

**T.C  
İZMİR EKONOMİ ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI**

**GÜVENLİK İKLİMİ İLE İŞ SAĞLIĞI VE  
GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI PERFORMANSI  
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**Umutcan EROĞLU  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKSEK LİSANS  
PROGRAMI**

**İzmir, 2018**



**GÜVENLİK İKLİMİ İLE İŞ SAĞLIĞI VE  
GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI PERFORMANSI  
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**Umutcan EROĞLU**

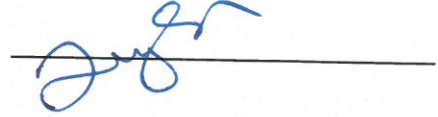
**Aralık-2018**

Fen Bilimleri Enstitüsü Onayı



Prof. Dr. Abbas Kenan Çiftçi  
(Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürü)

Bu tezin Yüksek Lisans derecesi için gerekli şartları sağladığını onaylarım.



Doç. Dr. Zeynep Şişli  
(İSG Anabilim Dalı Başkanı)

Tez tarafımızdan okunmuş, Yüksek Lisans derecesi için kapsam ve kalite yönünden uygun olduğu kabul edilmiştir.



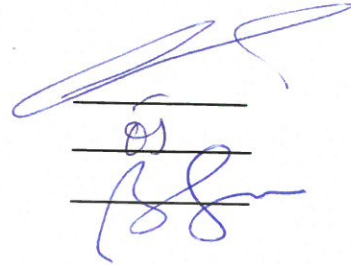
Prof. Dr. Gönül DİNÇ HORASAN  
(Tez Yöneticisi)

Yüksek Lisans Doktora Sınavı Jüri Üyeleri

Prof. Dr. Gönül DİNÇ HORASAN

Prof. Dr. Ömür Yaşar SAATÇIOĞLU

Doç. Dr. Burcu GÜLER





## ÖZET

# GÜVENLİK İKLİMİ İLE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Eroğlu, Umutcan

Fen Bilimleri Enstitüsü

İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı

Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Gönül DİNÇ HORASAN

Aralık, 2018

İş kazaları ve meslek hastalıkları yaygın görülmeleri ve hastalık ve ölümlere neden olmaları nedeni ile önemli halk sağlığı sorunlarıdır.

İşyerlerinde güvenlik iklimi sağlanmadığında ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları konusunda yeterli düzeyde performans sağlanmadığında iş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkması kaçınılmaz bir sonuçtur. Yapılan akademik çalışmalar incelendiğinde kompresör üretimi veya sanayii iş kolunda üretim yapan herhangi bir işyerinde güvenlik iklimini ve iş sağlığı ve uygulamaları performansını ölçen ve bu iki kavram arasındaki ilişkiyi değerlendiren bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu çalışma ilgili işkollarından beş farklı işyerinde güvenlik iklimi ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performansı değerlendirmelerinin yapılması ve bunlar arasındaki ilişkinin ortaya konması amacı ile planlanmıştır.

İzmir ilinde faaliyet gösteren kompresör üretimi yapan farklı beş adet işyerinde çalışan 205 mavi yakalı çalışan üzerinde anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Kesitsel tanımlayıcı bir çalışma özelliği taşımaktadır. Kullanılan ankette çalışanların sosyodemografik bilgileri, iş kazasına uğrama durumları, meslek hastalığı teşhisi bulunup bulunmadığı, tetanoz aşısı bağışıklama durumları gibi bilgileri toplanmıştır. Ankette güvenlik iklimi ölçeği ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans değerlendirme ölçeği de yer almaktadır.

Güvenlik iklimi ölçeği, Türen. U, Gökmen. Y, Tokmak İ ve Bekmezci. M, tarafından 2014 yılında geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olup, “yönetimin bakış açısı ve kurallar” ve “iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri” olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans değerlendirme ölçeği, Üngören. E, ve Koç. S, tarafından 2015 yılında geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olup, “iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler”, “çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışması”, “çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinç düzeyleri”, “iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları”, “iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği ve iletişim” olmak üzere beş adet alt boyuttan oluşmaktadır.

Veriler SPSS for Windows 21.0 programında değerlendirilmiştir.

Anketleri değerlendirilen 203 çalışanın 201'i erkek, 1'i kadın, 171'i evli, 32'si bekar, 44'ü 34 yaş altı, 142'si 35-40 yaş aralığında ve 17 tanesi 50 yaş üzerindedir.

Güvenlik iklimi ölçeğinin "iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri" alanı puanının diğer alana göre daha düşük olduğu ( $14.8 \pm 1.3$ ), iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans ölçeğinde ise "iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği ve iletişim" alanı puanının diğer alanlara göre daha düşük olduğu ( $14.8 \pm 1.3$ ).saptanmıştır.

Güvenlik iklimi ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans ölçeği arasında bir spearman korelasyon katsayısı bulunmuştur.

Araştırma yapılan beş iş yeri için çalışma koşullarının değerlendirilmesinde güvenlik iklimi ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performansı açısından yeterli bilgi düzeyine sahip olunmadığı görölmüştür. Özellikle yetersiz iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve yönetimin çalışanların fikir ve düşüncelerine önem vermemesi gibi sorunlar daha fazla bulunmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Sağlığı ve Güvenliği, Güvenlik İklimi, İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

## ABSTRACT

### RELATIONSHIP BETWEEN SECURITY CLIMATE AND PERFORMANCE OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PRACTICES

**Eroğlu, Umutcan**

Sciences Institute

Department of Occupational Health and Safety

Supervisor: Prof.Dr.Gönül DİNÇ HORASAN

December, 2018

Accidents at work and occupational diseases are important public health problems because they are common and cause illness and death.

The occurrence of accidents at work and occupational diseases is inevitable if the safety climate at work is not present and occupational safety practices are inadequate. No study has been carried out so far to measure the safety climate and performance of occupational Safety and practices in workplaces producing compressor or industrial work and to assess the relationship between these two concepts. The purpose of this study is to assess the performance of safety and health practices in five different workplaces and to examine the relationship between them.

The data were collected on 205 workers, working in five different workplaces in the province of Izmir. The study design is a cross-sectional study. The data were collected on socio-demographic characteristics, work accident experience, occupational disease diagnosis, tetanus vaccination immunity status among workers. The questionnaire also contains the safety climate scale and performance assessment scale for occupational safety and health practices.

The safety climate scale Turkish validation was conducted by Türen. U, Gökmen. Y, Tokmak İ ve Bekmezci. M, in 2014. The scale consists of two sub-dimensions: "from a management perspective and rules "and"colleagues, and safety training". Occupational Health and safety practices performance evaluation scale, Turkish validation was conducted by Üngören. E, ve Koç. S in 2015. The scale consists of five sub-dimensions: "Occupational Safety and health measures", "employees' work according to occupational safety and health criteria", "employees' awareness of Occupational Safety and health", "training practices on Occupational Safety and health", "cooperation and communication between management and employees". The data was evaluated in SPSS for Windows 21.0 program.

In the study, 99% of the 203 workers were male (201), 1% female (2), 84% married (171), 16% single (32), 22% under 34 (44), 70% in the age group 35-40 (142), 8% in the age group 35-40 (17).

The mean score of the "coworkers and training" of the safety climate scale was lower than the other area ( $14,8 \pm 1,3$ ). The mean score of the "occupational safety and health management and cooperation between workers and workers" was lower than the other areas in performance assessment scale for occupational safety and health practices ( $14,8 \pm 1,3$ ), the ( $14,8 \pm 1,3$ ). There was no relationship between the safety scale and the performance scale of occupational safety practices.

The assessment of working conditions at the five workplaces is not sufficient in terms of the safety climate and health and safety practices. Insufficient health and safety training and lack of participation of the workers in planning were the most important problems.

***Keywords: Health and Safety, Safety climate, Occupational Health And Safety Practices***

## TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleőtirilmesinde değerli bilgilerini benimle paylaőan saygıdeğer danıőman hocam; Prof. Dr. Gönül DİN HORASAN'a, danıőman hocamla tanışmamı sağlayan aynı mesai saatleri içinde çalışma arkadaőlıęı ve dersime girerek hocam olma őansına eriőtığım Syn. Öğr. Gör. Dr. Atilla ÖZTÜRKERİ'ye, ve İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı Başkanı Doç. Dr. Zeynep şişli'ye teőekkürü bir borç bilirim.

Çalıőmam boyunca manevi destekleriyle bana destek olan arkadaőlarıma sonsuz teşekkür ederim.

## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT .....	iii
TEŞEKKÜR.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR .....	viii
TABLO LİSTESİ.....	ix
GİRİŞ .....	1
BİRİNCİ BÖLÜM .....	4
<b>1.İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI KAVRAMSAL ÇERÇEVE .....</b>	<b>4</b>
1.1.İş Sağlığı Tanımı .....	4
1.2.İş Güvenliği Tanımı.....	5
1.3 İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Tarihsel Gelişimi.....	6
1.4 Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi .....	8
1.5 İş Kazası Tanımı.....	11
1.6 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini Tehdit Eden Unsurlar .....	15
1.6.1 Kişisel Etmenler .....	15
1.6.2 Çevresel Etmenler.....	16
1.6.2.1 Fiziksel Etmenler .....	16
1.6.2.2 Sosyal Etmenler .....	16
1.6.2.3 Kimyasal Etmenler.....	17
1.6.2.4 Biyolojik Etmenler .....	17
<b>İKİNCİ BÖLÜM.....</b>	<b>18</b>
<b>2.GÜVENLİK KÜLTÜRÜ, GÜVENLİK İKLİMİ VE GÜVENLİK İKLİMİNİN BOYUTLARI.....</b>	<b>18</b>
2.1 Güvenlik Kültürü Kavramsal Çerçeve.....	18
2.1.1 Güvenlik Kültürü Tanımı .....	18
2.1.2 Güvenlik Kültürünün Özellikleri .....	20
2.1.3 Güvenlik Kültürü Boyutları.....	21
2.1.4 Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Arasındaki İlişki .....	22
2.2 Güvenlik İklimi Kavramsal Çerçeve .....	23
2.2.1 Güvenlik İkliminin Tanımı.....	23
2.2.2 Güvenlik İkliminin Özellikleri .....	26
2.2.3.Güvenlik İkliminin Boyutları .....	28
2.2.4.İşyerinde Güvenlik İkliminin Sağlanması ve Geliştirilmesi.....	29

<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM</b> .....	<b>32</b>
<b>3. GÜVENLİK İKLİMİ İLE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK ARAŞTIRMA</b> .....	<b>32</b>
3.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi .....	32
3.2.Gereç ve Yöntem.....	33
3.2.1.Araştırma Tipi, Yeri, Yılı.....	33
3.2.2.Araştırma Grubu.....	33
3.2.3 Veri Toplama.....	33
3.2.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme Ölçeği ...	34
3.2.3.2. Güvenlik İklimi Ölçeği.....	36
3.2.4 Veri Analizi .....	38
3.3.Bulgular .....	38
3.3.1 Araştırma Grubunun Tanımlayıcı Özellikleri.....	38
3.3.2. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performansı Dağılımı .....	41
3.3.3. Çalışanların Güvenlik İklimi Puanlarının Dağılımı .....	49
3.3.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performansı ile Güvenlik İklimi İlişkisi ..	53
<b>TARTIŞMA</b> .....	<b>54</b>
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER</b> .....	<b>58</b>
<b>KAYNAKÇA</b> .....	<b>60</b>
<b>EKLER</b> .....	<b>65</b>

## KISALTMALAR

<b>ILO</b>	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
<b>İSG</b>	: İş Sağlığı ve Güvenliği
<b>SGK</b>	: Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>TCK</b>	: Türk Ceza Kanunu
<b>TMMOB</b>	: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
<b>WHO</b>	: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)



## TABLO LİSTESİ

Tablo 1. İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutları, Soru Sayıları, Alınabilecek En Düşük Ve En Yüksek Puanlar .....	36
Tablo 2. Güvenlik İklimi Ölçeği Alt Boyutları, Soru Sayıları, Alınabilecek En Düşük Ve En Yüksek Puanlar .....	38
Tablo 3. Tanımlayıcı Özellikler .....	38
Tablo 4. Araştırma Grubunun Eğitim Düzeyi, Yaptığı İş Ve Kurumdaki Pozisyonuna Göre Dağılımı .....	39
Tablo 5. Araştırma Grubunun İş Kazası Geçirme Ve Meslek Hastalığına Uğrama Durumlarına Göre Dağılımı .....	39
Tablo 6. Araştırma Grubunun Toplam Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı .....	40
Tablo 7. Araştırma Grubunun Tetanoz Bağışıklama Durumlarına Göre Dağılımı .....	40
Tablo 8. Araştırma Grubunun En Son Kaç Yıl Önce Tetanoz Aşısı Olma Durumlarına Göre Dağılımı .....	40
Tablo 9. Araştırma Grubunun Çalıştıkları Kurumda Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı .....	41
Tablo 10. Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları Performansı Ölçeği Sorularına Verdikleri Yanıtların Dağılımı .....	42
Tablo 11. Araştırma Grubunun Yaş Dağılımına Göre İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları Performansı Dağılımı .....	43
Tablo 12. Araştırma Grubunun Eğitim Durumuna Göre İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları Performansı Dağılımı .....	45
Tablo 13. Araştırma Grubunun Yaptıkları İşe Göre İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları Performansı Dağılımı .....	47
Tablo 14. Çalışanların Güvenlik İklimi Ölçeği Sorularına Verdikleri Yanıtların Dağılımı .....	49
Tablo 15. Araştırma Grubunun Yaş Dağılıma Göre Güvenlik İklimi Puan Dağılımı ...	50
Tablo 16. Araştırma Grubunun Eğitim Durumuna Göre Güvenlik İklimi Puan Dağılımı .....	51
Tablo 17. Araştırma Grubunun Mesleklerine Göre Güvenlik İklimi Puan Dağılımı ....	52
Tablo 18. İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları Performansı İle Güvenlik İklimi İlişkisi .....	53

## GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği genel bir tanım yapılması gerekirse işyerlerinde işin yürütülmesi sırasında, çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalardır. Çalışan kişilerin yer aldıkları iş ortamında sağlıklarını, vücut bütünlüklerini ve psikolojik durumlarını etkileyebilecek, zarara uğramasına sebep olacak herhangi bir fiziksel, kimyasal, biyolojik, psiko sosyal tehditlere karşı korunmalarını sağlamak ve oluşabilecek herhangi bir meslek hastalığının erken tedavisini sağlamak için iş sağlığı ve güvenliği her geçen gün önem kazanmaktadır.

Sanayii Devrimi ile beraber gerçekleşen seri üretimler ve bunlara bağlı olarak çalışma ortamlarının düzeltilmesi, sağlıklı ve güvenilir hale getirilmesi işçi ölümlerinin, iş kazalarının, meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi için iş sağlığı ve güvenliği kavramı büyük önem taşımaktadır.

Bir toplumda iş sağlığı düzeyinin değerlendirmede meslek hastalıklarının ve iş kazalarının görülme durumu ve bunlara bağlı kayıplarla ilgili bilgiler değerlendirilmektedir. Bu açıdan ülkemizdeki verilere bakıldığında özellikle iş kazalarının çok yaygın olduğu görülmektedir.

Türkiye'de iş sağlığı güvenliğinin düzeyi yeterli düzeyde değildir. Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği düzeyini açıklarken SSK istatistikleri, kayıt dışı çalışmaların çok fazla olması dolayısıyla ortaya çıkan rakamları en düşük değerler olarak yorumlamak gerekmektedir. Ülkemizde her geçen gün artan iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına karşın iş kazaları ve meslek hastalıkları giderek artmaktadır. 2017 SGK verilerine göre 2017 yılında erkeklerde, 150.727 kaza günü (çalışır), 7.576 kaza günü (iş göremez), kadınlarda 37.259 kaza günü (çalışır), 1.709 (İş göremez), toplamda ise 359.653 kaza günü verisi bulunmaktadır. Bu veriler sadece SGK sistemlerine bildirilen veriler olduğundan bildirilmeyen verileri de hesaba katacak olursak ortaya çıkan sayılar azımsanamayacak düzeydedir. 2017 yılı içerisinde sigortalılığı sona erdikten sonra meslek hastalığı teşhisi konulan sigortalı sayısı ise; erkeklerde 638, kadınlarda 53, toplamda 691 olarak ortaya çıkmaktadır. 2017 yılı içerisinde iş kazası sonucu 1.604 erkek çalışan, 29 kadın çalışan toplamda 1.633 çalışan

hayata veda etmiştir. 2017 yılı içerisinde tüm ülke de toplamda 22 gün geçici iş göremezlik süresi (ayakta + yatarak) bulunmaktadır. Bu sayılar dikkate alındığında iş sağlığı ve güvenliği artık işyerlerinde vazgeçilmez bir sistemler bütünü halimi almıştır. Meslek hastalıkları, iş kazaları firmalar için aynı zamanda üretim duruşlarına ve hukuksal anlamda maddi ve manevi tazminatlara ve Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenecek tazminatlara yol açmaktadır. Tüm bu sebepler maddi kayıplara, manevi anlamda ise vicdani sorumluluklara yol açmaktadır.

Ülkemizde sanki hiç meslek hastalığı yokmuş gibi veriler gerçek durumu yansıtmamaktadır. Bu biraz meslek hastalıklarının doğasından ve ortaya çıkma sürecinin uzun zamanda gerçekleşmesinden kaynaklanmaktadır. İşe giriş ve periyodik sağlık muayenelerinde çalışanlara özel olarak sorulmadığında veya ilgili iş kolundan kaynaklanan fiziksel, kimyasal ve biyolojik maruziyetlerin ortaya çıkartabileceği hastalıklarla ilgili gerekli tetkikler yaptırılmadığında gözden kaçırılabilir. Bu da çok önemli bir kayıptır. Çalışanın meslek hastalığından dolayı şimdiki ve gelecekteki hatta doğacak çocuğunda olumsuzluk, arıza, sakat kalma halleri söz konusudur. Bu yaşam kalitesini düşürücü ciddi bir sıkıntıdır.

Sonuç olarak ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği düzeyinin çok iyi olmadığını söyleyebiliriz. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için çalışma koşullarının düzeltilmesi gerekmektedir. Bunun içinde çalışma ortamlarının sağlığı bozabilecek faktörler ve ajanlar açısından değerlendirilmesi önem taşımaktadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'un 4. Maddesinde İşveren veya işveren vekili, *"İş Sağlığı ve Güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemeli ve meydana gelen uygunsuzlukların giderilmesini sağlamalıdır"* der. İlgili kanun maddesine göre işveren veya işveren vekilinin sorumluluğu sadece önlem almak olmayıp, çalışanların ilgili kanun maddelerine uygun çalışıp çalışmadığını sürekli suretle izlemeyi, denetlemeyi de kapsamaktadır. Bu denetlemeye ilişkin kanunda bu izleme ve denetlemenin nasıl ve ne şekilde yapılabileceği açıkça ortaya konmamıştır. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliği

uygulamaları performans değerlendirme ve güvenlik iklimi ölçekleri geliştirilmiştir.

