

**ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN GÜVENLİK İKLİMİ İLE İLGİLİ
ALGILARI**

MUSTAFA BUĞRA KOÇ

EYLÜL 2016

Tez Başlığı: İnşaat Sektöründe Çalışanların Güvenlik İklimi ile İlgili Algıları

Tezi Hazırlayan: Mustafa Buğra KOÇ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı



Prof. Dr. Mehmet YAZICI

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Bu tezin yüksek lisans derecesi elde etmek için gerekli koşulları sağladığımı onaylarım.



Doç. Dr. Ayşegül TAŞ

İşletme Ana Bilim Dalı Başkanı

Bu tez, tarafımdan incelenmiş olup yüksek lisans tezi olarak uygun bulunmuştur.



Doç. Dr. İrge ŞENER

Tez Danışmanı

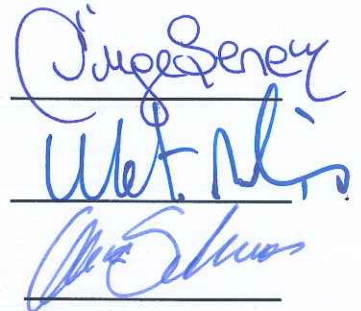
Tez Jüri Tarihi:

Tez Jüri Üyeleri

Doç. Dr. İrge ŞENER (Çankaya Üniversitesi)

Doç. Dr. Metin PİŞKİN (Ankara Üniversitesi)

Yrd. Doç. Dr. Orçun SAKARYA (Çankaya Üniversitesi)



ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, tez çalışmamda bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları bilimsel etik kurallar gözeterek ifade ettiğimi ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim.

Adı Soyadı: Mustafa Buğra KOC

İmza: 

Tarih: 11/01/2017

ÖZET

İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN GÜVENLİK İKLİMİ İLE İLGİLİ ALGILARI

KOÇ, Mustafa Buğra

Yüksek Lisans, İşletme Ana Bilim Dalı

Tez Yöneticisi: Doç. Dr. İrge ŞENER

Eylül 2016, 75 sayfa

Ülkemizde inşaat sektöründe çalışanların güvenlik ve sağlığı ile ilgili sorunlarının artması sebebiyle, bu çalışmada araştırma kapsamındaki kamu sektörü için ve özel sektörde inşaat alanında faaliyet gösteren orta ölçekli işletmelerde çalışanların güvenlik iklimi algılarının tespit edilmesi amaçlanmıştır. 183 çalışanı kapsayan araştırma bulgularına göre çalışanların örgütsel güvenlik iklimi ile ilgili algılarının ortalama seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, araştırma katılımcılarının iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tutumlarının seviyesi, güvenlik iklimi ile ilgili diğer boyutlar arasında en yüksek seviyededir. Diğer taraftan araştırma katılımcılarının örgütsel güvenlik iklimi ile ilgili algıları katılımcıların cinsiyetleri ve kıdemlerine göre farklılık göstermekte iken, katılımcıların örgütsel güvenlik iklimi ile ilgili algıları eğitim durumlarına göre farklılık göstermemektedir. Katılımcıların işyerlerindeki güvenlik iklimi ile ilgili algıları kamu sektörü için veya özel sektörde çalışma durumlarına göre farklılığı ile ilgili bulgular da araştırmanın diğer sonucudur.

Anahtar Kelime: Örgütsel Güvenlik İklimi, Örgütsel Güvenlik İklimi Alt Boyutları, İnşaat Sektörü

ABSTRACT

PERCEPTIONS OF SECURITY CLIMATE OF EMPLOYEES IN THE CONSTRUCTION SECTOR

KOÇ, Mustafa Buğra

M.Sc., Department of Business Administration

Supervisor: Assoc. Doç. Dr. İrge ŞENER

September 2016, 75 pages

In this study, it was aimed to determine the security climate perceptions of the employees working for the public and private sector in construction field, due to the increase in the safety and health problems of the workers in the construction sector in our country. According to the research findings from 183 employees, it was found that employees' perceptions of organizational security climate were at an average level. However, the level of attitudes of research participants towards occupational health and safety is highest among other dimensions related to security climate. On the other hand, perceptions of participants' organizational security climate do not differ according to the educational status, while participants' perceptions of organizational security climate differ according to participants' gender and tenure. The difference among participants' perceptions of safety climate at workplaces according to their employment status in the public or private sector is the other finding of the research.

Keywords: Organizational Security Climate, Organizational Security Climate Sub-Dimensions, Construction Sector.

TEŞEKKÜRLER

Tez çalışmaların süresince değerli yardım ve katkılarıyla beni bilgilendiren ve yönlendiren danışmanım Doç. Dr. İrge Şener'e, çalışmalarım esnasında benden yardım ve desteklerini esirgemeyen tüm arkadaşlarıma, manevi destekleriyle beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan aileme teşekkürü bir borç bilirim.

Mustafa Buğra KOÇ

ANKARA, 2016

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI.....	ii
İNTİHAL.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜRLER.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ.....	1
1.1.Problem Durumu.....	2
1.2.Araştırmanın Amacı.....	3
1.3.Araştırmanın Önemi.....	4
1.4.Sınırlılıklar.....	4
1.5.Sayıtlar.....	4

İKİNCİ BÖLÜM

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	5
2.1.ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE İKLİMİ.....	5
2.1.1.Örgüt Kültürü.....	5
2.1.2. Örgüt İklimi.....	9
2.1.3. Örgüt İklimi Türleri.....	10
2.1.4. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi Arasındaki Farklar.....	12
2.2. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ VE GÜVENLİK İKLİMİ.....	13
2.2.1. Güvenlik İklimi Boyutları.....	15

2.2.2. Güvenlik İklimi ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	18
2.3.İŞ SAĞILIĞI VE GÜVENLİĞİ.....	21
2.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi.....	24
2.3.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi.....	26
2.3.3. Türkiye’de İnşaat Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	30
2.3.4. Türkiye’de İnşaat Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Mevcut Durum.....	32

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM.....	37
3.1. Evren ve Örneklem.....	37
3.2. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri.....	38
3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	40

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR.....	42
4.1. Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Özellikleri ve Mesleki Özellikleri.....	42
4.2. Araştırma Katılımcılarının Güvenlik İklimi Algılarının Seviyeleri.....	44
4.3. Çalışanların Güvenlik İklimi Algılarının Demografik Özelliklerine Göre Farklılıkları.....	45
4.4. Çalışanların Güvenlik İklimi Algılarının Sektörlere ve Çalışma Durumlarına Göre Farklılıkları.....	52
4.5. Güvenlik İklimi Alt Boyutlarının Sektör ve Çalışma Durumlarına Göre Farklılıkları.....	52
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	58
KAYNAKÇA.....	62
EK-1 ANKET FORMU.....	71
EK-2 ÖZGEÇMİŞ.....	74

TABLolar LİSTESİ

Tablo-1. Örgüt İklimi ve Örgüt Kültürü Arasındaki Farklar.....	13
Tablo-2. İnşaat Sektöründe 2010-2014 Yılları Arasındaki İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları.....	36
Tablo-3. Güvenlik İklimi Ölçeği ve Alt Boyutları ile İlgili Ölçeklerin Güvenirlik Değerleri.....	40
Tablo-4. Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri.....	43
Tablo-5. Araştırma Katılımcılarının Yaş Ortalamaları.....	43
Tablo-6. Araştırma Katılımcılarını Ortalama Çalışma Süresi.....	43
Tablo-7. Araştırma Katılımcılarının Çalıştıkları Sektör ve Çalışma Durumları.....	44
Tablo-8. Araştırma Katılımcılarının Çalışma Şekli.....	44
Tablo-9. Araştırma Katılımcılarının Güvenlik İklimi Algılarının Seviyeleri.....	45
Tablo-10. Araştırma Katılımcılarının Örgütsel Güvenlik İklimi Algılarının Cinsiyete Göre Farklılıkları.....	46
Tablo-11. Araştırma Katılımcılarının Örgütsel Güvenlik İklimi Alt Boyutları ile İlgili Algılarının Cinsiyete Göre Farklılıkları.....	47
Tablo-12. Araştırma Katılımcılarının Örgütsel Güvenlik İklimi Algılarının Eğitimlere Göre Farklılıkları.....	48
Tablo-13. Araştırma Katılımcılarının Örgütsel Güvenlik İklimi Alt Boyutları ile İlgili Algılarının Eğitimlerine Göre Farklılıkları.....	49
Tablo-14. Araştırma Katılımcılarının Örgütsel Güvenlik İklimi Algılarının Kıdemlerine Göre Farklılıkları.....	50
Tablo-15. Araştırma Katılımcılarının Örgütsel Güvenlik İklimi Alt Boyutları ile İlgili Algılarının Kıdemlerine Göre Farklılıkları.....	51

Tablo-16. Araştırma Katılımcılarının Güvenlik İklimi Algılarının Çalışılan Sektöre ve Çalışma Durumlarına Göre Farklılıkları.....	52
Tablo-17. Araştırma Katılımcılarının Güvenlik İklimi Algısında Şeflerin Tanımlayıcı ve Şeflerin Önleyici Normları ile İlgili Algılarının Çalışılan Sektör ve Çalışma Durumlarına Göre Farklılıkları.....	53
Tablo-18. Araştırma Katılımcılarının Güvenlik İklimi Algısında İş Arkadaşlarının Tanımlayıcı ve Önleyici Normları ile İlgili Algılarının Çalışılan Sektör ve Çalışma Durumlarına Göre Farklılıkları.....	54
Tablo-19. Araştırma Katılımcılarının İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Tutum, İş Sağlığı ve Güvenliği Davranışına Yönelik Algılanan Kontrol Tutumlarının Çalışılan Sektör ve Çalışma Durumlarına Göre Farklılıkları.....	55
Tablo-20. Araştırma Katılımcılarının Güvenliğe Uyum ve Önleyici Güvenlik Davranışının Çalışılan Sektör ve Çalışma Durumlarına Göre Farklılıkları.....	56
Tablo-21. Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları.....	57

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil-1. 2014 Yılı İş Kazalarının Sektöre Göre Dağılımları.....	33
Şekil-2. İnşaat Sektöründe 2010-2014 Yılları Arasında Gerçekleşen İş Kazaları.....	34
Şekil-3. İnşaat Sektöründe 2010-2014 Yılları Arasında Gerçekleşen Meslek Hastalıkları.....	35

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Örgütlerde güvenli bir çalışma ortamı oluşturulması çalışanların verimli olması ve performansları için önemlidir. Güvenlik değerleri, inançları, normları, uygulama ve prosedürleri hakkında paylaşılan olgularda oluşan güvenlik iklimi çalışanların iş çevrelerinde, yönetimin güvenlik ile ilgili görüşleri ve faaliyetleri, iş ile ilgili risklerin denetimleri ile ilgili algı düzeylerini geliştirerek buna uygun davranılmasıdır. İşyerlerinde güvenlik iklimi oluşturulmasında, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için önem teşkil etmektedir.

Ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıkları en fazla inşaat sektöründe meydana gelmektedir. Bunun nedeni inşaat sektörünün kendisine özgü çalışma şartlarının olmasından kaynaklanmaktadır. İnşaat sektörünün diğer sektörlerden farklı olmasının sebebi yapılan her projenin diğerlerinden farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Böylece her projede farklı çalışma şartları ve farklı riskler bulunmaktadır. İnşaat sektörü tehlikeli ve çok fazla risk bulunan bir sektördür ve bu alanda çalışabilmek için tecrübeli olmak ve fiziksel zorluklara alışık olunması gerekmektedir. Ayrıca inşaat sektöründe birden fazla iş grubu bir arada çalışmakta ve bu durum tehlike ve riskleri daha da arttırmaktadır. Bu iş grupları genellikle inşaat imalatları, mekanik tesisat, elektrik tesisatı imalatlarıdır. Bu sebepten dolayı güvenlik iklimi oluşturmak oldukça zorlaşmaktadır.

Örgütlerde güvenlik iklimi oluşturulması, iş sağlığı ve güvenliği ile doğrudan ilgilidir. Ülkemizde, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) kanunu 30 Haziran 2012'de yayımlanmış ve 2013 tarihinden itibaren yürürlüktedir. Bu kanuna göre, işverenlerin çalışanlara karşı bazı yükümlülükleri mevcuttur. Bu yükümlülüklerde güvenlik iklimi

oluşturulmasına katkı sağlamaktadır. Özellikle İSG kanununun yürürlüğe girmesinden sonra, güvenlik iklimi konusu önem kazanmaya başlamıştır. Ancak buna rağmen halen ölkemizdeki iş kazalarının sayısının fazla olması, birçok örgütte güvenlik ikliminin oluşturulamadığını göstermektedir. Oluşan iş kazaları, hem maddi hem de manevi birçok kayba neden olmaktadır.

Son yıllarda güvenlik iklimi konusu ölkemizde inşaat sektöründe önem kazanmaya başlamış ve bununla ilgili pek çok uygulamalar yapılmıştır. Ancak ölkemizde işçi sağlığı ve güvenliği açısından halen örgütlerin önemli adımlar atması gerekmektedir.

Ölkemizde her yıl inşaat sektöründeki iş kazalarının artmasının sebebi yeterli güvenlik iklimi oluşturulmamasından kaynaklanmaktadır. Güvenlik önlemleri alındığı ve güvenlik iklimi algısı oluşturulduğu zaman iş kazalarının görölme sıklığı da o kadar azalacaktır. Böylece çalışma ortamında güvenlik iklimi oluşturulduğunda çalışanların daha verimli olması beklenmektedir.

Bu çerçevede, bu çalışmada inşaat sektöründe özel şirketlerde ve inşaat faaliyetleri yapan kamu kurumlarında çalışanların güvenlik iklimi algılarının seviyesi ve bu algılarının çalışanların demografik özelliklerine göre farklılıklarının incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma ile ilgili bölümlerin yer aldığı bu ilk bölümden sonra, ikinci bölümde konu ile ilgili literatür taraması yapılmış ve bu alanda yapılan araştırmalar özetlenmiştir. Üçüncü bölümde, araştırmanın hipotezleri, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve teknikleri ile verilerin analizi bulunmaktadır. Dördüncü bölümde araştırmanın bulguları ve bu bulgulara ilişkin yorumlar, beşinci bölümde ise, araştırmanın sonuçları ve önerileri yer almaktadır.

1.1.Problem Durumu

İnşaat sektöründe, son yıllarda iş sağlığı ve güvenliği konusunda iş yerlerinde iş güvenliğine dikkat edilmesinin ve güvenlik ikliminin yaratılması ile çalışanların işle ilgili verimlerinde artış olduğu düşünölmektedir. İşyerlerinde güvenlik iklimi yaratılmadığında, çalışanın iş yerinde her an bir olumsuz olayla karşı karşıya kalabileceği beklentisi oluşmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği bu kapsamda önemli bir

konudur. Bu konuda gerekli önlemlerin alınması, yasal düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Çalışan ve işverenin bu önlemleri almaması durumunda iş kazaları, meslek hastalıkları ve hatta ölümlerle karşılaşmaktadır. Bu durumun en az seviyeye indirilmesi için iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili gerekli önlemler alınmalı, eğitimler verilmelidir. Bu önlemlerin alınması ve güvenlik ikliminin oluşturulmasıyla daha az sayıda iş kazaları ve meslek hastalıklarının yaşanılmasına neden olacağı düşünülmektedir.

Bu kapsamda, bu çalışmanın araştırma soruları aşağıda yer almaktadır.

İnşaat sektöründe çalışanların örgütlerindeki iş sağlığı ve güvenliği seviyelerini de kapsayan güvenlik iklimi algıları ne seviyededir?

Bu soru ile ilgili alt sorular aşağıda belirtilmektedir.

- Çalışanların güvenlik iklimi algıları cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?
- Çalışanların güvenlik iklimi algıları eğitim seviyelerine göre farklılık göstermekte midir?
- Çalışanların güvenlik iklimi algıları kıdeme göre farklılık göstermekte midir?
- Çalışanların güvenlik iklimi algıları çalışılan sektöre göre farklılık göstermekte midir?
- Çalışanların güvenlik iklimi algıları çalışma durumlarına göre farklılık göstermekte midir?

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada amaç; inşaat sektöründe çalışanların güvenlik iklimi algılarının seviyesinin tespit edilmesidir.

Bununla birlikte, çalışanların güvenlik iklimi algılarının demografik ve çalışma ile ilgili değişkenlere göre farklılıklarının tespit edilmesi de araştırmanın bir diğer amacıdır.

1.3.Araştırmanın Önemi

Bu araştırma ile inşaat sektöründe güvenlik iklimini oluşturan boyutlardan hangilerinin çalışanlar için daha fazla algılandığının tespit edilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Zira inşaat sektörü için iş güvenliği mutlaka olması gerekli hususlar arasındadır. Bu çalışmanın odak noktası olan kamu sektörü için ve özel sektörde inşaat alanında faaliyet gösteren örgütlerde çalışan inşaat işçileri, çalışmanın farkını oluşturmaktadır. Literatürde güvenlik iklimi kavramı ile güvenlik davranışı ve güvenlik performansı kavramları arasında çalışmalar mevcut olmasına rağmen, inşaat sektöründe yapılan araştırmalar sınırlıdır. Bu kapsamda bu araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4.Sınırlılıklar

Araştırmanın sonucunda tespit edilen bulgular verilerin elde edilmesinde kullanılan örnekleme göre değişiklik göstereceğinden araştırmanın bulguları verilerin toplandığı örneklem ile sınırlıdır. Bu sebeple farklı örneklem gruplarında çalışmaların yapılması gerekmektedir. Araştırmada incelenen değişkenler zamanla değişime uğrayacağı için araştırmanın bulguları uygulandığı zaman dilimi ile sınırlıdır.

1.5. Sayıtlar

Araştırmanın sayıtları aşağıda belirtilmiştir:

- Çalışmada tüm çalışanlar gönüllülük esasıyla çalışmaya katılmışlardır.
- Çalışanlar bütün anket sorularını cevaplandırmışlardır.
- Ölçümler esnasında tüm çalışanların anket verilerini samimiyetle işaretlediği varsayılmıştır.
- Ölçümleri yapılan inşaat işçilerinin diğer inşaat işçilerini temsil ettikleri varsayılmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1 ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜT İKLİMİ

2.1.1. Örgüt Kültürü

Kültür kavramı, çok konuşulan ve tartışılan fakat tanımı ile ilgili bilim adamları arasında görüş birliği sağlanamamış, herkes tarafından kullanılan, ancak kesin bir tanımının yapılması kavramsal olarak oldukça zordur. Kültür kavramının etimolojik kökeninin Latince “colere”, “culture” ya da “cultus” sözcüklerinden geldiğini, bu sözcüklerin XVIII. yüzyıl öncesinde karşılıklarının “yetiştirmek”, “bakmak” anlamlarında kullanıldığını, asıl kaynağının ise Sosyal Antropolojide bulunduğu düşünülmektedir (Kotter ve Heskeff, 1992:3-4). Kroeber ve Kluckhohn (1952) kültürün 164 farklı tanımını tespit etmişlerdir (Kağıtçıbaşı, 1979:262).

Kültür, belli bir toplumun yaşamdan doyum sağlaması için, yaptığı tüm bilgi, ahlak, sanat, alışkanlıklar ve yeteneklerle toplumsal kuramları kapsamaktadır (Kağıtçıbaşı, 1979: 262). Kültür, bir toplumun yaşam biçimini sürdürmesi örgütlerini düzenlemesi, öğrenilmiş davranış biçimleri, inançları, bilgileri ve insan topluluklarında oluşan etkinliklerinin karşılanması ve ihtiyaçlarının yerine getirilmesi için geliştirdiği yaşam şeklidir (Bumin, 1979: 5-6).

Kültür kavramı gibi örgüt kültürü kavramının tanımının yapılması da oldukça zordur ve örgüt kültürü ile ilgili de çok sayıda tanım yapılmıştır (Karcıoğlu, 2001:268).

