

**YER HİZMETİ İŞLETMELERİNDE
UYGULANAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
YÖNETİM SİSTEMLERİ BAŞARI
FAKTÖRLERİNİN VE UYGULAMADAKİ
SORUNLARIN BELİRLENMESİNE
YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

Harun KARAKAVUZ
(Yüksek Lisans Tezi)
Eskişehir, 2015

**YER HİZMETİ İŞLETMELERİNDE UYGULANAN İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMLERİ BAŞARI FAKTÖRLERİNİN VE
UYGULAMADAKİ SORUNLARIN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR
ARAŞTIRMA**

Harun KARAKAVUZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sivil Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Ender GEREDE

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Ocak, 2015

Bu tez çalışması Anadolu Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Komisyonu'na kabul edilen 1308F305 nolu proje kapsamında desteklenmiştir.

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Harun KARAKAVUZ'un "Yer Hizmeti İşletmelerinde Uygulanan İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Başarı Faktörlerinin ve Uygulamadaki Sorunların Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma" başlıklı tezi 15 Ocak 2015 tarihinde toplanan, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca **Sivil Havacılık Yönetimi** Anabilim Dalında, **yüksek lisans tezi** olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı) : Doç.Dr.Ender GEREDE
Üye : Yrd.Doç.Dr.Ünal BATTAL
Üye : Yrd.Doç.Dr.Ergün KAYA

İmza

.....
.....
.....


Prof. Dr. Kemal YILDIRIM
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü



Yüksek Lisans Tez Özü

YER HİZMETİ İŞLETMELERİNDE UYGULANAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMLERİ BAŞARI FAKTÖRLERİNİN VE UYGULAMADAKİ SORUNLARIN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Harun KARAKAVUZ

Sivil Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ocak 2015

Danışman: Doç Dr. Ender GEREDE

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerinin başarıyla uygulanması çalışanların emniyetini sağlamakta, sağlıklarını korumada ve bu sayede etkinlik ve verimliliklerini artırmada önemli bir role sahiptir. Bu rol işletmelerin amaçlarını gerçekleştirmesinde ve toplumsal maliyetlerin azaltılmasında önemli bir araç konumundadır. Bu nedenle İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri başarısının artırılmasında fayda vardır.

Bu çalışmada, Türkiye’de hava taşımacılığı sektöründe faaliyet gösteren yer hizmeti işletmelerinin uygulamış oldukları İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerinin başarısını etkileyen faktörler ile uygulamada yaşanan sorunları tespit ederek belirlenen sorunlara yönelik çözüm önerilerinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada, bağlamı dikkate alarak derinlemesine bilgi toplanılması amaçlandığından, nitel araştırma deseni tercih edilmiş ve tümevarımsal ve betimsel nitel veri analizi yöntemleri kullanılmıştır.

Araştırma Türkiye’deki A grubu ruhsat sahibi yer hizmeti işletmeleri ile yer hizmetleri kapsamında faaliyet gösteren ikram kuruluşları üzerinde yapılmıştır. Araştırmada iki farklı grup üzerinde iki farklı veri toplama yöntemi ile çalışılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin üst düzey yöneticilerinden Nominal Grup Görüşmeleri yöntemi ile veri toplanmıştır. 24 İSG uzmanından oluşan ikinci grup katılımcılardan ise

açık uçlu anket aracılığıyla veri toplanmıştır. Araştırma verileri, nitel veri analizi yöntemleri ile çözümlenmiş, araştırma soruları temel alınarak bulgular tanımlanmış ve yorumlanmıştır.

Araştırma verilerinin analizi sonucunda yer hizmeti işletmelerinde uygulanan İSGYS'lerin başarı faktörleri *pozitif emniyet kültürü, üst düzey yönetimin desteği, paydaşlar, İSGYS uygulamaları, mevzuat ve İSG profesyonelleri* temaları altında değerlendirilmiştir. İSGYS'lerin uygulanma sorunları ve çözüm önerileri de başarı faktörlerine benzer olarak ortaya çıkmıştır. Araştırma sonucunda İSGYS'lerin başarısını etkileyen, uygulanma sorunlarını ortaya çıkaran ve çözüm önerilerinde öncelikli olan asıl temanın pozitif emniyet kültürü olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri, Başarı Faktörleri, Yer Hizmeti İşletmeleri, Nitel Araştırma, Sivil Havacılık Yönetimi.

Abstract

A STUDY ON THE EXPLORATION OF SUCCES FACTORS AND THE PROBLEMS IN THE IMPLEMENTATION OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEMS IN GROUND HANDLING COMPANIES IN TURKEY

Harun KARAKAVUZ

Department of Civil Aviation Management

Anadolu University, Graduate School of Social Sciences, January 2015

Adviser: Assoc. Prof. Dr. Ender GEREDE

Successful implementation of Occupational Health and Safety Management Systems (OHSMS) ensures the safety of employees and protects their health and thus has an important role in increasing their effectiveness and efficiency. This role is an important tool for companies in realization their objectives and in reducing social cost. Therefore, there is a benefit in increasing the success of Occupational Health and Safety Management Systems.

In this paper, it has been aimed to identify factors affecting the success of Occupational Health and Safety Management Systems implemented by ground handling companies operating in the air transport sector in Turkey, and issues in practice, thus, to develop solution offers to the identified problems. In the study, due to purpose of gathering in-depth knowledge, taking into account the context, qualitative research pattern has been chosen, and inductive and descriptive qualitative data analysis methods have been used.

Research was conducted on ground handling companies having Group-A license in Turkey, and catering organizations operating in the context of ground handling services. The research has been studied by two different data collection methods on two different groups. From senior manager of occupational health and safety management systems, data were collected by the method of the Nominal Group Interview. From the second

group participants consisting of 24 OH&S specialists, data were collected through an open-ended questionnaire. The research data was analyzed with qualitative data analysis methods, findings are defined and interpreted based on the research questions.

Research data analysis revealed that success factors of the OHSMS implemented by ground handling companies have been assessed under the themes of *positive safety culture, support of senior management, partners, OHSMS practices, regulations, and OHS professionals*. Problems in implementation of OHSMS and solution offers are also revealed similar to the success factors. As a result, it seems that main theme affecting the success of OHSMS, uncovering application problems and having a priority in solution offers is the positive safety culture.

Keywords: Occupational Health and Safety, Critical Success Factors, Ground Handling Companies, Qualitative Research, Civil Aviation Management.

Etik İlke ve Kurallara Uygunluk Beyannamesi

Bu tez çalışmasının bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumunda bilimsel etik ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilmeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada, yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve hiçbir şekilde intihal içermediğini beyan ederim.

Her hangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.



Harun KARAKAVUZ

Önsöz

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde gece gündüz demeden bana yol gösteren, disiplinli çalışması ile beni motive eden ve katkılarını hiçbir zaman esirgemeyen danışman hocam Sayın Doç. Dr. Ender GEREDE'ye, araştırmama vermiş olduğu desteklerden dolayı Anadolu Üniversitesi BAP Komisyonuna ve Sivil Havacılık Genel Müdürü Sayın Bilal EKŞİ'ye, araştırmaya katılan yer hizmeti işletmelerinin yönetici ve çalışanlarına ve son olarak desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen aileme ve çalışma arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Harun KARAKAVUZ

Ocak 2015

Özgeçmiş

Harun KARAKAVUZ

Sivil Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı
Yüksek Lisans

Eğitim

Ls. 2006 Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi (İİBF), Kamu Yönetimi
Bölümü

Lise 2001 Zonguldak Endüstri ve Meslek Lisesi, Elektronik Bölümü

Kişisel Bilgiler

Doğum yeri ve yılı: 04.03.1984/Karabük Cinsiyet: Erkek Yabancı Dil: İngilizce

İçindekiler

	<u>Sayfa</u>
Juri ve Enstitü Onayı.....	ii
Yüksek Lisans Tez Özü	iii
Abstract	v
Etik İlke ve Kurallara Uygunluk Beyannamesi.....	vii
Önsöz.....	viii
Özgeçmiş	ix
Tablolar Listesi	xv
Şekiller Listesi	xvii
Kısaltmalar Listesi.....	xviii
Giriş.....	1

Birinci Bölüm

İş Sağlığı ve İş Güvenliği

1.İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Temel Kavramlar	5
1.1. İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tanımı ve Çerçevesi	5
1.2. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları.....	7
1.2.1. İş kazaları	7
1.2.2. Meslek hastalıkları.....	8
1.2.3. İş kazaları ve meslek hastalıkları maliyetleri.....	9
1.3. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarına Sebep Olan Faktörler.....	17
1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarafları.....	21
1.4.1. Devlet	21
1.4.2. İşverenler	26
1.4.3. Sendikalar.....	30

	<u>Sayfa</u>
1.4.4. Çalışanlar	31
1.4.5. Çevre	32
1.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuksal Çerçevesi.....	33
2. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri	40
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerinin Tanımı ve Amaçları.....	40
2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerinin Faydaları ve Önemi	46
2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yönetimsel Uygulamalar	48
2.3.1. İş sağlığı ve güvenliği değerlendirme serileri 18001	50
2.3.2. Uluslararası çalışma örgütü iş güvenliği ve sağlığı yönetim sistemleri rehberi: 2001	54

