

**T.C.
KARA HARP OKULU
SAVUNMA BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAVUNMA YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI**

**ANKARA İLİ BAKIM MERKEZLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ SEVİYESİ: GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Feridun ÖZKARA**

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Mehmet GÜNEŞ**

ANKARA - 2014

TEZ TANITIM FORMU

TEZİN TARİHİ: 30.05.2014

TEZİN TİPİ: Yüksek Lisans Tezi

TEZİN BAŞLIĞI: Ankara İli Bakım Merkezlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Seviyesi: Görgül Bir Araştırma.

TEZİN YAPILDIĞI BİRİM: Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı

SPONSOR KURULUŞ : -

DAĞITIM LİSTESİ: Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Tez Hazırlama, Onay, Dağıtım ve Muhafaza Esasları Kılavuzunda Belirtilen Yerlere

TEZİN ÖZETİ: Bu araştırmada, çalışanların güvenlik iklimi algıları ve işletmelerdeki iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi (İSGYS) düzeyinin işe bağlılığa etkisini araştırmak amaçlanmıştır. Çalışma Ankara ilindeki üç bakım merkezinde, 271 kişinin katılımıyla gerçekleşmiştir. Nitel ve nicel veri toplama yöntemlerinin birlikte kullanıldığı araştırma sonunda, nicel bulgularda İSGYS düzeyinin işe bağlılığı etkilediği, güvenlik iklimi algılarının işe bağlılığı etkilemediği , nitel bulgularda İSG uygulamalarındaki noksanlıklarda eğitim, ölçüm ve yönetici desteği, risk etmenlerinde ise insan faktörleri öne çıkan hususlar olmuştur.

ANAHTAR KELİMELER: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, Güvenlik İklimi Algıları ve İşe Bağlılık.

SAYFA SAYISI: 90

GİZLİLİK DERECEİ: Tasnif Dışı

**T.C.
KARA HARP OKULU
SAVUNMA BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAVUNMA YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI**

**ANKARA İLİ BAKIM MERKEZLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ SEVİYESİ: GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Feridun ÖZKARA**

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Mehmet GÜNEŞ**

ANKARA - 2014

KARA HARP OKULU

SAVUNMA BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Feridun ÖZKARA'nın "Ankara İli Bakım Merkezlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Seviyesi: Görgül Bir Araştırma" konulu tez çalışması, jürimiz tarafından SAVUNMA YÖNETİMİ Ana Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Doç. Dr. Sait GÜRBÜZ

Üye

Doç. Dr. Mehmet GÜNEŞ
(Danışman)

Üye

Doç. Dr. Harun ŞEŞEN

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

13. /06 / 2014

Önder Haluk TEKBAŞ

Prof. Dr.

Enstitü Müdürü



TEŞEKKÜR

Tezimin nihayete ulaşmasında büyük emeği geçen, en zor zamanlarımda yanımda olan, tez danışmanlığının yanında bana doğru yolu göstererek bilimin ışığından ayrılmadan ilerlememi sağlayan Doç. Dr. Mehmet GÜNEŞ'e şükran ve teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim.

Tezin hazırlık aşamasında değerli fikirlerini benimle paylaşan ve yönlendiren kıymetli hocalarım Prof. Dr. Nebi SÜMER, Doç. Dr. Sait GÜRBÜZ ve Doç. Dr. Harun ŞEŞEN'e teşekkürü bir borç bilirim. Bu çalışmada benden desteklerini esirgemeyen başta Barbaros DAĞLI, Deniz TEMİZER, Hakan ÇEKEL, ve Nihal BANU olmak üzere anketlerimi samimiyetle uygulayan ve değerli zamanlarından feragat ederek görüşmelere katılan değerli yönetici ve çalışanlara saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca yüksek lisans eğitimimin farklı aşamalarında bilgi ve tecrübelerinden faydalandığım, kendilerinin öğrencisi olmaktan şeref duyduğum değerli hocalarım Prof. Dr. H. Canan SÜMER, Doç. Dr. Okan YELOĞLU ve Doç. Dr. Yavuz ERCİL'e teşekkür ederim. Tez savunmamda yer alan ve değerli vakitlerini ayırarak önemli katkılarda bulunan saygı değer öğretim üyelerine de ayrıca teşekkür ederim. Yüksek lisans eğitimini birlikte tamamladığımız ve her zaman destek bulduğum Savunma Yönetimi gurubunda bulunan değerli komutanlarıma ve arkadaşlarıma da teşekkürlerimi sunarım.

Hayatımın bütün aşamalarında karşılaştığım zorlukları aşmada her zaman yanımda olan, desteğini benden esirgemeyen, başaracağıma inanan hayat arkadaşım Cennet ÖZKARA, küçük mutluluklarından ve oyun zamanlarından çaldığım sevgili oğlum Alperen'e ve desteklerini esirgemeyen annem Gürcü ÖZKARA ve babam Adem ÖZKARA'ya sonsuz teşekkürlerimi ve şükranlarımı sunarım.

T.C.
KARA HARP OKULU
SAVUNMA BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAVUNMA YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI
ANKARA 2014

ANKARA İLİ BAKIM MERKEZLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ SEVİYESİ: GÖRGÜL ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Feridun ÖZKARA

ÖZET

Araştırmanın amacı, çalışanların güvenlik iklimi algıları ve işletmelerdeki iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi (İSGYS) düzeyinin işe bağlılığa etkisini araştırmaktır. Bu maksatla araştırmada; Ankara ilindeki 3 bakım merkezinde görev yapmakta olan 73 yöneticiye ve 198 çalışana anket uygulanmış, 6 yönetici ve 9 çalışanla görüşmeler yapılmıştır. Nitel ve nicel yöntemlerin birlikte kullanılması ile elde edilen verilerin analizinde; içerik analizi, T-Testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon analizi ve hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır.

Araştırmanın nicel bulgularında, İSGYS düzeyinin işe bağlılığı etkilediği tespit edilmiştir. İSGYS düzeyi alt boyutlarından güvenli işyeri boyutunun işe bağlılığı etkilemediği, diğer alt boyutları güvenli çalışan ve güvenli yönetim sistemleri boyutunun etkilediği tespit edilmiştir. Güvenlik iklimi algılarının işe bağlılığı etkilemediği tespit edilmiştir. Görev yeri, statü ve ramak kalaya göre İSGYS düzeylerinin farklılaştığı, güvenlik ikliminin ise görev yerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Araştırmanın nitel bulgularında İSG uygulamalarındaki noksanlıklar, risk etmenleri ve bunların sonuçları

irdelenmiştir. İSG uygulamalarındaki noksanlıklarda eğitim, ölçüm ve yönetici desteği, risk etmenlerinde ise insan faktörleri öne çıkan hususlar olmuştur.

Elde edilen sonuçlar çalışmanın pratik önerileri ile birlikte tartışılmıştır. Çalışmanın katkıları, sınırlılıkları ve gelecekte yapılacak çalışmalar için bazı öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, Güvenlik İklimi, İşe Bağlılık.

Tez Yöneticisi: Doç. Dr. Mehmet GÜNEŞ

Sayfa Sayısı: 90

T.C.
TURKISH MILITARY ACADEMY
DEFENSE SCIENCE INSTITUTE
DEPARTMENT OF DEFENSE MANAGEMENT
ANKARA 2014

**THE LEVEL OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN
MAINTENANCE FACILITIES IN ANKARA: EMPRICAL
RESEARCH**

MASTER THESIS

Feridun ÖZKARA

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the prediction of the level of occupational health and safety management system (OHSMS) and safety climate perceptions on job involvement. In order to implement this study, the survey data were collected from 73 managers and 198 employees and the interview data were collected from 6 managers and 9 employees in 3 maintenance facilities in Ankara. By using both the Quantitative and the qualitative methods, T-Test and analysis of one way variance (ANOVA) and correlation analysis and regression analysis were used to analyze the data.

Within the quantitative findings of the study, OHSMS level was found to be the significant predictor of job involvement. The safe employee dimension and the safe management system dimension of OHSMS were found to be the significant predictors of job involvement except the safe workplace dimension. The safety climate perceptions didn't contribute significantly to the prediction of job involvement. It was observed that there were also differences among OHSMS levels with respect to workplace and

status and near-miss and there were differences among the safety climate perceptions with respect to workplace. Within the qualitative findings of the study, the defects of OHS practices and the risk factors and their consequences were examined. The training and measurement and management support were came to the fore regarding the defects of OHS and human factors came to the fore regarding the risk factors.

The results were discussed with practical implications of the findings. Contributions of the study were presented followed by the limitations and some future research suggestions.

Keywords: Occupational Health and Safety Management System, Safety Climate, Job Involvement.

Advisor: Assoc. Prof. Mehmet GÜNEŞ

Number of Pages: 90

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
ÖZET.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar.....	x
ŞEKİLLER.....	xii
KISALTMALAR.....	xiii

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ VE ARAŞTIRMANIN SORUNSAli

1. GİRİŞ.....	1
2. ARASTIRMANIN SORUNSAli.....	3
3. ARASTIRMANIN AMACI.....	4
4. ARASTIRMANIN ÖNEMİ.....	5
5. ARASTIRMANIN KAPSAMI.....	7

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE VE ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ KAVRAMLARI.....	8
a. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı.....	8
b. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi	9

(1). İşverenler ve İşgörenler Açısından Önemi.....	10
c. İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları....	10
(1) İş Kazaları.....	11
(a). İş Kazalarına Neden Olan Faktörler.....	12
(b). İş Kazalarını Önlemenin Yolları.....	12
(2) Meslek Hastalıkları.....	13
(a) Meslek Hastalıklarına Neden Olan Faktörler.....	13
(b). Meslek Hastalıklarını Önlemenin Yolları.....	14
2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ	14
a. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin Tanımı ve Önemi.....	15
b. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin Kavramsal Çerçevesi.....	15
c. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin Boyutları.....	18
3. GÜVENLİK İKLİMİ ALGISI.....	21
a. Güvenlik İklimi Algısının Kavramsal Çerçevesi.....	21
b. Güvenlik İklimi Algısının Boyutları.....	23
4. İŞE BAĞLILIK.....	26
a. İşe Bağlılığın Kavramsal Çerçevesi.....	26
5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ, GÜVENLİK İKLİMİ ALGISI VE İŞE BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN KURAMSAL ÇERÇEVESİ VE İLİŞKİYİ DESTEKLEYEN KURAMLAR.....	28
a. Sosyal Mübadele Kuramı.....	28
b. Atıf Kuramı.....	29

c. Araştırmanın Hipotezleri ve Hipotetik Modeli.....	30
d. Araştırma Soruları.....	34

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

1. ARAŞTIRMANIN DESENİ.....	37
2. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	38
3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI/SÜRECİ.....	40
a. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Ölçeği.....	40
b. Güvenlik İklimi Algısı Ölçeği.....	42
c. İşe Bağlılık Ölçeği.....	44
d. Mülakat.....	45
4. İŞLEM VE KULLANILAN ANALİZLER.....	46

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

1. NİCEL VERİLERE AİT BULGULAR.....	48
a. T-Testi ve ANOVA Analizleri	48
b. Tanımlayıcı İstatistik ve Korelasyon Analizleri.....	52

c. Regresyon Analizleri	54
2. NİTEL VERİLERE AİT BULGULAR.....	56
a. Görüşmelerin Analizi.....	56
(1). Betimsel Analiz.....	57
(2). Sayısal Analiz.....	62

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

1. BULGULARIN TARTIŞILMASI VE DEĞERLENDİRME.....	67
a. Nicel Bulgulara Ait Tartışma ve Değerlendirme.....	67
b. Nitel Bulgulara Ait Tartışma ve Değerlendirme.....	70
c. Araştırma Sorularına Göre Tartışma ve Değerlendirme.....	73
2. YAZINA KATKISI.....	75
3. UYGULAMACILARA KATKISI VE YÖNETİCİLERE ÖNERİLER.....	76
4. ARAŞTIRMANIN KISITLARI.....	77
5. GELECEK ARAŞTIRMACILARA ÖNERİLER.....	78
6. SONUÇ.....	79
KAYNAKÇA.....	81
EKLER.....	91

TABLÖLER LİSTESİ

Sayfa

Tablo-1: Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	39
Tablo-2: Örneklemeye Ait Betimleyici İstatistikler.....	39
Tablo-3: İSGYS Ölçeği Boyutları ve Boyutları Ölçen Maddeler.....	41
Tablo-4: İSGYS Ölçeğinin DFA Sonuçları.....	42
Tablo-5: Güvenlik İklimi Algısı Ölçeği.....	43
Tablo-6: Güvenlik İklimi Algısı Ölçeğinin DFA Sonuçları.....	44
Tablo-7: İşe Bağlılık Ölçeğinin DFA Sonuçları.....	44
Tablo-8: İSGYS ve Güvenlik İklimi Algılarının Ramak Kaza'ya Göre T-Testi Sonuçları.....	49
Tablo-9: İSGYS ve Güvenlik İklimi Algılarının Statü'lere Göre T-Testi Sonuçları.....	50
Tablo-10: Görev Yeri'ne Göre ANOVA Sonuçları.....	51
Tablo-11: Güvenlik İklimi Algısı ve İSGYS Puanlarının Görev Yeri'ne Göre Karşılaştırılması.....	52
Tablo-12: Araştırmanın Değişkenlerine Ait Ortalama, Standart Sapma, Korelasyon ve Güvenilirlik Değerleri.....	53
Tablo-13: Güvenlik İklimi Algısının İşe Bağlılığı Yordamasına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları.....	54
Tablo-14: İSGYS'nin İşe Bağlılığı Yordamasına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları.....	55
Tablo-15: İSGYS'nin ve Güvenlik İklimi Algılarının İşe Bağlılığı Yordamasına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	56

Tablo-16: Temalar Tablosu.....	66
---------------------------------------	----

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil-1: Araştırma Modeli-1.....	34
----------------------------------	----

KISALTMALAR LİSTESİ

İSG: İş Sağlığı ve Güvenliği

İSGYS: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi

G.T Puan: Genel Toplam Puan

İ.T Puan: İşçi Toplam Puan

Y.T Puan: Yönetici Toplam Puan

B.M.: Bakım Merkezi

İKY: İnsan Kaynakları Yönetimi

OHSAS: Occupational Health and Safety Assessment Series (İş sağlığı ve güvenliği standardı)

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

KFA: Keşfedici Faktör Analizi

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ VE ARAŞTIRMANIN SORUNSALI

1. GİRİŞ:

İnsanların sağlığı ile yapılan iş arasında bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin bilimsel olarak anlaşılması ve üzerinde durulması, sanayileşme ile birlikte önem kazanmaya başlamıştır. Sanayi Devrimi'nden sonra yaşanan çevrenin sağlığa uygun olmaması, hiçbir önlem alınmadan kullanılan makine ve donanımlar, 18 saate varan çalışma süreleri gibi etkenler sağlık açısından sorun olmuştur ve çalışma ortamındaki riskleri artırmıştır. Özellikle sanayileşmenin ve yeni üretim yöntemlerinin ön plana çıktığı 20'nci yüzyıl, yoğun makineleşmenin neden olduğu iş kazaları sonucu ölümler ve uzuv kayıplarının arttığı bir yüzyıl olmuştur (Mitchel, 1999). Ortaya çıkan sorunlar için çözüm aranmaya başlanmasıyla beraber güvenlik kavramı yeni bir boyut kazanmıştır ve iş sağlığı ve güvenliği kavramının da yeni bir anlam kazanması söz konusu olmuştur (Gülşen, 2004: 29). Bu başlangıç ve bu arayış bir taraftan uluslararası düzeyde, bir taraftan da her ülkenin kendi içinde gelişmiştir (Akbulut 1994: 25). Yapılan çalışmalar ve araştırmalar sonucunda "İş Sağlığı ve Güvenliği" kavramı doğmuş, konuya bilimsel olarak yaklaşılmaya başlanmıştır (Akyüz, 1980: 2). Güvenlik yönetimi uygulamalarının işyerinde sadece çalışma koşullarını geliştirmede; aynı zamanda kazaların önlenmesiyle ilgili çalışanların tutum ve davranışlarını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir (Vinodkumar ve Bhasi, 2010:2082).

Günümüzde İSG ile ilgili konular, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Sağlık Örgütü (WHO) vb. kuruluşlar tarafından önemle irdelenmektedir. Özellikle çalışan sağlığı ve çalışan sağlığını etkileyecek iş yerindeki iş kazaları ve meslek hastalıklarını engelleyici işletme güvenliği ile ilgili faktörler ön plana çıkmıştır. Artık, insan faktörünün daha önemli hale geldiği günümüz çalışma hayatında İSG fonksiyonu, kazalar olduktan sonra

değil olmadan önce kazalarla ilgili risk faktörlerini ortaya çıkartmayı ve iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeyi amaçlamaktadır.

İş yerinde İSG uygulamaları insan kaynakları yönetiminin (İKY) faaliyet alanı içerisinde koruma işlevi kapsamında ele alınmaktadır. İKY'nin koruma işlevi olan bu fonksiyonun işletmelerde hedefine ulaşabilmesi için iş yerindeki iş kazalarına ve meslek hastalıklarına sebep olan risk faktörlerinin tespit edilmesi ve bu risklerin ortadan kaldırılması için çalışma ortamında İSG ile ilgili fiziksel, psikolojik ve sosyal standartların ortaya konması gerekir. İşletmelerde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratabilmek için iş kazalarına ve meslek hastalıklarına sebebiyet veren hususların belirlenmesi, güvenli davranışların saptanması gerekmektedir. İlgili faaliyetleri kapsayan İSG fonksiyonu İKY açısından işletmenin ve çalışanların verimliliği açısından önem arz etmektedir (Özaslan, 2011:21).

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de iş sağlığı ve iş güvenliğinin tarihsel gelişimi çalışma yaşamındaki gelişmelere bağlı olarak benzer aşamalardan geçmiştir. Meslek hastalıklarının ve iş kazalarının önemli bir sorun olarak gündeme gelmesi sanayileşmenin gelişimi ile yoğunluk kazanmıştır. Sorunların yoğunluğuna ve toplumsal tepkilere bağlı olarak da çözüm önerileri üretilmesi ve yaşama geçirilmesine yönelik çalışmalar işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki etkinliklere ivme kazandırmıştır. Bu bağlamda Her bireyin çalışma hürriyeti ile iş sağlığı ve güvenliği, Türkiye Cumhuriyeti anayasası, 4857 sayılı iş kanunu, 6331 sayılı iş güvenliği ve sağlığı kanunu, insan hakları evrensel bildirgesi, Avrupa Birliği direktifleri ve ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) sözleşmeleri ile güvence altına alınmıştır.

Ankara ilinde faaliyet gösteren Bakım Merkezleri, yapısal onarım, motor bakım, onarım ve yenileştirme, imalat işlemleri vb. bir çok faaliyetin icra edildiği işletmelerdir. Faaliyet alanlarının çeşitliliği de daha fazla kazalarla ilgili risk faktörlerini beraberinde getirmektedir. Özellikle bakım, tamirat ve yenileme faaliyetlerinde bilgi ve teknolojinin yanı sıra yoğun bir insan gücüne ihtiyaç duyulması sebebiyle, işgücü maliyetlerinin azaltılması, üretkenliğin sağlanması, çalışanların motivasyonunun sağlanması gibi konularda iş sağlığı ve güvenliğinin bakım merkezleri açısından üzerinde durulması

gereken önemli bir konu olduğu görülmektedir. Çünkü operasyonel kadroda çalışan işçilerin fiziksel anlamda daha fazla kaza riskiyle karşılaşabileceği açıktır. Bu sebeple, iş sağlığı ve güvenliği işlevinin Bakım Merkezleri açısından da önemli bir husus olduğunu, bu hususta gereken hassasiyetin İKY kapsamında daha fazla verilmesi gerektiğini söylemek mümkündür. Bu kapsamda yönetimsel çalışmada İKY'nin koruma işlevi ve bu işlevin faaliyet alanı olan iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak alınan önlemler ve uygulamalar, ve uygulamaların çalışanlar üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde kısa bir girişin ardından araştırmanın sorunsalı, amacı, önemi ve katkısı ile kapsamından bahsedilmektedir. Araştırmanın ikinci bölümünde kuramsal çerçeve ve çalışmanın dayandığı kuramlardan bahsedilmektedir. Üçüncü bölüm araştırmada kullanılan yöntemler çerçevesinde verilmektedir.. Bu bölümde araştırmanın evreni ve örneklem, veri toplama araçları ve kullanılan analizlerden bahsedilmektedir. Araştırmanın dördüncü bölümü nicel analiz bulguları ve hipotezlerin test edilmesiyle nitel analiz bulgularıyla araştırma sorularının cevaplarının araştırılmasıyla sonuçlanmaktadır. Beşinci bölümde tartışma, öneriler ve sonuçla araştırma tamamlanmaktadır.

2. ARAŞTIRMANIN SORUNSALI

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ulusal yazında yapılan çalışmalar sınırlı durumdadır. Güvenlik yönetiminin örgütteki artan önemiyle beraber örgütsel davranış alanına güvenlik yönetimi, örgütsel güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi ve İSG kavramları girmiştir (Zohar, 1980,2002; Guldenmund, 2000; Clarke, 2000). Yapılan araştırmalarda, güvenlik iklimi algılarının güvenli davranış üzerindeki etkileri (Altınel, 2009) ve İSGYS düzeyleri ile ilişkilerini araştıran çalışmalar (Özaslan, 2011) yapılmıştır. Ayrıca, güvenlik ikliminin yüksek olduğu işletmelerde, iş kazalarının daha az gerçekleştiği belirlenmiştir (Hahn ve Murphy, 2008:1048). İşletmelerdeki güvenlik iklimi algılarının ve İSG uygulamalarının kaza ve meslek hastalıkları oranlarını düşürmesi yanında örgütsel perspektifte başka olumlu sonuçlar doğurabileceği

değerlendirilmektedir. Araştırmalarda iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi ile güvenlik iklimi algısının iş tatmini, performans, işe bağlılık gibi örgütsel çıktılara olan etkileri araştırılmamıştır. Ayrıca yapılan çalışmalarda genel kapsamda güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi kavramları ile ilgili çalışmalar yapılmış olsa da İSGYS sisteminin örgütsel bağlamda ele alan çalışmalar sınırlı sayıdadır. Ulusal yazında güvenlik iklimi algılarının işe bağlılığa etkisinin araştırılması gerektiği yapılan çalışmada desteklenmiştir (Yücebilgiç, 2007:78).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 9'uncu maddesine göre işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından yer aldığı tehlike sınıfları listesi 26/12/2012 tarihli RG'de yayınlanmıştır. Araştırma kapsamında olan ve önceki bölümde bahsedilen bakım merkezleri bu listede "tehlikeli" işyerleri sınıflandırması içinde yer almaktadır; dolayısıyla kaza ve yaralanma riskinin yüksek olduğu işletmelerdir. Bu işletmelerdeki meydana gelen kaza ve yaralanmaların sebeplerinin örgütsel bağlamda araştırılmasına ihtiyaç olduğu değerlendirilmektedir. 6331 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" kapsamına giren bakım merkezlerinde meydana gelebilecek kazaları önlemek maksadıyla oluşturulan iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının kuruma ve çalışanlar üzerine olumlu ve olumsuz algılamaları ve oluşan algıların işe bağlılığa olan etkisinin tespit edilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

3. ARAŞTIRMANIN AMACI:

Araştırmanın amacı, çalışanların güvenlik iklimi algıları ve işletmelerdeki İSGYS düzeyinin işe bağlılığa etkisini araştırmaktır. Ayrıca söz konusu iki bağımsız değişkenin mevcut işletmelerdeki düzeyi ve işe bağlılığa etkisi çıkması durumunda; işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi düzeylerinin ve çalışanların güvenlik iklimi algılarının işe bağlılığı ne oranda etkilediğinin belirlenmesi de amaçlanmaktadır. Araştırmada aynı zamanda, işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi düzeylerinin ve güvenlik iklimi algılarının işletmelerdeki çalışanların demografik (Yaş, görev yeri, statü

vb.) değişkenlerine göre göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Tezin alt amaçları ise; Bakım Merkezlerinde güvenli bir çalışma ortamının yaratılması için neler yapılması gerektiğini belirlemek, iş kazaları ve meslek hastalıklarını doğuran nedenleri ve bunların sebep olduğu kayıp zamanı ortadan kaldırarak söz konusu birliklerde çalışanların verimliliğinin yükseltilmesi için yapılması gerekenler konusunda öneriler sunmaktır. Yapılacak saha araştırması ile işletmelerdeki İSG uygulamalarındaki noksanlıkları, çalışanlar tarafından algılanan risk etmenlerini tespit etmek ve bu problem sahalarının çözümü için uygulayıcılara ve yöneticilere öneriler sunmak amaçlanmaktadır.

4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE KATKISI

Bu çalışma; İSG açısından önemli olan bakım merkezlerinde sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı sağlayabilmek için bu konudaki uygulamalardaki ve mevcut İSGYS sistemindeki noksanlıkların belirlenmesi ile alınması gereken önlemlerin ortaya konulması açısından önem taşımaktadır. Çalışma, kavramsal olarak işletmelerde “iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri”nin örgütsel sonuçlardan işe bağlılıkla ilişkisinin incelenmesi bakımından önemlidir. Yazında iş sağlığı ve güvenliği kapsamında güvenlik iklimi” ve “güvenlik kültürü kavramları ile ilgili çeşitli çalışmalar yapıldığı görülse de, ülkemizde konuyu örgütsel sonuçlar çerçevesinde ele alan yeterli sayıda çalışmanın yapılmadığı görülmüştür. Dolayısıyla, örgütsel bağlamda İSG ile ilgili çalışma yapılması bu araştırmanın önemini ortaya çıkartmaktadır. Aynı zamanda İSG ile ilgili hususlarda kapsamlı değerlendirme yapmak için yöntem çeşitlemesi yapılması gerektiği belirtilmiştir (Antonsen, 2009:251). Bu kapsamda hem nitel hem nicel araştırma yöntemlerinin İSG alanında kullanımı bu çalışmayı önemli hale getirmektedir. Çalışmanın bu kapsamda yazına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Araştırmanın diğer bir katkısı ise İSG uygulamaları ile ilgili insan kaynakları yöneticilerine öneri ve değerlendirmelerde bulunmaktır. İKY

fonksiyonlarından biri olarak koruma işlevi kapsamında İSG uygulamaları çalışanların kazaya maruz kalma oranları; kazadan kaynaklanan işgücü kaybı ve rotasyon, meslek hastalıklarından kaynaklanan işgücü kayıpları ve bunların maliyetleri kapsamında fayda/maliyet analizi açısından önem arz eden bir konu olmaya başlamıştır. Bu konuda ülkemizde ortaya çıkan tablo olumsuzdur. Yakın geçmişte meydana gelen Soma maden faciasında İSG ile ilgili alınması gereken önlemler alınmadığından sonuçları ülke açısından ağır olmuştur ve 301 işçi vefat etmiştir. İlgili işletmede bu kaza olmadan içinde oksijen depolarını barındıran sığınma depoları olsaydı ve kazaya neden olan hususlarla ilgili hemen tedbirler alınsaydı, şu anda çalışan işçilerin aileleri ve ülke bakımından bu ağır sonuçlarla karşılaşılmazdı. Özetlemek gerekirse işletmelerde etkin bir İSGYS tesis edilmemesi durumunda karşılaşılabilecek sonuçlar bakımından bu araştırma önemli hale gelmektedir.

Yapılan araştırmalara ve resmi makamlara göre kazalar ve meslek hastalıkları nedeniyle iş günleri kaybı, ilaç ve doktor gibi sağlık hizmetleri, ödenen tazminatlar, geçici ve sürekli iş göremezlik ödenekleri, araç gereç ziyarı, kaza nedeniyle işyerinde işçilerin motivasyon eksikliğinden kaynaklanan ve günlerce devam eden verim ve randıman düşüklüğü milli gelirin yüzde 4'üne tekabül etmektedir (Korkut ve Tetik, 2013:456). Yapılan araştırmaların bir çoğu, iş kazalarının yüksek oranda gerçekleşmesinin öncelikli sebebinin, İSGYS'nin yetersizliğinden veya mevcut bir sistemin olmamasından kaynaklandığını göstermiştir (Lin ve Mills, 2001:131). "Tehlikeli" iş yerleri kategorisinde yer alan bakım merkezleri, kaza ve meslek hastalıklarının sık görülebileceği faaliyet alanlarındandır. Bakım merkezlerinin tanınması ve buradaki çalışanların sağlık ve güvenlikle ilgili karşı karşıya kaldıkları risklerin belirlenmesi, bu risklerden korunma yöntemlerinin araştırılması ile bakım merkezinin farklı alt birimleri için iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin ve uygulamalarının incelenmesi ve çalışanlar tarafından bu sistemlerin nasıl algılandığının belirlenmesi araştırmayı önemli hale getirmektedir. Yapılan bu akademik çalışma ile İSG konusunda yapılan uygulamaların değerlendirilmesi, uygulamalardaki noksanlıkların ve söz konusu işletmelerdeki kaza ve meslek hastalıklarına neden olabilecek etmenler konusunda sunulan çözüm önerileri ile maliyet etkinliği kapsamında

ilgili bakım merkezlerine ve yapılan faaliyetler bakımından benzer işletmelere katkı sağlandığı değerlendirilmektedir.

5. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Mevcut çalışma, Ankara’da faaliyet gösteren 3 bakım merkezi bünyesindeki çalışanlara ve çalışanların İSG ile ilgili faaliyetlerinden sorumlu yönetici pozisyonundaki personele yönelik olarak uygulanmıştır. Uygulamada bu işletmelerde kaza ve meslek hastalıkları riski taşıyan birimlerde çalışan işçilerden veri toplanmıştır. Bu çalışanların İSG uygulamaları konusunda sorumlu olan birim amirlerine ek olarak İSG kurullarında görev yapan personel de yönetici kapsamına dahil edilmiştir. İşletmelerde yönetici pozisyonundaki kişilerin sayıları toplam işçilerin %10’u kadardır. Bu işletmelerde yer alan idari faaliyetlerde görevli yönetici ve çalışanlar İSG ile ilgili doğrudan ilgileri bulunmadığından mevcut çalışmanın kapsamı dışında tutulmuştur.

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ KAVRAMLAR:

İnsan kaynakları yönetiminin fonksiyonlarından biri de koruma işlevidir. Koruma işlevinde amaç çalışanların fiziksel ve ruhsal varlıklarının korunmasıdır. Koruma işlevinin içinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hususlar yer almaktadır (Sadullah vd., 2013:451). İş sağlığı ve güvenliğinin İKY tarafından sağlanması, güvenli çalışma ortamının yaratılması için davranışsal güvenliğin sağlanması, iş kazaları ve meslek hastalıklarına yol açan etmenlerin saptanması, gerekli önlemlerin alınması ve bunların neden olduğu işgücü kaybının azaltılarak verimliliği artırma hususlarını kapsar. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel kavramların tanımlanması, İKY açısından ve işletmeler açısından bu fonksiyonun öneminin daha iyi anlaşılmasını sağlayacağı değerlendirilmektedir.

a. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı:

İş sağlığı ve güvenliğinin anlamı çalışanların iş kazalarına uğramalarını ve meslek hastalıklarına tutulmalarını engellemek, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamını oluşturmak için alınması gereken önlemler dizisidir (Özkılıç, 2005:21). Önceki 1475 sayılı İş Kanunu'nda işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramı, günümüzdeki insan kaynakları yönetimi alanındaki gelişmelere paralel olarak, AB mevzuatının benimsediği şekilde ve yeni 4857 sayılı İş Kanunu'nda; "İş Sağlığı ve Güvenliği" olarak yeniden yorumlanmaktadır. Bunun sebebi, "iş sağlığı ve güvenliği" kavramı, "işçi sağlığı ve iş güvenliği" kavramından farklı olarak, tehlikelerin önlenmesinin yanında kaza ya da tehlike oluşmadan, risklerin öngörülmesi, değerlendirilmesi ve bu riskleri tamamen ortadan kaldırabilmek ya da zararlarını en aza indirebilmek için yapılacak çalışmaları da içermektedir. Diğer önem arz eden farklılık ise, kazalar oluşuktan sonra reaktif bir

yaklaşım sergilemekten ziyade kazalar oluşmadan riskleri ortadan kaldırmayı ve gerekli tedbirleri almayı gerektiren proaktif bir yaklaşımı öngörmektedir (Özgen ve Yalçın, 2010:302).

