



**MARMARA ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**



**SOSYAL UYGUNLUK DENETİMLERİNİN İŞ GÜVENLİĞİNDE
GÜVENLİK KÜLTÜRÜNE ETKİSİ**

SERTAÇ TEMUR

DOKTORA TEZİ

İş Güvenliği Anabilim Dalı

İş Güvenliği Programı

DANIŞMAN

Prof. Dr. Bülent MERTOĞLU

İSTANBUL, 2023



**MARMARA ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**



SOSYAL UYGUNLUK DENETİMLERİNİN İŞ GÜVENLİĞİNDE GÜVENLİK KÜLTÜRÜNE ETKİSİ

SERTAÇ TEMUR

DOKTORA TEZİ

İş Güvenliği Anabilim Dalı

İş Güvenliği Programı

DANIŞMAN

Prof. Dr. Bülent MERTOĞLU

İSTANBUL, 2023

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Doktora Öğrencisi Sertaç TEMUR'un "Sosyal Uygunluk Denetimlerinin İş Güvenliğinde Güvenlik Kültürüne Etkisi" başlıklı tez çalışması, .../.../..... tarihinde savunulmuş ve jüri üyeleri tarafından başarılı bulunmuştur.

Jüri Üyeleri

Prof. Dr. Bülent Mertoğlu (Danışman)

Marmara Üniversitesi (İMZA).....

Prof. Dr. Özalp VAYVAY (Üye)

İstanbul Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi (İMZA).....

Prof. Dr. Kozet BAKIRCI (Üye)

Marmara Üniversitesi (İMZA).....

Dr. Öğr. Üyesi Esin TÜMER KURNAZ (Üye)

Üsküdar Üniversitesi (İMZA).....

Dr. Öğr. Üyesi Tolga BARIŞIK (Üye)

İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi (İMZA).....

ONAY

Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun .../.../..... tarih ve sayılı kararı ile Sertaç TEMUR'un İş Güvenliği Anabilim Dalı İş Güvenliği Programında Doktora derecesi alması onanmıştır.

Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Prof. Dr. Bülent EKİCİ

TEŞEKKÜR

Öncelikle tezimin başlangıcından itibaren bana yol gösteren, yüksek lisans eğitimim ve doktora eğitimim süresince bana desteklerini ve bilgilerini esirgemeyen sayın danışmanım Prof. Dr. Bülent MERTOĞLU'na teşekkürlerimi ve saygılarımı sunuyorum.

Öğrenim hayatım boyunca yanımda olan ve doktora süresinde yardımlarını esirgemeyen sayın hocam Prof. Dr. Okan YEŞİLOT ve tezim süresince bilgilerini ve zamanını ayıran sayın hocam Prof. Dr. Cemal ZEHİR'e teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Doktora sürecimde verilere erişmem açısından ve örneklem yerlerini bulmak konusunda yardımcı olan sayın hocalarım Prof. Dr. Serdar SALMAN ve Dr. Öğr. Üyesi Erkan İŞBİLEN'e teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Akademisyenlik hayatımın ilk gününden itibaren desteklerini esirgemeyen sayın hocalarım Prof. Dr. Hafız Hulusi ACAR, Dr. Öğr. Üyesi Tolga BARIŞIK, Dr. Öğr. Üyesi Aliye KAŞARCI HAKAN ve Dr. Öğr. Üyesi Tahsin Aykan KEPEKLİ'ye teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Akademik hayatıma başladığım günden beri bilgi ve desteklerini esirgemeyen Dr. Öğr. Üyesi Esin TÜMER KURNAZ, Dr. Öğr. Üyesi Nuri BİNGÖL ve Dr. Öğr. Üyesi Rüştü UÇAN'a teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

İyi günümde, kötü günümde her zaman yanımda olan ve yanımda olduklarını hissettiğim meslektaşlarım ve yakın arkadaşlarım Öğr. Gör. Dr. Ahmet Ebrar SAKALLI, Öğr. Gör. Mehmet Ali BADEM ve Avukat Faik ÖZKAN'a teşekkürlerimi sunarım.

Tanıştığımız günden beri beni daha iyi biri yaptığını hissettiğim, bana güç veren, her zaman yanımda olan ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen sevgili eşim Betül Zehra TEMUR'a sevgilerimi, minnettarlığımı ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Beni bugüne kadar büyüten, yetiştiren ve her zaman destek veren en büyük yol göstericilerim annem ve babam, Sevgi ve Sebahattin TEMUR'a saygılarımı, sevgilerimi ve teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak, 2021 yılında kaybettiğim, benim ben olmamı sağlayan, sırdaşım, oyun arkadaşım, zor günümde yanımda olan, kardeşim, abim merhum Serhat TEMUR’a varlığı için teşekkür ederim.



İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	i
İÇİNDEKİLER.....	iii
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
YENİLİK BEYANI.....	viii
KISALTMALAR	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
TABLolar LİSTESİ	xi
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Sosyal Uygunluk	1
1.1.1. Sosyal Uygunluk Kavramının Tarihçesi	3
1.1.2. Sosyal Uygunluk Denetimleri	4
1.1.2.1. Sosyal Uygunluk Denetimi Standartları	5
1.1.3. Sosyal Uygunluk Denetimi Kriterleri.....	10
1.1.3.1. Temel Çalışan Hakları	10
1.1.3.2. Eşitlik.....	11
1.1.3.3. Adil/Eşit Ücret.....	11
1.1.3.4. Uygun mesai saatleri	12
1.1.3.5. İş Sağlığı ve Güvenliği	13
1.1.3.6. Çocuk İşçi ve Genç Çalışanlara Özel Kanun	14
1.1.3.7. Etik İş Davranışı	19
1.1.3.8. Çevrenin Korunması.....	19
1.2. Kültür (Ekinç).....	20
1.2.1. Kültür oluşturmak.....	21

1.2.2. Güvenlik Kültürü.....	23
1.2.3. Güvenlik ve güvenli olma durumu	24
1.2.4. Güvenlik kültürünün tarihçesi	24
1.2.5. Güvenlik kültürünün tanımları	25
1.2.6. Güvenlik İklimi	30
1.2.7 Güvenlik Performansı.....	31
1.3. İş Kazaları.....	32
2. MATERYAL VE YÖNTEM.....	36
2.1. Araştırmanın Amacı	36
2.2. Araştırma Modeli.....	36
2.3.Verilerin Toplanması.....	38
2.4. Araştırma Araçları	38
2.4.1. Sosyal Uygunluk Anketi.....	39
2.4.2. Güvenlik İklimi ve Güvenlik Performansı Ölçeği.....	41
2.5. Araştırmada Kullanılan Yöntemler	41
2.5.1. One Way ANOVA ve Games-Howell Post-Hoc Analizi	41
2.5.2. Yol Analizi (Path Analysis).....	42
2.5.3. Moderatör (Düzenleyici) Regresyon Analizi	43
2.5.4. SWARA Yöntemi.....	43
2.4. Çalışmanın Sınırları.....	45
2.5. Etik Kurul	45
2.6. Hipotezler	45
3. BULGULAR VE TARTIŞMA.....	47
3.1. Demografik Sonuçlar.....	47
3.2. One-Way ANOVA Testi Sonuçları	49

3.3. Yapısal Eşitlik Modellemesi Yöntemi Sonuçları	56
3.3.1. Tekirdağ'daki Tekstil Fabrikası Sonuçları	56
3.3.2. Kastamonu'daki Tekstil Fabrikası Sonuçları	59
3.3.3. Kahramanmaraş'taki Tekstil Fabrikası Sonuçları	61
3.3.4. Moderatör Değişken Analizi Sonuçları	64
3.4. Çok Kriterli Karar Verme Yöntemi (SWARA) Sonuçları	73
4. SONUÇLAR.....	84
KAYNAKLAR.....	87
EKLER	110
ÖZGEÇMİŞ.....	114

ÖZET

SOSYAL UYGUNLUK DENETİMLERİNİN İŞ GÜVENLİĞİNDE GÜVENLİK KÜLTÜRÜNE ETKİSİ

2013 yılında Bangladeş'te meydana gelen Rana Plaza faciasındaki patlamanın sebebini, denetimlerdeki eksiklik ve ihmalkarlık olduğu raporundan sonra sosyal uygunluk denetimleri konusunda küresel çapta tedarikçi denetimlerinin arttığı görülmüştür. Bu denetimler gerek bağımsız firmalar (amfori BSCI, SEDEX vb.) gerekse de marka denetimleri (INDITEX, Walmart vb.) şeklinde yapılmaya başlanmıştır.

Bu çalışmada sosyal uygunluk denetimlerinin iş güvenliğinde güvenlik kültürünü olan etkisi ve sosyal uygunluk denetimi başlıklarının iş kazalarını önlemede önceliklendirmesinin araştırılması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda üç farklı tekstil fabrikası sosyal uygunluk denetimine girenler ve girmeyen fabrikalar olarak seçilmiş olup, sosyal uygunluk anketi, güvenlik iklimi, güvenlik performansı, risk farkındalığı ve kadercilik ölçekleri kullanılmıştır. One-Way ANOVA, Games-Howell Post-Hoc Testi, yapısal eşitlik modellemesinde yol analizi ve çok kriterli karar verme yöntemi olarak da SWARA analiz yöntemleri kullanılarak verilerin sonuçlarına ulaşılmaya çalışılmıştır.

Yapılan analizlerin sonucunda, sözel olarak beyan edilen sosyal uygunluk denetiminin varlığı/yokluğu ANOVA testi ile kanıtlanmıştır. Yapısal eşitlik modellemesinde yol analizi metoduyla yapılan analizde ise denetimlerin yapıldığı fabrikalarda sosyal uygunluk denetiminin güvenlik kültürüne olan etkisinin hem dolaylı hem de doğrudan daha olumlu yönde olduğu gözlemlenmiştir. İşyerindeki iş kazalarını önlemek için sosyal uygunluk denetimi başlıklarının önceliklendirmesinde ise yönetim sistemlerinin, iş sağlığı ve güvenliğinin, fazla çalışmaların, işyerindeki kazaları önlemede öncü kriterler olduğu ortaya çıkmıştır.

Çalışmanın sonucunda, yönetim sistemlerinin, işyerlerinde sağlık ve güvenliği, çevreye duyarlılığı ve çalışanların sosyal açıdan iyileştirilmesi açısından en büyük rol oynadığı, sosyal uygunluk denetimlerinin de çalışabilir bir çevre ve iş ortamı sağlamak açısından önemli bir araç olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Uygunluk, Güvenlik Kültürü, Çok Kriterli Karar Verme, Tedarik Zinciri Yönetimi, Yapısal Eşitlik Modellemesi

ABSTRACT

THE IMPACT OF SOCIAL COMPLIANCE AUDITS ON SAFETY CULTURE IN OCCUPATIONAL SAFETY

In 2013, after the Rana Plaza disaster in Bangladesh was reported to have been caused by deficiencies and negligence in audits, there has been an increase in global supplier audits on social compliance audits. These audits have started to be conducted by both independent firms (amfori BSCI, SEDEX, etc.) and brand audits (INDITEX, Walmart, etc.).

This study aims to investigate the impact of social compliance audits on safety culture in occupational safety and the prioritization of social compliance audit topics in preventing occupational accidents. In this direction, three different textile factories were selected as social compliance audited and non-compliance audited factories and social compliance questionnaire, safety climate, safety performance, risk awareness and fatalism scales were used. One-Way ANOVA, Games-Howell Post-hoc Test, path analysis in structural equation modeling and SWARA analysis methods as a multi-criteria decision making method were used to reach the results of the data.

As a result of the analyzes, the presence/absence of verbally declared social compliance audit was proved by ANOVA test. In the analysis conducted with the path analysis method in structural equation modeling, it was observed that the effect of social compliance audit on safety culture in the factories where audits were conducted was both indirectly and directly more positive. In the prioritization of social compliance audit topics to prevent workplace accidents, it was revealed that management systems, occupational health and safety, and overwork are the leading criteria in preventing accidents in the workplace.

In conclusion, it is concluded that management systems play the biggest role in terms of health and safety, environmental sensitivity, and social improvement of employees in workplaces, and social compliance audits are an important tool to ensure a workable environment and work environment.

Keywords: Social Compliance, Safety Culture, Multi-Criteria Decision Making, Structural Equation Modeling, Supply Chain Management,

YENİLİK BEYANI

SOSYAL UYGUNLUK DENETİMLERİNİN İŞ GÜVENLİĞİNDE GÜVENLİK KÜLTÜRÜNE ETKİSİ

Yapılan bu doktora tez çalışmasının aşamaları tarafımdan yapıldığı, tez ile ilgili araştırma, geliştirme, gereç ve yöntem bölümlerinde akademik ve etik kurallar kapsamında çalışmalarımı yürüttüğümü beyan ederim. Bu tezin yazımı sırasında, telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını, tezde kullanılan bilgilerde metin içerisinde atıfta bulunarak kaynakça kısmında gösterdiğimi beyan ederim.

Bu çalışma ile sosyal uygunluk denetimlerinin yapılan literatür araştırması sonucunda gerek iş güvenliğinde güvenlik kültürü açısından gerekse de iş kazalarının olması bakımından böyle bir önceliklendirme yapılmadığı görülerek çalışmanın sonuçlarına ulaşılmaya çalışılmıştır. Ulusal ve uluslararası literatüre bakıldığında sosyal uygunluk denetimlerinin yeni bir kavram olduğu ve güvenlik kültürüne, iş güvenliğine olan etkisinin henüz tam anlamda araştırılmaya başlanmadığı görülmüştür. Bu çalışma özellikle işyerlerinde meydana gelen iş kazalarını önlemek adına alınması gereken tedbirlerin öncelik sıralamasını ve bu sıralamanın da güvenlik kültürünü etkileme durumunu ortaya çıkarmak istemiştir.

Yapılan bu çalışma, sosyal uygunluk denetimlerinin önemine dikkat çekmek adına iş güvenliğinde güvenlik kültürü açısından incelenmesinden dolayı ulusal ve uluslararası literatürde yenilik arz etmektedir.

Sertaç TEMUR

2023

KISALTMALAR

ILO: International Labour Organization

İSG: İş Sağlığı ve Güvenliği

WRAP: Worldwide Responsible Accredited Production

BSCI: Business Social Compliance Initiative

SEDEX: Supplier Ethical Data Exchange

ICS: Initiative for Compliance and Sustainability

SA 8000: Social Accountability 8000

ILO: Uluslararası Standardizasyon Örgütü (International Standardization Organization)

CSR/KSS: Corporate Social Responsibility / Kurumsal Sosyal Sorumluluk

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. 1. Sosyal Uygunluk ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk Arasındaki Farklar(Seelos, 2004).....	2
Şekil 1. 2. Erken Koruma ve Eğitim modelinde kültürün oluşturulması modeli	22
Şekil 1. 3. Hong Kong inşaat sektörünün kaza istatistikleri (Y. Kim vd., 2016)	29
Şekil 1. 4. Güvenlik Kültürü Piramidi (Patankar & Sabin, 2010).....	30
Şekil 2. 1. Araştırma Modeli	36
Şekil 2. 2. Çok Kriterli Karar Verme Yöntemi için Araştırma Modeli	37
Şekil 2. 3. Basit Düzenleyici (Düzenleyici) Değişken(Sardeshmukh & Vandenberg, 2016)	43
Şekil 3. 1 Tekirdağ'daki Fabrikanın Yol Analizi Modeli.....	58
Şekil 3. 2 Kastamonu'daki Tekstil Fabrikasının Yol Analizi Modeli	60
Şekil 3. 3 Kahramanmaraş'taki Tekstil Fabrikasının Yol Analizi Modeli	62
Şekil 3. 4 İş Kazası Moderatörünün Yol Analizi Gösterim Modeli (İş Kazası Geçirmeyen)	66
Şekil 3. 5 İş Kazası Moderatörünün Yol Analizi Gösterim Modeli (İş Kazası Geçiren).....	66
Şekil 3. 6 Tecrübe Moderatörü Yol Analizi Gösterim Modeli.....	70
Şekil 3. 7 Medeni Durum Moderatörü Yol Analizi Gösterim Modeli	72

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. 1 Sosyal Uygunluk Standartları ve Parametreleri	5
Tablo 1. 2 Dünyada çocuk ve genç işçi sayısı tahminleri (milyon) (International Labour Organization, 2016)	15
Tablo 1. 3 ILO verilerinde çocuk işçiliğinin sektörlere göre dağılımı (International Labour Organization, 2016)	16
Tablo 1. 4 Yaş grubu ve cinsiyete göre kurumsal olmayan nüfus ve ekonomik faaliyetlerde çalışan çocuklar, IV. Çeyrek: Ekim-Aralık, 2019 (TÜİK, 2020)	17
Tablo 1. 5 Yaş grubu, cinsiyet ve ekonomik faaliyet koluna göre çalışan çocuklar, IV. Çeyrek: Ekim-Aralık, 2019 (TÜİK, 2020)	18
Tablo 1. 6 Yaş grubu, cinsiyet ve çalışma nedenine göre ekonomik faaliyetlerde çalışan çocuklar, IV. Çeyrek: Ekim-Aralık, 2019 (TÜİK, 2020)	19
Tablo 1. 7 Güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi tanımları	25
Tablo 1. 8 İş göremezlik sürelerine (gün) göre iş kazası geçiren sigortalı sayıları (SGK, 2019)	33
Tablo 1. 9 İş kazası sonucu ölen sigortalı sayısı (SGK, 2019)	33
Tablo 1. 10 Tekstil sektöründe makine işlerinde meydana gelen iş kazası sayıları (SGK, 2020)	34
Tablo 1. 11 Tekstil sektöründe makine işlerinde meydana gelen iş kazası sayıları (SGK, 2021)	35
Tablo 2. 1. Sosyal Uygunluk Anketi Soruları	40

Tablo 3. 1. Sosyal Uygunluk Anketi Güvenilirlik Analizi Testi Sonucu	47
Tablo 3. 2. Sosyal Uygunluk Anketi ve Güvenlik Kültürü Ölçekleri Güvenilirlik Analizi Testi Sonucu	47
Tablo 3. 3 Demografik Bilgiler	48
Tablo 3. 4 Tekstil Fabrikalarının ANOVA Testi.....	49
Tablo 3. 5 Games-Howell Post-Hoc Analizi	51
Tablo 3. 6 Fabrikaların Yol Analizi Uyum Kriterleri ve İndeks Değerleri	56
Tablo 3. 7 Tekirdağ'daki Fabrikanın Regresyon Analizi	57
Tablo 3. 8. Tekirdağ'daki Tekstil Fabrikasının Kovaryans Analizi	57
Tablo 3. 9 Kastamonu'daki Tekstil Fabrikasının Regresyon Analizi	59
Tablo 3. 10 Kastamonu'daki Tekstil Fabrikasının Kovaryans Analizi	59
Tablo 3. 11 Kahramanmaraş'taki Tekstil Fabrikasının Regresyon Analizi	61
Tablo 3. 12 Kahramanmaraş'taki Tekstil Fabrikasının Kovaryans Analizi	62
Tablo 3. 13 “Daha Önce İş Kazası Geçirdiniz Mi?” Sorusunun Cevapları.....	64
Tablo 3. 14 Parametreler Arasındaki Farklar için Kritik Oranlar (Z istatistik Değeri) ..	65
Tablo 3. 15. “Ramak Kala Olayının Ne Olduğunu Biliyor Musunuz?” Sorusunun Cevapları.....	67
Tablo 3. 16 Parametreler Arasındaki Farklar için Kritik Oranlar (Z istatistik Değeri) (Ramak Kala).....	67
Tablo 3. 17 “Daha Önce Hiç Ramak Kala Olayını Rapor Ettiniz Mi?” Sorusunun Cevapları.....	68
Tablo 3. 18 Parametreler Arasındaki Farklar için Kritik Oranlar (Z istatistik Değeri) (Ramak Kala Raporlanması)	68
Tablo 3. 19 “Tekstil Sektöründeki Deneyim Süresi” sorusunun sıklık tablosu	69
Tablo 3. 20 Parametreler Arasındaki Farklar için Kritik Oranlar (Z istatistik Değeri) (Tecrübe)	70
Tablo 3. 21. “Medeni Durumunuz” sorusunun sıklık tablosu	71
Tablo 3. 22. Parametreler Arasındaki Farklar için Kritik Oranlar (Z istatistik Değeri) (Medeni Durum).....	71
Tablo 3. 23 Karar Verici 1 - Sosyal Uygunluk Denetimi Başlıkları Önem Sırası Tablosu	73

Tablo 3. 24 Karar Verici 2 - Sosyal Uygunluk Denetimi Başlıkları Önem Sırası Tablosu	74
Tablo 3. 25 Karar Verici 3 - Sosyal Uygunluk Denetimi Başlıkları Önem Sırası Tablosu	74
Tablo 3. 26 Karar Verici 4 - Sosyal Uygunluk Denetimi Başlıkları Önem Sırası Tablosu	75
Tablo 3. 27 Karar Verici 5 - Sosyal Uygunluk Denetimi Başlıkları Önem Sırası Tablosu	76
Tablo 3. 28 Karar Verici 6 - Sosyal Uygunluk Denetimi Başlıkları Önem Sırası Tablosu	77
Tablo 3. 29 Karar Verici 7 - Sosyal Uygunluk Denetimi Başlıkları Önem Sırası Tablosu	77
Tablo 3. 30 Karar Verici 8 - Sosyal Uygunluk Denetimi Başlıkları Önem Sırası Tablosu	78
Tablo 3. 31 Karar Verici 9 - Sosyal Uygunluk Denetimi Başlıkları Önem Sırası Tablosu	79
Tablo 3. 32 Karar Verici 10 - Sosyal Uygunluk Denetimi Başlıkları Önem Sırası Tablosu	80
Tablo 3. 33 Karar vericilerin son ağırlık tablosu	81

1. GİRİŞ

1.1. Sosyal Uygunluk

Tekstil sektörü, dünyada modanın hızlı bir şekilde yayılması ve aynı hızla değişmesinden dolayı arz ve talebin yoğun olduğu bir sektördür. Moda endüstrisi, hazır giyim çalışanlarını açısından bakıldığında sömürüldüğü anlayışına varılabilir. Tekstil sektöründeki çalışanların ağır çalışma koşullarına maruz kaldıkları görülmektedir. Düşük ücretler ve çocuk işçi çalıştırmak ise en çok eleştirilen konulardır (McRobbie, 1997).

İşyerlerindeki çalışma koşulları, küreselleşme ve ithalat rekabetinin bir sonucu olarak görülmektedir. Tedarik zincirlerinin artık sektöre hizmet vermesinden dolayı büyük şirketlerin ya da dünyaca ünlü tasarımcıların verdikleri ürün siparişleri zamanında ve gerekli maliyette karşılanmasını sağlanmaktadır. Bu işyerlerinde bulunan çalışanların çoğunun sendika kurma hakkına sahip olmamakla birlikte birçok işveren temel insan haklarını bile ihlal edebilmektedir (McRobbie, 1997).

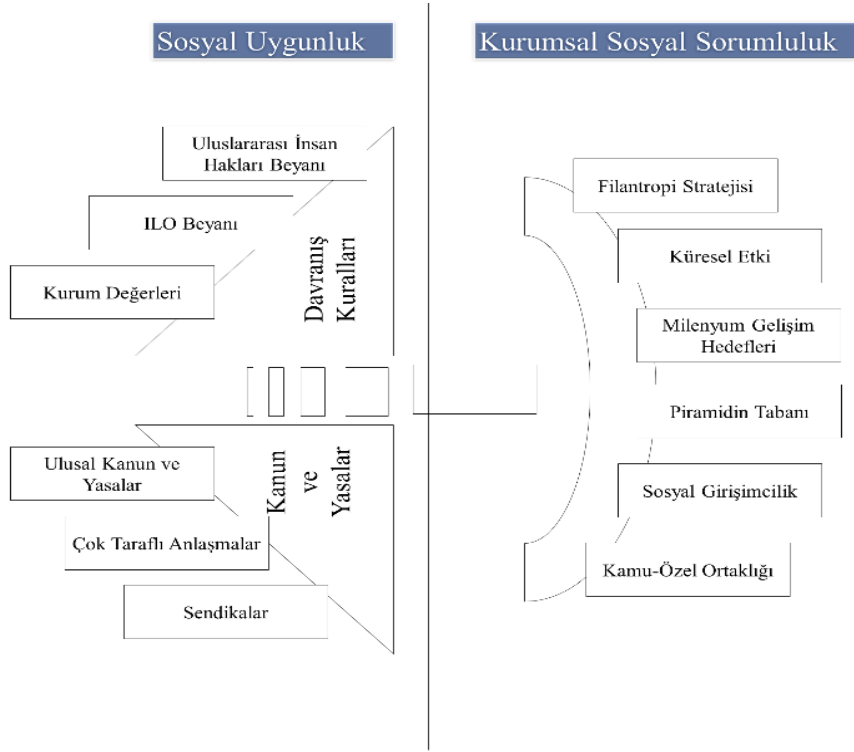
Hızla gelişen bu endüstrinin mutlaka bir sonucu olacaktır. 24 Nisan 2013'te Bangladeş'te Rana Plaza giyim fabrikasının çökmesi tekstil sektörü ve çalışan standartları açısından bir dönüm noktası olmuştur. Rana Plaza felaketi, dünyanın dikkatini çekerek hem tüketiciler hem de küresel firmalar dahil olmak üzere olumsuz çalışma konuları üzerine daha fazla düşünceleri konusunda etkili oldu. Felaketin ardından birçok moda markası üretim koşullarını iyileştirmek için çalışmaya başladı (Ermiş, 2019).

Tam da bu olaydan sonra uluslararası merciler tarafından sertçe eleştirilen dünya markalarının tedarikçilerine uyguladıkları sosyal uygunluk denetimlerin daha da sıkılaşmasına neden olmuş ve çalışan güvenliği ve sağlığı, çalışma ortamının iyileştirilmesine ön planda tutulmasını sağlamıştır.

Sosyal uygunluk, Corporate Social Responsibility (CSR) ya da Türkçe olarak Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) terimleriyle benzer olmakla birlikte aslında farklı olarak olaylara bakan iki farklı kavramdır.

Sosyal sorumluluk kavramı aslen Amerikan kökenlidir ve son 40 yıldır bu konuda hem akademik hem de uygulamaya yönelik çalışmalar yürütülmektedir. Daha sonra Avrupa'da da benimsenen bu kavram, günümüzde dünya genelinde ilgi gören bir çalışma alanı haline

gelmiştir(Ay, 2003). Sosyal uygunluk ve KSS arasındaki farka bakıldığında, sosyal uygunluğun, ülkelerin ilgili yasal ve şirkete özgü davranış kuralları doğrultusunda yapılandırılırken, KSS, “sadece iş” demek yerine firmanın sosyal ve ekonomik açıdan da değer ve fark yaratma için bir fırsat olarak görülmektedir(Seelos, 2004)



Şekil 1. 1. Sosyal Uygunluk ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk Arasındaki Farklar(Seelos, 2004)

Şekil 1.1.'e bakıldığında sosyal uygunluk denetimlerinin firmalar tarafından ulusal kanun, mevzuat ve yasalara mutlak uyumunu sağlamayı amaçlarken, kurumsal sosyal sorumluluk firmalarda daha çok “sadece iş” düşüncesinden çıkılarak çalışanların sosyal ve ekonomik açıdan da gelişmesini hedefleyen bireysel ve öznel bir kavramdır. Sosyal uygunluk denetimlerinin en önemli özelliği her ülkenin kendine özgü kuralları mevcut olduğundan dolayı hem ülkenin mevzuatını geliştirmeye yardımcı olmakta olup, hem de firmaların çalışma koşullarını geliştirmeyi hedeflediği görülmektedir.

1.1.1. Sosyal Uygunluk Kavramının Tarihçesi

Sosyal uygunluk kavramının geçmişi 1950 yıllara kadar dayanmaktadır. Geçmiş araştırmalara bakıldığında sosyal uygunluk “Sosyal Sorumluluk” veya daha çok işletmeler için kullanılan “Kurumsal Sosyal Sorumluluk” kavramlarıyla birlikte kullanılmaktadır. Sosyal uygunluk, kurumsal sosyal sorumluluğun ulusal kural ve yasalara uyumluluğu şeklinde 2000’li yılların başlarında ortaya çıkmıştır. KSS ilk olarak, Howard R. Bowen tarafından 1953’te “İş adamlarının Sosyal Sorumlulukları” isimli kitabında bahsedilmiştir. Howard Bowen, iş adamlarının, toplumun değer yargılarına uygun bir şekilde sosyal sorumluluk faaliyetleriyle ilgi göstermek durumunda olduklarını beyan etmiştir (Bowen, 1953; Yılmaz, 2010).

Daha iyi açıklanabilmesi adına, kurumsal kültürün geliştiği ilk nokta olan sanayi devriminden başlamak iyi olacaktır. Kurumsal sosyal sorumluluk, 1800’lerin ortalarından sonlarına doğru incelendiğinde, işletmelerin özellikle çalışanlarla ve onları nasıl daha üretken işçiler haline getirecekleriyle ilgilendikleri açıkça görülmektedir. Gerek 1800lerin ortaları gerekse de şimdi, çalışanların ihtiyaçlarını karşılamaya ve onları toplumun birer parçası haline getirerek topluma daha fazla katkıda bulunmaları için kurumlar tarafından yapılan eylemlerin ticari olarak mı yoksa sosyal nedenlerle mi yaptığını ayırt etmek zor olabilmektedir (Carroll, 2008).

Uluslararası şirketler, tedarikçileri veya paydaşlarını kendi kurum kültürlerine ve yönetim sistemlerine davranış ve yönergeleriyle bütünleştirmek istemektedir. Buradaki zorluk her şirketin farklı alanlarda ve farklı önceliklerinin bulunmasından kaynaklanmaktadır. Uluslararası şirketler dünyanın herhangi bir bölgesinde fabrika, ofis vb. yerler açabilmektedir. Ancak bir bölgede olan uygulamalar, başka bir bölgede olan şirketle aynı standartlarda olmamaktadır. Paydaşlar, özellikle tüketici ve yatırımcılar, şirketlerde belirli bir tutarlılık görmek istemektedirler (SGS, 2006).

Bu nedenle yıllar içerisinde sosyal uygunluk için birçok standart geliştirilmiştir. ILO bu standartların temelini oluşturmaktadır. Haziran 1998 yılında ILO, “İş Yerinde Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi” 174 ILO üye devletin onaylamasına bakılmaksızın kabul edildi. Üye devletlerin de ILO sözleşmelerinde yer alan ilkelere saygı göstermek, bunları desteklemek ve uygulamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir (SGS, 2006).

Birleşmiş Milletler tarafından sosyal uygunluk standartlarına ilişkin olarak 1999 yılında Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri Kofi Annan'ın desteğiyle başlatılan bu girişim, insan hakları, işyerindeki ilkeler ve hakları, çevreyi, sürekli iyileşmeyi ve yolsuzluk kavramlarını üzerinde çalışma yapmayı destekleyen bir girişim olarak görülmektedir (SGS, 2006).

Bu, şirketlerin niyetlerini belirtmelerini ve Küresel İlkeler Sözleşmesi ve on ilkesini raporlayarak programı kamuya açık bir şekilde desteklemelerini gerektiren, ilkeleri günlük işlerinin bir parçası haline getirmek için kendi eylemlerini belirleyen gönüllü bir girişimdir (SGS, 2006).

1.1.2. Sosyal Uygunluk Denetimleri

Gelişmekte olan ülkelerden küresel kaynak kullanımı artmakla beraber buna ülkelerde yer alan tedarikçilerin, sosyal uygunluklarının zayıf olduğuna dair endişeler de beraberinde gelmektedir (Huq & Stevenson, 2020). Bununla birlikte gelişmiş ülkelerdeki alıcıların, geçmişte yaşanan kazalar nedeniyle (örn. Pakistan'da 2012 yılında bir hazır giyim fabrikasında [yani Baldia fabrikasında] çıkan yangında 260 kişinin ölmesi (Clean Clothes Company, 2013), gerek gelişmekte olan ülkelerdeki tedarikçilerinin sosyal uygunluk yükümlülüklerini yerine getirmediğinden (Ehrgott vd., 2010) dolayı, gerekse de ucuz işgücü ve zayıf çevresel ve sosyal düzenlemelerden yararlanmak amacıyla faaliyetlerini bu ülkelere kaydardıkları için uluslararası alanda eleştirilmektedir (Jiang, 2009). Yine Bangladeş'teki Rana Plaza fabrikasının 2013 yılında bin 100 kişiden fazla insanın ölümüne yol açan ölümcül çöküşünün etkisi olduğu belirtilmiştir. Bu facia sonucunda 220'ye yakın hazır giyim fabrikasının kapanmasına yol açarak 150 bine yakın iş kaybına ve çeşitli iş sözleşmelerinin feshedilmiştir (Asif vd., 2019; Porteous vd., 2015; Quadir, 2015). 2006 yılında, elle dikilen futbol toplarının yapımında çocuk işçi çalıştırıldığı iddialarının ardından Nike, Pakistanlı tedarikçisiyle olan sözleşmelerini iptal etti. Bu durum, bir zamanlar Asya'da spor malzemeleri üretiminin merkezi olarak kabul edilen sektörün itibarını etkiledi (Jajja vd., 2019).

Bu olayların sonucunda gelişmiş ülkelerdeki alıcıların, gelişmekte olan ülkelerdeki tedarikçilerinin sosyal uygunluk denetimlerine uyulması konusunda hassasiyetini arttırmış olup uluslararası alıcılar, kendi ülkelerindeki itibarlarını olumsuz yönde

etkileyebileceğinden, uyumlu olmayan tedarikçilerle ilişki kurmaktan kaçınmaya başlamışlardır (Liu vd., 2010). Bu durum, Tedarikçi Sosyal Uygunluk Yönetim Sistemlerini (Supplier Social Compliance Management Systems (SSCMS) tedarikçiler için önemli bir konuma getirdi (Ahmed vd., 2020). Ve tanınmış uluslararası alıcılar artık iş sözleşmelerini tedarikçinin sosyal sürdürülebilirlik performanslarının durumuyla ilgili olarak firmalarla bağlantı kurarak hareket etmişlerdir (Jajja vd., 2019). Distelhorst vd., (2015) tarafından yapılan bir çalışmada hala daha sosyal uygunluk yönetim sistemleri gelişmekte olan ülkelerde hala daha zayıf olduğunu belirtmiştir. Çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik girişimler, Davranış Kurallarının (CoC) geliştirilmesi ve ulusal yasaların uygulanmasına yönelik bir çerçeve işlevini yerine getiren küresel standartların benimsenmesiyle ifade edilmektedir.(Sobczak, 2003; Young & Welford, 2002)

1.1.2.1. Sosyal Uygunluk Denetimi Standartları

Dünya üzerinde sosyal uygunluk standartlarını sağlayan, geliştiren ve denetleyen birçok akredite edilmiş kurum ve kuruluş bulunmaktadır. Bu standartlarda işletmelerde çocuk işçilik, çalışanlar arasında ayrımcılığın olmaması, makul çalışma saatleri, iş sağlığı ve güvenliği, adil ücretlendirme, çevrenin korunması, güvencesiz çalışmayı önleme, işçilerin sürece dahil olması gibi konular üzerinde denetim yapılmaktadır.

Tablo 1’de belirli başlı sosyal uygunluk denetimleri ve denetim başlıkları bulunmaktadır.

Tablo 1. 1 Sosyal Uygunluk Standartları ve Parametreleri

#	Amfori BSCI	SA 8000	ICS	SEDEX	WRAP
1	Yönetim Sistemleri	Çocuk İşçiliği	Yönetim Sistemi, Şeffaflık ve İzlenebilirlik	Çocuk ve Genç Çalışan Kanunu	İşyeri Yönetmeliklerine ve Kanunlara Uygunluk
2	Çalışan Katılımı ve Korunması	Zorla veya Zorunlu Çalıştırma	Çocuk İşçi Çalıştırma	İş Kanunu	Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması
3	Sendikalaşma Hakkı	Sağlık ve Güvenlik	Zorla Çalıştırma	Sağlık ve Güvenlik	Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması
4	Ayrımcılık Yapmama	Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkı	Ayrımcılık	Sendikalaşma Özgürlüğü	Taciz ve İstismarın Yasaklanması
5	Adil/Eşit Ücret	Ayrımcılık	Disiplin Cezaları, Taciz ve Kötü Muamele	Ayrımcılık	Tazminat

6	Fazla Çalışma Saatleri	Disiplin Uygulamaları	Örgütlenme Özgürlüğü ve İtiraz Sistemi	Disiplinlerin Uygulanması	Çalışma Saatleri
7	İş Sağlığı ve Güvenliği	Çalışma Saatleri	Ücretler ve Yan Haklar	Çalışma saatleri	Ayrımcılık Yasağı
8	Çocuk İşçiliğinin Olmaması	Ücretlendirme	İSG	Ücretler & Tazminat	Sağlık ve Güvenlik
9	Genç Çalışanlara Özel Kanun	Yönetim Sistemi		Çevre	Sendikalaşma ve Toplu Sözleşme
10	Sigortasız İşçi Çalıştırmama				Çevre
11	Zorla Çalıştırmanın Önlenmesi				Gümrük Uygunluğu
12	Çevre				Güvenlik
13	Etik İş Davranışı				

Business Social Compliance Initiative (amfori BSCI)

Business Social Compliance Initiative'yi (BSCI), Brüksel merkezli Dış Ticaret Derneği tarafından geliştirilen bir standarttır. Bu, gereksinimleri ve bireysel izleme prosedürlerini basitleştirmeyi ve standartlaştırmayı amaçlayan ortak bir izleme sistemidir. BSCI, ILO çalışma standartlarına dayanmaktadır. BSCI, daha çok yerel ve Avrupa'da yer alan şirketlerin sosyal uygunluk standartları üzerinde durmaktadır(Amfori BSCI, 2018).

Bu standart 2003 yılında Dış Ticaret Birliği (FTA) tarafından, kendi ifadesiyle "küresel tedarik zincirinde şeffaf ve iyileştirilmiş çalışma koşullarına yönelik artan iş talebine yanıt olarak" başlatılmıştır(Terwindt & Armstrong, 2019).

