence and Security Studies*, (s.1-11). ABUAD.
- Aiswarya, B. ve Ramasundaram, G. (2012). A study on interference of work life conflict between organisational climate and job satisfaction of women employees in the information technology sector. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 8(3), 351–360.
- Akalp, G. ve Yamankaradeniz, N. (2013). İşletmelerde güvenlik kültürünün oluşumunda yönetimin rolü ve önemi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2), 96-109.
- Akdeniz, B. (2018). Örgüt kültürü ile güvenlik kültürü ilişkisinin iş sağlığı ve güvenliği açısından incelenmesi: Bir maden işletmesinde uygulama [Yayımlanmamış doktora tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Akdur, R., Çöl, M., Işık, A., İdil, A., Durmuşoğlu, M. ve Tunçbilek, A. (1998). *Halk sağlığı*. AÜ TF Antıp AŞ Yayınları.

²¹ APA Atıf Sistemi'nin 7. versiyonu kullanılmıştır.

- Akıllı, H. ve Aydoğdu, Ö. (2013). İş sağlığı ve güvenliğinin önemi. *Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü, Enerji Hammadde Etüt ve Arama Dairesi Başkanlığı*, 245-250.
- Akıncı Vural, Z. B. ve Kesken, R. (2012). Rekabet avantajı sağlanması da kurumsal pazarlama ve kurumsal görsel kimlik. *Erciyes İletişim Dergisi*, 2(4), 54-74.
- Akıncı, Z. B. (1998). *Kurum kültürü ve örgütsel iletişim*. İletişim Yayınları.
- Akpınar, T. (2014). *İş sağlığı ve güvenliği* (2. baskı). Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Aksoy, Ş. ve Mamatoğlu, N. (2019). Challenges of Occupational Safety Specialists Scale: A Scale Development Study. *Kıbrıs Türk Psikiyatri ve Psikoloji Dergisi*, 1(2), 76-84.
- Akyiğit, E. (2016). *İş hukuku* (11. baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Alexander, P. A. ve Dochy, E. J. R. (1995). Conceptions of knowledge and beliefs: A comparison across varying cultural and educational communities. *American Educational Research Journal*, 32(2), 413-442.
- Altın, M. ve Taşdemir, Ş. (2017). *İş sağlığı ve güvenliğine (İSG) giriş, tanımlar, önemi, tarihsel gelişim süreci, uluslararası sözleşme ve yönergeler*. M. Altın ve Ş. Taşdemir (Eds.), *İSG- İş sağlığı ve güvenliği* (s. 1-33). Eğitim Yayınevi.
- Altundaş, E. (2010). Demiryolu işçilerinin çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunları. *Türk Tabipleri Birliği (TTB) Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 10(37), 36-43.
- Alvesson, M. (1987). Organizations, culture, and ideology. *International Studies of Management and Organization*, 17(3), 4-18.
- Anayasa. (1982). *T.C. Resmî Gazete (17863, 18 Ekim 1986)*.
- Arends, J. (2012). *Homeros'dan Hobbes ve ötesine: Avrupa geleneğinde güvenlik kavramı*. (B. Yavuz, Çev.). İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Arendt, H. (2018). *Şiddet üzerine*. (B. Peker, Çev.). İletişim Yayınları.
- Arkonaç, S. A. (2001). *Sosyal psikoloji* (2. baskı). Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Arpat, B. (2015). *İş güvenliği kültürünün iş kazalarına etkileri: Metal sektörü-Denizli ili örneği* [Yayımlanmamış doktora tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Aslan, İ. ve Çelik, Y. (2022). Elektrik dağıtım sektöründeki işçilerin güvenlik kültürü algısının değerlendirmesi: VEDAŞ uygulaması. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 12(1), 1-18.

- Australian Institute of Health and Welfare. (2014). *Australia's Health 2014*. <https://www.aihw.gov.au/getmedia/d2946c3e-9b94-413c-898caa5219903b8c/16507.pdf.aspx?inline=true> Erişim tarihi: 09.05.2020.
- Avrupa İSG Ajansı. (2020). *Tarihçe*. <https://osha.europa.eu/> Erişim tarihi: 24.09.2020.
- Axelrod, R. (1997). The dissemination of culture. *Journal of Conflict Resolution*, 41(2), 203-226.
- Aydın, M. (2011). Değerler, işlevleri ve ahlak. *Eğitime Bakış Dergisi*, 7(19), 39-45.
- Aytaç, S. (2011). İş kazalarını önlemede güvenlik kültürünün önemi. *Türk Metal Dergisi*, 1(147), 30-39.
- Bakan, D., Büyükbeşe, T. ve Bedestenci, C. (2004). *Örgüt surlarının çözümünde örgüt kültürü teorik ve ampirik bir çalışma*. Aktuel Yayınları.
- Bakan, İ. (2004). *Örgüt kültürü teorik ve ampirik yaklaşım*. Aktuel Yayınları.
- Baldwin, D. A. (1997). The concept of security. *Review of International Studies*, 23, 5-26.
- Baloğlu, C. (2013). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği*. Beta Yayınları.
- Baloğlu, C. (2015). Avrupa Birliği’nde iş sağlığı ve güvenliği politikaları. *Kamu-İş*, 14(2), 97-114.
- Bandura, A. (1977a). *Social learning theory*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1977b). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248-287.
- Barnett, G. A. (1988). *Communication and organizational culture*. Ablex.
- Batlis, N. C. (1980). The effect of organizational climate on job satisfaction, anxiety and propensity to leave. *The Journal of Psychology*, 104, 233-240.
- Baybora, D. vd. (2012). *İş sağlığı ve güvenliğine genel bakış*. D. Baybora (Ed.), *İş sağlığı ve güvenliği* (s. 2-21). Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Bayram, M. ve Arpat, B. (2021). Güvenlik kültürü bileşenlerinin sağlıklı ve güvenli işyeri oluşumuna etkisi: Bir büyükşehir belediyesinde ampirik bir uygulama. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11(1), 95-116.

- Baysal, A. C. (1981). *Sosyal ve örgütsel psikolojide tutumlar*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Bayyurt, D. ve Ekşi, A. (2021). Karayolları sektörü iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında risk ve güvenlik kültürü etkisinin değerlendirilmesi. *Journal of Pre-Hospital (Hastane Öncesi Dergisi)*, 6(1), 83-98.
- Bedir Erişti, S. D. (2013). Bilimsel araştırma yöntemleri. A. A. Kurt (Ed.), *Bilimsel araştırma yöntemleri* (s.1-17). Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Bedur Doğruöz, C. ve Erbaş, İ. (2021). Yapım sektöründe kültür-iş güvenliği ilişkisinin Hofstede'nin kültürel boyutlar teorisi üzerinden karşılaştırılması: Türkiye ve Japonya örnekleri. *Journal of Architectural Sciences and Applications (Mimarlık Bilimleri ve Uygulamaları Dergisi)*, 6(2), 718-736.
- Berberoğlu, G., Besler, S. ve Tonus, Z. (1998). Örgüt kültürü: Ankara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi örgüt kültürü araştırması. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 29-52.
- Berends, J. J. (1995). *Developing and using a widely applicable measurement tool for safety culture* [Unpublished interim report, Eindhoven University of Technology].
- Biswas, S. ve Varma, A. (2007). Psychological climate and individual performance in India: Test of a mediated model. *Employee Relations*, 29(6), 664-676.
- Bilir, N. (2016). *İş sağlığı ve güvenliği*. Güneş Tıp Kitabevleri.
- Bircher, J. (2005). Towards a dynamic definition of health and disease. *Medicine, Health Care and Philosophy*, 8(3), 335-341.
- Bloor, G. ve Dawson, P. (1994). Understanding professional culture in organizational context. *Organization Studies*, 15, 275-292.
- Bodunde, D. O., Ola, A. A. ve Afolabi, M. B. (2014). Internal Insecurity in Nigeria, The Irony of Multiplicity of Security Outfits and Security Challenges. *International Journal of Research in Humanities, Arts and Literature (IMPACT: IJRHAL)*, 2(5), 213-220.
- Bowers, K. S. (1973). Situationism in psychology: An analysis and a critique. *Psychological Review*, 80(5), 307-336.
- Bowling, A. (1991). *Measuring health*. Open University Press.
- Brauch, H. (2012). Güvenliğin yeniden kavramsallaştırılması: Barış, güvenlik, kalkınma ve çevre kavramsal dörtlüsü. (Z. Arkan, Çev.), *Uluslararası ilişkilerde çatışmadan güvenliğe*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Brewerton, P. M., & Millward, L. J. (2001). *Organizational research methods*. SAGE Publications, LTD. New York.

- Brown, A. (1998). *Organizational culture*, FT Pitman Publishing.
- Brown, S.P. ve T. W. Leigh (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 358-368.
- Buzan, B. (1991). *People, states and fear: an agenda for international security studies in Post-Cold War Era*, New York, ABD.
- Camerer, C. F. ve Vepsalainen, A. (1988). The economic efficiency of corporate culture. *Strategic Management Journal*, 9, 115-126.
- Cameron, K. S. ve Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture. base on the competing values framework, reading*. Addison-Wesley.
- Can, M. ve Hüseyinli, N. (2017). Çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği kültürü ve otel çalışanlarının güvenli davranışlarının incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(4), 1397-1420.
- Capra, F. (1989). *Batı düşüncesinde dönüm noktası*. (M. Armağan, Çev.). İnsan Yayınları.
- Carroll, J. S. (1998). Safety culture as an ongoing process: Culture surveys as opportunities for enquiry and change. *Work & Stress*, 12, 272-284.
- Castro, M. N. ve Martins, N. (2010). The relationship between organisational climate and employee satisfaction in a South African information and technology organisation. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(1), 1-9.
- Ceylan, H. (2011). Türkiye'deki İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması. *International Journal of Engineering Research and Development*, 3(2), 18-24.
- Ceylan, H. (2012). Türkiye'deki iş sağlığı ve güvenliği eğitimi sorunlar ve çözüm önerileri. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2(2), 94-104.
- Chatman, J. ve BARSADÉ, S. (1995). Personality organizational culture and corporation, evindence from a business simulation. *Administrative Science Quarterly*, 40.
- Chatman, J. ve CHA, S. (2003). Leading by leveraging culture. *California Management Review*, 45(4), 20-34.
- Cheyne, A., Tomas, J. M., Cox, S. ve Oliver, A. (2003). Perceptions of safety climate at different employment levels. *Work & Stress*, 17(1), 21-37.
- Choudhry, R. M., Fang, D. ve Mohamed, S. (2007). The nature of safety culture: A survey of the state-of-the-art. *Safety Science*, 45(10), 993-1012.
- Ciavarella, A. ve Figlock, R. (1996). *Organizational factors in aviation accidents* [Proceedings of the ninth international symposium on aviation psychology] Department of Aviation, Columbus, OH.