Örgüt ve işletmelerde de temel hedef kazalar oluşuktan sonra değil kazalar oluşmadan önce gerekli risk faktörlerini tespit etmek ve gerekli önlemleri almaktır. İş sağlığı ile iş güvenliği kavramları aslında birbirinden farklı anlam ifade eden kavramlar olmakla birlikte bir çok kaynakta genelde aynı anlamda kullanılmaktadır. İş sağlığı, çalışanın çalışma koşulları ile kullanılan araç ve gereçlerden kaynaklanan tehlikelerden arınmış veya bu tehlikelerin asgari düzeye indirildiği bir çalışma ortamında sağlıklı biçimde çalışabilmesini ifade etmektedir (Demircioğlu ve Centel, 2007:153). İş güvenliği, işin yapılması sırasında çalışanların karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda işverene getirilen yükümlülüklerle ilişkin teknik kuralların bütünüdür (Demircioğlu ve Centel, 2007:154). İş güvenliği, diğer bir ifade ile işin yapılmasından kaynaklanan tehlikelerin giderilmesi yada azaltılması amacıyla, önlemlerin araştırılması ve ilgili mevzuat hükümlerinin yerine getirilmesidir. Dolayısıyla bu iki kavram her ne kadar ayrı kavramlar olmakla beraber, örgüt ve işletmelerdeki fonksiyonları bakımından birbirlerini tamamlamaktadırlar. İş sağlığı ve güvenliği geniş perspektifte, iş yeri ile sınırlı olmamakta, işyeri dışından da olsa işçinin sağlık ve güvenliğini olumsuz etkileyebilecek risklere karşı önlem almayı ifade etmektedir

b. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi:

Her ne kadar teknolojik gelişmeler, insan gücünün kullanımını azaltmış gibi görünse de insan gücü faktörü daha çok önem kazanmaya başlamıştır. Bununla beraber İSG’de örgütlerde daha önemli hale gelmeye başlamıştır. İSG, sadece çalışma yerindeki fiziksel şartların değil, zihinsel ve duygusal hususların da iyileştirilmesini gerekli kılmıştır. Bu yüzden İSG, tıbbın, tekniğin ve birçok bilim (fizik, kimya, mühendislik, sosyoloji, psikoloji, hukuk, sosyal politika vb.) dallarının ilgili alanlarına giren çok disiplinli bir çalışma alanı haline gelmiştir (Tanır, 2004:10). Konunun sadece işveren ve

Çalışanlar açısından değil, toplumsal ve ekonomik açıdan da öneminden bahsetmek gerekmektedir.

(1) İşverenler ve İřęrenler Açısından nemi:

İSG'nin iş yerinde sağlanması, idame ettirilmesi iş verenin sorumluluklarından biridir. Bu sadece sorumluluk olarak değil işverenin aynı zamanda lehine olan bir husustur. Çünkü alışma ortamının iyileştirilerek iş güvenliğinin sağlanması, işin akışını durduran insan, malzeme, ürün ve zaman kaybına neden olan koşulların ortadan kalkmasını ya da minimize edilmesini sağlar. Böylece, etkin bir İSG'nin işletmede ilave maliyet yükü olarak görülmesi bir yanılgıdır, aksine yüksek verimlilik ve etkinliğin elde edilmesini sağlar. İSG konusunda işletmede yapılan harcamalar bir yere kadar iş yerine maliyet yükü olarak görünse de geniş bir perspektiften bakıldığında, iş kazalarından ve meslek hastalıklarının sonucunda, hasara uğrayan alet ve makinelerin bakımı, işçinin tedavi masrafları, soruştırma giderleri, tazminatlar, kaza nedeniyle aksayan işlerin yapılması için gereken ek çalışma masrafları, üretimde ve verimlilikte ortaya çıkan azalmaların maliyetleri, bunun sonucunda pazar kaybı ve işletmenin prestijinin kaybolmasının getireceği kayıplar daha fazla maliyet getirecektir (Sabuncuoğlu ve Tz, 2005:312).

İSG'nin iş yerinde etkin bir şekilde tesisi edilmesi, çalışanlar açısından, kaza riski doğuran ortamdan uzak bir ortamda çalışmalarını sağlayarak, onların sağlıklı gelişmelerine katkıda bulunur, ayrıca işçiye sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması, işçi açısından bir temel hak olarak görülür (Demircioğlu ve Centel, 2007:153). Aynı zamanda, İSG'nin önem verildiği işletmelerde, en önemli örgütsel çıktılardan performans, iş tatmini ve işe bağlılık hususlarının artması beklenmektedir ve buna bağlı olarak işletmede verimlilik ve üretim de artar.

c. İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları:

İş kazaları ve meslek hastalıklarının işçilere, işverenlere ve ülke ekonomisine önemli ölçüde zararları vardır. Ülkemizde, SGK verilerine göre

2012 yılı için geçici iş kazalarından kaynaklı iş göremezlik gün toplamı 1.597.241 iken meslek hastalıklarına bağlı geçici iş göremezlik gün toplamı 2.377'dir (SGK, [web], 2014). Bugün dünyanın her yerinde bir çok iş kazası ve meslek hastalığı meydana geldiği bilinmektedir. Sonucunda ise işveren, çalışan ve ailesi ile ülke ekonomisine maddi ve manevi bir kayıp meydana getirmektedir. İşletmelerde İSG çalışmaları iş kazaları ve meslek hastalıklarının çok iyi irdelenmesi gerekir ve bunların oluşumunda etkili olan unsurların bilinmesi ve anlaşılması gerekir.

(1). İş Kazaları:

İş kazalarının bir çok tanımı bulunmaktadır. Bu tanımlardan genel anlamda bahsedilecektir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yapılmış tanıma göre; iş kazası belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olaydır (Özkılıç, 2005:8). Başka bir tanıma göre; her tür iş ve endüstride istihdam sonucu doğan, bireysel yaralanma veya maddi hasara veya üretim akışında aksamaya yol açan ve bireysel yaralanma yaratabilecek istenmeyen olaylara iş kazası denilmektedir (Simonds ve Grimaldi, 1973:9). Tanımlardan yola çıkarak, bir kazanın iş kazası olması için, belli bir maddi yada manevi hasar olması, beklenmedik bir vaka olması, ayrıca istihdam sonucu meydana gelmesi önem arz etmektedir. Bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için gerekli şartlar 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesinde şu şekilde açıklanmıştır;

- a) Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle iş yeri dışında,
- c) İş veren tarafından iş yeri dışında farklı bir iş için görevlendirildiğinde,
- d) Emziren kadının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalının, işverence sağlanan taşıtla işin yapıldığı yere gelişi ve gidişi sırasında olmak üzere beş adettir.

(a). İş Kazalarına Neden Olan Faktörler:

İş kazalarına neden olan faktörler literatürde farklı sınıflamalarda verilmektedir. Dessler'a göre (2000:571) bu faktörler; şans eseri meydana gelen olaylar, emniyetsiz koşullar ve emniyetsiz davranışlar olmak üzere üç adettir. Sabuncuoğlu ve Tüz'e göre (2005:314-315), iş kazalarına neden olan faktörler kişisel ve çevresel faktörler olmak üzere iki adettir. Kaza nedenlerinin %80'i kişisel, %20'side çevresel faktörlerden kaynaklanmaktadır. İş kazalarının oluşmasında etkin olan faktörler olarak, üretim teknolojisi, üretim araçları, çevre koşullarının yanında sosyolojik, psikolojik, fizyolojik birçok faktör sayılabilir. Ancak, kazaların oluşumunda sadece insan yada çevre faktörlerini irdelemek yetersizdir. Kazalarda insanın belirleyici olduğu davranışsal kuramlar ile kazanın oluşumunu insan, çevre ve durum etkileşiminde arayan durumsallık kuramları sık sık başvurulan kuramlardır (Sadullah vd., 2013:458). İşletmelerde kazalara neden olan faktörler araştırılırken, salt bir kurama bağlı kalmadan farklı kuramlardan faydalanarak araştırma yapılmalıdır. Çünkü çevresel şartları tam güvenli hale getirdiğimizde bile insan faktörü ve şans faktörü göz önüne alınmadığında kazalar oluşacaktır.

(b). İş Kazalarını Önlemenin Yolları:

İş kazalarını önlemede en önemli tedbir olarak eğitim gösterilmektedir. Eğitimin yanında iş yerinde güvenliği geliştirici projelerin oluşturulması ve yönetim tarafından bu uygulamaların desteklenmesi ile güvenlik bilinci geliştirilebilir (Sol ve Oh, 2008:157). Aynı zamanda, işletmelerdeki potansiyel tehlikelerin tespiti, risk değerlendirmeleri ve bunlara ilişkin kontrol ve ölçümlerin yapılması, İSG'nin çerçevesini oluşturur (Makin ve Winder, 2008:935). İcra edilen iş hakkında yeterli bilgi ve deneyime sahip olma ve kazalara karşı önceden alınması gereken tedbirleri tespit etme, koruyucu malzemeler kullanma, nezaret ve denetim gibi faktörler kazaların önlenmesi ve azaltılmasında önemli faktörlerdir (Erokay, 2000:11). Kısaca, sadece eğitimle değil İKY'nin önemli fonksiyonlarından olan kadrolama ve iş analizi de mutlaka kazaları önlemede göz önüne alınacak hususlardandır.

(2). Meslek Hastalıkları:

Meslek hastalıklarını çalışanın, yaptığı işten kaynaklanan geçici veya sürekli hastalık, rahatsızlık veya ruhi arıza halleri denmektedir (Ünal, Yaman ve Gök, 2008:429). Bir hastalığın bu tanıma bağlı olarak meslek hastalığı sayılabilmesi için yapılan işle ve iş yeri koşullarıyla doğrudan bağlantılı olması gerekir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun 14. maddesinde yapılan tanıma göre meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir nedenle veya işin yürütme şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir. Meslek hastalıkları, iş kazalarından anlam ve oluşum olarak farklılık arz eder. İş kazasında iş yeri ve çalışan ile ilgili her türlü önlem alınmasına karşın insan davranışından kaynaklı kazalar olabilir. Ancak meslek hastalıklarının güvenli davranışla ilgisi yoktur. Meslek hastalığına sebep olan faktörler iş yerinde devam ettiği sürece her çalışan meslek hastalığına yakalanabilir.

(a). Meslek Hastalıklarına Neden Olan Faktörler:

İş ortamında çalışan sağlığını etkileyen, hastalık ve rahatsızlığa sebep olabilecek bir çok faktör bulunmaktadır. Meslek hastalığına neden olabilecek etkenler, kimyasal etkenler, fiziksel etkenler, biyolojik etkenler ve sosyo-psikolojik etmenler olmak üzere dört adettir (Kağrıcioğlu, 2011:249). Burada özellikle psiko-sosyal ortam diğer faktörlere göre soyut bir anlam taşımaktadır. Çünkü bir işyerinde psiko-sosyal koşullarda eksiklik stres ve strese bağlı rahatsızlıklara sebep olmaktadır. İş yerinde strese sebep olan faktörler iş yerindeki rollerimiz, ast, akran ve üst ilişkileri, fiziki çevre, değişiklikler, işin nitelikleri, örgütsel yapı ve kadrolama olarak gruplandırılabilir (Cooper ve Marshall, 1976:11). Meslek hastalıkları iş kazaları ile kıyaslandığında istatistiklerde gerçek sayıların çok altında olduğu görülmektedir. Çünkü iş yerindeki bir rahatsızlığı meslek hastalığı olarak sonuçlandırmak zordur. Ayrıca meslek hastalıkları, çalışan iş yerinden ayrıldıktan uzun bir süre sonra da ortaya çıkabilmektedir. Bu da teşhisin meslek hastalığı olarak saptanmasını zorlaştırmaktadır (Sadullah vd., 2013: 470). İş yerinde meydana gelen rahatsızlıkların, kapsamlı bir araştırmasının

yapılması ve kayıtların bu konuda sıkı takip edilmesinin istatistiki verilere olumlu yansıtacağı değerlendirilmektedir.

b. Meslek Hastalıklarını Önlemenin Yolları:

Meslek hastalıklarını önlemede öncelikle iş yeri çalışma koşullarına yönelik tedbirlerin alınması ve çalışana ait kişisel korunma tedbirlerinin sağlanması gerekmektedir. Öncelikle iş ve çalışma ortamında bazı önlemlerin alınması ile meslek hastalıklarında azalma olacaktır (Özgen ve Yalçın, 2011:306). Çalışma koşullarını biraz açmak gerekirse, çalışma ortamının havalandırma, gürültü, sıcaklık ve basınç gibi etkenlere karşı gerekli ölçümlerin yapılması ve gerekli tedbirlerin alınmasıdır. Sadece çalışma koşullarının düzeltilmesi yeterli değildir. Öncelikle çalışanın işe başlamadan önce gerekli sağlık kontrollerinin yapacağı işe uygun olarak yapılması ve sağlık yönünden işe uygun olanların sağlanması gerekmektedir. Aynı zamanda işlerin yapılması sırasında kaza risklerine karşı kullanılan koruyucu ekipmanlar uzun vadede meslek hastalığı risklerini azaltır. Bu ekipmanlar; baş koruyucuları (bare, saç ve kulak koruyucuları), yüz ve göz koruyucuları (gözlükler, yüz siperleri), el, ayak ve bacak koruyucuları (eldivenler, koruyucu ayakkabılar ve bacak koruyucuları), solunum yolu koruyucuları (gaz, toz ve buhar maskeleri) olarak sınıflandırılabilir (Emmett, 2005:155). Kullanıcı ekipmanların sadece olması da çözüm değildir. Ayrıca çalışanların bunları mutlaka uygun şekilde kullanmaları konusunda gerekli eğitimler verilmeli ve kontrolleri yapılmalıdır. Ayrıca yapılan işe uygun, kaliteli koruyucu ekipmanlar verilmelidir.

2.İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ:

Organizasyonların işle ilgili kaza tehlike ve risklerine karşı tedbir alabilmek için kanunlar vardır. Ancak, organizasyonların yapı itibarıyla birbirlerinden farklılık arz ettiklerinden İSG'ni sağlamak için kendi bünyelerinde İSGYS oluşturmak durumundadırlar. Bu kapsamda İSGYS'nin anlamı, kavramsal çerçevesi ve boyutları incelenecektir.

a. İSGYS'nin Tanımı ve Önemi:

İş yerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının yaratılabilmesi için tehlikelerin tanımlanıp, bu tehlikelerin risk analizlerinin yapılması ve riskin kabul edilebilir olup olmadığına karar verip riskin kontrol altına alınması için sistemli bir yönetim sistemine ihtiyaç olduğu değerlendirilmektedir. İSGYS; işyerlerinde faaliyetler sırasında, çeşitli nedenlerden kaynaklanan kaza ve diğer etkenlerden korunmak ve daha iyi çalışma ortamı sağlamak amacıyla sistemli ve bilimsel bir şekilde tehlikelerin ve risklerin belirlenmesi ve bu tehlikelere ve risklere yönelik önlemlerin alınması çalışmalarının yapıldığı bir yaklaşımdır (Ofloğlu ve Sarıkaya, 2005:2). İSGYS'nin tanımı konusunda tam bir standartlık yoktur ve farklı kaynaklarda, farklı yönlerde irdelendiği ve anlam olarak geniş kapsamlı olduğu vurgulanmaktadır (Robson, vd., 2007:331). ILO tarafından (2001:19) İSG politika ve hedeflerini belirlemek, bu hedefleri gerçekleştirebilmek için birbiriyle bağlantılı öğelerden oluşan bir sistem olarak tanımlanmıştır.

İşletmelerde iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak amacıyla İSG uygulamalarını sistematik ve bilimsel bir tabana oturtulması ve idame ettirilmesi gerekmektedir. İSGYS'nin işletmelerdeki mevcut iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarından en önemli farklılığı kaza ve olaylar meydana gelmeden önce alınması gereken önlemleri öngörülü bir yaklaşımla ortaya koymasıdır (Özaslan, 2011:83). Etkin bir İSGYS; işletmelerde kaza risklerini, yaralanmaları, meslek hastalıkları ve ölümleri azaltarak, işgücü devri, kayıp iş günü ve çalışan tazminatlarının yarattığı maliyetlerin azaltılmasını sağlar (Palassis, Schulte ve Geraci, 2006:21). Sonuç olarak işletmelerde kaza ve meslek hastalıkları riskleri ile ilgili faktörleri önceden tespit etmek ve gerekli tedbirleri almak; aynı zamanda işletmelerde güvenlik algısının çalışandan yöneticiye tüm kademelerde oluşturmak ancak İSGYS ile mümkündür.

b. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin Kavramsal Çerçevesi:

Dünyada yaklaşık 25 yıldır, İSGYS tabanlı kaza ve meslek hastalıkları ile ilgili denetim sistemlerinde standartların yaygınlaştığı

görülmektedir. Yapılan çalışmalara bakıldığında, elde edilen ortak görüş bu sistemin meslek hastalığı ve kaza oranlarını azalttığı yönündedir. Ancak yapılan çalışmalarda genelde sistemin uygulamasıyla ilgili çalışmalara yer verilmiştir; uygulamaların sonuçlarıyla ilgili kısıtlı çalışmalar mevcuttur (Robson, vd., 2007:331). Bu çalışmaların bir kısmına göz attığımızda yönetimin bağlılığı ile ilgili çalışmalar göze çarpmaktadır. Cohen ve Smith'in (1975:114) yaptıkları çalışmada, işletmelerde İSG ile ilgili üst düzey bir yönetici ve sorumlusu bulundurulması, düzenli İSG eğitimlerinin verilmesi gibi hususların kaza oranlarını düşüreceğini belirtmişlerdir (Flin, 2007: 663) ve Griffith'de (1985:61) üst yönetimin İSG'ye karşı tutumunu araştırdığı çalışmasında üst yönetimin İSG sorumluluğunu üstlenmesi gerektiğini benzer şekilde belirtmiştir.

Çalışmaların bir bölümü kazalarla ilgili risk faktörlerine yöneliktir. Reily ve arkadaşları (1995:275) yaptıkları çalışmada iş yerindeki risk faktörlerini belirleyerek İSG kurullarının güvenlikle ilgili katkılarının iş kazalarının sıklığını azaltacağını ortaya koymuşlar ve İSG konuları ile ilgili tüm kademelerde yönetici ve çalışan katılımının iş yeri kaza sıklığını azalttığını belirtmişlerdir. Shannon vd. ise çalışmalarında (1996:259); kazalardan kaynaklanan kayıp iş gününü azaltmak için çalışanların kararlara katılımı ve her düzeydeki yöneticiye İSG ile ilgili sorumluluklar yüklenmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Habeck ve arkadaşları (1998:116); çalışmalarında kayıp iş günü, iş kazaları gibi işle ilgili problemlerin işletmenin stratejik hedefleri içinde ele alınıp incelendiğinde olumlu sonuçlar alınacağını vurgulamışlardır.

Çalışmalarda 2000'lere doğru daha bütüncül bir yaklaşımla İSG ele alınmıştır. İSG uygulamaları ile ilgili çalışmalarda hem yöneticiler, hem çalışanlar, hem işletmenin donanımsal unsurları hep birlikte bir bütün olarak ele alınmıştır. Redinger ve Levine 1998 yılındaki çalışmalarında İSGYS'yi oluşturan yönetim bağlılığı, çalışan katılımı, İSG politikası, amaç ve hedefleri, İSG performansı, sistem planlama ve geliştirme, İSG el kitabı ve prosedürleri, İSG eğitimleri, tehlike kontrol sistemi, önleyici ve düzeltici faaliyet sistemi, iletişim sistemi, değerlendirme sistemi, sürekli iyileştirme, bütünleşme,

yönetimi gözden geçirme öğelerini belirlemişler ve genel geçer bir İSGYS modeli geliştirmişlerdir. 2000'lere kadar gelen çalışmalara baktığımızda genelde İSGYS'nin işletmelerin temel hedeflerinden biri haline gelmesi gerektiği ve üst yönetimin sorumluluğu altında bulunması gerektiği vurgulanmaktadır, dolayısıyla İSGYS daha çok stratejik yönden araştırmalarda yer edinmiştir.

2000'li yıllardan itibaren çalışmalar stratejik ve genel kapsamdan ziyade iş kazaları ve meslek hastalıklarının yoğun olarak yaşandığı daha spesifik ve özel alanlara kaydığı görülmektedir. Hale (2003:187), güvenlik yönetimi ile ilgili yaptığı çalışmada tehlikelerin önceden tespiti için risk yönetimine ihtiyacı vurgulamıştır ve İSGYS kapsamında tehlikelerin belirlenmesi, kontrol edilmesi ve sürekli takip edilmesi gerektiğini ortaya koymuştur ve böylece sistemin dinamik bir yapıda olması gerektiği ortaya çıkmıştır. Bu yönüyle İSGYS, daha statik yapıdaki geleneksel İSG uygulamalarından farklı olarak, proaktif bir yaklaşımı benimseyen, değerlendirme ve sürekli iyileştirme gibi ilkeleri dikkate alan daha kapsamlı bir sistemdir (Robson vd., 2007:333). Chen ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada (2009:214), işletmelerin güvenlik riskleriyle baş edebilmek için çevre yönetim sistemi ile İSGYS'nin uyumlu olması gerektiğini belirtmişlerdir ve sistemin işleyişi için tepe yönetimin mutlaka katkısı ve işletme çalışanlarının sorumlulukları paylaşması gerektiğini vurgulamışlardır.

Günümüze kadar gelen çalışmalara bakıldığında İSGYS'nin belirli bir standarta getirildiği, bu nedenle tüm işletmeler için evrensel düzeyde kullanılabilir bir sistem olmaya başladığı görülmektedir. Günümüzde İSGYS ile ilgili bazı örgütler tarafından geliştirilmiş standartlar mevcuttur. Başlıca standartlar ILO tarafından belirtilen (Akt. Özkılıç, 2005:22) İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Rehberi 2001, ISA 2000, NPR 5001, OSHA AS/NSZ 4804, BS 8800, OHSAS 18001, OHSAS 18002 Uygulama Rehberi'dir. Özkılıç'ın (2005:29) çalışmasında, İSGYS'nin Türkiye ve Dünyadaki gelişim süreci şu şekilde özetlenmiştir.

İSG'ye ilişkin geliştirilmiş ilk standart İngiliz Standartlar Teşkilatı (BSI-British Standards Institution) tarafından 1996 yılında BS 8800 olarak

yayınlanmıştır. BS 8800 standardının yayınlanmasından sonra İSGYS konusunda uluslararası bir standart yayınlanması için çalışmalar hızlanmış ve 15 Nisan 1999 tarihinde İrlanda Ulusal Standartlar Teşkilatı, İngiliz Standartlar Teşkilatı vb. birçok kuruluşun katılımı ile OHSAS 18001 standardı yayınlanmıştır. Kasım 1999'da ise OHSAS 18002 yayınlanmıştır. (18002 kuruluşlarda sistemin nasıl uygulanacağını anlatan destek dokümandır). OHSAS 18001 hazırlanırken; BS 8800 İSGYS Kılavuzu ile SGS, BCQI (Bureau of Continuous Quality Improvement: Kalite Geliştirme Bürosu), NSAI (National Standards Authority of Ireland: İrlanda Ulusal Standart Kurumu), BSI, UNE vb. birçok kuruluş tarafından yayınlanan "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Kılavuzları" dikkate alınmıştır. BS 8800 veya ISA 2000'in aksine OHSAS 18001, bir İSGYS'nin içerisinde bulunması gereken kritik yönetim unsurlarını tanımlamaktadır. OHSAS 18001, işletmelerin kalite, çevre ve İSG sistemlerini birbirlerine entegre etmelerini kolaylaştırmak için, ISO 9001 (1994) Kalite ve ISO 14001 (1996) Çevre Yönetim Sistemi Standartları ile uyumlu olarak geliştirilmiştir. Tek başına da uygulanabilen bir standarttır. OHSAS 18001 standardı Türk Standartlar Enstitüsü Genel Sekreterliği'ne bağlı Akreditasyon ve Belgelendirme Özel Daimi Komitesi'nce hazırlanmış ve TSE Tetkik Kurulu'nun 9 Nisan 2001 tarihli toplantısında Türk standardı olarak kabul edilerek TS 18001/Nisan 2001 "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri-Şartlar" olarak yayınlanmıştır."

Türkiye'de yasalaşan 6331 sayılı İSG Kanunu'nun getirdiği yükümlülükler ve yasal zorunluluklarla beraber ülkemizde de örgütlerin büyüklüğüne, yapısına ve tehlike kategorilerine uygun olarak kendi bünyelerinde İSGYS oluşturmaları gerekmektedir.

c. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin Boyutları:

Örgütlerde İSG ile ilgili hususlar genelde üç düzeyin birbiriyle ilişkileri sonucu oluşmaktadır. Bunlar; işverenin korumakla mükellef olduğu "çalışanlar", faaliyetlerin icra edildiği "iş yeri" ve örgütteki verimlilikte gerekli koordinasyonu sağlayan "yönetim" olarak karşımıza çıkmaktadır (Makin ve Winder, 2008:936). Geliştirilecek bir yönetim sistemi "güvenli iş yeri", "güvenli çalışan" ve "güvenli yönetim sistemi" olarak üç boyutta ele alınacaktır.

(1). Güvenli İşyeri Boyutu:

Bir iş yerinde ortamdan, araç ve gereçten, ve işyerinin kendi özelliğinden kaynaklanan kazaya sebebiyet verebilecek bir çok risk faktörü olabilir. İSG risklerini kontrol altına almak için temel husus, çalışanları değiştirmekten ziyade, güvenli bir çalışma ortamı sağlamaktır (Özkılıç, 2005:23). İş yerindeki tehlike yaratacak faktörler arasında; iş yeri ortamı olarak kapalı alanlar, radyasyon riski ve yüksekte çalışma; kullanılan araçlar ve gereçler olarak, tehlikeli eşyalar ve zararlı maddeler, yangına neden olabilecek kaynaklar, taşıma ve depolamada kullanılan malzemeler, elektrikli aletler, forklift vb. hususlar sayılabilir. Bu faktörlere baktığımızda gürültü, titreşim, ışık, güvensiz makineler, işyeri tasarımı, kaygan zemin, elle taşıma işlerine ilişkin hususlar ve tesislerin yetersizliği gibi faktörler bunlara örnek olarak gösterilebilmektedir (Makin ve Winder, 2005:936). İş yerinde uygun bir ortamın yaratılması, havalandırma, aydınlatmanın ve ısınma sisteminin uygun olması, gürültüye karşı birimlerin birbirinden ayrılması, çalışma zemininin uygun olması, çalışma platformlarının uygunluğu, bakımı yapılmış güvenli makine ve teçhizatın kullanılması vb. hususlar güvenli iş yeri boyutu açısından çok önemli faktörlerdir. Bu kapsamda güvenli işyeri boyutu açısından işyeri koşul ve şartlarının kaza ve meslek hastalığı risklerini azaltmada çok önem arzettiğini söylemek mümkündür.

(2) Güvenli Çalışan Boyutu:

İşletmelerde çalışan boyutundan kaynaklanabilecek tehlikeler, psikolojik, biyolojik ya da sosyokültürel faktörler nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Bir işletmede İSG'yi sağlamanın en önemli yollarından biri çalışanlarda güvenlik algısını arttırmaktır. Algı düzeyi arttıkça, tedbir, kurallara uyma, teknolojiye uyum sağlama ve eğitimle kazanılan becerileri uygulamada olumlu sonuçlar elde edilmektedir (Gül, 2009:515). Çalışanlara güvenli davranış sergileme bilincinin ilk başta verilmesi amaçlanmalı ve içinde bulundukları şartlara uyum sağlama yetkinlikleri geliştirilmelidir. Bununla birlikte çalışanların gelenek ve görenekleri, normları ve ait oldukları kültür yapısı gibi sosyo-kültürel farklılıkları güvenlikle ilgili algılarında farklılık gösterecektir (Özaslan, 2011:104). Dolayısıyla bu farklılıklar mutlaka göz

önüne alınmalıdır. İş yerinden kaynaklanan stres, aşırı yorgunluk, aşırı iş yükü, monoton işlerin yapılma sıklığı, üretim faaliyetlerinin hızı gibi faktörler çalışanların güvenlik algılarına olumsuz etki edebilecek hususlardır (Makin ve Winder, 2005:938). Burada çalışanların yaş, cinsiyet, fiziksel yeterlilik gibi biyolojik faktörlerin de işle ilgili risk faktörlerinde farklılık arz edeceğini söylemek gerekir. İşyerindeki çalışan boyutundaki psikolojik, biyolojik ve sosyo-kültürel faktörlerden kaynaklanacak aksaklıklar sonucunda, yüksek işgücü devri, dikkatsizlik, örgüt aleyhine çalışma, saldırganlık, kaza yapma eğiliminde artış, hastalık sebebiyle kayıp işgününde artış, sağlık giderlerindeki artış, işgücü için ödenmesi gerekli tazminatlardaki artış gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilir. Dolayısıyla işletmelerde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratmada çalışan boyutunun üzerinde önemle durulmalıdır.

(3). Güvenli Yönetim Sistemleri Boyutu:

İşletmelerde etkin bir İSGYS için tepe yönetimin aktif rol oynaması gerektiğinden bahsetmiştik. Bunu da sağlamada temel koşul, yönetimin bağlılığı, katılımı ve yönlendirmesidir (Swartz, 2000:22). Yönetimin bu üç düzeyde çalışmaları ile İSG, sadece işletmelerde işveren ve İSG uzmanının sorumluluğunda değil her kademedeki çalışan ve yöneticilerin iş tanımları ve performans değerlendirme kriterlerinde olmalıdır. Yönetimin çalışanları İSG konusunda yasal düzenlemeler ve uygulamalardaki değişikliklerden haberdar etmemeleri kaza ve meslek hastalığı risklerine sebep olmaktadır (Makin ve Winder, 2008:938). Ancak değişiklik ve uygulamalarla ilgili alınacak riskin belirlenmesi, derecelendirmesi ve gerekli tedbirlerin alınması ile ilgili kararlarda işi bizzat icra eden çalışanlar olduğundan onların katılım ve önerileri dikkate alınmalıdır (Noble, 2000:64). Çalışanlarla tepe yönetim arasında İSG ile ilgili konularda anlaşmazlık ve iletişim problemleri olmaması için ilk amirlerin İSG ile ilgili uygulama ve çalışmalara bütünüyle katılımları sağlanmalıdır ve ilk amirlerde bu kapsamda çalışanlarına güvenlik performansını nasıl arttırabilecekleri hususunda danışmanlık yapılmalıdır (Reese, 2009:24). İSG uygulama aşamasında üstün performans gösteren işletmelere bakıldığında, bu işletmelerin kurulum, iletişim ve uygulama

aşamalarında yönetim tarafından öngörülen uygulamaları tüm istihdam seviyelerinde ciddiye alarak gerçekleştirdikleri görülmektedir (Swartz, 2000:35). Sistemle ilgili, yasal mevzuat ve işletme uygulamaları ile ilgili aksaklıkları önleyebilmek maksadıyla gerekli denetim sağlanmalı ve cezalandırmaya son çare de olsa başvurulmalıdır (Özaslan, 2011:110). Güvenli yönetim sistemlerinin asıl amacı önleyici olmasıdır; ancak bununla beraber gerekli kontrol mekanizmalarını, düzeltici faaliyetleri ve geri besleme mekanizmalarını da içermelidir (Özkılıç, 2005:30). Sonuçta güvenli yönetim sistemlerinin işletmelerde etkinliğini sağlamak için, planlama, uygulama, kontrol, geri besleme ve sürekli iyileştirme sağlanmalıdır.