BSCI en büyük sosyal uygunluk standardıdır ve üyeleri arasında Adidas, Puma, El Corte Ingles, Metro, Migros ve Otto Group gibi büyük uluslararası şirketler bulunmaktadır(Terwindt & Armstrong, 2019). BSCI resmi olarak herhangi bir çok paydaşlı girişim doğrulama sisteminin yerini almak üzere tasarlanmadığını iddia etse de, çok benzer bir işlev görmektedir ve Adil Giyim Vakfı gibi daha az perakendeci ağırlıklı diğer girişimler yerine BSCI'ya katılmayı tercih eden markalar olmuştur(Merk & Zeldenrust, 2005)

BSCI Denetim Başlıkları:

- Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakları

- Adil Ücret
- İSG
- Genç işçiler için özel koruma
- Borçların işgücü ile ödenmesinin önlenmesi
- Etik İş Davranışı
- Çalışma saatleri
- Çocuk İşçiliği
- Güvencesiz çalışmayı önleme
- Çevreyi koruma
- İşçilerin süreçlere dâhil edilmesi ve korunması
- Sosyal yönetim sistemleri ve kademeli etki
- Çevrenin Korunması

Social Accountability 8000 (SA 8000)

KSS, kurumsal dünyada, özellikle de insan haklarının sıklıkla ihlal edildiği düşük ücretli ülkelerde üretilen emek yoğun, markalı, tüketici ürünleri üreten şirketler arasında yayılan bir iş fenomeni haline gelmiştir(Murmura vd., 2017).

İlk olarak Ekonomik Öncelikler Konseyi tarafından geliştirilen bu standart, sekiz temel çalışan sorununu kapsayan bir sertifikasyon programıdır. SA 8000, seçkin uluslararası sertifikasyon standartlarından birini oluşturmaktadır. Kuruluşları, faaliyet gösterdikleri ortamlarda sosyal etik uygulamaları geliştirmeye, sürdürmeye ve uygulamaya teşvik etmeye çalışmaktadır. 1997'de ortaya çıkan bu standart, insan haklarına adanmış kâr amacı gütmeyen uluslararası bir kuruluş olan Social Accountability International (SAI) tarafından oluşturulmuştur. SAI'nin genel amacı, sosyal sorumluluk kriterlerini formüle ederek ve uygulayarak dünya çapında işyerlerinin iyileştirilmesi etrafında dönmektedir(Murmura vd., 2017; SA 8000, t.y.).

SA 8000, şirketler, sertifika veren kuruluşlar, Sivil Toplum Kuruluşları (STK'lar), işçi sendikaları ve eğitim kurumlarından oluşan bir katılımcı yelpazesini kapsamaktadır. Bu kolektif çaba SA 8000'i birden fazla paydaşı içeren çok yönlü bir standart olarak sınıflandırmaktadır(Henkle, 2005; Mamici, 2017). SA 8000 aynı zamanda dünyada

bağımsız işyeri standardı olarak kabul edilen global bir standart olarak varsayılmaktadır(Panda vd., 2014).

SA8000 denetim başlıkları şu şekildedir:

- Çocuk İşçiliği
- Zorla veya Zorunlu Çalıştırma
- Sağlık ve Güvenlik
- Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkı
- Ayrımcılık
- Disiplin Uygulamaları
- Çalışma Saatleri
- Ücretlendirme
- Yönetim Sistemi

Initiative for Compliance and Sustainability (ICS)

Initiative for Compliance and Sustainability (ICS), 1998 yılında FCD, Fédération Française du Commerce et de la Distribution tarafından Fransız merkezli bir sosyal uygunluk standardıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerinin uygulanması, evrensel İnsan Hakları ilkeleri ve yerel sosyal mevzuat tarafından tanımlanan bir çerçeve içinde gerçekleşir(ICS, t.y.).

ICS denetiminin başlıkları şu şekildedir:

- Yönetim Sistemi, Şeffaflık ve İzlenebilirlik
- Çocuk İşçi Çalıştırma
- Zorla Çalıştırma
- Ayrımcılık
- Disiplin Cezaları, Taciz ve Kötü Muamele
- Örgütlenme Özgürlüğü ve İtiraz Sistemi
- Ücretler ve Yan Haklar
- İSG

The Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX)

SEDEX, İngiltere’de merkezli bir sosyal uygunluk organizasyonudur. Şu anda 180’den fazla ülkede yaklaşık olarak 60 binden fazla üyesi bulunan bir organizasyon olarak hizmet vermektedir. SEDEX denetimlerinde eğitim, şeffaflık, cinsiyet eşitliği, iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmelerini ön planda tutmaktadır(SEDEX). SMETA(SEDEX Members Ethical Trade Audit) ise SEDEX organizasyonuna ait bir denetim sistemidir. Şirketlerdeki veya bir tedarikçi tesisindeki çalışma, sağlık ve güvenlik, çevresel performans ve etik standartlarını denetleyen ve uygulanmasına yardımcı olan bir denetimdir. Çalışanları güvensiz koşullardan, aşırı çalışmadan, ayrımcılıktan, düşük ücretten ve zorla çalıştırmadan korumaya yardımcı olmak için tasarlanmıştır (SEDEX).

SEDEX-SMETA denetimlerinin başlıkları şu şekildedir:

- Çocuk ve Genç Çalışan Kanunu
- İş Kanunu
- Sağlık ve Güvenlik
- Sendikalaşma Özgürlüğü
- Ayrımcılık
- Disiplinlerin Uygulanması
- Çalışma saatleri
- Ücretler & Tazminat
- Çevre

Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP)

Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP) giyim, ayakkabı ve diğer dikilmiş ürünlerin üreticileri için dünyanın en büyük fabrika tabanlı sertifikasyon programıdır(TUVSUD). WRAP Amerika Birleşik menşeli bir sosyal uygunluk denetim standartıdır. SA 8000 standardından farklı olarak 12 prensip üzerinde sertifikasyon sağlamaktadır (WRAP).

Bu prensipler:

- Kanunlara ve İşyeri Yönetmeliklerine Uyum
- Zorla Çalıştırma Yasağı

- Çocuk İşçi Çalıştırma Yasağı
- Taciz ve İstismar Yasağı
- Tazminat ve Yan Haklar
- Çalışma Saatleri
- Ayrımcılık Yasağı
- Sağlık ve Güvenlik
- Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık
- Çevre
- Gümrük Uyumluluğu
- Güvenlik (Lojistik güvenliği, Uygun kurumsal güvenlik)

1.1.3. Sosyal Uygunluk Denetimi Kriterleri

Birçok sosyal uygunluk denetimleri incelendiğinde genel anlamda 8 farklı başlık altında toplandığı görülmektedir. Bunlar; temel çalışan hakları(örgütlenme/sendikalaşma vb. temel çalışan hakları), eşitlik (işyerindeki çalışanlar arasında çifte standardın uygulanmaması), adil/eşit ücret (çalışanlar arasında ücret farkının bulunmaması), uygun mesai saatleri(fazla mesai, fazla çalışma, fazla süreyle çalışmaların yapılmaması ya da yasal sınırlar içerisinde yapılması durumunda karşılığının verilerek yapılması), iş sağlığı ve güvenliği (işyerinde ortam ölçümlerinin yapılması, kişisel koruyucu donanımın temin edilmesi vb.), çocuk ve genç işçilere özel kanunun bulunması, etik iş davranışı (yasalara uygunluk, kuralların uygulanması) ve son olarak da çevrenin korunumu olarak sınıflandırılabilir.

1.1.3.1. Temel Çalışan Hakları

Temel çalışan hakları, sosyal uygunluk denetimleri kapsamında sendikalaşma, örgütlenme gibi temel çalışan haklarını kapsayan bir kriter olarak tanımlanabilir. Endüstriyel ilişkiler sisteminin temel unsurlarından birisi olan sendikalar sanayileşmenin bir sonucu olarak 18.yüzyılda Avrupa’da ortaya çıkmışlardır. Sendikalar sanayileşme döneminin bir sonucu olarak, çalışanları organize etmek amacıyla, işveren ile anlaşma kuvvetini arttırmak ve rekabeti olumlu sonuçlarından amacıyla kurulmuşlardır(Biçerli, 1992; Yamak vd., 2007). Sendikalaşma, sadece ülkelerin siyasi yapısıyla değil, aynı

zamanda endüstrileşme düzeyi, bağımlı çalışan sayısı, işgücü yapısı, işsizlik ve kayıtdışı istihdam oranı, işveren tutumu, mevcut sendikaların işleyişi ve endüstri ilişkilerini düzenleyen yasal çerçeve gibi unsurlarla da yakından ilişkilidir(Mahiroğulları, 2001). Çalışanlar için çalıştıkları kurumda sendikalaşma hakkının tanınmasıyla birlikte özgürlüğünün bulunması kişinin sosyal performansını artırmaktadır(Cici vd., 2022). Bununla birlikte sendikalaşmaların bulunduğu işyerlerinde çalışanın gelirinin arttığı gözlemlenmiştir(Açıkgöz, 2019; Uçkan & Kağnicioğlu, 2009).

1.1.3.2. Eşitlik

Ayrımcılık yapmama ilkesinde, işyerinde kadın veya erkek çalışanlar arasında adil olma durumunun sağlanması, tanındık ya da birinin referansı ile daha fazla ilgi görüp çalışanlar arasında çifte standardın oluşmasını engellemek adına uygulanan bir kriterdir. ILO tarafından yayınlanan Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm (World Employment and Social Outlook) raporuna göre dünyada kadınların işsiz kalma oranı erkeklere oranla daha yüksek olduğu belirtilmiştir (International Labour Organization, 2018).

Aile ekonomisine destek veya kişinin istihdamına yönelik olarak kişisel çalışma raporlarında ciddi bir cinsiyet eşitsizliği görülmektedir. Yayınlanan raporda, aile ekonomisine 2018 yılında destek veren kadın çalışan ve erkek çalışan oranlarına bakıldığında %10,2 oranında erkek çalışan lehine bir istihdam fazlalığı görülmektedir. (International Labour Organization, 2018).

2000 yılı sonrasında Türkiye'de, köklü dönüşümlerin ekonomik, sosyal ve siyasal alanlarda gerçekleştiği bir dönem ortaya çıkmıştır. Bu dönüşüm süreci, kamu sektörünün ekonomik sistemdeki etkinliğinin azalması ve tarımın göreceli olarak öneminin azalması gibi sonuçlara yol açmıştır. Ekonomik yapıda meydana gelen yapısal değişiklikler ve yaşanan ekonomik krizler, işsizlik sorununun hızla artmasına ve toplumsal refah düzeyinin olumsuz etkilenmesine neden olmuştur (Karabıyık, 2012).

1.1.3.3. Adil/Eşit Ücret

Adil ve eşit ücret hakkı, çalışan kadın ve erkek arasında eşit değer ve eşit ücret hakkının tanınmasıdır. Bu hak Avrupa Sosyal Şartının 4. Ve 7. maddesinde sırasıyla kadın ve erkek çalışanlar arasında eşit değer ve eşit ücret hakkının tanımlanması gerektiği ve genç işçi

ve çırakların ise adil ücret ve gerekli uygun ödeneklerden yararlanma haklarının tanımlanması gerektiği belirtilmiştir (een, 2009).

İşyerinde rgtsel adaleti sağlamak açısından da eşit ve adil ücret uygulanmalıdır. Çalışanların rgt içerisinde kendilerini başkalarıyla eşit ücret, eşit haklar ve sosyal imkanlar vb. konularda karşılaştırlar. Bu parametreler örgütteki adalet algısının odağındadır(Cihangiroğlu & Yilmaz, 2010).

İşletmeler, alışanların insani haklarına saygı göstermek; çalışanların yaşam kalitesinin arttırılmasına çalışmak, adil ve eşit ücret ödemek; başarıları ödüllendirmek vb. sosyal hakları gerçekleştirdikçe çalışanlar işlerini ve işletmelerini benimseyerek aidiyet duygusu beslemeye başlayacaklardır(Ayek, 2010).

Adil ve eşit ücretin, çalışanların işyerine, kuruma veya örgüte aidiyet duygusunu arttırdığını ve memnuniyetini yükselttiğini göstermektedir. Nitelikli sağlık çalışanlarının kuruma olan ilgisi, bağlılığı ve memnuniyeti, ülkenin sosyo-ekonomik koşulları göz önünde bulundurularak adil ve eşit ücret politikasının uygulanmasının önemini vurgulamaktadır(Denizli, 2022).

1.1.3.4. Uygun mesai saatleri

Fazla mesai ile çalışmalar, sosyal uygunluk denetimlerinin başlıklarından bir tanesi olarak göze çarpmaktadır (Amfori BSCI, 2018). “Fazla alışma”, çalışanın korunması için 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer alan bir kavramdır (İL, 2007; Mollamahmutoğlu, 2004). 4857 sayılı Kanunu’nda fazla çalışma kavramı, “İş Kanunu’nda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalar” şeklinde tanımlanmıştır (alışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2003).

Uzun alışma saatleri, yetişkin bir bireyin sağlığını ve iyi olma durumunu olumsuz şekilde etkilemektedir (Dembe vd., 2005). Yapılan araştırmalarda fazla çalışma ve fazla süreli çalışmaların hipertansiyon (Hayashi vd., 1996; Iwasaki vd., 1998), stres(Kirkcaldy vd., 1997; Smith vd., 1999), genel sağlık şikayetleri(Ettner & Grzywacz, 2001; Siu & Donald, 1995; Worrall & Cooper, 1999) ve lme(Nyln vd., 2001) sebebiyet verdiği ortaya çıkmıştır.

Kirkcaldy vd., (1997) tarafından yapılan bir çalışmada 12 aylık bir dönem içerisinde iş kazalarının nedenlerini araştırıldığında haftalık çalışma saatleri, ocuk sayısı, cinsiyet ve

işle ilgili stres ile önemli ölçüde ilişkili olduklarını ortaya çıkarmıştır. Bununla birlikte yapılan araştırmalarda uzun süreli çalışmalar ile iş kazalarının artması riski arasındaki ilişkiye dair bazı kanıtlar tespit edilmiştir (Dembe vd., 2005). Bu ilişki hemşirelik(Macias vd., 1996), anestezi çalışanları (Gander vd., 2000), veterinerlik(Trimpop vd., 2000), inşaat işçileri(Lowery vd., 1998), sağlık çalışanları(Kirkcaldy vd., 1997; Simpson & Severson, 2000), madencilik(Duchon & Smith, 1994), itfaiyecilik(Lusa vd., 2002), otobüs şoförlüğü(Meijman, 1997) ve nükleer santral çalışanları(Baker vd., 1994) gibi birçok farklı iş kolunda ve endüstride tespit edilmiştir.

Sosyal uygunluk denetimlerinin önemli bir başlığı olan fazla çalışmaların işyerlerinde iş kazaları ile doğrudan bir ilişkisi bulunduğu verilen örnekler üzerinden de ortaya konulmuştur.

1.1.3.5. İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği sosyal uygunluk denetimlerinde en fazla önem verilen hususlardan biridir. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini oluşturabilmek adına kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) öncelik haline gelmiştir(Güler, 2016). Uluslararası Standardizasyon Örgütü (ISO) tarafından KSS kapsamında öncelikli olarak iş sağlığı ve güvenliği ve temel insan haklarının olması gerektiğini vurgulamıştır(Aktan, 2007). SA 8000 sosyal uygunluk standardının ulusal ve uluslararası kanunlara uyduğundan dolayı çalışanlarda motivasyon verimliliği arttırdığı görülmüştür(Öztuna, 2017). Uluslararasılaşma kapsamında bulunmak isteyen işyerlerinin, KSS anlayışlarını geliştirmeli ve iş sağlığı ve güvenliği gibi konularda daha duyarlı olmaları, işyerleri açısından uzun süreli olarak rekabet güçlerini savunmaları açısından önem arz etmektedir(Yılmaz, 2010).

Amfori BSCI denetlemelerinde iş sağlığı ve güvenliği performansı değerlendirilirken iş sağlığı ve güvenliği sistemlerinin olup olmadığına, İSG sisteminin var olması halinde bu sistemin düzenlenirken çalışanların fikir ve düşüncelerini alarak çalışan katılımının sağlanmasının yapıp yapılmadığı kontrol edilmektedir.

Bununla birlikte kişisel ekipmanların çalışanlara sağlanıp sağlanmadığı, uyarı levhalarının gerekli yerlerde var olup olmadığı veya düzgün bir şekilde ifade edildiği de ayrıca kontrol edilmektedir. Amfor BSCI denetimlerinde en kritik noktalardan biri de çalışanın tehlikeli bir çalışma ortamında “çalışmaktan kaçınma hakkı”nı kullanıp

kullanılmadığı, çalışanlarla yapılan karışık mülakatlar ile öğrenilmeye çalışılır. Bu sorular rastgele birkaç çalışan seçilerek ayrı ayrı mülakatlar yapılarak değerlendirmeye alınır. Yangın söndürme ekipmanlarının yeterli ve çalışır durumunda olup olmaması, acil çıkış yollarının kolayca erişilebilir olup olmaması durumları da amfori BSCI denetimi için bir diğer kritik bir noktadır (Amfori BSCI, 2018).

1.1.3.6. Çocuk İşçi ve Genç Çalışanlara Özel Kanun

Birleşmiş Milletler (BM) tarafından belirlenen istatistiki kriterlere göre "gençlik" terimi 15 ila 24 yaş arasındaki bireyleri kapsamaktadır. Bu demografik grup, küresel işgücünün yüzde 15'inden fazlasını oluşturmakta ve yaklaşık 541 milyon kişiyi kapsamaktadır (International Labour Organization, 2016). Çalıştırılan 18 yaşından küçük bir kişi, reşit olmayan kişi olarak kabul edilir ve çocuk işçiliğine ilişkin düzenlemelerle sağlanan güvencelerden yararlanır (International Labour Organization, 2011)

Genç işçiler, yetişkin işçilere kıyasla önemli ölçüde daha yüksek mesleki yaralanma oranlarına sahiptir. Son Avrupa verilerine göre, iş yerinde ölümcül olmayan yaralanmaların görülme sıklığı 18-24 yaş arası genç işçilerde yetişkin işçilere kıyasla yüzde 40 daha yüksektir (EU-OSHA, 2007). Amerika Birleşik Devletleri'nde 15 ila 24 yaş arasındaki genç çalışanlar, 25 yaş ve üzeri bireylere kıyasla ölümcül olmayan mesleki yaralanmalara maruz kalmaya yaklaşık iki kat daha yatkındır (Estes vd., 2010).

World Vision isimli bir kurum tarafından 21. yüzyılın en önemli 10 sorun sıralamasında, açlık, savaş, yoksulluk gibi sorunların yanı sıra çocuk işçiliğine de vurgu yapılmıştır (Çöpoğlu, 2018). Dünyada her 5 çocuktan biri çalışmak zorunda bırakılırken, bu çocuklar sağlıklı bir çevreden ve temel özgürlüklerden de mahrum kalmakta, fiziksel, sosyal, kültürel, duygusal ve eğitsel gelişime zarar veren koşullarda çalıştırılmaktadır (ÖNGEL, 2017). Çocuk işçiliğinin direkt olarak sadece bireydeki sorunları değil, aynı zamanda ülkenin geleceğini etkileyecek sorunları ortaya çıkarmaktadır. Çocuk işçinin, çalışma süresi içerisinde yeteri kadar eğitim alamaması, gerekli nitelik ve yetkinlikleri kazanamaması gibi durumları ortaya çıkardığı, bunun da milletlerin nitelikli birey yetiştirmede geri kalmasına sebep olmaktadır (Günöz, 2007).

Dünyada 64 milyonu kız, 88 milyonu erkek çocuğu olmak üzere toplam 152 milyon çocuk işçi bulunmaktadır. Bu sayıyı dünya nüfusuna oranladığımızda, dünyada her 10

çocuktan biri, çocuk işçi olarak çalışmaktadır. Çocuk işçilerin yaklaşık yarısı ise neredeyse 73 milyonu sağlıklarını ve gelişimlerini etkileyen tehlikeli işlerde çalışmaktadır (International Labour Organization, 2016).

ILO tarafından 2000 yılından başlayarak 16 yıl boyunca gözlemlenen sayılara bakıldığında, çocuk işçi olarak çalışan çocuk sayısında 94 milyon net azalma olduğu belirtilmiştir. Tehlikeli işlerde çalışan çocuk sayısı yine bu dönemde yarı yarıya azaldığı görülmüştür (International Labour Organization, 2016)

Tablo 6’da verilen ILO’nun çocuk işçiliğinde 2012-2016 yılları arasındaki sayılarına bakıldığında, 2012 yılında 264 bin 427 çocuk işçi bulunurken 2016 yılında bu sayı 218 bin 019’a düşmüştür. 2012 yılında 264 bin 427 çocuğun %5,4’ü tehlikeli işlerde çalışırken; 2016 yılında 218 bin 019 çocuk işçinin %4,6’sı tehlikeli işlerde çalıştığı tahmin edilmektedir (International Labour Organization, 2016)

Tablo 1. 2 Dünyada çocuk ve genç işçi sayısı tahminleri (milyon) (International Labour Organization, 2016)

		Çalışan çocuklar		Bunlardan: Çocuk işçi kanununda olan çocuklar		Bunlardan: Tehlikeli işlerde çalışan çocuklar	
		2012	2016	2012	2016	2012	2016
Dünya (5–17 yaş)	Sayı	264 427	218 019	167 956	151 622	85 344	72 525
	Ortalama (%)	16,7	13,8	10,6	9,6	5,4	4,6
Yaş aralığı	5–14 yaş	Sayı	144 066	130 364	120 453	114 472	37 841
		Ortalama (%)	11,8	10,6	9,9	9,3	3,1
	15–17 yaş	Sayı (000s)	120 362	87 655	47 503	37 149	47 503
		Ortalama (%)	33,0	24,9	13,0	10,5	13,0
Cinsiyet (5–17 years)	Erkek	Sayı (000s)	148 327	123 190	99 766	87 521	55 048
		Ortalama (%)	18,1	15,0	12,2	10,7	6,7
	Kız	Sayı	116 100	94 829	68 190	64 100	30 296
		Ortalama (%)	15,2	12,4	8,9	8,4	4,0
Bölge (5-17 yaş)	Afrika	Sayı (000s)	--	99 417	--	72 113	--
		Ortalama (%)	--	27,1	--	19,6	--
	Amerika	Sayı (000s)	--	17 725	--	10 735	--
		Ortalama (%)	--	8,8	--	5,3	--

Asya ve Pasifik	Sayı (000s)	129 358	90 236	77 723	62 077	33 860	28 469
	Ortalama (%)	15.5	10.7	9.3	7.4	4.1	3.4
Avrupa ve Orta Asya	Sayı (000s)	--	8 773	--	5 534	--	5 349
	Ortalama (%)	--	6.5	--	4.1	--	4.0
Arap Ülkeleri	Sayı (000s)	--	1 868	--	1 162	-	616
	Ortalama (%)	--	4.6	--	2.9	-	1.5

Tablo 1.2’ye bakıldığında Çocuk işçiliğinin sektörlere göre dağılımında ise, %70,9 oranla tarım sektörünün açık arayla en büyük paya sahip sektör olduğu dikkat çekmektedir. Bununla birlikte bir diğer dikkat çeken nokta, tarım sektöründe 5-14 yaşındaki çocuk işçilerin 15-17 yaşındaki çocuk işçilerin oranından bir hayli fazla olmasıdır (International Labour Organization, 2016).

Tablo 1. 3 ILO verilerinde çocuk işçiliğinin sektörlere göre dağılımı (International Labour Organization, 2016)

		Tarım	Endüstri	Hizmet	Toplam
		%	%	%	%
Dünya		70.9	11.9	17.2	100
Kıta	Afrika	85.1	3.7	11.2	100
	Arap Ülkeleri	60.3	12.4	27.4	100
	Amerika	51.5	13.2	35.3	100
	Asya ve Pasifik	57.5	21.4	21.1	100
	Avrupa ve Orta Asya	76.7	9.7	13.6	100
Cinsiyet	Erkek	71.5	12.4	16.1	100
	Kız	70.3	11.1	18.6	100
Yaş aralığı	5-14	78.0	7.4	14.5	100
	15-17	49.3	25.6	25.1	100

Gelişmekte olan pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de çocuk işçiliği konusu önemli bir yer tutmaktadır. Ülke şu anda kırsaldan kentsel yerleşime ve tarımsal ekonomiden endüstriyel ekonomiye doğru bir dönüşüm geçirmektedir (Tor, 2010).

"Çalışan çocuk" kavramı, farklı sosyal yapılara sahip toplumlarda farklı anlamlar taşımaktadır. Çalışan çocuk tanımı sadece bir ülkeden diğerine değil, aynı zamanda gelişmiş ülkelere gelişme sürecindeki ülkelere kadar ülke içinde de farklılık göstermektedir. Genel anlamda, 18 yaşın altında olup geçimlerini sağlamak ya da aile bütçesine katkıda bulunmak için işgücüne katılan bireyler kastedilmektedir. Bu kişiler "çalışan çocuklar" veya "çocuk işçiler" olarak adlandırılabilir ve bu terim çeşitli bağlamları ve nüansları kapsar (Fidan, 2004).

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, on beş yaşını tamamlamamış çocukların çalıştırılması kesinlikle yasaktır. Ancak on dört yaşını tamamlamış ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişimlerine ve eğitimlerine zarar vermemesi koşuluyla hafif işlerde çalışabilirler. Bu çalışma, okullarına devam etmelerine engel olmamalıdır.

TÜİK tarafından yapılan Çocuk İşgücü Anketi'nin kurumsal olmayan çocuk işçi istatistik sonuçlarında Türkiye genelinde 5-17 yaş grubundaki çocuk sayısı 16 milyon 457 bin kişi olarak görülmektedir (Tablo 1.4). Bu yaş dilimindeki çocuklar, kurumsal olmayan nüfusun %20,3'lük kesimini oluşturuyor. Yaş kategorilerine bakıldığında, 5-11 yaş arasındaki çocuk sayısı 9 milyon 12 bin, 12-14 yaş arasındaki çocuk sayısı 3 milyon 796 bin ve 15-17 yaş arasındaki genç sayısı ise 3 milyon 649 bin olarak kaydedilmiştir (TÜİK, 2020).

5-17 yaş arasındaki gençler arasında ekonomik faaliyetlerde çalışanların sayısı 720 bin kişi olarak kaydedilmiştir. Bu çalışan gençler arasında 5 yaşında bir çocuk bulunmamaktadır. 5-17 yaş aralığında çalışan gençlerin, aynı yaş aralığındaki tüm genç nüfusa oranı ise %4,4 olarak belirlenmiştir (Tablo 1.4).

Tablo 1. 4 Yaş grubu ve cinsiyete göre kurumsal olmayan nüfus ve ekonomik faaliyetlerde çalışan çocuklar, IV. Çeyrek: Ekim-Aralık, 2019 (TÜİK, 2020)

Yaş grubu ve cinsiyet	Kurumsal olmayan nüfus	Ekonomik faaliyetlerde çalışan çocuklar	(Bin kişi)
			İstihdam oranı
Toplam			
5-17	16 457	720	4,4
5- 11	9 012	32	0,4
12-14	3 796	114	3,0
15-17	3 649	574	15,7

Erkek			
5-17	8 449	508	6,0
5- 11	4 626	24	0,5
12-14	1 948	77	4,0
15-17	1 876	407	21,7
Kadın			
5-17	8 008	212	2,6
5- 11	4 386	8	0,2
12-14	1 848	37	2,0
15-17	1 773	167	9,4

TÜİK tarafından sağlanan verilere bakıldığında, bir ekonomik faaliyette çalışan 5-17 yaş grubundaki çocuk sayısı 720 bin kişi olduğu tablo 1.5'te görülmektedir. Ekonomik faaliyet kollarına göre verilerin bulunduğu tablo 4'e bakıldığında en fazla çocuk işçinin çalıştığı sektör hizmet sektörü olduğu gözlemlenmiştir. Toplam 328 bin çocuk işçinin çalıştığı sektörde 223 bini erkek çocuk, 105 bini kız çocuğu olduğu görülmektedir. Hizmet sektörünü %30,8 oranla 221 bin çocuk işçi ile tarım sektörü izlemektedir.

Tablo 1. 5 Yaş grubu, cinsiyet ve ekonomik faaliyet koluna göre çalışan çocuklar, IV. Çeyrek: Ekim-Aralık, 2019 (TÜİK, 2020)

Yaş grubu ve cinsiyet	(Bin kişi)							
	Ekonomik faaliyet kolu							
	Toplam	Tarım	Sanayi	Hizmet	Toplam (%)	Tarım (%)	Sanayi (%)	Hizmet (%)
Toplam	720	221	171	328	100,0	30,8	23,7	45,5
5-14	146	94	17	35	100,0	64,1	11,7	24,2
15-17	574	128	153	292	100,0	22,3	26,8	51,0
Erkek	508	143	141	223	100,0	28,2	27,8	43,9
5-14	101	58	15	28	100,0	57,2	15,1	27,7
15-17	407	85	126	195	100,0	21,0	31,0	48,0
Kadın	212	78	29	105	100,0	36,8	13,7	49,4
5-14	45	36	2	7	100,0	79,6	4,0	16,4
15-17	167	42	27	97	100,0	25,4	16,4	58,3

TÜİK tarafından yapılan Çocuk İşgücü Anketi'nin çalışma nedenlerine göre çocuk işçi istatistik sonuçlarına bakıldığında (tablo 1.6), 720 bin çocuk işçiden 259 bini hanehalkının ekonomik faaliyetlerine yardımcı olmak adına, 247 bini iş öğrenmek ya da

bir meslek sahibi olmak adına, hane halkının gelirine katkıda bulunmak isteyenlerin sayısının 167 bin olduğu görülmektedir.

Tablo 1. 6 Yaş grubu, cinsiyet ve çalışma nedenine göre ekonomik faaliyetlerde çalışan çocuklar, IV. Çeyrek: Ekim-Aralık, 2019 (TÜİK, 2020)

(Bin kişi)						
Yaş grubu ve cinsiyet	Toplam	Hanehalkı gelirine katkıda bulunmak	Hanehalkının ekonomik faaliyetine yardımcı olmak	Çalışma nedeni		Diğer
				İş öğrenmek, meslek sahibi olmak	Kendi ihtiyaçlarını karşılamak	
Toplam	720	167	259	247	46	1
5-14	146	17	108	15	5	1
15-17	574	150	150	232	41	-
Erkek	508	128	184	158	38	1
5-14	101	9	73	14	4	1
15-17	407	120	110	144	33	-
Kadın	212	39	75	90	9	-
5-14	45	8	35	1	1	-
15-17	167	30	40	89	8	-

1.1.3.7. Etik İş Davranışı

Etik iş davranışı, kurumun sigortasız işçi çalıştırmama, yolsuzluk yapmama, rüşvet karşılığında iş yapmama durumunu inceler. Aynı şekilde işe alım sürecinde, yapılan değerlendirmelerde ayrımcılık, çifte standart uygulama, işyeri izinlerinde belgede sahtecilik gibi durumların olup olmasını denetler. Bununla birlikte etik iş davranışları konusunda düzenli olarak toplantılar planlayarak, çalışanlarına karşı dürüst ve şeffaf olmayı hedefler (Amfori BSCI, 2018).

1.1.3.8. Çevrenin Korunması

İşletmeler, ülkeler tarafından yürürlüğü konulan çevre kanunlarına uymak, ortaya çıkabilecek olumsuz çevresel etkileri en az seviyeye indirmek ve uzun vadeli kalkınmaya pozitif etki yapmaya hedeflemektedir(Amfori BSCI, 2018)

İşletmeler yeni üretim süreçleri, yeni kurulan ekipman, faaliyet raporlarının yenilenmesi ve verileri toplayan ve değerlendirmeyi yapacak kişilerin yetkili ve kalifiyeli birinin olup olmamasına dikkat edilmektedir. Bununla birlikte kurumun, devlet tarafından yürürlüğe

koyulan çevre kanununu işletmenin kendi işyeri politikasına entegre etmesi gerekmektedir. Çevrenin korunumu konusunda işletme performansını arttırmak için işletmenin çevre mevzuatını tanınması, çevre mevzuatına ilişkin kaynakları takip ederek sürekli iyileştirmeyi hedeflemesi gerekmektedir(Amfori BSCI, 2018)

1.2. Kültür (Ekinç)

Kültür kelimesi tek başına Türkçede bir anlam ifade etmemektedir. Dil bilimi açısından bakıldığında köken olarak İngilizce’de culture kelimesinden gelmiştir. İngilizce diline de Latince’de “cultura” kelimesinden gelmektedir. Cultura kelimesinin anlamı, inşa etmek, işlemek anlamlarına gelen “Colere” kelimesinden türetilmiştir. İngilizcede ise “culture” kelimesi “cultivate” sözcüğünden gelmektedir. Cultivate kelimesinin Türkçe anlamı, ekmek (bir şeyi ekmek) ya da işlemektir (bir şeyi işlemek). Öz Türkçe’ye bakıldığında İngilizce ve Latince çevirilerinde olduğu gibi tam karşılık olarak Ekin ya da Ekinç (ekilen şey) kelimeleri kültür kelimesini anlamlı hale getirmektedir (Temur, 2019).

Türkiye Cumhuriyeti’nde, kültürün tanımı ortaya koyan ilk kişi Ziya Gökalp’tir. Ziya Gökalp kültürü, sosyolojik açıdan inceleyip, ilk defa karşılık arayan ve buna “hars(ekin)” demiştir. Kültürün milli olduğunu öngörmüş ve her milletin farklı kültüre sahip olduğunu ve bununla beraber kendine özgü, sanat, din, gelenek-görenekler olarak tanımlamıştır (Arslan, 2012).

Buradan yola çıkıldığında Ekin (Hars) kelimesini kaynaklara ekleyerek gerek Türkçe’nin korunması gerekse de kültür kavramının daha iyi anlaşılması sağlanabilmektedir.

Kültürün anlam ve işlevinin anlaşılması açısından aşağıdaki yapısal özelliklere ulaşılabilir:

a) Kültür, ortak ideallerin, değerlerin ve davranış ölçütlerinin bir arada bulunduğu bir fenomendir. Bireyler, bu paylaşılan kültürel yapıyı benimsedikleri için, belirli koşullar altında diğer bireylerin nasıl hareket edecekleri ve bu davranışlara nasıl tepki verebilecekleri konusunda bir anlayış geliştirme yetisine sahip olabilirler (Haviland, 2002).

b) Kültür, insanların içselleştirdikleri psiko-sosyal alışkanlıklar ve çeşitli davranış kalıplarıyla şekillenen bir olgudur; bu nedenle kültür, doğuştan gelen yetenek ve

özellikler değil, sonradan kazanılan bir yapıdır. Tamamen eğitim yoluyla öğrenilen ve belirli bir topluluğun üyeleri arasında paylaşılan davranışların bir yansıması olarak ortaya çıkar (Eroğlu, 2017).

c) Sembolizm kültürün temelini oluşturur ve onun yapı taşı olarak hizmet eder. Kültür öncelikle sembolik yapılardan oluşan bir ağ olarak işler. Buna karşılık, aynı semboller çeşitli kültürel bağlamlarda farklı yorumlar taşır. Dahası, kültürün sonraki nesillere aktarılması, en önemli kültürel sembol olan dile büyük ölçüde bağlı bir süreç olup, yaratımını ve ortak paylaşımını kapsar (Şişman, 2014)

d) Kültür, belirli bir kültürel çerçeve içindeki bileşenlerin, adaptasyon süreci nedeniyle doğal olarak uyumlu ve birleşik bir sistem halinde hizalandığı ve birleştiği bütünleştirici bir yapı sergiler (Haviland, 2002).

e) Kültürün kökleri tarihsel bağlamına dayanır ve gelişimi için önemli bir zaman dilimi gerekir. Detaylandırmak gerekirse, bir kültürün ortaya çıkışı, belirli bir insan topluluğunun belirli bir süre boyunca ortak varoluşuna ve ortak deneyimlerine bağlıdır. Sonuç olarak, herhangi bir kültürün kapsamlı bir şekilde incelenmesi, onun tarihsel temellerinin araştırılmasını zorunlu kılar (Şişman, 2014).

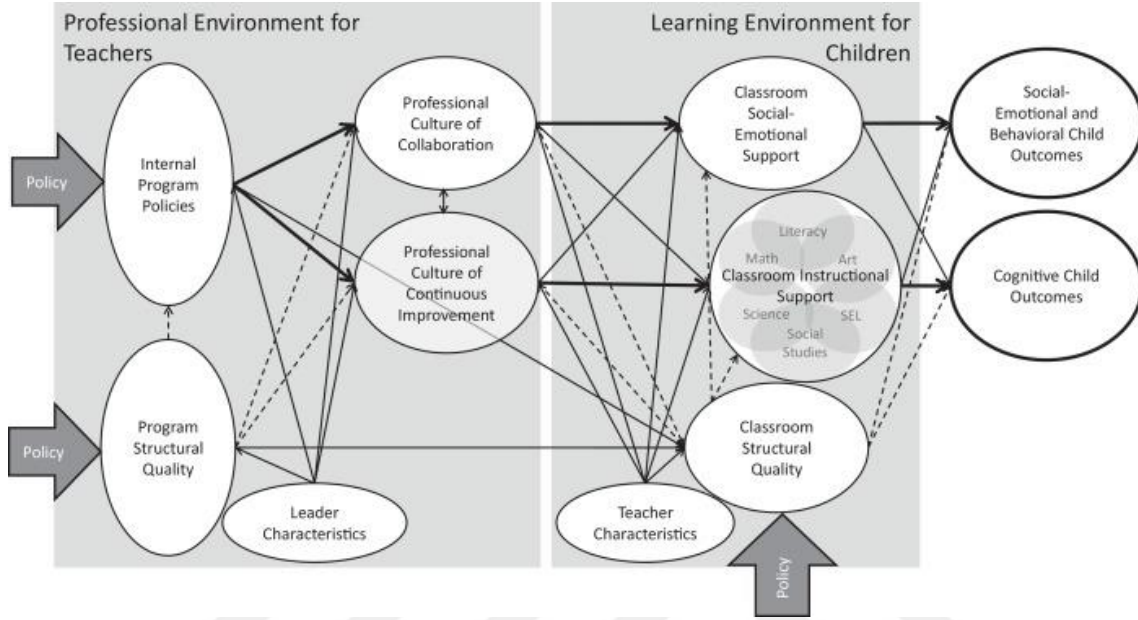
1.2.1. Kültür oluşturmak

Erken yaşlarda verilecek olan yüksek kalitedeki eğitimlerin çocukların öğrenme ve becerilerini geliştirmekte (Yoshikawa vd., 2013; Zaslow vd., 2010) olduğu ve bu durumun davranışsal olarak bir ilişki içerisinde olduğu belirtilmektedir (Burchinal vd., 2010; Connors, 2016).

Connors, (2016), tarafından yapılan çalışmada, çocuklar için erken koruma ve eğitimi adı altında verilen eğitimlerin yüksek kalitede verilmesi gerektiği savunmuştur. Ancak mevcut sistemde bu eğitimlerin kalitesinin nasıl arttırılacağı ile ilgili yeterli bir bilgi bulunmamasından yola çıkarak, bu değişimin ancak ve ancak anlayış ve kültürel bir değişim ile olabileceğini belirtmiştir. Çalışmanın sonucunda ise yeni bir kültür oluşturmak için 4 adımın gerekli olduğu sonucuna varmıştır:

- Politikalar oluşturarak sınıf kalitesini arttırmak
- Öğrenim çevresinin bilinçlendirmek (aile ortamı, arkadaş ortamı vb.)