Bu alışma için yapılan incelemeler neticesinde kompresör üretimi yapan işyerlerinde bu zamanda kadar güvenlik iklimi ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans değerlendirme leklerinin arasındaki ilişki üzerine hiç çalışılmadığı ortaya çıkmıştır. Bu lekler geçerliliği ve güvenilirliği doğrulanmış iyi araçlardır

Bu çalışmanın amacı güvenlik iklimi ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performansını tanımlamak ve bu iş kollarındaki güvenlik iklimi ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans düzeylerini değerlendirmek ve bunlar arasındaki ilişkiyi anlamak amacıyla yürütülmüştür.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1.İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI KAVRAMSAL ÇERÇEVE

#### 1.1.İş Sağlığı Tanımı

Günümüz çalışma hayatında iş sağlığı, bireylerin çalıştıkları meslekler sebebiyle görebileceği zararları önlemek adına değil, bu zararlardan hariç olmak üzere daha geniş bir amaç olan çalışanların daha kaliteli ve iyi bir sağlık kapasitesine sahip olması, çalışan ile meslek arasında tam bir uyum sağlanmasını kapsar. Bu doğrultuda iş sağlığı;

Bütün meslek dallarında çalışanların sağlıklarını;

1. Ruhsal,
2. Fiziksel,
3. Sosyal

Açıdan en yüksek seviyede tutarak bu seviyeyi sürdürmek amacıyla, çalışma koşulları ile üretim araçlarını;

- İnsan sağlığına uygun bir hale getirerek,
- Çalışanların bu araçların zararlı etkilerine karşı koruyarak,
- Çalışılan iş ile çalışan arasında tam bir uyum sağlamak,

Üzerine yoğunlaşan bir bilim dalıdır (Yılmaz, 2009).

Yukarıda yapılan tanım doğrultusunda, iş sağlığı dar çerçevede işçinin veya bireyin sağlığını korumak, geniş çerçevede ise işyerini tamamıyla sağlıklı bir hale getirmek amacıyla bireyin sosyal, fiziksel ve ruhsal durumunu gözetmek koşuluyla çalışan ile iş arasında tam bir uyum sağlanması anlamına gelmektedir.

İş sağlığı temel kavramları şunlardır; (Şahin, 2013:45)

**İş Hekimliği:** Çalışma hayatından kaynaklanan mesleki sağlık sorunlarının veya hastalıkların tanı, teşhis ve tedavisine yönelik yürütülen bütün tıbbi aktivitelere verilen isimdir.

**İş Hijyeni:** Çalışma ortamında oluşabilecek sağlıkla ilgili risklerin tanımlanması, bu risklere karşı gerekli ölçüm ve değerlendirmelerin yapılarak ortadan kaldırılmasına yönelik bütün teknik düzenlemeleri ifade eder.

Yukarıda yapılan tanımlar ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) tarafından yapılmış olup; yapılan tanımlardan da anlaşılacağı gibi iş sağlığının amacı iş ile işçi arasında uyum sağlayarak işçinin sağlığını korumak ve işin daha rahat ve sağlıklı koşullar altında yapılmasını sağlamaktır.

İş sağlığının temel özellikleri şu şekilde sıralanabilir; (Şahin, 2013:45)

- Bütün çalışanları kapsar.
- Hem yaşanan hem de çalışılan ortamı bütün olarak değerlendirir.
- Sürekli takip gerektirir.
- Hizmet ağırlıklı ve koruma amaçlı bir yaklaşımdır.

### **1.2.İş Güvenliği Tanımı**

Temelde iş güvenliği kavramı, çalışanların yaptıkları işten, çalıştıkları iş ortamından ve çalışma şekillerinden kaynaklanan risklerden dolayı maruz kalabilecekleri tehlikelerden korunmayı amaçlamaktadır. İş güvenliğinin öncelikli ve temel amacı insanı korumaktır. Ancak; çalışanın korunmasının yanında, çalışılan ortamda bulunan makine, teçhizat vb. işin devamlılığını sağlayan faktörlerin de korunmasını veya zarar görmesini engelleme çabalarıdır (Karakule, 2012).

İş güvenliği iş yerlerinde;

- İşin yapılma tekniği ile ilgili oluşan tehlikelerden korumak,
- Çalışan sağlığına zarar verebilecek risklerden korumak,
- Daha iyi ve güvenli bir iş ortamı oluşturmak,

İçin yapılan bütün çalışmaları ifade eden bir bilim dalıdır.

İş güvenliği çalışılan ortamda meydana gelebilecek her türlü kaza veya meslek hastalıklarının tamamen ortadan kaldırılması veya minimize edilmesi, çalışılan ortamda bulunan makine teçhizatın zarar görmesinin engellenmesi ve çalışan ve işveren açısından her iki tarafın da zarar görmesini engellemek üzerine odaklanır. Ancak; bu bütün amaçların en önünde çalışan sağlığı ve güvenliği gelmektedir. Çalışan sağlığının insani bir olgu olması ve üretim planlamaları veya üretim güvenliğinin ikinci planda kalması anlamına geliyor. Zira öncelik çalışan sağlığı ve güvenliği olmasının en önemli nedeni, çalışanların üretim

faaliyetlerinin en önemli unsuru olmasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle çalışılan ortamda meydana gelebilecek her türlü tehlike veya kazaya karşı önceden yapılan ve yapılması gereken bütün çalışmalar iş güvenliğinin konusudur. Bu sayede hem çalışanlar sağlıklı ve güvenli bir şekilde çalışma hayatlarını sürdürmekte henmde çalışma hayatını sağlıklı ve güvenli bir ortamda sürdüren çalışan sayesinde de üretim güvenliği sağlanarak işletme menfaatleri korunmaktadır (Mungen, 2008:3-4).

### **1.3 İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Tarihsel Gelişimi**

İnsanlık tarihinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili ilk uygulamaların toplu yaşama ve bunun sonucunda ortaya çıkan iş paylaşımı ile başladığını söylemek mümkündür. İlk uygarlıklarda da bazı işler diğerlerine göre daha riskli olmuş, bu işlerde çalışanların sağlığı olumsuz yönde etkilenerek hekimlerin dikkatini çekmiştir. Örneğin ağır işlerde çalışanların yüksek enerjili besinlere ihtiyaç duyduğu bilgisini Roma döneminde bilindiği Herodot'un yazılarında geçmektedir. Hipokrates ise kurşunun zararlarından bahsederek kurşun koliğini ve kabızlık, halsizlik, görme bozukluğu ve felç gibi diğer belirtileri tanımlamıştır (Bayılmış, 2013:7; TMMOB, 2010:4).

M.Ö. 200 yıllarında ise Noconder tarafından kurşun anemisi ve kurşun koliği özellikleri tanımlanmıştır. Bu dönemdeki korunmayla ilgili bazı bilgilerin ve uygulamaların da olduğunu görüyoruz. Plini (M.S. 23-79), çalışma ortamındaki tozlardan korunmak için başlara maske görevi gören torba geçirilmesini önermiştir. Tuvanel ise demircilik alanında çalışanlarda göz hastalıklarının sık olduğunu, uzun süre ayakta çalışılmasının ise varislere neden olduğunu saptamıştır (Bilgen, 2011:8).

Dünyadaki ilk mineroloji bilgini Agricola, iş kazalarının önlenmesi için önerilerde bulunmuştur. Dönemin jeoloji, metalürji, madencilik bilgilerini de kapsadığı önemli eserini oluşturarak toza bağlı hastalıkların önlenmesi için maden ocaklarının havalandırılmasını önermiştir (Akpınar, 2013:1-3; Bilgen, 2011:8; TMMOB, 2010:5).



Ramazzini, 1713 yılında “De Morbis Atficum Diatriba” kitabını yayınlamış ve kitabında iş kazalarının önlenmesi için iş yerlerinde güvenlik önlemlerinin alınmasını önermiştir. Bir hekim olan Ramazzini özellikle meslek hastalıklarından korunma konusunda önemli saptamalar yapmıştır (Akpınar, 2013:1-3; Bilgen, 2011:8; TMMOB, 2010:5).

Rusya'daki yaşanan Bolşevik İhtilali ve Endüstri Devrimi, gelişmiş ülkelerin işçilerin sorunlarına eğilmesine de neden olmuştur (TMMOB,2010:6-7). İngiltere’de endüstri devriminin yaşandığı yıllar hızlı nüfus artışının yaşandığı yıllara aynı döneme denk gelmiştir. Endüstri devrimi sonucunda kentsel alanlarda artan iş gücü gereksinimi nedeniyle, kırdan hızlı nüfus artışı sonucunda ekonomik sorun yaşayan kitleler kentlere göç etmiştir. Ağır çalışma koşullarında ve olumsuz ortamlarda yaşayan işçilerde görülen sağlık sorunları toplumun dikkatini çekmeye başlamıştır. Özellikle kadınlar ve çocuklar daha uzun sürelerle ve daha düşük ücretlerle çalıştırılmışlardır. Çalışma yaşamının ilk yasası olarak bilinen “Çıraklık Sağlık ve Ahlak Yasası” 1802 yılında İngiltere’de çocuk işçilerin günlük çalışma süresini 12 saatle sınırlayan bir yasadır. Bu dönemde çalışma ortamında maruz kalınan zararlı etmenlerin sağlık etkileri de saptanmaya başlamıştır. Percival Pott’un baca temizliği yapanların kansere yakalanmasıyla ilgili yaptığı araştırmaların sonucunda İngiliz parlamentosu tarafından 1883’de “İngiliz Fabrikaları Yasası” çıkarılmıştır (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 daha az üzerinde durulan bir konu olup; ilgili mevzuat en riskli olan alanları dahi 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).

#### **1.4 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).

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 1475 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. İşverenin günlük çözümleri ve kağıt

üzerindeki 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.

6331sayılı 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 oluşturulmuştur.
- İş yerlerinde acil durumlar için hazırlıklı olunmalı ve acil eylem planı yapılmıştır.
- 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).

### 1.5 İş Kazası Tanımı

Kaza kavramı genel olarak herkese göre değişiklik göstermektedir. Bununla birlikte "İş kazası" kavramı noktasında da bakış açılarının fark etmesi tartışmaları ve doğal olarak da fikir ayrılıklarını beraberinde getirmektedir. Çalışma hayatında iş kazalarının olması, kazaya taraf olan işçi, işveren, sigorta kurumları ve diğer bazı kuruluşları doğal olarak ilgilendiren hukukî meseleler meydana getirmekte ve birincil koruma olan çalışanın korunması bu kavramın tanımının yapılmasını gerçek anlamda zorlaştırmaktadır. Kazaların hangisinin iş kazası olduğu noktasında uzmanların hem fikir olduğu iki görüş göze çarpmaktadır;

1. İş kazasının teknik anlamda tanımlanması
2. İş kazasının hukukî anlamda tanımlanması (Müngen, 2002:3)

#### *İş kazaların temel nedenleri*

İnsan odaklı nedenler;

- Psikolojik nedenler
- Fiziksel nedenler
- İnsanı ilişkiler
- Makine ve teçhizat odaklı nedenler;
- Yanlış makine ve makine ekipmanı yerleşimi,
- Tam olmayan veya kusuru olan makine koruyucuları,
- Yetersiz standardizasyon,
- Yetersiz kontrol ve bakım,

- Yetersiz mühendislik hizmetleri gibi.
- Çalışma ortamı odaklı nedenler
- Yetersiz çalışma bilgisi,
- Uygun olmayan çalışma yeri ve ortamı,
- Uygun olmayan çalışma metodu,

*Yönetim odaklı nedenler;*

- Yetersiz yönetim organizasyonu,
- Tamamlanamamış talimat ve kuralların hepsi,
- Yeterli görünmeyen güvenlik yönetimi plânları,
- Verilen eğitimin ve öğretimin yetersizliği,
- Uygunsuz denetim, idare ve yol gösterme,
- Yetersiz sağlık kontrolleri gibi ( Şahin, 2013:24)

***İş kazasının teknik anlamda tanımı***

İş kazası kavramını teknik açıdan inceleyen uzmanların ulaştığı tanımlamalar şöyle sıralanabilir;

1) İş kazası, bir hazırlık yapılmadan ve kontrolü pek mümkün olmayan ve etrafına da (insana veya diğer cansız varlıklara gibi) zarar verebilme ihtimali olan olaylardır.

2) İş kazası, birdenbire ortaya çıkan nedeni insanın yanlış bir davranışı ya da teknik bir durum olabilen, sonucunda da ortaya sakatlanma veya ölüm gibi vahim durumlar oluşan olaydır.

3) İş kazası, çalışanlara, etrafa ve/veya cansız cisimlere zarar verdiği için ortamdaki çalışmanın aksamasına veya durmasına neden olan anî bir olaydır.

Sadece kişilere zarar veren olayların iş kazası sayılabileceği görüşünü savunan araştırmacılardan Federal Alman Dr. Skiba iş kazasını şöyle tanımlamaktadır: “Kaza dıştan ve anî bir etkiyle meydana gelen ve kişilere zarar veren istenmeyen bir olaydır.” Kazanın oluşumunu inceleyen araştırmacıların ilginç bir açıklama örneği olarak *dik duran domino taşları* modelini kullandıkları görülmektedir (Müngen, 2002:4).

### *İş kazasının hukukî anlamda tanımı*

Hukukî işleyişte iş kazası tanımı yapılırken çalışanın muhafaza edilmesi maksadıyla işle alâkalı olan ve çalışanı zarara uğratabilecek olayların iş kazası kapsamına alınmaya çalışıldığı görülmektedir.

İş kazası kavramı Alman hukuk sisteminde de; “Bedene etki eden birdenbire cereyan eden süregelenin dışında hariçten gelen zorlayıcı etkilerle oluşan zarar veren olaylar” olarak tanımlanmaktadır (Sözer, 1997:408).

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda iş kazası “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olaya denir.” şeklinde tanımlanmıştır.

5510 sayılı SGK Kanunu’nun 13. maddesi uyarınca;

- Sigortalı çalışanın iş yeri içinde fiili olarak geçirdiği zamanlarda,
- İşverenin yürüttüğü iş nedeniyle, sigortalının kendi namı ve hesabına bağımsız çalıştığı zamanlarda,
- Bir işverene tabi olarak çalışan sigortalının asıl görevini yaptığı yerin dışındaki başka yerlere gönderilmesiyle oluşan asıl görevini yapmadığı anlarda,
- Bu kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a).bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının iş mevzuatı gereğince çocuğunu emzirmek nedeniyle geçen vakitlerde,
- Sigortalı çalışanların, işveren tarafından temin edilen bir araçla çalışma yapılan yere gidişi veya dönüşü esnasında cereyan eden, sigortalı çalışanı o an ya da daha sonra fiziken veya psikolojik özre uğratan olay

Olarak izah edilirken yukarıda bahsedildiği gibi bu hükümler iş kazasını tanımlamaktan ziyade hangi durumların iş kazası kapsamına gireceğini ortaya koymaktadır (Güzel, 2004:227).

### ***Sosyo-ekonomik anlamda iş kazası kavramı***

İş yerlerinde iş güvenliği tedbirlerinin yeterince alınmaması iş kazalarına neden olmakta bununla beraberde bazı psikolojik, sosyolojik, tıbbî ve ekonomik sıkıntılar getirmektedir. Bu sıkıntıları işçi, işveren ve ülke bakımından değerlendirecek olursak

#### **1) İşçi açısından**

İşçi üretim faktörünün direkt elemanıdır. Çalıştığı sürece para kazanabilmekte ve geçimini de böyle sağlayabilmektedir. Dolayısıyla iş kazasına maruz kalan bir işçinin üretimden geçici veya sürekli olarak uzak kalacak olması hatta hayatını kaybederek hem kendisini hem ailesini hem de ülkesini psikolojik, sosyolojik ve ekonomik açıdan zarara uğratacaktır (Şahin, 2013:26).

#### **2) İşveren açısından**

İş yerlerinde meydana gelecek bir iş kazası durumunda gerek kazaya uğrayan çalışanın üretime katkıda bulunamaması gerekse diğer çalışanların bu olaydan psikolojik açıdan etkilenmesi ile randımanın düşmesi veya iş kazası sonucu makine ve teçhizatlarının hasar alması ve üretimin sekteye uğraması iş yerini her şekilde olumsuz etkileyecektir (Şahin, 2013:26).

#### **3) Ülke ekonomisi açısından**

İş kazası neticesinde oluşan iş ve iş gücü kayıpları işletmenin gördüğü maddî kayıplar ve tamirat masrafları, işçiye ödenen tazminatlar, tıbbî müdahale-hastane masrafları, üretimin kısmen veya tamamen durması sonucunda meydana gelen üretim kayıpları, yeni işçi yetiştirmek için harcanan zaman ve eğitim giderleri, iş kazası ile ilgili devletçe yapılan soruşturma masrafları, yaralanan veya sakat kalan işçinin rehabilitasyonu, işçinin bir süre veya tamamen üretim elemanı olmaktan çıkıp tüketim elemanı olması gibi birçok durum ülke ekonomisini dolaylı ya da dolaysız etkileyen faktörlerdir (Şahin, 2013:26).



## **1.6 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini Tehdit Eden Unsurlar**

Yapılan araştırma ve akademik çalışmalara bakıldığında işçi sağlığı ve iş güvenliğini tehdit eden veya etkileyen faktörler iki temel başlıkta incelenmektedir. Bunlar;

- Kişisel Etmenler
- Çevresel Etmenler

### **1.6.1 Kişisel Etmenler**

İşçi sağlığı ve iş güvenliğini etkileyen faktörlerden ilki kişisel etmenlerdir. Bireylerin çalıştıkları iş koşulları dışında kendilerinin de sağlık düzeylerine ilişkin bir takım sorumlulukları bulunmaktadır. Buna göre bireylerin beslenme şekilleri, kültür durumları ve çeşitli alışkanlıkları gibi kişisel özellikler sağlık ile ilişkili konulardır. Özel hayatında özenli ve sağlıklı bir şekilde yaşamayan bireylerin vücutları tam bir iyilik halinde çalışmamakta ve iş yerinde en küçük bir sağlık riski ile karşı karşıya kaldığında meslek hastalığına yakalanabilmektedir. Bireylerin sağlıkları ile sorumsuz yaşamaları, hem kendi sağlıklarını hem de iş güvenliğini riske atmaktadır. Zira çalışılan işin niteliğine göre birden fazla kişinin bulunduğu ve birbirine bağımlı veya birbirini etkileyen işler yürüten bireyler, tek bir kişiden kaynaklanan bir tehlike sonucu zarar görebilmektedir.