3. GÜVENLİK İKLİMİ ALGISI

İSG ile ilgili hususlarda geleneksel yaklaşımlarda iş kazalarının oluşumunda insan faktörü göz ardı edilmekteydi ve kaza ve meslek hastalığı nedenleri olarak yapılan işin teknik ve tasarımına önem verilmekteydi. Ancak bu nedenlerden farklı olarak insan faktörünün daha önemli olduğu çalışmalarda belirlenmiştir (Dahlen ve White, 2006; Zohar, 2003). Çalışmalarla sürdürülen kaza ve güvenlikle ilgili yazında yapılan incelemeler teknik faktörlerden insan faktörüne doğru bir ivme kazanmıştır. Beraberinde de işyerindeki çalışanların davranışlarına odaklanılmıştır. İSG ile ilgili kaza nedenlerinde insan faktörünün psikolojik doğasını yansıtan güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü kavramları önem kazanmaya başlamıştır (Glendon ve Litherland, 2001:161).

a. Güvenlik İklimi Algısının Kavramsal Çerçevesi:

Güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü, çoğu araştırmalarda birbirinin yerine kullanılan bir kavram olmakla birlikte aslında güvenlik kültürü anlam olarak daha geniş bir konsepte sahiptir. Güvenlik kültürü, daha çok tutumlarla ilişkilendirilirken güvenlik iklimi daha çok algılarla ilişkilendirilir (Guldenmund, 2000:229). Güvenlik kültürü kavramının ilk ortaya çıkışı "Yetersiz Güvenlik Kültürü"nın kaza nedenlerinden biri olarak gösterildiği Çernobil Faciası ile olmuştur (Cooper, 2000:127). Kavramın ilk olarak gündeme gelmesinden

sonra bir çok tanım ve kavramlaştırma yapılmıştır. Bu tanım ve kavramlarda benzerlikler bulunmaktadır. Wiegman ve arkadaşlarının (2004: 119) çalışmalarında bu benzerlikler şunlardır: Güvenlik kültürü, grup seviyesinde ifade edilen çalışanların ortak değerleridir; yönetimle ilgili güvenlik konularını kapsamaktadır; iş yerindeki çalışan davranışlarını etkilemektedir; devamlı sabit ve değişime karşıdır. Neticede güvenlik kültürünün kurumsal kültürün bir alt bileşeni olduğu öne sürülmektedir (Cooper; 2000:121).

Güvenlik kültürüne yakın olan bir kavram da güvenlik iklimidir. Güvenlik iklimi kavramı ilk olarak Zohar (1980:97) tarafından ortaya konmuştur ve güvenlik iklimi örgütün yarattığı farklı iklimlerden bir diğeridir. Bu ifadeler örgüt kültürü ve örgüt ikliminin alt bileşenleri olması sebebiyle benzer anlamlar ifade etmelerine rağmen içerik olarak birbirlerinden farklıdır. Güvenlik kültürü, güvenlik ikliminden daha geniş bir anlam ifade etmektedir. Güvenlik kültürü; çalışanların davranışları, değerleri ve tutumlarıdır. Güvenlik iklimi, ekonomi ve işleyişle ilgili hususlara bağlı olarak değişkenlik göstermektedir, ancak güvenlik kültürü daha kalıcıdır (Wiegman vd, 2004:125). Bu iki kavramın farklılıklarına rağmen aralarında belirsiz bir ilişki vardır. Yule'ye göre (2003), bu kavramlar birbirinden farklı kavramlardır ve farklı seviyelerde işlemlenmektedir. Ancak, Parker, Lawrie ve Hudson'a göre (2006:554) birbirlerinin yerine kullanılabilen kavramlardır. Özetlemek gerekirse Zohar'ın (2003:210) ifadesiyle güvenlik kültürü ve iklimi arasında kavramsal bir belirsizlik mevcuttur ve çoğu yazar iki kavram arasında ayırım yapmakta zorlanmaktadır.

Bu iki kavram arasındaki farklılıklardan bahsettikten sonra çalışmada yer alan güvenlik iklimi kavramı irdelenmektedir. İlk olarak Zohar (1980:96) tarafından ifade edilen güvenlik iklimi, çalışanların çalıştıkları çevreyle ilgili algılarıdır. Bu algılar, uygun görev davranışları için referans işlevi görür, dolayısıyla güvenli davranışları etkiledikleri değerlendirilmektedir. Güvenlik iklimi, örgütün güvenlik değerlerine ilişkin bireysel algıları kapsamaktadır (Griffin ve Neal, 2000:351). Başka bir tanımda ise, çalışanların işyerinde güvenlik ile ilgili inanç ve algılarının özeti ve işyerindeki güvenliğe göre çalışanların davranış biçimlerinin tahminidir (Williamson, vd. 1997:16). Flin'in

(2007:656) yaptığı diğer bir tanımda çalışanların güvenlikle ilgili politika, prosedür ve uygulamalara yönelik algılarıdır.

Genel yazına baktığımızda güvenlik ikliminin boyutları ve değerlendirmek üzere geliştirilen araçların uygulanabilirliği üzerinde olmuştur. Dolayısıyla güvenlik ikliminin boyutları ile ilgili yazına aşağıda genişçe yer verilecektir. Boyutları dışında Griffin, Neal ve Heart'ın (2000:99) yaptıkları çalışmada örgüt ikliminin güvenlik iklimi ve güvenlik performansı üzerindeki etkilerini incelemişler ve genel örgüt ikliminin güvenlik iklimini anlamlı şekilde etkilediğini, çalışan katılımı ve raporlamanın güvenlik iklimini olumlu şekilde etkilediğini tespit etmişlerdir. Diğer bir çalışmada, örgütte uzun süreli çalışanların kısa süreli çalışanlara göre güvenlik iklimi algılarının, iş tatminlerinin ve İSGYS'ye olan bağlılıklarının yüksek olduğu, iş kazası ve meslek hastalığı oranlarının düşük olduğu tespit edilmiştir (Gyekye ve Salminen, 2007:197).

b. Güvenlik İklimi Algısının Boyutları:

Güvenlik iklimi ile ilgili çalışmaların 80'li yıllarda ele alındığından bahsetmiştik. Güvenlik iklimi çok boyutlu bir kavramdır (Parker vd., 2006:554). Bu kavram iş yerinde çalışanların güvenlikle ilgili algıları olarak tanımlandığından, bu algılar çalışma çevresinin farklı boyutları ile ilgili algılardır. Güvenlik iklimi ile ilgili ilk ölçek çalışması Zohar (1980) tarafından yapılmıştır ve 24 sektörde 400 işçiyle yaptığı çalışmada güvenlik iklimini yazında yedi boyutta ele almıştır ve çalışmasında kavramın sekiz boyutu olduğunu açıklamıştır, ölçek 40 maddeden oluşmaktadır. Bu boyutlar, güvenlik eğitiminin önemi, yönetimin güvenlikle ilgili tutumları, terfide güvenlik uygulamalarının etkisi, iş yerindeki riskin seviyesi, güvenlikte çalışma temposunun etkisi, güvenlik uzmanının statüsü, sosyal statüde güvenlik uygulamalarının etkisi, ve güvenlik kurulunun statüsüdür. Araştırmanın en önemli sonucu da çalışanların fiziksel risk algılarının güvenlik ikliminin bir boyutu olduğu saptanmıştır (Zohar, 1980:96). Zohar'ın faktör yapısını kullanarak Brown ve Holmes (1986:455) üretim işçileri üzerinde çalışmalarında güvenlik iklimini üç boyuta indirgemişlerdir ve fiziksel risk algıları boyutu da yer almıştır. Ancak Dedobbeleer ve Beland'ın (1991:97)

inşaat sektöründe yaptığı çalışmada boyutlar ikiye ayrılmıştır ve fiziksel risk algıları boyut olmaktan çıkarılmıştır.

Zohar'ın çalışması diğer güvenlik iklimi çalışmalarının temelini oluşturmuştur. Müteakip çalışmalarda farklı sektör ve endüstrilerde Zohar'ın güvenlik iklimi ölçeğinin geçerliliği test edilmiştir ve farklı güvenlik iklimlerine, farklı sektörlerle duyarlı olduğu saptanmıştır (Glendon ve Litherland, 2001:161). Williamson ve arkadaşlarının (1997) Amerika'da farklı iş gruplarında yaptıkları çalışmada farklı faktör yapıları tanımlanmıştır. Böylece boyutların sadece kültürel faktörlere bağlı olarak değişebileceği tespit edilmiştir. Bu çalışmada yedi boyut belirlenmiştir. Burada geliştirilen ölçekte kısıtlılık ise ölçeğin kişisel değerlendirmeleri kapsamaması ve kaza raporları, kayıp iş günü vb. objektif ölçümleri içermemesiydi.

Hayes, Perander, Smecko ve Trask (1998) çok boyutlu iş güvenliği algıları ile ilgili yeterli psikometrik bütünlüğü sağlayan 50 maddeli ölçek geliştirmişlerdir. Ölçeğin geçerliliğini rapor edilen ve edilmeyen kazalarla ramak kala kazalar vasıtasıyla test etmişlerdir ve beş boyut tespit etmişlerdir; bu boyutlar, iş güvenliği, meslektaş güvenliği, amir güvenliği, yönetim güvenlik uygulamaları ve güvenlik programları memnuniyetidir. Çalışmanın kısıtlılığı diğer çalışmalarla benzer olarak öz bildirim ölçümlerinin kullanılmasıdır.

2001 yılında Glendon ve Litherland'ın yaptıkları çalışmada, güvenlik iklimi ile güvenlik performansı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir; ancak bir ilişki tespit edilememiştir. Bu çalışmada geliştirilen 32 maddelik ölçekte iş baskısı, olay araştırma ve geliştirme prosedürleri, prosedürlerin yeterliliği, iletişim ve eğitim, kişisel koruyucu ekipman, güvenlik yönetimi boyutlarına yer verilmiştir. Yine 2004 yılında Silva, Lima ve Baptista'nın yaptıkları ölçek geliştirme çalışmalarında firmalardan alınan kaza verilerinden faydalanılmıştır ve güçlü güvenlik ikliminin daha az sayıda ve daha az ciddi kazalarla ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Seo, Torabi, Blair ve Ellis (2004), güvenlik iklimi ölçeği geliştirmek için yazın taraması yapmışlardır ve yönetim sorumluluğu, üst yönetim

desteği, meslektaş desteği, çalışan katılımı ve yetkinlik seviyesi boyutlarını tespit etmişlerdir. Ayrıca yönetim sorumluluğu ve amir desteği boyutlarının önemli olduğu ve diğer boyutları etkilediği sonucuna varmışlardır. Güvenlik iklimi boyutları ile ilgili çalışmalarda genelde benzer sonuçlar elde edilmiştir. Ancak çalışmalarda baskın olarak “güvenlikle ilgili yönetimin tutum ve davranış algıları, güvenli yönetim sistemleri ve iş yerindeki risk algıları” boyutları ne çıkmaktadır (Flin, Mearns, O’Connor ve Bryden, 2000).

Bazı çalışmalarda güvenlik ikliminin güvenli davranışla ilişkili olan boyutlara ağırlık verilmiştir. Gravan ve O’Brien’in (2001) alışmalarında güvenlik iklimi faktörleri ile güvenli davranış arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmada güvenlik ikliminin, yönetimin güvenlik sorumluluğu, güvenlik için belirgin stratejiler, çalışanın güvenlik yönetimine katılma ve sorumluluk alma isteği, güvenlikten sorumlu çalışanların negatif yönleri ve örgütlerde güvenliğe proaktif yaklaşım boyutlarının güvenli davranışla diğer boyutlardan daha güçlü ilişkide olduğu tespit edilmiştir. Başka bir çalışmada güvenlik iklimi boyutlarından örgütün güvenlik kurallarının önemi, örgüt içi güvenlik konularında iletişim ve yönetimin güvenlik sorumluluğu boyutlarının güvenli davranışla iş güvenliği kapsamında diğer boyutlardan daha kuvvetli ilişki içinde oldukları tespit edilmiştir (Wills, Watson ve Biggs, 2006:381).

Türkiye’de güvenlik iklimi ile ilgili yapılan çalışmalardan zaslan’ın çalışmasında (2011) güvenlik ikliminin İSGYS ile olan ilişkisi irdelenmiştir. İletişim, güvenlik yönetimi, bireysel sorumluluk, güvenlik standartları ve hedefleri, kişisel katılım, yönetim bağlılığı ve kadercilik boyutu olmak üzere yedi boyut gözlenmiştir. Yine Yücebilgiç’in çalışmasında (2007), Zohar’ın (1980) 8 boyutlu güvenlik iklimi leğinden faydalanılmıştır ve çalışma sonucunda güvenlik ikliminin altı boyuta ayrıldığı gözlenmiştir.

Yukarıda belirtildiği gibi güvenlik ikliminin iki ile on dokuz arasında değişen alt boyutları vardır. Boyutlardaki bu farklılıkların araştırmalardaki yöntem farklılıklarından, sektör farklılıklarından, ölçüm aralarındaki farklılıklardan ve örneklem farklılıklarından olabileceği değerlendirilmektedir.

Bu bölümde şu ana kadar İSGYS düzeyleri ve güvenlik iklimi algıları bağımsız değişkenlerinin kavramsal çerçevesinden, boyutlarından ve yapılan çalışmalardan bahsedilmiştir. Bölümün devamında çalışmanın bağımlı değişkeni olan örgütsel çıktılardan işe bağlılığın anlamı, kavramsal çerçevesi aşağıda bahsedilmiştir.

4. İŞE BAĞLILIK

İş kazalarının önlenmesinde teknik tedbirlerin tek başına yeterli olmadığı, literatürde defalarca ortaya konulmuş bir gerçektir. Dolayısıyla işe bağlılıkla ilgili çalışmalar son zamanlarda işgücü devri, isteksizlik ve devamsızlık gibi iş davranışlarını anlamadaki temel rolü nedeniyle son yıllarda önemi gittikçe artmaktadır (Aryee 1994). İşe bağlılık en genel tanımı ile bireyin işine yönelik tutumu, bireyin işi ile benliğini birleştirmesi ve bağlanması olarak ifade edilmektedir (Chusmir, 1982:56). İşe bağlılık bireyin işini yaşamının merkezi, odağı ve kimliğinin bir parçası haline getirmesi, diğer bir ifade de bireyin işini hayatının önemli bir parçası olarak algılaması olarak ifade edilmektedir (Saleh ve Hosek, 1976:213; Blau ve Boal,1987:290). İşe bağlılık, kişinin öz benliği ve öz saygınlığı çerçevesinde işini önemli görmesi ve benimsemesi olarak da ifade edilebilir. Lodahl ve Kejner (1965:30) işe bağlılığı iki temele oturtmakta, ilkinde bağlılığı iş performansı ve özsaygı ilişkileri çerçevesinde tanımlarken, ikincisinde benlik imajının bir parçası olduğu vurgusunu yapmaktadır. Ancak, Allport tarafından (1943), bir iş tutumu olarak tanımlanmasıyla yazına girmiş olan bu kavramın tanımıyla ilgili bir belirsizlik söz konusudur. Bu belirsizliğin sebebi kavramla ilgili yazındaki farklı teorik yaklaşımlardır.

a. İşe Bağlılığın Kavramsal Çerçevesi

Yazında işe bağlılıkla ilgili dört yaklaşım ortaya çıkmıştır. Bunlar, bir merkezi yaşam ilgisi olarak iş; işe aktif katılım; özsaygının merkezi olarak iş ve psikolojik olarak özdeşleşme olmak üzere dört adettir (Kuruüzüm, Irmak ve Çetin, 2010:184). Merkezi yaşam ilgisi yaklaşımı olarak işe bağlılık Lawler ve Hall (1970) tarafından iş durumunun özbenliğin merkezinde olma ölçüsü

olarak ifade edilmiş ve algılanan toplam iş durumunun kişisel sonucu olduğu ve kişinin işiyle ilgili önemli ihtiyaçlarını tatmin etme fırsatı verdiği belirtilmiştir. İşe aktif katılım yaklaşımında işe bağlılık, Allport tarafından (1943) bir çalışanın işe katılım, prestij ve otonomi gibi ihtiyaçlarını karşılama derecesi olarak ifade edilmiştir. Vroom'un (1962) özsaygının merkezi yaklaşımında, işe bağlılığın iyi performansla kişinin özsaygısını arttığını, kötü performansla özsaygısının azaldığını hissettiği durumda var olabileceğini iddia etmiş ve işe bağlılık derecesinin dışsal faktörlerden çok içsel faktörlerin tatmin edilmesiyle ölçülebileceğini belirtmiştir.

Araştırmada temel alınacak dördüncü yaklaşım ise Kanungo'nun (1982) psikolojik özdeşleşme yaklaşımıdır. işe bağlılık teorisi işe bağlılığı psikolojik bir yaklaşım olarak görmüştür. Kanungo'ya göre işe bağlılık, birinin işiyle psikolojik özdeşleşmesinin bilişsel inanç durumudur. Bu inanç durumunun kişinin yaşamında büyük bir etkiye sahip olduğu görülür. İnsanlar önce iş koşullarının gelecekte kişinin ihtiyaçlarını tatmin etme fırsatı sağladığı inancını geliştirirler. Sonra, bu inançlara dayanarak, işle psikolojik olarak özdeşleşme bilinci geliştirirler. Kanungo'nun yaklaşımıyla paralel olarak bireyin psikolojik olarak kendisini işiyle tanımlama ve işle ilgili aktivitelere katılma derecesi olarak da ifade edilmektedir (Blau ve Boal, 1987:290).

Literatürde ifade edilen işe bağlılığın çalışmaya bağlılıkla aynı olarak algılanmaması gerekmektedir. İşe bağlılık, iş ile ilgili deneyimler sonucu işte ihtiyaçların doyurulmasının bir fonksiyonu olurken, çalışmaya bağlılık kişinin geçmişten getirdiği kültürel koşullar ve sosyalleşmesinin bir sonucudur (Cohen,2000:390; Çakır,2001:43). Bu iki bağlılık türü arasındaki farklılığı ortaya koyan model Morrow Modeli'dir (Morrow, 1993). Modelde bağlılık türleri iç içe daireler şeklinde ifade edilmektedir. Modelde en içte çalışmaya bağlılık, takiben mesleki bağlılık, örgütsel bağlılık (devam bağlılığı ve duygusal bağlılık) ve en dışta işe bağlılık yer almaktadır. Modelde en içte yer alan çalışmaya bağlılığın, bireyin sosyalleşme sürecinde ve kültürel unsurlardan etkilendiği, dolayısıyla daha durağan olduğu, en dışta yer alan işe bağlılığın, iş ortamı değişkenlerinden en çabuk ve fazla etkilenen bağlılık türü olduğundan daha değişken olduğu ifade edilmektedir. Dolayısıyla işe

bağlılık, iş koşulları ve işle ilgili deneyimlerden daha çok etkilenebilir ve değişkenlik gösterebilir. İlave olarak farklı durumlardan etkilenen kişinin kişiliği ve ruhsal durumu, işe bağlılığı etkilemektedir (Rabinowitz ve Hall, 1977:269). Çalışmaya bağlılık, Salanova ve arkadaşlarının (2001) çalışmalarında, geçici değil sürekli olan, belli bir nesneye, olaya ya da kişiye bağlı olmayan olumlu duygusal ve bilişsel bir durum olarak ifade edilmiştir (Akt. Eryılmaz ve Doğan, 2012:50). Hallberg ve Schaufeli'nin (2006:125) çalışmalarında aradaki bu farklılıklardan dolayı araştırmalarda işe bağlılığın bağımlı değişken olarak, çalışmaya bağlılığın ise bağımsız değişken olarak irdelenmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ, GÜVENLİK İKLİMİ ALGISI VE İŞE BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN KURAMSAL ÇERÇEVESİ VE İLİŞKİYİ DESTEKLEYEN KURAMLAR

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanı sadece mühendislik yaklaşımlarını içermemektedir. İşletmelerdeki iş kazalarının bir çoğu teknik nedenler yanında insan faktörüne de bağlanmaktadır. Araştırmalarda iş kazalarının %80'inin insan hatalarından kaynaklandığı, İSG alanında sadece teknolojik çözümlerin yeterli olmadığı belirtilmiştir (Lingard ve Rowlison, 2005:231). Dolayısıyla İSG ile ilgili araştırmalarda sosyal davranış ve psikoloji kuramlarının önemli katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Bu kapsamda, örgüt iklimi kavramının İKY işlevlerinden olan İSG ile ilgili uygulamalar ve güvenlik iklimi algısının işe bağlılıkla ilişkisi Blau (1964) tarafından ortaya konan Sosyal Mübadele Kuramı ve Heider (1958) tarafından ortaya konan Atıf Kuramı temelinde irdelenecektir.

a. Sosyal Mübadele Kuramı

Güvenlik araştırmalarının çoğu sosyal değişim sürecinin güvenlikle ilgili algıları nasıl şekillendirdiği konusunda yoğunlaşmıştır. Aslında İSG, çalışanlarla yöneticiler arasındaki etkileşimin bir parçasıdır. Araştırmalardan yola çıkarak yönetim uygulama ve sorumluluklarının güvenlik iklimi algılarının şekillenmesinde büyük bir katkısı olduğu belirtilmiştir (Dejoy, Della,

Vandenberg ve Wilson, 2010:163). Bu durum karşılıklı sosyal değişimin bir parçası olarak algılanabilir. Bu kapsamda, yöneticilerin İSG uygulamaları, güvenlik iklimi algısı ve işe bağlılık arasındaki ilişkiyi açıklamada “sosyal mübadele kuramından” faydalanılabilir. Sosyal mübadele kuramı, Blau (1964) tarafından açıklanmıştır. Kuramın temel yaklaşımı, bireylerin karşılıklı belli bir sosyal beklenti içinde sosyal ilişkilere girmesi ve bu ilişkileri sürdürmesidir (Gefen ve Ridings, 2002:51). Bu mübadele sosyal mübadele ve ekonomik mübadele olmak üzere iki boyutludur. Sosyal mübadele ilişkisinde, taraflar arasındaki karşılıklı ilişkiler gönüllülüğe dayandırılmıştır. Ekonomik mübadele teorisinde ise mübadelenin farkları açıkça tanımlanarak belirli menfaatlere dayandırılmıştır. Aralarındaki temel fark, sosyal mübadele sonucunda tarafların elde edeceği kazanımlar pazarlık konusu yapılmaz ve tarafların takdirine bırakılır (Gürbüz, 2006:52). Çalışmanın konusu olan Bakım merkezlerinde, İSG ile ilgili uygulama sonuçlarının herhangi bir maddi sonucu olmadığından araştırma, sosyal mübadele boyutu açısından ele alınacaktır.

b. Atıf Kuramı

İş sağlığı ve güvenliği alanına psikolojik kuramlar önemli katkı yapmaktadırlar. Psikolojik kuramlardan faydalanılmasının en önemli sebebi de yukarıda bahsedildiği gibi kazaların meydana gelmesinde insan faktörü önemli bir yer teşkil ettiğinden çalışanların davranışsal algılarını açıklayabilmektir. İSG alanında faydalanılan psikoloji kuramlarından biri atıf kuramıdır (Seçer, 2012:33). Atıf kuramının kurucusu kabul edilen Heider’e göre (1958), insanlar doğa olayları (sel, fırtına vb.) ve insan davranışları (kızgınlık, öfke vb.) için nedensel açıklamalar getirir. Heider, insanların dünyanın işleyişine doğrudan değil, algılamalarına göre tepkide bulunduklarını vurgulamaktadır. İnsanların atıfta bulunmasının sebebi, tutarlı dünya görüşüne sahip olmak ve çevreleri üzerinde kontrolü sağlama gereksinimlerini gidermektir. Gereksinimleri gidermenin amacı, insanların nasıl davranabileceğini tahmin etmektir (Kağıtçıbaşı, 2008:28). Weiner (1986), kuramı biraz daha genişleterek atıfları, içsel veya dışsal sebep, kalıcı veya geçici sebep, kontrol edilebilir veya edilemez sebep olmak üzere üç boyutta toplamıştır. Ayrıca bu atıflar Heider tarafından kişisel ve kişi dışı

atıflar olarak sınıflandırılmıştır. Genellikle örgüt araştırmalarında, risk alma davranışı ve kaza nedenleri gibi fikirlerin sosyal açıklamalarında kuramdan faydalanılmaktadır (Seçer, 2012:34).

c. Araştırmanın Hipotezleri ve Hipotetik Modeli

Sosyal mübadele kuramı, örgüt düzeyinde ilişkileri açıklamada önemli bir kuramdır. Örgüt düzeyindeki ilişkileri iş yeri güvenliği açısından ele aldığımızda, bazı sonuçlara ulaşabiliriz. Yönetim tarafından İSG konusunda daimi farkındalık yaratarak bunu korumak ve sürekli olarak güvenliği geliştirmeye çabalamak çalışanlarda olumlu bir güvenlik kültürünün yerleşmesine ve aynı zamanda güvenlik ikliminin oluşmasına yardımcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Reese, 2009:329). Yöneticilerle çalışanlar arasındaki sosyal mübadeleyi açıklayan güvenlik ikliminin işe bağlılık ile ilişkisini destekleyici çalışmalarda, Car, Schmidt, Ford ve Deshon'a göre (2003:6015) örgütler güvenlik iklimini arttırmak ve işten ayrılmayı azaltmak gibi olumlu sonuçlarla ilgili örgütsel bağlılığı geliştirmeye gayret ederler.

Örgütlerle çalışanlar arasındaki mübadele ilişkisini destekleyen teorilerden biri de algılanan örgütsel destektir. Güvenlik yazınında, algılanan örgütsel desteğin, güvenli vatandaşlık davranışı, güvenlik iklimi algısı ve güvenlik iletişimi ile ilgili olumlu sonuçlar verdiği açıklanmıştır (Dejoy vd., 2010:165). Yönetimin İSG'yi destekleyici politika ve uygulamaları çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini ve örgüt tarafından yeterli destek gördüğü algısını oluşturur. Çalışanların bu algıları, sosyal mübadele kapsamında onların sadece iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde etkilemesi yanında güvenlik uygulamaları kapsamında da olumlu yönde performans gösterebileceği değerlendirilmektedir. Dejoy ve arkadaşlarının (2010:169) çalışmalarında açıkladıkları gibi, güvenlik iklimi algıları sosyal mübadele sürecini kapsamaktadır. Güvenlik iklimi algıları, yöneticilerin güvenlikle ilgili sorumlulukları ile ilgili çalışanların his ve duygularını yansıtmaktadır. Örgütteki yöneticilerin çalışanlara verdikleri destek karşısında çalışanlar İSG uygulamalarını da kapsayan örgütsel hedeflerin başarılmasıyla karşılık vereceklerdir. Bu kapsamda yapılan diğer bir çalışmada, artan güvenlikle ilgili algıların, çalışanların güvenlikle ilgili

uygulama ve kurallara uyumunu arttırdığı (Clarke, 2006:322) ve iş gücü devrini azalttığı belirlenmiştir (Carr vd, 2003:616). İş gücü devrinin azalması, bir anlamda işten ayrılma niyetiyle ters orantılı bir durumdur. İşten ayrılma niyetindeki azalma işletmelerde işe bağlılığın artmasına sebep olabilir.

Sadece sosyal mübadele çerçevesinde değil, kişilerin içsel ve dışsal atıflarının da İSG ile ilgili hususlarda etkili olduğu tespit edilmiştir ve bireysel durumların atıflara etkisi olduğu açıklanmıştır. Gyekye (2005:292) yaptığı bir araştırmada iş doyumunu yüksek olan işçilerin dışsal atıf kapsamında güvenlik iklimi ile ilgili olumlu düşüncelere sahip olduğunu, iş doyumunu düşük olan çalışanların daha fazla kazaya karıştıklarını ve kaza nedenlerini işletmeye attettikleri tespit edilmiştir. Altınel'in (2009:71) çalışmasında güvenlik iklimi, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu; aynı zamanda güvenlik ikliminin bazı boyutlarının örgütsel bağlılığı ve iş tatminini büyük oranda açıkladığı saptanmıştır. Önceki çalışmalarda düşük iş tatmini ve yüksek kaza olasılığı arasında (Lee, 1998:33); güvenlik kültürü ile örgütsel bağlılık arasında (Morrow ve Crum, 1998:9) anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Başka bir araştırmada çalışanların iş yeri ile ilgili algılarının işe bağlılığı etkilediği tespit edilmiştir (Greenhalgh and Rosenblatt, 1984:441). Yücebilgiç (2007:78) araştırmasında gelecekte yapılacak çalışmalarda güvenlik iklimi algılarının iş tatmini, işe bağlılık ve performans gibi örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisinin araştırılması gerektiğini ifade etmiştir. Güvenlik iklimi ile işe bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu değerlendirilmektedir. Sosyal mübadele kuramı ve atıf kuramı çerçevesinde yapılan çalışmalardan özetle güvenlik iklimi algılarının işe bağlılığı etkileyeceği değerlendirilmektedir. bu kapsamda oluşacak hipotezimiz şu şekildedir.

H1: Çalışanların güvenlik iklimi algıları işe bağlılığı etkilemektedir.

Sosyal mübadele kapsamında, yöneticiler, İSG'yi destekleyici uygulamalar içerisinde olduklarında, çalışanlar da İSG ile ilgili uygulama ve prosedürlere uyarak bağlılıklarını gösterdikleri belirlenmiştir (Dejoy

vd.2010:163). Yönetimin güvenliği destekleyici uygulama ve davranışları, çalışanlar açısından pozitif bir çalışma ortamı yarattığı ve güvenli davranış göstermelerini sağladığı tespit edilmiştir (Neal ve Griffin, 2000:102). Görüşü destekler şekilde başka bir araştırmada güvenlik açısından yaratılan olumlu işyeri ortamının, beraberinde farklı örgütsel bağlılık, iş tatmini vb. örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir (Michael, Evans, Jansen, ve Haight, 2005:174). Örgütsel bağlılıkla işe bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar yapılmıştır. İşe bağlılığın örgütsel bağlılığın tüm boyutları ile pozitif yönde ilişkili olduğu ve örgütsel bağlılığın işe bağlılığın sonuçlarından biri olduğu açıklanmıştır (Khan, Jam, Akbar, Khan ve Hijazi, 2011:257).

İSGYS uygulamaları içerisindeki en önemli faktörlerden biri işverenin İSG konusunda yaptıkları yatırımlardır. OHSAS 18001 belgesi almak, dışarıdan danışmanlık hizmetlerinden yararlanmak vb. hususlar bu yatırımlardan sayılabilir. Sosyal mübadele kuramı temelinde, yapılan bir araştırmada örgütte yapılan sağlık yatırımlarının, örgütteki sağlık ve güvenlik iklimi algısıyla ve işe bağlılıkla pozitif yönde ilişkili olduğu açıklanmıştır (Mearns, Hope, Ford ve Tetrick, 2010:1451). Burada yöneticiler tarafından yapılan sağlık yatırımlarının karşılığı olarak sosyal mübadele kapsamında çalışanların İSG ile ilgili algılarını ve işe bağlılıklarını olumlu yönde etkilemektedir. Bu olumlu etki, işyerinde insan faktöründen kaynaklanan kaza ve yaralanmaları belli ölçüde engelleyebilir.