- Sınıf ortamı ve öğrenim çevresini doğru bir şekilde süreç içerisinde etkileşim haline getirmek
- Sürekli iyileştirmeyi hedefleyerek, öğretmenlerin hem mesleki açıdan hem öğrenim çevresi açısından destek vermesi gerektiği sonucuna varılmıştır.



Şekil 1. 2. Erken Koruma ve Eğitim modelinde kültürün oluşturulması modeli

Buradaki örneğe bakıldığında kültürü oluşturabilmek adına öncelikli olarak topluma (firma bazında konuşulduğunda kurumlara) uyacağı belirli bir kurallar zincirinin oluşturulması, daha sonrasında bu kurallar zincirine toplumda etkilenecek her çevrenin uymasının sağlanması ve son olarak temel olan kurallara uyarak kültürün gelişmesi hedeflenmesi şeklinde 3 ana adımda açıklanabildiği görülmektedir.

Kültür yaratmak için alışkanlıkların önemli bir payı olduğu yapılan araştırmalarda ortaya konmuştur. Charles Duhigg tarafından yazılan Alışkanlıkların Gücü (Power of Habits) kitabında değişimi şu şekilde ifade etmiştir: “Değişebileceğinize inanırsanız -bunu bir alışkanlık haline getirirseniz- değişim gerçek olur. Bu, alışkanlıkların neyi istediğinize bağlı olarak içgüdüsel olan gerçek gücüdür (Duhigg, 2014)”. Duhigg yine aynı kitabında AlCoa grubunun nasıl alüminyum açısından yükselişini de incelemiş olup, AlCoa CEO’su Paul O’Neill’in şirketin başına geldikten sonraki süreçte alışkanlıklara odaklandığını da açıklamıştır:

Atıf:

“Alcoa CEO'su Paul O'Neill, günlük olay raporları ve herkesi endişelerini ve fikirlerini dile getirmeye teşvik ederek, çalışan memnuniyetini, üretkenliği ve iletişimi artıran ve aynı zamanda kârı da artıran temel taş alışkanlığı olan işçi güvenliğine odaklandı. Erimiş alüminyumla uğraşan Alcoa çalışanlarının yaralanma olasılığı artık vergi muhasebecilerinden daha düşük (Duhigg, 2014).”

Duhigg kitabında “Temel taş alışkanlıklarının özellikle bir şirket/örgüt kültüründe yeni yapılar oluşturarak diğer alışkanlıkların gelişmesine yardımcı olur ve değişimin bulaşıcı hale geldiği kültürler oluşturacağını” belirtmiştir(Duhigg, 2014).

1.2.2. Güvenlik Kültürü

Güvenlik kültürünü anlamak için yapılması gereken daha geniş bir kapsamdan bakılmasıdır. Schein (1990), güvenlik kültürünü anlamak adına örgüt kültürüne ya da başka bir deyimle kurum kültürüne dikkat çekmiştir. Ancak bununla birlikte Schein, güvenlik kültürünü kurum kültürünün bir alt boyutu olmadığını belirtmiştir (Cole vd., 2013).

Kurum kültürü, çalışan grubunun kendi başına dışarıdan veya içeriden oluşabilecek problemlere karşı çözüm üretebildiği ve yeni gelen grup üyelerinin bu davranışları ve kuralları en kolay ve basit bir halde öğrenmesini sağlayan davranışların bütünüdür (Schein, 1990). Kurum kültürü kendini 3 yolla gösterir: 1. Gözlemlenebilir durum, 2. Değerler ve 3. Kurumun temel varsayımları.

Gözlemlenebilir durum, çalışma ortamında çalışanların birbirine karşı hitapları, davranışları, çalışma ortamında bulunan duygu yoğunluğu, yıllık raporlar ve şirket kayıtları gibi parametrelerle ölçülebilen veya fark edilebilen durumlardır. Değerler ise kurumun misyonu, vizyonu, felsefesi gibi değerlerdir. Bu değerler anketler vb. yöntemlerle araştırılabilir durumlardır. Kurumun temel varsayımları ise bir bakıma kurumun kendisidir. Bilinçsiz olarak yapılan ve kurumun düşünce yapısını, çalışma sürecinin ve planlanan işleri belirtir (Schein, 1990)

Güvenlik kültürünün ne anlama geldiğini daha iyi anlamak için kültürün gerek kelime anlamı olarak gerekse de kültürün özüne bakılmalıdır (Antonsen, 2017; Edwards vd.,

2013). Kültür kavramının bilinen tanımlarından biri olarak "Kültürün, belirli bir grup üyelerinin sahip olduğu değerlerden, izledikleri normlardan ve meydana getirdikleri maddi mallardan oluşur" şeklinde tanımlanmıştır (Giddens, 1989b).

1.2.3. Güvenlik ve güvenli olma durumu

Güvenlik terimi, Türk Dil Kurumu tarafından "Toplum yaşamında yasal düzenin kesintisiz sürdürülmesi, bireylerin endişesizce yaşama hali, emniyet durumu" şeklinde tanımlanmıştır. Güvenlik, genellikle ulusal ve uluslararası güvenlik meseleleriyle ilişkilendirilir. Fakat güvenlik, günlük yaşamdan iş dünyasına ve toplumsal alanlara, yerelden küresele kadar pek çok alanda kendini gösterir. Bu bağlamda, güvenlik kültürü; bireylerin veya kurumların olası tehditleri ve riskleri gerçekçi bir biçimde değerlendirmesini,  nceliklendirmesini ve bu tehlikeleri önceden engellemek için tedbirler almasını içeren temel değerleri ve yaklaşımları ifade eder (Temur, 2019)

Güvenlik kelimesi birçok dilde iki farklı kelime olarak ayrılmıştır. İngilizce’de “security” ve “safety”; Çekçe’de “zabezpe en  (security)” ve “bezpe nost (safety)”, Latince’de “securitas (security)” ve “salutem (safety)” şeklinde örnekler verilebilir. Ancak Türkçe’de güvenlik kelimesi cümlenin anlamına ve o anki duruma göre farklı iki anlama gelmektedir. Davranışsal olarak güvenlik, İngilizce dilindeki “safety” kelimesinin karşılığı olarak alınabilirken, fiziksel olarak güvenlik, “security” olarak değerlendirilebilir.

Bu durum göz önünde bulundurulduğunda güvenli olma durumunun kişinin kendini rahatça ifade edebildiği koşulların sağlandığı, rahat hareket edebildiği, ruhsal ve fiziksel anlamda emniyette hissetme durumu olarak açıklanabilir.

1.2.4. Güvenlik kültürünün tarihçesi

Güvenlik kültürü kavramına yönelik doğrudan olmasa da dolaylı olarak bu kavrama yakın düşecek çalışmalar 1951 senesinde Keena, Kerr ve Sherman tarafından yapılmıştır (Keenan vd., 1951; Temur, 2019)

Ancak "Güvenlik Kültürü" terimi, ilk kez 1986 yılında No.75-INSAG-1 güvenlik dizisi ile Uluslararası Atom Enerjisi Ajansı'nın Çernobil Kaza  zet Raporu'nda kullanılmıştır. (International Nuclear Safety Advisory Group, 1986). Daha sonrasında 1988 yılında

No.75-INSAG-3 adlı dizide “Temel Güvenlik İlkeleri”nde genişletilmiş bir şekilde söz edilmiştir (Temur, 2019). Bu iki güvenlik dizisi sonrasında güvenlik kültürü kavramına olan araştırmalar ve çalışmalar yıllar içerisinde genişletilerek artmıştır.

1980'lerde Çernobil faciası, Kings Cross yangını, Piper Alpha patlaması ve Clapham Kavşağı'ndaki tren kazası gibi büyük felaketler araştırıldı ve araştırmalar “temel nedenlerin teknik veya insani başarısızlıklardan daha fazlasını içerdiğini” ortaya çıkardığı için yeni bir çalışma alanı ve perspektifler gerektirdi (Seo, 2005; Temur, 2019).

1.2.5. Güvenlik kültürünün tanımları

Güvenlik kültürü tarihsel dönemde birçok defa üzerine çalışılmış ve günümüzde hala daha çalışılmaya devam eden bir kavramdır.

Tablo 1. 7 Güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi tanımları

Tanım	Yazar	Ölçme Yöntemi
Bir kuruluşun sağlık ve güvenlik yönetimine bağlılığını ve bu yönetimin tarzını ve yeterliliğini belirleyen değerler, tutumlar, algılar, yetkinlikler ve davranış kalıpları	Health and Safety Executive(Advisory Committee on the Safety of Nuclear Installations (ACSNI) Study Group, 1993)	Kalitatif
Bir kuruluşun üyelerinin emniyetle ilgili kararlarını ve eylemlerini şekillendiren ve emniyet performansını etkileyen paylaşılan varsayımlar, değerler, inançlar ve davranışlar bütünü	Choudhry et al.(Choudhry vd., 2007)	Kantitatif / Kalitatif
Bir kuruluşun sağlık ve güvenlik yönetimine bağlılığını, tarzını ve yeterliliğini belirleyen değerler, inançlar, tutumlar, algılar, yetkinlikler ve davranış kalıpları	Cooper et al.(Cooper & Phillips, 2004)	Kantitatif / Kalitatif

Kazaların önlenebilirliği, hat yönetiminin güvenlik sorumluluğu, istihdamın bir koşulu olarak güvenlik ve yönetimin çalışan güvenliğinden sorumlu olması gibi temel ilkelerin entegrasyonu.	Cox and Cox(Cox & Cox, 1991)	Kalitatif
Emniyet risklerini yönetmek ve ultra emniyetli bir organizasyon yaratmak için organizasyonun psikolojik, davranışsal ve bağlamsal yeteneklerini öngörme, izleme, yanıt verme ve öğrenme.	Feng et al.(Feng & Trinh, 2019)	Kalitatif
Emniyet kültürü kavramının kökleri, kültürün bir örgütün değerlerini, inançlarını ve temel varsayımlarını kapsadığı örgüt kültürü ve iklimi üzerine yapılan kapsamlı araştırmalara dayanmaktadır.	Flin et al.(Flin vd., 2000)	Kantitatif / Kalitatif
Kaldıraç kontrol stratejisi ile tutarlı bir şekilde koordineli eylemi mümkün kılan bir dizi paylaşılan uygulama, norm ve tutum.	Grote, 2007(Grote, 2007)	Kalitatif
Bir kuruluşdaki bireylerin ve grupların eylemlerini ve kararlarını etkileyen ve emniyet performansı düzeyini belirleyen inançlar, değerler ve uygulamalar bütünü	Guldenmund, 2000(F.W, 2000)	Kalitatif
Güvenlik anlayışını ve bağlılığını belirleyen ve güvenlikle ilgili davranışları motive eden ve güçlendiren paylaşılan değerler, tutumlar, algılar ve davranış kalıpları.	Hofmann and Stetzer(Hofmann & Stetzer, 1996a)	Kantitatif
Güvenliği teşvik eden örgütsel politikalar, sistemler ve prosedürlerin yanı sıra	Hudson(Hudson, 2001)	Kantitatif / Kalitatif

bireylerin güvenliğe yönelik davranışları ve tutumları.

Bir organizasyonun üyeleri arasında Weick and Kantitatif / Kalitatif paylaşılan değerler, inançlar ve Sutcliffe(Weick & varsayımlar, bireylerin ve grupların Sutcliffe, 2007) beklenmedik olayları nasıl algıladıklarını ve bunlara nasıl tepki verdiklerini etkileyebilir. Bir organizasyonun üyelerinin emniyete yönelik tutum ve davranışlarını şekillendiren ve emniyetli ve etkili operasyonlar için koşullar yaratan paylaşılan değerler, inançlar ve varsayımlar.

Belirli bir zamanda, güvenlik yönetiminin Zohar (Zohar, Kantitatif işyerinde nasıl uygulandığına dair 1980) paylaşılan çalışan algıları

1993'te Nükleer Tesislerin Güvenliği Danışma Komitesi (ACSNI) tarafından oluşturulan insan faktörleri çalışma grubu, güvenlik kültürünü, "bir organizasyonun sağlık ve güvenlik yönetimine olan taahhüdünü, tarzını ve yeterliliğini yansıtan, bireysel ve grup değerlerinin, tutumlarının, algılarının, yeteneklerinin ve davranış kalıplarının bir sonucu olarak ortaya çıkan bir kavram" olarak tanımlamıştır (Health and Safety Commission, 1993a). Güvenlik kültürü 3 ana bileşeni bulunmaktadır. Bunlar psikolojik, davranışsal ve durumsal bileşenlerdir. Kişinin ya da çalışanın güvenlikle alakalı algılarını, kararlarını ve davranışları yönlendiren ortak değerler ve tutumlar psikolojik bileşeni oluşturur. Davranışsal bileşen ise işyerinde güvenlik önlemleriyle ilgili yöntemler olarak tanımlanabilir. Durumsal bileşen durumsal bileşene bakıldığında güvenlikle ilgili politikalar, prosedürler, düzenlemeler, kurumsal yapılar ve yönetim sistemleri olarak tanımlanabilir (Y. Kim vd., 2016).

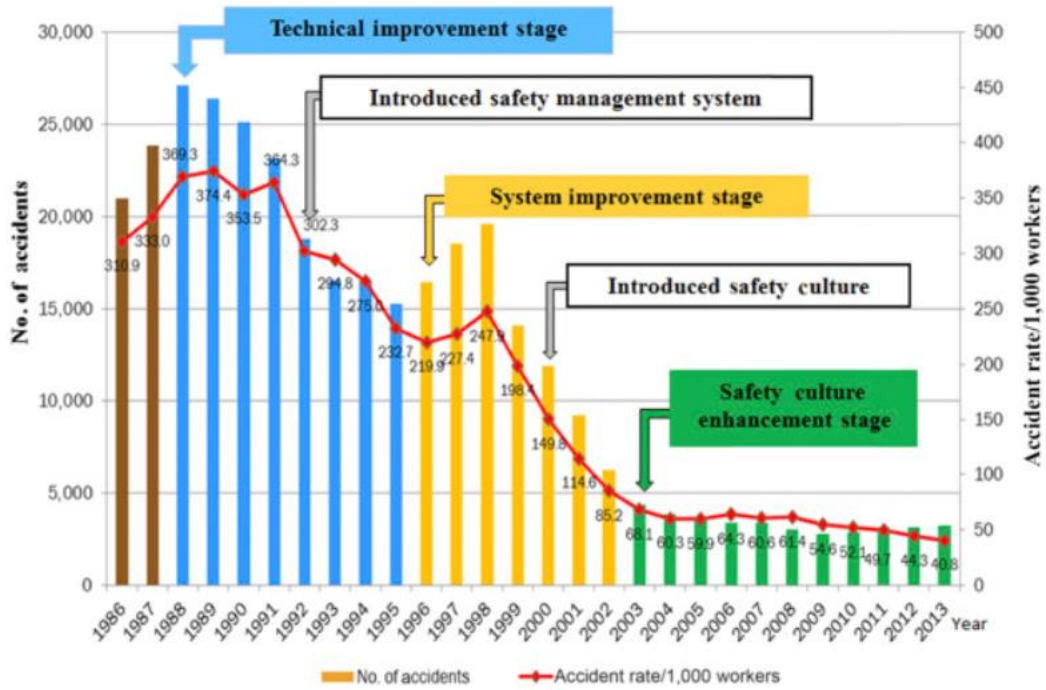
Yıllar geçmesine rağmen, güvenlik kültürü kavramının tam olarak bir tanımının olmamasının iki temel sebebi bulunmaktadır. Bir tanesi, farklı araştırmacıların birkaç

boyut dışında (örneğin yönetimin güvenliğe bağlılığı, güvenlik eğitimi ve güvenlik iletişimi, güvenlik performansı) farklı güvenlik kültürü boyutlarına vurgu yapmalarıdır. Diğer nedeni ise, kültür kavramının kendi doğası gereği karmaşık bir yapıda olmasından dolayı kısa ve net bir şekilde tanımlamanın son derece zor olmasıdır (Yule, 2003)

Değerler "soyut idealler", neyin doğru neyin yanlış olduğu ve bir şeylerin nasıl olması ve olmaması gerektiğine dair algılardır (Giddens, 1989a). Normlar, "insanların uyması beklenen belirli ilkeler veya kurallar", sosyal davranışları düzenleyen kurallar ve kabul edilen veya edilmeyen davranışlardır (Giddens, 1989a). Değerler ve normlar sosyalleşme yoluyla öğrenilir - insanlar diğerlerinden gruplar halinde öğrenirler; dolayısıyla kültür sosyalleşme yoluyla öğrenilir. Güvenlik kültürü, "deneysel bir varlık değil analitik bir kavram" olarak anlaşılabilir (Antonsen, 2009). Yani güvenlik kültürü, kültür ve güvenlik arasındaki ilişkiyi temsil eden bir etikettir ve kendi başına ayrı bir varlık değildir (Nordlöf vd., 2015). (Giddens, 1989), yapmış olduğu kültür tanımı doğrultusunda (Mearns & Flin, 1999), güvenlik kültürünü bir işyerinde bir dereceye kadar toplumsal kültürde bulunan temel değerleri, normları, varsayımları ve beklentileri yansıtan karmaşık ve kalıcı bir özelliklerdir.

1980'lerde Çernobil faciası, Kings Cross yangını, Piper Alpha patlaması ve Clapham Kavşağı'ndaki tren kazası gibi büyük felaketler araştırıldı ve araştırmalar “temel nedenlerin teknik veya insani başarısızlıklardan daha fazlasını içerdiğini” ortaya çıkardığı için yeni bir çalışma alanı ve perspektifler gerektirdi (Seo, 2005; Temur, 2019). Yüksek teknoloji endüstrilerindeki felaketlerin altında yatan örgütsel ve kültürel etmenlerdir (IAEA, 1986; Weick vd., 1999). Kazaların büyük çoğunluğu, 1931'de Heinrich'in önerdiği gibi hala güvenli olmayan davranışlardan kaynaklanıyor olsa da (Heinrich, 1931; Petersen, 1988a), araştırma örgütsel ve kültürel etmenlerin güvenli olmayan çalışma davranışını önemli ölçüde etkilediğini göstermiştir (Oliver vd., 2002; Petersen, 1988b). Bu kaza araştırmalarından çıkarılan ders "güvenliğin, bir numaralı öncelik olarak anlaşıldığı ve kabul edildiği bir kurumsal atmosfer veya kültür yaratmanın şart olduğu" idi (Health and Safety Commission, 1993b).

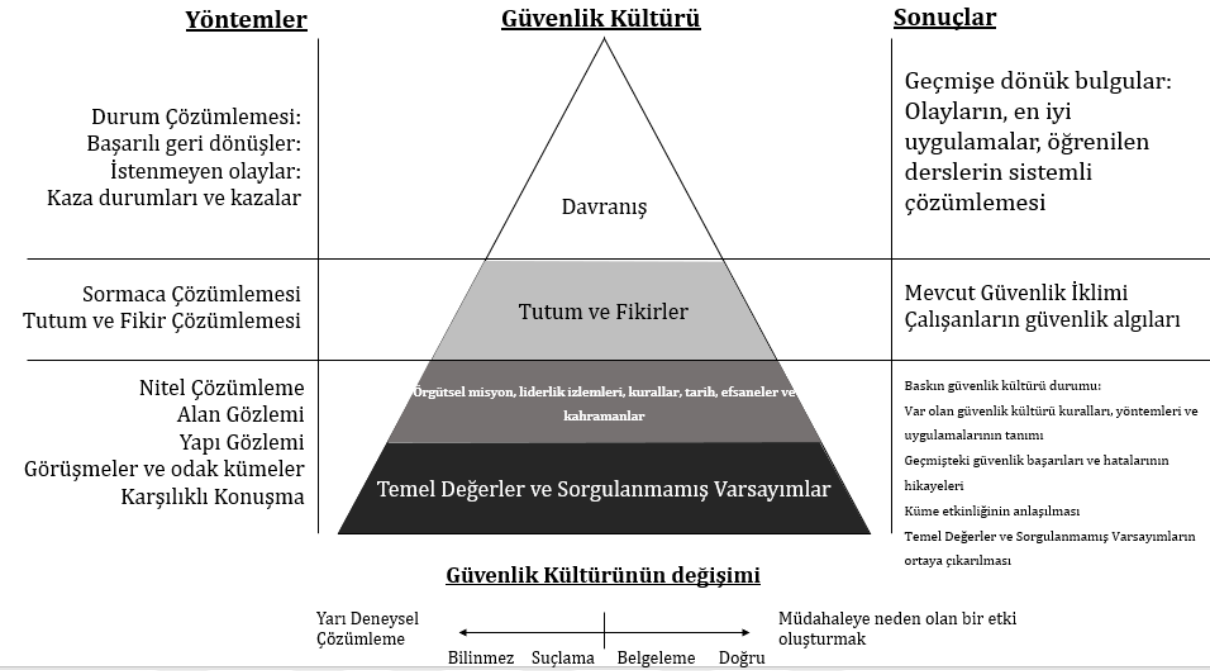
Şekil 1.3'te 1986'dan 2013'e kadar Hong Kong'daki inşaat sektöründe zaman içinde kaza istatistiklerini göstererek, güvenlik kültürünün gelişiminin kaza sayısını belirgin bir şekilde azalttığını göstermektedir.



Şekil 1. 3. Hong Kong inşaat sektörünün kaza istatistikleri (Y. Kim vd., 2016)

Bir koruyucu güvenlik tutumu, güvenli davranışı teşvik ederek kazaların ve yakın kaza olaylarının sıklığını azaltmaya yardımcı olan bir yaklaşımdır. Buna karşılık, uygun olmayan bir tutum ise aksine katkıda bulunan bir tavır ifade eder (Rundmo & Hale, 2003). Koruyucu tutum, kaza sıklığının azalmasına yol açan bir davranış türüdür. Bununla birlikte, koruyucu ve güvenliğe yönelik ideal bir tutumun somut anlamını belirlemek karmaşık bir süreç olabilir. Güvenlik alanındaki araştırmalarda, yöneticilerin ve diğer yönetim pratiklerinin farklı davranış türlerinin kazaları ve neredeyse kazaları nasıl öngördüğüne dair sınırlı sayıda çalışma mevcuttur. Yöneticiler arasında "ideal" güvenlik tutumları, çalışan davranışını ve kaza sayısını etkileyebilecek önemli faktörler olarak ortaya çıkmaktadır (Rundmo & Hale, 2003).

İş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin etkili olabilmesi için işyerinde olumlu bir güvenlik kültürü gereklidir (Hale & Hovden, 1998). Bu çalışma işletmede pozitif güvenlik kültürü oluşturmak için kültürü etkileyen ve oluşturan temel öğeleri ve ilişkileri incelemiştir.



Şekil 1. 4. Güvenlik Kültürü Piramidi (Patankar & Sabin, 2010)

Patankar & Sabin (2010) şekil 1.4'te de görüleceği üzere örgütlerdeki güvenlik kültürünü 4 adımda açıklamışlardır. Güvenlik kültürü piramidinin en alt basamağında örgütün temel güvenlik değerleri yer aldığı görülmektedir. Piramidin üçüncü basamağında örgütün kendi tarihi, kuralları gelmektedir. İkinci basamağında ise güvenlik iklimi, çalışanların ve yönetimin düşünceleri takip etmektedir. Piramidin en tepesinde ise, güvenli davranış, kurallara riayet edilmesi, kazaların raporlanması vb. durumlarla birlikte oluşan "davranış" (güvenlik performansı) yer almaktadır.

Bu nedenle, birbirinden farklı olarak görünen ancak benzerlikleri bulunan iki kavram olan güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi ile ilgili bir dizi çalışma yapılmıştır. Güvenlik kültürü, bir grup insanın güvenlikle ilgili paylaştığı inançlar, değerler, tutumlar ve davranış kalıpları olarak tanımlanabilir (Seo, 2005)

1.2.6. Güvenlik İklimi

Güvenlik iklimi kavramı, "çalışanların iş yerlerindeki çalışma koşullarıyla ilgili temel algılarını tanımlamak için kullanılan bir kavram" şeklinde (Zohar, 1980) tarafından ilk defa ifade edilmiştir.

Güvenlik ikliminin boyutları olarak birçok etken belirlenmiştir. Bu etkenler, yönetim değerleri, yönetim ve organizasyonun uygulamaları, iletişim ve işyeri sağlığı ve güvenliğine çalışanın katılımı şeklinde sınıflandırılmıştır (Barbaranelli vd., 2015; Griffin & Neal, 2000). Yapılan çalışmalarda, bu etkenlerin kazaların ve olayların sonuçlarını öngördüğünü göstermiştir (Griffin & Neal, 2000; Hofmann & Stetzer, 1996b; Sakallı vd., 2022; Zohar, 1980).

Güvenlik iklimi işyerindeki çalışanlar tarafından algılanan güvenliğin önemini gösterir. Bir örgüt içindeki güvenlik iklimi seviyesi, çalışanların güvenli davranışlarını ve güvenlik tutumlarını etkileyebilmektedir. (Clarke, 2006), çalışanların tehlikeli hareketlerde bulunma durumu ile güvenlik algılarının olumlu olma durumu arasında ters orantı olduğunu belirtmiştir. Yani çalışanın güvenlik algısı yüksek olduğunda, tehlikeli davranış gösterme durumunun düşük olduğu anlamına gelmektedir. Son yıllarda yapılan araştırmalar, güvenlik ikliminin, güvenlik davranışlarının ve güvenlik sonuçlarının kazalar ve yaralanmalar gibi durumların önemli bir öngörücüsü olduğunu göstermektedir (Griffin & Curcuruto, 2016).

1.2.7 Güvenlik Performansı

Çalışanların algıladığı güvenlik iklimi ile iş kazaları arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla birçok psikolojik mekanizma önerilmiştir. Ancak bu önerilerin çoğunda öne çıkan, iklim → davranış → kaza modelinde örtük olarak bulunan unsur, bireylerin güvenlik iklimi algılarının performanslarını etkileme şeklidir (Clarke & Ward, 2006; Neal vd., 2000; Neal & Griffin, 2006; Sakallı vd., 2022).

Güvenlik performansının iki boyuttan oluşmaktadır: “Güvenlik Uyum” ve “Güvenlik Katılımı”. Uyum, güvenlik prosedürlerine bağlı kalarak işi güvenli bir şekilde gerçekleştirme anlamını taşır. Katılım ise iş arkadaşlarına yardım sağlama, işyerinde güvenlik programını teşvik etme, inisiyatif alma ve işyeri güvenliğini iyileştirme çabalarını içerir. Güvenlik performansının belirleyicileri, uyum ve katılım arasındaki bireysel farklılıklara doğrudan etki eden faktörleri temsil eder (Griffin & Neal, 2000).

Güvenlik performansının davranışsal iki yönü arasındaki ana fark, uyumun görev içi davranışları içermesine karşılık güvenlik katılımının ise gönüllülük esasıyla gerçekleşen

ve çalışanlar tarafından başlatılan fazladan rol davranışlarını kapsamaktadır (Clarke & Ward, 2006).

Güvenlik kültürünün bir çalışma ortamına ilişkin davranışlar, tutumlar ve algılar bütünü olduğu, güvenlik ikliminin ise yüzeysel ve gözlemlenebilir bir olgu olduğu belirtilmiştir (Health and Safety Commission, 1993a; Zohar, 1980).

1.3. İş Kazaları

18. yüzyılda Sanayi Devrimi, insanların kırsal alanlardan şehir merkezlerine önemli ölçüde göç etmesine yol açmış ve atölye ve fabrikalara kaymıştır. Bu geçiş, daha büyük bir işgücüne olan talep nedeniyle iş kazalarına yönelik acil bir endişeyi de beraberinde getirmiştir. Daha önce sınırlı ilgi gören iş kazaları kavramı 18. yüzyılda İngiltere'de ortaya çıkmaya başladı. Günümüzde, sanayileşme genişlemeye devam ettikçe, iş kazaları çeşitli sektörlerde artmış ve küresel ölçekte önemli bir endişe kaynağı olmaya devam etmektedir (SAKALLI, 2019).

İş kazası kavramının birden çok tanımı vardır. Örneğin Eurostat tarafından Ulusal İş Kazaları Beyan Sistemi Anketi'nde kaza tanımındaki değişkenliği ulusal iş kazalarına ilişkin verilerin karşılaştırılabilirliğini tehlikeye atabilecek bir faktör olarak tanımlamıştır (EUROSTAT, 2004). Occupational Safety and Health Administration (OSHA) tarafından zamansız olarak kişiye sakatlık veya sakatlık durumunu etkileyecek zararın zamansız bir şekilde meydana gelmesi olarak tanımlanmıştır (OSHA). Dünya Çalışma Örgütü (ILO) iş kaza tanımını "önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay" olarak tanımlamaktadır (International Labour Organization, 1983). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun madde 3'e göre İş kazası: "İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı " ifade etmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2012). Yine 5510 sayılı (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006)nda hangi hallerin iş kazasından sayılabileceği dile getirilmiştir. Ülkelerin kendi mevzuatlarında iş kazalarıyla ilgili olarak basit tanımları bulunan ülkeler üzerine yaptığı araştırmadan İngiltere, Botsvana gibi ülkelerde belirli bir tanım bulunmadığı; Amerika Birleşik Devletleri gibi ülkelerde ise kesin tanımlamalar bulunduğunu belirtilmiştir (Niza

vd., 2008a).

Buradan da belirtildiği gibi Türkiye belirli bir iş kazası tanımlaması olan ülkeler durumundadır.

İş kazaları, işyerleri için sosyal ve ekonomik sorunlara neden olmaktadır. Araştırmalara göre her yıl 2 milyon ölümlü iş kazası meydana geliyor ve her iki dakikada bir işçi iş kazaları nedeniyle hayatını kaybediyor (Zengin & Sekmen, 2023). Türkiye'de her yıl ortalama iki yüz elli bin iş kazası meydana gelmektedir. Bu kazalar sonucunda yaklaşık 1.500 çalışan hayatını kaybetmekte, yaklaşık iki bin çalışan ise sürekli iş göremez hale gelmektedir. Bu da Türkiye'de iş kazalarının sosyal güvenlik sistemine maliyetinin yaklaşık 3 milyar dolar olduğu anlamına geliyor (ILO, 2004; Yılmaz & Alp, 2016). ILO raporlarına göre, endişe verici ölüm, kaza ve hastalık rakamlarına rağmen, yatırım kararları güvenlik, sağlık ve çevre dikkate alınmadan alınmaya devam ediyor (Alli, 2008; Dinkçi & Akpınar, 2023). Türkiye'de iş kazaları yıllar içinde artış göstermiş ve sigortalı çalışan sayısı arttıkça iş kazası bildirimlerinin de arttığı gözlemlenmiştir (Ceylan vd., 2022; Koçali, 2021; Yılmaz & Vahit, 2023).

2018 yılında, Avrupa İstatistik Kurumu tarafından yayınlanan raporda en az 4 gün kayıp iş gününe sebep olan 3.1 milyon her biri en az dört takvim günü kaybına neden olan 3,1 milyon ölümcül olmayan kaza ve toplamda Avrupa Birliği ülkelerinde (AB-27) 3.332 ölümlü kaza meydana gelmiştir. 2017 yılına kıyasla, 2018'de AB-27'de 60 ölümcül kaza daha yaşandı (% 1,8'lik bir artışa eşdeğer). Yine AB-27'de işyerinde meydana gelen toplam ölümcül olmayan kaza sayısında 2018 yılında 2017 yılına göre yaklaşık 8137 daha fazla yaşanmıştır (% 0,3'lük büyümeye eşdeğer) (EuroStat, 2018)

Tablo 1. 8 İş göremezlik sürelerine (gün) göre iş kazası geçiren sigortalı sayıları (SGK, 2019)

Erkek	Kadın	Toplam
337.108	85.355	422.463

Tablo 1. 9 İş kazası sonucu ölen sigortalı sayısı (SGK, 2019)

Erkek	Kadın	Toplam
1.126	21	1.147

2019 yılında Türkiye’de iş kazası geçiren sigortalı çalışan sayısına bakıldığında toplam 422 bin 463 iş kazasının meydana geldiği ve bu kazaların yaklaşık olarak %0,28’inin ölümlü iş kazası olarak gerçekleştiği görülmektedir.

Tekstil endüstrisi, ister gelişmekte olan bir ülke isterse gelişmiş bir ülke olsun, bir ülkenin ekonomik durumunu iyileştirmede ana ve önemli üretim bölümlerinden biridir (Shukla vd., 2021). Küresel tekstil sektörünün 2020 yılı ihracat verileri incelendiğinde 361 milyar dolar, küresel hazır giyim sektörünün 420 milyar dolar, küresel deri/deri mamulleri sektörünün ise 218 milyar dolar ihracat gerçekleştirdiği görülmektedir. Bu sektörlerde lider üretici ve ihracatçı konumunda olan Çin, 2020 yılında dünya tekstil ihracatının yaklaşık %43’ünü, hazır giyim ihracatının %30’unu ve deri/deri mamulleri ihracatının yaklaşık %30’unu gerçekleştirmiştir.

Türkiye ise 2020 yılında küresel tekstil ihracatında %3,4'lük pay ile ülke bazlı sıralamada 5. sırada yer aldı. Ayrıca Türkiye, dünya hazır giyim ihracatında %3,6'lık pay ile 6. önemli ihracatçı konumundadır. Deri/deri mamulleri ihracatında ise ülkemiz %0,6'lık pay ile ülke bazlı sıralamada 23. ihracatçı konumunda yer almıştır (T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2021; Zengin & Sekmen, 2023).

Tablo 1. 10 Tekstil sektöründe makine işlerinde meydana gelen iş kazası sayıları (SGK, 2020)

ERKEK		KADIN		TOPLAM		
Kaza günü (çalışır)	Kaza günü (iş göremez)	Kaza günü (çalışır)	Kaza günü (iş göremez)	Erkek	Kadın	Toplam
7.559	4219	2033	1602	8.646	3635	12.281

Tablo 1. 11 Tekstil sektöründe makine işlerinde meydana gelen iş kazası sayıları (SGK, 2021)

ERKEK		KADIN		TOPLAM		
Kaza günü (çalışır)	Kaza günü (iş göremez)	Kaza günü (çalışır)	Kaza günü (iş göremez)	Erkek	Kadın	Toplam
5676	5942	2677	2242	11618	4919	16537



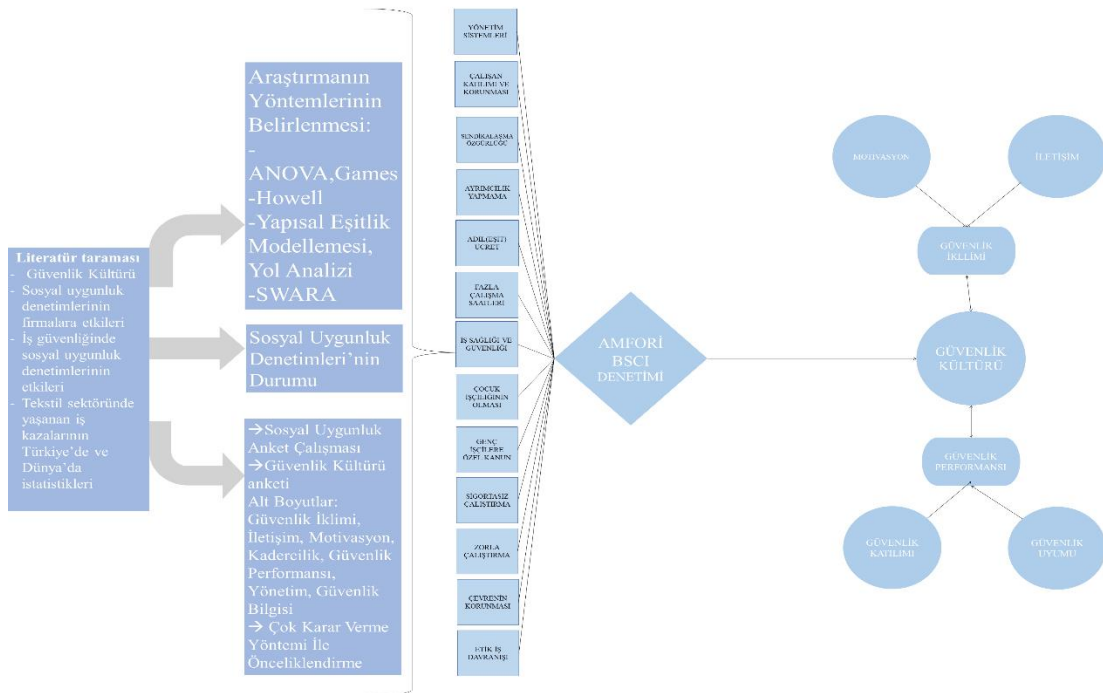
2. MATERİYAL VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı fason, marka denetimleri gibi sosyal uygunluk denetimlerinin iş güvenliğinde güvenlik kültürüne olan etkisi araştırılmak hedeflenmiştir. Bu amaç doğrultusunda Türkiye'nin farklı istatistik bölgelerinde bulunan ve sosyal uygunluk denetimleri açısından farklı seviyelerde bulunduğunu sözlü olarak beyan eden üç farklı tekstil fabrikasında anket ve ölçekler uygulanarak bu denetimlerin güvenlik kültürü üzerindeki etkisinin ölçülmesi hedeflenmiştir.

