

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
DENİZCİLİK İŞLETMELERİ YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI
DENİZCİLİK İŞLETMELERİ YÖNETİMİ PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜRK DENİZ TİCARET FİLOSUNDA EMNİYET KÜLTÜRÜ
İNCELEMESİ; İZMİR BÖLGESİ LİMANLARI UĞRAKLI GEMİLER
ÜZERİNE İNCELEME

Erem UZUNKÖPRÜ

Danışman

Doç. Dr. Yusuf ZORBA

İZMİR-2016

YÜKSEK LİSANS
TEZ/ PROJE ONAY SAYFASI

2008800343

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Adı ve Soyadı : EREM UZUNKÖPRÜ
Tez Başlığı : Türk Deniz Ticaret Filosunda Emniyet Kültürü İncelenmesi; İzmir Bölgesi limanları Uğraklı Gemiler Üzerine İnceleme

Savunma Tarihi : 15.02.2016
Danışmanı : Yrd.Doç.Dr.Yusuf ZORBA

JÜRİ ÜYELERİ

<u>Ünvanı, Adı, Soyadı</u>	<u>Üniversitesi</u>	<u>İmza</u>
Yrd.Doç.Dr.Yusuf ZORBA	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Yrd.Doç.Dr.Didem ÖZER ÇAYLAN	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Prof.Dr.Cengiz METİN	EGE ÜNİVERSİTESİ	

Oybirliği (X)

Oy Çokluğu ()

EREM UZUNKÖPRÜ tarafından hazırlanmış ve sunulmuş "Türk Deniz Ticaret Filosunda Emniyet Kültürü İncelenmesi; İzmir Bölgesi limanları Uğraklı Gemiler Üzerine İnceleme" başlıklı Tezi (X) / Projesi () kabul edilmiştir.

Prof.Dr. Mustafa Yaşar TINAR
Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Türk Deniz Ticaret Filosunda Emniyet Kültürü İncelemesi; İzmir Bölgesi Limanları Uğraklı Gemiler Üzerine İnceleme” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

.../.../.....

Adı SOYADI

Erem UZUNKÖPRÜ

İmza

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Türk Deniz Ticaret Filosunda Emniyet Kültürü İncelemesi; İzmir Bölgesi Limanları Uğraklı Gemiler Üzerine İnceleme

Erem UZUNKÖPRÜ

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Anabilim Dalı

Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Programı

Uluslararası ticaret içerisinde deniz taşımacılığı sektörünün payı her geçen gün artış göstermektedir. Günden güne büyüyen ticaret hacmi nedeniyle deniz taşımacılığının emniyetli bir şekilde yapılabilmesi büyük önem taşımaktadır. Emniyetli bir şekilde operasyonların yürütülebilmesi için hem gemi personelinin hem de limanlardaki personelin emniyet kültürüne sahip olması gereklidir. Bu çalışmanın amacı, denizcilik sektöründe çalışan gemi adamlarının emniyet kültürü algılamasının ölçülmesidir. Sonuç olarak, tehlikeli yük taşıyan gemi çalışanlarının emniyet kültürü, diğer çalışanlara göre daha yüksektir. Ayrıca geçmişte kaza geçirmeyen çalışanların emniyet iletişiminin kaza geçirenlerden, ekonomik durumu iyi olan gemi adamlarının ekonomik durumu iyi olmayan gemi adamlarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca emniyet kültürü ile yaş ve tecrübe, medeni durum ve öğrenim durumu arasında ilişki tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: Deniz taşımacılığı, kültür, örgüt kültürü, emniyet, emniyet kültürü

ABSTRACT

MASTER'S THESIS

Safety Culture Study in The Turkish Merchant Fleet; An Investigation of Ships Arrived in İzmir Region Ports

Dokuz Eylül University

Graduate School of Social Sciences

Department of Maritime Business Administration

Maritime Business Administration Program

The proportion of marine transportation in international trade grows day by day. Because of growing trade volume, it is important to sustain marine transportation in a safety way. In order to operate marine operations in a safety way, both mariners and port personal have to have safety culture. The main purpose of this study is to evaluate safety culture of mariners. As a result safety culture of mariners who works in hazardous cargo ships is higher than others. Safety communication of mariners who have an accident past is higher than who don't. Also safety communication of mariners who have good economical conditions is higher than who haven't. Besides, there is not a relationship between safety culture and age, experience, marital status and educational background.

Keywords: Marine transportation, culture, organizational culture, safety, safety culture.

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiv
EKLER LİSTESİ.....	xv
GİRİŞ	1
1. DENİZ ULAŞTIRMASI VE EMNİYET.....	4
1.1. DENİZ ULAŞTIRMASI SEKTÖRÜ	4
1.1.1. Dünya Deniz Ticareti	4
1.1.2. Türk Deniz Ticaret Filosunun Mevcut Durumu.....	6
1.1.2.1. Türk Deniz Ticaret Filosunun Adet ve Sicil Analizi	9
1.1.2.2. Türk Deniz Ticaret Filosunun Sicil ve Tonaj Analizi.....	12
1.2.2.2.1. Grosston Bazında	12
1.2.2.2.2. DWT Bazında.....	14
1.1.2.3. Türk Deniz Ticaret Filosunun Yaş Analizi	16
1.1.2.4. Türk Deniz Ticaret Filosunun Dünya Filosundaki Yeri	18
1.1.3. Gemi Adamı Analizi	20
1.2. DENİZCİLİKTE EMNİYET VE GÜVENLİK KAVRAMI	20
1.3. DENİZCİLİKTE EMNİYET KURALLARI	22
1.3.1. Uluslararası Denizcilik Örgütü	22
1.3.2. Denizde Can Emniyeti Uluslararası Sözleşmesi (SOLAS – 1974).....	27

1.3.3. Uluslararası Emniyet Yönetimi Kodu (ISM)	27
1.4. GEMİLERDE EMNİYET YÖNETİMİ ve DENİZ KAZALARI.....	29
1.4.1. Gemilerde Emniyet Yönetimi	29
1.4.2. Deniz Kazası Kavramı	30
1.4.3. Deniz Kazası Türleri	32
1.4.4. Deniz Kazası İnceleme Kurulları	32
1.4.4.1. Ulusal Deniz Kazası İnceleme Kurulları	35
1.4.4.1.1. Japonya Ulaştırma Emniyeti Kurulu (JTSA)	35
1.4.4.1.2. Norveç Kaza İnceleme Kurulu (AIBN)	36
1.4.4.1.3. İngiltere Deniz Kaza Araştırma Şubesi (MAIB).....	36
1.4.4.1.4. İngiltere Denizcilik ve Kıyı Emniyeti Ajansı (MCA).....	36
1.4.4.1.5. ABD Ulusal Ulaştırma Emniyeti Kurulu (NTSB)	37
1.4.4.1.6. Kanada Ulaştırma Emniyeti Kurulu (CTSB).....	37
1.4.4.1.7. Danimarka Deniz Kazaları Araştırma Kurulu (DMAIB).....	37
1.4.4.1.8. Avustralya Ulaştırma Emniyeti Bürosu (ATSB)	38
1.4.4.1.9. Almanya Federal Deniz Kazaları Araştırma Bürosu (BSU) .	38
1.4.4.1.10. Türkiye Kaza Araştırma ve İnceleme Kurulu (KAİK)	38
1.4.4.2. Avrupa Denizcilik Emniyet Ajansı (EMSA)	39
1.4.4.3. Uluslararası İşbirlikleri	39
1.4.4.3.1. Uluslararası Ulaştırma Güvenliği Birliği (ITSA).....	40
1.4.4.3.2. Deniz Kaza Araştırmacıları Asya Forumu (MAIFA)	40
1.4.4.3.3. Deniz Kaza Araştırmacıları Uluslararası Forumu (MAIFF) .	41
1.4.5. Deniz Kazası İstatistikleri	41
2. EMNİYET KÜLTÜRÜ.....	42
2.1. KÜLTÜR ve ÖRGÜT KÜLTÜRÜ KAVRAMI.....	42
2.1.1. Kültür Kavramı	42

2.1.2. Örgüt Kültürü Kavramı	43
2.1.3. Örgüt Kültürünün Oluşumu	46
2.1.4. Örgüt Kültürünün Temel Özellikleri.....	47
2.1.5. Örgüt Kültürünün Belirleyicileri.....	48
2.1.6. Örgüt Kültürünü Etkileyen Temel Faktörler.....	49
2.1.7. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi	49
2.2. EMNİYET KÜLTÜRÜ KAVRAMI	51
2.2.1. Emniyet Yönetimi ve Risk Değerlendirmesi	51
2.2.2. Emniyet Yönetimi ve Emniyet İklimi	52
2.2.3. Emniyet Yönetimi ve Emniyet Kültürü	52
2.2.4. Emniyet Kültürünün Özellikleri.....	55
2.2.5. Emniyet Kültürünün Oluşumu	56
2.2.6. Emniyet Kültürü Modelleri.....	58
2.2.6.1. Emniyet Kültürü Olgunlaşma Modeli.....	58
2.2.6.2. Karşılıklı Emniyet Kültürü Modeli	59
2.2.6.3. Emniyete Yönelik Tutumların Tasarım Modeli.....	60
2.2.6.4. Toplam Emniyet Kültürü Modeli.....	61
2.2.6.5. Berends'in Emniyet Kültürü Modeli.....	62
2.2.7. Deniz Taşımacılığında Emniyet Kültürüne İlişkin Literatür	64
3. GEMİADAMLARI EMNİYET ALGILAMASI UYGULAMASI.....	69
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	69
3.2. VERİ TOPLAMA ARACI.....	69
3.3. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN DÜZENLENMESİ ve ANALİZİ.....	72
3.4. ARAŞTIRMANIN KISITLARI, EVRENİ ve ÖRNEKLEMİ.....	72
3.5. ARAŞTIRMANIN MODELİ	72
3.6. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	73

3.7. ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	74
3.7.1. Demografik Özellikler	74
3.7.2. İş Emniyeti Kültürü Anketinin Betimleyici İstatistikleri.....	77
3.7.3. İş Emniyeti Kültürü Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar	77
3.7.4. İstatistiksel Analizler.....	79
3.7.4.1. İş Emniyet, Kültürü Anketi'nin Yaşa Göre Değişkenliği	79
3.7.4.2. İş Emniyeti Anketi'nin Denizde Çalışma Süresine Göre Değişkenliği	82
3.7.4.3. İş Emniyeti Anketi'nin Gemideki Görevine Göre Değişkenliği..	85
3.7.4.4. İş Güvenliği Kültürü Anketi'nin Medeni Duruma Göre Değişkenliği	88
3.7.4.5. İş Emniyeti Kültürü Anketi'nin Öğrenim Durumuna Göre Değişkenliği	89
3.7.4.6. İş Emniyet Kültürü Ölçeği'nin Tehlikeli Yük Taşıma Durumuna Göre Değişkenliği	93
3.7.4.7. İş Emniyeti Kültürü Anketi'nin Kaza Geçmişine Göre Değişkenliği	94
3.7.4.8. İş Emniyeti Kültürü Anketi'nin Ekonomik Durum Tanımlamasına Göre Değişkenliği	95
3.7.4.9. İş Emniyeti Kültürü Anketi'nin İşyerinde Çalışmaktan Memnuniyete Göre Değişkenliği	99
3.7.5. İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin Alt Boyutlarına İlişkin Çoklu Regresyon Analizleri.....	100
3.8. BULGULAR	101
SONUÇ	104
KAYNAKÇA.....	108

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1: Dünya Deniz Ticaret Filosunun Durumu (milyon DWT - 2013 İtibariyle)	5
Tablo 2: Türk Deniz Ticaret Filosunun Mevcut Durumu	7
Tablo 3: Türk Deniz Ticaret Filosunun Mevcut Durumu (Devamı)	8
Tablo 4: Türk Deniz Ticaret Filosunun Adet ve Sicile Göre Dağılımı	11
Tablo 5: Türk Deniz Ticaret Filosunun Sicil ve Tonaj Analizi (Grosston)	13
Tablo 6: Türk Deniz Ticaret Filosunun Sicil ve Tonaj Analizi (DWT)	15
Tablo 7: Türk Deniz Ticaret Filosunun Ortalama Yaş Analizi	17
Tablo 8: Dünya Deniz Ticaretinde Mevcut Durum (Ocak 2014 İtibariyle)	19
Tablo 9: Gemi Adamı Sayısı	20
Tablo 10: Ülkemizin Taraf Olduğu IMO Sözleşmeleri	25
Tablo 11: Kaza İnceleme Kurulları	34
Tablo 12: Deniz Kazası İstatistikleri	41
Tablo 13: Örgüt Kültürü Tanımlamaları	44
Tablo 14: Demografik Özellikler	75
Tablo 15: İş Güvenliği Kültürü Anketinin Betimleyici İstatistikleri	77
Tablo 16: Korelasyon Analizleri	78
Tablo 17: Yönetimin Bağlılığına İlişkin Görüşlerin Yaşa Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi	79
Tablo 18: Emniyet Önceliğine İlişkin Görüşlerin Yaşa Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi	80
Tablo 19: Emniyet İletişimine İlişkin Görüşlerin Yaşa Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi	80
Tablo 20: Emniyet Eğitimine İlişkin Görüşlerin Yaşa Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi	81
Tablo 21: Emniyet Katılımına İlişkin Görüşlerin Yaşa Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi	81
Tablo 22: Algılamaya İlişkin Görüşlerin Yaşa Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi	82

Tablo 23: Yönetimin Bağlılığına İlişkin Görüşlerin Denizde Çalışma Süresine Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi.....	82
Tablo 24: Emniyet Önceliği İlişkin Görüşlerin Çalışma Süresine Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi	83
Tablo 25: Emniyet İletişimi'ne İlişkin Görüşlerin Çalışma Süresine Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi.....	83
Tablo 26: Emniyet Eğitimi'ne İlişkin Görüşlerin Çalışma Süresine Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi.....	84
Tablo 27: Emniyet Katılımı'na İlişkin Görüşlerin Çalışma Süresine Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi.....	84
Tablo 28: Algılama'ya İlişkin Görüşlerin Çalışma Süresine Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi	85
Tablo 29: Yönetimin Bağlılığı'na İlişkin Görüşlerin Gemideki Göreve Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi.....	85
Tablo 30: Emniyet Önceliği'ne İlişkin Görüşlerin Gemideki Göreve Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi.....	86
Tablo 31: Emniyet İletişimi'ne İlişkin Görüşlerin Gemideki Göreve Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi.....	86
Tablo 32: Emniyet Eğitimi'ne İlişkin Görüşlerin Gemideki Göreve Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi.....	87
Tablo 33: Emniyet Katılımı'na İlişkin Görüşlerin Gemideki Göreve Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi.....	87
Tablo 34: Algılama'ya İlişkin Görüşlerin Gemideki Göreve Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi	88
Tablo 35: İş Emniyeti Kültürü Anketi'nin Medeni Duruma Göre Değişimine İlişkin T Testi	89
Tablo 36: Yönetim Bağlılığı'na İlişkin Görüşlerin Öğrenim Durumuna Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi.....	90
Tablo 37: Emniyet Önceliği'ne İlişkin Görüşlerin Öğrenim Durumuna Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi.....	90
Tablo 38: Emniyet İletişimi'ne İlişkin Görüşlerin Öğrenim Durumuna Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi.....	91

Tablo 39: Emniyet Eğitimi'ne İlişkin Görüşlerin Öğrenim Durumuna Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi.....	91
Tablo 40: Emniyet Katılımı'na İlişkin Görüşlerin Öğrenim Durumuna Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi.....	92
Tablo 41: Algılama'ya İlişkin Görüşlerin Öğrenim Durumuna Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi	92
Tablo 42: İş Emniyeti Kültürü Anketi'nin Tehlikeli Yük Taşıma Durumuna Göre Değişimine İlişkin T Testi.....	93
Tablo 43: İş Emniyeti Kültürü Anketi'nin Kaza Geçmişine Göre Değişimine İlişkin T Testi	94
Tablo 44: Yönetimin Bağlılığı'na İlişkin Görüşlerin Ekonomik Durum Tanımlamasına Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi	95
Tablo 45: Emniyet Önceliği'ne İlişkin Görüşlerin Ekonomik Durum Tanımlamasına Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi	96
Tablo 46: Emniyet İletişimi İlişkin Görüşlerin Ekonomik Durum Tanımlamasına Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi.....	96
Tablo 47: Emniyet İletişimi / Ekonomik Durum Tanımlaması ANOVA – Tukey Çözümlemesi.....	97
Tablo 48: Emniyet Eğitimi'ne İlişkin Görüşlerin Ekonomik Durum Tanımlamasına Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi	97
Tablo 49: Emniyet Katılımı'na İlişkin Görüşlerin Ekonomik Durum Tanımlamasına Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi	98
Tablo 50: Algılama'ya İlişkin Görüşlerin Ekonomik Durum Tanımlamasına Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi.....	98
Tablo 51: İş Emniyeti Kültürü Anketi'nin İşyerinde Çalışmaktan Memnuniyete Göre Değişimine İlişkin T Testi.....	99
Tablo 52: İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin Alt Boyutlarına İlişkin Çoklu Regresyon Analizleri.....	100

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Dünya Deniz Ticaret Filosu.....	6
Şekil 2: Türk Deniz Ticaret Filosunun Adet ve Sicile Göre Dağılımı.....	12
Şekil 3: Türk Deniz Ticaret Filosunun Sicil ve Tonaj Analizi (Grosston)	14
Şekil 4: Türk Deniz Ticaret Filosunun Sicil ve Tonaj Analizi (DWT).....	16
Şekil 5: Türk Deniz Ticaret Filosunun Ortalama Yaş Analizi.....	18
Şekil 6: Kazaya Giden Süreç.....	31
Şekil 7: Emniyet Yönetimi Sistemi.....	51
Şekil 8: Emniyet Kültürü ve Emniyet Yönetim Sisteminin Faaliyetler ile İlişkisi	54
Şekil 9: Emniyet Kültürü Olgunlaşma Modeli.....	59
Şekil 10: Karşılıklı Emniyet Kültürü Modeli.....	60
Şekil 11: Emniyete Yönelik Tutumların Tasarım Modeli.....	61
Şekil 12: Toplam Emniyet Kültürü Modeli	62
Şekil 13: Berends'in Emniyet Kültürü Modeli	63
Şekil 14: Emniyet Oryantasyonu Modeli.....	66
Şekil 15: Araştırmanın Modeli.....	72

KISALTMALAR LİSTESİ

DWT: Detveyt

IMO: International Maritime Organization (Uluslararası Denizcilik Örgütü)

ISM: International Safety Management (Uluslararası Güvenli Yönetim Kodu)

SOLAS: Safety of Life at Sea (Denizde Can Güvenliği Uluslararası Sözleşmesi)

TDK: Türk Dil Kurumu

TTK: Türk Ticaret Kanunu

TUGS: Türk Uluslararası Gemi Sicili

EKLER LİSTESİ

EK 1: Araştırmada Kullanılan Anket Formu.....ek s.1



GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği tüm işletmeler için olduğu gibi denizcilik sektörü için de üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Özellikle açık denizlerde denizcilerin tek yaşam alanları ve üzerinde barınabilecekleri tek kara niteliğindeki gemilerde iş kazalarının ve mesleki hastalıkların önüne geçilebilmesi için emniyetli seyri mümkün kılacak her türlü tedbirlerin alınması hayati önem taşımaktadır.

Dünyanın her yerinde her sektörde olduğu gibi denizcilik sektöründe de temel faktör insandır. Dolayısıyla hem insanın, yani denizcinin, hem de geminin emniyetli bir şekilde gemi operasyonlarında bulunmasını sağlamak, başarılı bir emniyet kültürüne sahip olmaktan geçmektedir. Ancak emniyet kültürü tek başına bir olgu olmayıp, önce kişinin sahip olduğu çevresel ve milli kültür, ardından çalıştığı organizasyon içerisindeki örgüt kültürü ve nihayet bu örgüt kültürü içerisindeki bir alt kol olan emniyet kültürü olarak silsile halinde şekillenmektedir.

Tüm sektörlerde olduğu gibi denizcilik sektöründe de iş kazaları çoğunlukla riskli çalışma koşullarının birtakım psiko-sosyal faktörler nedeniyle yeterince önemsenmemesinden ya da algılanamamasından ileri gelmektedir. Bir işin yapılabilmesi için gereken hiyerarşiye uyulmaması ya da bu hiyerarşinin oluşturulamaması, etkin olmayan iletişim, bilgi ve beceri eksiklikleri gibi nedenlerle çalışanlar emniyetsiz davranışlar sergileyebilmektedir. Denizcilik sektöründe çalışan gemi adamları da bu gibi nedenlerle emniyetsiz davranışlar sergileyebiliyorken, diğer sektörlerde çalışanlardan farklı olarak açık denizlerde gemi adamlarının kaçabilecekleri bir yer olmaması, herhangi bir kazada oluşabilecek yaralanmalara müdahale edebilmek için gereken tıbbi yardımın gelmesinin saatler ve hatta günler alabilmesi gibi nedenlerle denizcilik sektöründe sağlam bir emniyet kültürüne sahip olmak, diğer sektörlerden çok daha fazla önem arz etmektedir.

Denizcilik sektörüne iş güvenliğinin yükseltilebilmesi için sarf edilen zaman ve çabalar, temel olarak iş emniyeti yönetimi sisteminin kurulmasına ve emniyet kültürünün oluşturulmasına yöneliktir. Oluşturulacak bir emniyet kültürü ile daha yüksek verimlilik ve kalite sağlanabilecek ve çalışanların emniyetli davranışları terk etmemesi sağlanabilecektir.

Deniz ulaştırma sektöründe yaşanan kazalar felaket boyutlarına erişebilmektedir. Bu nedenle hem insan hem mal güvenliği hem de çevreyi koruyabilmek amacıyla emniyet kriterlerine odaklanmak zorunludur. Bu nedenle emniyetli denizler hedefi doğrultusunda birçok emniyet kriteri çeşitli kurum ve kuruluşlar tarafından uyulması zorunlu olarak koyulmuştur. Bu kuralların işlenmesi ise sağlam bir emniyet kültürüne sahip olabilmekten geçmektedir.

Çalışmada deniz ulaştırma sektöründe emniyet kültürü ve emniyet kültürünün gemi adamları algılamasına yönelik bir uygulamaya yer verilmiştir. Bu kapsamda birinci bölümde deniz ulaştırması sektörünün günümüzdeki durumuna yer verilmiş, ardından ise emniyet ve güvenlik kavramları açıklanmıştır. Daha sonra denizcilikte emniyet kuralları ve bu kuralları düzenleyen kuruluşlara ve bu kuruluşların yayınlamış olduğu deniz ulaştırma sektöründe emniyete ilişkin sözleşmelere yer verilmiştir. Birinci bölümde son olarak gemilerde emniyet yönetimi açıklanmış ve emniyet kurallarına uyulmaması nedeniyle oluşan deniz kazaları anlatılmıştır. Deniz kazası inceleme kurulları da bu başlık altında incelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde emniyet kültürünün açıklanabilmesi için öncelikle kültür ve örgüt kültürü kavramlarına yer verilmiştir. Sonrasında emniyet kültürü kavramı kapsamında emniyet iklimi ve risk değerlendirmeleri ile ilişkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ardından emniyet kültürü modellerine yer verilmiş ve son olarak deniz taşımacılığında emniyet kültürüne ilişkin literatür taramasında yabancı kaynaklarda emniyet kültürüne ilişkin çalışmalardan derlenen bilgilere yer verilmiştir.

Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise gemi adamlarının emniyet algılamasına yönelik yapılan anket çalışmasının sonuçlarına yer verilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

1. DENİZ ULAŞTIRMASI VE EMNİYET

1.1. DENİZ ULAŞTIRMASI SEKTÖRÜ

Deniz ulaştırmasında emniyet konusuna girmeden önce deniz ulaştırması sektörünün dünyadaki ve ülkemizdeki mevcut durumu hakkında bilgi vermek faydalı olacaktır. Bu nedenle bu kısımda mevcut durumlar, dünya deniz ticareti ve Türk deniz ticareti olarak ayrı ayrı incelenecektir.

1.1.1. Dünya Deniz Ticareti

Deniz taşımacılığı, özellikle sanayi hammaddesini oluşturan büyük miktarlardaki yüklerin tek seferde bir yerden başka bir yere taşınması imkânını sağlanması, güvenilirliği, sınır aşımının olmaması, mal zaiyatının minimal seviyede olması, çevreyi en az kirleten yol olması ve yolcu – km ve ton – km başına tükettiği enerjinin en düşük olması gibi sebeplerle havayolu, karayolu ve demiryoluna göre çok daha ucuz ve çok daha fazla tercih edilen ulaşım şeklidir (GİSBİR,2013 Sektör Raporu)

Deniz taşımacılığı, ülkelerin ithalat ve ihracat artış hızlarının etkisiyle iniş çıkış yaşayan dinamik bir sektördür. Son yıllarda deniz taşımacılığı toplam ticaret hacmi içinde sürekli artış gösteren yönelim göstermektedir. Buna paralel olarak dünya deniz ticaret filosu da her geçen yıl daha da gelişim göstermekte ve artmaktadır. Tablo 1’de dünya deniz ticaret filosunun DWT cinsinden gelişimi görülmektedir.

Tablo 1: Dünya Deniz Ticaret Filosunun Durumu (milyon DWT - 2013 İtibariyle)

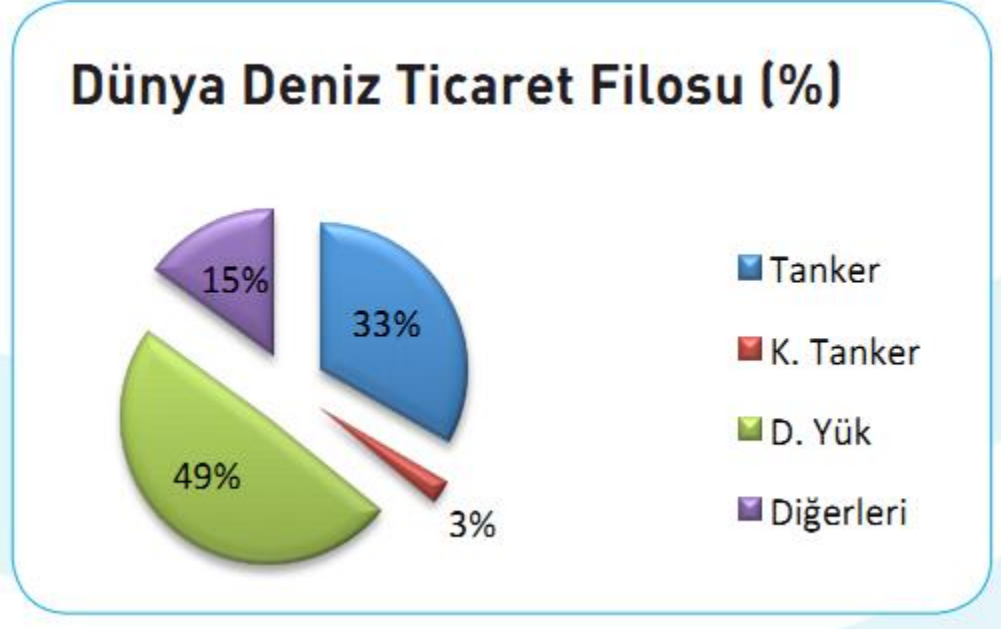
YILLAR	TANKER	% DEĞİŞİM	KİMYASAL TANKER	% DEĞİŞİM	DÖKME YÜK	% DEĞİŞİM	KOMBİNE TAŞIYICILAR	% DEĞİŞİM	DİĞERLERİ	% DEĞİŞİM	TOPLAM	% DEĞİŞİM
2004	279,10		25,00		299,20		12,10		189,60		805,00	
2008	352,30	20,78	31,70	21,14	386,50	22,59	11,20	-8,04	253,50	25,21	1035,10	22,23
2009	369,00	4,53	34,00	6,76	413,40	6,51	10,40	-7,69	273,10	7,18	1099,90	5,89
2010	396,20	6,87	35,80	5,03	454,90	9,12	9,60	-8,33	294,90	7,39	1191,30	7,67
2011	413,10	4,09	36,10	0,83	532,50	14,57	6,80	-41,18	309,90	4,84	1298,40	8,25
2012	439,00	5,90	36,50	1,10	615,70	13,51			305,30	-1,51	1396,60	7,03
2013	460,50	4,67	36,60	0,27	681,10	9,60			208,70	-46,29	1458,90	4,27

(Kaynak: GİSBİR 2013 Sektör Raporu)

Tablo 1'den görüldüğü üzere dünya deniz ticaret filosu sürekli olarak artış göstermektedir. 2004 yılında 279,10 milyon DWT olan tanker ulaşımı, 2013 yılında 2012 yılına göre yüzde 4,67 artış göstererek 460,50 milyon DWT'ye yükselmiştir. Kimyasal tankerlerdeki değişim ise 2004 yılında 25 milyon DWT'den 2013 yılında 36,6 milyon DWT'ye yükselmiştir. Dünya deniz ticaret filusunda en yüksek pay alan tür olan dökme yük ise 9 yılda 299,2 DWT'den 2013 yılında 681,1 DWT'ye yükselmiştir. Toplam deniz ticaret filosu ise 2004 yılında 805 milyon DWT'den 2013 yılında 1 milyar 458,9 milyon DWT'ye yükselmiştir.

Dünya deniz ticaret filosunun yüzdeler dağılımına bakıldığında ise dökme yükün dünya deniz ticaret filolarının yüzde 49'unu oluşturduğu, tankerin yüzde 33, kimyasal tankerin yüzde 3 ve diğer gemilerin yüzde 15'ini oluşturduğu görülmüştür.

Şekil 1: Dünya Deniz Ticaret Filosu



(Kaynak: GİSBİR 2013 Sektör Raporu)

1.1.2. Türk Deniz Ticaret Filosunun Mevcut Durumu

Türk deniz ticaret filosunun son 5 yıldaki durumu Tablo 2 ve Tablo 3’de verilmiştir. İlgili tablolardan görüleceği üzere 2014 yılında deniz ticaret filomuzun adet bazında en büyük kalemini 352 adet ve 1 milyon 453 bin DWT ile kuru yük gemileri oluşturmaktadır. Tonaj açısından bakıldığında ise dökme yük gemileri 4 milyon 398 bin DWT ile başı çekmektedir.

Toplam olarak bakıldığında 2010 yılında tüm kalemlerde 1220 adet ve 8 milyon 732 bin DWT olan deniz ticaret filomuz, 2014 yılsonu itibariyle 1230 adet ve 9 milyon 13 bin DWT’ye yükselmiştir.