Nedensel atıflar örgütün özelliklerinden etkilenmektedir. Örgütlerdeki güvenlik normları ve uygulamaları, güvenlik politikaları vb. gibi İSGYS uygulamaları , örgütteki kişilerin örgüt çevresi ile ilgili güvenlik iklimi algılarını etkilemektedir.. Atıfları etkileyen diğer bir örgütsel özellik de güvenlik iletişimidir. Güvenlik iletişiminin açık olduğu gruplar, kapalı olan gruplara oranla, daha objektif atıfta bulundukları ve güvenlik iklimi algıları da olumlu olduğu açıklanmıştır (Hoffman ve Stetzer, 1998:654). Etkili bir iletişimin işletmelerde işe bağlılık gibi örgütsel sonuçlara olumlu yansıtacağı değerlendirilmektedir. Sonuç olarak sosyal mübadele çerçevesinde ve

yapılan çalışmalardan özetle İSGYS düzeylerinin işe bağlılığı etkileyeceği değerlendirilmektedir. Bu konuyla ilgili hipotezimiz şu şekildedir.

H2: Çalışanların İSGYS düzeyleri işe bağlılığı etkilemektedir.

Oluşturulan hipotezimizle ilgili alt hipotezlerimiz şu şekildedir.

H2a: Çalışanların İSGYS düzeylerinden güvenli iş yeri boyutu işe bağlılığı etkilemektedir.

H2b: Çalışanların İSGYS düzeylerinden güvenli çalışan boyutu işe bağlılığı etkilemektedir.

H2c: Çalışanların İSGYS düzeylerinden güvenli yönetim sistemleri boyutu işe bağlılığı etkilemektedir.

Daha önce bir hastane çalışanları üzerinde yapılan çalışmada güvenlik iklimi algılarının çalışanların bulundukları iş gören gruplarına ve departmanlara göre anlamlı bir farklılık gösterdiği; buna karşılık cinsiyetleri, yaş grupları, eğitim düzeyleri, toplam iş deneyimleri, kurumdaki iş deneyimlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Tüzüner ve Özaslan, 2011:152). Demirbilek (2005) tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede yaptığı araştırmada, işçi ve yöneticilerin iş kazalarını farklı nedenlere atfettiklerini tespit etmiştir. Bu araştırmaya benzer başka bir araştırmada çalışanların genel olarak dışsal, yönetici pozisyonunda olanların içsel atıflarda bulunduğu anlaşılmaktadır (Seçer, 2012:35).

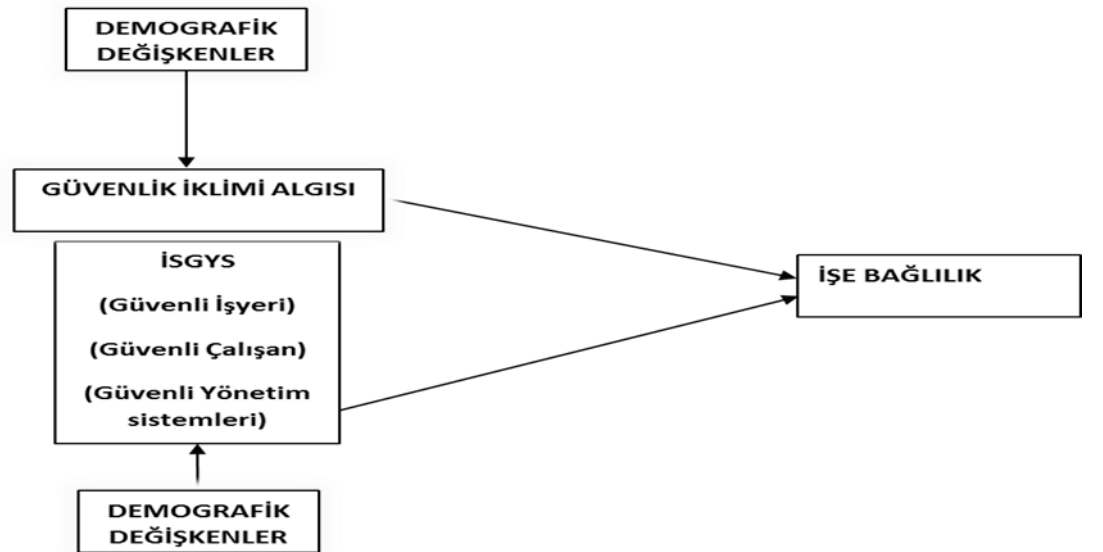
İş yerindeki çalışanların yöneticilere ve çalışma koşulları ile ilgili güvenlik algıları kaza oranlarını etkilemektedir. Kısaca çalışanlar, kazalarla ilgili çalışma koşullarına ve yönetime atıfta (Dışsal atıf) bulunabilirler (Seçer, 2012:35). Özellikle çalışanların kazalar meydana geldiğinde kötü çalışma koşulları ve kötü yönetim yapısına atıfta bulunabilmektedirler (Gyekye, 2010:408).Örgütlerde mevcut güvenlik kültürünün kaza oranlarını etkilediği, güçlü güvenlik kültürü olan örgütlerde daha az kaza meydana geldiği tespit edilmiştir (Hahn ve Murphy, 2008: 1048). Araştırma sonuçlarından ve atıf

kuramının varsayımlarından hareketle demografik özelliklere göre örgütlerdeki İSG uygulamalarını ve güvenlik iklimi algılarının farklılaştığı değerlendirilmektedir. Bu bağlamda oluşan hipotezimiz şu şekildedir.

H3: Çalışanların İSGYS düzeyleri ve güvenlik iklimi algıları demografik özelliklerine göre bir farklılık göstermektedir.

Yazındaki yapılan çalışmalar ve sosyal mübadele ile atıf kuramının temel varsayımlarından hareketle araştırmanın hipotetik modeli şu şekilde oluşmuştur.

Şekil-1: Araştırmanın Hipotetik Modeli



d. Araştırma Soruları

İşletmelerde oluşturulan etkin bir İSGYS; olası riskleri, yaralanmaları, hastalıkları ve ölümleri minimum düzeye indirerek çalışan tazminatlarının yarattığı maliyetleri ve kayıp zamanı azaltmakta ve çalışanların verimliliğini, iş tatminini, motivasyonunu ve kanunlara uyumunu arttırmaktadır (Özaslan, 2011:84). Güvenlik yönetim sistemlerinin amacı çalışanların işle ilgili kaza

riskini minimize ederek güvenli çalışma ortamı yaratmak ve idame ettirmektir (Altınel, 2009:4). Yücebilgiç'in (2007:76) çalışmasında örgütlerde etkin güvenlik iklimi meydana getirmek için güvenlikle ilgili uygulama ve sistemlerin önemi vurgulanmıştır. Amirlerin güvenlik politikalarını uyguladığı durumlarda, hem kaza sayısında bir azalma hem de meydana gelen kazaların çalışanlar tarafından raporlanma oranında bir yükselme gözlenmiştir (Dursun, 2012:87). Yöneticilerin etkin bir İSGYS oluşturması, kaza riskleri ile ilgili çalışanların dışsal atıflarını (Kötü yönetim) azaltmaktadır ve aldıkları gereksiz risklerden kaçınmalarına ve karşılaştıkları ramak kala yada hissettikleri tehlikelerde karşılık olarak yönetime haber vermekte ve raporlamalardan kaçınmamaktadırlar. Atıf kuramı ve yazında yapılan çalışmalardan hareketle birinci araştırma sorusu şu şekilde oluşmaktadır.

Araştırma Sorusu-1: İSG ile ilgili uygulamalardaki olumlu ve olumsuz faktörler nelerdir?

Saha araştırmaları, çalışanların risk algısı ve nedensel atıflarının iş kazaları ve güvenlik iklimi üzerinde etkili olduğunu göstermektedir (Gyekye, 2010:407). Burada İSG açısından çalışanların davranışlarını incelemede atıf kuramının önemi vurgulanmaktadır. Nedensel atıfların çoğu, iş yeri güvenlik problemleri ve bunlarla ilgili alınan önlemlerle ilgili önemli ipuçları sunarlar.(Dejoy, 1994:3). Atıf kuramına göre iş kazaları, içsel (çalışanın ruhsal ve kişisel özellikleri) ve dışsal (örgüt çevresi) faktörler olmak üzere iki temel faktöre atfedilmektedir. Atıf kuramının temel sayıltılarından ve yapılan çalışmalardan hareketle ikinci araştırma sorusu şu şekilde oluşmaktadır

Araştırma Sorusu-2: İşletmelerde kaza ve meslek hastalıklarına yol açabilecek risk etmenleri nelerdir?

İSG uygulamalarındaki noksanlıkların örgütte ve bireylerde bir takım örgütsel çıktıları etkileyebileceği ve kaza oranlarını doğru yoldan etkileyeceği değerlendirilmektedir. bu bağlamda yapılan bir çalışmada çalışanlarda oluşan güvensiz iş yeri algılarının işe bağlılığı negatif yönde etkilediği açıklanmıştır (Greenhalgh and Rosenblatt, 1984:441). Bu durumda işe bağlılığın iş yerindeki güvenlik doğası ile orantılı şekilde değişebileceği değerlendirilebilir. Örgütlerde İSG ile ilgili uygulamalar yöneticiler ve çalışanlar arasındaki ilişkiler kapsamında çok önemli bir yer teşkil etmektedir. Bir çalışmada, örgütlerdeki İSG politikaları ve planlamalarının güvenlik iklimini önemli ölçüde etkilediği belirlenmiştir (Dejoy, Schaffer, Wilson ve Butts, 2004:86). İş yeri koşulları ile ilgili olumsuz algıların, kötü yönetimin, düşük işe bağlılığın ve işverenin kötü güvenlik performansının iş yeri kazaları ile pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Ghosh, Bhattacharjee ve Chau, 2004:475). Özetlemek gerekirse, yöneticilerin iş yeri ile ilgili İSG uygulamaları, çalışanların güvenlik iklimi algıları ile ilişkilidir (Özaslan, 2011:348) ve bu uygulamalar, çalışanların İSG ile ilgili algılarını etkilemektedir (Ghosh vd., 2004:476); Nitel araştırmanın temel amacını oluşturan İSGYS düzeyinde görülen noksanlıkların örgütsel çıktılarına etkisini araştırmak, dolaylı yünden nicel bulguları desteklemek ve nitel araştırmanın sonuçlardaki etkisini gözlemlemek amacıyla oluşturulan genel araştırma sorusu şu şekildedir.

Genel Araştırma Sorusu: İSGYS uygulamaları ve uygulamalarla ilgili noksanlıklar ile risk etmenleri çalışanların algılarında hangi sonuçları doğurmaktadır?

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

1. ARAŞTIRMANIN DESENİ

Araştırmada nitel ve nicel yönelimli araştırma deseni bir arada kullanılmıştır. Araştırmada iki farklı yöntem kullanmadaki amaç, toplanan verilerin güvenilirlik ve geçerliğinin artırılmasını sağlar. Bu yönetime “yöntem çeşitlemesi (Method Triangulation) ya da karma metot denmektedir (Şimşek ve Yıldırım, 2006:46). Karma metod kullanımındaki en önemli sebeplerden biri de özellikle pozitivist yaklaşımdaki pragmatik kaygılardır (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2012:67). Yani nicel yönelimde, yöntem bellidir ve nesnelliği gerektirir. Ancak nitel yönelimde bir noktadan başlanır ancak nelerle karşılaşacağı araştırmacının alacağı derinliğe göre değişmektedir ve farklı yönere saparak gerçeklerin daha iyi anlaşılmasını sağlamaktadır (Yıldırım vd.,2006.27). İnsan ve sosyal yaşamın dinamiklerini açıklamada nicel yönelimdeki eksik kalan hususların nitel yönelimli araştırmayla giderilmesi amaçlanmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2014:357). Bu sayılan nedenlerden dolayı, günümüzde insan sağlığının korunması bakımından büyük önem arzeden İSG ile ilgili araştırmalarda sadece resmedici değil derinlemesine hususların irdelenmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

Örgütlerin güvenlikle ilgili hususları değerlendirmek için yöntem çeşitlemesi (nitel ve nicel yöntem) tavsiye edilmektedir. Yöntem çeşitlemesi örgütün İSG ile ilgili hususlarda kapsamlı bir değerlendirmesine imkan sağlar (Antonsen, 2009:251). Dolayısıyla araştırmada karma metot kullanılarak, ön yargıların önüne geçmek ve sadece resmedici değil derinlemesine veri toplamak hedeflenmiştir ve araştırmaya zenginlik katılması ayrıca hedeflenmiştir. Araştırmada nicel çalışma bölümünde veri toplama aracı olarak yönetici ve çalışanlara anket uygulaması yapılmıştır (EK-A, EK-B, EK-

C). Nitel çalışma bölümünde mülakat soruları hazırlanmış, katılımcılar tespit edilmiş ve yarı yapılandırılmış mülakat yapılarak veriler toplanmıştır.

2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini Ankara’da bulunan Bakım Merkezleri ve Bakım Merkezlerinde görev yapan tezgahlarda çalışan 581 işçi ve işçilerin faaliyetlerinden sorumlu birim amiri pozisyonundaki 98 yönetici olmak üzere toplam 679 kişidir. Araştırmanın evrenini oluşturan Ankara ilindeki bakım merkezleri işletme isimlerinin kullanılmaması şartıyla araştırmaya müsaade edildiğinden A, B ve C şeklinde kodlanmıştır. Bakım merkezleri bünyesindeki çalışan ve yöneticilerden veri toplanmıştır. Araştırmanın evrenini oluşturan işletmeler, 26/12/2012 tarihli RG yayınlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 9’uncu maddesine göre işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından yer aldığı tehlike sınıfları listesinde “Tehlikeli” kategorisinde yer alan, bünyesinde İSG kurulu ve mevcut bir İSGYS (İSG uygulamaları) barındıran işletmeler olması sebebiyle elde edilen bulguların diğer “Tehlikeli” kategorisindeki işletmelere örnek teşkil edebileceği değerlendirilmektedir.

Araştırmada olasılıklı olmayan örneklem tekniklerinden kolayda örnekleme tekniği seçilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2014:128). Bu kapsamda çalışan örnekleme, işletmelerde idari faaliyetlerde değil bizzat tezgahlarda görev yapan ve İSG uygulamaları ile ilgili olumlu katkıda bulunabileceği değerlendirilen 198 çalışandır. Araştırmanın yönetici örneklemini teşkil eden birim amirleri ise maiyetindeki personelin İSG uygulamaları konusunda kontrol, takip ve yaptırma sorumluluğu olan İSG mevzuatına hakim 73 Yöneticidir. Nicel ve nitel araştırmanın evren ve örnekleme **Tablo-1**’de sunulmuştur. Anket verileri tüm çalışanların katılımı (Yönetici/İşçi) ile uygulanan anketler yoluyla toplanmış olup evren aynı zamanda örnekleme temsil etmektedir (Sekaran, 2002: 253). Araştırmanın nitel verilerinin toplanmasında uygulanan görüşme yöntemi ise bakım merkezlerindeki altı yönetici ve dokuz işçi pozisyonundaki on beş kişilik bir örneklem üzerinden oluşturulmuştur. Her bakım merkezinden iki yönetici ve üç çalışanla yarı

yapılandırılmış mülakat yapılmıştır. Örneklemeye ait betimleyici istatistikler **Tablo-2**'de sunulmuştur.

Tablo-1: Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Veri Toplama Araçları	Toplam Personel Sayısı	Araştırmaya Katılan Personel Sayısı	Katılanların Statüsü
İSGYS Ölçeği	679	292	Yönetici, Çalışan
Güvenlik İklimi Algısı Ölçeği	679	292	Yönetici, Çalışan
İşe Bağlılık Ölçeği	679	292	Yönetici, Çalışan
Mülakat	679	15	Yönetici, Çalışan

Tablo-2: Örneklemeye Ait Betimleyici İstatistikler (Toplam 271 Kişi)

Demografik Değişken	Kategori	Sayı	Yüzde
Yaş	20-30	25	%9
	30-40	93	%34
	40-50	136	%50
	51 ve üzeri	17	%7
Çalışma Süresi	0-5	22	%8
	6-10	15	%6
	10-15	43	%16
	15-20	89	%33
	20-25	60	%22
	26 ve üzeri	42	%15
Statü	Yönetici	73	%27
	Çalışan	198	%73
Ramak Kala	Ramak Var	168	%62

	Ramak Yok	103	%38
Kaza	Kaza Var	106	%39
	Kaza Yok	165	%61
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	60	%22
	Lise	141	%52
	Üniversitesi	65	%24
	YL/Doktora	5	%2
Birlik	A Bk. Mrk.	82	%30
	B Bk. Mrk.	81	%30
	C Bk. Mrk.	108	%40

3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI/SÜRECİ

a. Veri Toplama Araçları:

Veri toplamada, anket ve mülakat yöntemiyle veri toplanmıştır. Örneklemin demografik özelliklerine yönelik “statü, görev yeri, ramak kala, kaza durumu, yaş, çalışma süresi ve eğitim düzeyi” ile ilgili sorular yer almıştır. Müteakip ölçek ve yarı yapılandırılmış mülakatla ilgili hususlar aşağıda sunulmuştur.

(1) İSGYS Ölçeği

Bakım merkezlerindeki İSGYS seviyesini ölçmek amacıyla, Özaslan (2011) tarafından geliştirilen İSGYS ölçeği kullanılmıştır (**EK-A**). Ölçek 60 maddeden oluşmakta ve İSGYS’yi “güvenli işyeri”, “güvenli çalışan” ve “güvenli yönetim sistemleri” olmak üzere üç boyutta ölçmektedir. Ölçek 2’li kategorik (Evet/Hayır) olarak geliştirilmiş olmakla beraber uzman görüşü alınarak ilişkileri ölçmede anlam daralmasını önlemek maksadıyla dörtlü likertli (1-Tamamen yanlış, 2-Yanlış, 3- Doğru ve 4-Tamamen doğru) olarak yeniden düzenlenmiştir. Ölçeğin güvenilirliği için Cronbach Alpha değeri 0,937 olarak ölçülmüştür.

İSGYS ölçeğine ilişkin güvenirlik, geçerlik bulguları aşağıda sunulmuştur. Önce ölçek doğrulayıcı faktör analizine (DFA) sokulmuştur ve ölçeğin DFA sonuçları standartlarda çıkmamıştır ve geçerliliği sağlamamıştır. Ölçeğin boyutlarını ve maddelerini tespit etmek maksadıyla keşfedici faktör analizi (KFA) yapılmıştır. KFA'dan önce öncelikle ölçekte 27, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53'üncü maddeler örneklemin %5'inden fazlasında kayıp değer aldığından analizden çıkartılmıştır. 21 anket %5'den fazla kayıp veri olduğundan analizden çıkartılmıştır. Kayıp verilerin %5'den az olduğu anketler ortalama değerler verilerek tamamlanmıştır. Geri kalan 271 ankette kayıp ya da aşırı uç değer tespit edilmediğinden analize kabul edilmiştir. Ayrıca anketlerdeki verilerin normallik ve doğrusallık durumları da normal çıkmıştır. KMO ve Barlett's test anlamlı olduğundan (KMO: .879; $\chi^2(271): 6869,885$) veriler keşfedici faktör analizine sokulmuştur. Analiz sonucunda bazı maddelerin faktör yükleri 0.32'nin altında olduğundan ve bazı maddelerin farklı boyutlarda faktör yükleri arasındaki fark 0,1'in altında olduğundan veriler temizlenmiştir. Maddeler beş faktör boyutta toplanmıştır. Müteakip veriler üç faktörlü analize zorlanmıştır ve faktör yükleri birbirine yakın olan maddeler en düşükten başlamak kaydıyla temizlenmiştir. Ölçek üç boyutta düzenlemeler sonucu toplanmıştır ve 17 maddede sabitlenmiştir. Belirlenen üç faktörün varyansa yaptıkları toplam katkı % 61,341'dir. Faktörlerin toplam varyansa yaptıkları katkı birinci faktör için %26,723, ikinci faktör için %23,644 ve üçüncü faktör ı %10,974'dür. Ölçeğe ait boyutlar ve boyutlara ait maddeler **Tablo-3'** de sunulmuştur.

Tablo-3: İSGYS Ölçeği Boyutları ve Boyutları Ölçen Maddeler

Boyut Sırası	Boyutlar	Ölçekteki Madde	Cronbach Alpha
3	Güvenli İş Yeri	9, 10, 11	0,703
1	Güvenli Çalışan	3, 6, 15, 16, 17, 19, 21, 28	0,866
2	Güvenli Yönetim Sistemleri	55, 56, 57, 58, 59, 60	0,909
Cronbach Alpha: 0,873			

Ölçeğin yapısını doğrulamak amacıyla, ilişkisiz model, tek faktörlü model, birinci düzey çok faktörlü model ve ikinci düzey çok faktörlü model karşılaştırılmıştır. En iyi uyum değerleri birinci düzey çok faktörlü modelde elde edilmiştir. Maximum Likelihood tekniği kullanılarak yapılan analizin DFA sonuçları **Tablo-4**'de gösterilmiştir. Sonuçlardan birinci düzey üç faktörlü modelin, yazında kabul gören (Gürbüz ve Şahin, 2014) mükemmel uyum iyiliği gösterdiği belirlenmiştir.

Tablo-4: İSGYS Ölçeğinin DFA Sonuçları

Model	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI
İlişkisiz M.	12,37	0,21	0,81	0,61
Tek Fak. M.	16,83	0,12	0,92	0,80
1.Düzye M.	2,18	0,066	0,97	0,90
2.Düzye M.	2,19	0,090	0,95	0,86

RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; CFI= Comparative Fit Index; GFI= Goodness of Fit Index; sd= Serbestlik Derecesi.

*p<.05

(2) Güvenlik İklimi Algısı Ölçeği

Güvenlik iklimi algısını ölçmek amacıyla, Williamson vd. (1997), Cheyne vd.(2009), Glendon ve Litherland (2001)'in güvenlik iklimi ölçeklerinden yararlanılarak Özasan (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Güvenlik İklimi Algısı Ölçeğinden" yararlanılmıştır. Ölçek 49 maddeden ve yedi boyuttan oluşmuştur (**EK-B**). Boyutlar, iletişim, güvenlik yönetimi, bireysel sorumluluk, güvenlik standartları ve hedefleri, kişisel katılım, yönetim bağlılığı ve kaderciliktir. Ölçek 5'li likertlidir ve "1-tamamen katılmıyorum, 5-tamamen katılıyorum" şeklindedir. Çalışanların güvenlik iklimi algıları "49-İş sağlığı ve güvenliği konusundaki hedefler, yönetim tarafından düzenli olarak gözden geçirilir" şeklinde sorulardan oluşmaktadır. Ölçeğin güvenirliği için Cranbach Alpha değeri 0,944 olarak ölçülmüştür.

Bu değişkenin yapılan çalışmalarda 2 ile 19 arasında değişen boyutları olduğu tespit edilmiştir (Flin vd. 2000: 182; Guldenmund, 2000:230). Aynı zamanda boyutların örgütten örgüte ve ülkelere göre değiştiği

saptanmıştır (Harvey, 2002, 33; Wiegman vd., 2004:127) Güvenlik iklimi ölçeğinin farklı kültürlerle ve farklı sektörlerle duyarlı olduğu saptanmıştır (Glendon ve Litherland, 2001:161). Dolayısıyla uyarlanan örneklemle araştırmada kullanılan örneklem farklı olduğundan önce ölçek doğrulayıcı faktör analizine (DFA) sokulmuştur ve ölçeğin DFA sonuçları standartlarda çıkmamıştır ve geçerliliği sağlamamıştır. Ölçeğin boyutlarını ve maddelerini tespit etmek maksadıyla keşfedici faktör analizi (KFA) yapılmıştır. KFA'dan önce veriler temizlenmiştir. 14 anketteki %5'den fazla kayıp veri olduğundan analizden çıkartılmıştır. Kayıp verilerin %5'den az olduğu anketler ortalama veriler verilerek tamamlanmıştır. Geri kalan yedi anket aşırı uç değer tespit edildiğinden analizden çıkartılmıştır. Ayrıca anketlerdeki verilerin normallik ve doğrusallık durumları normal çıkmıştır. KMO ve Barlett's test (KMO: .867; $\chi^2(271): 5702,368$) anlamlı olduğundan veriler keşfedici faktör analizine sokulmuştur. Analiz sonucunda bazı maddelerin faktör yükleri 0.32'nin altında olduğundan ve bazı maddelerin farklı boyutlardaki faktör yükleri arasındaki fark 0.1'in altında olduğundan ölçekten çıkartılmıştır. Ölçek normalde yedi boyutlu olmasına rağmen maddeler 13 boyutta toplanmıştır. Ancak Scree Plot grafiği ve açıklanan varyans değerleri aslında ölçeğin tek boyutta toplandığını göstermiştir. Veri temizlemesi, yapılmış, ancak faktör yükü tek boyutta toplanmaya devam etmiştir. Müteakip ölçeğin faktörü (1) olarak seçilerek ve veriler temizlenerek tek boyutlu olarak 20 maddede toplanmıştır. Faktörün toplam varyansa yaptığı katkı %45,123'dür. Ölçeğe ait boyutlar ve boyutlara ait maddeler **Tablo-5'** da sunulmuştur.

Tablo-5: Güvenlik İklimi Algısı Ölçeği

Boyut Sırası	Boyutlar	Ölçekteki Madde	Cronbach Alpha
1	Güvenlik iklimi	1, 2, 7, 9, 14, 16, 17, 18, 24, 26, 31, 37, 38, 39, 42, 43, 46, 47, 48, 49	0,925

Ölçeğin yapısını doğrulamak amacıyla tek faktörlü model doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. Maximum Likelihood tekniği kullanılarak yapılan analizin DFA sonuçları **Tablo-6'**da gösterilmiştir. Sonuçlardan birinci

düzyey tek faktörlü modelin, yazında kabul gören mükemmel uyum iyiliği gösterdiği belirlenmiştir. Burada GFI değeri standardın az altında olmasına rağmen örneklem büyüklüğü ile etkilendiğinden kabul edilir (Sharmaa, Mukherjeeb, Kumarc, Dillon, 2005:936).

Tablo-6: Güvenlik İklimi Algısı Ölçeğinin DFA Sonuçları

Model	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI
1.Düzyey	2,37	0,071	0,98	0,88

RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; CFI= Comparative Fit Index; GFI= Goodness of Fit Index; sd= Serbestlik Derecesi

*p<.05

(3) İşe Bağlılık Ölçeği

Çalışanların ve yöneticilerin işe bağlılıklarını ölçmek için Kanungo (1982) tarafından geliştirilen ve Çakır (2001) tarafından Türkçeye uyarlanan “İşe Bağlılık” ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek 10 maddeden oluşmakta ve tek boyutludur (**EK-C**). Ölçek 5’li likertlidir ve “1-tamamen katılmıyorum, 5-tamamen katılıyorum” şeklindedir. İşe bağlılıkla ilgili, “1-Hayatımdaki en önemli olaylar işimden kaynaklanır” şeklinde sorulardan oluşmaktadır. Ölçeğin güvenirliği için Cronbach Alpha değeri 0,91 olarak ölçülmüştür.

Ölçeğin yapısını doğrulamak amacıyla tek faktörlü model doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. Maximum Likelihood tekniği kullanılarak yapılan analizin DFA sonuçları **Tablo-7**’de gösterilmiştir. Sonuçlardan birinci düzey tek faktörlü modelin, yazında kabul gören mükemmel uyum iyiliği gösterdiği belirlenmiştir. Ölçeğin güvenirliği için Cronbach Alpha değeri 0,845’dir.

Tablo-7: İşe Bağlılık Ölçeğinin DFA Sonuçları

Model	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI
1.Düzyey	2,61	0,077	0,97	0,94

RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; CFI= Comparative Fit Index; GFI= Goodness of Fit Index; sd= Serbestlik Derecesi

*p<.05

(4) Mülakat

Nitel yöntemde veri toplama aracı olarak mülakat yönteminden yararlanılmıştır. Mülakat yöntemini Bogdan ve Biklen (1992), insanların bakış açılarını deneyimlerini ortaya koymada kullanılan etkin bir yöntem olarak tanımlamıştır. İyi planlanmış ve hazırlanmış sorular vasıtasıyla, araştırmacı görüşülen kişi ile empati kurabilme, esnek ve derinlemesine bilgi elde edebilme ve uygulamanın bizzat içinde olduğu mülakatla, anket vasıtasıyla elde edilen verilerle oluşturulan iskeletin üzerine daha zengin ve güvenilir veri organları inşa edebilir. Ancak mülakatın negatif yönü, zaman alıcı ve masraflı olması, yanlılık ve veri analizlerinin zor olmasıdır (Altunışık vd. 2012:93,96). Mülakatla veri toplama da aşağıdaki süreç izlenmiştir.

Mülakatla veri toplamadan önce görüşme soruları titizlikle hazırlanmıştır. Yazın taramasını müteakip araştırma soruları hazırlanmıştır. Görüşmenin yapılma şekli, yeri ve zamanı birliklerle koordine edilerek kararlaştırılmıştır. Görüşmeye katılmadan önce görüşme formuna sorular, açıklamalar ve önemli hususlar yazılmıştır (**EK-D**). Mülakatta “Soru-1: Bakım merkezinde İSG ile ilgili hususların uygulanması ve kontrolü hususunda eksiklikler olduğunu düşünüyor musunuz?, Soru-2: Size göre, fabrikanızdaki iş güvenliği seviyesini etkileyen en önemli faktör nedir?” şeklinde açık uçlu sorular görüşmecilere yöneltilmiştir. Ancak görüşmede yarı yapılandırılmış mülakat olduğundan soru kapsamına çıkıldığı görüşmeler olmuştur.

Mülakat yönteminde her Bakım Merkezinden ikişer yönetici ve üçer işçi olmak üzere on beş kişi ile mülakat gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada çalışanlara ve yöneticilere çalıştıkları birimlerde İSG uygulamaları, risk etmenleri ve bu uygulama ve risk etmenlerinin etkileri sorulmuştur. Görüşmeler belli bir yerde teke tek yapılmıştır. Görüşmeye başlamadan önce görüşmecilere açıklayıcı ve tanışmayı sağlayıcı bir ön konuşma yapılarak başlanmıştır. Görüşmelerden etkin veriler elde etmek maksadıyla ve görüşmecilerde tedirginliğe yol açmamak maksadıyla görüşülen kişilerin kimlik bilgileri ve demografik özellikleri sorulmamıştır ve yarı yapılandırılmış bir mülakat yöntemi izlenmiştir. Mülakat sonunda kodlar ve temalar hazırlanmıştır. Hazırlanan kodların, temaların hazırlanışı ve sayısallaştırılması bulgular bölümünde ayrıntılı açıklanmıştır.

Mülakatın güvenilirliği ve geçerliği için belli hususlara dikkat edilmiştir. Geçerlilik, araştırma sonuçlarının doğruluğudur. Geçerlilik, güvenilirliği de belirler. Nitel araştırmada dış geçerlik, elde edilen sonuçların benzer grup ve ortamlara genellenebilirliği, iç geçerlik ise ölçülmek istenenin ne düzeyde ölçüldüğüdür (Yıldırım ve Şimşek, 2006:257,258). Araştırmada dış geçerliği arttırmak için bulgular bölümünde ayrıntılı betimlemeye yer verilmiştir. Araştırmanın iç geçerliğini arttırmak için, veri kaynakları çeşitlendirilmiştir (farklı tezgahlardan, farklı birliklerden yönetici ve çalışan), Araştırmanın aşamalarında uzman görüşüne başvurulmuştur. Güvenirlik ise araştırma sonuçlarının tekrar edilebilirliği, farklı araştırmacıların aynı metni aynı şekilde kodlamaları (iç güvenirlik) ve aynı araştırmacıların aynı metni farklı zamanlarda aynı kodlamaları (dış güvenirlik) demektir (Yıldırım ve Şimşek, 2006:259). Dış güvenirliği arttırmak için, görüşmecilere farklı yollardan aynı metinler sorulmuştur. İç güvenirliği arttırmak için, farklı görüşmecilerin aynı şeyi tekrar ettiği metinler kodlanarak tekrar sayıları elde edilmiştir ve frekans yüzdeleri saptanmıştır.