İkinci Bölüm

Havaalanı Yer Hizmetleri Faaliyetleri

1. Havaalanı Yer Hizmetleri Kapsamındaki Faaliyetler.....	58
1.1. Temsil Hizmeti	61
1.2. Yük Kontrolü ve Haberleşme	62
1.3. Birim Yükleme Gereçlerinin Kontrolü.....	62
1.4. Yolcu Trafik	63
1.5. Kargo ve Posta	64
1.7. Uçak Hat Bakım.....	65
1.8. Yakıt ve Yağ	67
1.9. Uçuş Operasyon	67
1.10. Ulaşım	67
1.11. İkram Servisi.....	68

	<u>Sayfa</u>
1.12. Gözetim ve Yönetim.....	68
1.13. Uçak Özel Güvenlik Hizmet ve Denetimi	68
2. Türkiye’de Faaliyet Gösteren Yer Hizmeti İşletmeleri.....	69
2.2. Havaalanları Yer Hizmetleri Anonim Şirketi	72
2.3. TGS Yer Hizmetleri Anonim Şirketi	74
2.4. Turkish DO&CO	74
2.5. LSG Sky Chefs	75
3. Yer Hizmeti İşletmelerinde İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları	75
3.1. Olası iş kazaları.....	75
3.2. Olası Meslek Hastalıkları.....	76
3.3. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarına Sebep Olan Muhtemel Faktörler	77
3.3.1. Çevresel faktörler	78
3.3.2. Kişisel faktörler.....	79
3.3.3. Örgütsel faktörler	80

Üçüncü Bölüm

Yer Hizmeti İşletmelerinde Uygulanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Başarı Faktörlerinin ve Uygulamadaki Sorunlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma

1. Araştırma Problemi.....	88
2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	91
3. Araştırma Konusuna İlişkin Çalışmalar	92
4. Yöntem.....	97
4.1. Araştırma Modeli.....	97

	<u>Sayfa</u>
4.2. Katılımcılar.....	100
4.3. Verilerin Toplanması ve Analizi.....	102
4.3.1. Nominal grup görüşmeleri.....	105
4.3.2. Açık uçlu anketler.....	110
4.4. Geçerlilik Güvenirlik ve İnandırıcılık.....	114
4.5. Araştırma Etiği	116
4.6. Çalışmanın Sınırlılıkları.....	117
5. Bulgular ve Yorumlar	117
5.1. Nominal Grup Görüşmesinin Bulgu ve Yorumları	117
5.1.1. Nominal Grup Görüşmesi ile belirlenen başarı faktörleri.....	118
5.1.1.1. Başarı faktörlerinin öncelik sıralamasına ilişkin bulguları.....	120
5.1.1.2. Başarı faktörlerinin Likert ölçeği puanlamasına ilişkin bulguları	129
5.1.2. NGT ile belirlenen İSGYS'lerin uygulanma sorunları	135
5.1.2.1. İSGYS'lerin uygulanmasındaki sorunlara ilişkin öncelik sıralaması bulguları.....	138
5.1.2.2. İSGYS'lerin uygulanmasındaki sorunlara ilişkin Likert ölçeği sıralaması bulguları	144
5.2. Açık Uçlu Anketlerin Bulgu ve Yorumları.....	147
5.2.1. Açık uçlu anketlerden elde edilen başarı faktörleri	148
5.2.1.1. Pozitif emniyet kültürü.....	149
5.2.1.2. Üst düzey yönetimin desteği.....	161
5.2.1.3. Paydaşlar	165
5.2.1.4. İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi uygulamaları.....	168
5.2.1.5. İş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri.....	174
5.2.1.6. Mevzuat.....	175
5.2.2. Açık uçlu anketler ile belirlenen İSGYS'lerin uygulama sorunları.....	178

5.2.3. Açık uçlu anketlerden elde edilen çözüm önerileri.....	187
5.2.3.1. Pozitif emniyet kültürüne ilişkin çözüm önerileri	188
5.2.3.2. Üst düzey yönetimin desteğine ilişkin çözüm önerileri.....	193
5.2.3.3. İSGYS uygulamalarına ilişkin çözüm önerileri	195
5.2.3.4. İSG profesyonellerine ilişkin çözüm önerileri.....	200
5.2.3.5. Paydaşlara ilişkin çözüm önerileri	201
5.2.3.6. Mevzuata ilişkin çözüm önerileri	204
5.2.3.7. Operasyona yönelik çözüm önerileri.....	205
Sonuç ve Öneriler	205
Ekler.....	213
Kaynakça	220

Tablolar Listesi

	<u>Sayfa</u>
Tablo 1. Dolaylı Maliyetlerin Dolaysız Maliyetlere Oranı	13
Tablo 2. Türkiye’de 2009-2012 Yıllarında Gerçekleşen İSG İstatistikleri.....	16
Tablo 3. Havaalanı Kategorileri	60
Tablo 4. Türkiye’de Faaliyet Gösteren Yer Hizmeti İşletmeleri ve Ruhsat Sınıfları	70
Tablo 5. ÇHS’nin Hizmet Vermiş Olduğu Havaalanları Listesi	71
Tablo 6. Havaş’ın Hizmet Vermiş Olduğu Havaalanları Listesi.....	73
Tablo 7. Uçuşa Hazırlanan Bir Uçağın Etrafındaki Araç ve Personeller.....	78
Tablo 8. Stresin Yaygın 50 Belirtisi.....	83
Tablo 9. ACI Yer Hizmetleri Kaza İstatistikleri.....	84
Tablo 10. Yazından Elde Edilen Başarı Faktörleri	95
Tablo 11. NGGT Katılımcılarının Demografik Özellikleri.....	101
Tablo 12. Açık Uçlu Anket Katılımcılarının Demografik Özellikleri	101
Tablo 13. NGGT ile Elde Edilen Başarı Faktörleri Listesi.....	119
Tablo 14. Başarı Faktörlerinin Öncelik Sıralaması Puanlama Listesi	121
Tablo 15. Başarı Faktörleri Kategorilerinin Puanları ve Ortalamaları	125
Tablo 16. Başarı Faktörlerinin Likert Tipi ve Öncelik Sıralaması Puanlamaları ve Ortalamaları.....	126
Tablo 17. Likert Puanlama Formundan Örnek Bölüm	129
Tablo 18. Likert Türü Ölçek İle Yapılan Puanlama Sıralaması	130
Tablo 19. Likert Tipi Puanlamanın Kategori Puanları.....	135
Tablo 20. NGGT’den Elde Edilen İSGYS’lerin Uygulanmasındaki Temel Sorunlar Listesi	136
Tablo 21. İSGYS’lerin Uygulanmasındaki Temel Sorunların Öncelik Sıralaması Puanları Listesi	138
Tablo 22. İSGYS Sorunlarının Öncelik Sıralaması Kategori Puanları Listesi.....	143
Tablo 23. İSGYS’lerin Uygulanmasındaki Temel Sorunların Likert Ölçeği Puanlama Sistemi Sonuçları	144

Tablo 24. İSGYS Sorunlarının Likert Ölçeği Sıralaması Kategori Puanları Listesi	147
Tablo 25. İSGYS'lerin Başarı Faktörlerine İlişkin Temalar, Kategoriler ve Alt Kategoriler	148
Tablo 26. Açık Uçlu Anketlerden Elde Edilmiş Başarı Faktörlerine İlişkin Kod Listesi ve Kodların Derecelendirmesi	176
Tablo 27. İSGYS'lerin Uygulanmasındaki Sorunlara İlişkin Temalar, Kategoriler ve Alt Kategoriler	179
Tablo 28. Açık Uçlu Anketlerden Elde Edilmiş Sorunlara İlişkin Kod Listesi ve Kodların Derecelendirmesi	184
Tablo 29. Pozitif Emniyet Kültürüne İlişkin Çözüm Önerileri	188
Tablo 30. Üst Düzey Yönetimin Desteğine İlişkin Çözüm Önerileri	193
Tablo 31. İSGYS Uygulamalarına İlişkin Çözüm Önerileri	196
Tablo 32. İSG Profesyonellerine İlişkin Çözüm Önerileri	200
Tablo 33. Paydaşlara İlişkin Çözüm Önerileri	202
Tablo 34. Mevzuata İlişkin Çözüm Önerileri	204
Tablo 35. Operasyona Yönelik Çözüm Önerileri	205

Şekiller Listesi

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1. İş Kazası Maliyetleri Buzdağı Örneği	12
Şekil 2. OHSAS 18001 için yönetim sistemi modeli	51
Şekil 3. İSGYS için ulusal çerçevenin elementleri	56
Şekil 4. İSGYS'nin Temel Bileşenleri	57
Şekil 5. Yer hizmeti ekipmanlarının Boeing 747-400 etrafındaki yerleşimleri	66
Şekil 6. Tümevarımcı Analiz Kapsamında Veri Toplama, Veri Analizi ve Raporlama Süreçleri.....	103
Şekil 7. Tümevarımcı Analiz Süreci.....	112
Şekil 8. NGGT Katılımcılarının Önemli Gördükleri İlk Üç Başarı Faktörünün Birbirleri ile İlişkisi.....	133
Şekil 9. Pozitif Emniyet Kültürünün Bileşenleri.....	151
Şekil 10. İSGYS'lerin Başarısını Etkileyen Faktörlerin Birbirleri ile İlişkisi.....	207