- Cioca, L. I. ve Moraru, R.I. (2010). The importance of occupational health and safety in the framework of corporate social responsibility. *Management of Sustainable Development*, 2(2), 71-77.
- Coda, R. (1997). Pesquisa de Clima Organizacional e Gestão Estrat'gica de Recursos Humanos. C. W. Bergamini ve R. Coda. (Eds.), *Psicodinãmica da vida organizacional: lideranãa e motivaãõ* (s. 94–107), Atlas.
- Cohen, A., Smith, M. ve Cohen, H. H. (1975). *Safety programme practices in high vs. low accident rate companies-An interim report*, US Department of Health, Education and Welfare, Publication No. 75-185, National Institute for Occupational Safety and Health, Cincinnati, OH.
- Conrad, C. (1994). *Strategic organizational communication* (3. baskı). Harcourt Brace College Publishers.
- Cooper, D. (2002). *Surfacing your safety culture* [Sözlü sunum]. Major Hazard Commission at the Federal Ministry of Environment, Human Factors Conference, Almanya.
- Cooper, M. D. (1997a). Evidence from safety culture that risk perception is culturally determined. *International Journal of Project and Business Risk Management*, 1(2), 185-201.
- Cooper, M. D. (1997b). *Improving Safety Culture: A Practical Guide*. J Wiley.
- Cooper, M. D. (2000). Towards a model of safety culture. *Safety Science*, 36(2), 111-136.
- Cooper, M. D. ve Phillips, R. A. (1995). Killing two birds with one stone: achieving total quality via total safety management. *Leadership and Organization Development Journal*, 16, 3-9.
- Cooper, M. D. ve Phillips, R. A. (2004). Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship. *Journal of Safety Research*, 35(5), 497-512.
- Cox, S. J. ve Cheyne, A. J. T. (2000). Assessing safety culture in offshore environments. *Safety Science*, 34, 111-129.
- Cox, S. ve Cox, T. (1991). The structure of employee attitudes to safety-A European example. *Work and Stress*, 5(2), 93-106.
- Cox, S. ve Flin, R. (1998). Safety culture: Philosopher's stone or man of straw? *Work & Stress*, 12(3), 189–201.
- Cox, S., Tomás, J. M., Cheyne, A. ve Oliver, A. (1998). Safety culture: The prediction of commitment to safety in the manufacturing industry. *British Journal of Management*, 9(1), 3-11.
- Creswell, J. W. (2013). *Nitel araştırma yöntemleri*. M. Bütün ve S. B. Demir (Çev. Ed.). Siyasal Kitabevi.

- Croft, A. C. (1990). The case of missing corporate culture. *Public Relations Quarterly*, 35(1), 17-20.
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik. (2013). *T.C. Resmî Gazete* (28648, 15 Mayıs 2013).
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2020a). *Teşkilat şeması*. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/> Erişim Tarihi: 25.09.2020.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2022). *Hakkında tebliğler*. <https://www.csgb.gov.tr/media/89445/temmuz-2022-isci.pdf> Erişim Tarihi: 08.09.2022.
- ÇASGEM. (2020). *Hizmetlerimiz*. <http://www.casgem.gov.tr/> Erişim Tarihi: 25.09.2020.
- Çiftçi, B. (2016). Türkiye’de toplumsal kültürün iş güvenliği kültürüne etkisi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 7(2), 13-40.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi.
- Çögenli, M. Z. ve Özer, M. (2017). *İş kazalarını önlemede güvenlik kültürü* [2nd International Congress on Political, Economic and Social Studies (ICPESS)], 58-70.
- ÇSGB. (2014a). *Avrupa Sosyal Şartı. Sayı: 6. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü*. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1318/avrupa-sosyal-%C5%9Fart%C4%B1.pdf> Erişim tarihi: 06.09.2020.
- ÇSGB. (2014b). *Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği. Sayı: 12. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü*. <https://ailevecalisma.gov.tr/media/1334/avrupa-birli%C4%9Finde-i%C5%9F-sa%C4%9Fli%C4%B1-%C4%9F%C4%B1-ve-guevenli%C4%9Fi.pdf> Erişim tarihi: 08.09.2020.
- D’andrade, R. (2017). *From value to lifeworld, universalism without uniformity: explorations in mind and culture* (s. 61-74). J. L. Cassaniti ve U. Menon. (Eds.), University of Chicago Press.
- Dansereau J. R. F. ve Alutto, J. A. (1990). Level-of-analyses issues in climate and culture research. B. Schneider (Ed.), *Organizational culture and climate* (s. 193-236). Jossey-Bass.
- Davidson, C. G. (2003). Does organizational climate add to service quality in hotels? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 15(4), 206-213.
- Davis, D. E. (1966). *Integral animal behavior*. Macmillan.

- De Witte, K. ve Van Muijen, J. J. (1999). Organizational culture. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(4), 497-502.
- Deal, T. E. (1986). Cultural change: Opportunity, silent killer or metamorphosis, R. H. Klimann, M. J. Saxton ve R. Serpa (Eds.), *Gaining control of the corporate culture*. Jose-Bass.
- Deal, T. E. ve Kennedy, A. A. (1982). *Corporate cultures: the rites and rituals of corporate life*. Business & Economics.
- Dedeoğlu, B. (2008). *Uluslararası güvenlik ve strateji*. Yeni Yüzyıl Yayınları.
- Demirbilek, T. (2008). İşletmelerde iş güvenliği kültürünün geliştirilmesi. *Çalışma Ortamı*, 96, 5-7.
- Demircioğlu, M. ve Centel, T. (1988). *İş hukuku*, İstanbul.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. John Wiley & Sons.
- Denison, D. R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? *The Academy of Management Review*, 21(3), 619-654.
- Deshpande, R., Farley, J. U. ve Webster, F. E. (1993). Corporate culture, customer orientation, and innovativeness in Japanese firms: A quadrad analysis. *Journal of Marketing*, 57(1), 23-37.
- Dill, D. D. (1982). The management of academic culture: Notes on the management of meaning and social integration. *Higher Education*, 11, 303-320.
- Dillon, M. (2003). *Politics of security-towards a political philosophy of continental thought*. Routledge.
- Dimaggio, P. (1997). Culture and cognition. *Annual Review of Sociology*, 23, 263-287.
- Dinçer, Ö. (1992). *Stratejik yönetim ve işletme politikası*. Beta Basım Yayım.
- Dizdar, N. E. (2001). Kaza sebeplendirme yaklaşımları. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 7, 26-31.
- Doğan, B. (2007). *Örgüt kültürü* (1. baskı). Beta Yayınları.
- Doğan, S. (1997). İnsan kaynakları potansiyelini arttırmada işletmeleri etkinliğe götüren yol, örgüt kültürü. *Amme İdaresi Dergisi*, 30(4), 53-74.
- Donahoe, J. W. ve Palmer, D. C. (1994). *Learning and complex behavior*. Allyn and Bacon.
- Dretske, F. (1988). *Explaining behavior: Reasons in a world of causes*. MIT Press.
- DSÖ. (1986). *Sağlığın teşviki ve geliştirilmesine yönelik Ottawa sözleşmesi*. Cenevre.

- DSÖ. (2020a). *Meslek hastalığı*. <http://www.who.int> Erişim Tarihi: 09.06.2020.
- DSÖ. (2020b). *Number of new cases of occupational diseases*. https://gateway.euro.who.int/en/indicators/hfa_453-4041-number-of-new-cases-of-occupational-diseases/visualizations/#id=19488&tab=table Erişim Tarihi: 15.10.2020.
- Dunn, H. L. (1959). High level wellness for man and society. *American Journal of Public Health*, 49(6), 787-790.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E. ve Çinko, M. (2006). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*. Beta Yayınları.
- Dursun, S. (2011). *Güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerine etkisine yönelik bir uygulama* [Doktora tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Dursun, S. (2013). İş güvenliği kültürünün çalışanların güvenli davranışları üzerine etkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2), 61-75.
- Ehrhart, G. M., Schneider B. ve Macey, W. H. (2014). *Organizational climate and culture*. Routledge Taylor & Francis Group.
- Eiff, G. (1999). *Organizational safety culture* [Sempozyum]. The Tenth International Symposium on Aviation Psychology. Columbus, OH: Department of Aviation.
- Ekin, A. (2010). *İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükler uymamanın sonuçları (İşveren açısından)*. Yetkin Yayınları.
- Eldridge, J. ve Crombie, A. (1974). *The sociology of organizations*. Allen & Unwin.
- Eminoğlu, A. (2009). *Yeni güvenlik algılaması kapsamında küresel ısınma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, KTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Erdem, R. (2007). *Toplumsal kültürün örgüt kültürüne yansımaları, kültürel bağlamda yönetsel-örgütsel davranış*. R. Erdem ve C. Ş. Çukur (Eds., 1. baskı), Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Erdil, O., Alpkan L. H. ve Biber, L. (2004). İnsan kaynakları uygulamalarıyla örgütsel performans arasındaki ilişkileri araştırmaya yönelik bir inceleme. *D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 19(2), 17-26.
- Erdoğan, E. ve Genç, K. G. (2018, Ekim, 26-29). *İş sağlığı ve güvenliği kültürünün önemi* [Sözlü sunum]. 5th International Congress on Political, Economic and Social Studies (ICPESS), 3, 309-331.
- Erdoğan, E. ve Genç, K. G. (2023). İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin Temel Sorunları, 25(1), 57-93.
- Erdoğan, İ. (1994). *İşletmelerde davranış*. Beta Basım Yayım Dağıtım.

- Eren, E. (2008). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (11. baskı). Beta Basım Yayınları.
- Eurostat. (2020a). *Non-fatal accidents at work by NACE rev. 2 activity and sex*. https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_n2_01&lang=en
Erişim Tarihi: 15.10.2020.
- Eurostat. (2020b). *Fatal accidents at work by NACE rev. 2 activity*. https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_n2_02&lang=en
Erişim Tarihi: 14.10.2020.
- Fang, D. P., Chen Y. ve Louisa W. (2006). Safety climate in construction industry: A case study in Hong Kong. *Journal of Construction Engineering and Management*, 132(6), 573-584.
- Ferraro, G. P. (1992). *Cultural anthropology: An applied perspective*. West Publishing Company.
- Fındıkcı, İ. (1996). *Bilgi toplumunda yöneticilerde kendini geliştirme* Kültür Koleji Eğitim Vakfı Yayınları.
- Fichter, J. (2006). *Sosyoloji nedir*. (N. Çelebi, Çev.). Anı Yayıncılık.
- Fiol, C. M. ve Lyles, M. A. (1985). Organizational learning. *Academy of Management Review*, 10(4), 803-813.
- Fleming, M. (2000). *Safety culture maturity model*. The Keil Centre for the Health and Safety Executive, HSE Books.
- Flin, R. R., Mearns, K. K., O'Connor, P. P. ve Bryden, R. R. (2000). Measuring safety climate: Identifying the common features. *Safety Science*, 34, 177-192.
- Flin, R., Mearns, K., Gordon, R. ve Fleming, M. T. (1998). *Measuring safety climate on UK offshore oil and gas installations* [SPE International Conference on Health, Safety and Environment in Oil and Gas Exploration and Production]. Caracas, Venezuela.
- Florida, R. (2002). *The rise of the creative class: and how it's transforming work, leisure, community and everyday life*. Basic Books.
- Forehand, G. A. ve Von Haller, G. (1964). Environmental variations in studies of organisational behaviour. *Psychological Bulletin*, 62, 361-382.
- Freedman, J. J., Sears, D. O. ve Carlsmith, J. M. (1993). *Sosyal psikoloji*. İmge Kitabevi Yayınları.
- Fritzsche, D. J. (2000). Ethical climate and ethical dimension of decision making. *Journal of Business Ethics*, 24, 125-140.