Çalışanların psikolojik durumları ile sağlıkları arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanın yaptığı iş veya meslek sektörü açısından değerlendirildiğinde psikolojik durumun işçi sağlığı ve iş güvenliğini önemli ölçüde riske atabilecek durumların oluşma ihtimali yüksektir. Son zamanlarda yaygın olarak görülen, özelleştirme çalışmaları, taşeron sistem, iş güvencesinin ortadan kalkması, çalışma sürelerinin düzensizliği, gece mesaisi ve işini kaybetme riski gibi etkenler çalışanların psikolojik durumunu olumsuz yönde etkilemekte ve bu olumsuzluk bireylerin meslek hastalığı veya iş kazası geçirmelerine sebep olmaktadır (Karakule, 2012:58).



## 1.6.2 Çevresel Etmenler

İşçi sağlığı ve iş güvenliğini etkileyen faktörler arasında bulunan çevresel etmenler çalışan sağlığına önemli ölçüde zarar verebilecek düzeylere çıkabilmektedir. Büyük riskler taşıyan bir takım çevresel etkiler bulunmaktadır. Başlıca şu şekilde sıralanabilir; (Cıngıllıoğlu, 2012:71).

- Fiziksel etmenler
- Sosyal etmenler
- Kimyasal etmenler
- Biyolojik etmenler

### 1.6.2.1 Fiziksel Etmenler

Çalışanların iş ortamlarında bulunan nem, sıcaklık, titreşim ve gürültü gibi fiziksel etkenler bireylerin sağlıklarını önemli düzeyde etkilemektedir. Özellikle ağır sektörlerde çalışan bireyler bu etkenler doğrultusunda büyük risk ve tehlike altındadır. Fiziki çevre koşulları kapsamında değerlendirildiğinde her iş ortamı veya her sektör aynı düzeyde değerlendirilememektedir. Kimi zaman aynı sektörde bulunan iki işletmede dahi fiziksel koşullar farklılıklar gösterebilmektedir. Bu konuda önemli olan bütün işletmeleri kapsayacak şekilde belirli standartlar oluşturarak bu standartların sürekli denetiminin yapılmasıdır. Zira aksi durum söz konusu olduğunda işçinin hayatı söz konusu olabilmektedir. Örneğin silis, pamuk, demir, asbest vb. tozlar olumsuz fiziki koşullar olarak değerlendirilebilir (Yıldız vd., 2008:43).

Fiziksel çevre etmenleri arasında mekanik yani makine teçhizata bağlı etmenlerden de söz edilebilir. Çalışanların buldukları iş ortamında koruyucu donanım araçları olmadan, emniyetsiz araçların kullanılmasından kaynaklı çeşitli sağlık sorunları ortaya çıkabilmektedir.

### 1.6.2.2 Sosyal Etmenler

Çalışanların sosyo-ekonomik durumları da işçi sağlığı ve iş güvenliğini önemli ölçüde etkileyen etmenlerden birisidir. Sosyal etmenler içinde değerlendirilen en önemli kısım çalışanların ekonomik durumlarıdır. Özellikle tehlikeli ve ağır işlerde çalışan bireylerin aynı zamanda ekonomik yönden sorun yaşıyor olması, bireylerin iş kazası geçirme ihtimalini artırmaktadır. Çalışanlarda

sosyal etmenlerde yaşanan olumsuzluklar, psikolojik etmenleri de tetikleyerek bireyin iş güvenliğini tehlikeye atarak hayati sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir (Biçer, 2007:35).

### **1.6.2.3 Kimyasal Etmenler**

Teknolojinin hızla gelişmesi sonrasında üretim araçları ve üretim faaliyetlerinde kullanılan mal ve malzemelerde sürekli olarak değişmektedir. Bu durum kimyasal maddelerin sayılarını artırmış ve neredeyse her sektörde tehlikeli sayılabilecek kimyasal maddeler kullanılmaya başlanmıştır. İş güvenliği uygulamalarına özen gösterilmeyen veya güvenlik iklimi oluşmamış olan iş ortamlarında bu kimyasallar çalışanların sağlığını tehdit etmekte ve iş kazaları veya meslek hastalıklarına davetiye çıkarmaktadır. Bunun yanında kimyasal maddelerin sürekli olarak değişmesi ve bu değişikliklere hızlıca ayak uydurma probleminin bulunması, iş kazası veya meslek hastalıklarına müdahalede gecikmeler yaşanmasına sebep olmaktadır (Dursun, 2012:62).

Çalışma ortamları açısından sıklıkla tercih edilen ve en önemli kimyasal maddeler solventler, alkalil boyalar, zehirli gazlar ve asitler olarak sıralanabilir. İnsan sağlığı açısından son derece tehlikeli olan bu maddelere karşı koruyucu donanım veya güvenlik tedbirlerinin alınması çok önemlidir. Zira bu maddelerin sebep olduğu hastalıklar bireylerde kalıcı hasarlara yol açmakta ve işçi sağlığını önemli ölçüde tehdit etmektedir.

### **1.6.2.4 Biyolojik Etmenler**

Çalışma ortamlarında koruyucu sağlık hizmetlerinin önemi büyüktür. Zira işyerlerinde hava, besinler, su ve diğer taşıyıcılar yoluyla işçilere bulaşabilecek mikroorganizma veya parazitler insan sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışanların maruz kaldığı başlıca biyolojik riskler; tetanoz, tüberküloz, şarbon vb. sağlık sorunlarıdır. Çalışma ortamlarında bu tür risklere karşı koruyucu önlemlerin alınması, aşılama, eğitim ve bilgilendirme gibi faaliyetlerin yürütülmesi işçi sağlığının korunması ve iş güvenliğinin sağlanması açısından çok önemlidir (Yüce, 2014:80).

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2.GÜVENLİK KÜLTÜRÜ, GÜVENLİK İKLİMİ VE GÜVENLİK İKLİMİNİN BOYUTLARI

#### 2.1 Güvenlik Kültürü Kavramsal Çerçeve

##### 2.1.1 Güvenlik Kültürü Tanımı

Günümüzde bireyler hayatlarını devam ettirmek adına temel gereksinimlerini yerine getirmesinden sonra, geleceğe yönelik bir takım planlamalar yapmakta ve bu konuda geleceklerini güvence altına almaya çalışmaktadır. Güvenlik, kavramsal olarak “emniyetli olma duygusu” olarak ifade edilebilir (Akalp ve Aytaç, 2005).

Günümüzde iş kazalarının önlenmesi veya azaltılmasına yönelik gelişmeler, ilk aşamada mühendislik öngörüsü ile teknik ve fiziki tehlikelerin kontrolü ile sağlanmaya çalışılmıştır. Ancak; zamanla iş kazalarında sadece teknik veya fiziki riskler konusunda önlem almanın yeterli olmadığı, bunun yanında insan faktörünün düşünce, davranış, uyum, algı vb. faktörlerin de önemli olduğu gerçeği ortaya çıkmıştır. Yapılan bazı çalışmalarda iş kazalarının %90'lara kadar bireylerin güvensiz davranışları sonucunda ortaya çıktığı sonucuna ulaşılmıştır (Tomas ve diğerleri, 1999:49).

Güvenlik kültürü, 1986'da Çernobil nükleer kazası sonrasında 1987 yılında OECD Nükleer Ajansı tarafından hazırlanan bir raporda kullanılmıştır (Olsen ve Rundmo, 2008:428). Bu rapora göre gerçekleşen bu kazanın örgütsel etmenler ve çalışanların davranışlarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bunun gibi Piper Alpha petrol platformunda yaşanan kaza ve Clapham Junction demiryolu kazalarından sonra hazırlanan raporlarda da benzer ifadeler yer almaktadır (Yule, 2003:1).

Güvenlik kültürü, örgüt kültürünün bir alt boyutu olarak kabul edilmektedir (Clarke, 1999: 185; Cooper, 2000: 113; Cai, 2005: 3; Wu, Li ve Shiau, 2010: 423). Güvenlik kültürü ile ilgili en fazla alıntı yapılan tanımlardan biri olan HSE (Health & Safety Executive) (1993) tarafından yapılmıştır. HSE (1993) güvenlik kültürünü, bir organizasyonun sağlık ve güvenlik yeterliliği ve tarzı ile birey ve grup değerlerinin, tutumların, algıların, yetkinliklerin ve bağlılığı

belirleyen davranış örüntülerinin bir ürünü olarak tanımlamaktadır (Fleming, 2005: 3). Cox ve Cheyne'e (1998: 191) göre bu tanım psiko-sosyal bir bakış açısını yansıtmaktadır.

Turner ve diğerleri (1989) güvenlik kültürünü daha geniş bir açıdan ele alarak, "çalışanların, yöneticilerin, müşterilerin ve kamu üyelerinin maruz kaldıkları tehlike veya zararların minimize edilmesiyle ilgili inançlar, normlar, tutumlar, roller ve sosyal ve teknik uygulamalar kümesi" olarak tanımlanmaktadır (Cox ve Flin, 1998: 191). İngiliz Endüstri Konfederasyonu (1991) ise güvenlik kültürünü; risk, kaza ve hastalıklar hakkında bir organizasyonun bütün üyeleri tarafından paylaşılan inançlar ve fikirler olarak tanımlamaktadır (Cooper, 2000: 114).

Özkan ve Lajunen (2003) güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi literatüründen yararlanarak geliştirdikleri tanıma göre güvenlik kültürü, "güvenliği veya emniyeti tehdit edebilecek davranış veya uygulamalarla bunların yer aldığı ortak kullanım ya da etki alanında bulunan canlıların veya nesnelerin (örn, teçhizat, araç vb.) zararını en aza indirmeyi amaçlayan güvenlik veya emniyete öncelik veren algılar, inançlar, tutumlar, kurallar, roller, sosyal, teknik ve politik uygulamalarla yetkinlikler ve sorumluluk hislerinin bütünüdür" (Özkan ve Lajunen, 2003: 3).

Güvenlik kültürü kavramının net bir şekilde yapılması biraz zordur. Zira kültür kavramının soyut bir kavram olması bu tanıma net bir şekilde yapmayı daha da zorlaştırmaktadır. Bunun yanında araştırmacıların güvenlik kültürü temel sayılabilecek boyutları (yönetim algısı, eğitim ve iletişim) dışında diğer güvenlik boyutlarına da vurgu yapmalarıdır. Bu doğrultuda tanımlamalar birbirinden daha farklı veya daha fazla detay içeren şekiller almaktadır. İşletmelerin sektör farklılıklarını göz önünde bulundurmadan güvenlik kültürüne ilişkin yapılan tanımlamaların ortak özellikleri şu şekilde sıralanabilir;

- Güvenlik kültürü, belirli bir grup veya daha fazlasının paylaştığı ortak değerleri ifade eder.
- Güvenlik kültürü, işletmede bulunan formel güvenliğe ilişkin sorunlarla da ilgilenir.
- Güvenlik kültürü, çalışanların davranışlarını etkiler.

- Güvenlik kültürü, işletmede çalışan bütün bireylerin katılımı üzerinde durur.
- Güvenlik kültürü, güvenlik performansı ve ödüllendirme sistemlerini birbiriyle ilişkilendirir.
- Güvenlik kültürü, işletmede daha önce yaşanan olay veya kazalardan aldığı tecrübeyle eğitim ve geliştirme faaliyetlerine önem verir.
- Güvenlik kültürü, değişim konusunda dayanıklı ve dirençlidir (Wiegmann ve diğerleri,2002:5).

### **2.1.2 Güvenlik Kültürünün Özellikleri**

Güvenlik kültürünün özelliklerine ilişkin birçok araştırmacı farklı yorumlarda bulunmuştur. Ryan (2000:2) güvenlik kültürünün özelliklerini şu başlıklar altında değerlendirmiştir;

- Çalışanların tamamı güvenlikle ilgili prosedür ve kurallara uyar.
- Çalışanlar işyerinde meydana gelebilecek tehlikeleri gözlemler ve tehlike durumunda düzeltme adına inisiyatif kullanır.
- Çalışanların tamamı güvenlikle ilgili yapılan uygulamalara katılım sağlar, güvenlikle ilgili aktiviteler teşvik edilir.
- Güvenlik konusunda iletişim açık yönlü gerçekleştirilir. Güvenlikle ilgili konularda disiplin cezası veya yönetim korkusu yoktur.
- Güvenlikle ilgili konular, sistemin açığı veya eksiğini bulmak ve düzeltmek adına bir fırsat olarak görülür.
- İşyerinde güvenlikle ilgili eğitim programları, çalışanların kendini güvende hissetmesi için gerekli bilgi, eğitim ve yeteneği sağlamaktadır.
- Çalışanlar risk almaktan kaçınırlar.
- Yöneticiler, çalışanların kendi kendilerine risk almalarına sebep olmazlar.
- Aktif bir geribildirim sistemi bulunmaktadır. Bu sayede güvenlikle ilgili tehlike veya risk durumlarında üst yönetimin haberdar olması sağlanır.
- Çalışanlar arasında iletişim yüksek seviyede olduğundan, güvenliğe yönelik işbirliği söz konusudur.
- İş ortamı ile ilgili bütün süreçlerde, çalışanlar ve yönetim risklerin ortadan kaldırılması ve iş kazalarının önlenmesine odaklanmıştır.

### 2.1.3 Güvenlik Kültürü Boyutları

Güvenlik kültürüne ilişkin araştırmacılar tarafından birbirinden farklı yorumlar yapılmıştır. Bu durum her sektörün kendine özgü iş ortamı bulundurması ve birbirinden farklı risklere sahip olması sebebiyle ortaya çıkmaktadır. Zira araştırmacılar konuyu kendi araştırdıkları sektöre göre ele aldıklarından güvenlik kültürüne ilişkin boyutlar da bu sektörler üzerinden yorumlanmaktadır. Wiegmann ve diğerleri (2002:11) genel anlamda kabul edilebilecek güvenlik kültürü boyutlarını şu şekilde sıralamaktadır;

- Örgütsel Bağlılık
- Yönetim Katılımı
- Çalışan Katılımı
- Ödül Sistemi
- Raporlama

**Örgütsel Bağlılık:** Güvenliğe yönelik örgütsel bağlılık, üst yönetimin güvenliği çekirdek bir değer veya temel bir prensip olarak belirlemesidir. Bu örgütün güvenliğe bağlılığı, mali sıkışıklık olduğu zamanlarda bile devamlılık göstermesi, güvenliğe yönelik pozitif tutum ve uygun bir şekilde bütün örgüt içinde güvenliği teşvik etmesiyle yansımaktadır.

**Yönetim Katılımı:** Yönetim katılımı, üst ve orta yönetimin örgüt içindeki önemli güvenlik aktivitelerinde kişisel olarak yer almaları olarak ifade edilebilir.

**Çalışan Katılımı:** İyi bir güvenlik kültürüne sahip organizasyonlar çalışanlarını yetkilendirir ve güvenliğin artırılmasındaki anahtar rolü konusunda çalışanları açıkça bilgilendirir.

**Ödül Sistemi:** Örgütün güvenli ve güvensiz davranışları değerlendirme şekli ve bu değerlendirmelere göre uygun ödül veya ceza vermesi güvenlik kültürünün anahtar bileşenlerinden biridir.

**Raporlama:** Etkin ve sistematik bir raporlama sistemi, bir kaza olmadan önce güvenlik yönetiminin zayıflığının ve kırılganlığının belirlenmesinde önemli bir rol oynar. Bir kaza olmadan önce olaylar ve ramak kala durumlar temelinde örgütün önleyici olarak öğrenme isteği ve yeteneği, güvenliğin iyileştirilmesi için kritik bir rol oynar.



#### 2.1.4 Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi Arasındaki İlişki

Kültür ve iklim kavramları örgütsel literatürde tartışılmakta ve araştırmacılar ikisi arasında açık bir ayrım yapmakta zorlanmaktadır (Ashforth, 1985; Rousseau,1988; Schneiderand Gunnarson, 1996). Glick (1985), iklimin, Lewin(1951)'in insanın sosyal psikolojisinden/durum etkileşiminden geliştiğini, kültürün ise sembolik etkileşimsellikten ve sosyoloji ve sosyal antropolojiden türediğini tartışmıştır (Mead, 1934). Moran ve Volkwein kültür ve iklimi örgütlerin anlamlı, iletişime açık, sosyal yapıları boyutlarının bileşenleri olarak özetlemiştir (Kathryn vd.,1999:9).

Diğer taraftan, güvenlik kültürü genellikle örgüt ve işe yönelik paylaşılan temel tutum, inanç ve değerler olarak karakterize edilirken, güvenlik iklimi; örgütsel politikalar ve yönetim, iş uygulamaları ve çalışma çevresine yönelik olarak daha çok günlük algılarla karakterize edilmektedir. Güvenlik iklimi, güvenlik kültüründen daha sınırlı bir alana odaklanır. Güvenlik kültürü kavramının güvenlik iklimine göre daha geniş bir kapsamı vardır. Güvenlik kültürü; tutumlar, değerler ve davranışlar gibi yapıları da içine alan bir kavramdır. Ayrıca güvenlik kültürü güvenlik iklimine göre daha soyut bir kavramdır (Neal ve Griffin, 2002:69; Clarke, 2006b:538; Yule, 2003:3).

Güvenlik kültürü kavramı, güvenlik iklimi kavramına göre daha karmaşık ve sürekli bir olgudur ve toplum kültürüyle oldukça iç içe olan temel değerler, normlar, varsayımlar ve beklentileri yansıtır. Güvenlik iklimini, güvenlik kültürünün bir alt bileşeni olarak kabul eden görüşlerin yanında güvenlik kültürünün bir yansıması olarak kabul eden görüşler de mevcuttur (Tharaldsen, Olsen ve Rundmo, 2008: 428; Martinez-Corcoles, Mario ve Tomas, 2011: 5). Diğer taraftan her iki kavramda bir organizasyondaki temel güvenlik tutumları olarak tanımlanmaktadır. Ancak güvenlik iklimi, genellikle örgütteki insanların güvenliğe yönelik tutumlarını ifade eder. Kültür, örgüt üzerinde etkide bulunan bir “arka plan” iken güvenlik iklimi, kültüre göre örgüte etkide bulunan bir “ön plan” olarak kabul edilebilir (Olive, O’Connor ve Manan, 2006: 133).