Edger H. Schein (1995) grup kültürünü grubun, “dışa uyumla içe bütünleşme sorunlarını çözerken öğrendikleri, yeni üyelere bu sorularla ilişkili olarak algılanan, hissetmek ve düşünmek için doğru yol olarak öğretilen iyi işleyen ortak temel sayılılar modeli” olarak tanımlanmıştır. Strugers’e (1998)¹ göre örgüt kültürü, genel anlamda “örgüt üyelerinin davranışları üzerindeki etkisi olan ortak paylaşılan değerler”dir. Bu tanımlara göre örgüt kültürü, “bir grup veya bir örgütün veya işletmenin üyelerinin ortak paylaştığı, davranışları yönlendiren normlar, inançlar, değerler ve alışkanlıklardan oluşan temel sayılılar, uygulamalar ve sembollerin bütünü” olarak tanımlanabilmektedir (Karcıoğlu, 2001:268). Başka bir ifadeyle örgüt kültürü, “bir örgütün içindeki insanların davranışlarını yönlendiren normlar, değerler, davranışlar, alışkanlıklar ve inançlar sistemi” ve bir alt kültürdür (Dinçer, 1991:234).

Farklı kültür ve bakış açılarına sahip bireyler örgütleri oluşturur ve bu bireyler görev ve meslekler ile ilgili norm ve ölçütler temelinde bir araya gelir ve birlikte bir grup oluştururlar bunun sonucunda ise ortak inanç ve değerler sistemi oluşturur. Oluşan bu sistem örgüt kültürüdür; orduda, kamuda veya şiddetli rekabetin bulunduğu sektörlerde yer alan özel işletmelerde çalışanlar, bu kültürü benimsediklerinde farklı çevrelerden ve kültürlerden gelmiş olmalarına rağmen örgüt içerisinde örgüt kültürüne uygun inançları ve değerleri paylaşırlar (Şişman, 2002: 71).

Örgüt kültürü çeşitli unsurlardan oluşmaktadır. Bu unsurlar, ortak inanç ve fikirler, liderler ve kahramanlar, tören ve simgeler, öykü masal ve efsaneler, dil, örfler, normlar, örgütsel sosyalleşme kavramlarını kapsamaktadır (Akıncı, 1998; Can, 1997; Güçlü, 2003; Köse ve diğerleri, 2001:229-231; Nelson ve Camper, 1997).

Ortak İnanç ve Fikirler: Kültür insanların paylaştığı değerler ve inançlar ile başlar ve bu değerler örgütteki temel anlayış sistemini oluşturur. Schein’a (1985) göre, bu temel anlayış hem iç hem de dış adaptasyon ve bütünleşme sorunlarında kullanılmaktadır (Akıncı, 1998). Ortak inanç ve fikirlerin oluşturulması, bireylerin aynı fikri paylaşımları veya fikir ayrılığı gösterenlerin baskı altına alınması değil,

¹ Sturges, D.L. (1998) Organizational Communication, <http://baclass.panam.edulcourses/mana3335/culture.htm>.

farklı görüşlerin rahat ve huzurlu ortamda tartışılması ve tatlılıkla sonuca varılabilmesidir (Bülbül, 1993:16).

Liderler ve Kahramanlar: Kahramanlar, “geçmişte pek çok yararlı hizmette bulunan ve bu hizmetleri sebebiyle devleşmiş, örgütü zafere götüren kişiler” (Güçlü, 2003) olarak tanımlanmaktadır. Örgüt kahramanları, “örgüt kültürüne fayda sağlayan, çalışanları motive edici etkisi olan, örgüt kültürünü örgüt dışında temsil eden kişiler”dir (Kozlu, 1986). Lider kendisini takip eden çalışanların enerji yeteneğini en yüksek seviyede ortak amaca yöneltmeli ve bunların kullanılmasını sağlamalıdır (Karcıoğlu, 2001:277).

Tören ve Simgeler: Törenler, “kişi ya da topluluğun özel bir olay için düzenlediği planlı aktiviteyi simge olarak veya belli bir anlamı diğerlerine iletmek maksadıyla nesne ya da olay şeklinde kullanılan durumlarıdır” (Köse ve diğerleri, 2001). Simgeler ise, örgüt kültürünün açık göstergeleridir; simgeler, bir örgütte kullanılan sloganlar, logo, amblemler ve maskotlardır (Güçlü, 2003). Örgütte, tören, ayin, merasim, protokol gibi bazı seremonik faaliyetler, çalışanların birbirlerine bağlanarak güçlü bir örgüt kültürünü oluşturmalarında önemli olmaktadır (Karcıoğlu, 2001:277).

Öykü, Masal ve Efsaneler: Öyküler ve efsaneler, “örgüt kültürü açısından önem taşıyan ve örgütün geçmişiyle ilgili olayların, abartılarak aktarılması sonucunda meydana çıkan kültür taşıyıcılarıdır” (Köse ve diğerleri, 2001). Öyküler ve efsaneler örgütün geçmişle ve günümüzle ilgili durumlarında köprü görevi oluşturması bakımından önemlidir. Örgüt üyelerinin davranışlarına yön vermesi, öykü ve masalların önemli özelliği olarak belirtilmektedir (Unutkan, 1995). Örgüt içinde gerçekleşen olaylar, kahramanlar, liderler ve çalışanlarla ilgili öykülerle örgütün uzun zaman diliminden bu zamana kadar gelen örgüt kültürünün oluşmasında, örgütün tanımlanmasında önemli rol oynamaktadır (Karcıoğlu, 2001:278). Öyküler ve efsaneler, oryantasyon dönemlerinde önemli olmakta ve verimliliği olumlu yönde etkilemektedir (Taş, 1999).

Dil: Dil, bir iletişim aracının yanı sıra, kültürün yapı taşları arasındadır; her örgütün kendine özgü dili vardır ve örgüt dilini yalnızca o örgütte çalışanlar kullanmaktadır,

çalışanlar örgüt dilini kullanarak bu kültürü benimsediklerini göstermektedirler (Terzi, 2000). Bu durumda örgütün kendine özgü dilinin içinde, argo kelimeler, mecazlar, şakalar, sloganlar, sözel semboller bulunmaktadır (Becerikli, 1999). Örgütte kullanılan kelimeler yalnızca örgütün içinde anlam ifade etmektedir (Köse ve diğerleri, 2001:230).

Örfler: Örfler, Örgütte gerçekte neyin önemli olduğunu göstermektedir; çalışanların terfi duyurularını, uzun dönem planlama süreçleri ve performans geliştirme gibi faaliyetleri kapsamaktadır (Köse ve diğerleri, 2001:230). Bazı örgütlerde çalışanlar birbirlerine “Hanım” ve “Bey” şeklinde hitap ederlerken, bazı örgütlerde ise en üst düzeyden en alt seviyeye kadar herkes birbirine isimle hitap etmektedir (Nelson ve Campbell, 1997; Aktaran: Bozoğlan, 2010).

Normlar: Normlar, “örgüt kültürü içinde davranışı etkileyen sosyal sistemi kurumsallaştıran ve güçlendiren öğelerdir” (Köse ve diğerleri, 2001:230). “Örgütün kültürel değerlerine uygun, örgüt tarafından geliştirilen, çalışanların birçoğu tarafından benimsenen davranış kuralları ve ölçütleridir” (Başaran, 1991). Normlar, çalışanlara örgüt için nasıl davranmaları, başkaları ile nasıl etkileşimde bulunmaları ile ilgili yol göstermektedir (Köse ve diğerleri, 2001).

Örgütsel Sosyalleşme: Örgütsel sosyalleşme, “örgüt kültürünü öğrenmek ve örgüt kültürüne uyum sağlamaktır” (Köse ve diğerleri, 2001:231). Örgütsel sosyalleşme, bir örgüte yeni katılanlar ya da aynı örgütte başka bölümde çalışanların kendisinden beklenen tutumu, değer ve davranışları öğrenme sürecidir. “Sosyalleşme etkinliğinin amacı çalışanı örgütün etkin üyesi konumuna getirmektir” (Can, 1997:274).

Örgüt kültürü ile birlikte örgüt iklimi de, örgütlerdeki çalışma ortamlarının tanımlanmasında kullanılan diğer kavramdır. Örgüt iklimi, örgüt kültürüne göre kısa süreli olup, genellikle geçicidir ve nispeten kısa zaman aralıkları içinde farklılık göstermektedir (Hasanoğlu, 2004).

Örgütlerde çalışanların hakim olduğu hava, motivasyon ve morali yani başarıyı önemli ölçüde etkilemektedir. Örgütler, kötü bir iklimden zarar görebilmektedir (Dinçer, 1998:112). Lussier (1990: 344) “Örgütlerdeki İnsan İlişkileri” adlı kitabında

örgüt kültürü ve iklimi arasındaki ilişkiyi şu şekilde açıklamıştır: “Örgüt kültürü ve örgüt iklimi birbirlerinden farklı kavramlar olsalar da birbirleriyle ilgilidirler. Kültür değerleri ve varsayımları paylaştığı için iklim kavramını kapsamaktadır. Böylelikle kültür iklime şekil ve yön vermektedir”.

2.1.2. Örgüt İklimi

Etimolojik yönü ile iklim Yunancadan (climate) gelmiştir ve eğilim (temayül) anlamını taşımaktadır (Karcıoğlu, 2001: 268). Gellerme (1973: 73-76) 1960 yılında psikolojik iklim kavramına, sanayi psikolojisinde örgüt kişiliği ve iklimine değinen ilk yazarlardan biri olmuştur. Bu kavram, sadece ısı ve basınç gibi fiziksel olayları değil, örgüt üyelerinin iç çevreyi nasıl betimlediklerini anlatmaktadır; bu nedenle psikolojik anlamı da bulunmaktadır (Gilmer, 1971:27). Can’a (1996) göre, örgütün psikolojik ortamı ile örgütsel iklimi arasında önemli bir ilişki mevcuttur.

Örgüt iklimi araştırmalarda sıklıkla bahsedilen konulardan biridir ve çok fazla tanımı bulunmaktadır. Aydın’a (1986:111) göre, örgüt iklimi “örgüte kimlik kazandıran, çalışanların davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından algılanan örgüte egemen özelliklerdir”. Tegiuvı ve Litwin’e (1968:26) göre örgüt iklimi kavramı bir örgütü diğer örgütlerden ayıran özellik ya da niteliklerdir, ve örgüt iklimi sık sık örgütün kişiliği olmasını ima etmektedir. Volkwein’e (1992) göre ise, bir örgütü diğer örgütlerden ayırt eden kalıcı özellikleri, çalışanın özerkliği, güven, destek, birliktelik, yenilik, tanınma ve adalet boyutunda geliştirilen ortak algıları kapsamaktadır ve çalışanların etkileşimleriyle oluşmaktadır. Örgüt iklimi, bir konuyu yorumlarken esas alınan geçerli normlar, değerler ve örgüt kültüründe ki yaklaşımı yansıtmaktadır ve davranışları belirlemede etki kaynağı olarak işlev görmektedir (Aktaran: Akdoğan, 2004: 231). Diğer bir ifadeyle örgüt iklimi kavramı, çevre, ortam, kültür, duygu, hava ile eş anlamda görülmekte, bu kavramların örgütün içsel kalitelerini ve bireylerin yaşantılarını yansıttığı öne sürmektedir (Can, 1996).

Silver (1983:204), “örgüt ikliminin dört tarafı çevreleyen bir hava, elle tutulmayan duygu gibi olduğunu ve örgütün tümünü etkilediğini” belirtmektedir. Davis’e (1997:

15-18) göre, görülmeyen ve dokunulmayan örgütsel iklim, “odadaki hava gibi” ortamda vardır. Örgütsel iklim, örgütteki her şeyi etkilemektedir ayrıca örgütteki her şeyden etkilenmektedir (Paknadel, 1988:27).

Forehand ve Gilmer’e (1972:36) göre, örgüt iklimi, “örgütü betimleyen özellikler dizisi toplamıdır, örgütleri diğer örgütlerden ayırmaktadır, zaman içinde sürekli ve değişmezdir, örgütün içindeki kişilerin davranışlarını etkilemektedir”. Diğer bir ifadeyle örgüt iklimi, örgütü betimleyen, diğer örgütlerden ayıran, zaman içinde sürekli ve değişmeyen ve örgütteki kişilerin davranışlarını etkileyen özellikler dizisinin toplamıdır (Deci ve diğerleri, 1972: 36).

Örgüt iklimi konusunda araştırma yapan Tegiuri ve Litwin’e (1968:27) göre, örgüt iklimi, bir örgütün iç çevresinde yaşanan iklime katlanması niteliğindedir. Litvin ve Stringer’e (1968:1) göre örgüt iklimi, “iç çevresi ve bu çevrede yaşayan ve çalışanların doğrudan ya da dolaylı algıladıkları ve onların isteklendirilmesini ve davranışlarını etkilemesini kabul eden ölçülebilir özellikler kümesidir”.

Bu tanımlar doğrultusunda “örgüt iklimi, örgütün kişiliğini oluşturan, örgütü diğer örgütlerden ayıran, betimleyen, egemen olan, örgütün iş çevresinin kararlı olması, sürekli ve değişmez niteliklere sahip ve örgütteki kişilerin davranışlarını etkileyen ve etkilenen somut şekilde görünmeyen ve dokunulmayan fakat örgütün içindeki kişiler tarafından hissedilip algılanan bütün bu özellikleri içinde barındıran psikolojik bir terim” olarak ifade edilebilir (Karcıoğlu, 2001).

2.1.3. Örgüt İklimi Türleri

Örgüt ikliminin birçok türü bulunmaktadır. Halpin (1996: 174-181) örgüt iklimi konulu çalışmasında örgüt iklimi türlerini; açık iklim, bağımsız iklim, kontrollü iklim, samimi iklim, babacan iklim ve kapalı iklim olmak üzere altı kategoride incelemiştir (Aktaran: Özdede, 2010):

- a. Açık İklim: Bu iklimde, çalışanlar, yöneticileri ve birbirleriyle çalışmaktan ve dostça ilişkiler geliştirmekten dolayı örgütsel iklimi olumlu algılamaktadırlar.

Bu nedenle, yönetici ve astların uyum içinde çalıştığı ve örgütte çalışanların morallerinin yüksek olduğu görülmektedir.

- b. Bağımsız İklim: Bu iklimde açık iklimin tersine yöneticiler ve astlar arasında psikolojik uzaklık ve belli mesafeler mevcuttur. Bu iklim sosyal gereksinimle sosyal doyumu ön plana çıkarmaktadır. Örgütün içinde küçük baskı grupları bulunmaktadır ancak bu gruplarla çalışma engel teşkil etmemektedir (Halis ve Uğurlu, 2008).
- c. Kontrollü İklim: Bu iklimde esnekliğe kontrollü izin verilmektedir. Görev ve sorumluluğu yerine getirmek temel amaçtır ve bu hususta yüksek motivasyona sahiptirler. Çalışanlar da, yöneticiler de işe odaklanırlar. Bu sebeple çalışanların birbirlerinin duygularıyla ilgilenmeye fırsatları bulunmamaktadır.
- d. Samimi İklim: Bu örgüt iklimi türünde, sosyal gereksinimlerin giderilmesinin ön plana çıkarılmaktadır. Yöneticinin kendisi ile birlikte tüm çalışanları aile havasına sokmaya çalıştığı ve sosyal gereksinimlerinin tatmininin yüksek olduğu iklimdir. Yöneticiler çalışanlara mutlu bir aile olduklarının imajını vermektedir (Halis ve Uğurlu, 2008).
- e. Babacan İklim: Bu iklim türünde, yöneticiler çalışanların sosyal ihtiyaçlarını karşılama ve örgütü kontrol etme hususunda başarılı değillerdir. Babacan davranışlar, çalışanlar tarafından samimiyetsizlik şeklinde algılanmaktadır ve bu nedenle motivasyonu düşürmektedir.
- f. Kapalı İklim: Bu iklimde kayıtsızlık hakim olmaktadır. Çalışanlarda ait olma, başarı ve bağlılık hedefleri bulunmamaktadır. İş birliği görülmemektedir. Yönetici çalışanlar için sosyal ihtiyaçları karşılamak ve iş tatminini arttırmak için yeterli çaba göstermemektedir.

Litwin ve Stringer (1968) ise iklim türlerini liderlik özelliklerine göre; otoriter yapılı iklim, demokratik yapılı iklim, başarıya yönelik iklim olarak tanımlamışlardır. Litwin ve Stringer (1968:62-63) yaptıkları araştırmalarda, otoriter yapılı, demokratik

yapılı ve başarıya yönelik olmak üzere üç farklı iklim türü olduğunu belirtmişlerdir (Korkut, 1993: 6). Bu iklim türleri aşağıda açıklanmaktadır.

- a. Otoriter Yapılı İklim: Görevlerin tanımı üzerinde duran, biçimsel otoriteden ödün verilmeden kullanılmasını ifade eden iklim türüdür. Erke dayalı bir iklim türü olması nedeniyle başarısızlık ve korku beklentisi içinde olan, örgüt dışından siyasal baskıların fazla olduğu, görevlerin ilgi çekici görülmediği, çalışanların üstlerine bağımlı olduğu, örgüt içinde çatışmanın yoğun olduğu, güdülenmenin az olduğu iklim türüdür.
- b. Demokratik Yapılı İklim: Beraber çalışma, gruba bağlılığın ve dayanışmanın olduğu, cezaların olmadığı bir iklim türüdür.
- c. Başarıya Yönelik İklim: Yeniliklerin ve örgüt içinde rekabetin desteklendiği, başarının hedeflendiği iklim türüdür. Başarıya dayanan iklim türü, birliktelik duygusu ve güven oluşturan, örgüt üyelerinin ihtiyaçlarını karşılayan, özendirici, doyumun fazla olduğu, başarı ve yetenekleri kullanmaya yönlendiren, örgütü benimseme ve bağlılık duygusunun yüksek olduğu iklim türüdür.

2.1.4. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi Arasındaki Farklar

Yakın zamana kadar pek çok araştırmacı örgüt iklimini örgüt kültürü ile birlikte incelemiştir. Katz ve Kahn'a (1981:71) göre; "her örgüt, kültürünü ve iklimini kendisi geliştirmektedir". Örgüt kültürü ve iklimini geliştirirken bir takım yasaklardan, ahlak kurallarından ve geleneklerden yararlanılmaktadır. Bu bağlamda kültür ve iklimin örgütlerin temel değerleri ve normları üzerinde önemli etkisi bulunmaktadır. Eylemde süreklilik ve örgütsel davranışa uyum sağlamada, böylelikle örgüt ikliminin meydana gelmesinde, örgüt kültürü önemlidir (Hasanoğlu, 2004).

Örgüt kültürü ve örgüt iklimi birçok araştırmacı tarafından eş anlamlı olarak kullanılmıştır. Fakat temelde birbirlerinden farklı olan bu kavramlar arasında neden sonuç ilişkisi bulunduğu söylenebilir (Dönmez ve Korkmaz, 2011: 176). Çalışanlar örgüt kültürünü benimsediklerinde örgüt iklimi iyi; aksi takdirde ise kötü ve zayıf

olacaktır. Örgüt ortamındaki bu hava genellikle süreklilik göstermektedir. Bu durum örgüte belirli bir kişilik kazandırmaktadır. Bireylerin iklimi algılamalarında ve davranışlarında farklılıklar olacaktır, bu nedenle verimlilik, işin kalitesi ve bazı şikayetler gibi konularda farklılık gözlemlenebilmektedir (Varol, 1989).

Örgüt kültürü ve örgüt iklimi arasında, bazı farklılıklar bulunmaktadır. İklim çalışanların davranışları ve tutumlarıyla ilgili özellikleri belirtmektedir, örgüt iklimi genellikle deneylere ve dış gözlemlere dayanmaktadır. Kültür ise örgütün görünen öğelerini ve değerlerini kapsamakta, grup üyelerine paylaşılan örgütsel duyguları ve düşünceleri sunmaktadır (Dönmez ve Korkmaz, 2011:177). Örgüt iklimi ve örgüt kültürü arasındaki farklar, Tablo-1’de belirtilmektedir.

Tablo-1. Örgüt İklimi ve Örgüt Kültürü arasındaki farklar

Örgüt iklimi	Örgüt kültürü
Çalışanların davranış ve tutumlarını sergilemektedir.	Örgütün ortak davranış, düşünüş ve inanç özelliklerini yansıtmaktadır.
Genellikle dış gözlemlere ve deneylere dayanmaktadır.	Örgütün görünen öğelerini meydana çıkarmaktadır.
Grup üyelerinin örgütsel yapılarının özellikleriyle bireysel algılarını ve doyum seviyelerini yansıtmaktadır.	Temel toplumsal mesajları ve değerleri kapsamaktadır.
	Grup üyelerine paylaşılmış ve mecazi örgütsel duygu ve düşünceleri sunmaktadır.