Kısaltmalar Listesi

AB	: Avrupa Birliği
ACI	: Uluslararası Havaalanları Konseyi
AK	: Avrupa Konseyi
AIHA	: Amerikan Endüstriyel Hijyen Birliği
ANSI	: Amerikan Ulusal Standart Enstitüsü
ATSB	: Avustralya Ulaştırma Emniyet Bürosu
BM	: Birleşmiş Milletler
BSI	: İngiliz Standart Enstitüsü
CANSO	: Sivil Hava Seyrüsefer Hizmetleri Organizasyonu
ÇHS	: Çelebi Hava Servisi
ÇMİS	: Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DCS	: Kalkış Kontrol Sistemleri
DDK	: Devlet Denetleme Kurumu
DHMİ	: Devlet Hava Meydanları İşletmesi
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
EHSC	: Çevre, Sağlık ve Emniyet Komitesi
EU-OSHA	: Avrupa İşte Sağlık ve Emniyet Ajansı
FAA	: Federal Havacılık Yönetimi
FSF	: Uçuş Emniyet Kurumu
GSMH	: Gayri Safi Milli Hâsıla
GSYİH	: Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla
HSA	: İrlanda Sağlık ve Emniyet Otoritesi
HSE	: İngiltere Sağlık ve Emniyet Yönetimi
IATA	: Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliği
IAPA	: Uluslararası Kaza Önleme Birliği
ICAO	: Uluslararası Sivil Havacılık Organizasyonu
INSAG	: Uluslararası Nükleer Emniyet Danışma Grubu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü

ISAGO	: Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliği Yer Operasyonları Denetlemesi
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGGM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
İSGYS	: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi
ISO	: Uluslararası Standardizasyon Kuruluşu
JPDO	: Ortak Planlama ve Geliştirme Ofisi
KKD	: Kişisel Koruyucu Donanım
LSG	: Lufthansa Servis Limited Şirketi
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
NGG	: Nominal Grup Görüşmesi
NGGT	: Nominal Grup Görüşme Tekniği
NIOSH	: Amerikan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü
NSAI	: İrlanda Ulusal Standartları Otoritesi
NSW	: Yeni Güney Galler
OHSAS	: İş Sağlığı ve Güvenliği Değerlendirme Serileri
OSHA	: Amerika İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SORM	: Amerika Devlet Risk Yönetim Bürosu
PDCA	: Plan-Do-Check-Act
PSHSA	: Kamu Sağlığı ve Emniyeti Hizmetleri Derneği
PUKÖ	: Planla-Uygula-Kontrol Et-Önlem Al
RG	: Resmi Gazete
SMS	: Emniyet Yönetim Sistemi
SHGM	: Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü
SHY	: Sivil Havacılık Yönetmeliği
TGS	: Türk Yer Hizmetleri
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TMMOB	: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TRB	: Ulaştırma Araştırma Yönetimi
TS	: Türk Standardı

TUİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UAEK	: Uluslararası Atom Enerji Kurumu
ULD	: Birim Yükleme Gereçleri
USAŞ	: Uçak Servisi Anonim Şirketi
VWA	: Victoria Eyaleti İşçi Koruma Otoritesi
WCB	: İşçi Tazminat Yönetimi
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

Giriş

İnsanlar, tarım ve hayvancılık faaliyetleri ile yaşamlarını sürdürürken zaman ilerleyip teknolojinin gelişmesi ve yeni icatların ortaya çıkması ile sanayileşme başlamıştır. Gelişen sanayileşme üretim çeşitliliği ve miktarını artırmış ve işin yapılış zamanını kısaltmış fakat çalışanlar üzerinde önemli sorunlar ortaya çıkarmaya başlamıştır. Bu sorunların başında İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) sorunları gelmektedir. Şüphesiz sanayileşme öncesinde de İSG ile ilgili sorunlar bulunmaktaydı. Hatta İSG ile ilgili ilk yazılı kaynaklar ünlü Yunanlı düşünür Heredot'a kadar dayandırılmaktadır (Baybora, 2012:3). Fakat özellikle Sanayi Devrimi ile birlikte kimyasal maddelerin sanayide kullanılması, çalışma sürelerinin insan haklarına aykırı bir şekilde düzenlenmesi, çocuk işçilerin yoğun bir şekilde çalıştırılması, düşük ücretler ve meslek hastalıkları gibi sorunlar büyük huzursuzluklar meydana getirmiş ve İSG düzenlemelerinin acil olarak yapılması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır (Oğuz, 2013: 47). Bu dönemde ilk olarak Sanayi Devrimine öncülük eden İngiliz Parlamentosu üyesi Antony Ashly Cooper çalışma koşullarını düzeltmek amacıyla çalışma saatlerinin azaltılması, maden ocaklarında ve fabrikalarda çalıştırılan kadın ve çocukların korunmasını öngören yasalar çıkarılması konusunda çaba harcamıştır (Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği [TMMOB], 2012: 7). Cooper'ın çalışmalarından sonra ilk olarak İngiltere'de 1802 yılında "Çıracıların Sağlığı ve Morali" adlı yasa çıkarılmıştır. Yasada çalışma saati 12 saat ile sınırlandırılmış ve iş yerlerinin havalandırılması öngörülmüştür (Yıldız vd., 2008:22). Bu yasa gerçek anlamda İSG alanında çıkarılmış olan ilk yasa özelliğini taşımaktadır. Bu yasanın ardından "Fabrikalar Yasası" ve "On Saat Yasası" çıkarılmış ve yasalar ile çalışma saatleri sınırlandırılmış, iş yerlerine müfettiş atanması zorunlu hale getirilmiş ve 9 yaşın altındakilerin işe alınması ile 18 yaşından küçüklerin 12 saatten fazla çalıştırılması yasaklanmıştır (Güngör ve Uğurlu, 1997: 14; TMMOB, 2012:7). İngiltere'de yaşanan bu gelişmelere diğer ülkeler de kayıtsız kalamamış ve çeşitli yıllarda İSG alanında yasalar çıkarmak durumunda kalmışlardır (Baybora, 2012: 5).

Bu dönemden sonra çeşitli çalışmalar ve yasalar ile birlikte İSG alanında önemli gelişmeler olmuştur. 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour

Organization-ILO)’nün Milletler Cemiyeti altında kurulması ile birlikte çalışmalar daha organize ve daha küresel hale gelmiştir. ILO amacını “sosyal adaletin ve uluslararası insan ve çalışma haklarının iyileştirilmesi” şeklinde açıklamaktadır¹. ILO, Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları yoluyla, çalışma hayatına ilişkin temel haklar, örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık, zorla çalıştırılmanın engellenmesi, fırsat ve muamele eşitliği gibi çalışma hayatına ilişkin tüm konuları düzenleyici uluslararası çalışma standartları oluşturmaktadır. Bu görevlerinin yanında ayrıca İSG alanında da üye ülkelere teknik destek sağlamaktadır². ILO’nun yayımlamış olduğu toplam 189 sözleşme, 5 protokol ve 202 tavsiye kararından, İSG alanında olan 20 sözleşme 1 protokol ve 26 tavsiye kararı vardır. Fakat “işte sağlıklı ve güvenli olma” açısından değerlendirildiğinde sözleşme, tavsiye kararı ve protokollerin birçoğunun İSG ile ilgili olduğu görülmektedir (Piyal, 2012: 202). Yine bu sözleşmelerden 155 ve 161 sayılı sözleşmeler İSG ile ilgili temel sözleşmelerdir. ILO sözleşmelerini imzalayan ülkeler sözleşme şartlarını yerine getirmekle yükümlüdürler.

Türkiye özelinde İSG konusunun gelişimine bakıldığında ise bu alandaki gelişmeler diğer sanayi toplumlarına göre daha geç ortaya çıkmıştır. 1900’lerde henüz yeni yeni oluşmaya başlayan sanayi ülkemizde loncalarla temsil edilmiştir. Fakat bu loncalarda, çalışan sayılarının az, üretim miktarlarının düşük ve yapılan işlerin basit olmasından dolayı İSG konusu çok fazla gelişmemiştir (Şardan, 2005: 4). Cumhuriyet Dönemi sürecine girilmesi ile beraber sanayileşme de hızlanmış ve İSG endişeleri artmıştır. İlk olarak 1921 yılında “Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanunu” çıkarılmıştır. Bu kanun kömür havzalarındaki iş şartlarını ve sağlık sorunlarını ayrıntılı olarak düzenlemiştir. Kanunun uygulanması ile zamanın koşullarına göre oldukça yeterli sağlık hizmetleri sağlanmıştır (Gerek, 2011: 6). Bu kanunu önemli kılan ise günlük çalışma süresini 8 saat ile sınırlandırması olmuştur. Ayrıca kanun 8 saatten fazla çalışma için iki katı ücret ödenmesini öngörmüş ve tarafların karşılıklı rızası ile 8 saatten fazla çalışma yapılabileceğini belirtmiştir (Süzek,1985: 69). 1924 yılında ise çalışanlara haftada bir gün tatil hakkı veren kanun yasalaşmıştır (Gerek, 2011: 6). Bu kanunlardan sonra İSG konusunu bünyesinde barındıran birçok kanun yasalaşmıştır. Fakat gerçek anlamda ilk iş yasası, 1936 yılında yasalaşarak çalışma hayatına belli bir