Tablo 2: Türk Deniz Ticaret Filosunun Mevcut Durumu-(300 GRT Üstü)

GEMİ CİNSİ	2010		2011		2012		2013		2014	
	Adet	DWT	Adet	DWT	Adet	DWT	Adet	DWT	Adet	DWT
1 Kuru Yük Gemileri	396	1.505.400	390	1.514.044	384	1.566.475	370	1.476.683	352	1.452.993
2 Dökme Yük Gemileri	106	4.189.277	115	4.987.983	115	5.164.647	105	4.511.037	101	4.398.401
3 Konteyner Gemileri	42	620.959	44	718.463	46	763.534	43	731.797	43	764.596
4 Konteyner / Kuruyük Gemileri	27	204.467	26	195.473	26	213.744	29	220.003	31	237.889
5 Konteyner Ro-Ro	1	6.261	0	0	0	0	0	0	0	0
6 Ro-Ro Gemileri (Sadece Araç)	26	172.101	25	170.923	26	188.342	26	198.271	27	198.592
7 Ro-Ro / Yolcu Gemisi (Feri)	60	72.689	63	74.704	58	74.135	56	74.628	49	56.788
8 Tren Ferisi / Ro-Ro	4	7.566	8	8.326	8	8.326	7	7.926	7	7.926
9 Ham Petrol Tankerleri	2	303.167	2	303.167	2	303.167	2	303.167	2	300.544
10 Akaryakıt-İşlenmiş Ürün-Tankerleri	52	665.199	53	784.239	51	928.226	57	859.609	56	859.656
11 Kimyevi Madde Tankerleri	99	847.795	94	813.684	93	857.481	84	640.822	72	548.223
12 Lpg / Lng Tankerleri	6	25.888	7	34.568	7	35.029	7	35.029	6	30.789
13 Asfalt Tankerleri	1	2.770	1	2.770	1	2.770	1	2.770	2	22.738
14 Bitkisel Hayvansal Yağ Tankeri	1	518	1	518	1	518	1	518	1	518
15 Su Tankerleri	4	2.677	4	2.677	4	2.677	4	2.677	4	2.677
ARA TOPLAM	827	8.626.734	833	9.611.539	822	10.109.071	792	9.064.937	753	8.882.330

Kaynak: Ulaştırma Bakanlığı İstatistikleri,

https://atlantis.udhb.gov.tr/istatistik/istatistik_filo.aspx Erişim Tarihi: 18.05.2015

**Tablo 3: Türk Deniz Ticaret Filosunun Mevcut Durumu-(300 GRT Üstü)
(Devamı)**

GEMİ CİNSİ (30'LU GRUP)	2010		2011		2012		2013		2014	
	Adet	DWT	Adet	DWT	Adet	DWT	Adet	DWT	Adet	DWT
16 Yolcu Gemileri	62	9.287	65	9.382	67	9.194	78	11.857	82	41.415
17 Feribot (Yolcu-Araba-Kuru yük)	26	10.022	28	12.180	34	13.517	34	13.517	35	13.723
18 Şehir Hatları Deniz Otobüsü- Sadece Yolcu	23	1.617	21	1.207	21	1.207	20	1.207	18	1.207
19 Şehir Hatları Deniz Otobüsü - Yolcu/Araç	2	0	2	185	0	0	0	0	0	0
20 Yolcu Motorları	16	500	11	108	12	108	10	108	12	309
21 Eğlence Amaçlı Yolcu Gemileri- Sadece Yolcu	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22 Eğlence Amaçlı Yolcu Gemileri - Yolcu / Araç	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23 Balıkçı Gemileri	52	22.631	56	4.718	56	5.287	61	5.287	65	5.414
24 Römorkörler	52	3.015	55	2.638	59	3.015	56	2.776	58	2.776
25 Hizmet Gemileri	58	54.925	57	69.145	55	52.937	63	76.868	64	59.370
26 Bilimsel Araştırma Gemileri	3	0	2	0	2	0	5	0	7	0
27 Deniz Araçları	51	2.206	54	4.881	55	697	58	480	61	4.680
28 Yüzer Havuz / Vinç	32	0	37	287	40	287	40	287	41	287
29 Ticari Yat	7	1.846	8	1.846	8	1.761	11	1.761	11	1.761
30 Özel Yat	9	0	16	85	23	85	24	0	23	0
ARA TOPLAM	393	106.049	412	106.662	432	88.095	460	114.148	477	130.942
GENEL TOPLAM	1220	8732783	1245	9718201	1254	10197166	1252	9179085	1230	9013272

Kaynak: Ulaştırma Bakanlığı İstatistikleri,

https://atlantis.udhb.gov.tr/istatistik/istatistik_filo.aspx Erişim Tarihi: 18.05.2015

1.1.2.1. Türk Deniz Ticaret Filosunun Adet ve Sicil Analizi

Gemiler tescili caiz ve caiz olmayan gemiler olmak üzere ikiye, tescili caiz olan gemiler ise tescili zorunlu ve tescili isteğe bağlı gemiler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Buna göre tescili caiz olmayan gemiler 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 958. Maddesinde düzenlenmiştir. Bu gemiler şunlardır (6102 Sayılı TTK, md. 958).

- Türk gemisi olmayan gemiler,
- Yabancı bir gemi siciline kayıtlı bulunan Türk gemileri
- Donanmaya bağlı harp ve yardımcı gemiler
- Devlet, il özel idaresi, belediye, köy veya diğer kamu tüzel kişilerine ait münhasıran bir kamu hizmetinin görülmesine tahsis edilmiş gemiler

Milli Gemi Sicili'ne TTK 940. maddesi gereğince Türk Bayrağını çekme hakkına sahip ticaret gemileri ile TTK 935. maddesinin ikinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerinde yazılı gemiler kaydolmaktadır. TTK'nın 957 inci maddesi gereğince on sekiz gross tonilatoda ve daha büyük her ticaret gemisinin maliki, tescil isteminde bulunmak zorundadır.

Türk Uluslararası Gemi Siciline ise şu gemiler kaydolmaktadır: (TUGS Yönetmeliği, md. 2, 2000).

- a) 4490 sayılı Türk Uluslararası Gemi Sicili Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 21.12.1999 tarihinde Milli Gemi Siciline kayıtlı bulunan bütün gemiler ve yatlar.
- b) Tonaj sınırı aranmaksızın, yurt içinde inşa edilen gemiler, yatlar ve özel maksatlı, özel yapıtlı bütün gemiler; yurt içinde, yurt dışına ihraç edilmek üzere inşa edilen veya yurt içinde Türk uyruklu gerçek veya tüzel kişiler

için imal edilip de, daha sonra yurt dışına ihraç edilmiş olan ve tekrar yurda ithal edilen gemiler ve yatlar, yurt içinde imal edilmiş kabul edilir.

- c) Yurt dışından ithal edilecek 3.000 DWT'nin üzerindeki ticari amaçla kullanılan her türlü yük ve açık deniz balıkçı gemileri ile 300 Grosstonun üzerindeki yolcu ve özel maksatlı, özel yapılı gemiler.

Yukarıdaki bilgiler ışığında Türk deniz ticaret filosunun adet ve sicile göre dağılımı 150 Grosston üzeri gemiler için Tablo 4'te verilmiştir. Tablo 4'ten görüleceği üzere 1999 yılında mevcut 1242 geminin tamamı Milli Gemi Sicili'ne kayıtlıdır. İzleyen dönemdeki gelişim incelendiğinde 2014 yılsonu itibariyle 150 grosston üzerindeki gemilerden 1006 adeti Türk Uluslararası Gemi Sicili'ne kayıtlıyken, 882 adedi ise Milli Gemi Sicili'ne kayıtlıdır. Şekil 2'de ise Türk Deniz Ticaret Filosu'nun gelişimi grafik olarak görülmektedir.

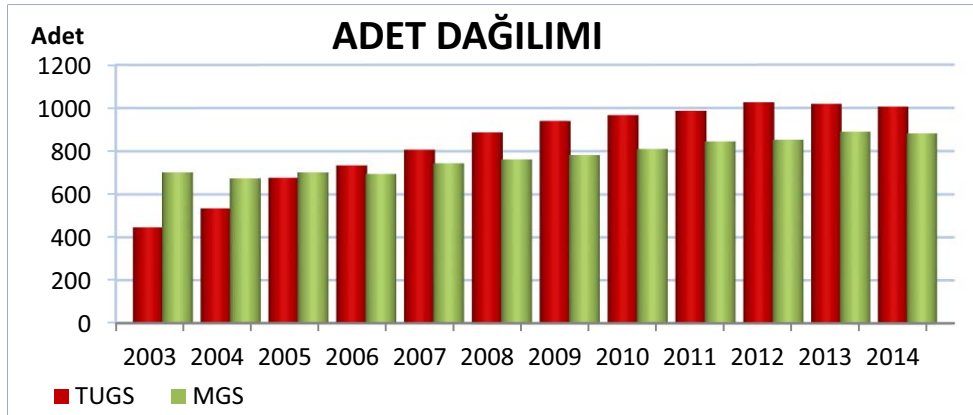
Tablo 4: Türk Deniz Ticaret Filosunun Adet ve Sicile Göre Dağılımı

150 GROSS TON ÜZERİ (ADET)			
YIL	TÜRK ULUSLARARASI GEMİ SİCİLİ (TUGS)	MİLLİ GEMİ SİCİLİ	TOPLAM
1999	0	1.242	1.242
2000	264	1.006	1.270
2001	316	945	1.261
2002	408	777	1.185
2003	446	702	1.148
2004	535	674	1.209
2005	677	702	1.379
2006	734	695	1.429
2007	807	744	1.551
2008	887	762	1.649
2009	936	784	1.720
2010	967	810	1.777
2011	987	845	1.832
2012	1.026	853	1.879
2013	1.019	890	1.909
2014	1.006	882	1.888

Kaynak: Ulaştırma Bakanlığı İstatistikleri,

https://atlantis.udhb.gov.tr/istatistik/istatistik_filo.aspx Erişim Tarihi: 18.05.2015

Şekil 2: Türk Deniz Ticaret Filosunun Adet ve Sicile Göre Dağılımı



Kaynak: Ulaştırma Bakanlığı İstatistikleri,

https://atlantis.udhb.gov.tr/istatistik/istatistik_filo.aspx Erişim Tarihi: 18.05.2015

1.2.2.2. Türk Deniz Ticaret Filosunun Sicil ve Tonaj Analizi

Türk deniz ticaret filosunun sicil ve tonaj analizi incelendiğinde ise grosston ve DWT bazında bir değerlendirme yapmak mümkündür.

1.2.2.2.1. Grosston Bazında

Tablo 5'te Türk deniz ticaret filosunun grosston bazında sicil ve tonaj analizi görülmektedir. Buna göre 1999 yılında 6 milyon 778 bin grosston olan toplam tonajın tamamı Milli Gemi Sicili'ne kayıtlıdır. 2014 yılına gelindiğinde ise toplam 6 milyon 890 bin grosston olan toplam tonajın 5 milyon 549 bin grosstonu Türk Uluslararası Gemi Sicili'ne 1 milyon 342 bin grosstonu ise Milli Gemi Sicili'ne kayıtlıdır.

Tablo 5: Türk Deniz Ticaret Filosunun Sicil ve Tonaj Analizi (Grosston)

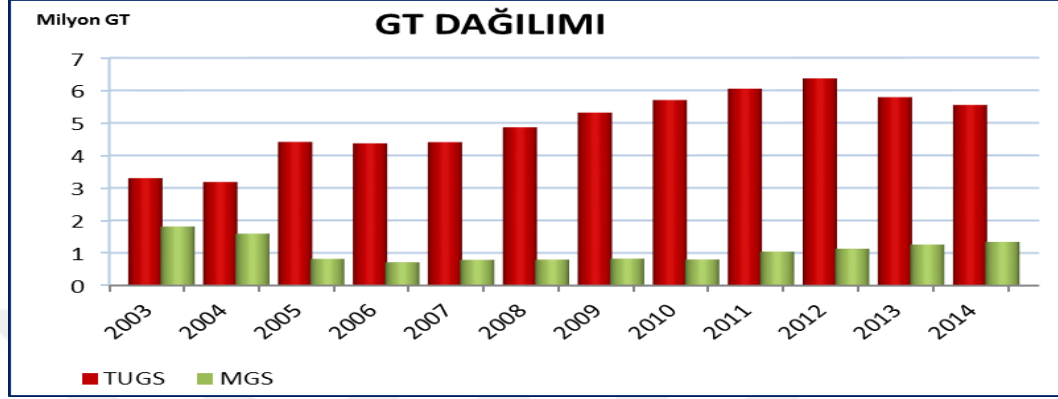
150 GROSS TON ÜZERİ (GROSSTON)			
YIL	TUGS	MİLLİ GEMİ SİCİLİ	TOPLAM
1999	0	6.778.000	6.778.000
2000	2.628.576	3.415.440	6.044.016
2001	3.217.128	2.784.646	6.001.774
2002	3.587.800	2.148.256	5.736.056
2003	3.299.581	1.813.833	5.113.414
2004	3.180.255	1.592.095	4.772.350
2005	4.412.902	815.637	5.228.539
2006	4.371.965	711.890	5.083.855
2007	4.406.072	788.915	5.194.987
2008	4.863.718	794.566	5.658.284
2009	5.313.832	825.344	6.139.176
2010	5.701.087	801.374	6.502.461
2011	6.049.591	1.043.036	7.092.628
2012	6.366.647	1.129.815	7.496.462
2013	5.788.366	1.261.125	7.049.491
2014	5.548.409	1.342.511	6.890.920

Kaynak: Ulaştırma Bakanlığı İstatistikleri,

https://atlantis.udhb.gov.tr/istatistik/istatistik_filo.aspx Erişim Tarihi: 18.05.2015

Şekil 3’te ise Türk Deniz Ticaret Filosunun Grosston bazında sicil ve tonajının gelişimi grafik olarak görülmektedir.

Şekil 3: Türk Deniz Ticaret Filosunun Sicil ve Tonaj Analizi (Grosston)



Kaynak: Ulaştırma Bakanlığı İstatistikleri,

https://atlantis.udhb.gov.tr/istatistik/istatistik_filo.aspx Erişim Tarihi: 18.05.2015

1.2.2.2.2. DWT Bazında

Tablo 6’da Türk deniz ticaret filosunun DWT bazında sicil ve tonaj analizi görülmektedir. 1999 yılında 150 DWT üzerindeki gemilerin toplam 10 milyon 322 bin DWT’lik toplam tonajının tamamı Milli Gemi Sicili’ne bağlı iken, 2014 yılına gelindiğinde 150 grosstonun üzerindeki gemilerin 9 milyon 51 bin DWT’lik toplam tonajının 8 milyon 147 bini Türk Uluslararası Gemi Sicili’ne, 904 bini ise Milli Gemi Sicili’ne bağlıdır.

Tablo 6: Türk Deniz Ticaret Filosunun Sicil ve Tonaj Analizi (DWT)

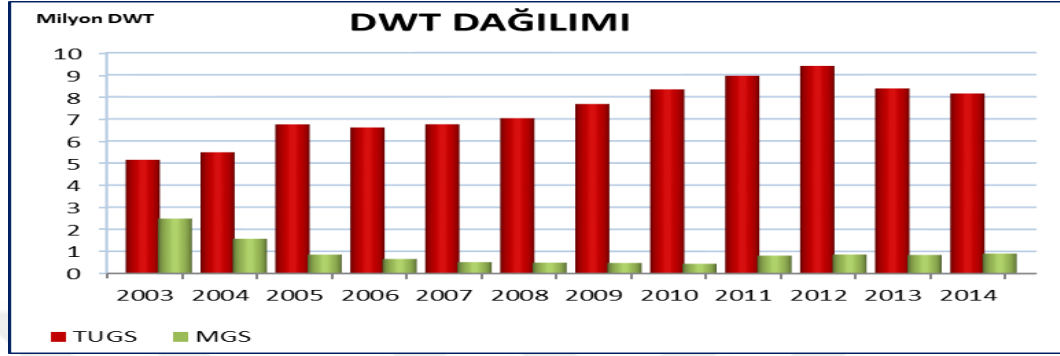
150 GROSS TON ÜZERİ (DWT)			
YIL	TUGS	MİLLİ GEMİ SİCİLİ	TOPLAM
1999	0	10.322.000	10.322.000
2000	3.076.711	6.412.612	9.489.323
2001	5.216.867	4.090.220	9.307.087
2002	5.781.255	2.884.320	8.665.575
2003	5.145.251	2.481.596	7.626.847
2004	5.486.076	1.568.854	7.054.930
2005	6.753.346	849.944	7.603.290
2006	6.612.967	658.083	7.271.050
2007	6.758.218	511.523	7.269.741
2008	7.031.012	490.907	7.521.919
2009	7.674.388	476.200	8.150.588
2010	8.334.764	438.387	8.773.151
2011	8.950.157	808.779	9.758.936
2012	9.399.020	858.607	10.257.627
2013	8.377.285	841.703	9.218.988
2014	8.147.819	904.020	9.051.839

Kaynak: Ulaştırma Bakanlığı İstatistikleri,

https://atlantis.udhb.gov.tr/istatistik/istatistik_filo.aspx Erişim Tarihi: 18.05.2015

Şekil 4’te ise Türk Deniz Ticaret Filosunun DWT bazında sicil ve tonajının gelişimi grafik olarak görülmektedir.

Şekil 4: Türk Deniz Ticaret Filosunun Sicil ve Tonaj Analizi (DWT)



Kaynak: Ulaştırma Bakanlığı İstatistikleri,

https://atlantis.udhb.gov.tr/istatistik/istatistik_filo.aspx Erişim Tarihi: 18.05.2015

1.1.2.3. Türk Deniz Ticaret Filosunun Yaş Analizi

Türk deniz ticaret filosunun ortalama yaşın dağılımına bakıldığında 150 grosstonun üzerindeki gemilerin ortalama yaşı 2003 yılı itibariyle 24, 2014 yılı itibariyle ise 23'tür. Tablo 7'de Türk deniz ticaret filosunun ortalama yaşının yıllara göre değişimi görülmektedir.

Tablo 7: Türk Deniz Ticaret Filosunun Ortalama Yaş Analizi

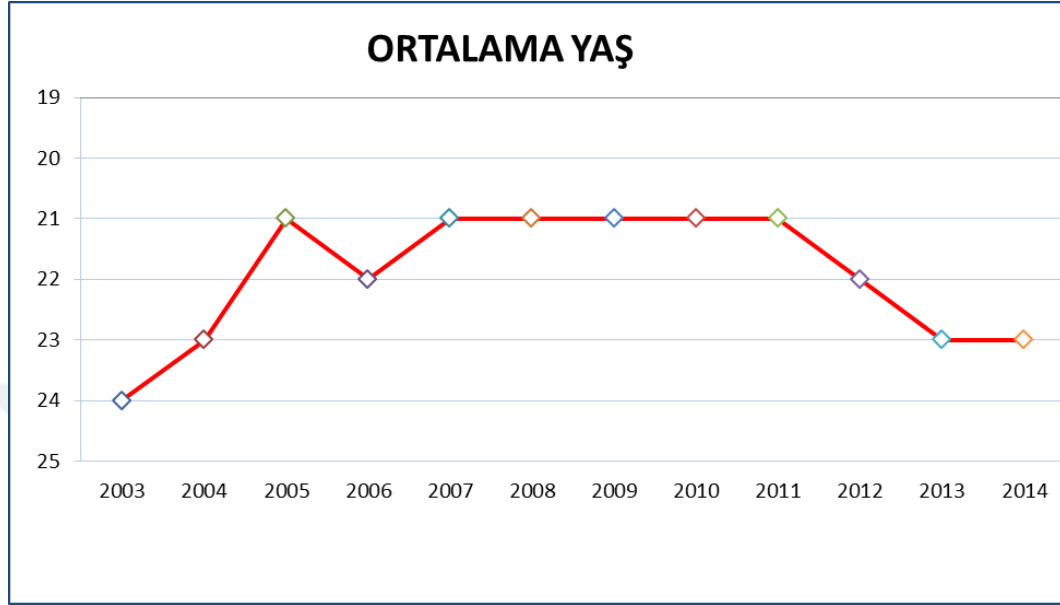
150 GROSSTON ÜZERİ	
YIL	ORTALAMA YAŞ
2003	24
2004	23
2005	21
2006	22
2007	21
2008	21
2009	21
2010	21
2011	21
2012	22
2013	23
2014	23

Kaynak: Ulaştırma Bakanlığı İstatistikleri,

https://atlantis.udhb.gov.tr/istatistik/istatistik_filo.aspx Erişim Tarihi: 18.05.2015

Şekil 5'te ise Türk deniz ticaret filosunun ortalama yaşı yıllara göre grafik olarak görülmektedir.

Şekil 5: Türk Deniz Ticaret Filosunun Ortalama Yaş Analizi



Kaynak: Ulaştırma Bakanlığı İstatistikleri,

https://atlantis.udhb.gov.tr/istatistik/istatistik_filo.aspx Erişim Tarihi: 18.05.2015

1.1.2.4. Türk Deniz Ticaret Filosunun Dünya Filosundaki Yeri

Dünya deniz ticaret filosunun zirvesinde Yunanistan bulunmaktadır. 2010 yılından bu yana zirvede bulunan Yunanistan'ı, Japonya, Çin ve Almanya takip etmektedir. Ocak 2014 verilerine göre Yunanistan'ın 282 milyon DWT'lik toplam tonajı ile ortalama 11,5 yaşında 3989 parça gemisi bulunmaktadır.

Yunanistan'ı 235 milyon DWT'lik toplam tonajı ile ortalama 8 yaşında 4105 parça gemi ile Japonya takip etmektedir. Çin ise 184 milyon DWT'lik toplam tonajı ile ortalama yaşı 12,4 olan toplam 4570 parça gemi ile üçüncü sıradadır.

Türkiye ise 2010 yılında dünya deniz ticaret filosunda 15.likten 2014 yılında 13.lüğe yükselmiştir. Türkiye toplam 30,4 milyon DWT'lik tonajı ile ortalama 17,4 yaşında 1489 parça gemiye sahiptir.

Tablo 8: Dünya Deniz Ticaretinde Mevcut Durum (Ocak 2014 İtibariyle)

Dünya Sıralaması (DWT)					Kontrol Edilen Toplam Filo				2013-2012	YABANCI
2013	2012	2011	2010	Ülkeler	Adet	1000 DWT	1000 TEU	Ort. Yaş	DWT DEĞİŞİMİ (%)	BAYRAK DWT ORANI (%)
1	1	1	1	YUNANİSTAN	3.989	282.200	1.465	11.5	8.4	73.9
2	2	2	2	JAPONYA	4.105	235.370	1.401	8.0	2.4	92.5
3	3	3	4	ÇİN	4.570	184.444	1.336	12.4	13.6	61.9
4	4	4	3	ALMANYA	3.811	126.976	5.911	9.3	-3.1	87.5
5	5	5	5	KORE	1.595	83.425	662	13.4	4.7	81.0
6	6	8	6	NORVEÇ	1.561	57.405	315	14.3	-1.9	73.1
7	7	12	11	SİNGAPUR	1.294	51.424	857	11.9	7.6	43.9
8	8	6	7	A.B.D	1.030	47.637	232	15.6	1.4	90.9
9	9	10	10	TAYVAN	844	47.532	945	11.2	4.6	92.0
10	10	11	9	DANİMARKA	902	41.136	1.471	10.7	-2.5	67.3
11	11	14	14	İTALYA	1.036	41.064	1.040	12.8	-0.7	56.8
12	13	7	8	HONG KONG	689	33.637	471	10.7	8.0	23.8
13	13	15	15	TÜRKİYE	1.489	30.427	192	17.4	0.3	71.8
TOPLAM 30 ÜLKE					34.783	1.496.492	18.621	12.8	4.9	74.2
DİĞER					5.032	96.422	901	21.4	9.2	68.3
ALT TOPLAM					39.815	1.592.915	19.522	13.9	4.6	73.9
BİLİNMEYEN					431	3.006	27	22.2	-63.2	...
TOPLAM DÜNYA FİLOSU					40.246	1.595.921	19.549	14.0	4.2	

Kaynak: Ulaştırma Bakanlığı İstatistikleri,

https://atlantis.udhb.gov.tr/istatistik/istatistik_filo.aspx Erişim Tarihi: 18.05.2015

1.1.3. Gemi Adamı Analizi

Ülkemizde, Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı'nın kayıtlarına göre, toplam 179 bin 620 adet kayıtlı gemi adamı bulunmaktadır. Bu sayının 45 bin 974 adedi zabıt kadrosu olup 36 bin 254 adedi aktif olarak zabıtlık yapmaktadır. 132 bin 23 kişi ise tayfa olarak görev yapmaktadır ve bunların 83 bin 316'sı aktif olarak tayfalık görevini sürdürmektedir.

Tablo 9: Gemi Adamı Sayısı

ZABİTAN SAYISI	45.974
AKTİF ZABİTAN SAYISI	36.254
TAYFA SAYISI	132.023
AKTİF TAYFA SAYISI	83.316
TOPLAM KAYITLI GEMİADAMI SAYISI	179.620

Kaynak: UDHB Veri Tabanı, 2015

1.2. DENİZCİLİKTE EMNİYET VE GÜVENLİK KAVRAMI

Literatür incelendiğinde birçok çalışmada emniyet ve güvenlik kelimelerinin birbirleri yerine ya da birbirleri ile aynı anlamda kullanıldığı görülmüşse de İngilizce anlamları birbirinden tamamıyla farklı olan “safety” ve “security”, Türkçe’de sözlük karşılığı olarak aynı anlamda kullanılabilir. Ancak denizcilik literatüründe bu iki kelime farklı iki anlam ifade etmektedir. Bu nedenle Türkçe’de bu iki kavramın hangi anlamlara karşılık geldiğinden ziyade denizcilik açısından bu iki kavramın hangi anlamda ifade edildiğini belirtmek faydalı olacaktır.

“Security” kelimesi genel itibariyle belli bir birey ya da grubun kastı ile oluşan, planlı, kötü niyetli ve suç niteliğinde olan eylemlerin olumsuz etkilerine karşı korunmayı ifade ederken “Safety” ise belli bir birey ya da grubun kötü niyetli olmayan kasıtsız hareketlerinin çevresel faktörler ile birleşmesi plansız ve istemsiz bir şekilde yarattığı istenmeyen durumlardan korunmayı ifade etmektedir. Bu açıdan bakıldığında denizcilik literatüründe “safety” kelimesi için emniyet, “security” kelimesi için güvenlik kullanılmaktadır (Nas, 2012: 23).

Güvenlik, genel olarak “emniyet içinde olma” olarak ifade edilebilir. Bu açıdan bakıldığında güvenlik, bir tehlike karşısında korunmayı, tehlikenin gerçekleşmesi halinde ise bundan kurtulmayı ifade ettiğinden, tehlike ile iç içe bir kavramdır. Bu nedenle tehlikenin olmadığı yer ve ortamda güvenlik ihtiyacının ortaya çıkmayacağını söylemek mümkündür (Demirbilek, 2005: 4).

Manuele’ye göre güvenlik, risklerin kabul edilebilir düzeyde olduğu bir durumdur. Mroz ise güvenliği kazaları önleme ve kazaların yol açabileceği kişisel yaralanma ya da mal-mülk zararını azaltma şeklinde açıklamıştır. Raouf ve Dhillon’a göre ise insan yaşamı ve etkinliğini koruma ve örgütün her bir misyonu bakımından doğabilecek zararların önlenmesi olarak tanımlanmıştır (Manuele, 1998: 40 ; Raouf, Dhillon, 1994: 8; Mroz 1978:9, Demirbilek, 2005: 4).

Güvenlik kavramının yanı sıra denizcilik açısından önemli bir diğer kavram ise emniyettir. Özellikle yakın geçmişte yaşanan terörist eylemler ve korsanlık gibi konular nedeniyle denizcilikte emniyet tedbirlerinin alınmasını zorunlu kılmaktadır. “Temiz ve güvenli denizler” sloganı ile çalışan IMO, mevcut sloganına “emniyetli denizler” ilkesini de eklemiştir. Emniyet, kaza ya da kazaya yakın olay ihtimalini azaltmak, bu tip olayların yaşanmamasına yönelik olarak alınan tedbirler olarak değerlendirilebilir (Zorba ve Kişi, 2009: 34).

Açık denizlerde yapılan seyirlerde gemilerin en yakın karaya oldukça uzak mesafelerde olması, gemilerin hızının kara araçlarına göre çok düşük olması ve gemilerin tonajlarına göre yalnızca belli limanlara sığınabilmesi, insanoğlunun denizler üzerindeki tek sığınağı olan gemilerin yüksek dayanıklılık ve emniyet standartlarında inşasını da zorunlu kılmaktadır. (Boisson, 1999: 45-48).

1.3. DENİZCİLİKTE EMNİYET KURALLARI

Denizcilikte emniyetin geliştirilmesi ve emniyetli denizler ilkesine ulaşılabilmek için tüm dünya ülkelerinin birlikte hareket etmesi bir gerekliliktir. Bu gerekliliğin bir sonucu olarak Uluslararası Denizcilik Örgütü kurulmuştur. Örgütün kuruluş amacı, deniz ticareti esnasında karşılaşılan sorunları gidermektir. Bu kapsamda çalışmalar başlatılmış ve ortaya uluslararası denizcilik sözleşmeleri çıkmıştır. Bu sözleşmelerde emniyet kuralları ortaya konulmaya çalışılmıştır.

1.3.1. Uluslararası Denizcilik Örgütü

Uluslararası Denizcilik Örgütü'nün temelleri, Birleşmiş Milletler tarafından 1948 yılında bir konvansiyon ile atılmış ve 10 yıl sonra 1958 yılında resmen çalışmalara başlamıştır. 6 Mart 1948 tarihinde Cenevre'de toplanan Birleşmiş Milletler Denizcilik Konferansı'nda kuruluşuna ilişkin sözleşme kabul edilmiştir. 1958 yılında ise "Hükümetlerarası Denizcilik İstişare Örgütü'nün Kurucu Sözleşmesi" yürürlüğe girerek resmen faaliyete geçmiştir. 1982 yılında Sözleşme'de yapılan bir değişiklik ile örgütün ismi Uluslararası Denizcilik Örgütü olarak değiştirilmiştir. Örgütün temel amacı, uluslararası ticaretle uğraşan ülkelerin mevzuat ve uygulamaları açısından hükümetler arasında işbirliğini geliştirmek ve denizde güvenlik, seyrüsefer etkinliği ile gemi kaynaklı deniz kirliliğinin önlenmesi ve kontrolünün sağlanmasıdır (Ayan ve Baykal, 2010: 276).

Deniz ve seyir güvenliğinin sağlanmasına yönelik olarak Uluslararası Denizcilik Örgütü'nün 4 temel organı bulunmaktadır. Bunlar; (Ayan ve Baykal, 2010: 277-279).

1. **Genel Kurul:** IMO Genel Kurulu, konsey ve beş ana komiteden oluşmaktadır. IMO'nun yasama organı görevini gören Genel Kurul, bütün üye devletlerin katılımı ile oluşmakta ve iki yılda bir toplanmaktadır.
2. **Konsej:** Konsey, IMO'nun iki yılda bir toplanan genel kurulları arasındaki dönemde IMO'yu idare eden seçilmiş 40 üye hükümetten oluşmaktadır. Konsey'in, Komite ve Alt Komitelerin raporları ile teklif ve tavsiyelerini IMO program ve bütçe hesaplarını inceleyerek Genel Kurula iletmek ve Genel Kurulun da onayını alarak Genel Sekreter tayin etmek gibi görevleri bulunmaktadır. Ülkemiz ilk kez seçildiği 1999 yılından bu yana Konsey'de yer almaktadır.
3. **Sekreteryä:** Yaklaşık 300 uluslararası sivil memurun çalıştığı Sekreteryä'ya Genel Sekreter başkanlık etmektedir. Genel Sekreter, Genel Kurul'un onayı ile Konsey tarafından atanmaktadır. 1 Ocak 2016 tarihinden bu yana Kitack Lim (Güney Kore), IMO Genel Sekreteri olarak görev yapmaktadır.
4. **Komiteler:** IMO'nun çalışmaları komiteler aracılığı ile yürütülmektedir. Komiteler, IMO'nun faaliyetleri kapsamında yer alan konularda uzmanlığa dayalı olarak oluşturulmaktadır. IMO'nun temel komiteleri şunlardır: (IMO,2015)
 - Deniz Güvenliği Komitesi (*Maritime Safety Committee – MSC*),
 - Deniz Çevresini Koruma Komitesi (*Marine Environment Protection Committee – MEPC*),
 - Hukuk Komitesi (*Legal Committee – LEG*),
 - Teknik İşbirliği Komitesi (*Technical Co-Operation Committee – TC*)
 - Kolaylaştırma Komitesi (*Facilitation Committee – FAL*).