Kaynak: Dönmez ve Korkmaz, 2011:177

Yapılan çalışmalarda farklı örgüt iklimi türleri ile ilgili araştırmalar yapılmıştır. Günümüzde örgütlerde güvenlik konusu ön plana çıktığı için güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi konuları önem kazanmıştır. Bundan sonraki bölümde güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi ile ilgili yapılan çalışmalar özetlenmektedir.

2.2. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ VE GÜVENLİK İKLİMİ

Güvenlik kültürü ya da güvenlik iklimi kavramlarına yakın olan ilk araştırma Keenan, Kerr ve Sherman (1951) tarafından yapılmıştır. Ancak güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi için kapsamlı olarak teorik bir yapı veya güvenilir ve geçerli ölçümden söz etmek zordur (Özkan ve Lajunen, 2003). 1986 yılında yaşanan Çernobil faciasından sonra, ileri teknoloji alanında faaliyet gösteren örgütlerde, karmaşık sistemdeki kaza olasılıkları ile güvenli davranışlar arasındaki ilişkiler, kültürel etkenler göz önüne alınarak incelenmiştir. Bu çalışmalardan sonra, güvenlik ve kültürel etkenlerin arasındaki ilişkilerden yola çıkılarak ortaya çıkmış olan “güvenlik kültürü” kavramı ilk defa 1987’de OECD Nükleer Ajansı Raporunda kullanılmıştır. Bu rapora göre kazaların önlenmesi için işyerlerinde olumlu güvenlik kültürlerinin yerleştirilmesinin önemli olduğu vurgulanmıştır (Cooper, 2000:111).

1991 yılında Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu (IAEA) güvenlik kültürü kavramını tanımlamıştır. Bu tanıma göre, “güvenlik kültürü, kurumun güvenlik ve sağlık programlarının yeterliliğine, tarzına ve uygulamasındaki ısrarına karar veren bireyler ve grupların tutum, değer, yetkinlik ve davranış örüntülerinin ürünü”dür. Zohar (1980), güvenlik iklimi kavramını tercih etmiş, bu kavramı “çalışanların çalışma ortamları hakkında paylaştıkları temel (moral) algıların özeti” olarak tanımlamıştır (Zohar, 2000: 75-92).

Güvenlik iklimi, çalışanların çalıştıkları örgütler için, güvenlik ortamları, iş çevreleri ve riskleri gibi konuların paylaşıldığı ortak algıdır. Güvenlik iklimi çalışanların günlük yaptıkları görevlerin uyumlu durumlarına dair bir temel oluşturmaktadır. Güvenlik iklimi, “örgüt üyelerinin ortak paylaştıkları algıların oluşması, örgüt tarafından geliştirilen prosedür ve politikalar, yönetim kararları, güvenlik normları ve beklentiler, güvenlik uygulamaları, güvenliğe ilişkin örgütsel bağlılığı ölçen birbirinden farklı çeşitli etkenlerden kaynaklanmaktadır” (Seçer, 2012). Diğer bir ifadeyle, güvenlik iklimi örgütlerin üst yönetimlerinin sağlıklı güvenlik algıları ve bu nedenle yürüttükleri çalışmalar doğrultusunda, riskli işlerin denetimleriyle ilgili

standart algılama kalıplarının yaratılabilmesi ve bunlara uygun davranışların oluşturulmasıdır (Özkan ve Lajunen, 2003).

Tüzüen ve Özarslan'a (2011:139) göre, "güvenlik iklimi kavramı çalışanların, örgütsel güvenlik performansları ve potansiyel sistemde oluşan hatalarının erken ölçülmesine verdikleri öneme ne kadar inandıklarını" ifade etmektedir. Wiegman ve diğerleri (2002:2-3), güvenlik iklimiyle ilgili yazında yer almış tanımların ortak özelliklerini incelediklerinde güvenlik ikliminin çalışanların belli alanlardaki güvenlik algıları olarak tanımlandığını ve algılara odaklanma nedeniyle psikolojik olgunun bulunduğunu, bu olgunun durumsal ve çevresel koşullara bağlı olarak farklı şekilde farklı zamanlarda değişiklik gösterdiği hususlarının vurgulandığını belirtmişlerdir.

Copper ve Philips'e (2004) göre, iş güvenliği iklimi yazınının gelişmesinde dört aşama bulunmaktadır. İlk aşamada güvenlik iklimi boyutlarının belirlenmesi ve ölçek geliştirilmesiyle ilgili çalışmalar yer almaktadır. İkinci aşama, güvenlik iklimiyle güvenlik davranışları ve yaşanan kazaların ilişkilerinin incelendiği kuramsal modellerin geliştirilmesi ve test edilmesi çalışmasını içermektedir. Üçüncü aşama, güvenlik iklimi algılarıyla gerçek güvenlik performansı arasındaki ilişkilerin test edildiği çalışmaları kapsamaktadır. Dördüncü aşama, güvenlik iklimiyle örgütsel iklim arasındaki ilişkinin belirlenmesiyle ilgili çalışmalardan oluşmaktadır.

Örgütlerin güvenlik performansı ile ilgili ölçümler önceleri gelişen kazalar ve sonrasında ödenen tazminat gibi güvenlik sisteminin başarısızlıklarının ölçülmesi üzerine kurulmuşken, daha sonraki çalışmalarda risklerin belirlenmesi, güvenlik iklimi değerlendirmesi, çalışanların gösterdiği güvenlik davranışının yüzdesi gibi ölçüm yöntemleri kullanılmaya başlanmıştır (Soenderstrup-Anderson, 2011; Aktaran, Türen ve diğerleri, 2014). Bu sayede güvenlik sistemindeki başarısızlıklar oluşmadan başarısızlığa yol açan konuların tespit edilip daha güvenli işyerleri hedeflenmiştir (Strickoff, 2000; Aktaran, Türen ve diğerleri, 2014).

2.2.1. Güvenlik İklimi Boyutları

Uttal (1983), güvenlik kültürünü; “bir örgütte neyin önemli olduğuyla ilgili paylaşılan değerler, inançlar ve örgüt yapısıyla, davranışsal normlar üreten kontrol sistemlerinin arasındaki etkileşimler” olarak ifade etmiştir (Aktaran: Akalp ve Yeniman, 2013). Bu bağlamda, güvenlik kültürünün; örgüt üyelerinin güvenliğine ilişkin, tutumları, inançları, değerleri ve güvenliği iyileştirici örgütün sahip olduğu, uygulamalar, yapılar, politikalar ve kontroller olmak üzere dört boyutu bulunmaktadır (Reasson, 2000).

Güvenlik iklimi ile ilgili araştırmaların öncüsü sayılan Zohar, dört yüz işçiyle yirmi farklı alanda yaptığı çalışmalarda güvenlik iklimini sekiz boyutta ele almıştır, daha sonra bu boyutlar farklı araştırmalarda bazen azaltılmış, bazen değişikliğe uğramıştır. Zohar (1980) tarafından belirlenen 8 güvenlik iklimi boyutu, güvenlik programlarının algılanan önemi, yönetimin güvenliğe karşı algılanan tutumu, güvenlik davranışının terfile eksi algısı, işyerinde algılanan risk düzeyi, güvenlik için gereken iş temposunun algılanan etkisi, güvenlik personelinin algılanan statüsü, sosyal konum üzerinde güvenlik davranışının algılanan etkisi ve güvenlik biriminin algılanan statüsüdür. Zohar’a (2002) göre, çalışanın bağlı olduğu yöneticisinin güvenlik önlemlerine uygun çalışmayı takdir etmesi, astlardan gelen güvenlik önerilerini dikkate alması güvenlik ikliminin belirleyicisidir (Aktaran; Sözer, 2012). Zohar güvenlik konusunun önceliğini, güvenlik hedefinin hız veya etkinlik ile çalıştığı durumlarda bile çalışanlar tarafından dikkate alındığını ampirik olarak göstermiştir (Sözer, 2012)

Zohar (1980) güvenlik iklimini, güvenlik eğitiminin önemi, terfide güvenlik uygulamalarının etkisi, yönetimin güvenlik ile ilgili tutumları, güvenlikte çalışma temposunun etkisi, iş yerindeki riskin seviyesi ve güvenlik kurulunun statüsü şeklinde sekiz boyutta belirtmiştir (Ülker ve diğerleri, 2011).

Brown ve Holmes (1986), Zohar tarafından geliştirilen 40 ifadeden oluşan ölçek ve bu ölçeğin faktör yapısından yararlanarak Amerikan üretim işçileri ile bir çalışma yapmışlardır. Çalışmanın sonucuna göre güvenlik iklimini, çalışanların fiziksel risk

algısı, yönetim anlayışı ve yönetim eylemleri olarak üç boyuta indirgemişlerdir (Brown ve Holmes, 1986:455-470). Dedobbeleer ve Bleand (1991) ise, Brown ve Holmes'in üç faktörlü modelinin geçerliliği için Amerikan yapı işçileriyle çalışmalar yapmışlar ve çalışmalarında inşaat sektöründe, güvenlik endişesini temsil eden dokuz değişken kullanmışlar, Brown ve Holmes'in üç faktör modelini değiştirerek iki farklı model geliştirmiş ve çalışanın fiziksel risk algısının modelin içerdiği bir boyut olmadığını ifade etmişlerdir (Dedobbeleer ve Beland, 1991: 97-105).

Flin ve diğerleri (2000) ortak bir fikre varılmayan güvenlik iklimi boyutlarıyla ilgili farklı ülkelerde 18 çalışma yapmışlardır. Yapılan bu çalışmalarda en sık karşılaşılan ortak boyutu, güvenli tutum ve davranışların yönetime ilişkin algılar oluştururken, diğer sık karşılaşılan boyut iş doyumunu ve güvenlik sisteminin varlığı ya da yokluğuyla ilgili olmuştur. Üçüncü ortak boyutta çalışma sırasında oluşan risklerdir. Riskle ilgili boyutu, çalışanların aldıkları ve kendilerinin raporladıkları riskler, riske karşı tutumları veya işten kaynaklanan risklerle ve tehlikelerle ilgili algıları oluşturmaktadır. Dördüncü ve çok fazla karşılaşılan boyut ise, işin yürütülmesiyle güvenlik arasındaki denge olmuştur. Beşinci boyutu ise çalışanların güvenlik nitelikleri, bilgileri ve becerileriyle ilgili algıları oluşturmaktadır (Aktaran: Külekçi, 2012: 82).

Konuya yönelik yapılan çalışmaların sonucunda araştırmacıların güvenlik iklimini aşağıdaki yaklaşımlarda inceledikleri ortaya çıkmaktadır (Clarke, 2010:538-540; Aktaran, Gül, 2015)

1. *Tutumsal Yaklaşım:* Bu çalışmalar çalışanların güvenliğe ilişkin tutumlarının ölçülmesine odaklanmıştır. Çalışanların tutumları örgütün içinde ve dışındaki inançlarının etkisinde kalabilmektedir. Çalışanların tutum ve davranışlarını açıklamak için çalışanların memnuniyeti, prosedürlerin etkileri, kurallara ve düzenlemelere uyum, çalışma çevresi ve koşullarının incelenmesi gereklidir.
2. *Algısal Yaklaşım:* Çalışmalardaki bu yaklaşım, çalışanın uygulanan örgütsel politikalar ve uygulamaları içeren çalışma çevresiyle ilgili algıları ile güvenlik uygulamasının sonuçları arasındaki ilişkileri incelemektedir.

3. *Karışık Yaklaşımlar:* Bu yaklaşımlarla ilgili yapılan çalışmalarda kişisel algıların ve tutumların karışımları yapılarak, iş ile ilgili sergilenen tutum ve davranışlarda sahip olunan inançlar ve eğilimler de bu yapıya dahil edilmiştir. Bu modelle yapılan araştırmalarda, iş yükünün fazlalığı, bireyin risk algısı, işin yapılış hızı gibi değişkenler güvenlik ikliminin bir boyutu olarak değerlendirilmektedir.

2.2.2. Güvenlik İklimi ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Güvenlik davranışı ve güvenlik performansı arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar (Griffin ve Neal, 2000; Neal, Griffin ve Hart, 2000; Whitaker ve Flin, 2003) ile birlikte, iş güvenliği iklimini etkilemekte olan iş güvenliği iklimiyle ilgili diğer kişisel organizasyon ya da değişikliklerinin ilişkisini inceleyen çalışmalar hızla artış göstermiştir.

Güvenlik iklimi ve araştırılan boyutlarla ilgili yapılan çalışmalara göre çalışanların iş yerindeki güvenlik algıları ile oluşan iş kazalarının arasındaki ilişkiler güvenlik iklimi boyut olarak incelemiş ve aralarındaki ilişkiler tespit edilmiştir. Bazı araştırmalarda, çalıştıkları iş yerlerini güvenli algılayanların iş yerlerini tehlikeli algılayanlara oranla daha az iş kazası yaşadıkları tespit edilmiştir (Flin, 2003; Clarke, 2006).

Dejoya ve diğerleri (2004) tarafından yapılan çalışmada; güvenlik iklimini belirleyen faktörler ele alınmıştır. Çalışma 21 farklı işyerinde ulusal perakende zincirinde çalışan 2208 çalışanla yapılmıştır. Demografik değişkenlerin kontrol edildiği çalışmada, belirtilen üç faktörün güvenlik iklimine etkisini incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre örgüt ikliminin güvenlik iklimine etkisinin fazla olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda, yüksek güvenlik performansının belirleyicileri, güvenli çalışma şartları, güvenlik politikaları ve tehlike kontrolleri olarak belirlenmiştir (Dejoya ve diğerleri, 2004: 81-90).

Soendrsturup-Andersen (2011), Danimarka'da farklı sektörlerde bulunan 10-500 çalışanı olan, 270 farklı örgütte 3.681 katılımcıyla; eğitim, yaş, cinsiyet, kıdem,

çalışılan sektör, işletmenin büyüklüğü, yapılan iş, geçici ya da sürekli istihdam tipi, özel sektör ve kamu ayrımı gibi çeşitli özelliklerin yanında işteki liderlik stiline güvenlik iklimini nasıl etkilediği ile ilgili araştırma yapmışlardır. Çalışmanın sonucunda dönüşümcü liderliğin güvenlik iklimini olumlu yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Bu çalışmanın sonuçlarına benzer şekilde, Andoh 2013 yılında Gana’da 203 maden işçileriyle ilgili yaptığı çalışmada dönüşümcü liderliği ele almış ve bu liderliğin güvenlik iklimine olumlu katkı sağladığını ifade etmiştir.

Gyekye (2006) endüstriyel ve maden işçilerinden oluşan 320 kişi ile yaptığı çalışmada; kıdemi fazla olan çalışanların, az olanlara göre güvenlik iklimi algılarının ve iş tatminlerinin yüksek olduğunu ve iş sağlığı ve güvenliği yönetimlerine daha fazla bağlı olduklarını gözlemlemiştir. Bu nedenlerden dolayı, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının düşük olduğunu belirtmiştir (Gyekye, 2006: 359-371). Gyekye ve Salminen (2010) 320 Ganalı maden işçisi ile, iş tecrübesi ve güvenlik iklimi arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yaptıkları çalışmada tecrübeli çalışanların güvenlik iklimi algısının yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Çalışanların işyerlerinde güvenlik ikliminin mevcudiyeti ile ilgili algıları, iş ile ilgili çıktıları olumlu etkilemektedir; bu durum farklı araştırmalarda tespit edilmiştir. Bu araştırmalara örnek olarak, Bergheim ve diğerleri (2015), Norveç denizcilik işletmelerine bağlı gemilerde çalışan 486 gemi adamına yönelik yaptıkları çalışmada, güvenlik iklimi algısı ile çalışanların iş tatmini arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Diğer taraftan, çalışanların bazı davranışlarının güvenlik iklimi oluşmasına katkı sağladığı ile ilgili araştırmalarda mevcuttur. Mosher ve diğerleri (2013), 932 sağlık çalışanı ile yaptıkları çalışmada, çalışanların iş yerlerine güvenlerinin güvenlik iklimini pozitif etkilediğini saptamışlardır. Nohrgung, Morgeson ve Hofman (2011) ise 203 sağlık çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada iş tatmininin artması ile kazalar ve yaralanmalar gibi olumsuz vakalar ve emniyetsiz davranışlar arasında negatif ilişki olduğunu belirtmişlerdir (Aktaran: Özdemir ve Erdem, 2016).

Güvenlik iklimi ile ilgili olarak ülkemizde de yapılmış araştırmalar mevcuttur. Bu araştırmalardan bazıları, genellikle iş kazalarının yoğunlukla yaşandığı tersanecilik sektörü ile metal sektöründe yapılmıştır.

Demirbilek (2008) güvenlik kültürünün; çalışanların işletmelerde ki tehlikeler ile karşılaşma ve bu tehlikelere maruz kalma olasılıklarını en az seviyeye indirmesiyle ilgili örgüte ait normlar, roller, tutumlar, inançlar ve uygulamalar olduğunu belirtmiştir. İş güvenliği kültürü, çalışanların tutumları ve davranışları üzerinde odaklanarak güvenli davranışları motive etmiş ve böylece örgüte benzer davranışları içeren bir kimlik ve bağlılık kazandırmıştır (Demirbilek, 2008:5-7).

Sungur (2008:1-20), Tuzla tersaneler bölgesinde bulunan Desan tersanelerinde yaptığı gözleme dayalı çalışmasında, tersanenin yeni yönetiminin güvenlik kültürü algısının oluşmasında aldığı kararları ve bu kararların uygulanmasını incelemiştir. Bu araştırmada, tersanenin iş sağlığı ve güvenliği açısından ilk durumu ve yeni yönetimle birlikte iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarındaki gelişimi ve etkileri istatistik bilgilerle ve 1.200 çalışanın görüşleriyle karşılaştırmıştır. Çalışmanın sonucuna göre, çalışanlara verilen eğitim ile sağlık ve güvenlik konularında farkındalığın arttığı, çalışanların iş güvenliği ile ilgili sorumlulukları almaya hazır oldukları ve amaçlanan davranışsal değişikliğe eşlik etmeye niyetlerinin olduğu tespit edilmiştir.

Sadullah ve Kanten (2009), Çanakkale Gelibolu'da özel sektörde faaliyet gösteren iki tersanede 125 çalışanla ilgili yaptıkları araştırmada, güvenlik iklimi algısı ile güvenlik davranışları arasındaki ilişkileri incelemişler; güvenlik iklimi ve güvenlik davranışlarının arasında ilişkinin olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmanın sonucuna göre, güvenlikle ilgili eğitim, bakım ve yedek parça, çalışma basıncının olmamasından dolayı güvenlik iklimi algısı ile negatif yönde bir ilişki söz konusudur. Ayrıca iletişim faktörlerinin olumsuz algılanması, verimsiz iletişimin uygulanması da güvenlik davranışı ile negatif yönde bir ilişki oluşturmuştur.

Alkış ve Taşpınar (2012), Konya'da bulunan metal sanayi alanında çalışan 120 işçi ile yaptıkları araştırmalarında çalışanların güvenlik iklimi ve iş güvenliği ve sağlığı konularındaki algıları arasındaki ilişkileri ve çeşitli demografik değişkenlere göre

güvenlik iklimi algılarındaki değişimleri incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların güvenlik iklimi algısı ile iş sağlığı ve güvenliği algılarının arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Bu araştırmaların yanı sıra, sağlık sektöründe çalışanların güvenlik iklimi algıları ile ilgili yapılan araştırmalar da mevcuttur. Bu araştırmalar arasından, Öztürk ve Babacan (2012) tarafından yapılan araştırmada, kamuda görevli 1.026 sağlık çalışanıyla hastanede karşılaşılan meslek hastalıkları, kurallar, prosedürler, riskler ile fiziki ortama yönelik konuları içeren iş güvenliği ölçeği geliştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda, hastanelerde iş güvenliği ile mesleki hastalıkların ve şikayetlerin de olduğunu bu doğrultuda yönetimin yeteri kadar destek sağlamadığı tespit edilmiştir. Yardan ve diğerleri (2013) ise, iki kamu hastanesinde acil yoğun bakım ve ameliyathane ile serviste çalışan hemşirelerin iş güvenliğine ilişkin algı düzeylerini araştırmak amacıyla 32 sorudan oluşan anket çalışması uygulamışlardır. Araştırmaya göre, hemşirelerin iş güvenliği algılarının yaşa, cinsiyete, hizmet içi eğitimlere, medeni duruma, çalışma şekillerine, eğitim durumlarına, daha önce iş kazası geçirip geçirmediğine, çalıştıkları birime göre değişiklik göstermediği ancak, iş güvenliği algılarının sadece mesleki kıdem süresine göre değiştiğini tespit etmişlerdir.