4. İŞLEM VE KULLANILAN ANALİZLER

Öncelikle araştırmada anket yardımıyla toplanan nicel verilerin analizi için “LİSREL 8.80” ve “SPSS 20” programları kullanılmıştır. Ölçeklerin iç tutarlık katsayılarını belirlemeye yönelik güvenirlik analizi, ölçeklerin alt boyutlarını belirlemek amacıyla keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Araştırmadaki eğitim, statü, yaş vb. demografik değişkenlerin etkilerini saptamak amacıyla T-Testi ve ANOVA, değişkenler arası ilişkileri saptamak amacıyla korelasyon analizi, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır.

Araştırmada mülakat yardımıyla toplanan veriler nitel yöntemle içerik analizi yapılarak analiz edilmiştir. Öncelikle yarı yapılandırılmış mülakat yardımıyla toplanan veriler, önceden hazırlanmış kodlar ve temalar kullanılarak yapılmıştır. İçerik analizi, verinin bilimsel bir kavrama dönüştürülmesi ve kavrama göre düzenlenip veriyi açıklayan temaların saptanması için yapılır. Bu hususta Strauss ve Corbin’in (1990:62) belirttiği gibi olguları anlamak için kavramlara ihtiyacımız vardır ve bir kavram

adlandırıldığı zaman o kavramı inceleyebilir ve başka kavramlarla ilişkilendirebiliriz. Bir anlamda içerik analizi ile ikinci bir okuma yapılarak herkesin anlayacağı şekilde veri nesnelleştirilir, gizli içerik ortaya çıkarılır. Bu yöntem tümevarımcıdır, derinlemesine analiz sağlar, veriler incelenirken kavram, kod ve temalara karar verilir, ona göre incelenir, veri düzenlenir. Kavramlar temalara, temalar olgulara ulaştırır (Yıldırım ve Şimşek, 2006:227).

Araştırmanın yazın taraması sonucunda, İSG konularını tanımlayan üç tema oluşturulmuştur. Temalar, görüşmeciler tarafından dile getirilen inançlar, değerler ve tutumlardır (Luborsky, 1994:221). İçerik analizinde aşağıdaki süreç izlenmiştir.

- Görüşmeden elde edilen veriler görüşmeden hemen sonra düzenlenmiştir.
- Literatür taraması ile elde edilen kodlar ve görüşmecilerin verilerinden elde edilen kodlarla birlikte 26 kod oluşturulmuştur.
- Oluşturulan kodlar iç tutarlılık ve dış geçerlik maksadıyla üç farklı uzmana gösterilmiş, onlardan geri bildirim alınmış ve alınan geri bildirimle oluşan yeni listede 35 kod oluşmuştur.
- Oluşturulan bu kodlar içerik bakımından yakın olanlar bir araya getirilerek temaların altında toplanmıştır.
- Müteakip kodlar ve temalar oluşturulduktan sonra düzenlenerek raporlaştırılmıştır.

Seçilen kodlar ve oluşturulan temalar neticesinde çalışanlar ve yöneticilerin İSG uygulamalarına yönelik algıları, risk etmenleri ve bunların sonuçları üzerinde kullanmış oldukları kelimelerle araştırma sorularına cevap bulunması hedeflenmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

1. NİCEL VERİLERE AİT BULGULAR

Araştırmanın nicel kısmında, bağımsız değişkenler olan İSGYS ve güvenlik iklimi algısının bağımlı değişken olan işe bağlılık üzerindeki etkileri, değişkenlerin aralarındaki ilişkiler ve değişkenlerin demografik değişkenlerle farklılaşıp farklılaşmadığı analiz edilmiştir. Analizlerden önce kullanılan ölçeklerin faktör analizleri yapılmıştır ve güvenirlik geçerlilikleri belirlenmiştir.

a. T-Testi ve ANOVA ANALİZLERİ

Ölçeklere ait yapılan değerlendirmelerde, varyansların homojenliği Levene F testi ile kontrol edilmiştir ve değişkenlerin grup varyanslarının eşit olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p < 0,05$). Müteakip H3 hipotezini test etmek amacıyla tek yönlü ANOVA ve T-Testi ile güvenlik iklimi algısı ve İSGYS düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılıkları ortaya konmuştur. Demografik değişkenlerden cinsiyet, ve medeni durum örneklem farklılığının düşük olması nedeniyle analize dahil edilmemiştir.

Ramak kala, kaza tecrübesi ve statü ilişkisiz örneklemeleri için T-Testi; görev yeri, çalışma süresi ve yaş ilişkili örneklemeleri için tek yönlü ANOVA uygulanmıştır. Gruplar arası farklılaşmanın kaynağını bulmak için Tukey ve Bonferroni testleri uygulanmıştır. Görev süresi, kaza ve yaşa göre anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Anlamlı fark bulunan ramak kala, statü ve görev yeri demografik değişkenlerine ait tablo ve açıklamalar aşağıda sunulmuştur.

Çalışanların ramak kala olay yaşayıp yaşamadıklarına göre İSGYS düzeyleri ve güvenlik iklimi algılarının farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak için T-Testi yapılmıştır ve farklılıklar **Tablo-8**'de sunulmuştur. **Tablo-8** incelendiğinde, çalışanların İSGYS düzeyleri ramak kala durumuna göre

farklılık [$t(269)= 2,294, p<0,05$] göstermektedir ve İSGYS'nin alt boyutlarından güvenli çalışan boyutu ramak kala durumuna göre anlamlı farklılık [$t(269)= 2,131, p<0,05$] göstermektedir. Ramak kala olaya maruz kalanların kalmayanlara göre İSGYS düzeyleri daha yüksektir (Ramak var ort.= 2,87 SS.= 0,34) ve İSGYS alt boyutlarından güvenli çalışma boyutu farklılaşmaktadır (Ramak var ort.= 2,95 SS.= 0,46). Burada ramak kala olaya maruz kalanların İSGYS uygulamalarına çalışanlar olarak daha fazla uyduğunu belirtmektedir.

Tablo-8: İSGYS ve Güvenlik İklimi Algılarının Ramak Kala'ya Göre T-Testi Sonuçları

Değişken	Ramak	N	ORT.	SS.	Sd	t	p
Güvenlik /Algısı	Var	168	3,63	0,57	269	0,237	0,813
	Yok	103	3,61	0,58			
İSGYS	Var	168	2,87	0,34	269	2,294	0,023
	Yok	103	2,75	0,40			
Güvenli İş Yeri (İSGYS)	Var	168	2,40	0,61	269	1,869	0,063
	Yok	103	2,25	0,58			
Güvenli Çalışan (İSGYS)	Var	168	2,95	0,46	269	2,131	0,034
	Yok	103	2,80	0,53			
Güvenli Yön. Sist. (İSGYS)	Var	168	3,01	0,44	269	0,706	0,481
	Yok	103	2,97	0,45			

* $p<0,05$

Çalışanların statülerine göre İSGYS düzeyleri ve güvenlik iklimi algılarının farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak için T-Testi yapılmıştır ve farklılıklar **Tablo-9'**da sunulmuştur. **Tablo-9** incelendiğinde, çalışanların İSGYS düzeyleri statülerine göre farklılık [$t(269)= -3,951, p<0,01$] göstermektedir ve İSGYS'nin alt boyutlarından güvenli çalışan [$t(269)= -3,302, p<0,01$] ve güvenli yönetim sistemleri boyutu [$t(269)= -3,366, p<0,01$] statüye göre anlamlı farklılık göstermektedir. Yöneticilerin çalışanlara göre İSGYS düzeyleri daha yüksektir (Yönetici ort.= 2,93, SS.= 0,37) ve İSGYS alt

boyutlarından güvenli çalışma boyutu (Yönetici ort.= 3,01, SS.= 0,41) ve güvenli yönetim sistemleri boyutu farklılaşmaktadır (Yönetici ort.= 3,13, SS.= 0,53). Burada yöneticilerin güvenli iş yeri boyutu dışında güvenli çalışan ve güvenli yönetim sistemleri düzeyinde İSGYS uygulamalarına daha fazla uyduğunu belirtmektedir.

Tablo-9: İSGYS ve Güvenlik İklimi Algılarının Statülere Göre T-Testi Sonuçları

Değişken	Statü	N	ORT.	SS.	Sd	t	p
Güvenlik /Algısı	Yönetici	73	3,68	0,70	269	-1,076	0,283
	Çalışan	198	3,60	0,53			
İSGYS	Yönetici	73	2,93	0,37	269	-3,951	0,000
	Çalışan	198	2,72	0,38			
Güvenli İş Yeri (İSGYS)	Yönetici	73	2,39	0,72	269	-1,711	0,088
	Çalışan	198	2,25	0,53			
Güvenli Çalışan (İSGYS)	Yönetici	73	3,01	0,41	269	-3,302	0,001
	Çalışan	198	2,78	0,54			
Güvenli Yön. Sist. (İSGYS)	Yönetici	73	3,13	0,53	269	-3,366	0,001
	Çalışan	198	2,93	0,40			

* $p<0,05$, ** $p<0,001$

Çalışanların görev yerlerine göre güvenlik iklimi algılarının ve İSGYS düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak için tek faktörlü varyans analizi yapılmıştır. Gruplar arasındaki farklılıklar **Tablo-10** ve **Tablo-11**'de görülmektedir. **Tablo-11** incelendiğinde; güvenlik iklimi algılarının [$F(2,268)=5,763$, $p<0,05$] görev yerine göre A ve C Bakım Merkezlerinde farklılaştığı tespit edilmiştir.

İSGYS düzeyleri ve alt boyutlarından güvenli çalışan ve güvenli yönetim sistemlerinin [sırasıyla; $F(2,268)=16,984$; $17,807$ ve $8,678$; $p<0,001$] görev yerine göre A ve B Bakım Merkezleri ile Ci Bakım Merkezleri arasında farklılık arz etmektedir.

Tablo-10: Görev Yerine Göre ANOVA Sonuçları

Boyut		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Anlamlı Fark
Güvenlik İklimi Algısı	Gruplar arası	3,742	2	1,871	5,763	,004	A-C
	Grup içi	86,996	268	,325			
	Toplam	90,738	270				
İSGYS	Gruplar arası	4,538	2	2,269	16,984	,000	A-C; B-C
	Grup içi	35,802	268	,134			
	Toplam	40,340	270				
Güvenli İşyeri (İSGYS)	Gruplar arası	1,050	2	,525	1,525	,220	
	Grup içi	92,278	268	,344			
	Toplam	93,328	270				
Güvenli Çalışan (İSGYS)	Gruplar arası	8,453	2	4,226	17,807	,000	A-C; B-C
	Grup içi	63,608	268	,237			
	Toplam	72,060	270				
Güvenli Yön. Sistemleri (İSGYS)	Gruplar arası	3,300	2	1,650	8,678	,000	A-C; B-C
	Grup içi	50,950	268	,190			
	Toplam	54,249	270				

* $p < 0,05$, ** $p < 0,001$

Anlamlı farklardan yola çıkılarak oluşturulan **Tablo-11'e** göre; A Bakım Merkezi (ort=3,75, ss.=0,49) güvenlik iklimi algılarında, C Bakım Merkezi (ort=3,48, ss.=0,62) ile farklılık arz etmektedir. A (ort=2,89, ss.=0,29) ve B Bakım Merkezi (ort=2,88, ss.=0,34), İSGYS düzeylerinde C Bakım Merkezi (ort=2,62, ss.=0,43) ile farklılaşmaktadır. A (ort=3,03, ss.=0,38) ve B Bakım Merkezi (ort=2,93, ss.=0,39), İSGYS alt boyutlarından güvenli çalışan boyutunda C Bakım Merkezi (ort=2,63, ss.=0,61) ile farklılaşmaktadır. A (ort=3,03, ss.=0,40) ve B Bakım Merkezi (ort=3,10, ss.=0,51), İSGYS alt boyutlarından güvenli yönetim sistemleri boyutunda C Bakım Merkezi (ort=2,85, ss.=0,41) ile farklılaşmaktadır.

Sonuç olarak, İSGYS düzeyleri demografik değişkenlerden ramak kala, görev yeri ve statüye göre anlamlı olarak farklılaşırken, kaza, çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılaşmamaktadır. Güvenlik iklimi algıları ise sadece görev yerine göre farklılaşırken, diğer demografik değişkenlerle anlamlı olarak farklılaşmamaktadır. H3 hipotezi kısmen desteklenmiştir.

Tablo-11: Güvenlik İklimi Algısı ve İSGYS Puanlarının Görev Yerine Göre Karşılaştırılması

Değişken	Grup	N	Ort.	SS.	F
Güvenlik İklimi Algısı	A	85	3,75	0,49	5,763*
	B	80	3,67	0,58	
	C	106	3,48	0,62	
İSGYS	A	85	2,89	0,29	16,984**
	B	80	2,88	0,34	
	C	106	2,62	0,43	
Güvenli Çalışan (İSGYS)	A	85	3,03	0,38	17,807**
	B	80	2,93	0,39	
	C	106	2,63	0,61	
Güvenli Yön. Sistemleri (İSGYS)	A	85	3,03	0,40	8,678**
	B	80	3,10	0,51	
	C	106	2,85	0,41	

* $p < 0,05$, ** $p < 0,001$

b. Tanımlayıcı İstatistik ve Korelasyon Analiz Bulguları

Ortalama, standart sapma ve güvenilirlik değerleri değişkenler arası korelasyonlarla beraber **Tablo-12**'de sunulmuştur. **Tablo-12**'de de görüldüğü gibi değişkenlere ait ölçeklerin güvenilirlikleri yazında en az ölçüt olarak kabul edilen standart değerin üzerindedir ($>.70$). İşe bağlılık değerlerinin ortalamaları, ölçek ortalamasının ($M = 2,50$) üzerindedir. Bu örgütteki bireylerin işe bağlılıklarının olumlu yönde olduğunu göstermektedir. Güvenlik iklimi algısı değerlerinin ortalamaları, ölçek ortalamasının ($M = 2,50$) üzerindedir. Bu örgütteki bireylerin güvenlik iklimi algılarının olumlu yönde olduğunu göstermektedir. İSGYS değerlerinin ortalamaları, ölçek ortalamasının ($M = 2,00$) belirgin şekilde üzerindedir. Bu örgütteki İSG uygulamalarıyla ilgili algıların pozitif yönde olduğunu göstermektedir. İSGYS boyutlarından güvenli iş yeri boyutunun ortalaması ($M = 3,70$) diğer boyutlardan daha yüksektir. Örgütteki bireylerin, çalıştıkları ortamla ilgili algıları bireylerin İSG kuralları ve prosedürlerine uyması ile ilgili algıları ($M =$

3,42) ve İSG ile ilgili mevcut yönetim uygulamaları algılarından (M= 3,23) daha yüksektir, ancak diğerlerinin de ortalamaları ölçeğin ortalamasından yüksek olduğundan anlamlı bir farklılık olmadığı değerlendirilmektedir.

Değişkenler arasındaki korelasyonlara baktığımızda, işe bağlılığın İSGYS ile ($r= 0,213, p<0,01$) pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İşe bağlılığın İSGYS'nin alt boyutlarıyla korelasyonuna baktığımızda, bütün boyutlarla pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir; ancak güvenli çalışan ($r= 0,157, p<0,01$) ve güvenli yönetim sistemleri ($r= 0,168, p<0,01$) ile güvenli iş yeri ($r= 0,135, p<0,05$) boyutuna göre daha güçlü korelasyon tespit edilmiştir. Bir işletmedeki İSGYS uygulamalarının işe bağlılığı pozitif yönde etkilediği anlaşılmaktadır. İşe bağlılığın, Güvenlik iklimi algısı ($r= 0,028, p>0,05$) ile korelasyonunda anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Tablo-12: Araştırmanın Değişkenlerine Ait Ortalama, Standart Sapma, Korelasyon ve Güvenilirlik Değerleri

DEĞİŞKENLER	N	Md.	Ort.	SS	1	2	3	4	5	6
1. İşe Bağlılık	271	10	3,99	0,33	(,845)					
2. Güvenlik İklimi Algısı	271	20	3,86	0,38	,028	(,925)				
3. İSGYS	271	17	3,40	0,24	,213**	,118	(,873)			
4. Güvenli İş Yeri (İSGYS)	271	3	3,70	0,34	,135*	-,057	,362**	(,703)		
5. Güvenli Çalışan (İSGYS)	271	8	3,42	0,31	,157**	,148*	,867**	,160**	(,866)	
6. Güvenli Yönetim Sistemleri (İSGYS)	271	6	3,23	0,33	,168**	,085	,763**	,027	,429**	(,909)

* $p<0,05$, ** $p<0,001$,

Parantez içindeki değerler Cronbach alfa güvenilirlik katsayısıdır.

Güvenlik iklimi algısının İSGYS ile korelasyonuna baktığımızda ikisi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($r= 0,118, p>0,05$). İSGYS'nin alt boyutları ile ilişkisine bakıldığında, sadece güvenli çalışan boyutuyla ($r= 0,148, p<0,05$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır (Özaslan, 2011:364). Diğer alt boyutlarla anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu durumda, bir işletmede çalışanların güvenlik iklimi algılarının artmasıyla, tedbir, kurallara

uyuma, teknolojiye uyum sağlama ve eğitimle kazanılan becerileri vb. güvenli çalışan boyutuyla ilgili uygulamada olumlu sonuçlar elde edilmektedir (Gül, 2009:515).

İSGYS'nin kendi alt boyutları ile olan ilişkisine bakıldığında, tüm alt boyutları güvenli iş yeri ($r= 0,362$, $p<0,01$), güvenli çalışan ($r= 0,867$, $p<0,019$) ve güvenli yönetim sistemleri ($r= 0,763$, $p<0,01$) ile pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

c. Regresyon Analizleri

H1 hipotezini test etmek için hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Güvenlik iklimi algısının işe bağlılığa etkisi demografik değişkenler (Ramak, kaza, yaş, hizmet süresi, statü) kontrol altına alınarak test edilmiştir. Sonuçlar **Tablo-13**'de' sunulmuştur. Birinci aşamada kontrol değişkenlerinin işe bağlılık üzerinde anlamlı etkisi gözlenmemektedir ($R = ,110$, $F (5,265) = 0,648$, $\beta = .026$, $p >.05$). İkinci aşamada güvenlik iklimi algısı analize dahil edilmiştir ve işe bağlılığı yordamamaktadır . ($R = ,113$, $F (6, 264) = 0,568$, $p >.05$). Bu durumda H1 hipotezi reddedilir.

Tablo-13: Güvenlik İklimi Algısının İşe Bağlılığı Yordamasına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Yordayıcı	B	SHB	β	ΔR^2
1	Ramak	-,024	,050	-,033	,012
	Kaza	,055	,044	,082	
	Yaş	,005	,001	,100	
	Hizmet	-,003	,006	-,076	
	Statü	,045	,006	,061	
	Sabit	3,798	,046		
2	Ramak	-,025	,050	-,034	,001
	Kaza	,055	,044	,082	
	Yaş	,005	,006	,100	
	Hizmet	-,003	,006	-,074	
	Statü	,044	,046	,060	
	GİA	,023	,054	,026	
	Sabit	3,711	,277		

H2 hipotezini test etmek için hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Analize ilişkin sonuçlar **Tablo-14**'de sunulmuştur. İSGYS'nin işe bağlılığa etkisini test etmek için, demografik değişkenler (Ramak, kaza, yaş, hizmet

süresi, statü) kontrol altına alınarak İkinci aşamada İSGYS analize dahil edilmiştir ve işe bağlılığı yordadığı tespit edilmiştir. ($R = ,267$, $F (1,264) = 3,371$, $p < .05$). Açıklanan varyans %1,2'den İSGYS'nin dahil olması ile % 6,5'e yükselmiştir. Açıklanan varyansın % 5,3'ünü İSGYS açıklamaktadır. İSGYS düzeyi arttıkça işe bağlılık artar. H2 desteklenmektedir.

İSGYS düzeyi alt boyutlarından güvenli iş yeri boyutu ($\beta = .120$, $p < .05$). ve güvenli yönetim sistemleri boyutu ($\beta = .138$, $p < .05$) işe bağlılığı yordamaktadır (H2a ve H2c desteklenmektedir). İSGYS düzeylerinden güvenli işyeri ve güvenli yönetim sistemleri boyutları arttıkça işe bağlılık artar. İSGYS düzeyi alt boyutlarından güvenli çalışan boyutu ($\beta = .090$, $p > .05$) işe bağlılığı anlamlı olarak yordamamaktadır (H2b desteklenmemektedir)

Tablo-14: İSGYS'nin İşe Bağlılığı Yordamasına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Yordayıcı	B	SH _B	β	ΔR^2
2	Ramak	-,051	,049	-,070	,053*
	Kaza	,058	,043	,087	
	Yaş	,004	,006	,090	
	Hizmet	-,001	,005	-,017	
	Statü	,027	,046	,037	
	Güv. İş Yeri	,117	,060	,120*	
	Güv. Çalışan	,095	,072	,090	
	Güv. Yön. Sist.	,137	,068	,138*	
	Sabit	2,612	,361		

* $p < 0,05$

Bağımsız değişkenler İSGYS düzeyleri ve güvenlik iklimi algılarının işe bağlılığı beraber etkileyip etkilemediğine ilişkin hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Analize ilişkin sonuçlar **Tablo-15**'de sunulmuştur. Tüm bağımsız değişkenler analize girdiğinde, İSGYS düzeyi alt boyutlarından güvenli iş yeri boyutu ($\beta = .121$, $p < .05$). ve güvenli yönetim sistemleri boyutu ($\beta = .138$, $p < .05$) işe bağlılığı yordarken, İSGYS düzeyi alt boyutlarından güvenli çalışan boyutu ($\beta = .088$, $p > .05$) ve güvenlik iklimi algılarının ($\beta = .012$, $p > .05$) işe bağlılığı yordamadığı tespit edilmiştir. Bağımsız değişkenler açıklanan varyansın %5,3'ünü açıklarken, tüm bağımsız değişkenlerin, işe bağlılıktaki %6,5 oranındaki varyansı açıkladığı tespit edilmiştir.

Tablo-15: İSGYS'nin ve Güvenlik İklimi Algılarının İşe Bağlılığı Yordamasına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Yordayıcı	B	SH _B	β	ΔR ²
2	Ramak	-,052	,049	-,070	,053*
	Kaza	,058	,043	,087	
	Yaş	,004	,006	,090	
	Hizmet	-,001	,005	-,017	
	Statü	,027	,046	,036	
	Güv. İş Yeri	,118	,060	,121*	
	Güv. Çalışan	,093	,072	,088	
	Güv. Yön. Sist.	,137	,068	,138*	
	Güv. İklimi Algısı	0,011	,053	,012	
	Sabit	2,574	,408		

* $p < 0,05$

2. NİTEL VERİLERE AİT BULGULAR

a. Görüşmelerin Analizi

Araştırmanın bu bölümünde veri toplanan üç Bakım Merkezi'nden her birinden ikişer kişiden oluşan altı yönetici ve üçer kişiden oluşan dokuz işçi ile yapılan yarı yapılandırılmış mülakattan elde edilen verilerin analizi yapılmıştır. Görüşmelerden toplanan veriler nitel araştırma tekniklerinden içerik analizi tekniği kullanılarak analiz edilmiştir. Öncelikle mülakat soruları etrafında katılımcıların verdikleri cevaplar anlamlı hale getirilerek görüşmeler veri analizine hazır hale getirilmiştir. Bu cevaplardan anlamlı sözcükler ortaya konarak, kodlar belirlenmiş ve kodların tekrar sıklıkları Excel programı kullanılarak sayısallaştırılmıştır. Mülakata katılan yöneticilere 1'den 6'ya kadar (Y1, Y2...,Y6 şeklinde), işçilere ise 1'den 9'a kadar (İ1,İ2...,İ9 şeklinde) numaralar verilmiştir. Bu numaralardan betimlemelerde ve sayısallaştırmada bahsedilmiştir.

(1) Betimsel Analiz

(a) Güvenli Yönetim Sistemleri Uygulamaları ve Gözlemlenen Noksanlıklar

Yapılan görüşmelerde yöneticilere/işçilere yöneltilen ilk iki soru ve müteakibinde 11 ve 12'nci sorular bakım merkezlerinde mevcut İSGYS uygulamaları ve bu uygulamalarda tespit edilen eksikliklerle ilgilidir. Katılımcılar, bakım merkezlerinde mevcut İSG uygulamalarının kanunlara ve mevzuata uygun olarak devam ettiğini beyan etmişlerdir. Ayrıca bu uygulamalarla ilgili gerekli kontrollerin, ortam ölçümlerinin yapıldığını ve İSG ile ilgili eğitimlerin planlandığı şekilde verildiğini, işe başlayanlara ve mevcut çalışanlara periyodik muayenelerin aksatılmadan devam ettiğini beyan etmişlerdir. Ancak bu uygulamaların etkinliği hususunda katılımcılar özellikle yönetici seviyesinde eğitim eksikliği olduğunu belirtmişlerdir. Aynı zamanda gerekli kontrol ve ölçümlerin verimli yapılmadığı hususunda katılımcılar ortak görüş bildirmişlerdir. Ramak kala olaylar olabilecek büyük kazaların habercisi durumundadır. Bunların önemsinmesi ve ilgili durumlarla ilgili geri bildirim yapılması konusunda problemler yaşandığı belirtilmektedir. Y4'ün konu ile ilgili görüşleri şu şekildedir.

“İSG ile ilgili yönetici seviyesinde bilgi eksikliği vardır ve kontroller yüzeysel yapılmaktadır. Eğitimler, prosedür gereği yapılmakta ve verimsiz geçmektedir. Ramak kala olaylar irdelenmemektedir ve geri bildirimler yapılmamaktadır. [Y4].”

Koruyucu ekipmanı kullanmak, çalışanlar bakımından önemlidir ancak tek başına yeterli değildir. İSG ile ilgili hususlarda yöneticilerin bilgili olması ve durumsal farkındalığı olması gerektiği değerlendirilmektedir. Y5'in beyanlarına göre İSG uygulamaları ile ilgili yanlış bir algı oluştuğuna dikkat çekilmekte ve yöneticilerin önceliğinin üretim üzerinde olduğu yönündedir.

“İSG'nin sadece koruyucu melbusatı kullanıp kullanmamakla değerlendirilmemesi gerekmektedir. Ayrıca yöneticiler, önce üretimden ziyade çalışanın sağlığını ve güvenliğini sağlamalıdır. Bu kapsamda yönetici pozisyonundaki kişilere de yönetici seviyesinde İSG eğitimleri planlanmalı ve verilmelidir [Y5].”

İ6'nın beyanlarına göre, İSG ile ilgili eğitimlerin uygun ortamda ve yeterli sürede verilmediğine dikkat çekilmekte ve raporlamalarda aksaklıklar olduğu yönündedir. Ayrıca uygulamalarla ilgili yaklaşımların hep cezai nitelikte olduğu belirtilmektedir.

"İSG konusunda cezai yaptırımlar uygulanıyor. Eğitimlerin tekrarı arttırılmalıdır ve tezgah başında yerinde eğitimler verilmelidir. İSG ile ilgili olaylarda raporlama da eksiklik olduğunu değerlendiriyorum [İ6]."

İSG uygulamaları ile ilgili hususların sadece yazıda kalmaması gerektiğine, verilen uygulamalarla ilgili talimatların bizzat yerinde verilmesi gerektiğine dikkat çekilmektedir. Bu konuda İ7'in beyanları önemlidir.

"Yönetimden kaynaklanan sıkıntılar yaşıyoruz. Amirler çalışmaları yerinde görmeli ve İSG ile ilgili verecekleri talimatlar sadece yazıda kalmamalıdır [İ7]."

Bakım merkezlerinde verilecek eğitimlerin mevcutlarının makul seviyede olması gerektiği vurgulanmaktadır. İlk yardım eğitimi verilecek kişi sayısının yeniden revize edilmesi gerektiği ve çalışanlarla etkili iletişim kurularak alınması gereken kararlarda çalışan katılımının göz ardı edilmemesi gerektiği İ8 tarafından belirtilmektedir.

"Eğitim verilen mevcutlar uygun değil. Daha az mevcutlara eğitim planlanmalıdır. İlave etmeliyim ki ilk yardım eğitimi mevcut mevzuata göre 20 kişide 1 kişiye veriliyor. Bence bu sayı da arttırılmalıdır. Biz çalışanlar işimizin uzmanıyız. Eğer İSG ile ilgili hususlarda bir karar verilecekse önce bizimle iletişime geçilmesi taraftarıyım [İ8]."

(b) Güvenli Çalışan Risk Etmenleri

Yapılan araştırmalarda işletmelerde meydana gelen kazaların büyük bir kısmının insan faktöründen kaynaklandığı belirtilmektedir (Lingard ve Rowling, 2005: 231). Bu araştırmamızda yaptığımız mülakatta kazalarla ilgili risk faktörlerinde insan faktörü önemli bir yer teşkil etmektedir. Öyle ki görüşmeye katılanların tamamı kaza nedenlerinde "dalgınlık ve dikkatsizlik" faktörünü, neredeyse tamamına yakını "kadercilik" faktörünü ve üçte birlik

kısmı da “acelecilik” faktörünü belirtmişlerdir. Bu hususta Y6’nın söyledikleri kayda değerdir.

“Her ne kadar kazaların oluşma nedenleri olarak çalışma ortamındaki uygulamalardan kaynaklanan aksaklıklar gösterilse de kazaların oluşumunda en büyük pay insana aittir. Şu ana kadar birim amiri olarak şunu söyleyebilirim ki yaşanan kazaların büyük bir bölümünde yapılan incelemelerde kaza sebepleri olarak çalışanların dikkatsizliği, dalgınlığı, bana bir şey olmaz algısı, kaderimizde varsa olacak olan olur inancı ve işi bir an önce bitireyim kaygısı göze çarpmaktadır [Y6].”

İş yerlerinde kişilerden kaynaklanan risk etmenlerinden psikolojik etkiler de çalışanların sağlıklı ve güvenli çalışmalarını engelleyebilmektedir. Bu psikolojik faktörlerden göze çarpanı da aşırı iş yükü ve rotasyondur. Mülakatta görüşmecilerden 17 aşırı iş yükü ve fazla rotasyonun önemine dikkat çekmektedir.mevcuttur.

“Kazaların oluşmasında önemli etkenler dikkatsizlik, dalgınlık olabilir; ancak onları tetikleyen faktörler vardır. İşletmemizde bu faktörleri tetikleyen hususlar aşırı iş yükü ve rotasyondur. Normalde çalışma saatlerimizi aşmamamız gerekirken bazen yetiştirilmesi gereken bir malzemeden dolayı fazla çalışma yaptırılabilen ve yetiştirilmesi konusunda sürekli telkinlerde bulunmaktadır. Bazen de birimler arası personel takviyesi yaşanmaktadır [17].”