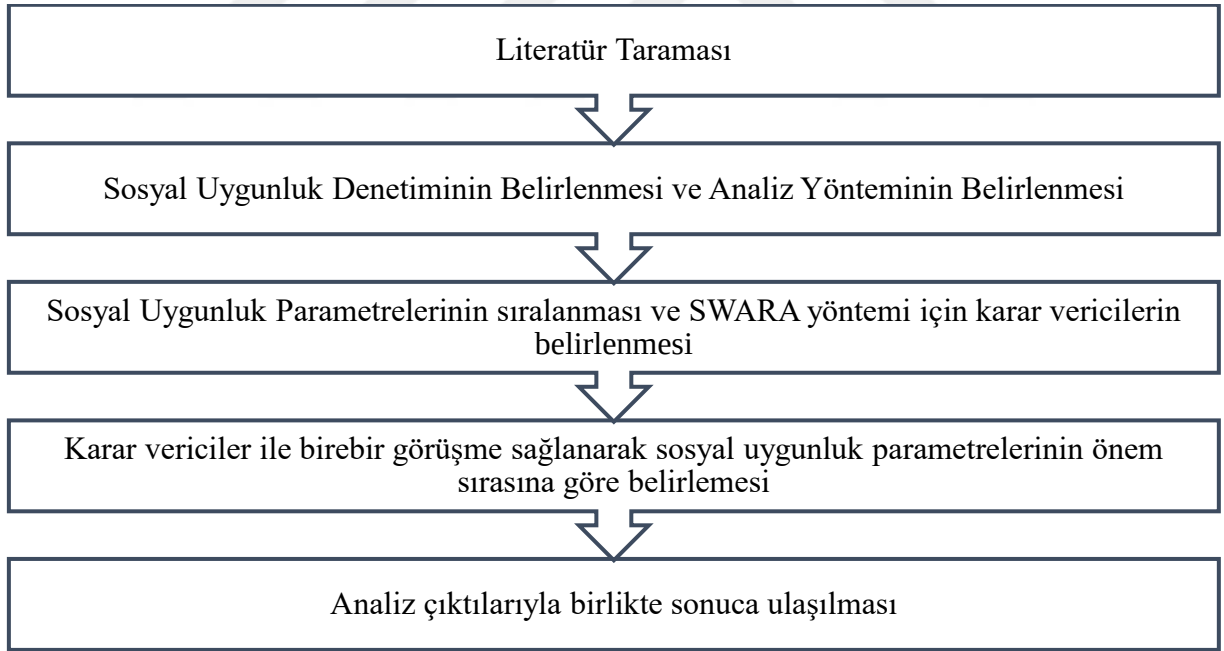
Bununla birlikte sosyal uygunluk denetimi başlıklarının iş kazalarının meydana gelmesine olan etkileri açısından değerlendirmek adına iş güvenliği uzmanlarınca çok kriterli karar verme metoduyla önceliklendirilerek sosyal uygunluk denetimlerine dikkat çekilmesi hedeflenmiştir.

2.2. Araştırma Modeli



Şekil 2. 1. Araştırma Modeli

Şekil 2.1’de yer alan araştırma modeline bakıldığında öncelikle güvenlik kültürü üzerine yapılan birçok araştırma yapılmasına karşın sosyal uygunluk denetimlerinin bu kavram üzerinde herhangi bir çalışma yapılmadığı görülmüştür. Sosyal uygunluk denetimlerinin iş yerlerinde çalışan sağlığını ve haklarını korumasından yola çıkarak iş sağlığı ve güvenliğinde güvenlik kültürünün oluşmasında etkisinin araştırılması düşünülmüştür. Bunun için öncelikle araştırmanın yöntemi üzerinde çalışılmıştır. Sonrasında çalışmanın yapılması planlanan tekstil fabrikalarının sosyal uygunluk denetimi açısından durumları belirlenmiştir. Sosyal uygunluk denetimlerinin temel olarak çalışanın hak ve sorumlulukları, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği kuralları, ödemeler, işyerinin çevreye olan etkisi denetlendiğinden dolayı telif hakları sebebiyle açık erişime sahip amfori BSCI denetimleri üzerinden çalışmanın ilerlemesi kararlaştırılmıştır. Sonrasında sosyal uygunluk anketi geliştirilmiş olup, güvenlik iklimi, güvenlik performansı ve güvenlik kültürü ölçekleriyle sonuca ulaşmak istenmiştir. Elde edilen veriler SPSS v28 ve SPSS Amos v26 istatistiksel analiz programlarıyla analiz edilip bulgulara ulaşmak hedeflenmiştir. Son olarak, analizi yapılan verilerle birlikte sonuca ulaşmak istenmiştir.



Şekil 2. 2. Çok Kriterli Karar Verme Yöntemi için Araştırma Modeli

Sosyal uygunluk denetimleri üzerine yapılan literatür taraması sonucunda denetimlerin iş sağlığı ve güvenliği açısından yaklaşılmadığı görülmektedir. Açık erişim olarak denetim kitapçığı yayınlanan amfori BSCI sosyal uygunluk denetimi bu çalışmada denetim

başlıklarının kaynağını oluşturmaktadır. Sosyal uygunluk denetimi başlıklarının iş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirilmesi açısından The Stepwise Weight Assessment Ratio Analysis Method (SWARA) çok kriterli karar verme yöntemi seçilmiştir. SWARA çok kriterli karar verme yöntemi kişi bazlı kararlı ölçmekte olup, sosyal uygunluk denetimi başlıklarının alternatiflerinin olmasının mümkün olmadığından dolayı bu yöntem seçilmiştir. SWARA yönteminde karar vericiler olarak 10 adet iş güvenliği uzmanı ile görüşülmüştür. İş güvenliği uzmanlarına “Tekstil Fabrikasında çalışan bir İş Güvenliği Uzmanı gözüyle, hangisinin olması ya da olmaması durumunda iş kazalarının meydana gelmesinin daha fazla olduğunu düşünürsün?” sorusu yöneltilerek 13 adet başlığın önem sırasına göre sıralamasını ve $0,05 < x < 0,50$ arasında ağırlıklandırma derecesiyle puanlandırılması istenmiştir. SWARA yöntemiyle yapılan analizle sonuca ulaşılmaya çalışılmıştır.

2.3.Verilerin Toplanması

Bu çalışmada veriler Türkiye’nin farklı bölgelerindeki fabrikalar ziyaret edilerek yüz yüze ve çevrimiçi bir şekilde katılımcılara ulaşılmak istenmiştir. Bu süreçte tezin amacına uygun olarak tekstil fabrikaları seçiminde uzun bir süre izin sorunu yaşanmış olup, anketi ve ölçeklerin uygulanabileceği bir tekstil fabrikası seçimi yapılamamıştır. Daha sonrasında veriler Tekirdağ, Kastamonu ve Kahramanmaraş’ta bulunan tekstil fabrikalarında 2022 yılının kasım ve 2023 yılının ocak ayları arasında toplanmıştır. Çalışmada Tekirdağ ilinde bulunan fabrika “TK” olarak, Kastamonu ilinde bulunan fabrika “KN” olarak, Kahramanmaraş’ta bulunan fabrika ise “KM” olarak kısaltılmıştır. Tekirdağ ilinde bulunan fabrikada sosyal uygunluk denetimlerinin henüz yapılmadığı ve işyerinin kurulum aşamasında olduğu görülmüştür. Kastamonu ve Kahramanmaraş’ta bulunan fabrikalarda ise sosyal uygunluk denetimleri uzun yıllardır marka denetimi, fason denetimi adları altında devam etmektedir.

2.4. Araştırma Araçları

Araştırma araçları olarak sosyal uygunluk anketi ve güvenlik iklimi ve güvenlik performansı ölçekleri olmak üzere toplamda üç adet araç kullanılarak verilerin toplanması amaçlanmıştır.

2.4.1. Sosyal Uygunluk Anketi

Sosyal Uygunluk anketi toplam 17 sorudan oluşturulmuş bir anket özelliğini taşımaktadır. Anket soruları oluşturulurken çevrimiçi olarak ulaşılabilen amfori BSCI denetimleri manuel el kitapçığından (Amfori BSCI, 2018) yararlanılmıştır. Kitapçıkta belirtilen başlıklar üzerinden oluşturulmuş olup, “kritik” sorulara öncelik verilmiştir. Sorular sosyal uygunluk denetçileriyle birlikte hazırlanmış olup, geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmıştır.

Sorular,

- 1. ve 2. sorular çocuk ve genç işçi çalıştırıp çalıştırmadığını
- 3., 4. ve 5. sorular işyerine özgü yönetim sistemlerinin olup olmadığını;
- 6., 7., 8., 9., ve 10. soruların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanıp sağlanmadığı
- 11. soru çevrenin konularına önem verilip verilmediğini;
- 12. soru sendikalaşmanın işyerinde bir problem olup olmadığını;
- 13.,14. ve 15. sorular ödemelerin ve fazla çalışma saatlerine uygunluk sağlanıp sağlanmadığını;
- 16. soruda çalışan katılımının sağlanıp sağlanmadığını
- 17. soruda ise ayrımcılık yapılıp yapılmadığını kontrol etmek için oluşturulmuştur.

Tablo 2. 1.’de verilen anket sorularının derecelendirilmesi en düşük 1: Hiç Katılmıyorum, En yüksek 5: Kesinlikle Katılıyorum olarak belirlenmiştir.

Tablo 2. 1. Sosyal Uygunluk Anketi Soruları

1. İşe alınırken, insan kaynakları tarafından yaşım dikkate alındı.
2. İşyerinde çocuk ve genç işçilerin çalışmasının yasak olduğu bölgeler yazılı veya sözlü olarak bildirildi.
3. İş Sözleşmesinin bir kopyası bende bulunmaktadır.
4. İşyerinin kendine ait yönetmeliğinde çalışma koşulları vb. konular hakkında bilgilendirme yapıldı.
5. Hastalık veya doğum sonrası gibi durumlarım olduğunda doktor raporuyla veya geçerli bir sebep sunduğumda izin almamda bir sakınca yoktur.
6. İşyerinde sağlık ve güvenlik durumları dikkate alınmaktadır ve iş sağlığı ve güvenliği açısından iyileştirmelere önem verilmektedir.
7. Yangın, deprem vb. acil durumlar için aldığım eğitimlerden tatbikatlarda neler yapacağımı bilirim.
8. Acil durumlar hakkında yapılan eğitimlerden öğrendiklerimi yapılan tatbikatlarda uygulayım.
9. İşyerinde bulunan asansör, forklift, basınçlı kaplar vb. makine ve ekipmanları, mekanik bir sorun çıkmadan kullanırım.
10. İşyerinde elektrik işlerinde, sıcak işlerde, yüksekte çalışma yapacakken vb. çalışma yapmadan önce izin prosedürünü uygulayım.
11. Atık ve çevre konuları ile ilgili olarak bilgi verilmiştir.
12. Herhangi bir sendikaya üye olmam bir sorun yaratabilir.
13. Mesai dışında fazla çalışma veya fazla mesai yaptığımda karşılığını yasal oranda ödeme şeklinde veya dinlenme süresi olarak zamanında ve tam olarak alırım.
14. Yasal çalışma saatlerine uyulmaktadır.
15. Maaş ödemesi, her ay düzenli olarak ve tam ücret olarak yatırılır.
16. Dilek ve şikayetlerim dikkate alınır.
17. Dilimden, dinimden, cinsiyetimden dolayı işyerinde bana iyi davranılır.

2.4.2. Güvenlik İklimi ve Güvenlik Performansı Ölçeği

Bu araştırmanın yönteminde analizi yapılacak işletmelerin güvenlik kültürü düzeyini ölçmek için (Griffin & Neal, 2000) tarafından geliştirilen ve (Sakallı vd., 2022) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan güvenlik iklimi ve güvenlik performansı ölçeklerinden yararlanılmıştır. Nükleer Atom Enerjisi kurumu tarafından hazırlanan raporda güvenlik kültürü bir kuruluşun sağlık ve güvenlik yönetimine bağlılığı ve statüsünü ve yeterliliğini belirleyen bireysel ve grup değerlerinin, tutum algılarının, yetkinliklerinin ve davranış kalıplarının ürünüdür şeklinde tanımlanmıştır(Advisory Committee on the Safety of Nuclear Installations (ACSNI) Study Group, 1993). Bir başka çalışmada ise güvenlik ikliminin güvenlik kültürüne göre daha görünür olduğu kabul edildiği belirtilmiştir, güvenlik kültüründen daha yüzeyseldir ve bir anlık görüntü olarak kabul edilir (Zohar, 1980). Güvenlik kültürü güvenlik ikliminden daha derin bir anlam taşıdığını, bununla birlikte güvenlik kültürünün kurum içindeki inançların bir bütünü olduğunu, güvenlik ikliminin ise çevresel ve kurumsal faktörlerin bu inançlar üzerindeki etkisi olduğu savunulmaktadır(Kalteh vd., 2019).

2.5. Araştırmada Kullanılan Yöntemler

Bu araştırmada SPSS v28 programıyla One-Way ANOVA testi ve Games-Howell Post-Hoc Analizi; SPSS Amos v26 programıyla Yapısal Eşitlik Modellemesi ve Yol Analizi kullanılmıştır. Son olarak da çok kriterli karar verme yöntemi olarak da SWARA yöntemi kullanılmıştır.

2.5.1. One Way ANOVA ve Games-Howell Post-Hoc Analizi

ANOVA (Analysis of Variance), iki veya daha fazla grubun ortalama değerinin farklı olup olmadığına karar veren istatistiksel bir yöntemdir (Gamage & Weerahandi, 1998; Park, 2009; Sthle & Wold, 1989). Varyansı ölçmek için bir olasılık dağılımı kullanır (Alassaf & Qamar, 2020).

ANOVA testinin *t*-testi'nden ayıran en büyük fark, *t*-testi'nde sadece iki farklı grup arasında anlamsal açıdan fark olup olmadığına analiz edilebilirken, ANOVA testinde en az üç grup arasındaki anlam farklarını analiz edebilmektedir(Sundaram vd., 2009).

One-Way ANOVA testinde gruplar arasında anlamsal farkları görebilmek adına post-hoc testleri yapılmaktadır. Bu testlerden biri olan Games-Howell yöntemi ise en yeni metotlar arasında en sağlam olan testlerden biridir (Hilton & Armstrong, 2006).

Bu çalışmada sosyal uygunluk denetimleri açısından farklı olduğu belirtilen tekstil fabrikalarının, bu ifadeyi sağlamlaştırmak adına sosyal uygunluk anket soruları üzerinden üç farklı grupta incelemek istenmiştir. Üç farklı grup üzerinden bir araştırma yapılmak hedeflendiği için analiz yöntemi olarak One-Way ANOVA testi ve Games-Howell yöntemi tercih edilmiştir.

2.5.2. Yol Analizi (Path Analysis)

Yol analizi, gözlenebilen yani ölçülebilen değişkenler arasındaki ilişki ağlarını detaylı bir şekilde inceleyen bir analiz yöntemidir (Kline, 2015).

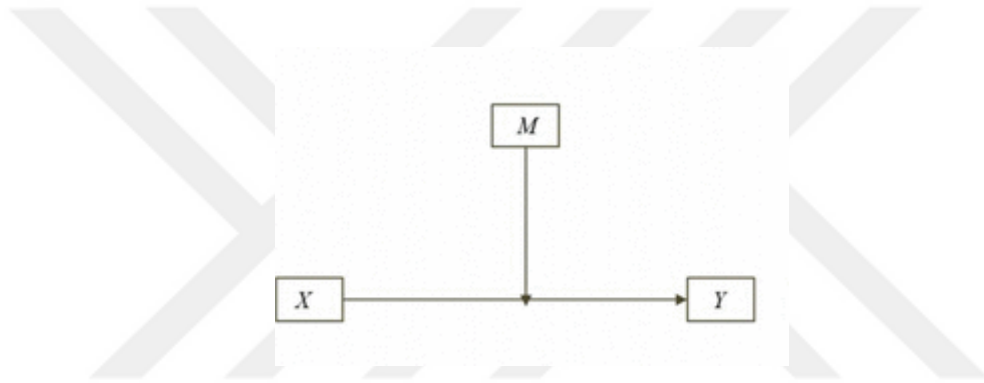
Yol analizinin temel amacı, öngörülen ilişkinin önemini ve büyüklüğünü tahmin ederek değişkenler arasında çıkarımlar yapmaktır. Yol analizi, çoklu regresyon modellerinin bir türevidir. Bu yöntem, sadece değişkenler arasındaki nedenselliği değil aynı zamanda nedensel modelleme adı verilen bir yaklaşımı kullanarak değişkenler arasındaki ilişkileri araştırmak ve tahmin etmek için kullanılabilir. (Schumacker & Lomax, 2010).

Yol analizi, diğer analiz yöntemlerine göre daha karmaşık modelleri incelemek için daha elverişli bir seçenektir. Bu nedenle bu yöntem, hem doğrudan hem de dolaylı etkileri inceleyerek model oluşturmayı mümkün kılar ve aynı zamanda faktörler arasındaki çoklu ilişkileri aynı anda analiz etme imkanı sunar (Kim et al., 2021). Yol analizi, regresyon analizi ile benzer özelliklere sahip olsa da bazı açılardan regresyon analizinden farklı bir sonuç verir. Bunlardan biri, regresyon analizinde yalnızca bir bağımlı değişkenin bulunması gerekliliğidir. Öte yandan, yol analizi birden fazla bağımlı değişkenin aynı anda tanımlanabilmesine de olanak tanır.

Bu çalışmada, modelin uygunluğunu değerlendirmek, yol analizi yapmak için IBM SPSS AMOS Sürüm 26.0 kullanılmıştır.

2.5.3. Moderatör (Düzenleyici) Regresyon Analizi

Moderatör değişken tipik olarak, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin gücü veya yönü üzerinde önemli bir etkiye sahip olan bir değişken olarak tanımlanır. (Baron & Kenny, 1986). Basitçe söylemek gerekirse, bir düzenleyici değişken bağımsız bir değişken ile bağımlı bir değişken arasındaki ilişkinin gücünü artırabilir, azaltabilir veya değiştirebilir. Düzenleyici değişkenler cinsiyet, eğitim durumu veya medeni durum gibi kategorik değişkenler ve vücut kitle indeksi, boy veya maaş gibi sürekli değişkenler gibi çeşitli şekillerde olabilir. Düzenleyici etki, üçüncü bir değişkenin değerlerine bağlı olarak iki değişken arasındaki ilişkinin değişmesini ifade eder.



Şekil 2. 3. Basit Düzenleyici (Düzenleyici) Değişken(Sardeshmukh & Vandenberg, 2016)

Şekil 2.3'te gösterildiği gibi moderasyon, üçüncü bir değişken M'nin (düzenleyici değişkenler) X (tahmin edici değişkenler) ile Y (sonuç değişkenleri) arasındaki ilişkinin gücünü etkilediği durumlarda ortaya çıkar. Başka bir deyişle, X ve Y arasındaki ilişkinin gücü, üçüncü bir düzenleyici değişken M'nin doğrudan bir fonksiyonu olarak değişir.

Bu çalışmada, moderatör analizi yapmak için IBM SPSS AMOS Sürüm 26.0 kullanılmıştır.

2.5.4. SWARA Yöntemi

Genel olarak SWARA (The Stepwise Weight Assessment Ratio Analysis Method) olarak adlandırılan Kademeli Ağırlık Değerlendirme Oranı Analiz Yöntemi, adını temsil ettiği kelimelerin ilk harflerinden alır. SWARA yöntemi, beş aşamalı bir süreçle kriter ağırlıklarının belirlenmesini sağlar (Barışık, 2023).

Adım 1: Kriterler en önemliden en önemliye doğru sıralanır.

Adım 2: İkinciden başlayarak her bir kriter için göreceli alaka seviyeleri tanımlanır. Bunu belirlemek için, j kriteri bir önceki kriter (j-1) ile karşılaştırılır. Keršuliene vd. (2010) bu oranı “ortalama değerin karşılaştırmalı önemi” olarak adlandırmış ve s_j sembolü ile temsil etmiştir.

Adım 3: Katsayı (k_j) aşağıdaki denklemle belirlenir.

$$k_j = \begin{cases} 1, & j = 1 \\ s_j + 1, & j > 1 \end{cases} \quad (1)$$

s_j gösterimi, yukarıdaki kriterin aşağıdaki kriterden ne kadar önemli olduğunu orantılı olarak gösterir.

Adım 4: Önem vektörü q_j , aşağıdaki denklem hesaplanmıştır:

$$q_j = \begin{cases} 1, & j = 1 \\ \frac{x_{j-1}}{k_j}, & j > 1 \end{cases} \quad (2)$$

x_{j-1} notasyonu q_{j-1} 'i işaret eder.

Adım 5: Kriterlerin ağırlıklarının (w_j) hesaplanması aşağıdaki denklem ile sağlanır:

$$w_j = \frac{q_j}{\sum_{k=1}^n q_k} \quad (3)$$

w_j , j kriterinin göreceli önemini gösterir.

Bu çalışmada işyerlerinde iş kazalarının meydana gelmesini önlemek adına öncelikli olarak denetlenmesi ve uygunluğunun olması gereken sosyal uygunluk başlıklarının iş güvenliği uzmanları tarafından önceliklendirilmesi istenmiştir. Sosyal uygunluk denetimlerinin alternatif kriterleri olmadığından dolayı en uygun çok kriterli karar verme yöntemi olarak SWARA yöntemi seçilmiştir. SWARA yönteminde karar vericiler olarak 10 adet iş güvenliği uzmanı ile görüşülmüştür. İş güvenliği uzmanlarına “Tekstil Fabrikasında çalışan bir İş Güvenliği Uzmanı gözüyle, hangisinin olması ya da olmaması durumunda iş kazalarının meydana gelmesinin daha fazla olduğunu düşünürsün?” sorusu yöneltilerek 13 adet başlığın önem sırasına göre sıralamasını ve $0,05 < x < 0,50$ arasında ağırlıklandırma derecesiyle puanlandırılması istenmiştir.

2.4. Çalışmanın Sınırları

Bu çalışmanın sınırları olarak tekstil sektörü ve tekstil fabrikaları alınmıştır. Sosyal uygunluk denetimlerinin etkinliği, güvenlik kültürüne olan etkisi tekstil fabrikaları olarak sınırlandırılmıştır.

2.5. Etik Kurul

Bu araştırma Marmara Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Enstitüsü Etik Kurulu tarafından 21.10.2022-388101/2000000485 karar numarası ile onaylanmıştır.

2.6. Hipotezler

Bu çalışmada aşağıdaki hipotezler belirlenmiş olup, bulgular kısmında hipotezler tartışılacaktır.

H1: Fabrikalar arasında sosyal uygunluk denetimleri kapsamında sözel beyan dışında istatistiksel açıdan da farklar bulunmaktadır.

H2: Sosyal uygunluk denetimlerinin güvenlik kültürüne etkisi vardır.

H3: İş kazası geçiren çalışanların sosyal uygunluk denetimlerinin güvenlik kültürüne olan etkisiyle ilgili bakış açısı farklıdır.

H4: Ramak kala durumunun bilincinde olan çalışanların sosyal uygunluk denetimlerinin güvenlik kültürüne olan etkisiyle ilgili bakış açısı farklıdır.

H5: Ramak kala olayını rapor eden çalışanların sosyal uygunluk denetimlerinin güvenlik kültürüne olan etkisiyle ilgili bakış açısı farklıdır.

H6: Sosyal uygunluk denetimlerinin güvenlik kültürüne alt boyutlar yoluyla dolaylı bir etkisi vardır.

H7: Çalışanların tekstil sektöründeki tecrübeleri arttıkça sosyal uygunluk denetimlerinin güvenlik kültürüne olan etkisi de artmaktadır.

H8: Medeni durumu evli olan çalışanların sosyal uygunluk denetimlerinin güvenlik kültürüne olan etkisi açısından bekar olan çalışanlara göre olumlu yönde farklılık göstermektedir.

H9: Sosyal uygunluk denetimleri başlıklarının iş kazalarını önlemede öncelik sıralaması denetimlerin öncelikli alanlarıyla benzerlik göstermektedir.

Yukarıda belirtilen hipotezler;

H₀: Hipotez Reddedilmiştir.

H₁: Hipotez Kabul Edilmiştir. olarak değerlendirilecektir.



3. BULGULAR VE TARTIŞMA

3.1. Demografik Sonuçlar

Sosyal Uygunluk Anketinin güvenilirlik analizi sonucunda cronbach's alpha değeri $\alpha = .851$ olarak hesaplanmıştır (Tablo 3.1). Bununla birlikte sosyal uygunluk anketi ve güvenlik kültürü ölçeklerinin güvenilirlik analizi sonucunda cronbach's alpha değeri $\alpha = .893$ olarak hesaplanmıştır (Tablo 3.2). Cronbach Alpha (α) katsayısının $0 < \alpha < 0.40$; $0.40 < \alpha < 0.60$ düşük güvenilirliği gösterir; $0.60 < \alpha < 0.80$ son derece güvenilir olduğunu gösterir; $0.80 < \alpha < 1.00$ yüksek güvenilirliği gösterir (Yildiz vd., 2018). Buna dayanarak, bu çalışmanın anket ve ölçek sorularına verilen cevapların oldukça güvenilir olduğu sonucuna varılabilir.

Tablo 3. 1. Sosyal Uygunluk Anketi Güvenilirlik Analizi Testi Sonucu

Cronbach's Alpha	Standardize edilmiş Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
,851	,863	17

Tablo 3. 2. Sosyal Uygunluk Anketi ve Güvenlik Kültürü Ölçekleri Güvenilirlik Analizi Testi Sonucu

Cronbach's Alpha	Standardize edilmiş Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
,893	,906	45

Bu araştırmaya 3 tekstil fabrikasından toplam 280 kişi katılmıştır. Tablo 3.3'te katılımcıların toplam sayısı belirtilerek demografik bilgiler verilmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların 138'i (%49,3) erkek, 142'si ise (%50,7) kadındır. Bu araştırmaya katılan en yüksek yüzdeye sahip yaş grubu %31,8 ile 25-34 yaş arasındaki katılımcılardır. 55 yaş üstü katılımcı oranı ise % 3,9 ile en düşük yüzdeye sahiptir. Tablo 3.3'e göre işçi gelirlerinin %53,9'u 2022 yılının temmuz ayından sonraki asgari ücretinden (TURMOB, 2022) fazla almaktadır. İşçilerin maaşlarının yaklaşık %5'i ise 2022 yılının asgari

ücretinden daha düşük aylık gelire sahiptir. Katılımcıların %31,4'ü lise mezunuyken, %28,6'sı ilkokul mezunu, %21,8'i ortaokul mezunu ve %18,2'si ise üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni hallerine bakıldığında %62,1'i evli, %33,6'sı bekar ve %4,3'ü boşanmış olduğu görülmektedir. Katılımcılara çocuk sahibi olma durumu sorulduğunda ise %60,7'sinin çocuğu olduğunu belirtmiş, %39,3'ü ise çocuk sahibi olmadığını belirtmiştir. Tekirdağ'da bulunan fabrikadan toplam 91 kişi; Kastamonu'da bulunan fabrikadan toplam 101 kişi; ve Kahramanmaraş'ta bulunan fabrikadan toplam 88 kişi çalışmaya katılım göstermiştir.

Tablo 3. 3 Demografik Bilgiler

Değişken (n=280)		Tekirdağ	Kastamonu	Kahramanmaraş	S	%
Cinsiyet	Erkek	81	26	31	138	%49,3
	Kadın	10	75	57	142	%50,7
Yaş	18-24	14	16	11	41	%14,6
	25-34	35	28	26	89	%31,8
	35-44	20	39	29	88	%31,4
	45-54	19	16	16	51	%18,2
	55+	3	2	6	11	%3,9
Aylık Maaş	₺5500'den az	-	13	-	13	%4,6
	₺5501-₺6500	60	69	22	151	%53,9
	₺6501-₺7500	19	6	19	44	%15,7
	₺7500+	12	13	47	72	%25,7
Eğitim	İlkokul	19	37	24	80	%28,6
	Ortaokul	26	23	12	61	%21,8
	Lise	34	31	23	88	%31,4
	Üniversite	12	10	29	51	%18,2
Medeni Durum	Evli	57	61	56	174	%62,1
	Bekar	28	34	32	94	%33,6
	Boşanmış	6	6	-	12	%4,3
Çocuk	Hayır	34	39	37	110	%39,3
	Evet	57	62	51	170	%60,7

3.2. One-Way ANOVA Testi Sonuçları

Çalışma yapılırken fabrikalar tarafından sözlü olarak beyan edilen sosyal uygunluk denetimlerinin varlığı ya da yokluğu durumunu analiz etmek adına önce One-Way ANOVA testi Tablo 3.4'te görüldüğü gibi yapılmıştır. Çıkan sonuçlara göre daha sonrasında Games-Howell Post-Hoc analizi fabrikalar tarafından beyan edilen durumu kanıtlamak için yapılmıştır.

Tablo 3. 4 Tekstil Fabrikalarının ANOVA Testi

		Kikare Özeti	Df(Standart Sapma	Ortalama	Frekans	Anlam Düzeyi
SU1	Gruplar Arasında	31,471	2	15,735	9,005	<,001
	Gruplar İçinde	484,015	277	1,747		
	Toplam	515,486	279			
SU2	Gruplar Arasında	36,495	2	18,248	11,355	<,001
	Gruplar İçinde	445,130	277	1,607		
	Toplam	481,625	279			
SU3	Gruplar Arasında	33,163	2	16,581	7,141	<,001
	Gruplar İçinde	643,180	277	2,322		
	Toplam	676,343	279			
SU4	Gruplar Arasında	19,142	2	9,571	7,348	<,001
	Gruplar İçinde	360,801	277	1,303		
	Toplam	379,943	279			
SU5	Gruplar Arasında	5,939	2	2,970	2,896	,057
	Gruplar İçinde	284,029	277	1,025		
	Toplam	289,968	279			
SU6	Gruplar Arasında	8,058	2	4,029	3,816	,023
	Gruplar İçinde	292,442	277	1,056		
	Toplam	300,500	279			
SU7	Gruplar Arasında	7,964	2	3,982	3,918	,021
	Gruplar İçinde	281,521	277	1,016		
	Toplam	289,486	279			

SU8	Gruplar Arasında	5,449	2	2,725	2,779	,064
	Gruplar İçinde	271,547	277	,980		
	Toplam	276,996	279			
SU9	Gruplar Arasında	6,054	2	3,027	1,645	,195
	Gruplar İçinde	509,818	277	1,840		
	Toplam	515,871	279			
SU10	Gruplar Arasında	12,715	2	6,358	4,462	,012
	Gruplar İçinde	394,710	277	1,425		
	Toplam	407,425	279			
SU11	Gruplar Arasında	10,121	2	5,061	3,556	,030
	Gruplar İçinde	394,165	277	1,423		
	Toplam	404,286	279			
SU12	Gruplar Arasında	17,318	2	8,659	5,521	,004
	Gruplar İçinde	434,450	277	1,568		
	Toplam	451,768	279			
SU13	Gruplar Arasında	4,243	2	2,122	1,882	,154
	Gruplar İçinde	312,257	277	1,127		
	Toplam	316,500	279			
SU14	Gruplar Arasında	1,645	2	,823	,833	,436
	Gruplar İçinde	273,441	277	,987		
	Toplam	275,086	279			
SU15	Gruplar Arasında	2,935	2	1,468	1,869	,156
	Gruplar İçinde	217,490	277	,785		
	Toplam	220,425	279			
SU16	Gruplar Arasında	18,001	2	9,000	6,449	,002
	Gruplar İçinde	386,570	277	1,396		
	Toplam	404,571	279			
SU17	Gruplar Arasında	18,133	2	9,067	5,619	,004
	Gruplar İçinde	446,978	277	1,614		
	Toplam	465,111	279			

Not: SU: Sosyal Uygunluk Soruları

Tablo 3.4'te Tekirdağ, Kastamonu ve Kahramanmaraş'ta bulunan tekstil fabrikaları arasında sosyal uygunluk denetimleri açısından anlamlı bir fark olup olmadığı analiz edilmiştir. Yapılan ANOVA analizi sonuçlarına bakıldığında SU1, SU2, SU3, SU4, SU6, SU10, SU11, SU12, SU16 ve SU17 soruları için fabrikalar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. SU5, SU7, SU8, SU9, SU13, SU14, SU15 soruları açısından bakıldığında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 3. 5 Games-Howell Post-Hoc Analizi

Bağımlı Değişken Sorular	Fabrika	Fabrika	Anlam Farkı (I-J)	Standart Hata	Anlamlılık Değeri.	95% Güven Oranı	
						Alt Limit	Üst Limit
SU1	TK	KN	-,54575*	,20015	,019	-1,0189	-,0726
		KM	-,82118*	,20418	<,001	-1,3039	-,3384
	KN	TK	,54575*	,20015	,019	,0726	1,0189
		KM	-,27543	,17782	,271	-,6956	,1447
	KM	TK	,82118*	,20418	<,001	,3384	1,3039
		KN	,27543	,17782	,271	-,1447	,6956
SU2	TK	KN	-,56011*	,19879	,015	-1,0300	-,0902
		KM	-,89123*	,19156	<,001	-1,3444	-,4381
	KN	TK	,56011*	,19879	,015	,0902	1,0300
		KM	-,33112	,16460	,112	-,7200	,0578
	KM	TK	,89123*	,19156	<,001	,4381	1,3444
		KN	,33112	,16460	,112	-,0578	,7200
SU3	TK	KN	,22576	,22413	,573	-,3039	,7554
		KM	-,59478*	,23432	,032	-1,1486	-,0409
	KN	TK	-,22576	,22413	,573	-,7554	,3039
		KM	-,82054*	,21366	<,001	-1,3254	-,3156
	KM	TK	,59478*	,23432	,032	,0409	1,1486
		KN	,82054*	,21366	<,001	,3156	1,3254
SU4	TK	KN	-,24829	,18416	,371	-,6836	,1870
		KM	-,64860*	,16801	<,001	-1,0464	-,2508
	KN	TK	,24829	,18416	,371	-,1870	,6836
		KM	-,40032*	,14415	,017	-,7410	-,0597
	KM	TK	,64860*	,16801	<,001	,2508	1,0464
		KN	,40032*	,14415	,017	,0597	,7410
SU5	TK	KN	,22294	,15830	,339	-,1510	,5969
		KM	-,12562	,13822	,635	-,4525	,2012

	KN	TK	-,22294	,15830	,339	-,5969	,1510
		KM	-,34856*	,14160	,039	-,6832	-,0139
	KM	TK	,12562	,13822	,635	-,2012	,4525
		KN	,34856*	,14160	,039	,0139	,6832
SU6	TK	KN	-,17278	,16661	,555	-,5666	,2210
		KM	-,42233*	,14978	,015	-,7770	-,0676
	KN	TK	,17278	,16661	,555	-,2210	,5666
		KM	-,24955	,12964	,135	-,5560	,0569
	KM	TK	,42233*	,14978	,015	,0676	,7770
		KN	,24955	,12964	,135	-,0569	,5560
SU7	TK	KN	-,28604	,16583	,199	-,6783	,1062
		KM	-,40947*	,15438	,024	-,7753	-,0436
	KN	TK	,28604	,16583	,199	-,1062	,6783
		KM	-,12342	,11821	,550	-,4028	,1559
	KM	TK	,40947*	,15438	,024	,0436	,7753
		KN	,12342	,11821	,550	-,1559	,4028
SU10	TK	KN	-,04374	,18966	,971	-,4921	,4046
		KM	-,48039*	,17880	,022	-,9035	-,0573
	KN	TK	,04374	,18966	,971	-,4046	,4921
		KM	-,43666*	,15275	,013	-,7976	-,0758
	KM	TK	,48039*	,17880	,022	,0573	,9035
		KN	,43666*	,15275	,013	,0758	,7976
SU11	TK	KN	-,04918	,18586	,962	-,4883	,3900
		KM	-,43307*	,17370	,036	-,8439	-,0223
	KN	TK	,04918	,18586	,962	-,3900	,4883
		KM	-,38389*	,16090	,047	-,7640	-,0037
	KM	TK	,43307*	,17370	,036	,0223	,8439
		KN	,38389*	,16090	,047	,0037	,7640
SU12	TK	KN	,60048*	,18711	,004	,1583	1,0427
		KM	,34665	,19205	,171	-,1073	,8006
	KN	TK	-,60048*	,18711	,004	-1,0427	-,1583
		KM	-,25383	,17251	,307	-,6614	,1538
	KM	TK	-,34665	,19205	,171	-,8006	,1073
		KN	,25383	,17251	,307	-,1538	,6614
SU16	TK	KN	-,46818*	,18759	,036	-,9119	-,0245
		KM	-,59903*	,18359	,004	-1,0335	-,1645
	KN	TK	,46818*	,18759	,036	,0245	,9119
		KM	-,13085	,14647	,645	-,4769	,2152
	KM	TK	,59903*	,18359	,004	,1645	1,0335
		KN	,13085	,14647	,645	-,2152	,4769

SU17	TK	KN	,55435*	,19239	,012	,0999	1,0088
		KM	,05345	,17587	,950	-,3623	,4692
	KN	TK	-,55435*	,19239	,012	-1,0088	-,0999
		KM	-,50090*	,18365	,019	-,9348	-,0670
	KM	TK	-,05345	,17587	,950	-,4692	,3623
		KN	,50090*	,18365	,019	,0670	,9348

Not: * Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır. TK: Tekirdağ ili sınırları içerisinde bulunan tekstil fabrikası, KM: Kahramanmaraş ili sınırları içerisinde bulunan tekstil fabrikası, KN: Kastamonu ili sınırları içerisinde bulunan tekstil fabrikası, SU: Sosyal Uygunluk Soruları

Tablo 3.5'te yapılan ANOVA test sonuçlarına göre fabrikalar arasında anlamlı fark bulunan sorular Games-Howell Post-Hoc testi fabrikalar arasındaki farkların hangi fabrikalar arasında olduklarını ortaya çıkarmak adına Tablo X'te incelenmiştir.

“SU1: İşe alınırken, insan kaynakları tarafından yaşım dikkate alındı.” sorusunda Tekirdağ'da bulunan fabrika ile Kastamonu ve Kahramanmaraş'ta bulunan tekstil fabrikaları arasında olumsuz yönde anlamlı bir fark bulunmaktadır. Kahramanmaraş ve Kastamonu'da yer alan fabrikalar arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Buradan Tekirdağ'da bulunan fabrikada, çalışanların yaşının işe girişlerde dikkate alınarak yapılmadığı sonucuna varılabilir.

“SU2: İşyerinde çocuk ve genç işçilerin çalışmasının yasak olduğu bölgeler yazılı veya sözlü olarak bildirildi.” sorusunda Tekirdağ'da bulunan fabrika ile Kastamonu ve Kahramanmaraş'ta bulunan tekstil fabrikaları arasında olumsuz yönde anlamlı bir fark bulunmaktadır. Kahramanmaraş ve Kastamonu'da yer alan fabrikalar arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Bu sorunun cevabına bakıldığında Tekirdağ'da bulunan fabrikanın yazılı ve sözlü uyarılar açısından yeterli bir şekilde çalışanlara işe girişlerde belirtmediği sonucuna ulaşılabilir.

“SU3: İş Sözleşmesinin bir kopyası bende bulunmaktadır.” sorusunda Kahramanmaraş'ta bulunan fabrika Tekirdağ ve Kastamonu'da bulunan fabrikalar ile arasında olumlu yönde anlamlı bir fark görülmektedir. Kahramanmaraş'taki fabrikada diğer fabrikalara nazaran iş sözleşmesinin bir kopyasının çalışana teslim edildiği sonucuna varılabilir.

“SU4: İşyerinin kendine ait yönetmeliğinde çalışma koşulları vb. konular hakkında bilgilendirme yapıldı.” sorusunda Kahramanmaraş'ta bulunan fabrika Tekirdağ ve Kastamonu'da bulunan fabrikalar ile arasında olumlu yönde anlamlı bir fark

görülmektedir. Kahramanmaraş'taki fabrikada diğer fabrikalara göre işyerinin yönetim sistemiyle ilgili olarak gerekli bilgilendirmelerin çalışana yapıldığı sonucuna varılabilir.