¹ http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-01-172_en.pdf (Erişim tarihi:23.04.2014)

² http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_amac.htm (Erişim tarihi:27.04.2013)

düzen getiren 3008 sayılı İş Yasasıdır (TMMOB, 2012: 12). Bu yasa ile ilk kez devlet işçi ile işveren ilişkilerine müdahil olmuştur. Bu yasa iş hayatını düzenlemekle birlikte iş güvenliği alanında da birçok önemli hüküm içermektedir (Şardan, 2005: 5). Bu kanuna dayanılarak iş güvenliği ile ilgili teknik yönleri ağırlıklı olan birçok tüzük çıkarılmıştır (Gerek, 2011: 7). 1946 yılında Çalışma Bakanlığının kurulması ile işçi- işveren ilişkileri tamamen devlet düzenlemeleri yoluyla yapılmaya başlanmıştır. Bu sayede kanun, tüzük, yönetmelik ve talimat gibi bağlayıcı özelliği bulunan mevzuatlar çok daha kolay ve hızlı bir şekilde çıkarılmaya başlanmıştır. 2012 yılında çıkarılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İSG'nin tüm alanlarını kapsayacak bir mevzuat sistemi oluşturulması amaçlanmıştır. Fakat bugün itibari ile bile İSG ile ilgili kanunlarda hem ulusal düzeyde hem de uluslararası düzeyde eksiklikler bulunmaktadır. İşçiler ya da işverenler kanunların açıklarından faydalanmakta ya da İSG'ye yeterince özen göstermemektedirler.

İSG uygulamalarının daha düzenli, koordineli ve sistemli bir şekilde yapılabilmesi için bazı uluslararası kuruluşlar harekete geçerek İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerini (İSGYS) ortaya çıkarmışlardır. İSGYS'ler çalışanların sağlıklarını korumak, verimliliği artırmak, İSG'ye ilişkin maliyetleri azaltmak ve iş yeri emniyetini artırma amaçlarına yönelmiştir. Bu bağlamda İSGYS'lerin başarılı olabilmesi için gerekli olan faktörlerin ve uygulamadaki sorunlarının belirlenmesi gerekmektedir.

Bu çalışmada, öncelikle İSG'ye ilişkin olarak iş kazaları, meslek hastalıkları ve iş kazası ve meslek hastalığı maliyetleri gibi temel kavramlar üzerinde durulmuş, daha sonra iş kazası ve meslek hastalıklarına neden olan faktörlere değinilmiştir. Sonrasında İSG'nin tarafları ve hukuksal çerçevesi detaylı olarak anlatılmıştır. Ayrıca birinci bölümde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri de anlatılmıştır. Bu bağlamda öncelikle İSGYS'lerin tanımı ve amaçları açıklanmış ve sonrasında İSGYS'lerin faydaları ve önemi üzerinde durulmuştur. Son olarak ise ulusal ve uluslararası olarak en çok kullanılan İSGYS'ler hakkında bilgi verilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise, havaalanı yer hizmetleri kapsamındaki faaliyetler anlatılmış ve bu faaliyetlerin İSG'yi nasıl etkiledikleri üzerinde durulmuştur.

Sonrasında Türkiye’de faaliyet gösteren yer hizmeti işletmeleri hakkında bilgi verilmiştir. İkinci bölümün sonunda ise yer hizmeti işletmelerinde meydana gelebilecek olası iş kazaları ve meslek hastalıklarından bahsedilmiş ve bu iş kazası ve meslek hastalıklarına neden olabilecek muhtemel faktörler üzerinde durulmuştur.

Çalışmanın son bölümünde ise, yer hizmeti işletmelerinde uygulanan İSGYS’lerin başarı faktörleri, uygulamadaki sorunları ve bu sorunlara ilişkin çözüm önerileri Nominal Grup Görüşme Tekniği (NGGT) ve açık uçlu anketler yöntemiyle ortaya koyulmak istenmiştir. Hem NGGT hem de açık uçlu anketlere yer hizmeti işletmelerinde İSG profesyoneli olarak çalışanlar katılmıştır.

Havacılık yazınında “safety” kelimesinin karşılığı olarak emniyet kelimesinin, “security” kelimesinin karşılığı olarak ise güvenlik kelimesinin kullanıldığı görülmektedir. Bunun yanında çalışmanın konusu olan İSG’nin İngilizce açılımının Occupational Health and Safety olduğu yani İş Sağlığı ve Emniyeti olduğu görülmekle birlikte Türkçe yazına İş Sağlığı ve Güvenliği olarak çevrildiği görülmektedir. Bu bağlamda çalışmanın havacılık sektörüne yönelik olmasından dolayı çalışmada “safety” kelimesinin karşılığı olarak emniyet kelimesi kullanılmıştır.

Birinci Bölüm

İş Sağlığı ve İş Güvenliği

1. İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Temel Kavramlar

İş sağlığı ve güvenliği yönetimine geçmeden önce konuya ilişkin temel kavramlar açıklanacaktır. Zira bu kapsamda yönetilen kaynak ve süreçlerin neler olduğunun bilinmesinde fayda görülmektedir. Bu amaçla öncelikle iş kazaları ve meslek hastalıklarının tanımı yapılacak, iş kazaları ve meslek hastalıklarına neden olan faktörler incelenecek ve sonrasında İSG konusunun tarafları ve İSG'nin hukuksal çerçevesi ele alınacaktır.

1.1. İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tanımı ve Çerçevesi

İş sağlığı ve iş güvenliği, tıp bilimleri, mühendislik bilimleri ve sosyal bilimleri içeren çok disiplinli bir çalışma alanıdır (TMMOB, 2012: 6). Bu nedenle İSG kavramı için birçok farklı tanım yapılmıştır. Uluslararası Kaza Önleme Birliği (Industrial Accident Prevention Association-IAPA) iş sağlığını “çalışanların duygusal, fiziksel ve zihinsel refahlarını sağlamak için iş yerlerinde politika, program ve uygun ortamların sağlanmasına yönelik iyileştirmelerin yapılmasıdır (IAPA, 2007).” şeklinde tanımlanmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization-WHO) ve ILO ise “bütün mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal yönden iyilik hallerinin en üst düzeyde tutulması, sürdürülmesi ve geliştirilmesi çalışmalarıdır” şeklinde tanımlamaktadır (WHO, 2001: 12). İş güvenliği ise “işçilerin iş kazasına uğramalarını engellemek amacıyla güvenli çalışma ortamını oluşturmak için alınması gereken önlemler dizisi” olarak tanımlanmıştır (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2011: 2). Başka bir değerlendirmeye göre iş sağlığı, sağlıklı bir yaşam ve yaşam çevresi için gereken sağlık kurallarını içerirken, iş güvenliği çalışanlara ve işletmeye yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılması için gerekli teknik kuralları içermektedir (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011: 183). Başka bir bakış açısıyla iş sağlığı, işçi sağlığının korunmasını amaçlayan tüm faaliyetleri kapsamaktadır (Arıcı, 1999: 49). Farklı bir yaklaşım olarak Ofluoğlu ve

Cihan (2001: 29) iş sağlığını, çalışanların sağlığını, iş örgütlenmesini ve çalışma çevresinin iyileştirilmesini, çalışanların bireysel gelişimleri ile sağlıkla ilgili girişimlere etkin katılımlarını desteklemeyi amaçlayan, sağlık personeli tarafından yönlendirilen bir faaliyet biçimi olarak tanımlamaktadırlar.

Yukarıda verilen tanımlamalar incelendiğinde, genel olarak işçi sağlığı, iş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarının ayrı ayrı tanımlandığı görülmektedir. İSG için genel bir tanım olarak ILO, çalışanların iş ile ilgili yaralanma ve hastalıklarının önlenmesinin yanı sıra yalnızca çalışanların sağlıklarının korunmasını kapsamayan bunun yanında çalışma koşulları ve ortamının iyileştirilmesini de kapsayan faaliyetler (ILO, 2009: 2) şeklinde daha geniş bir tanım yapmıştır. Yine bir başkasına göre İSG kavramının çağdaş anlamı, iş kazaları ve meslek hastalıkları tanı ve tedavisinin dışında, çalışanın sağlığını korumak ve onun sağlığını bozacak çeşitli tehlikeleri ortadan kaldırmaktır (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011: 184). İSG kavramı için geniş kapsamlı bir tanım yapılacak olunursa (Karakulle, 2012: 48) tehlikelerin önlenmesinin yanında risklerin öngörülmesi, değerlendirilmesi ve bu risklerin tamamen ortadan kaldırabilmesi ya da zararlarının en aza indirebilmesi için yapılacak çalışmalar akla gelmektedir.