Örgüt güvenlik iklimi araştırmaları iklimden çok örgüt güvenlik kültürünün sosyal, bilişsel aracısı ve belirleyicisi olarak kullanılmaktadır ve ölçmesi daha kolay olduğu için tercih edilmektedir (Zohar, 2000; Zohar ve Luria,

2005; Hudson, 2007). Örgüt iklimi, genellikle anket çalışmalarıyla değerlendirilir (Swuste, 2008). İklim değerlendirmesi için, çalışanlarla konuşmak son derece önemlidir ve altta yatan sorunları anlamamanın en net yoludur (Fitzgerald, 2003). Güvenlik iklimi güvenlik politika ve uygulamalarının, paylaşılan algıları ile ilişkilidir. İklim daha somut ve ölçülmesi kültürden daha kolaydır. Kültür ise çekirdek değer ve inançları kapsar ve bunların ölçülmesi daha karmaşık olabilir (Dov, 2008).

Sonuç olarak güvenlik iklimi, güvenlik kültürüne göre daha hızlı ve daha kolay değişir (Olive, O'Connor ve Manan, 2006: 133). Ayrıca güvenlik iklimi, bir organizasyonun mevcut temel kültürünün bir yansımasıdır ve güvenlik kültürünün bir alt bileşenidir. Güvenlik kültürüne göre daha yüzeysel ve geçicidir. Diğer taraftan, güvenlik iklimi bir organizasyonun genel güvenlik kültürünün bir göstergesi veya mevcut güvenlik yapısının anlık bir görüntüsü olarak tanımlanır (Smith ve Wardsworth, 2009: 14).

## **2.2 Güvenlik İklimi Kavramsal Çerçeve**

### **2.2.1 Güvenlik İkliminin Tanımı**

Güvenlik iklimi kavramı, ağırlıklı olarak çalışma ortamında güvenliğin sağlanmasına yönelik önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir. Güvenlik iklimi kavramını ilk olarak ortaya çıkaranlardan Zohar (1980:96) güvenlik iklimini, “İşyerinde çalışan bireylerin çalıştıkları çevre hakkında paylaştıkları molar algılarının bir özetidir” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanım doğrultusunda güvenlik iklimini, çalışma ortamlarının güvenliği ile ilgili uygulanan politika, strateji ve prosedürlerle ilgili algı düzeyini ifade eden kavram olarak tanımlamak yanlış olmaz (Neal ve Griffin:2002:69). Güvenlik iklimi algısı çalışanların sadece bu konuda değil işletmede yürütülen bütün faaliyetlere yönelik bireysel ve örgütsel açıdan inanç düzeylerini de temsil etmektedir. Buna göre çalışanların algı düzeyi, işletmenin yürüttüğü tüm faaliyetlere verilen tepki veya davranışların tamamını irdelemek anlamına gelmektedir. Bu doğrultuda güvenlik iklimi, bireysel ve örgütsel güvenlik değerlerinin işletme faaliyetlerini yorumlayarak, faaliyetlerini yürütme adına genel bir çerçeve olarak değerlendirilebilir (Hahn ve Murph, 2008:1047).



Akademik çalışmalara bakıldığında güvenlik iklimi ile ilgili birçok tanımın yapıldığı görülmektedir. Aşağıda güvenlik iklimine ilişkin çeşitli tanımlar yer almaktadır (Wiegmann ve diğerleri, 2002:9-10).

- Glennon (1982), “Çalışanların davranışları üzerinde doğrudan bir etkiye sahip çoğu örgütsel özelliklerle ilgili çalışanların algılarıdır ve güvenlik iklimi örgüt ikliminin özel bir türüdür” şeklinde tanımlamıştır.
- Brown ve Holmes (1986), “Belli bir konu hakkında birey veya grup tarafından benimsenen inanç ve alguların bir setidir” şeklinde tanımlamıştır.
- Zohar (1980), “Güvenlik iklimi, çalışanların işlerini güvenli bir şekilde yürütmeleriyle ilgili algularını yansıtan belirli bir örgüt iklimi tipidir. Çalışanların iş çevrelerine ilişkin bütüncü algularının bir özetidir” şeklinde tanımlamıştır.
- Dedobbeleer ve Beland (1991), “Güvenlik iklimi, yönetimin güvenliğe bağlılığı ve çalışanların güvenliğe katılımını kapsayan bireysel bir özellik olarak görülebilir. İş düzenlemeleri hakkında insanların sahip olduğu bütüncü algılardır” şeklinde tanımlamıştır.
- Niskanen (1994), “Örgütlerin çalışanları ve denetçileri üzerine dayattığı politika ve uygulamalarla oluşturulan belli bir organizasyonda algılanan özellikler setidir” şeklinde tanımlamıştır.
- Coyle ve diğerleri (1995), “İş sağlığı ve güvenliği konularına yönelik algı ve tutumların objektif ölçümüdür” şeklinde tanımlamıştır.
- Hofmann ve Stezer (1996), “Yönetimin güvenliğe karşı bağlılığı ve çalışanların güvenlikle ilgili aktivitelere katılımı olarak ifade edilebilir.” şeklinde tanımlamıştır.
- BASI (1996) “Güvenliğin önemiyle ilgili çalışanların algıları ile işyeri içinde nasıl sürdürüleceği etrafında odaklanılmasıyla yansıyan, örgüt içinde güvenliği düzenleyen kural ve prosedürlerdir” şeklinde tanımlamıştır.

- Cabrera ve diğerleri (1997), “Örgüt üyelerinin iş çevreleri hakkında, daha doğru bir ifadeyle, organizasyonun iş güvenliği politikaları hakkında paylaşmış oldukları algılardır” şeklinde tanımlamıştır.
- Cheyne ve diğerleri (1998), “Güvenlik iklimi, örgütte belli bir zaman noktasında paylaşılan algıları yansıtan, geçici bir kültür ölçümü durumu olarak görülebilir” şeklinde tanımlamıştır.
- Flin ve diğerleri (1998), “Belli bir zamanda belli bir yerde, güvenliğin algılanan durumu olarak ifade edilebilir. Bu yüzden nispeten değişken bir yapıdadır ve işletme çevresindeki özelliklere bağlı olarak değişimi söz konusudur” şeklinde tanımlamıştır.
- Avustralya Madenler Konseyi (1999), “Güvenlik iklimi, daha çok firmada güvenlik sistemleri algısı, iş faktörleri ve bireysel faktörler gibi maddi olmayan konuları ifade eder” şeklinde tanımlamıştır.
- Mearns ve diğerleri (2000), “Güvenlik üzerinde etkide bulunan bugünkü çevre ve mevcut koşullarla ilgili çalışanların algılarının “anlıklar bir fotoğrafı” olarak tanımlanabilir” şeklinde tanımlamıştır.
- Zohar (2000), “Grup seviyesinde güvenlik iklimi, grup üyeleri arasında denetim uygulamalarına karşı paylaşılan algıları ifade eder” şeklinde tanımlamıştır.
- Yule ve diğerleri (2001), “Güvenlik iklimi, iş alanında mevcut güvenlik önceliklerinin durumu hakkında çalışanların algı ve tutumlarının bir ürünü olarak tanımlanabilir” şeklinde tanımlamıştır.
- Cooper ve Philips (2004), “Çalışanların işyerinde güvenlikle ilgili benimsemiş olduğu paylaşılan inanç ve algılarla ilgili bir kavramdır” şeklinde tanımlamıştır.

Yapılan bütün bu çalışmalar ve tanımlamalar doğrultusunda güvenlik iklimini, çalışanların buldukları iş ortamında herhangi bir zaman diliminde işe yönelik güvenlik hissinin düzeyi, işverenin güvenlik politikaları ve uygulamaları konusunda ki bilgi düzeyi ve işletme içinde değişen güvenlik uygulamaları ve politikalarına karşı çalışanların algı ve tepki düzeyleri ile örgütsel açıdan çalışanların ortak algıları şeklinde tanımlanabilir.

Akademik çalışmalar incelendiğinde güvenlik iklimi ile ilgili çalışmaların üç başlıkta incelenebileceği görülmektedir (Clarke, 2006:538). Bunlar;

- Tutumsal Yaklaşım
- Algısal Yaklaşım
- Karışım Yaklaşım

**Tutumsal Yaklaşım:** Bu yaklaşıma göre, çalışanların işyerinde güvenliğe ilişkin tutumlarının ölçülmesi ve bu ölçümlerin sonuçlarına göre hareket edilmesine odaklanmaktadır. Çalışanların işyerinde güvenliğe ilişkin tutumları yapısal ve yapısal olmayan inançlar ile işyerine ilişkin yapılan değerlendirmeler (güvenlik politikaları, mevzuat doğrultusunda yapılan düzenlemeler, kurallar) ile ilgilidir.

**Algısal Yaklaşım:** Bu yaklaşım işyerinde uygulanan örgütsel politika ve uygulamaları kapsayan çalışma çevresine yönelik algıların ölçümüne odaklanmak anlamına gelmektedir. Neal ve Griffin (2002:69) güvenlik iklimine ilişkin yaptıkları tanımda daha çok algısal yaklaşım doğrultusunda bu tanımları yapmışlardır.

**Karışık yaklaşım:** Bu yaklaşımda ise tutumsal ve algısal yaklaşımların birlikte değerlendirilmesi sonucunda güvenlik iklimi tanımlaması ve çalışmalarını yapılmıştır. Güvenlik iklimi tanımlarına bakıldığında Williamson ve diğerleri (1997), Mearns ve diğerleri (2004), Tomas ve diğerleri (2010) gibi araştırmacılar tutumsal ve algısal yaklaşımın birlikte değerlendirmesi sonucu bu tanımları yapmışlardır. Sonuç olarak güvenlik iklimi tanımları bireylerin algı ve tutum düzeyleri ile ilgilenebilir.

### 2.2.2 Güvenlik İkliminin Özellikleri

Güvenlik iklimi, birçok akademisyen tarafından ele alınan ve çeşitli tanımlarla desteklenen bir kavramdır. Tanımlamalardan yola çıkarak genel bir ifade ile güvenlik iklimini, çalışma çevresinde güvenlik konularıyla ilgili çalışanların algı düzeyini inceleyen bir kavram olarak tanımlamak mümkündür.

Yapılan çalışmalar doğrultusunda güvenlik ikliminin aşağıda belirtilen üç özelliği ön plana çıkmaktadır (Wiegmann ve diğerleri, 2002:8).

Güvenlik iklimi, belirli bir zaman diliminde işyerinde güvenlik ile ilgili yapıya yönelik algılar şeklinde tanımlanabilen psikolojik olgudur.

Güvenlik iklimi, maddi olmayan konular üzerinde durmakta ve daha çok çevresel ve durumsal faktörlerle ilgilenmektedir.

Güvenlik iklimi, zaman ve duruma göre kalıcılık göstermemekte, güvenlik kültürünün anlık bir fotoğrafı olarak yorumlanmaktadır. Güvenlik iklimi değişebilmekte ve değiştirilebilmektedir.

Güvenlik iklimi çalışanların buldukları ortamda kendilerini güvende hissetmeleri, güvenlik ile ilgili işyerinde uygulanan prosedürler, güvenlik politikaları, işyeri ve çalışan güvenliğine ilişkin yasal mevzuata ve bu mevzuatta yapılan değişikliklere tepki verme süresi gibi etkenlerin çalışanlar tarafından algılanış biçimi veya çalışanların bu konudaki tepkileri ile ilgilidir. Örgüt ikliminin daha somut bir hali olarak da nitelendirilebilen güvenlik iklimi kavramı yönetim değerleri, eğitim faktörleri, örgüt politikaları, iletişime yönelik uygulamalar, sağlığa yönetim uygulamalar vb. faktörler dizininin bir parçasıdır.

Örgüt güvenlik ikliminin güçlü olması, işyerinde çalışanların kendini güvensiz hissetme düzeylerini düşürdüğü ve güvenlik kaygısı olmayan çalışanların işlerinde daha etkin ve verimli oldukları saptanmıştır. Bu doğrultuda güvenlik ikliminin çalışan performansını etkileyen önemli bir faktör olduğunu söylemek doğru olur (Probst,2004).

Güvenlik ikliminin zamana ve duruma göre değişkenlik gösterebilmesi ve anlık değişimlere tepki vermesi, güvenlik iklimi politika ve uygulamalarının sürekli olarak gözden geçirilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Güvenlik iklimi güvenlik kültürünün bir alt boyutu olduğundan daha somut bir kavramı ifade ettiğinden, güvenlikle ilgili dürüst ve güvenli uygulama veya politikaların önemini artırmaktadır. Zira bu politikalarda veya uygulamalarda yaşanabilecek sorunlardan anlık olarak ilk etkilenen boyut güvenlik iklimidir.

### 2.2.3.Güvenlik İkliminin Boyutları

Güvenlik ikliminin boyutlarına ilişkin detaylı birçok çalışma yapılmış ve halen devam eden tartışmalar da bulunmaktadır. Flin ve diğerleri (2000) sanayi işletmelerinde kullanılan 18 güvenlik iklimi faktörünü incelemiş ve güvenlik iklimine ilişkin şu boyutları ortaya çıkarmıştır;

- Yönetim/Denetim Boyutu (Güvenlik algısına ilişkin yönetim bağıllığı)
- Güvenlik Sistemi Boyutu (Uygulamalar, ekipman ve kurallar)
- Risk (Risk almaya ilişkin tutumlar)
- İş Bakışı (Üretim, İş Yüğü vb.)
- Kurallar

Guldenmund (2000) yaptığı çalışmada yukarıda belirtilen boyutlara benzer boyutlar belirlemiştir. Güvenlik iklimi boyutları ile ilgili her iki çalışmada da yönetim temel değişken olarak belirlenmiştir. Yönetimin güvenlik iklimine ilişkin bağıllık seviyesi hiçbir zaman net olarak tespit edilememektedir. Bazı araştırmacılar güvenlik iklimi açısından en önemli boyutun yönetimin güvenliğe bağıllığı olduğunu düşünmekte ve güvenlik iklimi ölçümü için sadece bu kriterin yeterli olduğu fikrini öne sürmüşlerdir (Flin,2007:653).

Yönetimin güvenliğe bağıllığı gibi iklim özelliği algıları mekanizması sanayi işçilerinin bilinçli güvensiz davranışlarını (kurallara uymama, kazaları rapor etmeme) gerçekten etkiler veya istemsiz hatalara (örneğin kontrol panelini okumama) yol açan davranışların meydana gelmesi henüz tam olarak telaffuz edilmemiştir. Griffin ve Neal (2000), güvenlik ikliminin güvenlik performansı ile ilişkisini gösteren ilk teorik modeli yapmış ve test etmişlerdir. Modellerinde, güvenlik ikliminin güvenlik performansına etkisine işçinin bilgisi, becerisi ve motivasyonu aracılık eder.

Neal ve Griffin (2004) müteakiben güvenlik ikliminin işçinin bilgisini ve motivasyonunu etkilediğini bunun da güvenli davranışları ve eninde sonunda güvenli çıktıları etkilediğini açıklamışlardır.

Zohar (2003) da motivasyonel açıklayıcı bir model öne sürmüştür. Modeli, işçilerin davranış-çıkıtı beklentilerinin onların iklim algıları ile güvenli davranışları arasında aracılık eden bir pozisyonda olduğunu içerir. Zohar güvenlik iklimini meydana çıkan özellik, sosyal yapı ve fertlerin karakterize edilmiş

grupları olarak tanımlar. Bu onların yasalaşan politika ve kuralların paylaşılan algıları üzerinde inşa edilir ve örgütün diğer hedefleri (en geçerli hedef olan verimlilik) karşısında güvenliğe verilen doğru önceliği gösterir (Flin,2007:653-667).

Güvenlik ikliminin önemli bileşenleri; yönetim değerleri, yönetim ve örgüt uygulamaları, iletişim, işyeri sağlık ve güvenliğine çalışanların katılımıdır. Bu faktörlerin kaza ve olayları azalttığı pek çok çalışmada gösterilmiştir (Neal ve ark., 2000). Yapılan bir araştırmada, örgüt ikliminin güvenlik iklimine anlamlı katkı yaptığı görülmüştür. Güvenlik politika ve programları ve örgüt ikliminin iki boyutu (iletişim, organizasyonel destek).güvenlik iklimi ile en güçlü korelasyonu göstermektedir (De Joy ve ark., 2004).

Özet olarak, birçok araştırmacı güvenlik iklimi ve güvenlik kültürünü kendi toplumlarında keşfetmek istedikleri şekilde tanımlamışlardır. Bu tanımlamalar daha önce yapılan tanımların birçok karakteristiğini içermektedir. Bu çalışmaların amacı daha çok pratiktedir. Teorik güdüler sonraya bırakılmıştır. Algılarında, inançlarında ve tutumlarındaki vurgu ahlak, grup ve özetinde olduğu gibi kendilerinin oluşturduğu araştırma anket paradigmasını önerir.

#### **2.2.4.İşyerinde Güvenlik İkliminin Sağlanması ve Geliştirilmesi**

Güvenlik iklimini, 20 adet İsrail sanayi işletmesinde yaptığı araştırma ile ortaya çıkaran Zohar (1980), bu konuyu ilk açıklayan kişidir. Ona göre güvenlik ikliminin boyutları, çalışanların çalışma ortamında paylaştıkları algının ve güvenli davranışlarının önemini özetidir. 400 çalışan üzerinde uyguladığı anketlerin sonucuna göre aşağıda belirtilen etkenleri güvenlik seviyesi ile ilişkilendirmiştir.

- Güvenlik konusundaki eğitimin önemi
- İşverenin talep ettiği çalışma kapasitesinin güvenliğe etkisi
- İşletmedeki güvenlik uzmanlarının konumu, statüsü
- Güvenlik konusunda çalışan davranışlarının terfi ve kademe ilerlemeye etkisi
- Çalışma ortamında risk faktörleri
- Yönetimin güvenliğe ilişkin bağlılık düzeyi, tutumu



- Güvenliğe ilişkin davranışların sosyal konuma etkisi

Zohar, çalışmasında güvenlik iklimi boyutlarını gerçekleştiren kazalarla ilişkilendirme fırsatını bulamamıştır. 1986 yılında Holmes ve Brown yaptıkları çalışmada Zohar'ın geliştirdiği güvenlik iklimi modelini Americal şirketinde çalışan 425 işçi üzerinde uygulamış ve güvenlik iklimi boyutlarını güvenlik performansı ile ilişkilendirmiştir. Bu çalışmanın sonucunda güvenlik boyutlarına ilişkin aşağıdaki 3 başlık ortaya çıkmıştır (Kathryn ve diğerleri:1999:9).