2.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İş sağlığı ve güvenliği konusu güvenlik ikliminin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Bu nedenle, bu bölümde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tanım ve çalışmalara yer verilmektedir.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) sağlık kavramını; “yalnızca hastalık ya da sakatlığın olmaması değil, ruhsal, sosyal ve fiziksel alanlarda tam bir iyilik hali” olarak tanımlamıştır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (1948) 3. maddesine göre “yaşamak, özgürlük ve kişinin güvenliği herkesin hakkıdır”. Bu bildirgenin 25.maddesinde “her kişinin, kendisi ve ailesi için, giyim, yiyecek, tıbbi bakım, mesken ve gerekli sosyal hizmetler de olmak üzere refahı ve sağlığı teminde bulunacak uygun hayat düzeyine ve hastalık, sakatlık, işsizlik, ihtiyarlık, dulluk ve geçim imkanlarından iradesi

dışında mahrum kalacağı diğer durumlarda güvenliğe hakkı vardır” hükmüyle güvenliğin önemi vurgulanmıştır (Akıllı ve Aydoğdu, 2012: 245).

Dünya Sağlık Örgütü’ne (WHO, 1950) göre, “iş sağlığı ve güvenliği tüm mesleklerde çalışanların, ruhsal, sosyal ve bedensel iyilik durumlarının, en yüksek seviyeye ulaştırılması, aynı seviyede sürdürülmesi, çalışanların çalışma şartları nedeniyle sağlıklarının bozulmasını önlemek için yapılan çalışmaları” ifade etmektedir (ILO-WHO, 1950).

Örgütlerde çalışanların, iş ortamlarında ruhsal ve bedensel sağlığını korumak için, insan kaynakları yönetimi kapsamında çalışan sağlığı ve iş güvenliğiyle ilişkili çalışmalara yer verilmiştir. Ruh sağlığı ve beden sağlığını korumayı amaçlayan; güvenli çalışma ortamının sağlanması için gerekli olan insan davranışlarını sağlamak, meslek hastalıkları ve iş kazalarının nedenlerini tespit ederek ortadan kaldırmak, bunların sebep olduğu kayıp iş günlerini azaltıp verimlilikleri arttırmaktır (Sadullah, 2010). Örgütler açısından incelendiği zaman, dar anlamıyla iş sağlığı ve güvenliği, işçilerin sağlıkları ve emniyetlerinin, iş yerleri sınırları ve iş dolayısı ile doğacak zararlara karşı korunmayı anlatırken, geniş anlamda iş güvenliği ve iş sağlığı, yalnızca iş yerlerinde değil, iş dışında da olsa işçilerin güvenliğini ve sağlığını olumsuz yönde etkileyecek ilişkilere ve risklere karşı önlemleri almayı ifade etmektedir (Seyyar, 2005).

Günümüzde çalışanlar işyerinden doğan tehlikelerde yaralanmakta, sakat kalmakta ya da hayatlarını kaybetmektedirler. Örgütlerin iş sağlığı ve güvenliğini ihmal etmeleri sonucunda ödenen ekonomik maliyet, ülkelerin istedikleri ekonomik gelişmelere ve sosyal gelişmelere engel olmaktadır. Çalışanlardan en üst seviyede faydanın sağlanabilmesi ve verimliliklerinin artırılması için, ücretlerin düzenli ödenmesi gereklidir ancak bu durum yeterli bir koşul değildir. İnsan sağlığı ve hayatının korunması toplumdaki en önemli değerdir. İş sağlığı ve güvenliği bütün ülkelerde en üst seviyede sağlanması gerekmektedir. Bu bağlamda örgütler üzerlerine düşen görevi eksiksiz yerine getirmelidir. Örgütler, meslek hastalıkları ve iş kazalarından kaynaklanan maddi ve manevi zararı en az seviyeye indirmeleri için, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemleri kapsamlı ve sistematik olarak

uygulamalıdır. Diğer bir ifade ile örgütler iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili politikaları oluşturmalı, örgüt içinde risk analizleri yapılmalı, organizasyon yapılarını gözden geçirmeli, çalışanların ihtiyaçlarını tespit etmeli, iş sağlığı ve güvenliği planı oluşturmalı, bu planla hedeflerini ve yöntemlerini belirlemelidir (Tüzüen ve Özarslan, 2011).

İş sağlığı ve iş güvenliğinin üç temel amacı vardır. Bunlar çalışanların korunması, örgütlerin korunması ve üretimin korunmasıdır. Çalışanların korunması, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının oluşturulması, çalışanların çalışma ortamlarından kaynaklanan sağlık ve güvenlik ile ilgili risklere karşı korunması, çalışanların sağlığını, refahını ve güvenliğini sağlamak ve geliştirmektir (Akıllı ve Aydoğdu, 2012: 245).

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların fiziksel, sosyal, ruhsal yönden “tam iyilik hali”nin sağlanması ve idame ettirilmesi, çalışma şartları ve kullanılan maddelerle işçilerin sağlıklarının korunması ve işçilerin fizyolojik özelliklerine göre yerleştirilmesi, işin insana ve insanın işe uyum sağlamasını hedefleyen bilim dalıdır (Altınel, 2011). Çalışanlar zamanlarının büyük bölümünü iş yerlerinde harcadıkları için, verimli ve mutlu olmaları amacıyla iş ortamında pozitif enerjinin önemli etkisi bulunmaktadır. Bu nedenle çalışanların beden faaliyetlerinin yanı sıra zihinsel, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının da gözetilmesiyle çalışma ergonomisinin asgari standartlarda düzenlenmesi gerekmektedir (Zorlu, 2008:1; Şimşek ve Çelik, 2009:112-114; Niu, 2010:744).

Örgütlerin korunması, kaza ya da istenmeyen olayların önceden tespitinin yapılması ve gerekli önlemlerin alınması, oluşacak doğrudan ve dolaylı zararları ve ödemeleri önlemektir. Üretimin korunması ise, üretimin devamlılığının sağlanması ve veriminin arttırılmasıdır (Akıllı ve Aydoğdu, 2012:246). Diğer bir ifadeyle insanların yaşam haklarını tehdit edebilecek, kazalar ve mesleki hastalıklar olarak ortaya çıkacak tehlikeden insanların korunmasını sağlamak, zararlı unsurların ortadan kaldırmasını sağlamak ya da en az seviyeye indirerek, tehditlerin zamanında tespitini sağlamak, kısaca daha güvenli çalışma ortamını sağlamaktır (Goetsch, 2005).

İş sağlığı ve güvenliği konusu farklı süreçlerden geçmiş ve günümüzdeki bilimsel anlamını, uzun tarihsel süreçten geçirerek oluşturmuştur. İnsanların doğayla savaşı ile başlamış ve farklı aşamalardan geçmiş çalışma hayatındaki gelişmelerin yaşanması iş sağlığı ve güvenliği sorunlarını da gündeme gelmesine neden olmuştur. Üretim araçlarındaki ve yöntemlerdeki değişimler ve dönüşümlerin sonucunda çalışanın sağlık ve güvenlik sorunları artarak önem kazanmıştır. Tarih boyunca çalışma hayatında oluşan gelişmelerin yaşanması iş sağlığı ve güvenliği hususundaki gelişmelere de kaynaklık etmiştir (Yılmaz, 2003).

2.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

İş sağlığı ve güvenliğinin gelişimi incelendiğinde tarihi somut bulgulara rastlamak mümkün olmamaktadır (TMMOB, 2010:4). İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çalışmalar ilk defa Roma döneminde görülmüştür. Roma döneminde bilim insanları, insanlar için bu gün bile geçerli olacak, çalışan sağlığı ve güvenliğiyle ilgili önerileri ve savları ileri sürmüşlerdir. İlk defa tarihçi Herodot, çalışanın verimli olması için yüksek enerjili besin ile beslenmesi gerektiğine değinmiştir. Hipokrates ise ilk defa kurşunun zararından bahsetmiş ve kurşun koliğini tanımlamıştır; kabızlık, halsizlik, görme bozukluğu ve felç gibi belirtilerinin olduğunu saptamış ve bulguların kurşunla ilişkisini açık şekilde belirtmiştir (Bayılmış, 2013:7; TMMOB, 2010:4).

M.Ö. 200 yıllarında Hipokrates'in çalışmasını Noconder geliştirmiş, kurşun anemisi ve kurşun koliği konularını incelemiş, özelliklerini tanımlamıştır. Bu dönemdeki çalışmalar güvenlik ve sağlık sorununun saptanması ve tanımlanmasıyla sınırlı kalmamış, zararlı etkenlerden korunmanın yöntemleri geliştirilmiştir. M.S. 23 ve 79 yılları arasında yaşamış olan Plini, çalışma ortamındaki tozlardan korunmak için başlara maske görevi gören torba geçirmeyi önermiştir. Tuvanel demircilik alanında çalışanların göz hastalığına yakalandığını ve uzun süre ayakta çalışmasının varislere neden olduğunu açıklamıştır (Bilgen, 2011:8).

Dünyadaki ilk mineroloji bilgini Georgius Agricola, iş kazalarının üzerinde durarak sorunlarını ortaya koymuş ve önerilerde bulunmuştur. Dönemin jeoloji, metalürji,

madencilik bilgilerini de kapsadığı önemli eserini oluşturarak maden ocaklarının havalandırılmasının gerekli olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, iş güvenliği ve iş kazalarının yöntemleriyle ilgili önerilerde bulunmuştur. Agricola, kitabında iş güvenliği ve işçi sağlığının önemini, iş ve sağlık arasındaki ilişkileri açık şekilde belirtmiş ve iş kazalarından korunma yöntemlerine de değinmiştir (Akpınar, 2013:1-3; Bilgen, 2011:8; TMMOB, 2010:5).

Bedardine Ramazzini, 1713 yılında “De Morbis Atficum Diatriba” kitabını yayınlamış ve kitabında iş kazalarının önlenmesi için iş yerlerinde güvenlik önlemlerinin alınmasını önermiştir. Ramazzini’nin asıl mesleği hekimlik olan epidemiyoloji’dir. Fakat iş sağlığı özellikle meslek hastalıkları konusunda işçi sağlığının koruyucusu sayılmaktadır. Ramazzini, işçi sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çok sayıda çalışmalar yapmıştır ve oldukça önemli bilimsel öneriler sunmuştur (Akpınar, 2013:1-3; Bilgen, 2011:8; TMMOB, 2010:5).

Rusya’daki Bolşevik İhtilali ve Endüstri devrimi gelişmiş ülkelerin, işçilerin sorunlarına eğilmesine de neden olmuştur (TMMOB,2010:6-7). İş sağlığı ile ilgili ilk yasal düzenlemeler İngiltere’de ortaya çıkmıştır. İş sağlığı ve güvenliği konusuna dair yasal düzenlemenin dönüm noktasını Percival Pott’un baca temizliği yapanların kansere yakalanmasıyla ilgili yaptığı araştırmaların sonucunda İngiliz parlamentosu tarafından 1788’de “Baca Temizleyicisi Yasası” ve 1883’de “İngiliz Fabrikaları Yasası” çıkarılmıştır. 1802 yılında çıkarılan “Çıracılık Sağlık ve Ahlak Yasası” ile çıracıların emeğinin kötüye kullanılması ve horlanmasına engel olunmaya çalışılmıştır (Durdu, 2006: 25). 1824 yılına kadarki yasaklanan sendikal etkinlikler de yasallaşmış ve kölelik kavramı ortadan kaldırılmıştır (Durdu, 2006: 25).

20. yüzyıldan itibaren sanayi devrimindeki olumsuz çalışma koşullarının düzeltilmesi amacıyla işçi sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yasalar hazırlanarak yaptırımların uygulanmasıyla ilgili çeşitli çalışmalarda bulunulmuştur. 1919 yılında faaliyete başlayan Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization – ILO) Milletler Cemiyetiyle bağlantılı olarak bu hususta önemli çalışmalar yapmıştır (Bayılmış, 2013:8). ILO “Anayasasının” hazırlanmasına iki temel neden söz konusu olmuştur. Bu sebeplerden birincisi insancıl olmak, ikincisi ise ekonomik sebeplerdir.

Bolşevik İhtilali'nin yaratmış olduğu sosyal karmaşalardan kaçma endişesiyle ILO Anayasası'nın hazırlanmasında insancıl olmak nedeni alt yapıyı hazırlamıştır (TMMOB,2010:6-7).

ILO, 1946 yılında Birleşmiş Milletler ile antlaşma imzalayarak bir uzmanlık kuruluşu konumuna gelmiştir. Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization – WHO) ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi kuruluşlarla işbirliği içinde olan pek çok kuruluş işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili önemli çalışmaları gerçekleştirmiştir. Türkiye'nin de 1932 yılından itibaren üyesi olduğu ILO kimyasal maddelerle saptadığı “işyerlerindeki maruz kalma değeri” ve işçi sağlığı ve güvenliğiyle ilgili kararlar almış ve uluslararası sözleşmeler ile sorunların çözülmesine katkıda bulunmuştur (Bayılmış, 2013:8). ILO tarafından günümüze kadar iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili 30 sözleşme ve çok fazla sayıdaki kararlardan 14'ünü Türkiye imzalamış, uluslararası alanda gelişmeleri ve yasal düzenlemeleri takip etmiştir (Durdu, 2006: 36). ILO çalışmalarına göre, gelişmiş ülkelerde çalışanların hepsi ilgili mevzuatın koruması altına alınmıştır. Gelişmekte olan ülkelerde ise bu oran %10 civarına kadar inmiş olup ilgili mevzuat ise en riskli olan alanları da kapsamamaktadır. Bundan anlaşıldığı gibi, bir ülkenin gelişmiş ülkelerdeki yeri, bu konuda gösterdiği özen ve duyarlılıkla orantılıdır (Kaya, 2007).

Sosyal devlet anlayışının benimsenmesiyle, sömürgeciliğin kalkması, meslek hastalıkları ve iş kazaları işçi haklarına ilişkin çalışmalar 1960 yılından sonra hızlı bir şekilde artış göstermiştir. 1970'li yıllarda iş sağlığı ve güvenliğini temel alan yasal düzenlemeyle hazırlanan gelişmeler, ürünün güvenliği ve zararlı madde kullanımlarının yanı sıra, binaların, endüstriyel süreçlerinin tasarımı ve kullanım güvenliği gibi konuların bu kavram içinde incelenmesine yol açmıştır (TMMOB, 2010: 6-7).

2.3.2. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi

Dünyadaki gibi Türkiye'de de işçi sağlığı ve güvenliğinin tarihsel sürecinin, çalışma hayatındaki gelişmelere bağlı benzer aşamaları bulunmaktadır. İş kazaları ve meslek

hastalıkları önemli bir sorun olarak gündeme gelmesiyle sanayileşmedeki güvenlik ile ilgili gelişmeler hız kazanmıştır. Sanayileşmenin sonucunda üretim araçlarındaki ve üretim yöntemlerindeki yaşanan gelişmeler işçi sağlığı ve iş güvenliği problemlerini de beraberinde getirmiştir. Bu problemlerin yoğun olması ve toplumdaki tepkilerden dolayı çözüm önerilerinin üretilmesi ile ilgili çalışmalar işçi sağlığı ve güvenliğiyle ilgili hususlara hız kazandırmıştır (Bayılmış, 2013:8-9). Diğer ülkelerdeki gibi Türkiye’de de sanayileşmenin gelişmesine bağlı olarak işçi sağlığı ve güvenliğiyle ilgili konularda tıbbi ve teknik çalışmaların yapılması sağlanmıştır (Bayılmış, 2013: 11).

Osmanlı döneminde sanayileşmenin olmaması, iş yeri sayısının az olması iş sağlığı ve güvenliği konusunda gecikmelere neden olmuştur. Bu dönemde konuyla ilgili önemli gelişmelerden söz etmek neredeyse imkansızdır. Bununla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çıkarılan bazı yasalar da bulunmaktadır. Ereğli kömür havzasındaki işçilere yönelik “Dilaver Paşa Nizamnamesi Yasası” 1865 yılında, aynı iş koluyla ilgili “Maadin Nizamnamesi Yasası” ise 1869 yılında çıkarılmıştır (TMMBO, 2010:8).

Cumhuriyetin ilanından sonraki dönemlerde ise, 1921 yılında kömür işçilerinin çalışma koşullarıyla ilgili 151 sayılı “Ereğli Haza-ı Falmiye Maden Amelesi Hukukuna Müteallik Kanun” işçilerin iş sağlığı ve güvenliklerine yönelik çıkarılan ilk yasadır (Durdu, 2006: 32; Zorlu, 2008:7). Ancak, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yasal mevzuatın alt yapısı 1923 tarihinde İzmir’de gerçekleşen 1. İktisat Kongresi’nde oluşmuştur. Cumhuriyetin ilan edilmesinden sonra ilk yasal düzenlemeler 2 Ocak 1924 yılında yayımlanan 394 sayılı Hafta Tatili Yasasıdır. 1926’da yürürlüğe giren Borçlar Yasası ile meslek hastalıkları ve iş kazalarından doğan hukuki sorumluluklar getirilmiştir. 1930 yılında “Belediyeler Yasası” ile denetim sağlanmaya çalışılmıştır (Durdu, 2006; Zorlu, 2008). 1930 yılında 1593 sayılı “Umumi Hıfzıssıhha Kanunu” yürürlüğe girmiştir (Baradan, 2006; Durdu, 2006; Zorlu, 2008). İş sağlığı ve güvenliği bakımından önemli hükümleri bulunduran 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Yasası, endüstride kadınlar ve çocukların çalıştırılması koşullarını, işçilerin gece hizmetlerini, hamile kadınların doğum öncesi

ve sonrası çalıştırılma koşullarını, iş yerlerindeki işçi yasağı konularını hükme bağlamıştır (Baradan, 2006). 1937 yılında yürürlüğe giren ve iş hayatının sorunlarını kapsayan 3008 sayılı İş Yasası ile ülkemizde ilk defa işçi sağlığı ve güvenliği hususunda ayrıntılı olarak sistemli bir düzenleme yapılmıştır (Baradan, 2006). Bu yasalara dayalı çok sayıda tüzük ve detaylar da uygulamaya girmiştir. Bununla birlikte, 1945 yılında çıkarılan 4793 sayılı “İşçi Sigortaları Kurumu Yasası” iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli bir gelişme olmuştur. Çalışma Bakanlığının 1946 yılında kurulması ise iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili en önemli aşamadır (Durdu, 2006: 32; Zorlu, 2008:7).

İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliğini arttıran önlemlerin alınması maksadıyla 1950’de ILO’nun 81 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin 9.maddesinin gereği olarak 5690 sayılı iş teftişi yasası yürürlüğe girmiştir. Bu yasanın ardından işyerlerinin çalışanın güvenliği ve sağlığı açısından denetimini yaparak, çalışma hayatını düzene koymak, yol gösteren uyarılarda bulunmak üzere, kimyager, hekim, teknik eleman ve mühendislerin görevlendirilmesiyle ilgili 174 sayılı yasa çıkarılmıştır (Baradan, 2006). 1967 yılında 3008 sayılı “İş Yasası” ile 931 sayılı İş Yasası yürürlükten kaldırılarak yerine, 1971 tarihinde 478 sayılı “İş kanunu” çıkarılmıştır. Bu kanun çok uzun süre yürürlükte kalmış ve birçok tüzük ve yönetmelik bu kanuna bağlı çıkarılmıştır (Bayılmış, 2013;11; Durdu, 2006;35; TMMOB; 2010;11; Zorlu, 2008;9). 2003 tarihinde de 4857 sayılı “İş Kanunu” yürürlüğe girmiştir (Altınel, 2011: 165).