IMO bünyesinde faaliyet gösteren komisyonlar şunlardır: (IMO, 2015).

- a) **Deniz Güvenliği Komitesi (Marine Safety Committee – MSC):** IMO'nun en yüksek teknik komitesi olan MSC, tüm üyelere oluşmaktadır. Seyir Güvenliği, Radyo Telsiz İletişimi, Can Kurtarma, Arama Kurtarma, Eğitim ve İzleme, Tehlikeli Maddelerin Taşınması, Gemi Dizaynı ve Donanımı, Yangından Korunma, Denge ve Yük Hattı ile Balıkçı Gemilerinin Güvenliği, Tehlikeli Maddeler Katı Kargolar ve Konteynerler, Bayrak Devleti Uygulamaları ve Dökme Kimyasallar gibi alt komiteler ile faaliyetlerini sürdürmektedir.
- b) **Deniz Çevresini Koruma Komitesi (Marine Environment Protection Committee – MEPC):** Genel Kurul tarafından 1973 yılında kurulan Komite, gemi kaynaklı deniz çevresi kirliliğinin kontrolü ve önlenmesi ile ilgili faaliyetlerden sorumludur.
- c) **Hukuk Komitesi (Legal Committee – LEG):** 1967 yılında yaşanan Torrey Canyon kazası sonrasında yaşanan yasal problemler ile ilgilenmek üzere kurulan Komite, sonrasında daimi bir yapıya kavuşmuştur. Organizasyonun görev alanı içindeki her türlü yasal sorunların incelenmesinden sorumludur.
- d) **Teknik İşbirliği Komitesi (Technical Co-operation Committee – TC):** Gelişmekte olan ülkelere denizcilik alanında teknik konularda yardım edilmesi amacıyla kurulan Komite, aynı zamanda Birleşmiş Milletler Sözleşmesi'nde resmi olarak tanınan ilk komite olma özelliği taşımaktadır.
- e) **Kolaylaştırma Komitesi (Facilitation Committee – FAL):** Uluslararası deniz trafiğinin kolaylaştırılması ile ilgili IMO faaliyetlerinden sorumludur. Gemilerin limanlara ve diğer terminallere giriş ve çıkışında istenilen belgelerin basitleştirilmesi ve bürokrasinin azaltılmasıdır.

Ülkemizin taraf olduğu IMO Sözleşmeleri şunlardır:

Tablo 10: Ülkemizin Taraf Olduğu IMO Sözleşmeleri

No	Kısaltması	Sözleşme Adı	KKT (1)	UBKT (2)	BKKT (3)	KBKK (4)
1	IMO 1948	Uluslararası Denizcilik Örgütü Kurucu Sözleşmesi	16.07.1956	25.07.1956	-	25.07.1956
2	LOAD LINE 1966	1966 Yükleme Sınırı Uluslararası Sözleşmesi	-	-	18.05.1968	28.06.1968
3	COLREG 1972	1972 Denizde Çatışmayı Önleme Kuralları (Tüzüğü)	-	-	12.12.1977	29.04.1978
4	TONNAGE 1969	1969 Gemilerin Tonilatolarını Ölçme Uluslararası Sözleşmesi	21.09.1978	29.09.1978	-	15.12.1979
5	SOLAS 1974	1974 Denizde Can Emniyeti Uluslararası Sözleşmesi	-	-	06.03.1980	25.05.1980
6	LLMC 1976	Deniz Alacaklarına Karşı Mesuliyetin Sınırlanması Hakkında 1976 Tarihli Uluslararası Sözleşme	-	-	28.02.1980	04.06.1980
7	SAR 1979	1979 Denizde Arama ve Kurtarma Uluslararası Sözleşmesi	-	-	22.01.1986	24.03.1986
8	STCW 1978	1978 Gemi Adamlarının Eğitim, Belgelendirilme ve Vardiya Standartları Hakkında Uluslararası Sözleşme	-	-	26.08.2003	29.09.2003
9	IMSO C 1976	1976 Uydular Aracılığıyla Mobil Haberleşmesi Uluslararası Teşkilatı Sözleşmesi	-	-	21.07.1989	21.10.1989
10	INMARSAT OA 1976	1976 Uydular Aracılığıyla Mobil Haberleşmesi Uluslararası Teşkilatı İşletme Anlaşması	-	-	21.07.1989	21.10.2001
11	MARPOL 73/78	Denizlerin Gemiler Tarafından Kirlenmesinin Önlenmesine ait Uluslararası Sözleşme ve Ekleri (EK I, II ve V)	-	-	03.05.1990	24.06.1990
12	SUA 1988	Denizde Seyir Güvenliğine Karşı Yasadışı Eylemlerin Önlenmesine Dair Sözleşme	27.09.1990	09.10.1990	-	26.01.1998
13	SUA 1988 Protokolü	Kıta Sahanelerinde Bulunan Sabit Platformların Güvenliğine Karşı Yasa Dışı Eylemlerin Önlenmesine Dair Protokol	27.09.1990	09.10.1990	-	26.01.1998
14	CLC 1992	Petrol Kirliliğinden Doğan Zararın Hukuki Sorumluluğu ile ilgili Uluslararası Sözleşme	27.01.2000	29.01.2000	-	24.07.2001
15	FUND 1992	Petrol Kirliliği Zararının Tazmini için bir Uluslararası Fonun Kurulmasına ile ilgili Uluslararası Sözleşme	27.01.2000	29.01.2000	-	18.07.2001
16	OPRC 1990	1990 Tarihli Petrol Kirliliğine Karşı Hazırlıklı Olma, Müdahale ve İşbirliği ile ilgili Uluslararası Sözleşme	11.06.2003	17.06.2003	-	18.09.2003
17	LOAD LINE Protokol 1988	Yükleme Sınırı Uluslararası Sözleşmesi'ne İlişkin 1988 Protokolü	-	-	13.08.2007	04.09.2007
18	SUA 2005 Protokolü	Denizde Seyir Güvenliğine Karşı Yasadışı Eylemlerin Önlenmesine Dair Sözleşmeye Ait 2005 Protokolü	01.04.2009	10.04.2009	-	31.12.2009
19	LLMC 1996 Protokolü	Deniz Alacaklarına Karşı Mesuliyetin Sınırlandırılması Hakkında 1976 Tarihli Milletlerarası Sözleşmeyi Tadil Eden 1996 Protokolü'ne Çekinçyle Katılmamız Hakkında Karar	-	-	05.02.2010	13.03.2010
20	FUND 2003	1992 Petrol Kirliliği Zararının Tazmini İçin Bir Uluslararası Fonun Kurulması ile ilgili Uluslararası Sözleşme'nin 2003 Protokolü	-	-	10.09.2012	10.10.2012
21	OPRC-HNS 2000	2000 Tarihli Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Kirlenme Olaylarına Karşı Hazırlıklı Olma, Müdahale ve İşbirliği	17.01.2013	31.01.2013	-	27.06.2013

		Protokolü				
22	SOLAS 1978 Protokolü	1974 Denizde Can Emniyeti Uluslararası Sözleşmesine İlişkin 1978 Protokolü	17.01.2013	31.01.2013	-	27.06.2013
23	CSC 1972	1972 Emniyetli Konteynerler Hakkında Uluslararası Sözleşme	17.01.2013	31.01.2013	-	05.06.2013
24	STCW 1978 1991 Değişiklikleri	1978 Gemiadamlarının Eğitim, Belgelendirilme ve Vardiya Standartları Hakkında Uluslararası Sözleşmeye İlişkin 1991 Değişiklikleri	17.01.2013	31.01.2013	-	27.06.2013
25	SAR 1979 1998 Değişiklikleri	1979 Denizde Arama ve Kurtarma Uluslararası Sözleşmesine İlişkin 1998 Değişiklikleri	17.01.2013	31.01.2013	-	05.06.2013
26	MARPOL 73/78 EK VI	1978 Protokolü ile Değişik 1973 Tarihli Denizlerin Gemiler Tarafından Kirlenmesinin Önlenmesine Ait Uluslararası Sözleşmeyi Değiştiren 1997 Protokolü	26.02.2013	15.03.2013	-	11.09.2013
27	BUNKER 2001	2001 Gemi Yakıtlarından Kaynaklanan Petrol Kirliliği Zararının Hukuki Sorumluluğu Hakkında Uluslararası Sözleşme	26.02.2013	15.03.2013	-	27.07.2013
28	MARPOL 73/78 EK IV	Gemilerden Kaynaklanan Pis Su Kirliliğinin Önlenmesine Dair Kurallar	14.05.2013	29.05.2013	-	23.05.2014
29	MARPOL 73/78 EK III	Paketlenmiş Biçimde Deniz Yoluyla Taşınan Zararlı Maddelerden Kaynaklanan Kirliliğin Önlenmesine Dair Kurallar	14.05.2013	29.05.2013	-	23.05.2014
30	SOLAS Protokol 88	1974, Denizde Can Emniyeti Uluslararası Sözleşmesine İlişkin 1988 Protokolü	14.05.2013	29.05.2013	-	belirlenmedi
31	COLREG 1972	1972, Denizde Çatışmanın Önlenmesine İlişkin Uluslararası Kurallar Hakkında Sözleşme	14.05.2013	29.05.2013	-	23.05.2014
32	SALVAGE 1989	1989, Uluslararası Kurtarma Sözleşmesi	14.05.2013	29.05.2013	-	24.05.2014
33	FAL 1965	Uluslararası Deniz Trafikinin Kolaylaştırılması Sözleşmesi	08.04.2014	16.04.2014		belirlenmedi
34	BWM 2004	Gemi Balast Suyu ve Sedimanlarının Kontrolü ve Yönetimi Hakkında Uluslararası Sözleşme	08.04.2014	16.04.2014		belirlenmedi

Kaynak: http://www.ubak.gov.tr/BLSM_WIYS/DIDGM/tr/Belgelik/Bel_Ust/20130923_083243_66124_1_66958.pdf

(Erişim Tarihi: 19.06.2015).

(1) Kanun Kabul Tarihi (KKT): Uygun Bulma Kanunu'nun TBMM'de kabul edildiği tarihtir.

(2) Uygun Bulma Kanunu Tarihi (UBKT): Uygun Bulma Kanunu'nun Resmi Gazete'de yayımlandığı tarihtir.

(3) Bakanlar Kurulu Kararı Tarihi (BKKT): Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe giren sözleşmelerin Resmi Gazete'de yayımlandığı tarihtir.

(4) Katılıma dair Bakanlar Kurulu Kararının Yayımlandığı tarih (KBKK): Bakanlar Kurulu'nun sözleşmeye, protokole ve değişikliğe katılımına/onaylanmasına dair BK kararının RG'de yayımlandığı tarih

1.3.2. Denizde Can Emniyeti Uluslararası Sözleşmesi (SOLAS – 1974)

Uluslararası Denizcilik Örgütü'nün en önemli işlevlerinden biri denizlerde can güvenliğinin sağlanmasıdır. Bu amaçla yapılan en kapsamlı çalışma Denizde Can Emniyeti Uluslararası Sözleşmesi'dir. 1912 yılında yaşanan Titanic faciasından bu yana gündemde olan ve sürekli olarak güncellenen Sözleşme'nin beşinci ve son versiyonu 1 Kasım 1974'te kabul edilmiş ve 25 Mayıs 1980'de yürürlüğe girmiştir. 1978'de ise güncelleme ile eklentiler yapılmıştır (IMO, 2015; Ayan ve Baykal, 2010: 282).

1960 SOLAS Sözleşmesi, deniz alanındaki seyir tedbiri ve gemi emniyetinin geliştirilmesi, makine ve elektrik tesisleri, yangından korunma, bulma ve söndürme, can kurtarma teçhizatı, telsiz ve radyo telefonu, seyir güvenliği, tahıl taşımacılığı ve tehlikeli mal taşımacılığı ile nükleer gemiler gibi alt bölümleri kapsamaktadır. 1960 Sözleşmesi yeni gelişmeler karşısında birkaç kez düzeltilmiş ancak ihtiyaca karşılık veremediğinden 1974 yılında Denizde Can Emniyeti Uluslararası Sözleşmesi kabul edilmiştir. 1994 yılında ISM kodu SOLAS'a IX. Bölüm olarak eklenmiştir.

1.3.3. Uluslararası Emniyet Yönetimi Kodu (ISM)

Gemilerin emniyetle işletilmesi ve kirliliğin önlenmesi için IMO tarafından kabul edilen Uluslararası Emniyet Yönetimi Kodu, emniyet ve çevre kirliliğinin önlenmesi ile ilgili olarak şirket yönetiminin organizasyonu ve bir tür Emniyet Yönetimi Sistemi'nin yürürlüğe konulması için kurallar koyarak gemilerin emniyetli bir şekilde yönetilmesi ve işletilmesi için uluslararası bir standart oluşturmaktadır (Ece, 2004).

Uluslararası Emniyet Yönetimi Kodu'nun kuralları IMO tarafından kabul edilmiştir ve tüm üye devletler tarafından uyulması zorunludur. Önsöz dışında iki ana bölümden oluşan Uluslararası Emniyet Yönetimi Kodu'nun ilk bölümü 12

faklı konu içeren “Uygulama”, ikinci bölümü ise 4 farklı konu içeren “Sertifikalandırma ve Doğrulama” başlığını taşımaktadır. Buna göre Uluslararası Emniyet Yönetimi Kodu’nun içerdiği ana başlıklar ve alt başlıklar şöyledir: (ISM Code, 2014)

A. Uygulama

- Genel Bakış: Tanımlamalar, kodun amacı, uygulama alanı
- Emniyet ve Çevre Koruma Politikası: Şirketlerin amaca uygun politika belirlemesi ve bunu yürütmeleri
- Şirket Yetki ve Sorumlulukları: İşletmeci firmanın yetkileri ve sorumlulukları
- Yetkilendirilmiş Kişi: Firmadaki asıl yetkili gözlemcinin atanması
- Kaptanın Yetki ve Sorumluluğu: Gemideki en üst rütbe olan kaptanın yetkileri ve sorumlulukları
- Kaynaklar ve Personel: Gemideki emir komuta zinciri dahilinde personelin görevleri ve şirketin sistemini uygulamaları için gereken konuları
- Gemi İşlemleri İçin Planların Geliştirilmesi: Emir komuta zincirini bozmamak ve gemideki işlerin düzen içinde ilerlemesini sağlama,
- Acil Duruma Hazırlık: Olası acil durumlarda yapılacaklar,
- Raporlar ve Uygunsuzluklar, Kazalar ve Tehlikeli Oluşumların Analizleri: Emniyet Yönetimi sistemindeki uygunsuzluklar, değişiklikler ve iyileştirme önerileri,
- Gemi Teçhizatının Bakımı: Bakım ve muayene kayıtlarının tutulması,
- Belgeleme: Emniyet yönetimi sistemi ile ilgili tüm bilgilerin sürekli olarak gemide bulundurulması,
- Şirket Doğrulama, Gözden Geçirme ve Değerlendirilmesi: Şirket içi denetimlerin, denetim sonuçlarının ve geri bildirim düzenlenmesi.

B. Sertifikalandırma ve Doğrulama

- Sertifikalandırma ve Periyodik Doğrulama: Uygunluk Belgesi ve Emniyet Yönetimi Sertifikası'nın gerekliliği
- Geçici Sertifikalandırma:
- Doğrulama:
- Sertifika Şekli

1.4. GEMİLERDE EMNİYET YÖNETİMİ ve DENİZ KAZALARI

1.4.1. Gemilerde Emniyet Yönetimi

Uluslararası Emniyet Yönetimi Kodu'nun (ISM) temelini oluşturan gemilerde emniyet yönetimi, gemilerin emniyetli bir şekilde işletilmesini sağlayabilmek için can ve mal kaybına ve çevre kirliliğine neden olan kazaları en aza indirmek amacıyla oluşturulmaktadır. Gemi emniyeti yönetimi, deniz emniyeti ile paralel yürütülen ve birbirini tamamlayan unsurlardır. Deniz emniyetinin sağlanabilmesi, ancak ve ancak gemilerin emniyetli bir şekilde seyir edebilmesi ile mümkündür. ISM Kodu çerçevesinde her denizcilik şirketi, 500 grostonu aşan yük ve yolcu gemileri için aşağıdakileri içeren bir emniyet yönetimi sistemini kurmak, uygulamak ve devam ettirmek zorundadır (Asyalı, 2000: 163):

- Emniyet ve çevre koruma politikası
- Her ülkenin bayrak devleti kanunları ile ve uluslararası kanunlar ile uyumlu gemilerin emniyetli yönetimi ve çevre korumasıyla ilgili prosedürler,
- Tanımlı yetki kademeleri ve gemi personeli ile kara personeli arasında ve kendi aralarında bir iletişim akışı,
- Kaza ve uyumsuzlukları kurallarına göre raporlayan prosedürler
- Acil durumlara hazırlık ve eylem prosedürleri
- İç talimler ve işletme değerlendirmeleri,

1.4.2. Deniz Kazası Kavramı

Çağımızda yoğunlaşan deniz trafiği, taşınan tehlikeli ve zararlı yüklerin artması, maliyetli liman inşaatları ile donanımları dikkate alındığında; limanların ve buralarda çalışanların güvenliğini sağlamak oldukça önem arz etmektedir. Limanlarda meydana gelen kazalar işçilere, limana ve çevreye farklı boyutlarda zararlar verebilir. Genel Anlamda kaza (accident), şahısta bir yaralanmaya, maddelerde bir hasara veya her ikisine birden yol açan beklenmedik olaydır (Kurt M. ve Dizdar, E. N., 2001:156; Ece, 2006).

Deniz kazası, çoğunlukla kıyı alanlarında, özellikle deniz trafiğinin yoğun olduğu kanal, boğaz ve demir sahaları gibi alanlarda meydana gelen can, mal ve deniz çevresinin emniyetini tehlikeye atan olaylardır. Bu alanlarda alınacak önlemler ile tehlikeler azaltılabilecek ve hatta ortadan kaldırılabilecektir. Bu nedenle deniz kazalarının araştırılması ve kazalara neden olan faktörlerin belirlenmesi sektörün tüm paydaşları için büyük önem taşıyan hayati bir konudur (Asyalı ve Kızıkan, 2012: 28).

Uluslararası Denizcilik Örgütü Kaza İnceleme Kodu md. 4.1'de aşağıdaki durum ya da olaylardan bir ya da birkaçının meydana gelmesi deniz kazası olarak tanımlanmaktadır:

1. Gemi operasyonu sonucunda ya da gemi operasyonu ile ilgili olarak bir kişinin ölümü ya da ciddi şekilde yaralanması,
2. Gemi operasyonu sonucunda ya da gemi operasyonu ile ilgili olarak bir kişinin kaybolması,
3. Geminin kaybı, kayıp sayılması ya da terk edilmesi,
4. Gemide maddi hasar meydana gelmesi,
5. Geminin karaya oturması ya da çatışmaya uğraması,

6. Gemi operasyonu sonucunda ya da gemi operasyonu ile ilgili olarak maddi zarar meydana gelmesi,
7. Gemi operasyonu sonucunda ya da gemi operasyonu ile ilgili olarak gemi ya da gemilerin hasarı sonucu, çevresel zarar meydana gelmesi,

Terzi'ye göre kazaya giden süreç; emniyetsiz koşullar, emniyetsiz davranışlar, kazaya yakın olaylar ve kaza olarak ilerlemektedir. Denizcilikte binlerce emniyetsiz koşul içerisinde yüzlerce emniyetsiz davranış sergilenebilmektedir. Yüzlerce emniyetsiz davranış ise onlarca near misse neden olabilmektedir. Onlarca near miss içerisinde kaza yaşanmaması ise kaçınılmazdır (Terzi, 2014: 6-7).

Şekil 6: Kazaya Giden Süreç



Kaynak: (Terzi, 2014: 7)

1.4.3. Deniz Kazası Türleri

Deniz kazasının hepsinin aynı şiddette olmaması, kimisinin çok ciddi yaralanmalar, ağır çevre kirliliği ya da ölüme sebebiyet verirken, kimisinin sonuçlarının ciddi olmaması deniz kazasının tanımlanmasında türlerine şiddetine göre türlerine ayrılması gerekliliğini doğurmuştur. Buna göre hem uluslararası hem de ulusal mevzuatlarda deniz kazası, Çok Ciddi Kaza, Ciddi Kaza ve Deniz Olayı olmak üzere üç ayrı şekilde tanımlanmaktadır. Buna göre (Asyalı ve Kızılcapan, 2012: 28-29);

Çok Ciddi Kaza: Geminin tamamen kaybı, ölüm ya da şiddetli çevresel kirliliğe sebep olan kazayı;

Ciddi Kaza: Çok ciddi kaza niteliğine girmeyen ancak, yangın, patlama, çatışma, karaya oturma, dokunma, ağır hava koşullarından dolayı meydana gelen hasar, buza çarpma, teknede çatlak oluşması ya da çatlaktan şüphelenilmesi, geminin deniz trafiğine çıkamamasına neden olacak yapısal hasarlar, ana makinenin durması, yaşam mahallinde meydana gelebilecek büyük hasar, yedi günden fazla çalışamamaya neden olacak yaralanmalar, römorkör ya da kıyı yardımı gerektirecek bir arıza gibi durumlara neden olan kazayı;

Deniz Olayı: Çok ciddi kaza ya da ciddi kaza niteliğinde olmayan, ancak gemi ya da herhangi bir kişi ya da kişileri tehlikeye sokabilecek, gemiye, kıyıya ya da açık deniz yapılarına ve çevreye ciddi zarar verebilecek olayları ifade etmektedir.

1.4.4. Deniz Kazası İnceleme Kurulları

Denizde gemi personelinin ya da doğrudan geminin karıştığı bir deniz kazası, başta sigortacılar olmak üzere P&I kulüpleri, kaza sonucunda ölüm yaşanmışsa adli tıp ve kriminal inceleme yapmak isteyen resmi makamlar gibi kurum ve kuruluşlar tarafından incelenerek kazanın sebebi bulunmaya çalışılmaktadır. Tüm

bu incelemeler yasal nedenlerle gerçekleştirilmektedir. İncelemelerin sonucunda bir durum savunulmakta ya da başka bir kişi ya da kurum ise suçlanabilmektedir. Ancak denizcilik ile ilgili olan uluslararası ve ulusal bütün mevzuatlarda deniz kazaları, birini savunmak ya da suçlamak amacıyla değil deniz kazalarını ve olaylarını inceleyerek benzerlerinin yeniden meydana gelmesini önleyebilmek için sebeplerini tespit etmek ve deniz emniyetini arttırmak amacıyla incelenmektedir. (IMO, 1997; Asyalı ve Kızıkan, 2012: 29).



Tablo 11: Kaza İnceleme Kurulları

ULUSAL KAZA ARAŞTIRMA KURULLARI	ULUSLARARASI KAZA ARAŞTIRMA KURULLARI
JTSB – Japonya Ulaştırma Emniyeti Kurulu	EMSA - Avrupa Denizcilik Emniyeti Ajansı
AIBN – Norveç Kaza İnceleme Kurulu	ITSA - Uluslararası Ulaştırma Güvenliği Birliği
MAIB – İngiltere Deniz Kaza Araştırma Şubesi	MAIFA - Deniz Kaza Araştırmacıları Asya Forumu
MCA – İngiltere Denizcilik ve Kıyı Emniyeti Ajansı	MAIFF - Deniz Kaza Araştırmacıları Uluslararası Forumu
BSU – Almanya Federal Deniz Kazaları Araştırma Bürosu	GISIS - Küresel Bütünleşik Taşımacılık Bilgi Sistemi
NTSB – ABD Ulusal Ulaştırma Emniyeti Kurulu	
CTSB – Kanada Ulaştırma Emniyeti Kurulu	
TAIC – Yeni Zelanda Ulaştırma Kaza İnceleme Komisyonu	
PMA - Panama Denizcilik Otoritesi, Deniz Kaza Araştırmaları	
SHK - İsveç Kaza İnceleme Kurumu	
DIMA - Litvanya Deniz Kazaları Araştırma Bölümü	
SAR - Hong Kong Özel Yönetim Bölgesi, Denizcilik Departmanı	
MCIB - İrlanda Deniz Kazaları İnceleme Kurulu	
Man Adası Gemi Sicili	
MSD - Estonya Denizcilik İdaresi, Denizcilik Emniyet Bölümü	
SIA - Finlandiya Emniyet Araştırma Otoritesi	
BEAMER - Fransa Deniz Kazaları İnceleme Ofisi	
Hollanda Ulaştırma Emniyet Kurulu	
DIAN - Brezilya Deniz Kazaları İnceleme Departmanı	
MSA - Çin Denizcilik Emniyet İdaresi	
TSBC - Kanada Ulaştırma Emniyet Kurulu	
Cayman Adaları Gemi Sicili	
MSIU - Malta Denizde Emniyet Araştırma Birimi	
DMAIB – Danimarka Deniz Kazaları Araştırma Kurulu	
ATSB – Avustralya Ulaştırma Emniyeti Bürosu	
KAİK – Türkiye Kaza Araştırma ve İnceleme Kurulu	

Kaynak: (Köseoğlu, 2014: 253-254)

Çalışmanın bu kısmında öncelikle deniz kazası inceleme çalışmalarının uluslararası dayanakları incelenecek ardından ise deniz kazası inceleme kurullarına değinilecektir.

1.4.4.1. Ulusal Deniz Kazası İnceleme Kurulları

Deniz kazalarını araştırma zorunluluğu hemen tüm IMO konvansiyonlarında dile getirilmiştir. Bu nedenle üye her ülke kendi bayrağı altındaki gemilerde ve kendi karasularında meydana gelen deniz kazalarını incelemek üzere kendi ulusal deniz kazası inceleme kurullarını kurmuşlardır. Kaza incelemeleri konusunda idari yapı konusunda dünyada birçok farklı uygulama mevcuttur. Çalışmanın bu kısmında ulusal deniz kazası inceleme kurullarının bazıları hakkında bilgi verilecektir.

1.4.4.1.1. Japonya Ulaştırma Emniyeti Kurulu (JTBSB)

1 Ekim 2008 tarihinde kurulan JTBSB, doğru kaza araştırmasının gerçekleştirilmesi, zamanında ve uygun geri bildirim, mağdurları dikkate alma ve örgütsel yapının güçlendirilmesi gibi prensipler temelinde oluşturulmuştur. JTBSB, bilimsel, objektif, kazanın geçmişi de dahil olmak üzere örgütsel nedenleri de göz önünde bulunduran ve son derece hızlı hazırlanan bir rapor hazırlamaktadır. Raporların açık ve anlaşılır olmasına özen gösterilmektedir. Kazaların önlenmesi ve hasarların en aza indirilmesi için tavsiyeler ve görüşler yayınlamaktadır. Kaza sonucu oluşan mağduriyet hakkında mağdur ve aileleri ile irtibatın sağlanması için mağdur ve aileleri irtibat ofisi kurulmaktadır. Ayrıca kaza araştırma metotları hakkında sürekli eğitim ve geliştirme, bilgi paylaşımı ve açıklık Kurul tarafından benimsenmektedir (JTBSB, 2015; Asyalı, 2014: 8).

1.4.4.1.2. Norveç Kaza İnceleme Kurulu (AIBN)

1989 yılında havacılık kazalarını incelemek amacıyla kurulan AIBN, 2008 yılında deniz departmanını kurmuştur. Gemi Emniyet Kanunu çerçevesinde faaliyetlerini sürdüren AIBN, karayolu, demiryolu ve deniz yolunda meydana gelen ciddi kazaları incelemekle görevli bağımsız bir kuruldur. Kurul'un amacı, kazaların nedenlerini belirlemek ve mümkünse emniyeti sağlamak için başkalarını suçlamaksızın emniyete yönelik tavsiyeler sunmaktır. Bu tavsiyeler, insan üzerine olabileceği gibi teknik ya da sistematik faktörler üzerine de olabilir. Bu tavsiyeler resmi otoritelere sunulmaktadır (AIBN, 2015; Asyalı, 2014: 9).

1.4.4.1.3. İngiltere Deniz Kaza Araştırma Şubesi (MAIB)

İngiliz Ulaştırma Bakanlığı'nın bir bölümü olan Kurul, dünyada tüm İngiliz bayraklı gemilerde ve İngiltere karasularında meydana gelen deniz kazalarını araştırmaktadır. Safety Bulletin, Safety Flyer, Safety Digest ve kaza raporları yayınlayan Kurul, rapor edilen deniz kazalarını elektronik ortamda veri tabanı olarak muhafaza etmektedir. Bu sayede istenilen bilgilere hemen ulaşılabilmesinin yanı sıra, istenilen kaza analizlerini de derhal gerçekleştirebilmektedir (MCA, 2015 ; Asyalı,2014:10).

1.4.4.1.4. İngiltere Denizcilik ve Kıyı Emniyeti Ajansı (MCA)

Denizcilik ve Kıyı Emniyeti Ajansı, tüm İngiltere'de hükümetin deniz emniyeti politikalarını uygulamaktan sorumludur. Ajans, kazaları önleme, gemi emniyeti, seyir emniyeti, deniz çevresini koruma, balıkçılık emniyeti ve arama ve kurtarma konularını araştırmaktadır. MCA, kaza önleme çalışmalarından daha çok kıyı emniyeti konularıyla ilgilenmektedir. Kaza araştırmaları ile ilgili sorumluluk ise MAIB'e aittir (MCA,2015; Asyalı,2014:12).

1.4.4.1.5. ABD Ulusal Ulaştırma Emniyeti Kurulu (NTSB)

NTSB, 1967 yılında kurulan bağımsız federal bir ajanstır. Havayolu, demiryolu, denizyolu ve boru hattı kazalarını incelemektedir. Günümüze kadar yaklaşık 13 bin emniyet tavsiyesi yayınlayan Kurul, 5 kişiden oluşmaktadır. NTSB bünyesinde 2000 yılında NTSB Academy kurulmuş, 2006 yılında NTSB Training Center adını almıştır. Yaklaşık 400 çalışanı bulunan Kurul, yılda yaklaşık 2000 hava, 500 diğer kaza araştırması gerçekleştirmektedir (NTSB, 2015; Asyalı,2014: 13).

1.4.4.1.6. Kanada Ulaştırma Emniyeti Kurulu (CTSB)

29 Mart 1990'da kurulan CTSB, kamu kurum ve kuruluşlarından ayrı bağımsız bir sivil kuruluştur. Kaza araştırmaları yapan bu kuruluş, yıllık olarak parlamentoya rapor sunmaktadır. Deniz kaza araştırmalarında tecrübeli kaptan, başmühendis ve gemi inşa mühendisi görevlendiren CTSB, insan hataları ve ergonomi uzmanlığı gerektiren kaza araştırmalarına destek amacıyla uzmanlar sağlamaktadır. 220 çalışanı bulunan kuruluş bünyesinde 5 kişilik bir kurul bulunmaktadır (CTSB,2015; Asyalı,2014:14).