Kazaların oluşma nedenlerinden biri de koruyucu ekipman kullanımında gösterilen zafiyetlerdir. Ancak sayıca yeterli sayıda çalışanların koruyucu ekipmanları olmasına rağmen kullanmamadaki sebep ekipmanların kalitesi olarak gösterilmektedir. Verilen malzemelerin rahat olmaması, anatomik olarak uygun olmaması, kullanışlı olmaması kullanma zafiyetlerini artırmaktadır. Bu konuda 15 düşüncelerini şu şekilde açıklamıştır.

“Koruyucu ekipmanlar uygun değil, gözlük, çelik burunlu ayakkabı vs. anatomik olarak rahat ve kullanışlı değil. Mesela çelik burunlu ayakkabılar ayakta kesme yapıyor. Koruyucu ekipmanların alımı yapılırken önce numunesi alınıp bir iki kişide denenip müteakip toplu alımı yapılmalıdır [15].”

Ekipmanla ilgili eksikliklerden biri de birim amirlerine tahsis edilmemesidir. Çünkü onlar aynı ortamda bulunmakta ve yeri ve zamanı

geldiğinde aksaklıkların giderilmesinde, bizzat çalışmaya müdahil olmaktadır. Bu konuda bir yönetici olarak Y6'nın aktardıkları şu şekildedir.

“Ekipmanlar sadece işçi sayısına göre verilmektedir. Ancak birim amirlerine de verilmesi gerekmektedir [Y6].”

(c). Güvenli İşyeri Risk Etmenleri

Çalışanların çalıştıkları ortamdaki donanımlarda problemler olduğunda sabahtan akşama kadar rutin işlerde dikkatleri dağılmakta ve hata yapmaya müsait olmaktadır. Özellikle görüşmeciler iş yerindeki ısıtma sistemlerinin yetersiz olduğunu ve klimaların olmadığını belirtmişlerdir. Bu konuda Y6 düşüncelerini şu şekilde aktarmıştır.

“Atölyelerin üst saçları sığağa ve soğuga karşı yalıtımlı değil. Isıtma sistemleri eski, geç ısıtıyor. Özellikle kışın sabah 2-3 saat uygun sıcaklıkta çalışılmıyor [Y6].”

Donanımdan kaynaklanan diğer bir problem özellikle metal tozlarına maruz kalmamak için yapılan havalandırmaların uygun olmamasıdır. Havalandırmaların tozlar genelde yerden tavana doğru ilerlediğinden çalışılan tezgahların hemen üzerinde olması gerekmektedir. Bu hususta iki bakım merkezinde (5 ve 45) problem yaşanmaktadır. Bu konuda İ5 ve İ7 şunları aktarmışlardır.

“Havalandırmaların periyodik bakımları eksik, bu yüzden düzensiz çalışmakta [İ5]”

“havalandırmalar yanlarda değil tozu çekebilmek amacıyla tavanlarda olmalıdır [İ7].”

Diğer bir donanımla ilgili önemli husus ise çalışma platformları ve tecrit odalarıdır. Çalışma platformlarının tezgahın durumuna göre ergonomik olması gerekmektedir ki kişiler rahat çalışsınlar. Ayrıca çok gürültülü tezgahların (Tırtıllı araç motor kısmı vs.) tecrit edilmesi gerekmektedir. Bu konuda İ4 ve İ8'in görüşleri önem arz etmektedir.

“Özellikle helikopterlerin ön gövde ve kuyruk kısmında çalışma platformları uygun olmadığından risk teşkil etmektedir [İ4]”

“Tırtıllı araç kısmı ve buna benzer çok rahatsız edici derecede olan tezgahlar için tecrit odaları yapılabilir [İ8].”

Donanımla ilgili risk etmenlerinden önemle üzerinde durulması gereken husus kullanılan çalışma yerlerinin alt yapı yönünden mevcut durumudur. Donanımların belli bir kısmının eski olmasından dolayı modernizasyona ve değişime ihtiyaç duyulmaktadır. İ7 bu konu ile ilgili görüşlerini şu şekilde aktarmıştır.

“Malzemelerin uygun periyotlarda değişimi gerekmektedir. Araçların kullanım ömrü geçirilmemeli, ayrıca kullanılan tezgahlardaki makinalar da modernizasyona ihtiyaç vardır [İ7].”

İş yerlerinde ortamdan kaynaklanan risk etmenleri mevcuttur. Yukarıda bahsettiğimiz donanımla ilgili problemlerde sıcaklık, gürültü ve havalandırmayla beraber meslek hastalıklarının tetikleyicisi (Çalışanların çinko, kurşun çıkması vs.) olan metal buharları önemli risk etmenlerindendir.

“meslek hastalıklarını ettikleyen nedenler ortamın uygunsuzluğundan kaynaklanmaktadır.dolayısıyla bazı meslek hastalıkları bundan dolayı çıkabiliyor. [İ7].”

(c) İSGYS’ndeki Noksanlıkların Sonuçları

İSG uygulamalarındaki noksanlıklar ve risk etmenleri işletmelerdeki kaza risklerini artırmaktadır. Kazaların oluşumundaki en büyük etken olan insan faktörünün hata yapmasını engellemek için uygulamalardaki hatalar ve risk etmenleri ortadan kaldırılmalıdır. Bu hususların minimize edilmesi işe bağlılığı ve çalışanlar da bulunduğu işletmeyle ilgili güvenlik iklimi algılarını da artıracaktır. İ9 bu konuya şu şekilde vurgu yapmıştır.

“Psikolojik yorgunluk her zaman fiziksel yorgunluktan daha kötüdür. Yönetici ve işçi arasındaki koordinasyon az olunca bu psikolojik etmenleri tetiklemekte ve bunun sonucunda da işe bağlılık azalmaktadır. Bazı arkadaşlar işten ayrılmayı bile düşünmüyor değil. Aynı zamanda insanların güvenlikle ilgili kaygı ve tedirginlikleri de artmaktadır [İ9].”

Alet, malzeme ve ortamdan kaynaklanan risk etmenleri meslek hastalıklarını da tetiklemektedir. Katılımcılar, özellikle metal tozuna bağlı

olarak kanda bazı değerlerin yüksek çıktığını beyan etmişlerdir. Ayrıca alışma platformları ve kullanılan malzemelerin eski olmasından dolayı bazı çalışanlar bel rahatsızlığı, fıtık gibi rahatsızlıkları beyan etmişlerdir. Meslek hastalığı şüphesi ile meslek hastalıkları hastanesinde tedavi altına alınan çalışanlar olduğunu belirtmişlerdir. Ancak katılımcılar, (A ve B Bakım Merkezinde alışanlar) bir önceki çalıştıkları ve yeri taşınan C bakım merkezininnceki çalışma şartlarının çok daha kötü olması ve ak imalatı da yapılıyor olmasından dolayı oradan gelen çalışanların bir çoğunda kanında çinko ve kurşuna rastlandığını belirtmişlerdir. Ancak her üç bakım merkezindeki görüşmecilerden İ1, İ4, İ7 ve İ9 alışanların bir kısmında özellikle kurşun, çinko, magnezyum ve diğer kimyasal maddelerden bazılarına rastlandığını beyan etmişlerdir.

(2) Sayısal Analiz

Yarı yapılandırılmış mülakat sonuçlarını daha güvenilir ve anlamlı hale getirmek maksadıyla içerik analizi sonucu oluşturulan kodlar ve temalar vasıtasıyla ve Excel programı kullanılarak verilerek sayısallaştırılmıştır ve bu sayısal veriler sayısallaştırma tablosu olarak **Tablo-16**'da sunulmuştur. Nitel verileri sayısallaştırmadaki amaç, nitel verileri yanlılıktan kurtararak güvenirliğini artırmaktır.

Sayısallaştırma tablosu oluşturulurken stnlara; görüşme yapılan yöneticiler ve çalışanlar kendilerine verilen kodlarla (Y1,Y2,...,İ1,İ2,..gb.) yerleştirilmiştir. Satırlar ise; temalar başlığı altında, kodlar ve onların altında yer alan kavramlardan oluşmuştur. Temalar; S.1,S.2,S.3 şeklinde 4 temadan oluşmaktadır. Kodlar; S.1.1.,S.1.2., S.3.1.,S.3.2. şeklinde, toplam 35 adet olarak her bir temanın altına yerleştirilmiştir. Kodların altında araştırmacıya kolaylık sağlamak amacıyla, görüşmelerde katılımcıların en çok tekrarladığı kavramlar yer almakta olup numaralandırılmamıştır. Puanlama yapılırken önce kavramlar, sonra kodlar ve en son temalar puanlandırılmıştır. Altında ift sayılı kavram olan kodlara, kavramların yarısına 1 değeri verilmişse, 1 verilmiştir; tek sayılarda çoğunluk hangi yönde ise o sayı ile ifade edilmiştir. Her bir satırın toplam puanı 15'dir. Buradan hareketle yüzdelere ulaşılmıştır. %50 ve yukarısı o maddenin varlığına, aşağısı ise yokluğuna işaret

etmektedir. Bu şekilde oluşturulan **Tablo-16**'da en yüksek puanı alan kodlar ve kavramlar üzerinde durulacaktır.

(a) Güvenli Yönetim Sistemleri Uygulamaları ve Gözlemlenen Noksanlıklar

Araştırma Sorusu-1: İSG ile ilgili uygulamalardaki olumlu ve olumsuz faktörler nelerdir?

Yöneticiler ve çalışanlar İSG uygulamalarından eğitim, muayene (Giriş muayenesi ve periyodik muayene) ve denetlemelerin tam olarak uygulandığını belirtmektedirler. Bu üç uygulama için alınan puanlar aynıdır (G.T.PUAN=15,%100). Müteakip katılımcılar gerekli ölçümlerin yapıldığını belirtmektedirler (G.T.PUAN=5,%33). Katılımcılar bu uygulamaların icra edildiğini belirtse de bu uygulamaların bir kısmının prosedür gereği yapıldığını ve uygulamada bazı sıkıntılar olduğunu belirtmektedirler. Çünkü İSG uygulamalarındaki noksanlıklarda etkin eğitim ve etkin ölçüm ön plana çıkmıştır. Uygulamalardaki noksanlıklarda en yüksek puanı etkin eğitim (G.T.PUAN=9,%60) ve yönetim desteği (G.T.PUAN=9,%60) almıştır. Bunları etkin ölçüm (G.T.PUAN=8,%53), ramak kala ve (G.T.PUAN=6,%40), geri bildirim (G.T.PUAN=6,%40) takip etmiştir. Geri bildirim ve ramak kala %50'nin altında kalsalar da çalışan bazında değerlendirildiğinde bu oran yüksektir (İ.T.PUAN=6,%63). Bu uygulamaları yönetici eğitimi takip etmiştir (G.T. PUAN=5,%33). Ancak yönetici eğitimi sadece yöneticiler bazında değerlendirildiğinde anlamlı şekilde farklılaşmıştır (Y.T.PUAN=4,%67).

(b) Güvenli Çalışan ve Güvenli İşyeri Risk Etmenleri

Araştırma Sorusu-2: İşletmelerde kaza ve meslek hastalıklarına yol açabilecek risk etmenleri nelerdir?

Risk etmenlerinin başında güvenli çalışan etmenleri gelmektedir. Çalışan risk etmenlerinin başında dikkatsizlik (G.T. PUAN=15,%100) ve dalgınlık (G.T. PUAN=15,%100) gelmektedir. Müteakip bunları kadercilik (G.T. PUAN=8,%53) ve acelecilik (G.T. PUAN=5,%33) takip etmektedir.

Rotasyon (G.T. PUAN=3,%20), genelde anlamlı olmasa da C Bakım Merkezi özelinde rotasyonun fazla gözlemlenmesi (C B.M. PUAN=3,%60) anlamlı düzeydedir. Ayrıca yönetici/çalışan özelinde çalışanlar hiyerarşik yapının fazla olmasından dolayı üzerlerinde baskı hissettiklerini ifade etmektedirler (İ.T.PUAN=5,%56). Yine aşırı iş yükü (G.T. PUAN=6,%40) %50'nin altında olsa da işletme bazında B ve C Bakım Merkezlerinde anlamlı seviyededir (B B.M. PUAN=3,%60, C B.M. PUAN=3,%60).

Güvenli çalışan risk etmenlerinden ikincisi de koruyucu ekipman kullanımındadır. Koruyucu ekipmanlar çalışanlara yeterli miktarda verilmektedir (G.T. PUAN=15,%100). Burada koruyucu ekipmanla ilgili eksikliklerde aynı puanı alan kullanma, uygunluk ve yönetici ekipmanıdır (G.T. PUAN=7,%47). Ancak bu puanlama yönetici ve işçiye göre %50'nin üzerinde farklılaşmaktadır. Koruyucu ekipmanı kullanan çalışanlar olduğundan koruyucu ekipmanın kullanıma uygun olmadığını (İ.T. PUAN=5,%56) ve kullanımda (İ.T. PUAN=5,%56) sıkıntı olduğunu belirtmektedirler. Yöneticiler ise kendilerine ekipman verilmesi gerektiğini (YT. PUAN=5,%83) açıklamaktadırlar.

Risk etmenlerinden üçüncü ve dördüncüsü de güvenli işyeri boyutundan kaynaklanan noksanlıklardır. Güvenli iş yeri risk etmenleri donanımdan ve çevresel olmak üzere iki adettir. Donanımdaki eksikliklerde en yüksek puanı sırasıyla ısıtma sistemleri (G.T. PUAN=10,%67), havalandırma fanları (G.T. PUAN=9,%60) ve modernizasyon (G.T. PUAN=8,%53) almaktadır. Donanımdaki eksiklikleri işletme ve yönetici/çalışan özelinde incelediğimizde anlamlı farklılık arz eden durumlar vardır. İşletme bazında özellikle araç motor aksamalarının çalıştırıldığı C Bakım Merkezi'nde tecrit edilmiş oda (C B.M. PUAN=5,%100) ihtiyacı vurgulanmaktadır. Yine B Bakım Merkezi'nde çalışma platformlarının yenilenmesine (B B.M. PUAN=4,%80) ihtiyaç duyulmaktadır. Yöneticiler koruyucu ekipmanların kullanımı ve riskli durumların önlenmesi için kamera sistemine (Y.T. PUAN=4,%67) ihtiyaç duymaktadırlar.

Güvenli işyeri risk etmenlerinden dördüncüsü çevreden kaynaklanan risk etmenleridir. Çevredeki rahatsız edici hususlar sırasıyla sıcaklık (G.T.

PUAN=13,%87), gürültü (G.T. PUAN=12,%80), metal tozu (G.T. PUAN=10,%67) ve havalandırmadır (G.T. PUAN=9,%60). Aydınlatma (G.T. PUAN=4,%27) ve, yine genelde anlamlı olmasa da C Bakım Merkezi özelinde aydınlatma problemi (C B.M. PUAN=4,%80) anlamlı düzeydedir.

(c) İSGYS'NDEKİ Noksanlıkların Sonuçları

İSG uygulamalarındaki eksik hususlar ve risk etmenlerinin çalışanların işe bağlılıklarını düşürdüğü (G.T. PUAN=13,%87), güvenlik iklimi algılarını negatif yönde etkilediği (G.T. PUAN=8,%53) ve çalışanlarda işten ayrılma niyetine (G.T. PUAN=10,%67) yol açtığı gözlemlenmektedir. Bu faktörlerin yanında en çok tanık olunan meslek hastalığı şüphesi de kanda kurşun çıkmasıdır (G.T. PUAN=9,%60). Araştırmanın sayısallaştırılmış tablosu aşağıda bütün verilerin birleştirilmiş şekliyle sunulmuştur.

Tablo-16: Sayısallaştırma Tablosu

SAYISAL SONUÇLAR																												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	İ1	İ2	İ3	İ4	İ5	İ6	İ7	İ8	İ9	T.	YÜZDE	A.BAK.	B. BAK.	C. BAK.	YÖN.	İŞÇİ					
S.1.1	GÜV. YÖN. SİST. UYGULAMALARI																		TOP.	YÜZ.	TOP.	YÜZ.	TOP.	YÜZ.	TOP.	YÜZ.		
S.1.1.1	Muayene	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100	5	100	5	100	6	100	9	100		
S.1.1.2	Eğitim	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100	5	100	5	100	6	100	9	100		
S.1.1.3	Ölçüm	1		1	1							1	1				5	33	1	20	4	80	0	0	3	50	2	22
S.1.1.4	Denetleme	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100	5	100	5	100	6	100	9	100		
S.1.2	GÜV.YÖN.SİST. NOKSANLIKLAR	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	İ1	İ2	İ3	İ4	İ5	İ6	İ7	İ8	İ9												
S.1.2.1	Etkin Eğitim	1				1	1				1	1	1	1	1	1	9	60	1	20	3	60	5	100	3	50	6	67
S.1.2.2	Ramak Kala				1				1	1		1	1	1			6	40	2	40	3	60	1	20	1	17	5	56
S.1.2.3	Geri Bildirim				1				1		1	1	1		1		6	40	1	20	4	80	1	20	1	17	5	56
S.1.2.4	Etkin Ölçüm				1		1		1		1	1	1		1	1	8	53	1	20	4	80	3	60	2	34	6	67
S.1.2.5	Yönetim Desteği				1	1			1		1	1	1	1	1	1	9	60	1	20	4	80	4	80	2	34	7	78
S.1.2.6	Yönetici Eğitimi		1		1	1	1					1					5	33	1	20	2	40	2	40	4	67	1	11
	Caydırma						1						1				2	13	0	0	1	20	1	20	1	17	1	11
	Kontrol												1				1	7	0	0	1	20	0	0	0	0	1	11
	Kişisel Katılım				1	1											2	13	0	0	1	20	1	20	2	34	0	0
	Raporlama												1				1	7	0	0	1	20	0	0	0	0	1	11
	İletişim															1	1	7	0	0	0	1	20	0	0	1	11	
S.2.1.	RİSK ETMENLERİ İNSAN FAKTÖRLERİ	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	İ1	İ2	İ3	İ4	İ5	İ6	İ7	İ8	İ9												
S.2.1.1	Dikkatsizlik	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100	5	100	5	100	6	100	9	100		
S.2.1.2	Dalginlık	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100	5	100	5	100	6	100	9	100		
S.2.1.3	Kadercilik			1		1	1			1	1			1	1	1	8	53	1	20	2	40	5	100	3	50	5	56
S.2.1.4	Acelecilik				1		1	1			1				1		5	33	1	20	2	40	2	40	2	34	2	22
S.2.1.5	Aşırı İş yükü			1								1	1	1	1	1	6	40	0	0	3	60	3	60	1	17	5	56
S.2.1.6	Rotasyon						1							1		1	3	20	0	0	0	0	3	60	1	17	2	22
S.2.1.7	Hiyerarşik Yapı							1		1		1	1	1			5	33	2	40	2	40	1	20	0	0	5	56
	Güvensiz Davranış										1						1	7	0	0	1	20	0	0	0	0	1	11
	Bilgi Düzeyi										1						1	7	0	0	1	20	0	0	0	0	1	11
S.2.1.2.	K. EKİPMAN	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	İ1	İ2	İ3	İ4	İ5	İ6	İ7	İ8	İ9												
S2.1.2.1	Yeterlilik	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100	5	100	5	100	6	100	9	100		
S.2.1.3.	K. EKİPMAN HATALARI	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	İ1	İ2	İ3	İ4	İ5	İ6	İ7	İ8	İ9												
S.2.1.3.2	Kullanma	1	1					1				1		1	1	1	7	47	3	60	0	0	3	60	2	50	5	56
S.2.1.3.3	Uygunluk	1			1			1		1		1	1			1	7	47	3	60	3	60	1	20	2	34	5	56
S.2.1.2.4	Yönetici Ekipmanı	1		1	1	1	1						1	1			7	47	1	20	3	60	3	60	5	83	2	22
S.3.1	RİSK ETM.GÜV.İŞYERİ (DONANIM)	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	İ1	İ2	İ3	İ4	İ5	İ6	İ7	İ8	İ9												
S.3.1.1	Havalandırma Fanları				1		1		1	1		1	1	1	1	1	9	60	2	40	3	60	4	80	2	34	7	78
	Klima	1							1	1						1	4	27	3	60	0	0	1	20	1	17	3	34
S.3.1.2	Çalışma Platformu Yenileme				1						1	1	1				4	27	0	0	4	80	0	0	1	17	3	34
S.3.1.3.	Modernizasyon			1	1					1		1	1	1	1	1	8	53	1	20	4	80	3	60	2	34	6	67
S.3.1.4	Tecrit edilmiş oda					1	1					1	1	1	1	1	7	47	0	0	2	40	5	100	2	34	5	56
S.3.1.5.	Isıtma Sistemleri				1	1	1	1		1		1	1	1	1	1	10	67	2	40	3	60	5	100	3	50	7	78
S.3.1.6	Kamera			1	1	1	1									1	5	33	0	0	2	40	3	60	4	67	1	11
S.3.2.	RİSK ETMENLERİ (ÇEVRE)	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	İ1	İ2	İ3	İ4	İ5	İ6	İ7	İ8	İ9												
S.3.2.1	Sıcaklık	1	1		1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	13	87	5	100	3	60	5	100	5	83	8	89
S.3.2.2	Gürültü		1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	12	80	4	80	4	80	4	80	4	67	8	89
S.3.2.3	Havalandırma				1	1	1		1			1	1	1	1	1	9	60	1	20	3	60	5	100	3	50	6	67
S.3.2.4	Metal Tozu		1		1	1	1	1	1	1		1		1	1	1	10	67	4	80	2	40	4	80	4	67	6	67
	Radyasyon							1		1							2	13	2	40	0	0	0	0	0	0	2	22
	Titreşim												1	1			2	13	0	0	2	40	0	0	0	0	2	22
S.3.2.5	Aydınlatma						1							1	1	1	4	27	0	0	0	0	4	80	1	17	3	34
S.4.1	İSG/RİSK ETMENLERİ SONUÇLARI	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	İ1	İ2	İ3	İ4	İ5	İ6	İ7	İ8	İ9												
S.4.1.1	Düşük İşe bağlılık	1	1		1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	13	87	5	100	3	60	5	100	5	53	8	89
S.4.1.2	İşten Ayrılma Niyeti				1		1		1	1		1	1	1		1	8	53	2	40	3	60	3	60	2	34	6	67
S.4.1.3	Düşük Güvenlik İklimi Algısı		1	1	1			1			1	1	1	1	1	1	10	67	2	40	5	100	3	60	3	50	7	78
S.4.2.	MESLEK HASTALIKLARI	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	İ1	İ2	İ3	İ4	İ5	İ6	İ7	İ8	İ9												
S.4.2.1	Kurşun	1	1				1	1	1	1				1	1	1	9	60	5	100	0	0	4	80	3	50	6	67
	Mağnezyum		1					1			1			1			4	27	2	40	1	20	1	20	1	17	3	34
	Çinko		1					1						1		1	4	27	2	40	1	20	2	40	1	17	3	34
	Fenol							1			1			1		1	4	27	1	20	1	20	2	40	0	0	4	44

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, nitel ve nicel araştırmalara ilişkin bulgulara ait değerlendirmelerde bulunulmuştur. Daha sonra, nicel ve nitel bulgular sonucunda genel araştırma sorusu ile genel bir değerlendirme yapılmıştır. Sonuçların değerlendirilmesinden sonra, araştırmanın yazına katkısı, uygulamacılara katkısı ve yöneticiler ile gelecekte yapılacak çalışmalara önerilerde bulunulmuştur.

1. BULGULARIN TARTIŞILMASI VE DEĞERLENDİRME

Bu araştırmada, nitel ve nicel verilerin ayrı ayrı değerlendirmeleri hipotezler ve araştırma soruları paralelinde yapılmıştır. Müteakip değerlendirmeleri birleştirmek ve nitel ve nicel verileri ortak paydada buluşturmak adına genel araştırma sorusu ile genel bir değerlendirme yapılmıştır.

a. Nicel Bulgulara Ait Tartışma ve Değerlendirme

Çalışmanın nicel araştırma bölümünde güvenlik iklimi algısı ve İSGYS düzeyinin işe bağlılığa etkisi incelenmiştir. Öncelikle güvenlik iklimi algısının işe bağlılığa etkisi araştırılmıştır ve anlamlı bir etki tespit edilememiştir (H1 hipotezi desteklenmedi). Bunun iki sebebi olduğu değerlendirilmektedir. İlk olarak, şu ana kadar yapılan çalışmalarda, güvenlik iklimi algısının 2 ile 19 arasında değişen boyutları tespit edilmiştir (Flin vd. 2000: 182; Guldenmund, 2000:230) ve boyutların örgütten örgüte ve ülkelere göre değiştiği açıklanmıştır (Harvey vd., 2002:34; Wiegman vd., 2004:127). Güvenlik iklimi algısı çalışmamızda tek boyutta toplanmıştır. Güvenlik iklimi algısı ile ilgili kullanılan ölçek 7 boyutlu ve her ne kadar Türkçeye uyarlanmış olsa da boyutlarının sektörden sektöre değiştiği düşünüldüğünde etkin ölçüm yapılamamasından dolayı işe bağlılıkla arasında ilişki ($r= 0,28$) tespit

edilemediği değerlendirilmektedir. Sektörel ve kültürel bağlama uygun bir içeyle sonucun daha olumlu çıkacağı değerlendirilmektedir. Diğer bir neden olarak, işe bağlılık daha çok psikometrik bir değişkendir. Güvenlik iklimi algısı çalışanlar tarafından daha çok duruma teknik açıdan yaklaşım ifade eden bir kavram (Arıcı, 1999:51) olduğundan hipotezin desteklenmediği değerlendirilmektedir.

İSGYS'nin işe bağlılığı etkilediği tespit edilmiştir (H2 hipotezi desteklenmiştir). Hipoteze yönelik geliştirilen alt hipotezlerle İSGYS'nin alt boyutlarının işe bağlılığı etkileyip etkilemediği araştırılmıştır. İSGYS'nin alt boyutlarından güvenli iş yeri boyutunun işe bağlılığı etkilemediği tespit edilmiştir (H2a reddedildi). Bunun sebebi, güvenli işyeri boyutunun çalışanlardan daha çok İSG ile ilgili bizzat sorumluluk taşıyan işveren ve yönetimi (İSG kurulu, birim amirleri vb.) ilgilendiren bir konu olmasına bağlanabilir. İSGYS'nin güvenli çalışan ve güvenli yönetim sistemleri boyutu işe bağlılığı pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. (H2b ve H2c desteklenmiştir). Güvenli çalışan boyutuna ilişkin uygulamalar çalışanlar üzerinde daha fazla farkındalık yaratmaktadır ve buna bağlı olarak çalışanların işe bağlılığını etkilediği değerlendirilmektedir. Güvenli çalışan boyutuna ilişkin uygulamalar, doğrudan çalışanları dikkate almakta ve birebir çalışana yönelik uygulamalar olması sebebiyle işe bağlılıkla daha çok ilişkilidir. İSGYS'nin diğer bir alt boyutu olan güvenli yönetim sistemleri boyutu da işe bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir. Bu boyuta ilişkin koşulların sağlanması, doğrudan İSGYS açısından dikkat çeken ve çalışanlar tarafından fark edilmesi kolay sonuçlar doğurduğu için, çalışanların işe bağlılıklarını etkilediği değerlendirilmektedir.

Güvenlik iklimi algıları ve İSGYS düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılıkları değerlendirilmiştir. Öncelikle güvenlik iklimi algısının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmıştır. Daha önce bir hastane çalışanları üzerinde yapılan çalışmada güvenlik iklimi algılarının çalışanların bulundukları iş gören gruplarına ve departmanlara göre anlamlı bir farklılık gösterdiği; buna karşılık cinsiyetleri, yaş grupları, eğitim düzeyleri, toplam iş deneyimleri, kurumdaki iş

deneyimlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Tüzüner ve Özasan, 2011:152). Bu çalışmada çıkan sonuçlarda, güvenlik iklimi algılarının çalışanların görev yerlerine göre farklılaşırken diğer demografik değişkenlere göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bunun sebebi, görev yerlerindeki İSGYS düzeylerinin de farklılaşması gösterilebilir. Aynı zamanda nitel bulgularda saptandığı üzere, görev yerlerindeki risk etmenlerinin bakım merkezlerine göre farklılık göstermesinden kaynaklanabilir.

Çalışanların İSGYS düzeylerinin ramak kala durumuna göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Aslında, kaza durumuna göre farklılaşması beklenirken bu şekilde çıkmasının sebebi, çalışanları tanık oldukları ölümcül kaza olaylarının düşük olması ve küçük çaplı kazaları çalışanların çok önemsememesi olabilir. Ramak kala olaylara maruz kalma oranı yüksektir ve çalışanların bir dahaki sefere daha şanslı olamayacakları düşüncesiyle daha dikkatli davranmaları farklılaşmanın nedeni olarak gösterilebilir.

Çalışanların İSGYS düzeylerinin statülerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Yapılan bir çalışmada iş yeri güvenliği ile ilgili algılamalarda yöneticilerin ve çalışanların farklılaştığı tespit edilmiştir (Prussia, Brown ve Wills, 2003:143). Çalışanların İSGYS düzeylerinin yöneticilere göre düşük olmasının nedenini çalışanların işletmedeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını yetersiz bulmalarına ve çalışanların da nitel bulgularda belirtildiği gibi İSG konusundaki bilgi ve eğitim eksikliklerine bağlamak mümkündür. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamaları birebir gözlemlmeleri, kaza ve meslek hastalığı riskine daha fazla maruz kalmaları, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin yetersizliği konusundaki yetkinlikleri bu konudaki eksiklikleri daha net bir biçimde fark edebilmelerine sebep olabileceği değerlendirilmektedir.

Çalışanların İSGYS düzeylerinin görev yerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu hususta öncelikle Ana bakım merkezleri olan A ve B bakım merkezleri C Bakım merkezine göre farklılaşmaktadır. Bunun nedeni B bakım merkezindeki işletme birimlerinin fazlalığından dolayı rotasyon ve aşırı iş yükü gibi insan faktörlerinden kaynaklanabilir. Ayrıca havalandırma,

aydınlatma gibi çevresel faktörlerin etkili olabileceği değerlendirilmektedir. Nitel bulgularda da benzer sonuçlar bu durumu destekleyici mahiyettedir.

b. Nitel Bulgulara Ait Tartışma ve Değerlendirme

Araştırmadan elde edilen nicel verilerde, çalışanların İSGYS düzeyleri (M= 3,40) ve güvenlik iklimi algıları (3,86) iyi düzeyde olmakla birlikte sadece genel resmi yansıtmaktadır. Ancak, araştırmada pragmatik kaygılardan dolayı (Altunışık vd, 2012: 67) derinlemesine araştırma yapmak maksadıyla İSG uygulamalarında çalışanlar ve yöneticiler tarafından gözlemlenen ve algılanan hususlar ve noksanlıklar ile risk etmenleri (Araştırma sorusu-1,2) araştırılmıştır.

Araştırmada, İSG uygulamaları ve uygulamalardaki hatalar öncelikle irdelenmiştir. Nicel araştırma sonuçlarına benzer şekilde İSG uygulamaları genel anlamda takip edilmektedir. Denetlemeler, eğitimler, yapılması gereken ısı, havalandırma, gürültü vb. periyodik ölçümler ve muayene süreçlerinin prosedürlere uygun olarak yapıldığı tespit edilmiştir. Ancak uygulamalarda bazı aksaklıklar göze çarpmaktadır. Ülkemizde yaşanan kazaların %98'i güvensiz ortam ve davranışlardan oluşmaktadır. Aynı zamanda iş kazalarının yaşanma oranı bakımından Avrupa'da birinci sırada yer alması verilen eğitimlerin kalitesini sorgulamamızı gerektirmektedir (Kılış ve Demir, 2012:41). Eğitimlerin, görev başında verilmemesi, toplu halde verilmesi ve verilme sıklıklarının az olması eğitimlerle ilgili göze çarpan hususlardandır. Çünkü eğitim sağlık ve güvenlik tehlikelerinden korunmak amacıyla dünyada kabul gören İSGYS'nin temel amacı olan önleyici yaklaşımın da önemli bir uygulama basamağını oluşturmaktadır (Ekemen, 2006: 12). Ceylan'ın (2009: 909) iş kazalarının sektörlere göre analizindeki çalışmasında tespitleri şunlardır.