“SU5: Hastalık veya doğum sonrası gibi durumlarım olduğunda doktor raporuyla veya geçerli bir sebep sunduğumda izin almamda bir sakınca yoktur.” sorusunda Kahramanmaraş'ta bulunan fabrikanın Kastamonu'da bulunan fabrika arasında olumlu yönde anlamlı bir fark görülmüştür. Tekirdağ ve Kastamonu fabrikaları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Buradan Kahramanmaraş'ta bulunan fabrikanın izinler konusunda daha anlayışlı olduğu sonucuna varılabilir.

“SU6: İşyerinde sağlık ve güvenlik durumları dikkate alınmaktadır ve iş sağlığı ve güvenliği açısından iyileştirmelere önem verilmektedir.” sorusuna bakıldığında Kahramanmaraş'ta bulunan fabrika ile Tekirdağ'da bulunan fabrika arasında olumlu yönden anlamlı bir fark vardır. Tekirdağ'da bulunan fabrikanın diğer iki fabrika ile olumsuz yönde bir fark bulunduğu tablo 3.5'te görülmektedir. Buradan Tekirdağ'da bulunan fabrikada yeterli derece iş sağlığı ve güvenliğine önem verilmediği ve göz ardı edildiği sonucuna varılabilir.

“SU7: Yangın, deprem vb. acil durumlar için aldığım eğitimlerden tatbikatlarda neler yapacağımı bilirim.” sorusunda altıncı soruda olduğu gibi Kahramanmaraş'ta bulunan fabrika ile Tekirdağ'da bulunan fabrika arasında olumlu yönden anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Kahramanmaraş ve Kastamonu'da bulunan fabrikalar arasında ise anlamlı bir fark bulunamamıştır. Buradan tatbikatlar konusunda Kahramanmaraş'ta bulunan fabrikanın gerekli eğitimleri ve tatbikatları çalışanlara olması gerektiği şekilde verdiği sonucuna varılabilir.

“SU10: İşyerinde elektrik işlerinde, sıcak işlerde, yüksekte çalışma yapacakken vb. çalışma yapmadan önce izin prosedürünü uygulayırım.” sorusunda Kahramanmaraş'ta bulunan fabrika ile diğer fabrikalar arasında olumlu yönde anlamlı farkların olduğu görülmektedir. Diğer iki fabrika arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Buradan Kahramanmaraş'ta bulunan fabrikada iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulduğunu ve yönetsel bir sistemin işlediği sonucuna varılabilir.

“SU11: Atık ve çevre konuları ile ilgili olarak bilgi verilmiştir.” sorusunda Kahramanmaraş'ta yer alan fabrikanın diğer fabrikalara göre olumlu yönde anlamlı bir

fark olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuçlara bakıldığında atık ve çevre bilinci konusunda Kahramanmaraş'ta bulunan fabrikanın diğer iki fabrikaya oranla daha duyarlı ve kurallara uyduğu sonucuna varılabilir.

“SU12: Herhangi bir sendikaya üye olmam bir sorun yaratabilir.” sorusu ters kodlanarak sorulmuş bir soru olduğundan dolayı Tekirdağ'da bulunan fabrika ile Kastamonu'da bulunan fabrika arasında olumlu yönde anlamlı bir farkın olmasına rağmen buradan Tekirdağ'da bulunan fabrikada çalışanların sendikaya üye olmasının bir problem teşkil edebileceği söylenebilir. Kastamonu ve Kahramanmaraş'ta bulunan fabrikalar arasında anlamlı bir farka rastlanılmamıştır. Sonuç olarak, Kastamonu'da ve Kahramanmaraş'ta bulunan fabrikalardaki çalışanların sendikalara üye olma konusunda daha serbest davrandığı sonucuna varılabilir.

“SU16: Dilek ve şikayetlerim dikkate alınır.” sorusuna bakıldığında Tekirdağ'da bulunan fabrika ile Kahramanmaraş ve Kastamonu'da bulunan fabrikalar arasında olumsuz yönde bir fark olduğu gözlemlenmektedir. Buradan Kahramanmaraş ve Kastamonu'da bulunan fabrikalarda çalışan katılımına önem verdikleri sonucuna ulaşılabilir.

“SU17: Dilimden, dinimden, cinsiyetimden dolayı işyerinde bana iyi davranılır.” sorusu ters kodlu bir soru olduğundan dolayı Kastamonu'da bulunan fabrika ile diğer fabrikalar arasında olumsuz bir anlam farkı gözükmesine rağmen ters kodlamadan dolayı olumlu yönden bir anlam farkı söz konusu olduğu görülmektedir. Buradan Kastamonu'da bulunan fabrikada ayrımcılık yapılmadığı ve çalışanlara eşit gözle bakılmaya dikkat edildiği varsayımında bulunulabilmektedir.

Yapılan analizlerin sonucunda “H1: Fabrikalar arasında sosyal uygunluk denetimleri kapsamında sözel beyan dışında istatistiksel açıdan da farklar bulunmaktadır.” hipotezi değerlendirilmiş olup, sözel olarak “sosyal uygunluk denetimlerinin bulunmadığını” beyan eden Tekirdağ'da bulunan tekstil fabrikasının sosyal uygunluk denetimlerinin gereksinimleri açısından denetimlere giren fabrikalara göre zayıf kaldığı görülmüştür. H1 hipotezi One-Way ANOVA ve Games-Howell Post-Hoc testleri sonucunda H₁ olarak değerlendirilerek kabul görmüştür.

3.3. Yapısal Eşitlik Modellemesi Yöntemi Sonuçları

3.3.1. Tekirdağ'daki Tekstil Fabrikası Sonuçları

Tablo 3.6'da fabrikalara ait yol analizi uyum kriterleri ve indeks değerleri bulunmaktadır. Bayram (2010) ve Bentler (1995) tarafından yapılan çalışmalarda, eğer GFI, CFI ve AGFI değerleri $>.90$ ile 1,000 arasında ve CMIN, SRMR ve RMSEA değerleri $<.05$.'ten az ise modelin mükemmel uyum içinde olduğunu belirtmişlerdir. Bayram (2010) yapısal eşitlik modelleme uygulamalarında neden en az 5 uyum indeksinin verildiğini şu şekilde açıklamıştır: “Eğer uyum indekslerinden çoğu kabul edilebilir limitlerin üzerindeyse, kabul edilebilir limitlerin altında olan uyum indekslerinin model için bir sorun teşkil etmemektedir”.

Yapılan bu çalışmanın modellemesine bakıldığında CMIN, GFI, AGFI, SRMR, CFI değerleri her fabrika doymuş ve uyum içerisinde olduğu görülmektedir (Bayram, 2010; Bentler, 1995; Intarot & Beokhaimook, 2018).

Tablo 3. 6 Fabrikaların Yol Analizi Uyum Kriterleri ve İndeks Değerleri

Uyum Kriterlerinin Değerler	Fabrikalar			
	Modeller	Tekirdağ	Kastamonu	Kahramanmaraş
	CMIN	0,000	0,000	0,000
	DF	14	15	15
	P	***	***	***
	CMIN/DF	16,747	17,968	18,181
	GFI	1,000	1,000	1,000
	CFI	1,000	1,000	1,000
	SRMR	0,000	0,000	0,000
	RMSEA	0,418	0,412	0,444
	AGFI	0,36	0,499	0,355

Tablo 3.7'de Tekirdağ ili sınırları içerisinde bulunan fabrikanın regresyon analizi sonuçları bulunmaktadır. Regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında risk farkındalığı ile

güvenlik kültürü arasında herhangi bir ilişki olmadığını göstermektedir. Öte yandan, sosyal uygunluğun güvenlik kültürü ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, risk farkındalığı, Güvenlik İklimi, Güvenlik Performansı ve Kadercilik parametrelerinin tümünün Güvenlik Kültürü ile anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmektedir.

Tablo 3. 7 Tekirdağ'daki Fabrikanın Regresyon Analizi

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Güvenlik Kültürü	<---	Güvenlik İklimi	,257	,047	5,423	***	par_1
Güvenlik Kültürü	<---	Güvenlik Performansı	,541	,053	10,125	***	par_2
Güvenlik Kültürü	<---	Risk Farkındalığı	-,009	,031	-,274	,784	par_3
Güvenlik Kültürü	<---	Kadercilik	,139	,025	5,510	***	par_4
Güvenlik Kültürü	<---	Sosyal Uygunluk	,178	,040	4,485	***	par_15

*** p değeri 0.01'den daha az olduğunu ifade eder.

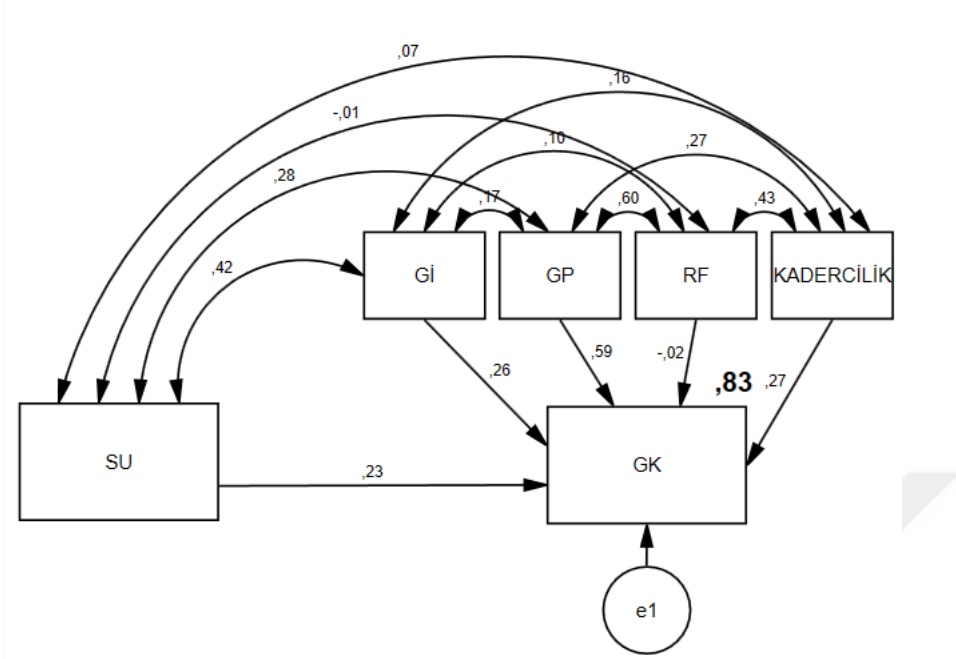
Tablo 3.8'de bakıldığında Tekirdağ'daki bulunan tekstil fabrikasının parametreler ile sosyal uygunluk arasındaki kovaryans görülmektedir. Sosyal uygunluk ile güvenlik kültürü parametreleri olan güvenlik performansı ve güvenlik iklimi arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca güvenlik performansı ile risk farkındalığı arasında da bir ilişki vardır. Kaderciliğin güvenlik performansı ve risk farkındalığı ile kovaryansa sahip olduğu tablodan görülebilir. Bu da sosyal uygunluğun güvenlik iklimi ve güvenlik performansı aracılığıyla dolaylı olarak daha etkili bir güvenlik kültürüne sahip olduğunu açıklamaktadır.

Tablo 3. 8. Tekirdağ'daki Tekstil Fabrikasının Kovaryans Analizi

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Güvenlik İklimi	<-->	Güvenlik Performansı	,070	,044	1,570	,116	par_5
Güvenlik İklimi	<-->	Risk Farkındalığı	,073	,078	,942	,346	par_6
Güvenlik İklimi	<-->	Kadercilik	,116	,078	1,494	,135	par_7
Güvenlik Performansı	<-->	Risk Farkındalığı	,471	,096	4,899	***	par_8
Güvenlik Performansı	<-->	Kadercilik	,209	,085	2,463	,014	par_9
Risk Farkındalığı	<-->	Kadercilik	,592	,158	3,753	***	par_10
Güvenlik İklimi	<-->	Sosyal Uygunluk	,207	,056	3,698	***	par_11
Güvenlik Performansı	<-->	Sosyal Uygunluk	,148	,057	2,590	,010	par_12
Kadercilik	<-->	Sosyal Uygunluk	,065	,097	,671	,502	par_13

Risk Farkındalığı	<-->	Sosyal Uygunluk	-,005	,097	-,056	,955	par_14
-------------------	------	-----------------	-------	------	-------	------	--------

*** p değeri 0.01'den daha az olduğunu ifade eder.



Şekil 3. 1 Tekirdağ'daki Fabrikanın Yol Analizi Modeli

(Not= SU: Sosyal Uygunluk, GK: Güvenlik Kültürü, GP: Güvenlik Performansı, Gİ: Güvenlik İklimi, RF: Risk Farkındalığı)

Şekil 3.1'de sosyal uygunluk ve güvenlik kültürü arasındaki ilişkileri açıklamaktadır. Sosyal uygunluk güvenlik kültürünü .23 ile doğrudan etkilemektedir. Güvenlik kültürü tüm parametrelerden ve sosyal uygunluktan 0,83 gibi çok yüksek bir puanla pozitif yönde etkilenmektedir. Risk farkındalığı güvenlik kültürünü -0,02 ile negatif yönde etkilemektedir. Risk farkındalığı ve güvenlik performansı güçlü korelasyonlara sahiptir ve güvenlik performansı 0,59 ile güvenlik kültürünü doğrudan etkilemektedir. Güvenlik iklimi ile kadercilik arasında 0,16'lık bir ilişki vardır. Analiz, kaderciliğin güvenlik kültürü üzerinde 0,27'lik bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Risk farkındalığı ile kadercilik arasında 0,43'lük bir ilişki vardır. Güvenlik İklimi 0,26 ile güvenlik kültürünü doğrudan etkilemektedir. Sosyal uygunluğun güvenlik iklimi ve güvenlik performansı ile sırasıyla 0,42 ve 0,28 ile pozitif bir ilişkisi vardır. Sosyal uygunluk ile kadercilik arasında neredeyse nötr bir ilişki vardır.

Bu modelde, sosyal uygunluğun güvenlik kültürünü doğrudan sessiz bir şekilde etkilediği açıklanmaktadır. Ancak diğer yandan, güvenlik iklimi ve güvenlik performansı aracılığıyla güvenlik kültürü üzerinde dolaylı olarak daha etkili olduğu açıkça görülmektedir.

3.3.2. Kastamonu'daki Tekstil Fabrikası Sonuçları

Kastamonu'daki fabrikaya ait regresyon analizi değerleri tablo 3.9'da gösterilmiştir. P değeri skoru $.01 < p < .05$ ise istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ve $p < .01$ ise istatistiksel olarak yüksek anlamlı olduğunu göstermektedir (Kul, 2014). Risk Farkındalığı, Güvenlik İklimi, Güvenlik Performansı ve Kadercilik parametrelerinin tümünün Güvenlik Kültürü ile yüksek düzeyde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir. Sosyal Uygunluğun Güvenlik Kültürü ile anlamlı bir ilişkisi vardır.

Tablo 3. 9 Kastamonu'daki Tekstil Fabrikasının Regresyon Analizi

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Güvenlik Kültürü	<---	Güvenlik İklimi	,234	,039	5,996	***	par_1
Güvenlik Kültürü	<---	Güvenlik Performansı	,693	,048	14,530	***	par_2
Güvenlik Kültürü	<---	Risk Farkındalığı	-,080	,022	-3,597	***	par_3
Güvenlik Kültürü	<---	Kadercilik	,163	,016	10,452	***	par_4
Güvenlik Kültürü	<---	Sosyal Uygunluk	,069	,033	2,083	,037	par_5

*** p değeri 0.01'den daha az olduğunu ifade eder.

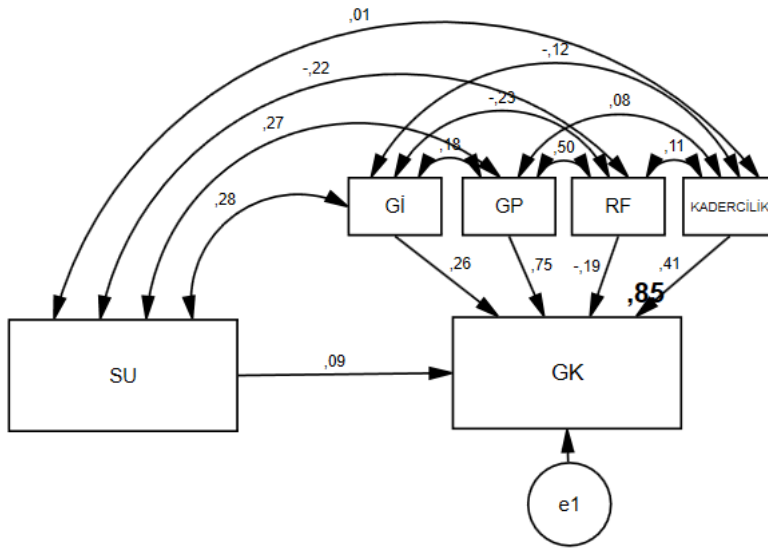
Kastamonu'daki fabrika için parametreler arasındaki kovaryanslar tablo 3.10'da verilmiştir. Sosyal uygunluk ile risk farkındalığı, güvenlik iklimi ve güvenlik performansı arasında doğrusal bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca risk farkındalığı ile güvenlik performansı arasında da doğrusal bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. 10 Kastamonu'daki Tekstil Fabrikasının Kovaryans Analizi

			Tahmin	S.E.	C.R.	P	Satır
Güvenlik İklimi	<-->	Güvenlik Performansı	,040	,023	1,729	,084	par_6
Güvenlik İklimi	<-->	Risk Farkındalığı	-,112	,050	-2,229	,026	par_7
Güvenlik İklimi	<-->	Kadercilik	-,064	,054	-1,196	,232	par_8
Güvenlik Performansı	<-->	Risk Farkındalığı	,246	,055	4,503	***	par_9
Risk Farkındalığı	<-->	Kadercilik	,129	,114	1,137	,256	par_10
Güvenlik Performansı	<-->	Kadercilik	,041	,053	,779	,436	par_11

Güvenlik Performansı	<-->	Sosyal Uygunluk	,075	,029	2,572	,010	par_12
Risk Farkındalığı	<-->	Sosyal Uygunluk	-,131	,062	-2,125	,034	par_13
Kadercilik	<-->	Sosyal Uygunluk	,006	,065	,092	,927	par_14
Güvenlik İklimi	<-->	Sosyal Uygunluk	,079	,029	2,669	,008	par_15

*** p değeri 0.01'den daha az olduğunu ifade eder.



Şekil 3. 2 Kastamonu'daki Tekstil Fabrikasının Yol Analizi Modeli

(Not= SU: Sosyal Uygunluk, GK: Güvenlik Kültürü, GP: Güvenlik Performansı, Gi: Güvenlik İklimi, RF: Risk Farkındalığı)

Şekil 3.2'de sosyal uygunluk ve güvenlik kültürü arasındaki ilişkileri açıklamaktadır. Sosyal uygunluk güvenlik kültürünü .09 ile doğrudan etkilemektedir. Güvenlik kültürü 0,85 ile pozitif yönde etkilenmektedir ki bu çok yüksek bir puandır. Risk farkındalığı ise -.19 ile negatif yönde etkilemektedir. Ancak risk farkındalığı ve güvenlik performansı güçlü korelasyonlara sahiptir ve güvenlik performansı 0,75 ile güvenlik kültürünü doğrudan etkilemektedir. Güvenlik iklimi ile kadercilik arasında 0,-12 ile negatif bir ilişki vardır ve bu da kadercilik puanı düşük olanın güvenlik iklimi puanının da yüksek olduğunu açıklamaktadır. Analiz, kaderciliğin 0,41 ile güvenlik kültürü üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Risk farkındalığı ile kadercilik arasında güçlü bir ilişki yoktur. Güvenlik İklimi 0,26 ile güvenlik kültürünü doğrudan etkilemektedir. Sosyal uygunluğun güvenlik iklimi ve güvenlik performansı ile sırasıyla 0,28 ve 0,27 ile pozitif bir ilişkisi vardır. Sosyal uygunluğun ile kadercilik arasında neredeyse nötr bir ilişki vardır.

Kastamonu'daki fabrika için sosyal uygunluğun güvenlik kültürünü doğrudan ve dolaylı olarak etkilediği söylenebilir. Güvenlik performansı ise güvenlik kültürünün en etkili parametresidir. Risk farkındalığı, güvenlik performansı aracılığıyla güvenlik kültürü üzerinde daha etkilidir.

3.3.3. Kahramanmaraş'taki Tekstil Fabrikası Sonuçları

Regresyon analizi için p değeri, güçlü kanıt için $<.05$ 'ten küçük olmalıdır. Ancak $.05$ 'in üzerindeyse hipotez reddedilmez. Eğer p değeri $.05 \leq p < .10$ arasında yer alıyorsa, güçlü olmasa da bazı kanıtlar var demektir (Alexopoulos, 2010; Bewick vd., 2003). Tablo 3.11'de Kahramanmaraş'taki fabrikanın regresyon analizi, “sosyal uygunluk”un pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu ve güvenlik kültürü ile pozitif ilişkilerine dair bazı kanıtlar olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, Risk Farkındalığı, Güvenlik İklimi, Güvenlik Performansı ve Kadercilik gibi tüm parametrelerin Güvenlik Kültürü ile anlamlı bir ilişkisi vardır.

Tablo 3. 11 Kahramanmaraş'taki Tekstil Fabrikasının Regresyon Analizi

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Güvenlik Kültürü	<---	Risk Farkındalığı	-,073	,027	-2,666	,008	Par_1
Güvenlik Kültürü	<---	Güvenlik İklimi	,249	,059	4,231	***	Par_11
Güvenlik Kültürü	<---	Güvenlik Performansı	,689	,055	12,596	***	Par_12
Güvenlik Kültürü	<---	Kadercilik	,163	,019	8,548	***	Par_13
Güvenlik Kültürü	<---	Sosyal Uygunluk	,090	,048	1,864	,062	Par_14

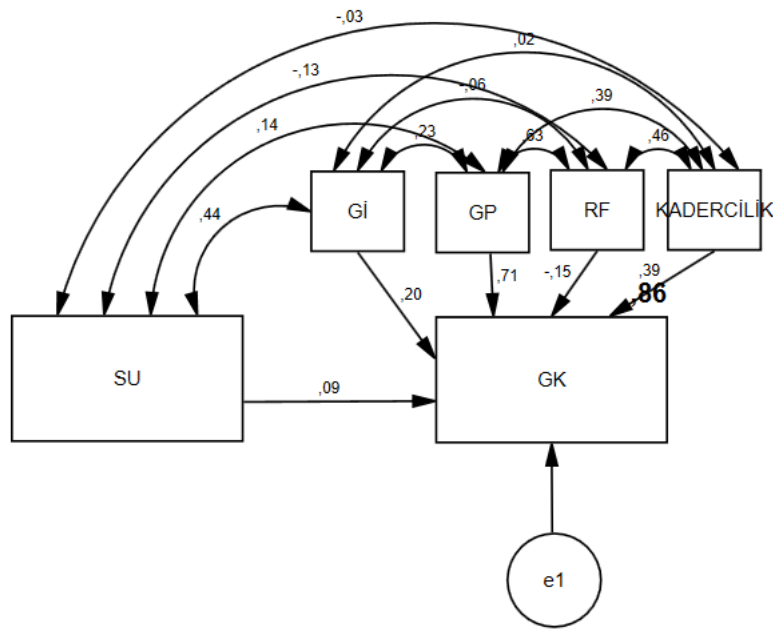
*** p değeri 0.01'den daha az olduğunu ifade eder.

Kahramanmaraş'taki fabrika için parametreler arasındaki kovaryanslar tablo 3.12'de verilmiştir. Güvenlik ikliminin sosyal uygunluk ve güvenlik performansı ile doğrusal bir ilişkisi olduğunu ve kaderciliğin güvenlik performansı ve risk farkındalığı arasında doğrusal bir ilişkisi olduğunu göstermektedir. Güvenlik Performansı da risk farkındalığı ile doğrusal bir ilişki içindedir.

Tablo 3. 12 Kahramanmaraş'taki Tekstil Fabrikasının Kovaryans Analizi

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Güvenlik Performansı	<-->	Güvenlik İklimi	,045	,022	2,078	,038	par_2
Risk Farkındalığı	<-->	Güvenlik İklimi	-,025	,043	-,577	,564	par_3
Risk Farkındalığı	<-->	Güvenlik Performansı	,335	,067	4,997	***	par_4
Güvenlik İklimi	<-->	Kadercilik	,009	,049	,189	,850	par_5
Risk Farkındalığı	<-->	Kadercilik	,560	,144	3,890	***	par_6
Güvenlik İklimi	<-->	Sosyal Uygunluk	,080	,021	3,774	***	par_7
Risk Farkındalığı	<-->	Sosyal Uygunluk	-,065	,052	-1,237	,216	par_8
Kadercilik	<-->	Sosyal Uygunluk	-,014	,059	-,244	,807	par_9
Güvenlik Performansı	<-->	Sosyal Uygunluk	,034	,026	1,303	,192	par_10
Güvenlik Performansı	<-->	Kadercilik	,236	,069	3,414	***	par_15

*** p değeri 0.01'den daha az olduğunu ifade eder.

**Şekil 3. 3 Kahramanmaraş'taki Tekstil Fabrikasının Yol Analizi Modeli**

(Not= SU: Sosyal Uygunluk, GK: Güvenlik Kültürü, GP: Güvenlik Performansı, Gİ: Güvenlik İklimi, RF: Risk Farkındalığı)

Şekil 3.3'te sosyal uygunluk ve güvenlik kültürü arasındaki ilişkileri açıklamaktadır. Sosyal uygunluk güvenlik kültürünü .09 ile doğrudan etkilemektedir. Güvenlik kültürü parametrelerden 0,86 ile pozitif yönde etkilenmektedir. Risk farkındalığı ise -.15 ile negatif yönde etkilenmektedir. Ancak risk farkındalığı ve güvenlik performansı arasında güçlü bir kovaryans vardır ve güvenlik performansı güvenlik kültürünü 0,71 ile doğrudan

etkilemektedir. Güvenlik iklimi ile kadercilik arasında 0,02 ile zayıf bir ilişki vardır. Analiz, kaderciliğin güvenlik kültürü üzerinde 0,39'luk bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Risk farkındalığı ile kadercilik arasında oldukça güçlü bir ilişki vardır. Güvenlik İklimi 0,20 ile güvenlik kültürünü doğrudan etkilemektedir. Sosyal uygunluğun güvenlik iklimi ve güvenlik performansı ile sırasıyla 0,44 ve 0,14 ile pozitif bir ilişkisi vardır. Sosyal uygunluk ile kadercilik arasında negatif bir ilişki vardır.

Üç farklı tekstil fabrikasında sosyal uygunluk güvenlik kültürünü sadece doğrudan değil, aynı zamanda risk, farkındalığı güvenlik iklimi ve güvenlik performansı aracılığıyla dolaylı olarak da etkilemektedir. Ancak sosyal uygunluk denetiminin yapılmadığı Tekirdağ'daki fabrika için risk farkındalığının güvenlik kültürü üzerinde etkili olmadığı tablo 3.7'de gösterilmiştir. Güvenlik kültürü birçok sektörde çoğunlukla risk farkındalığı ile ilişkilidir(Marshall, 2020; Rundmo, 1996; Xia vd., 2017). Bunun çeşitli anlamları olabilir. Bunlardan biri, çalışanlar işyerlerindeki riskleri rapor etseler bile yönetimin riskleri azaltmak için harekete geçmediğinin farkında olmalarıdır. Bir diğeri, çalışanların yetersiz risk farkındalığı nedeniyle güvensiz davranışlar sergilediği anlamına gelebilir. Bir başka açıdan bakıldığında, Li vd.(Li vd., 2021) tarafından yapılan bir çalışma sonucunda, yüksek risk algısına sahip tarım işçilerinin güvensiz davranışlar sergilediği ortaya çıkmıştır. Buradan yola çıkarak çalışanların işi çok iyi bildikleri için güvenlik kültürüne uymadıkları anlamına gelebilir. Öte yandan, Kastamonu'daki fabrikanın sonuçları tüm parametrelerin güvenlik kültürünü olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Her iki fabrika için de yönetimler sosyal uygunluk denetimlerinde rol oynamaktadır.

Güvenlik performansı ve güvenlik iklimi, sosyal uygunluk onları etkilediğinde güvenlik kültürünü diğerlerinden daha fazla etkilemektedir.

Toksöz vd. (TOKSÖZ vd., 2022) tarafından yapılan araştırmada, yasal gereklilikler ile iş sağlığı ve güvenliğinin sosyal uygunluk puanının dağılımında %30 ile en yüksek önem düzeyine sahip kriterler olduğu belirtilmektedir. Azim vd. (Azim vd., 2021) tarafından yürütülen bir başka araştırmada, uyum standartlarına bağlılığın bir kurumda daha fazla çalışan memnuniyeti ve bağlılığına yol açabileceği öne sürülmüştür. Araştırma, olumlu bir çalışma ortamı yaratmanın ve çalışanların bağlılığını ve katılımını teşvik etmenin işletmelerin başarısı için çok önemli bileşenler olduğunu göstermektedir(Verbrugge &

Huyse, 2019). Başka bir çalışmada, yönetim ve çalışanlar arasındaki iş birliği ve iletişim ile farkındalık, eğitim ve İSG uygulamalarına bağlılıkları arasında güçlü bir bağlantı olduğunu göstermektedir(Olcay vd., 2021). (Öztuna, 2017) tarafından yapılan çalışmada SA 8000 sosyal uygunluk standardının adil ücret, sendikalaşma, çalışma saatlerinin uygun olması, ayrımcılığın yapılmaması, iş sağlığı ve güvenliği konularında çalışma koşullarını daha iyi hale getirdiğini belirtmiştir.

Buradaki sonuçlara bakıldığında yönetimin tutumlarının bağlılık ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını etkilemede önemli bir rol oynadığı anlaşılmaktadır.

Yapılan yol analizi sonuçlarıyla “H2: Sosyal uygunluk denetimlerinin güvenlik kültürüne etkisi bulunmaktadır?” ve “H6: Sosyal uygunluk denetimlerinin güvenlik kültürüne alt boyutlar yoluyla dolaylı bir etkisi var mı?” hipotezlerini değerlendirdiğimizde, sosyal uygunluk denetimi gerekliliklerinin daha etkili olduğu fabrikalarda gerek doğrudan gerekse de güvenlik kültürünün alt boyutlarıyla dolaylı olarak sosyal uygunluk denetimlerinin güvenlik kültürü üzerine olan etkisinin daha fazla olduğundan dolayı H2 ve H6 hipotezleri H₁ olarak kabul edilerek sosyal uygunluk denetimlerinin güvenlik kültürünü olumlu yönde etkilendiği söylenebilmektedir.

3.3.4. Moderatör Değişken Analizi Sonuçları

Moderatör değişken analizinde katılımcılara sorulan “Daha önce iş kazası geçirdiniz mi?”, “Ramak Kala Olayının Ne Olduğunu Biliyor Musunuz?”, “Daha Önce Hiç Ramak Kala Olayını Rapor Ettiniz Mi?”, “Tekstil Sektöründeki Deneyim Süresi” ve “medeni durum” moderatör sorularıyla sosyal uygunluk denetimlerinin güvenlik kültürüne olan etkisinde gruplar arasında farklılıkların olup olmadığı araştırılmak istenmiştir.

Tablo 3. 13 “Daha Önce İş Kazası Geçirdiniz Mi?” Sorusunun Cevapları

		Sayı	Yüzdelik
İş Kazası Geçirme Durumu	Hayır	258	92,1
	Evet	22	7,9
	Toplam	280	100,0

Tablo 3.13'te çalışmaya katılan katılımcılara ait “Daha Önce İş Kazası Geçirdiniz Mi?” sorusuna verdikleri cevaplar bulunmaktadır. Katılımcıların 258 tanesi iş kazası geçirmediğini, 22 tanesi ise iş kazası geçirdiklerini belirtmişlerdir.

Tablo 3. 14 Parametreler Arasındaki Farklar için Kritik Oranlar (Z istatistik Değeri)

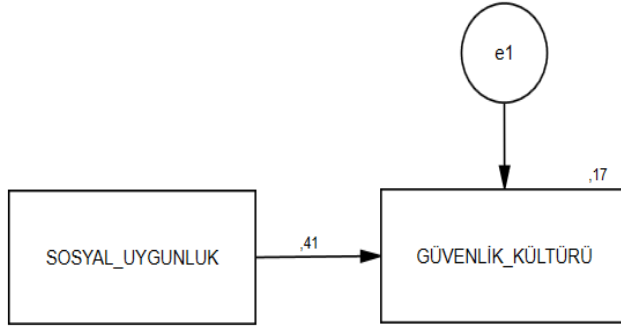
	Evet	Hayır
Evet	,000	
Hayır	-2,229	,000

Tablo 3.14'e göre yapılan moderatör regresyon analizi ile kategorik değişkende istatistiksel anlamlılık düzeyinin $p < 0,005$ olduğu gözlemlenerek P-değerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Parametreler için kritik oranlar incelendiğinde İş Kazası Geçirenler ile Geçirmeyenler bazında etki ± 1.96 'dan yüksek olduğu için hipotez istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır(Chan vd., 2007).

Sosyal uygunluk denetimlerinin tekstil fabrikalarında güvenlik kültürüne olan etkisi iş kazası geçirenler ile geçirmeyenlere göre değişiklik göstermektedir.

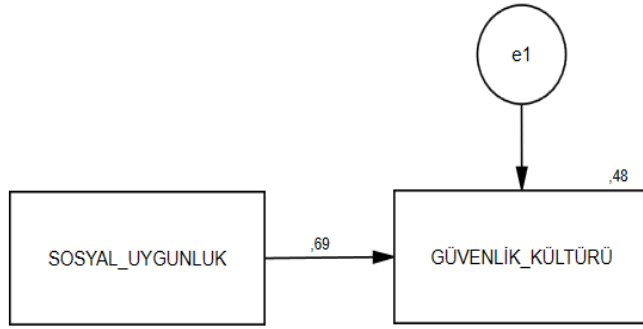
Tabloya göre;

- Sosyal uygunluk denetimlerinin güvenlik kültürüne olan etkisi, iş kazası geçiren çalışanlar açısından olumlu yönde anlamlı bir fark çıkmıştır.
- İş kazası geçiren çalışanların, iş kazası geçirdikten sonra çalışma ortamı ortamında güvenlik tutumu ve güvenliğe olan bakış açısında olumlu yönde bir etki olduğu görülmüştür(Gharibi vd., 2016; Kirschenbaum vd., 2000; Kouabenan, 2002).



Şekil 3. 4 İş Kazası Moderatörünün Yol Analizi Gösterim Modeli (İş Kazası Geçirmeyen)

Şekil 3.4'te belirtildiği üzere, iş kazası geçirmeyen çalışanlarda sosyal uygunluk denetimlerinin güvenlik kültürüne olan etkisi 0.41 olarak görülmektedir.



Şekil 3. 5 İş Kazası Moderatörünün Yol Analizi Gösterim Modeli (İş Kazası Geçiren)

Şekil 3.5'te belirtildiği üzere, iş kazası geçiren çalışanlarda sosyal uygunluk denetimlerinin güvenlik kültürüne olan etkisi 0.69 olarak görülmektedir.

Buradan çıkan sonuçlar ışığında, kurumsal sosyal sorumluluğun (KSS)'un iş kazaları ve meslek hastalıklarına olan etkisi üzerine yapılan bir çalışmada iş kazası öyküsünün bulunması durumunun KSS bulunan şirkette, bulunmayan şirkete göre daha az olduğu görülmüştür(Aşan, 2019). Portekiz'de yapılan bir araştırma sonucunda bir iş kazası deneyimi yaşayan çalışanların bu konudaki anlamlandırmalarını etkilediğini ve bunun hem nedensel atıflarda hem de tanımlamalarda bulunabileceğini göstermiştir(Niza vd., 2008b). Yapılan bir diğer çalışmada ise iş kazası yaşayan çalışanların güvensiz davranışlar sergilemesi ile pozitif ilişki içerisinde olduğu gözlemlenmiştir(Gonçalves vd.,

2008). Hastanelerde sağlık çalışanları üzerine bir çalışmada iş kazası geçiren kişilerde kişisel koruyucu ekipman kullanma durumunun iş kazası geçirmeyen çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür(Aygün & Ozvurmaz, 2020).

Bu sonuçlar doğrultusunda “H3: İş kazası geçiren çalışanların, iş kazası geçirmeyen çalışanlara göre sosyal uygunluk denetimlerinin güvenlik kültürüne olan etkisinin farkındadırlar.” hipotezi H₁ olarak kabul edilerek iş kazası geçiren çalışanlarda sosyal uygunluk denetimlerine ve güvenlik kültürüne olan bakış açılarının olumlu yönde farklı olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 3. 15. “Ramak Kala Olayının Ne Olduğunu Biliyor Musunuz?” Sorusunun Cevapları

		Sayı	Yüzdelik (%)
“Ramak Kala”nın bilinmesi	Hayır	51	%18,2
	Evet	229	%81,8
	Toplam	280	%100,0

Tablo 3.15’te çalışmaya katılan katılımcılara ait “Ramak Kala Olayının Ne Olduğunu Biliyor Musunuz?” sorusuna verdikleri cevaplar bulunmaktadır. Katılımcıların 229 tanesi ramak kala olayını bilmekte, 51 tanesi ise ramak kala olayını bilmediklerini belirtmişlerdir.

Tablo 3. 16 Parametreler Arasındaki Farklar için Kritik Oranlar (Z istatistik Değeri) (Ramak Kala)

	Evet	Hayır
Evet	,000	
Hayır	1,736	,000

Tablo 3.16’ya göre yapılan moderatör regresyon analizi ile kategorik değişkende istatistiksel anlamlılık düzeyinin $p < 0,005$ olduğu gözlemlenerek P-değerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Parametreler için kritik oranlar incelendiğinde “Ramak Kala Olayını Bilenler ve Bilmeyenler” bazında etki ± 1.96 ’dan az olduğu için

hipotez istatistiksel olarak anlamlı bir değere rastlanmamıştır. (Chan vd., 2007; Ghasemi & Zahediasl, 2012; Mishra vd., 2019).

Sosyal uygunluk denetimlerinin tekstil fabrikalarında güvenlik kültürüne olan etkisi ramak kala olayını bilenler ve bilmeyenlere göre bir değişiklik göstermemektedir.

Tabloya göre;

- Sosyal uygunluk denetimlerinin güvenlik kültürüne olan etkisi, ramak kala olayının bilinip bilinmemesi açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Bu sonuçlar doğrultusunda “H4: Ramak kala olayının farkında olan çalışanların, farkında olmayanlara göre sosyal uygunluk denetimlerinin güvenlik kültürüne olan etkisinin farkındadırlar.” hipotezi H_0 olarak kabul edilerek ramak kala olayının bilinçli olma durumunun sosyal uygunluk denetimlerine ve güvenlik kültürüne olan bakış açıları açısından anlamsız olduğuna ulaşılmış olup, hipotez reddedilmiştir.