- Yönetim tutumları (İşçilerin, yönetimin işçinin güvenlik ile ilgili düşünceleri konusundaki algısı)

- Uygulama ve politikalar (Yönetimin işçilerin düşünce ve tutumlarına karşı ne türlü karşılık verdiğine ilişkin algı düzeyleri)

- Risk düzeyi (İşçilerin işletmedeki fiziksel risklere ilişkin algı düzeyleri)

Bilindiği üzere güvenlik iklimi, güvenlik kültürünün alt boyutlarından birisidir. İşletmelerde güvenlik ikliminin oluşması öncelikle güvenlik kültürünün geliştirilmesine bağlı ve ilişkilidir. Güvenlik kültürünün anlık fotoğrafı şeklinde ifade edilen güvenlik iklimi kavramı, çalışanların iş ortamında bulunduğu sürelerde ve anlık algılanan güvenli davranış çabaları ve güvenli bir ortama çalıştıklarını düşünüp düşünmediklerine ilişkin algılarının geliştirilmesine bağlıdır. Çalışanlar iş ortamında güvenlik ile ilgili sürekli olarak kaygı veya endişe içerisinde çalışıyor ise güvenlik iklimi boyutlarının tekrar gözden geçirilmesi gerekmektedir.

İşletmelerin öncelikli amacı kâr elde etmektir. Bunu sağlayabilmek için ise yasal yükümlülükler, çalışan politikaları, üretim politikaları, yönetim politikaları gibi birçok konuda çeşitli düzenlemeler yapmak zorundadır. Bu düzenlemeler içerisinde bulunan güvenlik faaliyetlerine ilişkin ise yasalarda işletmelerin uyması gereken kurallar açıkça belirtilmektedir. Bu kuralların eksiksiz ve düzenli olarak kontrol edilerek yerine getirilmesi işletmede güvenlik ikliminin oluşmasını direkt olarak etkilemektedir. Zira amacı kâr elde etmek olan bir işletmenin güvensiz ortamda çalıştığını düşünen bireyler nedeniyle amacına ulaşması zor görünmektedir. Öncelikle işçinin sağlığı ve güvenliği konusu temel faktör olarak göze çarpsa da dolaylı olarak işletmenin amaç ve hedeflerini de önemli ölçüde etkilemektedir. Güvenlik ikliminin oluşturulması adına en önemli faaliyet

yönetimin güvenliğe ilişkin tutumlarıdır. Yönetim kademesinin bu konudaki samimi tutum ve davranışları sayesinde diğer fiziki düzenlemeler ve uygulamalar hayata geçirilebilir.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. GÜVENLİK İKLİMİ İLE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK ARAŞTIRMA

#### 3.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, meslek hastalıklarının ve iş kazalarının önlenmesi açısından önemlidir. Çalışanların sağlığının korunması ve geliştirilmesi için iş risklerinin değerlendirilmesi ve kontrolü gerekmektedir. Bu amaçla iş ortamında sunulan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yeterliliğinin değerlendirmesinde iş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirmeleri yapılmaktadır.

Güvenlik iklimi, iş sağlığı ve güvenliği için önemli bir faktör olarak tanımlanmıştır. Temelde çalışanların işyerinde ki güvenlikle ilgili politikalar, prosedürler ve ödüllerin algısı, diğeri ise çalışanların işyerinde güvenliğe ne kadar değer verildiği ile ilgili algıdır. Bu konuda iş ortamlarında iş risklerinin değerlendirilmesi, bu kapsamda da örgütte yönetimin iş güvenliğine bakış açısı ile iş güvenliği ile ilgili kurallara yönelik çalışanların algılarının değerlendirilmesi önem taşımaktadır.

Bu konuda Gürbüz, H. ve arkadaşları tarafından Slovenya'da bir işletmede yürütülmüş çalışmada 98 çalışanla görüşülmüştür. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, güvenlik kültürü değişkenleri (yöneticilerin tutumları, yöneticilerin davranışları, güvenlik önceliği, güvenlik eğitimi, güvenlik iletişimi, çalışanların katılımı, güvenlik farkındalığı ve yetkinlik, raporlama kültürü) ile güvenlik performans değişkenleri (güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Yüksek Lisans tezi olarak planlanan bu çalışma iş yerlerinde güvenlik iklimi yani yönetimin iş güvenliğine bakış açısı ile iş güvenliği ile ilgili kurallara yönelik çalışanların algıları ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları arasındaki ilişkiyi anlamak amacıyla yürütülmüştür.

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları meslek hastalıklarının ve iş kazalarının önlenmesi açısından önemlidir. Bu konuda iş ortamlarında iş risklerinin değerlendirilmesi, bu kapsamda da örgütte yönetimin iş güvenliğine bakış açısı ile iş

güvenliği ile ilgili kurallara yönelik çalışanların algılarının değerlendirilmesi önem taşımaktadır.

Bu araştırma tanımlayıcı araştırma modeline uygun olarak gerçekleştirilmiştir. Burada amaç; eldeki problemi, bu problemle ilgili durumları, değişkenleri ve değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlamaktır.

Bu araştırma işyerlerinde güvenlik iklimi ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak ve ortaya çıkarılan bu bilgiler ile akademik anlamda önemli bir kaynak oluşturmak amaçlanmaktadır. Bu sayede günümüzde fazlasıyla yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı alınacak tedbirlere ilişkin faydalı bir dokümanı araştırmacılara sunmak arzusu araştırmanın temelini oluşturmaktadır.

### **3.2.Gereç ve Yöntem**

#### **3.2.1.Araştırma Tipi, Yeri, Yılı**

Bu araştırma kesitsel tanımlayıcı tipte olup, İzmir İlinde 2018 yılında 4 adet iş yerinde sadece mavi yakalı 203 çalışan üzerinden yürütülmüştür.

#### **3.2.2.Araştırma Grubu**

Bu araştırma birbirinden bağımsız 4 adet üretim sektöründe bulunan firmanın mavi yakalı çalışanları üzerinden anket yolu kullanılarak yapılmıştır. Sözü edilen işletmelerde çalışan mavi yakalılar işçilerin tümü ile görüşülmüştür (n.203).

#### **3.2.3 Veri Toplama**

Veriler yapılandırılmış bir anket formunun kişiler tarafından doldurulması şeklinde toplanmıştır. Anket formunda sosyo demografik verilerin yanı sıra iş güvenliği iklimini ölçmeye yönelik olarak tasarlanmış güvenli iklimi ölçeği de yer almıştır (Ek 1). Anket formunda yer alan sosyodemografik değişkenler, yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumları, kurumdaki pozisyonları, hizmet süresi ve eğitim düzeyidir. Kişiler anketi doldurmadan önce ankette yer alan kısımlar hakkında bilgilendirildi, sonrasında kendilerinin anketi doldurmaları istenmiştir. Mavi yakalı bütün çalışanlardan veriler toplanmıştır.

Ankette güvenlik iklimi ölçeği ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans değerlendirme ölçeği de yer almaktadır.

Güvenlik iklimi ölçeği, Türen. U, Gökmen. Y, Tokmak İ ve Bekmezci. M, tarafından 2014 yılında geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olup, “yönetimin bakış açısı ve kurallar” ve “iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri” olmak üzere iki adet alt boyuttan oluşmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans değerlendirme ölçeği, Üngören. E, ve Koç. S, tarafından 2015 yılında geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olup, “iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler”, “çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışması”, “çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinç düzeyleri”, “iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları”, “iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği ve iletişim” olmak üzere beş adet alt boyuttan oluşmaktadır.

### **3.2.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme Ölçeği**

Üngören ve Koç (2015) tarafından iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performansını ölçmeye yönelik olarak tasarlanmış ölçek 5’li Likert tipte 30 maddeden oluşmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans ölçeğinin 8 maddeden oluşan birinci faktör, “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetsel Önlem ve Tedbirler” olarak adlandırılmıştır. 7 maddeden oluşan ikinci faktör “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması” olarak isimlendirilmiştir. 6 maddeden oluşan üçüncü “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri” şeklinde adlandırılmıştır. 5 maddeden oluşan dördüncü faktör “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları” olarak isimlendirilmiştir. 4 maddeden oluşan beşinci faktör “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim” olarak belirlenmiştir. Faktörlerin Cronbach Alfa katsayısı değerleri sırasıyla 0,906, 0,921, 0,918, 0,878 ve 0,809 ölçek genelinin ise 0,949 bulunmuştur.

Ankette yer alan sorulardan 1 – 8 arası (8 dahil), İş Sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirleri ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu alt boyutta firmanın çalışanlara kişisel koruyucu donanıp verip vermediği, sağlık ve güvenlikle alakalı olarak tedbirler, önlemler alınıp alınmadığı ölçülmeye çalışılmıştır. 9 – 15 arası (15 dahil) sorular, çalışanların iş sağlığı ve kriterlerine göre çalışmasını ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu alt boyutta çalışanların aynı işi yaptıkları, aynı mesai saatleri içinde beraber çalıştıkları mesai arkadaşlarının sağlık ve güvenlik ile alakalı kurallara

uygun çalışıp çalışmadığı, kurallara uyup uymadığı ölçmeye çalışmıştır. 16 – 21 arası (21 dahil) sorular, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinç düzeylerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu alt boyutta çalışanların ve çalışma arkadaşlarının meslek hastalıkları ve iş kazası konularındaki bilgi düzeyleri, koruyucu ekipmanları doğru kullanıp kullanmadığını, çalışanların ve çalışma arkadaşlarının yasal hak ve sorumlulukları hakkında bilgi düzeyleri, tehlikelerden korunma konusunda bilgi düzeylerini ölçmeye çalışmıştır. 22 – 26 arası (26 dahil) sorular, iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamalarını ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu alt boyutta iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında yeni alınan makine, alet vb. nasıl kullanılacağına, sağlık ve güvenlik eğitimlerinin anlaşılır bir dille anlatılıp anlatılmadığı, uygulamalı eğitimlerin yapılıp yapılmadığını ölçmeye çalışmıştır. 27 – 30 arası (30 dahil) sorular iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişimi ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu alt boyutta iş yerinin çalışanların endişelerini dikkate alıp almadığını, çalışanların bu endişelerini rahatlıkla ifade edip edemediklerini, iş yerinde çalışan İsg uzmanlarının çalışanlarla iş birliği yapıp yapamadıklarını, risk değerlendirmesi sonuçlarının çalışanlara paylaşım yapılmadığını ölçmeye çalışmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans değerlendirme ölçeği 5'li likert tipte olup her sorunun; kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, karasızım, katılıyorum, kesinlikle katılmıyorum şeklinde sırasıyla 1 – 5 arası puanlanan seçenekleri bulunmaktadır. Her alt boyuttaki sorulara ankete katılan mavi yakalı personelin verdikleri cevaplara karşılık gelen puanlar SPSS aracılığıyla toplanıp ortalamaları alınarak ilgili alt boyutun puanı hesaplanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler alt boyutunda, 30 -40 arası puanlar bu alanın ilgili iş yerinde iyi olduğunu, 0 – 10 arası puanlar çok kötü olduğunu, 10 – 20 arası puanlar düşük, 20 – 40 arası puanlar orta olarak yorumlanmıştır.

Çalışanların iş sağlığı ve kriterlerine göre çalışması alt boyutunda, 28 - 35 arası puanlar bu alanın ilgili iş yerinde iyi olduğunu, 0 – 14 arası puanlar çok kötü olduğunu, 14 – 21 arası puanlar düşük, 21 – 28 arası puanlar orta olarak yorumlanmıştır.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinç düzeyleri alt boyutunda, 24 – 30 arası puanlar bu alanın ilgili iş yerinde iyi olduğunu, 0 – 12 arası puanlar çok

kötü olduğunu, 12 – 18 arası puanlar düşük, 18 – 24 arası puanlar orta olarak yorumlanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları alt boyutunda,, 20 – 25 arası puanlar bu alanın ilgili iş yerinde iyi olduğunu, 0 – 10 arası puanlar çok kötü olduğunu, 10 – 15 arası puanlar düşük, 15 – 20 arası puanlar orta olarak yorumlanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim alt boyutunda 16 – 20 arası puanlar bu alanın ilgili iş yerinde iyi olduğunu, 0 – 8 arası puanlar çok kötü olduğunu, 8 – 12 arası puanlar düşük, 12 – 16 arası puanlar orta olarak yorumlanmıştır.

**Tablo 1. İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutları, Soru Sayıları, Alınabilecek En Düşük Ve En Yüksek Puanlar**

Alt Boyutlar	Soru Sayısı	Alınabilecek En Düşük Puan	Alınabilecek En Yüksek Puan
İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler	8	0	40
Çalışanların iş sağlığı ve kriterlerine göre çalışması	7	0	35
Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinç düzeyleri	6	0	30
İş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları	5	0	25
İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim	4	0	20

### 3.2.3.2. Güvenlik İklimi Ölçeği

Türen vd (2014).tarafından örgütlerde iş güvenliği iklimini ölçmeye yönelik olarak tasarlanmış ölçek 5’li Likert tipte 14 maddeden oluşmaktadır. İlk 10 madde daha çok örgütte yönetimin iş güvenliğine bakış açısı ile iş güvenliği ile ilgili kurallara yönelik çalışanların algılarının ele almakta olup faktör “yönetimin bakış açısı ve kurallar” olarak belirlenmiştir. Son 4 madde ise çalışanların iş arkadaşlarının güvenlik konusuna yönelik bakış açıları ile iş güvenliği eğitimleriyle ilgili algıların belirlenmesi olup faktör “iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri” olarak adlandırılmıştır. Cronbach Alfa katsayısı değerlerine bakıldığında yönetimin bakış

açısı ve kurallar boyutunun 0,911 ve iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri boyutunun 0,838 ölçek genelinin ise 0,915 bulunmuştur.

Güvenlik iklimi ölçeğinin 2 adet alt boyutu bulunmaktadır. Ölçekte yer alan sorulardan 1 ve 10 arası (10 dahil).olmak üzere “iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları” adı altında araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitim düzeylerini, iş yerlerinin iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine verdikleri önem, ayırdıkları zaman, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği kurallarına ne oranda uyulup uyulmadığını, kaza olmaması için önlem alınıp alınmadığını ölçmeyi amaçlamaktadır. Her sorunun 5 adet seçeneği bulunmaktadır. Bu seçenekler; kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum şeklinde sırasıyla her seçeneğin 1’den 5’e kadar puanı bulunmaktadır. Bu alt boyuttan alınabilecek maximum puan kişi başına 50 puandır. 40 – 50 arası puanlar bu boyutun ilgili iş yerlerinde düzeyinin yüksek olduğunu, 0 – 10 arası puanlar çok kötü olduğunu, 10 – 30 arası puanlar düşük, 30 – 40 arası puanlar orta düzeyi ifade etmektedir.

Güvenlik iklimi ölçeğinin bir diğer alt boyutu ise “iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği ve iletişim” dir. Ölçekte yer alan 11 – 14 arası (14 dahil).sorular bu alt boyutu ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu alan çalışanların iş yerlerine uygunsuzlukları bildirip bildirmediğini, yönetimin çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularında fikirlerini, önerilerini dikkate almadıklarını ölçmeyi amaçlamaktadır. Her sorunun 5 adet seçeneği bulunmaktadır. Bu seçenekler; kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum şeklinde sırasıyla her seçeneğin 1’den 5’e kadar puanı bulunmaktadır. Bu alt boyuttan alınabilecek maximum puan kişi başına 50 puandır. 40 – 50 arası puanlar bu boyutun ilgili iş yerlerinde düzeyinin yüksek olduğunu, 0 – 10 arası puanlar çok kötü olduğunu, 10 – 30 arası puanlar düşük, 30 – 40 arası puanlar orta düzeyi ifade etmektedir.

Ölçeği değerlendirirken ankete katılan bütün mavi yakalı personelin güvenlik iklimi ölçeğinde 1 ve 10 arası (10 dahil) ve 11 – 14 arası (14 dahil) sorular yanıtladığı sorular SPSS programı aracılığıyla ayrı ayrı toplandı ve ortalamaları alındı. Ve ilgili bölümün puanına ulaşıldı.

**Tablo 2. Güvenlik İklimi Ölçeği Alt Boyutları, Soru Sayıları, Alınabilecek En Düşük Ve En Yüksek Puanlar**

Alt Boyutlar	Soru Sayısı	Alınabilecek En Düşük Puan	Alınabilecek En Yüksek Puan
İş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları	10	0	50
İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği ve iletişim	4	0	20

### 3.2.4 Veri Analizi

Veriler SPSS for Windows 21.0 programında değerlendirilmiştir. Nominal değişkenler yüzde dağılımları ile, sayısal değişkenler ortalama  $\pm$  sd ve ortanca (25th-75th) istatistiklerle tanımlanmıştır. İstatistiksel karşılaştırmalar için performans ölçeği ve güvenlik iklimi ölçeği alanlarının dağılımlarının normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov Smirnov testi ile test edilmiştir. Dağılımların çoğunun normal dağılıma uygun olmaması nedeni ile istatistiksel karşılaştırmalarda parametrik olmayan hipotez testleri kullanılmıştır.

İki grup ortalamasını karşılaştırmak için Mann Whitney u testi, 3 ya da daha fazla grup ortalamasını karşılaştırmak için Kruskal Wallis varyans analizi kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi için  $p < 0.05$  kabul edilmiştir.

Güvenlik iklimi ölçeği ile İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans değerlendirme ölçeği arasındaki ilişkiler Spearman korelasyon analizi ile değerlendirilmiştir.

### 3.3.Bulgular

#### 3.3.1 Araştırma Grubunun Tanımlayıcı Özellikleri

Tablo 3’de araştırmaya katılanların tanımlayıcı özelliklerine ilişkin elde edilen bulgular verilmiştir.

**Tablo 3. Tanımlayıcı Özellikler**

	Sayı	%
<b>Cinsiyet</b>		
Erkek	201	99.0
Kadın	2	1.0
<b>Yaş</b>		
34 ve altı	44	21.7
35-49	142	70.0
50 ve üzeri	17	8.4
Toplam	203	100.0

Araştırma grubunun %99.0’u erkeklerden oluşmaktadır. % 70.0’i 35- 49 yaş grubundadır (Tablo 3).



**Tablo 4. Araştırma Grubunun Eğitim Düzeyi, Yaptığı İş Ve Kurumdaki Pozisyonuna Göre Dağılımı**

	Sayı	%
<b>Eğitim Düzeyi</b>		
İlköğretim ve Ortaöğretim	12	5,1
Lise ve üzeri	191	94,1
<b>Yaptığı İş</b>		
Montaj Elemanı	100	49,3
Kaynakçı	36	17,7
Deney Sorumlusu	10	4,9
Boyacı	3	1,5
Düz İşçi	42	20,7
Elektrikçi	10	4,9
Bakım Onarım Sorumlusu	2	1,0
<b>Kurumdaki Pozisyon</b>		
Üretim Bandı Çalışanı (Mavi Yaka)	203	100,0
Ofis Çalışanı (Beyaz Yaka)	0	0,0
Toplam	203	100,0

Araştırma grubunun %94,1'i lise ve üzeri okullar mezunudur. %49,3'ü montaj elemanı olarak görev yapmaktadır. Ve tamamı üretim bandı çalışanı olup, mavi yakalı personeldir (Tablo 4).

