



MARMARA ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA FARKLILIK YÖNETİMİ VE GÜVENLİK KÜLTÜRÜ İNCELEMESİ

GAMZE HASEKİOĞLU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İş Güvenliği Anabilim Dalı
İş Güvenliği Programı

DANIŞMAN

Prof. Dr. Yahya BOZKURT

İSTANBUL, 2024



MARMARA ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA FARKLILIK YÖNETİMİ VE GÜVENLİK KÜLTÜRÜ İNCELEMESİ

GAMZE HASEKİOĞLU

(896420026)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İş Güvenliği Anabilim Dalı
İş Güvenliği Programı**

DANIŞMAN

Prof. Dr. Yahya BOZKURT

İSTANBUL, 2024

MARMARA ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Gamze HASEKİOĞLU'nun **“İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Farklılık Yönetimi ve Güvenlik Kültürü İncelemesi”** başlıklı tez çalışması, 04 / 06 / 2024 tarihinde savunulmuş ve jüri üyeleri tarafından başarılı bulunmuştur.

Jüri Üyeleri

Prof. Dr. Yahya BOZKURT (Danışman)

Marmara Üniversitesi Mühendislik Fak.

Prof. Dr. Kozet YAPSAKLI BAKIRCI

Marmara Üniversitesi Mühendislik Fak.

Dr. Öğr. Üyesi Rüştü UÇAN

Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fak.

ONAY

Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun / / tarih ve sayılı kararı ile Gamze HASEKİOĞLU'nun İş Güvenliği Anabilim Dalı İş Güvenliği Programında Yüksek Lisans derecesi alması onanmıştır.

Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürü
Prof. Dr. Bülent EKİCİ

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam sırasında her daim yol gösteren, çalışmalarımnda cesaretlendiren ve desteğini hiç esirgemeyen saygıdeğer danışman hocam Prof. Dr. Yahya BOZKURT’a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Gerek eğitim hayatımda gerek özel hayatımda her zaman ilham veren sevgili eşim İlke HASEKİOĞLU’na ve yüksek lisans tez sürecimde aramıza katılmasıyla hayatımızı güzelleştiren, biricik oğlumuz Neptün’e her şey için teşekkür ederim.





*Sevgili eşim İlke'ye ve
biricik oğlumuz Neptün'e...*

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	i
İÇİNDEKİLER	iii
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
KISALTMALAR	vii
ŞEKİL LİSTESİ	viii
TABLO LİSTESİ	ix
1.GİRİŞ	1
1.1.Genel Bilgiler	1
1.1.1. İş kavramı	2
1.1.2. Sağlık ve güvenlik kavramı	3
1.1.3. İSG kavramı	3
1.1.4. İş kazası ve meslek hastalıkları	5
1.2. İSG’de Tarihsel Gelişmeler	8
1.2.1. Sanayi devrimi öncesi İSG çalışmaları	8
1.2.2. Sanayi devrimi sonrası İSG çalışmaları.	10
1.2.3. I. Dünya savaşı yılları ve sonrası İSG.	13
1.2.4. ILO - (International Labour Organization-Uluslararası Çalışma Teşkilatı)..	13
1.2.5. WHO (World Health Organization -Dünya Sağlık Teşkilatı/Örgütü)	14
1.2.6. Türkiye’de İSG üzerine yapılan çalışmalar	15
1.3. Güvenlik İklimi ve Güvenlik Kültürü	20
1.4. Farklılık ve Farklılık Yönetimi.....	31
1.4.1. Farklılığı oluşturan etmenler.....	33
1.4.2. Farklılıkların yönetimi.....	36
1.4.2.1. Farklılık yönetiminin sağlayacağı avantajlar.....	38
1.4.2.2. Farklılık yönetimi uygulanmadığında görülen dezavantajlar	40
1.4.3. Kurumların farklılık yönetimine bakış açıları	42
1.4.4. Farklılık yönetiminin İSG ile ilişkisi	42
2. MATERYAL VE YÖNTEM	48
2.1. Araştırmanın Tipi	48
2.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotez	48
2.3. Evren ve Örneklem	49

2.4. Veri Toplama Aracının Geliştirilme Süreci	50
2.5. Verilerin Analizi	50
3. BULGULAR VE TARTIŞMA	54
4. SONUÇLAR	93
KAYNAKLAR	96
EKLER	110
Ek-1: İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Farklılık Yönetimi ve Güvenlik Kültürü İncelemesi Anket Formu	
Ek-2: Etik Kurul Kararı	
ÖZGEÇMİŞ	



ÖZET

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA FARKLILIK YÖNETİMİ VE GÜVENLİK KÜLTÜRÜ İNCELEMESİ

Bu çalışmada örgüt içindeki farklılıkların yönetimi konusuna iş sağlığı ve güvenliği (İSG) penceresinden bakılarak, çalışan farklılıklarının örgüt içindeki yönetimi ve bu yönetimin güvenlik kültürü ile ilişkisi, dolayısıyla İSG ile ilgisi araştırılmaktadır. Çalışmada, farklılık yönetimi İSG temelinde incelenerek, örgütlerin başarılı bir güvenlik kültürü kurulumu için farklılık yönetimine eğilmelerinin etkisi de araştırılmaktadır.

Çalışma, üç temel bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde İSG'ye dair genel hususlardan bahsedilmiştir. İkinci bölümde farklılık yönetimine genel bilgiler ile değinilmiş, üçüncü bölümde ise oluşturulan anket çalışmasından elde edilen verilerin yorumlanmasından bahsedilmiştir.

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden Genel Tarama Modeli kullanılmıştır. Örneklem seçiminde Uygun Örneklem Yöntemi seçilmiştir. Çalışmanın örneklemi 109 kişiden oluşmaktadır. Araştırmada veriler, bir anket formu yardımıyla internet üzerinden toplanmış ve SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) programı ile analiz edilmiştir.

Araştırma sonucunda farklılık yönetiminin iyi uygulanmadığı ve farklılık yönetiminin iyi uygulandığı şirketlerde güvenlik kültürü konusunda anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre Farklılık Yönetiminin başarıyla uygulandığı şirketlerde Güvenlik Kültürü algısı yüksek çıkarken, Farklılık Yönetiminin iyi uygulanmadığı şirketlerde Güvenlik Kültürü algısının düşük olduğu görülmektedir. Buna göre, farklılık yönetiminin iyi uygulandığı şirketlerde güvensiz hareketlerin azaldığı ortaya çıkmıştır.

Bu çalışmanın İSG odaklı olması sebebiyle, farklılık yönetimi konusuna farklı bir boyut katacağı ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca araştırma sırasında oluşturulan anket çalışmasıyla elde edilen sayısal verilerin, gelecek çalışmalara kaynak olabileceği ve çalışmanın geliştirilebileceği değerlendirilmektedir.

Anahtar kelimeler: Farklılık Yönetimi, Güvenlik Kültürü, İSG

ABSTRACT

DIVERSITY MANAGEMENT AND SAFETY CULTURE REVIEW IN THE SCOPE OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

In this study, the management of diversity within organizations is examined from the perspective of occupational health and safety (OHS), and the management of employee diversity within organizations and its relationship with safety culture, and thus its relationship with OHS is investigated. By examining diversity management on the basis of OHS, the study also investigates the impact of organizations' focus on diversity management for the establishment of a successful safety culture.

The study consists of three main parts. In the first part, general issues related to OHS are mentioned. In the second, diversity management is mentioned with general information, and in the third, the interpretation of the data obtained from the survey study is mentioned.

In this study, the General Survey Model, one of the quantitative research methods, was used. Convenient Sampling Method was chosen for sample selection. The sample of the study consists of 109 people. The data were collected over the internet with the help of a questionnaire form and analyzed with the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) program.

As a result of the research, it is seen that there is a significant difference in safety culture in companies where diversity management is not implemented well and in companies where diversity management is implemented well. According to the results of the research, while the perception of Safety Culture is high in companies where Diversity Management is successfully implemented, the perception of Safety Culture is low in companies where Diversity Management is not implemented well. Accordingly, it has been revealed that unsafe acts are reduced in companies where diversity management is well implemented.

Since this study is focused on OHS, it is thought that it will add a different dimension to the issue of diversity management and contribute to the literature. In addition, it is evaluated that the numerical data obtained through the questionnaire study created during the research can be a source for future studies and the study can be improved.

Keywords: Diversity Management, Safety Culture, OHS

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ACSNI	: The Advisory Committee on Safety of Nuclear Installation
HFACS	: Human Factors Analysis and Classification System
IAEA	: International Atomic Energy Agency
ILO	: International Labour Organization
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSG Kanunu	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
KMO değerı	: Kaiser-Meyer-Olkin değerı
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
TDK	: Türk Dil Kurumu
WHO	: World Health Organization

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1.1. Heinrich Kaza Piramidi (Heinrich, 1941).	28
Şekil 1.2. İnsan Faktörü Analizi Sınıflandırma Sistemi (HFACS, 2014).	30
Şekil 2.1. Araştırma Modeli ve Hipotez.	48
Şekil 2.2. Araştırmanın Bağımlı ve Bağımsız Değişkenleri.	48



TABLO LİSTESİ

Tablo 1.1. Farklılıkların Yönetimi ve İlgili Oldukları Değerlerin Listesi (Özan & Polat, 2013).	44
Tablo 2.1. Araştırmanın Geçerlik ve Güvenirliği	51
Tablo 2.2. Güvenlik Kültürü Ölçeği KMO ve Bartlett Testi	52
Tablo 2.3. Açıklanan Toplam Varyans / Faktör Analizi.	52
Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular	55
Tablo 3.2. Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-1 Bulguları.....	56
Tablo 3.3. Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-2 Bulguları.....	57
Tablo 3.4. Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-3 Bulguları.....	58
Tablo 3.5. Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-4 Bulguları.....	59
Tablo 3.6. Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-5 Bulguları.....	60
Tablo 3.7. Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-6 Bulguları.....	61
Tablo 3.8. Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-7 Bulguları.....	62
Tablo 3.9. Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-8 Bulguları	63
Tablo 3.10. Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-9 Bulguları.....	64
Tablo 3.11. Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-10 Bulguları.....	65
Tablo 3.12. Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-11 Bulguları.....	66
Tablo 3.13. Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-12 Bulguları.....	67
Tablo 3.14. Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-13 Bulguları.....	68
Tablo 3.15. Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-14 Bulguları.....	69
Tablo 3.16. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-1 Bulguları	70
Tablo 3.17. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-2 Bulguları	71
Tablo 3.18. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-3 Bulguları	72
Tablo 3.19. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-4 Bulguları	73
Tablo 3.20. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-5 Bulguları	74
Tablo 3.21. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-6 Bulguları	75
Tablo 3.22. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-7 Bulguları	76
Tablo 3.23. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-8 Bulguları	77
Tablo 3.24. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-9 Bulguları	78
Tablo 3.25. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-10 Bulguları	79
Tablo 3.26. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-11 Bulguları	80
Tablo 3.27. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-12 Bulguları	81
Tablo 3.28. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-13 Bulguları	82

Tablo 3.29. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-14 Bulguları	83
Tablo 3.30. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-15 Bulguları	84
Tablo 3.31. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-16 Bulguları	85
Tablo 3.32. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-17 Bulguları	86
Tablo 3.33. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-18 Bulguları	87
Tablo.3.34. Bağımsız Gruplar t-testi	88
Tablo 3.35. t-testi Grup İstatistik Verileri	88



1.GİRİŞ

İnsanların en temel haklarının başında sağlık hakkı gelmektedir. Çalışan insanlar, hayatlarının büyük bir kısmını çalışma ortamında ve işten kaynaklanan tehlikelere maruz kalarak geçirmektedir. Bu nedenle çalışanın güvenli bir çalışma hayatı sürdürmesi bireyin sosyal hayatında önemli bir yer kapladığı gibi, toplum üzerinde de önemli etkiye sahiptir. Her birey çeşitli özellikleri sayesinde cinsiyet, etnik köken, yaşam tarzı, yaş, düşünce çeşidi vb. gibi birtakım farklılıklara sahiptir. Farklılığın zenginlik olmasının yanında, farklılaşan insan profillerinin bir arada yaşamak ve çalışmak zorunda olan insanlarda doğal bir gerilim yarattığı durumlar da gözlemlenmektedir. Farklılıkları yüzünden ayrımcılığa maruz kalan çalışanlarda mutsuzluklar artmakta, moral bozukluğu, dalgınlık, depresyon, içe kapanma ve yalnızlık görülmekte, performans düşmekte, verim azalmakta, davranış bozuklukları görülebilmekte ve benzeri olumsuz atmosferler oluşabilmektedir. Oluşan bu olumsuz durumlar sonucunda çalışanlarda güvenlik kültürünün temel noktalarından olan örgütle ortak paydada olma, güvenlik kültürüne uyum, iş güvencesi vb. konularda noksanlıklar görülebilmektedir. Kurumlarda kendini gösteren bu olumsuz atmosferi önleme ihtiyacı, farklılıkların yönetimi gerekliliğini doğurmuştur.

Bu çalışmada farklılık yönetiminin İSG temelinde incelenmesi amaçlanmaktadır. İSG penceresinden bakılarak, çalışan farklılıklarının örgüt içindeki yönetimi ve güvenlik kültürü ile ilişkisi, dolayısıyla İSG ile ilgisi araştırılmaktadır.

Çalışmamızda, nicel araştırma yöntemlerinden olan Genel Tarama Yöntemi kullanılmaktadır. Araştırmanın örneklem seçiminde Uygun Örneklem Yöntemi kullanılmıştır. Uygun Örneklem Yöntemi, araştırmalarda en sık kullanılan örneklem seçim yöntemidir. Bu çalışmada veriler bir anket formu yardımıyla toplanarak, SPSS programı ile analiz edilmektedir.

1.1. Genel Bilgiler

Her ne kadar henüz adı konulmamış olsa da tarihsel süreci incelediğimizde, İSG kavramı bilinen ilk toplumlar olan avcı toplayıcı toplumlardan temel almaktadır. Modern insanlar olan Homo Sapiens'lerin ataları ~200 bin yıl önce ortaya çıkmıştır. Doğa olaylarının izin verdiği ölçüde hayatta kalan modern ilk insanlar, avcı toplayıcı bir yaşam sürerek doğa ve birbirleri ile olan mücadelesinde büyük aşamalar kaydetmiştir. Şüphesiz bu ilerlemede doğadan elde ettiği nesneleri yontarak kesici, delici alet yapma yetisini kazanıp, kendi

hayatına adapte etmesinin de önemi büyüktür. Mevcut olan çetin şartlarda tek başına hayatta kalması mümkün olmayan modern ilk insanlar, avcı toplayıcı toplumlarında iş bölümü gerçekleştirerek ve kullanışlı el aletleri geliştirerek kendileri için avantajlı konseptler oluşturmuşlardır (Aytan, 2021) (Çiçek ve Öçal, 2016).

İSG, temelini işi yapan kişinin insan olmasından kaynaklanan ve en temel hakkı olan yaşam hakkından almaktadır. Özünde yaşam hakkı, insanın fizyolojik varlığını devam ettirebilmek için ihtiyaç duyduğu sağlık ve bütünlük halinde olmasını kapsamaktadır. Fakat yaşam hakkı sadece bununla sınırlı değildir. Aynı zamanda bireyin sosyal yönden ve kültürel açıdan birtakım olanaklara sahip olabilmesini ve fiziksel, biyolojik, kültürel, sosyal yönden bütünlük halinde koruyabilmesini de içermektedir (Çiftçiöğlu, 2012).

1.1.1. İş kavramı

Avcı toplayıcı toplumlar geçimlerini (yaşamları için gerekli kaynağı) hayvan avı ve bitki toplayıcılığı ile sağlamaktaydı. Bununla beraber bu toplumlarda yaşlı insanlar, erkekler ve kadınlar arasında iş bölümü bulunmaktadır. Zaman çizelgesi içinde incelendiğinde ilk iş bölümü ve toplumsal rollerin üst Paleolitik çağda kendini gösterdiğinden söz edilebilmektedir. İş, günümüzde yalnızca ekonomik ihtiyaçların karşılanması anlamında önemli değildir. Aynı zamanda sosyal bir canlı olan insanın sosyalleşme ihtiyaçlarını karşılayabileceği, manevi boyutu da içermektedir (Aytan, 2021) (Cerev ve Köseoğlu, 2018)

Bilinen anlamda iş ve iş ile birlikte kastedilen çalışma kavramlarına baktığımız zaman, kökenin Yunan ve Roma medeniyetlerine dayandığı görülmektedir. Bu dönemlerde iş/çalışma kavramı yorgunluk, acı çekmek ve zahmet görmek ile ilişkilendirilmektedir. Her ne kadar olumsuz duygular çağrışırsa da, iş/çalışma karşılığında birtakım kazançlar olması ve çalışma karşılığında insan davranışlarında birtakım değişiklikler olması gibi olumlu etkileri de bulunmaktadır. Ayrıca bu değişikliklerin daha sonra toplumsal yaşama yansısıyla, toplumsal kültürün şekillendiği görüşü bulunmaktadır (Cerev ve Köseoğlu, 2018).

Türk Dil Kurumu'na (TDK) göre “iş: Bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma”yı ifade ettiği gibi, çalışma

hayatında sıkça karşılaştığımız anlamıyla “Birinden istenen hizmet veya birine verilen görev” olarak da tanımlanmaktadır.

1.1.2. Sağlık ve güvenlik kavramı

Güvenlik kavramı, içgüdüsel olarak insanoğlunun yaşamaya başlaması ile kendini göstermekte ve yaşam hakkıyla birlikte varlığını korumaktadır. Her canlıda, canına ve malına sahip çıkma isteği ve bu uğurda mücadele etme motivasyonu bulunmaktadır. Başlangıçta, avcı toplayıcı toplumlarda yaşamın devamlılığı için varlığını koruma dürtüsü ağır basmaktadır. Bu toplumlarda da güvenlik ihtiyacı kendini göstermekle beraber, anladığımız manada güvenlik ve emniyet ihtiyacını daha çok tarım toplumlarında görülebilmektedir (Aytan, 2021). Tarım toplumuyla beraber insanoğlunda toprağa bağlılık söz konusu olmaya başlamıştır. İnsan-mekan algısıyla birlikte sarf ettiği emeğin karşılığında bir kazanım elde etme, kazanımlarını ve can güvenliğini koruma, emniyet ihtiyacı oluşmaya başlamış ve sanayi devrimiyle güvenlik konusu daha önemli bir hale gelmiştir.

Türkiye’nin de imzaladığı 155 numaralı ILO (International Labour Organization) - İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme’ye göre (iş sağlığı kastedilerek) “Sağlık” terimi, işle bağlantısı açısından, sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil, aynı zamanda, çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsar” olarak tanımlanmaktadır.

1.1.3. İSG kavramı

Bir amaç için, bir işin yapılmasıyla birlikte toplumun fertleri arasında iş bölümünün başladığı düşünülmektedir. İş bölümü başlamasıyla birlikte, işin aksamaması amacıyla işi yapan kişinin can güvenliğinin sağlanması ihtiyacı da duyulmaya başlanmıştır. Buna paralel olarak, işin standartlaştırılarak daha çok verim elde edilmesi gibi farkındalıkların daha avcı toplayıcı toplum ve tarım toplumu döneminden itibaren önemini koruduğu düşünülmektedir.

Kapsamları aynı olmakla beraber, modern anlamda İSG’nin birçok tanımı vardır. İş Sağlığı, çalışanların bedensel ve zihinsel olarak işyerindeki prosedürlerden,

malzemelerden ve işlemlerden korunması olarak tanımlanabilmektedir. İSG, birlikte kullanılan bir çerçeve olsa da iş güvenliği, asıl olarak, fiziksel yaralanmalardan korunma konularını içerebilmektedir (Hughes ve Ferrett, 2005).

İSG, işin yürütümü sırasında işin kendisinden kaynaklanan bir sebeple, çalışma ortamında olan veya dışarıdan gelebilecek tehlikeler nedeniyle çalışanların fiziksel, ruhsal yönden ve sosyal yönden korunması olarak da ifade edilmektedir (Varan, 2022).

İSG, farklı yazarlar tarafından şu şekillerde ele alınıp tanımlanmıştır: “İşyerlerinde, işlerin yürütülmesi sırasında, çeşitli nedenlerden kaynaklanan, sağlığa zararlı durumlardan korunmak amacı ile yapılan sistemli çalışmalara İSG” denir (Selek, 2020).

Çalışanın, iş yerinde işin yürütülmesi sırasında oluşan veya oluşabilecek tehlikelerden ve sağlığına zarar verebilecek unsurlardan korunmasını, aynı zamanda işyeri ortamının iyileştirilmesini hedef alan sistemli ve bilimsel çalışmaların tümüne İSG” denir (Yurtsever, 2021). Daha geniş bir perspektiften bakılarak İSG’nin tanımlaması şu şekilde özetlenebilmektedir: Yapılan tanımlamaların genel anlamda vurguladığı üç temel özellik vardır. Birincisi, çalışanları iş ortamında iş kazasına ya da meslek hastalığına maruz kalmalarını önlemeye yönelik güvenli çalışma ortamı oluşturmaktır. İkincisi çalışılan işin özelliğinden kaynaklı ortaya çıkabilecek tehlikelerden çalışanı ve o ortamdaki kişileri korumaktır. Üçüncüsü ve son özellik ise; alınan önlemler ile hem işletmenin hem de üretimin güvenliğini sağlamaktır. (Kılış, 2018)

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), sağlığı, “yalnız hastalık ve sakatlığın olmaması değil, bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hali” olarak tanımlamaktadır. ILO/WHO İş Sağlığı Ortak Komitesi, 1995 yılındaki on ikinci oturumunda iş sağlığını şu şekilde açıklar: “İş sağlığı, hangi işi yaparlarsa yapsınlar bütün çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını; çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini; işçilerin işleriyle ilgili olup sağlığa zararlı risklerden korunmalarını; işçilerin fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun mesleki ortamlarda çalıştırılmalarını; özetle işin insana, insanın da işine uygun hale getirilmesini hedefler.”

155 sayılı ILO kararlarında İSG politikası “işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike

nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirerek önlemek” olarak tanımlanmaktadır.

Son yıllarda İSG’nin üç temel amacı olduğu görüşü hakimdir;

İSG’nin üç temel amaç etrafında şekillendiğini söylemek mümkündür. Bu amaçlar:

- Çalışanların korunması: Güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı oluşturmak, iş görenleri iş ortamından kaynaklanan sağlık ve güvenlik tehlikelerine karşı korumak
- İş yerlerinin korunması: İstenmeyen olay ve kazaların önceden tespit edilerek gerekli tedbirlerin alınması,
- Üretimin korunması: Verimliliği arttırarak, üretimin devamlılığını sağlamak şeklindedir (Akıllı ve Aydoğdu, 2013).

Literatürde yer alan tanımlamalardan yola çıkarak özetlemek gerekirse; İSG, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenerek çalışanın iş ortamında ya da işle ilgili faaliyetleri sırasında dışarıdan gelebilecek tehlikeleri önleme amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalardır. Bu çalışmalar sadece bedensel sağlığı değil aynı zamanda ruhsal yönden iyi olmayı da kapsar ve bireylerin sosyal yönden iyi olmalarını hedefler. Bu hedeflere ulaşmak için çalışan sağlığı ve güvenliği çalışmalarına odaklanıldığı kadar, üretim ve işletme şartlarının iyileştirilmesi ve korunması konularında da bilimsel çalışmalar yürütülür.

1.1.4. İş kazası ve meslek hastalıkları

Dünya Sağlık Örgütü (1950) iş kazasını, “herhangi bir planlamayla yapılmayan, genellikle üretimin bir süre durmasına veya kişisel yaralanmalara neden olan bir olay” olarak tanımlanırken Uluslararası Çalışma Örgütü’yse (1950), “belli bir yaralanma veya zarara sebep olan, önceden planlanmamış ve beklenmeyen bir olay” olarak tanımlamıştır.

Ülkemiz mevzuatlarından 6331 sayılı İSG Kanunu’na göre iş kazası “işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay” olarak, Meslek hastalığı:” mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı” olarak tanımlanmaktadır.

Meslek hastalıklarını daha iyi anlayabilmek için daha kapsamlı bir tanımlama yapacak olursak; meslek hastalıkları, işyerindeki faaliyetlerden kaynaklanarak ya da tetiklenerek

fiziksel ya da zihinsel işlev bozukluklarıyla ilgilenen, işyerinde ya da işle ilgili ortamlarda bireyin kendi faaliyetlerinden veya başkalarının faaliyetleriyle tetiklenebilen, maruz kalmadan itibaren kısa sürede etkisini gösterebileceği gibi uzun dönemde de belirtileri ve etkileri görülebilen hastalıklar olarak tanımlanabilmektedir. İş kazası ise, genel anlamda, önceden planlanmayan ve istenmeyen bir olayla, yaralanma ya da sağlığın bozulmasına neden olan ve/veya malzeme, ekipman, çevresel hasar ya da kaybı ifade etmektedir (Kılıkış, 2018).

Heinrich'in 1930'lu yıllarda literatüre kazandırdığı bir teoriye göre (Heinrich, 1931), iş kazalarının %88'i tehlikeli/güvenli olmayan hareketlerden, %10'u tehlikeli/güvensiz durumlardan oluşmakta, %2'sinin ise önlenemez ve sebebi bilinmeyen nedenlerle meydana gelmektedir. Güvensiz hareketler daha çok kişinin bireysel özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Çalışanlar, kurumlarında yeterince anlaşılmadıklarında, yöneticileri ve iş arkadaşları tarafından değer görmediklerinde, önemsenmediklerinde ve kişi maddi-manevi ihtiyaçlarını karşılayamadığında algılarında güçleşme ve tepki vermede zorluklar yaşamaktadırlar (Altay, 2018).

İnsan hayatının korunması gerekliliği, en temel hakkımız olan yaşama hakkımızdan gelmektedir. Yaşanan kazaların ve meslek hastalıklarının %98'inin önlenabilir olması, bizleri insani olarak da konuya değinmeye teşvik etmektedir. İnsan doğasının, tutumlarının, eğilimlerinin anlaşılması bizlere iş kazalarını önleme yolunda da yardımcı olmaktadır.

Çalışan tehlikeli hareketlerinin temelinde kişinin psikolojik durumu, fizyolojik özelliği ve çevresel uyaranlar gelmektedir. Tehlikeli hareketlerden bazıları aşağıdaki örneklerdeki gibidir (Altay, 2018):

- Şaşkınlık, dalgınlık, telaş
- Gereksiz hızlı çalışma
- İkaz ve uyarılara uymama
- Başkalarını meşgul etme
- İşyeri talimatlarına uymama
- İşyeri disiplinine uymamak
- Umursamazlık
- İşe ve işyerine karşı olumsuz tutum

- Çalışma ortamından rahatsız olma
- Çalışma arkadaşlarından rahatsız olma
- Kişinin kendisini önemsememesi
- Kişinin işini önemsememesi

Tehlikeli durumlar ise çalışandan ayrı olarak, kurumdan kaynaklanan iş kazası ve meslek hastalıkları nedenleridir. Tehlikeli durumlardan bazıları aşağıdaki örneklerdeki gibidir (Altay, 2018) (Yılmaz, 2013):

- Örgütün, çalışanlarını umursamaması
- Bakımsız, arızalı ekipmanlar
- Yetersiz uyarılar ve yetersiz ikazlar
- Uygun olmayan havalandırma
- Uygun olmayan aydınlatma
- Uygun olmayan çalışma temposu, iş yoğunluğu
- Düzensiz, dağınık çalışma ortamı
- Kaygan zemin, uygun olmayan çalışma alanı
- Emniyetsiz yöntemler
- Çalışanlarda bilgi eksikliği
- İSG sistemi oluşturulmaması

İş kazaları ve meslek hastalıkları, yaralanmalara ve ölümlere neden olabilmektedir. Çalışanlar iş kazası geçirmeleri ya da meslek hastalığına yakalanmaları durumunda iş gücünü geçici ya da kalıcı olarak kaybedebilmekte, işlerini kaybedebilmekte ve bunun sonucunda yalnız kendi hayatlarını değil aynı zamanda ailelerini idame ettirmede güçlüklerle karşılaşabilmektedir (Kılıç, 2012). Bu sebeple İSG çalışmaları yalnız birey açısından değil toplum açısından da önemli olan, çalışmalar bütünüdür. İş kazaları ve meslek hastalıkları kişiyi psikolojik, sosyal, ruhsal ve ekonomik açıdan derinden etkilemektedir. İş kazaları, işveren ve devlet açısından da görünen ve görünmeyen maddi boyutlara sahiptir. Bu sebeple kurumlar da iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleyebilmek amacıyla önleyici yaklaşım çalışmalarına ağırlık vermektedir.

1.2. İSG’de Tarihsel Gelişmeler

1.2.1. Sanayi Devrimi öncesi İSG çalışmaları

Tarihte, çalışma hayatını düzenleyen ilk adımların avcı-toplayıcı toplumlarda cinsiyetler arasındaki iş bölümünü düzenleyen pratiklerle atıldığı bilinmektedir. İş gören insanların, işleri nedeniyle çeşitli sağlık problemleri yaşaması ve bu nedenlerle birtakım zararlara uğraması tartışmalarının ise ilk kez tarım devrimi sonrası dönemde yaşandığı düşünülmektedir. Yerleşik hayata geçildiği bu dönemde, köleci toplumlarda çeşitli iş sağlığı tartışmaları ve bu nedenle yapılan iyileştirici çalışmalar olduğu söylenebilmektedir (Çiçek ve Öçal, 2016).

Yerleşik hayata geçen tarım toplumları, zorlayıcı çalışma koşulları ve yoğun çalışma sürelerine maruz kalmaya başlamıştır. Yapılan iş ve maruz kalınan sağlık sorunları arasındaki ilişkiye ilk dikkat çeken kişinin M.Ö. 2780’li yıllarda Antik Mısır’da yaşamış olan Imhotep olduğu görülmektedir. Imhotep, mühendis olarak da çalışan, rahip ve hekimdir. Mısır piramitleri yapımında ölümle sonuçlanan kazalar yaşanması ve bel incinmeleri gibi sağlık problemlerinin meydana geldiği dikkatini çekmiştir (Çiçek ve Öçal, 2016) (Eyison Mutlu, 2021).

İSG kavramları özelinde, bilinen ilk yazılı çalışmaların Antik Yunan’a kadar dayandırıldığı bilinmektedir. Antik Yunanlı filozof ve aynı zamanda tarihçi olan Herodot, çalışanların beslenme koşullarının iş verimi ile ilişkisi konusunda çalışmalar yapmış, aynı zamanda çalışanların yürüttükleri iş nedeniyle zarar görebileceğini de belirtmiştir. Bu çalışmasıyla, yapılan iş ve çalışan sağlığı arasındaki ilişkiye ilk değinen kişinin Herodot olduğu görülmektedir (Çiçek ve Öçal, 2016).

İşçi sağlığı konusunda yapılmış ilk çalışmalar M.Ö. 370 yıllarına dayanmaktadır. Hekimliğin Babası olarak sayılan Hipokrat, öğrencilerine “Hastalarınıza mesleğini sorun” öğüdünü vermiştir. İş ile hastalık arasındaki ilişkiye dikkat çeken Hipokrat, ayrıca kurşunun zararlarına değinerek kurşun koliği hastalığını tanımlamıştır. Halsizlik, kabızlık, görme bozukluğu gibi belirtilerin kurşun maruziyeti nedeniyle olabileceğini belirterek hastalık-iş ilişkisinin önemini belirtmiştir (Zozik, 2020). M.Ö. 200’lerde Nicander, kurşun anemisi ve kurşun koliği konusunda Hipokrat’ın çalışmalarını geliştirerek zararlı etkilere korunma konusunda da çalışmalar yürütmüştür. M.S. 1. yy’da yaşamış olan Plini, çalışma ortamında bulunan risklere dikkat çekerek, tozlu

ortamlarda çalışanları korumaya yönelik çalışmalarda bulunmuştur ve çalışma ortamında yer alan tehlikeli tozlara karşı maske amacıyla kullanılmak üzere, çalışanların başlarına torba takarak korunmasını önermiştir. M.S. 60-140 yıllarında yaşamış olan Juvenal, demircilerde göz hastalıklarına dikkat çekmiştir ve ayakta çalışan kişilerde ayakta durmaya bağlı olarak varis hastalığının görülmesi konusunda çalışmalar yapmıştır. Roma döneminde M.S. 157-161 yılları arasında gladyatörlerin hekimliğini ve cerrahlığını yapan Pergamonlu (Bergama) Dr. Galen ise, seyircilerle gladyatörlerin vücut yapılarındaki farklılıkları gözlemlemiş ve sürekli olarak hareket etmenin beden sağlığı üzerine etkilerini, sağlıklı yaşam için hareket etmenin önemini belirtmiştir. Bu yaklaşımıyla, spor hekimliğinin de kurucusu olarak kabul edilmektedir (Çiçek ve Öçal, 2016) (Salman, 2019).

İnsan hakları konusunda bilinen ilk yasalardan ve ilk yazılı belgelerden olan Hammurabi Kanunları, aynı zamanda İSG'nin temelini de atıldığı kurallar bütünü olma özelliğini taşımaktadır. M.Ö. 1776 yıllarında yazılan Hammurabi Kanunları, işi yaptıranın, iş görene karşı negatif etkilerden sorumlu tutulması özelliğiyle İSG alanında yazılı olan kurallar bütünü olarak dikkat çekmektedir. Kuralların yazılı olmasıyla, keyfi yargılamaların da önüne geçtiği görülmektedir. Hammurabi Kanunları, özellikle inşaat sektöründe İSG alanında düzenlemeler içermektedir. Yapıların sağlam ve güvenli yapılması, yapıdan dolayı ev sahibi ya da kölesi vb. zarar görmesi durumunda müteahhitin karşı karşıya kalacağı yaptırımları içermektedir (Daban, 2019).

Eski Roma ve Yunan Eserlerinin yeniden incelenmesiyle, 15-16. yüzyılda İtalya başta olmak üzere Avrupa'da deneysel düşüncelerin yeniden önem kazandığı, sanat, felsefe ve bilimdeki ilerlemeler ile Rönesans ve Reform çağı yaşanmıştır. Bu dönemde teknolojinin ilerlemesi, modern tıpta da ilerlemelere olanak sağlamıştır.

Bu dönemde, işe bağlı hastalıklar ve koruyucu önlemleri anlamında da birçok çalışma yapılmıştır. Alman hekimi Paracelsus (1493 - 1541), "De Morbis Metallici" adlı eserinde maden işletmesinde işyeri hekimi olarak çalıştığı dönemi içeren çalışmalarını yayımlamıştır. Dünyada ilk işyeri hekimliği kitabı olarak geçen bu eserde, maden işletmesinde çalışanlarda görülen ve pnömokonyozların tanımlanmasında kullanılan bazı tanımlamaları yapmıştır. Maden çalışanlarında görülen civa ve kurşun zehirlenmelerinden bahsetmiştir. Paracelsus aynı zamanda modern toksikoloji alanında

da çalışmalar yapmıştır. “Bütün maddeler zehirdir. Uygun doz, zehir ve ilaç arasındaki farkı yaratır.” sözüyle kimyasal madde-doz arasındaki ilişkiyi açıklamıştır (Yamak, 2023).

George Agricola (1494-1555), maden ocaklarında çalışmalar yürütmüş ve “De Re Metallica” adlı eseri oluşturmuştur. Bu eserde tozlu ortamda çalışma koşullarının iyileştirilmesi için havalandırmanın önemini belirtmiş, aynı zamanda iş kazalarının engellenmesi amacıyla alınabilecek güvenlik önemleri konusuna değinmiştir. Bu eser, sağlık ve yürütölen iş arasındaki ilişkinin zincirin halkaları gibi açıklanması nedeniyle İSG açısından oldukça değerlidir. Ayrıca eserde, sadece sorunlar belirtilmekle kalmayıp ayrıca önleme açısından da özömler üretmektedir (Yamak, 2023) (iek ve Öçal, 2016).

İtalyan hekim Bernardino Ramazzini (1633-1714), 1713 yılında yazdığı “De Morbis Artificum Diatriba” (“İşçi Hastalıkları Üzerine Tez”; kısaca “Diatriba”) adlı kitabıyla iş sağlığının (işyeri hekimliğinin) kurucusu/babası kabul edilmektedir. Ramazzini, endüstrileşme süreciyle meslek hastalıkları arasındaki ilişkiyi metot yaklaşımıyla inceleyen ilk bilim insanıdır ve Mesleksel Tıp ile Mesleksel ve Çevresel Tıp olarak bilinecek uzmanlığın da kurucusudur (Güney, 2021). Ramazzini, “Hastalara mesleğini sorunuz” yaklaşımıyla çalışanların, iş yaşamlarında maruz kaldıkları etkenlerin sebep olduğu hastalıkların açıklanmasını sağlamıştır. Ramazzini ayrıca, çalışma koşullarının iyileştirilmesiyle İSG alanında önleyici çalışmalar önermiştir (Yamak, 2023).

1.2.2. Sanayi devrimi sonrası İSG alışmaları

Her ne kadar hayatı idame ettirme amacıyla yapılan işlerde sağlık ve güvenlik riskleri avcı toplayıcı dönemde başlamış olsa da, bilinen anlamda İSG ihtiyaının sanayi toplumuna geçişle birlikte hızlandığı söylenebilmektedir.

Sanayileşme ile birlikte üretim süreçlerinde birtakım değişimler ve dönüşömler meydana gelmiştir. Çalışanlar, fabrika ortamlarında iş görmeye başlarken bir yandan da yeni teknolojik makineleşme sürecine geçmişlerdir. Bilimde yaşanan gelişmelerle üretim haneler üretim hatları ile daha komplike tesislere dönüşmüştür. Bunun yanında üretimin makineleşmesi ve dolayısıyla artmasıyla, ucuz işgücö arayışı ihtiyaı doğmuştur. Başta ucuz iş gücü arayışıyla, kadınlar ve çocuklar çalışma hayatına dahil olmuştur (Kılış, 2014). Çocukların alışma hayatına girişi, birtakım güvenlik riskleri ve sağlık risklerini

de beraberinde getirmiştir. Artan taleplere cevap verebilmek adına fazla mesailer ve vardiyalı çalışma düzeni uygulamaları çalışma hayatında kendini göstermeye başlamıştır.

İnsan ve hayvan gücünün kullanıldığı üretim tarzından, makineleşmeyi merkeze koyan üretim tarzına dönüşümü esas alan Sanayi Devrimi sürecinde, dünya tarihinde ilk kez nüfus artışı ve hayat standartlarında artış aynı anda gerçekleşmiştir. Sanayi Devrimi'nde makineleşmeden kaynaklı daha fazla üretilmiş mal, malları alacak daha fazla tüketici, satacak daha fazla satıcı, daha fazla çalışan ihtiyacı doğan büyük sermayeli fabrikalar ortaya çıkmıştır (Mcneil, 1994).

Sanayi Devrimi; bilimsel yeniliklerle sanayileşmenin arttığı 1750-1760'lı yılların başlarında görünür hale gelen, tekstil, demir-çelik ve taşımacılık gibi sektörlerin hızla geliştiği, İngiltere'de başlayarak tüm dünyada kendini gösteren ve 18. yüzyılın sonu-19.yüzyılın başını işaret eden dönem için kullanılmaktadır. Sanayileşmeyle el aletleriyle üretim ve insan gücü odaklı çalışma yerini buharlı makinelerle bırakmıştır. Bu dönem, iş gören ile sermaye unsuru arasındaki ilişkileri değiştirdiği gibi üretim-tüketim ilişkilerini de hızla değiştirmiştir. Çıkrığın bulunarak ipek bükmenin kolaylaşması, dokuma mekiğinin bulunması, buhar makinesinin bulunması, demir ve çeliğin ocakta işlenebilir hale gelmesini sağlayan teknolojinin bulunması gibi gelişmeler birbirini izlemiştir ve nihayetinde tekstil sektöründe başlayan çalışma hayatı gelişmeleri, kendini kimya sektörü, elektrik sektörü, motor sanayi gibi farklı alanlarda da kendini göstermiştir (Küçükkalay, 1997).

Sanayileşmenin yükselmesiyle kullanılan zararlı kimyasallar artmış, çalışanların zehirli gaz ve dumanlara maruziyetlerindeki artış meslek hastalıklarına ve meslek hastalıklarına bağlı ölümlerde artışa sebep olmuştur. 16-18 saati aşan çalışma süreleri çalışanlar üzerinde birtakım sağlık sorunlarına neden olmuştur. İngiltere'de ve diğer Avrupa ülkelerinde, 8-10 yaşlarında çocukların madenlerde ve fabrikalarda günde 18 saati bulan çalışma sürelerinde, çok kötü ve korunaksız koşullarda çalışmaları sonucunda genç yaşta ölümler ve engellilik halleri görülmeye başlanmıştır (Yamak, 2023).

Çalışanlar tarafından çeşitli mitinglerin düzenlenmesi, grevler ve yaşanan tüm bu olumsuz etmenler nedeniyle toplumda huzursuzluklar çıkmaya başlamıştır. Yaşanan toplumsal huzursuzluklar ve insancıl görüşlü aydınların katkılarıyla İSG alanında devletlerin çeşitli düzenlemelere gitme ihtiyacı doğmuştur (Mammadli, 2020). İSG

alanında ilk tartışmalar, kavramsal olarak İtalya’da başlamış olsa da yasalar ve iyileştirici çalışmalar İngiltere’de başlamıştır. 1700’lü yıllarda baca temizleme işlerinde çocuk işçilerin kullanılmasından dolayı, tehlikeli kimyasallara maruz kalan çocukların şartlarını iyileştirmek amacıyla konuyla ilgili ilk çalışmalar başlatılmış olup, 1788’de İngiltere Parlamentosunda "Baca Temizleme Kanunu" çıkartılmıştır. 1800’lü yıllarda İngiltere’de Charles T. Trackrah, meslek hastalıklarını konu alan bir kitap hazırlayarak bu alanda sistemli çalışmaları başlatmıştır (Cerev ve Köseoğlu, 2018). Dr. Thomas Percival, genç çalışanların uzun çalışma saatlerini ve olumsuz çalışma koşullarını konu alan raporuyla parlamenter ve aynı zamanda bir işveren olan Sir Robert Peel’i etkilemiştir. Bunun üzerine Sir Robert Peel, 1802 yılında parlamentoda çeşitli çalışmalar yürüterek "Çırakların Sağlığı ve Morali" ve “Sağlık ve Ahlakın Korunması Kanunu” çıkarılmasını sağlamıştır. Bu kanun ile haftalık çalışma saatine dünyada ilk kez sınırlama getirilmiş ve 58 saat /hafta olarak sınırlandırılmıştır. Bu düzenlemelerin ardından, 10 yaşın altındaki çocukların herhangi bir işte çalıştırılmayacağını, 18 yaşından küçüklerin gece işlerinde çalıştırılmayacağını ve 18 yaşından küçük çalışanların günde en fazla 12 saat çalışabileceğini düzenleyen “Fabrikalar Kanunu” 1833’te çıkartılarak çalışma hayatını düzenleyen önemli adımlar atılmıştır (Yamak, 2023) (Cerev ve Köseoğlu, 2018). 1842 yılında kadınların ve 10 yaşından küçük çocukların maden işlerinde çalıştırılması yasaklanmış, 1844 yılında yapılan düzenleme ile fabrika ortamında çalışmalarda işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu getirilmiştir. 1847 yılında “10 Saat Yasası” ile, çalışma saatleri günlük 10 saat ile sınırlandırılmıştır. 1895 yılında yapılan bir çalışma ile, iş müfettişliğinin de ilk adımları olarak sayılabilecek bir düzenleme yürütülmüş ve tehlikeli grupta olan meslek hastalıklarının bildirimi konusu gündeme gelmiştir.