Tüm tanımlamalara bakıldığında İSG uygulamalarının üç ana başlığa hizmet ettiğini söylemek mümkün olabilir. Bunlar işçi sağlığı ve güvenliği, iş yeri güvenliği ve üretim güvenliği olarak sıralanabilir. Bu açıdan bakıldığında İSG konusuna gösterilecek ilgi genel sağlık düzeyinin iyileşmesine olduğu kadar örgütsel, sektörel, ulusal ve hatta küresel düzeyde kayıpların azaltılmasına da hizmet edebilecektir (Demirbilek, 2005: 1). Diğer yandan Türkçe havacılık yazınında aynı kavram için “güvenlik” kelimesinin değil “emniyet” kelimesinin kullanıldığı görülmektedir (Gerede, 2006: 27-28). Gerede (2006) havacılık faaliyetlerinde emniyet ve güvenliğin farklı kavramlar olduğunu, farklı olmalarına rağmen birbirine karıştırıldığını ve bunun da sorunlar yaratabileceğini ileri sürmektedir. Bu karmaşıklığın ortadan kaldırılabilmesi için “safety” kavramının karşılığı için “emniyet”, “security” kavramının karşılığı olarak da “güvenlik” kelimesinin kullanılmasını önermektedir. Havacılık çalışanlarının günlük iş hayatlarında zaten böyle bir kullanımı tercih ettiklerini belirtmektedir (Gerede, 2006: 30).

Gerede'ye (2006: 33) göre havacılık emniyeti, kasıtsız olarak ortaya çıkan risklerin kabul edilebilir seviyelerde gerçekleşmesi durumu iken havacılık güvenliği kasıtlı olarak ortaya çıkan risklerin kabul edilebilir seviyelerde gerçekleşmesi durumuna işaret etmektedir. Bu yaklaşıma göre emniyet ve güvenlik kavramları arasındaki fark ilgili risklerin ortaya çıkmasında kasıt olup olmadığına bağlıdır. İngilizce yazının da “safety” (Occupational Health and Safety) kelimesini tercih ettiği görülmektedir. Bu yaklaşıma göre daha doğru bir isimlendirme için “İş Sağlığı ve Güvenliği” yerine “İş Sağlığı ve Emniyeti” kavramının kullanılması gerekmektedir. Ancak bu alandaki Türkçe yazında sadece “güvenlik” kelimesinin tercih edildiği görüldüğünden bu tez çalışmasında da “güvenlik” kavramı tercih edilmiştir.

1.2. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

İş kazaları ve meslek hastalıkları için pek çok farklı tanımlama yapılmıştır. Bunun muhtemel nedeni farklı sektörler için ortak bir konu olmasıdır. Bu aşamada konunun daha iyi anlaşılabilmesi için her iki kavramın birbirinden ayrılarak açıklanması uygun görülmüştür.

1.2.1. İş kazaları

İş kazası, en genel şekliyle sigortalıyı işveren otoritesi altında bulunduğu sırada, gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden veya dıştan gelen bir etkiyle bedensel ya da ruhsal zarara uğratan olay olarak tanımlanmaktadır (Odaman, 2005; 133). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise iş kazasını, beklenmeden ortaya çıkan, önceden planlanamayan, belli bir zarar veya yaralanmaya neden olan olay biçiminde tanımlamıştır (Kuru, 1998, 249; Dizdar, 2001: 26). İş kazasının tanımı hukuki açıdan incelenirse, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda iş kazası aşağıdaki gibi tanımlanmaktadır. İş kazası (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, m.13) :

- Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle,

- Sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında,

meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olay şeklinde tanımlanmıştır. 6331 sayılı İSG Kanunu madde 13’de ise iş kazası, işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olay ya da olaylar şeklinde tanımlanmıştır. Tanır (2012) iş kazasını tıbbi açıdan, iş ortamında güvenlik önlemlerinin alınmaması sonucu oluşan patolojiler şeklinde tanımlamaktadır (Tanır, 2012: 7).

1.2.2. Meslek hastalıkları

Meslek hastalığı işçinin, işveren otoritesinin altında iken işin niteliğine ve yürütme şartlarına göre tekrarlanan sebeplerle maruz kaldığı bedeni veya ruhi arıza olarak tanımlanmaktadır (Sakar, 2006: 199). 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda meslek hastalığı, “sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir” şeklinde açıklanmıştır (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, m.14). Yine 6331 sayılı İSG Kanununda meslek hastalığı “mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalıklar” olarak tanımlanmıştır (6331 sayılı İSG Kanunu, m.3). Tıbbi bir bakış açısıyla ise “iş ortamında gerekli sağlık önlemlerinin alınmaması sonucu oluşan patolojilerin genel adına meslek hastalıkları denir” şeklinde bir tanımlama yapılmıştır (Tanır, 2012: 7). Aslında meslek hastalıklarına sadece bu açıardan bakmak doğru olmayacaktır. Meslek hastalığı denildiğinde, yapılan iş dolayısıyla maruz kalınan maddelerden ya da ortamlardan kaynaklanan hastalıklar akla gelmektedir. Ancak bunların yanında diğer sebeplerle ortaya çıkan hastalıkların da belirtilmesi gerekmektedir. WHO bu durumu “yalnızca bilinen ve kabul edilen meslek hastalıkları

değil, oluşmasında ve gelişmesinde çalışma ortamı ve çalışma şeklinin, diğer sebepler arasında önemli bir faktör olduğu hastalıklardır” şeklinde açıklamaktadır. Kısaca “meslek hastalığı çalışma koşulları nedeniyle doğal seyri değişen hastalıklardır” (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı [ÇSGB], İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü [İSGGM], 2011: 12) şeklinde açıklamaktadır. Diğer yandan bu konuya ilişkin “meslek hastalığı bir işin yapılması sırasında mesleki etkenlerin doğurduğu, bu etkenlerin devamı hâlinde gittikçe gelişmesi nedeniyle belirli mesleklerde ve işlerde çalışanlarda görülen hastalıkları ifade eder” (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2011: 21) şeklinde bir tanımlama yapılabilir.

1.2.3. İş kazaları ve meslek hastalıkları maliyetleri

İş kazaları ve meslek hastalıklarının engellenmesinin öncelikli boyutu insanidir. Örgütlerin şüphesiz ne çalışanlarına ne de toplumdaki diğer insanlara zarar vermeleri kabul edilemez. Diğer yandan bu zararların ticari bir amaçla yürütülen faaliyetlerde, ya da başka bir deyişle kâr amacı güden işletmelerde yaşanması olayın insani boyutunu daha önemli bir hale getirmektedir. Kâr elde etmeye çalışırken, işletmenin bunu başarabilmesindeki en önemli kaynağı olan insanın zarar görmesi ve zararın engellenmemesi şüphesiz kabul edilemez. Bununla birlikte, iş kazaları ve meslek hastalıklarının insani boyutunun yanı sıra maliyet boyutu da vardır. Bunlar hem işletmeler için hem de toplum için önemli maliyetler yaratabilir. Kâr amacı güden işletmelerin, günümüzde toplumsal refah için oynadıkları son derece önemli rol düşünüldüğünde, bu maliyetlerin engellenmesi yine olayın insani boyutuna katkı sağlayacaktır. Bu durum iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinin ne denli önemli olduğunu göstermektedir. Bu nedenle çalışmada sözü edilen maliyetlerin kısaca açıklanmasında fayda görülmüştür.

İş kazaları ve meslek hastalıkları maliyetleri incelendiğinde direkt, dolaylı ve sosyal maliyetler olmak üzere üç farklı maliyet türünün ortaya çıktığı görülmektedir. Bu maliyet türleri, konunun daha iyi anlaşılabilmesi için ayrı ayrı açıklanmıştır.

Dolaysız Maliyetler: Bunlar, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucundaki zararların ödenmesi ile ortaya çıkan, kolay hesaplanabilen belirli bir para miktarını ifade

etmektedirler (Gülhan, 2008: 37). Diğer bir ifade ile direkt maliyetler iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkan zararların tazmini, sigorta giderleri, kaza ve hastalık sonrası ortaya çıkan tedavi giderlerinin toplamı olarak ifade edilebilir ve hesaplanmaları kolaydır (Bütüner ve Uzun, 2010: 18). ILO'nun yapmış olduğu çalışmada direkt maliyetler aşağıdaki gibi sıralanmıştır (ILO, 2006: 3):

- İşin engellenmesi ve işçilerin yokluğundan oluşan üretim kaybı
- Çalışanların maaş kaybı ve farklı bir işe yeniden başlama maliyeti
- İlk yardım ve hastane maliyetleri
- Kaza sonrası rehabilitasyon maliyetleri
- Sigorta maliyetleri ve sonraki dönemde artan sigorta giderleri
- Tazminat maliyetleri
- İş kazası ve meslek hastalığı sonucu yasal süreçlerin takibinin maliyeti ve diğer ödemeler
- Bozulan veya zarar gören makine ve teçhizatın yenilenmesi ya da tamir ettirilme maliyeti.

Görüldüğü gibi direkt maliyetler pek çok farklı noktada ortaya çıkabilmektedir. Bu da iş kazası ve meslek hastalıklarının işletmeler için ne denli önemli olduğunu göstermektedir.