**Tablo 5. Araştırma Grubunun İş Kazası Geçirme Ve Meslek Hastalığına Uğrama Durumlarına Göre Dağılımı**

	Sayı	%
<b>İş Kazası Geçirme Durumu</b>		
Evet	2	1,0
Hayır	201	99,0
<b>Meslek Hastalığı Geçirme</b>		
Evet	0	0,0
Hayır	203	100,0
Toplam	203	100,0

Araştırma grubunun %99,0'u daha önce iş kazası geçirmemiş olup, Kaza geçiren 2 kişi 35 - 49 yaş aralığında, hepsi erkek, lise ve üzeri okullar mezunu, biri montaj elemanı diğeri ise kaynakçıdır (Tablo 5).



**Tablo 6. Araştırma Grubunun Toplam Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı**

<b>Toplam Hizmet Süresi</b>	<b>Sayı</b>	<b>%</b>
0 – 5 Yıl	13	6,4
6 – 10 Yıl	16	7,9
11 – 15 Yıl	28	13,8
16 – 20 Yıl	62	30,5
21 – 25 Yıl	47	23,1
26 – 30 Yıl	24	11,9
31 – 35 Yıl	7	3,5
36 – 40 Yıl	2	1,0
41 – 45 Yıl	4	2,0
<b>Toplam</b>	<b>203</b>	<b>100,0</b>

Araştırma grubunun %30,5'inin toplam hizmet süresi 16 – 20 yıl aralığındadır (Tablo 6).

**Tablo 7. Araştırma Grubunun Tetanoz Bağışıklama Durumlarına Göre Dağılımı**

<b>Tetanoz Aşısı Olup Olmama Durumu</b>	<b>Sayı</b>	<b>%</b>
Tetanoz Aşısı Var	202	99,5
Tetanoz Aşısı Yok	1	0,5
<b>Toplam</b>	<b>203</b>	<b>100,0</b>

Araştırma grubunun %99,5'inin tetanoz bağışıklaması bulunmaktadır (Tablo 7).

**Tablo 8. Araştırma Grubunun En Son Kaç Yıl Önce Tetanoz Aşısı Olma Durumlarına Göre Dağılımı**

<b>En Son Kaç Yıl Önce Tetanoz Aşısı Oldukları</b>	<b>Sayı</b>	<b>%</b>
1 Yıl Önce	5	2,5
2 Yıl Önce	6	3
3 Yıl Önce	190	93,6
5 Yıl Önce	1	0,5
<b>Toplam</b>	<b>202</b>	<b>99,5</b>

Araştırma grubunun %93,6'sının 3 yıl içinde tetanoz bağışıklaması bulunmaktadır (Tablo 8).

**Tablo 9. Araştırma Grubunun Çalıştıkları Kurumda Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı**

<b>Çalıştıkları Kurumdaki Hizmet Süresi</b>	<b>Sayı</b>	<b>%</b>
0 – 5 Yıl	135	66,4
6 – 10 Yıl	56	27,6
11 – 15 Yıl	11	5,5
16 – 20 Yıl	1	0,5
<b>Toplam</b>	<b>203</b>	<b>100,0</b>

Araştırma grubunun %66,4'ü çalıştığı kurumda 0 – 5 yıl arası hizmet vermektedir (Tablo 9).

Araştırma grubundan daha önce iş kazası geçiren çalışanlardan ikisi lise ve üzeri mezunu, 1 tanesi montaj elemanı diğeri kaynakçıdır. Bu kişilerin ikisi de erkek olup; biri 40 diğeri 42 yaşındadır.

### **3.3.2. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performansı Dağılımı**

Ankete katılan çalışanların verdikleri cevaplara göre iş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme ölçeğinin alt boyutlarına göre puanları, standart sapma değerleri tablolar halinde verilmiştir.

**Tablo 10. Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları Performansı Ölçeği Sorularına Verdikleri Yanıtların Dağılımı**

No		(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katıyorum	(5) Kesinlikle Katıyorum
PS1	Firmamızın çalışanlarına sağlık ve güvenlik ile ilgili gerekli koruyucu ekipmanlar sağlanır.	2,0	3,0	6,9	54,2	34,0
PS2	Firmamızda sağlık ve güvenlik ile ilgili tedbirlere uyulup uyulmadığı denetlenir.	2,0	3,0	25,1	51,2	18,7
PS3	Firmamızda sağlık ve güvenlik ile ilgili gerekli tedbirler alınır.	1,5	2,5	9,4	58,6	28,1
PS4	Firmamızda çalışanlara herhangî bir iş verilirken, sağlık ve güvenlik yönünden işe uygun olup olmadıkları dikkate alınır.	4,9	3,4	16,3	50,7	24,6
PS5	Firmamızda düzenli aralıklarla risk değerlendirmeleri yapılır.	17,7	1,0	55,2	11,3	14,8
PS6	Firmamızda sağlık ve güvenliği tehdit edebilecek faktörlere yönelik (kaygan zemin vb..) uyarı levhaları bulunur.	1,0	6,4	89,2	2,0	1,5
PS7	Firmamızın olası bir acil duruma karşı tüm çalışanların bildiği bir eylem planı vardır.	1,0	88,2	5,9	3,4	1,5
PS8	Firmamızda çalışanların işyerinde sağlık ve güvenlik tehditleri ile karşılaşmaları anda, derhal yönetimine haber verir.	7,4	0,5	1,0	89,2	2,0
PS9	Çalışma arkadaşlarımızın işyerinde sağlık ve güvenliği eğitimlerinden öğrendikleri bilgileri, iş yaparken uygular.	0,5	6,9	1,0	89,7	2,0
PS10	Çalışma arkadaşlarımız işyerini yaparken, kendi sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmez.	0,5	1,0	94,6	2,0	2,0
PS11	Çalışma arkadaşlarımız işyerini yaparken, diğer personelin sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmez.	0,5	1,0	1,0	89,2	8,4
PS12	Çalışma arkadaşlarımız işyerindeki makine, araç ve gereçleri kurallara uygun bir şekilde kullanır.	0,5	7,4	5,0	85,1	2,0
PS13	Çalışma arkadaşlarımız kendilerine verilen koruyucu ekipmanları doğru bir şekilde kullanır.	0,5	88,2	6,9	3,4	1,0
PS14	Çalışma arkadaşlarımız meslek hastalıklarından korunma yolları hakkında bilgi sahibidir.	2,5	6,4	5,0	85,6	0,5
PS15	Çalışma arkadaşlarımız iş hayatları ile ilgili yasal hak ve sorumlulukları hakkında bilgi sahibidir.	1,0	19,7	16,0	60,4	3,0
PS16	Çalışma arkadaşlarımız, meslek hastalıklarından korunma yolları hakkında bilgi sahibidir.	31,5	22,7	24,1	12,8	8,9
PS17	Çalışma arkadaşlarımız, iş yerindeki sağlık ve güvenlik risklerinden korunma hususunda bilgi sahibidir.	14,8	35	27,6	16,3	6,4
PS18	Çalışma arkadaşlarımız, iş yerindeki sağlık ve güvenlik risklerinden korunma hususunda bilgi sahibidir.	30,0	44,3	19,7	3,4	2,5
PS19	Çalışma arkadaşlarımız, patlama ve yangın tehlikelerinden korunma hususunda bilgi sahibidir.	11,8	46,3	34,5	3,4	3,9
PS20	Çalışma arkadaşlarımız, koruyucu ekipmanların nasıl kullanılacağı hakkında bilgi sahibidir.	19,2	40,4	19,7	12,3	8,4
PS21	İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, belirli bir plan ve program dahilinde çalışanlara duyurulur.	21,7	0,5	27,1	26,6	24,1
PS22	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, uygulamalı olarak gösterilir.	1,0	1,5	34,0	38,4	25,1
PS23	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, anlaşılır bir dille sunulur.	1,0	0,5	14,0	14,6	70,0
PS24	Firmamızda iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenlenir.	1,0	4,0	5,0	10,0	79,8
PS25	Firmamızda yeni bir araç veya ekipman alınırsa, doğru bir şekilde nasıl kullanılacağı hakkında eğitim verilir.	6,4	52,7	33,5	3,9	3,4
PS26	Firma yönetimi, çalışanların sağlık ve güvenlik ile ilgili endişelerini dikkate alır.	6,4	0,5	1,5	90,1	1,5
PS27	Firma çalışanları, sağlık ve güvenlik ile ilgili konularda endişelerini rahatlıkla ifade edebilir.	1,0	1,5	5,9	89,7	2,0
PS28	Firmamızda iş sağlığı ve güvenliği konusunda uzmanlar, yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği bulunmaktadır.	2,0	3,0	5,9	87,1	2,0
PS29	Risk değerlendirmesi ile elde edilen bilgiler, çalışanlar ile paylaşılır.	0,5	1,0	0,5	3,4	89,2
PS30		0,5	88,7	1,0	6,4	3,4
TOPLAM		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tablo 11. Araştırma Grubunun Yaş Dağılımına Göre İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları Performansı Dağılımı

Yaş (n)	İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler*		Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması*		Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları*		İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İşbirliği ve İletişim*		
	Ortalama±sd	Ortanca (25t-75th)	Ortalama±sd	Ortanca (25t-75th)	Ortalama±sd	Ortanca (25t-75th)	Ortalama±sd	Ortanca (25t-75th)	
34 ve altı (44)	28.39 ± 3.5	29	25.0 ± 1.5	25	15.5 ± 4.5	15	19.4 ± 2.8	19	15
35 - 49 (142)	27.8 ± 3.3	28	24.5 ± 1.8	25	15.3 ± 3.6	15	19.6 ± 2.0	20	15
50 ve üzeri (17)	27.6 ± 2.5	28	24.6 ± 1.0	25	16.0 ± 3.7	16	19.5 ± 1.6	20	15
<b>Toplam</b>	<b>28.0 ± 3.3</b>	<b>28</b>	<b>24.6 ± 1.7</b>	<b>25</b>	<b>15.3 ± 3.8</b>	<b>15</b>	<b>19.5 ± 2.1</b>	<b>20</b>	<b>15</b>
		(26 - 30)		(25 - 25)		(13 - 17)		(19 - 21)	(15 - 15)

\*p>0.05, Kruskal Wallis testi

Araştırma grubunun iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performansı alanlarından iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler için performans puanı ortanca (25th-75th) değeri, 28(26 – 30) olup, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışması için 25 (25 – 25), çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinç düzeyleri için 15(13-127), iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları için 20(19-21), iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasındaki işbirliği ve iletişim için 15(15-15) olarak saptanmıştır. Yaş gruplarına göre iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performansı alanları puan ortalamaları arasında küçük farklılıklar olmakla birlikte ortalamalar arasındaki farklılıklar Kruskal Wallis testi ile karşılaştırılmış, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılıklar saptanmamıştır (Tüm karşılaştırmalar için  $p>0.05$ , Kruskal Wallis testi) (Tablo 11).

Tablo 12. Araştırma Grubunun Eğitim Durumuna Göre İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları Performansı Dağılımı

Öğrenim Düzeyleri (n)	İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetimsel Önlem ve Tedbirler*			Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları* ve Çalışanlar Arasında İşbirliği ve İletişim**		
	Ortalama±sd	Ortanca (25t-75th)	Ortalama±sd	Ortanca (25t-75th)	Ortalama±sd	Ortanca (25t-75th)
İlk ve Ortaöğretim (12)	29.16 ±0.0 (26 – 35)	26.00 ± 3.8 (25 – 29.5)	19.50 ± 6.3 (14.25 - 27.0)	17 (18.25 - 22.75)	20.00 ± 3.4 (18.25 - 22.75)	20 (15 - 18.25)
Lise ve Üzeri (191)	27.80 ± 3.2 (26 – 30)	28.5 ± 3.5 (24 – 25)	28.5 ± 2.1 (13 – 17)	15 (19 – 21)	23.00 ± 2.8 (19 – 21)	20 (15 – 15)
<b>Toplam (203)</b>	28.0 ±3.3 (26 – 30)	24.6 ± 1.7 (25 – 25)	15.3 ± 3.8 (13 – 17)	15 (13 – 17)	19.5 ± 2.1 (19 – 21)	20 (15 – 15)

\*p>0.05, Mann Whitney u testi

\*\*p<0.05, Mann Whitney u testi

Eğitim durumlarına göre iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans alanları puan ortalamaları arasında küçük farklılıklar olmakla birlikte, istatistiksel olarak sadece ‘‘alışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışmaları’’, ‘‘alışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinç düzeyleri’’ açısından anlamlı düzeyde farklılıklar saptanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışma puanı ortanca (25th-75th) değeri ilk ve ortaöğretim düzeyindeki çalışanlarda 25 (25-29.50), lise ve üzeri eğitime sahip çalışanlarda 25 (24-25)’dir ( $p < 0.05$ , Mann Whitney u testi). İş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinç düzeyleri puanı ortanca (25th-75th) değeri ise ilk ve ortaöğretim düzeyinde eğitime sahip çalışanlarda 17 (14.25-17.0), lise ve üzeri eğitime sahip çalışanlarda 15 (13-17) dir. olarak belirlenmiştir ( $p < 0.05$ , Mann Whitney u testi) (Tablo 12).

Çalışanların işyerindeki pozisyonlarına göre iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans dağılımı karşılaştırmada çalışmaya katılanların tümü üretim bandı çalışanı (mavi yaka).olduğundan kıyaslamaya gidilememiştir.

Çalışanların daha önce iş kazası geçirip geçirmeme durumlarına göre iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performansı değerlendirmesi, iş kazası geçiren yalnızca 2 işçi bulunduğu için yapılamamıştır.

Tablo 13. Araştırma Grubunun Yaptıkları İşe Göre İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları Performansı Dağılımı

Meslek (n)	İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetimsel Önlem ve Tedbirler		Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması		Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları		İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İşbirliği ve İletişim			
	Ortalama±sd	Ortanca (25t-75th)	Ortalama±sd	Ortanca (25t-75th)	Ortalama±sd	Ortanca (25t-75th)	Ortalama±sd	Ortanca (25t-75th)		
Montaj Elemanı(115)	27.2 ± 3.5	28	24.6 ± 1.4	25	14.8 ± 3.0	15	19.4 ± 2.5	20	14.7 ± 1.2	15
Kaynakçı (36)	28.2 ± 2.2	28	24.5 ± 1.7	25	15.1 ± 3.5	14.5	19.8 ± 1.3	20	14.8 ± 1.0	15
Deney Sorumlusu (10)	27.9 ± 1.9	28	25.0 ± 0.0	25	14.7 ± 2.6	15.5	19.0 ± 1.1	19	15.0 ± 1.0	15
Düz İşçi (42)	28.4 ± 3.1	29	24.4 ± 2.0	25	16.2 ± 4.6	15	19.3 ± 2.0	19	14.7 ± 1.8	15
<b>Toplam</b>	28.0 ± 3.3	28	24.6 ± 1.7	25	15.3 ± 3.8	15	19.5 ± 2.1	20	14.8 ± 1.3	15

\*p>0.05, Kruskal Wallis testi



Çalışanların mesleklerine göre iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performansı alanları puan ortalamaları arasında küçük farklılıklar olmakla birlikte istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılıklar saptanmamıştır (tüm karşılaştırmalar için  $p>0.05$ , Kruskal Wallis testi (Tablo 13).

### 3.3.3. Çalışanların Güvenlik İklimi Puanlarının Dağılımı

Tablo 14. Çalışanların Güvenlik İklimi Ölçeği Sorularına Verdikleri Yanıtların Dağılımı

No	GÜVENLİK İKLİMİ ÖLÇEĞİ	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum
GS1	Bu iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli kaynaklar bulunmaktadır.	10,8	18,2	40,9	20,2	9,9
GS2	Şirket yönetimi samimi olarak iş görenlerin sağlık ve güvenliği hususlarını önemsemektedir.	20,7	55,2	13,3	1,5	9,4
GS3	Bence bu iş yerinde yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza tahkikatlarını takip etme konusunda yeterli tedbirleri almaktadır.	10,8	18,7	47,3	12,8	10,3
GS4	Yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza tahkikatlarının sonuçlarını iş görenle paylaşmaktadır.	68,0	19,7	0,5	2,0	9,9
GS5	Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği hususunda benim görüşlerime önem verir.	10,8	17,7	48,8	22,2	0,5
GS6	İş yerinde iş görenler, çalışırken daima sağlık ve güvenlikle ilgili kural ve talimatlarda belirtilmiş ekipmanı kullanırlar.	9,9	55,7	22,7	2,5	9,4
GS7	Bu işyerinde güvenlik teftişleri iş görenlerin sağlık ve güvenlik seviyesini yükseltmede faydalı olmaktadır.	10,8	10,3	20	36,2	22,7
GS8	İş yapılırken sağlık ve güvenlikle ilgili kural ve talimatlara uygun biçimde yeterli miktarda personel bulundurulmaktadır.	10,8	1,0	9,9	56,2	22,2
GS9	Şirket yönetimi iş sağlığı ve güvenliği seviyesini geliştirmek adına öneride bulunulma sim teşvik etmektedir.	10,8	10,8	48,3	20,2	9,9
GS10	Yönetim iş sağlığı ve güvenliği konusuna verimlilik ve karlılıktan daha fazla önemsemektedir.	61,6	26,6	0,5	10,8	0,5
GS11	İş yerindeki takım arkadaşlarım tarafından saygı görmem için çalışırken emniyet tedbirlerim önemsemem gerekir.	18,7	0,5	17,2	41,9	21,7
GS12	İşime yönelik aldığım iş güvenliği eğitimlerinin çoğu faydalı olmuştur	20,7	47,3	13,3	8,4	10,3
GS13	Aynı takımda bulunduğum iş arkadaşlarımın tamamı iş sağlığı ve güvenliğinin önemini benimsemiş kimselerdir.	38,9	36,5	12,3	1,5	10,8
GS14	Aynı takımdaki iş arkadaşlarımın iş sağlığı ve güvenliği hususundaki eğitimlerinin yeterli seviyede olduğunu düşünüyorum	20,7	55,2	12,8	1,0	10,3
TOPLAM		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

**Tablo 15. Araştırma Grubunun Yaş Dağılıma Göre Güvenlik İklimi Puan Dağılımı**

<b>Yaş</b> (n)	<b>Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar*</b>		<b>İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri*</b>	
	Ortalama $\pm$ Sd	Ortanca (25t – 75t)	Ortalama $\pm$ Sd	Ortanca (25t – 75t)
34 ve altı (44)	27.9 $\pm$ 10.9	26.0 (19.30 – 34.30)	10.43 $\pm$ 5.0	9.50 (6.50 – 13.0)
35 – 49 (142)	26.9 $\pm$ 9.2	26.0 (23.0 – 29.0)	10.0 $\pm$ 4.2	10.0 (8.0 – 10.0)
50 ve üzeri (17)	30.3 $\pm$ 8.0	27.0 (26.0 – 36.0)	11.5 $\pm$ 3.8	10.0 (9.0 – 14.0)
<b>Toplam</b> (203)	19.5 $\pm$ 2.1	20 (19 – 21)	14.8 $\pm$ 1.3	15 (15 – 15)

\*p>0.05, Kruskal Wallis testi

Araştırma grubunun güvenlik iklimi alanlarından yönetimin bakış açısı ve kurallar için performans puanı ortanca (25th-75th) değeri, 20 (19-21) olup, iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri için 15(15-15) olarak saptanmıştır. Yaş gruplarına göre güvenlik iklimi alanları puan ortalamaları arasında küçük farklılıklar olmakla birlikte ortalamalar arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı düzeyde saptanmamıştır (Tüm karşılaştırmalar için p>0.05, Kruskal Wallis testi) (Tablo 15).