1810 yılında Fransa’da yürütülen "İmparator Kararnamesi" ve 1841 "İş Mevzuatı" çalışmaları, İSG çalışmalarını, İSG’nin bugünkü üç ayaklı yapısına evrilmesine katkıda bulunmuş ve ilgili tarafları işçi, işveren ve devlet olarak organize etmiştir (Çiçek ve Öçal, 2016).

1883’te Almanya’da Şansölye Otto von Bismarck’ın hazırlamış olduğu bir düzenlemeyle Dünyada ilk kez zorunlu sağlık sigortası, tüm sanayi çalışanları uygulamaya koyuldu. 1884’te kaza sigortası, 1889’da yaşlı ve engellileri kapsayan emeklilik sigortası uygulanmaya başlandı (Polatoğlu ve Sincar, 2018).

Yürütülen bu İSG çalışmaları, 1840-1900'lü yıllar boyunca İngiltere, Almanya, Fransa, İsviçre gibi Avrupa ülkelerinde hızla ilerlerken Amerika Birleşik Devletleri ve Sovyet Rusya'da da benzer çalışmalar gerçekleştirilmiştir.

1.2.3. I. Dünya savaşı yılları ve sonrası İSG

İş güvenliğinin ana hatlarının, esaslarının belirlendiği uluslararası katılımcılı ilk kongre 1890'da düzenlenen Berlin Konferansı olarak kabul edilmektedir. Bu konferansta çocuk işçilerin çalışmaya başlama yaşları ve çalışma sürelerinin düzenlenmesi ortak karara varılmıştır. Uluslararası mevzuatların oluşturulması anlamında atılan bu adımın devamında ise, ILO (International Labour Organization-Uluslararası Çalışma Teşkilatı) ve WHO (World Health Organization – Dünya Sağlık Örgütü) kurulması bulunmaktadır (Cerev ve Köseoğlu, 2018).

1.2.4. ILO - (International Labour Organization-Uluslararası Çalışma Teşkilatı)

1. Dünya Savaşı'nın yıkıcı etkileri akabinde, toplumlar arası barışı sağlamak amacıyla atılan adımlardan biri de 1919 yılında ILO'nun kurulmasıdır. 1. Dünya Savaşı'ndan sonra imzalanan Versailles Barış Anlaşması kapsamında, Milletler Cemiyeti ile birlikte kurulmuştur. Milletler Cemiyeti, daha sonra yerini Birleşmiş Milletler'e bırakmıştır. ILO, Birleşmiş Milletler'in çalışma hayatındaki standartlarını belirlemekte, çalışan haklarını koruyup gözetmekte, insana yakışan iş koşullarının tesis edilmesi amacıyla faaliyetlerini yürütmektedir. Hükümet, işçi ve işveren temsilcilerini bir araya getirerek toplumsal refahı özgürlük, eşitlik, insana yakışır çalışma koşulları oluşturma amaçlarıyla faaliyetlerini sürdürmektedir. 186 üye devletli kuruluşun merkezi İsviçre-Cenevre'de bulunmaktadır. Türkiye ILO'ya 1932 yılında üye olmuştur. "Yakın ve Orta Doğu İnsan Gücü Saha Ofisi" adıyla, İstanbul'da faaliyetlerine başlamış olan kurum, günümüzde "ILO Türkiye Ofisi" olarak faaliyetlerine devam etmektedir. Türkiye şimdiye kadar , Temel Sözleşme kapsamında olan 8 sözleşmenin tümünü, Öncelikli-Yönetişim Sözleşmeleri kapsamında olan 4 sözleşmeden 3'ünü ve 177 adet Teknik Sözleşme'nin 48'ini imzalamıştır. (ILO Türkiye, 2023).

ILO, sürekli barışın ancak sosyal adalet ile sağlanabileceğini temel alan bir düşünce ile kurulmuştur. Çalışmalarında insan odaklılık, ekonomik ve politik unsurlar temel oluşturmaktadır. ILO, tavsiye kararları ve sözleşmeler yolu ile, uluslararası çalışma

standartları oluşturmaktadır. Ülkeler, ILO sözleşmelerini kabul ederek uygulamaya koymaktadır. Sözleşmeleri onaylayan ülkelerin denetimleri bağımsız kuruluşlarca gerçekleştirilmektedir (Özer, 2018). ILO, yapmış olduğu düzenlemelerle ülkelere, iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı korunma amacıyla yapılabilecek çalışmalar konusunda da yol gösterici misyon üstlenmiştir.

1.2.5. WHO (World Health Organization -Dünya Sağlık Teşkilatı/ Örgütü)

Dünya Sağlık Örgütü de ILO gibi Birleşmiş Milletler'e bağlı bir teşkilattır ve "Tüm insanların mümkün olan en yüksek sağlık düzeyine ulaşmaları" amacıyla 1948 yılında Cenevre'de kurulmuştur (T.C. Dışişleri Bakanlığı Web Sitesi, 2023). ILO ile iş birliği yürüterek meslek hastalıklarına karşı İSG çalışmaları yapma, ortak komiteler kurma ve tavsiye kararları hazırlama gibi faaliyetlerde bulunmaktadır (Cerev ve Köseoğlu, 2018).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO), 1950 yılında iş ve işçi sağlığı çalışmalarının amacını “Çalışanların beden ve ruh sağlığı ile sosyal hayatlarını en üst seviyede tutmak, çalışma ortamındaki aşırı sıcak, soğuk, gürültü, havasızlık, yetersiz aydınlatma, zehirli gaz, buhar, sıvı, toz, duman, mikroorganizma gibi olumsuz durumlara karşı önlem alarak çalışanları korumak, iş ve işçi uyumu için işçi adayının fizyolojik ve psikolojik yeteneklerine uygun bir çalışma ortamı oluşturmak” prensibiyle açıklamıştır (Aktekin, 1991).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) Ortak Komitesi'nin 1995 yılında gerçekleştirdiği on ikinci oturumunda İSG nin tanımını “İş sağlığı, hangi işi yaparlarsa yapsınlar bütün çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını; çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini; işçilerin fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun mesleki ortamlarda çalıştırılmalarını; özetle işin insana, insanın da işine uygun hale getirilmesini hedefler” olarak geçmektedir (Karabulut, 2023).

1.2.6. Türkiye’de İSG üzerine yapılan çalışmalar

Türkiye’de İSG alanında yapılan ilk çalışmalar, Cumhuriyet öncesi döneme kadar uzanmaktadır. Osmanlı İmparatorluğu’nda bu kapsamda yapılan ilk düzenlemeler, sosyal güvenlik çalışmalarını kapsayan “Orta Sandığı” ya da “Teavün Sandığı” olarak bilinen

Çalışmalardan oluşmaktadı. Küçük zanaatkarlar ve esnaflardan oluşan Lonca Teşkilatları, Orta Sandığı/Teavün Sandığı ile; işverenlerle usta, kalfa gibi meslek mensubu bir ücret karşılığı çalışan kişilerin çalışma şekillerini ve çalışma koşullarını belirleyen çalışmalardan oluşmaktadı. Yardım sandıkları, uygulandıkları dönemler için oldukça geniş kapsamlı çalışmalar olup; hastalık, yaşlılık vb. nedenlerle yardıma muhtaç esnaf ve zanaatkarların ailelerine yardım etmek, esnafa ödünç para vermek, ölüm durumunda cenaze işlemlerinde aileye yardım etmek gibi çok geniş kapsama sahipti. Bu kapsamda, uygulama dönemi gz önüne alındığında Orta Sandığı/Teavün Sandığı çalışmalarının günümüz sosyal sigortalar çalışmalarının öncüsü olduğu düşünülmektedir (Polatoğlu ve Sincar, 2018) (Cerev ve Köseoğlu, 2018).

Osmanlı İmparatorluğu döneminde yaşanan Tanzimat ve Meşrutiyet dönemleriyle, Avrupa ile ekonomik-siyasi yakınlalmaların ve sanayileşme adımlarının etkisiyle İSG alanında ilk resmi düzenlemeler de başlamıştır. Dönemin padişahının onayından geçmemesi nedeniyle yalnızca Ereğli Kömür Havzası'nda uygulamaya koyulan 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi, bu alanda yapılan ilk düzenlemedir. Bu dönemde, Ereğli Kömür Havzası, Fransızlar tarafından işletilen bir maden işletmesidir. Yüksek alışma saatleri, beslenme yetersizlikleri ve çalışan barınaklarının sağlıklı koşullarda olması nedenleriyle çalışanlarda meslek hastalıkları görülmüştür. Çalışanların sağlıklarını kaybetmeleri nedeniyle iş kayıpları ve üretimde düşüşler yaşanmıştır. İş kayıplarının ve meslek hastalıklarının önüne geçmek amacıyla ilk düzenlemeler gerçekleştirilmiştir (Yamak, 2023).

Dilaver Paşa Nizamnamesi ile 100 madde üzerinde düzenlemede bulunulmuş olup; günlük çalışma sresinin 10 saatle sınırlandırılması, kömür havzasında hekim bulundurulması (işyeri hekimi kavramı), çalışanlar için modern yatacak yerlerinin sağlanması, işçilere dinlenme süreleri sağlaması gibi yenilikler ve iyileştirmeler içermektedir (Polatoğlu ve Sincar, 2018) (Cerev ve Köseoğlu, 2018). Bunların yanında, herhangi bir denetleme sistemi olmaması nedeniyle nizamnamenin uygulanmasında birtakım aksaklıklar yaşanmıştır. Ayrıca iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı nemeye yönelik çalışmalardan bahsedilmemiş olunması gibi eksikliklerinden bahsedilebilmektedir (iek ve al, 2016) (Polatoğlu ve Sincar, 2018).

Dilaver Paşa Nizamnamesi'nde görülen aksaklıklara yönelik iyileştirmelerin yapıldığı 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi, İSG alanında önleyici yaklaşımdan bahsetmesi nedeniyle önemli bir yere sahiptir. Madenlerde çalışan mühendislerle, iş kazalarına yönelik önlemleri alma ve bu kapsamda gerekli olan malzemeleri yönetimden talep etme hakkı verilmiştir. İşçilerin madenlerde zorla çalıştırılmasının önüne geçilmiştir. Maadin Nizamnamesi ayrıca, iş kazası yaşanması durumunda iş kazasında işverenin kusuru bulunuyor ise çalışana para cezası ödemesi gibi önemli düzenlemelere sahiptir (Çiçek ve Öçal, 2016). Maadin Nizamnamesi'ni de işverenler tarafından uygulanmamıştır, yapılan iyileştirme çalışmaları kağıt üzerinde kalarak gündelik hayatta kendine yer bulamamıştır (Yamak, 2023).

Osmanlı Devleti'nde iş ilişkilerinin kurallarını belirleyen, meslek ve sektör ayırımı yapılmadan tüm çalışanları kapsayacak şekilde hazırlanan ilk hukuki düzenleme Mecelle'dir. İslam hukuku çerçevesinde işçiyle işveren ilişkilerini, çalışma şartları esaslarıyla düzenlemektedir. 1876 yılında hazırlıkları başlanan Mecelle, 1877 yılında yürürlüğe girmiştir ve 1926 yılına kadar yürürlükte kalmıştır (Cerev ve Köseoğlu, 2018).

İş sağlığı ve iş güvenliği konularını modern çalışmalarla ele alan düzenlemeler, Cumhuriyet Dönemi'nde gerçekleştirilmiştir. Millî Mücadele'nin verildiği Cumhuriyet öncesi dönem ile Cumhuriyet'in ilk yıllarını kapsayan dönemde ülkemizde gelişmiş üretim hatları ya da gelişmiş sanayileşme bulunmamaktaydı, az sayıda küçük işletmelerden söz edilebilmekteydi. Bununla birlikte, bağımsızlık mücadelesi verilmekteydi.

Çalışanların çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla başlanan çalışmaların ilki, 28 Nisan 1921 tarihli ve 114 Sayılı "Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafîi Umumiyesine Olarak Fûrûhtuna Dair Kanun" yayımlanmıştır. Bu kanunla Zonguldak ve Ereğli'de yer alan kömür madenlerinden çıkan kömür tozlarının satılarak, çalışanların yararına kullanılması amaçlanmıştır. Akabinde 10 Eylül 1921 tarihinde, 151 Sayılı "Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Mûteallik Kanun" çıkartılmıştır. Bu kanunla 18 yaşından küçük kişilerin maden ocaklarında çalıştırılması yasaklanmıştır. Ayrıca madenlerde günlük çalışma saati sekiz saat ile sınırlandırılmıştır. İşveren ve işçinin kabul etmesi halinde yapılabilecek fazla mesailerde ise günlük ücret iki katı ile ödenecektir. Sakarya Savaşı sırasında çıkartılan bu

kanunla ayrıca iş kazasında ölen işçilerin aileleri, işverene dava açabilecekti. Önleyici yaklaşımı içeren ilk yasa olmasının yanında, Türkiye Cumhuriyeti'nin sosyal devlet olma anlamında gerçekleştirdiği düzenlemelerle Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amalesinin Hukukuna Müteallik Kanunu önemli bir yere sahiptir (Cerev ve Köseoğlu, 2018) (Polatoğlu ve Sincar, 2018).

Cumhuriyet Dönemi ile, çalışanların korunması ve işçi haklarının sağlanması açısından önemli çalışmalara başlanmıştır. Bu dönemde yalnız sanayileşme yükselmemiş, aynı zamanda çalışan hakları açısından da modern hamleler atılmıştır. Dericilik, dokuma, tekstil ve gıda sektörü gibi hafif sanayi alanlarında kalkınma planları hazırlanarak uzun dönemli stratejiler belirlenmiştir. Çalışan sağlığında görülen olumsuz etkileri ve iş kazalarını azaltmak amacıyla İSG çalışmalarına yönelik düzenlemeler, tüzükler, yönetmelikler ve yasalar hazırlanmıştır (Mammadli, 2020).

17 Şubat - 4 Mart 1923 tarihleri arasında İzmir'de gerçekleşen Türkiye İktisat Kongresi'nde, işçi temsilcileri yetkililere 30 maddeden oluşan bir öneri listesi sunarak, ileriki dönemlerde hazırlanacak yasalara temel oluşturan bir çalışma başlatmışlardır (Yamak, 2023). Bu çalışmalar arasında yer alan ilk düzenleme 1924 tarihli ve 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu'dur. Hafta Tatili Kanunu ile stres, yoğun çalışma koşulları yorgunluk gibi nedenlerle yaşanan iş kazalarının engellenmesi amaçlanmıştır. Daha sonra hazırlanan çalışmalar ana hatlarıyla aşağıdaki gibidir:

1925 tarihli ve 578 sayılı Takriri Sükûn yasası (Bu yasa ile bütün işçi eylemleri yasaklanmıştır)

1925 tarihli ve 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Kanunu

1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanunu (Bu yasa ile işverenler, çalıştırdıkları işçileri korumak amacıyla her türlü önlemi almakla yükümlendirilmiştir)

1930 yılında ise 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (Kanunun 173 ile 180 maddeleri, İSG'ye yönelik maddeler içermektedir. Bu kanun ayrıca kadın ve çocuk işçilerin çalışmalarını düzenleyen ilk yasa olarak kabul edilmektedir) (Cerev ve Köseoğlu, 2018) (Polatoğlu ve Sincar, 2018)

Çalışma hayatını düzenlemek amacıyla hazırlanan ilk iş kanunu, 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu'dur. Ayrıca 3008 sayılı İş Kanunu, İSG alanında da içerdiği

düzenlemeler nedeniyle önemli bir yere sahiptir (Çiçek ve Öçal, 2016). Bu kanunla işverenler, çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumakla yükümlendirilmiştir. 3008 sayılı İş Kanunu, sağlık koruma ve iş emniyeti tanımlarını içermesi nedeniyle İSG çalışmaları kapsamında önemli bir yere sahiptir. İş Kanunu ile devlet, işçi ile işveren arasında tek düzenleyici otorite olarak yer alacak düzenlemelerde bulunmuştur. İşçi ile işveren arasında cephelleşme oluşmaması amacıyla bir yandan düzenlemeler yaparken bir yandan da İSG alanında uygulamalar geliştirmiştir. Etibank ve Sümerbank ile işçilere ücretsiz yemek ve iş elbisesi verilmekte, işçilerin sağlıklı ve korunaklı koşullarda konaklamaları amacıyla bazı fabrikaların yakınlarına konaklama amacıyla lojmanlar ve yaşam alanları oluşturmaktaydı. (Polatoğlu ve Sincar, 2018). 3008 sayılı İş Kanunu, birtakım düzenlemeleriyle birlikte 1967 yılına kadar yürürlükte kalmıştır. Daha sonra gerçekleşen düzenlemeler aşağıdaki şekildedir:

1945 tarihli ve 4763 sayılı kanun ile birlikte Çalışma Bakanlığı ve aynı yıl 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu kurulmuştur.

1945 tarihli 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu

1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu

1964 tarihinde İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettişliği Örgütü kurulmuştur. Akabinde, İSG’de öncü kurumlardan İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi (İSGÜM) kurulmuştur.

28 Temmuz 1967 tarihinde 931 Sayılı İş Kanunu

5 Haziran 1969 tarihinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük

25 Ağustos 1971 tarihinde 1475 Sayılı İş Kanunu

13 Aralık 1983’te Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kuruldu.

2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

2003 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu

10 - 11 Aralık 1999 tarihinde gerçekleşen Helsinki Zirvesi ile Türkiye Cumhuriyeti’nin Avrupa Birliği adaylık süreci başlamasıyla, toplumsal yaşamı ve çalışma hayatı gibi birçok alanı kapsayan kısa ve uzun vadeli birtakım çalışmalar başlamıştır. Bu çalışmalar kapsamında, günümüzün ihtiyaç ve gerekliliklerini de kapsayan, 6331 Sayılı İSG Kanunu 20 Haziran 2012 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde kabul edilmiştir.

6331 sayılı İSG Kanunu, Türkiye Cumhuriyeti tarafından da kabul edilen 155 ve 161 sayılı ILO Sözleşmeleri ve Avrupa Birliği'nin (AB) 89/391 sayılı Direktifi esas alınarak hazırlanmıştır. Öneyici yaklaşımın temel alındığı 6331 sayılı İSG Kanunu ile, işverenler işçi sağlığını ve iş güvenliğini sağlamada sorumlu tutulmuştur (Karaahmetoğlu, 2022). Bu kanunun amacı, “işyerlerinde İSG'nin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir” (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012).

6331 sayılı İSG Kanunu (Madde:4-1) ile işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlama amacıyla;

- a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.
- b) İşyerinde alınan İSG tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.
- c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.
- ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.
- d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır. (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012)

İSG çalışmaları kapsamında her türlü eğitimin verilmesi, gerekli her türlü organizasyonun sağlanması, mevcut durumun iyileştirilmesi gibi faktörler sayesinde iş kazası ve meslek hastalıklarının en büyük nedenlerinden olan tehlikeli hareket ve tehlikeli durumların da önüne geçmek amaçlanmaktadır. Çalışanlara verilecek eğitimler sayesinde güvenlik kültürünün oluşturulması ve yaygınlaştırılması amaçlanmaktadır. Güvenlik kültürünün yaygınlaşmadığı her türlü durumda, mevcut mevzuat düzenlemeleri iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemede yetersiz kalacaktır.

1.3. Güvenlik İklimi ve Güvenlik Kültürü

Çalışanları ve çalışan davranışlarını temel alan bu bölümde, sıkça karşılaşılabileceği üzere; örgüt, en genel hali ile, insanların belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere bir araya gelerek oluşturdukları bir yapıdır. Bu yapı, belirli bir yönetim, işleyiş ve yapılanma şekliyle kendisini ifade eder. Bu ana çerçevede, örgütü açıklayan birçok tanımdan bahsedilebilmektedir.

Örgüt; belirli bir amaç doğrultusunda insanların bir araya gelerek oluşturdukları ve belirli bir yönetim, işleyiş ve yapılanma şekli olarak tanımlanabilmektedir (Yıldırım ve Şahin, 2018). Farklı bir çalışmada da örgüt; örgütün, örgüt öğelerinin iletişim halinde olması özelliğine değinerek şöyle tanımlanmıştır: Örgüt, birbiriyle etkileşim halindeki insanların, kaynakların ve işlemlerin arasında kurulmuş, ilişkisel bir yapıdır. Aynı zamanda, belirli bir amaç doğrultusunda bir araya gelmiş olan insanların yönetim, yapılanma ve işleyiş biçimiyle kendini göstermektedir (Poon ve Sawang, 2021). Bu tanımlamalara ek olarak, çevresel faktörlerin örgüt üzerindeki etkisine değinen çalışmalar da bulunmaktadır. Çevresel faktörleri ve örgütün sosyal yönünün ön planda tutulmasıyla yapılan tanımlamalara göre Örgüt, insanların belirli bir amaç doğrultusunda bir araya gelerek oluşturdukları ve belirli bir yönetim, işleyiş ve yapılanma biçimiyle kendisini ifade eden bir sosyal yapıdır. Bu yapı, çevresel faktörlerle etkileşim halindedir ve dış çevrenin etkilerini de içinde barındırmaktadır (Osman ve ark., 2020). Örgüt kavramıyla birlikte, örgüt kültürü ve örgüt iklimi kavramlarıyla da karşı karşıya kalmaktayız. Ashfort, örgüt kültürünü örgüt içerisindeki kabullenmelerin, paylaşılan vizyonun, yazılı olan ve olmayan kuralların bir bütünü olarak tanımlamaktadır (Ashforth, 1985). Örgüt iklimi ise örgüt kültürünün çalışanlar tarafından algılanış biçimini tanımlamaktadır (Seo ve ark., 2004).

İş kazaları ve meslek hastalıkları, yaralanmalara ve ölümlere neden olabilmektedir. Çalışanlar iş kazası geçirmeleri ya da meslek hastalığına yakalanmaları durumunda iş gücünü geçici ya da kalıcı olarak kaybedebilmekte, işlerini kaybedebilmekte ve bunun sonucunda yalnız kendi hayatlarını değil aynı zamanda ailelerini idame ettirmede güçlüklerle karşılaşabilmektedir (Kılıç, 2012). Bu sebeple İSG çalışmaları yalnız birey açısından değil toplum açısından da önemli bir çalışmalar bütünüdür. İş kazaları ve meslek hastalıkları kişiyi psikolojik, sosyal, ruhsal ve ekonomik açıdan derinden

etkilemektedir. İş kazaları işveren ve devlet açısından da görünen ve görünmeyen maddi boyutlara sahiptir. Bu sebeple kurumlar da iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek için önleyici yaklaşım çalışmalarına ağırlık vermektedir. Bu çalışmaların başında güvenlik iklimi oluşturmak, ilerleyen aşamalarda da güvenlik kültürü haline getirerek devamlılığını sağlamak gelmektedir.

Güvenlik iklimi, birtakım faktörler tarafından belirlenmektedir. Bu belirleyiciler arasında demografik faktörler, hiyerarşik kültür ve örgütsel özdeşleşme gibi faktörlerden bahsedilebilmektedir. Burada örgüt içindeki bireylerin güvenlik iklimi algısında ve değerlendirmesinde yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve deneyimi gibi etmenler demografik faktörleri oluşturmaktadır (Gürsoy ve Topçu, 2020). Örneğin ulusal ve uluslararası literatürlerde yapılan çalışmalar, çalışan yaşlarının arttıkça güvenlik iklimine karşı daha pozitif tutum sergilediklerini gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Wu ve ark., 2007). Güvenlik ikliminin yaştan bağımsız olduğunu gösteren çalışmalar da olduğu gibi çalışanlarda yaş arttıkça güvenlik iklimi algısının düştüğünü gösteren araştırmalar da bulunmaktadır. Güvenlik iklimini oluşturan bir diğer faktör olarak Hiyerarşik Kültür, örgütteki organizasyonun standart piramit yapıda olmasını kapsamaktadır. Örgütte bürokratik bir hiyerarşiden bahsedilmektedir. Çalışanlar arasında rol belirsizliği söz konusu değildir ve çalışanlardan mutlak bir itaat beklenmesi söz konusudur. Bu tür yapılarda prosedürlere tam uyum beklenmektedir. Örgütsel özdeşleşme ise çalışanların kendisini örgütün bir parçası olarak görmesini ifade etmektedir. Çalışanlar, örgüt içinde bireysel davranmak yerine kendilerini örgütün bir parçası olarak kabul ederler ve grubu düşünerek hareket ederler (Gürsoy ve Topçu, 2020).

Bir örgütte güvenlik ikliminden bahsedebilmek için güvenlik bilincinin yönetim tarafından sahiplenilmesi öncelikli kural olarak kendini göstermektedir. Çalışanlar tarafından algılanan bir güvenlik ikliminden bahsedebilmek için bir diğer gereklilik ise amirlerin desteğidir. Çalışanların güvenlik ile ilgili çalışmalara aktif olarak katılması da güvenlik ikliminin temel taşlarından biridir.

Güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü, çoğu zaman birbirini yerine kullanılabilen fakat farklı tanımlamaları içeren kavramlardır. Güvenlik iklimi, daha çok örgüt içindeki çalışanların güvenlik konusundaki algılarını kapsamaktadır. Güvenlik kültürü ise daha geniş bir çerçeveden güvenlik çalışmalarını kapsar ve çalışanların güvenlik konusundaki

algılarının doğrultusunda, çalışma yaşamının tamamını kapsayan bir yapıya sahiptir (Yavuzel ve İpçioğlu, 2021). Güvenlik iklimi, ilk defa Zohar tarafından tanımlanmıştır ve “çalışanların çalışma ortamlarında paylaştığı bütüncül algıların özeti” olarak değerlendirilmektedir (Zohar , 1980). Güvenlik iklimi, bir örgütteki çalışanların güvenliği ve sağlığı konusundaki algılarını, tutumlarını ve davranışlarını ifade etmektedir. Güvenlik kültürü ise örgütün tarihi, liderliği, politikaları, yönetim sistemi, iletişim kanalları, eğitim ve öğretim faaliyetleri, risk değerlendirmesi, performans yönetimi gibi faktörler tarafından şekillenerek; güvenlikle ilgili değerlerini, normlarını, inançlarını, uygulamalarını ve güvenlik hedeflerini ifade etmektedir (Zohar , 2010).

Güvenlik kültürü; kurumun her kademesinde ve tüm çalışanların katılımıyla gerçekleşen ve güvenliğin öneminin sürekli olarak, kararlılıkla sağlanması olarak tanımlanmaktadır. Tüm çalışanların hem kendisi için hem de iş arkadaşları için İSG konusunda sorumluluk almasını kapsamaktadır. Bir kurumda, kurumun tüm çalışanları tarafından bölüşülen değerleri içermektedir (Çol, 2019).

Güvenlik kültürü aynı zamanda değerler, inançlar ve davranışlarla ana hatları belirlenmiş güvenlik faaliyetleri olarak da tanımlanabilmektedir. Bu kapsamda güvenlik kültürünün olumlu olması, kurumda yönetimin tutum ve davranışlarında önceliğin güvenlik, iletişim ve eğitimler üzerinde olmasının iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemede etkin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Hoşten, 2021).

Yapılan çalışmalar, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde; yerleşik bir güvenlik kültürünün kurulu olması ve kurum içindeki etkili iletişimin güçlü olmasının önemini göstermektedir. Aynı zamanda çalışanların hareketlerini etkilemesi nedeniyle, fizyolojik ve psikolojik yönden iyi olması da iş kazalarının önlenmesinde ayrı bir öneme sahiptir.

Kişinin çevresiyle ilişkisini tehdit edici veya zorlayıcı olarak betimlemesi anlamına gelen stres (Uludağlı, 2017), TDK tarafından “Ruhsal gerilim” olarak tanımlanmaktadır. Stres sadece psikolojik bir sonuç değil aynı zamanda fizyolojik bir tepkidir. Stresin birçok çeşidi bulunmaktadır. Psikososyal stres, bu çeşitlerden biri olup; kişinin iş veya okul gibi sosyal faktörlere maruz kalması sonucu meydana gelmektedir. Depresyon, panik atak, anksiyete gibi sağlık sorunlarının yaşanmasına sebep olabilmektedir. Psikososyal stres, kişide zihinsel sağlık sorunlarına yol açabileceği gibi fiziksel sorunlara da yol

açabilmektedir (Cohen ve ark., 1995). Kronik stres, bir kişinin uzun süreli bir olaya maruz kalmasıyla ya da stresin tekrarlı hale gelmesiyle ortaya çıkan bir stres türüdür. Kronik stresin görülmesi durumunda kişide depresyon, uyku bozuklukları ve çeşitli sindirim sorunları yaşanabilmektedir (McEwen, 2007).

İş yaşamında stres, çalışanların performansını ve iş tatminini etkileyebilen yaygın bir sorundur. İş stresi; iş yükü, zaman baskısı, işyeri politikaları, iş arkadaşları veya yöneticilerle olan ilişkiler gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanabilmektedir. İş yaşamındaki stresin etkileri, sadece bireysel sağlık ve refahı değil aynı zamanda şirketlerin üretkenliği ve karlılığı üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir. Yüksek stres düzeylerine maruz kalma, birçok olumsuzluğa sebep olabilmektedir: işyerinde devamsızlık, düşük motivasyon ile çalışma, düşük performans gösterimi, yüksek personel devri ve artan iş kazaları (Quick ve Quick, 2017) (Selye, 1974) (Karasek, 1979). Yapılan tahmin çalışmalarına göre yıllık sağlık harcamalarının %5-8 arasındaki kısmının ve yıllık 120.000'den fazla ölüm vakasının iş stresi ile ilişkili olduğu belirtilmektedir. Bu durumun mali boyutunun ise 180 milyar doları aştığı tahmin edilmektedir (Ayyıldız ve Çam, 2020).

İş stresinin olumsuz etkilerinden korunabilmek için işyerlerinde istikrarlı ve etkin stres yönetimi programlarının uygulanması önem arz etmektedir. Çalışanların stres düzeylerini azaltıcı faaliyetlerin uygulanması da iş tatmini ve performanslarını artırmak için önemlidir. Bu faaliyetler çalışanların stresle başa çıkmalarına yardımcı olma amacıyla stres yönetimi tekniklerini öğretmek, iş yükünü azaltmak ve destekleyici bir işyeri kültürü oluşturmak gibi çeşitli stratejiler geliştirilmiştir (Quick ve Quick, 2017) (Selye, 1974) (Karasek, 1979).

İş kazalarında insan faktörü önemli bir yere sahiptir. Kazanın oluşumunda çalışanların bilinçsiz davranışları, dikkatsizlikleri ve ihmallerini kapsamaktadır. Ayrıca insan faktörü, sadece çalışan hatalarını ve dikkatsizliklerini değil, işyerindeki koşulların uygun olmamasından kaynaklanan çalışan hatalarının hepsini içermektedir. İşyerlerindeki güvenlik eğitimleri, risk analizleri ve çalışma ortamının düzenli olarak gözden geçirilmesi insan kaynaklı iş kazalarının önlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Gomes ve ark., 2021). İnsan faktöründen bahsederken, çalışanların yanı sıra işyeri yönetiminden de bahsedilebilmektedir. İşyeri yönetimi, iş güvenliğini teşvik etmek amacıyla çalışanların mesleki ve İSG eğitimine ve makine-ekipmanların düzenli bakımına öncelik vermelidir.

Bu uygulamalara ek olarak, işyerinde bir güvenlik kültürü oluşturulmasının da iş kazalarını azaltma anlamında önemi bulunmaktadır (Bilimoria ve Nathwani, 2020).

Güvenlik kültürü kavramı, literatürde ilk kez 1986 Çernobil Kazası özet raporunda geçmektedir. Uluslararası Atom Enerjisi Ajansı (IAEA) tarafından geliştirilen bu tanımda, IAEA, nükleer enerji santrallerinde güvenlik kültürünün önemi vurgulanıp, güvenlik kültürünün tanımı yapmıştır. Ayrıca, yaşanan kazada yönetim görevinde bulunan organizasyonel yapıdaki çalışanların düşünce ve davranışlarının ne şekilde kazaya katkıda bulunduklarına değinilmektedir. Bu tanıma göre güvenlik kültürü; örgütsel yapı, yönetim uygulamaları, işletme stratejileri, çalışanların davranışları, değerleri ve inançları gibi birçok faktörün birleşiminden meydana gelmektedir (HSC, International Nuclear Safety Advisory Group, 1986).

1990'lı yıllardan itibaren, İSG alanında güvenlik kültürünün önemi daha da yaygınlaşmıştır. Bu dönemde özellikle petrol, gaz ve kimya endüstrilerinde yaşanan ciddi kazalar nedeniyle güvenlik kültürüne verilen önem artmıştır. 1993 yılında, Nükleer Tesisin Güvenliği Danışma Komitesi (the Advisory Committee on Safety of Nuclear Installation-ACSNI) bir çalışma hazırlayarak Kings Cross yangını, Piper Alpha patlaması ve Clapham Junction'daki tren kazası gibi felaketleri araştırmıştır. Yapılan değerlendirmeler sonucunda bu kazaların, sorumlu kuruluşların “güvenlik kültürü” ile ilgili sorunlar nedeniyle yaşandığı tespit edilmiştir (Health and Safety Commission, 1993).

Güvenlik kültürünün güçlendirilmesinden bahsederken, başlangıçta iki farklı görüş tartışılmaktaydı: proses güvenliği mi yoksa işçilerin güvenliği mi? Günümüzde İSG çalışmaları çalışan güvenliğini ve üretimin güvenliğini birlikte kapsayan, geniş bir şemsiye içinde yer almaktadır.

Organizasyonların güvenlik kültürünü geliştirebilmeleri için çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır. Hudson Güvenlik Kültürü Modeli'ne göre; güvenlik kültürünün geliştirilebilmesi için öncelikle çalışan davranışlarına odaklanılmalıdır. Bunun yanında, işyerlerinde güvenli davranışların teşvik edilmesiyle, güvensiz davranışların engellenebileceği düşünülmektedir. Hudson Modeli'nde; insan davranışlarını belirleyen faktörlerin belirlenmesi, güvenli davranışların teşvik edilmesi ve güvensiz davranışların engellenerek bir çerçeve oluşturulması temeli bulunmaktadır. Hudson Modeli'ne göre

güvenlik kültürünün oluşturulabilmesi için odaklanılan insan davranışları, üç ana kaynak tarafından belirlenmektedir: Kişisel faktörler, İş faktörleri ve Yönetim faktörleri. Bu modele göre güvenlik kültürünü oluşturabilmek ve geliştirebilmek için önerilen stratejilerin başında eğitim ve farkındalık oluşturma gelmektedir. Daha sonra, işletmenin güvenlik kültürünün çalışanlar tarafından benimsenmesinin sağlanması, liderlik sağlanarak yönetimin güvenlik kültürünü desteklemesi ve belirli periyotlarda güvenlik kültürünün ölçülerek performansın geliştirilmeye çalışılması yer almaktadır. Ayrıca Hudson Modeli'ne göre performans değerlendirmesi kadar çalışanlardan alınacak geri bildirim de önemlidir (Cox ve Cox, 1991a).

James Reason Güvenlik Kültürü Modeli'nde de Hudson Güvenlik Kültürü Modeli'nde olduğu gibi, temelde insan davranışları bulunmaktadır. İnsan davranışlarından dolayı hataların yaşandığı savunulan bu modele göre; insan kaynaklı hataların önlenmesi için organizasyonlar, insanların hata yapmasını önleyen sistemler kurmalı ve prosedürler oluşturmalıdır. Model, insan hatalarının ana nedenlerinin belirlenmesi ve organizasyonların güvenlik kültürünü geliştirebilmek için atılabilecek adımların belirlenmesini amaçlamaktadır. James Reason Güvenlik Kültürü Modeli'ne göre insan hataları dikkatsizlik, bilgi eksikliği ve psikolojik durumlardan kaynaklanmaktadır. Bu model, insan hatalarının önlenmesi için iş organizasyonunda değişiklikler yapmayı ve çalışan kaynaklı hataları tespit ederek bu hataları düzeltecek güvenlik tedbirlerinin alınması stratejilerini önermektedir (Reason, 1990) (Dekker, 2006).

Güvenlik kültürünün geliştirilmesini amaçlayan bir diğer model, Cooper Güvenlik Kültürü Modeli'dir. Cooper güvenlik kültürü modeli, organizasyonda, çalışanların güvenlik konusundaki davranışlarını geliştirerek bir güvenlik kültürü oluşturmaya amaçlar. Cooper, güvenlik kültürü oluşturmak için gerekli olan adımları beş aşamada açıklamaktadır. Bu modele göre ilk adım, yöneticilerin, güvenliğin temel değer olduğunu taahhüt etmesidir. İkinci adım çalışanların güvenlik kültürü konusunda bilgilenmesini sağlamak amacıyla eğitimler düzenlenmesidir. Üçüncü adım, çalışanların güvenlik kültürü konusunda geri bildirimlerini iletebilecekleri bir sistem geliştirilmesi ve teşvik edilmesidir. Dördüncü adım, organizasyonların güvenlikle ilgili iyi uygulamaları ödüllendirmesi ve kötü uygulamaları da cezalandırmasıdır. Beşinci adım ise sürekli gelişmedir. İşletmelerin güvenlik kültürünü kurduktan sonra çalışmalarını sürekli olarak

izlemesi ve güvenlik kültürünü geliştirecek çalışmalar yürütülmesinin sağlanması olarak gelmektedir (Cooper, 2000).

Cox ve Cox'a göre güvenlik kültürü; bir organizasyonun, güvenliğin önemini kabul ettiği ve gerçekleştirdiği tüm faaliyetlerde güvenliği ön planda tuttuğu kültürel bir atmosfer olarak tanımlanırken burada kastedilen kültür ise değerler, normlar, inançlar ve uygulamalar dahilinde oluşmaktadır (Cox ve Cox, 1991b).

Fleming'e göre güvenlik kültürü, örgüt içindeki insanların güvenliğe verdikleri önemdir. Çalışanların güvenliği benimsemeleri ve davranışlarında güvenliği ön plana aldıkları norm ve değerlerin hepsi güvenlik kültürünü oluşturmaktadır. Fleming, güvenlik performansının örgütün sosyal ve örgütsel yapısından şekillendiğini savunmaktadır. Bu görüşte, güvenlik kültürü; örgütün değerleri, liderlik, eğitim, iletişim ve iş birliği gibi unsurların birleşimiyle şekillenmektedir. Bu unsurların güçlendirilmesiyle güvenlik kültürü iyileştirilebilir (Fleming, 2005).

Avrupa Birliği ülkelerini kapsayan, İSG kültürüne yönelik yapılan en somut adımların başında 89/391 Sayılı Çerçeve Direktif gelmektedir. 1989 yılında hazırlanan direktif ile önleyicilik ve ortak sorumluluk ilkeleri getirilmiş ve işverenler ile çalışanlar tüm sürece dahil edilmiştir.

Bir diğer tanım olarak güvenlik kültürü, kişilerin sağlığını risk altına alan tehditlere karşı bireyin, devletin ve işverenlerin tepkilerini ifade etmektedir (Temur ve Mertoğlu, 2019).

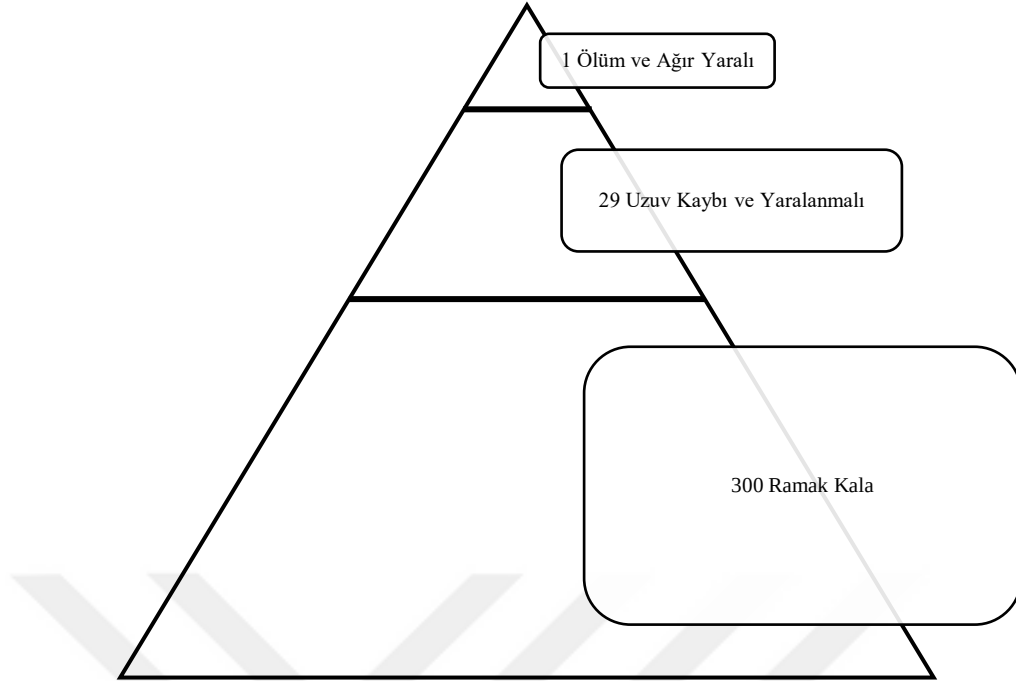
Güvenlik iklimi ve güvenlik kültürünü açıklayan farklı yaklaşımlar ve teorilere ek olarak, Heinrich'in Kaza Nedensellik Teorisi de kaza ve yaralanmaların açıklanması için insan odaklı bir model sunmaktadır. Heinrich'in Kaza Nedensellik Teorisine göre yaralanma ve iş kazalarının nedenleri, güvenli olmayan eylemler ve güvenli olmayan mekanik/fiziksel koşullardan oluşmaktadır. Heinrich, otuz yıl sürdürdüğü çalışmaları sonucunda, iş kazalarının nedenlerinin altı faktörün bileşimine dayandığını tespit etmiştir. Burada yer alan altı faktör, birleşerek yaralanmaya sebep olacak bir olayın yaşanması ihtimalini oluşturmaktadır. Bir nevi kök nedeni temsil eden bu altı faktör, şu şekildedir:

- Hatalı hareketler: Çalışan davranışlarından kaynaklanan hatalar
- Hatalı koşullar: Çevresel etkenlerden kaynaklanan hatalar
- İşin usulsüzlüğü: Çalışanların, işletme prosedürlerine ya da süreçlerine uymaması

- Özensizlik: İşin doğru bir şekilde yapılmaması
- İzinsiz giriş: Yetkisiz kişilerin yasaklanmış alanlara girmesi ile yaşanan hatalar
- Güvenlik kurallarına uyulmaması: İşletme kurallarının ihlal edilmesi meydana gelen hatalar

Heinrich, iş kazalarına neden olan bu altı faktörün, insan davranışlarından kaynaklandığını ve iş kazalarının %85'inin bu altı nedenden dolayı yaşandığını belirtmektedir (Heinrich, 1931) (Mckinnon ve Klinge, 2015).