1.4.4.1.7. Danimarka Deniz Kazaları Araştırma Kurulu (DMAIB)

AB düzenlemelerine uygun olarak bağımsız deniz kazaları araştırma kurulu olarak "Deniz Kazaları Araştırma Bölümü" yerine kurulmuştur. Ticaret ve Kalkınma Bakanlığı'na bağlı olan Kurul, yılda ortalama 140 kaza incelemektedir (DMAIB 2015;Asyalı, 2014: 16).

1.4.4.1.8. Avustralya Ulaştırma Emniyeti Bürosu (ATSB)

1 Temmuz 1999'da Hava Güvenliği Soruşturma Bürosu, Deniz Kazaları Soruşturma Birimi ve Federal Yol Güvenliği Ofisi'nin birleşimi ile kurulmuştur. Bir komisyon tarafından yönetilmekte olup bağımsız bir yapıdadır. Başta pilot ve kaptan olmak üzere 65 araştırmacısı bulunmaktadır. Adli bir fonksiyonu bulunmayan ATSB'nin amacı emniyeti artırmaktadır. Gizli Raporlama Sistemi ile çalışan ATSB, deniz, hava ve demiryolu kazalarını incelemektedir (ATSB, 2015;Asyalı,2014:17).

1.4.4.1.9. Almanya Federal Deniz Kazaları Araştırma Bürosu (BSU)

Almanya Ulaştırma, İnşaat ve Kalkınma Bakanlığı'na bağlı olarak 2002 yılında kurulmuştur. Dünya genelinde Alman Bayraklı gemilerin karıştığı kazalar ile Almanya Karasularında yabancı bayraklı gemilerin karıştıkları kazaları inceleme yetkisine sahiptir. (BSU, 2015)

1.4.4.1.10. Türkiye Kaza Araştırma ve İnceleme Kurulu (KAİK)

Ulaştırma alanında meydana gelen ciddi kazaların tek elden incelenmesi ve seyir ve can emniyetinin sağlanması amacıyla 1 Kasım 2011 Tarih ve 28102 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 655 Sayılı Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile sürekli olarak bir kaza araştırma ve inceleme kurulunun oluşturulması hükme bağlanmıştır. 6 Mayıs 2013 Tarih ve 28639 Sayılı Resmi Gazete'de ise Kaza Araştırma ve İnceleme Kurulu Yönetmeliği yayınlanarak göreve başlamıştır. Kurulun başlıca çalışma alanları genel hatlarıyla aşağıdaki gibidir (KAİK, 2015):

- Ulaştırma modlarında meydana gelen ciddi kazaları incelemek,
- Ulaştırma modları emniyet düzenlemeleri ve emniyet yönetimi bakımından belirgin bir etkiye sahip kaza ve olayları incelemek,
- Hazırlanan raporları gerektiğinde taraflara ve ilgili ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlara göndermek,
- Araştırma ve incelemesi yapılan kaza ve olaylar hakkında yıllık istatistikleri yayımlamak.

1.4.4.2. Avrupa Denizcilik Emniyet Ajansı (EMSA)

Avrupa sularında meydana gelen Erika ve Prestige kazalarında, gemi emniyet standartlarının idareler tarafından etkin bir şekilde yerine getirilememesi nedeniyle, Avrupa Komisyonu gemi emniyeti ve deniz çevresinin korunması konusunun, Avrupa deniz taşımacılığı politikasının en önemli maddesi olduğunu vurgulamış ve EMSA'nın kuruluşunu onaylamıştır. EMSA'nın temel amacı, deniz emniyeti, gemilerden kaynaklanan kirlilik ve gemilerde emniyet konularındaki AB kurallarının geliştirilmesi ve uygulanmasında Avrupa Komisyonlarına ve üye devletlere teknik ve bilimsel destek sağlamaktır. EMSA, Avrupa Komisyonu ve üye devletlere, deniz kazaları ve olayları üzerine güvenilir, objektif ve karşılaştırmalı bir bilgi kaynağı sağlamak amacıyla, EMCIP (European Marine Casualty Information Platform) adı altında bir bilgi sistemi kurmuş ve uygulamaya sokmuştur. EMCIP, araştırma kurumlarından sağlanan kaza bilgilerini içeren bir veri tabanıdır. EMCIP verilerinin kullanılması sayesinde, EMSA standart bir formatta Avrupa istatistiklerinin oluşturulmasını sağlamaktadır (Asyalı, 2014: 22-23).

1.4.4.3. Uluslararası İşbirlikleri

Deniz kazalarının araştırılması için kurulan ulusal kurullar, bilgi ve deneyimlerini paylaşabilmek amacıyla çeşitli uluslararası organizasyonlar adı altında bir araya

gelmektedir. Bu kısımda deniz kazalarını araştırma kurullarının oluşturduğu uluslararası birlikler ve organizasyonlara yer verilecektir.

1.4.4.3.1. Uluslararası Ulaştırma Güvenliği Birliği (ITSA)

Uluslararası Ulaştırma Güvenliği Birliği (International Transport Safety Association) (ITSA),1993 yılında ABD, Kanada, İsveç ve Hollanda bağımsız kaza araştırması kurulları tarafından kurulan ve günümüzde 14 üyesi bulunan birliktir. Birliğin kuruluş amacı, her üye ülkede, diğerlerinin denetimlerinden öğrenerek ulaştırma emniyetini arttırmaktır (Asyalı, 2014: 33).

1.4.4.3.2. Deniz Kaza Araştırmacıları Asya Forumu (MAIFA)

Asya bölgesinde yer alan deniz kaza araştırma kurullarının ilk toplantısı Ekim 1998 tarihinde, Asya bölgesinde yapılan deniz kaza araştırmaları üzerine fikir alışverişi yapmak amacıyla ve gayri resmi olarak Tokyo'da yapılmış ve ilk etapta dört adet araştırma kurulunun delegeleri katılmıştır. İlerleyen yıllarda toplantı, resmi bir foruma dönüşmüş ve bölgedeki diğer araştırma kurulları da toplantılara katılmaya başlamıştır. Forum'un amacı, Asya'da meydana gelen deniz kirliliğini önlemek ve deniz emniyetini sağlamak için deniz kaza araştırmaları konusunda üye organizasyonlar arasında işbirliği ve iletişimi sağlamaktır. Asya'da faaliyet gösteren her deniz kaza araştırma organizasyonu Forum'a üye olabilmektedir. Yıllık yapılan toplantılarda sonraki toplantının tarihi ve yeri belirlenmektedir. Ev sahibi ülke tarafından yönetilen toplantıda öneriler fikir birliği ile karara bağlanmaktadır. (Asyalı, 2014: 35).

1.4.4.3.3. Deniz Kaza Araştırmacıları Uluslararası Forumu (MAIFF)

Deniz emniyetini sağlamak ve deniz kirliliğini önlemek amacıyla, deniz kaza araştırmalarında bilgi, tecrübe ve fikirleri paylaşmak için kurulan uluslararası bir organizasyon olan MAIFF'e, ticari ya da idareler haricindeki özel amaçlı kişiler hariç olmak üzere deniz kaza araştırmacısı olarak atanan herkes üye olabilmektedir. Haziran 1992'de 17 üye idarenin katılımı ile Kanada'da yapılan ilk toplantının ardından yıllık olarak toplanan Forum'da sonraki toplantının tarihi ve yeri belirlenmektedir. Ancak üyelerin istemesi halinde ayrıca toplantı da yapılabilmektedir (Asyalı, 2014: 36-38).

1.4.5. Deniz Kazası İstatistikleri

Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı'nın istatistiklerine göre ülkemizin arama kurtarma sahasında son 3 yılda toplam 337 deniz kazası yaşanmış, bu kazalarda 157 ölüm vakası gerçekleşmiştir. 60 kişi kaybolurken, 1748 kişi ise kurtartılmıştır.

Tablo 12: Deniz Kazası İstatistikleri

	2012				2013				2014			
	OLAY	ÖLÜM	KAYIP	KURTARILAN	OLAY	ÖLÜM	KAYIP	KURTARILAN	OLAY	ÖLÜM	KAYIP	KURTARILAN
MARMARA - ÇANAKKALE - İSTANBUL BOĞAZI	82	22	17	168	56	8	3	921	53	31	33	356
EGE DENİZİ	30	69	0	105	24	13	1	43	26	5	2	48
AKDENİZ	12	1	0	12	18	3	2	28	9	3	0	5
KARADENİZ	11	0	0	27	7	2	0	10	8	0	2	25
TOPLAM	135	92	17	312	106	26	6	1002	96	39	37	434

Kaynak: UDHB Verilerinden Tarafımca Derlenmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. EMNİYET KÜLTÜRÜ

2.1. KÜLTÜR ve ÖRGÜT KÜLTÜRÜ KAVRAMI

Bu kısımda kültür ve örgüt kültürü kavramları açıklanacak, ardından örgüt kültürü kavramının oluşumu, özellikleri, belirleyicileri, örgüt kültürünün etkileyen temel faktörler ve örgüt kültürü ile örgüt iklimi arasındaki ilişkiye değinilecektir.

2.1.1. Kültür Kavramı

Kültür, köken olarak Latince'ye uzanan ve çeşitli alanlarda farklı anlamlar kazanmış ve yaygın olarak kullanılan bir kavramdır. Türk Dil Kurumu'nun Güncel Türkçe Sözlük'te yer aldığı haliyle kültür “Tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddî ve manevî değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü” ve “bir topluma veya halk topluluğuna özgü düşünce ve sanat eserlerinin bütünü” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2015).

Danışman ve Özgen kültürü tanımlarken kültürün farklı toplum üyeleri tarafından ortak payda olarak görülme özelliğini ön plana çıkarmış ve “belirli bir sosyal grup ya da toplum üyeleri tarafından paylaşılan, sosyal olarak oluşan, kolektif ve bütüncül” bir kavram olduğunu belirtmiştir (Danışman ve Özgen, 2008: 279). İşcan ve Timuroğlu'na göre kültür ise “bir toplumun kendi iç yasalarına göre biçim kazanması ve gelişmesi, yaşam biçimlerinin çeşitli alanlarda olgunlaşması ve geniş bir toplumun bütün alanlardaki ortak değerleridir” (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 120).

Kültür, düzenli eylemleri; davranış kalıpları, nesnelere, aletlerle yapılan eşyaları, düşünceleri; bilgi ve inançları, duygular, tutum ve inançları içeren yaşam biçimleri bütünüdür. Kültür bu denli geniş kapsamlı bir konu olduğundan, sınıflandırılması zorunludur. Tanımlama düzeyine göre kültürü üst kültür ve alt kültür olarak sınıflandırmak mümkündür. Toplumlarla ilişkin kültürleri üst kültür olarak tanımlarken, toplum içindeki toplulukların kendilerine ait kültürleri de alt kültür olarak tanımlanabilir (Murat ve Açıkgöz, 2007: 2). Bu açıdan bakıldığında örgütler de toplumların bir alt kolu, alt toplulukları olduğundan kendilerine has kültürleri bulunmaktadır.

2.1.2. Örgüt Kültürü Kavramı

Kültürün tanımında da görüldüğü üzere toplumun bir alt kolu olan örgütlerin de bir kültürü bulunmaktadır. Örgüt kültürü denildiğinde sözü edilen veya edilmeyen kurallar, varsayımlar, değerler ve düşünce biçimleri anlaşılmaktadır. Bu kurallar örgütte giyim tarzı, davranış, diğer çalışan ve yöneticilere ve hizmet alanlara gösterilmesi gereken davranış biçimlerini belirlemektedir. Örgütün üyeleri, paylaştıkları bu kültürel değerler vasıtasıyla çevreye adapte olabilme, içsel bütünleme ve koordinasyon konusundaki problemlerine çözümler üretebileceklerdir (Uzkurt, 2008: 131). Tablo 12’de örgüt kültürünün yabancı yazındaki tanımlamaları görülmektedir.

Tablo 13: Örgüt Kültürü Tanımlamaları

Bir organizasyonun üyeleri tarafından paylaşılan değerler sistemi	J. C. Spender
Güçlü, geniş ölçüde paylaşılan temel değerler	C. O. Reilly
“İşler burada böyle yürür” şeklinde ifade edilen yargılar	T. Deal Kennedy
Kollektif olarak programlanmış düşünceler	G. Hofstede
Kollektif anlamlandırmalar	J. Van Maanen
İş yaşamında yaratılan sürekli ve semboller aracılığıyla iletilen inançlar ve değerler	J. M. Kouzes
Organizasyonun çalışanlarına verdiği değer ve inançlarla ilişkili semboller, törenler ve mitler bütünü	W. G. Ouchi
Öyküler, mitler, kahramanlar, sloganlar gibi sembolik anlamları içeren baskın ve iç tutarlılığa sahip paylaşılan değerler bütünü	T. Peters-R.H. Waterman
Bir grubun, içsel ve dışsal uyum problemlerine ilişkin olarak devraldığı, keşfedip geliştirdiği temel kavrayış kalıpları	E.H.Schein
Bir grubun dış adaptasyon ve iç entegrasyon ile ilgili belirli sorunlarla başa çıkmayı öğrenirken bulduğu, keşfettiği veya geliştirdiği bir takım genel varsayımlar	F. Luthans
Çalışanlarca paylaşılan ve örgütü kaynaştıran, felsefeler, ideolojiler, değerler, varsayımlar, inançlar, beklentiler, yaklaşımlar ve normlar	Szilagyı and Wallace

Kaynak: (Griffin ve Moorhead, 1989: 494; Luthans, 1992: 532-563; Szilagyı ve Wallace, 1987: 519; Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998:29; Eşki, 2009: 166).

Örgüt kültürüne ilişkin yapılan farklı tanımlar birlikte değerlendirildiğinde belli başlı ortak özelliklerden söz etmek mümkün olmaktadır. Bu ortak özellikler; örgüt içinde bireyler tarafından paylaşılan değerler, örgütün kültürünü oluşturan değerlerin olduğu gibi kabul edilmesi, örgüt kültürünü oluşturan değerlerin çalışanlar için taşıdıkları sembolik anlamlar olarak sıralanabilir (Özkalp ve Kirel, 2011: 158–160).

Kültür ve örgüt kültürünün toplumsal kültürden etkilendiğine yönelik olarak yapılan çalışmalardan literatürde en çok bilinenlerden biri, Geert Hofstede'nin Türkiye'nin de içinde bulunduğu 40 ülkedeki IBM şirket çalışanlarını kapsayan işe ilişkin değerler ve tutumlarla ilgili araştırmasıdır. IBM şirketlerinde topladığı ve IBM'in baskın kurum kültürünün verilerinden arındırılmış verileri incelemiş; bunun sonucunda da ülkeler arasındaki kültürel farklılıkları istatistiksel olarak ayırmayı başarmıştır. Kültürü tanımlarken Piramit Modeli adını verdiği bir model kullanmıştır. Bu piramit kişilik, kültür ve insan doğası katmanlarından oluşmaktadır (Ünal, 2012:130–131):

Kişilik: Piramidin en üst katmanıdır. Kişiye özeldir. Öğrenilmiş ve daha önceki nesillerden miras kalmıştır.

Kültür: Piramidin orta katmanıdır. Belli bir grup ya da kategorideki insanlara özeldir. Öğrenilmiştir ancak önceki nesillerden gelmemiştir. Hofstede'in araştırmalarının odak noktasıdır.

İnsan Doğası: Piramidin en alt katmanıdır. Tüm insanlarda ortaktır. Evrenseldir. Önceki nesillerden günümüze olduğu gibi aktarıldığı kabul edilmektedir. Sonradan öğrenilmemiştir.

Hofstede, örgüt kültürüne ilişkin değer ve uygulamaların, toplum kültüründen etkilendiği tezi üzerinde durmaktadır. Bu çalışmasında, ilk başlarda en çok üzerinde durduğu katman olan kültürel değerlerin dört boyut altında toplandığını ileri sürmüş, daha sonra bunlara bir boyut daha eklemiştir. Bu boyutlar bireycilik-toplumculuk, güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, erkeklik-dişilik, uzun dönemli planlamadır (Erkmen, 2010: 71–72).

Hofstede'in kültür modelinde yer alan belirsizlikten kaçınma, emniyet kültürünün de temelini oluşturmaktadır. Bir topluluğun üyelerinin bilinmeyenler hakkında ne kadar endişeli olduğu ve bunun sonucu olarak da belirsizliği en aza indirerek endişeyle ne kadar başa çıkmaya çalıştıkları Hofstede'in modelinin belirsizlikten

kaçınma boyutunu oluşturmaktadır. Belirsizlikten kaçınmanın düşük olduğu toplum ve örgütlerde, belirsizlik normal yaşamın bir gereği olarak kabul edilerek, belirli düzeylerde riskler üstlenilir (Ünal, 2012: 132–135). Dolayısıyla belirsizlikten kaçınma düşük olduğunda emniyetli davranışlar da terkedilebilmektedir. Emniyetsiz davranışlar sonucunda ortaya çıkabilecek risklerin zaten hayatın doğal akışında yer alan unsurlar olduğu düşüncesi ile emniyetsiz davranışlar sergilenebilmektedir. Bu nedenle emniyet kültürü ile Hofstede'in kültür modeli birbiri ile ilişkili kavramlardır.

2.1.3. Örgüt Kültürünün Oluşumu

Örgüt kültürünün oluşumunda şüphesiz birçok faktör bulunmaktaysa da örgüt kültürünün oluşumunu sağlayan en temel faktör kurucunun rolüdür. Örgüt kültürünün kurucuları, kendilerini önceki değer ve ideolojiler bağlamında kısıtlamadığından örgütlerin kültürlerini yapılandırmak konusunda daha fazla etkiye sahip olabilmektedir. Örgüt kültürünün kurucularının dışında faktörler de elbette bulunmaktadır. Örgüt kültürünün oluşumu, belli başlı bazı adımlardan meydana gelmektedir. Bu adımları şu şekilde sıralamak mümkündür (Erkmen, 2010: 15).

- Kurucu, yeni bir girişimi oluşturmak fikrini hayata geçirmek amacıyla harekete geçer.
- Kurucu, bu fikri hayata geçirebilmek için aynı idealleri paylaşabileceği diğer kişileri de bir araya getirerek grubu oluşturur. Grubu, fikrin uygulanmaya değer olduğunu, kimi risklerin alınabilir olduğunu ikna eder ve bu inanç tüm gruba yerleşir.
- Oluşturulan bu grup, yatırımını arttırarak, kuruluş yerini belirleyerek, bina ve diğer tüm kaynakları birleştirerek örgütü oluşturma faaliyetlerine başlamaktadır.

- Ardından örgüte diğer elemanlar katılarak ortak bir geçmiş oluşturulmaya başlanır.

2.1.4. Örgüt Kültürünün Temel Özellikleri

Örgüt kültürü, anlam ve içerik bakımından çeşitli özelliklere sahiptir. Bu özellikler, örgüt kültürünü açıklamak konusunda daha detaylı bilgiler sunabilmektedir. Bu özellikleri şu şekilde sıralamak mümkündür (Erkmen, 2010: 18-19):

- Örgüt kültürü, çevreyle mücadelede bir tür yol haritasıdır. Örgüt içi ilişkileri düzenleyerek uygun hareketlerin neler olduğunu belirlemektedir. Örgüt içindeki bilgi akış sürecini belirleyerek mevcut problemlerin çözüm yollarını önermektedir.
- Örgüt kültürü, ortak bir amaca yönelik çalışmalar esnasında karşılaşılan zorlukların aşılabilmesini sağlamaktadır. Örgüt kültürü, örgütlerin güçlüklerle mücadele etmesini sağlayan öğrenilmiş davranış, düşünme ve hissetme biçimidir.
- Örgüt kültürü, bireyler tarafından oluşturulmaktadır.
- Örgüt kültürü, belli davranışları onaylayan, belli davranışları ise dışlayan yapıdadır. Örgüt içerisinde davranışlar, kültüre ve inançlara uymaktadır. Kültür ile bireylerin örgütler içinde kimlik kazanması mümkün hale gelmektedir.
- Örgüt kültürü, örgüt içerisindeki çatışmalarda denge noktasının bulunmasına imkan vermektedir.
- Kültürü oluşturmak için bireylerin bir arada zaman geçirerek, bazı belirsizlikler ve bunlarla baş etme yollarını birlikte paylaşmaları gerekir. Diğer bir ifadeyle kültür tecrübelerine dayanır ve bunun için de zaman geçmelidir.

- Kùltùrler, tek başına hareket eden bireyler tarafından değil, birbiri ile ilişki halinde hareket eden bireyler tarafından oluşturulurlar.
- Kùltùrler, devamlılık sağlasa ve nesilden nesile aktarılsa da statik değil, dinamiktir, sürekli olarak değişir. Bunun çeşitli sebeplerinden biri, yaşam sorunları ve mücadelelerine karşı belirli düzeyde yaratıcı ve yenilikçi olarak yanıt verme gereğidir.

2.1.5. Örgüt Kùltürünün Belirleyicileri

Örgüt kùltürünün belirleyicileri, değerler, normlar, temel varsayımlar, hikayeler ve masallar, semboller ve dildir.

Değerler: Çalışanların işlem ve eylemlerini tanımlamaya, değerlendirmeye ve yargılamaya yarayan kıstasların kaynağıdır. Değerler, normlardan daha geniş ve somut kavramlardır. Normlar, çalışanlar tarafından uygulanması gereken kurallardır. Normları bu niteliğe büründüren ise örgütün değerleridir (Başaran, 1982: 112).

Normlar: Örgüt kùltürü içindeki davranışı etkileyen, sosyal sistemi kurumsallaştıran ve güçlendiren öğelerdir. Normlar, çalışanların benimsediği davranış kurallarıdır. Çalışanların örgüt içerisinde ne şekilde davranacağını ve insanlarla nasıl iletişim kuracağını konusunda yol göstermektedir.(Başaran 1982: 113)

Temel Varsayımlar: Örgüt içerisindeki birey ya da grupların davranış, düşünce ve söylemlerinin sınırlarını çizen ilkelerdir. Temel varsayımların, örgüt kùltürü içinde başka seçeneklerle kıyaslama kabul etmeyecek kadar doğal ve kabul edilmiş egemenliği bulunmaktadır (Bozkurt, 1996: 91; İşcan ve Timuroğlu, 2007: 122)

Hikayeler ve Masallar: Örgütün geçmişine yönelik hikayelerin kulaktan kulağa genellikle abartılarak anlatılması sonucu ortaya çıkan kùltür taşıyıcılarıdır.

Örgütün geçmişi ve bugünü arasında bir tür köprü görevi görmektedir. (Gordon,1993 : 48)

Semboller: Semboller, özel bir anlam ifade eden obje, olay ya da hareketlerdir. Şirket logoları, bayrakları ve ticari unvanları gibi kolayca akılda kalabilecek unsurlardır (Özkalp ve Kirel, 2011:189).

Dil: Örgüt çalışanlarının kendi aralarındaki iletişimde kullandığı semboldür. Bu ortak payda, çalışanların kendilerini örgüte ait hissetmelerini sağlamaktadır. Ortak dil, örgüt çalışanlarının ortak davranışlar oluşturmalarına katkı sağlamaktadır (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2010: 69).

2.1.6. Örgüt Kültürünü Etkileyen Temel Faktörler

Bir örgütün kültürü; o günkü liderlerden, örgütün tarihi ve geleneklerinden, teknoloji, ürün, hizmet ve rekabetten, müşterilerden, örgüt beklentilerinden, bilgi ve kontrol sistemlerinden, hukuki düzenlemeler ve örgüt çevresinden, prosedürler ve politikalarından, ödül sistemleri ve performans ölçümlerinden, örgüt yapısı ve kaynaklardan, üst yönetimin belirlediği amaçlar, değerler ve inançlardan etkilenmektedir. Ayrıca motivasyon, iletişim, liderlik, yönetim süreci, organizasyon yapısı ve yönetim tarzı ile ilgili olgular örgüt kültürünü etkileyen faktörlerdir (Çiçek, 2009: 28).

2.1.7. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi

Örgüt iklimi, örgüte kimliğini kazandıran, iş görenlerin davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından algılanan, örgüte egemen olan psikolojik havadır. Örgütün yönetim biçiminin ve örgütte oluşturulan iklimin, iş görenlerin işten doyumunu ile ilişkisi yüksektir. Güven veren; dürüst, adil davranılan, ilişkilerin iyi olduğu, çatışmaların en aza indiği ortam, iş görenlerin işten doyumunu olumlu yönde

etkiler. Örgüt ikliminin olumlu olması çalışma koşullarının iyiliğini gösterir (Tutar, 2003: 264).

Örgüt kültürü ve örgüt iklimi kavramları birbiriyle ilişkili ancak birbirinden farklı kavramlardır. İki kavram arasındaki temel farklılıkları şu şekilde özetlemek mümkündür (Efil, 2006: 177):

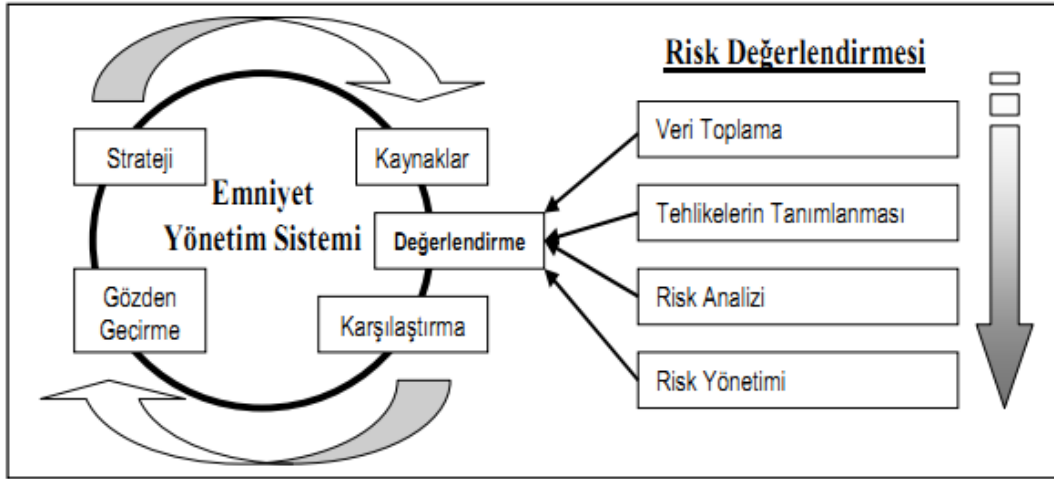
- Örgüt iklimi, sosyoloji ve antropolojinin temel ilkeleriyle ilgiliyken; örgüt kültürü, psikolojinin temel ilkeleriyle ilgilidir.
- Örgüt iklimi; bireylerin, işletme içindeki çalışmanın şekliyle ilgili beklentilerini ve bu beklentilerin gerçekleşme derecelerini yansıtan algıya yönelik oluşan havayı ifade ederken; örgüt kültürü ise, tüm örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını şekillendiren mevcut değer ve inançları temsil eder.
- Örgüt iklimi, örgüt kültürüne kıyasla daha kısa sürelidir.
- İklim değerleyici bir kavram iken, kültür belirleyici bir kavramdır.
- Kültür davranış normlarını oluştururken, iklim ise bu davranış normlarına uyumun derecesi hakkında bir göstergedir.
- Kültür, iklime göre daha bağımsız ve değişken bir özellik göstermekte ve kültürün değişimi için belli bir süreç gerekmektedir. İklim ise daha bağımlı bir değişken olması sebebiyle çabuk değişebilen bir yapıdadır.
- Kültür; değerleri ve varsayımları paylaştığından, iklim kavramını da kapsamaktadır. Kültür, paylaşılan varsayımları, iklim ise paylaşılan algılamalar bütünü ifade etmektedir.

2.2. EMNİYET KÜLTÜRÜ KAVRAMI

2.2.1. Emniyet Yönetimi ve Risk Değerlendirmesi

Emniyet Yönetimi, kaza ya da kazaya yakın olaylar yaşanmaması amacıyla yönetimin ve çalışanların göstermesi gereken faaliyetler bütünüdür. Bu faaliyetler gerçekleştirildikten sonra elde edilen verilerin doğru şekilde analizi ile gelecekte yapılması gereken faaliyetler belirlenmektedir (Zorba ve Kişi, 2009: 34).

Şekil 7: Emniyet Yönetimi Sistemi



Kaynak: (Kuleyin ve Asyalı, 2007: 245)

Emniyet yönetimi ile risk değerlendirmesi kavramları birlikte kullanılabilir. Emniyet yönetimi, ancak ve ancak tehlike ve risklerin belirlenmesi için yapılacak olan bir risk değerlendirmesinin sonuçlarıyla gelişebilecektir. Bu nedenle emniyet yönetimi sistemi, emniyet önceliklerini belirleyen ve bu öncelikleri yöneten risk yönetimi sisteminin performansı hakkında bilgi veren bir risk değerlendirilmesine ihtiyaç duymaktadır. Bu açıdan bakıldığında risk değerlendirmesi ve emniyet yönetimi birbirini tamamlayan iki

kavramdır. Kısaca, risk değerlendirmesi riski tanımlamakta, emniyet yönetimi ise riski yönetmektedir. (Kuleyin ve Asyalı, 2007: 244-245).

2.2.2. Emniyet Yönetimi ve Emniyet İklimi

Emniyet iklimi, işyerindeki emniyetin sağlanmasında önemli bir örgütsel faktör olarak kabul edilmektedir. Emniyet iklimi kavramını ilk tanımlayanlardan biri olan Zohar; emniyet iklimini, “çalışanların çalışma çevresi hakkında paylaştıkları bütüncül algılarının bir özeti” olarak tanımlamıştır (Zohar, 1980: 96; Dursun, 2013: 61).

Emniyet kültürü ve emniyet iklimi kavramları çoğunlukla birbirini yerine kullanılan kavramlardır. Ancak birbirini tam olarak karşılayan kavramlar değildir. Dolayısıyla emniyet kültürü ve emniyet iklimi arasında bazı farklar bulunmaktadır. Tüzüner ve Özaslan (2011: 142) emniyet kültürünün, kavramsal olarak aynı zamanda emniyet iklimini de kapsadığını ileri sürerken; emniyet kültürünü iş güvenliği ile ilgili “yazısal olmayan organizasyonel kurallar” olarak tanımlayan Şerifoğlu ve Sungur (2007: 42), emniyet ikliminin ise çalışanların algısına odaklandığını ve neyin destekleneceği neyin ödüllendirileceği konusunu da içerdiğini belirtmektedir. Ayrıca emniyet kültürünün daha derin ve değişiminin zor olduğunu ileri sürmekte, iklimin ise çabuk değişebilen ve liderlikten çabuk etkilenen bir kavram olduğunu söylemektedir.

Emniyet kültürü, çoğunlukla örgüt ve işe yönelik paylaşılan temel tutum, inanç ve değerlerdir. Emniyet iklimi ise örgütsel politikalar ve yönetim, iş uygulamaları ve çalışma çevresine yönelik olarak daha çok günlük algılardır. Dolayısıyla emniyet iklimi, emniyet kültüründen daha sınırlı bir alana odaklanmaktadır (Dursun, 2011: 127).