- Fung, I. W. H., Tam, C. M., Tung, K. C. F. ve Man, A. S. K. (2005). Safety cultural divergences among management, supervisory and worker groups in Hong Kong construction industry. *International Journal of Project Management*, 23(7), 504-512.
- Furnham, A. ve Gunter, B. (1993). *Corporate assessment*. Routledge.
- Geller, E. S. (1994). Ten principles for achieving a total safety culture. *Professional Safety*, 39(9), 18-24.
- Geller, E. S. (2000). 10 leadership qualities for a total safety. *Professional Safety*, 38-41.
- Gerek, N. (2000). *İş sağlığı ve iş güvenliği*. Anadolu Üniversitesi.
- Geybullayey, G. (2002). *Yönetimin esasları*. Süleyman Demirel Üniversitesi Yayınları.
- Glendon, A. I. ve Stanton, N. A. (2000). Perspectives on safety culture. *Safety Science*, 34, 193-214.
- Glisson, C. ve James, L. R. (2002). The cross-level effects of culture and climate in human service teams. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 767-794.
- Goffee, R. ve Jones, G. (2000). *Kurum kültürü*. (K. Kutmandu, Çev.). Mediacat Yayınları.
- Goodenough, W. H. (1961). Comment on cultural evolution. *Deadalus*, 90, 521-528.
- Goodridge, D. ve Hack, B. (1996). Assessing the congruence of nursing models with organizational culture: A quality improvement perspective. *Journal of Nursing Care Quality*, 10(2), 41-48.
- Goodwin, L. D. (1999). The role of factor analysis in the estimation of construct validity. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 3(2), 85-100.
- Gorelick, C., Milton, N. ve April, K. (2004). *Performance through learning: knowledge management in practice*. Butterworth-Heinemann.
- Gökbayrak, Ş. (2003). Küreselleşme ve iş sağlığı-güvenliği. *TES-İŞ Dergisi, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Özel Sayısı*.
- Graham, M. H. (2019). *The two meanings of beliefs*. http://m-graham.com/papers/Graham_defineBeliefs_feb2019.pdf Erişim Tarihi: 04.09.2022.
- Grau, L. ve Wellin, E. (1992). The organizational cultures of nursing homes: Influences on responses to external regulatory controls. *Qualitative Health Research*, 2, 42-60.
- Greverus, I. M. (1982). Plädoyer für eine multikulturelle Gesellschaft. V. Nitschke (Ed.), *Multikulturelle Gesellschaft-multikulturelle Erziehung?* Stuttgart.

- Griffin M. A. ve Neal, A. (2000). Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3), 347-358.
- Griffin, M. A. (1996). *Extra-role behaviors in organisations: the mediation of work and individual factors by organisational commitment* [Paper presented at the 11th Annual Conference of the Society for Industrial and Organisational Psychology], San Diego, CA.
- Griffin, M.A., Mathieu, J. E. (1997). Modeling organizational processes across hierarchical levels: climate, leadership, and group process in work groups. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 731-744.
- Guiso, L., Sapienza, P., ve Zingales, L. (2006). Does culture affect economic outcomes? *Journal of Economic Perspectives*, 20(2), 23-48.
- Guldenmund, F. W. (2000). The nature of safety culture: A review of theory and research. *Safety Science*, 34(1), 215-257.
- Guldenmund, F. W. (2010). (Mis)understanding safety culture and its relationship to safety management. *Risk Analysis*, 30(10).
- Güney, S. (2004). *Açıklamalı yönetim-organizasyon ve örgütsel davranış terimler sözlüğü*. Siyasal Kitapevi.
- Güngör, E. (2010). *Değerler psikolojisi üzerinde araştırmalar*. Ötüken Yayınları.
- Güngör, E. (2020). *Tarihte Türkler* (1. baskı). Yer-su Yayınları.
- Gürbüz, H. ve Ibrakovic, H. (2017). İşletmelerde iş güvenliği, güvenlik performansı ve iş güvenliği kültürü. *SOBİDER*, 4(11), 442-469.
- Güven, B. (2014). *İş güvenliği ve iş gören sağlığı kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı* [Yayımlanmamış doktora tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Güvenç, B. (1991). *İnsan ve kültür*. Remzi Kitabevi.
- Güyagüler, T. (2007). Kaza önlemede kaza maliyet hesaplama modelinin kullanımı. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 7(33), 6-9.
- Hale, A. R. (2000). Culture's confusions. *Safety Science*, 34, 1-14.
- Hançerlioğlu, O. (1993). *Felsefe ansiklopedisi: Kavramlar ve akımlar*. Remzi Kitabevi.
- Handy, C. (1995). *Gods of management: The changing work of organizations*. Oxford University Press.
- Harris, M. (1975). *Culture, people, nature: An introduction to general anthropology*. Thomas Y. Crowell.

- Hasanoğlu, M. (2004). Türk kamu yönetiminde örgüt kültürü ve önemi. *Sayıştay Dergisi*, 52, 43-60.
- Haviland, W. A., Prins, H. E. L., Walrath, D. ve McBride, B. (2008). *Kültürlerarası antropoloji*. Kaknüs Yayınları.
- Havold, J. I. ve Nasset, E. (2009). From safety culture to safety orientation: Validation and simplification of a safety orientation scale using a sample of seafarers working for Norwegian ship owners. *Safety Science*, 47(3), 305-326.
- Heilbrun, J. (1992). Art and culture as central place functions. *Urban Studies*, 29(2), 205-215.
- Heimlich, J. E. ve Ardoin, N. M. (2008). Understanding behavior to understand behavior change: a literature review. *Environmental Education Research*, 14(3), 215-237.
- Heinrich, H. W. (1931). *Industrial accident prevention : A scientific approach* (1. baskı). McGraw-Hill.
- Hellriegel, D. ve Slocum, J. W. (1974). Organizational climate: Measures, research and contingencies. *Academy of Management Journal*, 17(2), 255-280.
- Helmreich, R. L. ve Merritt, A. C. (1998). Organizational culture. R. L. Helmreich & A. C. Merritt (Eds.) *Culture at work in aviation and medicine* (s. 107–174). Ashgate.
- Herbig, P. ve Dunphy, S. (1998). Culture and innovation. *Cross Cultural Management*, 5(4), 13-21.
- Herskovits, M. (1948). *Man and his works*. Knopf.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work related values*. Sage Publishing.
- Hofstede, G. (1993). *Interkulturelle zusammenarbeit-kulturen, organisationen, management*. Wiesbaden.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The hofstede model in context. *Online Readings in Psychology And Culture*, 2(1), 1-25.
- Hofstede, G. ve Bond, M. H., (1988). The confucius connection: From cultural rotts to economic growth. *Organizational Dynamics*, 16(4), 5-21.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J. ve Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: software of the mind: Intercultural cooperation and its importance for survival* (3. baskı), Mc Graw-Hill.
- Hooijberg, R. ve Petrock, F. (1993). On cultural change: Using the competing values framework to help leaders execute a transformational strategy. *Human Resource Management*, 32(1), 29-50.

- Hosseiniyan, S.S. ve Torghabeh, Z.J. (2012). Major Theories of Construction Accident Causation Models: A Literature Review. *International Journal of Advances in Engineering and Technology*, 4(2), 53-66.
- Hoy, W. K. (1990). Organizational climate and culture: A conceptual analysis of the school workplace. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 19, 149-168.
- Hoyman H. S. (1975). Rethinking an ecologic-system model of man's health, disease, aging, death. *The Journal of School Health*, 15(9), 509-518.
- HSE. (1997). *Successful health and safety management* (2. baskı). Health and Safety Executive, HMSO.
- HSE. (1999). *HSG48 Reducing error and influencing behaviour*. Norwich HMSO.
- Huijzenveld, P. (2005, Kasım, 15-17). *Güvenlik kültürü: AB yaklaşımı*. [Sözlü sunum]. 4. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansı, Ankara, Türkiye.
- Illich, I. (1995). *Sağlığın gaspı*. Ayrıntı Yayınları.
- ILO. (1930). *29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi* (6 Haziran 1930). https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377244/lang-tr/index.htm Erişim tarihi: 06.09.2020.
- ILO. (1949). *98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi* (18 Haziran 1949). https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377267/lang-tr/index.html Erişim tarihi: 06.09.2020.
- ILO. (1951). *100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi* (6 Haziran 1951). https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang-tr/index.html Erişim tarihi: 06.09.2020.
- ILO. (1957). *105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi* (5 Haziran 1957). https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377271/lang-tr/index.html Erişim tarihi: 06.09.2020.
- ILO. (1958). *111 No'lu Ayırmacılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi* (4 Haziran 1958). https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang-tr/index.html Erişim tarihi: 06.09.2020.
- ILO. (1973). *138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi* (6 Haziran 1973). https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377287/lang-tr/index.html Erişim tarihi: 06.09.2020.
- ILO. (1981). *İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı Sözleşme* (03 Haziran 1981). https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang-tr/index.html Erişim tarihi: 15.07.2020.

- ILO. (1985). *161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme* (18 Haziran 1985). https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377304/lang-tr/index.html Erişim tarihi: 15.07.2020.
- ILO. (1999). *182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi* (17 Haziran 1999). https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377311/lang-tr/index.html Erişim tarihi: 06.09.2020.
- ILO. (2006). *187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi* (15 Haziran 2006). https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377312/lang--tr/index.html Erişim tarihi: 06.09.2020.
- ILO. (2010). *List of occupational diseases, occupational safety and health series 74*. ILO Publications.
- ILO. (2018). *Genç işçilerin sağlık ve güvenliğinin iyileştirilmesi* (1. baskı). ILO Publications.
- ILO. (2020). *ILO organları, İş kazaları ve meslek hastalıkları istatistik* <https://www.ilo.org> Erişim Tarihi: 24.09.2021.
- ILO. (2020a). *Occupational injuries*. https://www.ilo.org/ilostatfiles/Documents/description_INJ_EN.pdf Erişim tarihi: 21.07.2020.
- ILO. (2020b). *Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmeleri*. <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm> Erişim tarihi: 06.09.2020.
- İlkyardım Yönetmeliği. (2015). *T.C. Resmî Gazete* (29429, 29 Temmuz 2015).
- İnceoğlu, M. (2000). *Tutum-algı-iletişim*. İmaj Yayınevi.
- İnsan Hakları Evrensel Beyanname. (1948). *Bakanlar Kurulu Kararı* (217, 10 Aralık 1948).
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik. (2012). *T.C. Resmî Gazete* (28512, 29 Aralık 2012).
- İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı. (2020). *Hizmetlerimiz*. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/isgum> Erişim Tarihi: 25.09.2020.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü. (2020). *Teşkilat şeması*. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/isggm> Erişim Tarihi: 25.09.2020.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği. (2012). *T.C. Resmî Gazete* (28512, 29 Aralık 2012).

- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik. (2013). *T.C. Resmî Gazete* (28861, 24 Aralık 2013).
- İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ. (2013). *T.C. Resmî Gazete* (28750, 29 Ağustos 2013).
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik. (2013). *T.C. Resmî Gazete* (28532, 18 Ocak 2013).
- İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği. (2012). *T.C. Resmî Gazete* (28512, 29 Aralık 2012).
- İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği. (2012). *T.C. Resmî Gazete* (28509, 26 Aralık 2012).
- İşcan, Ö. F. ve Karabey, C. N. (2007). Örgüt iklimi ile yeniliğe destek algısı arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 180-193.
- İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik. (2013). *T.C. Resmî Gazete* (28713, 20 Temmuz 2013).
- İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik. (2013). *T.C. Resmî Gazete* (28681, 18 Haziran 2013).
- İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik. (2013). *T.C. Resmî Gazete* (28603, 30 Mart 2013).
- James, L. R. ve Jones, A. P. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81(12), 1096-1112.
- James, L. R. ve McIntyre, M. D. (1996). Perceptions of organizational climate. K., Murphy (Ed.) *Individual differences and behavior in organizations* (s. 416-450). Jossey-Bass.
- James, L. R., James, L. A. ve Ashe, D. K. (1990). The meaning of organizations: The role of cognition and values. B. Schneider (Ed.), *Organizational climate and culture* (s. 40-84). Jossey-Bass.
- Johnson, T. P. (2014). Snowball sampling: Introduction. In N. Balakrishnan, T. Colton, B. Everitt, W. Piegorisch, F. Ruggeri & J. Teugels (Eds.), *Wiley StatsRef: Statistics Reference Online*. John Wiley & Sons.
- Jones, G. R. (1983). Transaction costs, property rights, and organizational culture: An exchange perspective. *Administrative Science Quarterly*, 454-467.
- Jones, G. R. (2004). *Organizational theory, design, and change* (4. baskı). Pearson Education Inc.
- Jovanovic, J. (2004). Prevention of occupational accidents. *Acta Medica Medianae*, 43(1), 49-55.