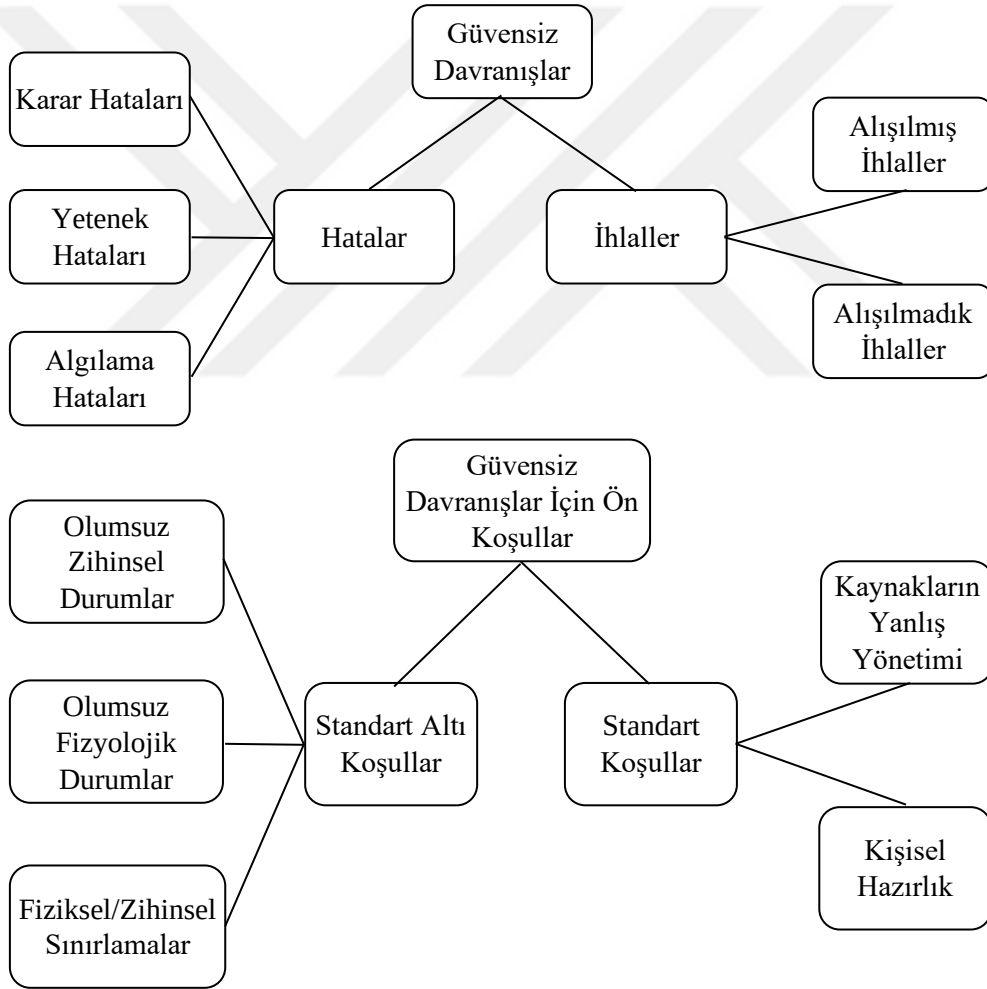
Heinrich ayrıca, bir kazanın birden fazla hatanın bir araya gelmesiyle oluştuğunu belirtmektedir. Heinrich'e göre kazaların beş basamakta meydana geldiği düşünülmektedir. Bir kazanın meydana gelebilmesi için bu beş adımın gerçekleşmesi gerekmektedir. Birinci adım, İşçinin Sosyal Çevresi ve Kalıtsal Özellikleridir. İkinci adım, İşçinin Kişisel Sorunları ve Hatalarıdır. Üçüncü adım, Güvensiz Hareket ve/veya Fiziksel ya da Mekanik Tehlikelerdir. Dördüncü adım, Kazanın Gerçekleşmesi-Kazadır. Beşinci ve son adım ise kazanın bir sonucu olarak Yaralanmadır. Heinrich bu adımları domino taşlarına benzetmektedir ve bu faktörlerin birbiri ardına sıralanmasıyla kazaların meydana geldiğini belirtmektedir. Bu nedenle, kazaların nasıl gerçekleştiği ve nasıl önlenebileceğini araştırdığı bu çalışmasına Domino Teorisi denmektedir. Domino Teorisi'ne göre, kazalara neden olan faktörler incelendiğinde %88'inin çalışanların güvensiz hareketlerinden, %10'unun güvensiz durumlardan ve %2 öngörülemez nedenlerden kaynaklanmaktadır. Heinrich gerçekleştirdiği çalışmanın sonucu olarak Kaza Üçgeni olarak bilinen kaza/olay piramidini geliştirmiştir. Heinrich Kaza Piramidi Şekil 1.1'de yer almaktadır. Heinrich Piramidi veya Heinrich Yasası'na göre bir işyerinde gerçekleşen 330 adet kaza incelendiğinde, 1 ağır yaralanmalı kaza meydana gelmesi için 29 adet hafif yaralanmalı türden kazanın ve 300 adet ramak kalanın (yaralanma olmayan olay) meydana gelmesi gerekmektedir. Heinrich'e göre bir iş yerinde ramak kalaların azaltılmasıyla ölüme sebebiyet veren ya da ağır yaralanmalı kazaların da önüne geçebilmek mümkündür (Heinrich, 1941).



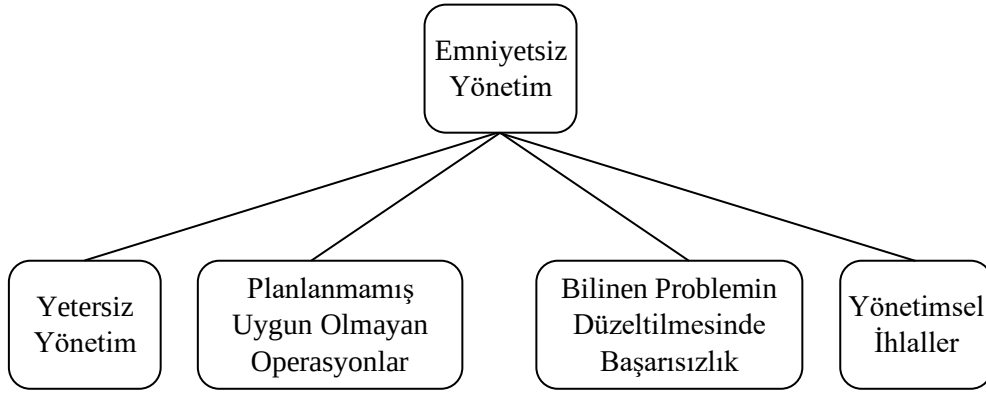
Şekil 1.1: Heinrich Kaza Piramidi (Heinrich, 1941).

İş kazalarının temelinde güvensiz hareketlerin bulunduğunu gösteren bir diğer çalışma da Shappell ve Wiegmann tarafından geliştirilen İnsan Faktörleri Analizi ve Sınıflandırma Sistemi (İFASS)'dir (Human Factors Analysis and Classification System [HFACS]). Bu çalışmada geçmişte yaşanmış kazalar analiz edilerek birtakım veriler elde edilir ve ramak kalalara dair güvenlik verileri de incelenerek kazaların/ramak kalaların tekrar yaşanmaması amacıyla altında yatan nedenler incelenmektedir. İnsan Faktörü Analizi Sınıflandırma Sistemi Şekil 1.2'de yer almaktadır. Şekil 1.2a'da İnsan Faktörü Analizi Sınıflandırma Sisteminin Güvensiz Davranışlar boyutu değerlendirilmektedir. Güvensiz davranışların, hatalar ve ihlaller olmak üzere iki nedeni olduğu; hataların karar hataları, yetenek hataları ve algılama hatalarından kaynaklandığını göstermektedir. İhlallerin ise alışılmış ihlaller ve alışılmadık ihlaller olarak iki gruba ayrıldığı görülmektedir. Güvensiz davranışları oluşturan ön koşullar iki gruba ayrılmakta olup, standart altı koşullar ve standart koşullardan oluşmaktadır. Standart altı koşullar olumsuz zihinsel durumlar, olumsuz fizyolojik durumlar ve fiziksel/zihinsel sınırlamalardan meydana gelmektedir. Standart koşullar kendi arasında ikiye ayrılarak kaynakların yanlış yönetimi ve kişisel hazırlık olarak tanımlanmaktadır. Şekil 1.2 b' de emniyetsiz yönetimin dört boyutu incelenmektedir. Buna göre; yetersiz yönetim, planlanmamış uygun olmayan

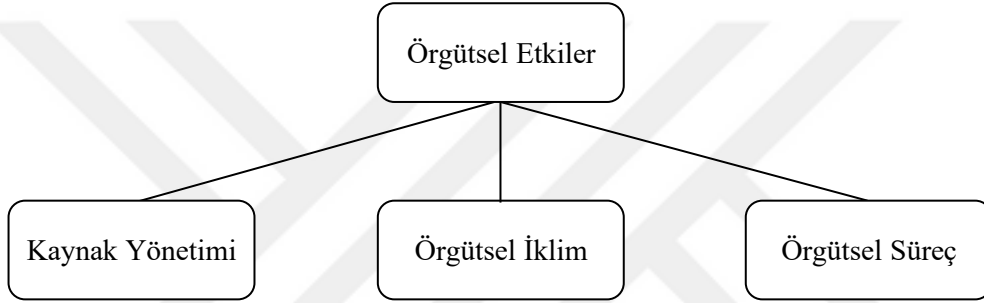
operasyonlar, bilinen problemin düzeltilmesinde başarısızlık ve yönetimsel ihlaller emniyetsiz yönetimi oluşturan faktörlerdir. Şekil 1.2 c' örgütsel etkilere odaklanılarak örgütsel etkilerin üç gruba ayrıldığı ve kaynak yönetimi, örgütsel iklim ve örgütsel süreçten meydana geldiği gösterilmektedir. Bu çalışmada, kazaların ana sebeplerinden biri olarak görülen insan davranışlarına odaklanılmaktadır. Çalışanların güvensiz hareketleri, güvensiz hareketlerin altında yatan etmenler ile birlikte değerlendirilmektedir. İnsan Faktörleri Analizi ve Sınıflandırma Sistemi bir yandan geçmiş kazaları ve ramak kalaları verilere dayalı olarak incelerken bir yandan da gelecekte yaşanabilecek kazaların/ramak kalaların önüne geçmeyi hedeflediği için proaktif bir yaklaşıma da sahiptir ((HFACS), 2014).



a) Güvensiz Davranışlar ve Güvensiz Davranışlar İçin Ön Koşullar



b) Emniyetsiz Yönetim



c) Örgütsel Etkiler

Şekil 1.2: İnsan Faktörü Analizi Sınıflandırma Sistemi; a) Güvensiz Davranışlar ve Güvensiz Davranışlar İçin Ön Koşullar b) Emniyetsiz Yönetim c) Örgütsel Etkiler (HFACS, 2014)

TDK'ya göre davranış, “organizmanın uyarılar karşısındaki tepkilerinin bütünü”dür. Kişilerin dışarıdan gelebilecek uyarılara verdiği tepki olarak gösterdiği davranışların, örgüt içindeki yansımasına örgütsel davranış denmektedir. Örgüt içindeki bireylerin, grupların ve yapıların davranışlarını inceleyen, açıklayan ve yöneten disipline Örgütsel Davranış denmektedir. Örgütsel davranış, örgütlerin performansını artırmak, çalışanların memnuniyetini ve motivasyonunu artırmak, iletişimi geliştirmek ve örgüt kültürünü şekillendirmek gibi amaçlarla kullanılır (Miner, 2002). Örgütsel davranış alanında kullanılan teoriler ve yapılan çalışmalar, örgütlerin etkinliğini artırmaya ve çalışanların iş tatminini ve performansını artırmaya yönelik çalışmaları hedeflemektedir. Genel olarak çalışanların performansını, verimliliği, memnuniyeti, motivasyonu ve çevresel faktörlerle

olan ilişkilerini değerlendirmek amacıyla örgüt içindeki çalışanların davranışlarının incelenmesidir.

Davranış Odaklı Güvenlik yaklaşımı, Bir organizasyonun veya kuruluşun çalışanlarının güvenliği sağlamak için davranışlarını değiştirmeye odaklanmasına ile gerçekleşen çalışmalardır. Davranış Odaklı Güvenlik yaklaşımında, iş güvenliği herkesin sorumluluğundadır. Çalışanlar, davranışlarında güvenliği ön plana alma sorumluluğuna ve bilincine de yönlendirilmektedir. Fakat önemli olarak, bu sırada yönetim, çalışanların güvenli davranışlar sergileyebilmesi için her türlü ortamı hazırlamalıdır. Yönetim, çalışanlara, uygun bir çalışma ortamı ve güvenli koşulları sağlamak durumundadır. Davranış Odaklı Güvenlik yaklaşımı, düşük riskli davranışları ödüllendirmeyi, yüksek riskli davranışları düzeltmeyi amaçlamaktadır (Probst ve ark., 2016).

Güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi tanımlarından anlaşılabileceği gibi, güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi oluşumundan bahsederken ideal bir yönetim ve örgüt kültürü üzerinden gidilerek, çalışanların bu yapıya adapte edilebilmesi üzerine çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Oysaki her yapı, geliştirilmeye açıktır. Çalışanlar kendilerini etik değerlere sahip, bu etik ve evrensel değerlerle kurulu, ideal bir kurum kültürüne sahip bir işletmede çalışmadıkları sürece içinde bulundukları şirkete ve dolayısıyla şirketin güvenlik kültürüne-güvenlik iklimine kendilerini ait hissedemezler. Özellikle küreselleşme ile birlikte insanlar farklılıklarıyla, toplumun her noktasında bulunduğu gibi çalışma ortamında da yer almaktadır. Homojen yapıdan farklılıkların zenginlik olarak görüldüğü toplumlara geçişte, işletmelere de güvenlik kültürünü kurma, güvenlik iklimini yaygınlaştırma ve korumanın yanında çalışanlarının sahip olduğu farklılıkları da başarılı bir şekilde yönetme ihtiyacı doğmaktadır.

1.4. Farklılık ve Farklılık Yönetimi

TDK'ya göre farklılık; “farklı olma durumu, ayrımlılık, başkalık” ve “doğal, toplumsal ve bilince dayanan her olay ve olguyu bütün ötekilerden ayıran özellik” olarak tanımlanmaktadır. Farklılık kavramı, birçok bilim dalında kullanılmaktadır. Farklılık, ilk olarak biyoloji biliminde Charles Darwin tarafından "türler arasındaki varyasyon" olarak tanımlanmıştır (Darwin, 1859). Daha sonra psikoloji ve sosyoloji gibi farklı bilim dallarında da tanımlanmış ve sıkça kullanılmıştır.

Psikolojide, "farklılık" kavramı, insanların kişilik özelliklerinin kültürel ve coğrafi farklılıklarına rağmen evrensel bir yapıya sahip olduğunu ifade ettiği gibi (McCrae ve Costa, 1997) farklılıkların insan davranışlarının çeşitliliğinden ve karmaşıklığından kaynaklandığını gösteren çalışmalar da bulunmaktadır. Buna göre farklılık; kişilik özellikleri, cinsiyet, yaş, kültürel birikim, sosyoekonomik yapı, etnik yapı ve dil gibi değişkenlerden kaynaklanan, bireyler ya da gruplar arasındaki yapıdır (Buchanan ve ark., 2005).

Biyolojik olarak farklılık, fenotipik farklılıkları tanımlayabildiği gibi morfolojik farklılıkların genotipteki temellerini açıklamak için de kullanılabilmektedir (Carroll, 2005). Darwin, türler arası farklılığa dikkat çekmektedir. Bu farklılıklar genetik yapı, çevresel faktörler, yaşanan coğrafya, canlıların beslenme ve yaşam koşulları gibi etmenlerden kaynaklanabilmektedir. Bu farklılıklar, biyolojide, türlerin evrimi ve adaptasyonu açısından önemlidir (Darwin, 1859). Sosyolojik olarak yorumlanmasında ise canlıların yaşam koşullarını devam ettirebilmesi için geçirdiği uyumun bir parçası olarak düşünülebilmektedir. Genetik farklılık ise, canlıların genetik materyallerindeki değişikliklerden kaynaklanmaktadır ve genel olarak türler içindeki bireylerin birbiri arasındaki farklılıkları ifade etmektedir (Lewontin, 1972).

Sosyolojik olarak incelendiğinde, Brewer'e göre farklılık; sosyal yapılarda veya bireyler arasındaki çeşitliliği ifade etmektedir. Bu çeşitlilik, kültürel, etnik, cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi ve sosyoekonomik durum gibi faktörlere bağlı olarak meydana gelmektedir (Brewer, 2001). Giddens'e göre farklılık, toplumsal bir olgudur ve farklı sosyal grupların birbirlerinden ayrılmasına ve belirli özellikleri ile öne çıkmalarına neden olmaktadır. Bu farklılıklar, toplumun sosyal yapısını ve ilişkilerini etkileyebilir ve hatta bireylerin davranışlarını ve algılarını da etkileyebilir güçte bir kavramdır. Anthony Giddens farklılığın modern toplumların giderek artan karmaşıklığı sebebiyle ortaya çıktığını belirtmektedir. Ona göre, bireylerin sosyal statüleri, kültürleri, cinsiyetleri, etnik kökenleri, yaşları, cinsel yönelimleri, becerileri, yetenekleri ve diğer özellikleri nedeniyle farklılıklar görülmektedir. Bu farklılıklar, sosyal yapıda çeşitliliği meydana getirdiği gibi çatışma da yaratabilmektedir (Giddens, 2006).

Toplumlarda farklılıklardan söz edilirken biz/öteki tanımlamaları keskin bir şekilde görülmektedir. "Biz" kavramı ben, kural koyan, yazan, sınırları tanımlı, katı kuralları

olanı tanımlarken “öteki” kavramı daha çok onlar, yabancı, kurallara uyan, diğer grubun yaptığı planlara uyması beklenen, daha esnek olan, sınırları diğer grup gibi keskin olmayan ve esneyebilen olarak tanımlanmaktadır.

1.4.1. Farklılığı oluşturan etmenler

Farklılık denildiğinde; akıllarda, en az iki ya da daha fazla “şey” arasında görülen, ayırt edici bir özellik canlanmaktadır. Ayırt edici özelliğin akıllarda canlanmasıyla da bir “şey”in diğer “şey”e göre konumlandırmaya açık hale gelmesi söz konusu olmaktadır.

Farklılıkların bir kısmı cins, dil, etnik köken gibi insanların doğuştan getirdikleri ve değiştiremeyeceği temel farklılıklardan oluşmaktadır. Bu farklılıklar insanların benlik saygısının şekillendirilmesinde rol oynadığı gibi sosyal yaşamı üzerinde de önemli etkilere sahip olabilmektedir (Öksüz ve Güven, 2012).

Farklılık kavramı ayrıca insanların dinlerinin ya da bir dine mensup olmamalarının, fiziksel kapasitelerinin, sosyal, siyasal ve ekonomik durumlarının da bir bileşimi olarak tanımlanabilmektedir.

Çeşitli kaynaklarda, farklılık yönetimi konusu ele alınırken farklılıklar, görünür çeşitlilik (yaş, cinsiyet, ırk gibi) ve görünmez çeşitlilik (kültür, eğitim, sosyoekonomik altyapı gibi) iki boyutta değerlendirilmektedir (Alam ve Shin, 2021). Bu çalışmada farklılıklar her iki grubu da içeren, bir bütün olarak ele alınmaktadır.

Birden fazla farklılık tanımı olması gibi farklılık boyutları da çeşitli tanımlardan, etmenlerden oluşmaktadır. Farklılık teriminden bahsederken değerlendirilen etmenlerin bir kısmı aşağıda yer aldığı gibidir (Köksalan, 2019) (Özkan ve Kaygısız, 2020):

- Demografik farklılıklar: Belirli bir toplumun cinsiyet, yaş, engellilik, etnik köken, ırk, eğitim vb. gibi temel farklılıklarını meydana getirmektedir.

Mevzuat düzenlemeleriyle, yaşlı grubun iş yaşamında bulunma zaman dilimlerinin değişme göstermektedir. Günümüzde yaşlanan işgücünün iş yaşamına aktif katılımı söz konusudur. İşletmeler, çalışanları yaş gruplarına göre değerlendirerek ayrımcılığa tabii tutmamalıdır. Yaşlanan işgücünün tecrübelerinden faydalanmalı ve onların değişen ihtiyaçlarına cevap verilebilmelidir (Atasoy, 2012).

Farklılık yönetiminin çıkış noktalarından biri cinsiyet kavramıdır. Kadınların iş yaşamına katılımının artmasıyla cinsiyet farklılıkları başlangıçta sorun olarak görülmektedir. Fakat zamanla kadınların iş yaşamına katılımı diğer farklılıklar gibi “zenginlik” olarak görülmeye başlanmıştır. Kadınların iş yaşamına aktif katılımı çeşitli mevzuat düzenlemeleriyle desteklenmektedir. Örneğin, annelik süreci yaşayan kadınlara pozitif ayrımcılık uygulanabilmekte, işyerlerinde çeşitli kolaylaştırıcı uygulamalar vb. görülmektedir. Buna rağmen, örneğin kadınların iş hayatında yükselmesinin çeşitli nedenlerle engellenmesini araştıran cam tavan etkisi gibi çalışmalar bulunmaktadır (Atasoy, 2012).

İrk-etnik yapı; bireylerin biyolojik ve fiziksel özelliklerine dayalı olarak sınıflandırıldığı ve bu sınıflandırmanın toplumsal ilişkilerde ve grup aidiyetinde belirleyici bir rol oynadığı bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Lee ve ark., 2001). Nagel’e göre ırk; belirli genetik özellikleri paylaşan insan gruplarının sosyal olarak inşa edilen bir kategorisidir ve bu kategorizasyonun sosyal, kültürel ve ekonomik faktörlerle ilişkilidir (Nagel, 1994). Çalışma hayatında her türlü ırk ve etnik yapı ayrımcılığına karşı durulması bir yasal zorunluluktur. Ayrıca ırk ayrımcılığının engellenmesi, şirket menfaatleri açısından bir gerekliliktir.

Çalışanların demografik olarak farklı özellikler sergilediği bir diğer unsur ise eğitimidir. Her çalışan farklı eğitim seviyelerine sahip olarak iş yaşamına katılmaktadır. Eğitim yalnızca kişiden kişiye değişmemektedir, ülkeden ülkeye farklı eğitim politikaları izlenmektedir. Eğitim programının kişinin karakter gelişimini olumlu yönde etkilemesi ve anlayış, hoşgörü, adil davranma ve etik değerlere sahip olma gibi temel değerleri bireylere aktarabilmesi toplumun gelişimi için önem arz etmektedir.

- Kültürel farklılıklar: Küreselleşme ile birlikte işletmeler başarılı bir yönetim sistemi geliştirmek amacıyla kültür farklılıklarını da tanıyarak bunu bir zenginlik kaynağı olarak değerlendirebilmelidir. Çok uluslu işletmeler; konumlandıkları yerel kültürleri iyi tanıyarak, saygı göstererek ve bu gerçeklerle birlikte global düşünme mekanizmasını geliştirerek varlığını güçlendirebilmektedir (Köksalan, 2019).

- Genetik ayrımcılıklar: Kişilerin işe giriş ve işe son verme süreçlerinde gündeme gelebilen genetik ayrımcılıklar, kişinin genetik yapısıyla ilişkilendirilen hastalık riski, genetik bozukluklar veya kalıtsal özellikler gibi faktörlere dayanabilmektedir. Genetik ayrımcılık insan haklarına, özerkliğe ve mahremiyete ilişkin endişeleri beraberinde getirir. İnsanların genetik bilgilerinin kötüye kullanılması veya bu bilgilerin ayrımcılık amacıyla kullanılması, bireylerin toplumsal, ekonomik ve kişisel hayatlarını etkilemektedir. Bu tür ayrımcılığın örnekleri arasında, istihdam, sigorta, kredi ve sağlık hizmetleri gibi alanlarda kişinin genetik bilgilerinin kullanılmasıyla gerçekleştirilen ayrımcı uygulamalar yer almaktadır (World Health Organization (WHO), 2002).
- Kabiliyet ve beceri: Kabiliyet, yetenek olarak da ifade edilirken beceri; Elinden iş gelme durumu, ustalık, maharet olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2023).
- Kişilik: Bireylerin düşünüş biçimlerini, dış görünüşlerini ve davranışlarını etkileyen fiziksel ve zihinsel sahip olduğu özelliklerin bütünüdür (Köksalan, 2019).
- Sosyal özellikler: Kişilerin sorun çözme yetenekleri olarak da tanımlanabilmektedir.
- Kişisel kavramlaştırma özellikleri: Kişilerin bir olay ya da durum karşısında sergileyecekleri hareketleri inanç ve kişisel eğilimlerinin çerçevesinde yorumlama kabiliyetleridir.
- Duygusal uyumlama özellikleri: Kişilerin yaşadıkları duygusal ya da psikolojik sıkıntıları ne şekilde karşıladığını göstermektedir.
- Değerler ve tutumlar: Değerler hem bireylerin hem de toplumların birlikte hareket edebilmek amacıyla doğru kabul ettikleri ve uygulamak istedikleri kıymetler olarak tanımlanmaktadır (Küçük, 2016). Tutumlar davranışların besleyici unsurları olarak görülmekle birlikte; tutumlar, kişilerin duygu, düşünce ve davranışlarını oluşturan eğilimler olarak tanımlanmaktadır (Kağıtçıbaşı, 2012).

1.4.2. Farklılıkların yönetimi

Her bir birey, birtakım özelliklerinden dolayı bir başkasıyla aynı olmayan özelliklere, farklılıklara sahiptir. İster toplumun en küçük yapı taşı olarak kabul edilen aile yapısı içerisinde olsun, isterse örgütün ya da toplumun bir parçası olarak mevcudiyet göstere, farklılıkların etkin bir şekilde yönetilmemesiyle ayrımcılık, çatışma gibi olumsuz durumlar meydana gelebilmektedir. Çalışma ortamında bu olumsuzluklara ek olarak ise düşük performans, işe yabancılaşma ve işten kaytarma gibi sonuçlar meydana gelebilmektedir (Bal ve Karakuş, 2018).

Farklılık yönetimi konusunda yapılan ilk çalışmalar 1990'lı yıllarda Amerika'daki işyerinde başlamıştır. “Ayrımcılık karşıtı uygulamalar, eşit fırsatlar ve olumlu eylemler” uygulamalarının devamında, anlaşılan biçimiyle farklılık yönetimi halini almıştır. Farklılık yönetimi kavramını ilk olarak R. Roosevelt Thomas kullanmıştır. Thomas'a göre farklılık yönetimi; farklı işgücüne sahip olmak veya onları kontrol etmekten ziyade, farklı özelliklere sahip bireylere örgüt içerisinde farklı düşüncelerini özgürce ortaya koyabilecekleri, örgütün amaçlarına hizmet etmeye yönelik kendilerinden bir şey katabilecekleri bir ortam sunmaktır (Thomas, 1990).

Farklılık yönetimi, başlangıçta, çalışanların farklılıklarıyla birlikte işletmede kendine yer bulabilmesi üzerine yapılan çalışmalardan oluşmakta olup, daha sonra işletmenin bu farklılıkları işletme yararına kullanmayı amaçlaması olarak evrilmiştir. Farklılık yönetimi çalışmaları bu nedenle öncelikle insan kaynağını yönetme ve yeni rekabet stratejileri geliştirmede bu insan kaynağı gücünü kullanma amaçlarıyla oluşturulmuş çalışmalar bütünü olarak kendini göstermiştir.

Farklılıkların yönetimi, örgütteki benzerlik ve farklılıkların kabul edilerek bu özelliklerden faydalanmayı amaçlamaktadır. Farklılıkların yönetilmesiyle şirket geleceğine yönelik değerlerin yönlendirdiği, iletişim öncelikli, stratejik, etkin ve bilinçli bir şekilde yönetildiğinde şirkete fayda sağlayan yönetim süreçlerini kapsamaktadır (Bal ve Karakuş, 2018).

Farklılık yönetimi, “Bütün bireylerin benzerlik ve farklılıklarına değer verilerek, örgüt amaç ve hedeflerine katkı sağlamak için bütün çalışanların performanslarını en iyi şekilde sergileyecekleri iş ortamı oluşturma ve bu iş ortamını sürdürebilme süreci” olarak tanımlanmaktadır (United States Government Accountability Office, 2005).

Farklılık yönetimi, çalışanların sahip olduğu farklılıklar nedeniyle doğan gerilimlerin dengelenmesi ve farklılıkların değerlendirilerek bu farklılıklardan avantaj elde edilmesi yönünde yapılan çalışmaları kapsamaktadır (Mercan, 2016).

Farklılık yönetimiyle birlikte, farklılık iklimi teriminden de bahsedilebilmektedir. Farklılık iklimi, örgüt içindeki farklı özelliklere sahip çalışanlarla ilgili, diğer çalışanların algıları neticesinde meydana gelen, çalışan tutum ve davranışlarının bütünüdür (Kossek ve Zonia, 1993).

Örgütte başarılı bir şekilde farklılık yönetimi politikalarının izlenmesi veya negatif farklılık yönetimi uygulamalarının olması ya da hiç olmaması durumuna karşı, çalışanlarda, yönetime karşı belirli duygular, politika ve uygulamalara karşı destek olma/direnç gösterme gibi farklı davranışsal tepkiler görülmektedir (Usta ve Bayraktar, 2017).

Bosna Hersek üzerinde gerçekleştirilen bir çalışma göstermektedir ki, ayrımcılığın en sık görüldüğü yerlerden biri de işyerleridir. Özellikle az gelişmiş ülkelerde, toplumun ayrımcılığa karşı yeterince duyarlı olmaması nedeniyle ayrımcılık vakalarına karşı yüksek tolerans gösterilmektedir. Buna ek olarak işsizlik ve çalışan güvencesi olmaması gibi nedenler de çalışanlarda ayrımcılığa uğramaları durumunda sessiz kalmalarına sebep olduğu düşünülmektedir (Vinković ve Bešliagić, 2011).

Örgütleri farklılık yönetimine yönlendiren üç temel neden bulunmaktadır. Bu temel nedenleri yeteneklerin kısıtlılığı/kıtlılığı, müşteri ihtiyaçlarını anlama ve müşterilerle iletişimi güçlendirerek daha başarılı örgütsel sonuçlar elde etmeyi kapsamaktadır (Armstrong ve ark., 2010).

Farklı bir görüş olarak, örgütleri farklılık yönetimine iten nedenler üç ana başlık altında şu şekilde de tanımlanmaktadır: çalışma ortamındaki belirsizliklere karşı oluşan tepki, çevreyle uyumlu olma, benzer örgütlerdeki faaliyetleri taklit ederek çevreye uyumlu hale gelme (Pitts ve ark., 2010).

Farklılıkların yönetilmesi sırasında yapılması gereken en büyük adım örgütte davranış, görüş ve anlayış farklılıkları gösteren kişilerin aynı amaç etrafında toplanarak örgütün hedeflerini gerçekleştirmeye teşvik edilmesi, yönetilmesi olarak tanımlanmaktadır (Linnehan ve Konrad, 1999).

Farklılıkların etkin bir şekilde yönetilmesiyle çalışanlar, mevcut farklılıklarını kendileri için herhangi bir engel olarak düşünmeyerek iş göreceklardır ve sahip oldukları bütün yetenekleri, edindiklerini bütün birikimleri kullanarak faaliyetlerinde sonuçlara ulaşmaları beklenmektedir (Şahin, 2015).

1.4.2.1. Farklılık yönetiminin sağlayacağı avantajlar

Farklılık yönetimi uygulamalarını etkin bir şekilde yöneten işletme yöneticilerinin, uyguladıkları bu politikalar nedeniyle birtakım faydalar sağlaması beklentileri bulunmaktadır. Bu beklentiler; çalışanlar arasında iletişimin güçlendirilmesi, iletişimin artırılması, sosyal değişimlere uyum sağlama, kurum içi şikayetlerde azalma, işletme dışından gelebilecek şikayetlerde azalma, adil bir çalışma ortamı oluşturulması gibi birtakım konulardır (Bergen ve ark., 2002).

Farklılık yönetiminin örgüte sağlayacağı avantajlardan kısaca bahsetmek gerekirse (Wrench, 2007) (Mullins, 2010) (Çakır, 2011) (Duman, 2013):

- İşe alım süreçlerinde personel adayları doğru kriterlere göre değerlendirilebilir. Böylece personellerin yeteneklerinden ve becerilerinden etkin şekilde faydalanılabilir.
- Personel işe alım sürecinde daha geniş bir personel havuzundan faydalanılabilir.
- Farklı etnik gruptan müşterilere daha kolay ulaşım sağlanabilir. Ürün ya da hizmetler müşterilere daha cazip hale getirilebilir.
- Takım çalışması için zengin personel havuzu oluşturulabilir.
- Örgütte ırk ayrımcılığı görülmeceği için, şirket imajı zedelenmekten ve yasal davalardan kaynaklanan mali cezalardan korunmuş olur.
- Taşeron, tedarikçi ya da ortakların farklılıklara öncelik vermesi ve farklılık yönetimini önemseyen kurumsal müşterilere satışlar artırılabilir.
- Şirket imajına ve sosyal sorumluluk uygulamalarına önem veren şirketlere yatırım yapmayı tercih eden yatırımcıların ilgisi kazanılır.
- İşletmede üst yönetimin farklılıkları etkin şekilde yönetmesi ile örgüt içerisinde pozitif bir ortam oluşarak saygı, sevgi, anlayış, hoşgörü gibi manevi değerler ön plana çıkar.
- Personellerde iş doyumu görülür.

- Personeller arası motivasyon ve iletişim arttırılır.
- Örgüte bağlılık arttırılır.
- Mobbing eğilimi azalır.
- İşe devamsızlık azalır.
- İşgücü devri azalır.
- Çalışan bağlılığı artar.
- Yeni ve yaratıcı çözümler artar.
- Farklı gruplardan müşteri ihtiyaçları daha kolay anlaşılır.
- Yeni ürün ve hizmetler geliştirilir.
- Kurum itibarı arttırılır.
- İş davalarına yönelik maliyetlerde azalma görülür.

Farklılıkların yönetimi bir örgütü iyi yönetebilmenin anahtarlarından biridir. Örgütü anlayabilmek, onu etkin yönetebilmek, örgütün misyon ve stratejini oluşturabilmek için o örgütte kilit bir yere sahiptir. Sağlayacağı tüm avantajların yanında farklılıkların yönetimi örgüt içerisinde bireylerin haklarını da korumaktadır (Cole ve Salimath, 2013). Çalışanlara yönelik mobbing, taciz ve ayrımcılığın olmadığı işyerlerinde çalışan memnuniyeti artmakta, çalışan verimliliği artmakta, iş tatmini yaşanmakta, iş başarısı yükselmektedir (Vinković ve Bešlić, 2011).

Farklılık yönetimi sadece çalışma hayatının konusu olmayıp, aynı zamanda toplum üzerinde de önemli etkilere sahiptir. Bu kapsamda yapılan araştırmalar göstermektedir ki farklı kültürlerden, farklı etnik kökenden gelen insanlar iş yaşamına atılma sırasında da birçok sorunla karşılaşabilmektedir. İşsizlik deneyiminin psikososyal ve ekonomik sonuçlarına ek olarak depresyon ve anksiyete gibi sağlık bozukluklarına da sebep olabildiği görülmektedir. Öyle ki Avustralya'nın yerli halkının iş yaşamındaki deneyimlerini incelemek üzere yapılan bir çalışma bizlere yalnızca işe girmenin bile yerli halkı intihara iten nedenleri ve yerli halkın etkilendiği bir dizi sosyoekonomik sorunları gidermede etkili olabildiğini göstermektedir. Farklılıklar nedeniyle, çalışan adaylarının istihdama girişinde birtakım zorluklar yaşandığı iletilmektedir. Ek olarak, işe girildikten sonra da sosyal mesafe, ayrımcılık, ırkçılık, yükselmenin baltalanması/engellenmesi gibi birçok engele de maruz kalındığı görülmektedir. Çalışmaya katılanlar, iş yaşamlarında farklılıkları nedeniyle kültürler arası gerilim yaşandığını iletirken, bazı katılımcılar bu

gerilimi orta seviye bir gerilim olarak adlandırmakta ve “yönetilebilir” olarak tanımlamaktadır. Bazı katılımcılar ise gerginliği, iş hayatındaki sömürü olarak adlandırmaktadır (Steel ve Heritage, 2020).

1.4.2.2. Farklılık yönetimi uygulanmadığında görülen dezavantajlar

Uluslararası kurum/kuruluşlar başta olmak üzere, küreselleşen dünyada işletmelerde heterojen gruplu çalışan mevcudiyeti artmaktadır. Örgütlerde farklılıklar çeşitlendikçe çalışanlar arasında iletişim yöntemi ve dil farklılıkları gibi birtakım farklılıklar da belirmektedir. Kültürel farklılıkların artması, yönetim anlayışlarının farklılaşması, karar alma stratejilerinde farklılık gibi birtakım farklılıklar da kendini göstermektedir. Farklılıklar zenginlik olarak görülebildiği gibi işletmelerde, aşağıda yer aldığı gibi birtakım sakıncalara da sahip olabilmektedir (Duman, 2013).

Bağlılık, farklı özelliklerin yaratmış olduğu sakıncalardan bir tanesidir. Toplumun üyeleri arasında olduğu gibi, işletmelerde çalışanlar arasında da benzer duygu ve düşüncelere sahip gruplar arasında bir bağlılık söz konusu olmaktadır. İnsanlar kendilerine benzer kişilerle daha kolay iletişim kurabilmekte, rahat ve uyumlu çalışmaya daha yatkındır. Grup bağlılığı olan çalışanlar işlerine daha kolay odaklanabilmekte ve iş performansları daha da artmaktadır.

İletişim, farklılığın olumsuzluk yaratabileceği bir diğer ögedir. İşletmelerde farklı yapıda (kişisel, davranış stili vb.) çalışanların olması kurum içindeki iletişimde güçlükler ve yavaşlamalar yaratabilmektedir.

Baskın grubun morali, farklılık yönetiminin başarılı bir şekilde yürütülemediği işletmelerde baskın grubun moralinde düşüşler kendini göstermektedir. Farklı özellikleri nedeniyle azınlık olarak değerlendirilebilecek gruplara pozitif ayrıcalıklar ya da destekleyici politikalar uygulanması durumunda baskın grup olarak değerlendirilebilecek çalışanlarda ayrımcılığa uğrama hissi oluşabilir, bu nedenle gerilim yaşanabilmektedir. Gerilim nedeniyle baskın grubun moralinde düşüşler görülebilmektedir.

Sosyal kimlik teorisine göre insanlar, farklılıklardan ve bilinmezlikten kaynaklı korku duymaktadır ve bilinmeyene karşı korkularını azaltmak için kendilerine benzeyen kimlik grupları oluşturma eğilimindedirler. Bunun bir sonucu olarak, kendilerini ait hissettikleri kimlik grupları dışındaki kişilere karşı ayrımcılık göstermektedir. Başarılı bir farklılık

yönetimi uygulaması olmayan işyerlerinde; şirket hedeflerini belirleme, ekip içinde güvene dayalı ilişki kurma, ilişkileri güçlendirme, öncelikleri belirleme, birlikte karar alma ve eylemleri birlikte uygulama gibi faaliyetlerin zayıf kaldığı ve çalışanlar arasında planlı işlere uymada aksaklıklar yaşandığı görülmektedir (Kelly ve ark., 2020).

Bireyler, çalıştıkları örgütte etkin ve pozitif bir farklılık yönetimi uygulamaları olmadığı durumlarda birçok olumsuzluklar yaşanabilmektedir.

Çalışanlarda örgütsel sinisizm görülebilmektedir. Örgütsel sinisizm, “bireyin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç, örgüte yönelik olumsuz bir duygu ve bu inanç ve duygularla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranma eğilimi” olarak tanımlanmaktadır (Dean ve ark., 1998). Uygulamada, çalışanların çalıştıkları kurumda sinik davranışlarda bulunmaları şekilde kendini göstermektedir. Çalışanlarda saygısızlık, öfke, çalıştıkları kurum hakkında karamsar yaklaşımlarda bulunma gibi çeşitli şekillerde kendini göstermektedir. Ayrıca yönetim süreçleriyle çatışmalar da görülebilmektedir.

Farklılık yönetiminin negatif yönde uygulandığı ya da hiç uygulanmadığı örgütlerde çalışanlarda örgütsel aidiyette azalma, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve işten ayrılma davranışında artma, tatminsizlik, olumsuz örgütsel vatandaşlık davranışı vb. görülebilmektedir. Çalışanlarda huzursuzluğun artması, motivasyonda düşüş gözlenmesi ve çalışma veriminde düşüş görülmesi de beklenmektedir (Usta ve Bayraktar, 2017).

Etkin yönetilemeyen farklılıklar çalışanlarda şüphecilik, düşük moral ve düşük motivasyon doğurmaktadır. Farklılıklara sahip çalışanlara gereken değeri vermemek ya da sırf farklılığından dolayı onları yaptıkları işle değerlendirmek (işin, yapamadıkları boyutu üzerine yoğunlaşmak) çalışanlar üzerinde yetersizlik duygusunun oluşmasına sebep olabilmektedir (Mercan, 2016).

Farklılıkların iyi yönetilemediği örgütlerde çatışmalar görülebilmektedir. Ayrıca karar alma süreçlerinin uzadığı, bazı durumlarda karar almaların kesintiye uğraması ve karar alamama süreçleri görülebilmektedir (İnce ve ark., 2015).

Farklı özelliklere sahip çalışanların, kurum içinde farklı özelliklerinden dolayı kendilerini ayrımcılığa uğramış ve değersiz hissetmeleri durumunda örgütsel bağlılıklarında düşüş meydana gelmekte, eşit fırsatlara sahip olunmadığı düşünülmekte, iş ve kariyer doyumu yaşanmamaktadır (Nişancı ve ark., 2016).