Dolaylı Maliyetler: Dolaylı maliyetler belirli bir parasal miktar ifade etmeyen, işin yapımı esnasında meydana gelen kazalar nedeniyle ortaya çıkan maliyet artışlarını ifade etmektedir (Bütüner ve Uzun, 2010: 20). Dolaylı maliyetlerin miktarını tespit etmek mümkün olmayıp işletme bu maliyetlere uzun dönemde maruz kalmaktadır. Dolaylı maliyetlerin neden ve nasıl ortaya çıktığı aşağıda sıralanmıştır (ILO, 2006: 3; Alataş, 2007: 11-12; Gözlemen, 2011; Androini, 1986: 51):

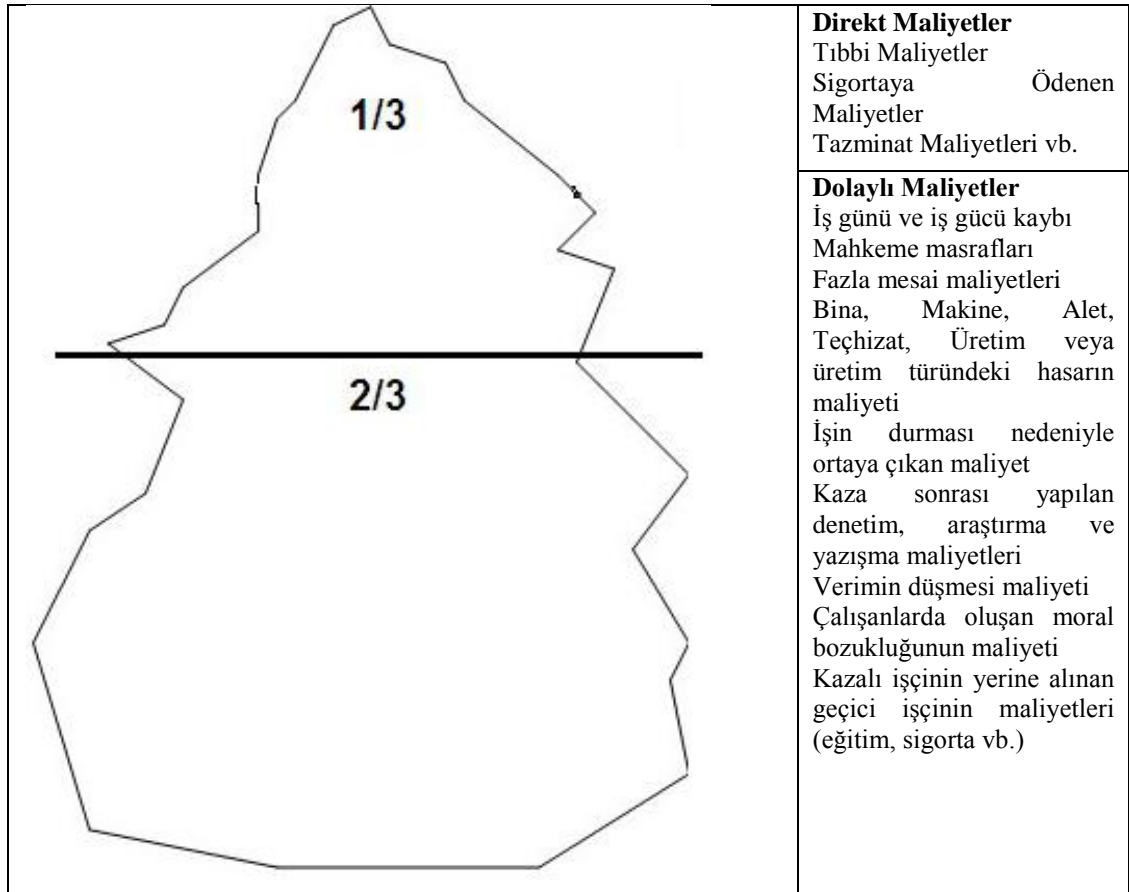
- Tazminat ödemeleri dışında kazaya uğrayan çalışanın kayıp işgünü için ödenen ücretlerin maliyeti
- Kaza nedeniyle üretimin durduğu sırada çalışanların çalışmadıkları iş saatleri için ödenen ücretler
- Kaza geçiren çalışanın yerine alınacak eleman arama maliyeti ya da çalışan değiştirme maliyeti

- Kazanın gerektirdiği fazla mesainin maliyeti
- Kazanın gerektirdiği düzenlemeleri yaptığı sürede nezaretçilere ödenen ücret maliyeti
- Kazaya uğramış çalışanların yeniden işbaşı yaptıktan sonra verimin düşmesine bağlı ücret maliyeti
- Kaza sonrası çalışanların yeniden eğitilmesi maliyeti
- Sigortalanmamış tedavi giderleri
- Kaza ya da meslek hastalığı geçiren çalışanların genel sağlık durumlarının ve hayat kalitelerinin düşmesine ilişkin maliyetler
- İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan çalışanın yerine alınan yeni çalışanın öğrenme süresinin maliyeti
- Yüksek düzeydeki nezaretçi ve soruşturma görevlilerinin soruşturma ya da tazminat başvuruları vb. nedenlerle harcadığı zamanın maliyeti
- Siparişlerin gerekli sürede karşılanmaması nedeniyle ortaya çıkan kayıplar
- Üretim kaybı maliyetleri
- Kazadan dolayı iş ve işgücü moralinin düşmesi ve aynı zamanda da işe gelmeme durumlarının artma maliyeti
- İşletme imajının zayıflaması, müşteriler ve toplumla olan ilişkilerin zayıflaması maliyetleri
- Çevreye verilen zararın maliyeti

Yukarıda verilen direkt ve dolaylı maliyetler incelendiğinde bazı maliyetlerin direkt mi yoksa dolaylı maliyet mi olduğu konusunda bir karmaşa olduğu görülmektedir. Ancak maliyetin hangi başlık altında olduğu bu çalışmanın konusu dışında olup, maliyetin ortaya çıkıp çıkmaması dikkate alınmıştır.

Direkt maliyetler iş kazalarının ve meslek hastalıklarının görünen kısmı olarak değerlendirilmekte ve çoğu zaman sadece direkt maliyetlerin var olduğu varsayılmaktadır. Oysaki iş kazaları ve meslek hastalıklarının asıl maliyetleri yukarıda da görüldüğü üzere dolaylı (görünmeyen) maliyetler olarak ortaya çıkmaktadır. Özkılıç'ın (2005: 10) da belirttiği gibi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının getirdiği direkt maliyetlerin yanında dolaylı maliyetler de dikkate alınsa, İSG yönetim

uygulamalarına verilen önem çok daha fazla artacaktır. Andreoni (1986) yapmış olduğu bir çalışmada iş kazaları ve meslek hastalıklarının işçi ve ailesi, işletme ve ülke ekonomisi açısından direkt ve dolaylı maliyetlerinin neler olabileceğini buz dağı örneği ile ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Şekil 1’de Andreoni’nin buz dağı örneği görülmektedir. Buna göre, dolaylı maliyetler sadece iş kazası ve meslek hastalığının meydana geldiği anda oluşan maliyetleri değil aynı zamanda iş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkmasından sonraki zamanlarda da ortaya çıkabilen maliyetleri kapsamaktadır. Bu maliyetler gerek üretim verimliliği gerekse de yeni çalışan istihdam etme maliyetleri gibi konularda yaşanabilmektedir. Bu durumun rakamsal ifadesi ise Amerika Birleşik Devletleri (ABD) Çalışma Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi (Occupational Safety&Health Administration-OSHA)’nin yapmış olduğu çalışmada ortaya konulmaktadır.



Şekil 1. İş Kazası Maliyetleri Buzdağı Örneği

Kaynak: Andreoni, 1986

OSHA'nın yapmış olduğu çalışma dolaylı maliyetlerin, direkt maliyetlere oranını ortaya koymuştur. Tablo 1'de dolaylı maliyetlerin, direkt maliyetlere oranı görülmektedir. Buna göre, iş kazalarında direkt maliyet 3000 ABD Dolarına kadarken, dolaylı maliyetler yaklaşık 4,5 kat daha fazladır. Ancak direkt maliyetler yükseldikçe dolaylı maliyetlerin oranı da düşmektedir. 10,000 ABD Doları ve üzeri maliyetlerde dolaylı maliyetler, direkt maliyetlerin yaklaşık 1,1 katı olarak gerçekleşmektedir. Ayrıca, 2000 ABD Doları direkt maliyeti olan bir iş kazası yaşamış örgüt yaklaşık olarak 10,000 ABD Doları dolaylı maliyete katlanmak durumundadır. OSHA bu oranların değişebileceğini en düşük 1:1 ve en yüksek 20:1 oranında olabileceğini belirtmektedir.³ Yine bir başka değerlendirmeye göre iş kazaları ve meslek hastalıklarında dolaylı maliyetlerin, direkt maliyetlere göre yaklaşık 4-10 kat daha fazla olabileceği belirtilmektedir (Koç ve Akbıyık, 2011: 130).