2.2.3. Emniyet Yönetimi ve Emniyet Kültürü

Risk değerlendirmesi ve emniyet yönetimi kadar önemli bir diğer konu da örgüt kültürünün emniyet yönetimine yansması olan emniyet kültürüdür. Emniyet kültürü, büyük örgütsel kazalarda alınan önlemler sonucunda gelişen ve daha geniş bir şekilde bireysel kazaların açıklanmasında kullanılan bir kavramdır. Örgütlerin kendilerine has kültürleri bulunmaktadır. Emniyet kültürü de örgütün hem yönetimiyle ilgili hem de kişisel davranışlar ve alışkanlıklar yoluyla bireylerle ilişkili bir kavramdır (Zorba ve Kişi, 2009: 35).

Emniyet ile ilgili olarak kronolojik sıralamaya bakıldığında önceleri herkesin kendi kişisel sorunu olarak görüldüğü, ancak 1980'lerde emniyet konusu üzerinde ciddiyle durulan bir konu haline geldiği görülmektedir. Bu kapsamda ilk olarak emniyet yönetimi prensipleri (ESM) oluşturulmuştur. 1988 yılında Kuzey Denizi'nde meydana gelen Piper Alpha kazasının ardından ise emniyetli yönetim sistemi (SMS) geliştirilmiştir. Bu sistemin uygulanması ile kazanılan tecrübelerin sonucunda ve ortaya çıkan yeni ihtiyaçlar nedeniyle sağlık, emniyet ve çevre yönetimi sistemi (HSE-MS) oluşturulmuştur. Günümüzde ise tüm bu emniyet yönetimi sistemlerini kapsayacak ve daha kapsamlı olarak ele alacak şekilde emniyet kültürü anlayışı benimsenmektedir (Terzi ve Gazioğlu, 2014: 30).

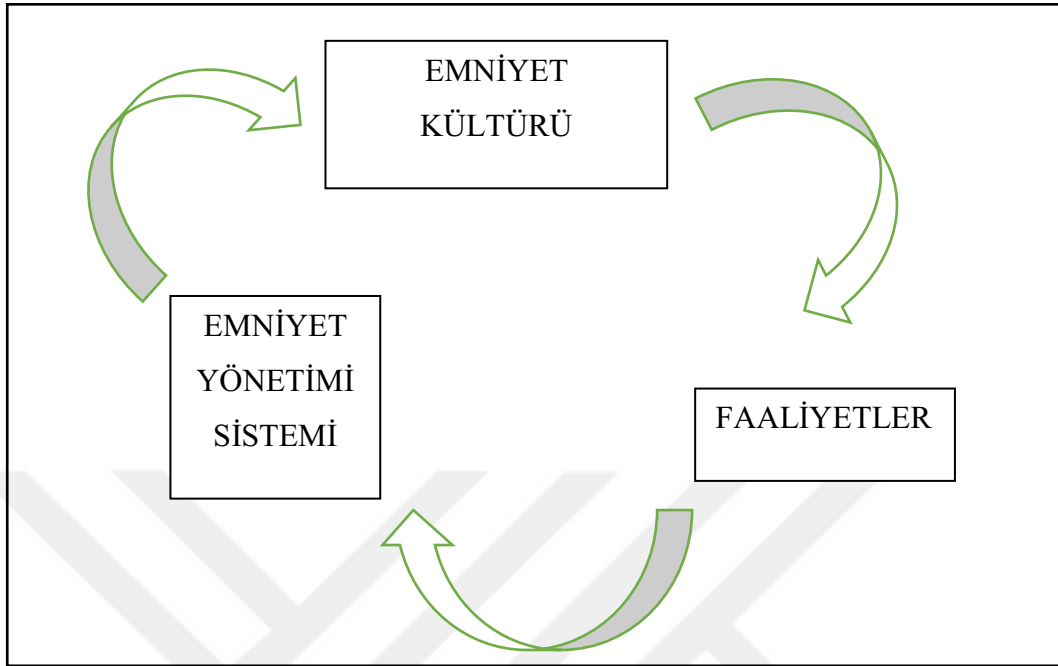
Çernobil Kazası ile ilk kez gündeme gelen emniyet kültürü kavramı kazaların önlenmesinde insan faktörünün önemini yansıtmaktadır. Çünkü kaza sonucu 1987 yılında Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD) Nükleer ajansı tarafından hazırlanan raporda, kurumun emniyet kültürünün zayıflığından söz edilmiş ve bu zayıflık kazanın nedenlerinden biri olarak gösterilmiştir. İş kazalarının önlenmesine yönelik yapılan çalışmalarda, çoğunlukla mühendislik bakış açısıyla teknik olarak yapılan çalışma ve önlemleri içermekle beraber çalışanların davranışlarıyla ilgili olarak insan faktörü de göz önünde bulundurulmaktadır (Aytaç, 2011: 32).

Bu kaza ile ilk defa gündeme gelen bu kavram ve önemi, çeşitli şekillerde vurgulanmasına rağmen, hazırlanan raporda detaylı bir şekilde tanımlanmamış ve ölçülebilirliği üzerine araştırmalar yapılmamıştır. Fakat, IAEA 1991 yılında güvenlik kültürünü, “kurumun sağlık ve güvenlik programlarının yeterliliğine, tarzına ve uygulamadaki ısrarına karar veren birey ve grupların değer, tutum, yetkinlik ve davranış örüntülerinin bir ürünü” şeklinde tanımlamıştır (Dursun, 2013: 62).

Emniyet kültürü, örgüt kültürünün bir parçasıdır. Wiegmann vd.’nin 2002 yılında emniyet kültürüne yönelik çalışmasında enerji, havacılık ve üretim gibi farklı sektörlerle ilişkin birçok emniyet kültürü tanımlaması yapılmıştır. Tüm sektörler için geçerli olabilecek bir tanımlamaya göre emniyet kültürü; “çalışanların güvenliğe yönelik paylaştıkları tutum, inanç, algı ve değerlerin bir yansımasıdır” (Wiegmann vd, 2002)

Wiegmann ve diğerlerine göre başarılı bir emniyet kültürünün ölçülmesinde örgütsel iklim, yönetimin katılımı, personel güçlendirme, raporlama sistemi ve ödüllendirme sistemi olmak üzere beş adet belirleyici söz konusudur. Başarılı bir emniyet kültürü, bu belirleyicilerin etrafında şekillendirilmektedir. Bu belirleyiciler, başarılı bir emniyet yönetimi sisteminin parçası olarak emniyet kültürünün şekillenmesine yardımcı olmaktadır. Şekil 8’de yapılan faaliyetlerin emniyet kültürü ile olan ilişkisi görülmektedir (Lappalainen, 2008: 26)

Şekil 8: Emniyet Kültürü ve Emniyet Yönetim Sisteminin Faaliyetler ile İlişkisi



2.2.4. Emniyet Kültürünün Özellikleri

Emniyet kültürü, örgüt kültürünün bir alt boyutudur. Örgüt içerisinde davranışları düzenleyen örgüt kültürünün yanında emniyet ile ilgili davranış ve tutumların nasıl olması gerektiği ile ilgilenmektedir. Dolayısıyla güvenliği ve emniyeti tehdit edebilecek davranış ve uygulamalardan oluşabilecek zararın en aza indirgenmesi amacıyla emniyete öncelik veren algı, inanç, tutum, kural, rol ve sorumluluk hislerinin bütünüdür. Bu açıdan bakıldığında emniyet kültürünün sahip olması gereken ideal özellikler şunlardır (Ryan, 2000: 2):

- Tüm çalışanların güvenlik kuralları ve düzenlemelerine her zaman uyması beklenmektedir.

- Çalışanlar, tehlikelere karşı sürekli tetikte olmalıdır. Tehlikeli bir durum baş gösterdiğinde tüm çalışanlar, durumu düzeltmek için inisiyatif kullanmalıdır.
- Tüm çalışanlar, emniyet ve güvenliğe ilişkin faaliyetlere katılma konusunda istekli olmalıdır.
- Emniyet ve güvenliğe ilişkin konularda açık bir iletişim olmalıdır. Azarlanma ya da disiplin cezası korkusu olmamalıdır.
- Emniyet ve güvenlik ile ilgili olarak ortaya çıkan sorunlar, iş ortamının daha emniyetli ve daha güvenli hale getirilebilmesi için bir fırsat olarak görülmelidir.
- Emniyet ve güvenliğe yönelik eğitim programları, çalışanların işlerinde güvenliği sağlamaları için gerekli bilgi ve beceri ile yeteneği sağlamalıdır.
- Bütün çalışanlar yaptıkları işlerde ortaya çıkabilecek potansiyel tehlikeleri anlayarak gerekli şekilde değerlendirmelidir.
- Çalışanlar, gereksiz yere risk almamalıdır.
- Yöneticiler, çalışanların gereksiz yere risk almalarına neden olmamalıdır.
- Düzeltici bir geribildirim sistemi olmalıdır.
- İş arkadaşlarının emniyet konusunda destek verdiği bir çalışma çevresi bulunmalıdır.
- Bütün faaliyetler, tehlikelerin yok edilmesi ve yaralanmaların önlenmesi üzerine odaklanmalıdır.

2.2.5. Emniyet Kültürünün Oluşumu

Her örgütün kendine has değerleri ve doğru kabul ettiği iş yapma yolları bulunmaktadır. Örgüt kültürü, bu değer ve iş yapma yollarının birleşiminden oluşmaktadır. Ancak kendiliğinden ve bilinçsizce şekillenen bir kültür bulunmamaktadır. Emniyet kültürü de örgüt kültürünün bir alt kolu olarak rastgele oluşmamaktadır.

Emniyet kültürünün oluşması için kurucunun ve kurumun içinden çıktığı ulusal kültürün etkisi bulunmaktadır. Sağlıklı bir emniyet kültürü, ülkenin sanayileşmesini de olumlu yönde etkilemektedir. Sanayileşmesini tamamlayamamış toplumlarda iş alanlarında emniyet kültürünün oturması da son derece zordur. Kültür, yazılı olmayan ve uzun vadede yerleşen kurallar bütünü olduğundan, emniyet kültürünün de kısa vadede oluşumu mümkün değildir (Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 42).

İşin emniyetli bir şekilde yapılmasına yönelik performans, güçlü bir emniyet kültüründen olumlu olarak etkilenmektedir. Buna göre tepe yönetiminin liderliği ve ilk kademe yönetimin taahhüdü ile çalışanların iş güvenliğine katılımının kombinasyonundan oluşan iki boyutlu bir emniyet kültürü kavramından söz edilebilmektedir. Bu noktada ilk boyut yönetimin emniyet misyonunu, ikinci boyut ise çalışanların sağlık ve emniyete olan duyarlılığıdır. Bu yaklaşıma göre bu boyutların farklı kombinasyonlarından oluşan zarar-hasar kültürü, bürokratik emniyet kültürü, kişisel yaklaşımlar kültürü ve bütünleştirilmiş emniyet kültürü olmak üzere dört güvenlik kültüründen bahsedilebilmektedir (Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 43).

Emniyet kültürünün oluşması için bu dört emniyet kültürü tipinin içselleştirilmesi gerekmektedir. Emniyet kültürünün içselleştirilmesi ile verimlilik de olumlu olarak etkilenecektir. Emniyet kültürünün içselleştirilmesi, tepe yönetimin uygulamalarıyla mümkün olmaktadır. Yönetimin iş güvenliğini sözde önemser gözükmemesi, çalışanlar tarafından ayırt edilebilmekte ve bu durumda emniyet bilincinin ve kültürünün oluşumu mümkün olmamaktadır. Emniyet kültürünün oluşumunda dikkate alınması gereken unsurlar şunlardır (Şerifoğlu, Sungur, 2007: 47-49).

- Emniyetli çalışma ortamının oluşturulması için danışma, talimat, eğitim ve etkili denetimin sağlanması,

- Uygulamada yasal mevzuatın ve organizasyonun belirlediği kurallara uyulmasının sağlanması,
- Çalışanların emniyet bilincinin yerleşebilmesi için örgütsel iletişime önem verilmesi ve emniyet bilincini arttırmaya yönelik eğitimler verilmesi,
- İşlerin emniyetli bir şekilde yapılabilmesi için değerlendirmeler yapılması,
- Çalışanların emniyet ve refahına yönelik olarak yazılı bir metin oluşturulması, yayımlanması ve sürekli güncellenmesi

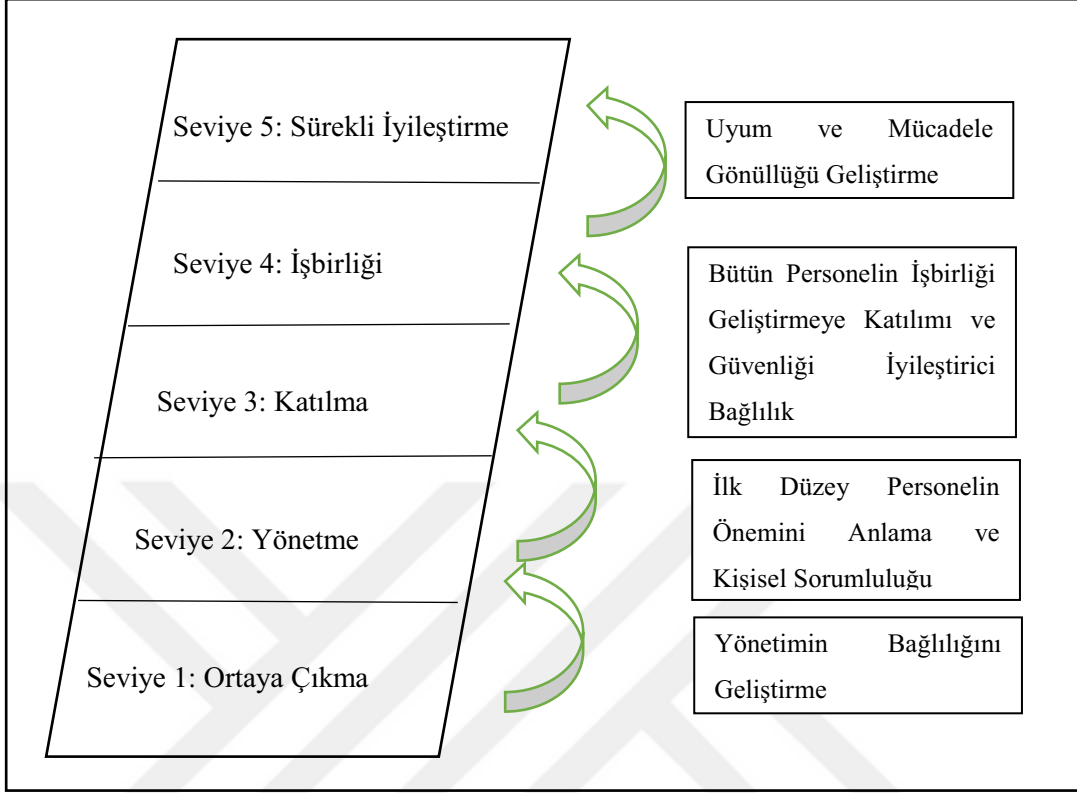
2.2.6. Emniyet Kültürü Modelleri

Emniyet kültürü modelleri çoğunlukla tanımlamalar ve boyutlar bağlamında oluşturulmuştur. Literatürde en sık kullanılan emniyet kültürü modelleri, Olgunlaşma Modeli, Karşılıklı Emniyet Kültürü Modeli, Emniyete Yönelik Tutumların Tasarım Modeli, Toplam Emniyet Kültürü Modeli ile Berends'in Emniyet Kültürü Modeli'dir.

2.2.6.1. Emniyet Kültürü Olgunlaşma Modeli

Fleming tarafından oluşturulmuştur. Modele göre emniyet kültürü en alttan en üste kadar ortaya çıkma, yönetme, katılma, işbirliği ve sürekli iyileştirme olmak üzere toplam 5 aşamadan oluşan bir süreçtir. Model, her aşamada, bir önceki aşamanın eksiklerinin ve zayıflıklarının giderilmesi temelinde ilerlemektedir. Bu nedenle herhangi bir seviyenin atlanmaması gerekmektedir. Modele göre emniyet performansı, seviye arttıkça artmaktadır. Buna göre en düşük emniyet kültürü performansı ortaya çıkma evresinde iken, en yüksek performans ise sürekli iyileştirme evresinde oluşmaktadır. (Dursun, 2012: 44). Şekil 9'da Emniyet Kültürü Olgunlaşma Modeli görülmektedir.

Şekil 9: Emniyet Kültürü Olgunlaşma Modeli

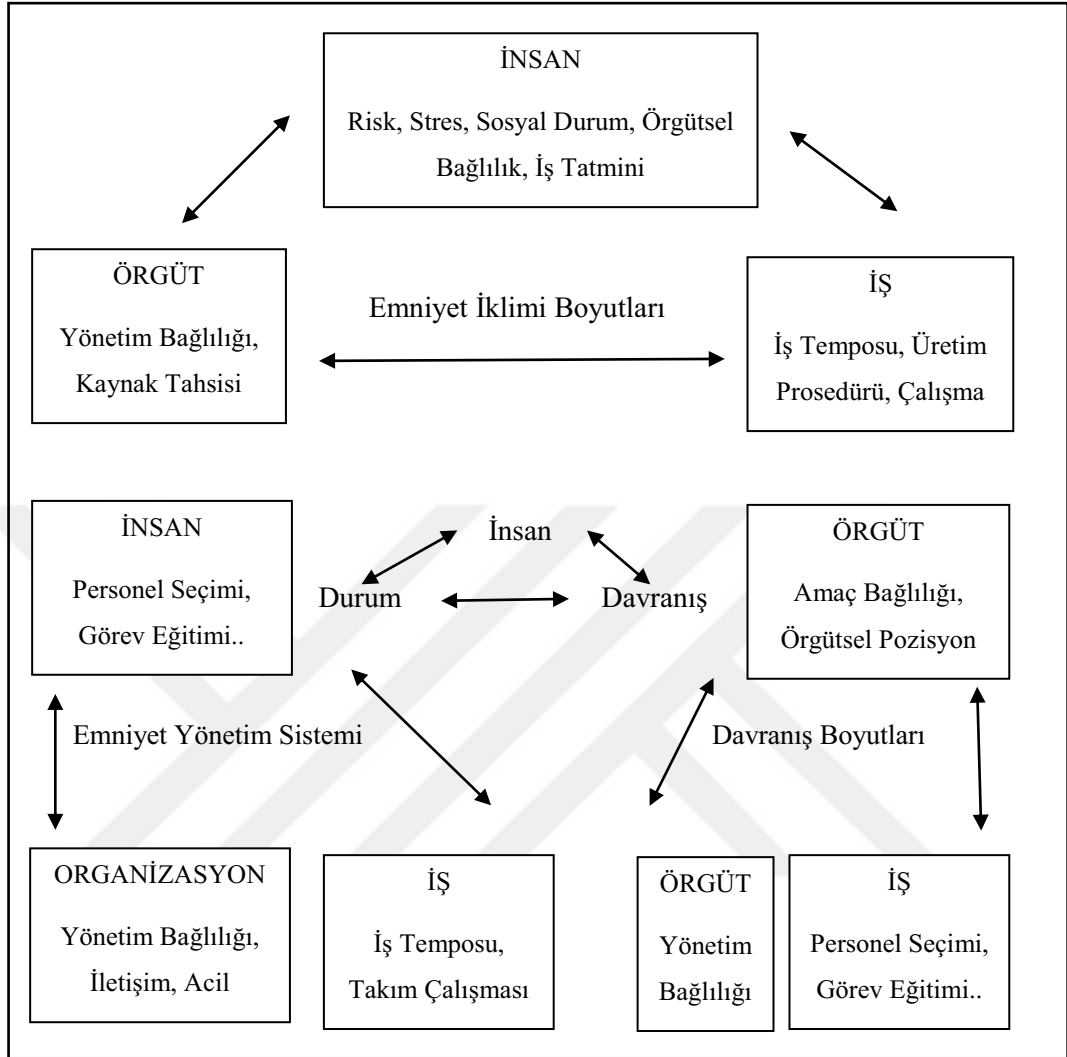


Kaynak: (Fleming, 2000: 7; Dursun, 2012: 46).

2.2.6.2. Karşılıklı Emniyet Kültürü Modeli

Cooper tarafından oluşturulmuştur. Modelde üç bileşen söz konusu olup bunlar, sübjektif iç psikolojik faktörler, gözlemlenebilir güvenlikle ilgili davranışlar ve objektif durumsal özelliklerdir. Sübjektif iç psikolojik faktörler anketler yardımıyla, güvenlikle ilgili davranışlar kontrol listeleri yardımıyla ve durumsal özellikler ise güvenlik yönetim sistemi denetim ve kontrolü yardımıyla değerlendirilebilmektedir (Dursun, 2012: 47). Şekil 10'da Karşılıklı Emniyet Kültürü Modeli görülmektedir.

Şekil 10: Karşılıklı Emniyet Kültürü Modeli

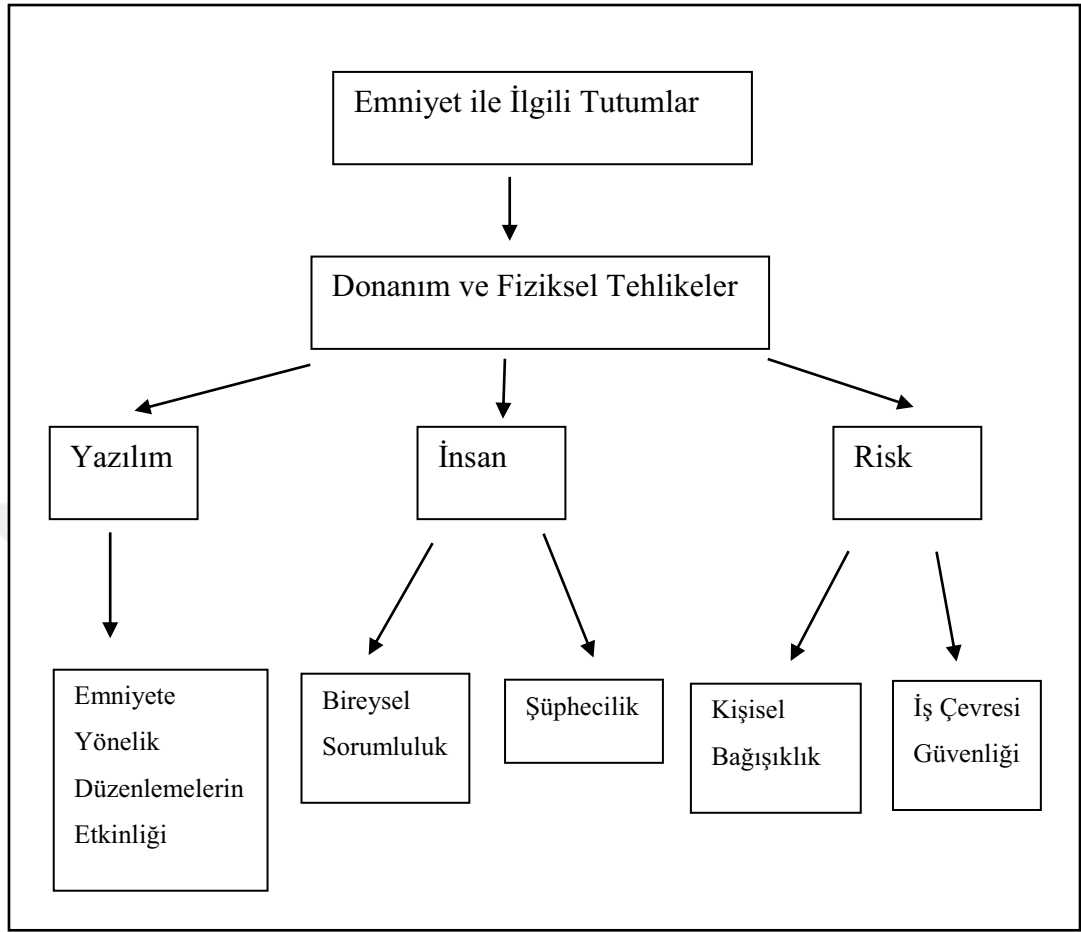


Kaynak: (Cooper, 2000: 120; Dursun, 2012: 48).

2.2.6.3. Emniyete Yönelik Tutumların Tasarım Modeli

Cox ve Cox tarafından 1991 yılında geliştirilmiştir. Model, temel olarak organizasyonlarda emniyetle ilgili tutumları 4 temel kategori (Donanım, yazılım, insan ve risk) altında incelemektedir (Cox, Cox, 1991: 106; Dursun, 2012: 48). Şekil 11'de Emniyete Yönelik Tutumların Tasarımı Modeli görülmektedir.

Şekil 11: Emniyete Yönelik Tutumların Tasarım Modeli

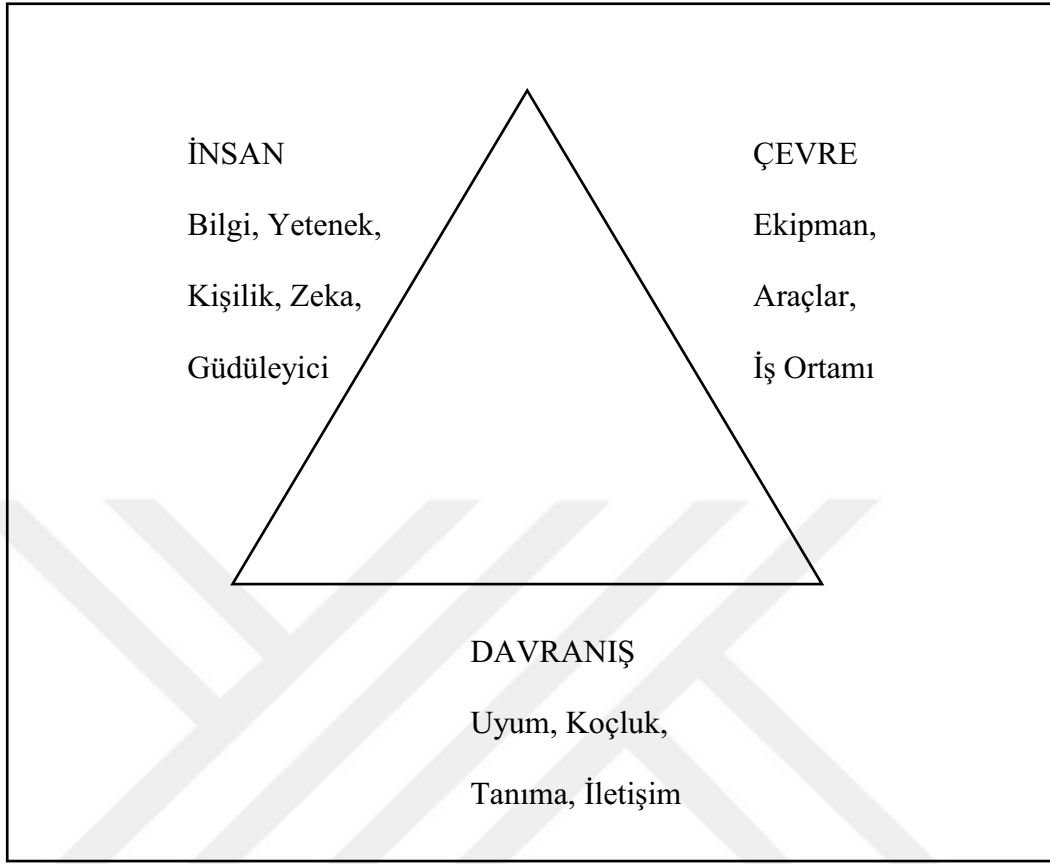


Kaynak: (Cox&Cox, 1991: 106; Dursun, 2012: 49).

2.2.6.4. Toplam Emniyet Kültürü Modeli

Geller tarafından 1994 yılında oluşturulmuştur. Model, insan, çevre ve davranış arasında interaktif ve dinamik bir emniyet üçgeni etrafında ortaya konulmuştur. Model, dinamik ve interaktif yapısından dolayı, bir faktördeki değişimin, diğer iki faktör üzerinde de etkili olacağını öne sürmektedir (Geller, 1994:18, Dursun, 2012: 49). Şekil 12’de Toplam Emniyet Kültürü Modeli görülmektedir.

Şekil 12: Toplam Emniyet Kültürü Modeli

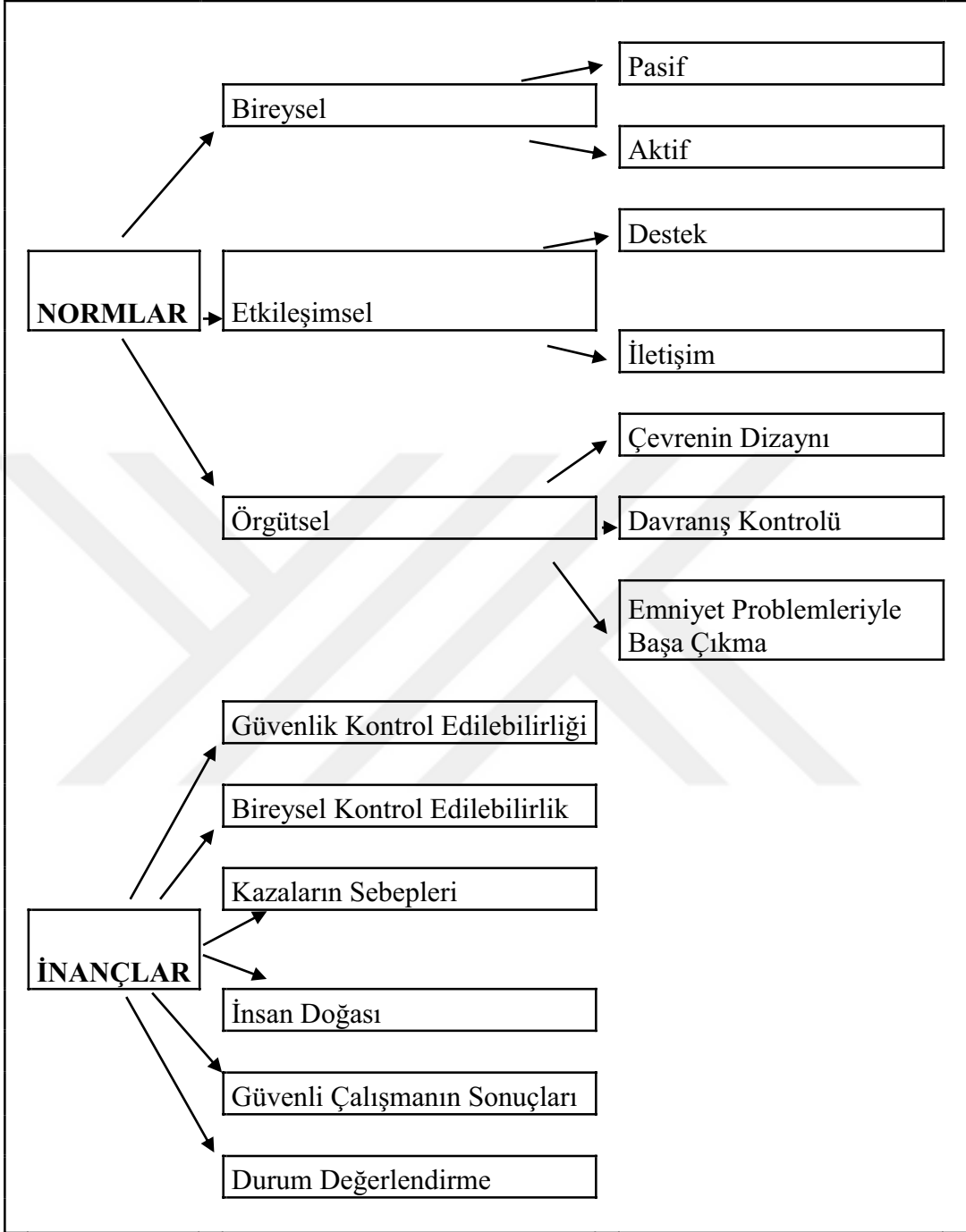


Kaynak: (Geller, 1994:18; Dursun, 2012: 50).