- Kağıtçıbaşı, Ç. (1988). *İnsan ve insanlar*. Evrim Yayıncılık.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. Farrar, Straus and Giroux.
- Kaluza, S., Hauke, A., Starren, A., Drupsteen, L., ve Bell, N. (2012). *Leadership and occupational safety and health (OSH): An expert analysis*. European Agency for Safety and Health at Work.
- Kamakura, W. A. ve Novak, T. P. (1992). Value-system segmentation: Exploring the meaning of LOV. *Journal of Consumer Research*, 19, 119-132.
- Kanbur, S. (2018). *İş Kazası ve meslek hastalıkları tespit süreci* (1. baskı). Güneş Tıp Kitabevleri.
- Karacıoğlu, F. (2001). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(2), 265-283.
- Kartarı, A. (2016). *Kültür, farklılık ve iletişim-kültürlerarası iletişimin temel dayanakları* (2. baskı). İletişim Yayıncılık.
- Katz, D. ve Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2. baskı). Wiley.
- Kaypak, Ş. (2012). Güvenlikte yeni bir boyut; çevresel güvenlik. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(8), 1-22.
- Keesing, R. M. (1974). Theories of culture. *Annual review of anthropology*, 3, 73-97.
- Kennedy, R. ve Kirwan, B. (1998). Development of a hazard and operability-based method for indentifying safety management vulnerabilities in high risk systems. *Safety Science*, 30, 249-274.
- Khan, W. A., Mustag, T. ve Tabassum, A. (2014). Occupational health, safety and risk analysis. *International Journal of Science, Environment and Technology*, 3(4), 1336-1346.
- Kalkış, İ. (2014). *İş sağlığı ve güvenliği*. Dora Yayıncılık.
- Kırcaali-İftar, G. (1999). Bilim ve araştırma, A. A. Bir (Ed.), *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (s.1-10). Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Kızılcılık, S. ve Erjem, Y. (1992). *Açıklamalı sosyoloji terimler sözlüğü*. Atilla Kitapevi.
- Kilmann, R. H. (1982). Getting control of the corporate culture. *Managing (USA)*, 12, 11-17.
- Kines, P., Lappalainen, J., Mikkelsen, K.L., Olsen, E., Pousette, A., Tharaldsen, J., Tómasson, K. ve Torner, M. (2011). Nordic safety climate questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 41(6), 634-646.

- King, G. ve Murray, C. J. L. (2001). Rethinking human security. *Political Science Quarterly*, 116(4), 585-610.
- Kluckhohn, C. ve Kelly, W. H. (1945). The concept of culture. R. Linton (Ed.) *The science of man in the world crisis*. Columbia University Press.
- Knights, D. ve Willmoot, H. C. (1987). Organizational culture as management strategy: A critique and illustration from the financial services industry. *International Studies of Management & Organization*, 17(3), 40-63.
- Kolb, D. A., Rubin, E. M., ve McIntyre, J. M. (1979). *Organizational psychology: An experiential approach* (3. baskı). Prentice Hall.
- Kotter, J. P. ve Heskett, J. L. (1992). *Corporate culture and performance*. The Free Press.
- Kouzes, J. M., Caldwell, D. F. ve Posner, B. Z. (1983, Ekim, 9). *Organizational culture: How it is created, maintained, and changed* [Sözlü sunum]. OD Network National Conference, Los Angeles.
- Krause, L., ve Nye, J. (1975). Reflections on the economics and politics of international economic organisations. Bergsten ve Krause (Eds.), *World politics and international economics*. The Brookings Institute.
- Kreitner, R. ve Kinicki, A. (2001). *Organizational behavior*. McGraw-Hill.
- Kunda, G. (1992). *Engineering culture: Control and commitment in a high-tech corporation*. Temple University Press.
- Kuşdil, M. E. ve Kağıtçıbaşı, Ç. (2000). Türk öğretmenlerinin değer yönelimleri ve schwartz değer kuramı. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(45), 59-76.
- Kuyaksil, A. ve Tiyek, M. (2003). Türkiye’de güvenlik hizmeti olarak özel ve gönüllü güvenlik. *Polis Bilimleri Dergisi*, 5(2), 65-94.
- Landry, C. (2000). *The creative city: A toolkit for urban innovators*. Earthscan Publishers.
- Langer, E. J. ve Rodin J. (1976). The effects of enhanced personal responsibility for the aged: A field experiment in an industrial setting. *Journal of Personality and Social Psychology*, 34, 191-198.
- Larson, J. S. (1991). The measurement of health concepts and indicators. *Greenwood Press*, 1-7.
- Lazzeri, F. (2014). On defining behavior: Some notes. *Behavior and Philosophy*, 42, 65-82.
- Lee, T. (1998). Assessment of safety culture at a nuclear reprocessing plant. *Work & Stress*, 12(3), 217-237.

- Lehner, P. N. (1996). *Handbook of ethological methods* (2. baskı). Cambridge University Press.
- Lin, S. H., Tang, W. J., Miao, J. Y., Wang, Z.M. ve Wang, P. X. (2008). Safety climate measurement at workplace in china: A validity and reliability assessment. *Safety Science*, 46, 1037-1046.
- Lindgard, H. ve Rowlinson, S. (1994). Construction site safety in Hong Kong. *Construction Management and Economics*, 12, 501-510.
- Litwin, G. H. ve Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University Press.
- Llopis-Taverner, J. (1992). *La cultura de empresa: Análisis y enfoque cualitativo para la toma de decisiones*. CAM and Universidad of Alicante.
- Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making. *Administrative Science Quarterly*, 25(2), 226-251.
- Maanen, J. V. ve Barley, S. R. (1983). Cultural organization: Fragments of a theory. *Alfred P Sloan School of Management Cambridge Ma*, 1-38.
- Macran, S., Clarke, L. ve Joshi, H. (1996). Womens health: Dimensions and differentials. *Social Science And Medicine*, 42(9).
- Maletzke, G. (1996). *Interkulturelle kommunikation*. Opladen.
- Malinowski, B. (1944). *The scientific theory of culture*. Oxford University Press.
- Maltseva, K. (2018). Values, norms, and social cognition. *NaUKMA Research Papers Sociology*, 1, 3-9.
- Manley, K. (2000). Organisational culture and consultant nurse outcomes: Part 1 organisational culture. *Nursing Standard*, 14(36), 34-38.
- Marsh, T., Davies, R., Phillips, R. A., Duff, A. R., Robertson, I. T., Weyman, A. ve Cooper, M. D. (1998). The role of management commitment in determining the success of a behavioural safety intervention. *Journal of the Institute of Occupational Safety and Health*, 2(2), 45-56.
- Martin, J. (2005). *Organizational behaviour and management* (3. baskı). Thomson Learning.
- Martin, J. ve Siehl, C. (1983). Organizational culture and counter-culture: An uneasy symbiosis. *Organizational Dynamics*, 12, 52-64.
- Masala, C. (1999). Demographic pressure and ecological restraints: the case of mediterrian, K. R. Spillman ve J. Krause (Eds.), *International security challenges in a changing world*. Bern.

- Mcafee, R. B. ve Winn, A. R. (1989). The use of incentives/feedback to enhance workplace safety: A critique of the literature. *Journal of Safety Research*, 20(1), 7-19.
- Mcdonald, N. ve Ryan, F. (1992). Constraints on the development of safety culture: A preliminary analysis. *Irish Journal of Psychology*, 13(2), 273–281.
- Mearns, K. J. ve Flin, R. (1999). Assessing the state of organizational safety culture or climate? *Current Psychology: Developmental, Learning, Personality, Social*. 18(1), 5-17.
- MEB. (2017). *İş sağlığı ve güvenliği*. http://www.megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/moduller_pdf/%C4%B0%C5%9F%20Sa%C4%9F%C4%B1%C4%9F%C4%B1%20ve%20G%C3%BCvenli%C4%9Fi.pdf Erişim Tarihi: 01.09.2020.
- Mehmedoğlu, A. U. (2007). *Üniversite öğrencilerinin değer yönelimleri ve dindarlık, değerler ve eğitimi*. Recep Kaymakcan (Ed.). DEM/Değerler Eğitimi Merkezi Yayınları.
- Meyers, L. S., Gamst, G. ve Guarino, A. J. (2006). *Applied multivariate research: design and interpretation*. Thousands Oaks.
- Michael, S. ve John, U. (1988). *Social studies for children* (9. baskı). Prentice Hall.
- Michela, J. L., Lukaszewski, M. P. ve Allegrante, J.P. (1995). Organizational climate and work stress: a general framework applied to inner-city schoolteachers. S. L. Sauter ve S. L. R. Murphy (Eds.), *Organizational risk factors for job stress* (s. 61-80). American Psychological Association.
- Moran, E. T. ve Volkwein, J. F. (1992). The cultural approach to the formation of organizational climate. *Human Relations*, 45(1), 19-47.
- Morden, T. (2004). *Principles of management* (2. baskı). Ashgate Publishing Company.
- Morrison, D. L., Upton, D. M. ve Cordery, J. (1997). *Organizational climate and skill utilization* [Sözlü sunum]. The 12th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, St. Louis, MI.
- Muniz, B. F., Peon, J. M. M. ve Ordas, C. J. V. (2007). Safety culture: Analysis of the causal relationships between its key dimensions. *Journal of Safety Research*, 38(6), 627-641.
- Muschinski, P. M. (1976). An assessment of the litwin and stringer of organizational climate questionnaire: An empirical and theoretical extension of the sims and lafolette study. *Personnel Psychology*, 29(3), 371-392.
- Mutlu, E. (2004). *İletişim sözlüğü*. Bilim ve Sanat Yayınları.

- Müngen, M. U. (1993). *Türkiye’de inşaat iş kazalarının analizi ve iş güvenliği sorunu*. [Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü].
- Neal, A, Griffin, M. A. ve Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34(1), 99–109.
- Nieke, W. (2000). *Interkulturelles erziehung und bildung*. Wertorientierungen im Alltag.
- O’connor, M. K. ve Netting, F. E. (2009). *Organization practice: A guide to understanding human service organizations*. John Wiley & Sons, Inc.
- O’reilly, C. A. (1983). *Corporations, cults, and organizational culture: lessons from silicon valley firms* [Sempozyum]. The Annual Meeting of the Academy of Management, Dallas, Texas.
- Ofluoğlu, G. ve Uysal, F. (2000). İş kazaları ve meslek hastalıklarından kaynaklanan psiko–sosyal sorunların dışsal maliyeti. *İş Hukuku ve İktisat Dergisi Kamu–İş Yayını*, 5(4), 69-77.
- Ogaba, O. (2010). Security, globalization and climate change: A conceptual analysis. E. E. Osita ve O. Ogaba (Eds.) *Climate change and human security*. NIIA.
- Olçay, Z. F. (2021). İş sağlığı ve güvenliği kültürü ölçeği; geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 23, 678-685.
- O’reilly, C., Chatman, J. ve Caldwell, D. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.
- Orem, D. E. (1959). *Guides for developing curricula for the education of practical nurses*. U.S. Department of Health, Education and Welfare.
- Oruç, M. (1993). *İlköğretim okulu II. kademe öğrencilerinin fen tutumları ile fen başarıları arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara].
- Ostrom, L., Wilhelmsen, C. ve Kaplan, B. (1993). Assessing safety culture. *Nuclear Safety*, 34(2), 163-172.
- Otaki, M., Durrett, M. E., Richards, P., Nyquist, L. ve Pennebaker, J. W. (1986). Maternal and infant behavior in Japan and America a partial replication. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 17(3), 251-268.
- Othman, I., Majid, R., Mohamad, H., Shafiq, N. ve Napiah, M. (2018). *Variety of accident causes in construction industry* [Sözlü sunum]. MATEC Web of Conferences 203, 02006, ICCOEE.
- Ott, J. S. (1989). *The organizational culture perspective*. Dorsey Press.