Tablo 1. Dolaylı Maliyetlerin Direkt Maliyetlere Oranı

Direkt maliyetler	Dolaylı Maliyet Oranları
0 \$-2,999 \$	4,5
3,000 \$ - 4,999 \$	1,6
5,000 \$ - 9,999 \$	1,2
10,000 \$ ve Üstü	1,1

Kaynak: <https://www.osha.gov/dcsp/smallbusiness/safetypays/background.html> (Erişim tarihi: 16.10.2013)

Sosyal Maliyetler: İş kazası ve meslek hastalıklarının ekonomik boyutu olduğu kadar sosyal boyutu da vardır. Hatta İSG konusunun direkt olarak insanla ilgili olduğu düşünüldüğünde sosyal boyut ekonomik boyuttan çok daha fazla önem taşımaktadır. Devlet Planlama Teşkilatı [DPT] bu konuyu aşağıda gibi açıklamaktadır:

...bedensel, ruhsal ve sosyal yönden iyilik hali bozulan çalışanların, çaresizlikleri ve katlandıkları acı kayıplar, yakın çevrelerini ve bakmakla yükümlü olduklarını kişileri de etkilemektedir. Böylece oluşan sosyal yük aynı zamanda benzer konumda olan çalışanlar üzerinde de gerginlik ve kaygı oluşturmaktadır. Bu ortam, insanların, entelektüel yetilerini ve

³ https://www.osha.gov/SLTC/etools/safetyhealth/mod1_costs.html (Erişim tarihi: 16.10.2013)

inisiyatiflerini en düşük düzeyde kullanabilmelerine yol açmakta; bir yanıyla da ekonomik yük oluşturmaktadır. (DPT, 2001: 86)

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu sakatlanan ya da ölen çalışanın ve ailesinin kayıpları ise hesaplanamaz boyuttadır. Çalışanın korumasız kalan çocuklarının her zaman suça itilmesi, eşinin toplumda önemli bir statü kaybına uğraması ihtimali bulunmaktadır. Çalışan eşi ve çocuklarının toplum dışına itilmesinin maliyetinin ise hesaplanamaz boyutta olduğu tahmin edilmektedir (Ofluoğlu ve Uysal, 2000: 4).

İş kazası ve meslek hatalıklarından sadece çalışan ve işverenin etkilenmediği aynı zamanda çevre ve toplumun da etkilendiği görülmektedir. Çünkü sosyal ve kültürel bir varlık olan toplumda insan gücü kaybı, toplumun bir kaybıdır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının ülke ekonomileri üzerinde meydana getirdiği kayıpları değerlendirirken bunu salt işgücü kaybı olarak görmemek, çalışanlara yapılan kültürel harcamaların ve eğitim harcamalarının kayıplarını da dikkate almak gerekmektedir (Oral, 2012: 51). Sosyal maliyetler ya da kayıplar değerlendirilirken de sadece ruhsal ya da psikolojik durumlar değerlendirilmemelidir. Sosyal maliyetlerin ekonomik maliyetler üzerinde doğrudan etkisi bulunmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumunun (SGK) yapmış olduğu harcamalar bu etkiye iyi bir örnek olarak gösterilebilir. SGK bütçesini, işçi ve işverenlerin ödediği primler ile oluşturmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının araştırılması, işçinin tedavisi için gerekirse rehabilitasyon giderlerinin ödenmesi, işçiye geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi, maluliyet aylığı bağlanması, ölümü halinde eş ve çocuklarına maaş verilmesi kurum tarafından karşılanmaktadır. Ayrıca devletin vergi kayıplarına uğraması, SGK tarafından yapılan harcamalar, eğitim ve kültür maliyetleri de ülke ekonomisi açısından bir maliyettir (Tatar, 1991: 66). İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle yapılan tedavi harcamaları, personel harcamaları ve tazminatlar toplumun eğitim, sağlık ve kültür gibi başka ihtiyaçları için harcanabilse, iş kazaları ve meslek hastalıklarına maruz kalma oranı daha düşük olabilir (Oral, 2012; 52). Tüm bunlar düşünüldüğünde iş kazaları ve meslek hastalıklarının sosyal boyutunun ne denli önemli olduğu ortaya çıkmaktadır.

İş kazaları ve meslek hastalıkları, olası can kayıpları ya da sakatlanmalar dışında, işletmede ya da örgütte verimliliğin düşmesi ve maliyetlerin artması, tazminat ödemeleri, yüksek tedavi ve bakım giderleri ile birlikte işletmelere olduğu kadar ulusal ekonomilere de önemli zararlar vermektedir (Orhan, 2007: 2). Bunların yanında iş kazaları kaynaklı ve meslek hastalıklarına yakalanma nedenlerinden kaynaklı çevreye verilen zararın (ILO, 2006: 4) sosyal etkisi görmezden gelinemezken ekonomik boyutunun hesaplanması ise oldukça zordur.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının maliyetlerine rakamlar açısından bakıldığında ortaya çıkan rakamlar hem uluslararası hem de ülkemiz açısından yeterince olumlu değildir. ILO verilerine göre her gün yaklaşık 6300 çalışan iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını yitirmekte, her on beş saniyede yaklaşık 160 iş kazası meydana gelmekte ve her yıl 2,3 milyondan fazla kişi iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeni ile yaşamını yitirmektedir (ILO, 2013). Yine ILO'ya göre küresel olarak her yıl yaklaşık 317 milyon iş kazası meydana gelmektedir (ILO, 2013). Türkiye'deki duruma bakılırsa, SGK verilerine göre her 7 dakikada bir iş kazası meydana gelmekte, her 10,8 saatte bir çalışan hayatını kaybetmekte ve her 5,5 saatte ise bir işçi sürekli iş göremez şekilde sakat kalmaktadır (Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği [TMMOB], 2011: 9). SGK'nın 2011 yılı iş kazası ve meslek hastalıkları istatistiklerine bakıldığında ülkemizde 2009 yılında 65.059 iş kazası meydana gelirken 1367 meslek hastalığı tanısına rastlanmıştır (SGK, 2011). Bu iş kazalarından 3618'i çalışanların sürekli iş göremezliği ile sonuçlanırken meslek hastalıklarının ise 211'i sürekli iş göremezlikle sonuçlanmıştır (SGK, 2011). 2012 yılı istatistiklerine bakıldığında ise toplamda 74.871 iş kazası meydana gelirken 395 meslek hastalığı tanısına rastlanmıştır. 2012 yılında iş kazalarının 2.036'sı sürekli iş göremezlikle sonuçlanırken, meslek hastalıklarının ise 173'ü sürekli iş göremezlikle sonuçlanmıştır (SGK, 2012). Ancak Türkiye'de kayıt dışı çalışmanın yaygınlığı, meslek hastalıkları hastanelerinin ve kayıtların yetersizliğinden dolayı gerçek sayıların bu sayılardan çok daha yüksek olduğu tahmin edilmektedir (TMMOB, 2012). Ayrıca istatistikler sadece 4-1/A kapsamında çalışan sigortalılar için tutulmaktadır. Bu da istatistiklerin eksik ya da hatalı bilgi içerebileceğini göstermektedir. Söz konusu istatistikler çok genel olarak değerlendirilirse iş kazaları ve meslek hastalıkları sayısının azalması gerekirken arttığı görülmektedir. Tablo 2'de,

2009-2012 yılları arasında gerçekleşen iş kazaları, meslek hastalıkları ve sürekli iş göremezlik sayıları görülmektedir. Tablo 2'ye göre ülkemizde her yıl en az 2000'nin üzerinde çalışan sürekli iş göremezlik sonucu çalışma hayatından uzak kalmaktadır. Uzun dönemli olarak düşünüldüğünde bu rakamların büyüklüğü ortaya çıkmaktadır.

Tablo 2. Türkiye'de 2009-2012 Yıllarında Gerçekleşen İSG İstatistikleri

Yıl	İş Kazası Sayısı	Meslek Hastalığı Sayısı	Sürekli İş Göremezlik Sayısı
2010	62903	533	2085
2011	65059	1367	3829
2012	74871	386	2209

Kaynak: SGK İstatistik Yıllıkları

Havacılık sektörü ile ilgili rakamlarına bakıldığında ise 2011 yılı SGK verilerinde sektörde 52 iş kazası meydana gelmiş, meslek hastalığı ise görülmemiştir. Bu kazalardan 2'si ölümlü kaza olarak kayıtlara geçmiştir. Yine bu kazalardan 7'si sürekli iş göremezlikle sonuçlanmıştır (SGK, 2011). 2012 yılı istatistiklerinde ise sektörde 60 iş kazası gerçekleşmiş, meslek hastalığı ise görülmemiştir. Bu kazalardan 2'si sürekli iş göremezlikle sonuçlanmış ve ölümlü kaza gerçekleşmemiştir (SGK, 2012). Her ne kadar sayılar havacılık sektörü için az gibi görünse de geçmiş dönem istatistikleri incelendiğinde 2009 yılında 37 iş kazası, 2010 yılında 78 iş kazası meydana geldiği görülmektedir. Bu istatistikler göstermektedir ki havacılık sektöründe istenen azalan eğitim yakalanamamış, inişli çıkışlı bir grafik ortaya çıkmıştır. Ayrıca tüm sektörlerde olduğu gibi havacılık sektöründe de iş kazası ve meslek hastalığı bildirimlerinin tam olarak yapıldığını düşünmek gerçekçi bir yaklaşım olmayacaktır.