Tablo 16. Araştırma Grubunun Eğitim Durumuna Göre Güvenlik İklimi Puan Dağılımı

Eğitim Düzeyi (n)	Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar*		İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri*	
	Ortalama $\pm$ Sd	Ortanca (25t – 75t)	Ortalama $\pm$ Sd	Ortanca (25t – 75t)
İlköğretim ve Ortaöğretim (12)	30.0 $\pm$ 11.4	27.0 (23.75 – 40.0)	12.0 $\pm$ 5.4	10.0 (8.25 – 17.50)
Lise ve Üzeri (191)	27.2 $\pm$ 9.4	26.0 (23.0 – 29.0)	10.1 $\pm$ 4.2	10.0 (8.0 – 10.0)
Toplam (203)	19.5 $\pm$ 2.1	20 (19 – 21)	14.8 $\pm$ 1.3	15 (15 – 15)

\* $p>0.05$ , Kruskal Wallis testi

Eğitim düzeylerine göre güvenlik iklimi alanları puan ortalamaları arasında küçük farklılıklar olmakla birlikte ortalamalar arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı düzeyde saptanmamıştır (tüm karşılaştırmalar için  $p>0.05$ , Kruskal Wallis testi) (Tablo 16).

Çalışanların hepsi üretim bandı çalışanı (mavi yaka).olduğundan işyerindeki pozisyonlarına göre güvenlik iklimi alan puanları karşılaştırılamamıştır.

Daha önce iş kazası geçiren 2 işçi bulunduğu için iş kazası geçirme ile güvenlik iklimi arasındaki ilişki de değerlendirilememiştir.

Tablo 17. Araştırma Grubunun Mesleklerine Göre Güvenlik İklimi Puan Dağılımı

Meslek (n)	Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar		İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	
	Ortalama $\pm$ Sd	Ortanca (25t – 75t)	Ortalama $\pm$ Sd	Ortanca (25t – 75t)
Montaj Elemanı (115)	27.0 $\pm$ 9.5	26.0 (23.0 – 29.0)	10.0 $\pm$ 4.3	10.0 (8.0 – 10.0)
Kaynakçı (36)	27.8 $\pm$ 9.8	26.50 (26.0 – 29.0)	10.3 $\pm$ 4.4	10.0 (9.0 – 10.0)
Deney Sorumlusu (10)	29.2 $\pm$ 10.2	27.0 (24.0 – 36.0)	11.1 $\pm$ 4.6	10.0 (8.25 – 14.0)
Düz İşçi (42)	26.4 $\pm$ 8.6	26.0 (23.0 – 28.25)	9.9 $\pm$ 4.0	9.50 (8.0 – 10.75)
Toplam (203)	19.5 $\pm$ 2.1	20 (19 – 21)	14.8 $\pm$ 1.3	15 (15 – 15)

\*p>0.05, Kruskal Wallis testi

Çalışanların mesleklerine göre güvenlik iklimi alanları puan ortalamaları arasında küçük farklılıklar olmakla birlikte ortalamalar arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılıklar saptanmamıştır (tüm karşılaştırmalar için p>0.05, Kruskal Wallis testi) (Tablo 17).

### 3.3.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performansı ile Güvenlik İklimi İlişkisi

Araştırma grubunun iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performansı ile güvenlik iklimi ilişkisi korelasyon yaklaşımı ile değerlendirilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performansı ölçeğinin belli alanları ile güvenlik iklimi arasındaki ilişkiler için elde edilen korelasyon katsayıları ve istatistiksel anlamlılık düzeyleri Tablo 17’de belirtilmiştir.

**Tablo 18. İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları Performansı İle Güvenlik İklimi İlişkisi**

	Spearman korelasyon katsayısı	p değeri
(İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler) X (Yönetimin bakış açısı ve kurallar)	0.037	0.602
(İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği ve iletişim) X Yönetimin bakış açısı ve kurallar)	0.432	0.001
(İş sağlığı ve kriterlerine göre çalışması) X (İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri)	0.004	0.952
(İş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinç düzeyleri) X (İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri)	0.084	0.236
(İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans değerlendirmesi) X (Yönetimin bakış açısı ve kurallar)	0.041	0.556
(İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans değerlendirmesi) X (İş arkadaşları ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri)	0.040	0.574

Araştırma grubunun, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği ve iletişim ile yönetimin bakış açısı arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır. ( $r=0.432$   $p=0.001$ ). Diğer değerlendirmelerde anlamlı bir ilişki saptanmamıştır (Tablo 18).

## TARTIŞMA

İzmir ilinde kompresör üretimi yapan iş yerlerinde toplam 203 mavi yakalı çalışan üzerinde yürüttüğümüz bu çalışma sonucunda güvenlik iklimi ile ilgili elde ettiğimiz sonuçlar bu iş yerlerinde güvenlik ikliminin yeterli düzeyde olmadığını göstermektedir. Güvenlik iklimi ölçeğinin tüm sorularına, olumlu yönde tam puan verilmesi (Tamamen katılıyorum- 5 puan) durumunda elde edilebilecek maksimum puan 70'dir. Buna karşın, araştırma grubundaki çalışanlarda elde edilen toplam puanın ortalaması yalnızca 34,3 'tür. Güvenlik iklimiyle ilgili parametrelerin tümüne olumlu yönde tam yanıt değil de katılıyorum (4 puan ) şeklinde yanıt verilmesi durumunda beklenen puan 56'dır. Görüldüğü gibi araştırma grubunun güvenlik iklimi puan ortalaması bu değerden de oldukça düşüktür.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans ölçeğinin sorularına olumlu yönde tam puan verilmesi (Tamamen katılıyorum- 5 puan) durumunda elde edilebilecek maksimum puanının 150, katılıyorum (4 puan ) şeklinde yanıt verilmesi durumunda beklenen puan 120 olduğu dikkate alındığında araştırma yapılan çalışanların toplam puanlarının ortalamasının 102,2 çıktığı görülmektedir. Güvenlik iklimi puanına göre bu alanın güvenlik iklimine göre daha iyi olduğu söylenebilir.

Araştırma yapılan iş yerlerinde toplam iş kazasının 2 adet olduğu görülmüştür. Bu veri, iş kazalarının diğer iş işyerlerine göre daha az olduğunu göstermektedir. Ancak daha önce iş kazası yaşamış çalışanların işten çıkmış, çıkarılmış ihtimallerini de bulunmaktadır. Geriye dönük olarak iş kazası kayıtları incelenememiştir. Yapılacak çalışmalarda bu konularda bilgi alınması önerilebilir.

Güvenlik iklimi ölçeğinde "yönetimin bakış açısı ve kurallar" alanında sorulara katılıyorum (4 puan ) şeklinde yanıt verilmesi durumunda beklenen puan 40 olmasına karşın araştırma yaptığımız çalışanlarda bu puan 19,5 çıkmıştır. Bu alanda yer alan soruların çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenlerinin ve yönetiminin bakış açılarını ifade ettikleri dikkate alınır, araştırma yapılan iş yerlerinin iş sağlığı ve güvenliği konusuna bakış açılarının yetersiz olduğu söylenebilir.

Güvenlik iklimi ölçeğinin “iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri” alanında sorulara katılıyorum (4 puan ) şeklinde yanıt verilmesi durumunda beklenen puan 36 olmasına karşın araştırma yaptığımız çalışanlarda bu puan 14.8 gerçekleşmiş olması, bu alanın soruları incelendiğinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine değer ve önem verdiklerini göstermektedir. Ve aldıkları iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin yaptıkları işe faydası olduğunu sonucunu ortaya çıkarmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans değerlendirme ölçeğinde “iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler” alanında sorulara katılıyorum (4 puan ) şeklinde yanıt verilmesi durumunda beklenen puan 32 olmasına karşın araştırma yaptığımız çalışanlarda bu puan 28 olması ve bu alanın soruları incelendiğinde iş yerlerinde iş kazası oluşturabilecek tehlikelerle ilgili yönetimin kısmi olarak olsa da önlem aldığı sonucuna ulaşmaktayız.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans değerlendirme ölçeğinde “çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışması” alanında sorulara katılıyorum (4 puan ) şeklinde yanıt verilmesi durumunda beklenen puan 28 olmasına karşın araştırma yaptığımız çalışanlarda bu puan 24.6 olması ve bu alanın soruları incelendiğinde işçilerin, çalışma arkadaşlarının çalışırken güvenlik kurallarına göreceli yeterli düzeyde uydukları söylenebilir..

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans değerlendirme ölçeğinde “çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinç düzeyleri” alanında sorulara katılıyorum (4 puan ) şeklinde yanıt verilmesi durumunda beklenen puan 24 olmasına karşın araştırma yaptığımız çalışanlarda bu puan 15.3 olması ve bu alanın soruları incelendiğinde, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinç ve farkındalık düzeylerinin yeterli düzeyde olmadıkları sonucuna varabiliyoruz.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans değerlendirme ölçeğinde “iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları” alanında sorulara katılıyorum (4 puan ) şeklinde yanıt verilmesi durumunda beklenen puan 20 olmasına karşın araştırma yaptığımız çalışanlarda bu puan 19.5 gerçekleşmiş olması ve bu alanın soruları incelendiğinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine önem verdikleri, bu eğitimlerden öğrendikleri bilgileri işte çalışırken uyguladıkları sonucuna ulaşılabilir.



İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans değerlendirme ölçeğinde “iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği ve iletişim” alanında sorulara katılıyorum (4 puan ) şeklinde yanıt verilmesi durumunda beklenen puan 16 olmasına karşın araştırma yaptığımız çalışanlarda bu puan 14.8 gerçekleşmiş olması ve bu alanın soruları incelendiğinde yönetim ve çalışanlar arasında özellikle iş sağlığı ve güvenliği konularında işbirliğinin artırılması ve iletişim düzeylerinin artırılması konusundaki yetersizliklerin fazla olmadığını göstermektedir.

Daha önce Tüzüner L ve ark. tarafından 2011 senesinde İstanbul’da bir hastanede yapılan güvenlik iklimi araştırmasının sonuçlarına baktığımızda araştırma yapılan hastane personelinin güvenlik iklimi puanının 52 olduğu görülmektedir. Bu araştırma kapsamında ise araştırma yapılan çalışanların toplam puanlarının 34.3 yani daha düşük olduğu görülmektedir. Bu durumun ortaya çıkmasında hastane ortamlarının bu araştırma kapsamında ele alınan sanayi iş ortamına göre tehlikelerinin daha az olması, hastane personelinin sosyodemografik yapısının sanayi ortamında çalışanlardan farklı olması, yönetimin iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha etkili önlemler alıyor olması olabilir.

Bakış ve ark. tarafından 2012 yılında yürütülen “Türk İnşaat Sektöründe Güvenlik Kültürü – İş Güvenliği İlişkisi” isimli çalışmada farklı illerde inşaat sektöründe çalışan çalışanlara uygulanan araştırma sonucunda da bu araştırma kapsamında ortaya çıkan eğitim düzeyi daha düşük olan çalışanların farklı olmakla beraber araştırmanın alt boyutlarında daha yüksek puan aldıkları görülmüştür. İlgili araştırmada güvenlik kültürünün geliştirilmesi gerekliliği ortaya konmuştur.

Yapılan bu araştırma sonucunda güvenlik iklimi ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Yapılan anketlerin sonucunda sadece 2 işçinin daha önce iş kazası geçirdiği 2 işçiden birinin 40 diğerinin 42 yaşında ve ikisinin de erkek olduğu, ikisinin de güvensiz durumlardan kaynaklandığı ve bu kazalar sonrasında iş yerlerinin herhangi bir önlem almadığı sonucuna ulaşılmıştır. Hafıza faktörü de düşünüldüğünde düşme, takılma vs. gibi küçük çapta iş kazası yaşayabildikleri ihtimali söz konusu iken ancak bunları unutmuş, önemsiz buldukları veyahut bu durumların iş kazası sayıldığı

bilgisine sahip olmayabilecekleri için iş kazası olarak raporlamama durumları da söz konusudur.

İncelenen 203 anket içerisinde hiçbir çalışanın meslek hastalığı geçirmediği saptanmıştır. Bu sektörde çalışan işçilerde görülebilecek meslek hastalıkları; kaynakçı pnömonkoyuzu, kaynakçı akciğeri, astım, bronş ve akciğer kanseri, akut trakeit, agranülositoz, akut laringotrakeit, akut larenjit, aplastik anemi vb şeklidir. Bu hastalıkların bir çoğu insan vücudunda sessiz bir biçimde seyrederek. İşçilerde meslek hastalığı öyküsü saptanmamış olması bu hastalıkların sessiz seyrediyor olmasına bağlı olabilir. Öte yandan bu bilgileri paylaşmak istememiş olmalarına da bağlı olabilir.

Ankete katılım gösteren 203 kişiden sadece 2 tanesinin kadın olması sebebiyle erkek – kadın çalışanlar arasında ölçek alt boyutlarının karşılaştırılması sağlıklı bulunmadığı için erkek – kadın arası karşılaştırmalar yapılmamıştır.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans ölçeği ve güvenlik iklimi ölçeğinde yaşla ilişki saptanamamıştır. Araştırma grubunda 50 yaş ve üzerinde yalnızca 17 kişinin bulunması bu sonuçlarda etkili olabilir. Daha fazla kişiye ulaşılan araştırmalarda bu ilişkinin incelenmesi gerekmektedir.

#### **Araştırmanın Güçlü ve Sınırlı Yanları**

Yapılan literatür araştırmasına göre bu araştırma ile kompresör üretimi yapan iş yerlerinde güvenlik iklimi ölçeği ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performansını değerlendiren ilk çalışmadır.

Araştırmanın sınırlı yanları ise; araştırmanın sadece 203 mavi yakalı çalışan üzerinde çalışılmış olması, araştırma yapılan iş yerlerinde geriye dönük olarak iş kazası kayıtlarının incelenememiş olmasıdır.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma 50 üzerinde çalışanı bulunan tehlikeli sınıfta sınıflandırılmış işyerlerindeki mavi yakalı çalışanların Güvenlik İklimi İle İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları Performans düzeyini belirlemek ve bu ikisi arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla yürütülmüştür. Araştırma İzmir ilinde beş farklı kompresör üretimi yapan işyerlerinde çalışanlar üzerinde yapılmıştır.

Güvenlik iklimi ölçeğinin “iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri” alanı puanının diğer alanlara göre daha düşük olduğu ( $14.8 \pm 1.3$ ), iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans ölçeğinde ise “iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği ve iletişim” alanı puanının diğer alanlara göre daha düşük olduğu ( $14.8 \pm 1.3$ ).saptanmıştır.

Güvenlik iklimi ölçeği ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans ölçeği arasında sadece iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği ve iletişim ile yönetimin bakış açısı arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Onun dışında ilişki yoktur.

Araştırma yapılan beş iş yeri için çalışma koşullarının değerlendirilmesinde güvenlik iklimi açısından ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performansı açısından yeterli düzeyde değildir. Özellikle yetersiz iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve yönetimin çalışanların fikir ve düşüncelerine önem vermemesi gibi sorunlar daha fazla bulunmaktadır.

## ÖNERİLER

- Araştırma yapılacak olan iş yerlerinde geriye dönük olarak iş kazası kayıtları incelenmelidir.
- Araştırma daha yüksek sayıda çalışan üzerinde uygulanmalıdır.
- Araştırma beyaz ve mavi yakalı çalışanlar üzerinde de uygulanmalıdır.
- İş yerlerine yeni işe giriş yapan personele işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimleri kapsamlı şekilde verilmelidir.
- İlgili iş kollarında ortaya çıkabilecek meslek hastalıkları için iş yeri hekimlerinin, işe giriş ve periyodik muayenelerinde çalışanlar gerekli anamnez sorularını sormaları, gerekli tahlilleri yaptırmaları gerekmektedir.
- Tespit edilen meslek hastalıklarının bildirimini yapılmalıdır.
- Çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uygulamalı olarak eksiksiz olarak verilmesi sağlanmalıdır.
- Yönetimin çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki fikir ve önerilerine değer ve önem vermesi gerekmektedir.
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri iş başı eğitimleri ve iş başı konuşmaları ile artırılmalıdır.
- İş kazasına sebebiyet verebilecek güvensiz durumlar önceden tespit edilmeli ve bu uygunsuzluklarla ilgili olarak önlem alınmalıdır.
- İş kollarına özel çalışanlarda oluşabilecek meslek hastalıkları araştırılmalı ve bu hastalıklar için çalışanlara gerekli sağlık tetkikleri yaptırılmalı ve çalışanlar gözetim altında tutulmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun çalışmayarak çalışma arkadaşlarının güvenlik ve sağlıklarını tehlikeye sokan çalışanlarla ilgili olarak yönetim ve iş yerlerinin önlem alması gerekmektedir.
- Çalışanlar ile yönetim ve işverenler arasındaki işbirliği sağlanmalı ve iletişim artırılmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının evrak dışında sahada daha çok inceleme ve araştırma yapmaları ve işyerlerinde çalışanların sağlık ve güvenliklerini riske sokabilecek tehlikeler üzerinde daha fazla çalışması gerekmektedir.
- İş yerleri için yapılan risk analizlerinin sonuçları çalışanlarla paylaşılmalı.
- Kişisel koruyucu donanımların kullanımları çalışanlara uygulamalı olarak gösterilmelidir.