Tablo 3. 17 “Daha Önce Hiç Ramak Kala Olayını Rapor Ettiniz Mi?” Sorusunun Cevapları

		Sayı	Yüzdelik (%)
“Ramak Kala”nın Raporlanması	Hayır	227	%81,1
	Evet	53	%18,9
	Toplam	280	%100,0

Tablo 3.17’de çalışmaya katılan katılımcılara ait “Daha Önce Hiç Ramak Kala Olayını Rapor Ettiniz Mi?” sorusuna verdikleri cevaplar bulunmaktadır. Katılımcıların 227 tanesi ramak kala olayını rapor etmemiş, 53 tanesi ise ramak kala olayını rapor ettiklerini belirtmişlerdir.

Tablo 3. 18 Parametreler Arasındaki Farklar için Kritik Oranlar (Z istatistik Değeri) (Ramak Kala Raporlanması)

	Evet	Hayır
Evet	,000	
Hayır	0,327	,000

Tablo 3.18'e göre yapılan moderatör regresyon analizi ile kategorik değişkende istatistiksel anlamlılık düzeyinin $p < 0,005$ olduğu gözlemlenerek P-değerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Parametreler için kritik oranlar incelendiğinde “Ramak Kala Olayını Rapor Edenler ve Etmeyenler” bazında etki ± 1.96 'dan az olduğu için hipotez istatistiksel olarak anlamlı bir değere rastlanmamıştır. (Chan vd., 2007; Ghasemi & Zahediasl, 2012; Mishra vd., 2019).

Sosyal uygunluk denetimlerinin tekstil fabrikalarında güvenlik kültürüne olan etkisi ramak kala olayını rapor edenler ve etmeyenlere göre bir değişiklik göstermemektedir.

Tabloya göre;

- Sosyal uygunluk denetimlerinin güvenlik kültürüne olan etkisi, ramak kala olayının rapor edilip edilmemesi açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Bu sonuçlar doğrultusunda “H5: Ramak kala olayını rapor eden çalışanların sosyal uygunluk denetimlerinin güvenlik kültürüne olan etkisiyle ilgili bakış açısı farklıdır.” hipotezi H_0 olarak kabul edilerek ramak kala olayının rapor edilmesi ve edilmemesi durumunun sosyal uygunluk denetimlerine ve güvenlik kültürüne olan bakış açıları açısından anlamsız olduğuna ulaşılmış olup, hipotez reddedilmiştir.

Tablo 3. 19 “Tekstil Sektöründeki Deneyim Süresi” sorusunun sıklık tablosu

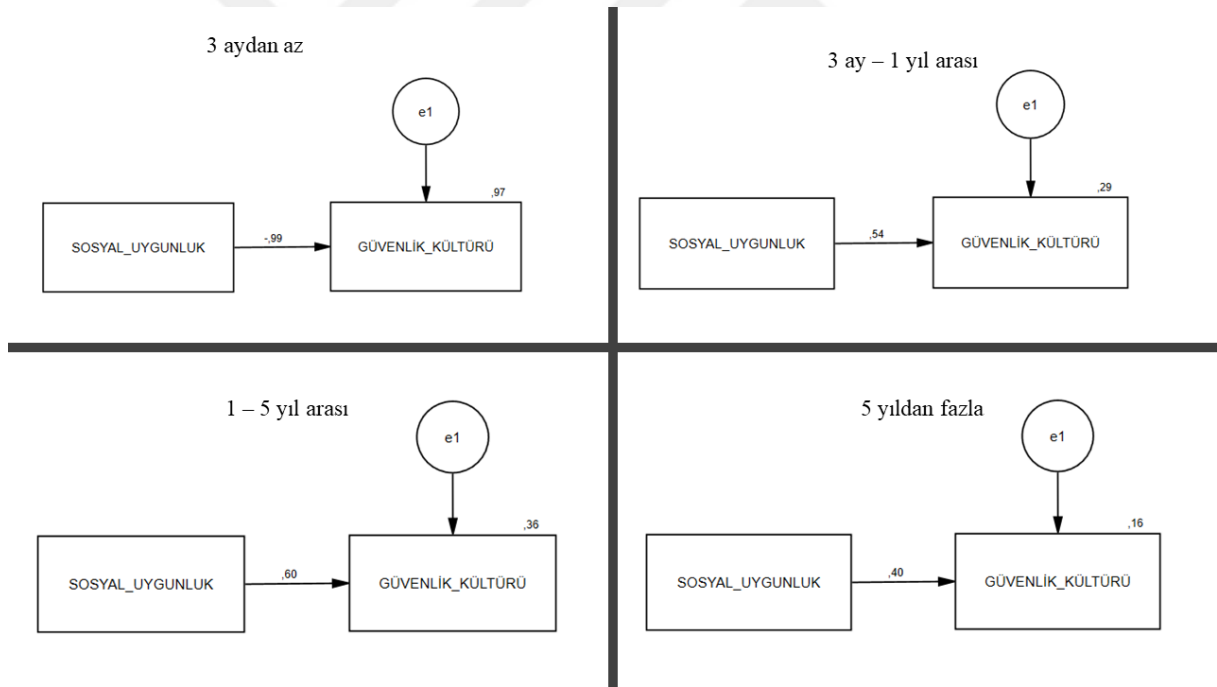
Tekstil Sektöründeki Deneyim Süreleri	Frekans	Yüzde(%)
3 aydan az	7	2,5
3 ay-1 yıl arası	32	11,4
1-5 yıl arası	81	28,9
5 yıldan fazla	160	57,1
Toplam	280	100,0

Tablo 3.19’da çalışmaya katılan katılımcıların kaç yıldır tekstil sektöründe çalıştıklarının sıklık değerleri bulunmaktadır. Tabloya bakıldığında, 7 kişi “3 aydan az”, 32 kişi “3 ay – 1 yıl arasında”, 81 kişi “1 – 5 yıl arasında”, 160 kişi ise “5 yıldan fazla” tekstil sektöründe çalışmaktadır.

Tablo 3. 20 Parametreler Arasındaki Farklar için Kritik Oranlar (Z istatistik Değeri) (Tecrübe)

	3 aydan az	3 ay-1 yıl arası	1-5 yıl arası	5 yıldan fazla
3 aydan az	,000			
3 ay-1 yıl arası	8,395	,000		
1-5 yıl arası	15,004	-,598	,000	
5 yıldan fazla	15,553	-1,789	-2,284	,000

Tablo 3.20’te Yapısal Eşitlik Modellemesi Yol Analizi sonuçlarına bakıldığında parametreler arasındaki farklar için kritik oranlar bazında 5 yıldan fazla çalışan katılımcıların diğer çalışan gruplarına; 1-5 yıl arasında ve 3 ay 1 yıl arasında tekstil sektöründe çalışanların 3 aydan az çalışan gruplarına $\pm 1,96$ oranında anlamlı olarak farklılık gösterdiği görülmektedir.



Şekil 3. 6 Tecrübe Moderatörü Yol Analizi Gösterim Modeli

Şekil 3.6 Tekstil Sektöründeki Tecrübe Sürelerinin Sosyal Uygunluk Denetimlerinin Güvenlik Kültürü’ne olan etkisinin Yol Analizi ile Gösterimi bulunmaktadır.

“3 aydan az” tekstil sektöründe deneyimi olan katılımcıların etki oranı -0.99; tekstil sektöründeki deneyimi “3 ay – 1 yıl arasında” olan katılımcıların 0.54; “1 – 5 yıl arasında”

olan katılımcıların 0.60 ve “5 yıldan fazla” olan katılımcıların ise 0.40 olarak görülmektedir.

Buradan çıkan sonuçlar ışığında sosyal uygunluk denetimlerinin tekstil sektöründe güvenlik kültürüne olan etkisi çalışanların tekstil sektöründeki deneyimlerine göre farklılık gösterdiği söylenebilir.

Tablo 3.20 ve Şekil 3.6’nın sonuçları değerlendirildiğinde;

- Tekstil sektöründe tecrübe arttıkça sosyal uygunluk denetimlerinin güvenlik kültürüne olan etkisinin de arttığı gözlemlenmektedir.

Bu sonuçlar ışığında, “H7: Çalışanların tekstil sektöründeki tecrübeleri arttıkça sosyal uygunluk denetimlerinin güvenlik kültürüne olan etkisi de artmaktadır.” hipotezi değerlendirildiğinde, tekstil sektöründe 1 – 5 yıl arasında tecrübesi olan çalışanların en yüksek sosyal uygunluk etkisine sahip olduğu ve 3 aydan daha az süreli tecrübesi olan çalışanların en düşük sosyal uygunluk denetimlerinin güvenlik kültürüne etkisi olduğundan dolayı hipotez H₁ olarak kabul edilmiştir.

Tablo 3. 21. “Medeni Durumunuz” sorusunun sıklık tablosu

Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Evli	174	%62,1
Bekar	94	%33,6
Boşanmış	12	%4,3

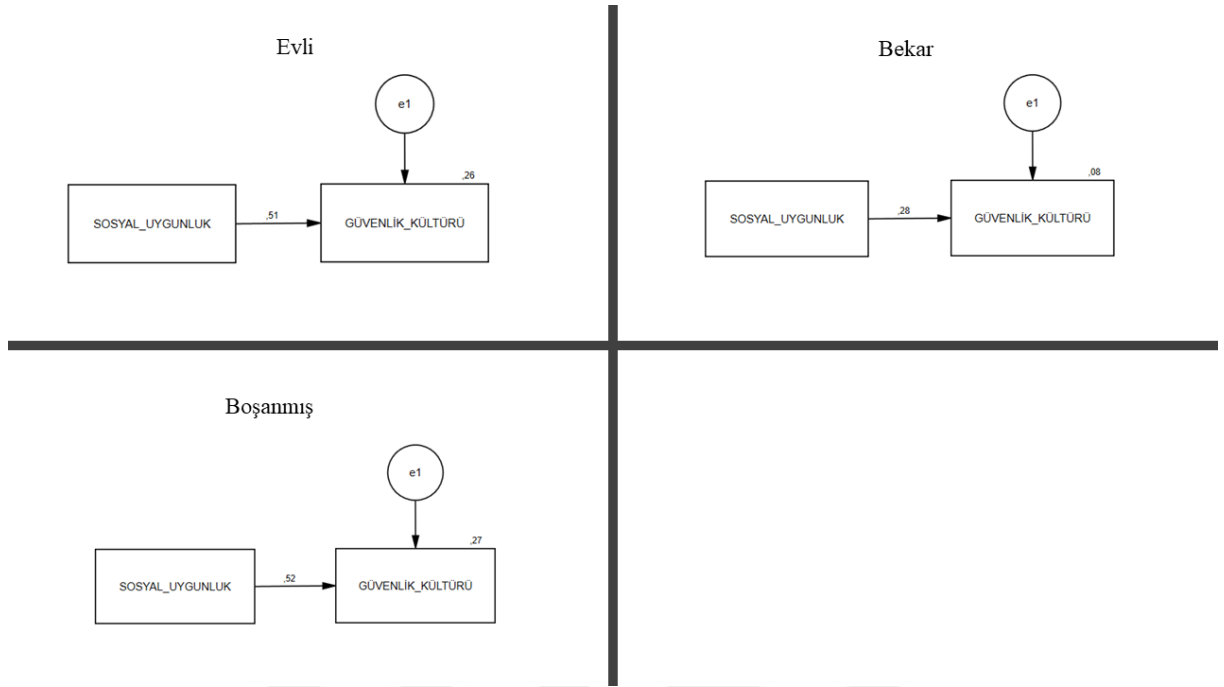
Tablo 3.21’de çalışmaya katılan katılımcıların medeni durum sıklık değerleri bulunmaktadır. Tabloya bakıldığında, 174 kişi “evli”, 94 kişi “bekar”, 12 kişi ise “boşanmış” olduklarını belirtmiştir.

Tablo 3. 22. Parametreler Arasındaki Farklar için Kritik Oranlar (Z istatistik Değeri) (Medeni Durum)

	Evli	Bekar	Boşanmış
Evli	,000		
Bekar	-2,382	,000	
Boşanmış	-,316	-,835	,000

Tablo 3.22’de Yapısal Eşitlik Modellemesi Yol Analizi sonuçlarına bakıldığında parametreler arasındaki farklar için kritik oranlar bazında evli olan çalışanların bekar olan

çalışan gruplarına doğru $\pm 1,96$ oranında (Ghasemi & Zahediasl, 2012; Mishra vd., 2019) anlamlı olarak farklılık gösterdiği görülmektedir.



Şekil 3. 7 Medeni Durum Moderatörü Yol Analizi Gösterim Modeli

Şekil 3.7’de tekstil sektöründeki medeni durumun sosyal uygunluk denetimlerinin güvenlik kültürüne olan etkisinin yol analiziyle gösterimi bulunmaktadır.

“Evli” olan katılımcıların etki oranı .51; “Bekar” olan katılımcıların .28; “Boşanmış” olan katılımcıların ise .52 görülmektedir.

Yukarıdaki veriler doğrultusunda,

- Tekstil sektöründe medeni durum değiştikçe sosyal uygunluk denetimlerinin güvenlik kültürüne olan etkisinin arttığı gözlemlenmektedir.

Bu sonuçlar ışığında, “H8: Medeni durumu evli olan çalışanların sosyal uygunluk denetimlerinin güvenlik kültürüne olan etkisi açısından bekar olan çalışanlara göre olumlu yönde farklılık göstermektedir.” hipotezi, tekstil sektöründe evli olan çalışanların bekar çalışanlara göre sosyal uygunluk denetimlerinin güvenlik kültürüne olan etkisinin daha fazla olduğunu benimsediğinden dolayı hipotez H₁ olarak kabul edilmiştir.

3.4. Çok Kriterli Karar Verme Yöntemi (SWARA) Sonuçları

Ağırlıkların geometrik ortalamalarıyla sonuca ulaşmak istenen SWARA çok kriterli karar verme yönteminin sonuçlarına bakıldığında toplam 10 adet karar verici olarak seçilen en az B sınıfı iş güvenliği uzmanlarının “Tekstil Fabrikasında çalışan bir İş Güvenliği Uzmanı gözüyle, hangisinin olması ya da olmaması durumunda iş kazalarının meydana gelmesinin daha fazla olduğunu düşünürsün?” sorusuna cevapları ve $0,05 < x < 0,50$ arasında ağırlıklandırma puanları Tablo 3.22-31 arasında verilmiştir.

Tablo 3. 23 Karar Verici 1 - Sosyal Uygunluk Denetimi Başlıkları Önem Sırası Tablosu

Karar Verici-1					
Kriterler	Önem Sırası	sj	kj	qj	wj
SC3	1		1	1	0,264839
SC7	2	0,50	1,5	0,666667	0,176559
SC1	3	0,40	1,4	0,47619	0,126114
SC2	4	0,35	1,35	0,352734	0,093417
SC10	5	0,30	1,3	0,271334	0,07186
SC11	6	0,25	1,25	0,217067	0,057488
SC8	7	0,25	1,25	0,173654	0,04599
SC9	8	0,25	1,25	0,138923	0,036792
SC13	9	0,15	1,15	0,120802	0,031993
SC6	10	0,15	1,15	0,105046	0,02782
SC5	11	0,15	1,15	0,091344	0,024191
SC4	12	0,10	1,1	0,08304	0,021992
SC12	13	0,05	1,05	0,079086	0,020945

(Not: SC1- Yönetim Sistemleri, SC2- Çalışan Katılımı ve Korunması, SC3- Sendikalaşma Hakkı, SC4- Ayrımcılık Yapmama, SC5- Adil/Eşit Ücret, SC6- Fazla Çalışma, SC7- İş Sağlığı ve Güvenliği, SC8- Çocuk İşçi Çalıştırma, SC9- Genç İşçilere Özel Kanun Olması, SC10- Sigortasız İşçi Çalıştırma, SC11- Zorla Çalıştırılma, SC12- Çevrenin Korunması, SC13- Etik İş Davranışı)

Tablo 3.23’de karar verici 1 tarafından sosyal uygunluk denetimi başlıklarının önem sırası belirlenmiştir. Tabloya bakıldığında en yüksek ağırlık puanına sahip ve en önemli başlığın “Sendikalaşma Hakkı” olduğu görülmektedir. Sonrasında sırasıyla “İş Sağlığı ve Güvenliği”, “Yönetim Sistemleri”, “Çalışan Katılımı ve Korunması”, “Sigortasız İşçi Çalıştırma”, “Zorla Çalıştırma”, “Çocuk İşçi Çalıştırma”, “Genç İşçilere Özel Kanun”, “Etik İş Davranışı”, “Fazla Çalışma Saatleri”, “Adil(Eşit) Ücret”, “Ayrımcılık Yapılması” ve “İşyeri Çevresi” gelmektedir.

Tablo 3. 24 Karar Verici 2 - Sosyal Uygunluk Denetimi Başlıkları Önem Sırası Tablosu

Karar Verici-2					
Kriterler	Önem Sırası	sj	kj	qj	wj
SC7	1		1	1	0,301151
SC11	2	0,5	1,5	0,666667	0,200767
SC1	3	0,45	1,45	0,45977	0,13846
SC10	4	0,45	1,45	0,317083	0,09549
SC2	5	0,4	1,4	0,226488	0,068207
SC9	6	0,35	1,35	0,167769	0,050524
SC8	7	0,35	1,35	0,124273	0,037425
SC6	8	0,3	1,3	0,095595	0,028788
SC4	9	0,3	1,3	0,073534	0,022145
SC5	10	0,25	1,25	0,058828	0,017716
SC13	11	0,25	1,25	0,047062	0,014173
SC3	12	0,1	1,1	0,042784	0,012884
SC12	13	0,05	1,05	0,040746	0,012271

(Not: SC1- Yönetim Sistemleri, SC2- Çalışan Katılımı ve Korunması, SC3- Sendikalaşma Hakkı, SC4- Ayrımcılık Yapmama, SC5- Adil/Eşit Ücret, SC6- Fazla Çalışma, SC7- İş Sağlığı ve Güvenliği, SC8- Çocuk İşçi Çalıştırma, SC9- Genç İşçilere Özel Kanun Olması, SC10- Sigortasız İşçi Çalıştırma, SC11- Zorla Çalıştırılma, SC12- Çevrenin Korunması, SC13- Etik İş Davranışı)

Tablo 3.24'te karar verici 2 tarafından sosyal uygunluk denetimi başlıklarının önem sırası belirlenmiştir. Tabloya bakıldığında en yüksek ağırlık puanına sahip ve en önemli başlığın “İş Sağlığı ve Güvenliği” olduğu görülmektedir. Sonrasında sırasıyla “Zorla Çalıştırılma”, “Yönetim Sistemleri”, “Sigortasız İşçi Çalıştırma”, “Çalışan Katılımı ve Korunması”, “Genç İşçilere Özel Kanun”, “Çocuk İşçi Çalıştırma”, “Fazla Çalışma Saatleri”, “Ayrımcılık Yapılması”, “Adil(Eşit) Ücret”, “Etik İş Davranışı”, “Sendikalaşma Hakkı” ve “İşyeri Çevresi” gelmektedir.

Tablo 3. 25 Karar Verici 3 - Sosyal Uygunluk Denetimi Başlıkları Önem Sırası Tablosu

Karar Verici-3					
Kriterler	Önem Sırası	sj	kj	qj	wj
SC7	1		1	1	0,265426
SC10	2	0,5	1,5	0,666667	0,176951
SC8	3	0,35	1,35	0,493827	0,131075
SC9	4	0,35	1,35	0,365798	0,097092
SC11	5	0,35	1,35	0,270961	0,07192
SC5	6	0,3	1,3	0,208432	0,055323

SC4	7	0,3	1,3	0,160332	0,042556
SC2	8	0,2	1,2	0,13361	0,035464
SC1	9	0,2	1,2	0,111342	0,029553
SC13	10	0,1	1,1	0,10122	0,026866
SC3	11	0,1	1,1	0,092018	0,024424
SC6	12	0,1	1,1	0,083653	0,022204
SC12	13	0,05	1,05	0,079669	0,021146

(Not: SC1- Yönetim Sistemleri, SC2- Çalışan Katılımı ve Korunması, SC3- Sendikalaşma Hakkı, SC4- Ayrımcılık Yapmama, SC5- Adil/Eşir Ücret, SC6- Fazla Çalışma, SC7- İş Sağlığı ve Güvenliği, SC8- Çocuk İşçi Çalıştırma, SC9- Genç İşçilere Özel Kanun Olması, SC10- Sigortasız İşçi Çalıştırma, SC11- Zorla Çalıştırılma, SC12- Çevrenin Korunması, SC13- Etik İş Davranışı)

Tablo 3.25’te karar verici 3 tarafından sosyal uygunluk denetimi başlıklarının önem sırası belirlenmiştir. Tabloya bakıldığında en yüksek ağırlık puanına sahip ve en önemli başlığın “İş Sağlığı ve Güvenliği” olduğu görülmektedir. Sonrasında sırasıyla “Sigortasız İşçi Çalıştırma”, “Çocuk İşçi Çalıştırma”, “Genç İşçilere Özel Kanun”, “Zorla Çalıştırılma”, “Adil(Eşir) Ücret”, “Ayrımcılık Yapılması”, “Çalışan Katılımı ve Korunması”, “Yönetim Sistemleri”, “Etik İş Davranışı”, “Sendikalaşma Hakkı”, “Fazla Çalışma Saatleri”, ve “İşyeri Çevresi” gelmektedir.

Tablo 3. 26 Karar Verici 4 - Sosyal Uygunluk Denetimi Başlıkları Önem Sırası Tablosu

Karar Verici-4					
Kriterler	Önem Sırası	sj	kj	qj	wj
SC1	1		1	1	0,295247
SC3	2	0,5	1,5	0,666667	0,196832
SC8	3	0,5	1,5	0,444444	0,131221
SC7	4	0,4	1,4	0,31746	0,093729
SC6	5	0,35	1,35	0,235156	0,069429
SC11	6	0,35	1,35	0,174189	0,051429
SC9	7	0,3	1,3	0,133992	0,039561
SC2	8	0,3	1,3	0,103071	0,030431
SC13	9	0,2	1,2	0,085892	0,025359
SC10	10	0,2	1,2	0,071577	0,021133
SC5	11	0,2	1,2	0,059647	0,017611
SC4	12	0,2	1,2	0,049706	0,014676
SC12	13	0,1	1,1	0,045187	0,013341

(Not: SC1- Yönetim Sistemleri, SC2- Çalışan Katılımı ve Korunması, SC3- Sendikalaşma Hakkı, SC4- Ayrımcılık Yapmama, SC5- Adil/Eşir Ücret, SC6- Fazla Çalışma, SC7- İş Sağlığı ve Güvenliği, SC8- Çocuk İşçi Çalıştırma, SC9- Genç İşçilere Özel Kanun Olması, SC10- Sigortasız İşçi Çalıştırma, SC11- Zorla Çalıştırılma, SC12- Çevrenin Korunması, SC13- Etik İş Davranışı)

Tablo 3.26’da karar verici 4 tarafından sosyal uygunluk denetimi başlıklarının önem sırası belirlenmiştir. Tabloya bakıldığında en yüksek ağırlık puanına sahip ve en önemli başlığın “Yönetim Sistemleri”, olduğu görülmektedir. Sonrasında sırasıyla “Sendikalaşma Hakkı”, “Çocuk İşçi Çalıştırma”, “İş Sağlığı ve Güvenliği”, “Fazla Çalışma Saatleri”, “Zorla Çalıştırılma”, “Genç İşçilere Özel Kanun”, “Çalışan Katılımı ve Korunması”, “Etik İş Davranışı”, “Sigortasız İşçi Çalıştırma”, “Adil(Eşit) Ücret”, “Ayrımcılık Yapılması”, ve “İşyeri Çevresi” gelmektedir.

Tablo 3. 27 Karar Verici 5 - Sosyal Uygunluk Denetimi Başlıkları Önem Sırası Tablosu

Karar Verici-5					
Kriterler	Önem Sırası	sj	kj	qj	wj
SC1	1		1	1	0,230846
SC7	2	0,4	1,4	0,714286	0,16489
SC13	3	0,3	1,3	0,549451	0,126839
SC3	4	0,3	1,3	0,422654	0,097568
SC11	5	0,25	1,25	0,338123	0,078055
SC10	6	0,25	1,25	0,270499	0,062444
SC8	7	0,2	1,2	0,225416	0,052036
SC9	8	0,2	1,2	0,187846	0,043364
SC2	9	0,2	1,2	0,156539	0,036136
SC6	10	0,15	1,15	0,136121	0,031423
SC4	11	0,15	1,15	0,118366	0,027324
SC5	12	0,1	1,1	0,107605	0,02484
SC12	13	0,025	1,025	0,104981	0,024234

(Not: SC1- Yönetim Sistemleri, SC2- Çalışan Katılımı ve Korunması, SC3- Sendikalaşma Hakkı, SC4- Ayrımcılık Yapmama, SC5- Adil/Eşit Ücret, SC6- Fazla Çalışma, SC7- İş Sağlığı ve Güvenliği, SC8- Çocuk İşçi Çalıştırma, SC9- Genç İşçilere Özel Kanun Olması, SC10- Sigortasız İşçi Çalıştırma, SC11- Zorla Çalıştırılma, SC12- Çevrenin Korunması, SC13- Etik İş Davranışı)

Tablo 3.27’de karar verici 5 tarafından sosyal uygunluk denetimi başlıklarının önem sırası belirlenmiştir. Tabloya bakıldığında en yüksek ağırlık puanına sahip ve en önemli başlığın “Yönetim Sistemleri”, olduğu görülmektedir. Sonrasında sırasıyla “İş Sağlığı ve Güvenliği”, “Etik İş Davranışı”, “Sendikalaşma Hakkı”, “Zorla Çalıştırılma”, “Sigortasız İşçi Çalıştırma”, “Çocuk İşçi Çalıştırma”, , “Genç İşçilere Özel Kanun”, “Çalışan Katılımı ve Korunması”, “Fazla Çalışma Saatleri”, “Ayrımcılık Yapılması”, “Adil(Eşit) Ücret” ve “İşyeri Çevresi” gelmektedir.

Tablo 3. 28 Karar Verici 6 - Sosyal Uygunluk Denetimi Başlıkları Önem Sırası Tablosu

Karar Verici-6					
Kriterler	Önem Sırası	sj	kj	qj	wj
SC1	1		1	1	0,298641
SC2	2	0,5	1,5	0,666667	0,199094
SC7	3	0,5	1,5	0,444444	0,132729
SC6	4	0,4	1,4	0,31746	0,094807
SC11	5	0,4	1,4	0,226757	0,067719
SC13	6	0,35	1,35	0,167968	0,050162
SC4	7	0,3	1,3	0,129206	0,038586
SC5	8	0,3	1,3	0,09939	0,029682
SC8	9	0,25	1,25	0,079512	0,023745
SC9	10	0,25	1,25	0,063609	0,018996
SC10	11	0,15	1,15	0,055312	0,016519
SC12	12	0,1	1,1	0,050284	0,015017
SC3	13	0,05	1,05	0,04789	0,014302

(Not: SC1- Yönetim Sistemleri, SC2- Çalışan Katılımı ve Korunması, SC3- Sendikalaşma Hakkı, SC4- Ayrımcılık Yapmama, SC5- Adil/Eşit Ücret, SC6- Fazla Çalışma, SC7- İş Sağlığı ve Güvenliği, SC8- Çocuk İşçi Çalıştırma, SC9- Genç İşçilere Özel Kanun Olması, SC10- Sigortasız İşçi Çalıştırma, SC11- Zorla Çalıştırılma, SC12- Çevrenin Korunması, SC13- Etik İş Davranışı)

Tablo 3.28’de karar verici 6 tarafından sosyal uygunluk denetimi başlıklarının önem sırası belirlenmiştir. Tabloya bakıldığında en yüksek ağırlık puanına sahip ve en önemli başlığın “Yönetim Sistemleri”, olduğu görülmektedir. Sonrasında sırasıyla “Çalışan Katılımı ve Korunması”, “İş Sağlığı ve Güvenliği”, “Fazla Çalışma Saatleri”, “Zorla Çalıştırılma”, “Etik İş Davranışı”, “Ayrımcılık Yapılması”, “Adil(Eşit) Ücret”, “Çocuk İşçi Çalıştırma”, , “Genç İşçilere Özel Kanun”, “Sigortasız İşçi Çalıştırma”, “İşyeri Çevresi” ve “Sendikalaşma Hakkı” gelmektedir.

Tablo 3. 29 Karar Verici 7 - Sosyal Uygunluk Denetimi Başlıkları Önem Sırası Tablosu

Karar Verici-7					
Kriterler	Önem Sırası	sj	kj	qj	wj
SC1	1		1	1	0,272306
SC7	2	0,5	1,5	0,666667	0,181537
SC2	3	0,4	1,4	0,47619	0,129669
SC6	4	0,35	1,35	0,352734	0,096051
SC11	5	0,3	1,3	0,271334	0,073886
SC4	6	0,3	1,3	0,208718	0,056835

SC5	7	0,3	1,3	0,160552	0,043719
SC13	8	0,25	1,25	0,128442	0,034975
SC3	9	0,25	1,25	0,102754	0,02798
SC8	10	0,15	1,15	0,089351	0,024331
SC9	11	0,15	1,15	0,077696	0,021157
SC10	12	0,1	1,1	0,070633	0,019234
SC12	13	0,05	1,05	0,06727	0,018318

(Not: SC1- Yönetim Sistemleri, SC2- Çalışan Katılımı ve Korunması, SC3- Sendikalaşma Hakkı, SC4- Ayrımcılık Yapmama, SC5- Adil/Eşir Ücret, SC6- Fazla Çalışma, SC7- İş Sağlığı ve Güvenliği, SC8- Çocuk İşçi Çalıştırma, SC9- Genç İşçilere Özel Kanun Olması, SC10- Sigortasız İşçi Çalıştırma, SC11- Zorla Çalıştırılma, SC12- Çevrenin Korunması, SC13- Etik İş Davranışı)

Tablo 3.29’da karar verici 7 tarafından sosyal uygunluk denetimi başlıklarının önem sırası belirlenmiştir. Tabloya bakıldığında en yüksek ağırlık puanına sahip ve en önemli başlığın “Yönetim Sistemleri”, olduğu görülmektedir. Sonrasında sırasıyla “İş Sağlığı ve Güvenliği”, “Çalışan Katılımı ve Korunması”, “Fazla Çalışma Saatleri”, “Zorla Çalıştırılma”, “Ayrımcılık Yapılması”, “Adil(Eşit) Ücret”, “Etik İş Davranışı”, “Sendikalaşma Hakkı”, “Çocuk İşçi Çalıştırma”, “Genç İşçilere Özel Kanun”, “Sigortasız İşçi Çalıştırma”, ve “İşyeri Çevresi” gelmektedir.

Tablo 3. 30 Karar Verici 8 - Sosyal Uygunluk Denetimi Başlıkları Önem Sırası Tablosu

Karar Verici-8					
Kriterler	Önem Sırası	sj	kj	qj	wj
SC1	1		1	1	0,298641
SC7	2	0,5	1,5	0,666667	0,199094
SC2	3	0,35	1,35	0,493827	0,147477
SC13	4	0,35	1,35	0,365798	0,109242
SC6	5	0,3	1,3	0,281383	0,084033
SC5	6	0,3	1,3	0,216448	0,06464
SC4	6	0,3	1,3	0,166499	0,049723
SC8	6	0,25	1,25	0,133199	0,039779
SC10	6	0,2	1,2	0,110999	0,033149
SC11	6	0,2	1,2	0,092499	0,027624
SC9	6	0,2	1,2	0,077083	0,02302
SC3	6	0,15	1,15	0,067029	0,020017
SC12	6	0,05	1,05	0,063837	0,019064

(Not: SC1- Yönetim Sistemleri, SC2- Çalışan Katılımı ve Korunması, SC3- Sendikalaşma Hakkı, SC4- Ayrımcılık Yapmama, SC5- Adil/Eşir Ücret, SC6- Fazla Çalışma, SC7- İş Sağlığı ve Güvenliği, SC8- Çocuk İşçi Çalıştırma, SC9- Genç İşçilere Özel Kanun Olması, SC10- Sigortasız İşçi Çalıştırma, SC11- Zorla Çalıştırılma, SC12- Çevrenin Korunması, SC13- Etik İş Davranışı)

Tablo 3.30’da karar verici 8 tarafından sosyal uygunluk denetimi başlıklarının önem sırası belirlenmiştir. Tabloya bakıldığında en yüksek ağırlık puanına sahip ve en önemli başlığın “Yönetim Sistemleri”, olduğu görülmektedir. Sonrasında sırasıyla “İş Sağlığı ve Güvenliği”, “Çalışan Katılımı ve Korunması”, “Etik İş Davranışı”, “Fazla Çalışma Saatleri”, “Adil(Eşit) Ücret”, “Ayrımcılık Yapılması”, “Çocuk İşçi Çalıştırma”, “Sigortasız İşçi Çalıştırma”, “Zorla Çalıştırılma”, “Genç İşçilere Özel Kanun”, “Sendikalaşma Hakkı”, ve “İşyeri Çevresi” gelmektedir.

Tablo 3. 31 Karar Verici 9 - Sosyal Uygunluk Denetimi Başlıkları Önem Sırası Tablosu

Karar Verici-9					
Kriterler	Önem Sırası	sj	kj	qj	wj
SC7	1		1	1	0,260985
SC11	2	0,4	1,4	0,714286	0,186418
SC6	3	0,4	1,4	0,510204	0,133155
SC4	4	0,35	1,35	0,377929	0,098634
SC13	5	0,35	1,35	0,279947	0,073062
SC8	6	0,3	1,3	0,215344	0,056201
SC2	6	0,25	1,25	0,172275	0,044961
SC1	6	0,25	1,25	0,13782	0,035969
SC5	6	0,25	1,25	0,110256	0,028775
SC3	6	0,2	1,2	0,09188	0,023979
SC10	6	0,15	1,15	0,079896	0,020852
SC9	6	0,1	1,1	0,072633	0,018956
SC12	6	0,05	1,05	0,069174	0,018053

(Not: SC1- Yönetim Sistemleri, SC2- Çalışan Katılımı ve Korunması, SC3- Sendikalaşma Hakkı, SC4- Ayrımcılık Yapmama, SC5- Adil/Eşit Ücret, SC6- Fazla Çalışma, SC7- İş Sağlığı ve Güvenliği, SC8- Çocuk İşçi Çalıştırma, SC9- Genç İşçilere Özel Kanun Olması, SC10- Sigortasız İşçi Çalıştırma, SC11- Zorla Çalıştırılma, SC12- Çevrenin Korunması, SC13- Etik İş Davranışı)

Tablo 3. 31’de karar verici 9 tarafından sosyal uygunluk denetimi başlıklarının önem sırası belirlenmiştir. Tabloya bakıldığında en yüksek ağırlık puanına sahip ve en önemli başlığın “İş Sağlığı ve Güvenliği” olduğu görülmektedir. Sonrasında sırasıyla “Zorla Çalıştırılma”, “Fazla Çalışma Saatleri”, “Ayrımcılık Yapılması”, “Etik İş Davranışı”, “Çocuk İşçi Çalıştırma”, “Çalışan Katılımı ve Korunması”, “Yönetim Sistemleri”, “Adil(Eşit) Ücret”, “Sendikalaşma Hakkı”, “Sigortasız İşçi Çalıştırma”, “Genç İşçilere Özel Kanun” ve “İşyeri Çevresi” gelmektedir.

Tablo 3. 32 Karar Verici 10 - Sosyal Uygunluk Denetimi Başlıkları Önem Sırası Tablosu

Karar Verici-10					
Kriterler	Önem Sırası	sj	kj	qj	wj
SC7	1		1	1	0,298466
SC11	2	0,5	1,5	0,666667	0,198977
SC1	3	0,5	1,5	0,444444	0,132651
SC6	4	0,45	1,45	0,306513	0,091484
SC8	5	0,35	1,35	0,227047	0,067766
SC9	6	0,35	1,35	0,168183	0,050197
SC13	7	0,3	1,3	0,129371	0,038613
SC10	8	0,25	1,25	0,103497	0,03089
SC2	9	0,25	1,25	0,082798	0,024712
SC4	10	0,2	1,2	0,068998	0,020594
SC5	11	0,2	1,2	0,057498	0,017161
SC3	12	0,15	1,15	0,049999	0,014923
SC12	13	0,1	1,1	0,045453	0,013566

(Not: SC1- Yönetim Sistemleri, SC2- Çalışan Katılımı ve Korunması, SC3- Sendikalaşma Hakkı, SC4- Ayrımcılık Yapmama, SC5- Adil/Eşit Ücret, SC6- Fazla Çalışma, SC7- İş Sağlığı ve Güvenliği, SC8- Çocuk İşçi Çalıştırma, SC9- Genç İşçilere Özel Kanun Olması, SC10- Sigortasız İşçi Çalıştırma, SC11- Zorla Çalıştırılma, SC12- Çevrenin Korunması, SC13- Etik İş Davranışı)

Tablo 3.33’de karar verici 10 tarafından sosyal uygunluk denetimi başlıklarının önem sırası belirlenmiştir. Tabloya bakıldığında en yüksek ağırlık puanına sahip ve en önemli başlığın “İş Sağlığı ve Güvenliği” olduğu görülmektedir. Sonrasında sırasıyla “Zorla Çalıştırılma”, “Yönetim Sistemleri”, “Fazla Çalışma Saatleri”, “Çocuk İşçi Çalıştırma”, “Genç İşçilere Özel Kanun”, “Etik İş Davranışı”, “Sigortasız İşçi Çalıştırma”, “Çalışan Katılımı ve Korunması”, “Ayrımcılık Yapılması”, “Adil(Eşit) Ücret”, “Sendikalaşma Hakkı”, ve “İşyeri Çevresi” gelmektedir.

Karar vericilerin her bir soru için verdikleri ağırlık puanları ve önem sıralamasının sonuçları Tablo 3.32’de verilmiştir.