İş sağlığı ve güvenliği bakımından yasal mevzuatta daha ayrıntılı düzenleme içeren, sektör düzeyinde çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 25 Kasım 2009 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanan “İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin Tehlike Sınıfları Listesi Tebliği” yayınlamıştır. 6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” TBMM’nin kabulü ile 30.06.2012’de yayımlanmış ve 2013 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu yasanın amacı mevzuattaki dağınıklığın giderilerek kapsamının genişletilmesi ve konulara bütüncül yaklaşım sağlanmasıdır (Yılmaz, 2013). Kanunun yürürlüğe girmesiyle 4857 sayılı kanunun öngördüğü ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği kapsamlı olarak ele alınarak amaca özel bir kanun

oluşmuştur (Bayılmış, 2013;12). Türkiye 6331 sayılı kanunla gelişmiş ülkelerde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği alanında özel bir kanuna ulaşmıştır. Kanun işyerlerinin sanayi olması ya da işçi sayısına bağlı kalınmadan iş sağlığı ve güvenliğinin uygulanmasını öngördüğü için diğer kanunlardan farklılık göstermektedir. İş kazalarının çalışan sayısı 50'nin altında olan işyerlerinde çoğunlukla olduğu düşünüldüğünde, küçük ölçekli işletmeler bakımından önemli adımlar atılmıştır. İş verenin günlük çözümleri ve kağıt üzerinde ki düzenlemelerle problemleri geçiştirmeleri, işletmelerde meydana gelecek iş kazalarına ortak olmaları demektir (Çalık, 2015: 19).

6331 sayılı kanuna göre, işyerleri işyeri ile ilgili risklerin değerlendirmesini yapmalı ve olası riskleri belirlemelidir. Çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirilmeli ve bilinçlendirilmelidir. Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardıma ilişkin düzenlemeleri yerine getirmelidir (Yıldırım, 2013).

6331 sayılı kanun özel ve kamu tüm sektörlerde çalışanları kapsamaktadır. 6331 sayılı kanunun asıl amacı; iş yerlerindeki iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, mevcut durumdaki sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için çalışanların ve işverenlerin görevleri, yetkileri, sorumlulukları, hak ve hükümlülüklerini düzenlemektir. 6331 sayılı kanunun getirdiği yenilikler aşağıda yer almaktadır (Akıllı ve Aydoğdu, 2012:247):

- Kamu ve özel sektör ayrımları ortadan kalkmıştır.
- İşçi- memur kavramlarının yerine çalışan kavramı gelmiştir.
- Önleyici yaklaşımlar önemli olmuştur.
- İş yerlerinde tehlike durumu sınıflandırılması yapılmıştır.
- Küçük işletmelere devlet desteği sağlanmıştır.
- Risk değerlendirilmesi zorunlu olmuştur.
- Bütün işyerlerinde iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının görev yapması zorunlu olmuştur.
- İşe başlamadan önce sağlık taramasının yapılması önemli olmuştur.

- İş kazaları ve meslek hastalıklarında etkin kayıt tutulması gerekli olmuştur.
- İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kuralları oluşturulmalıdır.
- İş yerlerinde acil durumlar için hazırlıklı olunmalı ve acil eylem planı yapılmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliğine çalışanların katkısı sağlanmıştır.
- Çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi zorunlu olmuştur.
- Tehlike anlarında çalışmadan kaçınılması hakkı verilmiştir.
- Hayati tehlike tespit edildiğinde işin durdurulması mümkün olmuştur.
- Büyük endüstriyel kaza riskleri için önceden tedbir alınması zorunlu olmuştur.
- İdari yaptırımlar önemli olmuştur.

6331 sayılı iş kanununa göre kasten ya da taksirle iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeni ile çalışanın vücut bütünlüğüne zarar gelmesi durumunda kamu işvereni Türk Ceza Kanunu'na (TCK) (md.81-89: 257) göre suçlanabilecektir (Yılmaz, 2013).

2.3.3. Türkiye'de İnşaat Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yapılan Çalışmalar

İş sağlığı ve güvenliğini inşaat sektöründe değerlendiren çok sayıda çalışma mevcuttur (Antmen, 2013). Bu çalışmalar arasından Baradan'ın (2006) yaptığı inşaat sektörü ile ilgili çalışmada işçi sağlığı ve güvenliğinin ülkemizdeki durumu ve gelişmiş ülkelerdeki durumu kıyaslanmıştır. Araştırma sonucunda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konulara önem verildiğini ve gelişmiş ülkelerin seviyesine ulaşabilmek için önemli adımların atıldığı tespit edilmiştir. Akkaş (2006) toplu konut

sektöründe yaptığı çalışmada ülkemizde yapı üretimde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunu incelemiştir. Araştırma sonucuna göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksikliklerin olduğu, eksikliğin en önemli sebebinin bilgi yetersizliğinden kaynaklandığı, düzenleme yapılması için eğitimin gerekli olduğu ve eğitimin çalışanların başarılı sonuçlara ulaştırdığı vurgulanmıştır.

Yakar (2007) Yibitaş-Lafarge Sivas çimento fabrikasında 20 çalışanla yaptığı tez çalışmasında çimento sektöründeki çalışanların iş sağlığı ve iş güvenliği açısından yaşadığı riskleri incelemiştir. İş sağlığı ve Güvenliği Değerlendirme Serisi (Occupational Health and Safety Assessment Series OHSAS-18001) iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri için bir değerlendirme şartnamesidir. Sağlık ve güvenlik yükümlülüklerini etkin şekilde yerine getirme ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde geliştirilmiştir. Araştırmanın sonucuna göre, iş sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının olumlu sonuçlar meydana getirdiğini ve OHSAS 18001 standardına uyulmasının etkili olacağını belirtilmiştir. Uygulamaların titiz bir denetim ve eğitimle elde edileceği de vurgulanmıştır. Kozak (2007), çalışmasında inşaat sektöründe bir işletmede OHSAS 18001 sistemini ele almış ve işletme içindeki uygulama örneğini incelemiştir. Araştırma sonucuna göre iş güvenliği çalışmasını etkileyen faktörün konu ile ilgili ayrılan finansal ödeneklerinin miktarlarının olduğu tespit edilmiştir. İş güvenliği için ayrılan finansal ödeneğin önemli bir gider olarak görülmemesi gerektiği, bu ödenek ile kaza sonucunda oluşan maliyetin en az seviyeye indirildiği vurgulanmıştır. Yılmaz (2009) ise çalışmasında İstanbul kent içi ulaştırma şantiyelerinde şehir şantiyeciliği bağlamında iş sağlığı ve güvenliği ve çevre yönetim sistemi uygulamalarının durumu hakkında, özel olarak konuyu ele almış ve yüklenicilerin davranışlarını incelemiştir. Çalışmanın sonucuna göre, rekabetin olduğu inşaat sektöründe güvenlik için ayrılan maliyetten kaçınıldığını vurgulayarak gerekli önemlerin alınmamasına değinmiştir.

Demircan (2008) tarafından yapılan çalışmada inşaat sektöründe işçi sağlığı ve güvenliğinin ekonomik ve toplumsal boyutları konu alınmıştır. İncelemelerde inşaat sektöründe belirli yıllardaki iş kazaları ve iş mahkemelerindeki bilirkişi raporlarından yararlanmıştır. Çalışmanın sonucuna göre, kapitalist sistemin iş koşullarında, bilim

ve teknolojiyle gelen yeniliklerin işçilerin değil, işverenlerin lehine kullanıldığını, bu durumda kazaların ölümcül olması oranlarını artırdığı belirtilmiştir. Canpolat (2008) inşaat sektöründe yaptığı çalışmasında projelendirme ve şantiye yerleşim projesinin oluşturulması aşamasında hazırlanan iş sağlığı ve güvenliği konusunun önemini vurgulamış ve hazırladığı “Sağlık ve Güvenlik Planı” önerisini sunmuştur. Bu önerinin, çalışanlara örnek bir plan sunulması amaçlanmış, uygulamadaki belirsizliklerin önlenmesine katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

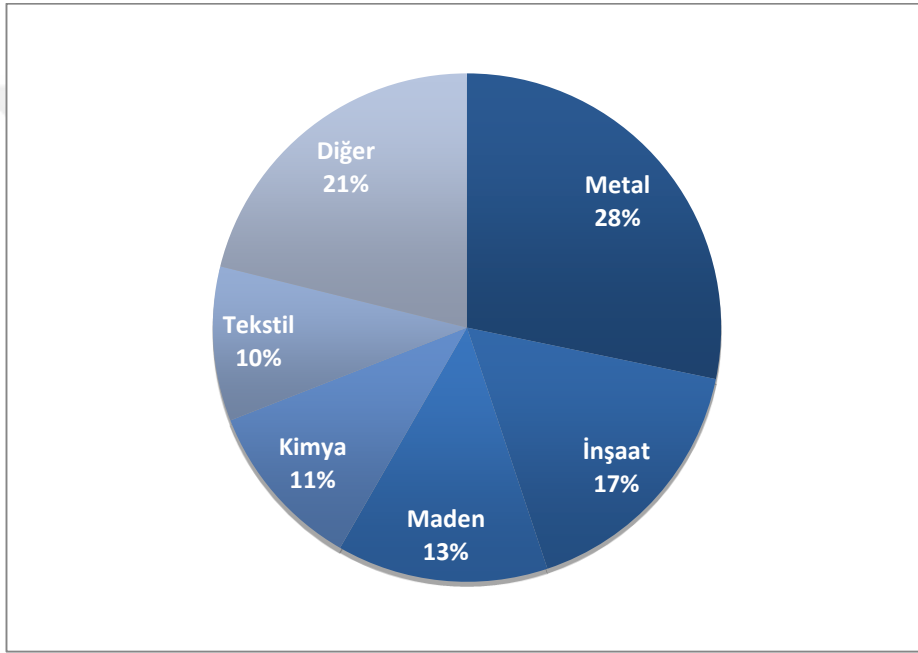
Karadağ (2010), Türk inşaat sektörünün iş güvenliği açısından risk analizini incelediği çalışmasında 2002 ve 2007 yılları arasında oluşan iş kazaları istatistiklerini incelemiş, kazaların sıklığını göz önünde bulundurarak risk analizi yapılmasını ve inşaat sektörünün diğer sektörler ile karşılaştırılmasını amaçlamıştır. Çalışmanın sonucuna göre, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili araştırmaların artmasının gerektiğini, konuyla ilgili sertifikalı personelin çalışma zorunluluğunu, devletin denetim mekanizmasının tanımlı olması gerektiğini, iş güvenliği kültürünün oluşturulması ve eğitimlerin yaygınlaştırılmasının gerekliliğini belirtmiştir.

2.3.4. Türkiye’de İnşaat Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Mevcut Durum

Türkiye’deki iş kazalarıyla ilgili olarak Sosyal Güvenlik Kurumu’nun verilerine göre, 2014 yılında 221 bin 366 iş kazası meydana gelmiş, bu kazaların 1.626’sı ölümlerle, 1.421’i ise sürekli iş göremezlikle sonuçlanmıştır. 2013 yılından itibaren iş kazası bildirim formları elektronik ortamdan alınmaya başlanması ile iş kazası geçirenlerin sayılarına ait veriler için Avrupa Birliği Standartları (ESAW) dikkate alınmaya başlanmıştır (Üçüncü, 2013).

2014 yılında Türkiye’deki iş kazalarının %44’ ü, ölümlerin %71’i dört sektörde meydana gelmiştir. Bu sektörler metal/makine, inşaat, madencilik ve kara taşımacılığı sektörleridir. Madencilik Sektöründe, 2014 tarihinde Soma’da bir madende yaşanan facia nedeniyle, en yüksek ölüm hızı linyit ve kömür çıkartılması iş kolunda gerçekleşmiştir. Metal/makine sektöründe en yüksek ölüm ve kaza hızları

demir-çelik ve döküm işkollarını içine alan ana metal sanayi grubunda gerçekleşmiştir. İnşaat sektöründe en yüksek ölüm ve kaza hızları zemin hazırlama, hafriyat, kazı, kaya kaldırma, dolgu, patlama gibi altyapı içeren özel inşaat faaliyetlerinde gerçekleşmiştir (Üçüncü, 2015). İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri Topluluğu (TÜİSAG) ‘nun 2014 verilerinin sektörlere göre dağılımları incelendiğinde en fazla metal (50.463 kişi) ve en az Tekstil (17.557 kişi) sektöründe iş kazalarının yaşandığı görülmektedir. İnşaat sektöründe yaşanan iş kazaları ise metal sektörden sonra ikinci sırada yer almaktadır (Şekil-1).

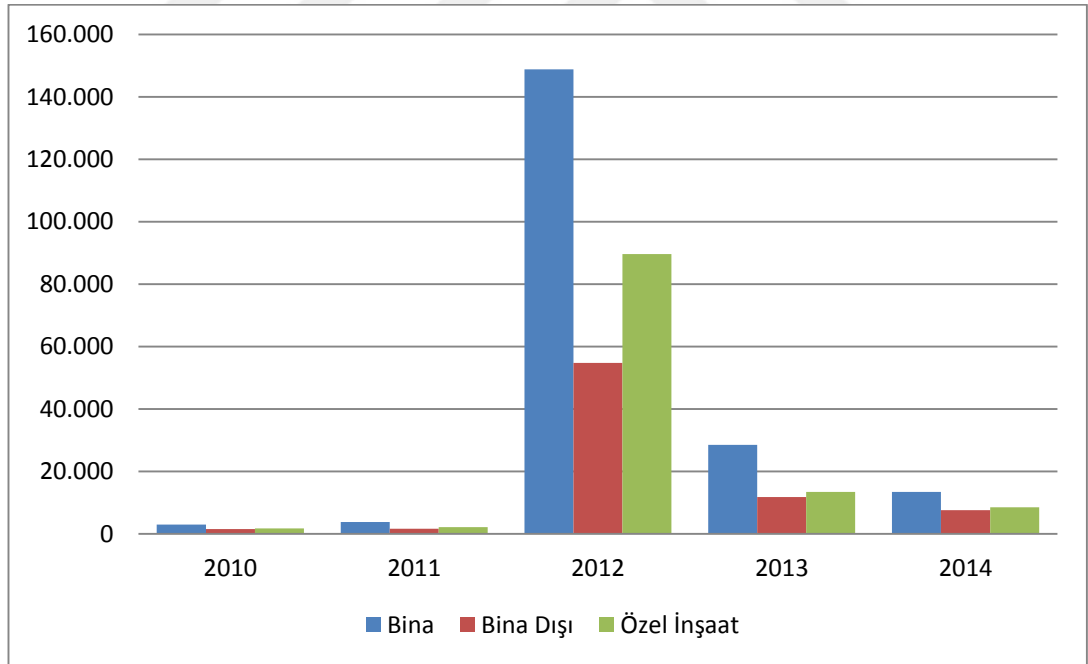


Şekil-1. 2014 Yılı İş Kazalarının Sektörlere Göre Dağılımları

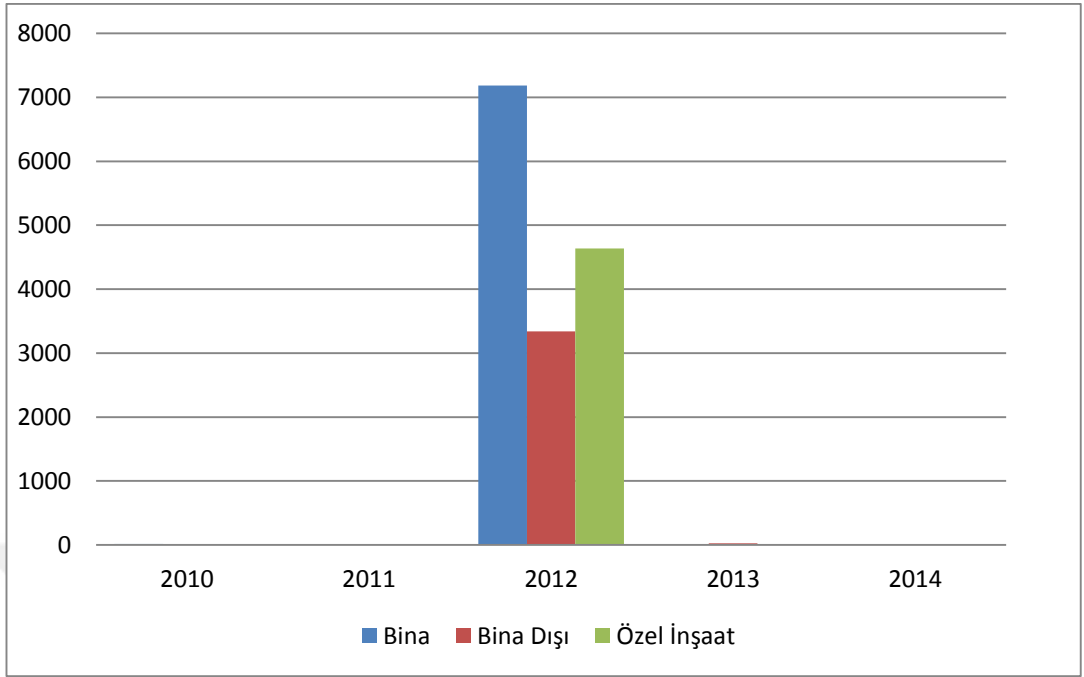
Şekil-1’de iş kazalarının en fazla yaşandığı 5 sektör yer almaktadır. Bu sektörler incelendiğinde metal sektörü; ana metal sanayi, makine ve teçhizat hariç fabrikasyon metal ürünleri imalatı, bilgisayarların elektronik ve optik ürünlerin imalatı, elektrikli teçhizat imalatı, motorlu kara taşıtı, treyler (römork) ve yarı treyler (yarı römork) imalatı, diğer ulaşım araçlar, alt sektörlerini kapsamaktadır. İnşaat sektörü; bina inşaatı, bina dışı inşaat, özel inşaat faaliyetlerini; maden sektörü; kömür, linyit çıkartılması, ham petrol doğalgaz çıkarımı, metal cevheri madenciliği, diğer madencilik ve taşocakçılığı, madeni destekleyen hizmet faaliyetlerini kapsamaktadır. Kimyasallar ile ilgili sektör; kimyasalların ve kimyasal ürünlerin kimyasalların ve

kimyasal ürünlerin imalatı, temel eczacılık ürünlerinin ve eczacılığa ilişkin malzemelerin imalatı, kauçuk ve plastik ürünlerin imalatı, diğer metalik olmayan mineral ürünlerin imalatını ve tekstil sektörü ise; tekstil ürünlerinin imalatı, giyim eşyalarının imalatı, deri ile ilgili ürünlerin imalatı, ağaç, ağaç ürünleri ve mantar ürünleri imalatı (mobilya hariç) saz, saman ve benzeri malzemelerden örülecek eşyaların imalatlarını içermektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri Topluluğu (TÜİSAG) ‘nun 2010-2014 yılları arasındaki inşaat sektörü ile ilgili verilerine göre, iş kazaları en fazla 2012 yılında (294.279 kişi) gerçekleşmiştir (Şekil-2). 2012 yılında 15.162 kişinin meslek hastalığına yakalandığı görülmektedir (Şekil-3). Daha sonraki yıllarda (2013-2014) iş kazaları ve meslek hastalıklarında azalma görülmektedir (Tablo-2). İnşaat ile ilgili bina inşaatı, bina dışı yapılan inşaat ve özel inşaat faaliyetleri arasında, iş kazalarının en fazla olduğu faaliyet bina inşaatı faaliyetleridir.