- Ouchi, W. G. (1981). *Theory Z: How American business can meet the Japanese challenge*. Addison-Wesley.
- Özdamar, K. (2002). *Paket programlarla istatistiksel veri analizi-1* (4. baskı). Kaan Kitabevi.
- Özdemir, M. Ç. , Özkan, Y. , Erdoğan, E. , Kişioğlu, H. ve Akın F. (2021). Üniversite öğrencileri için çok boyutlu yoksulluk tespit ölçeği önerisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 19(4), 292-311.
- Özkan, T. ve Lajunen, T. (2003). Güvenlik kültürü ve iklimi. *Pivolka*, 2(10), 3-4.
- Parsons, T. (1951). *The social system*. Routledge and Kegan Paul.
- Parsons, T. (2001). Sağlık ve hastalık: Sosyolojik bir eylem perspektifi. (T. Kurtarıcı Çev.). *Toplumbilim*, 13.
- Pascale, R. T. ve Athos, A. G. (1981). The art of Japanese management. *Business Horizons*, 24(6), 83-85.
- Pawson, R. ve Tilley, N. (1997). *Realistic evaluation*. Sage Publications.
- Pearson, A., Vaughan, B. ve Fitzgerald, M. (2004). *Nursing models for practice* (3. baskı). Butterworth Heinemann.
- Pennings, J. ve Gresov, C. (1986). Technoeconomic and structural correlates of organisational culture: An integrative framework. *Organization Studies*, 7(3), 317-334.
- Peters, T. J. ve Waterman, R. H. (1982). *In search of excellence: Lessons from America's best-run companies*. Harper & Row.
- Pettigrew, A. (1979). On studying organizational cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24, 570-581.
- Pidgeon, N. (1998). Safety culture: Key theoretical issues. *Work & Stress*, 12(3), 202-216.
- Pidgeon, N. F. (1991). Safety culture and risk management in organizations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 22(1), 129-141.
- Pierce, W. D. ve Cheney, C. D. (2004). *Behavior analysis and learning* (3. baskı). Lawrence Erlbaum.
- Purdham, J. T. (1984). *Etude bibliographique sur la attitudes, les roles et leurs effets sur la securitt nu travail (A review of the literature on attitudes and roles and their effects on safety in the workplace)*. Canadian Centre for Occupational Health and Safety.

- Rashid, Z. A., Sambasivan, M. ve Rahman, A. A. (2004). The influence of organizational culture on attitudes toward organizational change. *The Leadership & Organization Development Journal*, 25(2), 161-179.
- Reason, J. (1993). Managing the management risk: New approaches to organisational safety. B. Wilpert ve T. Qvale (Eds.) *Reliability and safety in hazardous work systems: approaches to analysis and design* (s. 7-22). LEA Hove.
- Reason, J. (1997). *Managing the risks of organizational accidents*. Ashgate.
- Reason, J. T. (1998). Achieving a safety culture: Theory and practice. *Work Stress*, 12(3), 293-306.
- Reichers, A. E. ve Schneider, B. (1990). *Climate and culture: An evolution of constructs*. Jossey Bass.
- Reimann, H. (1986). *Die Vitalität "autochthoner" Kulturmuster; Zum Verhältnis von Traditionalität und Moderne*. Kultur und Gesellschaft.
- Resmi Gazete. (2007). *Avrupa sosyal şartı*. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm> Erişim Tarihi: 06.09.2020.
- Richardson, V. (1996). The role of attitudes and beliefs in learning to teach. J. Sikula (Ed.) *Handbook of research on teacher education* (s. 102-119). Macmillan.
- Richter, A. ve Koch, C. (2004). Integration, differentiation and ambiguity in safety cultures. *Safety Science*, 42(8), 703-722.
- Robbins, S. P. (1989). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications* (4. baskı). Prentice Hall.
- Romanovska, A. (2019). *Importance of culture and society's cultural literacy in the economic development of the country: Analysis of latvian policy documents* [Sözlü sunum]. 34th International Business Information Management Association Conference, Madrid, İspanya, Kasım.
- Roy, S. C. (2011a). Extending the roy adaptation model to meet changing global needs. *Nursing Science Quarterly*, 24, 345-351.
- Roy, S.C. (2011b). Research based on the roy adaptation model. *Nursing Science Quarterly*, 24(4), 312-320.
- Rundmoa, T. ve Haleb, R. H. (2003). Managers attitudes towards safety and accident prevention. *Safety Science*, 41(7), 557-574.
- Ryan, A. (2000). *Shaping a safety culture*. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.458.4806&rep=rep1&type=pdf> Erişim tarihi: 30.04.2021.

- Sabet, P. G. P., Aadal, H., Jamshidi, M. H. M. ve Rad, K. G. (2013). Application of domino theory to justify and prevent accident occurrence in construction sites. *IOSR Journal of Mechanical and Civil Engineering (IOSR-JMCE)*, 6(2), 72-76.
- Safe Work Australia (2014). *Occupational disease indicators*. Safe Work Australia.
- Sakallı, A. E., Temur, S., Badem, M. A. ve Karataş, E. (2022). Güvenlik ikliminin güvenlik performansına olan etkisi: Türkiye'deki çalışanlar arasında bir çalışma. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 33, 93-106.
- Sapir, E. (1924). Culture, genuine and spurious. *American Journal of Sociology*, 29(4), 401-429.
- Sarı, Ş. N., Atalay, D., Çelik, Ö., Engin, F., Mirici, E. Gür, R. Aktaş, C. E. Uygun, H. ve Tepe, S. (2021). *İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanları ile Çalışanlar Arasındaki İletişim Sorunları ve Çözüm Önerileri* [Sözlü sunum]. II. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Öğrenci Kongresi, İstanbul, Nisan.
- Scace, J. (2018). *Safety culture 2018: Are you onboarding for safety culture success?* <https://ehsdailyadvisor.blr.com/2018/07/safety-culture-2018-onboarding-safety-culture-success/> Erişim tarihi: 28.04.2021.
- Schall, M. S. (1983). A communication-rules approach to organizational culture. *Administrative Science Quarterly*, 557-581.
- Schein, E. H. (1984). Coming to a new awareness of organizational culture. *Sloan Management Review*, 25(2), 3-16.
- Schein, E. H. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 45(2), 109-119.
- Schein, E. H. (1985). *The role of the founder in creating organizational culture*. Organizational Dynamics.
- Schein, E. H. (1991). *Organizational culture and leadership* (1. baskı). Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (2009). *The corporate culture survival guide* (2. baskı), John Wiley & Sons, Inc.
- Schein, E.H. (2009). *The corporate culture survival guide*. Jossey-Bass.
- Schein, E.H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Schneider, B., Wheeler, J. K. ve Cox, J. F. (1992). A passion for service: Using content analysis to explicate service climate themes. *Journal of Applied Psychology*, 77(5), 705-716.
- Schwartz, H., ve Davis, S. M. (1981). Matching corporate culture and business strategy. *Organizational Dynamics*, 10(1), 30-48.

- Schwartz, S. H., (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. M. P. Zanna (Ed.) *Advances in experimental social psychology* (s.1-65). Academic Press.
- Scott, A. J. (1997). The cultural economy of cities. *International Journal of Urban and Regional Research*, 21(2), 323-339.
- Seago J. (1996). Culture of troubled work groups. *Journal of Nursing Administration*, 26, 41-46.
- Sepra, R. (1985). Creating a candid corporate culture. *Journal of Business Ethic*, 4(5), 425-430.
- SGK. (2020). *Verilen hizmetler*. <http://www.sgk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 25.09.2020.
- SGK. (2021). *İstatistikler*. <http://www.sgk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 20.10.2021.
- Shen, Y., Zhang, R. P., Koh, Y., Rowlinson, S. ve Leicht, R. M. (2017). *The effects of group safety climate on construction personnel's safety behavior: A cross-level investigation* [Sözlü sunum]. 15th Engineering Project Organization Conference with 5th International Megaprojects Workshop, ABD, 1-11.
- Silva, S. (2004). OSCI: An organizational and safety climate inventory. *Safety Science*, 42, 205-220.
- Simpson, S. ve Cacioppe, R. (2001). Unwritten ground rules: Transforming organization culture to achive key business objectives and outstanding customer service. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(8), 394-401.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28(3), 339-358.
- Smith, M., Cohen, H. H. ve Cleveland, R. J. (1978). Characteristics of successful safety programmes. *Journal of Safety Research*, 10(1), 87-88.
- Sorokin, P. A. (1947). *Society culture and personality: Their structure and dynamics*. Harper & Brothers Publishers.
- Spair, E. (1924). Culture, genuine and spurious. *American Journal of Sosyology*, 401-429.
- Spender, J. C. (1983). *Myths, recipes and knowledge-bases in organizational analysis* [Yüksek lisans tezi, Graduate School of Management, University of California at Los Angeles].
- Srouf, R. H. P. (1998). *Cultura e ética nas organizações*. Editora Campus.
- Stewart, D. A. ve Townsend, A. S. (2000). Is there more to health & safety is good business than avoiding unplanned costs. *Journal of the Institution of Occupational Safety and Health*, 1(36), 111-136. [http://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00035-7](http://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00035-7)

- Sukadarin, E. H., Suhaimi, N. S. ve Abdull, N. (2012). Preliminary study of the safety culture in a manufacturing industry. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(4), 176-183.
- Sulzer-Azaroff, B., Harris, T.C. ve Blake-Mccann, K. (1994). Beyond training: organizational management techniques. *Occupational Medicine: State of the Art Reviews*, 9(2), 321-339.
- Sungur, E. (2020). *Çalışan sağlığı ve güvenliği kültürünün sürdürülebilirliği: Davranış odaklı yaklaşımın rolü* [Yayımlanmamış doktora tezi, Maltepe Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü].
- Süzek, S. (1985). *İş güvenliği*. Savaş Yayınları.
- Swindler, A. (1986). Culture in action: Symbols and strategies. *American Sociological Review*, 51, 273-286.
- Szilagy, A. D. ve Wallence, M. J. (1990). *Organizational behaviour and performance*. Scott, Foresman, and Company, Glenview.
- Şafak, A. (2002). *Ansiklopedik hukuk sözlüğü*. Selim Kitabevi.
- Şimşek, S., Akgemci, T. ve Çelik, A. (1991). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Şişman, M. (1994). *Örgüt kültürü*. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- T.C. Sağlık Bakanlığı. (1998). *Temel terimler listesi sağlığın teşviki ve geliştirilmesi sözlüğü (Dünya Sağlık Örgütü- Avrupa Bölge Ofisi)* http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/64546/3/9789755903613_tur.pdf Erişim tarihi: 20.12.2019.
- Tabak, H. (2014). *Normlar ve uluslararası ilişkiler: Türkçe yazın için geç kalınmış bir araştırma gündemi: Türkiye'nin dış politikası*. Dora Yayınları.
- Tadesse, T. ve Admassu, M. (2006). *Occupational health and safety*. EPHTI.
- Taguri, R. L. (1968). *The concept of organizational climate organizational climate: explorations of a concept*. Division of Research.
- Takaoğlu, Z.B., Çelenk Kaya, E., Ölmezoğlu İri, N. İ. (2018). İş güvenliği uzmanlarının yaşadığı sorunlar. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(2), 1-9.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi* (3. baskı). Nobel Yayınları.
- TDK. (2019). *Sağlık*. <https://sozluk.gov.tr/> Erişim tarihi: 20.12.2019.
- TDK. (2020). *Asayiş ve meslek hastalığı*. <https://sozluk.gov.tr/> Erişim tarihi: 21.07.2020.