2.2.6.5. Berends'in Emniyet Kültürü Modeli

Berends tarafından 1995 yılında geliştirilmiştir. Model, normlar ve inançlar olmak üzere iki temel faktör etrafında oluşturulmuştur. Normlar, bireysel, etkileşimsel, örgütsel normlar olarak; inançlar ise güvenlik kontrol edilebilirliği, kaza sebepleri ve insan doğası olarak bölümlere ayrılmaktadır (Berends, 1995: 241; Dursun, 2012: 50). Şekil 13'de Berends'in Emniyet Kültürü Modeli görülmektedir

Şekil 13: Berends'in Emniyet Kültürü Modeli



Kaynak: (Berends, 1995: 241; Dursun, 2012: 51).

2.2.7. Deniz Taşımacılığında Emniyet Kültürüne İlişkin Literatür

Deniz taşımacılığında emniyet kültürüne ilişkin olarak yerli ve yabancı literatürde çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Bu kısımda deniz taşımacılığında emniyet kültürüne ilişkin olarak yapılan çalışmalardan örnekler sunulacaktır.

Hanninen, 2007 yılında yayımladığı makalesinde Ro-Ro gemisi Estonia'nın geçirdiği kazayı emniyet kültürünün zayıf olmasına bağlamıştır. Kazanın oluşmasından çok önce alınabilecek önlemlerin alınmamış olmasının kazaya neden olduğunu açıklamıştır. Hanninen, deniz taşımacılığı sektöründe risk yönetimi sisteminin az gelişmiş olması ve mevcut riskler ile baş edebilme kapasitesinin yetersizliğinden dem vurmıştır. Estonia kazasında çalışanların kask dahi takmadıklarını belirtmiştir. Haninnen'e göre kazada deniz taşımacılığında emniyet kültürüne yönelik en büyük kusurlar şu şekilde gerçekleşmiştir (Hanninen, 2007: 41 ; Lappalainen, 2008: 26).

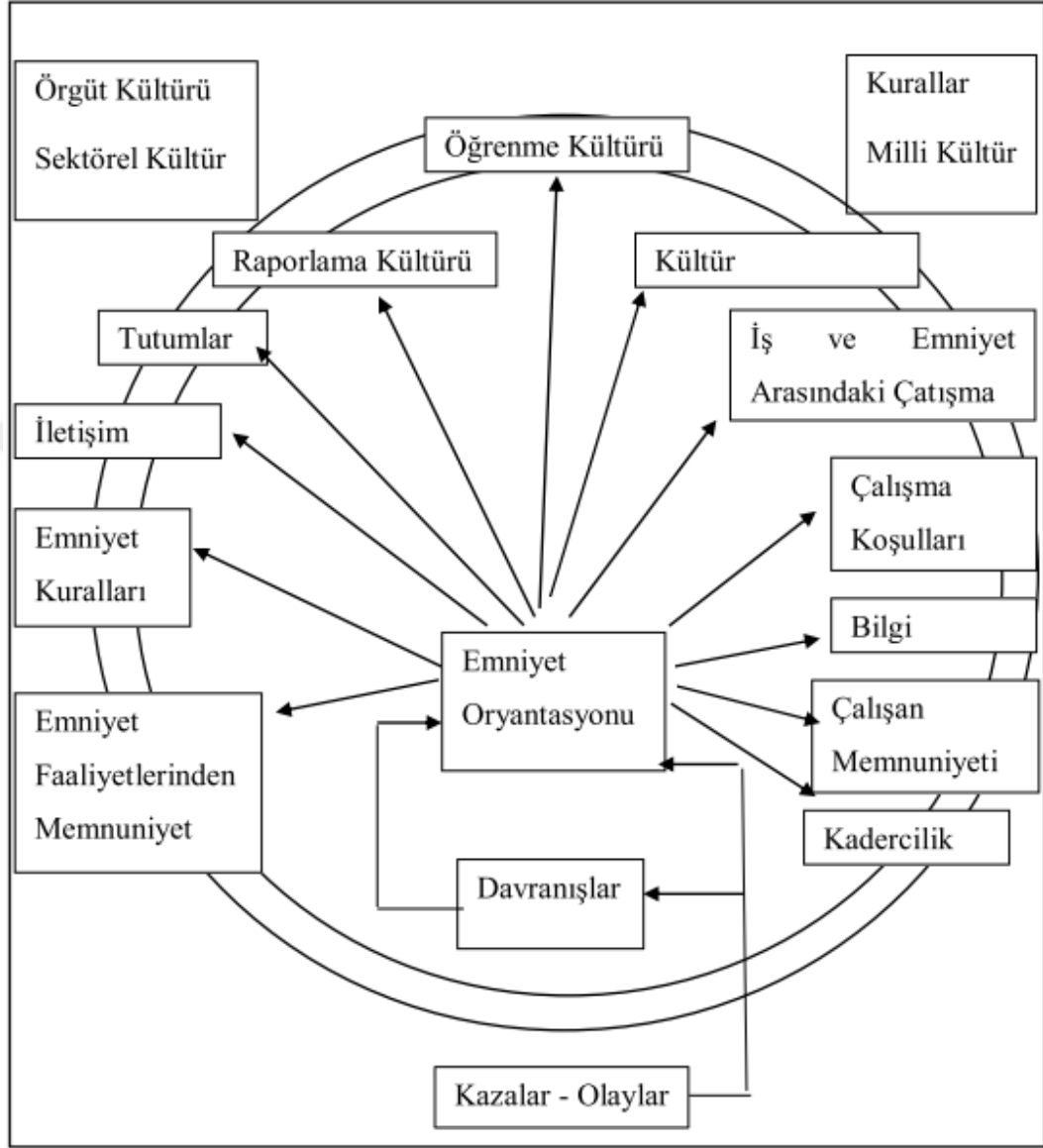
- Deniz olayı ve kazaya yakın olaylara olan tolerans yüksektir.
- Denizcilik işletmeleri, daha çok kar odaklı ve emniyete daha az önem verir yapıdadır.
- Deniz olaylarına ilişkin sistematik prosedürler bulunmamaktadır.
- Gemi adamları, emniyet konusunda proaktif davranışlar sergilememektedir.
- Emniyet kurallarına uymama raporlanmamaktadır.

Havold ve Nettet (2009), Norveç deniz ulaştırma sektöründe emniyet kültürüne yönelik olarak gerçekleştirdiği çalışmasında, emniyet kültürünün emniyet oryantasyonuna evrildiğini belirtmiştir. Bu alanda gerçekleşen birçok çalışmadan örnekler sunan Havold ve Nettet, buna rağmen emniyet kültürünün yetersiz olduğunu savunmuştur. Havold ve Nettet'e göre emniyet kültürünün amacı, emniyetli davranışları etkilemek ve emniyetli davranışları yaygınlaştırmaktır. Bu

amaçla 2005 yılında Havold tarafından oluşturulan Emniyet Oryantasyonu Modeli hakkında bilgiler sunmaktadır. (Havold ve Nasset, 2009: 305)

Emniyet kültürü ve emniyet iklimi konusundaki literatür çalışmalarının gösterdiği üzere, birçok araştırmacı çalışma koşulları, bilgi, ve iş doyumu gibi kültürel olmayan birçok faktörün göz ardı etmektedir. Bu nedenle Havold (2005) tarafından Emniyet Oryantasyon Modeli oluşturulmuştur. Buna göre “emniyet oryantasyonu, mesleki sağlık ve güvenliği etkileyen tutum ve davranışları oluşturan kültürel faktörlerdir. Pozitif emniyet kültürüne sahip olan organizasyonlar karakteristik olarak sağlık ve emniyete verilen önem, önleyici tedbirler ve kazalardan kaçınma ile sürekli olarak sağlık ve emniyetin geliştirilmesi için gerekli davranışların sergilendiği özelliklere sahiptir.” (Havold, 2005: 97 ; Havold, Nasset, 2008: 306). Deniz taşımacılığı sektöründe emniyet kültürüne yaklaşımları ve içerdiği faktörler sebebiyle en yakın model, Emniyet Oryantasyonu Modeli’dir. Bu çalışma da içerdiği faktörler bağlamında Emniyet Oryantasyonu Modeli referans alınarak oluşturulmuştur. Model’de 12 adet emniyet kültüründen ve emniyet ikliminden dahi önce gelen faktöre yer verilmiştir. Bu faktörler aşağıdaki şekilde görülmektedir.

Şekil 14: Emniyet Oryantasyon Modeli



Kaynak: (Havold ve Nessel, 2008: 305).

Berg (2013) deniz taşımacılığı sektöründe emniyet kültürü ve insan faktörü üzerine gerçekleştirdiği çalışmada; “King’s Cross” yangını, “Piper Alpha” ve “the Herald of Free Enterprise” kazalarının yanı sıra, yakın geçmişte Meksika Körfezinde yaşanan tüm kazalara ilişkin soruşturmalarda organizasyonel yapıda ve emniyet yönetimi sistemlerinde kusurların olduğunu ve gözlerin emniyet kültürüne çevrilmesine neden olduğunu belirtmiştir (Berg, 2013: 343-344).

Berg'e göre emniyet kültürünün uluslararası yazında üzerinde mutabakata varılmış bir modeli bulunmamaktadır. Berg, emniyet kültürü modelinde yer alması gereken değişkenleri şu şekilde sıralamıştır (Berg, 2013: 344).

- Organizasyondaki tüm çalışanların riski, kazaları ve hastalık ve sağlığı paylaştığına yönelik inanç ve fikirler
- Tutum, inanç ve normlardan oluşan
- Dünyadaki tüm tehlikelere ilişkin emniyetli anlayış sistemi
- Emniyet ve güvenlik etiği

Berg, çalışmasında insan faktörünün tanker kazalarının yüzde 84-88'ine, karaya oturma kazalarının yüzde 79'una, çatma kazalarının yüzde 89-96'sına, yangın ve patlamaların yüzde 75'ine neden olduğundan bahsetmiştir. Ayrıca deniz taşımacılığının her 100 km başına ölüm sayısı açısından hava taşımacılığından 25 kat daha riskli olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda Berg, çalışmasında insan faktörünün emniyetli denizler ve emniyet kültürü açısından son derece önemli olduğunu ve tamamen emniyetli deniz ve gemi operasyonlarına ulaşmanın imkansız olsa da emniyetli olma yüzdesinin yükseltilebileceğini öne sürmüştür (Berg, 2013: 345-346).

Berg gibi denizcilikte emniyet kültürü konusunda insan hatasından bahseden bir diğer çalışma, Rothblum tarafından gerçekleştirilmiştir. Rothblum, insan hatasını yanlış kararlar, düşük ve kabul edilebilir ölçülerin altında performans ve eylemsizlik olarak açıklamıştır. Buna göre son derece elverişli hava koşullarına rağmen M/V Santa Cruz II ile USCGC Cuyahoga gemilerinin çatışmasında insan hatası olduğunu anlatmıştır. Bu kazada her iki gemi de birbirini hem açık görüşte hem de radarda görmesine rağmen çatışma yaşanmıştır. Bu kazadaki ilk insan hatası Cuyahoga gemisinin kaptanının Santa Cruz II'nin yanan ışıklarının konfigürasyonunu yanlış yorumlaması ve rotası ile boyutunu yanlış algılamasıdır. Mürettebat ise kazanın ikinci insan hatasını oluşturmuş ve yaşananları

görmelerine rağmen kaptana ne olduğuna dair soru sormamıştır (Rothblum,1996: 2).

Torrey Canyon gemisinin karaya oturması kazası da insan hatası sonucunda oluşmuştur. Gün ışığında, açık görüş ve elverişli hava koşullarında Manş Denizi'nde gerçekleşmiştir. 100 bin ton petrol karaya oturma sonucunda denize dökülmüştür. Bu kazada Torrey Canyon gemisi, çekilen sular yüzünden yeterli derinliğin olmadığı ve uygun derinliğe ancak 5 gün bekledikten sonra gelebilecek Manş Denizi'ne ekonomik baskılar ve planlanan takvimden geri kalmamak için gemi acentesi tarafından girmeye zorlanmıştır. Kaptanın kendine aşırı güveni ve kibri nedeniyle bu talebi kabul etmesi ikinci insan hatasını oluşturmuştur. Ayrıca kaptanın, kanalın koşullarına aşına olmamasına rağmen rotasını değiştirmesi de üçüncü insan hatasıdır. Son olarak yüklemenin dengesiz yapılması da insan hatası kapsamında değerlendirilmektedir (Rothblum,1996:2). Tüm bu insan hataları sonucunda Torrey Canyon gemisi karaya oturmuştur. Bu kazanın oluşmasında emniyet kültürünün yeterli olmaması, emniyetli davranışların terk edilerek aşırı özgüven, zaman baskısı ve planlanan rotadan sapmak gibi nedenler etkili olmuştur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. GEMİADAMLARI EMNİYET ALGILAMASI UYGULAMASI

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Denizcilik sektöründe emniyet ve güvenlik hayati önem taşıyan konulardır. Denizcilerin deniz üzerinde sığınabilecekleri tek yaşam alanının gemi olmasından dolayı çalışan personelin emniyeti ile geminin emniyetli bir şekilde seyir edebilmesi sağlam bir emniyet kültürünün yerleşmiş olmasına bağlıdır. Çalışmada denizcilik sektöründe çalışan personellerin emniyet kültürü algılamasının ölçülmesi amaçlanmıştır.

3.2. VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırmada Demirbilek (2005) tarafından oluşturulan İş Güvenliği Kültürü Anket Formu kullanılmıştır. İlgili anket formu, Demirbilek tarafından çeşitli uluslararası kaynaklardan yararlanılarak geliştirilmiş olup İstanbul'da tekstil sektöründe etkinlik gösteren orta ölçekli bir işletmede yapılan çalışmada güvenilirlik testleri yapılmış ve altı alt ölçekten oluşturulmuştur. İş Güvenliği Kültürü Anketi, 6 alt ölçek ve toplam 49 ifade içermektedir. Tüm alt ölçeklerde 5'li Likert Tipi yanıt bileşenleri yer almaktadır. Puan arttıkça, ilgilenilen iş güvenliği kültürü faktörü yönünden olumlu bir düzeye işaret edilmektedir. Ölçekler için kesim noktası değeri olmayıp ortalamalar üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Uygulanan anket formunda, alt ölçeklerin adı belirtilmemiştir. Bu çalışmada ise iş emniyeti kültürü, çalışmanın denizcilik sektörü ile ilgili olmasından dolayı, maddeler denizcilik sektörüne uyarlanmıştır.

Demirbilek (2005) tarafından geliştirilen ve İş Emniyeti Kültürü Anketini oluşturan bu ölçekler ve bunlarla ilgili bilgiler şöyledir:

Yönetimin Bağlılığı Ölçeği (1-7. ifadeler): İşçilerin sağlık ve emniyetini sağlamak esasen işletme yönetiminin sorumluluğunda olduğundan, bağlılık yönetim ile direkt ilgili bir kavramdır. (Demirbilek,2005:103) Bilindiği gibi her alandaki örgütsel faaliyetler işletme yönetiminin destek ve bağlılığını gerekli kılmaktadır.Emniyet alanındaki faaliyetlerin de, üst yönetimden başladığı bilinmektedir (Thomen,1991:39). Yönetimin bağlılığı diğer bir anlatım ile, yönetimin emniyet politika ve uygulamalarına sahip çıkması örgüt kültürünün bir parçası ve bir bakıma yansıması niteliğindedir. (Manuele,1993:106) Bu bağlamda, yönetimin bağlılığı emniyet kültürünün tesisinde etkili olan bir faktör görünümündedir. Araştırmada kullanılan bu alt ölçek, üst yönetimin iş emniyetine bağlılığını test etmekte ve 7 ifade içermektedir. Olumsuz yönde olup tersine kodlanan ifadeler; 3 ve 6 numaralı ifadelerdir. Alınabilecek en düşük puan 7, en yüksek puan 35'dir. İfadeler, ilk defa S. J. Cox ve A. J. T. Cheyne'nin 2000 yılında gerçekleştirdikleri çalışmalarında oluşturulmuş ve kullanılmıştır.

Emniyet Önceliği Ölçeği (8-11. ifadeler): Kazaların ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi için iş yerlerinde "önce insan, önce sağlık önce iş emniyeti" anlayışı yerleştirilmeli, tüm süreçlerde öncelik iş sağlığı ve emniyeti olmalıdır. Çalışanlar ile işveren arasında iş sağlığı ve emniyeti duyarlılığı ve bilincinin oluşması, emniyetli iş yerlerinin oluşumu ile paralellik taşımaktadır (4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Sonuç Bildirgesi, 2005). Bu kapsamda işletme açısından iş emniyetinin taşıdığı önem düzeyinin çalışanlar tarafından nasıl algılandığını değerlendirmeye yönelik olan bu ölçek 4 ifade içermektedir. Olumsuz yönde olup, tersine kodlanan ifade 9 numaralı ifadedir. Alınabilecek en düşük puan 4, en yüksek puan 20'dir. İfadeler ilk defa, S. J. Cox ve A. J. T. Cheyne'in 2000 yılında gerçekleştirdiği çalışmalarında oluşturulmuş ve kullanılmıştır.

Emniyet İletişimi Ölçeği (12-16. ifadeler): Bireyler arası iletişim bilgi, düşünce ve duyguların bir kimseden diğerine geçme sürecidir (Eren,1998:273). Örgüt iletişimi ise, yönetim ve personel arasındaki bilgi ve veri akışını ifade etmektedir (Benz,2002:199). Yönetimin sağlık ve emniyet ile ilgili taahhüdü ancak kurum içi iletişim olanakları ile yaygınlaştırılarak uzun vadede sağlık ve emniyeti destekleyen olumlu bir emniyet kültürü oluşumu sağlayacaktır (Şerifoğlu ve Sungur,2007:46) araştırmada iş emniyeti alanındaki konu, bilgi ve haberlere

ilişkin gemideki iletişim düzeyini ölçmeyi amaçlayan bu ölçek 5 ifade içermektedir. Olumsuz yönde olup tersine kodlanan ifadeler, 14 ve 16 numaralı ifadelerdir. Alınabilecek en düşük puan 5, en yüksek puan 25'dir. İfadeler ilk defa, S. J. Cox ve A. J. T. Cheyne'in 2000 yılında gerçekleştirdiği çalışmalarında oluşturulmuş ve kullanılmıştır.

Emniyet Eğitimi Ölçeği (17-24. ifadeler): Eğitim, bireylerin öğrenim sonucunda edindiği bilgilerin uygulamaya dönüştürmesini sağlayacak davranış değişikliğini meydana getiren amaçları saptanmış, planlı bir etkinliktir (Tınaz,2000:13). Günümüzün öğrenen örgütleri üyelerin gelişimini sürekli teşvik etmekte, öğrenmeyi işletmenin kapasitesini ve başarısını arttırmaya yönelik bir yatırım olarak kabul etmektedir (Sabuncuoğlu,2000:110). İşletmede yürütülen iş emniyeti eğitiminin niteliğini değerlendirmeyi amaçlayan bu alt ölçek 8 ifade içermekte olup, alınabilecek en düşük puan 8, en yüksek puan 40'dır. İfadeler 1997 yılında Weinstein'in ve 2002 yılında Vredenburg'un iki ayrı çalışmasından derlenmiştir.

Emniyet Katılımı Ölçeği (25-29. ifadeler): İşletmede etkin bir emniyet programı ile emniyet kültürünün varlığı bakımından işçilerin katılımının sağlanması temel faktördür (Vredenburg,2002:261). Bu doğrultuda, süreç iyileştirmenin etkinliğini arttırabilmek üzere işletmenin tüm düzeylerdeki çalışanlarının sistemi geliştirme ve iyileştirme çabalarına katılımları sağlanmalıdır (Noble,2002:64). Araştırmada iş emniyetine katılımın yapısını değerlendiren bu alt ölçek 5 ifade içermekte olup, alınabilecek en düşük puan 5, en yüksek puan 30'dur. İfadeler 1997 yılında Weinstein'in ve 2002 yılında Vredenburg'un iki ayrı çalışmasından derlenmiştir.

Algılama Ölçeği (30-49. ifadeler): Çalışanların iş emniyeti uygulamalarına ilişkin algılamasını tespit etmektedir. Bu ölçekte 34, 37, 44 ve 49 numaralı ifadeler olumsuz yönde olup tersine kodlanan ifadelerdir. Bireysel ve yönetsel nitelikli algılama sorularını bir arada içermektedir. Bu alt ölçek 20 ifade içermekte olup, alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan 100'dür. İfadeler, Geller'in 1996 yılında gerçekleştirdiği çalışmasından alınmıştır.

3.3. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN DÜZENLENMESİ ve ANALİZİ

Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS 20.0 paket programında analiz edilmiştir. Analizlerde, İş emniyeti kültürü anketi alt boyutlarının birbiriyle ilişkisini incelemek amacıyla korelasyon testi, İş emniyeti kültürü alt boyutları ile ilişkili faktörlerin tek değişkenli analizlerde değerlendirilmesi için iki gruplu değişkenler için Bağımsız Örneklem T Testleri, ikiden fazla gruplu değişkenler için ise ANOVA analizinden faydalanılmıştır. ANOVA analizi sonucunda istatistiksel farklılık tespit edildiği durumlarda ise farklılığın kaynağının tespit edilmesi için Tukey Posthoc testi kullanılmıştır. Son olarak İş Güvenliği Kültürü'nün tüm değişkenler ile etkileşimini ortaya koyabilmek amacıyla regresyon analizinden faydalanılmıştır.

3.4. ARAŞTIRMANIN KISITLARI, EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

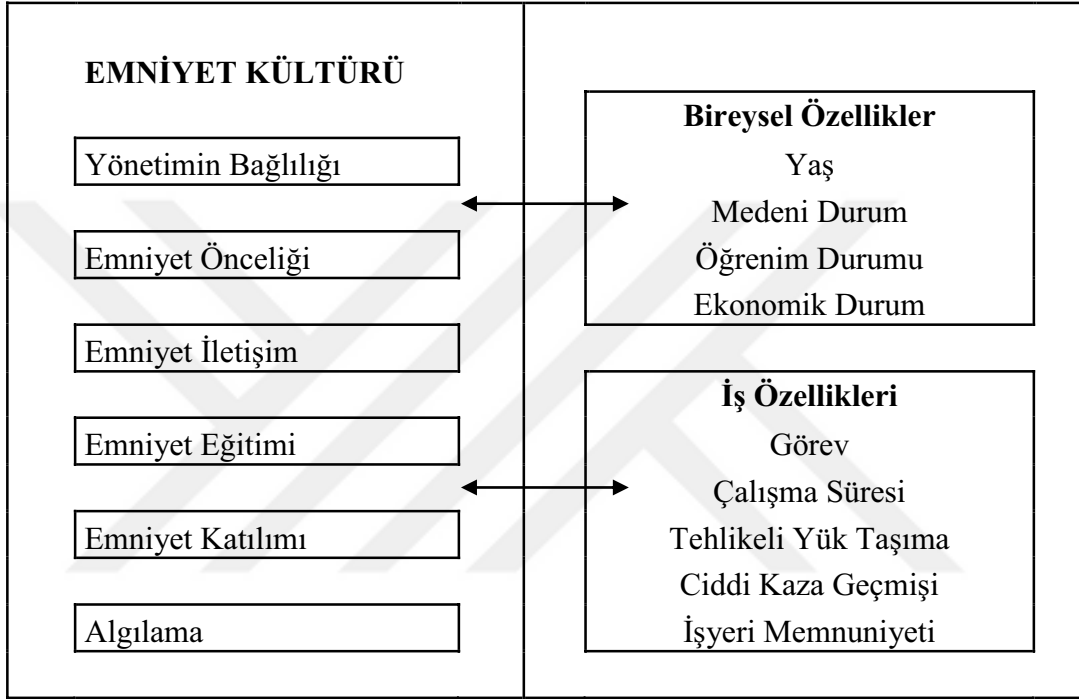
Araştırmanın evrenini denizcilik sektöründe çalışan toplam 179 bin 620 gemi adamı oluşturmaktadır. Ancak tüm gemi adamlarına ulaşmanın imkânsız olmasından dolayı, İzmir Aliğa Limanı uğraklı, Türk Bayraklı, 500 Grt üstü ve uluslararası sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamları örneklem olarak seçilmiştir. Haziran – Temmuz 2015 tarihleri arasında İzmir Aliğa Limanı'na uğrayan ve limanda anket uygulayabilecek kadar uzun süre kalabilen, katılımcı olmayı kabul eden toplam 14 gemide çalışan 159 gemi adamı çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırma, bu örneklemden toplanabilen veriler ile sınırlıdır.

3.5. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırma, betimsel ve ilişkisel bir model üzerine kurgulanmıştır. Betimsel model, araştırmaya katılan bireylerin konu ile ilgili pozisyonlarını (mevcut durumlarını),

demografik özelliklerini, yeteneklerini, tercih ve davranışlarını özetlemektedir. İlişkisel modelde ise araştırma kapsamındaki değişkenlerin birbiri ile olan ilişkisi ortaya konulmaktadır. Bu kapsamda araştırma için aşağıdaki model oluşturulmuştur.

Şekil 14: Araştırmanın Modeli



3.6. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmanın yürütüldüğü İzmir – Aliğa uğraklı Türk Bayraklı gemilerde çalışan gemi adamlarının;

H_{A0}: Emniyet Kültürü alt boyutları bireysel ve işle ilgili özelliklere göre farklılık göstermez.

H_{A01}: Emniyet Kültürü alt boyutları çalışanların yaşlarına göre farklılık göstermez.

H_{A02}: Emniyet Kültürü alt boyutları çalışanların çalışma sürelerine göre farklılık göstermez.

H_{A03}: Emniyet Kültürü alt boyutları çalışanların görevlerine göre farklılık göstermez.

H_{A04}: Emniyet Kültürü alt boyutları çalışanların medeni durumlarına göre farklılık göstermez.

H_{A05}: Emniyet Kültürü alt boyutları çalışanların öğrenim durumlarına göre farklılık göstermez.

H_{A06}: Emniyet Kültürü alt boyutları çalışanların tehlikeli yük taşıyıp taşımadıklarına göre farklılık göstermez.

H_{A07}: Emniyet Kültürü alt boyutları çalışanların ciddi kaza geçmişine sahip olmalarına göre farklılık göstermez.

H_{A08}: Emniyet Kültürü alt boyutları çalışanların ekonomik durum algılamalarına göre farklılık göstermez.

H_{A09}: Emniyet Kültürü alt boyutları çalışanların işyerlerinden memnuniyetlerine göre farklılık göstermez.

H_{A1}: Emniyet Kültürü alt boyutları bireysel ve işle ilgili özelliklere göre farklılık gösterir.

H_{A11}: Emniyet Kültürü alt boyutları çalışanların yaşlarına göre farklılık gösterir.

H_{A12}: Emniyet Kültürü alt boyutları çalışanların çalışma sürelerine göre farklılık gösterir.

H_{A13}: Emniyet Kültürü alt boyutları çalışanların görevlerine göre farklılık gösterir.

H_{A14}: Emniyet Kültürü alt boyutları çalışanların medeni durumlarına göre farklılık gösterir.

H_{A15}: Emniyet Kültürü alt boyutları çalışanların öğrenim durumlarına göre farklılık gösterir.

H_{A16}: Emniyet Kültürü alt boyutları çalışanların tehlikeli yük taşıyıp taşımadıklarına göre farklılık gösterir.

H_{A17}: Emniyet Kültürü alt boyutları çalışanların ciddi kaza geçmişine sahip olmalarına göre farklılık gösterir.

H_{A18}: Emniyet Kültürü alt boyutları çalışanların ekonomik durum algılamalarına göre farklılık gösterir.

H_{A19}: Emniyet Kültürü alt boyutları çalışanların işyerlerinden memnuniyetlerine göre farklılık gösterir.

3.7. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu kısımda araştırmanın bulgularına yer verilecektir.

3.7.1. Demografik Özellikler

Araştırmaya katılanlar en az 17 en çok 67 yaşında olup, ortalama 37,13 yaşındadır. Ayrıca, yüzde 18,2'si 25 yaş ve altında, yüzde 32,7'si 26-35 yaş aralığında, yüzde 25,8'i 36-45 yaş aralığında ve yüzde 23,3'ü ise 46 yaş ve üzerindedir.

Araştırmaya katılanların yüzde 44'ü 10 yıldan fazla süredir denizde çalışmaktadır. Yüzde 22'lik kesim meslek hayatlarının ilk 1-2 yılı içerisindeyken, yüzde 18,2'lik kesim 2 ila 5 yıldır, yüzde 15,7'lik kesim ise 5 ila 10 yıldır denizde çalışmaktadır.

Araştırmaya katılanların yüzde 59,1'i güverte, yüzde 34'ü ise makine bölümünde çalışmaktadır. Yüzde 6,9'luk kesim ise aşçı olarak görev yapmaktadır.

Araştırmaya katılanların yüzde 52,2'si bekar, yüzde 47,8'i evlidir.

Araştırmaya katılanların yüzde 32,7'si ilköğretim mezunu olup lise mezunu olanlar da aynı orandadır. Yüzde 20,8'i meslek yüksekokulu mezunu, yüzde 13,8'i ise fakülte mezunudur.

Araştırmaya katılanların yüzde 58,5'inin çalıştığı gemisinde tehlikeli yük taşınmamaktadır. Yüzde 41,5'inin gemisinde ise tehlikeli yük taşınmaktadır.

Araştırmaya katılanların yüzde 91,8'i işi ile ilgili olarak ciddi bir kaza geçirmemişken, yüzde 8,2'nin ise başından en az bir kez ciddi bir kaza geçmiştir.

Araştırmaya katılanların yüzde 57,9'u ekonomik durumunu orta, yüzde 20,8'i ise iyi olarak belirtmiştir. Yüzde 20,1'i iyi değil olarak yüzde 1,3'ü ise iyi olarak belirtmiştir.

Araştırmaya katılanların yüzde 87,4'ü çalıştığı işyerinden memnunken, yüzde 12,6'lık kesim ise çalıştığı işyerinden memnun değildir.