“Ülkemizde yıllık ortalama 70000 üzerinde kaza meydana gelmekte; bunun neticesinde 1000'in üzerinde çalışan yaşamını yitirmekte, yaklaşık 2000 çalışan ise ömür boyu sakat kalmaktadır. İş kazalarının ülkemize yıllık maliyeti ise 40 Milyar TL civarındadır. İş kazalarının % 98'i, meslek hastalıklarının ise tamamı önlenabilir niteliktedir. Önlemenin yolu da eğitimden geçmektedir.”

Aynı zamanda, İSG eğitimlerinde sadece çalışanların baz alınması da yönetici seviyesinde bilgi eksikliğine yol açtığı değerlendirilmektedir. Dolayısıyla, yöneticilerin, İSG'yi çalışanların sadece koruyucu ekipman giyip giymemesiyle sınırlandırmaları ve denetleme ve kontrollerde eksiklikleri tespit edememesiyle sonuçlanabileceği değerlendirilmektedir. Çünkü etkin İSGYS uygulamalarının temelinde yönetim desteği yatmaktadır. Bu da ancak bilinçli yöneticilerle mümkün olabilir. Elde edilen bulgularda da yönetim desteği konusunda çalışanların beyanı doğrultusunda eksiklikler kayda değer seviyededir (Yönetim desteği %60). Bir çalışmada yönetim desteğinin sağlıklı ve güvenilir bir iş ortamı oluşturmada en önemli hususlardan biri olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada sosyal mübadele gereği yöneticilerin İSG yönünden gerekli desteği verdiğinde çalışanların da güvenli tutum ve davranışlarla karşılığını verdikleri tespit edilmiştir (Dejoy vd.,2010:163). Özetlemek gerekirse İSG yöneticilerle çalışanların dayanışma göstermesiyle sağlanabilir.

İSG uygulamaları ile ilgili diğer göze çarpan husus ramak kala olayların irdelenmemesi ve geri bildirimlerin yapılmamasıdır. İSG yaklaşımı sağlıklı ve güvenli bir ortamın tesisi için düzenli geri bildirim ve açık iletişimi gerektirir (Ragan ve Carder, 1994:24). Ramak kala olaylar oluşacak kazaların önceden habercisidir. Ramak kala olayların irdelenmesi gerektiği ve uygun geri bildirimlerle tedbirlerin alınması gerektiği değerlendirilmektedir. Etkin bir İSGYS'nin en güçlü tarafı proaktif yaklaşımla kazaların oluşmasından önce kazaya sebep olacak nedenleri önceden tespit edip gerekli tedbirleri almaktır (Robson vd., 2007:333). Ölçümlerin de güvenli bir iş ortamı yaratmak maksadıyla, etkin bir şekilde yapılması gerektiği değerlendirilmektedir.

İşletmelerdeki kazalara ve meslek hastalıklarına sebep olabilecek risk etmenleri kişisel risk etmenleri ve iş yerinden kaynaklanan risk etmenleri etmenler olmak üzere iki grupta toplanmaktadır. Risk etmenlerinin başında kişisel faktörler gelmektedir. Bu faktörler insan faktörleri kuramına göre aşırı iş yükü, uygun olmayan tepkiler ve yersiz faaliyetlerdir. İşçinin uyumsuzluğu, eğitim ve bilgi eksikliği, tecrübesizliği, yorgunluğu, heyecanlı veya üzüntülü oluşu, dalgınlığı, dikkatsizliği, ilgisizliği, düzensizliği, meleke noksanlığı ve

hastalıkları vb. nedenler; ya da işçinin her şeye karşın kurallara uymamış olması da insan faktörüne bağlı temel sebepler arasındadır (Sanders ve McCormick, 1993:91). Katılımcılar kazaların oluşma sebeplerinde insan faktörünü birinci sıraya koymaktadırlar. . İş kazalarına yol açan en önemli nedenin insan faktörü olduğu da göz önüne alınırsa, iş sağlığı güvenliği eğitiminin ne denli önemli olduğu ortaya çıkmaktadır (Yılmaz, 2009:110). Bu etmenleri tetikleyen nedenler ortamdaki kaynaklanan risk etmenlerinden aşırı iş yüküdür ve rotasyondur (Makin ve Minder, 2008:938). Çalışan bazında katılımcılar aşırı iş yükünün olduğunu belirtmektedirler. Özellikle bir işin belli zamanda yetişmesi için standardından fazla mesaiye kalmalar ve çalışma sürelerinin uzunluğundan yakınmaktadırlar. Bu durumda kişisel risk etmenlerinden dalgınlık ve dikkatsizlik ön plana çıkmaktadır (Korkmaz, 2011:141). Bu etmenleri takip eden ve toplumumuzun kültür yapısına da uyan kaderciliktir (Hofstede ve Minkov, 2010:54). Çalışanlarda kazaların oluşumunu “Kaderimizde varmış” anlayışıyla kaderciliğe atfetmek de yapılan kişisel hatalardan olduğu değerlendirilmektedir.

Kişisel risk etmenlerinden ikincisi de kullanılan koruyucu ekipmanlardır. Çünkü koruyucu ekipman kullanmanın iş kazalarını azalttığı tespit edilmiştir (Jansen, 1994’ten Akt. Mamatoğlu, 2001:37). Çalışanlar bazında koruyucu ekipmanların sayısının yeterli olduğu belirtilmektedir. Ancak katılımcıların verdikleri bilgiler kapsamında bizzat işlerin başında işçilerle beraber bulunan ve yeri geldiğinde müdahale eden yöneticilere koruyucu ekipman verilmediği gözlenmiştir. Aynı zamanda katılımcılar, verilen koruyucu ekipmanların anatomik yapıya uygun olmadığını ve bu nedenle de kullanımda da problemler yaşandığını ifade etmişlerdir. Bu konuda, verilecek koruyucu ekipmanların önce pilot bir denek grubuyla test edilip uygunluğu kanıtlandıktan sonra çalışanlara verilmesinin problemleri ortadan kaldırabileceği değerlendirilmektedir. Böylece, kullanımda da aksaklıkların önüne geçilmiş olur.

Risk etmenlerinden iş yerinden kaynaklanan etmenlerden donanımdan kaynaklanan nedenlerde çalışma ortamlarında öncelikli olarak öne çıkan problemler, ısıtma sistemlerinin yetersiz olması, kullanılan

malzemelerin modernizasyon ihtiyacı olması, havalandırma sistemleridir (Mamatoğlu, 2001:37). Genelde olmasa da işletmeler bazında farklılık gösteren ortamdan kaynaklanan problemler vardır. Bunlar ise, çalışma platformlarının ergonomik olarak uygun olmaması, tecrit odalarının olmaması ve kamera sistemlerinin yokluğudur. Bu problemler aynı zamanda İSG uygulamalarında bahsetmiş olduğumuz ve sadece prosedür gereği yapılan ısı, sıcaklık, gürültü vb. ölçümlerin etkin yapılamamasından kaynaklanan ve devam eden hususlardır. Resmi yetkililer tarafından işyerlerinin işçi sağlığı ve güvenliği açısından denetimlerin %3 düzeyinde yapılabildiği ifade edilmiştir ve asıl sorunlardan birinin de denetim olduğu görülmektedir (DİSK:30). Bu konuda herhangi bir sıkıntı ve şikayetler olduğunda da işverenler bu ölçüm sonuçlarını gerekçe göstererek düzeltme yoluna gitmemektedirler. Yapılacak kontrol ve ölçümlerle ilgili denetimlerin habersiz olması ve etkin olarak icra edilmesi bu sorunları ortadan kaldıracaktır.

İş yerinden kaynaklanan risk etmenlerinden ikincisi de ortamdan (Çevresel) kaynaklanan etmenlerdir. Aslında çevresel etmenler donanımdan kaynaklanan problemlerin bir sonucudur. Çünkü, çevresel etmenlerden öne çıkanlar, ortamın sıcaklığı, gürültü durumları, havalandırma durumu, aydınlatma vb. nedenler aslında donanımın yetersiz ya da uygun olmamasının doğurduğu sonuçlardır. İşletmedeki donanımsal problemlerin varlığı, çeşitli çevresel risk etmenlerini de beraberinde getirmektedir. Etkin denetimler ve ölçümlerin uygun yapılmasının bu donanımdan ve çevresel etmenlerin gün yüzüne çıkmasını sağlayacağı ve eksikliklerin de paralelinde giderilebileceği değerlendirilmektedir.

c. Genel Tartışma ve Değerlendirme

Araştırma Sorusu (GENEL): İSGYS uygulamaları ve uygulamalarla ilgili noksanlıklar ile risk etmenleri çalışanların algılarında hangi sonuçları doğurmaktadır?

Araştırmamızın nicel bulgularında, İSGYS düzeylerinin işe bağlılıkla korelasyonunda anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r= 0,213$, $p<0,01$). Müteakip İSGYS düzeyinin işe bağlılığı pozitif yönde etkilediği ($R = ,267$, $F (1,264) =$

3,371, $p < .05$) tespit edilmiştir (H2). Çalışanların İSGYS düzeyi arttıkça işe bağlılıkları da artmaktadır. Bu konuda yapılan önceki araştırmalarda İSG uygulamaları kapsamında işletmelerde oluşan güvenlik kültürünün, “işe bağlılığı”, iş tatminini, örgütsel bağlılığı ve işte kalma niyetini etkilediği tespit edilmiştir (Morrow ve Crum, 1998:9). Benzer bir çalışmada çalışanların güvenlikle ilgili yönetimin tutumları ile ilgili algılarının duygusal bağlılık ve iş tatmini ile pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Michael vd., 2005:176). Morrow Modeli’ne göre çalışanların örgütsel bağlılıkları ile ilgili algılarındaki değişikliklerin iş ortamından en çok etkilenen işe bağlılığı da etkileyebileceği değerlendirilmektedir.

Araştırmamızın nitel bulgularında, İSG uygulamalarındaki noksanlıkların çalışanların algılarındaki sonuçları irdelenmiştir. İSG ile ilgili noksanlıkların çalışanların işe bağlılıklarını negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir (G.T. PUAN=13,%87). **Bu durumda nicel çalışmamızdaki ikinci hipotezimiz nitel bulgularla desteklenmiştir.** Araştırmada nitel araştırmaların doğası gereği (Altunışık, 2012:96) bağımlı değişkenimize ilave olarak görüşmecilerin açıklamaları doğrultusunda nitel bulgularda İSG uygulamalarındaki noksanlıkların aynı zamanda güvenlik iklimi algılarını negatif yönde etkilediği (G.T. PUAN=8,%53) ve işten ayrılma niyetini (G.T. PUAN=10,%67) pozitif yönde etkilediği (Morrow ve Crum, 1998:9) tespit edilmiştir. Aslında çıkan sonuçta İSG uygulamalarındaki eksikliklerin işe bağlılığı düşürmesiyle işten ayrılma niyetini arttırması beklenen bir sonuçtur. Çünkü işe bağlılık azaldıkça işten ayrılma niyetinin de arttığı çalışmalarda tespit edilmiştir (Bulutlar ve Öz, 2010:83).

Bir işletmede etkin İSG uygulamaları kaza ve meslek hastalıkları risklerini azaltmaktadır. Aynı zamanda çalışanların işe bağlılıklarını arttırmaktadır. Çalışanların işe bağlılıkları da işletme için önem arz etmektedir. Çünkü işe bağlılık çalışanların işe ve iş ortamına dair tüm unsurların çalışanlar tarafından önemsenmesin ve dikkate alınmasını sağlayan bir etmendir. Ghosh ve arkadaşlarının (2004:476) yaptıkları bir araştırmada düşük işe bağlılığın iş kazalarını arttırdığı tespit edilmiştir. İş yerindeki İSG uygulamaları kaza ve meslek hastalıklarını önlemek için önemli

bir etken olmanın yanında “işe bağlılık”, iş tatmini, örgütsel bağlılık vb. örgütsel sonuçlara etki eden hususlardır. İş kazalarının oluşumunda en büyük etkenin insan faktörü olduğu düşünüldüğünde sadece mühendislik yaklaşımlarıyla İSG uygulamaları değerlendirilmemelidir. Aynı zamanda psikolojik kuramlardan yola çıkarak çalışanların algıları çok iyi analiz edilmelidir. İSGYS yapısı gereği proaktif bir yaklaşımla kazalar meydana gelmeden önlemler almayı gerektirir. Bu yapıda güvenli iş yeri ve güvenli yönetim sistemlerinin yanında güvenli çalışan boyutu da vardır. Dolayısıyla iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmada İSG uygulamalarına büyük önem verilmelidir. Bunun yanında çalışanların da İSG ile ilgili algıları, yarattığı örgütsel sonuçlar (işe bağlılık, işten ayrılma niyeti vb.) çok iyi değerlendirilmelidir.

2. YAZINA KATKISI

Yapılan bu araştırma ile yazına bazı katkılarda bulunulmuştur. Öncelikle İSGYS örgütsel bağlamda ele alınmıştır. Türkiye’de yapılan araştırmalar incelendiğinde, İSG ile ilgili hususlar örgütsel bağlamda güvenlik iklimi algıları kapsamında değerlendirilmiştir. Önceki çalışmalarda, İSG ile ilgili güvenlik iklimi algıları ve İSGYS düzeyleri değişkenlerinin örgütsel çıktılar olan işe bağlılık, iş tatmini performans gibi değişkenlerle olan ilişkilerinin çalışılması gerektiğine dikkat çekilmiştir (Yücebilgiç, 2007:78). Bu bağlamda çalışmada İSGYS düzeyleri ile güvenlik kültürünün çalışanlarca ne düzeyde algılandığını ortaya koyan güvenlik iklimi algılarının örgütsel düzeydeki belirli çıktılarından işe bağlılık üzerinde etkileri araştırılmıştır ve İSGYS’nin işe bağlılığa etkisi tespit edilerek yazındaki boşluğu doldurmak adına katkıda bulunulmuştur.

Araştırmada yöntem çeşitlemesi yapılarak (Yıldırım ve Şimşek, 2006) nitel ve nicel araştırma yöntemleri birlikte kullanılarak karma metot yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmada farklı yöntemler kullanarak farklı yollardan aynı sonuca ulaşmak hedeflenmiştir. Tüm dünyada yaygın olarak kullanılmaya başlanan sosyal bilimlerde doğruluğuna güvenilen nitel araştırma yönteminin

Türkiye bağlamına taşınmasıyla beraber (Dağlı, 2013:136), yaygınlaştırılması hedeflenerek ulusal yazına katkıda bulunulmuştur. Araştırmayı değerli kılan husus ise, genel araştırma sorusuna nicel ve nitel sonuçların ortak paydada buluşturularak cevap aranmasıdır.

3. UYGULAMACILARA KATKISI VE YÖNETİCİLERE ÖNERİLER

Araştırma sonuçları incelendiğinde, genel anlamda çalışanların güvenlik iklimi algıları (3,86) ve İSGYS düzeyleri (M= 3,40) ortalama olarak iyi durumdadır. Ancak özelde yapılan gözlem ve mülakatlar sonucu bazı tespitlerde bulunulmuştur. İSGYS uygulamalarını işletmelerde daha iyi duruma getirmek ve kazalara sebep olabilecek risk etmenlerini en aza indirmek amacıyla tehlikeli ve çok tehlikeli iş yeri kategorisinde yer alan işletmelerdeki yöneticilere bir takım önerilerde bulunulmuştur.

- İSG uygulamalarının işletmelerde etkinliğinin sağlanması için yönetimin İSG konusunda bağlılığı sağlanarak tüm kademelerde etkili bir iletişim tesis edilebilir.
- Yönetici seviyesinde İSG ile ilgili bilgi eksiklikleri giderilebilir. İSG'nin sadece koruyucu ekipmanı kullanıp kullanmamakla ilgili bir husus olmadığı yöneticilere anlatılıp, yönetici eğitimine de önem verilebilir.
- İnsan kaynakları yönetiminin (İKY) bir fonksiyonu olan koruma işlevi açısından; işletmelerde çalışan İK yöneticilerinin, çalışanları İSG konusunda bilinçlendirmek üzere daha fazla eğitime tabi tutmaları, verilecek eğitimlerde mevcutların fazla olmaması ve eğitimlerin çalışanlara bizzat yerinde ve uygun periyotlarda verilmesi önerilebilir. Böylece, söz konusu işletmelerdeki güvenli çalışma ortamı geliştirilerek, İSG uygulamalarının etkililiğinin artması mümkün olacaktır.
- Ramak kala olaylar iyi analiz edilip olayların nedenleri çözümleriyle birlikte ortaya konabilir ve geri bildirimler sağlanabilir.

- Kazaların meydana gelmesindeki en büyük faktör insan olduğundan, İSG ile ilgili cezai yaptırımlar uygulanmayabilir ve çalışanları tekrarının yapılmaması konusunda ikna edici yöntemler uygulanabilir.

- Koruyucu ekipmanlar verilmeden önce mutlaka bizzat çalışanların olduğu bir pilot uygulamayla uygunluğu değerlendirilebilir ve müteakip toplu alımı yapılabilir. Ayrıca sadece işçilere değil, birim amirlerine de koruyucu ekipmanlar verilebilir.

- Çalışma ortamları çalışanların rahat ve güvenli çalışmalarını sağlamak maksadıyla havalandırma, ısıtma konularda problemler ortadan kaldırılabilir. “Önce sağlık sonra iş” bilincinin tüm kademelerde özümsemesi sağlanabilir.

- Çalışanlar, aşırı iş yüküne ve fazla rotasyona tutulmayabilir.

- Görevleri icra edenler çalışanlardır, dolayısıyla İSG ile ilgili bir uygulama yada hususta mutlaka çalışanların görüş ve önerileri daha fazla dikkate alınabilir.

- Raporlamalar daha etkin bir şekilde yapılabilir.

- Malzemelerin periyodik bakımları düzenli olarak yapılarak değişmesi gerekenlerin değişmesi, yada modernize edilmesi sağlanabilir.

4. ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Araştırma kapsamında Ankara ilindeki üç Bakım Merkezinden veri toplanmıştır. Araştırmada nitel ve nicel yöntemler birlikte kullanıldığından nitel veri toplamanın zorluğu dolayısıyla nitel veri örnekleminin az olmasından dolayı nitel sonuçları genelleme kaygısı bulunmamaktadır. Anket verileri toplamada 450 kişiye ulaşılmıştır; ancak sadece 292 kişiden geri dönüş sağlanmıştır. İSGYS düzeyi ve güvenlik iklimi algısı ölçeklerindeki maddelerin fazlalığı, anket verilerindeki ölçüm hatalarını arttıran faktörlerin imkandan kaynaklanan sınırlılıktan dolayı irdelenememesi ve anketlerdeki bazı

soruların uzun olmasından dolayı katılımcıların anket doldurmadan bıkmaya durumuna yol açmış olabileceği hususları (O'Connor, Buttrey, O'Dea ve Kennedy, 2011:259) araştırmanın kısıtlarındandır. Veri toplama aşamasında işçilerin saatlik olarak çalışmasından dolayı anketlerin istirahat saatlerinde, belli bir zaman kısıtlılığında uygulanması ve beraberinde de geri dönüşün az olması araştırmanın kısıtlarındandır. Çalışanların amiri pozisyonundaki bazı yöneticilerin anketlerin uygulanması aşamasını kontrol altına almak istemeleri de araştırmanın önemli kısıtlılıklarındandır.

Araştırmanın bir diğer kısıtlılığı, toplanan verilerin bireylerin beyanına dayalı olmasıdır ve bu kapsamda da sosyal beğenirlik ve ortak yöntem yanlılığını en aza indirmek için veri toplama aşamaları kontrol altına alınmaya çalışılmıştır. Araştırma kapsamında çalışmaya katılan bireylerin doğru bilgiler vereceği varsayılmıştır.

5. GELECEK ARAŞTIRMACILARA ÖNERİLER

Gelecekte yapılacak araştırmalarda, İSGYS uygulamalarının örgütsel çıktılarından iş tatmini, performans ve örgütsel bağlılığa etkisi araştırılabilir. Ayrıca İSGYS uygulamalarının bu çalışmada nitel bulgularda (genelleme yapılamaz) ortaya çıkan örgütsel negatif çıktılarından işten ayrılma niyetine etkisi görgül bir çalışmayla araştırılabilir. Ayrıca güvenlik iklimi algılarının İSGYS uygulama düzeylerinin bir sonucu (Ardılı) olup olmadığı hususu araştırılabilir. Güvenlik iklimi algıları alt boyutlarının örgütten örgüte ve ülkelere göre değiştiğinden (Harvey, 2002'den Akt. Yücebilgiç, 2007:07; Wiegman vd., 2004:127) dolayı bu değişkenle ilgili yapılacak çalışmalarda kullanılacak güvenlik iklimi ölçeğinin sektörel bağlama göre geliştirilmesinin veya uyarlamasının yapılmasını müteakip uygulanmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliğini en geniş kapsamda tanımlayan güvenlik kültürü de yazında belirtildiği gibi çok boyutlu bir kavram olduğundan dolayı (Muniz, Peon ve Ordas, 2007:627) ileride yapılacak İSGYS ile ilgili çalışmalarda kullanılacak İSGYS düzeyi ölçeğinin sektörel

bağlama geliştirilmesinin veya uyarlamasının yapılmasını müteakip uygulanmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

6. SONUÇ

Araştırmamızın sorunsalı olan “İSGYS düzeylerinin ve güvenlik iklimi algılarının örgütsel sonuçlardan işe bağlılığa etkisinin” tespiti yönündeki genel değerlendirmeler ve sonuçları sunulmuştur.

Araştırmada nicel ve nitel araştırma yöntemleri bir arada kullanılmıştır ve nicel bulgular sonucunda İSGYS'nin işe bağlılığı etkilediği ve güvenlik iklimi algılarının işe bağlılığı etkilemediği tespit edilmiştir. Araştırmada İSGYS'nin alt boyutlarının işe bağlılıkla ilişkisine bakılmıştır ve alt boyutlardan güvenli iş yeri boyutunun işe bağlılığı etkilemediği diğer boyutların etkilediği tespit edilmiştir. Araştırmanın nitel bulgularında farklı bir yaklaşımla İSG uygulamalarındaki sorunların etkisi araştırılmıştır ve katılımcılardan elde edilen veriler neticesinde İSG uygulamalarındaki aksaklıkların düşük işe bağlılığa yol açtığı tespit edilmiştir. Nitel bulgularda ilave olarak İSG ile ilgili problemlerin işten ayrılma niyetini artırırken güvenlik iklimi algılarını azalttığı tespit edilmiştir. Güvenlik iklimi algılarının demografik değişkenlerden görev yerine göre farklılaştığı saptanmıştır. İSGYS düzeylerinin ise ramak kala, statü ve görev yerine göre değiştiği saptanmıştır; diğer demografik değişkenlerle ilişkilerinde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Araştırmanın nitel bulgularıyla aynı zamanda mevcut İSG uygulamaları ve gözlemlenen noksanlıklar ve ilgili işletmelerdeki risk etmenleri tespit edilmiştir. Elde edilen nitel bulgularda kazaların oluşumunda (Risk etmenleri) en büyük paya sahip olan kişisel faktörler öne çıkmıştır. Denetleme ve ölçüm kontrollerindeki eksiklikler, eğitim eksikliği, koruyucu ekipmanların uygun olmaması ve kullanımındaki aksaklıklar kişisel faktörlerden sonra öne çıkan hususlardır.

Araştırma ile yazına bir katkı sağlandığı ve İSG alanındaki gelecekte yapılacak araştırmalar için önemli bir adım atıldığı değerlendirilmektedir. İşletmelerde etkin bir İSGYS ile kaza ve meslek hastalıklarına sebep olan faktörler önceden tespit edilerek kaza ve meslek hastalıkları oranlarının azaltılabileceği değerlendirilmektedir. Aynı zamanda işletmelerde tesis edilecek etkin bir İSGYS ile olumlu örgütsel çıktılarından işe bağlılığın artırılıp iş kazaları oranlarının azaltılabileceği (Ghosh vd. 2004:476) değerlendirilmektedir. Gelecek araştırmalarda İSGYS ile güvenlik iklimi algılarının diğer örgütsel çıktılarından performans, iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisinin araştırılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA:

- Akbulut, T.(1994). *İşçi Sağlığı Prensipleri ve Uygulamaları* (2. Baskı). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Akyüz, N (1980). *İş Güvenliği*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Altinel, Ö (2009). *The relations between both employees' and managers' perceptions of safety climate, as well as work related employee attitudes*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Antonsen, S. (2009). Safety culture assessment: A mission impossible? *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 17(4), 242–254.
- Arıcı, K. (1999). *İşçi sağlığı ve iş güvenliği dersleri*, İstanbul: Tes-İş Eğitim Yayınları.
- Allport G (1943). The ego in contemporary psychology. *Psychological Review*, 50, 451-478.
- Altunışık, R, Coşkun, R., Bayraktaroğlu S.ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (7. Baskı).İstanbul: Sakarya Yayıncılık.
- Aryee, S. (1994). Job involvement: An analysis of its determinants among male and female teacher. *Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 11, 320-333.
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Jossey-Bass.
- Blau, G., .J. ve Boal, K.B.(1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 12(2), 288–300.
- Bogdan, R., Biklen, S.K.(1992). *Qualitative research for education: An introduction to theory and methods*. Allyn and Bacon.
- Brown, R.L.,ve Holmes, H. (1986). The use of a factor-analytic procedure for assessing the validity of an employee safety climate model. *Accident Analysis and Prevention*, 18(6), 455-470.
- Bulutlar, F., Öz, E.Ü. (2010). Kurumdan ayrılma niyetini etkileyen unsurlar: İşe bağlılık ve kurumla özdeşleşme. "*İŞ, GÜÇ*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12(02), 75-88.
- Carr, J.Z., Schmidt, A.M, Ford, J.K. ve Deshon, R.P. (2003). Climate perceptions matter: A meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive and affective states, and individual level work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 88 (4), 605–619.

- Ceylan, H. (2012). Analysis of occupational accidents according to the sectors in Turkey. *Gazi University Journal of Science*, 25(4), 909-918.
- Chen, C.Y., Wu, G.S., Chuang, K.J. ve Mac, C.M. (2009). A comparative analysis of the factors affecting the implementation of occupational health and safety management systems in the printed circuit board industry in Taiwan. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 22, 210–215.
- Chusmir, L. H. (1982). Job commitment and the organizational women. *Academy of Management Review*, 7(4), 1982, 595-602.
- Clarke, S. (2000). “Safety culture: Underspecified and overrated. International. *Journal of Management Reviews*, 2 (1), 65-90.
- Clarke, S. (2006). The relationship between safety climate and safety performance: A meta-analytic review. *Journal of Occupational Health Psychology* 11, 315–327.
- Cohen, A. (2000). The relationship between commitment forms and work outcomes: A comparison of three models. *Human Relations*, 53 (3), 387-417.
- Cohen, A., Smith, M.J. ve Cohen, H.H. (1975). *Safety program practices in high versus low accident rate companies*. An interim report, HEW publication.
- Cooper, C.L ve MarshallJ. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to heart disease and mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 9-21.
- Cooper, M. D. (2000). Towards a model of safety culture. *Safety Science*, 36, 111-136.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Dağlı, B. (2013). *Liderin çatışma yönetiminde aracılık rolü*. Yüksek lisans tezi, KHO Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- Dahlen, E.R. ve White, R.P (2006). The big five factors, sensation seeking, and driving anger in the prediction of unsafe driving. *Personality and Individual Differences*, 41, 903-915.
- Dedobbeleer, N ve Beland, F. (1991). A safety climate measure for construction cites. *Journal of Safety Research*, 22(2), 97-103.
- Dejoy, D., M. (1994). Managing safety in the workplace: An attribution theory analysis and model. *Journal of Safety Research*, 25(1), 3-17.

- Dejoy, D.M., Della, L.J, Vandenberg, R.J ve Wilson, M.G. (2010). Making work safer: Testing a model of social exchange and safety management. *Journal of Safety Research*, 41, 163–171.
- Dejoy, D.M., Schaffer, B.S., Wilson, M.G., Vandenberg, R.J ve Butts, M.M. (2004). Creating safer workplaces: Assessing the determinants and role of safety climate. *Journal of Safety Research*, 35(1), 81–90.
- Demirbilek, T. (2005), *İş Güvenliği Kültürü*, İzmir:Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Yayını.
- Demircioğlu, M ve Centel, T. (2007). *İş hukuku* (12. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Dessler, G. (2000). *Human resource management* (8. Baskı). New Jersey: Prentice-Hall.
- Dursun, S. (2012). *İş güvenliği kültürü*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Ekemen, K. S. (2006). Eski ve yeni iş kanunlarında çalışanların İSG eğitimi. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 30, 12-17.
- Emmett, S. (2005). *Excellence in warehouse management: How to minimise costs and maximise value*. England: John Wiley ve Sons.
- Erokay, M. (2000). *Hukuki ve teknik yönleriyle işçi sağlığı ve iş güvenliği esasları* (1. Baskı). Ankara: Rekmay Yayıncılık.
- Eryılmaz, A. ve Doğan, T. (2012). İş yaşamında öznel iyi oluş: Utrecht işe bağlılık ölçeğinin psikometrik niteliklerinin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri*, 15, 49-55.
- Flin, R. (2007). Measuring safety culture in Healthcare: A case for accurate diagnosis. *Safety Science*, 45, 653-667.
- Flin, R., Mearns, K, O'Connor, P. ve Bryden, M. (2000). Measuring safety climate: Identifying the common features. *Safety Science*, 34, 177-192.
- Ghosh, A.K., Bhattacharjee A., ve Chau, N. (2004). Relationships of working conditions and individual characteristics to occupational injuries: A case control study in Coal Miners. *Journal of Occupational Health*, 46, 470-478.
- Glendon, A.I. ve Litherland, D.K. (2001). Safety climate factors, group differences and safety behavior in road construction. *Safety Science*, 39, 2001, 157-188.
- Gouldner, A. W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25, 161-178.

- Gravan, T.N. ve Obrien, F.(2001). An investigation into the relationship between safety climate and safety behaviors in Irish organisations. *Irish Journal of Management*, 22, 141-170.
- Gefen, D. ve Ridings, C.M. (2002). Implementation team responsiveness and user evaluation of customer relationship management: A quasi-experimental design study of social exchange theory. *Journal of Management Information Systems*, 19(1), 47-69.
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9, 438-448.
- Griffin, , M. A ve Neal, A., (2000) Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 347-358.
- Griffin, , M. A, Neal, A ve Heart, P. (2000). The impact of organizational climate on safety cimete and individual behavior. *Safety Science*, 34, 99-109.
- Griffith, D. K., (1985). Safety attitudes of management. *Ergonomics*, 28, 61-67.
- Guldenmund, F. W. (2000). The nature of safety culture: A review of theory and research. *Safety Science*, 34(13), 221-234.
- Gül, H. (2009). An important psychosocial risk in occupational health: Mobbing. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 8(6), 515-520.
- Gülşen, H. 2004). İş sağlığı ve güvenliği konseptinin dünyadaki gelişmeler ışığında değerlendirilmesi. *TİSK İşveren Dergisi*, 42 (7), 22-37.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Gürbüz, S., Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gyekye, Seth Ayim(2005),Workers' Perceptions of Workplace Safety and Job Satisfaction, *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, Vol. 11, No. 3, 291–302.
- Gyekye, S. A. (2010). Occupational safety management: The role of causal attribution. *International Journal of Psychology*, 45(6), 405-416.
- Gyekye SA, Salminen S. (2007). Workplace safety perceptions and perceived organizational support: do supportive perceptions influence safety perceptions? *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)*. 13(2):189–200.