1.4.3. Kurumların farklılık yönetimine bakış açıları

İşletmeler, farklılık yönetimi uygulamalarına bakış açılarına göre çeşitli gruplara ayırmıştır (Groschl, 2011):

- Negatif İşletmeler: Bu tür işletmelerde kesin, belli olmayan bir farklılık politikaları olsa da işletmede bilinçli veya bilinçli olmadan yapılan ayrımcılık söz konusu olabilmektedir. Farklılıklardan bir avantaj sağlanabileceği görüşü bu işletmelerde hakim değildir.
- Kısmi İşletmeler: Farklılıklar konusunda olumlu bir bakış açısı bulunmaktadır. Bu işletmelerde tüm çalışanlar eşit haklara sahiptir. Farklılıklara dair olumlu bir görüş olsa da bu görüşü olumlu çalışmalara yönetebilecek bir adım atılmaz, uygulama yapılmaz.
- Uyumlu İşletmeler: Yasal şartlara uygun bir farklılık yönetimi uygulaması söz konusudur. Çalışanları kişi bazlı değerlendirmeye almaktan ziyade grup bazlı değerlendirir ve performanslarını ölçerler.
- Kapsayıcı Proaktif İşletmeler: Tüm çalışanlara eşit davranılan işletmelerdir. Bu işletmelerde çalışanlar farklılıklarından ötürü ayrımcılığa maruz kalmazlar. Çalışan farklılıklarını, verimliliğin artırılması amacıyla değerlendirmeyi de hedeflerler, bu yönde çalışmalar gerçekleştirirler.

1.4.4. Farklılık yönetiminin İSG ile ilişkisi

Farklılık yönetimiyle ilgili uygulamalar incelendiğinde; PepsiCo'nun yürüttüğü farklılık yönetimi uygulamaları dikkat çekmektedir. PepsiCo, insan kaynakları, pazarlama departmanı ve sosyal sorumluluk alanlarını kapsayan bir program uygulamaktadır. Bu uygulamayla etnik köken, dil, cinsiyet ve farklı dinlere mensup kişilerin şirkette yönetim kadrolarında olmasını teşvik edici çalışmalar yapmaktadır. Farklılık yönetimi çalışmaları kapsamında Afrika ve İspanya gibi ülkelerde yaz döneminde yazlık çalışma saatleri uygulanmakta, bazı ülkelerde Cuma günü tatili uygulaması, İngiltere'de evden çalışmanın desteklenmesi, Amerika Birleşik Devletleri'nde cinsel tercih ve etnik köken konusunda danışma kurulları kurulması gibi projeleri bulunmaktadır. Kadın çalışanlara esnek çalışma saati uygulaması ve Ortadoğu ve Afrika bölgelerinde kadın çalışan

sayısının arttırılması çalışmaları da farklılık yönetimi uygulamaları arasında yer almaktadır (Aydın, 2007).

Küreselleşme ile birlikte işletmelerin, farklılık yönetiminin sağlayacağı avantajların farkına vardığı açıktır. Bu kapsamda oluşturdukları politikalarının ve prosedürlerinin ancak çalışanlar tarafından benimsenerek korunabileceği ve uygulamada yer bulabileceğinin farkındadır. Farklılık yönetimi uygulamalarının çalışanlar tarafından benimsenerek güçlendirilmesi amacıyla birçok işletme kalpleri kazanma amacıyla kendilerine has sloganlar oluşturmuştur ve bu sloganları kendilerini temsilen kullanmaktadır. Örneğin; Tesco, “Tesco’da Herkese Kapımız Açık”, Pfizer-Almanya sahasında “Yaşlandıkça Genç Düşünüyoruz”, Barclays PLC “Katılımın Getirdiği Başarı” gibi sloganlarla çalışanların birbirine saygı duymasını ve örgüt politikalarına katılmasını destekleyen çalışmalarda bulunmuşlardır (Avrupa Komisyonu, 2007).

Yakın geçmişte ve günümüzde, farklılıklar örgütler tarafından bir zenginlik olarak görülmekte ve bu kabulle işletmeler farklılıklarını yöneterek işletmeye sağlayacağı avantajları güçlendirmektedir. Hem bu konuda hazırlanmış çalışmalarda, yazılmış makalelerde yer alan araştırmalar hem de işletmelerin uyguladığı farklılık yönetimi projeleri incelendiğinde genelde karşımıza farklılıkların yönetsel açıdan değerlendirildiği, pazarlama ve insan kaynakları gibi boyutlarıyla ele alındığı görülmektedir. Örneğin, farklılık yönetiminin takım çalışmasını arttıracak, geniş bir insan kaynakları havuzundan faydalanılabileceği, rakiplere karşı avantaj, kurum itibarı, tüketici trendlerinin yakalanması ve çalışan bağlılığı artması gibi avantajlarından bahsedildiği görülmektedir. Etkin bir farklılık yönetiminin sağladığı bu gibi avantajlara ek olarak, daha önce üzerinden pek durulmadığı görülen İSG açısından da birçok olumlu katkısı olacağı düşünülmektedir.

Örgütsel özdeşleşme, çalışanlar arasında içselleştirilmiş bir güven duygusunu, ortak hedef belirleme sürecini, örgütsel normların içselleştirilmesini, örgütte kalma arzusunun mevcudiyetini, diğer çalışanlarla gönüllü olarak iş birliği yapma isteğini gösteren tutum, inanç ve davranışların tümünü tanımlamaktadır (Wiesenfeld ve ark., 1999). Örgütsel özdeşleşmenin varlığı, çalışanların duygu ve düşünceleriyle, inançlarıyla ve tutumlarıyla, birbirleriyle ve işletmeleriyle bütünleşmelerini sağlar. Örgütsel özdeşleşmenin, başarılı bir farklılık yönetimi politikası uygulayan işyerlerinde daha güçlü olması ve işletme ile

bütünleşmiş çalışanlarda, işletmenin güvenlik kültürü ve güvenlik iklimine adapte olarak güvenli hareketlerde bulunması beklenmektedir.

Özan ve Polat’a göre işletmelerde farklılık yönetimine ilişkin ortak değerler farklı ana başlıklarda maddeler halinde belirlenmiştir (Özan ve Polat, 2013). Tablo 1.1. Farklılıkların Yönetimi ve İlgili Oldukları Değerlerin Listesi’nde, farklılıkların yönetimi alanında yer alan “etkinlik ve sağlık”, “yaşam boyu öğrenme”, “bireysel farklılıklara saygı”, “katılımcılık” gibi başlıkların İSG çalışmalarının da birer parçası olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte, özellikle 2012 yılından itibaren ve 6331 sayılı İSG Kanunu ile ülkemizde gittikçe artan İSG çalışmaları odağından dolayı farklılık yönetimi değerlendirmelerinde de İSG’ye ayrı bir başlık olarak yer vermenin gerektiği düşünülmektedir.

Tablo 1.1. Farklılıkların Yönetimi ve İlgili Oldukları Değerlerin Listesi (Özan ve Polat, 2013)

Farklılıkların Yönetimi	Farklılık	Örgüt ve İnsan Sistemleri
Alanı	Alanı	Gelişim Alanı
• Bireysel farklılıklara saygı	<i>Global Değerler</i>	• Yaşam ve mutluluk arayışı
• Sosyal adalet	• Adalet ve tarafsızlık	• Öz kontrol/sorumluluk
• Katılımcılık	• Saygı/empati/sorumluluk	• Adalet/özgürlük
• Ortaklaşalık	• Aile/toplum ilişkileri	• İnsan potansiyelini güçlendirme
• Orjinallik	• Dürüstlük/ruhanilik	• Saygı/temel haklar
• Sevecenlik	• Öğrenme/özgürlük	• Açıklık/kabul/dürüstlük
• Öncü eylem ve tevazu	<i>İş Değerleri</i>	• Esneklik/değişim/etkinlik
• Etkinlik ve sağlık	• Yenilikçilik/durumsallık	• Öğrenme/gelişme
• Yaşam boyu öğrenme	• Hizmet alanların memnuniyeti	• İşbirlikli/kazanmacı tutum
	• Kalite/üretkenlik/yararlılık	• Katılımcılık/demokratiklik

İSG çalışmaları çok disiplinli bir yapıya sahiptir. İşletmede yapılan birçok iyileştirmeden beslenen İSG çalışmaları, aynı zamanda dolaylı ya da direkt olarak birçok alanı etkilemektedir. İSG çalışmalarının beslendiği ve güçlenmesi ile geliştirdiği bir alan da farklılık yönetimi uygulamalarıdır. Yapılan araştırmalar göstermektedir ki farklılık

yönetimi konusunda yapılan çalışmaların İSG alanıyla birlikte değerlendirildiği çalışmalar şu an için eksik kalan, geliştirilmeye açık bir alandır. Literatür taramaları sırasında dikkat çeken bir nokta da, yönetimlerin farklılık yönetimi uygulamaları belirli pencereden değerlendirmesi (örneğin pazar payı, pazarlama faaliyetleri, insan kaynakları yönetimi vb. gibi) sonucunda çalışanların da bu prosedürleri ve uygulamaları aynı pencereden değerlendirdiğidir. Bu konuda Avrupa Komisyonu tarafından Avrupa Topluluğu Eylem Programı çerçevesinde hazırlanan bir çalışmada, çalışanların farklılık yönetimi uygulamalarının hangi konu başlıklarıyla ilişkili olduğu algısı değerlendirilmiştir. Bu çalışmaya göre; çalışanlar, farklılık yönetimini daha çok, organizasyonel bir çalışma olarak değerlendirmektedir. Daha sonra, insan kaynakları yönetimi süreçleri ve liderlik ile ilgili görmektedirler. Bu çalışma kapsamında, yapılan uygulamaların çalışanlar tarafından da İSG kapsamında değerlendirilmediği görülmektedir (Avrupa Komisyonu İstihdam, Sosyal İşler ve Fırsat Eşitliğinden Sorumlu Genel Direktörlüğü , 2007).

Örgütlerde çalışanlar arası uyum işletme yönetimi ve devamlılığı açısından önemli bir yere sahiptir. Özellikle örgütlerde çeşitli farklı özelliklere sahip çalışanların sayısı arttıkça heterojen yapılaşma artmakta, farklılıkların yönetimi önem kazanmaktadır. Farklılık yönetiminin etkin bir şekilde uygulandığı işletmelerde ortak karar alma ve harekete geçme noktasında fayda sağlanacağı öngörülmektedir.

İşletmelerde etkin farklılık yönetiminin getireceği faydalar arasında, farklılık yönetimi uygulamalarının tüm çalışanlar tarafından benimsenmesi sağlanarak kurum kültürü haline getirilmesine katkısı bulunmaktadır. Bunlara ek olarak işletme çalışanlarının personel devir hızlarının düşmesi, çalışanlar arasında farklılık yönetiminin eşitlik sağlaması, çalışanlar arası memnuniyet, aidiyet, örgütte şeffaf yapı ve örgütsel esneklik kazanma gibi faydalar yer almaktadır. Çalışanlar açısından bakıldığında aidiyet hissi, iş doyumu oluşturan etmenlerin başında gelmektedir.

İş doyumu, kurum kültürünün ve kurumun sahip olduğu diğer zenginliklerin ve aynı zamanda kurumsallaşmanın çalışanlar tarafından benimsenmesi açısından önemli bir yere sahiptir. İş doyumunun olmadığı durumlarda çalışanlarda işine yabancılaşma, işten ayrılmalar, kurum içi çatışmalar ve iş kazalarının görülmesinde artışlar beklenmektedir (Oshagbemi, 2003). İş doyumunun oluşmasına etki eden çeşitli faktörler bulunmaktadır.

Bu etmenlerden bazıları farklılık oluşturan etmenlerden olup; cinsiyet, eğitim, yaş, çalışan tutumları, davranışları, işletmenin ücret politikası, şeffaflığı ve eşitlik politikaları gibi nedenlerdir. Yapılan araştırmalarda çalışma ortamı fiziksel olarak iş görmeyi zorlaştırıcı olduğunda çalışanlar arasında iş doyumunun düştüğü görülmektedir. Örneğin fiziksel risk etmenlerinden, çalışma ortamının aşırı gürültülü, çok sıcak, çok soğuk olması durumlarında çalışanlarda memnuniyet düşeceği ve iş doyumunun azalacağı gözlenmiştir (Arslanoğlu ve ark., 2023). İş doyumunun görülmediği durumlarda personel devir hızında görülebilecek artışlar şüphesiz ki çeşitli oryantasyon eğitimlerini almış, kurumun iş güvenliği kültürüne aşina, güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi bilincinde, işletme yönetim tarzının yerleştiği personellerin işten ayrılması gibi çeşitli nedenlerle İSG çalışmalarını da sekteye uğratacaktır. Dolayısıyla kıdemsiz ya da tüm bu olumlu atmosferden uzak personellerin iş başı yapması durumlarıyla iş kazalarında, ramak kala olaylarda ve meslek hastalıklarında artış görülmesi de düşünülebilmektedir.

İş doyumsuzluğunun çalışanlar üzerinde işe devamsızlıklarda artma, işletmenin kurallarına uymada zorluk, disiplin kurallarına uymama ve hatta sabotaja kadar gidebilen olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Bunun bir sonucu olarak da değerlendirilebilen, çalışan performansında düşüş örgütsel bağlılıklarda azalma görülmesi de beklenmektedir (Arslanoğlu ve ark., 2023).

Farklılıkların yönetilemediği durumlarda görülen çatışmalar, bireysel ve/veya örgütsel performans düşüklüğü, sosyal tepkiler ve krizler, sinizm, tükenmişlik, tatminsizlik gibi çeşitli sorunlar yaşandığı görülmektedir (Fettahioğlu ve Tatlı, 2015). Hırvatistan'da gerçekleştirilen bir araştırma sonuçlarına göre; mobbing sonucu; motivasyon eksikliği (%76), iş sırasında konsantrasyon eksikliği (%71) görüldüğü bildirilmektedir. Ayrıca, mobbinge uğrayan çalışanların %89'unda çalışan memnuniyetsizliği görüldüğü ve çalışan memnuniyetsizliği görülen çalışanların %70'inin işten ayrıldığı bildirilmektedir (Vinković ve Bešlić, 2011).

Eski toplum düzeni insanların aynı olan ya da benzer özelliklerine (benzerlikler üzerine) odaklanmaktayken artık günümüzün modern dünyasında farklılıklar üzerine yoğunlaşılarak, farklılıklar birer zenginlik olarak görülmektedir (Öksüz ve Güven, 2012). Farklılık yönetimi konusunu etik boyutunun yanında örgüte sağladığı avantajlar açısından göz önüne alacak olursak, tespit edilen avantajlardan etkin şekilde faydalanabilmek ve

işletmelerin rakipleri karşısında avantajlı konuma gelmesini sağlayabilmek amacıyla farklılık yönetiminin avantajlarının işletme yönetimlerine somut örneklerle sunulması önem arz etmektedir. Böylece yönetimin dikkati çekilerek farklılık yönetimine gereken özenin gösterilmesi sağlanabilecektir.

Farklılık politikaları çalışanlar arasında içe kapanma, depresyon gibi olumsuz duygu ve düşünceleri en düşük seviyede tutmayı amaçlayan çalışmalardan oluşmaktadır. Bu kapsamda çalışan hareketlerinde, çalışanları güvenli hareket sergilemeye iten altyapı oluşması sağlanmış olmaktadır.

Yapılan araştırmalar, işletmede bütün çalışanların eşit şartlara sahip olduğu, tüm çalışanların desteklendiği ve teşvik edildiği işletme çalışanlarının daha motive olduğunu ve daha yaratıcı olduklarını göstermektedir (Çalışkan ve ark., 2015).

Farklılık yönetiminin işletmeye sağlayacağı somut faydalar arasında karlılık, rekabet gücü ve verimlilik gibi çıktılar bulunmaktadır (Sürgevil ve Budak, 2008). Bu avantajlara ek olarak, organizasyonda pozitif yönde bir davranış tarzı benimseneceği için çalışanlarda işgücü devrinde azalma, iş tatmininde artma ve işletme prosedürleri ile oluşturulmuş güvenlik ikliminin çalışanlar arasında yaygınlaştırılması, yerleşik hale geçmesi, benimsenmesi ve geliştirilmesi için katkıda bulunulacak bakış açısının benimsenmesi beklenmektedir. Güvenlik ikliminin yaygınlaştırılması ile çalışanların güvenli hareketlerde bulunmaya daha yatkın olacağı ve böylece iş kazalarının sebepleri incelendiğinde iş kazalarının %88'ini oluşturan güvenli hareketlerin artmasıyla iş kazalarında ve ramak kalalarda düşüşlerin meydana geleceği düşünülmektedir.

Bu bilgiler ışığında farklılık yönetiminin, çalışanların psikolojik, fizyolojik ve sosyal yönden sağlayacağı katkı açıkça görölmektedir. Farklılık yönetimini başarıyla uygulayabilen kurumlarda çalışanlarda örgüte aidiyet artmakta ve sosyal ve psikolojik yönden iyilik hali görölmektedir. Çalışanda örgüte aidiyet ise şirket politikalarına, yasalara ve mevzuatlara uyumu sağladığı gibi çalışanda güvenlik kültürüne uyumu da beraberinde getireceği düşünülmektedir.

2. MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Tipi

Bu çalışmada araştırma tipi olarak nicel araştırma yapılmıştır. Araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden genel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir. Nicel araştırmada, olgular ve olaylar öznel boyuttan çıkıp, nesnelleştirilmektedir. Böylece gözlemlenen, ölçülebilen, sayısal ifade edilebilen bir şekilde veriler ortaya konabilmektedir (Büyüköztürk, 2013).

2.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotez

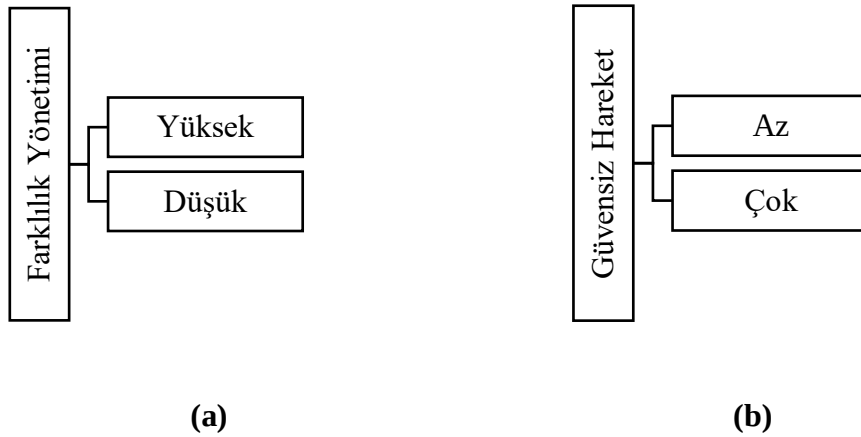
Araştırmanın modeli ve hipotezi Şekil 2.1’de yer almaktadır.



Şekil 2.1. Araştırma Modeli ve Hipotez

H1: Farklılık yönetiminin iyi uygulandığı şirketlerde güvensiz hareketler azalmaktadır.

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri Şekil 2.2’de yer almaktadır. Araştırmanın bağımsız değişkeni olan Farklılık Yönetimi ve bağımsız değişkende ölçülen kategoriler Şekil 2.2a’da, bağımlı değişken olan Güvensiz Hareketler ve bağımlı değişkende ölçülen kategoriler Şekil 2.2b’de gösterilmektedir.



Şekil 2.2. Araştırmanın Bağımlı ve Bağımsız Değişkenleri; a) Farklılık Yönetimi Bağımsız Değişkeni b) Güvensiz Hareket Bağımlı Değişkeni

Burada, iki grup arası fark Bağımsız Gruplar t-testi ile ölçülmektedir. Değerlendirme sırasında, farklılık yönetimi algısı yüksek olan işyeri grubunda çalışanların güvensiz hareketlerinin sonucu ile farklılık yönetimi algısı düşük olan işyeri grubunda çalışanların güvensiz hareket sonucu karşılaştırılacaktır.

Bağımsız Gruplar t-testi, parametrik testler arasında en çok kullanılan testlerdendir. Bu testi uygulayabilmek için bazı ön şartların sağlanıyor olması gerekmektedir. Bu ön koşullara göre; değişkenin normal dağılıyor olması, ortalama değerin bilinmesi ve ana kütleye göre standart sapmanın örnek üzerinden tahmin edilebilir olması beklenmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018).

2.3. Evren ve Örneklem

Örneklem seçimi sırasında Uygun Örneklem Yöntemi kullanılmaktadır. Bu yöntem, evrenin kalabalık olması durumlarında, rastgele seçim yapılmasına olanak sağlamaktadır. Uygun Örneklem Yöntemi, hızlı ve kolay erişilebilir bir çalışma yöntemi sunduğu için araştırmacılar tarafından en sık kullanılan örneklemelerdendir (Patton, 2005). Araştırmamızda katılımcılara kolay ulaşılabilme imkânı sunduğu için, Uygun Örneklem Yöntemi seçilmiştir. Çalışmada, çalışan bireylerin kalabalık bir evren oluşturmasından dolayı bu bireyler arasından rastgele seçim yapılması, bu çalışma için en uygun örneklem stratejisinin uygun örneklem olduğunu göstermektedir.

Türkiye İstatistik Kurumu İşgücü istatistik verilerine göre (Türkiye İstatistik Kurumu, 2024) 2024 yılı Şubat ayında, istihdam edilen çalışan sayısı 32 milyon 423 bin kişidir. Çalışmamızda, Türkiye’de iş gören kişiler incelenmektedir. Yazıcıoğlu ve Erdoğan’a göre, evren temsilde 96 kişi 0,10 örneklem hatası ile ($p=0,5$, $q=0,5$) 100 milyon kişiyi temsil etmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Bu veriye göre, araştırmamızda en az 100 kişiye ulaşılması amaçlanmıştır. Gorsuch ‘e ve Kline’e göre örneklem büyüklüğünün en az 100 kişiden olması gerektiği belirtilmiştir (Gorsuch, 1983) (Kline, 1979).

Çalışmamız sırasında, anket formlarının yeterli katılımcıya ulaşması için planlanan zaman dilimi içerisinde 109 katılımcıya ulaşılmıştır. Katılımcıların demografik verileri Türkiye İstatistik Kurumu istatistik verileri ile (istihdamın sektörel dağılımı, mezun olunan alana göre işgücü durumu, hane halkı işgücü araştırması) uyumlu dağılım göstermesi nedeniyle katılımcıların evreni temsil kabiliyeti uygun görülmüştür.

2.4. Veri Toplama Aracının Geliştirilme Süreci

Veri toplama yöntemi olarak anket çalışması yapılmıştır. Katılımcılara üç kısımdan oluşan anket yönlendirilmiştir. Anketin ilk bölümü, demografik özellikleri içermektedir. Diğer bölümlerde toplam 32 adet beşli Likert soru tipi kullanılmıştır. İkinci ve üçüncü bölümde yer alan sorular; 1- Kesinlikle katılmıyorum, 2- katılmıyorum, 3- fikrim yok, 4 -katılıyorum, 5- kesinlikle katılıyorum ifadelerini içerir. Ankete katılım online platform üzerinden gerçekleşmiş olup ankete Ek 1’de yer verilmiştir. Çalışma için gerekli etik kurul onayı alınmış olup, katılımcılar çalışmaya katılmaya gönüllü olarak katılmışlardır. Katılımcılar anket sorularını Google Forms üzerinden online olarak değerlendirmişlerdir. Çalışmanın Etik Kurul Onayı Ek 2’de yer almaktadır.

Ölçek geliştirme sürecinde ilk olarak literatür taraması yapılmıştır. Literatürde Farklılık Yönetimi ile ilgili yapılmış tez, makale vb. çalışmalardan (Balay ve Sağlam, 2004), (Mckay ve ark., 2008), (Spaaij ve ark., 2013), (Maqsoom ve ark., 2024), (Mor Barak ve ark., 1998), (Bean ve ark., 2001) (Harrison ve ark., 2002), çalışmaları incelenmiş olup anket maddesi oluşturulabilecek ifadeler not edilmiştir. İlk aşamada 170 adet anket sorusu not edilmiş olup, sonraki aşamalarda anket soruları uyarlanarak ve geliştirilerek çalışma kapsamında 14 adet soru alınmıştır.

Güvenlik Kültürü ile ilgili yapılmış tez, makale vb. çalışmalardan (Neal ve Griffin, 2002), (Dursun, 2011),(Choudhry ve ark., 2009), (Demirbilek, 2005), (Scott ve ark., 1999) çalışmaları incelenmiş olup anket maddesi oluşturulabilecek ifadeler not edilmiştir. İlk aşamada 113 adet anket sorusu not edilmiş olup, sonraki aşamalarda anket soruları uyarlanarak ve geliştirilerek 18 adet soru çalışma kapsamına alınmıştır.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan veriler SPSS 22 versiyonundaki istatistik programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analiz çalışmasında, öncelikle sosyodemografik değişkenler tanımlayıcı istatistik analizi (frekans değerleri, standart sapmaları ortalama değer ve yüzdelik değerler) gerçekleştirilmiştir. Sosyodemografik değişkenlerin ölçüldüğü son soruda, katılımcıların hangi sektörde çalıştığı bilgisi yer almaktadır. Çalışılan sektörler, ana gruplarda değişiklik olmaması kaydı ile gruplandırılarak analiz edilmiştir.

Ankette bazı soruların bir kısmının olumlu bir kısmının olumsuz olması nedeniyle, ölçek içerisinde yer alan 6, 16,17,18,19, 24, 27, 30, 31, 34. sorular ters kodlanmıştır.

Daha sonra, anketin güvenilirliğini ölçmek için SPSS üzerinden Cronbach Alfa güvenilirlik analizi yapılmıştır. Araştırmanın geçerlik ve güvenilirliğini gösteren analizler Tablo 2.1’de yer almaktadır. Analiz sonucunda Farklılık Yönetimini kapsayan bölüm için Cronbach Alfa Güvenlik Katsayıları 0,835 ve Güvenlik Kültürünü kapsayan bölüm için Cronbach Alfa Güvenlik Katsayıları 0,793 olarak bulunmuştur. Ölçeğin güvenilir olarak değerlendirilebilmesi için Cronbach Alfa değerinin 0,7’den büyük olması beklenmektedir. Çalışmada, ilgili değerlerin 0,835 ve 0,793 olarak bulunması sebebiyle, araştırmada kullanılan ölçeklerin yüksek güvenilirlikte olduğu görülmektedir (Kalaycı, 2010).

Tablo 2.1. Araştırmanın Geçerlik ve Güvenirliği

	Madde Sayıları	Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayıları
Farklılık Yönetimi	14	0,835
Güvenlik Kültürü	18	0,793

Cronbach Alfa güvenirlik katsayıları ölçümünden sonra, araştırma modelinin bağımlı değişkeni olan Güvenlik Kültürü ölçeğine Faktör Analizi uygulanmıştır. Güvenlik Kültürü bölümü için uygulanan Faktör Analizi Tablo 2.2’de yer almaktadır. Burada, data seti Kaiser-Meyer-Olkin (KMO değeri) 0,6’dan büyük olup, 0,727 elde edildiği için ve Anlamlılık Düzeyi 0 bulunarak anlamlı değer elde edilmesi sebebiyle Faktör Analizine uygun olarak bulunmuştur. Örnek büyüklüğünün Faktör Analizi için uygun olup olmadığını görebilmek için yapılan test sonucunda KMO değeri $0,727 > 0,6$ olması sebebiyle örneklemin Faktör Analizi uygulaması için yeterli olduğu görülmüştür (Kalaycı, 2010). SPSS programı tarafından elde edilen veriler analiz edilerek 6 faktör belirlenmiştir. İlgili faktörler, Tablo 2.3’te gösterilmektedir. İlgili 6 faktörün, data setinin %62,997’sini oluşturduğu görülmektedir. Burada KMO değerinin 0,6’dan yüksek olması ölçekteki her bir değişkenin, diğer değişkenler tarafından mükemmel bir şekilde tahmin edilebileceği anlamına gelmektedir. Değerlerin sıfır ya da sıfıra yakın olması durumunda ise bu değerlere dayalı olarak yorum yapılamamaktadır ve KMO testi sonucunda,

sonucun 0,60'dan küçük olması durumunda faktör analizine devam edilemeyeceği yorumu yapılmaktadır (Çokluk ve ark., 2012).

Tablo 2.2. Güvenlik Kültürü Ölçeği KMO ve Bartlett Testi

Örneklem Yeterliliğinin Kaiser-Meyer-Olkin Ölçümü		,727
Bartlett'in	Yaklaşık Ki-Kare	512,331
Küresellik Testi	Serbestlik Derecesi	153
	Anlamlılık Düzeyi	,000

Tablo 2.3. Açıklanan Toplam Varyans / Faktör Analizi

Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Ekstraksiyon Toplamları veya Kareli Yükler			Rotasyon Toplamları veya Karesel Yüklemeler
	Toplam	% Varyans	% Kümülatif	Toplam	% Varyans	% Kümülatif	Toplam
1	4,319	23,993	23,993	4,319	23,993	23,993	3,347
2	2,258	12,543	36,536	2,258	12,543	36,536	2,032
3	1,335	7,415	43,951	1,335	7,415	43,951	1,725
4	1,257	6,985	50,936	1,257	6,985	50,936	1,336
5	1,146	6,367	57,303	1,146	6,367	57,303	1,979
6	1,025	5,695	62,997	1,025	5,695	62,997	2,717
7	,887	4,927	67,924				
8	,841	4,673	72,598				
9	,803	4,460	77,058				
10	,679	3,773	80,830				
11	,644	3,576	84,406				
12	,559	3,107	87,514				
13	,514	2,858	90,371				
14	,463	2,570	92,941				
15	,407	2,261	95,202				
16	,330	1,834	97,036				
17	,297	1,651	98,687				
18	,236	1,313	100,000				

Araştırmanın geçerlik ve güvenilirliğinin ölçüldüğü Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları ölçümü ve Faktör Analizinden sonra, çalışmanın verilerini yorumlamak amacıyla Bağımsız Gruplar t-testi uygulamasına geçilmiştir. Bağımsız Gruplar t-testi uygulamasından önce Farklılık Yönetimi ve Güvenlik Kültürü ölçek verilerinin ortalaması alınarak veriler analize uygun hale getirilmiştir. Burada <3 düşük, >3 yüksek ve 3 olan değer nötr olarak gruplanmıştır. Daha sonra, SPSS programına uygun kodlama olması açısından veri seti Farklılık Yönetimi Yüksek grup “2”, Farklılık Yönetimi Düşük grup “1” olarak kodlanmıştır. Bağımsız Gruplar t-testi öncesinde Normallik Testi yapılarak analiz sonuçlarının homojenlik durumu değerlendirilmiştir.



3. BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde çalışmada yer alan verilerin istatistiksel analizler sonucunda elde edilen bulgularına yer verilmektedir ve sonuçlar yorumlanmaktadır. Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular'da, anket katılımcılarının demografik verileri sektör, cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve çalışma süresi göz önüne alınarak incelenmiştir.

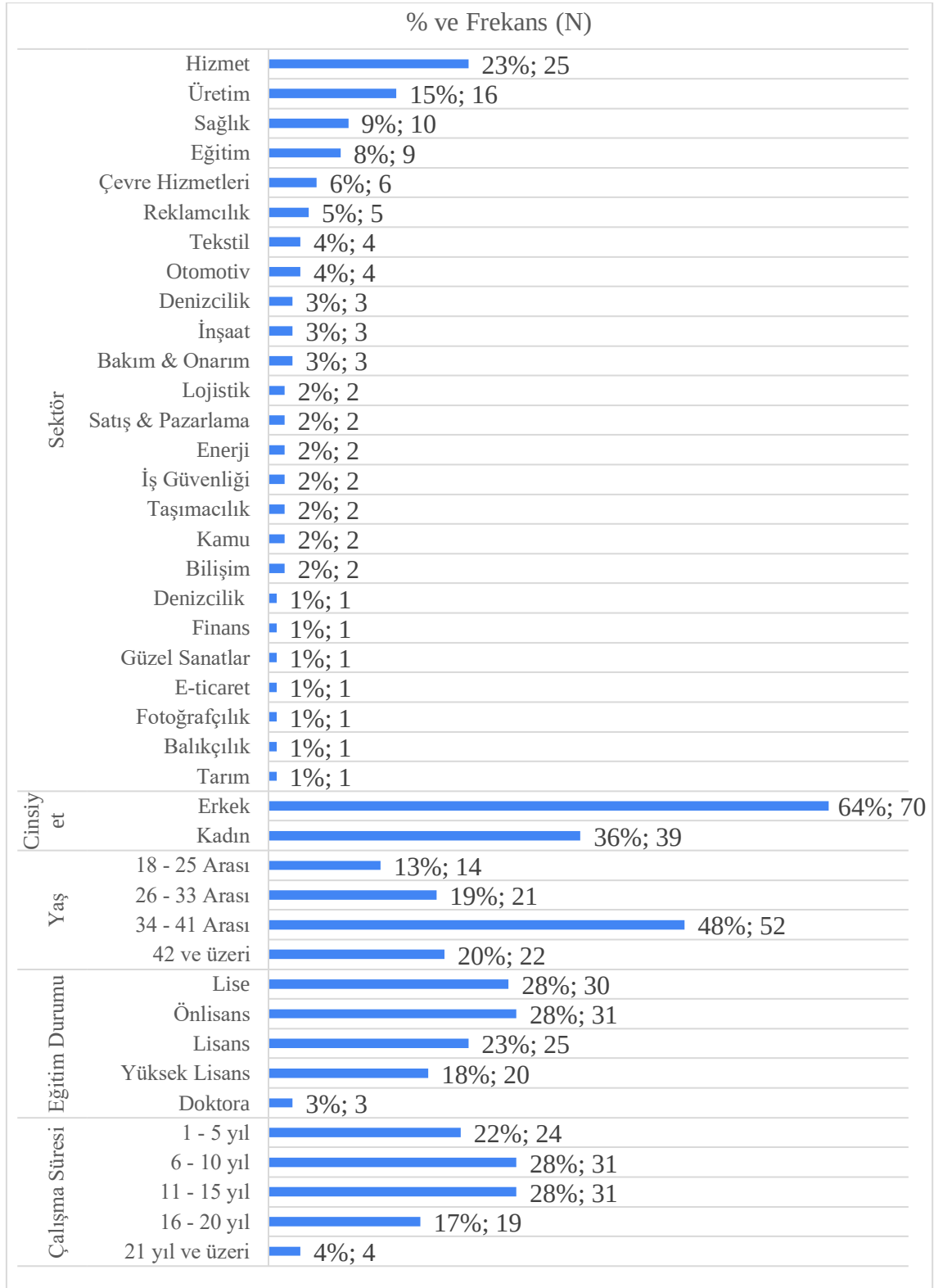
Tablo 3.1'de yer aldığı üzere, çalışmaya toplam 109 kişi katılmış olup, katılımcıların %23'ü (N=25) hizmet, %15'i (N=16) üretim, %9'u (N=10) sağlık, %8'i (N=9) eğitim, %6'sı (N=6) çevre hizmetleri, %5'i (N=5) reklamcılık, %4'ü (N=4) tekstil, %4'ü (N=4) otomotiv, %4'ü (N=4) denizcilik, %3'ü (N=3) inşaat, %3'ü (N=3) bakım onarım, %2'si (N=2) lojistik, %2'si (N=2) satış pazarlama, %2'si (N=2) enerji, %2'si (N=2) iş güvenliği, %2'si (N=2) taşımacılık, %2'si (N=2) kamu, %2'si (N=2) bilişim, %1'i (N=1) balıkçılık, %1'i (N=1) finans, %1'i (N=1) fotoğrafçılık, %1'i (N=1) güzel sanatlar, %1'i (N=1) tarım ve %1'i (N=1) e-ticaret sektöründe yer almaktadır.

Katılımcıların %64'ü (N=70) erkek iken %36'sı (N=39) kadındır.

Katılımcıların %13'ü (N=14) 18 - 25 yaş arası, %19'u (N=21) 26 – 33 yaş arası, %48'i (N=52) 34 - 41 yaş arası, %20'si (N=22) ise 42 ve üzeri yaştadır.

Eğitim durumlarına göre incelendiğinde katılımcıların %28'i (N=30) lise, %28'i (N=31) ön lisans, %23'ü (N=25) lisans, %18'i (N=20) yüksek lisans ve %3'ü (N=3) doktora mezunudur.

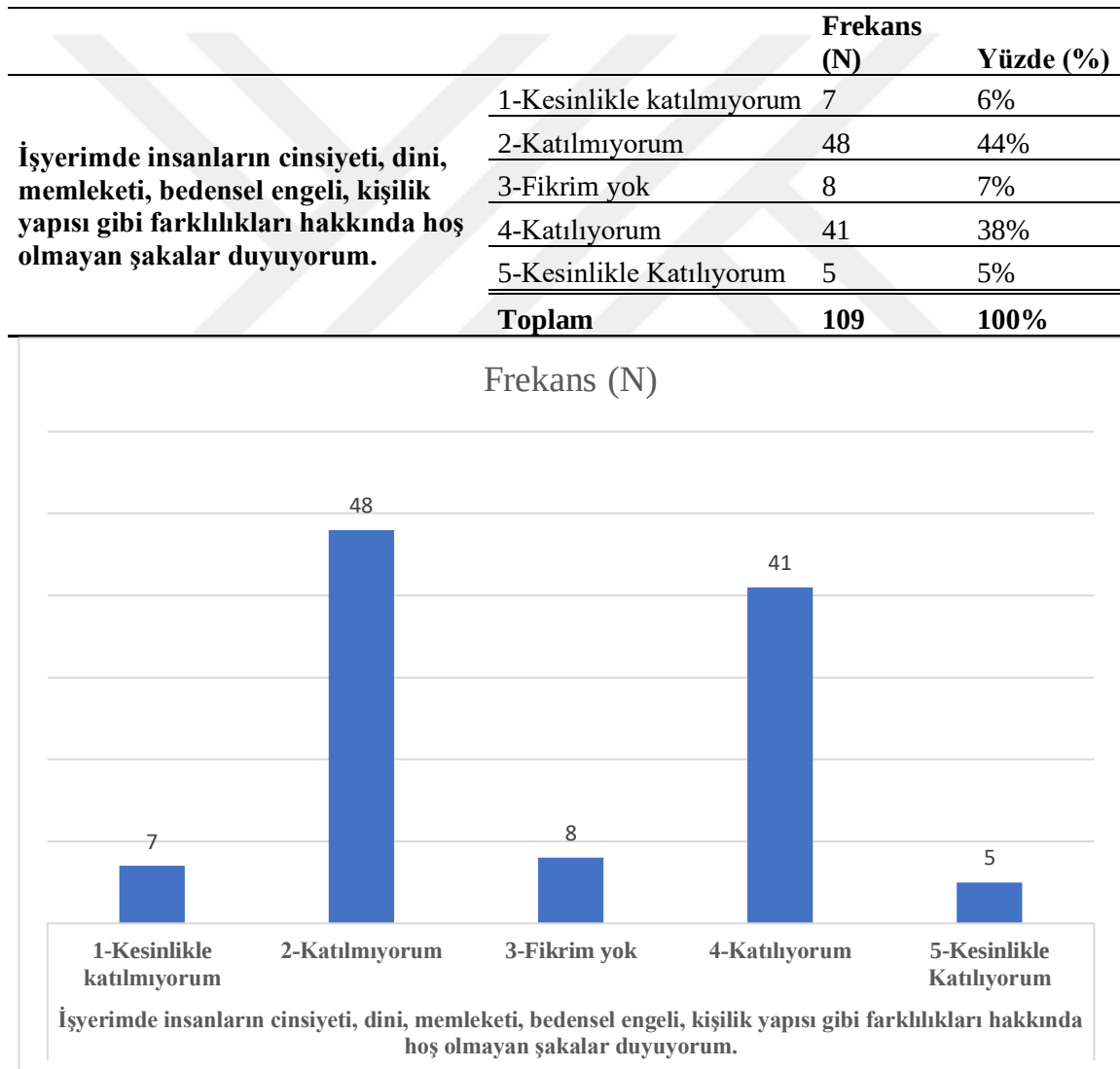
Katılımcıların %22'si (N=24) toplamda 1 - 5 yıl çalışma süresine sahipken, %28'i (N=31) 6 - 10 yıl, %28'i (N=31) 11 - 15 yıl, %17'si (N=19) 16 - 20 yıl ve %4'ü (N=4) 21 yıl ve üzeri çalışmıştır.

Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular

Araştırmamızda yer alan anket çalışmasının ikinci ve üçüncü bölümünde, Farklılık Yönetimi ve Güvenlik Kültürü konusunu içeren sorular yer almaktadır.

Tablo 3.2’de yer alan Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-1 bulgularına göre: “İşyerimde insanların cinsiyeti, dini, memleketi, bedensel engeli, kişilik yapısı gibi farklılıkları hakkında hoş olmayan şakalar duyuyorum” ifadesine katılımcıların %44’ünün “Katılmıyorum” yanıtını verdiği, %38’inin “Katılıyorum”, %7’sinin “Fikrim yok”, %6’sının “Kesinlikle katılmıyorum” ve %5’inin “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdiği görülmektedir.

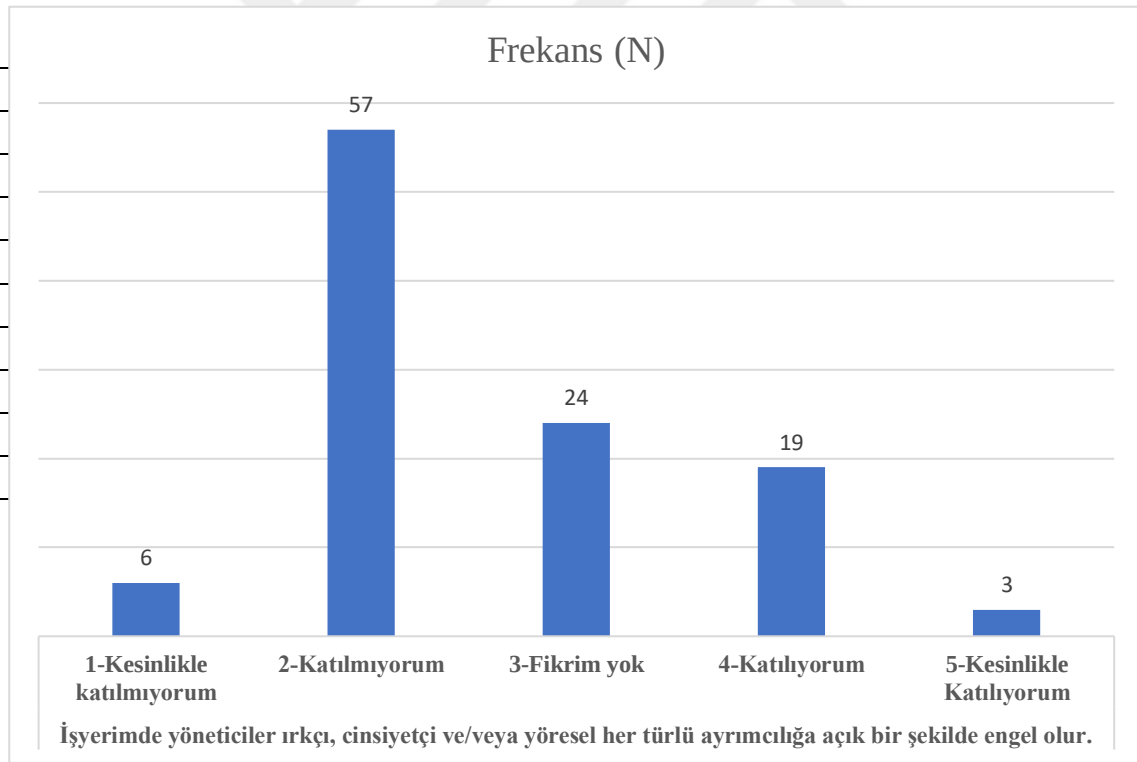
Tablo 3.2. Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-1 Bulguları



Tablo 3.3'te yer alan Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-2 bulgularına göre: “İşyerimde yöneticiler ırkçı, cinsiyetçi ve/veya yöresel her türlü ayrımcılığa açık bir şekilde engel olur.” ifadesine verdikleri yanıtlar yer almaktadır. Buna göre katılımcıların %52'nin “Katılmıyorum” yanıtını verdiği, %22'sinin “Fikrim yok”, %17'sinin “Katılıyorum”, %6'sının “Kesinlikle katılmıyorum” ve %3'ünün “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdiği görülmektedir.