## KAYNAKÇA

- AKALP, G.&Yeniman, E., İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı: TBMYO Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama, 19. Ulusal Ergonomi Kongresi Bildirimler Kitabı,2013
- AKILLI H.& Aydoğdu, Ö., İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi, Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü, Enerji Hammadde Etüt Arama Dairesi Başkanlığı, Ankara, 2012
- AKPINAR, T., İş Güvenliği Uzmanlığı ve İş yeri Hekimliği Hazırlık, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 1-3, 2013
- ALTINEL, H., İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Detay Yayıncılık, Ankara, 2011
- BİÇER, E. İş Kazalarının Nedenleri Maliyeti ve Önlenmesi Üzerine Çalışma: Kazaların Çevresel ve Teknik Araştırması. Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2007
- BİLGİN, M., 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, 2011
- CINGİLLİOĞLU, Ş. İnşaat Projelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Maliyet İncelenmesi Örnek Olay: Umman Uluslararası Havalimanı Projesi. İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2012
- CLARKE, Sharon: “An Integrative Model of Safety Climate: Linking Psychological Climate And Work Attitudes to Individual Safety Outcomes Using Meta-Analysis”, Journal of
- CLARKE, Sharon: “An Integrative Model of Safety Climate: Linking Psychological Climate And Work Attitudes to Individual Safety Outcomes Using Meta-Analysis”, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83, 2010
- COOPER, Dominic M.: “Towards A Model of Safety Culture”, Safety Science, 36, 2000

- COX Sue ve Flin, Rhona: "Safety Culture: Philosopher's Stone or Man of Straw?", Work and Stress, 12(3), 1998
- COX, Sue, v.d.: "Safety Culture: The Prediction of Commitment to Safety in the Manufacturing Industry", British Journal of Management, 9, 1998
- ÇALIK, B., Ülkelerin Gelişmişlik Düzeyi İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü ile Orantılıdır, HR Dergi (3): 18-19, 2012
- DE JOY, D.M., et.al: "Creating Safer Work Places: Assessing The Determinants And Role Of Safety Climate", Journal Of Safety Research, 35(1), 2004
- DURDU, A., İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Düzenlemeleri ile İlgili İş görenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilim Enstitüsü, İstanbul, 2006
- DURDUN, S. İş Güvenliği Kültürü , Kavram, Modeller, Uygulama, Beta Basım Yayım Dağıtım A.ğ, 1.Baskı,Mart-2012, İstanbul.
- GULDENMUND, F.W.: "The Nature of Safety Culture: A Review of Theory and Research", Safety Science, 34, 2000
- GÜZEL, A., Okur, A.R., Sosyal güvenlik hukuku. İstanbul: Beta Yayınları, 227, 2004
- KARAKULE, İ. Kobilerde İş Sağlığı ve İş Güvenliği ve Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans Tezi, Konya, 2012
- KAYA, A (2007). İş Güvenliğine İlişkin Çalışmaların Tarihsel Gelişimi
- KURTULUŞ, K., Pazarlama Araştırmaları. Literatür Yayıncılık, İstanbul, 2006
- MEARNS, Kathryn J., "Assessing the State of Organizational Safety Culture Or Rhona, Flin: Climate?", Current Psychology, Spring 1999
- MÜNGEN, U. İnşaat Sektörümüzdeki Başlıca İş Kazası Tipleri, Türkiye Mühendislik Haberleri, 469, 2011 / 5 Occupational and Organizational Psychology, 83,2010

- OLIVE, Claire, O'Connor, T.M. "Relationship of Safety Culture and Process Safety", Journal Manan, M.S. of Hazardous Materials, 130 (1-2), 2006
- ÖZKAN, Türker, Lajunen, T.: "Güvenlik Kültürü ve İklimi", Pivolka, 2(10), 2000
- PROBST, T.M.: "Safety and Insecurity: Exploring the moderating effect of organizational safety climate", Journal of Occupational Health Psychology, 9(1), 2004
- RUNDMO, T.: "Continental Shelf", Safety Science, 46, 2008
- RYAN, Alan: "Shaping A Safety Culture", (2000), [http://www.qrc.org.au/conference/\\_dbase\\_upl/2000\\_spk036\\_Ryan.pdf](http://www.qrc.org.au/conference/_dbase_upl/2000_spk036_Ryan.pdf).
- SADULLAH, Ömer: "İnsan Kaynakları Yönetiminde Koruma İşlevi", İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No: 2308, İstanbul, 2010
- SMİTH, Andy P., "Safety Culture, Advice and Performance", Wadsworth E.J.K.: [http://www.behaviouralsafety.com/articles/cardiff\\_safety\\_culture\\_report.pdf](http://www.behaviouralsafety.com/articles/cardiff_safety_culture_report.pdf), 2009
- SÖZER, E., Hasta Güvenliği Kültürü ve Ölçüm Yöntemleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane ve Sağlık Kuruluşları Yönetim Programı (Yüksek Lisans Tezi). İzmir, 2012
- YULE, S., "Senior Management Influence on Safety Performance in the UK and US Energy Sectors", Doctoral Thesis, University of Aberdeen, Scotland, 2003.
- ŞAHİN, A M., Doğan Tahmaz ile İSG ve Meslek Hastalıkları Hakkında Görüşme. Ankara: İdeal İSG Eğitim Ofisi, 2013
- THARALDSEN, J.E.; Olsen, E., "A Longitudinal Study of Safety Climate on The Norwegian Rundmo, T.: Continental Shelf", Safety Science, 46, 2008,
- TOMAS, J.M.; Melia, J.L., "A Cross-Validation of A Structural Equation Model of Oliver, A.: Accidents Organizational And Psychological Variables As Predictors of Work Safety", Work & Stress, 13(1), 1999

- TÜREN, U. Gökmen, Y. Tokmak, İ ve Bekmezci, M., Güvenlik İklimi Ölçeğinin Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(4), 171-190, 2014
- ÜNGÜREN, E. ve Koç, T.S, İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, Sosyal Güvenlik Dergisi, 5(2), 124-144, 2015
- ÜTÜK BAYILMIŞ, O., İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalık Değerlendirmesi: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Alan Araştırması Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi / Sosyal Bilimleri Enstitüsü / Çalışma Ekonomisi ve Endüstrim İlişkileri Anabilim Dalı, 2013
- WIEGMANN ve diğerleri, 2002: 9-10; Guldenmund, 2000
- WU, Tsung C.; Lin, C.H.: “Predicting Safety Culture: The Roles of Employer, Operations Shiau, S.Y. Manager and Safety Professional”, Journal of Safety Research, 41, 2010
- YARDAN, E.D.& Köksal, F.& Yordan, T., Hemşirelerin Hastane İş Güvenliğine İlişkin Algı Düzeylerinin Araştırılması, 4. Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi Sözel Bildirimler Kitabı cilt 2 s.25-36 Ankara, 2013
- YILDIZ, A., Tekin, B., & Odman, A. Dosya: İşçilerin Sağlığı ve Güvenliği İşveren İnsafına Emanet!, Mühendis ve Makina Dergisi, Nisan, 49(579), 19-34, 2008
- YILMAZ, F. Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul, 2009
- YÜCE, H. İnşaat Firmalarında İş Güvenliği Kültürünün İncelenmesi. Anadolu Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2004
- ZOHAR, Dov: “A group level model of safety climate: testing the effect of group climate on micro accidents in manufacturing job”,J. ApplPsychol, 85(4), 2000



ZOHAR, Dov: "Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications", *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 1980

## EKLER

### ANKET FORMU

İzmir Ekonomi Üniversitesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans programında eğitimimi devam ettirmekteyim. Bu anket “Güvenlik İklimi İle İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları Performansı Arasındaki İlişki” konulu yüksek lisans tezimde kullanılacaktır. Aşağıdaki anket formunu doldurmanızı rica ederim. Saygılarımla

Umutcan EROĞLU

Sıra No:.....

### DEMOGRAFİK BİLGİLER

#### 1. Cinsiyetiniz:

( )<sup>1</sup> Erkek ( )<sup>2</sup> Kadın

#### 2. Medeni durumunuz:

( )<sup>1</sup> Evli ( )<sup>2</sup> Bekar

#### 3. Yaşınız:

.....

#### 4.Çocuk sahibi olma durumu:

( )<sup>1</sup>Evet, Çocuğum Var ( )<sup>2</sup> Hayır, Çocuğum Yok

#### 5. Eğitim durumunuz:

( )<sup>1</sup> İlköğretim ( )<sup>2</sup>Ortaöğrenim ( )<sup>3</sup> Lise ve dengi ( )<sup>4</sup>Önlisans ( )<sup>5</sup> Lisans ( )<sup>6</sup> Lisansüstü

#### 6.Kurumdaki Pozisyon:

( )<sup>1</sup>Ofis Çalışanı (Beyaz Yaka)

( )<sup>2</sup>Üretim Bandı Çalışanı (Mavi Yaka).

#### 7.Daha Önce İş Kazası Geçirdiniz mi?:

( )<sup>1</sup>Evet

( )<sup>2</sup>Hayır

7. Soruya Evet İşaretlediyseniz, 8, 9, 10. Soruları yanıtlayın. 7. Soruyu Hayır işaretlediyseniz 11. Sorudan devam edin.

#### 8.İş Kazası Geçirdiyseniz Kazanın Nedeni Neydi?:

( )<sup>1</sup> Güvensiz Durum

( )<sup>2</sup>Güvensiz Davranışlar

8.a. Bu iş kazası nedeni ile yaralandınız mı?

( )<sup>1</sup>Evet

Evetse, bu yaralanmanın ne olduğunu belirtiniz?

( )<sup>2</sup>Hayır

**9.İş Kazası Sizce Önlenebilir miydi?:**

( )<sup>1</sup>Evet

( )<sup>2</sup>Hayır

**10.İş Kazasından Sonra Önlem Alındı mı?:**

( )<sup>1</sup> Evet

( )<sup>2</sup>Hayır

**11.Meslek Hastalığı Tanınız Var mı?:**

( )<sup>1</sup> Evet

( )<sup>2</sup>Hayır

11. Soruya Evet İşaretlediyseniz, 12. Soruyu yanıtlayın. 11. Soruyu Hayır işaretlediyseniz 13. Sorudan devam edin.

**12.Meslek Hastalığı Tanınız Nedir?**

.....

**13. Toplam hizmet süreniz:**

.....

**11.Tetanoz Aşınız Var mı?:**

( )<sup>1</sup> Evet

( )<sup>2</sup>Hayır

**12.En Son Ne Zaman Tetanos Aşısı Yaptırdınız?**

.....

**14. Şuan çalıştığınız kurumdaki çalışma süreniz:**

.....

**15.Mesleğiniz:**

( )<sup>1</sup>Montaj Elemanı

( )<sup>5</sup>Düz İşçi

( )<sup>2</sup>Kaynakçı

( )<sup>6</sup>Elektrikçi

( )<sup>3</sup>Deney Sorumlusu

( )<sup>7</sup>İş Makinesi Operatörü

( )<sup>4</sup>Boyacı

( )<sup>8</sup>Bakım Onarım Sorumlusu

Aşağıda çalışma ortamınızın iş sağlığı ve güvenliği konusunda bazı ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelere katılıp katılmadığınız konusunda size uyan şıkkı işaretler misiniz?

No	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum
	<b>İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI PERFORMANS DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ</b>				
PS1					Firmamızın çalışanlarına sağlık ve güvenlik ile ilgili gerekli koruyucu ekipmanlar sağlanır.
PS2					Firmamızda sağlık ve güvenlik ile ilgili tedbirlere uyulup uyulmadığı denetlenir.
PS3					Firmamızda sağlık ve güvenlik ile ilgili gerekli tedbirler alınır.
PS4					Firmamızda sağlık ve güvenlik için gerekli olan teknik ekipmanlar bulunur.
PS5					Firmamızda çalışanlara herhangi bir iş verilirken, sağlık ve güvenlik yönünden işe uygun olup olmadıkları dikkate alınır.
PS6					Firmamızda düzenli aralıklarla risk değerlendirmeleri yapılır.
PS7					Firmamızda sağlık ve güvenliği tehdit edebilecek faktörlere yönelik (kaygan zemin vb.) uyarı levhaları bulunur.
PS8					Firmamızın olası bir acil duruma karşı tüm çalışanların bildiği bir eylem planı vardır.
PS9					Çalışma arkadaşlarım işyerinde sağlık ve güvenlik tehditleri ile karşılaşırken anda, derhal yönetimine haber verir.
PS10					Çalışma arkadaşlarım iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden öğrendikleri bilgileri, iş yaparken uygular.
PS11					Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken, kendi sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmez.
PS12					Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken, diğer personelin sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmez.
PS13					Çalışma arkadaşlarım işyerindeki makine, araç ve gereçleri kurallara uygun bir şekilde kullanır.
PS14					Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken, sağlık ve güvenliğini riske atar.
PS15					Çalışma arkadaşlarım kendilerine verilen koruyucu ekipmanları doğru bir şekilde kullanır.
PS16					Çalışma arkadaşlarım, meslek hastalıkları ve nedenleri hakkında bilgi sahibidir.
PS17					Çalışma arkadaşlarım, iş hayatları ile ilgili yasal hak ve sorumlulukları hakkında bilgi sahibidir.
PS18					Çalışma arkadaşlarım, meslek hastalıklarından korunma yolları hakkında bilgi sahibidir.
PS19					Çalışma arkadaşlarım, iş yerindeki sağlık ve güvenlik risklerinden korunma hususunda bilgi sahibidir.
PS20					Çalışma arkadaşlarım, patlama ve yangın tehlikelerinden korunma hususunda bilgi sahibi değildir.
PS21					Çalışma arkadaşlarım, koruyucu ekipmanların nasıl kullanılacağı hakkında bilgi sahibidir.
PS22					İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, belirli bir plan ve program dahilinde çalışanlara duyurulur.
PS23					İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, anlaşılır bir dille sunulur.
PS24					Firmamızda iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenlenir.
PS25					İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, uygulamalı olarak gösterilir.
PS26					Firmamıza yeni bir araç veya ekipman almırsa, doğru bir şekilde nasıl kullanılacağı hakkında eğitim verilir.
PS27					Firma yönetimi, çalışanların sağlık ve güvenliği ile ilgili endişelerini dikkate alır.
PS28					Firma çalışanları, sağlık ve güvenlik ile ilgili konularda endişelerini rahatlıkla ifade edebilir.
PS29					Firmamızda iş sağlığı ve güvenliği konusunda uzmanlar, yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği bulunmaktadır.
PS30					Risk değerlendirmesi ile elde edilen bilgiler, çalışanlar ile paylaşılır.

GÜVENLİK İKLİMİ ÖLÇEĞİ		(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum
No						
GS1	Bu iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli kaynaklar bulunmaktadır.					
GS2	Şirket yönetimi samimi olarak iş görenlerin sağlık ve güvenliği hususlarını önemsemektedir.					
GS3	Bence bu iş yerinde yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza tahkikatlarını takip etme konusunda yeterli tedbirleri almaktadır.					
GS4	Yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza tahkikatlarının sonuçlarını iş görenle paylaşmaktadır.					
GS5	Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği hususunda benim görüşlerime önem verir.					
GS6	İş yerinde iş görenler, çalışırken daima sağlık ve güvenlikle ilgili kural ve talimatlarda belirtilmiş ekipmanı kullanırlar.					
GS7	Bu iş yerinde güvenlik teftişleri iş görenlerin sağlık ve güvenlik seviyesini yükseltmede faydalı olmaktadır.					
GS8	İş yapılıırken sağlık ve güvenlikle ilgili kural ve talimatlara uygun biçimde yeterli miktarda personel bulundurulmaktadır.					
GS9	Şirket yönetimi iş sağlığı ve güvenliği seviyesini geliştirmek adına öneride bulunulma sim teşvik etmektedir.					
GS10	Yönetim iş sağlığı ve güvenliği konusuna verimlilik ve karlılıktan daha fazla önemsemektedir.					
GS11	İş yerindeki takım arkadaşlarım tarafından saygı görmem için çalışırken emniyet tedbirlerim önemsemem gerekir.					
GS12	İşime yönelik aldığım iş güvenliği eğitimlerinin çoğu faydalı olmuştur					
GS13	Aynı takımda bulunduğum iş arkadaşlarımın tamamı iş sağlığı ve güvenliğinin önemini benimsemiş kimselerdir.					
GS14	Aynı takımdaki iş arkadaşlarımın iş sağlığı ve güvenliği hususundaki eğitimlerinin yeterli seviyede olduğunu düşünüyorum					

SAYI : B.30.2.İEÜ.0.05.05-020-23

15.11.2018

KONU : Etik Kurul Kararı hk.

Sayın Umutcan Eroğlu,

"Güvenlik İklimi ile İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performansı Arasındaki İlişki" konulu çalışmanız kapsamında yer alan anket çalışmanızın etik uygunluğu konusundaki başvurunuz sonuçlanmıştır.

Etik Kurulumuz 31.10.2018 tarihinde sizin başvurunuzun da içinde bulunduğu bir gündemle toplanmış ve projenin incelenmesi için üç kişilik bir alt komisyon oluşturmuştur. Projenizin detayları alt komisyon üyelerine gönderilerek görüş istenmiştir. Üyelerden gelen raporlar doğrultusunda Etik Kurul 13.11.2018 tarihinde tekrar toplanmış ve raporları gözden geçirmiştir.

Sonuçta 13.11.2018 tarihli Etik Kurul toplantısında "Güvenlik İklimi ile İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performansı Arasındaki İlişki" başlıklı çalışmanızın etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.

Gereği için bilgilerinize sunarım.

Saygılarımla,



Prof. Dr. İsmihan Bayramoğlu  
Fen ve Mühendislik Bilimleri  
Etik Kurulu Başkanı

**Umutcan EROĞLU**  
**Makine Mühendisi / C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı**

[umutcaneroglu@hotmail.com](mailto:umutcaneroglu@hotmail.com)



**Kişisel Bilgiler**

**Doğum Tarihi:** 24.04.1992  
**Medeni Durum:** Bekar

**Eğitim Bilgileri**

2016 – 2019 İzmir Ekonomi Üniversitesi, İzmir  
Yüksek Lisans, İş Sağlığı ve Güvenliği  
2010 – 2014 Pamukkale Üniversitesi, Denizli  
Lisans, Makine Mühendisliği  
2006 – 2010 Narlıdere Anadolu Lisesi, İzmir  
Fen Bilimleri

**İş Tecrübesi**

2017 - Halen İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı

**Yabancı Dil Bilgisi**

❖ İngilizce, Intermediate