- Habeck, R., Hunt, H., ve Tol, B.V. (1998). Workplace factors associated with preventing and managing work disability. *Rehabilitation Counselling Bulletin*, 42(2), 98-143.
- Hahn, S.E. ve MURPHY, L. R. (2008). A short scale for measuring safety climate. *Safety Science*, 46, 1047– 1066.
- Hale, A. R. (2003). Safety management in production. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 13(3), 185-201.
- Hallberg, U.E. ve Schaufeli, U.B. (2006). Same same” But Different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11(2), 119–127.
- Harvey, J., Erdos, G., Bolam, H., Cox, M.A.A., Kennedy, J.N.P. ve Gregory, D.T. (2002). An analysis of safety culture attitudes in a highly regulated environment. *Work and Stress*, 16(1), 18-36.
- Hayes, B.E., Perer, J., Smecko, T.ve Trask, J. (1998). Measuring perceptions of workplace safety: Development and validation of the work safety scale. *Journal of Safety Research*, 29(3), 145-161.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley.
- Hofmann, D. ve Stetzer, A. (1998). “The role of safety climate and communication in accident interpretation: Implications for learning from negative events. *Academy of Management Journal*, 41, 644– 657.
- Hofstede, G., Hofstede G.J. ve Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations. Software of the mind*. McGraw Hill.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2008). *Günümüzde insan ve insanlar*. İstanbul: Evrim Yayınları.
- Kağnıcıoğlu, D. (2011). Çalışma ilkeleri ve insan kaynaklarının iş güvenliği.U. Dolgun, (Ed.), *İnsan Kaynakları Yönetimi* (2. Baskı) içinde (221-256). Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Kanungo, R. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349.
- Khan, T.I., Jam, F.A., Akbar, A., Khan, M.B. ve Hijazi S.T. (2011). Job involvement as predictor of employee commitment: Evidence from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 6(4), 252-262.
- Kılış, İ ve Demir, S. (2012). İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme yükümlülüğü üzerine bir inceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(1), 23-47.

- Korkmaz, O. (2011). Türkiye Kimya Sanayiinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 129-144.
- Korkut, G ve Tetik, A. (2013). 6331 Sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu'nun getirdiği yenilikler ve temel sorunlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18(3), 455-474.
- Kuruüzüm, A.,İrmak, S. ve Çetin, E.İ. (2010). İşe bağlılığı etkileyen faktörler: İmalat ve hizmet sektörlerinde karşılaştırmalı bir analiz. *Bilig*, 53, 183-198.
- Lawler, E.E. ve Hall, D.T. (1970). Relations of characteristics to job involvement, satisfaction and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54, 310.
- Lee, T. (1988). Assessment of safety culture at a nuclear reprocessing plant. *Work and Stress*, 12, 17-37.
- Lin, J.ve Mills, A. (2001). Measuring the occupational health and safety performance of construction companies in Australia. *Facilities*, 19, 131-138.
- Lingard, H. ve Rowlinson, S. (2005). *Occupational health and safety in construction project management*. New York: Spon Press.
- Lodahl, T.M. ve Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Luborsky, M. (1994). The identification and analysis of themes and Patterns, J. Gubrium, A. Sankar. (Eds.), *Qualitative methods in aging research*, Thousand Oaks: CA, Sage.
- Makin, A.M., Winder, C. (2008). A new conceptual framework to improve the application of occupational health and safety management systems. *Safety Science*, 46, 935-948.
- Mamatoğlu, N. (2001). *Kazaların azaltılmasında davranış temelli iş güvenliği modelinin uygulanması*. Doktora tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Mearns, K., Hope, L., Ford, M.T. ve Tetrick, L.E. (2010). Investment in workforce health: Exploring the implications for workforce safety climate and commitment. *Accident Analysis and Prevention*, 42, 1445-1454.
- Mearns, K., Whitaker, S.M. ve Flin, R. (2003). Safety climate, safety management practice and safety performance in offshore environments. *Safety Science*, 41, 641-680.
- Michael, J. H., Evans, D.D., Jansen, K.J. ve Haight, J.M. (2005). Management commitment to safety as organizational support:

- Relationships with non-safety outcomes in wood manufacturing employees. *Journal of Safety Research*, 36, 171-179.
- Morrow, P. C. (1993). *The theory and measurement of work commitment*, JAI Press Inc., Greenwich, CT.
- Morrow, P. C, ve Crum, M.R. (1998). The effects of perceived and objective safety risk on employee outcomes. *Journal of Vocational Behaviour*, 53, 3-13.
- Muniz, B.F., Peon, J.M. ve Ordas, C.J. (2007). Safety culture: Analysis of the causal relationships between its key dimensions. *Journal of Safety Research*, 38, 627-641.
- Noble, M. (2000). *Organizational mastery with integrated management systems: Controlling the dragon* (1. Baskı). Canada: Wiley-Interscience.
- O'Connor, P., Buttrey, S.E., Odea, A. VE Kennedy, Q. (2011). Identifying and addressing the limitations of safety climate surveys. *Journal of Safety Research*, 42, 259-265.
- Ofluoğlu, G. ve Sarıkaya, G. (2005). OHSAS 18001 İş sağlığı ve iş güvenliği yönetim sistemi. *Kamu-İş Dergisi*, 8(3), 1-13.
- Özaslan, B. Ö. (2011). *İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi ve lojistik sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde bir araştırma*. Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Özkılıç, Ö. (2005). *İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri ve risk değerlendirme metodolojileri*. Ankara: Ajans-Türk Basın ve Basım A.Ş.
- Özgen, H. ve Yalçın, A. (2011). *İnsan kaynakları yönetimi, stratejik bir yaklaşım* (1.Baskı). Adana: Nobel Yayınları.
- Palassıs, J., Schulte, P.A. ve Geraci, C.L. (2006). A new American management systems:standards in occupational safety and health. *Journal of Chemical Health and Safety*, 20-23.
- Parker, D., Lawrie, M. ve Hudson, P. (2006). A framework for understanding the development of safety culture. *Safety Science*, 44(6), 551-562.
- Prussia, G., Prussia, E.,Brown, K.A ve Wills, P.G. (2003). Mental models of safety: Do managers and employees see eye to eye? *Journal of safety research*, 34, 143-156.
- Rabinowitz, S. Ve Hall, D.P. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84, 265-288.
- Ragan, P.T. ve Carder, B. (1994). System theory and safety. *Professional Safety*, 39(6), 22-27.

- Redinger, C.F. ve Levine, S.P. (1998). Development and evaluation of the michigan occupational health and safety management system assessment instrument: A universal ohsms performance measurement tool. *American Industrial Hygiene Association Journal*, 59(8), 572-581.
- Reese, C, D, (2009). *Occupational health and safety management: A practical approach* (2. Baskı). USA: CRC Press.
- Reilly, B., Pad, P. ve Holl, P. (1995). Union safety committees and workplace injuries. *British Journal of Industrial Relations*, 33(2), 275-288.
- Robson, L.S., Clarke, J.A., Cullen, K., Bielecky, A, Severin, C., Bigelow, P.L. vd. (2007). The effectiveness of occupational health and safety management system interventions: A systematic review. *Safety Science*, 45, 329-353.
- Sabuncuoğlu, Z ve Tüz, M. (2005). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Alfa Aktuel Basım.
- Saleh, S.D. ve Hosek, J. (1976). Job involvement: Concepts and measurements. *The Academy of Management Journal*, 19(2), 213-224.
- Sadullah, Ö., Uyargil, C., Acar, A.C., Özçelik, O, DüNDAR, G., Atalay, D. vd. (2013). *İnsan kaynakları yönetimi* (6. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Sanders, M ve McCormick, S.,E. (1993). *Human factors in engineering and design*. McGraw-Hill Inc., Seventh Edition, Singapore.
- Seçer, B. (2012). İş sağlığı ve güvenliğinde psikolojik bir yaklaşım: Atıf Kuramı. "*İş, Güç*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(04), 29-46.
- Sekaran, U (1992). *Research methods for business: A skill building approach* (4th. Ed.). Von Hoffmann Press Inc.
- Seo, D.C., Torabi, M.R., Blair, E.H. ve Elis, N.T. (2004). A cross-validation of safety climate scale using confirmatory factor analytic approach. *Journal of Safety Research*, 35, 427-445.
- Shannon, H.S, Walters, V., Lewchuck, W., Richardson, J., Morgan, L.A., Haines, T. vd.(1996). Workplace organizational correlates of lost-time accident rates in manufacturing. *American Journal of Industrial Medicine*, 29(3), 258-268.
- Sharmaa, S, Mukherjeeb, S., Kumarc, A. ve Dillon, W. (2005). A simulation study to investigate the use of cutoff values for assessing model fit in covariance structure models. *Journal of Business Research*, 58, 935– 943.

- Silva, S., Lima, M.L. ve Baptista, C. (2004). OSCl: An organizational and safety climate inventory. *Safety Science*, 42, 205-220.
- Simonds, R. H. ve Grimaldi, J. (1973). *Safety management* (12. Baskı). Homewood, Ill.
- Sol, V.M., Oh, J.H. (2008). The policy program improving occupational safety in The Netherlands: An innovative view on occupational safety. *Safety Science*, 46, 155-163.
- Strauss, A.L.,ve Corbin, J.)(1990). *Basic of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park, CA: Sage.
- Swartz, G. (2000). *Safety culture and effective safety management* (2. Baskı). Chicago: National Safety Council.
- Tanır, F. (2004). İş sağlığı ve güvenliği. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 4(17), 19-26.
- Tüzüner, V.L ve Özasan, B. Ö. (2011). Hastanelerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının değerlendirilmesine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40(2), 138-154.
- Ünal, H.G., Yaman, K. ve Gök, A. (2008). Türkiye’de tarımsal iş kazaları ve meslek hastalıklarının maliyeti üzerine bir araştırma. *Tarım Bilimleri Dergisi*, 14 (4), 428-435
- Weiner, B. (1986). *An attributional theory of motivation and emotion*. New York: Springer.
- Vinodkumar, M.N ve Bhasi, M. (2010). Safety management practices and safety behaviour: assessing the mediating role of safety knowledge and motivation. *Accident Analysis Preview*, 42(6), 2082-2093.
- Vroom, V. H. (1962). Ego-involvement, job satisfaction and job performance. *Personal Psychology*, 15, 159-177.
- Wiegman, D.A., Zang, H., Von Thaden,, T.L. Sharmaz, G. ve Gibbons, A.M. (2004). Safety culture: An integrative review. *The International Journal of Aviation Psychology*, 14(2), 117-134.
- Wills, A.R, Watson, B.C. ve Biggs, H.C. (2006). Comparing safety cimate factors as predictors of work-related driving behavior. *Journal of Safety Research*, 37, 375-383.
- Williamson, A.M., Feyer, M., Cairns, D. ve Biancotti, D. The development of a measure of safety climate:The role of safety perceptions and attitudes. *Safety Science*, 25(1-3), 15-27.
- Yıldırım,A. ve Şimşek, H. (20069. *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Yule, S. (2003) *Senior Management Influence on Safety in the UK and US Energy Sectors*, University of Aberdeen.
- Yılmaz, F. (2009). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Okul Eğitiminin Önemi: Modern Örnekler Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Lisans Eğitiminin Ülkemizde Uygulanabilirliği. *Kamu-İş Dergisi*, 11, 1, 107-138.
- Yücebilgiç, H. (2007). *A proposed model of safety climate: Contributing factors and consequences*. Yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology* 65, 96–102.
- Zohar, D. (2003). The influence of leadership and climate on occupational health and safety. In: D.A., Hofmann, L.E. Tetrick, (Eds.), *Health and safety in organizations: A multilevel perspective* (201–230). San Francisco: Jossey-Bass Press.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Kanun No:6331, Kanun Kabul Tarihi: 20.06.2012, Resmi Gazete: 30.06.2012, Resmi Gazete Sayısı: 28339.
- DİSK. İşçinin Sağlığından İşin Sağlığına Dönüşümde İSG Kanunu. *Genel-iş Araştırma Dairesi*.
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Kanun No: 5510, Kanun Kabul Tarihi: 31.05.2006, Resmi Gazete Tarihi: 16.06.2006, Resmi Gazete Sayısı: 26200.
- ILO, (2001).Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems, ILO-OSH Geneva, 1-23.
- SGK, 12 Mart 2014, <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler>.
- Mitchel, P. (1999). *The Impact of Globalization on Health and Safety at Work*, www.wsws.org/articles/1999/jul1999/who-j23.shtml. Erişim Tarihi: 15.05.2013.

EKLER

EK-A: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ ÖLÇEĞİ

EK-B: GÜVENLİK İKLİMİ ALGISI ÖLÇEĞİ

EK-C: İŞE BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

EK-D: MÜLAKAT FORMU

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ ANKETİ

Değerli Katılımcı;

Bu anketin amacı; İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ'ne yönelik bir araştırmaya veri toplamaktır.

- Sonuçlar, bilimsel çalışmada kullanılacağından ve toplu olarak değerlendirileceğinden **lütfen isim yazmayınız.**
- Sizlerden alınacak veriler doğrudan araştırmacı tarafından toplanacak ve araştırmacı dışında kalan bireylerin verilere müdahil olması engellenecektir.
- Güvenilir sonuçlara ulaşmak için **samimiyetle, objektif ve ayrıntılı** cevaplamanız önem arz etmektedir.
- Tamamen akademik amaçlı bu çalışmada toplanan veriler kişisel olarak değil, gizlilik kurallarına uygun olarak topluca değerlendirilecektir.
- Ankete zaman ayırıp katılmanız çalışmamız açısından faydalı olacaktır. Katılımınız için şimdiden çok teşekkür eder, iyi çalışmalar dileriz.

Bölüm I

Çalıştığınız Bölüm:

Eğitim durumunuz:

Medeni durumunuz:

a. Evli

b. Bekar

Yaşınız:

Toplam iş deneyiminiz:

yıl

Bölüm 2: Lütfen aşağıdaki ifadelere katılım derecelerinizi, dörtlü ölçeğe göre belirtiniz. (Size en uygun yanıtın yanındaki kutucuğu işaretleyiniz).	1	2	3	4
	Tamamen Yanlış	Yanlış	Doğru	Tamamen Doğru
1. Birimimizdeki çalışanlara gerekli kişisel koruyucu ekipmanlar verilmektedir.	1	2	3	4
2. Kişisel koruyucu ekipmanlar çalışanlar tarafından düzenli olarak kullanılmaktadır.	1	2	3	4
3. Çalışanlara İSG konusunda periyodik eğitimler verilmektedir.	1	2	3	4
4. İşyerindeki elektrik tesisatı nedeniyle iş kazaları yaşanmaktadır.	1	2	3	4
5. İş sağlığı ve güvenliğini korumak amacıyla makine, araç-gereç ve teçhizata ilişkin periyodik koruyucu bakımlar yapılmaktadır.	1	2	3	4
6. Kişisel koruyucular çalışanların sayısı ile orantılı olacak şekilde işletmede bulunmaktadır.	1	2	3	4
7. Çalışanların var olan kişisel koruyucuları kullanmaları konusunda problem yaşanmaktadır.	1	2	3	4
8. Çalışanlar iş yerinde güvenli davranışlar sergilemektedirler.	1	2	3	4
9. İşletmede ses, ışık, ısı, havalandırma sistemleri ile ilgili donanımlar standartlara göre yapılmıştır.	1	2	3	4
10. İşletmede yüzey güvenliği ve kullanım uygunluğu standartlara göredir.	1	2	3	4
11. İşletmede iş istasyonu yerleşim düzeni çalışmaya uygundur.	1	2	3	4
12. İşletmede ergonomik faktörlere ilişkin sorunlar yaşanmaktadır.	1	2	3	4
13. İşletmede ilkyardım konusunda düzenleme ve uygulamalar yapılmaktadır.	1	2	3	4
14. İşletmede acil durum çıkış kapıları mevcuttur.	1	2	3	4
15. İşletmede riskin belirlenmesi ve değerlendirilmesi konusunda çalışmalar yapılır.	1	2	3	4
16. Birimimde çalışanların hepsine İSG konusunda eşit fırsat sunulur.	1	2	3	4
17. Birimimde çalışanlara İSG konusunda eğitim ihtiyaç analizleri uygulanmaktadır.	1	2	3	4
18. İşletmeye gelen ziyaretçilerle ilgili İSG konusunda gerekli uygulama ve önlemlere personel sahiptir.	1	2	3	4
19. Çalışanlara iş tanımlarında İSG ile ilgili hususlarda bilgilendirme sağlanır.	1	2	3	4
20. İşletmede çalışan temin ederken ve seçerken İSG ile ilgili kriterlerden yararlanır.	1	2	3	4
21. Çalışanlara oryantasyon kapsamında İSG konusunda bilgilendirme yapılır.	1	2	3	4
22. İşletmede makine ve teçhizat güvenliği konusunda eğitim verilmektedir.	1	2	3	4

23. İşletmede kişisel koruyucu ekipmanlar konusunda eğitim verilmektedir.	1	2	3	4
24. İşletmede ağır makinelerin kullanılması, bakım ve onarımı konusunda eğitim verilmektedir.	1	2	3	4
25. İşletmede yangın konusunda gerekli eğitim verilmektedir.	1	2	3	4
26. İşletmede deprem konusunda gerekli eğitim verilmektedir.	1	2	3	4
27. İşletmede ilk yardım konusunda gerekli eğitim verilmektedir.	1	2	3	4
28. İSG uygulamaları konusunda dikkatli davranan çalışanlara çeşitli özendiriciler sunulur.	1	2	3	4
29. İSG uygulamaları konusunda dikkatli davranan çalışanlara güçlendirme yoluyla onlara daha fazla yetki ve sorumluluk yüklenir.	1	2	3	4
30. İSG eğitimleri çalışanların bu konuda olumlu yönde davranış değişikliği göstermesine neden olur.	1	2	3	4
31. İşletmede iş sağlığı ve güvenliğinin korunması ve geliştirilmesi sadece işyeri hekiminin görevidir.	1	2	3	4
32. İşletmede çalışan sağlığı ile ilgili gerekli teftişler düzenli olarak yapılır.	1	2	3	4
33. İşletmede İSG konusundaki uygulamalara yönetim tarafından gerekli önemin verilmesi, personel devrinde bir azalmaya neden olur.	1	2	3	4
34. Çalışanların yaşadığı kaza sıklık oranları kişisel olarak performansları değerlendirilirken dikkate alınır.	1	2	3	4
35. İşletmede iş kazalarının düzeyi önemli bir değerlendirme kriteridir.	1	2	3	4
36. Çalışanların İSG uygulamaları konusundaki algılamalarını ölçmeye yönelik bir değerlendirme yapılmaktadır.	1	2	3	4
37. Çalışanlar meydana gelen iş kazalarında işçi olarak haklarını kanunlara uygun şekilde ararlar.	1	2	3	4
38. Çalışanlar İSG konusundaki sorumluluklarını yerine getirirler.	1	2	3	4
39. İşletmede çalışan iş güvenliği uzmanı sorumluluğunu yerine getirmektedir.	1	2	3	4
40. İşletmede iş sağlığı ve güvenliği kurulu vardır.	1	2	3	4
41.İSG kurulunun ne iş yaptığı bilinmektedir.	1	2	3	4
42.İşletmede İSG kurulu düzenli ve etkili şekilde faaliyet göstermektedir.	1	2	3	4
43.Birimimiz İSG açısından gerekli denetime tabi tutulur.	1	2	3	4
44.İşletmede İSG ile ilgili yönetmelik ve prosedürler mevcuttur.	1	2	3	4
45. İşletmede İSG Yönetim Sistemi belgesi olan OHSAS 18001 belgesi vardır.	1	2	3	4
46.İşletmede İSG yönetmelik ve prosedürlerinde yasalara uygun gerekli güncellemeler yapılır.	1	2	3	4

47.İşletme İSG konusunda dışarıdan danışmanlık hizmetinden yararlanmaktadır.	1	2	3	4
48.İşletmede kaza oranlarının geçmiş yıllarla kıyaslaması yapılmaktadır.	1	2	3	4
49.İşletmede kayıp işgünü sayısı hesaplanır.	1	2	3	4
50.İşletmede kaza sıklık oranı hesaplanır.	1	2	3	4
51.İşletmede kaza ağırlık oranı hesaplanır.	1	2	3	4
52.İşletmede meslek hastalıkları oranları hesaplanır.	1	2	3	4
53.Kaza oranı sektördeki en iyilerle kıyaslanır.	1	2	3	4
54.İşletmede İSG faaliyetleri düzenli olarak raporlanır.	1	2	3	4
55.İşletmede İSG politikaları doğrultusunda bir İSG yönetim sistemi planlanır.	1	2	3	4
56.İSG ile ilgili politika, amaç ve hedefler düzenli ve açık olarak oluşturulur.	1	2	3	4
57.İşletmede İSG ile ilgili standart ve uygulamalar mevcuttur	1	2	3	4
58.Çalışanlar İSG ile ilgili kural ve uygulamalar hakkındaki bilgilere kolayca ulaşabilirler.	1	2	3	4
59.İşletmede İSG yönetim sistemi periyodik olarak gözden geçirilir.	1	2	3	4
60.İşletmede İSG yönetim sistemine ilişkin bir geri bildirim söz konusu olur.	1	2	3	4

GÜVENLİK İKLİMİ ALGISI ÖLÇEĞİ

Bölüm I: Lütfen aşağıdaki ifadelere katılım derecelerinizi, beşli ölçeğe göre belirtiniz. (Size en uygun yanıtın yanındaki kutucuğu işaretleyiniz).	1	2	3	4	5
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ortadayım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Fabrikada iş sağlığı ve güvenliği konuları ile ilgili etkili bir iletişim vardır.	1	2	3	4	5
2. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılması gereken işler her zaman yerine getirilir.	1	2	3	4	5
3. İş sağlığı ve güvenliği konusunda özenli çalışmam, başarıyı olumlu yönde etkiler.	1	2	3	4	5
4. Fabrikada işlerin en kısa yoldan yapılması önemlidir.	1	2	3	4	5
5. Fabrikada sadece herkes iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hususlarda katılım gösterir.	1	2	3	4	5
6. Çalışma prosedürlerindeki değişiklikler ve bunların iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkisi çalışanlara iletilir.	1	2	3	4	5
7. Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkması durumunda kararlı davranışlar sergiler.	1	2	3	4	5
8. İşimde risk almaktan kaçınmam.	1	2	3	4	5
9. Fabrikada iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli iyileştirme süreci mevcuttur.	1	2	3	4	5
10. Kazalarla ilgili hiçbir husus göz ardı edilmez.	1	2	3	4	5
11. Çalışma arkadaşlarımla güvenliğimi gözetirim/güvenliğine dikkat ederim.	1	2	3	4	5
12. Toplantılar iş sağlığı ve güvenliği konularını da içerir.	1	2	3	4	5
13. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önemli konularda yönetimi bilgilendiririm.	1	2	3	4	5
14. Fabrikamızda iş sağlığı ve güvenliği yüksek öncelik taşır.	1	2	3	4	5
15. Ne yaparsam yapayım kazaların gerçekleşmesini engelleyemem.	1	2	3	4	5
16. Güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendiriliriz.	1	2	3	4	5
17. Fabrikada iş sağlığı ve güvenliği konusunda geliştirilmiş başarı standartları mevcuttur.	1	2	3	4	5

18. Birim yöneticileri etkin bir şekilde/faal olarak iş sağlığı ve güvenliğine destek olurlar.	1	2	3	4	5
19. Fabrikada iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterlidir.	1	2	3	4	5
20. Fabrikada oluşabilecek riskler ve bunların yaratacağı sonuçlar eğitimlerde anlatılır.	1	2	3	4	5
21. Fabrikada yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konulara büyük önem vermektedir.	1	2	3	4	5
22. Yönetim çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki endişelerini dinler.	1	2	3	4	5
23. İşimi yaparken, güvenli şekilde çalışmam şarttır.	1	2	3	4	5
24. Bana güvenli şekilde çalışmam için neler yapmam gerektiği gösterilmiştir.	1	2	3	4	5
25. Fabrikada güvensiz davranışlar hoş karşılanmaz.	1	2	3	4	5
26. Yönetim, iş kazalarını önlemek için yeterince çaba gösterir.	1	2	3	4	5
27. Çalışanlar her zaman Fabrikanın iş sağlığı ve güvenliği konusunda yüksek düzeye gelmesini amaçlarlar.	1	2	3	4	5
28. Amirim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevcut konular ve sorunlar hakkında bana her zaman bilgi verir.	1	2	3	4	5
29. Birim yöneticileri sadece kazalardan sonra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenirler.	1	2	3	4	5
30. Her zaman kazaları ve olayları rapor ederiz.	1	2	3	4	5
31. Fabrikada yaşanan kazalardan ders alınarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilerleme/gelişme kaydedilir.	1	2	3	4	5
32. Eğer iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli endişelenirsem, bu durum işimi yapmamı engeller.	1	2	3	4	5
33. Yöneticiler ve amirler iş sağlığı ve güvenliği prosedürlerine uyulmadığı zaman endişelerini dile getirirler.	1	2	3	4	5
34. Tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaldir/etkin rol oynar.	1	2	3	4	5
35. Bizi meşgul eden başka önceliklerimiz olmadığı zaman, iş sağlığı ve güvenliğine önem veririz.	1	2	3	4	5
36. Güvensiz davranışlar sergileyen çalışanlar için yönetim tarafından gerekli disiplin önlemleri alınır.	1	2	3	4	5
37. Yönetim, güvensiz uygulamalar konusunda uyarıldığında, düzeltici önlemler her zaman alınır.	1	2	3	4	5
38. Çalıştığım bölümü ilgilendiren diğer bölümlerdeki işlerle ilgili olarak iş sağlığı ve	1	2	3	4	5

güvenliği konularında iletişim sağlanır.					
39. Fabrikada, amirler/yöneticiler iş sağlığım ve güvenliğim konusunda ilgilidirler.	1	2	3	4	5
40. İş sağlığı ve güvenliği hedefleri çalışanlar tarafından tanımlanır.	1	2	3	4	5
41. Fabrikada iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmek için her şeyi yaparım.	1	2	3	4	5
42. Fabrikada yönetim iş sağlığı ve güvenliği problemlerini düzeltmekte hızlı davranır.	1	2	3	4	5
43. Fabrikada iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yüksek öncelik taşır.	1	2	3	4	5
44. İş sağlığı ve güvenliği konusunda ben ve iş arkadaşlarım birbirimize yardım ederiz.	1	2	3	4	5
45. Yönetim kazalar gerçekleştikten sonra harekete geçer.	1	2	3	4	5
46. Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği konularında öncülük/liderlik eder.	1	2	3	4	5
47. Fabrikanın iş sağlığı ve güvenliği konusundaki başarısı gelişmektedir/artmaktadır.	1	2	3	4	5
48. Amirim/hat yöneticim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgileri her zaman benimle paylaşır.	1	2	3	4	5
49. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki hedefler, yönetim tarafından düzenli olarak gözden geçirilir.	1	2	3	4	5

İŞE BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Değerli Katılımcı;

Tamamen akademik amaçlı bu çalışmada toplanan veriler kişisel olarak değil, gizlilik kurallarına uygun olarak topluca değerlendirilecektir. Ankete zaman ayırıp katılmanız çalışmamız açısından faydalı olacaktır. Katılımınız için şimdiden çok teşekkür eder, iyi çalışmalar dileriz.

Bölüm I: Lütfen aşağıdaki ifadelere katılım derecelerinizi, beşli ölçeğe göre belirtiniz. (Size en uygun yanıtın yanındaki kutucuğu işaretleyiniz).	1	2	3	4	5
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ortadayım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Hayatımdaki en önemli olaylar işimden kaynaklanır.	1	2	3	4	5
2. Bana göre işim kim olduğumun sadece küçük bir göstergesidir.	1	2	3	4	5
3. Kişisel olarak işime oldukça bağlıyım.	1	2	3	4	5
4. İşim, yaşamak, yemek yemek ve nefes almak kadar vazgeçilmezdir.	1	2	3	4	5
5. İlgili alanlarımda çoğu işimin çevresinde yoğunlaşmıştır.	1	2	3	4	5
6. İşime koparılması güç bağlarla bağlıyım.	1	2	3	4	5
7. Genellikle işime karşı kendimi ilgisiz hissedirim.	1	2	3	4	5
8. Kişisel yaşam hedeflerimin çoğu işimle ilgilidir.	1	2	3	4	5
9. İşimi varoluşumun nedeni olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
10. Zamanımın çoğunu işimde geçirmekten hoşlanırım.	1	2	3	4	5
Bu işyerinde daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı? (EVET / HAYIR)	Bu işyerinde daha önce hiç ramak kala olay başınıza geldi mi? (EVET / HAYIR)				
Değerli zamanınızı ayırdığınız için teşekkür ederiz.					

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI VE RİSK ETMENLERİ MÜLAKAT FORMU

Değerli katılımcı;

Yapacağımız bu mülakat ile bir üyesi olduğunuz bu kurumda iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve risk etmenlerine yönelik hususlar belirlenmeye çalışılacaktır. Ne kadar doğru ve samimi bilgiler paylaşırsanız, yapılacak olan akademik çalışmaya o oranda yardımcı olacaksınız. Bu çalışmada sorulara vereceğiniz cevapların doğru veya yanlış sonuçları yoktur. Cevaplar tamamen gizli tutulacak ve üçüncü şahıslarla bilgi paylaşımı yapılmayacaktır.

Katılımcının görüşlerini almadan önce kısa bir sohbet yapılacaktır. İş sağlığı ve Güvenliği konusu kısaca açıklanacaktır.

Soru-1: Bakım merkezinde İSG ile ilgili hususların uygulanması ve kontrolü hususunda eksiklikler olduğunu düşünüyor musunuz?

Soru-2: Size göre, fabrikanızdaki iş güvenliği seviyesini etkileyen en önemli faktör nedir?

Soru-3: İş kazaları daha çok hangi sebeplerden kaynaklanmaktadır?

Soru-4: İş yaparken kullanılan araç, gereç yada malzemenin kullanıma uygun olmamasından yada hatalı olmasından kaynaklanabilecek kaza riskleri var mıdır?

Soru-5: Çalışma alanınızın ortamından (Havalandırma, sıcaklık, nem vs.) iş yapmayı engelleyici yada kaza riski doğuran özellikleri var mıdır?

Soru-6: Çalışanların kullandığı kişisel koruyucu ekipmanların (Maske, eldiven..) yaptıkları işe uygun olmamasından kaynaklanan kaza riskleri var mıdır?

Soru-7: İşe giriş muayenesi yapılıyor mu?

Soru-8: Biriminizdeki çalışanlarda meslek hastalığı şüphesi izlediniz mi?

1)Evet (Belirtiniz):..... 2)Hayır

Soru-9: Çalışanları yaptıkları işle ilgili risklere ve kişisel korunma önlemlerine yönelik eğitimler veriliyor mu? Açıklayınız.

Soru-10: İşletmenizde İSG denetimleri kimler tarafından yapılıyor? Yeterli mi?

Soru-11: İş yerinde maruz kalınan risk etmenleri

Risk etmeni	Sağlığa Zararlı mı?	Önlem almak gerekli mi?
Sıcaklık		
Gürültü		
Aydınlatma		
Radyasyon		
Titreşim		
Basınç		
Toz		
Metal tozu		
Kimyasal madde		
Gaz (kaynak dumanı)		
Ağır metal buharı		

Soru-12: .: İSG noksanlıklarının ve risk etmenlerinin sonuçları nelerdir?