Tablo 3.3. Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-2 Bulguları

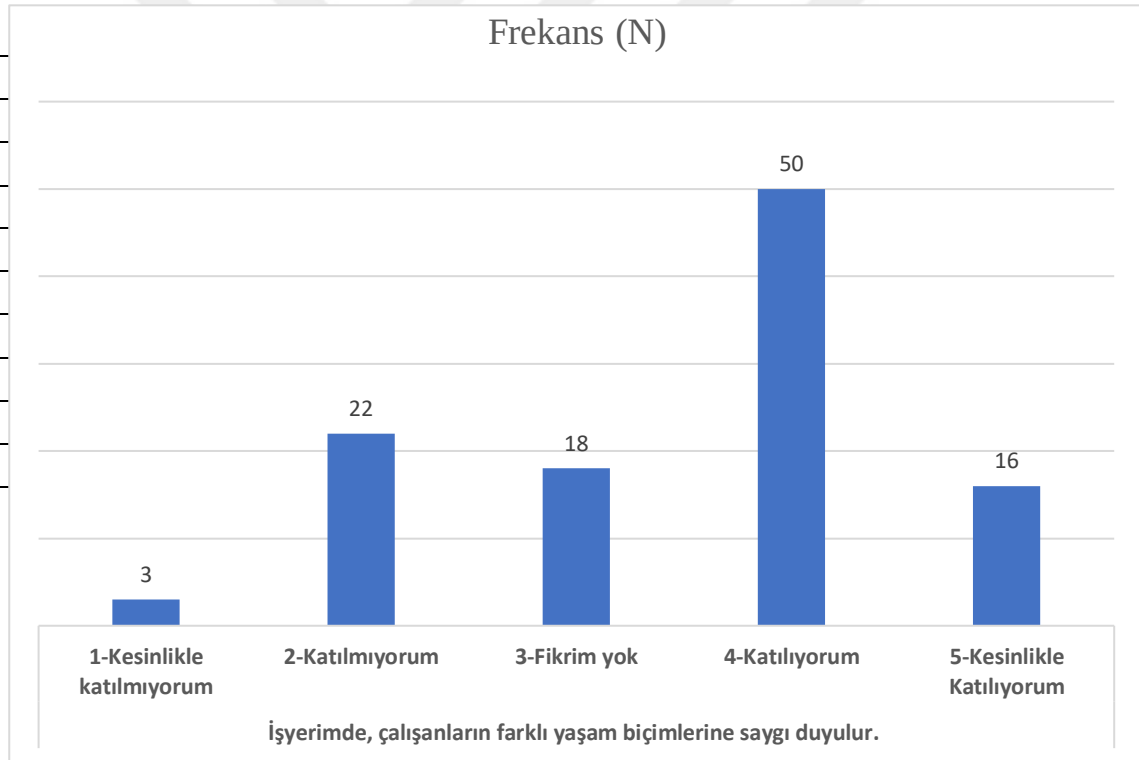
	Frekans (N)	Yüzde (%)
1-Kesinlikle katılmıyorum	6	6%
2-Katılmıyorum	57	52%
3-Fikrim yok	24	22%
4-Katılıyorum	19	17%
5-Kesinlikle Katılıyorum	3	3%
Toplam	109	100%



Tablo 3.4'te yer alan Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-3 bulgularına göre: *İşyerimde, çalışanların farklı yaşam biçimlerine saygı duyulur.* ifadesine katılımcıların %46'sı “Katılıyorum” yanıtını verirken, %20'si “Katılmıyorum”, %17'si “Fikrim yok”, %15'i “Kesinlikle katılıyorum”, %3'ü “Kesinlikle katılmıyorum” yanıtını vermiştir.

Tablo 3.4. Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-3 Bulguları

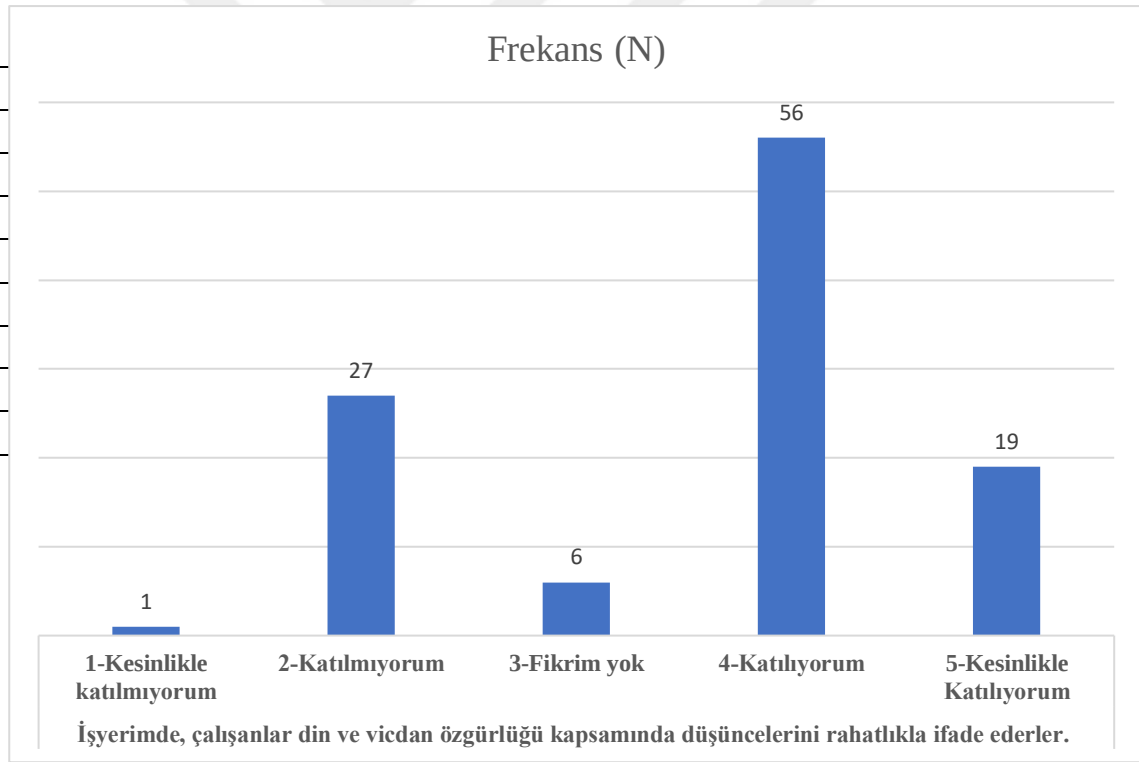
	Frekans (N)	Yüzde (%)
1-Kesinlikle katılmıyorum	3	3%
2-Katılmıyorum	22	20%
3-Fikrim yok	18	17%
4-Katılıyorum	50	46%
5-Kesinlikle Katılıyorum	16	15%
Toplam	109	100%



Tablo 3.5’te yer alan Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-4 bulgularına göre: “İşyerimde, çalışanlar din ve vicdan özgürlüğü kapsamında düşüncelerini rahatlıkla ifade ederler.” ifadesine katılımcıların %51’inin “Katılıyorum” yanıtını verdiği, %25’inin “Katılmıyorum”, %17’nin “Kesinlikle katılıyorum”, %6’sının “Fikrim yok”, %1’inin “Kesinlikle katılmıyorum” yanıtını verdiği görülmektedir.

Tablo 3.5. Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-4 Bulguları

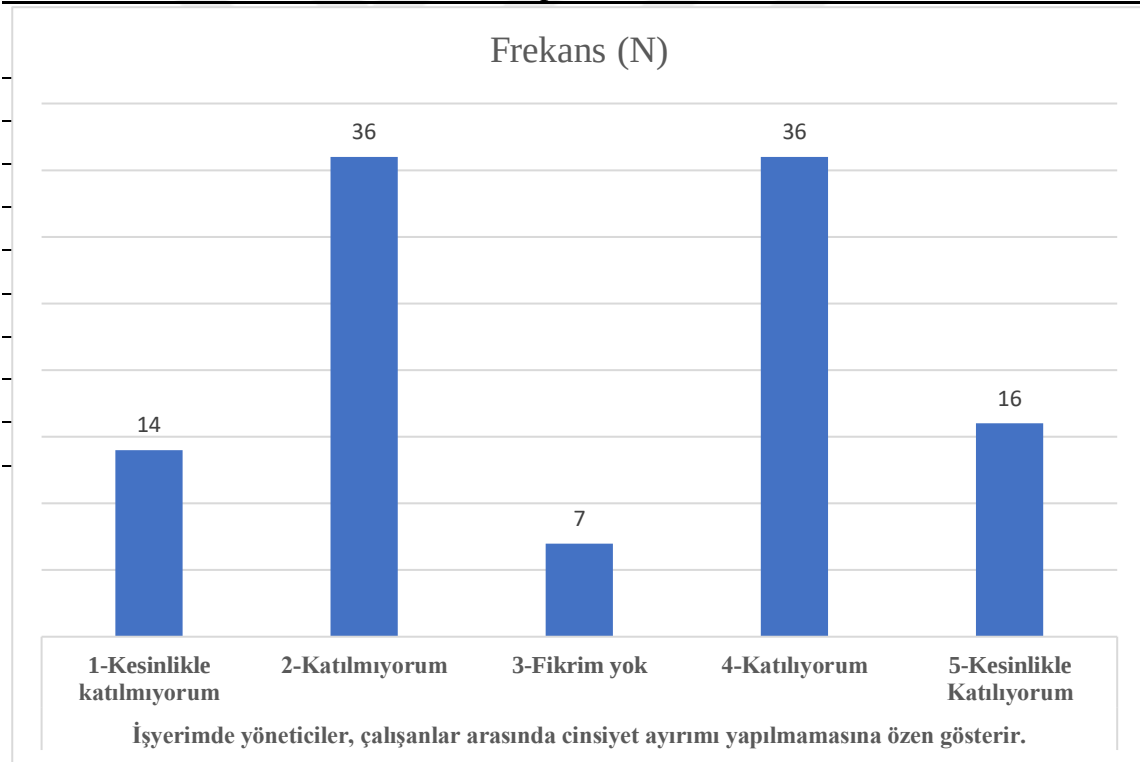
	Frekans (N)	Yüzde (%)
1-Kesinlikle katılmıyorum	1	1%
2-Katılmıyorum	27	25%
3-Fikrim yok	6	6%
4-Katılıyorum	56	51%
5-Kesinlikle Katılıyorum	19	17%
Toplam	109	100%



Tablo 3.6’da yer alan Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-5 bulgularına göre: “İşyerimde yöneticiler, çalışanlar arasında cinsiyet ayrımı yapılmamasına özen gösterir.” ifadesine katılımcıların %33’ünün “Katılmıyorum” ve %33’ünün “Katılıyorum” yanıtını verdiği, %15’inin “Kesinlikle katılmıyorum”, %13’ünün “Kesinlikle katılıyorum”, %6’sının “Fikrim yok” yanıtını verdiği görülmektedir.

Tablo 3.6. Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-5 Bulguları

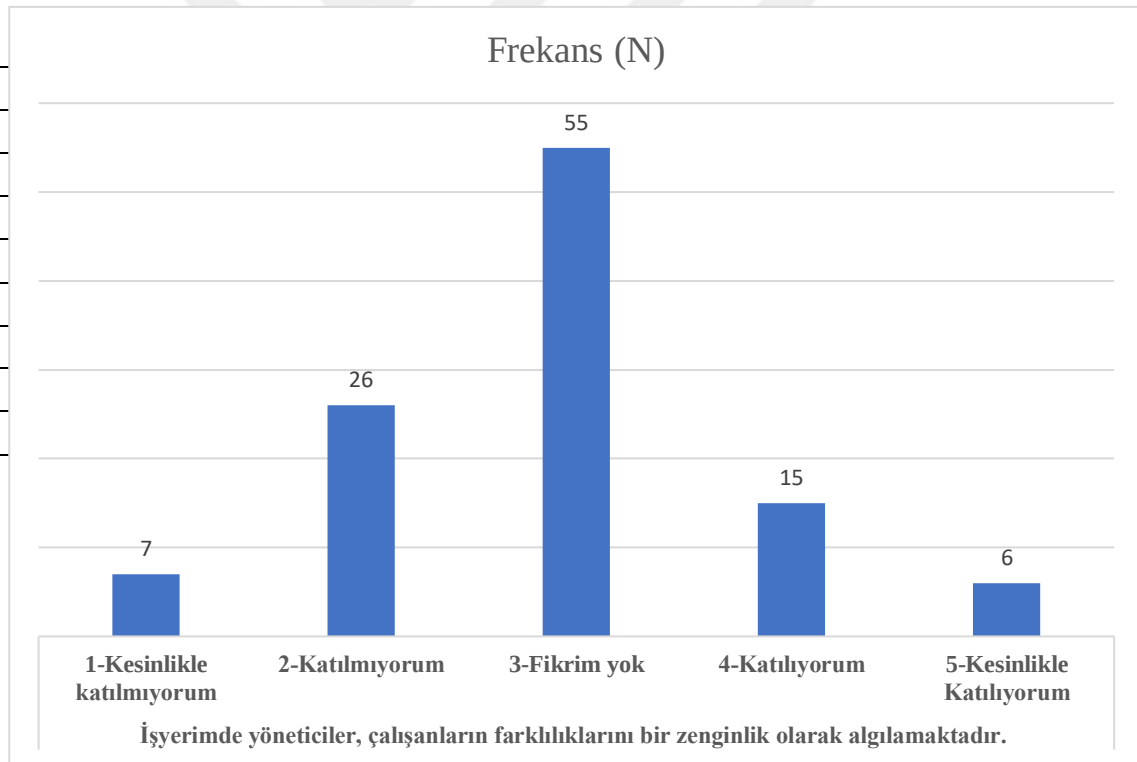
		Frekans (N)	Yüzde (%)
İşyerimde yöneticiler, çalışanlar arasında cinsiyet ayrımı yapılmamasına özen gösterir.	1-Kesinlikle katılmıyorum	14	13%
	2-Katılmıyorum	36	33%
	3-Fikrim yok	7	6%
	4-Katılıyorum	36	33%
	5-Kesinlikle Katılıyorum	16	15%
	Toplam	109	100%



Tablo 3.7’de yer alan Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-6 bulgularına göre: “İşyerimde yöneticiler, çalışanların farklılıklarını bir zenginlik olarak algılamaktadır.” ifadesine katılımcıların %50’sinin “Fikrim yok” yanıtını verdiği,%24’ünün “Katılmıyorum”, %14’ünün “Katılıyorum”, %6’sının “Kesinlikle katılmıyorum” ve %6’sının “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdiği görülmektedir.

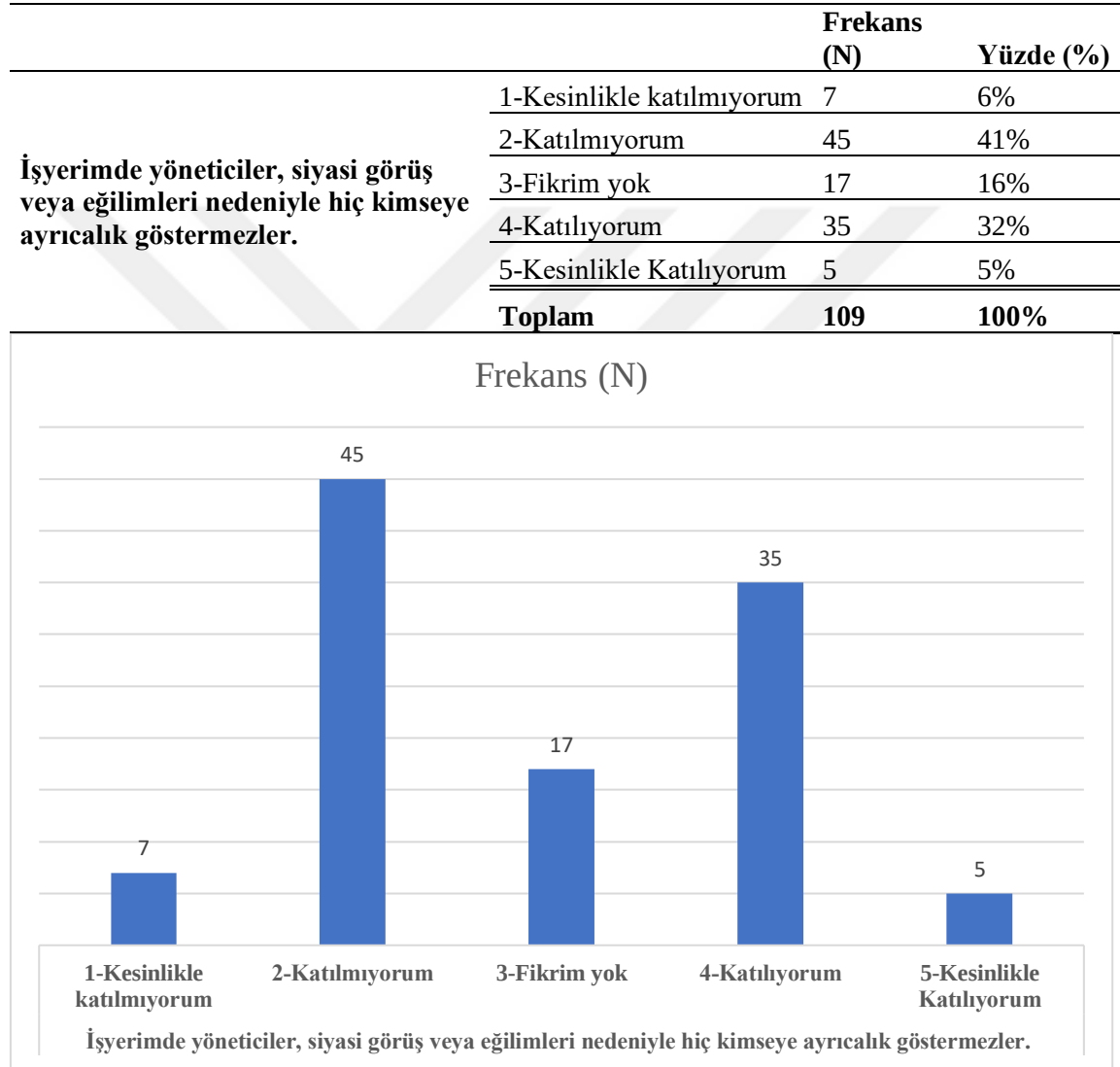
Tablo 3.7. Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-6 Bulguları

	Frekans (N)	Yüzde (%)
1-Kesinlikle katılmıyorum	7	6%
2-Katılmıyorum	26	24%
3-Fikrim yok	55	50%
4-Katılıyorum	15	14%
5-Kesinlikle Katılıyorum	6	6%
Toplam	109	100%



Tablo 3.8’de yer alan Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-7 bulgularına göre: “İşyerimde yöneticiler, siyasi görüş veya eğilimleri nedeniyle hiç kimseye ayrıcalık göstermezler.” ifadesine katılımcıların %41’inin “Katılmıyorum” yanıtını verdiği,%32’sinin “Katılıyorum”, %16’sının “Fikrim yok”, %6’sının “Kesinlikle katılmıyorum” ve %5’inin “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdiği görülmektedir.

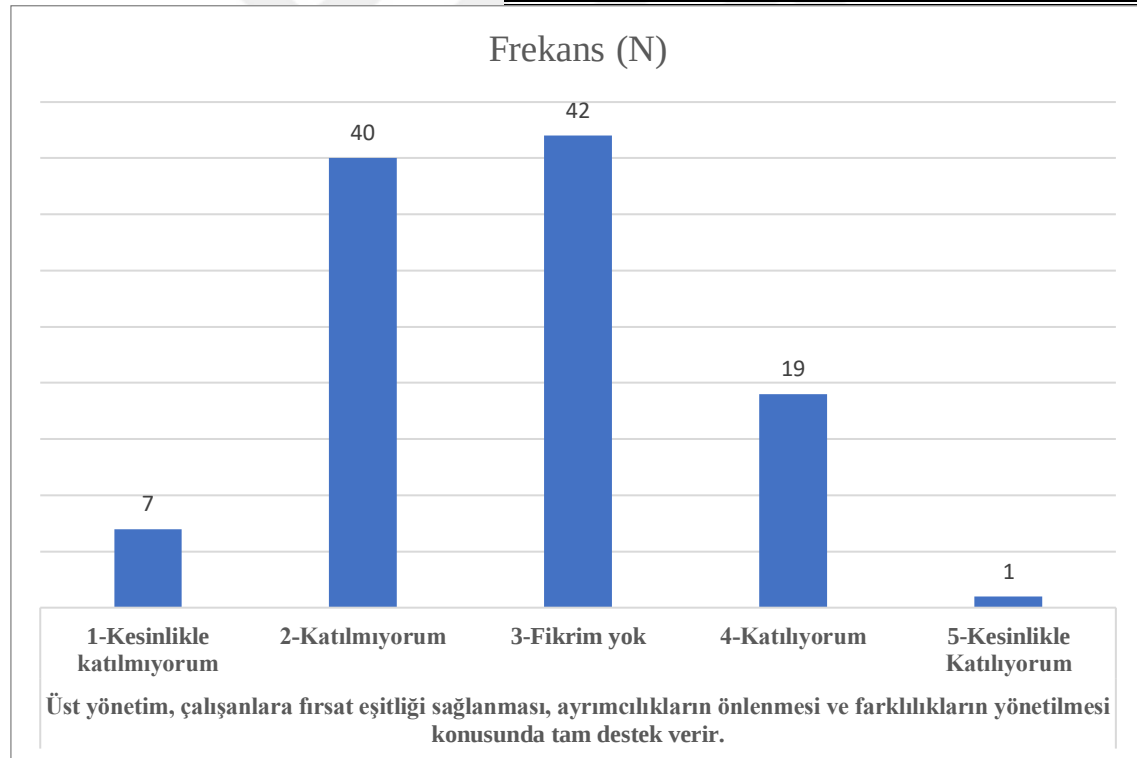
Tablo 3.8. Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-7 Bulguları



Tablo 3.9’da yer alan Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-8 bulgularına göre: “Üst yönetim, çalışanlara fırsat eşitliği sağlanması, ayrımcılıkların önlenmesi ve farklılıkların yönetilmesi konusunda tam destek verir.” ifadesine katılımcıların %39’unun “Fikrim yok” yanıtını verdiği,%37’sinin “Katılmıyorum”, %17’sinin “Katılıyorum, %6’sının “Kesinlikle katılmıyorum”, %1’inin “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdiği görülmektedir.

Tablo 3.9. Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-8 Bulguları

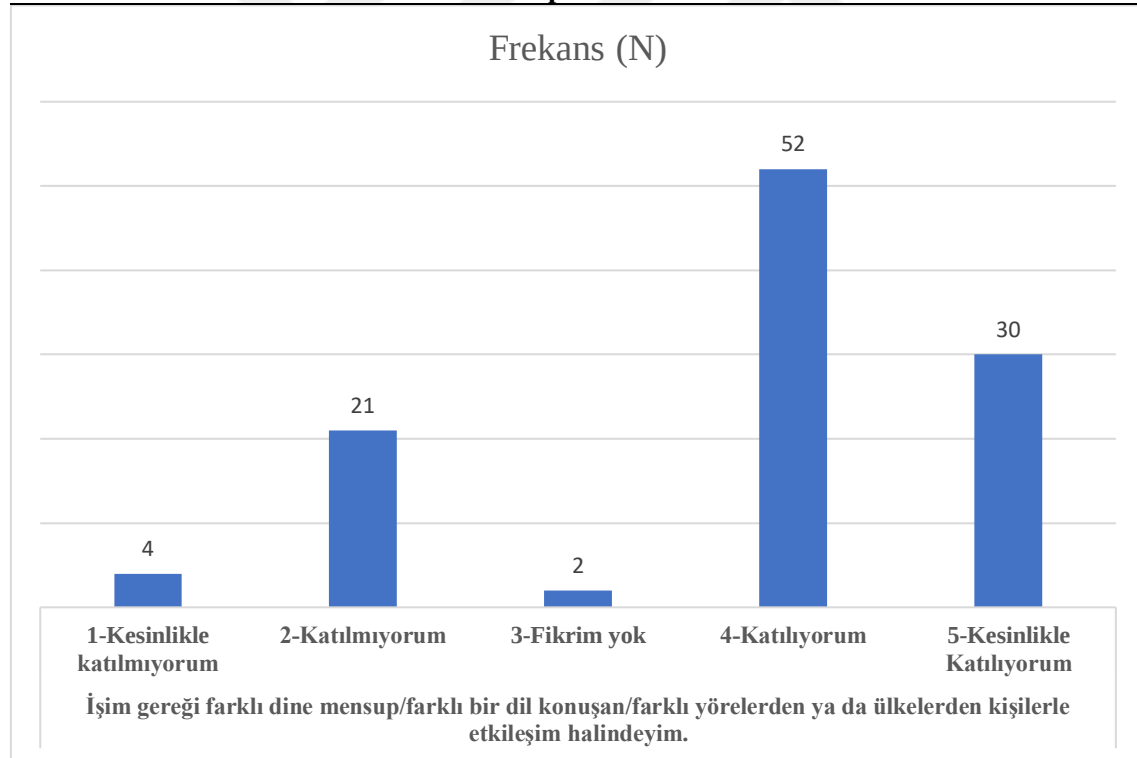
		Frekans (N)	Yüzde (%)
Üst yönetim, çalışanlara fırsat eşitliği sağlanması, ayrımcılıkların önlenmesi ve farklılıkların yönetilmesi konusunda tam destek verir.	1-Kesinlikle katılmıyorum	7	6%
	2-Katılmıyorum	40	37%
	3-Fikrim yok	42	39%
	4-Katılıyorum	19	17%
	5-Kesinlikle Katılıyorum	1	1%
	Toplam	109	100%



Tablo 3.10’da yer alan Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-9 bulgularına göre: “İşim gereği farklı dine mensup/farklı bir dil konuşan/farklı yörelerden ya da ülkelerden kişilerle etkileşim halindeyim.” ifadesine katılımcıların %48’inin “Katılıyorum” yanıtını verdiği, %28’inin “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını verirken %19’unun “Katılmıyorum”, %4’ünün “Kesinlikle katılmıyorum”, %2’sinin “Fikrim yok” yanıtın verdiği görülmektedir.

Tablo 3.10. Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-9 Bulguları

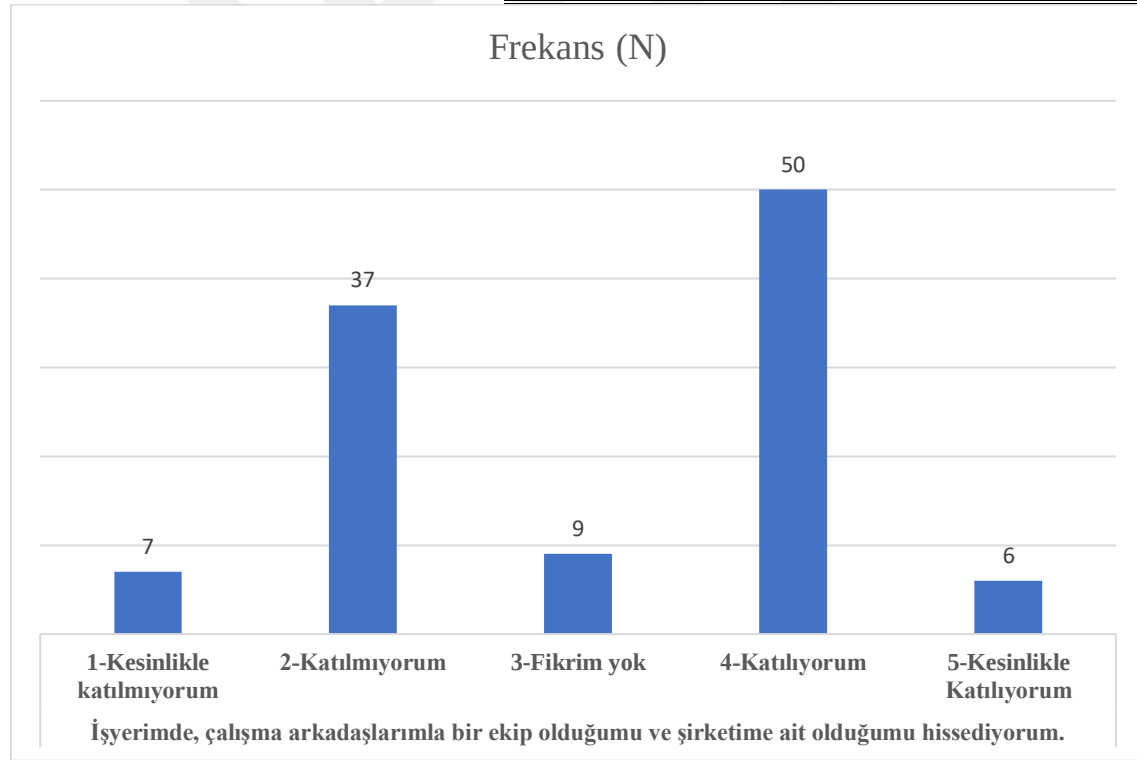
	Frekans (N)	Yüzde (%)
1-Kesinlikle katılmıyorum	4	4%
2-Katılmıyorum	21	19%
3-Fikrim yok	2	2%
4-Katılıyorum	52	48%
5-Kesinlikle Katılıyorum	30	28%
Toplam	109	100%



Tablo 3.11’de yer alan Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-10 bulgularına göre: “İşyerimde, çalışma arkadaşlarımla bir ekip olduğumu ve şirketime ait olduğumu hissediyorum.” ifadesine katılımcıların %46’sının “Katılıyorum” yanıtını verdiği, %34’ünün “Katılmıyorum”, %8’inin “Fikrim yok”, %6’sının “Kesinlikle katılıyorum” ve %6’sının “Kesinlikle katılmıyorum” yanıtını verdiği görülmektedir.

Tablo 3.11. Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-10 Bulguları

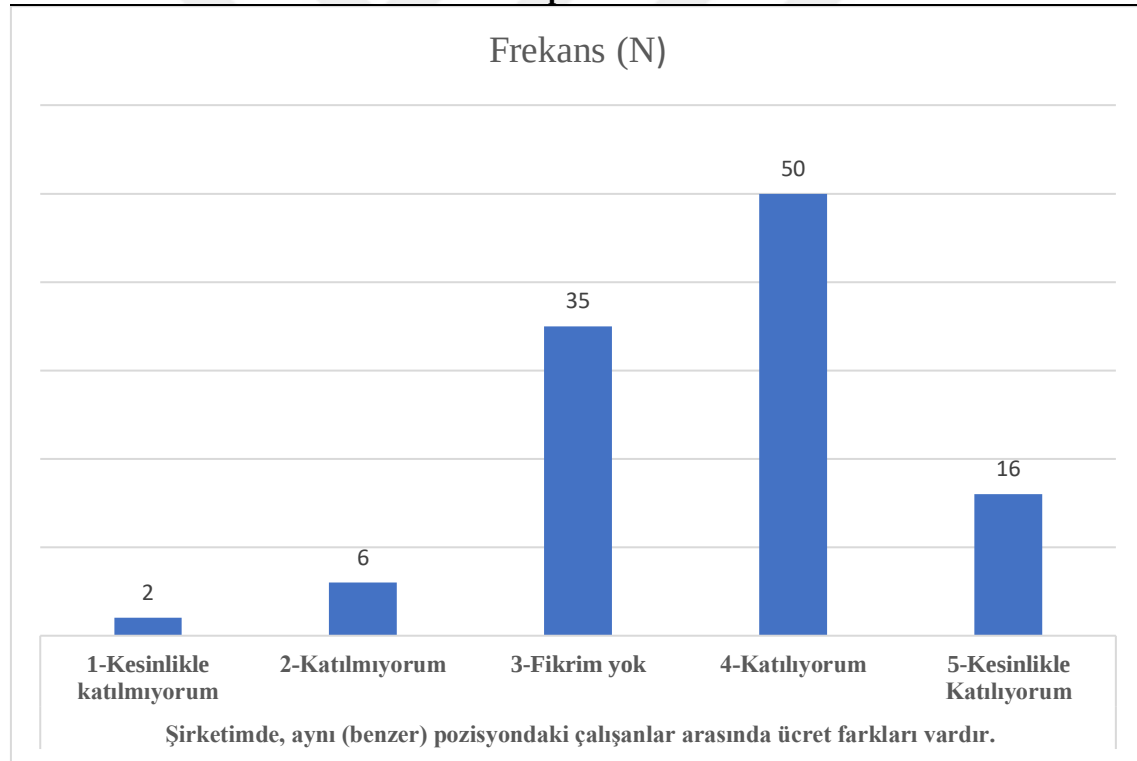
	Frekans (N)	Yüzde (%)
1-Kesinlikle katılmıyorum	7	6%
2-Katılmıyorum	37	34%
3-Fikrim yok	9	8%
4-Katılıyorum	50	46%
5-Kesinlikle Katılıyorum	6	6%
Toplam	109	100%



Tablo 3.12’de yer alan Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-11 bulgularına göre: “Şirketimde, aynı (benzer) pozisyonundaki çalışanlar arasında ücret farkları vardır.” ifadesine katılımcıların %46’sının “Katılıyorum” yanıtını verdiği, %32’sinin “Fikrim yok”, %15’inin “Kesinlikle katılıyorum”, %6’sının “Katılmıyorum”, %2’sinin “Kesinlikle katılmıyorum” yanıtını verdiği görülmektedir.

Tablo 3.12. Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-11 Bulguları

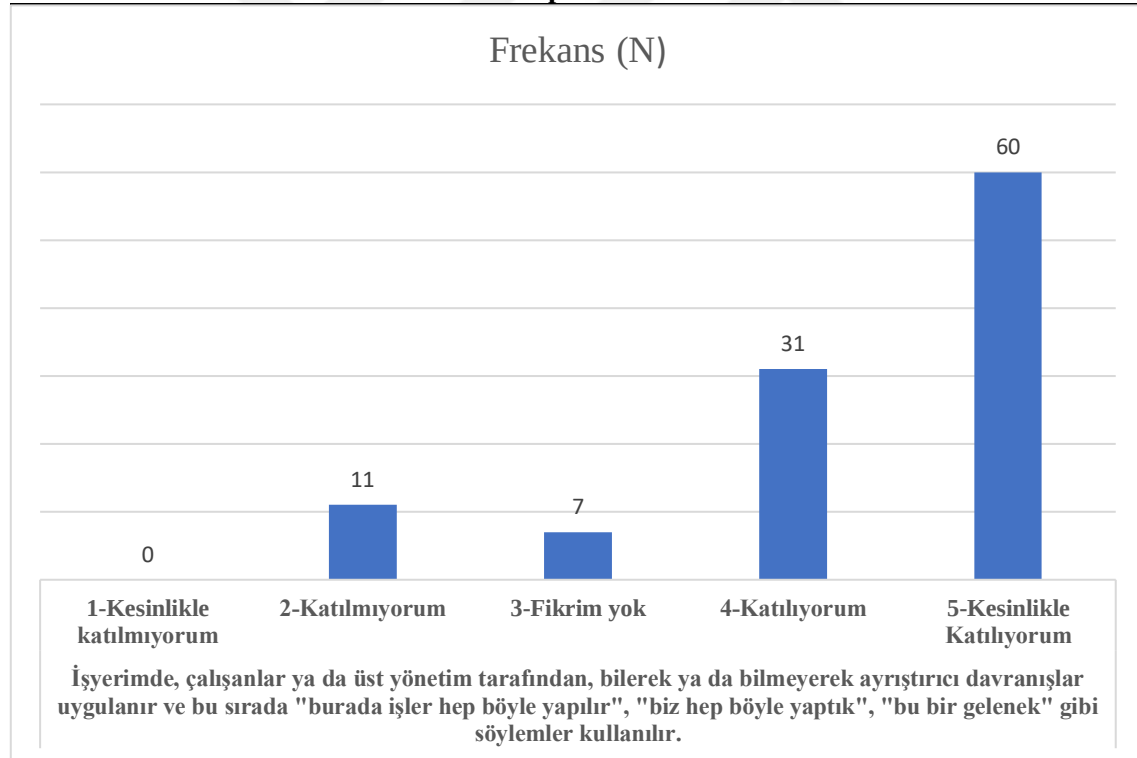
	Frekans (N)	Yüzde (%)
1-Kesinlikle katılmıyorum	2	2%
2-Katılmıyorum	6	6%
3-Fikrim yok	35	32%
4-Katılıyorum	50	46%
5-Kesinlikle Katılıyorum	16	15%
Toplam	109	100%



Tablo 3.13'te yer alan Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-12 bulgularına göre: “İşyerimde, çalışanlar ya da üst yönetim tarafından, bilerek ya da bilmeyerek ayrıştırıcı davranışlar uygulanır ve bu sırada "burada işler hep böyle yapılır", "biz hep böyle yaptık", "bu bir gelenek" gibi söylemler kullanılır.” ifadesine katılımcıların %55’inin “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını verdiği,%28’inin “Katılıyorum”, %10’unun “Fikrim yok” ve %6’sının “Fikrim yok” yanıtını verdiği görülmektedir.

Tablo 3.13. Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-12 Bulguları

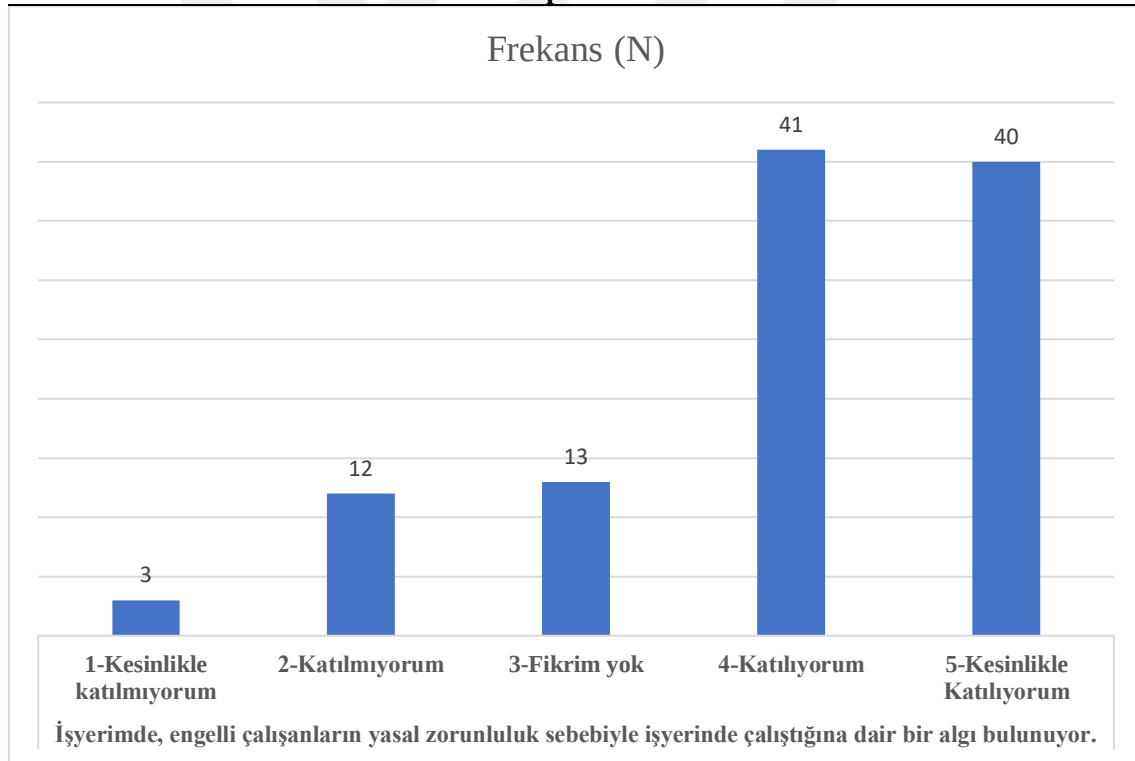
		Frekans (N)	Yüzde (%)
İşyerimde, çalışanlar ya da üst yönetim tarafından, bilerek ya da bilmeyerek ayrıştırıcı davranışlar uygulanır ve bu sırada "burada işler hep böyle yapılır", "biz hep böyle yaptık", "bu bir gelenek" gibi söylemler kullanılır.	1-Kesinlikle katılmıyorum	0	0%
	2-Katılmıyorum	11	10%
	3-Fikrim yok	7	6%
	4-Katılıyorum	31	28%
	5-Kesinlikle Katılıyorum	60	55%
	Toplam	109	100%



Tablo 3.14’te yer alan Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-13 bulgularına göre: “İşyerimde, engelli çalışanların yasal zorunluluk sebebiyle işyerinde çalıştığına dair bir algı bulunuyor.” ifadesine katılımcıların %38’inin “Katılıyorum” yanıtını verdiği, %37’sinin “Kesinlikle katılıyorum”, %12’sinin “Fikrim yok”, %11’inin “Katılmıyorum”, %3’ünün “Kesinlikle katılmıyorum” yanıtını verdiği görülmektedir.