Tablo 14: Demografik Özellikler

		N	%			N	%	
Yaş	25 Ve Altı	29	18,2	Öğrenim Durumu	İlköğretim	52	32,7	
	26-35	52	32,7		Lise	52	32,7	
	36-45	41	25,8		Meslek Y.O.	33	20,8	
	46 Ve Üzeri	37	23,3		Fakülte	22	13,8	
	Total	159	100		Total	159	100	
Ort	37,13	St. Sapma	11,39	Tehlikeli Yük Tanıyorsunuz mu?	Evet	93	58,5	
Min	17	Maks.	67		Hayır	66	41,5	
					Total	159	100	
Denizde Çalışma Süresi	1-2 Yıl	35	22	Ciddi Kaza Geçirdiniz mi?	Evet	13	8,2	
	2-5 Yıl	29	18,2		Hayır	146	91,8	
	5-10 Yıl	25	15,7		Total	159	100	
	10 Yıldan Fazla	70	44		Ekonomik Durum Tanımlamaları	İyi Değil	32	20,1
	Total	159	100			Orta	92	57,9
Görev	Güverte	94	59,1	Ekonomik Durum Tanımlamaları	İyi	33	20,8	
	Makine	54	34		Çok İyi	2	1,3	
	Aşçı	11	6,9		Total	159	100	
	Total	159	100		Çalıştığımız İşyerinden Memnun musunuz?	Evet	139	87,4
	Medeni Durum	Evli	76			47,8	Hayır	20
Bekâr		83	52,2	Total		159	100	
Total		159	100					

3.7.2. İş Emniyeti Kültürü Anketinin Betimleyici İstatistikleri

Tablo 15’de araştırmaya katılanların İş Güvenliği Kültürü Anketinde yer alan alt ölçeklere ilişkin olarak aldığı en düşük ve en yüksek puanlar ile puan ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir.

Tablo 15: İş Güvenliği Kültürü Anketinin Betimleyici İstatistikleri

	N	Minimum	Maximum	Ortalama	St. Sapma
Yönetimin Bağlılığı	159	15,00	33,00	26,0377	2,65026
Emniyet Önceliği	159	9,00	20,00	16,1572	2,28239
Emniyet İletişimi	159	9,00	25,00	18,9937	2,94785
Emniyet Eğitimi	159	20,00	40,00	33,1950	3,84753
Emniyet Katılımı	159	11,00	25,00	18,9748	2,70244
Algılama	159	51,00	92,00	77,0000	6,97827

3.7.3. İş Emniyeti Kültürü Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar

Korelasyon analizinde Pearson Korelasyon Katsayısı’ndan faydalanılır. Pearson Korelasyon katsayısı 0 ile 1 arasında bir değer alır ve bu katsayı 1’e yaklaştıkça araştırılan iki değişkenin arasındaki ilişki kuvvetlenir. Ters olarak 0’a yaklaştıkça da zayıflar. Korelasyon katsayısı 0,50’nin üzerinde olduğu durumlarda güçlü sayılabilecek bir ilişki söz konusu olmaktadır. 0,50’nin altında olduğunda ise çok da güçlü olmayan bir ilişki söz konusudur. İlgili katsayı, pozitif ya da negatif değer alabilir. Korelasyon katsayısı pozitif değer aldığı anda her iki değişkenin de aynı anda arttığına, negatif olması durumunda ise bir değişken artarken diğerinin azaldığına işaret etmektedir.

Tablo 22’de İş Emniyeti Kültürü Ölçeği’nin alt boyutları ve algılama ölçeği arasındaki korelasyonlar görülmektedir. Sonuçlara göre emniyet eğitimi ve algılama ölçekleri arasında güçlü sayılabilecek pozitif ve anlamlı bir korelasyon olduğu görülmektedir. Diğer tüm alt ölçekler ve algılama arasında ise pozitif yönlü ancak çok da güçlü olmayan bir ilişki söz konusudur.

Tablo 16: Korelasyon Analizleri

		ALGILAMA	YÖNETİMİN BAĞLILIĞI	EMNİYET EĞİTİMİ	EMNİYET KATILIMI	EMNİYET ÖNCELİĞİ
YÖNETİMİN BAĞLILIĞI	Pearson Correlation	,445				
	P	,000				
	N	159				
EMNİYET EĞİTİMİ	Pearson Correlation	,580	,447			
	P	,000	,000			
	N	159	159			
EMNİYET KATILIMI	Pearson Correlation	,352	,395	,478		
	P	,000	,000	,000		
	N	159	159	159		
EMNİYET ÖNCELİĞİ	Pearson Correlation	,485	,285	,417	,170	
	P	,000	,000	,000	,016	
	N	159	159	159	159	
EMNİYET İLETİŞİMİ	Pearson Correlation	,429	,266	,321	,229	,459
	P	,000	,000	,000	,002	,000
	N	159	159	159	159	159

3.7.4. İstatistiksel Analizler

Bu kısımda istatistiksel analizlere yer verilecektir.

3.7.4.1. İş Emniyet Kültürü Anketi'nin Yaşa Göre Değişkenliği

Araştırmaya katılanların İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin alt boyutlarından Yönetimin Bağlılığı'na ilişkin görüşleri yaşlarına göre farklılık göstermemektedir. ($p=0,262 > 0,05$).

Tablo 17: Yönetimin Bağlılığına İlişkin Görüşlerin Yaşa Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi

	Ort.	St. Sapma	F	p
25 ve Altı	26,21	3,299	1,344	,262
26-35	25,44	3,064		
36-45	26,41	2,085		
46 ve Üzeri	26,32	1,857		
Total	26,04	2,650		

Araştırmaya katılanların İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin alt boyutlarından Emniyet Önceliği'ne ilişkin görüşleri yaşlarına göre farklılık göstermemektedir. ($p=0,178 > 0,05$).

Tablo 18: Emniyet Önceliğine İlişkin Görüşlerin Yaşa Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi

	Ort.	St. Sapma	F	p
25 ve Altı	16,31	2,316	1,661	,178
26-35	15,90	2,491		
36-45	15,78	1,917		
46 ve Üzeri	16,81	2,259		
Total	16,16	2,282		

Araştırmaya katılanların İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin alt boyutlarından Emniyet İletişimi'ne ilişkin görüşleri yaşlarına göre farklılık göstermemektedir. ($p=0,632 > 0,05$).

Tablo 19: Emniyet İletişimine İlişkin Görüşlerin Yaşa Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi

	Ort.	St. Sapma	F	p
25 ve Altı	18,97	2,784	,575	,632
26-35	18,96	3,137		
36-45	18,61	3,105		
46 ve Üzeri	19,49	2,652		
Total	18,99	2,948		

Araştırmaya katılanların İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin alt boyutlarından Emniyet Eğitimi'ne ilişkin görüşleri yaşlarına göre farklılık göstermemektedir. ($p=0,144 > 0,05$).

Tablo 20: Emniyet Eğitime İlişkin Görüşlerin Yaşa Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi

	Ort.	St. Sapma	F	p
25 ve Altı	33,93	3,779	1,829	0,144
26-35	32,23	4,647		
36-45	33,32	3,094		
46 ve Üzeri	33,84	3,228		
Total	33,19	3,848		

Araştırmaya katılanların İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin alt boyutlarından Emniyet Katılımı'na ilişkin görüşleri yaşlarına göre farklılık göstermemektedir. ($p=0,159 > 0,05$).

Tablo 21: Emniyet Katılımına İlişkin Görüşlerin Yaşa Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi

	Ort.	St. Sapma	F	p
25 ve Altı	19,03	2,5	1,752	0,159
26-35	18,35	3,137		
36-45	19,61	2,397		
46 ve Üzeri	19,11	2,413		
Total	18,97	2,702		

Araştırmaya katılanların İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin Algılama boyutuna ilişkin görüşleri yaşlarına göre farklılık göstermemektedir. ($p=0,369 > 0,05$).

Tablo 22: Algılamaya İlişkin Görüşlerin Yaşa Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi

	Ort.	St. Sapma	F	p
25 ve Altı	78,28	6,324	1,057	0,369
26-35	76,19	7,827		
36-45	76,15	7,077		
46 ve Üzeri	78,08	5,992		
Total	77	6,978		

3.7.4.2. İş Emniyeti Anketi'nin Denizde Çalışma Süresine Göre Değişkenliği

Araştırmaya katılanların İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin alt boyutlarından Yönetimin Bağlılığı'na ilişkin görüşleri denizde çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir. ($p=0,113 > 0,05$)

Tablo 23: Yönetimin Bağlılığına İlişkin Görüşlerin Denizde Çalışma Süresine Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi

	Ort.	St. Sapma	F	p
1-2 YIL	26,74	3,052	2,023	0,113
2-5 YIL	25,17	3,118		
5-10 YIL	25,76	2,681		
10 YILDAN FAZLA	26,14	2,108		
Total	26,04	2,65		

Araştırmaya katılanların İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin alt boyutlarından Emniyet Önceliği'ne ilişkin görüşleri denizde çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir. ($p=0,113 > 0,05$).

Tablo 24: Emniyet Önceliği İlişkin Görüşlerin Çalışma Süresine Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi

	Ort.	St. Sapma	F	p
1-2 YIL	16,54	2,187	2,281	0,081
2-5 YIL	15,28	2,136		
5-10 YIL	15,88	2,804		
10 YILDAN FAZLA	16,43	2,117		
Total	16,16	2,282		

Araştırmaya katılanların İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin alt boyutlarından Emniyet İletişimi'ne ilişkin görüşleri denizde çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir. ($p=0,590 > 0,05$).

Tablo 25: Emniyet İletişimi'ne İlişkin Görüşlerin Çalışma Süresine Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi

	Ort.	St. Sapma	F	p
1-2 YIL	19,11	2,918	0,641	0,590
2-5 YIL	18,31	2,965		
5-10 YIL	19,08	3,252		
10 YILDAN FAZLA	19,19	2,866		
Total	18,99	2,948		

Araştırmaya katılanların İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin alt boyutlarından Emniyet Eğitimi'ne ilişkin görüşleri denizde çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir. ($p=1,000 > 0,05$).

Tablo 26: Emniyet Eğitimi'ne İlişkin Görüşlerin Çalışma Süresine Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi

	Ort.	St. Sapma	F	p
1-2 YIL	33,17	4,322	0,003	1,000
2-5 YIL	33,24	3,861		
5-10 YIL	33,16	5,305		
10 YILDAN FAZLA	33,2	2,976		
Total	33,19	3,848		

Araştırmaya katılanların İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin alt boyutlarından Emniyet Katılımı'na ilişkin görüşleri yaşlarına göre farklılık göstermemektedir. ($p=0,954 > 0,05$).

Tablo 27: Emniyet Katılımı'na İlişkin Görüşlerin Çalışma Süresine Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi

	Ort.	St. Sapma	F	p
1-2 YIL	18,74	2,638	0,111	0,954
2-5 YIL	19,03	3,428		
5-10 YIL	19,08	2,842		
10 YILDAN FAZLA	19,03	2,383		
Total	18,97	2,702		

Araştırmaya katılanların İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin alt boyutlarından Algılama'ya ilişkin görüşleri denizde çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir. ($p=0,988 > 0,05$).

Tablo 28: Algılama'ya İlişkin Görüşlerin Çalışma Süresine Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi

	Ort.	St. Sapma	F	p
1-2 YIL	77,31	6,685	0,043	0,988
2-5 YIL	76,83	8,35		
5-10 YIL	77,16	7,679		
10 YILDAN FAZLA	76,86	6,371		
Total	77	6,978		

3.7.4.3. İş Emniyeti Anketi'nin Gemideki Görevine Göre Değişkenliği

Araştırmaya katılanların İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin alt boyutlarından Yönetimin Bağlılığı'na ilişkin görüşleri gemideki görevlerine göre farklılık göstermemektedir. ($p=0,947 > 0,05$).

Tablo 29: Yönetimin Bağlılığı'na İlişkin Görüşlerin Gemideki Göreve Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi

	Ort.	St. Sapma	F	p
GÜVERTE	26,04	2,858	0,055	0,947
MAKİNE	25,98	2,407		
AŞÇI	26,27	2,054		
Total	26,04	2,65		

Araştırmaya katılanların İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin alt boyutlarından Emniyet Önceliği'ne ilişkin görüşleri gemideki görevlerine göre farklılık göstermemektedir. ($p=0,842 > 0,05$).

Tablo 30: Emniyet Önceliği'ne İlişkin Görüşlerin Gemideki Göreve Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi

	Ort.	St. Sapma	F	P
GÜVERTE	16,12	2,35	0,172	0,842
MAKİNE	16,15	2,269		
AŞÇI	16,55	1,864		
Total	16,16	2,282		

Araştırmaya katılanların İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin alt boyutlarından Emniyet İletişimi'ne ilişkin görüşleri gemideki görevlerine göre farklılık göstermemektedir. ($p=0,223 > 0,05$).

Tablo 31: Emniyet İletişimi'ne İlişkin Görüşlerin Gemideki Göreve Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi

	Ort.	St. Sapma	F	p
GÜVERTE	19,33	3	1,517	0,223
MAKİNE	18,48	2,833		
AŞÇI	18,64	2,908		
Total	18,99	2,948		

Araştırmaya katılanların İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin alt boyutlarından Emniyet Eğitimi'ne ilişkin görüşleri gemideki görevlerine göre farklılık göstermemektedir. ($p=0,817 > 0,05$).

Tablo 32: Emniyet Eğitimi'ne İlişkin Görüşlerin Gemideki Göreve Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi

	Ort.	St. Sapma	F	p
GÜVERTE	33,15	4,119	0,202	0,817
MAKİNE	33,13	3,608		
AŞÇI	33,91	2,548		
Total	33,19	3,848		

Araştırmaya katılanların İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin alt boyutlarından Emniyet Katılımı'na ilişkin görüşleri gemideki görevlerine göre farklılık göstermemektedir. ($p=0,817 > 0,05$).

Tablo 33: Emniyet Katılımı'na İlişkin Görüşlerin Gemideki Göreve Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi

	Ort.	St. Sapma	F	p
GÜVERTE	18,84	2,717	0,292	0,748
MAKİNE	19,15	2,543		
AŞÇI	19,27	3,467		
Total	18,97	2,702		

Araştırmaya katılanların İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin alt boyutlarından Algılama'ya ilişkin görüşleri gemideki görevlerine göre farklılık göstermemektedir. ($p=0,921 > 0,05$).

Tablo 34: Algılama'ya İlişkin Görüşlerin Gemideki Göreve Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi

	Ort.	St. Sapma	F	p
GÜVERTE	77,17	6,734	0,083	0,921
MAKİNE	76,69	7,118		
AŞÇI	77,09	8,848		
Total	77	6,978		

3.7.4.4. İş Güvenliği Kültürü Anketi'nin Medeni Duruma Göre Değişkenliği

Araştırmaya katılanların İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin alt boyutları ile Algılama'ya ilişkin görüşleri, katılımcıların medeni durumlarına göre farklılık göstermemektedir (Tüm alt boyutlara ilişkin p değerleri, uç değer olan 0,05'ten yüksektir).

Tablo 35: İş Güvenliği Kültürü Anketi'nin Medeni Duruma Göre Değişimine İlişkin T Testi

		N	Ortalama	St. Sapma	t	p
YÖNETİMİN BAĞLILIĞI	EVLİ	76	26,16	2,286	,546	,586
	BEKÂR	83	25,93	2,954		
EMNİYET ÖNCELİĞİ	EVLİ	76	18,97	2,737	-,005	,996
	BEKÂR	83	18,98	2,687		
EMNİYET İLETİŞİMİ	EVLİ	76	33,12	3,929	-,239	,811
	BEKÂR	83	33,27	3,794		
EMNİYET EĞİTİMİ	EVLİ	76	33,12	3,929	-,239	,811
	BEKÂR	83	33,27	3,794		
EMNİYET KATILIMI	EVLİ	76	18,97	2,737	-,005	,996
	BEKÂR	83	18,98	2,687		
ALGILAMA	EVLİ	76	76,83	6,734	-,295	,768
	BEKÂR	83	77,16	7,232		

3.7.4.5. İş Emniyeti Kültürü Anketi'nin Öğrenim Durumuna Göre Değişkenliği

Araştırmaya katılanların İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin alt boyutlarından Yönetim Bağlılığı'na ilişkin görüşleri öğrenim durumlarına göre farklılık göstermemektedir. ($p=0,297 > 0,05$).

Tablo 36: Yönetim Bağlılığı'na İlişkin Görüşlerin Öğrenim Durumuna Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi

Yönetimin Bağlılığı	Ortalama	St. Sapma	F	p
İLKÖĞRETİM	26,10	2,946	1,240	,297
LİSE	26,27	2,050		
MESLEK Y.O.	26,24	2,658		
FAKÜLTE	25,05	3,093		
Total	26,04	2,650		

Araştırmaya katılanların İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin alt boyutlarından Emniyet Önceliği'ne ilişkin görüşleri öğrenim durumlarına göre farklılık göstermemektedir. ($p=0,207 > 0,05$).

Tablo 37: Emniyet Önceliği'ne İlişkin Görüşlerin Öğrenim Durumuna Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi

Emniyet Önceliği	Ortalama	St. Sapma	F	p
İLKÖĞRETİM	16,23	2,365	1,539	,207
LİSE	16,56	1,883		
MESLEK Y.O.	15,48	2,152		
FAKÜLTE	16,05	2,968		
Total	16,16	2,282		

Araştırmaya katılanların İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin alt boyutlarından Emniyet İletişimi'ne ilişkin görüşleri öğrenim durumlarına göre farklılık göstermemektedir. ($p=0,966 > 0,05$).

Tablo 38: Emniyet İletişimi'ne İlişkin Görüşlerin Öğrenim Durumuna Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi

Emniyet İletişimi	Ortalama	St. Sapma	F	p
İLKÖĞRETİM	18,92	2,834	,089	,966
LİSE	19,06	3,304		
MESLEK Y.O.	19,15	2,895		
FAKÜLTE	18,77	2,544		
Total	18,99	2,948		

Araştırmaya katılanların İş Emniyet Kültürü Ölçeği'nin alt boyutlarından Emniyet Eğitimi'ne ilişkin görüşleri öğrenim durumlarına göre farklılık göstermemektedir. ($p=0,452 > 0,05$).

Tablo 39: Emniyet Eğitimi'ne İlişkin Görüşlerin Öğrenim Durumuna Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi

Emniyet Eğitimi	Ortalama	St. Sapma	F	p
İLKÖĞRETİM	33,27	3,521	,882	,452
LİSE	33,75	3,602		
MESLEK Y.O.	32,39	4,023		
FAKÜLTE	32,91	4,820		
Total	33,19	3,848		

Araştırmaya katılanların İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin alt boyutlarından Emniyet Katılımı'na ilişkin görüşleri öğrenim durumlarına göre farklılık göstermemektedir. ($p=0,896 > 0,05$).

Tablo 40: Emniyet Katılımı'na İlişkin Görüşlerin Öğrenim Durumuna Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi

Emniyet Katılımı	Ortalama	St. Sapma	F	p
İLKÖĞRETİM	19,02	3,077	,201	,896
LİSE	19,15	2,437		
MESLEK Y.O.	18,82	2,567		
FAKÜLTE	18,68	2,697		
Total	18,97	2,702		

Araştırmaya katılanların İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin alt boyutlarından Algılama'ya ilişkin görüşleri öğrenim durumlarına göre farklılık göstermemektedir. ($p=0,695 > 0,05$).

Tablo 41: Algılama'ya İlişkin Görüşlerin Öğrenim Durumuna Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi

Algılama	Ortalama	St. Sapma	F	p
İLKÖĞRETİM	76,13	8,114	,482	,695
LİSE	77,44	5,475		
MESLEK Y.O.	77,00	6,856		
FAKÜLTE	78,00	7,659		
Total	77,00	6,978		

3.7.4.6. İş Emniyet Kültürü Ölçeği'nin Tehlikeli Yük Taşıma Durumuna Göre Değişkenliği

İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin tehlikeli yük taşıma durumuna göre değişkenliğini ölçebilmek için gerçekleştirilen t testi sonucunda Yönetimin Bağlılığı ve Algılama alt boyutlarının, katılımcıların çalıştıkları gemide tehlikeli yük taşınıp taşınmamasına göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Buna göre çalıştığı gemide tehlikeli yük taşınanların Yönetimin Bağlılığı alt boyutuna ilişkin ortalama puanları, tehlikeli yük taşınmayan gemideki çalışanların ortalama puanından yüksektir ($p=0,013 < 0,05$) Benzer şekilde çalıştığı gemide tehlikeli yük taşınanların Algılama alt boyutuna ilişkin ortalama puanları, tehlikeli yük taşınmayan gemideki çalışanların ortalama puanından yüksektir ($p=0,047 < 0,05$).

Tablo 42: İş Emniyeti Kültürü Anketi'nin Tehlikeli Yük Taşıma Durumuna Göre Değişimine İlişkin T Testi

		N	Ortalama	St. Sapma	t	p
YÖNETİMİN BAĞLILIĞI	EVET	93	26,47	2,398	2,499	,013
	HAYIR	66	25,42	2,877		
EMNİYET ÖNCELİĞİ	EVET	93	16,12	2,307	-,255	,799
	HAYIR	66	16,21	2,264		
EMNİYET İLETİŞİMİ	EVET	93	19,33	2,779	1,735	,085
	HAYIR	66	18,52	3,129		
EMNİYET EĞİTİMİ	EVET	93	33,32	4,036	,495	,621
	HAYIR	66	33,02	3,588		
EMNİYET KATILIMI	EVET	93	19,25	2,479	1,515	,132
	HAYIR	66	18,59	2,966		
ALGILAMA	EVET	93	77,92	6,579	2,002	,047
	HAYIR	66	75,70	7,359		

3.7.4.7. İş Emniyeti Kültürü Anketi'nin Kaza Geçmişine Göre Değişkenliği

İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin çalışanların kaza geçmişine göre değişkenliğini ölçebilmek için gerçekleştirilen t testi sonucunda Emniyet İletişimi alt boyutunun, katılımcıların geçmişte ciddi bir iş kazası geçirip geçirmediğine göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Buna göre çalıştığı gemide daha önce iş kazası geçirmeyenlerin Emniyet İletişimi alt boyutuna ilişkin ortalama puanları, daha önce kaza geçiren çalışanların ortalama puanından yüksektir ($p=0,014 < 0,05$)

Tablo 43: İş Emniyeti Kültürü Anketi'nin Kaza Geçmişine Göre Değişimine İlişkin T Testi

		N	Ortalama	St. Sapma	t	p
YÖNETİMİN BAĞLILIĞI	EVET	13	24,77	4,086	-1,200	,252
	HAYIR	146	26,15	2,473		
EMNİYET ÖNCELİĞİ	EVET	13	15,15	3,412	-1,135	,277
	HAYIR	146	16,25	2,148		
EMNİYET İLETİŞİMİ	EVET	13	17,08	3,378	-2,486	,014
	HAYIR	146	19,16	2,858		
EMNİYET EĞİTİMİ	EVET	13	31,46	4,196	-1,705	,090
	HAYIR	146	33,35	3,792		
EMNİYET KATILIMI	EVET	13	19,15	3,288	,248	,804
	HAYIR	146	18,96	2,657		
ALGILAMA	EVET	13	74,92	8,939	-1,121	,264
	HAYIR	146	77,18	6,784		

3.7.4.8. İş Emniyeti Kültürü Anketi'nin Ekonomik Durum Tanımlamasına Göre Değişkenliği

Araştırmaya katılanların İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin alt boyutlarından Yönetimin Bağlılığı'na ilişkin görüşleri ekonomik durum tanımlamalarına göre farklılık göstermemektedir. ($p=0,440 > 0,05$).

Tablo 44: Yönetimin Bağlılığı'na İlişkin Görüşlerin Ekonomik Durum Tanımlamasına Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi

Yönetimin Bağlılığı	Ortalama	St. Sapma	F	p
İYİ DEĞİL	25,38	2,970	,905	,440
ORTA	26,22	2,680		
İYİ	26,12	2,247		
ÇOK İYİ	27,00	1,414		
Total	26,04	2,650		

Araştırmaya katılanların İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin alt boyutlarından Emniyet Önceliği'ne ilişkin görüşleri ekonomik durum tanımlamalarına göre farklılık göstermemektedir. ($p=0,128 > 0,05$).

Tablo 45: Emniyet Önceliği'ne İlişkin Görüşlerin Ekonomik Durum Tanımlamasına Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi

Emniyet Önceliği	Ortalama	St. Sapma	F	p
İYİ DEĞİL	16,41	2,394	1,927	,128
ORTA	15,83	2,338		
İYİ	16,73	1,859		
ÇOK İYİ	18,00	2,828		
Total	16,16	2,282		

Araştırmaya katılanların İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin alt boyutlarından Emniyet İletişimi'ne ilişkin görüşleri ekonomik durum tanımlamalarına göre farklılık göstermektedir. ($p=0,049 < 0,05$).

Tablo 46: Emniyet İletişimi İlişkin Görüşlerin Ekonomik Durum Tanımlamasına Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi

Emniyet İletişimi	Ortalama	St. Sapma	F	p
İYİ DEĞİL	18,00	2,736	2,680	,049
ORTA	18,96	2,797		
İYİ	20,03	3,340		
ÇOK İYİ	19,50	2,121		
Total	18,99	2,948		

Bu farklılığın kaynağının tespit edilmesi için gerçekleştirilen Tukey Çözümlemesi sonucunda ise ekonomik durumunu iyi olarak görenlerin Emniyet İletişimi'ne ilişkin ortalama puanları, ekonomik durumunu iyi değil olarak görenlerin ortalama puanından yüksektir ($p=0,028 < 0,05$).

Tablo 47: Emniyet İletişimi / Ekonomik Durum Tanımlaması ANOVA – Tukey Çözümlemesi

		Ortalamaların Farkı	St. Hata	p
İYİ DEĞİL	ORTA	-,957	,596	,378
	İYİ	-2,030*	,720	,028
	ÇOK İYİ	-1,500	2,115	,893

Araştırmaya katılanların İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin alt boyutlarından Emniyet Eğitimi'ne ilişkin görüşleri ekonomik durum tanımlamalarına göre farklılık göstermemektedir. ($p=0,306 > 0,05$).

Tablo 48: Emniyet Eğitimi'ne İlişkin Görüşlerin Ekonomik Durum Tanımlamasına Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi

Emniyet Eğitimi	Ortalama	St. Sapma	F	p
İYİ DEĞİL	33,22	4,038	1,215	,306
ORTA	32,82	3,811		
İYİ	34,06	3,708		
ÇOK İYİ	36,00	4,243		
Total	33,19	3,848		

Araştırmaya katılanların İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin alt boyutlarından Emniyet Katılımı'na ilişkin görüşleri ekonomik durum tanımlamalarına göre farklılık göstermemektedir. ($p=0,436 > 0,05$).

Tablo 49: Emniyet Katılımı'na İlişkin Görüşlerin Ekonomik Durum Tanımlamasına Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi

Emniyet Katılımı	Ortalama	St. Sapma	F	p
İYİ DEĞİL	18,41	3,251	,913	,436
ORTA	19,00	2,656		
İYİ	19,36	2,261		
ÇOK İYİ	20,50	,707		
Total	18,97	2,702		

Araştırmaya katılanların İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin alt boyutlarından Algılama'ya ilişkin görüşleri ekonomik durum tanımlamalarına göre farklılık göstermemektedir. ($p=0,802 > 0,05$).

Tablo 50: Algılama'ya İlişkin Görüşlerin Ekonomik Durum Tanımlamasına Göre Değişimine İlişkin ANOVA Analizi

Algılama	Ortalama	St. Sapma	F	p
İYİ DEĞİL	76,50	8,032	,333	,802
ORTA	76,83	6,793		
İYİ	77,79	6,552		
ÇOK İYİ	80,00	8,485		
Total	77,00	6,978		

3.7.4.9. İş Emniyeti Kültürü Anketi'nin İşyerinde Çalışmaktan Memnuniyete Göre Değişkenliği

İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin işyerinde çalışmaktan duyulan memnuniyete göre değişkenliğini ölçebilmek için gerçekleştirilen t testi sonucunda tüm alt boyutlara ilişkin görüşlerin işyerinde çalışmaktan duyulan memnuniyete göre farklılık göstermediği görülmüştür (Tüm alt boyutlara ilişkin p değerleri uç değer olan 0,05'ten yüksektir.

Tablo 51: İş Emniyeti Kültürü Anketi'nin İşyerinde Çalışmaktan Memnuniyete Göre Değişimine İlişkin T Testi

		Ortalama	St. Sapma	t	p
YÖNETİMİN BAĞLILIĞI	EVET	26,18	2,468	1,795	,075
	HAYIR	25,05	3,605		
EMNİYET ÖNCELİĞİ	EVET	16,20	2,243	,643	,521
	HAYIR	15,85	2,581		
EMNİYET İLETİŞİMİ	EVET	19,15	2,859	1,787	,076
	HAYIR	17,90	3,386		
EMNİYET EĞİTİMİ	EVET	33,29	3,809	,801	,424
	HAYIR	32,55	4,148		
EMNİYET KATILIMI	EVET	19,08	2,596	1,286	,200
	HAYIR	18,25	3,338		
ALGILAMA	EVET	77,07	6,802	,342	,733
	HAYIR	76,50	8,281		

3.7.5. İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin Alt Boyutlarına İlişkin Çoklu Regresyon Analizleri

İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin en az bir alt boyutunda tekli analizler sonucunda farklılık yaratan toplam 3 bağımsız değişken olan tehlikeli yük taşıma, kaza geçmişi ve ekonomik durum tanımlaması modele alınarak regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan regresyon analizleri sonucunda Yönetimin Bağlılığı alt boyutunda tehlikeli yük taşımanın etkili olduğu görülmüştür. Tehlikeli yük taşımanın Algılama alt boyutunda tekli analizde bulunan farklılık ise çoklu analizde ortadan kalkmıştır.

Emniyet İletişimi alt boyutunda ise kaza geçmişi ile ekonomik durum tanımlaması etkilidir. Tekli analizde alt boyut açısından farklılık arz etmeyen ekonomik durum tanımlaması ise çoklu analizde kaza geçmişi ile birlikte etki yaratmıştır.

Tablo 52: İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin Alt Boyutlarına İlişkin Çoklu Regresyon Analizleri

		B	St. Hata	Beta	t	p
YÖNETİMİN BAĞLILIĞI	Sabit	24,453	1,683		14,529	,000
	Tehlikeli Yük Taşıma	-1,011	,427	-,188	-2,368	,019
	Kaza Geçmişi	1,378	,753	,143	1,830	,069
	Ekonomik Durumu Tanımlama	,183	,312	,047	,586	,559
EMNİYET İLETİŞİMİ	Sabit	14,546	1,846		7,880	,000
	Tehlikeli Yük Taşıma	-,616	,468	-,103	-1,315	,190
	Kaza Geçmişi	1,951	,826	,182	2,363	,019
	Ekonomik Durumu Tanımlama	,776	,342	,179	2,270	,025

3.8. BULGULAR

Araştırmaya katılan toplam 159 gemi adamının yaş ortalaması 37,13 (minimum 17 maksimum 67) olarak hesaplanmıştır. Grubun yüzde 32,7'si 26-35 yaş aralığındadır. Yüzde 44'ü 10 yıldan fazla süredir denizde çalışmaktadır. Yüzde 59,1'i geminin güverte kısmında görev almaktadır. Yüzde 52,2'si bekârdır. Yüzde 65,4'ü lise ve altı öğrenim düzeyine sahiptir. Yüzde 58,5'inin çalıştığı gemide tehlikeli yük taşınmaktadır. Yüzde 91,8'i daha önce ciddi bir kaza geçirmemiştir. Yüzde 57,9'u ekonomik durumunu orta olarak nitelemiştir. Yüzde 87,4'ü çalıştığı yerden memnundur.