Şekil-2. İnşaat Sektöründe 2010-2014 Yılları Arasında Gerçekleşen İş Kazaları



Şekil-3. İnşaat Sektöründe 2010-2014 Yılları Arasında Gerçekleşen Meslek Hastalıkları

Tablo-2. İnşaat Sektöründe 2010-2014 Yılları Arasındaki İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

YILLAR	SEKTÖR	İŞ KAZASI	MESLEK HASTALIĞI
2010	Bina İnşaatı	3.056	16
	Bina Dışı Yapılan İnşaat	1.583	7
	Özel İnşaat Faaliyetleri	1.798	8
	TOPLAM	6.437	31
2011	Bina İnşaatı	3.836	4
	Bina Dışı Yapılan İnşaat	1.718	2
	Özel İnşaat Faaliyetleri	2.195	10
	TOPLAM	7.749	16
2012	Bina İnşaatı	149.840	7.183
	Bina Dışı Yapılan İnşaat	54.797	3.342
	Özel İnşaat Faaliyetleri	89.642	4.637
	TOPLAM	294.279	15.162
2013	Bina İnşaatı	28.538	5
	Bina Dışı Yapılan İnşaat	11.825	25
	Özel İnşaat Faaliyetleri	13.467	3
	TOPLAM	53.830	33
2014	Bina İnşaatı	13.508	5
	Bina Dışı Yapılan İnşaat	7.675	2
	Özel İnşaat Faaliyetleri	8.516	6
	TOPLAM	29.699	13

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeline, evren ve örnekleme, ölçme araçlarına, ölçüm güvenilirliğine, verilerin toplanmasına ve verilerin analizi ile yorumlanmasına yönelik bilgilere ve açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. Evren ve Örneklem

TÜİK 2014 verilerine göre Ankara ilinde faaliyet gösteren, ortalama 20 çalışana sahip 41 inşaat şirketi bulunmaktadır. Araştırmanın yapıldığı tarih itibariyle inşaat sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin çalışan sayıları ile ilgili bilgi mevcut değildir. Bu şirketlerde dönemsel olarak geçici işçilerde çalışmaktadır. Bu nedenle, bu şirketlerde sürekli çalışanların ortalama 10 kişi olduğu varsayılarak, araştırmanın evreni 410 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmanın örneklemini bu şirketlerde çalışan amaçsal örnekleme yöntemi ile seçilmiş 190 inşaat işçisi oluşturmaktadır. Tanımlanan bu evrene göre araştırmanın örneklem büyüklüğü aşağıdaki formülle hesaplanmıştır.

$$N = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1) + t^2pq}$$

Bu formüle göre (N, n, t, d, p, q) açıklamalar şu şekildedir:

N= Evrendeki birey sayısı

n= Örneklem alınan birey sayısı

p=İncelenen olayın görüŖ sıklığı (olasılığı)

q= İncelenen olayın görülmeme sıklığı (1-p)

t= Belli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosundaki teorik değer

d= Olayın görüme sıklığına göre yapılmak istenilen \pm sapma olarak simgelenmektedir.

AraŖtırmada örnek sayısını arttırabilmek amacıyla p ve q eŖit ve her biri 0,5 kabul edilmektedir. %95 güvenilirlilik düzeyinde hazırlanan araŖtırmada t değeri 1,96 alınmaktadır. Bu bağlamda Ankara merkezde inŖaat sektöründe çalışanlar için gerekli örneklem büyüklüğü aŖağıdaki gibi hesaplanmış ve 410 olan evren için en az örneklem sayısı 190 olarak belirlenmiştir.

$$N = 410 \cdot (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5 / (0,05)^2 \cdot (410 - 1) + (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5) = 190,566038$$

Bu çerçevede, belirlenen inŖaat Ŗirketleri arasından kamu kurumlarının taŖeronluęunu yapan Ŗirketlerin çalışanlarına 100 adet ve özel sektörde faaliyet gösteren inŖaat Ŗirketi çalışanlarına 100 adet anket gönderilmiştir. 93 kamu sektörü çalışanı ve 97 özel sektör çalışanından dönüş sağlanmıştir. Böylelikle ankete dönüş oranı %90 olarak gerçekleşmiştir. Yapılan anketlerin 7 tanesinin doğruluğu tespit edilmediği için elenmiş ve 183 anket analize alınmıştır.

3.2.Veri Toplama Araçları ve Teknikleri:

AraŖtırmada veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan soru formu (Ek-1) kullanılmıştir. Soru formunun birinci bölümünde, katılımcıların demografik özellikleri ve çalışma koşulları ile ilgili durumlarını değerlendirmek için sorular bulunmaktadır. AraŖtırmaya katılanların cinsiyeti, doğum yılı, doğum yeri, medeni durumu, eğitim seviyesi, görevi, çalışma süresi, çalışma durumu, çalışma Ŗekli ve haftada ortalama fazla mesai yapma durumu ile ilgili bilgiler içeren 11 soru yer almaktadır.

İkinci bölümde Zohar ve Lurio'nun (2005) örgütsel güvenlik iklimi ölçeği temel alınarak Fugas ve diğerleri (2012) tarafından geliştirilmiş güvenlik iklimi ölçeği kullanılmıştır. 21 maddeden oluşan bu ölçek, Avcı (2014) tarafından Türkçe'ye çevrilerek geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,85 olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada güvenilirlik analizi sonucunda 21 maddeden oluşan güvenlik iklimi ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,945 olarak belirlenmiştir. 21 maddeden oluşan bu ölçek, 6 maddeden oluşan örgütsel güvenlik iklimi ölçeği, 6 maddeden oluşan şeflerin tanımlayıcı ve önleyici normları, 6 maddeden oluşan iş arkadaşlarının tanımlayıcı ve önleyici normları ve 3 maddeden oluşan çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tutum ölçeğinden oluşmaktadır.

Şeflerin ve İş Arkadaşlarının Önleyici Normları; kişinin diğer bireylerin isteklerine yönelik algıladığı sosyal baskıdır, Şeflerin ve İş Arkadaşlarının Tanımlayıcı Normları ise; diğerlerinin gözlemlediği ve anlam çıkardığı davranışlar sonucunda kişinin üstünde oluşan sosyal baskıyı ifade etmektedir (Manning, 2009;651). Araştırmada, şeflerin ve iş arkadaşlarının güvenliğe yönelik normları ayrı ayrı ele alınmasının nedeni, güvenlik üzerinde oluşan sosyal etkiyi değerlendirmekte sadece tanımlayıcı ve önleyici normların değil, bu normların asıl kaynakları olan şeflerin ve iş arkadaşların etkilerinin farklı olacağı ve çalışanın referans aldığı grubun işine ne kadar güvenli şekilde yapıyorsa, çalışan kendi güvenlik performansını arttırmaya o derece motive olmasının beklenmesidir (Fugas ve diğerleri, 2012, Aktaran: Avcı, 2014).

Çalışmada güvenliğe yönelik tutum çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine karşı olumlu ya da olumsuz değerlendirmeleridir(Avcı, 2014). Algılanan davranışsal kontrol, çalışmada çalışanların iş sağlığı ve güvenliği davranışlarının gerçekleştirilmesi üzerinde kendi kontrolünü algılama derecesi olarak değerlendirilmiştir (Avcı, 2014). 21 soruluk güvenlik ikliminin yanı sıra, Avcı (2014) tarafından yapılan çalışmada İş Sağlığı ve Davranışlarına Yönelik Algılanan Kontrol, Güvenliğe Uyum Davranışı, Önleyici Güvenlik Davranışı ile ilgili sorular da dahil edilmiştir.

Araştırmada kullanılan bütün ölçeklerin güvenilirlik değerlerinin oldukça yüksek ve 1'e yakın değerler olması ölçek maddelerinin arasında tutarlık olduğunu ve kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir (Tablo-3)

Tablo-3. Güvenlik İklimi Ölçeği ve Alt Boyutları ile İlgili Ölçeklerin Güvenirlik Değerleri

	α
Örgütsel Güvenlik İklimi	0,892
Şeflerin Tanımlayıcı Normları	0,870
Şeflerin Önleyici Normları	0,854
İş Arkadaşlarının Tanımlayıcı Normları	0,914
İş Arkadaşlarının Önleyici Normları	0,822
İş Sağlığı ve Güvenliğine yönelik Tutum	0,939
İş Sağlığı ve Güvenliği davranışına yönelik algılanan kontrol	0,718
Güvenliğe Uyum Davranışı	0,840
Önleyici Güvenlik Davranışı	0,881

3.3.Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu çalışmada inşaat sektöründe çalışanların güvenlik iklimi algılarının seviyeleri ile bu algının çalışanların cinsiyet ve eğitim durumu demografik özelliklerine ve kıdemlerine göre farklılıklarının tespit edilmesi amaçlanmıştır.

İnşaat sektöründe iş kazalarının oranının yüksek olması nedeniyle, çalışanların güvenlik iklimi algılarının düşük seviyede olduğu ve çalışanların güvenlik iklimi ile ilgili algılarının cinsiyetlerine, eğitim durumları ve kıdemlerine göre farklılık gösterdiği önerilmiştir.

Araştırmanın amaçları doğrultusunda belirlenen hipotezler aşağıda yer almaktadır:

Hipotez 1: İnşaat sektöründe çalışanların güvenlik iklimi algıları düşük seviyededir.

Hipotez 2: İnşaat sektöründe çalışanların güvenlik iklimi algıları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 3: İnşaat sektöründe çalışanların güvenlik iklimi algıları eğitim seviyesine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 4: İnşaat sektöründe çalışanların güvenlik iklimi algıları kıdem seviyesine göre farklılık göstermektedir.

Bu hipotezlerin yanı sıra, kamu ve özel sektör örgütlerini güvenlik iklimi yaratılması ile ilgili tutumlarının farklı olması beklenmektedir. Ayrıca, çalışanların güvenlik iklimi algılarının kadrolu ve sözleşmeli çalışma durumlarına göre farklılık göstermesi de öngörülmektedir. Bu çerçevede, geliştirilen hipotezler aşağıda yer almaktadır:

Hipotez 5: İnşaat sektöründe çalışanların güvenlik iklimi algıları çalıştıkları sektöre göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 6: İnşaat sektöründe çalışanların güvenlik algıları çalışma durumlarına göre farklılık göstermektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amaçları doğrultusunda inşaat sektöründe çalışanlara uygulanan anket formundan elde edilen bulgulara ve bu bulgular ile ilgili yorumlara yer verilmektedir. Öncelikle araştırmaya katılan inşaat sektörü çalışanlarının demografik özellikleri ile ilgili bilgiler aktarılacak ve hipotezlerin testi ile elde edilen bulgular ve bu bulgularla ilgili yorumlara yer verilecektir.

4.1.Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Özellikleri ve Mesleki Özellikleri

Araştırmaya katılan İnşaat Sektörü çalışanlarının demografik özelliklerine göre dağılımları Tablo-4’de yer almaktadır.

Araştırmaya katılanların çoğu erkeklerden (%79,2) oluşmaktadır. Çalışanların %68,3’ü evlidir. Çalışanların eğitim durumları oldukça farklılık göstermesine rağmen çoğunluğunun eğitim seviyesi lise ve üzeridir.(%85,8). Çalışanların eğitim seviyesinin yüksek olması, genellikle inşaatta değil, ofis ortamında çalıştıklarını göstermektedir.

Tablo-4. Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri

Değişkenler	Kategoriler	n	%
Cinsiyet	Kadın	38	20,8
	Erkek	145	79,2
Medeni Durum	Bekar	58	31,7
	Evli	125	68,3
Eğitim Seviyesi	İlköğretim	17	9,3
	Orta	9	4,9
	Lise	67	36,6
	Üniversite	88	48,1
	Yüksek Lisans	2	1,1

Çalışanların ortalama yaşı 40'dır. Katılımcıların yaşları 22 ile 65 yaş arasında değişmektedir (Tablo-5).

Tablo-5. Araştırma Katılımcılarının Yaş Ortalamaları

	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Std. Sapma
Yaş	183	22	65	40,03	11,605

Araştırmaya katılan çalışanların çalışma süreleri 10 yıldan fazladır. İnşaat sektöründe çalışan rotasyonu düşünüldüğü zaman bu durum beklenen bir sonuç değildir (Tablo-6).

Tablo-6. Araştırma Katılımcılarının Ortalama Çalışma Süresi

	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Std. Sapma
Çalışma Süresi (yıl)	183	1	43	10,40	11,460

Araştırmaya katılanların çalıştığı sektör incelendiğinde kamu sektörü için çalışanların özel sektörde çalışanlara göre daha fazla olduğu görülmektedir (%53). Katılımcıların çalışma durumları incelendiğinde ise çoğunluğu sözleşmeli çalışanlardan oluşturmaktadır (%56,8). (Tablo-7).

Tablo-7. Araştırma Katılımcılarının Çalıştıkları Sektör ve Çalışma Durumları

		N	%
Sektör	Kamu	97	53,0
	Özel	86	47,0
Çalışma Durumu	Kadrolu	79	43,2
	Sözleşmeli	104	56,8

Araştırmaya katılanların çalışma şekli incelendiğinde neredeyse tamamı gündüz çalışmaktadır (%93,4). Bu durumda gece çalışmanın iş güvenliği açısından uygun olmadığını, gece kazaların daha çok yaşanacağını doğrulamaktadır. Ayrıca gece ve vardiyalı çalışanların sayılarının az olması ise bu kişilerin alanın güvenliğini sağladığı düşünülmektedir (Tablo-8).

Tablo-8. Araştırma Katılımcılarının Çalışma Şekli

Çalışma Şekli	n	%
Gündüz	171	93,4
Gece	3	1,6
Vardiyalı	9	4,9
Toplam	183	100,0

4.2.Araştırma Katılımcılarının Güvenlik İklimi Algılarının Seviyeleri

Tablo-9’da yer verildiği üzere çalışanların örgütsel güvenlik iklimi algıları ortalama seviyededir (3,35). Bu sonuca göre çalışanların güvenlik iklimi algılarının düşük seviyede olduğu varsayılan **Hipotez 1** red edilmiştir. Bununla birlikte, güvenlik iklimi ile ilgili boyutlar değerlendirildiğinde araştırma katılımcılarının iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tutumlarının (4,41) en yüksek seviyede olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu sonuca göre, araştırmaya katılan çalışanlar iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tutumlarının yüksek olduğunu düşünmektedir. Araştırma katılımcılarının diğer algıları ortalamanın üzerindedir. Diğer taraftan, araştırma katılımcılarının

şeflerinin tanımlayıcı normları ile ilgili değerlendirmeleri, güvenlik iklimi ile ilgili diğer alt boyutlara göre daha düşük seviyededir (3,40).

Tablo-9. Araştırma Katılımcılarının Güvenlik İklimi Algılarının Seviyeleri

	N	Ortalama	Std. Sapma
Örgütsel Güvenlik İklimi	183	3,35	1,008
Şeflerin Tanımlayıcı Normları	183	3,40	1,071
Şeflerin Önleyici Normları	183	3,50	1,041
İş Arkadaşlarının Tanımlayıcı Normları	183	3,46	1,039
İş Arkadaşlarının Önleyici Normları	183	3,52	0,930
İş Sağlığı ve Güvenliğine yönelik Tutum	183	4,41	0,756
İş Sağlığı ve Güvenliği davranışına yönelik algılanan kontrol	183	3,73	0,789
Güvenliğe Uyum Davranışı	183	3,44	0,994
Önleyici Güvenlik Davranışı	183	3,51	0,945

4.3.Çalışanların Güvenlik İklimi Algılarının Demografik Özelliklerine göre Farklılıkları:

Araştırma katılımcılarının örgütsel güvenlik iklimi ile algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Erkek çalışanların örgütsel güvenlik iklimi ile ilgili algıları (3,41), kadın çalışanlara göre (3,13) daha yüksek seviyededir (Tablo-10). Bu sonuca göre **Hipotez 2** kabul edilmiştir.

Tablo-10. Araştırma Katılımcılarının Örgütsel Güvenlik İklimi Algılarının Cinsiyete Göre Farklılıkları

		N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Örgütsel Güvenlik İklimi	Kadın	38	3,13	1,312	1,510	0,001
	Erkek	145	3,41	,909		

Örgütsel güvenlik iklimi ile ilgili alt boyutlar değerlendirildiğinde güvenliğe uyum davranışları ve önleyici güvenlik davranışlarının, erkek ve kadın katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Diğer taraftan katılımcıların şeflerinin tanımlayıcı normları, şeflerinin önleyici normları, iş arkadaşlarının tanımlayıcı normları, iş arkadaşlarının önleyici normları, iş sağlığı ve güvenliği davranışına yönelik algılanan kontrol tutumlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. T-testi analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre kadın çalışanların “iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tutumları” erkek çalışanlardan biraz daha yüksek seviyededir. T-testi sonucunda cinsiyete göre anlamlı farklılıkları olduğu tespit edilen diğer tüm değişkenler için ise, erkek çalışanların algıları kadın çalışanlara göre daha yüksek seviyededir (Tablo-11).

Tablo-11. Araştırma Katılımcılarının Örgütsel Güvenlik İklimi Alt Boyutları ile İlgili Algılarının Cinsiyete Göre Farklılıkları

		N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Şeflerin Tanımlayıcı Normları	Kadın	38	2,96	1,417	2,934	0,000
	Erkek	145	3,52	,932		
Şeflerin Önleyici Normları	Kadın	38	2,93	1,391	3,923	0,000
	Erkek	145	3,65	,874		
İş Arkadaşlarının Tanımlayıcı Normları	Kadın	38	3,02	1,335	3,021	0,001
	Erkek	145	3,58	,916		
İş Arkadaşlarının Önleyici Normları	Kadın	38	3,14	1,237	2,890	0,000
	Erkek	145	3,62	,808		
İş Sağlığı ve Güvenliğine yönelik Tutum	Kadın	38	4,42	1,024	0,102	0,036
	Erkek	145	4,41	,673		
İş Sağlığı ve Güvenliği davranışına yönelik algılanan kontrol	Kadın	38	3,48	,982	2,217	0,019
	Erkek	145	3,80	,719		
Güvenliğe Uyum Davranışı	Kadın	38	3,18	,979	1,822	0,960
	Erkek	145	3,50	,990		
Önleyici Güvenlik Davranışı	Kadın	38	3,23	,974	2,057	0,559
	Erkek	145	3,58	,927		

Araştırma katılımcılarının örgütsel güvenlik iklimi algıları eğitim seviyelerine göre farklılık göstermemektedir (Tablo-12). Bu sonuca göre **Hipotez 3** red edilmiştir.

Tablo-12. Araştırma Katılımcılarının Örgütsel Güvenlik İklimi Algılarının Eğitimlerine Göre Farklılıkları

		N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Örgütsel Güvenlik İklimi	Yüksek Eğitim	90	3,21	1,079	1,879	,110
	Diğer	93	3,49	,920		

Örgütsel güvenlik ikliminin alt boyutları değerlendirildiğinde, şeflerinin tanımlayıcı normları ve şeflerinin önleyici normları, iş arkadaşlarının önleyici normları boyutları katılımcıların eğitim seviyelerine göre farklılık göstermektedir ($p < 0,05$). Bu üç alt boyut için, eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların algıları, eğitim seviyesi daha düşük olan çalışanların algılarına göre daha düşük seviyededir. Bunun nedeninin düşük eğitim seviyesine sahip olan çalışanların genellikle mavi yaka olarak nitelendirilebilecek pozisyonlarda örgütlerin alt kademelerinde çalışmaları, dolayısıyla şeflerin tanımlayıcı ve önleyici normlarını ve iş arkadaşlarının önleyici normlarını diğer çalışanlara göre daha fazla hissetmeleri olduğu düşünülmektedir (Tablo-13).

Tablo-13. Araştırma Katılımcılarının Örgütsel Güvenlik İklimi Alt Boyutları ile İlgili Algılarının Eğitimlerine Göre Farklılıkları

		N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Şeflerin Tanımlayıcı Normları	Yüksek Eğitim	90	3,25	1,198	1,909	,008
	Diğer	93	3,55	,915		
Şeflerin Önleyici Normları	Yüksek Eğitim	90	3,35	1,132	1,921	,008
	Diğer	93	3,64	,928		
İş Arkadaşlarının Tanımlayıcı Normları	Yüksek Eğitim	90	3,37	1,162	1,112	,081
	Diğer	93	3,54	,902		
İş Arkadaşlarının Önleyici Normları	Yüksek Eğitim	90	3,36	1,050	2,287	,001
	Diğer	93	3,67	,772		
İş Sağlığı ve Güvenliğine yönelik Tutum	Yüksek Eğitim	90	4,46	,778	0,869	,895
	Diğer	93	4,36	,735		
İş Sağlığı ve Güvenliği davranışına yönelik algılanan kontrol	Yüksek Eğitim	90	3,61	,825	1,998	,322
	Diğer	93	3,85	,738		
Güvenliğe Uyum Davranışı	Yüksek Eğitim	90	3,29	1,027	1,976	,487
	Diğer	93	3,58	,946		
Önleyici Güvenlik Davranışı	Yüksek Eğitim	90	3,29	,967	3,135	,555
	Diğer	93	3,72	,879		

Araştırmaya katılanların çoğunluğunu 10 yıldan az çalışanlar oluşturmaktadır. Kıdemleri 10 yıldan az olan çalışanların örgütsel güvenlik iklimi ile ilgili algıları, kıdemleri daha fazla olan çalışanlardan daha yüksek seviyede olmasına rağmen, t-

testi analizi sonuçlarına göre çalışanların örgütsel güvenlik iklimi ile ilgili algıları kıdemlerine göre farklılık göstermektedir ($p<0,05$) (Tablo-14). Bunun sonucunda **Hipotez 4** kabul edilmiştir.