Tablo 3.14. Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-13 Bulguları

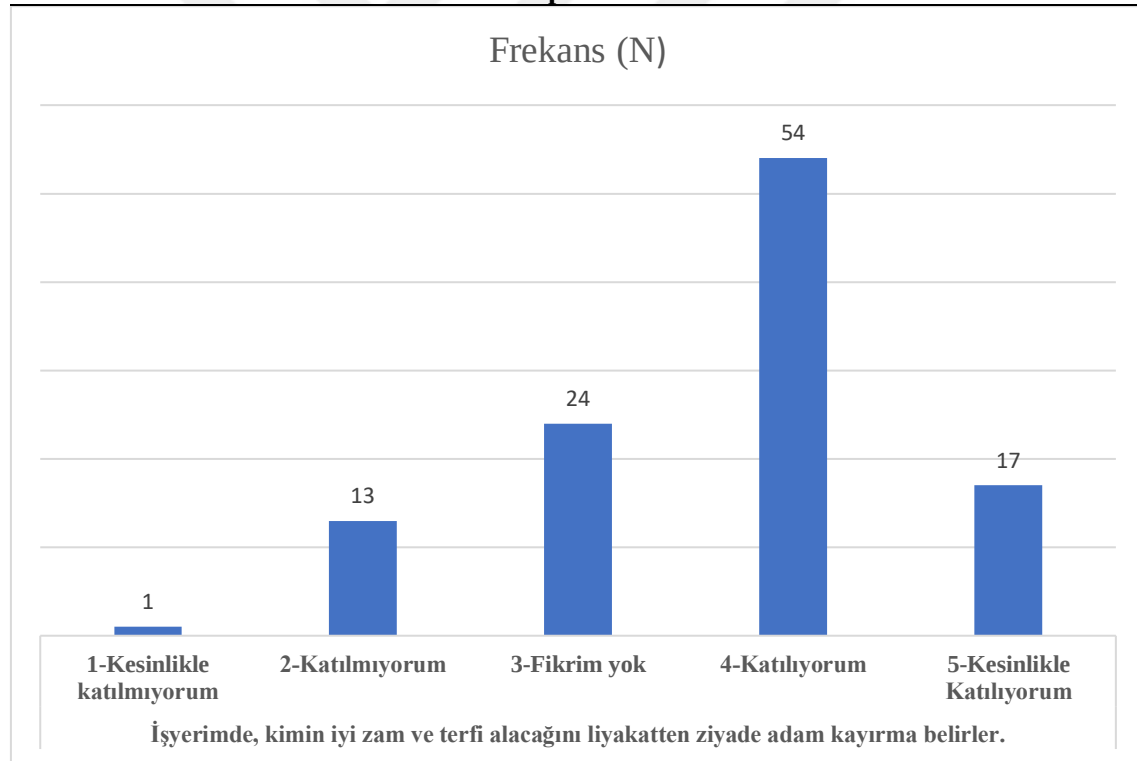
		Frekans (N)	Yüzde (%)
İşyerimde, engelli çalışanların yasal zorunluluk sebebiyle işyerinde çalıştığına dair bir algı bulunuyor.	1-Kesinlikle katılmıyorum	3	3%
	2-Katılmıyorum	12	11%
	3-Fikrim yok	13	12%
	4-Katılıyorum	41	38%
	5-Kesinlikle Katılıyorum	40	37%
Toplam		109	100%



Tablo 3.15’te yer alan Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-14 bulgularına göre: “İşyerimde, kimin iyi zam ve terfi alacağını liyakatten ziyade adam kayırma belirler.” ifadesine katılımcıların %50’sinin “Katılıyorum” yanıtını verdiği, %22’sinin “Fikrim yok”, %16’sının “Kesinlikle katılıyorum”, %12’sinin “Katılmıyorum”, %1’inin “Kesinlikle katılmıyorum” yanıtını verdiği görülmüştür.

Tablo 3.15. Farklılık Yönetimi Anket Sorusu-14 Bulguları

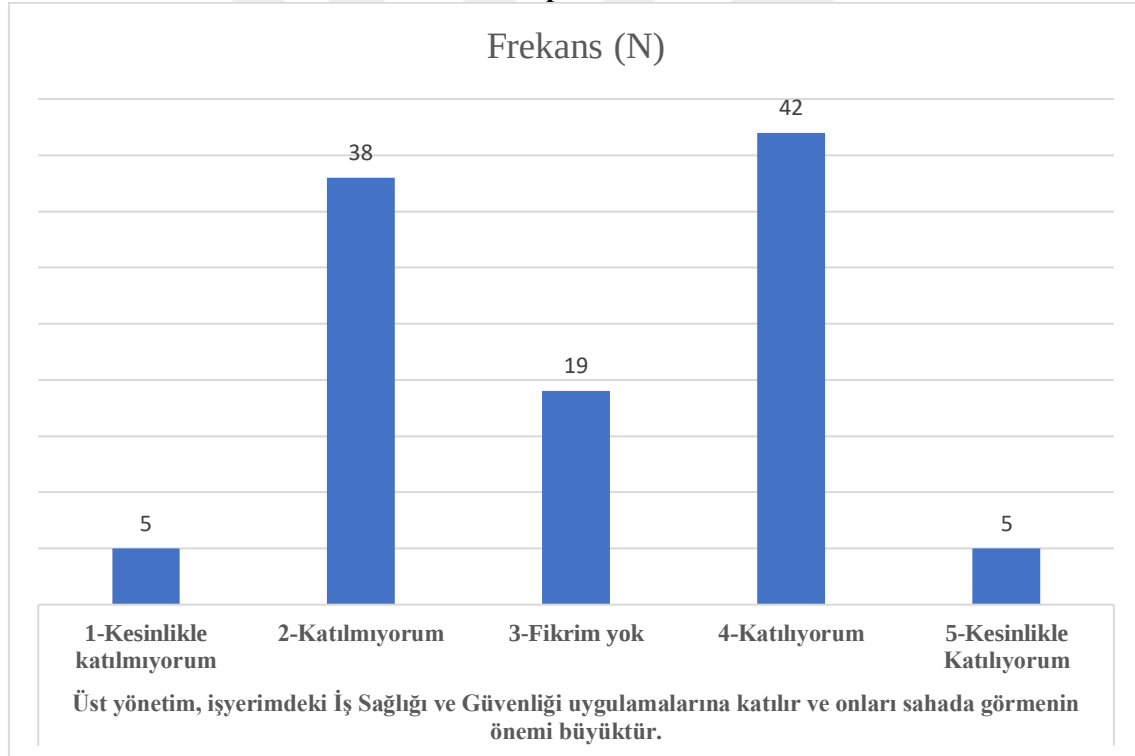
	Frekans (N)	Yüzde (%)
1-Kesinlikle katılmıyorum	1	1%
2-Katılmıyorum	13	12%
3-Fikrim yok	24	22%
4-Katılıyorum	54	50%
5-Kesinlikle Katılıyorum	17	16%
Toplam	109	100%



Katılımcıların güvenlik kültürü konusundaki yanıtları analiz edilmiştir. Tablo 3.16’da yer alan Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-1 bulgularına göre: “Üst yönetim, işyerimdeki İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarına katılır ve onları sahada görmenin önemi büyüktür.” ifadesine katılımcıların %39’unun “Katılıyorum” yanıtını verdiği, %35’inin “Katılmıyorum”, %17’sinin “Fikrim yok”, %5’inin “Kesinlikle katılmıyorum, %5’inin “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdiği görülmektedir.

Tablo 3.16. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-1 Bulguları

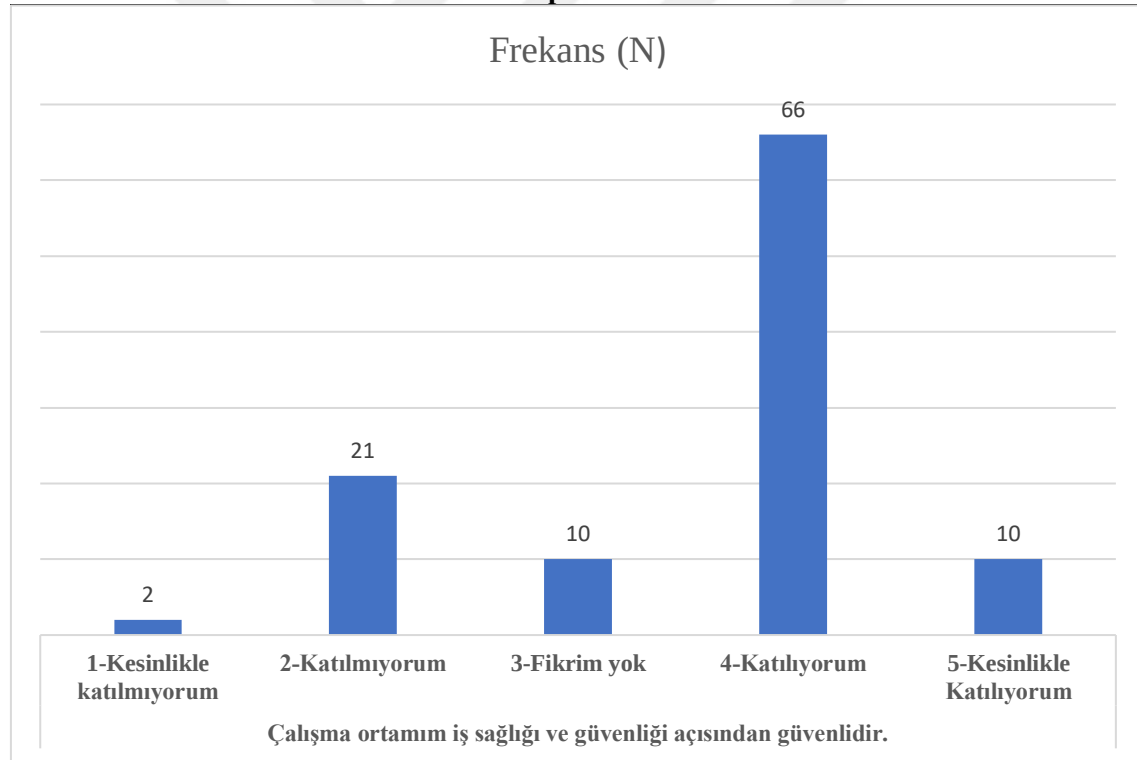
	Frekans (N)	Yüzde (%)
1-Kesinlikle katılmıyorum	5	5%
2-Katılmıyorum	38	35%
3-Fikrim yok	19	17%
4-Katılıyorum	42	39%
5-Kesinlikle Katılıyorum	5	5%
Toplam	109	100%



Tablo 3.17’de yer alan Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-2 bulgularına göre: “*Çalışma ortamım iş sağlığı ve güvenliği açısından güvenlidir.*” ifadesine katılımcıların %61’inin “Katılıyorum” yanıtını verdiği,%19’unun “Katılıyorum”, %9’unun “Fikrim yok”, %9’unun “Kesinlikle katılıyorum”, %2’sinin “Kesinlikle katılmıyorum” yanıtını verdiği görülmektedir.

Tablo 3.17. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-2 Bulguları

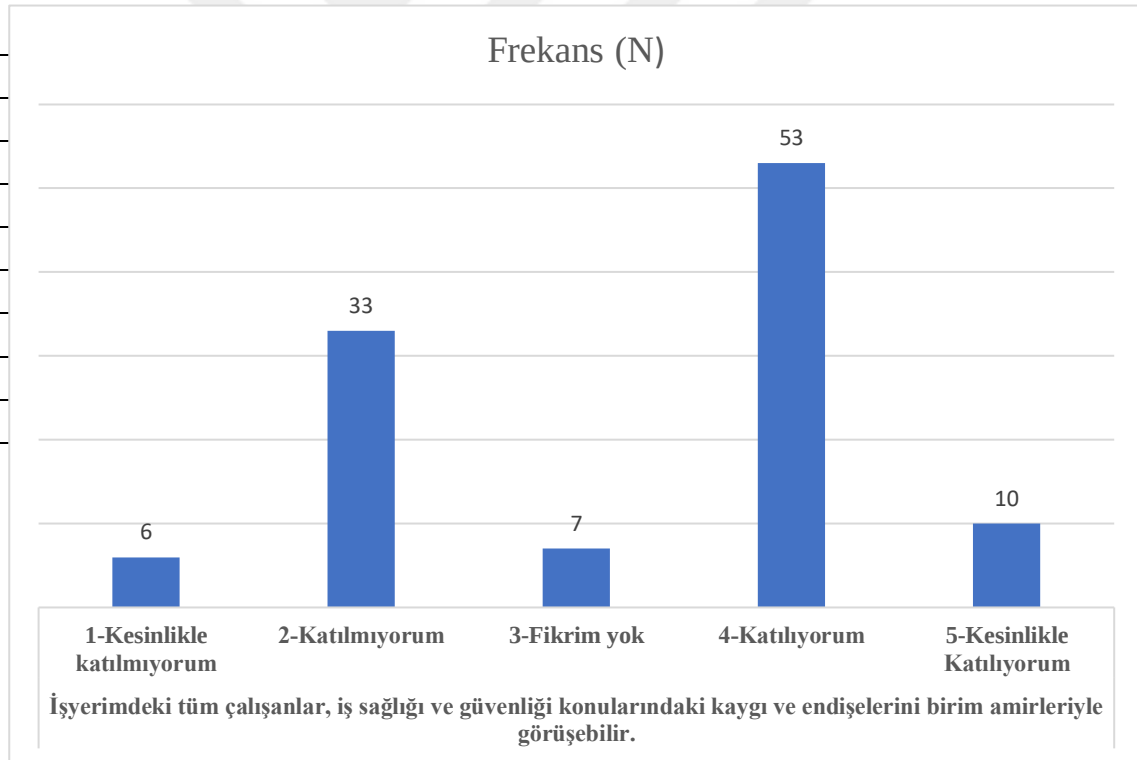
	Frekans (N)	Yüzde (%)
1-Kesinlikle katılmıyorum	2	2%
2-Katılmıyorum	21	19%
3-Fikrim yok	10	9%
4-Katılıyorum	66	61%
5-Kesinlikle Katılıyorum	10	9%
Toplam	109	100%



Tablo 3.18’de yer alan Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-3 bulgularına göre: “İşyerimdeki tüm çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği konularındaki kaygı ve endişelerini birim amirleriyle görüşebilir.” ifadesine katılımcıların %49’unun “Katılıyorum” yanıtını verdiği, %30’unun “Katılmıyorum”,%9’unun “Kesinlikle katılıyorum”, %6’sının “Fikrim yok”, %6’sının “Kesinlikle katılmıyorum” yanıtını verdiği görülmektedir.

Tablo 3.18. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-3 Bulguları

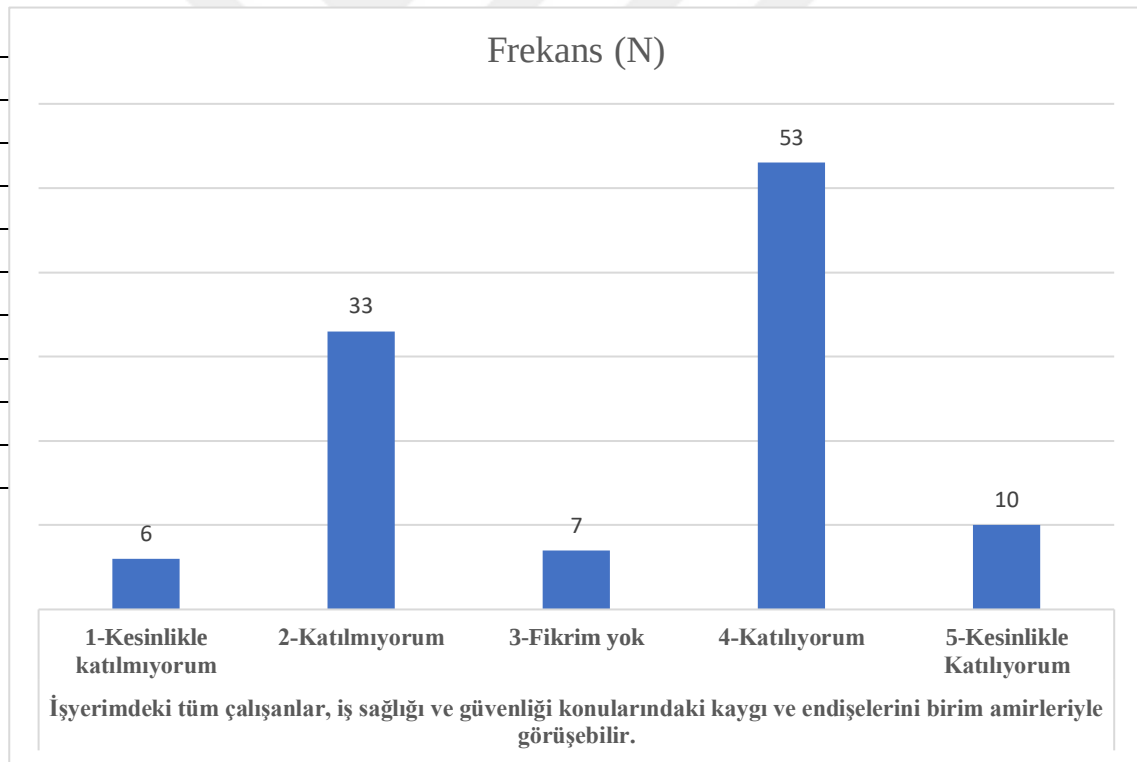
	Frekans (N)	Yüzde (%)
1-Kesinlikle katılmıyorum	6	6%
2-Katılmıyorum	33	30%
3-Fikrim yok	7	6%
4-Katılıyorum	53	49%
5-Kesinlikle Katılıyorum	10	9%
Toplam	109	100%



Tablo 3.19’da yer alan Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-4 bulgularına göre: “İşletmemizde, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yoğun bir şekilde (örn:ayda bir vb.) etkinlik/eğitim/seminer düzenlenir.” ifadesine katılımcıların %46’sının “Katılmıyorum” yanıtını verdiği,%39’unun “Kesinlikle katılmıyorum”, %9’unun “Katılıyorum,” %5’inin “Fikrim yok”, %1’inin”Kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdiği görülmektedir.

Tablo 3.19. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-4 Bulguları

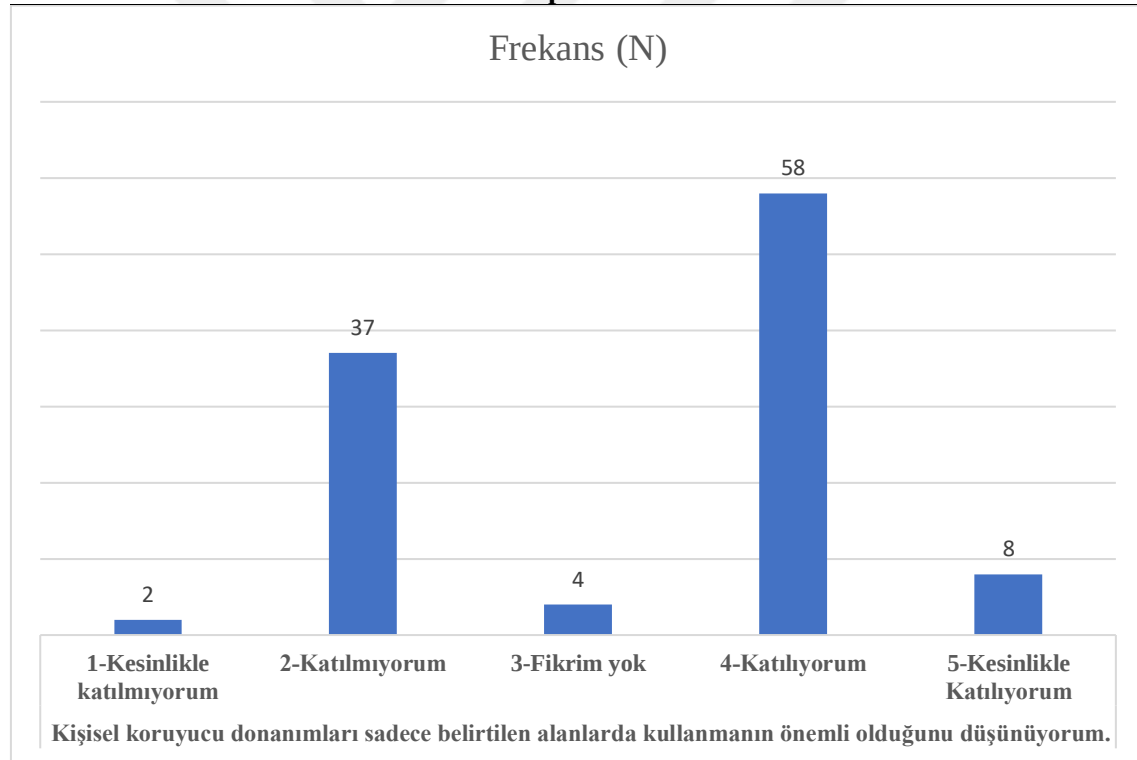
		Frekans (N)	Yüzde (%)
İşyerimdeki tüm çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği konularındaki kaygı ve endişelerini birim amirleriyle görüşebilir.	1-Kesinlikle katılmıyorum	6	6%
	2-Katılmıyorum	33	30%
	3-Fikrim yok	7	6%
	4-Katılıyorum	53	49%
	5-Kesinlikle Katılıyorum	10	9%
	Toplam	109	100%



Tablo 3.20’de yer alan Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-5 bulgularına göre: “*Kişisel koruyucu donanımları sadece belirtilen alanlarda kullanmanın önemli olduğunu düşünüyorum.*” ifadesine katılımcıların %53’ünün “Katılıyorum” yanıtını verdiği,%34’ünün “Katılmıyorum”, %7’sinin “Kesinlikle katılıyorum”, %4’ünün “Fikrim yok”, %2’sinin “Kesinlikle katılmıyorum” yanıtını verdiği görülmektedir.

Tablo 3.20. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-5 Bulguları

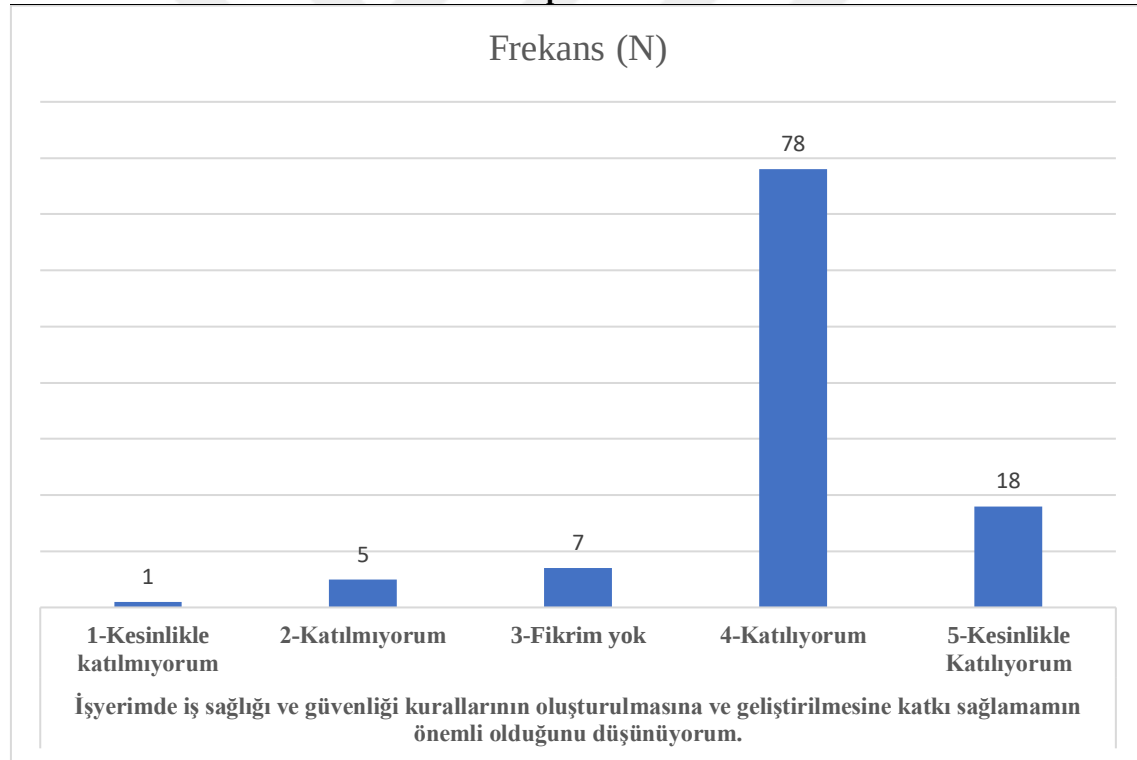
	Frekans (N)	Yüzde (%)
1-Kesinlikle katılmıyorum	2	2%
2-Katılmıyorum	37	34%
3-Fikrim yok	4	4%
4-Katılıyorum	58	53%
5-Kesinlikle Katılıyorum	8	7%
Toplam	109	100%



Tablo 3.21’de yer alan Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-6 bulgularına göre: “İşyerimde iş sağlığı ve güvenliği kurallarının oluşturulmasına ve geliştirilmesine katkı sağlamamın önemli olduğunu düşünüyorum.” ifadesine katılımcıların %72’sinin “Katılıyorum” yanıtını verdiği, %17’sinin “Kesinlikle katılıyorum”, %6’sının “Fikrim yok”, %5’inin “Fikrim yok”, %1’inin “Kesinlikle katılmıyorum” yanıtını verdiği görülmektedir.

Tablo 3.21. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-6 Bulguları

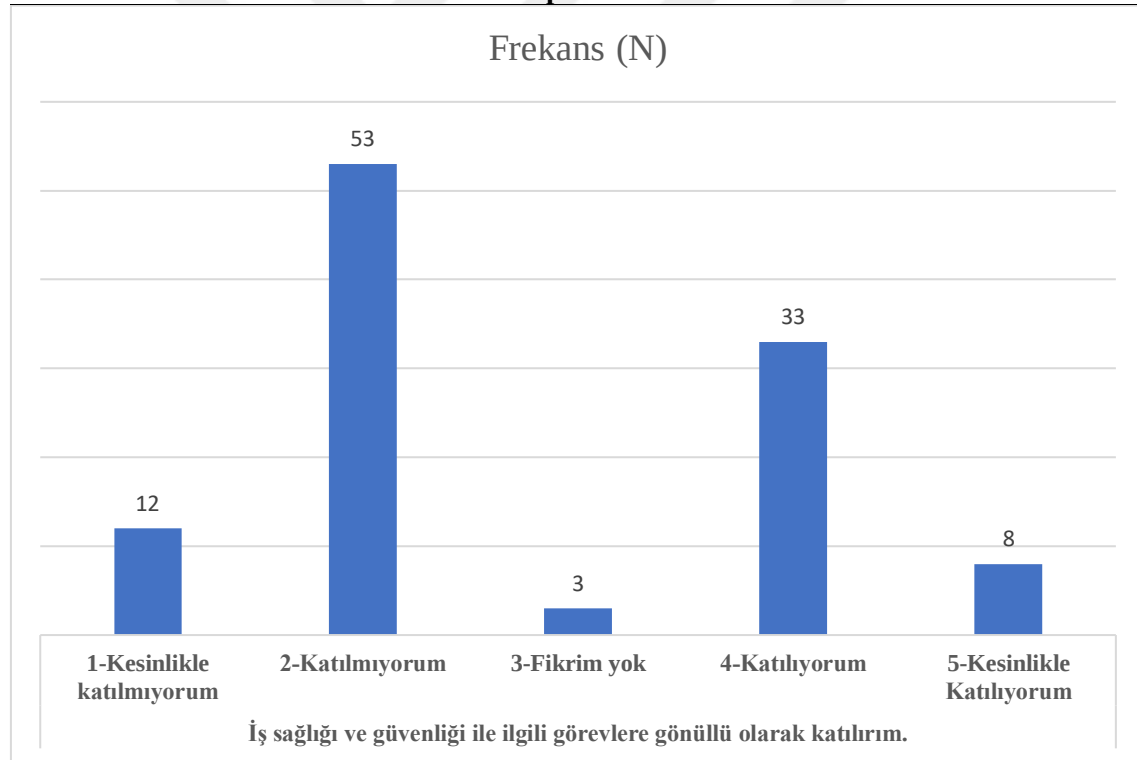
		Frekans (N)	Yüzde (%)
İşyerimde iş sağlığı ve güvenliği kurallarının oluşturulmasına ve geliştirilmesine katkı sağlamamın önemli olduğunu düşünüyorum.	1-Kesinlikle katılmıyorum	1	1%
	2-Katılmıyorum	5	5%
	3-Fikrim yok	7	6%
	4-Katılıyorum	78	72%
	5-Kesinlikle Katılıyorum	18	17%
	Toplam	109	100%



Tablo 3.22’de yer alan Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-7 bulgularına göre: “İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görevlere gönüllü olarak katılıyorum.” ifadesine katılımcıların %49’unun “Katılmıyorum” yanıtını verdiği,%30’unun “Katılıyorum”, %11’inin “Kesinlikle katılmıyorum”, %7’sinin “Kesinlikle katılıyorum”,%3’ünün “Fikrim yok” yanıtını verdiği görülmektedir.

Tablo 3.22. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-7 Bulguları

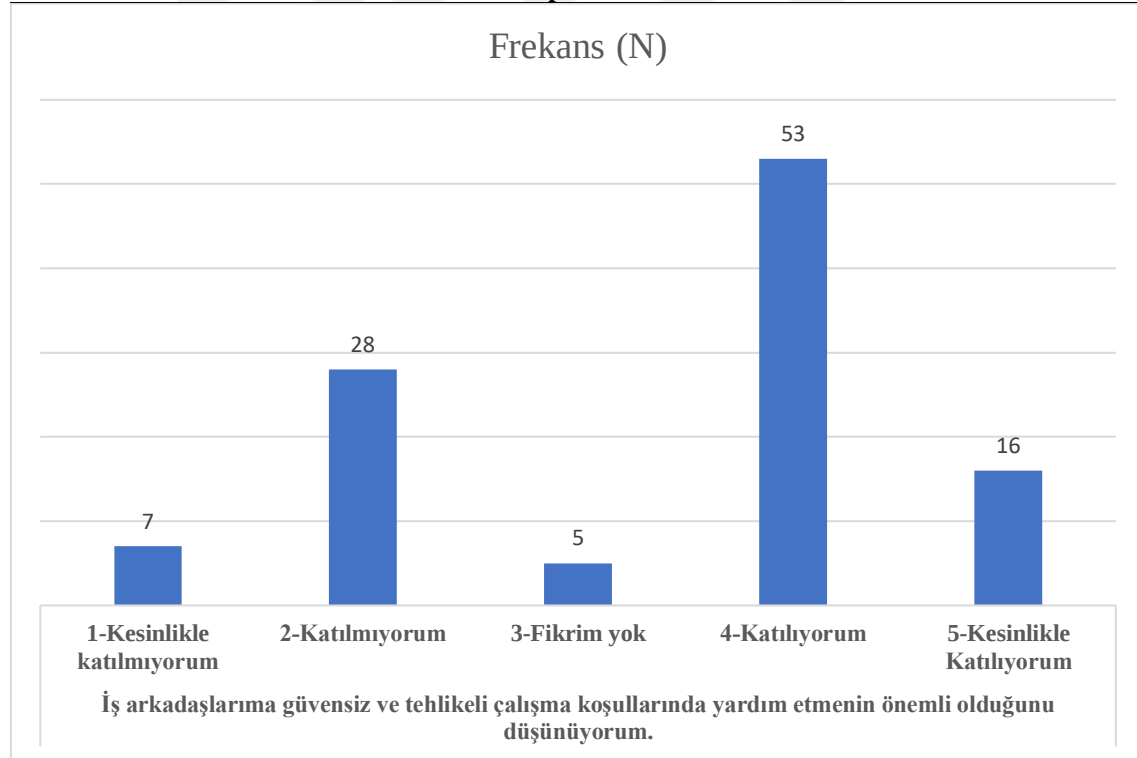
		Frekans (N)	Yüzde (%)
İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görevlere gönüllü olarak katılıyorum.	1-Kesinlikle katılmıyorum	12	11%
	2-Katılmıyorum	53	49%
	3-Fikrim yok	3	3%
	4-Katılıyorum	33	30%
	5-Kesinlikle Katılıyorum	8	7%
	Toplam	109	100%



Tablo 3.23'te yer alan Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-8 bulgularına göre: “İş arkadaşlarıma güvensiz ve tehlikeli çalışma koşullarında yardım etmenin önemli olduğunu düşünüyorum.” ifadesine katılımcıların %49’unun “Katılıyorum” yanıtını verdiği,%26’sının “Katılmıyorum”, %15’inin “Kesinlikle katılıyorum”, %6’sının “Kesinlikle katılmıyorum”, %5’inin “Fikrim yok” yanıtını verdiği görülmektedir.

Tablo 3.23. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-8 Bulguları

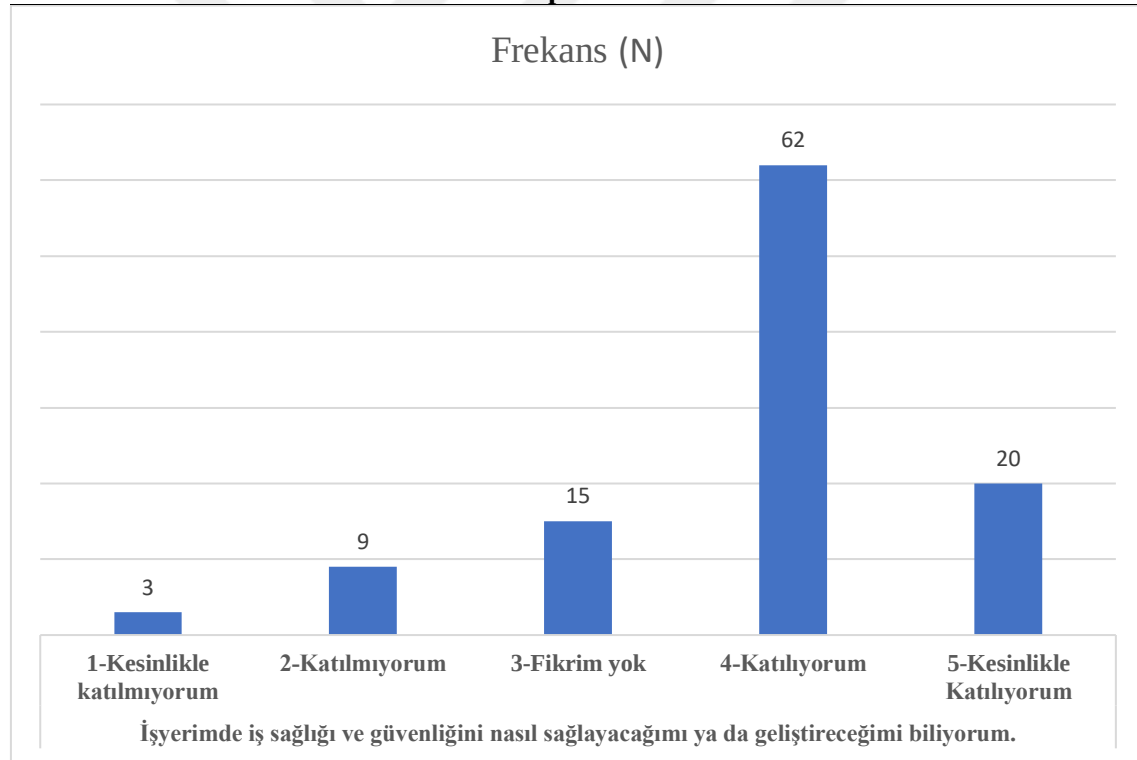
	Frekans (N)	Yüzde (%)
1-Kesinlikle katılmıyorum	7	6%
2-Katılmıyorum	28	26%
3-Fikrim yok	5	5%
4-Katılıyorum	53	49%
5-Kesinlikle Katılıyorum	16	15%
Toplam	109	100%



Tablo 3.24’te yer alan Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-9 bulgularına göre: “İşyerimde iş sağlığı ve güvenliğini nasıl sağlayacağımı ya da geliştireceğimi biliyorum.” ifadesine katılımcıların %57’sinin “Katılıyorum” yanıtını verdiği, %18’inin “Kesinlikle katılıyorum”, %14’ünün “Fikrim yok”, %8’inin “Katılmıyorum” ve %3’ünün “Kesinlikle katılmıyorum” yanıtını verdiği görülmektedir.

Tablo 3.24. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-9 Bulguları

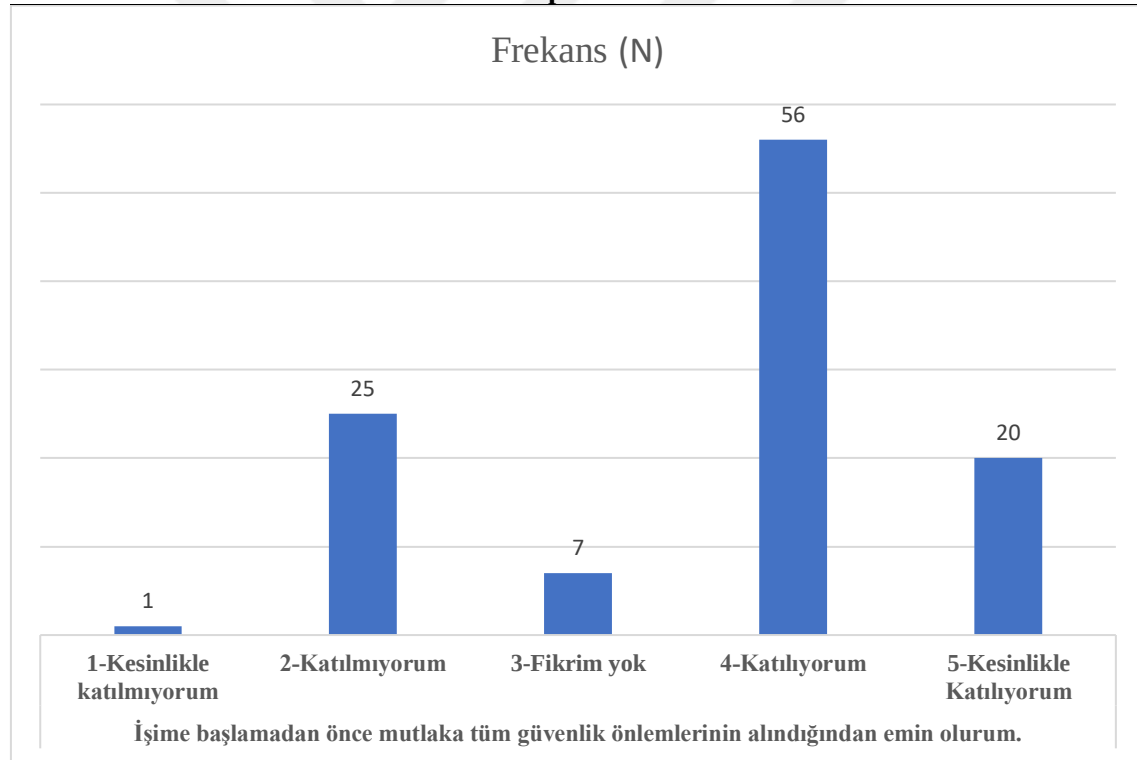
	Frekans (N)	Yüzde (%)
1-Kesinlikle katılmıyorum	3	3%
2-Katılmıyorum	9	8%
3-Fikrim yok	15	14%
4-Katılıyorum	62	57%
5-Kesinlikle Katılıyorum	20	18%
Toplam	109	100%



Tablo 3.25’te yer alan Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-10 bulgularına göre: “İşime başlamadan önce mutlaka tüm güvenlik önlemlerinin alındığından emin olurum.” ifadesine katılımcıların %51’inin “Katılıyorum” yanıtını verdiği,%23’ünün “Katılmıyorum”, %18’inin “Kesinlikle katılıyorum”, %6’sının “Fikrim yok”, ve %1’inin “Kesinlikle katılmıyorum” yanıtını verdiği görülmektedir.

Tablo 3.25. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-10 Bulguları

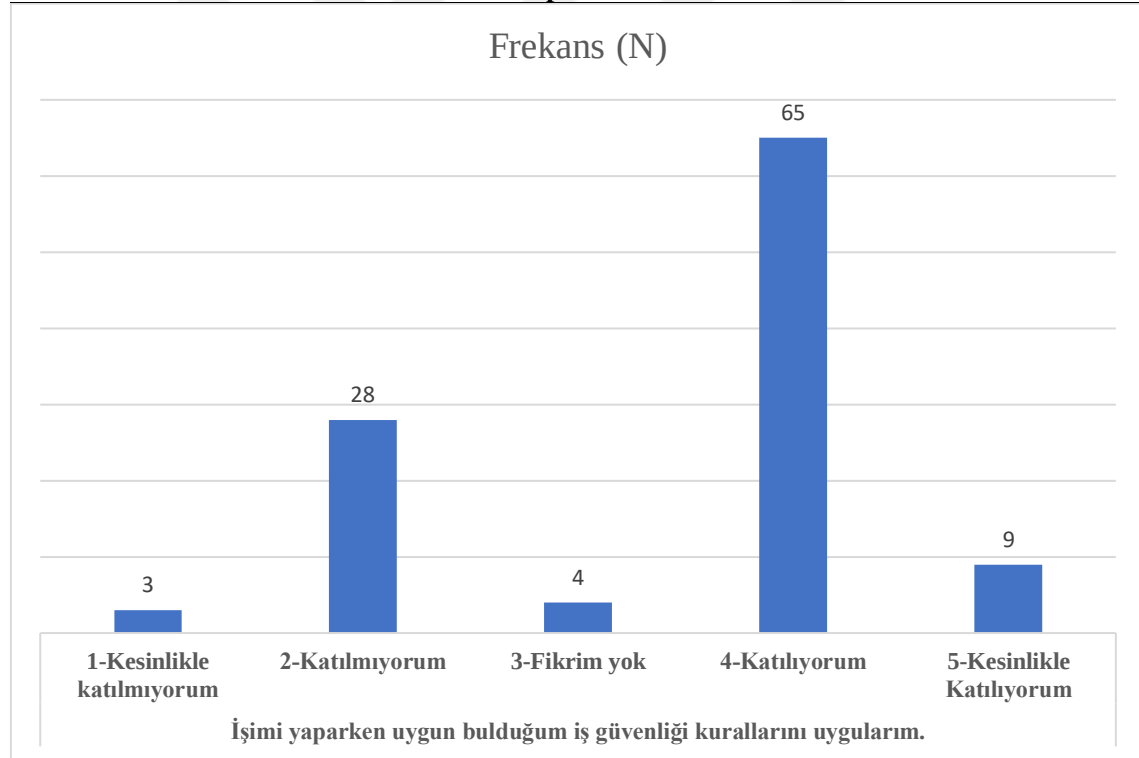
	Frekans (N)	Yüzde (%)
1-Kesinlikle katılmıyorum	1	1%
2-Katılmıyorum	25	23%
3-Fikrim yok	7	6%
4-Katılıyorum	56	51%
5-Kesinlikle Katılıyorum	20	18%
Toplam	109	100%



Tablo 3.26’da yer alan Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-11 bulgularına göre: “İşimi yaparken uygun bulduğum iş güvenliği kurallarını uygulıyorum.” ifadesine katılımcıların %60’ının “Katılıyorum” yanıtını verdiği, %26’sının “Katılmıyorum”, %8’inin “Kesinlikle katılıyorum, %4’ünün “Fikrim yok” ve %3’ünün “Kesinlikle katılmıyorum” yanıtını verdiği görülmüştür.