- TDK. (2022). *Norm, değer ve inanç, tutum ve davranış*. <https://sozluk.gov.tr/> Erişim tarihi: 28.04.2022.
- Terris, M. (1975). Approaches To An Epidemiology Of Healt. *American Journal of Public Health*, 65(10), 1037-1045.
- Tevrüz, S. (1996). *Endüstri ve örgüt psikolojisi*. Türk Psikologlar Derneği Yayını.
- Tezcan, M. C. ve Aktaş, B. B. (2022). İş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirmesi: Uçak bakım organizasyonu üzerine bir araştırma. *OHS ACADEMY İş Sağlığı ve Güvenliği Akademi Dergisi*, 5(1), 1-12.
- Thom, N. (1990). Innovation management in small and medium-sized firms. *Management International Review*, 30, 181-192.
- Thompson, R. C., Hilton, T. F., ve Witt, L. A. (1998). Where the safety rubber meets the shop floor: a confirmatory model of management influence on workplace safety. *Journal of Safety Research*, 29(1), 15-24.
- TİSK. (2022). *Hakkımızda*. <https://www.tisk.org.tr/hakkimizda> Erişim tarihi: 09.09.2022.
- Topçuoğlu, H. (1976). *Genel sosyoloji ders notları*. Anadolu Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi, Felsefe Bölümü.
- Travelbee, J. (1971). *Interpersonal aspects of nursing* (2. baskı). F. A. Davis Company.
- Trice, H. M. ve Beyer, J. M. (1993). *The cultures of work organizations*. Prentice Hall.
- TSE. (2018). *TS ISO 45001 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri*. Ankara.
- Tuna, H. (2021). İş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunlar ile sürekli kaygı düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11(2), 365-378.
- Tunç, T. ve Parıltı, N. (2020). Alman örgüt kültürü: Hofstede'nin kültür boyutları, alman tarzı yönetim ve insan kaynakları yönetimi açısından bir değerlendirme. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(3), 1887-1910.
- Tutar, H. ve Yılmaz, M. K. (2013). *İletişim genel ve örgütsel boyutuyla* (10. baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Türk Mimar ve Mühendis Odaları Birliği. (2020). *Hakkında*. <http://www.tmmob.org.tr/> Erişim Tarihi: 30.09.2020.
- Türk Tabipleri Birliği. (2020). *Hakkında*. <https://www.ttb.org.tr/> Erişim Tarihi: 30.09.2020.
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği. (2020). *Hakkında*. <https://www.tobb.org.tr/> Erişim Tarihi: 30.09.2020.

- Tylor, E. B. (1871). *Primitive culture: Researches into the development of mythology, philosophy, religion, art, and custom*, cilt-1. John Murray.
- Underwood, C. (2002). Belief and attitude change in the context of human development. *Sustainable Human Development in the Twenty-First Century*, 2, 103-124.
- Unutkan, G. (1995). İşletmelerde yönetim ve örgüt kültürü. Türkmen Kitabevi.
- Uttal, B. (1983). The corporate culture vultures. *Fortune*, 108(8), 66-72.
- Uygur, N. (2003). *Kültür kuramı* (2. baskı). YKY.
- Uysal, H. T. (2013). Stajyer çalışanların mesleki bağlılık gelişimine örgüt ikliminin etkisi. *Business and Economics Research Journal*, 4(3), 93-110.
- Uyumaz, G., Mor Dirlik, E. ve Çokluk, Ö. (2016). Açımlayıcı faktör analizinde tekrar edilebilirlik: kavram ve uygulama. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(2), 659-675.
- Ülgen, H. Z. (1969). Sosyoloji sözlüğü. Millî Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Üngüren, E. ve Koç, T. S. (2015). İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans değerlendirme ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 5(2), 124-144.
- Ünsal, A. (2017). Hemşireliğin dört temel kavramı: insan, çevre, sağlık & hastalık, hemşirelik. *Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(1), 11-25.
- Ünsar, S. (2003). *Türkiye'de işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının mevcut durumu ve konuyla ilgili yapılan bir araştırma* [Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul, Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Van Der Borg, J. ve Russo, A. P. (2005). *The impacts of culture on the economic development of cities*. European Institute for Comparative Urban Research Erasmus University Rotterdam, Hollanda.
- Van Der Geest (1985). The definition of health. *Culture Medicine and Psychiatry*, 9, 287-299.
- Watkin, C. ve Hubbard, B. (2003). Leadership motivation and the drivers of share price: the business case for measuring organizational climate. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(7), 380-386.
- Watson, S. T. ve Brown, D. (2011). Behavior. S. Goldstein ve J. A. Naglieri (Eds.), *Encyclopedia of child behavior and development*, cilt-1. Springer.
- Webb S., Price, S., ve Coeling, H. (1996). Valuing authority/responsibility relationships: The essence of professional practice. *Journal of Nursing Administration*, 26, 28-33.

- Westrum, R. (2004). A typology of organisational cultures. *Qual Saf Health Care*, 13, 22-27.
- Wiegmann, D. A., Zhang, H. Von Thaden, T. L., Sharma, G. ve Mitchell, A. A. (2002). A synthesis of safety culture and safety climate research. *Aviation Research Lab Institute of Aviation*.
- Wiegmann, D. A., Zhang, H., Von Thaden, T., Gibbons, A. ve Sharma, G. (2004). Safety culture: An integrative review. *International Journal of Aviation Psychology*, 14(2), 117-134.
- Williams, R. (1981). *The sosyology of culture*. The University of Chicago Press.
- Wolfers, A. (1952). National Security as an ambiguous symbol. *Political Science Quarterly*, 67(4), 481-502.
- Wood, R. ve Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 14, 361-384.
- Wooldridge, B. R. ve MINSKY, B. D. (2002). The role of climate and socialization in developing interfunctional coordination. *Learning Organization*, 9(1), 29-38.
- Wright, W. (1982). *The social logic of health*. Rutgers University Press.
- Wu, T., Liu, C. W. ve Lu, M. C. (2007). Safety climate in university and college laboratories: Impact of organizational and individual factors. *Journal of Safety Research*, 38, 91-102.
- Yakut, A. ve Akbıyıklı, R. (2013). İşçi sağlığı ve güvenliği yönetimi ile toplam kalite yönetim sistemleri veri analizi incelemesi. *Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 17(1), 97-103.
- Yang, C. C., Wang, Y. S; Chang, S. T., Guo, S.E. ve Huang, M. F. (2010). A study on the leadership behavior, safety culture, and safety performance of the healthcare industry. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 2(2), 87-94.
- Yapıcı, A., Kutlu, M. O. ve Bilican, F. I. (2012). Öğretmen adaylarının değer yönelimleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(42), 129-151.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yeloğlu, H. O. (2008). Örgütlerde yapısal-stratejik konfigürasyonlar: koşul bağımlılık kuramı, konfigürasyon yaklaşımı bağlamında örgüt yapıları üzerine önermeler. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ. İ. B. F. Dergisi*, 3(2), 101-122.
- Yeşil, S. (2013). Kültür ve kültürel farklılıklar: liderlik açısından teorik bir değerlendirme. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 52-81.

- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, N. ve Gökpınar, F. (2012). Bazı normallik testlerinin 1. tip hataları ve güçleri bakımından kıyaslanması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 109-115.
- Yıldız, S. ve Yılmaz, M. (2017). Türk inşaat sektöründe çalışanların güvenlik kültürü düzeyinin ve güvenlik performansı ile ilişkisinin incelenmesi. *Politeknik Dergisi*, 20(1), 137-149.
- Yılmaz, F. (2009). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği: Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği kurullarının etkinlik düzeyinin ölçülmesi* [Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Yılmaz, F., Alp, S., Çınar, U. ve Öz, B. (2019). İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin ücret ve çalışma koşullarının analizi. *OHS Academy*, 2(1), 41-49.
- Yılmaz, G. (1987). İş güvenliğine genel bakış. *Mühendis ve Makine Dergisi*, 28(324), 6-36.
- Yılmaz, S. (2023). *İşletmelerde kurumsallaşma ve iş kazaları arasındaki ilişkide iş güvenliği kültürünün aracılık rolü* [Yayımlanmamış doktora tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Zamanou, S. ve Glaser, S. R. (1994). Moving toward participation and involvement. *Group and Organization Management*, 19, 475-513.
- Zhou, Q., Fang, D. ve Mohamed, S. (2011). Safety climate improvement: case study in a chinese construction company. *Journal of Construction Engineering and Management*, 137(1), 86–95.
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96-102.

EK

Ek 1: Ölçek Formu

Sayın Katılımcı,

Soru formu İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Güvenlik Kültürü: Sakarya İli Otomotiv Yan Sanayi Araştırması adlı doktora tezi kapsamındaki akademik araştırmaya veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Sonuçlar bir araştırma raporu haline getirilecektir. Soru formunu doldururken gizliliği korumak adına lütfen anketin hiçbir bölümüne isim yazmayınız. Göstereceğiniz ilgi ve katkılarınız için teşekkür ederim.

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek
2. Yaşınız	<input type="checkbox"/> 25 yaş altı <input type="checkbox"/> 36 - 45 <input type="checkbox"/> 56 ve üstü	<input type="checkbox"/> 25 - 35 <input type="checkbox"/> 46 - 55
3. Medeni Durumunuz	<input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Boşanmış /Eşi vefat etmiş	<input type="checkbox"/> Bekar
4. Eğitim Durumunuz	<input type="checkbox"/> Herhangi bir okul bitirmedim. <input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Önlisans <input type="checkbox"/> Lisansüstü	<input type="checkbox"/> Ortaöğretim <input type="checkbox"/> Lisans
5. Toplam İş Deneyiminiz	<input type="checkbox"/> 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 6-10 yıl	<input type="checkbox"/> 1-5 yıl <input type="checkbox"/> 10 yıl üstü
6. Kurumdaki İş Deneyiminiz	<input type="checkbox"/> 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 6-10 yıl	<input type="checkbox"/> 1-5 yıl <input type="checkbox"/> 10 yıl üstü
7. Çalıştığınız Bölüm/Departman/Birimdeki İş Deneyiminiz	<input type="checkbox"/> 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 6-10 yıl	<input type="checkbox"/> 1-5 yıl <input type="checkbox"/> 10 yıl üstü
8. Çalıştığınız Bölüm/Departman/Birim	
9. İşteki Konum /Unvan	
10. Günlük Çalışma Süreniz	
11. Haftalık Çalışma Süreniz	
12. İş Sözleşmesi Türünüz	<input type="checkbox"/> Belirli süreli iş sözleşmesi <input type="checkbox"/> Belirsiz süreli iş sözleşmesi <input type="checkbox"/> Kısmi süreli iş sözleşmesi <input type="checkbox"/> Tam süreli iş sözleşmesi <input type="checkbox"/> Deneme süreli iş sözleşmesi <input type="checkbox"/> Takım sözleşmesi <input type="checkbox"/> Diğer	
13. Çalışma hayatınız süresince iş kazasına uğradınız mı?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır
14. Şuan çalıştığınız kurumda iş kazasına uğradınız mı?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır
15. Çalışma hayatınız süresince meslek hastalığına tutuldunuz mu?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır
16. Şuan çalıştığınız kurumda meslek hastalığına tutuldunuz mu?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır
17. Şu an çalıştığınız kurumda hiç ramak kala (iş kazasının olmasına kıl payı kalmış) olay yaşadınız mı?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır

18. Çalışan Sayısı					
19. İş Kazası Sıklık / Ağırlık Oranı					
20. Meslek Hastalığı Sayısı					
Aşağıdaki ifadelerden her birine ne derece katıldığınızı, uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz.						
Fikrim yok = 0 Hiç katılmıyorum = 1 Katılmıyorum = 2						
Kararsızım = 3 Katılıyorum = 4 Tamamen katılıyorum = 5						
NORMLAR						
1.İşyerimde İSG kural ve güvenlik prosedürleri oluşturulmuştur.	0	1	2	3	4	5
2.İşyerimde İSG kural ve güvenlik prosedürleri açıkça duyurulmuştur.	0	1	2	3	4	5
3.İşyeri dışında da güvenlik tedbirlerine uymanın önemi işyerinde aktarılır.	0	1	2	3	4	5
4.İşyerimde, İSG süreçlerine çalışan veya temsilcilerinin katkı sağlaması kuraldır.	0	1	2	3	4	5
5.İşyerimde, tehlikeli harekette bulunanları uyarmak bir işyeri kuralıdır.	0	1	2	3	4	5
6.İşyerimde, tehlikeli harekette bulunanları bildirecek sistem mevcuttur.	0	1	2	3	4	5
7.İşyerimde, İSG konusunda gözden kaçan veya yeni oluşan durumların bildirilmesi için bir süreç vardır.	0	1	2	3	4	5
8.İşyerimde, çalışma izinleri olmayan yerlere kişilerin girmemesi için gerekli tedbirler alınır.	0	1	2	3	4	5
9.İSG eğitimi olmadan çalışanlar işe başlatılmaz.	0	1	2	3	4	5
10.İşyerim, iş kazası ve meslek hastalığına yakalananlar için bunların nedenleri ve korunma yolları hakkında ilave eğitim programlarına sahiptir.	0	1	2	3	4	5
11.İşyerimde, İSG konusunda toplumun bilinçlendirilmesine dönük bir politika oluşturulmuştur.	0	1	2	3	4	5
12.İşyerimde, kişilerin sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğu dikkate alınarak görevlerin verilmesi zorunludur.	0	1	2	3	4	5
13.İşyerimde, periyodik olarak risk değerlendirmesi yapmak zorunludur.	0	1	2	3	4	5
14.İşyerimde, acil durum planları (yangınla mücadele, ilk yardım, tahliye vs) hazırlanması zorunludur.	0	1	2	3	4	5
15.İşyerimde, düzenli periyodik kontrollerin yapılması zorunludur.	0	1	2	3	4	5
16.İşyerimde, kişisel koruyucu donanımların kullanımı zorunludur.	0	1	2	3	4	5
17.İşyerimde, İSG faaliyetlerinin koordinasyonunda örgüt içi etkin iletişim ağı bulunur.	0	1	2	3	4	5
18.İşyerimde, sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında etkin bir iş birliği ve koordinasyon sağlanması zorunludur.	0	1	2	3	4	5
19.İş kazası olmadan önce tedbir almak bu işyerinin bir kuralıdır.	0	1	2	3	4	5
20.Devletin (Bakanlığın) İSG alanındaki dış denetimleri zorunludur.	0	1	2	3	4	5
21.İşyerimde, iç güvenlik/denetim zorunludur.	0	1	2	3	4	5
22.İş kazası durumunda, suçlu kişilerden çok, kazanın nedenlerini araştırmak bir işyeri kuralıdır.	0	1	2	3	4	5
23.İş kazası ve meslek hastalıklarının zamanında ilgili yerlere bildirilmesi bir işyeri kuralıdır.	0	1	2	3	4	5
24.Ramak kala olayların kaydının tutulması bir işyeri kuralıdır.	0	1	2	3	4	5

25.İSG ile ilgili kararlar alınırken çalışan veya temsilcisinin fikrinin alınması bir işyeri kuralıdır.	0	1	2	3	4	5
DEĞER VE İNANÇLAR						
26.İSG ilgili kural ve prosedürler önemlidir.	0	1	2	3	4	5
27.İSG ile ilgili kural ve prosedürlerin gerçek hayatta işe yaramadığını düşünüyorum.	0	1	2	3	4	5
28.İşyeri dışında da güvenlik tedbirlerine uyulmalıdır.	0	1	2	3	4	5
29.İSG süreçlerine katılmayı önemserim.	0	1	2	3	4	5
30.Tehlikeli harekette bulunanlar uyarılmalıdır.	0	1	2	3	4	5
31.Daha önce tespit edilemeyen tehlikeli durumlar yetkililere bildirilmelidir.	0	1	2	3	4	5
32.Çalışma izinlerinin olmadığı yerlere işçilerin girmemesi gerekir.	0	1	2	3	4	5
33.İSG eğitimleri önemlidir.	0	1	2	3	4	5
34.İş kazası meslek hastalıkları konusunda ilave eğitimler verilmelidir.	0	1	2	3	4	5
35.Sağlık ve güvenlik eğitimleri aileden itibaren verilmelidir.	0	1	2	3	4	5
36.İSG eğitimleri ilkokuldan itibaren verilmelidir.	0	1	2	3	4	5
37.Görev verilirken sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğum dikkate alınmalıdır.	0	1	2	3	4	5
38.Periyodik risk değerlendirmeleri, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde önemlidir.	0	1	2	3	4	5
39.Acil durum planları, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde önemlidir.	0	1	2	3	4	5
40.Periyodik kontroller, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde önemlidir.	0	1	2	3	4	5
41.Kişisel koruyucu donanımlar, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde önemlidir.	0	1	2	3	4	5
42.Güvenlik liderliği, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde önemlidir.	0	1	2	3	4	5
43.Örgüt içi iletişim ağının etkin kullanılması, İSG faaliyetlerinin koordinasyonunda önemlidir.	0	1	2	3	4	5
44.İSG açısından işveren ve çalışan temsilcisiyle yaptığım iş birliği ve koordinasyon önemlidir.	0	1	2	3	4	5
45.İş kazası olmadan önce tedbirlerin alınması önemlidir.	0	1	2	3	4	5
46.Devletin (Bakanlığın) İSG alanındaki dış denetimleri önemlidir.	0	1	2	3	4	5
47.İSG iç denetimleri önemlidir.	0	1	2	3	4	5
48.İş kazası durumunda, suçlu kişilerden çok, kazanın nedenlerinin araştırılması gereklidir.	0	1	2	3	4	5
49.İş kazaları bildirimlerinin yapılması önemlidir.	0	1	2	3	4	5
50.Ramak kala olayların kaydının tutulması, önleyici tedbirlerin alınması bağlamında önemlidir.	0	1	2	3	4	5
51.İSG ile ilgili kararlar alınırken çalışan veya temsilcisinin fikrinin alınması önemlidir.	0	1	2	3	4	5
TUTUM VE DAVRANIŞLAR						
52.İSG kurallarına ve güvenlik prosedürlerine uyarım.	0	1	2	3	4	5
53.İSG ile ilgili kural ve prosedürlere yasal zorunluluk bulunmasa da uyarım.	0	1	2	3	4	5
54.İşyeri dışında da güvenlik tedbirlerine uyarım (Evim deprem yönetmeliğine göre düzenlendi, hız sınırlarına uyarım vb).	0	1	2	3	4	5
55.İSG süreçleri ile ilgili fikirlerim/ uyarılarım dikkate alınır.	0	1	2	3	4	5
56.İşyerinde tehlikeli harekette bulunanları uyarırım.	0	1	2	3	4	5

57.İSG sürecinde gördüğüm eksiklikleri/hataları bildiririm.	0	1	2	3	4	5
58.Daha önce tespit edilemeyen tehlike ve riskleri gördüğümde fotoğraflayarak veya başka yollarla sorumluya iletirim.	0	1	2	3	4	5
59.Görev alanımın dışında olsa da bilgim ve mevcut teknik donanımına göre, acil durum yaşandığında müdahale ederim.	0	1	2	3	4	5
60.İSG ile ilgili problemlerde işverenim sorumluluğunu yerine getirir.	0	1	2	3	4	5
61.İşyerimde periyodik olarak İSG eğitimleri verilir.	0	1	2	3	4	5
62.İSG eğitimleri sayesinde edindiğim bilgilerimi işimde uygulayırım.	0	1	2	3	4	5
63.İSG eğitimleri iş kazası ve meslek hastalığının nedenleri ve korunma yolları hakkında bilgi sahibi olmama sağlar.	0	1	2	3	4	5
64.İşyerimde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri yeterlidir.	0	1	2	3	4	5
65.İşyerimde, ihtiyacım olan İSG eğitim programlarına yeterli düzeyde ulaşabilirim.	0	1	2	3	4	5
66.Topluma dönük bir İSG bilinçlendirme faaliyeti yapılır.	0	1	2	3	4	5
67.İşyerimde, sağlık ve güvenlik yönünden işe uygun olup olmadığım araştırılmadan görev verilmez.	0	1	2	3	4	5
68.İşyerimdeki İSG uygulamaları göstermelik olarak yapılır.	0	1	2	3	4	5
69.İşyerimde, acil durum olduğunda planlara uygun hareket edilir.	0	1	2	3	4	5
70.İşyerimde, periyodik kontroller (sağlık, ekipman, kullanılan maddeler) düzenli olarak yapılır.	0	1	2	3	4	5
71.İşyerimde, kişisel koruyucu donanımlar kuralına uygun kullanılır.	0	1	2	3	4	5
72.Güvenlik lideri, İSG açısından tutum ve davranışımı olumlu yönde geliştirmektedir.	0	1	2	3	4	5
73.İşyerimde, İSG faaliyetlerinin koordinasyonunda örgüt içi iletişim etkin olarak kullanılır.	0	1	2	3	4	5
74.İşyerimde, iş güvenliğini sağlayabilmek için arkadaşlarımla iş birliği ve koordinasyon halinde çalışırım.	0	1	2	3	4	5
75.İşyerimde, iş kazası olmadan önleyici tedbirler gerçekten alınır.	0	1	2	3	4	5
76.İSG ile ilgili dış denetim, iş müfettişlerince düzenli/periyodik olarak yapılır.	0	1	2	3	4	5
77.İşyerimde işveren, dış denetimden bağımsız İSG süreçlerine uygunluğu düzenli olarak denetler.	0	1	2	3	4	5
78.İşyerimde, kazanın nedeni değil suçlusu aranır.	0	1	2	3	4	5
79.İşyerimde, iş kazaları, kazadan sonraki ve meslek hastalıkları öğrenildikten itibaren 3 işgünü içerisinde bildirilmektedir.	0	1	2	3	4	5
80.İşyerimde, ramak kala olayların kaydı düzenli olarak tutulur.	0	1	2	3	4	5
81.İşyerimde, çalışan veya temsilcisinin, İSG ile ilgili kararlar alınırken fikirleri dikkate alınır.	0	1	2	3	4	5

Ek 2: Mülakat Formu

Sayın Katılımcı,

Mülakat formu İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Güvenlik Kültürü: Sakarya İli Otomotiv Yan Sanayi Araştırması adlı doktora tezi kapsamındaki akademik araştırmaya veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Sonuçlar bir araştırma raporu haline getirilecektir.

Mülakat formunu doldururken gizliliği korumak adına lütfen formun hiçbir bölümüne isim yazmayınız. Göstereceğiniz ilgi ve katkılarınız için teşekkür ederim.