Tablo 3. 33 Karar vericilerin son ağırlık tablosu

Son Ağırlıklar												
Krite rler	KV1	KV2	KV3	KV4	KV5	KV6	KV7	KV8	KV9	KV1 0	SKA	Sıral ama
SC1	0,126 114	0,138 46	0,029 553	0,295 247	0,230 846	0,298 641	0,272 306	0,298 641	0,035 969	0,132 651	0,144 8836	2
SC2	0,093 417	0,068 207	0,035 464	0,030 431	0,036 136	0,199 094	0,129 669	0,147 477	0,044 961	0,024 712	0,063 4115	4
SC3	0,264 839	0,012 884	0,024 424	0,196 832	0,097 568	0,014 302	0,027 980	0,020 017	0,023 979	0,014 923	0,036 8265	9
SC4	0,021 992	0,022 145	0,042 556	0,014 676	0,027 324	0,038 586	0,056 835	0,049 723	0,098 634	0,020 594	0,033 6126	11
SC5	0,024 191	0,017 716	0,055 323	0,017 611	0,024 84	0,029 682	0,043 719	0,064 64	0,028 775	0,017 161	0,029 061	12
SC6	0,027 82	0,028 788	0,022 204	0,069 429	0,031 423	0,094 807	0,096 051	0,084 033	0,133 155	0,091 484	0,056 9939	5
SC7	0,176 559	0,301 151	0,265 426	0,093 729	0,164 89	0,132 729	0,181 537	0,199 094	0,260 985	0,298 466	0,195 4874	1
SC8	0,045 99	0,037 425	0,131 075	0,131 221	0,052 036	0,023 745	0,024 331	0,039 779	0,056 201	0,067 766	0,051 6393	6
SC9	0,036 792	0,050 524	0,097 092	0,039 561	0,043 364	0,018 996	0,021 157	0,023 02	0,018 956	0,050 197	0,034 9581	10
SC10	0,071 86	0,095 49	0,176 951	0,021 133	0,062 444	0,016 519	0,019 234	0,033 149	0,020 852	0,030 89	0,040 144	8
SC11	0,057 488	0,200 767	0,071 92	0,051 429	0,078 055	0,067 719	0,073 886	0,027 624	0,186 418	0,198 977	0,083 8026	3
SC12	0,020 945	0,012 271	0,021 146	0,013 341	0,024 234	0,015 017	0,018 318	0,019 064	0,018 053	0,013 566	0,017 193	13
SC13	0,031 993	0,014 173	0,026 866	0,025 359	0,126 839	0,050 162	0,034 975	0,109 242	0,073 062	0,038 613	0,042 9148	7

(Not: SKA: Son Kriter Ağırlığı, SC1- Yönetim Sistemleri, SC2- Çalışan Katılımı ve Korunması, SC3- Sendikalaşma Hakkı, SC4- Ayrımcılık Yapmama, SC5- Adil/Eşit Ücret, SC6- Fazla Çalışma, SC7- İş Sağlığı ve Güvenliği, SC8- Çocuk İşçi Çalıştırma, SC9- Genç İşçilere Özel Kanun Olması, SC10- Sigortasız İşçi Çalıştırma, SC11- Zorla Çalıştırılma, SC12- Çevrenin Korunması, SC13- Etik İş Davranışı)

Tablo 3.33'e bakıldığında, kazaların önlenmesinde sosyal uygunluk denetimleri başlıkları arasında en yüksek ağırlık oranına sahip ve en önemli başlık 0,1954874 ağırlıklandırma puanıyla "İş Sağlığı ve Güvenliği" olmuştur. İkinci en önemli denetim başlığı 0,1448836 ağırlıklandırma puanıyla "Yönetim Sistemleri" olmuştur. Daha sonrasında 0,0838026 ile üçüncü en yüksek ağırlık oranına sahip başlık "Zorla Çalıştırılma" olmuştur. "Çalışan Katılımı ve Korunması" başlığı 0,0634115 ağırlık puanıyla dördüncü en yüksek puana sahip olan başlıktır. "Fazla Çalışma Saati" başlığı 0,0569939 puanla beşinci en yüksek ağırlık puanına sahip beşinci başlık olarak görülmektedir. 0,0516393 ağırlık puanıyla "Çocuk İşçiliğinin Olması" başlığı ise en yüksek ağırlık puanına sahip altıncı başlık olmuştur. "Etik İş Davranışı" başlığı 0,0429148 ağırlık puanıyla yedinci önem sırasına sahip sosyal uygunluk denetim başlığı olmuştur. "Sigortasız İşçi Çalıştırma" 0,040144 ağırlık puanıyla sekizinci önem sırasına sahip başlık olmuştur. "Sendikalaşma Hakkı" başlığı 0,0368265 oranla dokuzuncu önem sırasına sahip başlık olmuştur. Ağırlık puanlarına göre denetim başlıkları sırasıyla "Genç Çalışanlar", "Ayrımcılık Yapmama", "Adil(Eşit) Ücret" ve "İşyeri Çevresi" olarak değerlendirilmiştir.

Amfori BSCI denetimi başlıklarının iş güvenliği uzmanları tarafından önem derecelerine göre sıralandırılmasına bakıldığında karar vericilerin birçoğunun iş sağlığı ve güvenliğinin ve yönetim sistemlerinin sosyal uygunluk denetimlerinde işyerlerinde iş kazalarını önlemek adına öncelikle dikkat edilmesi olan başlıklar olduğunu düşünmektedir. Çalışan Katılımı ve Korunması ve Zorla Çalıştırılma başlıkları iş güvenliği uzmanları tarafından iş kazalarının en çok etkileyebilecek diğer başlıklar olduğunu belirtmişlerdir.

Yapılan bir çalışmada kaza riski yüksek olan iş yerleri için işe giriş sağlık muayenelerine daha fazla önem verilmesinin iş kazalarını önlemede önemli bir etken olduğunu savunmaktadır (İşsever vd., 2008). İş kazalarının sebepleri araştırıldığında Kobanoğlu vd., (2022) tarafından yapılan çalışmada işyeri kazalarının başlıca sebebinin profesyonellik kavramı olduğunu öne sürmüştür. Profesyonelliği sırasıyla otorite hiyerarşisi, uzmanlaşma, merkezileşme ve resmileştirmenin olduğu belirtilmiştir. özelliklerinin değerlendirilmesine bağlı olduğu ifade edilmiştir. Bir başka çalışmada ise

kazalardan korunmayı yönetmek için yönetimin kaza senaryoları, kaza analizler gibi kazalar hakkında gerekli bilgilere sahip olması gerektiğini, bu durumun kazalara neden olabilecek faktörler üzerinde daha fazla kontrol sağlayan düzeltici ve önleyici tedbirlerin işyerlerinde uygulanabilmesini daha kolay olacağı belirtilmiştir (Martín vd., 2009). Dembe vd., (2005) tarafından yapılan çalışmada ise fazla çalışmaya kalan çalışanların en yüksek mesleki yaralanma ve hastalık riskine sahip olduğunu belirtilmiştir.

Gibb vd., (2006) tarafından inşaat sektöründeki iş kazalarında sürdürülebilir bir azalma elde etmek için önde gelen yöneticiler tarafından verilen liderliğin güvenlik performansı üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte güvenliği yönetmede çalışan katılımı, fikir üretmek, sahiplenme ve sorumluluk oluşturma önemli olduğunu belirtmiştir. Sıcak işler üzerine yapılan bir çalışmada ise sıcak işlerdeki iş kazalarının temel nedenlerinin, gaz algılama ve sürekli izleme yapılmaması, temizlenmemiş yanıcı maddelerin bulunması, uygun olmayan koruma önlemlerinin olması ve çalışanların yönetmelik ihlallerini içeren belirtilmiştir (Xu vd., 2022).

Çok kriterli karar verme yönteminin sonuçları göz önünde bulundurularak, “H7: Sosyal uygunluk denetimleri başlıklarının iş kazalarını önlemede öncelik sıralaması denetimlerin öncelikli alanlarıyla benzerlik göstermektedir.” hipotezi değerlendirildiğinde amfori BSCI denetimleri manuel el kitapçığından (Amfori BSCI, 2018) “kritik” olarak belirtilen iş sağlığı ve güvenliği, çocuk işçiliği, genç işçiliği gibi başlıklar SWARA yöntemi sonuçları doğrultusunda benzerlikler gösterdiğinden dolayı H7 hipotezi H₁ olarak kabul edilmiştir.

4. SONUÇLAR

Yapılan bu çalışmanın bulgularına bakıldığında, ilk olarak yapılan One-Way ANOVA ve Games Howell Post-hoc testleriyle birlikte tekstil fabrikalarında sosyal uygunluk denetimlerinin uygulanıp uygulanmadığının kanıtına ulaşmak istenmiştir. Toplanan anket verilerinin analiz sonuçlarında Tekirdağ'da bulunan tekstil fabrikasında sosyal uygunluk denetimlerinin uygulanmadığı, Kastamonu ve Kahramanmaraş'ta bulunan tekstil fabrikalarında ise denetimlerin uygulandığı kanıtlanmıştır.

Analiz sonuçlarında Kahramanmaraş ve Kastamonu'da bulunan ve sosyal uygunluk denetimlerinin uygulanan tekstil fabrikalarında çocuk işçi çalıştırmama dikkat ettiği, genç işçiler için özel kanun olması ve işyerinde bulunan genç işçilerle ilgili olarak gerekli uyarıların yazılı ve sözlü olarak belirtildiği sonucuna varılabilir. Kahramanmaraş'taki tekstil fabrikasında iş sözleşmesinin bir kopyasının çalışan tarafından teslim alınması ve işyerinde bulunan yönetim kurallarıyla ilgili olarak çalışanın bilgilendirilmesi bu işyerinde etik iş davranışı kapsamında davranıldığı ve yönetimin bu konuda dikkatli davrandığı ve şeffaf olmaya çalıştığı şeklinde yorumlanabilir.

Kahramanmaraş ve Kastamonu'da bulunan tekstil fabrikalarında iş sağlığı ve güvenliği açısından sürekli iyileştirmeyi hedeflediği ve düzenli olarak yangın, deprem gibi acil durumlar için tatbikatlar yaptığının belirtilmesi bu işyerlerinde çalışanın sağlık ve güvenliğini dikkate aldığı, amfori BSCI(Amfori BSCI, 2018) denetimlerinde olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliğinin kritik bir nokta olduğu söylenebilir. Kahramanmaraş'ta bulunan fabrikada çalışanların dilek ve şikayetlerinin dikkate alındığı diğer fabrikalarda ile arasında bir fark olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durum, bu işyerinde fabrikanın çalışan katılımını sağlayarak çalışanın işyerine aidiyet duygusu beslemesini ve iş performansı arttırmasını ve sosyal uygunluk denetimlerini olumlu yönde ilerletmek istediği şeklinde yorumlanabilir. Aynı şekilde Kahramanmaraş'taki fabrikada dil, din, ırk gözetmeksizin bütün çalışanlara eşit bir şekilde davranılmaya özen gösterilmekte olup, çifte standart uygulanmamasına özen gösterildiği şeklinde yorumlanabilir.

Sonuçlara bakıldığında, Kahramanmaraş'ta bulunan tekstil fabrikasının sosyal uygunluk denetimleri açısından en iyi durumda olan fabrika olduğu göze çarpmaktadır.

İkinci analiz yöntemi olarak yapısal eşitlik modellemesinde yol analizi yöntemi sonuçlarında, sosyal uygunluk denetimlerinin uygulandığı fabrikalarda güvenlik kültürünü doğrudan ve dolaylı olarak olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Sosyal uygunluk denetimlerinin uygulanmadığı Tekirdağ ili sınırları içerisinde yer alan fabrikada ise sosyal uygunluk denetimlerinin güvenlik kültürüne güvenlik iklimi ve güvenlik performansı üzerinden dolaylı bir etkisinin söz konusu olduğu söylenebilir. Ancak güvenlik kültürünün önemli bir etkeni olan risk farkındalığı kapsamında bakıldığında Tekirdağ'da bulunan fabrikada risk farkındalığı ile güvenlik kültürü arasında anlamlı bir farkın olmadığı, bu durumun da güvenlik kültürünün sosyal uygunluk denetiminin uygulanmadığı fabrikada daha düşük seviyelerde olduğu sonucuna varılabilir.

Yapılan moderatör analizi sonuçlarında ise iş kazası geçirmiş olan çalışanlarda sosyal uygunluk denetiminin güvenlik kültürüne olan etkisinin daha fazla olduğu ve daha iyi bir güvenlik kültürü seviyesine sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum, iş kazasını tecrübe eden çalışanların güvenlik tutumuna, farkındalığına ve davranışını olumlu yönde etkilediği ve bu konuda daha hassas davrandığı yorumu yapılabilir.

Amfori BSCI sosyal uygunluk denetiminin prensipleri iş güvenliği uzmanları tarafından iş kazasını önlemek adına önceliklendirildiğinde, iş kazalarını önlemek için en önemli prensibin “İş Sağlığı ve Güvenliği” olduğunu belirttiler. Ancak karar vericilerin çoğunluğuna bakıldığında ise İş Sağlığı ve Güvenliği ve Yönetim Sistemleri prensiplerinin iş güvenliği uzmanlarının en önemli iki prensip olduğu görülmektedir. Bununla birlikte çalışan katılımının yine aynı şekilde iş kazalarını önlemede önceliklendirilmesi gereken bir durum olduğu tespit edilmiştir. Buradan işyerinde çalışanları etkileyecek herhangi bir konu üzerinde yapılacak (İSG kurulu, çalışan eğitimi vb.) kurul veya toplantılarda yer verilmesi ve söz sahibi olması hem çalışanın şirkete olan aidiyeti arttırabileceği hem de şirkette oluşacak güvenlik kültürü ile birlikte çalışanın da bu kültüre adapte olması kolaylaşacağı söylenebilir.

Yapılan bu çalışma sonucunda sosyal uygunluk denetimlerinin iş güvenliğinde güvenlik kültürünü olumlu yönde etkilediği, sosyal uygunluk denetimlerinin yapıldığı fabrikalarda denetimlerin olmadığı fabrikaya göre bir güvenlik kültürünün varlığından söz edilebileceğini ortaya çıkarmıştır. Sosyal uygunluk denetimi prensiplerinin iş kazalarını

önlemek adına iş güvenliği açısından önceliklendirilmesi yapıldığında iş sağlığı ve güvenliği prensibinin daha öncelikli çıkmasına karşın yönetim sistemlerinin yani doğrudan işyeri yönetiminin hem sosyal uygunluk denetimlerinin uygulanmasında hem de işyerinde bir güvenlik kültürünün oluşmasında öncelikli bir rol oynadığı görülmektedir. İşyerlerinde güvenlik kültürünün varlığını hissedebilmek için en üst kademeden en alt kademeye kadar olan herkesin belirli davranış, tutum sergilemesi gerekmektedir. Bu nedenle bu çalışma doğrultusunda da işyerlerinde güvenlik kültürünü konuşabilmek adına en üst yönetimin güvenliğe karşı herkesten daha çok önem vermesi gerekmektedir. Sosyal uygunluk denetimleri de marka denetimi, kurumsal sosyal sorumluluk isimleri altında iş sağlığı ve güvenliği başta olmak üzere işyerlerini bunu zorunda bıraktırarak işyerlerinde güvenlik kültürünün konuşulmasını sağlıyor.

Bu nedenle sosyal uygunluk denetimlerini, devlete bağlı kurumların kendisinin oluşturacağı ya da dışarıdan bağımsız kurum/kuruluşlarla birlikte çalışarak işyerlerinde senelik denetimlerin zorunlu kılınması gerekmektedir. Bunun sebebi olarak daha önce bahsedildiği gibi güvenlik kültürü en üst yönetimden başlarsa eğer başarılı olabilmektedir.

Bundan sonraki yapılacak çalışmalarda sosyal uygunluk denetimleri için bir devlet mekanizması geliştirilebilir, sosyal uygunluk denetimlerinin gözlemsel olarak etkisi araştırılarak nitel çalışmalar sağlanabilir, sosyal uygunluk denetimlerinin arttırılması için ekonomik açıdan da katkı sağlayabileceğini, çalışan performansının arttırabileceği konuları üzerine çalışmalar yürütülerek sosyal uygunluk denetimlerinin her sektör için gerekli bir girişim olduğu ortaya konabilir. Bununla birlikte medeni durum üzerinden etkileri ayrıca araştırılarak bu durumun güvenlik kültürüne olan etkisi de ayrıca detaylı olarak bakılabilir.

KAYNAKLAR

- Açıkgöz, M. S. (2019). *İŞLETMELERDE ÜCRETLENDİRME SİSTEMİNİN ÇALIŞAN PERFORMANSINA ETKİSİ*. KTO Karatay Üniversitesi.
- Advisory Committee on the Safety of Nuclear Installations (ACSNI) Study Group. (1993). *Third report: organizing for safety*. ACSNI. https://scholar.google.com/scholar_lookup?hl=en&publication_year=1993&pages=%00empty%00&author=Advisory+Committee+on+the+Safety+of+Nuclear+Installations+%28ACSNI%29+Study+Group&isbn=%00null%00&title=Third+report%3A+organizing+for+safety
- Ahmed, M., Shishank, S., & Faruque Hossain, M. (2020). Correlation Between Social Compliance and Export Competitiveness in the RMG Industry of Bangladesh. *Journal of Economics and Sustainable Development* www.iiste.org ISSN, 11(9). <https://doi.org/10.7176/JESD/11-9-04>
- Aktan, C. C. (2007). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk* (Coşkun Can Aktan, Ed.). İGİAD Yayını. <https://www.researchgate.net/publication/318682140>
- Allassaf, M., & Qamar, A. M. (2020). *Improving Sentiment Analysis of Arabic Tweets by One-way ANOVA*. <https://doi.org/10.1016/j.jksuci.2020.10.023>
- Alexopoulos, E. C. (2010). Introduction to Multivariate Regression Analysis. *Hippokratia*, 14(Suppl 1), 23. /pmc/articles/PMC3049417/
- Alli, B. (2008). *Fudamental Principles of Occupational Health and Safety*. <https://ds.amu.edu.et/xmlui/bitstream/handle/123456789/7050/Chemical%20Safety%20and%20Management.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Amfori BSCI. (2018). *amfori BSCI System Manual Turkish Full version*.
- Antonsen, S. (2009). Safety culture assessment: A mission impossible? *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 17(4), 242-254. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5973.2009.00585.x>
- Antonsen, S. (2017). *Safety culture: theory, method and improvement*. <https://books.google.com/books?hl=tr&lr=&id=KgUmDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=>

PT5&dq=Antonsen,+S.+(2009).+Safety+culture:+theory,+method+and+improvement.+Ashgate+Publishing+Limited.&ots=2rphfdZ_qr&sig=JhlhDNsULOh7Clri3P1uvqCc9mM

Arslan, M. (2012). ZİYA GÖKALP'TE KÜLTÜR VE UYGARLIK ANLAYIŞI. *İstanbul University Journal of Sociology*.
<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/4239>

Asif, M., Jajja, M. S. S., & Searcy, C. (2019). Social compliance standards: Re-evaluating the buyer and supplier perspectives. *Journal of Cleaner Production*, 227, 457-471.
<https://doi.org/10.1016/J.JCLEPRO.2019.04.157>

Aşan, A. (2019). *SOSYAL SORUMLULUK DENETİMLERİNİN İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARINI ÖNLEMESİNDEKİ ROLÜ*. İstanbul Gelişim Üniversitesi.

Ay, Ü. (2003). *İşletmelerde etik ve sosyal sorumluluk*. Nobel Kitabevi.

Ayçiçek, D. (2010). *İŞLETMELERİN ÇALIŞANLARA YÖNELİK SOSYAL SORUMLULUK UYGULAMALARININ İŞLETMEYE OLAN BAĞLILIĞA ETKİSİ VE BİR UYGULAMA*. Marmara Üniversitesi.

Aygün, G., & Ozvurmaz, S. (2020). Sağlık Çalışanlarının Yaşadığı İş Kazaları ve İlişkili Faktörler. *Medical Sciences*, 15(4), 123-132.
<https://doi.org/10.12739/NWSA.2020.15.4.1B0096>

Azim, M. T., Uddin, Md. A., & Haque, M. M. (2021). Does compliance to standards in the ready-made garments industry affect employee attitudes? A study in Bangladesh. *Global Business and Organizational Excellence*, 40(2), 43-58.
<https://doi.org/10.1002/joe.22072>

Baker, K., Olson, J., & Morisseau, D. (1994). Work Practices, Fatigue, and Nuclear Power Plant Safety Performance. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, 36(2), 244-257.
<https://doi.org/10.1177/001872089403600206>

Barbaranelli, C., Petitta, L., & Probst, T. M. (2015). Does safety climate predict safety performance in Italy and the USA? Cross-cultural validation of a theoretical model

- of safety climate. *Accident Analysis & Prevention*, 77, 35-44.
<https://doi.org/10.1016/J.AAP.2015.01.012>
- Barışık, T. (2023). Determination of Protection Measures Against Fall Risks in Working at Heights by Multi-Criteria Decision Making Methods. *dergipark.org.tr*, 50, 154-161. <https://doi.org/10.31590/ejosat.1245888>
- Baron, R., & Kenny, D. (1986). *Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of personality and social psychology, 51(6), 1173. Journal of personality and social psychology. https://psycnet.apa.org/buy/1987-13085-001*
- Bayram, N. (2010). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş AMOS uygulamaları*. Ezgi Kitabevi.
- Bentler, P. M. (1995). *EQS structural equations program manual*. https://www.mvsoft.com/wp-content/uploads/2021/04/EQS_6_Prog_Manual_422pp.pdf
- Bewick, V., Cheek, L., & Ball, J. (2003). Statistics review 7: Correlation and regression. *Critical Care*, 7(6), 451. <https://doi.org/10.1186/CC2401>
- Biçerli, M. K. (1992). SENDİKALARIN EKONOMİK ANALİZİ VE İŞGÜCÜ GELİRLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: TÜRKİYE UYGULAMASI. İçinde *Doktora Tezi*. Anadolu Üniversitesi.
- Bowen, H. R. (1953). *Social responsibilities of the businessman*. University of Iowa Press, Iowa City.
[https://books.google.com/books?hl=tr&lr=&id=ALIPAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=BOWEN,+Howard+R.%3B+\(1953\),+Social+Responsibilities+of+the+Businessman,+New+York:++Harper+and+Row.+&ots=dbacWduppm&sig=II3yC5Qu4EHD-AzHYo9U5cnydvo](https://books.google.com/books?hl=tr&lr=&id=ALIPAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=BOWEN,+Howard+R.%3B+(1953),+Social+Responsibilities+of+the+Businessman,+New+York:++Harper+and+Row.+&ots=dbacWduppm&sig=II3yC5Qu4EHD-AzHYo9U5cnydvo)
- Burchinal, M., Vandergrift, N., Pianta, R., & Mashburn, A. (2010). Threshold analysis of association between child care quality and child outcomes for low-income children

- in pre-kindergarten programs. *Early Childhood Research Quarterly*, 25(2), 166-176.
<https://doi.org/10.1016/J.ECRESQ.2009.10.004>
- Carroll, A. B. (2008). A History of Corporate Social Responsibility: Concepts and Practices. *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*.
<https://doi.org/10.1093/OXFORDHB/9780199211593.003.0002>
- Ceylan, H., Kaplan, A., & Bekar, M. (2022). High-Risky Sectors in Terms of Work Accidents in Turkey. *Uluslararası Mühendislik Araştırma ve Geliştirme Dergisi*, 14(1), 45-57. <https://doi.org/10.29137/UMAGD.937910>
- Chan, F., Lee, G. K., Lee, E. J., Kubota, C., & Allen, C. A. (2007). Structural Equation Modeling in Rehabilitation Counseling Research. *http://dx.doi.org/10.1177/00343552070510010701*, 51(1), 44-57.
<https://doi.org/10.1177/00343552070510010701>
- Choudhry, R. M., Fang, D., & Mohamed, S. (2007). The nature of safety culture: A survey of the state-of-the-art. *Safety Science*, 45(10), 993-1012.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2006.09.003>
- Cici, B., Pekey, B., & Taner Çankaya, S. (2022). Üretim Sektöründe Sürdürülebilirlik için Sosyal Yaşam Döngüsü Değerlendirmesi: Çimento Üretimi Örneği. *Journal of Advanced Research in Natural and Applied Sciences*, 8(4), 651-661.
<https://doi.org/10.28979/jarnas.1093445>
- Cihangiroğlu, N., & Yilmaz, A. (2010). ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ ÖRGÜTLER İÇİN ÖNEMİ. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*.
- Clarke, S. (2006). Contrasting perceptual, attitudinal and dispositional approaches to accident involvement in the workplace. *Safety Science*, 44(6), 537-550.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2005.12.001>
- Clarke, S., & Ward, K. (2006). The Role of Leader Influence Tactics and Safety Climate in Engaging Employees' Safety Participation. *Risk Analysis*, 26(5), 1175-1185.
<https://doi.org/10.1111/J.1539-6924.2006.00824.X>

- Clean Clothes Company. (2013). *Fatal Fashion Analysis of recent factory fires in Pakistan and Bangladesh: a call to protect and respect garment workers' lives*.
www.somo.nl
- Cole, K., Stevens-Adams, S., & Wenner, C. (2013). *A literature review of safety culture*.
<https://www.osti.gov/biblio/1095959>
- Connors, M. C. (2016). Creating cultures of learning: A theoretical model of effective early care and education policy. *Early Childhood Research Quarterly*, 36, 32-45.
<https://doi.org/10.1016/J.ECRESQ.2015.12.005>
- Cooper, M. D., & Phillips, R. A. (2004). Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship. *Journal of Safety Research*, 35(5), 497-512.
<https://doi.org/10.1016/j.jsr.2004.08.004>
- Cox, S., & Cox, T. (1991). The structure of employee attitudes to safety: A European example. *Work & Stress*, 5(2), 93-106. <https://doi.org/10.1080/02678379108257007>
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2003, Mayıs 22). 4857 sayılı İş Kanunu.
<https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=6249&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5>
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2012, Haziran 12). 6331 İSG Kanunu.
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6331.pdf>.
- Çeçen, M. (2009). *ADİL ÜCRET HAKKI AÇISINDAN AVRUPA SOSYAL ŞARTI VE TÜRKİYE*. Marmara Üniversitesi.
- ÇİL, Ş. (2007). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma. *Çalışma ve Toplum*, 3(14), 57-79.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/ct/issue/71812/1155315>
- Çöpoğlu, M. (2018). Bir Kısır Döngü: Dünyada ve Türkiye’de Çocuk İşçiliği ve İşsizlik. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(5), 671-685.
<https://doi.org/10.18506/ANEMON.397136>
- Dembe, A. E., Erickson, J. B., Delbos, R. G., & Banks, S. M. (2005). The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence

- from the United States. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(9), 588.
<https://doi.org/10.1136/OEM.2004.016667>
- Denizli, F. (2022). SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF HEALTH WORKERS WITHIN THE SCOPE OF MEDICAL TOURISM: KAYSERİ SAMPLE. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute*.
<https://doi.org/10.30794/pausbed.1089017>
- Dinkçi, Ö., & Akpınar, T. (2023). İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Türkiye’de İş Teftişinin Değerlendirilmesi (2012-2020). *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences*, 09(03).
http://ibaness.org/bnejss/2023_09_03/09_Dinkci_and_Akpinar.pdf
- Distelhorst, G., Locke, R., ... T. P.-R. & 2015, undefined. (2015). Production goes global, compliance stays local: Private regulation in the global electronics industry. *Wiley Online Library* G Distelhorst, RM Locke, T Pal, H Samel Regulation & governance, 2015•Wiley Online Library, 9(3), 224-242.
<https://doi.org/10.1111/rego.12096>
- Duchon, J. C., & Smith, T. J. (1994). Extended workdays in mining and other industries: a review of the literature. *Minneapolis: United States Department of the Interior, Bureau of Mines, Information Circular, Twin Cities Research Center*.
- Duhigg, C. (2014). *Power of Habits*. Random House Publishing Group.
- Edwards, J. R. D., Davey, J., & Armstrong, K. (2013). Returning to the roots of culture: A review and re-conceptualisation of safety culture. *Safety Science*, 55, 70-80.
<https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2013.01.004>
- Ehrgott, M., Reimann, F., Kaufmann, L., & Carter, C. R. (2010). Social Sustainability in Selecting Emerging Economy Suppliers. *Journal of Business Ethics* 2010 98:1, 98(1), 99-119. <https://doi.org/10.1007/S10551-010-0537-7>
- Ermiş, C. (2019). HAZIRGİYİM MARKALARININ YÜRÜTTÜKLERİ SOSYAL UYGUNLUK ÇALIŞMALARININ TÜKETİCİLERİN SATINALMA DAVRANIŞLARINA ETKİSİ ÜZERİNE BİR İNCELEME.
- Eroğlu, F. (2017). *Davranış bilimleri* (15th editi). Beta Basım-Dağıtım.

- Estes, C. R., Jackson, L. L., & Castillo, D. N. (2010). Occupational injuries and deaths among younger workers - United States, 1998-2007. *Morbidity and Mortality Weekly Report*, 59(15), 449-455.
- Ettner, S., & Grzywacz, J. (2001). Workers' perceptions of how jobs affect health: a social ecological perspective. *Journal of occupational health psychology*, 6(2), 101-113. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.2.101>
- EU-OSHA. (2007). OSH in figures: Young workers — Facts and figures. *EUROPEAN RISK OBSERVATORY REPORT*. <http://europa.eu>
- EUROSTAT. (2004). *Eurostat Questionnaire on national declaration systems of accidents at work*.
- EuroStat. (2018). *EuroStat, 2018 report*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lucas/data/primary-data/2018>. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lucas/data/primary-data/2018>
- Feng, Y., & Trinh, M. T. (2019). Developing Resilient Safety Culture for Construction Projects. *Journal of Construction Engineering and Management*, 145(11). [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0001720](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001720)
- Fidan, F. (2004). ÇALIŞAN ÇOCUK OLGUSUNA SOSYO-PSİKOLOJİK BAKIŞ SANAYİDE ÇALIŞAN ÇOCUKLAR ÖRNEĞİ. *Trakya University Journal of Social Science*, 6(1), 30-49. <https://dergipark.org.tr/en/pub/trakyasobed/issue/30237/326572>
- Flin, R., Mearns, K., O'Connor, P., & Bryden, R. (2000). Measuring safety climate: identifying the common features. *Safety Science*, 34(1-3), 177-192. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00012-6](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00012-6)
- F.W, G. (2000). The nature of safety culture: a review of theory and research. *Safety Science*, 34(1-3), 215-257. www.elsevier.com/locate/ssci
- Gamage, J., & Weerahandi, S. (1998). *Communications in Statistics-Simulation and Computation Size performance of some tests in one-way anova SIZE PERFORMANCE OF SOME TESTS IN ONE-WAY ANOVA*. 27(3), 625-640. <https://doi.org/10.1080/03610919808813500>

- Gander, P. H., Merry, A., Millar, M. M., & Weller, J. (2000). Hours of Work and Fatigue-Related Error: A Survey of New Zealand Anaesthetists. *Anaesthesia and Intensive Care*, 28(2), 178-183. <https://doi.org/10.1177/0310057X0002800209>
- Gharibi, V., Bagher Mortazavi, S., Jonaidi Jafari, A., Malakouti, J., Bagheri, M., & Abadi, H. (2016). The Relationship between Workers' Attitude towards Safety and Occupational Accidents Experience. *International Journal of Occupational Hygiene*, 8(3), 145-150. <https://ijoh.tums.ac.ir/index.php/ijoh/article/view/229>
- Ghasemi, A., & Zahediasl, S. (2012). Normality Tests for Statistical Analysis: A Guide for Non-Statisticians. *International Journal of Endocrinology and Metabolism*, 10(2), 486. <https://doi.org/10.5812/IJEM.3505>
- Gibb, A., Haslam, R., Gyi, D., Hide, S., & Duff, R. (2006). What causes accidents? *Proceedings of the Institution of Civil Engineers - Civil Engineering*, 159(6), 46-50. <https://doi.org/10.1680/cien.2006.159.6.46>
- Giddens, A. (1989a). *Sociology*. Polity Press.
- Giddens, Anthony. (1989b). *Sociology*. 815.
- Gonçalves, S. M. P., da Silva, S. A., Lima, M. L., & Meliá, J. L. (2008). The impact of work accidents experience on causal attributions and worker behaviour. *Safety Science*, 46(6), 992-1001. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.11.002>
- Griffin, M. A., & Curcuruto, M. (2016). Safety Climate in Organizations. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062414>, 3, 191-212. <https://doi.org/10.1146/ANNUREV-ORGPSYCH-041015-062414>
- Griffin, M. A., & Neal, A. (2000). Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3), 347-358. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.3.347>
- Grote, G. (2007). Understanding and assessing safety culture through the lens of organizational management of uncertainty. *Safety Science*, 45(6), 637-652. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.04.002>

- Güler, M. (2016). KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLİŞKİSİ: İŞ GÜVENLİĞİNİN GELİŞTİRİLMESİNE KATKISI. *Trakya University E-Journal of the Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 5(1), 109-154. <https://dergipark.org.tr/en/pub/trakyaiibf/issue/57823/826930>
- Günöz, M. (2007). *TÜRKİYE'DE ÇOCUK İŞÇİĞİ SORUNU VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ*.
- Hale, A. R., & Hovden, J. (1998). *Management and culture: the third age of safety. A review of approaches to organizational aspects of safety, health and environment*. https://books.google.com/books?hl=tr&lr=&id=9dhP7wJtotsC&oi=fnd&pg=PA129&dq=hale+ve+hovden+1998&ots=qNC_SgLAvS&sig=sumhNKOsjueJ11aSCneBeEYREQE
- Haviland, W. (2002). Culture and the Supernatural. İçinde *Cultural Anthropology* (ss. 360-380). https://scholar.google.com/scholar?cluster=3262039037307018096&hl=tr&as_sdt=2005&sciodt=0,5
- Hayashi, T., Kobayashi, Y., Yamaoka, K., & Yano, E. (1996). Effect of overtime work on 24-hour ambulatory blood pressure. *Journal of occupational and environmental medicine*. <https://www.jstor.org/stable/44994823>
- Health and Safety Commission. (1993a). *ACSNI study group on human factors*. https://inis.iaea.org/search/search.aspx?orig_q=RN:25003245
- Health and Safety Commission. (1993b). *ACSNI study group on human factors*.
- Heinrich, H. W. (1931). Industrial Accident Prevention. İçinde *Industrial Accident Prevention. A Scientific Approach*. (Second Edi). McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Henkle, D. (2005). Gap Inc. sees supplier ownership of compliance with workplace standards as an essential element of socially responsible sourcing. *Journal of Organizational Excellence*, 25(1), 17-25. <https://doi.org/10.1002/JOE.20076>
- Hilton, A., & Armstrong, R. A. (2006). *Statnote 6: post-hoc ANOVA tests*. <https://research.aston.ac.uk/en/publications/statnote-6-post-hoc-anova-tests>

- Hofmann, D. A., & Stetzer, A. (1996a). A cross-level investigation of factors influencing unsafe behaviors and accidents. *Personnel Psychology*, 49(2), 307-339. <https://doi.org/10.1111/J.1744-6570.1996.TB01802.X>
- Hofmann, D. A., & Stetzer, A. (1996b). A CROSS-LEVEL INVESTIGATION OF FACTORS INFLUENCING UNSAFE BEHAVIORS AND ACCIDENTS. *Personnel Psychology*, 49(2), 307-339. <https://doi.org/10.1111/J.1744-6570.1996.TB01802.X>
- Hudson, P. (2001). *Safety culture-theory and practice*. <https://apps.dtic.mil/sti/citations/ADP010445>
- Huq, F. A., & Stevenson, M. (2020). Implementing Socially Sustainable Practices in Challenging Institutional Contexts: Building Theory from Seven Developing Country Supplier Cases. *Journal of Business Ethics*, 161(2), 415-442. <https://doi.org/10.1007/S10551-018-3951-X/TABLES/6>
- Işsever, H., Özdilli, K., Önen, L., Tan, O., Dişçi, R., & Yardimci, O. (2008). Examination of Personal Factors in Work Accidents. *http://dx.doi.org/10.1177/1420326X08098673*, 17(6), 562-566. <https://doi.org/10.1177/1420326X08098673>
- IAEA. (1986). *Summary report on the post-accident review meeting on the Chernobyl accident*.
- ICS. (t.y.). *ICS'in Hikayesi*. Initiative Compliance and Sustainability . Geliş tarihi 22 Ağustos 2023, gönderen <https://ics-asso.org/tr/hikayemiz/>
- ILO. (2004). *Global Employment Trends, 2004*.
- Intarot, P., & Beokhaimook, C. (2018). Influencing Factor in E-Wallet Acceptant and Use. *International Journal of Business and Administrative Studies*, 4(4), 167-175. <https://doi.org/10.20469/ijbas.4.10004-4>
- International Labour Organization. (1983). *Encyclopaedia of Occupational Safety and Health*.