Tablo 3.26. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-11 Bulguları

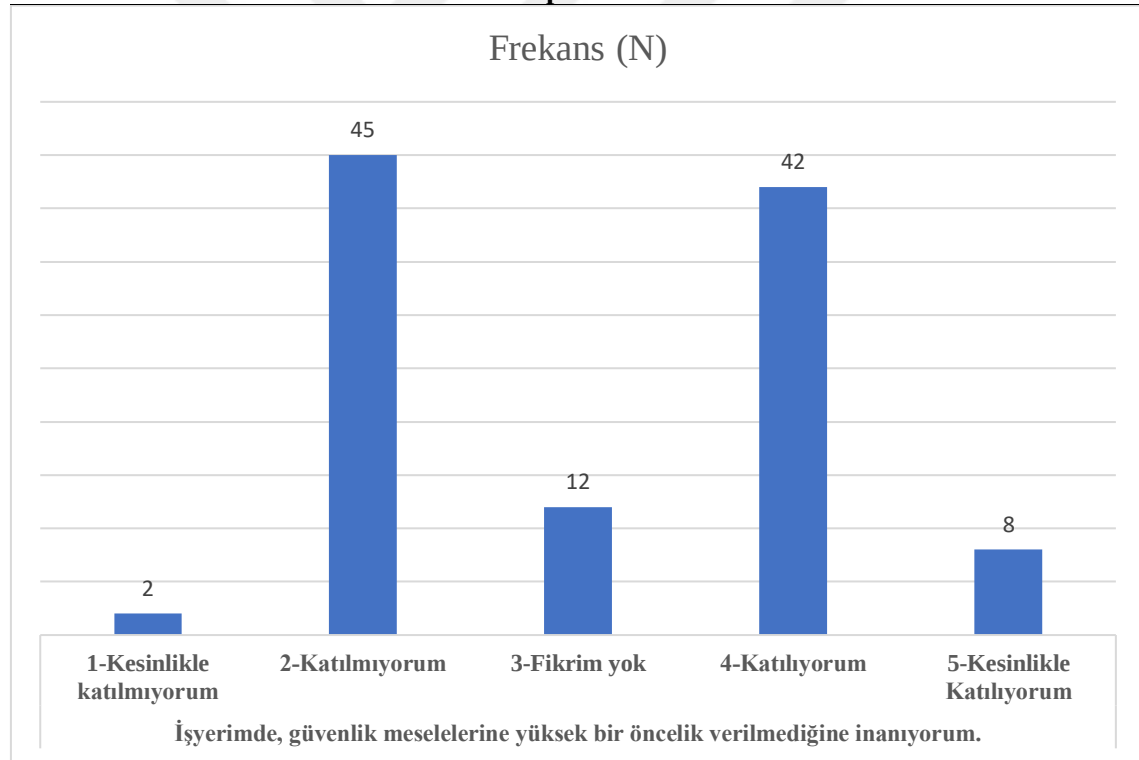
	Frekans (N)	Yüzde (%)
1-Kesinlikle katılmıyorum	3	3%
2-Katılmıyorum	28	26%
3-Fikrim yok	4	4%
4-Katılıyorum	65	60%
5-Kesinlikle Katılıyorum	9	8%
Toplam	109	100%



Tablo 3.27’de yer alan Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-12 bulgularına göre: “İşyerimde, güvenlik meselelerine yüksek bir öncelik verilmediğine inanıyorum.” ifadesine katılımcıların %41’inin “Katılmıyorum” yanıtını verdiği,%39’unun “Katılıyorum”, %11’inin “Fikrim yok”, %7’sinin “Kesinlikle katılıyorum”, %2’sinin “Kesinlikle katılmıyorum” yanıtını verdiği görülmektedir.

Tablo 3.27. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-12 Bulguları

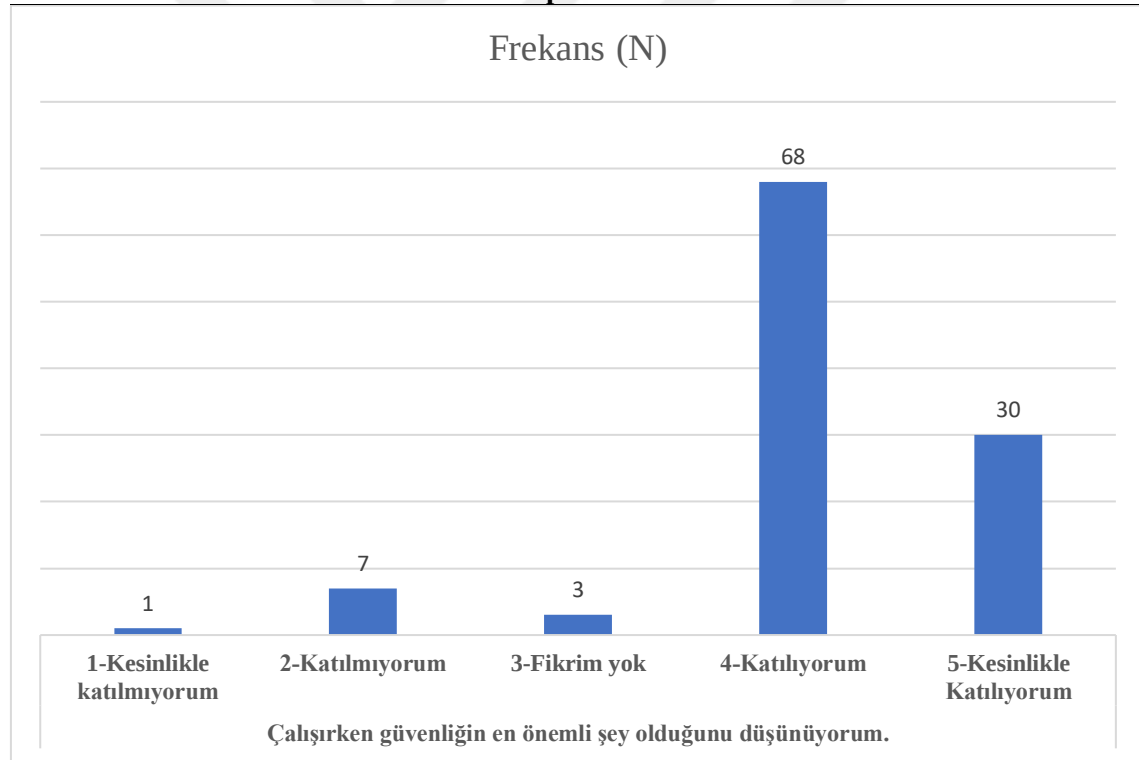
	Frekans (N)	Yüzde (%)
1-Kesinlikle katılmıyorum	2	2%
2-Katılmıyorum	45	41%
3-Fikrim yok	12	11%
4-Katılıyorum	42	39%
5-Kesinlikle Katılıyorum	8	7%
Toplam	109	100%



Tablo 3.28’de yer alan Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-13 bulgularına göre: “*Çalışırken güvenliğin en önemli şey olduğunu düşünüyorum.*” ifadesine katılımcıların %62’sinin “Katılıyorum” yanıtını verdiği, %28’inin “Kesinlikle katılıyorum”, %6’sının “Katılmıyorum”,%3’ünün “Fikrim yok” ve %1’inin “Kesinlikle katılmıyorum” yanıtını verdiği görülmüştür.

Tablo 3.28. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-13 Bulguları

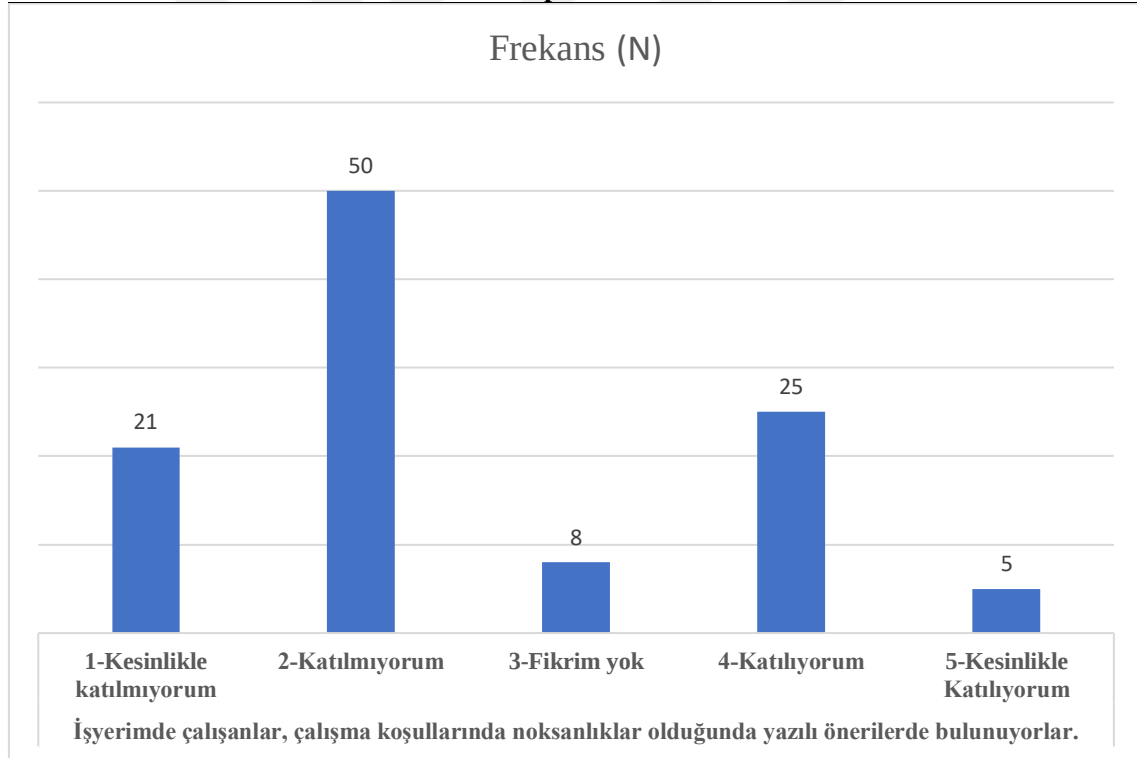
	Frekans (N)	Yüzde (%)
1-Kesinlikle katılmıyorum	1	1%
2-Katılmıyorum	7	6%
3-Fikrim yok	3	3%
4-Katılıyorum	68	62%
5-Kesinlikle Katılıyorum	30	28%
Toplam	109	100%



Tablo 3.29’da yer alan Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-14 bulgularına göre: “İşyerimde çalışanlar, çalışma koşullarında noksanlıklar olduğunda yazılı önerilerde bulunuyorlar.” ifadesine katılımcıların %46’sının “Katılmıyorum” yanıtını verdiği, %23’ünün “Katılıyorum”, %19’unun “Kesinlikle katılmıyorum”, %7’sinin “Fikrim yok”, %5’inin “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdiği görülmüştür.

Tablo 3.29. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-14 Bulguları

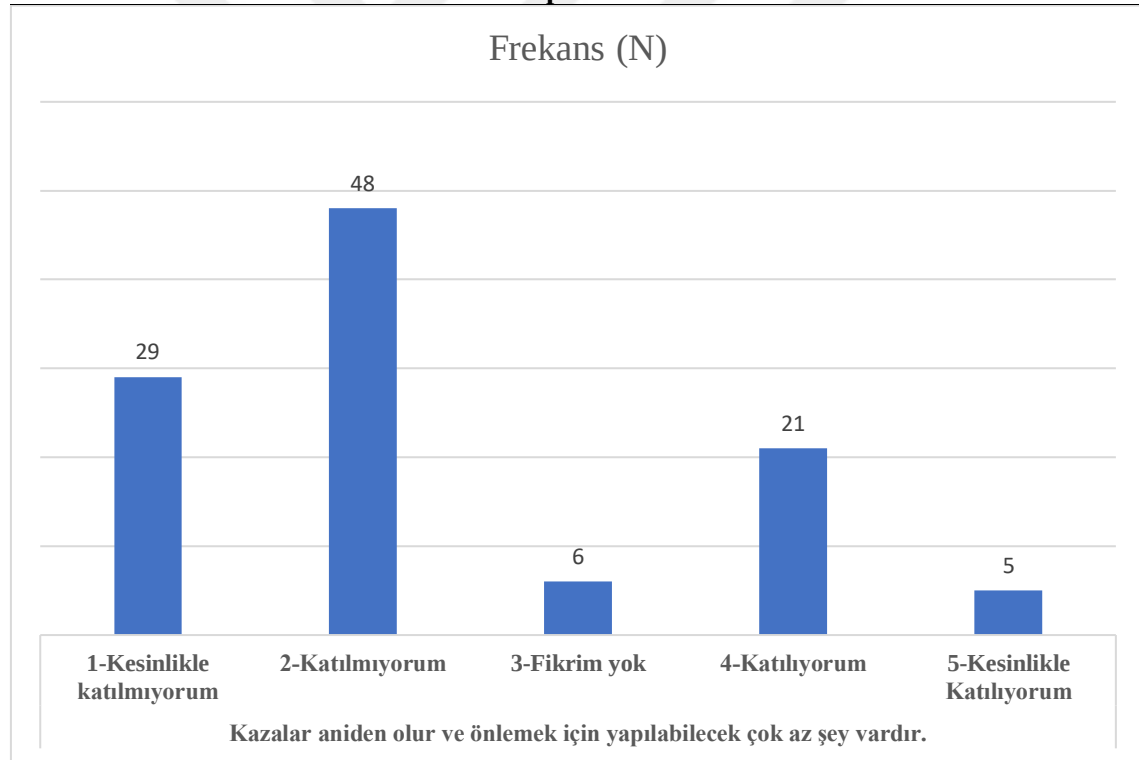
	Frekans (N)	Yüzde (%)
1-Kesinlikle katılmıyorum	21	19%
2-Katılmıyorum	50	46%
3-Fikrim yok	8	7%
4-Katılıyorum	25	23%
5-Kesinlikle Katılıyorum	5	5%
Toplam	109	100%



Tablo3.30’da yer alan Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-15 bulgularına göre: “Kazalar aniden olur ve önlemek için yapılabilecek çok az şey vardır.” ifadesine katılımcıların %44’ünün “Katılmıyorum” yanıtını verdiği, %27’sinin “Kesinlikle katılmıyorum”, %19’unun “Katılıyorum”, %6’sının “Fikrim yok”, %5’inin “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdiği görülmüştür.

Tablo 3.30. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-15 Bulguları

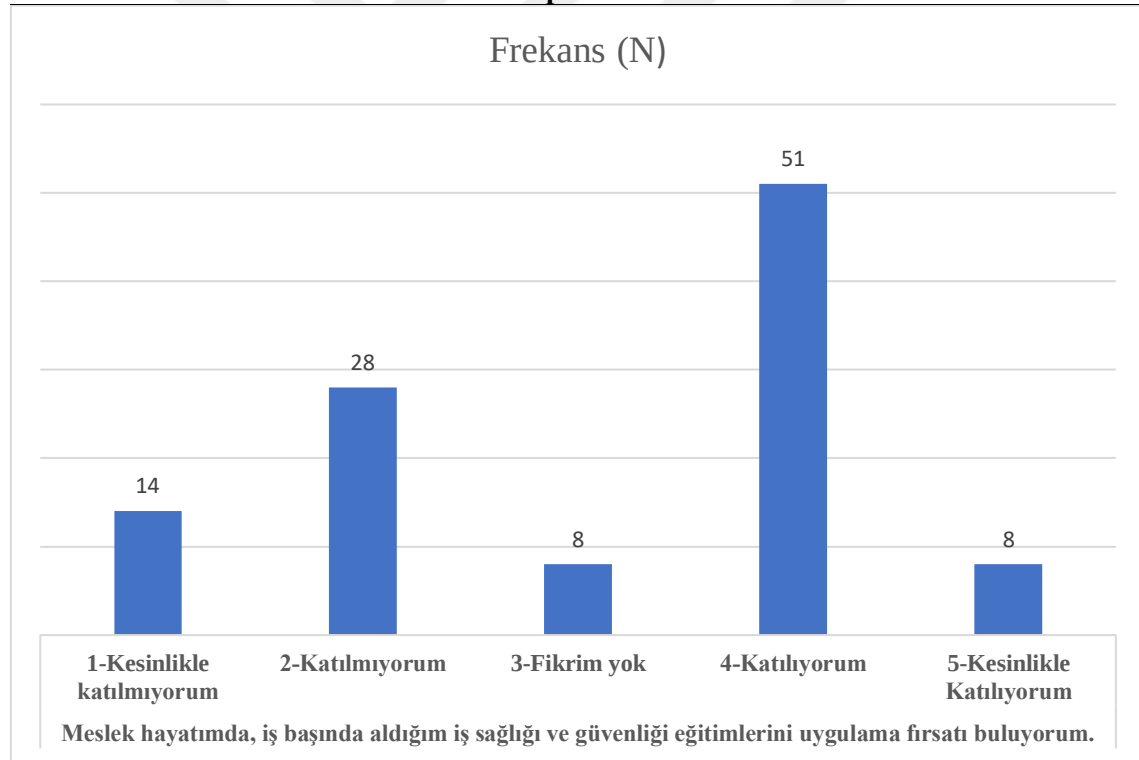
	Frekans (N)	Yüzde (%)
1-Kesinlikle katılmıyorum	29	27%
2-Katılmıyorum	48	44%
3-Fikrim yok	6	6%
4-Katılıyorum	21	19%
5-Kesinlikle Katılıyorum	5	5%
Toplam	109	100%



Tablo 3.31’de yer alan Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-16 bulgularına göre: “*Meslek hayatımda, iş başında aldığım iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini uygulama fırsatı buluyorum.*” ifadesine katılımcıların %47’sinin “Katılıyorum” yanıtını verdiği, %26’sının “Katılmıyorum”, %13’ünün “Kesinlikle katılmıyorum”, %7’sinin “Fikrim yok” ve %7’sinin “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdiği görülmektedir.

Tablo 3.31. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-16 Bulguları

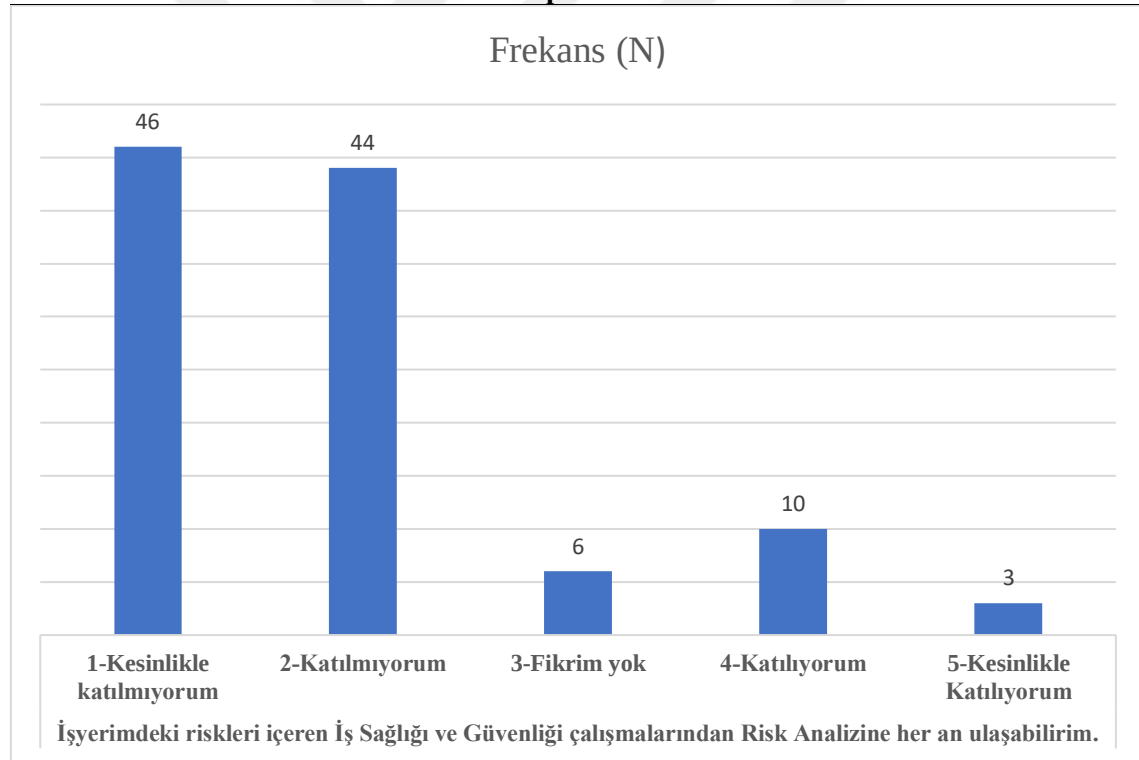
	Frekans (N)	Yüzde (%)
1-Kesinlikle katılmıyorum	14	13%
2-Katılmıyorum	28	26%
3-Fikrim yok	8	7%
4-Katılıyorum	51	47%
5-Kesinlikle Katılıyorum	8	7%
Toplam	109	100%



Tablo 3.32’de yer alan Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-17 bulgularına göre: “İşyerimdeki riskleri içeren İş Sağlığı ve Güvenliği çalışmalarından Risk Analizine her an ulaşabilirim.” ifadesine katılımcıların %42’sinin “Kesinlikle katılmıyorum” yanıtını verdiği, %40’ının “Katılmıyorum”, %9’unun “Katılıyorum”, %6’sının “Fikrim yok” ve %3’ünün “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdiği görülmektedir.

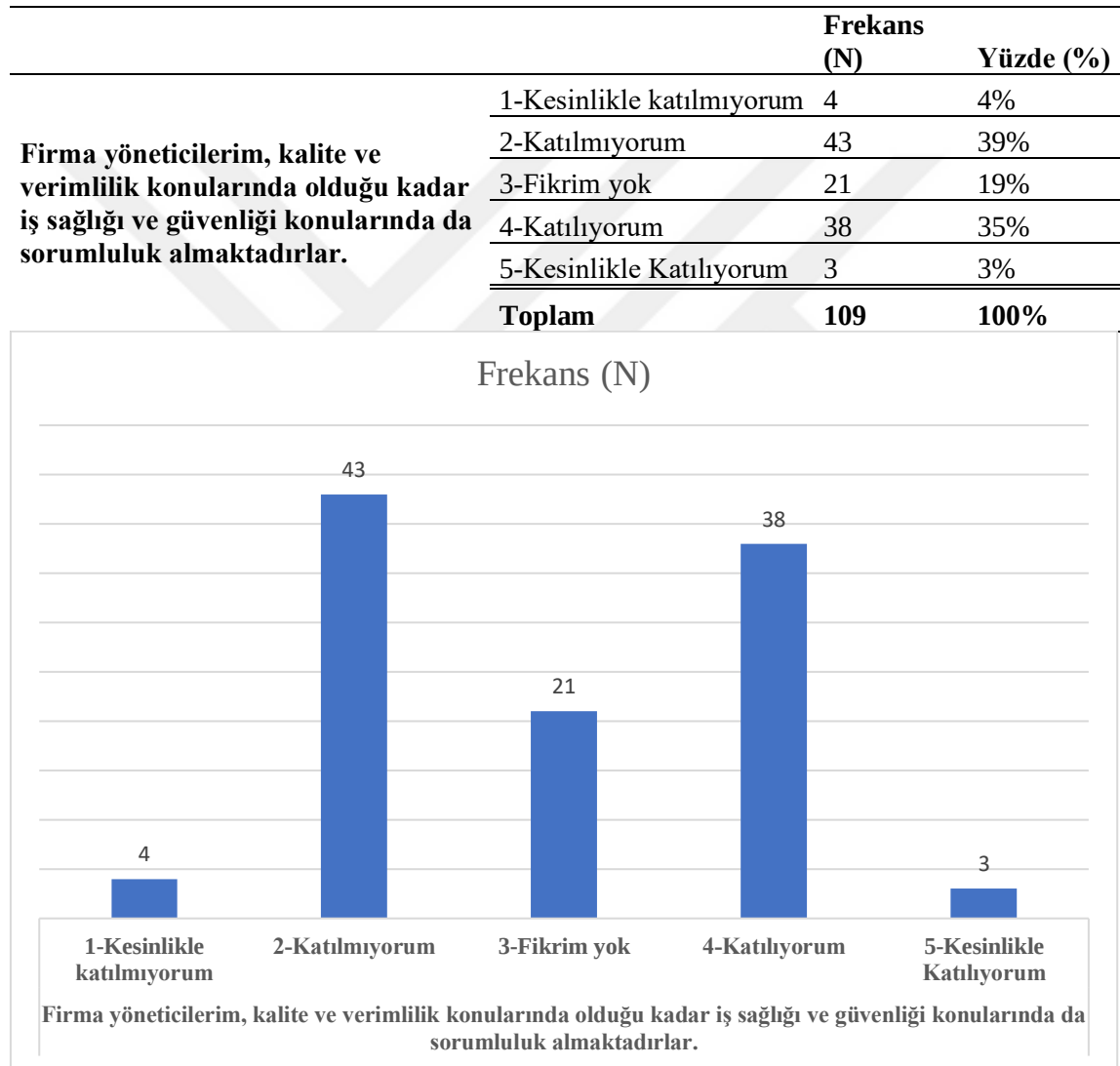
Tablo 3.32. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-17 Bulguları

	Frekans (N)	Yüzde (%)
1-Kesinlikle katılmıyorum	46	42%
2-Katılmıyorum	44	40%
3-Fikrim yok	6	6%
4-Katılıyorum	10	9%
5-Kesinlikle Katılıyorum	3	3%
Toplam	109	100%



Tablo 3.33’de yer alan Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-18 bulgularına göre: “Firma yöneticilerim, kalite ve verimlilik konularında olduğu kadar iş sağlığı ve güvenliği konularında da sorumluluk almaktadırlar.” ifadesine katılımcıların %39’unun “Katılmıyorum” yanıtını verdiği, %35’inin “Katılıyorum”, %19’unun “Fikrim yok”, %4’ünün “Kesinlikle katılmıyorum” ve %3’ünün “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdiği görülmüştür.

Tablo 3.33. Güvenlik Kültürü Anket Sorusu-18 Bulguları



Anketin ikinci ve üçüncü bölümünden elde edilen veriler, Bağımsız Gruplar t-testi ile analiz edilmiştir. Bağımsız Gruplar t-testi ile elde edilen Normallik testi verileri Tablo 3.34’te gösterilmektedir. Elde edilen veriler ışığında, Normallik testine göre; Levene testi Anlamlılık Değeri 0,05’ten büyük olması sebebiyle analiz sonuçlarının normal dağılım

(homojen dağılım) gösterdiği görülmektedir. Bağımsız Gruplar t-testi sonucunda Anlamlılık Değeri (2-yönlü değeri)'nin 0,05'ten küçük olması nedeniyle (Bahar, 2015) Farklılık Yönetimi algısının düşük olduğu, iyi uygulanmadığı ve Farklılık Yönetimi algısının yüksek olduğu, iyi uygulandığı şirketlerde Güvenlik Kültürü konusunda anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir.

Tablo.3.34. Bağımsız Gruplar t-testi

		Levene'nin Varyansların Eşitliği Testi		Ortalamaların Eşitliği için t-testi						
		F değeri	Anlamlılık düzeyi	T değeri	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık düzeyi (2-yönlü)	Ortalama fark	Std. Hata Farkı	95% Farkın Güven Aralığı	
									Alt	Üst
Güvenlik Kùl. Ort	Eşit varyanslar varsayılmıştır	,462	,498	-4,834	106	,000	-,44300	,09163	-,62467	-,26133
	Eşit varyanslar varsayılmamıştır			-5,003	83,868	,000	-,44300	,08854	-,61908	-,26692

Bağımsız Gruplar t-testi verilerine göre, Farklılık Yönetiminin başarıyla uygulandığı işyerlerinde çalışanların (N=38) Güvenlik Kültürü algısı yüksek olarak değerlendirilmiştir (Ortalama fark=3,3350).

Başarılı bir Farklılık Yönetimi uygulaması olmayan işyerlerinde çalışanların (N=70) Güvenlik Kültürü algısının düşük olduğu (Ortalama fark=2,8920) verileri elde edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 3.35'te yer almaktadır.

Tablo 3.35. t-testi Grup İstatistik Verileri

	FarkYön	N	Ortalama fark	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması
GüvenlikKùltOrt	1,00	70	2,8920	,47206	,05642
	2,00	38	3,3350	,42063	,06823

Elde edilen veriler hususunda; İSG penceresinden bakılarak, çalışan farklılıklarının örgüt içindeki yönetimi ve farklılık yönetiminin güvenlik kültürü ile ilişkisi, dolayısıyla İSG ile ilgisi araştırılmıştır.

Araştırmamızda, çalışanları iş kazalarının büyük bir kısmını oluşturan güvensiz hareketleri sergilemeye iten sebeplerin ve durumların arasında sayılan, (farklılıklarından kaynaklanan) mobbing, ayrımcılık vb. olumsuz unsurların rolünü irdeleme amaçlanmıştır. Bu amaçla çalışmamızda, farklılık yönetimi algısı yüksek işyerlerinde çalışanların güvensiz hareket sergileme eğilimi ile farklılık yönetimi algısı düşük olan işyerlerinde iş görenlerin, güvensiz hareket sergileme eğilimi karşılaştırılmaktadır.

Çalışmamızda nicel araştırma yöntemlerinden Genel Tarama Modeli kullanılmıştır. Örneklem seçiminde Uygun Örnekleme Yöntemi seçilmiş ve veri toplama yöntemi olarak anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara üç bölümden oluşan anket yönlendirilmiştir. Anket çalışması internet üzerinden Google Forms uygulaması ile paylaşılmıştır. Anketin birinci bölümündeki sorularda demografik bilgiler yer almaktadır. Buna göre, verilerin analiz çalışmasında, öncelikle sosyodemografik değişkenler tanımlayıcı istatistik analizi (frekans değerleri ve yüzdelik değerler) uygulanmıştır. Elde edilen verilere göre katılımcıların %23'ü (N:25), hizmet, %15'i (N:16) üretim, %9'u (N:10) sağlık sektöründen olup, sektörel olarak en sık çalışılan kısmı bu üç grup oluşturmaktadır.

Katılımcıların %64'ü (N:70) erkek iken %36'sı (N:39) kadındır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunu oluşturan grup olarak %48'i (N:52) 34 - 41 yaş arası, %28'i (N:30) lise mezunu ve %28'i (N:31) ön lisans mezunudur. Çalışma süreleri incelendiğinde ise; katılımcıların büyük bir kısmını %28'i (N:31) ile 6 -10 yıl ve %28'i (N:31) ile 11 - 15 yıl çalışma süresine sahip gruplar oluşturmaktadır.

İkinci ve üçüncü bölümde toplam 32 adet beşli Likert soru tipi kullanılmıştır. İfadelerin cevaplar bölümü 1-Kesinlikle katılmıyorum, 2- katılmıyorum, 3-fikrim yok, 4-katılıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum ifadelerini içermektedir. Bu bölüm için toplanan veriler SPSS 22 versiyonundaki istatistik programı ile analiz edilmiştir.

Anketin ikinci ve üçüncü bölümünü oluşturan kısımlardan elde edilen veriler, soru bazlı olarak incelenmiş ve tablolar halinde sunulmuştur.

Ankette soruların bir kısmının olumlu bir kısmının olumsuz olması nedeniyle, ölçek içerisinde Bölüm 2.5. alt başlığında belirtilen bazı sorular ters kodlanmıştır. Anketin güvenilirliğini ölçmek için SPSS üzerinden Cronbach Alfa güvenilirlik analizi yapılarak anketin Farklılık Yönetimini kapsayan bölümü için Cronbach Alfa Güvenlik Katsayıları 0,835 ve anketin Güvenlik Kültürünü kapsayan bölüm için Cronbach Alfa Güvenlik Katsayıları 0,793 olarak elde edilmiştir. Yang ve Green, Cronbach Alfa Katsayısı 1'e yaklaştıkça bunun, ölçekte yer alan maddelerin iç tutarlılığının yüksek olduğunu gösterdiğini ifade etmektedir. Cronbach Alfa Katsayısının $<0,4$ olarak elde edilmesi durumu ise ölçekte yer alan maddelerin iç tutarlılığını zayıf olarak tanımlamaktadır (Yang ve Green, 2011).

Ankette yer alan maddelerin iç tutarlılığının uygunluğu elde edilmesi neticesinde, hipotez modelinin bağımlı değişkeni olan Güvenlik Kültürü ölçeğine Faktör Analizi uygulanmıştır. Data seti, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO değeri) 0,6'dan büyük olarak elde edilmiş ve 0,727 bulunmuştur. Ayrıca, Anlamlılık düzeyi ,0 çıkarak anlamlı değer vermiştir. Bu nedenle çalışmamız Faktör Analizine uygun olarak değerlendirilmiştir. Örnek büyüklüğünün Faktör Analizi için uygun olup olmadığını görebilmek için yapılan test sonucunda, KMO değeri $0,727 > 0,6$ olması sebebiyle örneklemin Faktör Analizi uygulaması için yeterli olduğu görülmüştür (Çokluk ve ark., 2012).

SPSS programı tarafından veriler analiz edilerek 6 faktör belirlenmiştir. Bu faktörlerin data setinin %62.997'sini oluşturduğu görülmüş ve araştırmalarda data setinin yarısından fazla olması istenmesi nedeniyle, elde edilen sonuç "kabul edilebilir" olarak değerlendirilmiştir.

Çalışmamızın verilerini yorumlamak amacıyla Bağımsız Gruplar t-testi uygulaması seçilmiştir. Bağımsız Gruplar t-testi uygulamasına geçilmeden önce Farklılık Yönetimi ve Güvenlik Kültürü ölçek verilerinin ortalaması alınarak veriler analize uygun hale getirilmiştir. Daha sonra, Normallik Testi uygulaması ile analiz sonuçlarının homojenlik durumu değerlendirilmiştir ve Bağımsız Gruplar t-testi ile veriler analiz edilmiştir.

Tablo.3.2'te yer alan Bağımsız Gruplar t-testi sonuçlarına göre Anlamlılık düzeyi (2-uçlu değeri) 0,05'ten küçük olarak elde edilmiştir (0.00). Farklılık Yönetiminin iyi uygulanmadığı işyerleri ile Farklılık Yönetiminin iyi uygulandığı şirketler karşılaştırılmıştır. Bu iki grup arasında, işyerlerinde iş görenlerin Güvenlik Kültürü

algısı/uygulaması konusunda anlamlı bir fark bulunduğu tespit edilmiştir. Farklılık Yönetiminin başarıyla uygulandığı şirketlerde (N=38), bu işyerinde çalışanların Güvenlik Kültürü algısı yüksekken (Ortalama fark=3,3350) Farklılık Yönetiminin başarıyla uygulanmadığı şirketlerde (N=70), bu işyerinde çalışanların Güvenlik Kültürü algısı düşük (Ortalama fark=2,8920) olarak görülmektedir. Sonuçlar, “*H1: Farklılık yönetiminin iyi uygulandığı şirketlerde güvensiz hareketler azalmaktadır*” hipotezini doğrulamaktadır. Buna göre, farklılık yönetiminin başarılı olarak uygulandığı işyerlerinde/örgütlerde, çalışanların güvenlik kültürü algısının yüksek olduğu elde edilmektedir. Güvenlik kültürü algısı yüksek olan iş görenlerde, güvensiz hareketleri sergileme eğiliminin az olacağı düşünülmektedir. Çalışanların güvensiz hareketleri sergileme eğiliminde görülecek azalmanın, yaşanabilecek iş kazalarını büyük oranda engelleyebileceği değerlendirilmektedir. İş kazalarının %88’inin güvensiz hareketlerden kaynaklanması nedeniyle (Altay, 2018), yeni bir yaklaşım olarak, farklılık yönetimi uygulamalarının başarıyla uygulandığı iş yerlerinde iş kazalarını azaltıcı/önleyici çalışmalar olarak değerlendirileceği düşünülmektedir.

Güvensiz hareketlerin temelinde çevresel uyaranlara ek olarak kişinin psikolojik ve fizyolojik durumu yer almaktadır. Çalışanları, güvensiz hareketler sergilemeye iten sebeplerin bazıları; Şaşkınlık, dalgınlık, telaş, İkaz ve uyarılara uymama eğilimi, İşyeri talimatlarına direnç, İşyeri disiplinine karşı direnç, Umursamazlık, İşe ve işyerine karşı olumsuz tutum, Çalışma ortamından rahatsız olma, Çalışma arkadaşlarından rahatsız olma gibi sebeplerdir (Altay, 2018) ve bu durumlar farklılık yönetiminin başarısız uygulandığı durumlar için de geçerlidir. Bu nedenle farklılık yönetiminin iyi uygulandığı işyerlerinde güvenlik kültürü algısının da yüksek olacağı, güvenlik kültürü algısı yüksek çalışanların da daha az güvensiz hareketlerde bulunacağı değerlendirilmektedir.

Farklılık yönetimini başarılı bir şekilde uygulayan kurum çalışanlarında işyerine ait olma hissinin arttığı, personel devrinin azaldığı, şirket kurallarına uyumun arttığı, işe devamsızlıkların azaldığı, yüksek moral, güçlü ve açık iletişim gibi pozitif enstrümanların daha çok görüldüğü tespit edilmiştir (Fettahlıoğlu ve Tatlı, 2015). Bu çalışma sonuçları da mevcut araştırmanın sonuçlarını desteklenmektedir.

Çalışanlara yönelik mobbing, taciz ve ayrımcılığın olmadığı işyerlerinde çalışan memnuniyetinin arttığını, çalışan verimliliğinin arttığını, bunun yanında iş tatmini

yaşandığını ve kişinin iş başarısının yükseldiğini göstermektedir (Vinković ve Bešlić, 2011). Bu sonuçlara göre farklılık yönetiminin iyi uygulandığı işyerlerinde çalışanların şirket güvenlik kültürüne daha bağlı olarak çalışacağı sonucuna ulaşılabilmektedir. Buna göre, çalışmamızın verileri desteklenmektedir.

Araştırmanın sınırlılıkları olarak; Farklılık yönetimi, Avrupa Birliği ülkelerinde ve Amerika, Kanada, Avustralya gibi ülkelerde işletme yönetimi başlığı altında çalışmalarla gelişmiş olsa da ülkemiz için kısmen yeni sayılabilecek bir alandır. Ayrıca ülkemizde de yönetsel boyut dışında bir temelde farklılık yönetiminin incelenmesine dair literatürde karşılaştırılabilecek bir çalışma yer almamaktadır. Diğer sınırlılık yaratan unsurlar, katılımcıların sadece Türkiye'de bulunuyor/çalışıyor olması ve verilerin online olarak elde edilmiş olmasıdır. Bu durum genellenebilirlik açısından bir kısıt oluşturmaktadır.

4. SONUÇLAR

Bu çalışmada farklılık yönetimi İSG temelinde incelenmiştir.

İSG çalışmaları iş kazaları ve meslek hastalıklarını engellemeye, engellenemeyen durumlarda da negatif etkisini azaltmayı hedeflemektedir. İSG çalışmalarının yalnız bireysel değil, aynı zamanda toplumsal boyutu da bulunmaktadır. Ek olarak iş kazaları, işveren ve devlet açısından görünen ve görünmeyen maddi sonuçlara da sahiptir. Tüm bu nedenlerle işletmeler iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek için önleyici yaklaşımda bulunmaktadırlar. Önleyici yaklaşım çalışmalarının başında, işyerlerinde, çalışanlar tarafından sahiplenilen bir güvenlik kültürü oluşturulabilmesi gelmektedir. Güvenlik kültürü kurulu bulunan kurumda, üst yönetimin önceliğini güvenlik, iletişim ve eğitimler üzerine yoğunlaştırdığı görülmektedir. Bunun sonucu olarak, bu yaklaşımı benimsemiş işyerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemede önemli bir adım atıldığı sonucuna ulaşılmıştır (Hoşten, 2021) (Çol, 2019).

Çalışmamızda, işyerlerinin farklılıklarını yönetme şekilleri ve bu işyerlerinde çalışanların güvenlik kültürü algıları incelenmiştir. Farklılık yönetimi algısına sahip olunan işyerlerinde, çalışanların güvensiz hareket sergileyip sergilememe durumları ile farklılık yönetimi algısı düşük olan işyerlerinde çalışanların güvensiz hareket sergileme durumları değerlendirilmiştir. Çalışmamız sonucunda:

1. Farklılıklarını başarılı bir şekilde yönetemeyen işyerleri ile (farklılık yönetimi algısının düşük olduğu işyerleri ile) farklılıklarını başarılı bir şekilde yöneten işyerleri arasında (farklılık yönetimi algısı yüksek olan işyerlerinde) çalışanların Güvenlik Kültürü konusunda anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir.
2. Farklılıklarını başarıyla yöneten işyerlerinde, çalışanlarda güvenlik kültürü algısının yüksek olduğu, bunun yanında, farklılıklarını başarıyla yönetemeyen işyerlerinde çalışanların güvenlik kültürü algısının düşük olduğu elde edilmektedir.
3. İş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemede güvenlik kültürünün olumlu olması arasında pozitif doğrusal ilişki (pozitif korelasyon) bulunmaktadır. Bu nedenle, farklılık yönetimini iyi uygulayan şirketlerde güvenlik kültürünün artmasıyla birlikte, iş kazalarında azalma görülmesi beklenmektedir.

4. Farklılık yönetiminin işletmeye sağlayacağı somut faydalardan biri de İSG çalışmalarından elde edilen verimde artış görülmesidir. İşletmeye yansiyacak iş kazalarından kaynaklanan görünen ve görünmeyen maliyetler önlenebilecektir.
5. Farklılık yönetimini başarıyla uygulayan işyerlerinde çalışanların örgüte bağlılıklarının, çalışan motivasyonunun ve çalışanlar arası iletişimin artması gibi avantajlar görülmektedir. Bu sayede, çalışanların İSG çalışmalarına gönüllü katılımında da artış ve işletmede yerleşik bir güvenlik kültürü oluşması beklenmektedir.
6. Farklılık yönetimini başarıyla uygulayabilen kurum çalışanlarında örgüte aidiyet artmakta, sosyal ve psikolojik yönden iyilik hali görülmektedir. Çalışan aidiyeti ise şirket politikalarına, yasalara ve mevzuatlara uyumu sağlayacak, ek olarak çalışanda güvenlik kültürüne uyumu da beraberinde getirmesi beklenmektedir. Çalışanlarda iyilik halinin artmasıyla güvensiz hareketlerden kaynaklanacak iş kazaları da engellenebilecektir.
7. Literatürde, farklılıkları yönetmenin sağlayacağı avantajlar arasında farklılık yönetiminin iş doyumunu arttırdığı, işe devamsızlıkları azalttığı, örgüte bağlılığı arttırdığı, işgücü devrini azalttığı, motivasyonu arttırdığı, kurum itibarını yükselttiği, tüketici trendlerinin yakalandığı, geniş bir personel havuzundan faydalanma sağladığı gibi hususlar üzerinde durulurken, çalışmamız göstermektedir ki İSG açısından da farklılık yönetiminin olumlu katkıları bulunmaktadır.
8. İSG çalışmalarının geliştirdiği bir alan da farklılık yönetimi uygulamalarıdır. Literatürde, farklılık yönetimi konusunda yapılmış çalışmaların İSG bakış açısıyla birlikte değerlendirildiği çalışmalar şu an için literatürün eksik kalan, geliştirilmeye açık bir alanıdır.
9. Çalışan davranışlarını daha iyi analiz ederek çalışanların güvensiz hareket sergileme eğilimlerini azaltmak mümkündür. İşletmeler, farklılıklarını başarıyla yöneterek mobbing, iş tatminsizliği vb. gibi çalışan üzerindeki olumsuzlukları azaltabilir, iş kazaları oranlarında düşüş elde edebilirler.