Tablo-14. Araştırma Katılımcılarının Örgütsel Güvenlik İklimi Algılarının Kıdemlerine Göre Farklılıkları

		N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Örgütsel Güvenlik İklimi	10 yıldan fazla	56	3,05	0,871	2,692	0,212
	10 yıldan az	127	3,48	1,039		

Örgütsel güvenlik ikliminin alt boyutları arasında “iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tutum” ile “ iş sağlığı ve güvenliği davranışına yönelik algılanan kontrol” boyutları çalışanların kıdemlerine göre farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Yapılan t-testi analizi sonuçlarına göre, örgütlerinde 10 yıldan fazla çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tutum ve iş sağlığı ve güvenliğine yönelik algılanan kontrol seviyeleri 10 yıldan az çalışanlara göre daha yüksek seviyededir (Tablo-15).

Tablo-15. Araştırma Katılımcılarının Örgütsel Güvenlik İklimi Alt Boyutları ile İlgili Algularının Kıdemlerine Göre Farklılıkları

		N	Ortalama	Std. Sapma	t	P
Şeflerin Tanımlayıcı Normları	10 yıldan fazla	56	3,08	,966	2,760	,555
	10 yıldan az	127	3,54	1,088		
Şeflerin Önleyici Normları	10 yıldan fazla	56	3,41	,956	0,746	,341
	10 yıldan az	127	3,54	1,077		
İş Arkadaşlarının Tanımlayıcı Normları	10 yıldan fazla	56	3,36	1,001	0,896	,837
	10 yıldan az	127	3,51	1,056		
İş Arkadaşlarının Önleyici Normları	10 yıldan fazla	56	3,54	,882	0,142	,289
	10 yıldan az	127	3,51	,954		
İş Sağlığı ve Güvenliğine yönelik Tutum	10 yıldan fazla	56	4,43	,481	0,554	,003
	10 yıldan az	127	4,36	,850		
İş Sağlığı ve Güvenliği davranışına yönelik algılanan kontrol	10 yıldan fazla	56	3,86	,654	1,427	,042
	10 yıldan az	127	3,68	,838		
Güvenliğe Uyum Davranışı	10 yıldan fazla	56	3,42	,975	0,168	,381
	10 yıldan az	127	3,44	1,006		
Önleyici Güvenlik Davranışı	10 yıldan fazla	56	3,49	,964	0,117	,889
	10 yıldan az	127	3,51	,941		

4.4.Çalışanların Güvenlik İklimi Algılarının Sektöre ve Çalışma Durumlarına Göre Farklılıkları

Tablo-16 incelendiğinde çalışanların örgütsel güvenlik iklimi algılarının katılımcıların çalıştıkları sektörlere göre anlamlı bir farklılığı bulunduğu görülmektedir ($p<0,05$). Bunun sonucunda **Hipotez 5** kabul edilmiştir. Özel sektörde çalışanların örgütsel güvenlik iklimi algıları kamu sektörü için çalışanlara göre daha yüksektir. Bu durumun özel sektörde denetimlerin ve yaptırımların fazla olduğundan kaynaklandığını düşünülmektedir.

Çalışanların örgütsel güvenlik iklimi algıları arasında kadrolu veya sözleşmeli olarak çalışma durumlarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bunun sonucuna göre **Hipotez 6** red edilmiştir.

Tablo-16. Araştırma Katılımcılarının Güvenlik İklimi Algılarının Çalışılan Sektöre ve Çalışma Durumlarına Göre Farklılıkları

Örgütsel Güvenlik İklimi	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Kamu	97	3,04	0,940	-4,711	0,000
Özel	86	3,70	0,970		
Kadrolu	79	3,29	0,919	-0,720	0,473
Sözleşmeli	104	3,40	1,073		

4.5.Güvenlik İklimi Alt Boyutlarının Sektör ve Çalışma Durumuna göre Farklılıkları

Araştırma katılımcılarının şeflerinin tanımlayıcı ve önleyici normları ile ilgili algıları kamu ve özel sektörde çalışma durumlarına göre farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Diğer taraftan, kadrolu ve sözleşmeli çalışanlar arasında şeflerinin tanımlayıcı ve önleyici normları ile ilgili algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Tablo-17). Özel sektörde çalışan araştırma katılımcılarının

şeflerinin tanımlayıcı ve önleyici normları, kamu sektörü için çalışan katılımcılara göre daha yüksek seviyededir.

Tablo-17. Araştırma Katılımcılarının Şeflerin Tanımlayıcı ve Şeflerin Önleyici Normları ile İlgili Algılarının Çalışılan Sektör ve Çalışma Durumlarına Göre Farklılıkları

		N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Şeflerin Tanımlayıcı Normları	Kamu	97	3,12	1,081	-3,958	0,000
	Özel	86	3,72	0,970		
	Kadrolu	79	3,31	0,975	-1,021	0,309
	Sözleşmeli	104	3,47	1,138		
Şeflerin Önleyici Normları	Kamu	97	3,29	0,952	0,660	0,004
	Özel	86	3,73	1,090		
	Kadrolu	79	3,58	0,867	0,915	0,361
	Sözleşmeli	104	3,44	1,156		

Araştırma katılımcılarının İş Arkadaşlarının Tanımlayıcı ve Önleyici Normları ile ilgili algıları kamu ve özel sektörde çalışma durumlarına göre farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte, araştırma katılımcılarının kadrolu ve sözleşmeli çalışma durumlarına göre de bu değişkenler bakımından herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir (Tablo-18).

Tablo-18. Araştırma Katılımcılarının İş Arkadaşlarının Tanımlayıcı ve Önleyici Normları ile İlgili Algılarının Çalışılan Sektör ve Çalışma Durumlarına Göre Farklılıkları

		N	Ortalama	Std. Sapma	t	P
İş Arkadaşlarının Tanımlayıcı Normları	Kamu	97	3,38	1,064	-1,051	0,295
	Özel	86	3,55	1,008		
	Kadrolu	79	3,51	0,926	0,563	0,574
	Sözleşmeli	104	3,42	1,120		
İş Arkadaşlarının Önleyici Normları	Kamu	97	3,47	0,977	-0,774	0,440
	Özel	86	3,58	0,876		
	Kadrolu	79	3,57	0,821	0,562	0,575
	Sözleşmeli	104	3,49	1,008		

Araştırma katılımcılarının iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tutumları ve iş sağlığı ve güvenliğine yönelik algılanan kontrol ile ilgili algıları kamu ve özel sektörde çalışma durumlarına göre farklılık göstermemektedir. Diğer taraftan iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tutum kadrolu ve sözleşmeli çalışanlar arasında farklılık göstermezken, iş sağlığı ve güvenliği davranışına yönelik algılanan kontrol ile ilgili algıları için kadrolu ve sözleşmeli çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$) (Tablo-19).

Kadrolu ve sözleşmeli çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği davranışına yönelik kontrolün kendilerinde olduklarını düşünmektedirler. Bu durumda sözleşmeli çalışanlar kendilerini çalıştıkları işyerine ait hissetmediklerinden dolayı iş sağlığı ve güvenliği davranışına yönelik algılanan kontrolün kendilerinde olmadığını düşünmüş olmalarından kaynaklanabilir.

Tablo-19. Araştırma Katılımcılarının İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Tutum, İş Sağlığı ve Güvenliği Davranışına Yönelik Algılanan Kontrol Tutumlarının Çalışılan Sektör ve Çalışma Durumlarına Göre Farklılıkları

		N	Ortalama	Std. Sapma	t	P
İş Sağlığı ve Güvenliğine yönelik Tutum	Kamu	97	4,34	0,647	-1,326	0,187
	Özel	86	4,49	0,860		
	Kadrolu	79	4,37	0,679	-0,600	0,549
	Sözleşmeli	104	4,44	0,812		
İş Sağlığı ve Güvenliği davranışına yönelik algılanan kontrol	Kamu	97	3,76	0,765	0,495	0,621
	Özel	86	3,70	0,818		
	Kadrolu	79	3,87	0,742	2,066	0,040
	Sözleşmeli	104	3,63	0,810		

Araştırma katılımcılarının Güvenliğe uyum davranışları ile ilgili algıları arasında kamu ve özel sektörde çalışma durumlarına göre farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$) (Tablo-20). Özel sektör kamu sektörüne göre güvenliğe uyum davranışı daha fazla görülmektedir. Bunun sebebi özel sektörde denetim ve yaptırımların kamu sektörüne göre daha fazla olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Diğer taraftan güvenliğe uyum davranışları araştırma katılımcılarının kadrolu ve sözleşmeli çalışma durumlarına göre farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte, önleyici güvenlik davranışları bakımından kamu ve özel sektörde çalışma veya kadrolu ve sözleşmeli olarak çalışma durumlarına göre farklılık bulunmamaktadır (Tablo-20).

Tablo-20. Araştırma Katılımcılarının Güvenliğe Uyum ve Önleyici Güvenlik Davranışlarının Çalışılan Sektör ve Çalışma Durumlarına Göre Farklılıkları

		N	Ortalama	Std. Sapma	t	P
Güvenliğe Uyum Davranışı	Kamu	97	3,25	0,989	-2,765	0,006
	Özel	86	3,65	0,963		
	Kadrolu	79	3,43	0,961	-0,109	0,914
	Sözleşmeli	104	3,44	1,023		
Önleyici Güvenlik Davranışı	Kamu	97	3,53	0,860	0,398	0,691
	Özel	86	3,48	1,037		
	Kadrolu	79	3,59	0,868	0,999	0,319
	Sözleşmeli	104	3,45	1,000		

Araştırma Hipotezleri ile İlgili Sonuçlar:

Yapılan analizler sonucunda araştırma için önerilen hipotezlerin kabul ve red durumları Tablo-21’de yer almaktadır.

Tablo-21: Araştırma Hipotezleri ile İlgili Sonuçlar

Hipotezler	Sonuç
Hipotez 1: İnaaat sektöründe çalışanların güvenlik iklimi algıları düşük seviyededir.	Red
Hipotez 2: İnaaat sektöründe çalışanların güvenlik iklimi algıları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	Kabul
Hipotez 3: İnaaat sektöründe çalışanların güvenlik iklimi algıları çalışanların eğitim seviyesine göre farklılık göstermektedir.	Red
Hipotez 4: İnaaat sektöründe çalışanların güvenlik iklimi algıları çalışanların kıdemlerine göre farklılık göstermektedir.	Kabul
Hipotez 5: İnaaat sektöründe çalışanların güvenlik iklimi algıları çalışılan sektöre göre farklılık göstermektedir.	Kabul
Hipotez 6: İnaaat sektöründe çalışanların güvenlik algıları çalışma durumlarına göre farklılık göstermektedir.	Red

SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütlerde güvenlik ikliminin yaratılması ile çalışanlar motivasyon ve performanslarının daha yüksek olması beklenmektedir. Bu nedenle güvenlik iklimi ile ilgili yapılan araştırmalar önemlidir. Güvenlik iklimi, farklı boyutları kapsamak ile birlikte, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilidir. İş sağlığı ve güvenliği, özellikle son yıllarda işyerlerinde yaşanan, çalışanların hayati ve mesleki durumları ile ilgili olumsuz tecrübeler neticesinde araştırmalarda daha fazla gündeme gelmeye başlamıştır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili araştırmaların yapılması, örgütlerde olumlu güvenlik iklimi yaratılması ve işyerlerinde iş kazalarının önlenmesi için önemlidir.

İnşaat sektörü, yaratılan katma değer, sağlanan istihdam bakımından ülkemiz için önemli sektörler arasında yer almaktadır. Emek yoğun bir sektör olması nedeniyle, çalışanların performansları için güvenlik ikliminin oluşması gereklidir. İş kazaları, birçok farklı sektörde meydana gelmesine rağmen, özellikle inşaat sektöründe daha fazla oluşmaktadır ve bunun sonucunda çok fazla sayıda çalışan etkilenmektedir. Bu nedenle, inşaat sektöründe iş sağlığı ve güvenliği ve güvenlik iklimi ile ilgili yapılacak araştırmalar önem taşımaktadır.

Bu kapsamda, bu çalışmada Ankara'da inşaat sektöründe çalışanların güvenlik iklimi algıları ile bu algıların demografik, meslek ile ilgili ve sektöre bağlı değişkenlere göre farklılıklarının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda inşaat alanında özel sektörde ve kamu sektörü için faaliyet gösteren örgütlerde çalışanlara yönelik anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Anket uygulaması kapsamında çalışanların güvenlik iklimi algıları ile birlikte çalışanların şeflerinin ve iş arkadaşlarının tanımlayıcı ve önleyici normları, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tutumları, önleyici güvenlik davranışlarını ölçmeye yönelik ifadeler yer almaktadır.

İnşaat alanında çalışan 183 kişiden elde edilen anket sonuçlarına göre güvenlik iklimi ile ilgili önemli bulgular elde edilmiştir.

Öncelikle araştırma katılımcılarının güvenlik iklimi algılarının ve diğer tüm alt boyutlar ortalamasının üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Araştırma katılımcılarının iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tutumları diğer boyutlara göre daha yüksek seviyededir. Ancak, araştırma katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği davranışına yönelik algılanan kontrol seviyeleri ise nispeten daha düşük seviyededir. Bu bulgulara göre, araştırma katılımcıları bireysel olarak iş sağlığı ve güvenliğine önem vermektedirler, ancak konu ile ilgili kendi kontrollerini daha düşük seviyede algılamaktadırlar. Diğer taraftan, katılımcıların şeflerinin ve iş arkadaşlarının güvenlik iklimi ile ilgili tanımlayıcı normları, önleyici normlarına göre daha düşük, katılımcıların güvenliğe uyum davranışlarının da ortalama seviyede olduğu tespit edilmiştir, katılımcıların önleyici güvenlik davranışları ise güvenliğe uyum davranışlardan daha yüksektir.

Araştırma katılımcılarının iş arkadaşlarının tanımlayıcı ve önleyici normlarının seviyesi, katılımcıların şeflerinin tanımlayıcı ve önleyici normlarının seviyesine göre daha yüksektir. Katılımcıların güvenlik iklimi ile ilgili algıladıkları sosyal baskı daha fazla iş arkadaşlarından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle, güvenlik ikliminin yaratılmasında şeflerden kaynaklanan zorlayıcı baskı yerine çalışanların arkadaşları ile birlikte çalışmaları ve değerlendirmeler yapmalarının önemli olacağı beklenmektedir. Diğer taraftan, güvenliğe uyum davranışlarının nedenlerinin araştırılması da gereklidir. Bu araştırma, katılımcıların güvenliğe uyum davranışlarının ortalama seviyede olmasının nedeninin katılımcıların çoğunluğunun ofis ortamında çalışmalarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların güvenlik iklimi ile ilgili algıları cinsiyetlerine, kıdemlerine göre farklılık gösterirken, eğitim seviyelerine göre farklılık göstermemektedir. Elde edilen bulgular, erkeklerin ve daha az kıdemli olanların güvenlik iklimi algılarının daha yüksek seviyede olduğunu ortaya koymaktadır. İnşaat sektöründe erkek çalışanların yoğun olması ve bu sektörde kadınların genellikle inşaat sahasında değil ofis ortamında çalışmaları güvenlik

iklimini daha düşük seviyede algılamalarına neden olduğu düşünülmektedir. Diğer taraftan, kıdemleri daha düşük olanların güvenlik iklimi algılarının daha yüksek seviyede olmasının nedeninin, bu alanda yapılan iyileştirmelerin son yıllarda daha fazla yoğunlukta gündeme gelmesi ve bunun neticesinde örgütlerde uygulanmaya başlanması ile ilgili olabileceği düşünülmektedir.

Demografik ve meslek ile ilgili değişkenlerin yanı sıra araştırma katılımcılarının güvenlik iklimi algılarının, çalışılan örgütün kamu veya özel sektörde faaliyet göstermesine göre ve çalışanların kadrolu ve sözleşmeli çalışma durumlarına göre farklılıkları da tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre elde edilen bulgulara göre, katılımcıların güvenlik iklimi algıları çalıştıkları örgütün kamu veya özel sektörde faaliyet gösteren örgütlerde çalışanlara göre daha yüksek seviyededir. Bunun nedeninin özel sektörde, özellikle iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili denetimlerin daha yoğun olmasından kaynaklanması ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Diğer taraftan, çalışanların kadrolu ve sözleşmeli çalışma durumlarına göre güvenlik iklimi algılarının farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Kadrolu ve sözleşmeli çalışanlar, aynı örgüt içinde güvenlik ikliminin seviyesini benzer şekilde algılamaktadırlar. Katılımcıların güvenlik iklimi algılarının farklı değişkenlere göre farklılık göstermesinin yanı sıra, tüm alt gruplar arasında değerlendirme yapıldığında, özel sektörde çalışanların örgütsel güvenlik iklimi algıları, diğer gruplara göre daha yüksek seviyededir.

İnşaat sektöründe çalışanların güvenlik iklimi ve boyutları ile ilgili algılarının tespit edildiği bu araştırmanın sınırlılıkları da mevcuttur. Öncelikle, inşaat sektörünün mevsimsel özelliğinin az olması nedeniyle özellikle geçici iş sözleşmeleri ile çalışan inşaat işçileri örnekleme dahil edilmemiştir. Bununla birlikte, araştırmanın küçük ölçekli örgütlerde yürütülmesi ve büyük ölçekli örgütlerde çalışanları kapsamaması bir diğer önemli sınırlılıktır. İnşaat işçilerinin güvenlik iklimi algılarını diğer çalışanlara göre farklılık göstermesi beklenmektedir. Bu nedenle gelecekte yapılacak araştırmalarda, özellikle inşaat işçileri ile diğer çalışanlar arasındaki ve farklı ölçekteki örgütlerde çalışanlar arasındaki farklılıkların da incelenmesi önemlidir. Bununla birlikte, yapılacak araştırmalarda, çalışanların güvenlik iklimi ile ilgili

algularının farklı değişkenlerle ilişkisi ile ilgili yapılacak araştırmaların da önemli olduğu düşünölmektedir.



KAYNAKÇA

- Ajzen, I.(1991). The Theory of Planned Behaviour Organizational Behaviour and Human Decision Procusses, 50, 179-211.
- Akalp, G.& Yeniman, E. (2013). *İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı: TBMYO Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama*, 19. Ulusal Ergonomi Kongresi Bildirimler Kitabı, S.359-364.
- Akkaş, Z.Z. (2006). *Türkiye’de Yapı Üretiminde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Çalışmalar ve Toplu Konut Sektörüne Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Mimarlık Anabilim Dalı Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Mühendislik ve Fen Bilimleri Enstitüsü Kocaeli.
- Akıllı H.& Aydoğdu, Ö.(2012). *İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi*, Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü, Enerji Hammadde Etüt Arama Dairesi Başkanlığı, Ankara http://www.mta.gov.tr/v2.0/birimler/redaksiyon/ekonomi-bultenleri/2012_16/245.pdf.
- Akıncı, B.Z. (1998). *Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim*, İletişim Yayınları İstanbul.
- Akpınar, T. (2013). *İş Güvenliği Uzmanlığı ve İş yeri Hekimliği Hazırlık*, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 1-3.
- Alkış, H. & Taşpınar, Y. (2012). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Yeni Yaklaşımlar, Demir Çelik Sektörü Çalışanlarının İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Algısı: Konya Örneği*, Internatonal Iron&Steet Spymposium 02.04.April 2012 Karabük Türkiye 1190-1196.
- Altınel, H. (2011). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Antmen, B. (2013). *İnşaat Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Şantiye Şeflerinin Görev ve Sorumlulukları*, Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Adana.