- International Labour Organization. (2011). *Implementation Report 2011: IPEC action against child labour*.
https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_15735/lang--en/index.htm
- International Labour Organization. (2016). World Employment and Social Outlook.
https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/document/s/publication/wcms_443480.pdf. www.ilo.org/publns
- International Labour Organization. (2018, Mart 8). *World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018*. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2018/WCMS_619577/lang--en/index.htm.
- International Nuclear Safety Advisory Group. (1986). *Summary report on the post-accident review meeting on the Chernobyl accident (No. 75)*.
- Iwasaki, K., Sasaki, T., Oka, T., & Hisanaga, N. (1998). Effect of Working Hours on Biological Functions related to Cardiovascular System among Salesmen in a Machinery Manufacturing Company. *Industrial Health*, 36(4), 361-367.
<https://doi.org/10.2486/INDHEALTH.36.361>
- Jajja, M. S. S., Asif, M., Montabon, F. L., & Chatha, K. A. (2019). The influence of institutional pressures and organization culture on Supplier Social Compliance Management Systems. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 49(5), 552-574. <https://doi.org/10.1108/IJPDLM-11-2017-0359>
- Jiang, B. (2009). The effects of interorganizational governance on supplier's compliance with SCC: An empirical examination of compliant and non-compliant suppliers. *Journal of Operations Management*, 27(4), 267-280.
<https://doi.org/10.1016/J.JOM.2008.09.005>
- Kalteh, H. O., Mortazavi, S. B., Mohammadi, E., & Salesi, M. (2019). The relationship between safety culture and safety climate and safety performance: a systematic review. <https://doi.org/10.1080/10803548.2018.1556976>, 27(1), 206-216.
<https://doi.org/10.1080/10803548.2018.1556976>

- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İİTBF Dergisi*, 231-260.
- Keenan, V., Kerr, W., & Sherman, W. (1951). Psychological climate and accidents in an automotive plant. *Journal of Applied Psychology*, 35(2), 108-111. <https://doi.org/10.1037/H0053560>
- Keršulienė, V., Kazimieras Zavadskas, E., Turskis, Z., & Keršulienė, V. (2010). Selection of rational dispute resolution method by applying new step-wise weight assessment ratio analysis (SWARA). *Taylor & Francis*, 11(2), 243-258. <https://doi.org/10.3846/jbem.2010.12>
- Kim, E., Sok, S. R., & Won, C. W. (2021). Factors affecting frailty among community-dwelling older adults: A multi-group path analysis according to nutritional status. *International Journal of Nursing Studies*, 115, 103850. <https://doi.org/10.1016/J.IJNURSTU.2020.103850>
- Kim, Y., Park, J., & Park, M. (2016). Creating a Culture of Prevention in Occupational Safety and Health Practice. *Safety and Health at Work*, 7(2), 89-96. <https://doi.org/10.1016/J.SHAW.2016.02.002>
- Kirkcaldy, B. D., Trimpop, R., & Cooper, C. L. (1997). Working hours, job stress, work satisfaction, and accident rates among medical practitioners and allied personnel. *International Journal of Stress Management*, 4(2), 79-87. <https://doi.org/10.1007/BF02765302/METRICS>
- Kirschenbaum, A., Oigenblick, L., & Goldberg, A. I. (2000). Well being, work environment and work accidents. *Social Science & Medicine*, 50(5), 631-639. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(99\)00309-3](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(99)00309-3)
- Kline, R. B. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* - Rex B. Kline - Google Kitaplar. [https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=t2CvEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Kline,+R.+B.+\(2015\).+Principles+and+practice+of+structural+equation+modeling.+Guilford+publications.&ots=sVZCS49-eM&sig=hqIHc5-IK40JsZd6sF2xr4t3FEM&redir_esc=y#v=onepage&q=Kline%2C%20R.%20B.%2](https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=t2CvEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Kline,+R.+B.+(2015).+Principles+and+practice+of+structural+equation+modeling.+Guilford+publications.&ots=sVZCS49-eM&sig=hqIHc5-IK40JsZd6sF2xr4t3FEM&redir_esc=y#v=onepage&q=Kline%2C%20R.%20B.%2)

0(2015).%20Principles%20and%20practice%20of%20structural%20equation%20modeling.%20Guilford%20publications.&f=false

Kobanoğlu, M. S., Uygungil Erdoğan, S., & Yüksekşildiz, E. (2022). Örgütün Yapısal Boyutlarının İş Kazalarının Oluşumu Üzerindeki Önem Düzeylerinin Bulanık AHP Yöntemi ile Belirlenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(4), 2752-2770. <https://doi.org/10.20491/isarder.2022.1531>

Koçali, K. (2021). SOSYAL GÜVENLİK KURUMU’NUN 2012-2020 YILLARI ARASI İŞ KAZALARI GÖSTERGELERİNİN STANDARDİZASYONU. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 12(2), 302-327. <https://doi.org/10.54688/AYD.1012081>

Kouabenan, D. R. (2002). Occupation, driving experience, and risk and accident perception. *Journal of Risk Research*, 5(1), 49-68. <https://doi.org/10.1080/13669870110036577>

Kul, S. (2014). INTERPRETATION OF STATISTICAL RESULTS: WHAT IS P VALUE AND CONFIDENCE INTERVAL? *Plevra Bulteni*, 8(1), 11-13. <https://doi.org/10.5152/pb.2014.003>

Li, M., Yan, X., Guo, Y., & Ji, H. (2021). Impact of risk awareness and agriculture cooperatives’ service on farmers’ safe production behaviour: Evidences from Shaanxi Province. *Journal of Cleaner Production*, 312, 127724. <https://doi.org/10.1016/J.JCLEPRO.2021.127724>

Liu, H., Ke, W., Wei, K. K., Gu, J., & Chen, H. (2010). The role of institutional pressures and organizational culture in the firm’s intention to adopt internet-enabled supply chain management systems. *Journal of Operations Management*, 28(5), 372-384. <https://doi.org/10.1016/J.JOM.2009.11.010>

Lowery, J. T., Borgerding, J. A., Zhen, B., Glazner, J. E., Bondy, J., & Kreiss, K. (1998). Risk Factors for Injury Among Construction Workers at Denver International Airport. *J. Ind. Med*, 34, 113-120. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0274\(199808\)34:2](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0274(199808)34:2)

- Lusa, S., Häkkänen, M., Luukkonen, R., & Viikari-Juntura, E. (2002). Perceived physical work capacity, stress, sleep disturbance and occupational accidents among firefighters working during a strike. *Work & Stress*, 16(3), 264-274. <https://doi.org/10.1080/02678370210163301>
- Macias, D. J., Hafner, J., Brillman, J. C., & Tandberg, D. (1996). Effect of Time of Day and Duration into Shift on Hazardous Exposures to Biological Fluids. *Academic Emergency Medicine*, 3(6), 605-610. <https://doi.org/10.1111/J.1553-2712.1996.TB03471.X>
- Mahiroğullari, A. (2001). TÜRKİYE’DE SENDİKALAŞMA EVRELERİ VE SENDİKALAŞMAYI ETKİLEYEN UNSURLAR. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1).
- Mamic, I. (2017). *Implementing Codes of Conduct*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351280723>
- Marshall, T. M. (2020). Risk perception and safety culture: Tools for improving the implementation of disaster risk reduction strategies. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 47, 101557. <https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2020.101557>
- Martín, J. E., Rivas, T., Matías, J. M., Taboada, J., & Argüelles, A. (2009). A Bayesian network analysis of workplace accidents caused by falls from a height. *Safety Science*, 47(2), 206-214. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2008.03.004>
- McRobbie, A. (1997). A New Kind of Rag Trade? The Politics of British Fashion design. *No Sweat: Fashion, Free Trade and the Rights of Workers: Fashion, Free Trade and the Rights of Garment Workers*, 275-290.
- Mearns, K. J., & Flin, R. (1999). Assessing the state of organizational safety - Culture or climate? *Current Psychology*, 18(1), 5-17. <https://doi.org/10.1007/s12144-999-1013-3>
- Meijman, T. F. (1997). Mental fatigue and the efficiency of information processing in relation to work times. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 20(1), 31-38. [https://doi.org/10.1016/S0169-8141\(96\)00029-7](https://doi.org/10.1016/S0169-8141(96)00029-7)

- Merk, J., & Zeldenrust, I. (2005). The Business Social Compliance Initiative (BSCI) A Critical Perspective Clean Clothes Campaign. *Clean Clothes Campaign, Amsterdam, June.*
- Mishra, P., Pandey, C. M., Singh, U., Gupta, A., Sahu, C., & Keshri, A. (2019). Descriptive Statistics and Normality Tests for Statistical Data. *Annals of Cardiac Anaesthesia*, 22(1), 67. https://doi.org/10.4103/ACA.ACA_157_18
- Mollamahmutoğlu, H. (2004). *İş Hukuku*. Turhan Kitabevi.
- Murmura, F., Bravi, L., & Palazzi, F. (2017). *Evaluating companies' commitment to corporate social responsibility: Perceptions of the SA 8000 standard.* <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.07.073>
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946-953. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.946>
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34(1-3), 99-109. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00008-4](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00008-4)
- Niza, C., Silva, S., & Lima, M. L. (2008a). Occupational accident experience: Association with workers' accident explanation and definition. *Safety Science*, 46(6), 959-971. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2007.11.015>
- Niza, C., Silva, S., & Lima, M. L. (2008b). Occupational accident experience: Association with workers' accident explanation and definition. *Safety Science*, 46(6), 959-971. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2007.11.015>
- Nordlöf, H., Wiitavaara, B., Winblad, U., Wijk, K., & Westerling, R. (2015). Safety culture and reasons for risk-taking at a large steel-manufacturing company: Investigating the worker perspective. *Safety Science*, 73, 126-135. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.11.020>
- Nylén, L., Voss, M., & Floderus, B. (2001). Mortality among women and men relative to unemployment, part time work, overtime work, and extra work: a study based on

- data from the Swedish twin registry. *Occupational and Environmental Medicine*, 58(1), 52-57. <https://doi.org/10.1136/OEM.58.1.52>
- Olçay, Z. F., Sakallı, A. E., & Temur, S. (2021). İş Güvenliği Uzmanlarında İşe Bağlılığın ve İş Stresinin İSG Performansına Etkisi: Yapısal Eşitlik Modelleme Çalışması. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 141-156. <https://doi.org/10.32331/sgd.952568>
- Oliver, A., Cheyne, A., Tomás, J. M., & Cox, S. (2002). The effects of organizational and individual factors on occupational accidents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(4), 473-488. <https://doi.org/10.1348/096317902321119691>
- ÖNGEL, S. (2017). TÜRKİYE’DE ÇOCUK İŞÇİLİĞİ GERÇEĞİ RAPORU NİSAN 2015. *Turkish Journal of Occupational Health and Safety*, 16(62), 83-85. <https://dergipark.org.tr/en/pub/msg/issue/49188/627908>
- Öztuna, B. (2017). SA 8000: 2014 Sosyal Sorumluluk Standardına Göre Çalışma Yaşamının Değerlendirilmesi. *Journal of the Human and Social Science Researches*, 6(5), 2368-2378. <https://doi.org/10.15869/ITOBİAD.338614>
- Panda, P., Management, S. M.-P. K. J. of, & 2013, undefined. (2014). SA 8000: An Analysis of its Implementation in Pharmaceutical Sector. *indianjournals.com* Panda, S MishraParikalpana: *KIIT Journal of Management*, 2013•*indianjournals.com*. <https://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:pkjm&volume=9&issue=2&article=002>
- Park, H. M. (2009). *Comparing Group Means: T-tests and One-way ANOVA Using Stata, SAS, R, and SPSS*. <https://scholarworks.iu.edu/dspace/handle/2022/19735>
- Patankar, M. S., & Sabin, E. J. (2010). The Safety Culture Perspective. *Human Factors in Aviation*, 95-122. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-374518-7.00004-3>
- Petersen, D. (1988a). *Safety Management: A Human Approach*. American Society of Safety Engineers.
- Petersen, D. (1988b). *Safety Management: A Human Approach*. American Society of Safety Engineers.

- Porteous, A. H., Rammohan, S. V., & Lee, H. L. (2015). Carrots or Sticks? Improving Social and Environmental Compliance at Suppliers Through Incentives and Penalties. *Production and Operations Management*, n/a-n/a. <https://doi.org/10.1111/poms.12376>
- Quadir, S. (2015, Nisan 25). *Up to 150,000 Bangladesh workers lost jobs after Rana Plaza safety overhaul* | Reuters. Reuters. <https://www.reuters.com/article/bangladesh-ranaplaza/up-to-150000-bangladesh-workers-lost-jobs-after-rana-plaza-safety-overhaul-idUSL4N0XM07Y20150425>
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Pub. L. No. 5510 (2006).
- Rundmo, T. (1996). Associations between risk perception and safety. *Safety Science*, 24(3), 197-209. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(97\)00038-6](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(97)00038-6)
- Rundmo, T., & Hale, A. R. (2003). Managers' attitudes towards safety and accident prevention. *Safety Science*, 41(7), 557-574. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(01\)00091-1](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(01)00091-1)
- SA 8000. (t.y.). *Social Accountability International*. Geliş tarihi 22 Ağustos 2023, gönderen <https://sa-intl.org/>
- Sakallı, A. E., Temur, S., Badem, M. A., & Karataş, E. (2022). Güvenlik İkliminin Güvenlik Performansına Olan Etkisi: Türkiye'deki Çalışanlar Arasında Bir Çalışma. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 33, 93-106. <https://doi.org/10.31590/EJOSAT.1023484>
- SAKALLI, A. E. (2019). A TİPİ VE B TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİĞİNE SAHİP BİREYLERDE İŞ DOYUMU VE KAZALANMA ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ. İçinde *OHS ACADEMY* (C. 2, Sayı 1, ss. 11-31). Rüştü UÇAN. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ohsacademy/issue/44841/503695>
- Sardeshmukh, S. R., & Vandenberg, R. J. (2016). Integrating Moderation and Mediation. <https://doi.org/10.1177/1094428115621609>, 20(4), 721-745. <https://doi.org/10.1177/1094428115621609>
- Schein, E. H. (1990). Organizational Culture. *American Psychologist*, 45(2), 109-119. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.109>

- Schumacker, R., & Lomax, R. (2010). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling* - Randall E. Schumacker, Richard G. Lomax - Google Kitaplar. [https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=RVF4AgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Schumacker,+R.E.-+R.G.+Lomax,+\(2010\),+A+Beginners%E2%80%99s+Guide+to+Structural+Equation+Modeling,+Lawrence+Erlbaum+Associates,+New+Jersey.+&ots=2i6YRMPwvW&sig=Wh8-WMhndeFoz34YDuNF4nEjDHo&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=RVF4AgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Schumacker,+R.E.-+R.G.+Lomax,+(2010),+A+Beginners%E2%80%99s+Guide+to+Structural+Equation+Modeling,+Lawrence+Erlbaum+Associates,+New+Jersey.+&ots=2i6YRMPwvW&sig=Wh8-WMhndeFoz34YDuNF4nEjDHo&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- SEDEX. (t.y.-a). *SMETA Audit*. Geliş tarihi 22 Ağustos 2023, gönderen <https://www.sedex.com/solutions/smeta-audit/>
- SEDEX. (t.y.-b). *What is SEDEX?* Geliş tarihi 22 Ağustos 2023, gönderen <https://www.sedex.com/>
- Seelos, C. (2004). *Finding a path in the sustainability jungle. A framework for corporate action* Research Handbook of Responsible Management View project. <https://www.researchgate.net/publication/23745110>
- Seo, D. C. (2005). An explicative model of unsafe work behavior. *Safety Science*, 43(3), 187-211. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2005.05.001>
- SGK. (2019). *SGK İstatistik Yılları*. <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/>
- SGK. (2020). *SGK İstatistik Yılları*. <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/>
- SGK. (2021). *SGK İstatistik Yılları*. <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/>
- SGS. (2006). SGS The route to Social Compliance. *Consumer Testing Services*.
- Shukla, A., Tiwari, M., & Bahukhandi, K. (2021). HSE ISSUES IN TEXTILE INDUSTRY. *International Research Journal of Engineering and Technology*. www.irjet.net

- Simpson, C., & Severson, R. (2000). Risk of injury in African American hospital workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*.
<https://www.jstor.org/stable/44995761>
- Siu, O., & Donald, I. (1995). Psychosocial factors at work and workers' health in Hong Kong: An exploratory study. *Bulletin of the Hong Kong Psychological Society*.
<https://psycnet.apa.org/record/1996-05247-002>
- Smith, A. P., Johal, S. S., Wadsworth, E. J. K., Davey Smith, G., Harvey, I., & Peters, T. (1999). *Stress and health at work, part IV: Interim findings of the Bristol survey*.
- Sobczak, A. (2003). Codes of Conduct in Subcontracting Networks: A Labour Law Perspective. *Journal of Business Ethics*, 44(2), 225-234.
<https://doi.org/10.1023/A:1023312102678>
- Sthle, L., & Wold, S. (1989). Analysis of variance (ANOVA). *Chemometrics and Intelligent Laboratory Systems*, 6(4), 259-272. [https://doi.org/10.1016/0169-7439\(89\)80095-4](https://doi.org/10.1016/0169-7439(89)80095-4)
- Sundaram, K. R., Dwivedi, S. N., & Sreenivas, V. (2009). *Medical Statistics: Principles & Methods*. 2009, 386.
https://books.google.com/books/about/Medical_Statistics.html?hl=tr&id=SiXZnQEACAAJ
- Şişman, M. (2014). *Örgütler ve Kültürler* (M. Şişman, Ed.; 2. bs). PEGEM Akademi Yayıncılık.
- T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. (2021). *TEKSTİL, HAZIRGIYIM VE DERİ ÜRÜNLERİ SEKTÖRLERİ RAPORU*.
https://www.corlutso.org.tr/uploads/docs/tekstilhazirgiyimvederi_sektorleri_2020.pdf
- Temur, S. (2019). TÜRKİYE VE ÇEKYA ARASINDAKİ GÜVENLİK KÜLTÜRÜNE BAKIŞ AÇISI ÜZERİNE İRDELEME. *OHS ACADEMY* (C. 2, Sayı 2, ss. 67-76). OHS Academy. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ohsacademy/issue/45189/560961>

- Terwindt, C., & Armstrong, A. (2019). Oversight and accountability in the social auditing industry: The role of social compliance initiatives. *International Labour Review*, 158(2), 245-272. <https://doi.org/10.1111/ILR.12143>
- TOKSÖZ, E. T., BAHADIR ÜNAL, Z., & ACAR, E. (2022). Seçilmiş Hazır Giyim Fason Üreticilerinin Sosyal Uygunluk Yönünden Değerlendirilmesi. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 653-667. <https://doi.org/10.47495/okufbed.1006401>
- Tor, H. (2010). TÜRKİYE'DE ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN BOYUTLARI. *Journal of World of Turks ZfWT*, 2(2).
- Trimpop, R., Kirkcaldy, B., Athanasou, J., & Cooper, C. (2000). Individual differences in working hours, work perceptions and accident rates in veterinary surgeries. *Work & Stress*, 14(2), 181-188. <https://doi.org/10.1080/026783700750051685>
- TURMOB. (2022, Temmuz). 2022 YILI ASGARİ ÜCRET TUTARLARI. TURMOB.
- TUVSUD. (t.y.). WHAT IS WORLDWIDE RESPONSIBLE ACCREDITED PRODUCTION AUDITING? Geliş tarihi 22 Ağustos 2023, gönderen <https://www.tuvsud.com/en/services/auditing-and-system-certification/worldwide-responsible-accredited-production>
- TÜİK. (2020). Çocuk İşgücü Anketi Sonuçları, 2019. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Child-Labour-Force-Survey-2019-33807>. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Child-Labour-Force-Survey-2019-33807>
- Uçkan, B., & Kağnicioğlu, D. (2009). İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği. İçinde *Çalışma ve Toplum* (C. 3, Sayı 22, ss. 35-56). Birleşik Metal İş Sendikası. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ct/issue/71767/1154967>
- Verbrugge, B., & Huyse, H. (2019). Towards Socially Sustainable Supply Chains? Belgian companies' approaches to human rights and working conditions in their supply chains . *Research Institute for Work and Society*.
- Weick, K. E., & Sutcliffe, K. M. (2007). *Managing the Unexpected: Resilient Performance in an Age of Uncertainty*. <https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=GU55MJOp1OcC&oi=fnd&pg=>

PR9&dq=Weick,+K.+E.,+%26+Sutcliffe,+K.+M.+(2007).+Managing+the+unexpe
cted:+Resilient+performance+in+an+age+of+uncertainty+(2nd+ed.).+John+Wiley
+%26+Sons.&ots=0Gz4cdCRHm&sig=xtRjAOOhbsnkLHqaRTE54WSnlHU&red
ir_esc=y#v=onepage&q=value&f=false

Weick, K. E., Sutcliffe, K. M., & Obstfeld, D. (1999). Organizing for high reliability: Processes of collective mindfulness. *Research in organizational behavior*, 21, 81-123.

Worrall, L., & Cooper, C. L. (1999). Working patterns and working hours: Their impact on UK managers. *Leadership & Organization Development Journal*, 20(1), 6-10.
<https://doi.org/10.1108/01437739910251125/FULL/PDF>

WRAP. (t.y.). *12 Principles - WRAP Compliance*. Geliş tarihi 22 Ağustos 2023, gönderen
<https://wrapcompliance.org/en/about/what-we-do/12-principles/>

Xia, N., Wang, X., Griffin, M. A., Wu, C., & Liu, B. (2017). Do we see how they perceive risk? An integrated analysis of risk perception and its effect on workplace safety behavior. *Accident Analysis & Prevention*, 106, 234-242.
<https://doi.org/10.1016/J.AAP.2017.06.010>

Xu, H., Liu, Y., Shu, C. M., Bai, M., Motalifu, M., He, Z., Wu, S., Zhou, P., & Li, B. (2022). Cause analysis of hot work accidents based on text mining and deep learning. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 76, 104747.
<https://doi.org/10.1016/j.jlp.2022.104747>

Yamak, R., Dursun, S., & Topbaş, F. (2007). TÜRKİYE'DE SENDİKALAŞMA VE ÜCRETLER: 1991–2005 PANEL NEDENSELLİK ANALİZİ. 8. *Türkiye Ekonometri ve İstatistik Kongresi*.
<https://www.researchgate.net/publication/237292734>

Yılmaz, F. (2010). İş Sağlığı ve Güvenliği'nin İyileştirilmesinde Kurumsal Sosyal Sorumluluğun (KSS) Önemi. *Journal of Social Policy Conferences*, 56.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/iusskd/issue/886/9858>

Yılmaz, F., & Alp, S. (2016). Underlying factors of occupational accidents: the case of Turkey. - *Open journal of safety science and technology*, 6(1).

- Yildiz, D., Üniversitesi, Y. T., Fakültesi, F. E., Bölümü, İ., & Uzunsakal, E. (2018). ALAN ARAŞTIRMALARINDA GÜVENİLİRLİK TESTLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI VE TARIMSAL VERİLER ÜZERİNE BİR UYGULAMA. *Applied Social Sciences Journal of Istanbul University-Cerrahpasa*, 2(1), 14-28. <https://dergipark.org.tr/en/pub/iuusbdt/issue/38311/399621>
- Yilmaz, S., & Vahit, H. (2023). *İşletmelerde kurumsallaşma ve iş kazaları arasındaki ilişkide iş güvenliği kültürünün aracılık rolü*. <http://acikerisim.nevsehir.edu.tr/xmlui/handle/20.500.11787/8141>
- Yoshikawa, H., Weiland, C., Brooks-Gunn, J., Burchinal, M. R., Espinosa, L. M., Gormley, W. T., Ludwig, J., Magnuson, K. A., Phillips, D., & Zaslow, M. J. (2013). Investing in Our Future: The Evidence Base on Preschool Education. *Society for Research in Child Development*. <http://www.srcd.org/policy-media/policy-updates/meetings-briefings/investing-our-future->
- Young, W., & Welford, R. (2002). Ethical Shopping. *Fusion Press*. <http://hub.hku.hk/handle/10722/122065>
- Yule, S. (2003). *Senior management influence on safety in the UK and US energy sectors*.
- Zaslow, M., Anderson, R., Redd, Z., Wessel, J., Tarullo, L., & Burchinal, M. (2010). Quality Dosage, Thresholds, and Features in Early Childhood Settings: A Review of the Literature. OPRE Report 2011-5. *Administration for Children & Families*. <http://www.acf.hhs.gov/programs/opre/index.html>.ACKNOWLEDGMENTS:
- Zengin, M. A., & Sekmen, M. (2023). TÜRKİYE TEKSTİL SEKTÖRÜ İŞ KAZALARININ EĞİLİM VE GELECEK PERSPEKTİFLERİ, 2011-2020. *Tekstil ve Mühendis*, 30(129), 61-70. <https://doi.org/10.7216/TEKSMUH.1272286>
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96-102. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.65.1.96>



EKLER

SOSYAL UYGUNLUK VE GÜVENLİK KÜLTÜRÜ ANKETİ

Değerli katılımcı,

Cevaplarınız sadece araştırmacı tarafından bilimsel amaçlarla değerlendirilecektir. Verilerin doğru toplanması ve anketinizin araştırma çerçevesinde kullanılabilmesi için hiçbir sorunun boş bırakılmaması gerekmektedir. Ancak tüm soruları cevaplanmış anketler araştırma çerçevesinde değerlendirilebilecektir.

Ankette yer alan hiçbir sorunun doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Önemli olan cevapların içtenlikle ve düşünülerek verilmesidir.

Demografik Bilgiler

Yaş Aralığınız: ☐ 18-24 ☐ 25-34 ☐ 35-44 ☐ 45-54 ☐ 55+

Cinsiyetiniz: ☐ Erkek ☐ Kadın

Eğitim Durumunuz: ☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Üniversite ☐ Yükseköğretim

Medeni Durumunuz: ☐ Evli ☐ Bekar ☐ Boşanmış

Çocuğunuz var mı? ☐ Evet ☐ Hayır

Tekstil sektöründeki deneyim süreniz: ☐ 3 aydan az ☐ 3 ay-1 yıl arası ☐ 1-5 yıl arası ☐ 5+

Kaç yıldır bu fabrikada çalışmaktasınız? ☐ 3 aydan az ☐ 3 ay-1 yıl arası ☐ 1-5 yıl arası ☐ 5+

Fabrikada hangi bölümde çalışmaktasınız?

☐ Sanfor Makinesi

☐ Bakım Atölyesi

☐ Balon Sıkma Makinesi

☐ Boya Mutfağı

☐ Diğer: Belirtiniz:

Aylık geliriniz (2022): ☐ ₺5500'den az ☐ ₺5501-₺6500 ☐ ₺6501-₺7500 ☐ ₺7500+

Daha önce iş kazası geçirdiniz mi? ☐ Evet ☐ Hayır

Daha önce iş kazasına şahit oldunuz mu? ☐ Evet ☐ Hayır

Ramak kala olayın ne demek olduğunu biliyor musunuz? ☐ Evet ☐ Hayır

Hiç ramak kala olay yaşadınız mı? ☐ Evet ☐ Hayır

Hiç ramak kala olayı yöneticinize rapor ettiniz mi? ☐ Evet ☐ Hayır

Sosyal Uygunluk Denetimlerini daha önce duydunuz mu? ☐ Evet ☐ Hayır

ÖLÇEK SORULARI

1- Kesinlikle Katılmıyorum
2- Katılmıyorum
3- Kararsızım

4- Katılıyorum
5- Kesinlikle Katılıyorum

	1	2	3	4	5
1-17 arasındaki sorular Sosyal Uygunluk Ölçeği sorularıdır. 1-Kesinlikle Katılmıyorum – 5 Kesinlikle Katılıyorum olacak şekilde 5 seçenekten oluşmaktadır.					
1. İşe alınırken, insan kaynakları tarafından yaşım dikkate alındı.					
2. İşyerinde çocuk ve genç işçilerin çalışmasının yasak olduğu bölgeler yazılı veya sözlü olarak bildirildi.					
3. İş Sözleşmesinin bir kopyası bende bulunmaktadır.					
4. İşyerinin kendine ait yönetmeliğinde çalışma koşulları vb. konular hakkında bilgilendirme yapıldı.					
5. Hastalık veya doğum sonrası gibi durumlarım olduğunda doktor raporuyla veya geçerli bir sebep sunduğumda izin almamda bir sakınca yoktur.					
6. İşyerinde sağlık ve güvenlik durumları dikkate alınmaktadır ve iş sağlığı ve güvenliği açısından iyileştirmelere önem verilmektedir.					
7. Yangın, deprem vb. acil durumlar için aldığım eğitimlerden tatbikatlarda neler yapacağımı bilirim.					
8. Acil durumlar hakkında yapılan eğitimlerden öğrendiklerimi yapılan tatbikatlarda uyguladım.					
9. İşyerinde bulunan asansör, forklift, basınçlı kaplar vb. makine ve ekipmanları, mekanik bir sorun çıkmadan kullandım.					
10. İşyerinde elektrik işlerinde, sıcak işlerde, yüksekte çalışma yapacakken vb. çalışma yapmadan önce izin prosedürünü uyguladım.					
11. Atık ve çevre konuları ile ilgili olarak bilgi verilmiştir.					
12. Herhangi bir sendikaya üye olmam bir sorun yaratabilir.					
13. Mesai dışında fazla çalışma veya fazla mesai yaptığımda karşılığını yasal oranda ödeme şeklinde veya dinlenme süresi olarak zamanında ve tam olarak alırım.					
14. Yasal çalışma saatlerine uyulmaktadır.					
15. Maaş ödemesi, her ay düzenli olarak ve tam ücret olarak yatırılır.					
16. Dilek ve şikayetlerim dikkate alınır.					
17. Dilimden, dinimden, cinsiyetimden dolayı işyerinde bana iyi davranılır.					

18-22 arasındaki sorular Kadercilik ölçeği sorularıdır. 1-Kesinlikle Katılmıyorum – 5 Kesinlikle Katılıyorum olacak şekilde 5 seçenekten oluşmaktadır.

18. Kaderimden kaçamadığım için kazalar kaçınılmazdır.					
19. Kazalar aniden olur ve bunlardan kaçınmak için yapılabilecek çok az şey vardır.					
20. Alınan tüm önlemlere rağmen bir kaza meydana gelirse, bence bu kişinin kaderidir.					
21. Çalışırken başıma gelenler şu anki şansıma bağlı.					
22. Tüm kazalar önlenemez, insanlar sadece şanssızdır.					

23-25 arasındaki sorular Risk Farkındalığı ölçeği sorularıdır. 1-Kesinlikle Katılmıyorum – 5 Kesinlikle Katılıyorum olacak şekilde 5 seçenekten oluşmaktadır.

23. Meslektaşım işyerine gelmediğinde, iş güvenliği eğitimi almamış olsam bile onun yerine ben geçerim.					
24. Güvenlik kuralları kolay ve hızlı uygulanabilir olmadığından, her zaman bunlara uymuyorum.					
25. İş çok iyi bildiğim zaman risk alırım.					

26-32 arasındaki sorular Güvenlik İklimi ölçeğinin alt boyutu olan “Yönetim Değerleri” sorularıdır. 1-Kesinlikle Katılmıyorum – 5 Kesinlikle Katılıyorum olacak şekilde 5 seçenekten oluşmaktadır.

26. Yönetim, çalışanların iş güvenliğiyle ilgili ve alakalıdır.					
27. Yönetimin işyerindeki İş Sağlığı ve Güvenliği üzerindeki etkisi güçlüdür					
28. İş güvenliği, yönetim tarafından yüksek öncelik verilen bir konudur.					
29. Yönetim, iş güvenliğini önemli sayar.					
30. Çalışma ortamı güvenlidir.					
31. İşyeri güvenliğindeki aksaklıkları önlemek için sistematik kurallar mevcuttur.					
32. Bu organizasyondaki iş güvenliği kuralları ve uygulamaları yararlı ve etkilidir.					

33-37 arasındaki sorular Güvenlik İklimi ölçeğinin alt boyutu olan “İletişim” sorularıdır. 1-Kesinlikle Katılmıyorum – 5 Kesinlikle Katılıyorum olacak şekilde 5 seçenekten oluşmaktadır.

33. Çalışanlar, iş güvenliği konularıyla ilgili endişelerini yöneticiler ile tartışabilirler.					
34. Toplantılarda iş güvenliği sorunlarını tartışmak ve çözümlemek için yeterli fırsatlar verilir.					
35. Bu işyerinde iş güvenliği sorunları hakkında açık bir iletişim söz konusudur					
36. Çalışanlarla işyerindeki sağlık ve güvenlik konuları hakkında düzenli olarak görüşmeler yapılır					
37. Eğitim programlarında iş güvenliği konularına yüksek öncelik verilmektedir.					

38-41 arasındaki sorular Güvenlik Performansı ölçeğinin alt boyutu olan “Güvenlik Uyumu” sorularıdır. 1-Kesinlikle Katılmıyorum – 5 Kesinlikle Katılıyorum olacak şekilde 5 seçenekten oluşmaktadır.

38. İşimi güvenli bir şekilde yaparım.					
--	--	--	--	--	--

39. İşimi yapmak için gerekli tüm güvenlik ekipmanlarını kullanırım.					
40. İşimi yaparken uygun iş güvenliği kurallarını uygulayım.					
41. İşimi yaparken iş güvenliğinin en üst seviyede olduğundan emin olurum					

42-45 arasındaki sorular Güvenlik Performansı ölçeğinin alt boyutu olan “Güvenlik Katılımı” sorularıdır. 1-Kesinlikle Katılmıyorum – 5 Kesinlikle Katılıyorum olacak şekilde 5 seçenekten oluşmaktadır.

42. İşyerindeki iş güvenliği uygulamalarını desteklerim.					
43. İşyerindeki güvenliği artırmak için fazla çaba sarf ederim.					
44. Çalışma arkadaşlarıma riskli veya tehlikeli koşullarda çalışırken yardımcı olurum.					
45. İşyerindeki güvenliği artırmaya yardımcı olan görevleri veya faaliyetleri gönüllü olarak yerine getiririm.					

ÖZGEÇMİŞ

Sertaç TEMUR

Unvanı: Araştırma Görevlisi - B sınıfı İş Güvenliği Uzmanı

EĞİTİM

Lisans: Üsküdar Üniversitesi, İş Sağlığı ve Güvenliği, 2013-2017.

Yüksek Lisans: Marmara Üniversitesi, İş Güvenliği (Tezli), 2017-2019

Tez Adı: Güvenlik Kültürünün İki Farklı Ülkede Karşılaştırılması (Türkiye Cumhuriyeti-Çekya)

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Bülent MERTOĞLU

Doktora: Marmara Üniversitesi, İş Güvenliği, 2019-2023

Tez Adı: Sosyal Uygunluk Denetimlerinin İş Güvenliğinde Güvenlik Kültürüne Etkisi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Bülent MERTOĞLU

Sertifikalar

- R ile Temel İstatistiksel Analizler (72 saat)
- SEDEX / SMETA 6.1 İyi Uygulama Rehber Eğitimi, 2022 (8 saat)
- Sosyal Uygunluk Temel Bilgilendirme Eğitimi, 2021 (8 saat)
- B sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası, 2021
- Yüksekte Çalışma Eğitici Eğitimi (45 Saat), Üsküdar Üniversitesi, 2017
- Patlamadan Korunma Dokümanı Hazırlama Eğitimi (45 Saat), Üsküdar Üniversitesi, 2017
- 1.Seviye Yangın Eğitici Eğitimi (45 Saat), Üsküdar Üniversitesi, 2017
- İletişim & İkna ve Müzakere Yönetimi & Kariyer Yönetimi Sertifikası, 2015
- Profesyonel Yaşam Yönetimi & Zaman ve Stres Yönetimi & Toplantı Yönetimi Sertifikası, 2015
- ISO 9001:2008 İÇ TETKİKÇİ Eğitim Sertifikası, 2015
- OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Sertifikası, 2015

- ISO 9001:2008 Kalite Yönetim Sistemi Eğitim Sertifikası,2015
- ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Eğitim Sertifikası, 2015
- Stres ve Zaman Yönetimi Sertifikası, 2015
- Türkiye Yangından Korunma Yönetmeliği ve Uygulamaları (Yangın-C) Sertifikası, İYEM (2014)

Görevler

Görev/Unvan	Görev Yeri	Yıl
Araştırma Görevlisi	Üsküdar Üniversitesi	2023 – Devam Ediyor
Araştırma Görevlisi	İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi	2019-2023
Stajyer	Technical University of Ostrava (Erasmus+) (Yüksek Lisans)	2018
Stajyer	Bateg GmbH (Erasmus+)	2016
Stajyer	Rönesans İnşaat (Maltepe İlbank Projesi)	2016

1. Akademik Unvanlar:

Araştırma Görevlisi Tarihi: Nisan, 2019- Devam Ediyor

2. Yayınlar

Uluslararası hakemli dergilerde yayınlanan makaleler (SCI & SSCI & Arts and Humanities)

Olçay, Z. F., Sakallı, A. E., **Temur, S.**, & Yazıcı, A. (2021). A study on the shift in fatal construction work-related accidents during the years 2012–2019 in Turkey. International journal of occupational safety and ergonomics, 1-42. <https://doi.org/10.1080/10803548.2021.1900503>

Temur S., Mertoğlu B. Does Social Compliance Effect To Remaining Safety Culture In Supply Chains? Framework In Textile Industry, Industria Textila, (Accepted, will be published)

Uluslararası diğer hakemli dergilerde yayınlanan makaleler

Olçay, Z. F., **Temur, S.**, & Sakallı, A. E. (2021). A research on the knowledge level and safety culture of students taking occupational health and safety course. Cypriot Journal of Educational Sciences, 16(1), 187-200. <https://doi.org/10.18844/cjes.v16i1.5519>

Sakallı, A.E., **Temur, S.**, Badem, M.A., Karataş, E. (2022). Güvenlik İkliminin Güvenlik Performansına Olan Etkisi: Türkiye’deki Çalışanlar Arasında Bir Çalışma. Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi, (33). <https://doi.org/10.31590/ejosat.1023484>

Uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitabında (*Proceedings*) basılan

bildiriler

- Olcay, Z. F., Sakallı, A. E., **Temur, S.**, Çalışanların İş Doyumu ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi; Bakırköy Adliyesi Örneği, Karadeniz Zirvesi 6. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi, 05-06 Haziran 2021.

2.1. Yazılan uluslararası kitaplar veya kitaplarda bölümler

Ulusal hakemli dergilerde yayınlanan makaleler

- Olcay, Z. F., Sakallı, A. E. ve **Temur, S.** (2021). İş Güvenliği Uzmanlarında İşe Bağlılığın ve İş Stresinin İSG Performansına Etkisi: Yapısal Eşitlik Modelleme Çalışması. Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security). 11(1). 141-156 <https://doi.org/10.32331/sgd.952568>
- **Temur S.**, Mertoglu B., Türkiye ve Çekya Arasındaki Güvenlik Kültürüne Bakış Açısı Üzerine İrdeleme, OHS Academy, Ağustos 2019

Ulusal bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitabında basılan bildiriler

- Meşe A., **Temur S.**, Uçan R., Kömür Madenlerinde Çalışan Güvenliğinin Sağlanmasına Yönelik Örnek Bir Uygulama, Poster Sunumu, TMMOB Makine Mühendisleri Odası İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi, Adana (Poster çalışması), 2017
- Bulut İ., **Temur S.**, Acar H.H., Mağaza Çalışanlarının Ergonomik Risk Değerlendirmesi Yöntemiyle Analizi: Reba ve Rula Yöntemlerinin Karşılaştırılması, İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi 8. Bilim Günleri Kongresi, İstanbul (Poster çalışması), 2022

3. Projeler

- 3.1.** Erasmus+ Personel Hareketliliği, Ders Alma, Artesis Plantijn Hogeschool, Antwerpen, Belçika, Mart 2020.
- 3.2.** Erasmus+ Personel Hareketliliği, Ders Alma, VSB-Technical University of Ostrava, Ostrava, Çekya, Kasım 2021.
- 3.3.** Erasmus+ Personel Hareketliliği, Ders Alma, Politecnico do Porto, School of Management and Technology, Porto, Portekiz, Mart 2022.

4. İdari Görevler

- İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Erasmus Koordinatörlüğü (01.2020 – 01.2023)
- İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Web Kalite Koordinatörlüğü (05.2019-08.2022)
- Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Lisans Programı Temsilcisi (2014-2017)
- Üsküdar Üniversitesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kulübü Başkan Yardımcısı (2014-2017)

5. Görev aldığı akademik faaliyetler

- 5.1.** XI. Ulusal ORİTEK (Orman İnşaatı-Transportu ve Teknolojileri Platformu) Çalıştayı – Çalıştay Sekreteryası

6. Ödüller

- 6.1.** Türk Petrol Vakfı Bursu, 2014

7. Son iki yılda vermiş olduğu lisans ve lisansüstü düzeydeki dersler

İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü'nde SBF357 Girişimcilik I, SBF358 Girişimcilik II, ISG112 Temel Bilgi Teknolojileri derslerinde asistanlık yaptım.