Literatürde daha önce yapılan araştırmalar (Özan ve Polat, 2013) (Wrench, 2007) (Mullins, 2010) (Çakır, 2011) (Duman, 2013) farklılık yönetimini yönetsel açıdan ele almaktadır. Çalışmamızın İSG odaklı olması nedeniyle, alandaki eksikliği gidermeye

katkı sağlayacağı ve daha önce yapılan çalışmalara da farklı bir boyut katacağı düşünülmektedir. Ayrıca çalışma sırasında oluşturulan anket çalışmasıyla elden edilen sayısal verilerin, gelecek çalışmalara kaynak olabileceği ve çalışmanın geliştirilebileceği değerlendirilmektedir.

Çalışmadan elde edilen sonuçlara yönelik öneriler aşağıdaki gibidir:

- Kurum içinde, farklı özelliklere sahip çalışanların yönetilmesi amacıyla işletmeler, farklılık yönetimi uygulamalarına ağırlık vermelidir. Bu sayede çalışanların kendilerini ayrımcılığa uğramış ve değersiz hissetmemeleri konusunda yapılan sistemli ve kalıcı çalışmalar elde edilebilecektir.
- Örgütlerde farklılık yönetiminin başarılı bir şekilde uygulanması ile çalışanlarda, çalıştıkları işletmelerin prosedürlerine, İSG kurallarına vb. çalışmalarına daha yüksek düzeyde uyacağı düşünülmektedir.
- Çalışmamıza göre, farklılık yönetiminin kuruma katacağı değerlerden birinin de İSG farkındalığıdır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda farklılık yönetimi İSG boyutuyla da ele alınabilir.
- İSG profesyonellerinin, farklılık yönetimi konusunda duyarlı olmasının ve işyerinde uygulanacak farklılık yönetimi uygulamalarına aktif olarak katılmasının iş kazalarını azaltmada önemli olabileceği değerlendirilmektedir.
- Gelecekte yapılacak olan araştırmalarda, farklılık yönetimi bağımsız değişkeninin sosyodemografik değişkenler olan cinsiyet, eğitim durumu, çalışma tecrübesi süresi ve çalışılan sektörler gibi farklı bağımsız değişkenlerle beraber güvenlik kültürüne etkisi ele alınarak literatüre katkı sağlanabilir.

KAYNAKLAR

- (HFACS), T. H. (2014). *About HFACS, Inc.* 2023 tarihinde <https://www.hfacs.com/hfacs-framework.html> adresinden alındı
- (2023). 2023 tarihinde T.C. Dışişleri Bakanlığı Web Sitesi: <https://www.mfa.gov.tr/who.tr.mfa> adresinden alındı
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012, 6 20). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6331.pdf> adresinden alındı
- Akıllı, H., & Aydoğdu, Ö. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi. *MTA Dergi*, s. 245-250.
- Aktekin, M. R. (1991). İşçi Sağlığının Önemi ve Temel Özellikleri. *İşçi Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu*, (s. 79). Ankara.
- Alam, M., & Shin, D. (2021). Moderated Mediation Model of Employee Experienced Diversity Management: Openness to Experience, Perceived Visible Diversity Discrimination and Job Satisfaction. *International Journal of Manpower*, 42(5), s. 733-755.
- Altay, A. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Oluşturulmasında Halkla İlişkilerin Sosyal Sorumluluk Rolü ve İşlevi. İstanbul: T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Armstrong, C., Flood, C., Guthrie, P., Liu, W., Maccurtain, S., & Mkamwa, T. (2010). The Impact of Diversity and Equality Management on Firm Performance: Beyond High Performance Work Systems. *Human Resource Management*, 49(6), s. 977-998.
- Arslanoğlu, A., & Yıldız Ölmez, A. (2023). Farklılıkların Yönetiminin İş Doyumu Üzerine Etkisinde İnfomal İletişimin Düzenleyici Rolü. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*, 5(1), s. 54-72.
- Ashforth, B. E. (1985). Climate Formation: Issues and Extensions. *Academy of Management Review*, 10(4), s. 837-847.

- Atasoy, Z. (2012). Farklılıkların Yönetimi: Üniversite Öğrencilerinin Ayrımcılık Algısının Öğrenci Başarı Düzeyine Etkisi. *Yüksek lisans Tezi*. Karaman: T.C. Karamanoğlu Üniversitesi.
- Avrupa Komisyonu. (2007). *Farklılıkların Yönetimi İçin Eğitim Elkitabı*. Avrupa Topluluğu Eylem Programı. 2023 tarihinde <https://www.idm-diversity.org/files/EU0708-TrainingManual-tr.pdf> adresinden alındı
- Avrupa Komisyonu İstihdam, Sosyal İşler ve Fırsat Eşitliğinden Sorumlu Genel Direktörlüğü . (2007). *Ayrımcılığın Engellenmesi ve Farklılıkların Yönetimi Eğitimi VT 2006/009*. Avrupa Komisyonu İstihdam, Sosyal İşler ve Fırsat Eşitliğinden Sorumlu Genel Direktörlüğü .
- Aydın, Ö. (2007). *Farklılık Yönetimi Kadını Nasıl Etkiledi?* 2023 tarihinde Capital Dergisi: <https://www.capital.com.tr/capital-dergi/capitalde-bu-ay/farklilik-yonetimi-kadini-nasil-etkiledi> adresinden alındı
- Aytan, O. A. (2021). Hareketli Avcı-Toplayıcı Grupların Yaşam Biçimiyle Yerleşik Çiftçi Toplulukların Yaşam Biçimi Arasındaki İnsan-Mekân İlişkisinin Mukayesesi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 979-1012.
- Ayyıldız, F., & Çam, D. İ. (2020). İş Stresi ve Güvenlik Performansı Arasındaki İlişkide Güvenlik İkliminin Düzenleyici Rolü: Sağlık Sektöründe Bir İnceleme. *Psikoloji Çalışmaları*, 40(2), s. 451-475.
- Bahar, M. (2015). T Test Tablo Okuma. Fatih Üniversitesi.
- Bal, C. G., & Karakuş, F. N. (2018). Farklılıkların Yönetimi Konusu Üzerine Yapılan Lisansüstü Tez Çalışmalarına Yönelik Bir İçerik Analizi: 2003-2017 Dönemi. *İşletme Bilimi Dergisi (JOBS)*, 6(2), s. 99-113.
- Balay, R., & Sağlam, M. (2004). Eğitimde Farklılıkların Yönetimi Ölçeğinin Uygulanabilirliği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi*2-46, s. 32-46.
- Bean, R., Sammartino, A., O'Flynn, J., Lau, K., & Nicholas, S. (2001). Using Diversity Climate Surveys: A Toolkit for Diversity Management, Programme for the

Practice of Diversity Management by Department of Immigration and Multicultural Affairs (DIMA) and Australian Centre for International Business (ACIB). (N. Aksu, Derleyici)

Bergen, C. V., Soper, B., & Foster, T. (2002). Unintended Negative effects of Diversity Management. *Public Personel Management*, 31(2), s. 239-251.

Bilimoria, K., & Nathwani, J. (2020). Understanding the Role of Human Factors in Occupational Accidents: A Case Study of Construction Workers in India. *Safety Science*(121), s. 182-191.

Brewer, M. B. (2001). The Many Faces of Social Identity: Implications for Political Psychology. *Political Psychology*, 22(1), s. 115-125.

Buchanan, T., Johnson, J., & Goldberg, L. (2005). Implementing a Five-Factor Personality Inventory for Use on the Internet. *European Journal of Psychological Assessment*, 21(2), s. 115–127.

Büyüköztürk, Ş. (2013). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum.

Caroll, S. B. (2005). Evolution at Two Levels: On Genes and Form. *PLoS Biology*, 3(7), s. 1159-1166.

Cerev, G., & Köseoğlu, Y. (2018). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Bursa: Dora Basım-Yayın Dağıtım Ltd. Şti.

Choudhry, R. M., Fang, D., & Lingard, H. (2009). Measuring safety climate of a construction company. *Journal of Construction Engineering and Management*, s. 890-899.

Cohen, S., Kessler, R. C., & Underwood Gordon, L. (1995). *Strategies for Measuring Stress in Studies of Psychiatric and Physical Disorders*. Oxford University Press.

Cole, M., & Salimath, S. (2013). Diversity Identity Management: an Organizational Perspective. *Journal of Business Ethics*, 116, s. 151-161.

Cooper, M. (2000). Towards a Model of Safety Culture. *Safety Science*, 36, s. 111-136.

- Cox, S., & Cox, T. (1991a). The Structure of Employee Attitudes to Safety: A European Example. *Work & Stress*, 5(2), s. 93-106.
- Cox, S., & Cox, T. (1991b). The Structure of Employee Attitudes to Safety. *A European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1(1), s. 63-71.
- Çakır, E. (2011). Farklılıkların Yönetimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Karaman Valiliği'nde Bir Uygulama. T.C. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi.
- Çalışkan, S., Ünal, Z., Kalafatoğlu, Y., & Üçler Akün, F. (2015). Yöneticilerin Algılanan Kültürel Zekâsı, Çalışanın Farklılık İklimi Algısı, Gelişime Açıklık ve Örgütsel Sinizm Etkileşimi Üzerine Turizm Sektöründe Bir Araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(1), s. 1-11.
- Çiçek, Ö., & Öçal, M. (2016). Dünyada ve Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, s. 106-129.
- Çiftçioğlu, C. T. (2012). Yaşama Hakkı. *TBB Dergisi*, s. 137-168.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve Lisrel Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çol, S. (2019). Çay İşletmelerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Algılarının Değerlendirilmesi. Rize: T.C. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Daban, C. (2019). Küresel İlişkiler Çağında İnsan Haklarının Önemi ve Tarihsel Gelişimi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 6(3), s. 164-186.
- Darwin, C. (1859). *On the Origin of Species by Means of Natural Selection, or the Preservation of Favoured Races in the Struggle for Life*. London: John Murray.
- Dean, J., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), s. 341-352.

- Dekker, S. (2006). *The Field Guide to Understanding Human Error*. Ashgate Publishing, Ltd.
- Demirbilek, T. (2005). *İş güvenliği kültürü*. İzmir: Dokuz Eylül Yayınları.
- Duman, M. D. (2013). Farklılıkların Etkin Yönetiminde Kullanılan Halkla İlişkiler Stratejileri Bir Kamu Kurumu Olarak Emniyet Teşkilatı. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler Anabilim Dalı.
- Dursun, S. (2011). Güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerine etkisine yönelik bir uygulama. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eyison Mutlu, H. (2021). Meslek Hastalıkları. Ankara: T.C: Ankara Üniversitesi. Mart 18, 2023 tarihinde https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/101761/mod_resource/content/2/ISG_1.%C3%BCnite_2022.pdf adresinden alındı
- Fettahlioğlu, Ö., & Tatlı, H. (2015). Örgütsel Bağlılık ve Farklılıkların Yönetimi Algılamaları Arası İlişkilerin Saptanmasında Demografik Farklılıklara Yönelik İnceleme. *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), s. 119-140.
- Fleming, M. (2005). A Grounded Theory of Safety Culture. *Safety Science*, s. 125-143.
- Giddens, A. (2006). *Sociology*. Polity Press.
- Gomes, J. M., Sousa, M. J., & Coelho, D. (2021). Occupational Scidents in the Construction Industry: A Review of the Human Factors. *Safety Science*(135), s. 105-141.
- Gorsuch, R. L. (1983). *Factor Analysis*. Hillsd.
- Groschl, S. (2011). *Diversity in The Workplace: Multidisciplinary and International Perspectives*. Burlington: Gower Publishing.
- Güney, M. (2021). 2023 tarihinde www.meslekhastaligi.net: <https://www.meslekhastaligi.net/bernardino-ramazzini-ve-diatriba/> adresinden alındı

- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş.
- Gürsoy, A., & Topçu, M. K. (2020). Güvenlik İkliminin Belirleyicileri: Demografik Faktörler. *T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 21-35.
- Han, S., & Kim, D. (2018). The Impact of Safety Culture on Safety Performance in High-Risk Industries. *International Journal of Industrial Ergonomics*, s. 49-57.
- Harrison, D. A., Price, K. H., Gavin, J. H., & Florey, A. T. (2002). Time, teams, and task performance: Changing effects of surface- and deep-level diversity on group functioning. *Academy of Management Journal*, 45(5), s. 1029–1045.
- Health and Safety Commission. (1993). *ACSNI Human Factors Study Group. Third Report. Organising for Safety*. London: H.M.S.O.
- Heinrich, H. W. (1931). *Industrial Accident Prevention: A Scientific Approach* (1 b.). New York&London: New York: McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Heinrich, H. W. (1941). *Industrial Accident Prevention: A Scientific Approach* (2 b.). New York&London: McGraw-Hill Book Company Inc.
- Hoşten, G. (2021). Akademik Personel ve Öğrenciler İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Güvenlik İklimi Modellemesi. İstanbul: T.C. İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- HSC, International Nuclear Safety Advisory Group. (1986). Summary Report on the Post-accident Review Meeting on the Chernobyl Accident. *Safety Series No. 75-INSAG-1*.
- Hughes, P., & Ferrett, E. (2005). *Introduction to Health and Safety at Work*. Italy: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- ILO Türkiye. (2023). 2023 tarihinde ILO: <https://www.ilo.org/ankara/about-us/lang--tr/index.htm> adresinden alındı
- İnce, M., Gül, H., & Korkmaz, O. (2015). Çalışanların Farklılıkların Yönetimine İlişkin Algılarında Demografik Değişkenlerin Etkisi:Özel Sektörde Bir Araştırma. *T.C. Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3), s. 111-126.

- Kağıtçıbaşı, Ç. (2012). *Günümüzde İnsan ve İnsanlar Sosyal Psikolojiye Giriş*. İstanbul: Evrim.
- Kalaycı, S. (2010). *SPSS Applied Multivariate Statistical Techniques*. Ankara: Asil Publication.
- Karaahmetoğlu, A. (2022). Türkiye Cumhuriyeti'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminin Temel Dinamikleri ve Uygulama Alanı. *USOBED Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, s. 123-147.
- Karabulut, Ö. (2023). Türk Harb-İş Sendikası Web Sitesi: <https://harb-is.org.tr/wp-content/uploads/2020/02/OK.ppt> adresinden alındı
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, s. 285-308.
- Kelly, V., Els, C., & Rossouw, L. (2020). Exploring the Unique Contributions of Nurses from Different Cultural Groups in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 72(3), s. 1-13.
- Kılıç, A. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Çalışanların Algılarının İş Tatminleri ile İlişkisi (Metal İşletmesinde Bir Araştırma). Ankara: T.C. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılış, İ. (2014). *6331 Sayılı Kanun Çerçevesinde Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği*. Bursa: Dora Yayıncılık.
- Kılış, İ. (2018). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Bursa: Dora Yayıncılık.
- Kline, P. (1979). *Psychometrics and Psychology*. London.
- Kossek, E. E., & Zonia, S. C. (1993). Assessing Diversity Climate: A Field Study of Reactions to Employer Efforts to Promote Diversity. *Journal of Organizational Behaviour*, 14(1), s. 61-81.
- Köksalan, N. (2019). Farklılıkların Yönetimi. *Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 3(6), s. 51-66.

- Küçük, N. (2016). Schwatz'ın "Değer Yönelimleri Ölçeği" İle Türkiye'deki Öğrenciler Üzerine Yapılmış Olan Bazı Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 57, s. 280-296.
- Küçükkalay, A. (1997). Endüstri Devrimi ve Ekonomik Sonuçlarının Analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, s. 51-68.
- Lee, S., Mountain, J., & Koenig, B. (2001). The Meanings of "Race" in the New Genomics: Implications for Health Disparities Research. *Yale J Health Policy Law Ethics*, 3(1), s. 33-75.
- Lewontin, R. C. (1972). The Apportionment of Human Diversity. *Evolutionary Biology*, 6, s. 381-398.
- Linnehan, F., & Konrad, A. (1999). Diluting Diversity: Implications For Intergroup Inequality In Organizations. *Journal Of Management Inquiry*, 8(4), s. 399-414.
- Mammadli, S. (2020). Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kurumsallaşma Süreci. 15. Ankara: T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Maqsoom, A., Musarat, M., Mubbasit, H., Alaloul, W., Ashraf, H., Rabbani, M., & Shaheen, I. (2024). Extrinsic workforce diversity factors: An impact of employee characteristics on productivity. *Ain Shams Engineering Journal*.
- Mccrae, R. R., & Costa, P. T. (1997). Personality Trait Structure as a Human Universal. *American Psychologist*, 52(5), s. 509-516.
- Mcewen, B. S. (2007). Physiology and Neurobiology of Stress and Adaptation: Central Role of the Brain. *Physiological Reviews*, s. 873-904.
- Mckay, P., Avery, D., & Morris, M. (2008). Mean Racial-Ethnic Differences In Employeesales Performance: The Moderating Role Of Diversity Climate. *Personnel Psychology*, 61(2), s. 349-374.
- Mckinnon, C. K., & Klinge, V. (2015). Revisiting Heinrich's Theory of Accident Causation: A Reflection on the State of the Art. *Safety Science*, s. 135-144.
- Mcneil, W. (1994). *Dünya Tarihi*. (A. ŞENEL, Çev.) Ankara: İmge Kitapevi.

- Mercan, N. (2016). A Study about the Relationship Between Differences in Business Management and Development of Openness on Gender Equality. *Press Academia Procedia*, 2(1), s. 443 - 448.
- Miner, J. B. (2002). Organizational Behavior: A Critical Review. *Journal of Management*, s. 399-421.
- Mor Barak, M. E., Cherin, D. A., & Berkman, S. (1998). Organizational and personal dimensions in diversity climate ethnic and gender differences in employee perceptions. *The Journal of Applied Behavioral*, 34(1), s. 82–104.
- Mullins, J. L. (2010). *Management Organizational & Behaviour Financial Times*. Prentice Hall.
- Nagel, J. (1994). Constructing Ethnicity: Creating and Recreating Ethnic Identity and Culture. *Social Problems*, 41(1), s. 152-176.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2002). Safety Climate And Safety Behaviour. *Australian Journal of Management*, s. 67-75.
- Nişancı, Z., Mayatürk Akyol, E., & Özmutaf, N. M. (2016). Farklılıklar Kapsamında Davranış Tarzları ve Bireysel Performans: Beyaz ve Mavi Yakalı Çalışan Perspektifi. *Yönetim ve Ekonomi*, 23(1), s. 287-307.
- Oshagbemi, T. (2003). Personal Correlates of Job Satisfaction: Empirical Evidence From UK Universities. *International Journal of Social Economics*, 30, s. 1210-1232.
- Osman, W., Rambeli, M. F., & Ibrahim, M. A. (2020). The Impact of Entrepreneurial Leadership on Organizational Innovation: The Mediating Role of Organizational Learning. *International Journal of Business and Society*, s. 558-569.
- Öksüz, Y., & Güven, E. (2012). Farklılıklara Saygı Ölçeği (FSÖ): Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *International Journal of Social Science*, 5(5), s. 457-473.
- Özan, M. B., & Polat, M. (2013). İlköğretim Öğretmenlerinin Farklılıkların Yönetimine Yönelik Algıları: Muş İli Örneği. *E-International Journal of Educational Research*, 4(4), s. 55-77.

- Özer, T. (2018). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun İş Kazalarına Etkisi: 2012 Yılı 2016 Yılı İstatiksel Karşılaştırılması. İstanbul: T.C. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 2023 tarihinde alındı
- Özkan, F., & Kaygısız, E. G. (2020). Farklılıkların Yönetimi ve Bilgi Paylaşımı İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(3), s. 1-19.
- Özkan, Y., & Arpat, B. (2017). Temel Demografik Faktörlerin İş Güvenliği Kültürü Üzerine Etkisi, Denizli İli-Metal Sektörü Örneği. *Second ICPESS (International Congress on Politic, Economic and Social Studies)*, s. 76-97.
- Patton, M. Q. (2005). *Qualitative Research Encyclopedia of statistics in behavioral science*. Wiley & Sons, Ltd.
- Pitts, W., Hicklin, K., Hawes, P., & Melton, E. (2010). What Drives The Implementation of Diversity Management Programs? Evidence From Public Organizations. *Journal of Public Administration Research Theory*, 20(4), s. 867-886.
- Polatoğlu, M. G., & Sincar, S. (2018, 12 27). Avrupa'da İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Ortaya Çıkması ve Türkiye'deki Uygulamaları. *Atatürk Dergisi*, 7(2), s. 71-96.
- Poon, J., & Sawang, S. (2021). Entrepreneurial Orientation and Firm Performance: The Role of Innovation and Competitive Advantage in the Context of SMEs. *Journal of Small Business Management*, 59(3), s. 544-562.
- Probst, T., Brubaker, T., & Barsotti, A. (2016). Behavior-Based Safety Interventions in the Workplace: A New Classification and Review of the Evidence. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), s. 286-307.
- Quick, J. C., & Quick, J. D. (2017). *Stress in the Workplace: Past, Present, and Future*. Oxford University Press.
- Reason, J. (1990). Human Error: From Theory to Prevention. *Applied Ergonomics*, 21(5), s. 320-327.

- Salman, M. (2019). İş Sağlığı ve Güvenliği. Siirt: T.C. Siirt Üniversitesi İSG Ders Notları. Mart 18, 2023 tarihinde <https://www.siirt.edu.tr/dosya/personel/isg-ders-notlari-siirt-201911415210516.pdf> adresinden alındı
- Scott, C. R., Connaughton, S. L., Diaz-Saenz, H. R., Maguire, K., Ramirez, R., Richardson, B., . . . Morgan, D. (1999). The impacts of communication and multiple identifications on intent to leave : A multimethodological exploration. *Management Communication Quarterly*, s. 400 – 435.
- Selek, H. S. (2020). *İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Temel Konular*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Selye, H. (1974). *Stress Without Distress*. Philadelphia: Lippincott.
- Seo, D. C., Torabi, M. R., Blair, E. H., & Ellis, N. T. (2004). A Cross-validation of Safety Climate Scale Using Confirmatory. *Journal of Safety Research*, 35, s. 427- 445.
- Spaaij, R., Magee, J., Farquharson, K., & Gorman, S. (2013). Diversity work in community sport organizations: Commitment, resistance and institutional change. *International Review for the Sociology of Sport*, 53(3), s. 278–295.
- Steel, L., & Heritage, B. (2020). Inter-cultural contexts: Exploring the Experience of Indigenous Employees in Mainstream Australian Organisations. *Australian Journal of Psychology*, 72(3), s. 248-256.
- Sürgevil, O., & Budak, G. (2008). İşletmelerin Farklılıkların Yönetimi Anlayışına Yaklaşım Tarzlarının Saptanmasına Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(4), s. 65-96.
- Şahin, E. (2015). İlköğretim Kurumlarında Farklılıkların Yönetimine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: T.C. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Temur, S., & Mertoğlu, B. (2019). Türkiye ve Çekya Arasındaki Güvenlik Kültürüne Bakış Açısı Üzerine İrdeleme. *OHS Academy*, s. 67-76.

- Thomas, R. (1990). From Affirmative Action to Affirming Diversity. *Harvard Business Review*, 68(2), s. 107-17.
- Türk Dil Kurumu. (2023). 2023 tarihinde Türk Dil Kurumu Web Sitesi:
<https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2024). *İşgücü İstatistikleri-Şubat*. TÜİK. Mayıs 2024 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Subat-2024-53509> adresinden alındı
- Uludağlı, N. P. (2017). Prenatal Dönemden Yaşlılığa Stres ve Sonuçları. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), s. 189-208.
- United States Government Accountability Office. (2005). *Diversity Management: Expert-Identified Leading Practices and Agency Examples*. Report to the Ranking Minority Member, Committee on Homeland Security and Governmental Affairs, U.S. Senate.
- Usta, Ö. Ç., & Bayraktar, O. (2017). İşletmelerde Farklılıkların Yönetimi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Journal of Behavior at Work (JB@W)*, 2(2), s. 68-78.
- Varan, A. (2022). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Elle Taşıma İşlerinde Snook Tabloları ile Reba Yöntemlerini Kullanarak Risk Analizlerinin Karşılaştırılması ve Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Algısının Belirlenmesi: Şeker Fabrikası Örneği. Gümüşhane: T.C. Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı.
- Vinković, M., & Bešlić, J. (2011). Diversity Management – a solution for workplace discrimination in Bosnia and Croatia? *Contemporary Legal & Economic Issues*, 3, s. 368-394.
- Wiesenfeld, B. M., Raghuram, S., & Garud, R. (1999). Communication Patterns as Determinants of Organizational Identification in a Virtual Organization. *Organization Science*, 10(6), s. 777-790.
- World Health Organization (WHO). (2002). *Genomics and World Health: Report of the Advisory Committee on Health Research*. World Health Organization. 2023 tarihinde <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42453> adresinden alındı

- Wrench, J. (2007). *Diversity Management and Discrimination*. Ashgate Publishing.
- Wu, T., Liu, C., & Lu, M. (2007). Safety Climate in University and College Laboratories: Impact of Organizational and Individual Factors. *Journal of Safety Research*, 38(1), s. 91-102.
- Yamak, H. (2023). İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Dünyada ve Türkiye'deki Gelişmeler. *İŞL126-İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları Hafta 2*. Samsun: T.C. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Havza Meslek Yüksekokulu İşletme Yönetimi Programı. Mart 2023 tarihinde <https://avys.omu.edu.tr/storage/app/public/halil.yamak/134603/%C4%B0%C5%9F%20Sa%C4%9Fl%C4%B1%C4%9F%C4%B1%20ve%20G%C3%BCvenli%C4%9Fi%20ile%20%C4%B0lgili%20D%C3%BCnyada%20ve%20T%C3%BCrkiye%E2%80%99deki%20Geli%C5%9Fmeler.pdf> adresinden alındı
- Yang, Y., & Green, S. B. (2011). Coefficient alpha: a reliability coefficient for the 21st century? *Journal of Psychoeducational Assessment*, 29(4), s. 377-392.
- Yavuzel, K., & İpçioğlu, İ. (2021). A Research at Public University on the Relationship Between Safety Climate And Turnover Intention. *The Journal of International Civilization Studies*, s. 78-96.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldırım, M., & Şahin, A. (2018). The Relationship Between Servant Leadership and Organizational Trust: A Study on Educational Organizations. *International Journal of Education, Culture and Society*, 3(2), s. 134-147.
- Yılmaz, A. İ. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kaza Zinciri Teorisinin Önemi ile Açık İşletmelerdeki Tehlikeli Hareket ve Tehlikeli Durumlar. *MT Bilimsel Yer Altı Kaynakları Dergisi*, 2(3), s. 27-39.
- Yılmaz, M., & Kılıç, A. (2019). Çalışma Hayatında Olumlu Güvenlik Kültürü. *İş Güvenliği ve Sağlığı Dergisi*, 4(1), s. 15-24.
- Yurtsever, C. N. (2021). *Spor Profesyonellerinde İş Sağlığı ve Güvenliği*. Ankara: Gazi Kitabevi.

- Zohar, D. (1980). Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), s. 96–102.
- Zohar, D. (2010). Thirty Years of Safety Climate Research: Reflections and Future Directions. *Accident Analysis & Prevention*, 42(5), s. 1517-1522.
- Zozik, Y. (2020). İş Sağlığı ve Güvenliği Kavram ve Kurallarının Gelişimi. T.C. Atatürk Üniversitesi. Mart 18, 2023 tarihinde alındı



EKLER



EK-1|

İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Farklılık Yönetimi ve Güvenlik Kültürü İncelemesi Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu çalışma, T.C. Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Güvenliği Anabilim Dalı İş Güvenliği Programı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Gamze Hasekioğlu'nun "İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Farklılık Yönetimi ve Güvenlik Kültürü İncelemesi" adlı tezinde kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Anket çalışması yalnızca ilgili tez çalışmasında ve çalışmadan kaynaklanacak akademik çalışmalarda (poster, makale, sunu vb.) değerlendirilecek olup, kişisel bilgilerinizi içermemektedir. Yalnızca beyan ettiğiniz cevaplar değerlendirmeye alınacaktır.

Katkılarınız için teşekkür ederim.
Gamze Hasekioğlu

* Zorunlu soruyu belirtir

1. Lütfen cinsiyetinizi belirtiniz. *

Yalnızca bir şıkla işaretleyin.

☐ Erkek

☐ Kadın

2. Lütfen yaşınızın olduğu aralığı belirtiniz. *

Yalnızca bir şıkla işaretleyin.

☐ 18 - 25 Arası

☐ 26 - 33 Arası

☐ 34 - 41 Arası

☐ 42 ve üzeri

3. Lütfen eğitim durumunuzu belirtiniz. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ İlköğretim
☐ Lise
☐ Önlisans
☐ Lisans
☐ Yüksek Lisans
☐ Doktora

4. Lütfen toplam çalışma sürenizi belirtiniz. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1 - 5 yıl
☐ 6 - 10 yıl
☐ 11 - 15 yıl
☐ 16 - 20 yıl
☐ 21 yıl ve üzeri

5. Lütfen çalıştığınız sektörü belirtiniz. *

Aşağıda yer alan 6-19. sorular Farklılık Yönetimi ile ilgilidir. Lütfen kendinize en uygun seçeneği seçiniz.



6. İşyerimde insanların cinsiyeti, dini, memleketi, bedensel engeli, kişilik yapısı gibi farklılıklar hakkında hoş olmayan şakalar duyuyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1-Kesinlikle katılmıyorum
☐ 2-Katılmıyorum
☐ 3-Fikrim yok
☐ 4-Katılıyorum
☐ 5-Kesinlikle Katılıyorum

7. İşyerimde yöneticiler ırkçı, cinsiyetçi ve/veya yöresel her türlü ayrımcılığa açık bir şekilde engel olur. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1-Kesinlikle katılmıyorum
☐ 2-Katılmıyorum
☐ 3-Fikrim yok
☐ 4-Katılıyorum
☐ 5-Kesinlikle Katılıyorum

8. İşyerimde, çalışanların farklı yaşam biçimlerine saygı duyulur. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1-Kesinlikle katılmıyorum
☐ 2-Katılmıyorum
☐ 3-Fikrim yok
☐ 4-Katılıyorum
☐ 5-Kesinlikle Katılıyorum



9. İşyerimde, çalışanlar din ve vicdan özgürlüğü kapsamında düşüncelerini rahatlıkla ifade ederler. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1-Kesinlikle katılmıyorum
☐ 2-Katılmıyorum
☐ 3-Fikrim yok
☐ 4-Katılıyorum
☐ Kesinlikle Katılıyorum

10. İşyerimde yöneticiler, çalışanlar arasında cinsiyet ayrımı yapılmamasına özen gösterir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1-Kesinlikle katılmıyorum
☐ 2-Katılmıyorum
☐ 3-Fikrim yok
☐ 4-Katılıyorum
☐ 5-Kesinlikle Katılıyorum

11. İşyerimde yöneticiler, çalışanların farklılıklarını bir zenginlik olarak algılamaktadır. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1-Kesinlikle katılmıyorum
☐ 2-Katılmıyorum
☐ 3-Fikrim yok
☐ 4-Katılıyorum
☐ 5-Kesinlikle Katılıyorum



12. İşyerimde yöneticiler, siyasi görüş veya eğilimleri nedeniyle hiç kimseye ayrıcalık göstermezler. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1-Kesinlikle katılmıyorum
☐ 2-Katılmıyorum
☐ 3-Fikrim yok
☐ 4-Katılıyorum
☐ 5-Kesinlikle Katılıyorum

13. Üst yönetim, çalışanlara fırsat eşitliği sağlanması, ayrımcılıkların önlenmesi ve farklılıkların yönetilmesi konusunda tam destek verir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1-Kesinlikle katılmıyorum
☐ 2-Katılmıyorum
☐ 3-Fikrim yok
☐ 4-Katılıyorum
☐ 5-Kesinlikle Katılıyorum

14. İşim gereği farklı dine mensup/farklı bir dil konuşan/farklı yörelerden ya da ülkelerden kişilerle etkileşim halindeyim. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1-Kesinlikle katılmıyorum
☐ 2-Katılmıyorum
☐ 3-Fikrim yok
☐ 4-Katılıyorum
☐ 5-Kesinlikle Katılıyorum



15. İşyerimde, çalışma arkadaşlarımla bir ekip olduğumu ve şirketime ait olduğumu hissediyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1-Kesinlikle katılmıyorum
☐ 2-Katılmıyorum
☐ 3-Fikrim yok
☐ 4-Katılıyorum
☐ 5-Kesinlikle Katılıyorum

16. Şirketimde, aynı (benzer) pozisyonadaki çalışanlar arasında ücret farkları vardır. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1-Kesinlikle katılmıyorum
☐ 2-Katılmıyorum
☐ 3-Fikrim yok
☐ 4-Katılıyorum
☐ 5-Kesinlikle Katılıyorum

17. İşyerimde, çalışanlar ya da üst yönetim tarafından, bilerek ya da bilmeyerek ayrımcı davranışlar uygulanır ve bu sırada "burada işler hep böyle yapılır", "biz hep böyle yaptık", "bu bir gelenek" gibi söylemler kullanılır. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1-Kesinlikle katılmıyorum
☐ 2-Katılmıyorum
☐ 3-Fikrim yok
☐ 4-Katılıyorum
☐ 5-Kesinlikle Katılıyorum



18. İşyerimde, engelli çalışanların yasal zorunluluk sebebiyle işyerinde çalıştığına dair bir algı *
bulunuyor.

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1-Kesinlikle katılmıyorum
☐ 2-Katılmıyorum
☐ 3-Fikrim yok
☐ 4-Katılıyorum
☐ 5-Kesinlikle Katılıyorum

19. İşyerimde, kimin iyi zam ve terfi alacağını liyakatten ziyade adam kayırma belirler. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1-Kesinlikle katılmıyorum
☐ 2-Katılmıyorum
☐ 3-Fikrim yok
☐ 4-Katılıyorum
☐ 5-Kesinlikle Katılıyorum

Aşağıda yer alan 20-38. sorular Güvenlik Kültürü ile ilgilidir. Lütfen kendinize en uygun seçeneği seçiniz.

20. Üst yönetim, işyerimdeki İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarına katılır ve onları sahada görmenin önemi büyüktür. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1-Kesinlikle katılmıyorum
☐ 2-Katılmıyorum
☐ 3-Fikrim yok
☐ 4-Katılıyorum
☐ 5-Kesinlikle Katılıyorum



21. Çalışma ortamım iş sağlığı ve güvenliği açısından güvenlidir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1-Kesinlikle katılmıyorum
☐ 2-Katılmıyorum
☐ 3-Fikrim yok
☐ 4-Katılıyorum
☐ 5-Kesinlikle Katılıyorum

22. İşyerimdeki tüm çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği konularındaki kaygı ve endişelerini birim *
amirleriyle görüşebilir.

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1-Kesinlikle katılmıyorum
☐ 2-Katılmıyorum
☐ 3-Fikrim yok
☐ 4-Katılıyorum
☐ 5-Kesinlikle Katılıyorum

23. İşletmemizde, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yoğun bir şekilde (örn:ayda bir vb.) *
etkinlik/eğitim/seminer düzenlenir.

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1-Kesinlikle katılmıyorum
☐ 2-Katılmıyorum
☐ 3-Fikrim yok
☐ 4-Katılıyorum
☐ 5-Kesinlikle Katılıyorum



24. Kişisel koruyucu donanımları sadece belirtilen alanlarda kullanmanın önemli olduğunu düşünüyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1-Kesinlikle katılmıyorum
☐ 2-Katılmıyorum
☐ 3-Fikrim yok
☐ 4-Katılıyorum
☐ 5-Kesinlikle Katılıyorum

25. İşyerimde iş sağlığı ve güvenliği kurallarının oluşturulmasına ve geliştirilmesine katkı sağlamamın önemli olduğunu düşünüyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1-Kesinlikle katılmıyorum
☐ 2-Katılmıyorum
☐ 3-Fikrim yok
☐ 4-Katılıyorum
☐ 5-Kesinlikle Katılıyorum

26. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görevlere gönüllü olarak katılırım. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1-Kesinlikle katılmıyorum
☐ 2-Katılmıyorum
☐ 3-Fikrim yok
☐ 4-Katılıyorum
☐ 5-Kesinlikle Katılıyorum



27. İş arkadaşlarıma güvensiz ve tehlikeli çalışma koşullarında yardım etmenin önemli olduğunu düşünüyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1-Kesinlikle katılmıyorum
☐ 2-Katılmıyorum
☐ 3-Fikrim yok
☐ 4-Katılıyorum
☐ 5-Kesinlikle Katılıyorum

28. İşyerimde iş sağlığı ve güvenliğini nasıl sağlayacağımı ya da geliştireceğimi biliyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1-Kesinlikle katılmıyorum
☐ 2-Katılmıyorum
☐ 3-Fikrim yok
☐ 4-Katılıyorum
☐ 5-Kesinlikle Katılıyorum

29. İşime başlamadan önce mutlaka tüm güvenlik önlemlerinin alındığından emin olurum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1-Kesinlikle katılmıyorum
☐ 2-Katılmıyorum
☐ 3-Fikrim yok
☐ 4-Katılıyorum
☐ 5-Kesinlikle Katılıyorum



30. İşimi yaparken uygun bulduğum iş güvenliği kurallarını uygulırım. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1-Kesinlikle katılmıyorum
- ☐ 2-Katılmıyorum
- ☐ 3-Fikrim yok
- ☐ 4-Katılıyorum
- ☐ 5-Kesinlikle Katılıyorum

31. İşyerimde, güvenlik meselelerine yüksek bir öncelik verilmediğine inanıyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1-Kesinlikle katılmıyorum
- ☐ 2-Katılmıyorum
- ☐ 3-Fikrim yok
- ☐ 4-Katılıyorum
- ☐ 5-Kesinlikle Katılıyorum

32. Çalışırken güvenliğin en önemli şey olduğunu düşünüyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1-Kesinlikle katılmıyorum
- ☐ 2-Katılmıyorum
- ☐ 3-Fikrim yok
- ☐ 4-Katılıyorum
- ☐ 5-Kesinlikle Katılıyorum



33. İşyerimde çalışanlar, çalışma koşullarında noksanlıklar olduğunda yazılı önerilerde bulunuyorlar. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1-Kesinlikle katılmıyorum
☐ 2-Katılmıyorum
☐ 3-Fikrim yok
☐ 4-Katılıyorum
☐ 5-Kesinlikle Katılıyorum

34. Kazalar aniden olur ve önlemek için yapılabilecek çok az şey vardır. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1-Kesinlikle katılmıyorum
☐ 2-Katılmıyorum
☐ 3-Fikrim yok
☐ 4-Katılıyorum
☐ 5-Kesinlikle Katılıyorum

35. Meslek hayatımda, iş başında aldığım iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini uygulama fırsatı buluyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1-Kesinlikle katılmıyorum
☐ 2-Katılmıyorum
☐ 3-Fikrim yok
☐ 4-Katılıyorum
☐ 5-Kesinlikle Katılıyorum



36. İşyerimdeki riskleri içeren İş Sağlığı ve Güvenliği çalışmalarından Risk Analizine her an ulaşabilirim. *

Yalnızca bir şıkı işaretleyin.

- ☐ 1-Kesinlikle katılmıyorum
- ☐ 2-Katılmıyorum
- ☐ 3-Fikrim yok
- ☐ 4-Katılıyorum
- ☐ 5-Kesinlikle Katılıyorum

37. Firma yöneticilerim, kalite ve verimlilik konularında olduğu kadar iş sağlığı ve güvenliği konularında da sorumluluk almaktadırlar. *

Yalnızca bir şıkı işaretleyin.

- ☐ 1-Kesinlikle katılmıyorum
- ☐ 2-Katılmıyorum
- ☐ 3-Fikrim yok
- ☐ 4-Katılıyorum
- ☐ 5-Kesinlikle Katılıyorum

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır.

Google Formlar





T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



Sayı : E-44174047-302.14.03-781199
Konu : Gamze HASEKİOĞLU Etik Kurul
(40438578368)

İLGİLİ MAKAMA

Enstitümüz İş Güvenliği Tezli II. öğretim 896420026 numaralı Gamze HASEKİOĞLU' nun, "*İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Farklılık Yöntemi ve Güvenlik Kültürü*" adlı tez çalışmasının Etik olarak uygun olduğu Enstitümüz Etik Kurulu tarafından karar verilmiştir.
Bilgilerinizi arz ve rica ederim.

Prof. Dr. Bülent EKİCİ
Enstitü Müdürü V.

Doğrulama Kodu :BSRN9B85A6 Pin Kodu :83732

Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/ebd/?eK=5709&eD=BSRN9B85A6&eS=781199>

Adres:Marmara Üniversitesi Göztepe Yerleşkesi Fen Bilimleri Enst. Enstitüler

Binası 34722 Kadıköy / İSTANBUL

Telefon:0216 777 1860 Faks:0216 777 1861

e-Posta:fbe@marmara.edu.tr Elektronik Ağ:http://fbe.marmara.edu.tr

Kep Adresi:marmarauniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: SERTAÇ BULUT

Unvanı: Bilgisayar İşletmeni

Tel No: 216 777 18 74



ÖZGEÇMİŞ

Kimlik Bilgileri

Adı Soyadı: Gamze Hasekioğlu

Öğretim Bilgisi

Biyoloji Lisans, Celal Bayar Üniversitesi

İş Sağlığı ve Güvenliği Lisans, İstanbul Üniversitesi (İkinci Üniversite)

Çalışma Hayatı

1. Vulcan Geri Dönüşüm – Çevre Görevlisi, 2013/2014
2. Batı Basma Sanayi A.Ş.-Çevre ve İş Güvenliği Uzmanı, 2014/2018
3. Most Denizcilik ve Çevre Hiz. A.Ş.-Seç-K Yöneticisi, 2019/Halen Devam Etmekte

Sertifikalar

1. T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı – Çevre Görevlisi/2012
2. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı – C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlık Belgesi /2014
3. İstanbul Gedik Üniversitesi – I. Seviye Yangın Eğiticisi Eğitimi
4. T.C. Sağlık Bakanlığı – İlk Yardım Eğitmeni /2020
5. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı- B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlık Belgesi/2020

Bilimsel Eserler

1. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı – VII. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı -2014: Atık Ambalaj ve Tehlikesiz Atık Geri Dönüşümünde İSG Ekonomisi (Poster Sunum)
2. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı – VIII. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı -2016: İşin Başında İş Sağlığı ve Güvenliği (Poster Sunum)
3. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı – IX. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı -2018: İş Sürekliliği ve İş Etki Analizi Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği (Poster Sunum)
4. IV. Uluslararası Ankara Bilimsel Araştırmalar Kongresi-2023: İş Sağlığı ve Güvenliğine Yeni Bir Bakış: İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Farklılık Yönetimi (Prof. Dr. Yahya Bozkurt, Gamze Hasekioğlu, Sözlü Sunum)