- Avcı, C. (2014). *İş Görenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Davranışlarının Güvenlik İklimi ve Planlı Davranış Kuramı Kapsamında İncelenmesi: Konaklama İşletmelerinin Yiyecek-İçecek Departmanında Bir Uygulama*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Aydın, M. (1986). *Çağdaş Eğitim Denetimi*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Aydoğan, Z.F.(2004). *Örgüt Kültürü ve İklimi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Ankara.
- Baradan, S. (2006). Türkiye İnşaat Sektöründe İş Güvenliğinin Yeri ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması, *DEÜ Mühendislik Fakültesi Fen ve Mühendislik Dergisi* 8(1).
- Başaran, İ.E. (1991). *Örgütsel Davranış*, Gül Yayınevi, 2. Baskı, Ankara.
- Bayılmış, O.Ü. (2013). *İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalık Değerlendirmesi: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Alan Araştırması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Becerikli, S.Y. (1995). *Örgüt Kültürü oluşumunda Örgüt İçi İletişimin Rolü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bergheim, K.& Nielson, M.B.& Mearns, K.& Eid, J. (2015). The Relationship Between Psychological Capital, Job Satisfaction, and Safety Perceptions in The Maritime Industry, *Safety Science* C/5.
- Bilgen, M. (2011). *Ankara'da Elektrik Dağıtım İşlerinde Çalışan İşçilerde İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Görülme Sıklığı ile İlgili Etmenler*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Brown, R.L.& Holmes, H. (1986). The Use of A Factor-Analytic Procedure for Assessing the Validity of an Employee Safety Climate Model, *Accident Analysis & Prevention*, 18(6), 455-470.

- Bozoğlan, İ.T. (2010). *Örgüt Kültürünün Performans Kriterlerine Etkisi ve Tesco KİPA Uygulaması*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası İşletmecilik Programı Yüksek Lisans Tezi İzmir.
- Bumin, B. (1979). *Örgüt Geliştirme*, Ankara İktisadi ve İdari Bilimler Akademisi Yayınları No:125 Ankara.
- Bülbül, S.E. (1993). *Örgüt İkliminin İşlevleri ile İlişkisi ve Hayat Sigorta Şirketlerinde Uygulamaları Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul.
- Can, H. (1997). *Organizasyon ve Yönetim*, Siyasal Kitabevi Ankara.
- Canpolat, P. (2008). *Projelendirme ve Şantiye Yerleşim Projesinin Oluşturulması Aşamasında Hazırlanacak İş Sağlığı ve Güvenliği Planı ile İlgili Bir Öneri*, Yüksek Lisans Tezi, Adana.
- Clarke, S. (2006). The Relationship Between Safety Climate and Safety Performance A Meta-Analytic Review, *Journal of Occupational Health Psychology* 11(4).
- Cooper, M. D. & Philips, R.A. (2004). Exploratory Analysis of The Safety Climate and Safety Climate and Safety Behavior Relationship, *Journal of Safety Research* 35(5). 497-512.
- Çalık, B. (2015). Ülkelerin Gelişmişlik Düzeyi İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü ile Orantılıdır, *HR Dergi* (3): 18-19.
- Davis Tim R.V. (1997). Open-Book Management, Its Promise and Pitfalls, *Organizational Dynamics* Winter s.7-20 USA.
- Deci, E.L.& Gilmer, B.V.H. & Karn, H.V. (1972). Reading in Industrial and Organizational Psychology Mc Graw-Hill Book Company New York.
- Dedobbeleer, F.& Beland, A. (1991). A Safety Climate Measure for Construction Sites, *Journal of Safety Research* 22(2), 97-103.
- Dejoya, D.M. vd. (2004). Creating Safer Work Places: Assessing the Determinants and Role of Safety Climate, *Journal of Safety Research*, 35(1), 81-90.

- Demirbilek, T. (2008). İşletmelerde İş Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesi, *Çalışma Ortamı* sayı 96.
- Dinçer, Ö. (1998). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, 5. Baskı, Beta Yayın İstanbul.
- Dönmez, B.& Korkmaz, M. (2011). Örgüt Kültürü Örgütsel İklim ve Etkileşimleri, *Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi* 1(2).
- Durdu, A. (2006). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Düzenlemeleri ile İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilim Enstitüsü, İstanbul.
- Ertekin, Y. (1978). *Örgüt İklimi*, Todaie Yayınları, Ankara.
- Frehand, G.A.& Gilmer B.V.H. (1972). Environmental Variation in Studies of Organizational Behavior, Readings in Industrial and Organizational Psychology, Deci, Gilmer, Karn (der.) New York: Mc Grow-Hill.
- Griffin, M.A.& 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.
- Gilmer, B.V.H. (1971). *Industrial and Organizational Psychology*, New York: Mc Grow-Hill.
- Geostch, D. (2005). *Occupational Safety and Health For Technologists, Engineers and Management*, Fifth Edition, New Jersey: Prentice Hall.
- Güçlü, N. (2003) Örgüt Kültürü, *Kırgızistan Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* sayı 6.
- Gül, A. (2015). *Sağlık Çalışanlarında Örgüt Güvenlik İklimi ve Çalışan Güvenliği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Alan Çalışması*, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları İşletmeciliği, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

- Güven, M.& Açıkgöz, B. (2007) Yöneticilerin Örgüt Kültürünü Algılamalarına İlişkin Bir Analiz: Zonguldak Kara Elmas Üniversitesi Örneği, ZKÜ. *Sosyal Bilimler Dergisi* cilt 3 sayı 5.
- Gyekye, S. & Salminen, S. (2010). Organizational Safety Climate and Work Experience *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics* (JOSE) 16(4):431-443.
- Halis, M.& Uğurlu, Ö.Y.(2008). Güncel Çalışmalar Işığında Örgüt İklimi, *İŞ Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* cilt 10 sayı 2.
- Hasanoğlu, M. (2004). Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi, *Sayıştay Dergisi*, sayı 52 s.43-60.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1979). *İnsan ve İnsanlar, Sosyal Psikolojiye Giriş*, Cem yayınları İstanbul.
- Karcıoğlu, F. (2001). Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* cilt 15, Mart 2001 sayı 1-2.
- Karadağ, E.S. (2010). *Türk İnşaat Sektörünün İş Güvenliği Açısından Risk Analizi*, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Kaya, A. (2007). İş Güvenliğine İlişkin Çalışmaların Tarihsel Gelişimi 18.01.2009 <http://www.riskanaliz.net/2007/11/21/is-guvenligi-konusunun-tarihselgelisimi/>.
- Keenan, V, Kerr, W& Sherman, W. (1951). Psychological Climate and Accidents in an Automotive Plant, *Journal of Applied Psychology*, s. 108-111.
- Korkut, H. (1993). *Hacettepe Üniversitesi ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi Rektörlük Örgütlerinin Örgütsel Havası*, Yüksek Öğrenim Kurulu Matbaası, Ankara.
- Kotter, J.P. & Heskett, J.L. (1992). *Corporate Culture and Performance*, New York: The Free Press.
- Kozak, E. (2008). *İnşaat Sektöründe İşçi Sağlığı ve Güvenliğinin Ekonomiksel ve Toplumsal Boyutları*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Kozlu, C. (1986). *Kuramsal Kültür- Amerika, Japonya ve Türkiye: Başarılı Firma Yönetiminde Kurumsal Kültürün Rolü*, Define Yayıncılık, İstanbul.
- Köse, S. & Tetik, S.& Ercan C. (2001). Örgüt Kültürün Oluşturan Faktörler, *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetme Ekonomi Dergisi* cilt7, sayı 1 Manisa.
- Külekçi, B. (2012). *Gemi İnşa Endüstrisi Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Algılarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Litwin, G.H. & Stringer, R.A.(1968) *Motvation and Organizational Climate*, Division of Research, Harvard Business School, Boston.
- Meams, K.& Whitaker, S.M.& Flin, R. (2003). Safety Climate, Safety Management Practice and Safety Performance in Offshore Enviroments, *Safety Science* 41.
- Mosher, G.A.& Karen, N.& Freeman, S.A.& Hunburg Jr.CR.(2013). Measurement of Worker Perceptions of Supervisors Art Commercial Grain Elevatorsl, *Journal of Agricultural Safety and Health* 19(2):125.
- Neal, A.& Giffin, M.A.& Hart, P.M. (2000). The İmpact of Organizational Climate On Safety Climate and İndüvidual Behavior *Safety Science* 34(1).
- Nelson, D.L. & Campbell, J.Q (1997). *Organizational Behavior*, West Publishing Company.
- Özdede, A.(2010). *Bir Yüksek Öğretim Kurumunda İSO 9001:2000 Kalite Yönetim Sistemi Belgesine Sahip Olan ve Olmayan Birimler Arasındaki Örgüt İklimi Farklılıkları: Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Toplum Kalite Yönetimi Anabilim Dalı Toplum Kalite Yönetimi Programı Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Özdemir L& Erdem, H. (2010). Kamu Çalışanlarının Güvenlik İklimi Algılarının İş Tatmini ve İş Performansı Üzerine Etkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, yıl 2016, cilt 7, sayı 15, s.59-69.

- Özkan, T. & Lajunen, T. (2003). Güvenlik Kültürü ve İklimi, *Pivalko Dergisi*, sayı 2 No:10 s.3-4.
- Öztürk, H.& Babacan, E. (2012). Bir Ölçek Geliştirme Çalışması, Hastanede Çalışan Sağlık Personeli İçin İş Güvenliği Ölçeği, *Hemşirelik Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 9(1):36-42.
- Paknadel, C. (1988). *Örgütsel İklim ve İş Doyumu*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Reason, J. (2000). Safety Prodoxes and Safety Culture, *Injury Control& Safety Promotion* Vol.7 No:1.
- Sadullah, O.& Kanten, S. (2009). A. Research on The Effect of Organizational Safety Climate Upon The Safe Behaviors, *Ege Academic Review*, 9(3):923-932.
- Sadullah, Ö. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Koruma İşlevi (İş Güvenliği ve İş Gören Sağlığı) İnsan Kaynakları Yönetimi İçerisinde* (C. Uyargil, et. al, Ed.). 5. Baskı Beta Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Seçer, B. (2012). İş sağlığı ve Güvenliğinde Psikolojik Bir Yaklaşım: Atıf Kuramı, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 14(4).
- Seyyar, A. (2005). *Ulusal ve Uluslararası Mevzuat Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemin İşyeri Hekimliği ve İşyeri Hekimliği Uygulamaları* 15.07.2009. <http://www.sosyalsiyaset.com/documents/issagligi-guvenligi.htm>.
- Silver, P.F. (1983). *Education Administration (Theoretical Perspective on Practice, And Research)* Harper Row Publishe Inc. New York.
- Soendstrup-Andersen, H.H.& Carlsen, K.& Kines, P.& Bjonerner, J.B.& Roepstroff, C. (2011). Exploring The Relationship Between Leadership Style and Safety Climate In A Large Scale Danish Cross-Sectional Study, *Safety Science Monitor*, 15(1). 1-9.

- Sözer, E. (2012). *Hasta Güvenliği Kültürü ve Ölçüm Yöntemleri*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane ve Sağlık Kuruluşları Yönetim Programı (Yüksek Lisans Tezi) İzmir.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve Kültürler*, Pegem Yayıncılık, 1. Baskı Ankara.
- Sungur, E. (2008). *Bir Güvenlik Kültürü Değişim Programı Desan Tersanesi Tehlike Avcısı Projesi* 5. Uluslararası İSG Konferansı İstanbul 1-8 Kasım 2008 Yayınlanmamış Bildiri.
- Sturges, D.L. (1998) *Organizationa Communication*,
<http://baclass.panam.edulcourses/mana3335/culture.htm>.
- Taş, H. (1995). *Yaratıcı Örgüt Kültürü ve Yönetim*, Malatya İnönü Üniversitesi Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, Malatya.
- Terzi, A.R. (2000). *Örgüt Kültürü*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- TMMOB Makine Mühendisleri Odası, 2010 İş Sağlığı ve Güvenliği TMMOB Makine Mühendisleri Oda Raporu, Ankara.
- Tiguari, R.& Litwin, G.H.(1968). *Organizational Culture: A Key to Financial Performance, Organizational Climate and Culture* (Ed. B. Schneider) San Francisco: Jossey- Boss.
- Türen, U.& Gökmen, Y.& Tokmak, İ.& Bekmezci, M. (2014). Güvenlik İklimi Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* cilt 19 sayı 4 s.171-190.
- Tüzüner, V.L.& Özarslan, B.Ö. (2011). Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* cilt 40 s.92.
- Unutkan, G.A.(1995). *İşletmelerde Yönetim ve Örgüt Kültürü*, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- Üçüncü, K. (2013). 2013 SGK İş Kazası İstatistiklerinin Analizi, İş Güvenliği Mühendisi www.isteguenlik.tc/SGK2013IsKazaIstatistik.pdf.

- Varol, M. (1989). Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* cilt 44, s.1.
- Yakar, M. (2007). *Çimento Sektöründe Çalışanların İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından Yaşadıkları Risk Faktörleri (Yibitaş-Lafarge Sivas Çimento Fabrikası Örneği)* Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Sivas.
- Yardan, E.D.& Köksal, F.& Yardan, T.(2013). *Hemşirelerin Hastane İş Güvenliğine İlişkin Algı Düzeylerinin Araştırılması*, 4. Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi Sözel Bildirimler Kitabı cilt 2 s.25-36 Ankara.
- Yılmaz, D. (2009). *Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı ve Yeni Gelişmeler*, Doktora Tezi, İzmir.
- Yılmaz, G. (2003). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihi Gelişimi* Erişim: 23.05.2010
http://www.isgüvenligi.net/index.php?option=com_content&task=view&id=53.
- Zohar, D. (2000). A. Group-Level Model of Safety Climate: Testins The Effects of Group Climate on Micro-Accidents in Manufacturing Jobs *J. Appl. Psychol.*
- Zorlu, A.U. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirleri ve Konuyla İlgili Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi, İstanbul.
- Wiegmann, D.A.& Zhang, H.& Thaden, T.V.& Sharma, G.& Mitchell, A. (2002). A Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research Technical Report ARL-02-3/FAA-02-2, Federal Aviation Administration Atlantic City International Airport, NJ. University of Illinois.
http://www.avition.illinois.edu/avimain/papers/research/pub_pdfs/techreports/02-03.pdf.

EK-1 ANKET SORULARI

Cinsiyet	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek		
Doğum Yılı	19_____			
Doğum Yeri				
Medeni Durum	<input type="checkbox"/> Bekar	<input type="checkbox"/> Evli		
Eğitim Seviyesi				
Göreviniz				
Çalıştığınız Kurumun Sektörü	<input type="checkbox"/> Kamu	<input type="checkbox"/> Özel		
Kurumda Çalışma Süresi	_____ yıl			
Çalışma Durumunuz	<input type="checkbox"/> Kadrolu	<input type="checkbox"/> Sözleşmeli		
Çalışma Şekli	<input type="checkbox"/> Sadece Gündüz		<input type="checkbox"/> Sadece Gece	<input type="checkbox"/> Vardiyalı (Bazen Gündüz Bazen Gece)

Bu anket çalışmasında sizinle ilgili ifadeler bulunmaktadır. Soruları cevaplarken her bir cümleye ne ölçüde katıldığınızı ya da katılmadığınızı belirtiniz. Size göre en uygun cevabı işaretleyiniz.

Hiç Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

Yönetim:	1	2	3	4	5
1. İşin güvenli bir şekilde yapılması için tüm araç-gereci sağlar.					
2. Pahalıya mal olsa da, iş kazası riski oluşturacak herhangi bir unsurun derhal ortadan kaldırılmasını sağlar.					
3. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği davranışlarını göz önüne alarak ödüllendirir.					
4. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için kayda değer bir zaman ve para ayırır.					
5. Çalışanlar iş yeri sağlığı ve güvenliği ile ilgili endişelerini yönetimle paylaşabilmektedir.					
6. İş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanına iş ve kontrollerini yapabilmeleri için gereken yetkiyi verir.					
Departman Şefim:	1	2	3	4	5
7. Sağlık ve güvenlik önlemlerinin geliştirilmesi için bizimle fikir alış verişinde, bulunur.					
8. Sağlık ve güvenlik sorunları oluşmadan sorunları nasıl fark edebileceğimizi öğretir.					
9. Talep etmenin yanında, neden sağlıklı ve güvenli bir biçimde çalışmamız gerektiğini bize açıklar.					
10. Baskı altında çalışıyor olsak da, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymamız gerektiğini düşünür.					
11. Rahatsızlık verici olsa da, iş sırasında kişisel koruyucu malzemelerin kullanılması gerektiğini düşünür.					
12. Yorgun ve stresli olsak da, işin sağlıklı ve güvenli bir biçimde gerçekleştirilmesi gerektiğini düşünür.					
Çalışma Arkadaşlarım:	1	2	3	4	5
13. Benim ve diğer çalışma arkadaşlarımın iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyup uymadığımızı kontrol eder.					
14. Benim ve diğer çalışma arkadaşlarımın sadece temel kurallara değil, tüm iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyup uymadığından emin olur.					
15. İş sağlığı ve güvenliğine özen gösterdiğimizde bizi destekler.					

16. Bizlerin, birbirimiz ve şeflerimizle, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin nasıl geliştirilebileceği üzerine fikir alışverişinde bulunmamızı isterler.					
17. Problemler ortaya çıkmadan önce tespit etmemiz gerektiğini düşünürler.					
18. Neden sağlıklı ve güvenli bir biçimde çalışmamız gerektiğini açıklarlar.					
İşim Sırasında:	1	2	3	4	5
19. İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymak son derece yararlıdır					
20. Aktif olarak iş sağlığı ve güvenliği kurallarına katılım son derece önemlidir					
21. Aktif olarak iş sağlığı ve güvenliği kurallarına katılım son derece gereklidir.					
İş Yerimde:	1	2	3	4	5
22. Sağlık ve güvenlikle ilgili davranışlarım üzerinde kontrolüm olduğunu duyumsuyorum.					
23. Benim için sağlıklı ve güvenli bir biçimde çalışmak kesinlikle kolaydır.					
24. Sağlıklı ve güvenli bir biçimde çalışmak benim elimdedir					
Yakın Zamanda:	1	2	3	4	5
25. İş sırasında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın belirtmiş olduğu uygun kişisel koruyucu malzemeleri kullandım.					
26. Kişisel koruyucu malzemeleri kullanarak işimi tam anlamıyla yerine getirmekte sorun yaşamadım.					
27. Zarara ve risklere maruz kalmayı önlemek için sağlık ve güvenlik kurallarını uygun sırada yerine getirdim					
28. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin geliştirilmesine katkıda buldum					
29. Çalışma arkadaşlarımla iş sağlığı ve güvenliğine özen göstermelerine teşvikte buldum					
30. İş kazalarını önlemede rol aldım.					

EK-2 : ÖZ GEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

- **Soyad, Ad** KOÇ MUSTAFA BUĞRA
- **Doğum Yeri:** Ankara
- **Doğum Tarihi:** 03.04.1989
- **Uyruğu:** T.C.
- **Medeni Durumu:** Bekar
- **Cep No:** 0532 583 01 61

İŞ TECRÜBELERİ

- 2012 Temmuz – 2014 Haziran
Dereli İnşaat ve Turizm LTD ŞTİ Satış - Satış Ve Pazarlama
- 2014 Haziran –
Dereli İnşaat ve Turizm LTD ŞTİ - Şube Müdürü
- 2015 Eylül - 2016 Ocak
Çankaya Üniversitesi - Öğrenci İşleri

ÖĞRENİM DURUMU

- **Lisans**
 - MEZUNİYET YILI -2014 KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ MALİYE BÖLÜMÜ
- **Lise**
 - MEZUNİYET YILI – 2006 Kirami Refia Alemdaroğlu Lisesi

YABANCI DİL VE DÜZEYİ

- İngilizce (orta seviye)

KURS VE SERTİFİKALAR

- TEB AİLE AKADEMİSİ Bireysel ve Özel Bankacılık Semineri
- TEB AİLE AKADEMİSİ Kredi ve Kredi Kartı Kullanımı Semineri

ZİYARET EDİLEN ÜLKELER

Avusturya, İspanya, Almanya, Fransa, Hollanda, Lüksemburg, Belçika, İtalya, KKTC, Sudi Arabistan.