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyetiniz	() Kadın	() Erkek
2. Yaşınız	() 25 yaş altı () 36 - 45 () 56 ve üstü	() 25 - 35 () 46 - 55
3. Medeni Durumunuz	() Evli () Boşanmış /Eşi vefat etmiş	() Bekar
4. Eğitim Durumunuz	() Herhangi bir okul bitirmedim. () İlkokul/ilköğretim () Önlisans () Lisansüstü	() Lise () Lisans
5. Toplam İş Deneyiminiz	() 1 yıldan az () 6-10 yıl	() 1-5 yıl () 10 yıl üstü
6. Kurumdaki İş Deneyiminiz	() 1 yıldan az () 6-10 yıl	() 1-5 yıl () 10 yıl üstü
7. Çalıştığınız Bölüm/Departman/Birimdeki İş Deneyiminiz	() 1 yıldan az () 6-10 yıl	() 1-5 yıl () 10 yıl üstü
8. Çalıştığınız Bölüm/Departman/Birim	
9. Günlük Çalışma Süreniz	
10. Haftalık Çalışma Süreniz	
11. İş Sözleşmesi Türünüz	() Belirli süreli iş sözleşmesi () Belirsiz süreli iş sözleşmesi () Kısmi süreli iş sözleşmesi () Tam süreli iş sözleşmesi () Deneme süreli iş sözleşmesi () Takım sözleşmesi () Diğer	
12. Çalışma hayatınız süresince iş kazasına uğradınız mı?	() Evet	() Hayır
13. Şu an çalıştığınız kurumda iş kazasına uğradınız mı?	() Evet	() Hayır
14. Çalışma hayatınız süresince meslek hastalığına tutuldunuz mu?	() Evet	() Hayır
15. Çalıştığınız kurumda meslek hastalığına tutuldunuz mu?	() Evet	() Hayır
16. Çalıştığınız kurumda hiç ramak kala (iş kazasının olmasına kıl payı kalmış) olay yaşadınız mı?	() Evet	() Hayır
17. Çalışan Sayısı *	

18. İş Kazası Sıklık / Ağırlık Oranı*
19. Meslek Hastalığı Sayısı *
<p>Mülakat Soruları</p> <p>1- İşveren dahil olmak üzere İSG profesyonelleri ve diğer çalışanlar yükümlülüklerini yerine getiriyor mu? Yaşanılan problemler nelerdir? Açıklayınız.</p> <p>2- Müdahale etmesi öncelikli olan acil durumlar gibi çalışmaktan kaçınma hakkını gerektirecek hallerde yükümlülükler belirlenmiş midir? Bu yükümlülüklerin önemli olduğunu düşünüyor musunuz? İSG profesyonelleri açısından bu yükümlülüklerin yerine getirilmesinde yaşanan problemler nelerdir?</p> <p>3- İşyerinizde, İSG kural ve prosedürleri oluşturulmuş ve açıkça duyurulmuş mudur? Bu kural ve prosedürlerin gerekli olduğunu düşünüyor musunuz? Kural ve prosedürlerin uygulanmasında ve çalışanlara önemini aktarmada pratikte sorunlar oluşuyor mu? Yasal gerekliliklerin ötesinde İSG'nin iyileştirmesine dönük tedbirler uygulanıyor mu? Açıklayınız.</p> <p>4- İSG ile ilgili yükümlülükler uylacağına ilişkin inanç durumunu İSG profesyonelleri ve çalışanlar kapsamında yorumlayınız. (İSG uygulamalarının gerekliliği, İSG uygulamalarının etkinliği gibi unsurlara yönelik inanç hali)</p> <p>5- İSG adına kendinizi lider olarak görüyor musunuz? İşyerinizde güvenlik liderliği desteklenir mi? İşyerinizde güvenlik liderliğini destekleyen uygulamalar var ise bunlar nelerdir? İSG kapsamında işyeriniz adına liderin bulunmasının, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde önemli olduğunu düşünüyor musunuz? Açıklayınız.</p> <p>6- İşyerinde iş güvenliğini sağlamada çalışanlar arasında iş birliğini tesis etme ve sorumluluk alma konusunda neler yapıyorsunuz? İşyerinizde çalışanlar arasından iş birliği önemsenir mi? İSG profesyonelleri ve diğer çalışanlar bağlamında düşünüldüğünde ilgili taraflar arasında yaşanan iş birliği problemleri nelerdir? Açıklayınız.</p> <p>7-İSG soruşturma yükümlülükleri kapsamında İSG süreçlerine uyulup uyulmadığı işyeriniz tarafından denetlenir mi? İşyeri dışında da güvenlik tedbirlerine uymak teşvik edilir mi? Bakanlık tarafından İSG ile ilgili işyeri denetimleri yapılıyor mu? İşyeri ve Bakanlık denetimlerinde yaşanan problemler nelerdir? İSG denetimini önemli buluyor musunuz? Açıklayınız.</p> <p>8- Önleyici (proaktif) yaklaşım kapsamında iş kazaları ve meslek hastalıkları meydana gelmeden mevzuatın gerektirdiği İSG tedbir ve uygulamaları işyerinizde gerçekleşiyor mu? İş kazası ve meslek hastalıkları oluşmaması adına önleyici yükümlülükleri önemsiyor musunuz? Çalışanlar bu kapsamdaki yükümlülüklerini yerine getiriyor mu? Açıklayınız.</p> <p>9- İSG eğitimi almadan çalışanlar işe başlayabilir mi? İSG ile ilgili eğitim ve bilgilendirmeler önemli midir? Çalışanlarca önemseniyor mu? Bu eğitimler davranışa yansıyor mu? Açıklayınız. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin içerik ve aktarım olarak işyerinizde yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? Çalışanlar İSG eğitimlerine yeterli düzeyde ulaşabiliyorlar mı? Buradan öğrendiklerini işyerinde uygulayabiliyorlar mı?</p> <p>10- İş kazası, ramak kala olay gibi İSG ile ilgili bilgiyi raporlamak gereken hallerde yapılan uygulamalar nelerdir? Bilgiyi raporlama önemseniyor mu? Bu alanda problemler yaşanıyor mu? (İş kazası olduğunda resmi bildirimler zamanında yapılıp, iş kazalarına dönük araştırmalar yapılıyor mu? İş kazasıyla ilgili kişiler dinleniyor mu? Bu kişilerin suçlu olup olmadığı mı yoksa iş kazasının nedenleri mi araştırılıyor? Ramak kala olayların raporlanmasında problemler yaşanıyor mu?)</p>	

11- İSG alanında bilginin paylaşımı adına kullanılan yöntemler nelerdir? İş sağlığı ve güvenliği konularında interaktif etkin bir iletişim önemseniyor mu? İSG alanında bilginin paylaşımı adına yaşanan problemler nelerdir?

12-İşyerinizdeki İSG alanında kararlara katılmayı destekleyen uygulamalar nelerdir? Çalışanlar görüşlerini rahatça bildirebiliyorlar mı? Toplantılarda, güvenlik konuları yeterince tartışılıp, İSG ile ilgili kararlar alınırken çalışan temsilcisi vasıtasıyla çalışanların fikirleri alınır mı? Açıklayınız.

13- Çalışanların tehlike ve riskleri tespit edip bildirecekleri sistem mevcut mudur? Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikeleri tespit edebiliyorlar mı? Bu durum olduğunda, çalışanlarımız nasıl davranır? (Örneğin arkadaşlarını uyarırlar mı? Bu tehlikelerle karşılaştıklarında gerekli yerlere bildirirler mi? Yoksa acil bir durumda prosedürleri uygulamadan müdahale mi ederler? Mevzuata uygun olmayan davranışlar sergilerler mi?) İSG konularında (iş kazası, meslek hastalıkları, koruyucu ekipmanların kullanımı gibi) çalışanların farkındalık düzeyi ne seviyede olduğunu düşünüyorsunuz? Güvenli davranışın yaygınlaşması adına yapılan uygulamalar nelerdir?

14- İşyerinizde farklı kültüre sahip çalışanlara özgü eğitim programı oluşturuluyor mu? Farklı kültüre sahip çalışanların eğitimini önemser misiniz? Farklı kültürden gelen çalışanların İSG yükümlülüklerini yerine getirmesi adına yaşanan problemler nelerdir?

15- İş kazalarının tüm önlemlere rağmen yine de gerçekleşebileceğini düşünüyor musunuz? Çalışma ikliminde, İSG alanında tüm önlemleri alsak da iş kazası olacak düşüncesi çalışanlarca dile getiriliyor mu? Eğer iş kazalarının kaçınılmaz olduğu düşüncesi dile getiriliyorsa bu durum çalışanlarda tehlikeli davranışlara sebep oluyor mu? Açıklayınız.

Cevaplar

ÖZGEÇMİŞ

Ad Soyad: Kemal Gökmen GENÇ	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Sakarya Üniversitesi
Fakülte	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Bölümü	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Lisans	
Üniversite	Sakarya Üniversitesi
Fakülte	İşletme Fakültesi
Bölümü	İnsan Kaynakları Yönetimi
Yüksek Lisans	
Üniversite	Sakarya Üniversitesi
Enstitü Adı	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı	İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri
Makale ve Bildiriler	
<p>1. Erdoğan, E. ve Genç, K. G. (2023). <i>İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin temel sorunları</i>, 25(1), 57-93.</p> <p>2. Erdoğan, E. ve Genç, K. G. (2022). <i>Türkiye ve İngiltere’de özel eğitim hizmetleri</i>. <i>Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi</i>, 10(2), 177-221.</p> <p>3. Erdoğan, E. ve Genç, K. G. (2018). <i>İş sağlığı ve güvenliği kültürünün önemi</i> [Sözlü sunum]. ICPESS International Congress on Politic, Economic and Social Studies, Niğde, Türkiye.</p> <p>4. Erdoğan, E. ve Genç, K. G. (2018). <i>Örnek ülke uygulamalarıyla özel eğitim hizmetleri</i> [Sözlü sunum]. ICPESS International Congress on Politic, Economic and Social Studies, Türkiye.</p> <p>5. Genç, K. G. ve Bayram, M. (2017). <i>6331 sayılı kanun kapsamında stajyerlerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi</i> [Sözlü sunum]. ICPESS International Congress on Politic, Economic and Social Studies, Ankara, Türkiye.</p> <p>6. Erdoğan, E. ve Genç, K. G. (2017). <i>Yeni bir istihdam biçimi olarak geçici/gündelik iş ilişkisi</i> [Sözlü sunum]. ICPESS International Congress on Politic, Economic and Social Studies, Bosna Hersek, Türkiye.</p> <p>7. Orhan, S. ve Genç, K. G. (2015). <i>Engellilere yönelik ülkemizdeki özel eğitim hizmet uygulamaları ve örnek ülke karşılaştırması</i>. <i>Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi</i>, 15(35), 115-146.</p> <p>8. Orhan, S. ve Genç, K. G. (2014). <i>İş sağlığı ve güvenliğinde sosyal sorumluluk bilincinin yeri VII</i> [Sözlü sunum]. International Conference on Occupational Health and Safety, İstanbul, Türkiye.</p> <p>9. Orhan, S. ve Genç, K. G. (2014). <i>Engellilerin istihdam sorununun çözümünde engellilerin eğitim hakkının yeri ve önemi</i> [Sözlü sunum]. Dezavantajlı Gruplar Eğitim ve İstihdam Sempozyumu, Kocaeli, Türkiye.</p> <p>10. Orhan, S. ve Genç, K. G. (2014). <i>Engellilerin istihdam yöntemlerinin etkinliği, Türkiye ve örnek ülkeler karşılaştırması</i> [Sözlü sunum]. Dezavantajlı Gruplar Eğitim ve İstihdam Sempozyumu, Kocaeli, 13-33.</p>	