Araştırmada İş Emniyeti Kültürü Ölçeği'nin alt boyutlarının puan ortalamaları yönetimin bağlılığı için 26,03, emniyet önceliği için 16,15, emniyet iletişimi için 18,99, emniyet eğitimi için 33,19 ve emniyet katılımı için 18,97'dir. Algılama ölçeğinin puan ortalaması ise 77,00'dir. Genel itibariyle düşünüldüğü zaman alt boyutlardan alınan puan ortalamaları, ortalama puandan yüksektir. Dolayısıyla katılımcıların görüşlerinin genel olarak olumlu olduğunu söylemek mümkündür.

İş emniyeti kültürü alt boyutları arasındaki korelasyonlar incelendiğinde, iş emniyeti kültürü faktörlerinden yalnızca algılama alt boyutunun emniyet eğitimi pozitif yönde güçlü bir şekilde etkilediği görülmüştür. Diğer alt boyutlar arasındaki korelasyonlar ise pozitif yönlü olmasına rağmen yeterince güçlü değildir. ($p < 0,05$)

Algılama hariç, kalan diğer alt boyutlar arasındaki korelasyonlar incelendiğinde, tüm alt boyutların birbiri ile pozitif yönde ancak güçlü olmayan bir şekilde etkilendiği gözlemlenmiştir. En yüksek etki, emniyet katılımı ve emniyet eğitimi arasındadır. En düşük etki ise emniyet önceliği ve emniyet katılımı arasındadır.

İş emniyeti kültürü ve alt boyutlarının çeşitli değişkenlere göre değişimi de çalışmada incelenmiştir. Buna göre iş emniyeti kültürünün tüm alt boyutlarının yaşlarına göre farklılık göstermediği görülmüştür. Bu durum yaş ve yaşanmışlık ile elde edilebilecek tecrübe ile emniyet kültürünün ilişkili olmadığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla emniyet kültürüne sahip olmak, yaştan bağımsız bir konudur. En tecrübeli denizcilerin bile emniyet konusunda hata yapabilecekleri ya da tecrübesiz denizcilerin emniyet konusunda hataya daha açık olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu durum denizde çalışma süresi bağlamında da aynıdır. Dolayısıyla emniyet ile tecrübe arasında ilişki kurmak mümkün değildir.

İş emniyeti kültürü ile denizde görev alan gemi adamlarının güvertede ya da makinede çalışması ya da aşçı olması arasında da bağlantı bulunamamıştır, bu açıdan tüm gemi adamları tarafından, alınması zorunlu STCW sertifikaları sırasında verilen eğitimler sonucunda, gemilerde çalışan personelin tamamı için standart bir emniyet algısının oluştuğu görülmektedir. Dolayısıyla emniyet kültürü, geminin tamamı için geçerli olan bir konudur. Güvertede çalışanların makine dairesinde çalışanlara göre daha fazla emniyet kültürüne sahip olduğunu söylemek mümkün değildir.

Benzer şekilde iş emniyeti kültürü ile medeni durum arasında da bağlantı tespit edilememiştir. Evli olanların, aileye sahip olmanın verdiği sorumluluk ile emniyete daha fazla önem vermesi beklenebilirse de çalışmada bu yönde bir sonuca ulaşılamamıştır.

Öğrenim durumu ile iş emniyet kültürü arasında da ilişki tespit edilememiştir. Öğrenim düzeyi arttıkça, konu ile ilgili bilgilerin artması nedeniyle daha fazla iş emniyeti kültürüne sahip olmak beklenebilirse de bu yönde bir sonuca ulaşılamamıştır.

Katılımcıların yarısından fazlasının gemisinde tehlikeli yük taşıdığı göz önüne alındığında tehlikeli yük taşıma ile iş emniyeti kültürü arasında ilişki olduğu beklenebilir. Çalışmada da bu yönde bir sonuca ulaşılmıştır. Buna göre çalıştığı gemide tehlikeli yük taşınan gemi adamlarının iş emniyeti kültürünün alt boyutu olan yönetimin bağlılığı konusunda görüşleri daha olumludur. Dolayısıyla tehlikeli yük taşınan gemilerde çalışanların iş emniyeti kültürünün tehlikeli yük taşınmayan gemilerdeki gemi adamlarından daha fazla olduğunu söylemek mümkündür.

Tehlikeye ilişkin bir diğer önemli veri, gemi adamlarının daha önce ciddi bir iş kazası geçirip geçirmediğidir. Çalışmada geçmişte ciddi bir iş kazası geçirmeyen gemi adamlarının emniyet iletişimi, kaza geçirenlerden daha yüksek bulunmuştur. Dolayısıyla kaza geçirmeyen çalışanların başlarına bir olayın gelmesini önleyebilmek için emniyet iletişimine daha fazla önem verdiklerini söylemek mümkündür.

Çalışmadan elde edilen enteresan bir sonuç, ekonomik durumunu iyi olarak belirtenlerin emniyet iletişiminin, ekonomik durumunun iyi olmadığını belirtenlere göre daha yüksek olmasıdır. Bu durum katılımcı gemi adamlarının ekonomik durumlarının iyi olmadığını düşünmeleri nedeniyle işlerine yeteri kadar özen göstermemesinden ileri geliyor olabilir.

SONUÇ

Deniz ulaştırma sektöründe emniyet kavramı, denizlerde yapılan her türlü aktivitede can ve mal emniyetinin sağlanmasına ilişkin olarak yapılan düzenlemeleri ve alınan tedbirleri kapsamaktadır. Emniyet kuralları; gemilerin emniyetli bir şekilde seyredebilmesi için inşasından başlayarak bakımından, işletilmesi esnasında uyulması gereken standart ve tekniklerden, gemilerde bulunan can kurtarma teçhizatlarından, meydana gelebilecek deniz kazalarında kazazedelerin arama ve kurtarma organizasyonunun oluşturulmasından ve sistemli bir şekilde uygulanmasından, denizlerde emniyetin sağlanması için gemi adamlarının eğitim seviyeleri, yeterlilikleri ve seyir esnasında vardiya nöbetlerinin tutulması usul ve standartlarının belirlenmesinden, çatma kazalarının engellenebilmesi için deniz trafik kurallarının düzenlenmesinden oluşan kurallar bütünüdür.

Denizcilikte emniyet kuralları, günümüzde Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO) tarafından oluşturulan çeşitli düzenlemeler ile sağlanmaktadır. Denizcilikte emniyet kuralları, Denizde Can Emniyeti Uluslararası Sözleşmesi (SOLAS) ile oluşturulmaya başlanmış ve çeşitli yıllarda düzenlenerek ve güncellenerek günümüze ulaşmıştır. Sonuç olarak sektörün emniyet kuralları IMO tarafından oluşturulan sözleşmeler ile oluşturulmuştur.

Denizcilikte emniyet kurallarına uyulması konusunda her ne kadar IMO'ya üye sözleşmelere taraf tüm üye ülkeler güvence sağlıyorsa da nihayetinde tüm inisiyatif insan faktöründe, yani gemi adamlarında toplanmaktadır. Gemi adamlarının bu kurallara uyması, emniyet kültürüne sahip olmalarından geçmektedir. Emniyet kültürü öncelikle bireyin üyesi bulunduğu toplumun ve milletin kültüründen, sonrasında ise çalıştığı kurumun örgüt kültüründen doğan bir kavramdır.

Denizcilik sektöründe emniyet kültürüne sahip olmak, denizcilerin sığınabilecekleri tek yaşam mahalli olan gemilerin emniyetli bir şekilde seyir edebilmesinin önemli bir parçasıdır. Emniyet kültürüne sahip olunmadığı takdirde denizde yaşanabilecek kazalar faciaya sebep olabilmektedir. Çoğunlukla emniyet kültürünün yerleşmediği toplumlarda insan hatası / faktörü kazalara neden olabilmektedir. Bu nedenle insan hatalarını minimuma indirebilmek için emniyet yönetimi sistemi oluşturularak tüm gemi adamları tarafından özümsemelidir.

Emniyet yönetimi, emniyet kültürünün ayrılmaz bir parçasıdır. Emniyet yönetimi, risk değerlendirmesi sonucu tanımlanan risklerin yönetilmesini sağlar. Bu noktada emniyet iklimi de devreye girerek çalışma ortamında yürütülen faaliyetlerin emniyetli bir şekilde yürütülmesi için gereken ortamı sağlamaktadır. Büyük kazaların gerçekleşmemesi için önceki kazalardan çıkarılan dersler ve alınan önlemler ile risklerin değerlendirilmesi sonucunda emniyet kültürü gelişmektedir. Emniyet kültürü, örgütün hem yönetimini, hem de kişisel davranışlar ve alışkanlıklar yolu ile bireyler ile ilişkili geniş bir kavramdır.

Emniyet kültürünün yerleşmediği ya da önemszenmediği durumlarda ise kazaların gerçekleşmesi kaçınılmaz olmaktadır. Nitekim Estonia kazasında, King's Cross yangınında, Piper Alpha ve the Herald of Free Enterprise kazalarında emniyet kültürünün yetersizliği açığa çıkmıştır. Ayrıca Santa Cruz II ve Cuyahoga çatma kazasına da insan hatası sebep olmuştur. Yine Torrey Canyon'un karaya oturmasında da kaptanın ve gemi acentesinin bir dizi hatası sebep olmuştur. Ayrıca yapılan çalışmalarda insan faktörünün de kaza ve kazaya yakın olaylarda en büyük etken olduğu gözlemlenmiştir. Yapılan bir araştırmada insan faktörünün tanker kazalarının yüzde 84-88'ine, karaya oturma kazalarının yüzde 79'una, çatma kazalarının yüzde 89-96'sına, yangın ve patlamaların yüzde 75'ine neden olduğu ortaya çıkmıştır.

Çalışmanın son bölümünde gemi adamlarının emniyet kültürü algılamasına yönelik olarak İzmir ili Aliğa Limanı'nda araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada

gemi adamlarının emniyet kültürü algılamasının yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca emniyet eğitimi ile emniyet kültürü algılaması arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki söz konusudur. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre emniyet kültürü ile yaş, çalıştıkları bölüm, medeni durum, öğrenim durumu arasında ilişki olmadığı görülmüştür. Tehlikeli yük taşınan gemilerde çalışanların ise emniyet kültürü algılamaları, tehlikeli yük taşınmayan gemilerde çalışanlarınkinden daha yüksektir. Yine geçmişte kaza geçirmeyen gemi adamlarının emniyet iletişimi, kaza geçirenlerden daha yüksektir. Son olarak ekonomik durumu iyi olan çalışanların emniyet iletişimi, ekonomik durumu iyi olmayan çalışanlardan daha yüksektir. Sonuç olarak katılımcı gemi adamlarının emniyet kültürü algılamaları yüksektir.

Gemi adamları bazında gerçekleştirilen bu çalışma sonuçları 2009 yılında Zorba tarafından liman çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen benzer bir araştırma ile birlikte değerlendirildiğinde ise liman emniyeti kapsamında “iş emniyetinin” tüm çalışanlar için son derece önemli algılanması, çalışanların tehlikeli yük tecrübesi, daha önce kaza geçirip geçirmediği gibi faktörlerin benzer ilişkide oldukları görülmüştür. (Zorba,2009: 267-326)

Tüm yukarıda açıklanan ifadelerle ilave olarak gerçekleştirilen emniyet algılaması araştırmasının literatürdeki ifadelerle de uygun olarak çalışanların emniyet algılamaları ile yönetim uygulamaları ve yönetimin emniyete bağlılığı değişkenlerinin yüksek ilişkide olduklarının tespit edilmiş olmasıdır. Yine benzer şekilde ciddi kaza geçmişi olanların yönetimin bağlılığı boyutlarına ilişkin algılamaları yüksektir.

Araştırmanın sonuçları açısından çalışanların gemide veya limanda çalışıyor olmasının emniyet algılaması açısından bireyin bakışını değiştirmedikini söylemek mümkündür. Burada ve yapılan karşılaştırmalı incelemelerde çalışanların emniyet algısının büyük oranda yönetim ve yönetim uygulamaları ile geliştiği görülmektedir. Yönetim uygulamaları ile emniyet vurgusu üzerinde duruldukça “kadercilik” anlayışının terk edildiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Gelecek çalışmalarda, özellikle liman ve gemi çalışanları da dahil tüm sektör çalışanlarına yönelik emniyet algılamasının kadercilik (belirsizlikten kaçınma) anlayışı ile olan ilişkisi, emniyet ve toplumsal kültür davranışları arasındaki ilişkisi konularının araştırılması emniyet kavramını açıklamaya yardımcı olacak önemli başlıklardan görülmektedir. Ayrıca yönetimin emniyete ilişkin hangi uygulamalar ile emniyet algılamasının yükseltilmesini sağlayabileceği başlıkları da araştırmaya değer görülmekte olup, araştırmacıların dikkatine sunulmaktadır.



KAYNAKÇA

4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Sonuç Bildirgesi, 2005

6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu, https://www.alomaliye.com/2011/6102_sayili_turk_ticaret_kanunu.htm (Erişim Tarihi: 18.05.2015).

AIBN (2015). Accident Investigation Board Norway, www.aibn.no

Asyalı, E. (2000). Suyolları Yönetimi Kavramı İçerisinde Türk Boğazlar Bölgesinde Seyir Güvenliği, Marmara Denizi 2000 Sempozyumu Bildiriler Kitabı, 11-12 Kasım, İstanbul.

Asyalı, E. (2014). “Dünyada Deniz Kazaları İnceleme Kurulları Uygulamaları”, Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı Deniz Kazalarını Araştırma ve İnceleme Çalıştayı, Antalya, 18-19 Ocak.

Asyalı, E. Kızılkapan T. (2012). “Türkiye Kıyılarında 2004-2008 Yıllarında Uluslararası Sefer Yapan Gemilerin Karıştığı Deniz Kazalarının Analizi” Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 2.

Ayan, M. Baykal, T. (2010). “Uluslararası Denizcilik Örgütü ve Çevre: Türkiye'nin Örgüt İçindeki Durumu”, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 13.

Aytaç, S. (2011). “İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi”, Türkmatal Dergisi, Cilt: 147.

ATSB (2015). Australian Transport Safety Bureau, www.atsb.gov.au

Başaran, İ.E. (1982) Örgütsel Davranış, Atatürk Üniversitesi E.B.F. Ankara

Bozkurt, T. (1996) İşletme Kültürü, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi ve Türk Psikologlar Derneği.

Berends, J.J. (1995). Developing and Using a Widely Applicable Measurement Tool for Safety Culture (Unpublished interim report). Eindhoven University of Technology, Eindhoven.

- Berg, H. P. (2013). "Human Factors and Safety Culture in Maritime Safety" Transnav: the International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation, Volume: 7, Number: 3, September.
- Boisson P. (1999). "Safety at Sea, Policies, Regulations and International Law" Breau Veritas Publications
- BSU (2015). The Federal Bureau of Maritime Casualty Investigation, www.bsu-bund.de/eng
- Cooper, M. D. (2000). Towards a Model of Safety Culture, Safety Science, Vol. 36
- Cox, S. J. , Cheyne, T. (2000). "Assesing Safety Culture in Offshore Environments", Safety Science, Vol. 34, Issue: 1-3, February.
- Cox, S. J. , Cox, T. (1991). "The Structure of Employee Attitudes to Safety: A European Example" Work and Stress, 5
- CTSB (2015). Transportation Safety Board of Canada, www.tsb.gc.ca/eng
- Çiçek, C. (2009). "Kurum Kültürü", ÇSGB Hizmet İçi Eğitim Semineri Dergisi, İş Teftiş Kurulu, Yayın No: 34.
- Danışman, A. Özgen, H. (2008). "Örgütsel Alt Kültürler ve Kaynakları: Bir Sanayi Firmasında Görgül Bir Araştırma" ODTÜ Gelişme Dergisi, 35.
- Demirbilek, T. (2005) "İş Güvenliği Kültürü" Legal Yayıncılık.
- DMAIB (2015). Danish Maritime Accident Investigation Board, www.daib.com
- Dursun, S. (2011) "Türkiye'de İş Kazaları ve İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Sağlanması ve Geliştirilmesi, MPM Verimlilik Dergisi, 2011/2.
- Dursun, S. (2012). İş Güvenliği Kültürü, İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Dursun, S. (2013), "İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi" Sosyal Güvenlik Dergisi, 3(21).

Ece, J. N. (2004). “Uluslararası Emniyet Yönetimi Kodu”
http://www.kaptanhaber.com/index.php?sayfa=yazar&id=11&yazi_id=53 (Erişim Tarihi: 20.06.2015).

Ece, J. N. (2006). “Gemi Operasyonlarında ve Limanlarda Güvenlik”
http://www.kaptanhaber.com/index.php?sayfa=yazar&id=11&yazi_id=100090 (Erişim Tarihi: 20.06.2015).

Efil, İ. (2006). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, 8. Baskı, İstanbul: Alfa Aktüel.

Eren, E. (1998). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Basım A.Ş.

Erkmen, T. (2010). Örgüt Kültürü, İstanbul: Beta Basım A.Ş.

Eşki, H. (2009). “Stratejik Yönetim ve Örgüt Kültürü: İlişkisel Bir Analiz”
Dumlupınar Üniversitesi, Sayı: 24, Ağustos.

Fleming, M. (2000). Safety Culture Maturity Model: HSE Offshore Technology Report, Sudbury,UK

Geller, E. S. (1994). Ten Principles For Achieving A Total Safety Culture, Professional Safety, Vol 39

Geller, E. S. (1996). The Psychological of Safety: How to Improve Behaviors and Attitudes on the Job, Chilton Book Company, Radnor.

Gordon, J.R. (1993). Organization Behavior, Allyn and Beacon

GİSBİR/ Gemi İnşa Sanayicileri Birliği, 2013 Sektör Raporu

Griffin, R. W. ve G. Moorhead (1989). Organizational Behavior. USA: Houghton Mifflin Co

Hanninen, H. (2007). “Negotiated Risks: the Estonia Accident and the Stream of Bow Visor Failures in the Baltic Ferry Traffic”, Helsinki School of Economics, Helsinki.

Havold, J. I. (2005). Measuring Occupational Safety: from Safety Culture to Safety ORientation, Policy and Practice in Health and Safety, 3:1.

Havold, J. I., Nessel, E. (2009). "From Safety Culture to Safety Orientation: Validation and Simplification of a Safety Orientation Scale Using a Sample of Seafarers Working for Norwegian Ship Owners" Safety Science, 47.

IMO (1997) Code for Casualty Investigations- Resolutions A 849 (20)

IMO (2015). <http://www.imo.org/en/About/Pages/Structure.aspx>, (Erişim Tarihi: 20.06.2015).

ISM Code with guidelines for its implementation, 2014 Edition, London

İşcan, Ö. F. Timuroğlu, M. K. (2007). "Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 21, Sayı: 1, Ocak.

JTSB (2015). Japan Transport Safety Board, www.mlit.go.jp

KAİK (2015). Türkiye Kaza Araştırma ve İnceleme Kurulu, www.kaik.gov.tr

Köseoğlu, B. (2014) "Liman Modelleme ve Seyir Optimizasyon Tekniklerinin Uygulanması" Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Kuleyin, B. Asyalı, E. (2007). "Limanlarda Gemi Kaynaklı Çevresel Risk Değerlendirmesi ve Yönetimi: Aliğa Limanı Uygulaması" Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 1.

Lappalainen, J. (2008). "Transforming Maritime Safety Culture" Publications from the Centre for Maritime Studies, University of Turku, A.46

Luthans, F. (1992). Organizational Behavior, McGraw-Hill Press.

Manuele, F. A. (1993). On the Practice of Safety, Van Nostrand Reinhold, New York.

MAIB (2015) Marin Accident Investigation Branch, www.gov.uk/government/organisations/marine-accident-investigation-branch

MCA (2015). Maritime & Coastguard Agency, www.gov.uk/government/organisations/maritime-and-coastguard-agency

Mroz, J. H. (1978). Safety in Everyday Living, Wm. C. Brown Group, Dubuque.

Murat, G. Açıkgoz, B. (2007). “Yöneticilerin Örgüt Kültürü Algılamalarına İlişkin Bir Analiz: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Örneği”, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 3(5).

Nas, S. (2012). “Emniyet ve Güvenlik Sözcükleri Üzerine Bir Çalışma”, Denizcilik Dergisi, Sayı: 60.

Noble, M. T. (2000). Organizational mastery With Integrated Management System, New York: Wiley&Sons

NTSB (2015). National Transportation Safety Board, www.nts.gov

Özkalp, E., Kirel, Ç. (2011). Örgütsel Davranış, 5. Baskı. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Raouf, A. Dhillon B. S. (1994) Safety Assessment: A Quantitative Approach, Lewis Publishers, Boca Raton.

Rothblum, A. M. (1996) “Human Error and Marine Safety”, U.S. Coast Guard Research & Development Center.

Sabuncuoğlu, Z. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi Bursa: Ezgi

Sabuncuoğlu, Z. ve M. Tüz (1998). Örgütsel Psikoloji. Bursa: Alfa.

Szilagyi, A. D. ve M. J. Wallace (1987). Organizational Behavior and Performance. USA: Scott Foresman And Co.

Şerifoğlu, U. K., Sungur, E., (2007), “İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı”, İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi, Sayı:58, Yıl: 18.

Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., Çelik A. (2010). Davranış Bilimleri, Ankara: Gazi Kitabevi.

TDK, Türk Dil Kurumu, www.tdk.gov.tr

Terzi, H. (2014). “Near Miss Olaylarının Deniz Emniyeti Açısından Önemi ve Deniz Kazalarını Araştırma ve İnceleme Yönetmeliği Taslağının Deniz Olayları Açısından Değerlendirilmesi”, Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı Deniz Kazalarını Araştırma ve İnceleme Çalıştayı, Antalya, 18-19 Ocak.

Terzi, H. Gazioğlu, C. (2014). “Pozitif Emniyet Kùltürü Temel Öđelerini Esas Alan Kazasay Olayları (Near Miss) Raporlama Sistemi” Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakùltesi Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 1.

Thomen, J.R. (1991). Leadership in safety Management, New York: Wiley&Sons

Tınaz, P. (2000). Organizasyonlarda Etkili Öğrenme Stratejileri, Ankara: Mess Yayın.

TUGS

Yönetmeliği

<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.5692&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch> (Erişim Tarihi: 18.05.2015).

Tutar, Hasan (2003). Örgütsel İletişim, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Tüzüner, V. L., Özaslan. B. Ö. (2011). “Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakùltesi Dergisi, Cilt: 40, Sayı: 2.

Ulaştırma Bakanlığı İstatistikleri

https://atlantis.udhb.gov.tr/istatistik/istatistik_filo.aspx Erişim Tarihi: 18.05.2015

Uzkurt, C. (2008). Pazarlamada Değer Yaratma Aracı Olarak Yenilik Yönetimi ve Yenilikçi Örgüt Kùltürü, İstanbul: Beta Basım A.Ş..

Ünal, M. (2012). Geert Hendrik Hofstede (1928-.....). Livvarçin, Ömer ve Dilek Kurt (Ed.). Yönetim Biliminde 49 İnsan 49 Teori içinde. 2. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.

Vredenburg, A. G. (2002). “Organizational Safety: Which Management Practices are Most Effective in Reducing Employee Injury Rates?” Journal of Safety Research, Vol: 33, Issue: 2, 15 August.

Weinstein, M. B. (1997). Total Quality Safety Management and Auditing, Lewis Publishers, Boca Raton.

Wiegmann, D. Zhang, H. von Thaden, T. Sharma, G. and Mitchell, A, (2002), A Synthesis of safety Culture and Safety Climate Research, Aviation Research Lab Institute of Aviation, University of Illinois, Savoy

Zohar, D. (1980). "Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications", Journal of Applied Psychology. 65(1).

Zorba, Y. Kişi, H. (2009). "Uluslararası Deniz Ticaretinde Tehlikeli Yüklere İlişkin Emniyet Yönetimi ve Türk Limanları Üzerine Uygulama", Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1.



Ek-1 Araştırmada Kullanılan Anket

Değerli katılımcı,

Aşağıda yer alan anket formu, gemilerde, çalışanların iş emniyeti algılamalarının belirlenmesine yönelik olarak hazırlanmıştır. Bu araştırma "Türk Deniz Ticaret Filosunda Emniyet Kültürü İncelemesi; İzmir Bölgesi Uğraklı Gemiler zerine Bir İnceleme" başlıklı yüksek lisans tez çalışmamın uygulama aşamasını oluşturacaktır. Çalışmanın amacı ise gemi çalışanlarının iş emniyeti konusundaki algılamalarını ve varsa farklılıklarını tespit edebilmek ve çalışanların iş emniyeti kültürü açısından konumlandırılabilmesini sağlamaktır.

Bu anket çalışmasına katıldığınız için ve katkılarınızdan dolayı çok teşekkür ederim.

- 1- Yaşınız _____
- 2- Denizde alışma süreniz: 1-2 yıl () 2-5 yıl () 5-10 yıl () 10 yıldan fazla ()
- 3- Gemideki göreviniz Güverte () Makine () _____
- 4- Medeni durumunuz: Evli () Bekar ()
- 5- ğrenim durumunuz: İlkretim () Lise () Meslek Y.O. () Fakülte ()
- 6- Çalıştığınız gemide tehlikeli yük taşınıyor mu? Evet () Hayır ()
- 7- İşiniz ile ilgili ciddi bir kaza geçirdiniz mi? Evet () Hayır ()
- 8- Ekonomik durumunuzu nasıl tanımlıyorsunuz? İyi değil () Orta () İyi () ok İyi ()
- 9- Bu işyerinde çalışmaktan Memnun musunuz? Evet () Hayır ()

İş Emniyeti Kültürü Anketi

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1- Gemide yönetim (Kaptan/zabitler), iş emniyeti sorunlarını hızlı bir şekilde düzeltir.					
2- İş emniyeti çok önemli olduğunda, şirket yönetimi kararlı şekilde harekete geçer.					
3- Şirket yönetimi iş emniyeti konularını görmezlikten gelir.					
4-Şirket yönetimine emniyetli olmayan faaliyetler hakkında bildirim yapıldığında, doğru düzenleme her zaman yapılır.					
5-Gemide yöneticiler/zabitler iş emniyetim ile ilgilenirler.					
6-Şirket yönetimi sadece bir iş kazası meydana geldikten sonra devreye girer.					
7-iş emniyeti prosedürleri tamamıyla yerleşmiş değilse , bu durum yöneticilerin/zabitlerin iş emniyetine duyduğu önemi gösterir.					
8-Şirket yönetimi, çalışanların emniyetinin büyük önem taşıdığını düşünür.					
9-İş emniyeti konularının, yüksek bir önceliğe sahip olmadığına inanırım.					
10-İş emniyeti ile ilgili prosedürlerin işleyişi, dikkatli bir şekilde izlenir.					
11-Şirket yönetimi, çalışanların emniyetinin, yapılan iş ile eşit derecede önemli olduğunu düşünür.					

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
12-Gemide, beni etkileyen iş emniyeti konuları hakkında iyi bir iletişim vardır.					
13-iş emniyeti ile ilgili bilgi ve haberler, yöneticiler/ zabıtlar tarafından her zaman dikkatime sunulur.					
14-yönetici/ zabıt, güncel konu ve olaylar hakkında beni her zaman bilgilendirmez.					
15-Yönetim/zabıtlar iş emniyeti konularında çalışanları her zaman dinler.					
16-İş emniyetine uyarak çalışmam nedeniyle"övgü/takdir" almıyorum.					
17-Personele verilen iş emniyeti eğitiminin, onların gemideki kazaları değerlendirmelerini yeterince mümkün kıldığına inanıyorum.					
18-Gemide gerçekleştirilen talimler gerçekçidir.					
19- İş kazalarına eğitimsizlik neden olmaktadır.					
20-Eğitim, çalışanların iş kazalarını nasıl önleyeceklerini anlamalarını sağlamaktadır.					
21-Gemiye yeni katılan personele, göreve başlamadan önce gerektiği gibi eğitim verilir					
22-Gemide yapılan talimler, talim programına uygun olarak yapılmaktadır.					
23-Eğitim hem teknik hem de kişisel yetenekleri içermektedir					

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
24-Gemide emniyet eğitimlerine tüm gemi personelinin katılımı sağlanır.					
25-Personel, gemide iş emniyetini etkileyen sorunlarının saptanmasında katkı sağlar.					
26-Personel, gemide iş emniyetini etkileyen kararların alınmasını etkilemektedir.					
27-Şirket yönetimi, emniyet ile ilgili nihai kararı almadan önce, personelin görüşlerine başvurur.					
28-Aylık iş emniyeti toplantılarına personel veya personel temsilcilerinin katılımı sağlanır.					
29- İş emniyeti toplantı kararları, emniyet ile ilgili değişimi gerçekleştirme gücüne sahiptir.					
30-İşimin (kaza) risk derecesi beni biraz ilgilendirir.					
31-İş kazaları hakkında konuşulduğunda zabıtlar anlayış gösterip, hızlı bir şekilde doğruyu gösterir.					
32-Sorumlu olduğum zabıt/yönetici, iş emniyeti konularında oldukça bilgilidir.					
33-Kazayı önleme olanaklarını araştırmak her personelin görevidir.					
34-Gemide, iş verimliliği ve kalitesi, genellikle iş emniyetinden daha fazla önceliğe sahiptir.					

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
35-Gemide zabıterler, iş emniyeti ile gerçekten ilgilenir ve mümkün olduğu kadar risk (kaza) derecelerini azaltmaya çalışırlar.					
36-Bir iş kazası olasılığı gördüğümde (yağ dökülmesi gibi) mümkünse bu durumu kendim düzeltmeyi isterim.					
37-gemi kaptanı/başmühendis yaralanan personelin uğradığı kaza konusunda en fazla suçlu olan taraftır.					
38-"Zarar ve yaralanma doğurmayan kazalar" düzenli bir şekilde raporlanır ve gemide araştırılır.					
39-Emniyetli olmayan çalışma hakkında iş arkadaşlarımı ikaz etmeyi isterim.					
40-Gemide emniyetli olmayan şekilde davranan/çalışan personel, diğer iş arkadaşları tarafından genellikle ikaz edilir.					
41-Diğer işletmelerle karşılaştırıldığında madenlerin oldukça riskli olduğunu düşünürüm.					
42-Emniyetli şekilde çalışma gemideki birinci önceliktir.					
43-Yeterli düzeyde iş emniyeti eğitimi aldım.					
44-Gemideki çoğu ilkyardım olayları raporlanmaz					
45-İş emniyeti konusunda ihtiyaç duyulan bilgi tüm personelde mevcuttur.					

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
46-Yönetim iş kazası oranlarını azaltma konusunda gerçekten ilgilidir.					
47-Manevralarda ve liman operasyonlarında görevli personel daima baret kullanır.					
48-İşimi nasıl emniyetli şekilde yapacağımı biliyorum.					
49-Yaptıkları iş faaliyetleri, birlikte çalıştığı iş arkadaşları tarafından gözlenip, kayıt altına alınırsa, iş grubumdaki çoğu kişi kendini rahat hissetmeyecektir.					