Konunun mali yönünü incelemekte de fayda vardır. Yapılan araştırmalar, bir ülkedeki iş kazalarının o ülkedeki gayri safi milli hâsıla (GSMH)'nin % 1 ile % 4'ü arasında maliyete sebep olduğunu göstermektedir. (ILO, 2009). Dönemin Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı (ÇSGB)'nin 2010 yılında yaptığı açıklamada, yıllık 2.000.000 iş günü kaybı olduğunu ve bunun maliyetinin ortalama 4.000.000 TL olduğunu belirtmiştir. Bu da kabaca GSMH'nin %3'üne karşılık gelmektedir.⁴ 2009

⁴<http://www.is-sagligi-ve-guvenligi.com/makaleler/is-kazalari/154-rakamlarla-is-sagligi-ve-guvenligi.html> (Erişim tarihi: 15.10.2013).

yılında Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle kayıp iş günü sayısı yaklaşık olarak 150.000.000 iş günü olarak hesaplanmıştır. Bunun yanında sadece ABD şirketlerinin iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle katlanmak zorunda oldukları maliyetler yaklaşık 171 milyar ABD Doları olarak tahmin edilmektedir (Pearson, 2009: 18). İngiltere’de ise 2010/2011 döneminde iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle 27 milyon iş günü kaybı oluşmuş ve kaza ve meslek hastalıklarının ekonomiye maliyeti 13,4 milyar Sterlin olarak gerçekleşmiştir. (Health and Safety Executive [HSE], 2012: 1) İş kazaları ve meslek hastalıklarının işletmelere maliyetine bakıldığında ise işletme kârının % 5-15 arasında oranın kaybolduğu görülmektedir (MEB, 2011: 32). İş kazaları ve meslek hastalıklarının dünya ekonomisine maliyeti asgari 1.25 trilyon ABD dolarıdır (ILO, 2009). Türkiye özelinde ise 2013 yılı Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla (GSYİH)’sının 1,5 trilyon TL olduğu dikkate alınırsa, iş kazası ve meslek hastalıklarının yaklaşık maliyetinin 60 milyar TL olduğu ortaya çıkmaktadır (Türkiye İstatistik Kurumu [TUİK], 2014).

1.3. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarına Sebep Olan Faktörler

İş kazaları ve meslek hastalıklarına sebep olan faktörler sıralanırken birçok araştırmacı tarafından farklı sınıflandırma ölçütleri kullanılmış ve birden çok sınıflandırma ortaya çıkmıştır. Bazıları sınıflandırmayı Güvensiz Davranışlar ve Güvensiz Durumlar üzerine kurgulamış (G.Yılmaz, 2009; Seber, 2012), bazıları ise kişisel faktörlere göre sınıflandırma yapmıştır (Ofloğu ve Uysal, 2000). Yine bir başka sınıflandırmada iş kazası ve meslek hastalığı nedenleri çevre, kişisel nedenler ve iş yeri ortamı olarak sınıflandırılmıştır (State Office of Risk Management [SORM], 2004; Levin vd,1997). ILO ise insan kaynaklı nedenler, makine-malzeme kaynaklı nedenler ve sosyal-teknik çevre kaynaklı nedenleri olmak üzere üç başlık altında sınıflandırma yapmıştır. İş kazaları ve meslek hastalıklarına neden olan faktörler küresel ölçekte farklı olabilirken, ulusal ölçekte de farklı olabilmektedir. Bunun yanında sözü edilen faktörler sektörlere ve örgütlere ve hatta aynı işi yapan örgütlerde işin yapılış şekline göre bile değişebilmektedir. Bu çalışma yer hizmeti işletmelerine yönelik bir araştırma olduğundan yer hizmeti işletmelerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarına neden olan faktörler ilerleyen bölümlerde daha ayrıntılı bir şekilde açıklanacaktır.

İş kazaları ve meslek hastalıklarına neden olan faktörler genel olarak aşağıdaki gibi sıralanmıştır ⁵ (MEB, 2011: 24-25; Özkılıç, 2005: 9-10; Levin vd. ,1997: 250; Tanır, 2010: 4-5; Takala: 2002: 4-5):

- **Fiziksel Nedenler**

- Gürültü ve Sarsıntı
- Titreşim
- Yetersiz havalandırma
- Yetersiz ya da aşırı aydınlatma
- Yüksek ve alçak basınç altında çalışma
- Soğuk ve sıcak hava ve ortam şartlarında çalışma
- Tozlar
- Radyasyon

- **Kimyasal Nedenler**

- Metaller
- Asit ve Alkaliler
- Boyalar
- Pertisidler
- Asitler ve Çözücüler
- Gazlar
- Plastik maddeler
- Kanserojen maddeler

- **Biyolojik Nedenler**

- Bakteri kaynaklı hastalıklar
- Virüs kaynaklı hastalıklar
- Biyoteknoloji kaynaklı hastalıklar
- Psikolojik kaynaklı hastalıklar

⁵ http://www.uic.edu/sph/glakes/ce/health&safety/risk_factors2.pdf (Erişim tarihi:25.10.2013)

- **Elektrikle Çalışma Kaynaklı Nedenler**
 - Topraklaması yapılmamış tezgâhlar veya el aletleri
 - Topraklamanın belli periyotlarla kontrolünün yapılmaması
 - Elektrik ve aydınlatma tesisatının periyodik kontrolünün yaptırılmaması
 - Yıpranmış ve hatalı onarılmış el aletleri
 - Yetkisiz kişilerin müdahale etmek istemesi
 - Kırık yıpranmış el aletleri

- **Mekanik Nedenler**
 - Makine ve tezgâhın ezen, delen, kesen, dönen operasyon koruyucusunun bulunmaması
 - Preslerde çift el kumanda kullanılmaması
 - Preslerde ayak pedalı koruyucusu olmaması
 - Transmisyon kayışlarının koruyucusunun takılmamış olması
 - Makine ve tezgâhı tehlike anında durduracak “stop” butonun ya da anahtarının bulunmaması
 - Yetersiz ve uygun olmayan makine ve koruyucu teçhizat
 - Yetersiz uyarı sistemleri
 - Düzensiz ve dağınık işyeri ortamı
 - Makinelerin, kaldırma aletlerinin, kazanların, kompresörlerin vb. gerekli bakım ve periyodik kontrollerinin yapılmaması

- **Yöntem ve Süreç Kaynaklı Nedenler**
 - Makine veya tezgâhlarda çalışırken koruyucu teçhizatın devre dışı bırakılması
 - Baret, gözlük, siper, maske vb. kişisel koruyucuların kullanılmaması
 - Aşırı yük kaldırma
 - Malzemelerin aşırı yüksek istiflenmesi
 - Etiketlenmemiş veya yetersiz etiketlenmiş malzeme
 - Gereken uyarı, ikaz, işaret ve yazılarının konmamış olması
 - Güvenlik kartı olmayan kimyasallarla çalışma

- İşe yeni başlayan işçiye çalıştığı işle ve iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim vermeden çalıştırma
- Belli aralıklarla işçilere iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim verilmemesi
- Yeterli ikaz vermeden araçların çalıştırılması veya durdurulması
- Elektrik kesilmeden teçhizat üzerinde onarım
- Onarım esnasında şalter veya beklenmedik bir harekete karşı güç düğmesinin emniyete alınmamış olması
- Çalışır haldeki teçhizatın yağlanması, temizlenmesi, ayarlanması,
- Depo ve konteynerlerin tam olarak boşaltılıp temizlenmeden üzerinde onarım ve kaynak yapılması
- Yüksekten atlama
- Parlama, patlama ve yangın ihtimali olan yerlerde elektrik tesisatının yanmayan maddelerle izole edilmemiş olması
- Parlama patlama tehlikesi olan yerlerde sigara içilmesi
- Yükleme ve boşaltma işlemlerinin uygun yöntemle yapılmaması
- Malzemelerin, makinelerin ve teçhizatın uygun yerleştirilmemesi
- Tekrar eden işlerin monotonluğu

- **İş Yeri Ortamı Nedenleri**

- İşyeri zemini
- Yetersiz geçitler
- Yetersiz çıkış yerleri
- Yetersiz iş alanı
- Düzensiz işyeri
- Merdivenlerde korkuluk olmaması
- Duşların ve tuvaletlerin çalışır durumda veya temiz olmaması

- **Personel Kaynaklı Nedenler**

- Yorgunluk
- Uykusuzluk
- Dikkatsizlik ve özensizlik

- İŖi önemsememe
 - Demografik özellikler
 - Eğitim eksikliği
 - İlaç, alkol vb. insan yeti ve kabiliyetlerini sınırlayıcı madde kullanma
 - Ayakta tedavi gerektiren hastalıkların var oluşu
- **Yönetimsel Nedenler**
 - İSG programının eksikliği ya da gevşekliği
 - Yöneticilerin güvenliğe (emniyete) yeterince önem vermemesi
 - İSG eğitimlerinin yeterince ya da zamanında yaptırılmaması
 - İSG uygulamalarına yeterli desteğin verilmemesi
 - İSG uygulamalarının sadece zorunluluk için yapılması
 - İSG uygulamalarına tüm çalışanların dâhil edilmemesi

1.4. İŖ Sağlığı ve Güvenliğinin Tarafları

İSG'ye ilişkin yönetsel uygulamalarının etkin bir şekilde çalışması ve kesin başarıya ulaşabilmesi için sistem içerisinde bulunan tüm paydaşların görevlerini eksiksiz olarak yapmaları ve birbirleriyle koordineli bir şekilde çalışmaları gerekmektedir. Sistem içerisinde bulunan paydaşlar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Devlet
- İşverenler
- Sendikalar
- Çalışanlar
- Çevre

Bu başlık altında tüm paydaşların görev ve sorumlulukları ayrı ayrı açıklanmış ve birbirleri ile etkileşimleri hakkında bilgi verilmiştir.

1.4.1. Devlet

İSG konusunda sosyal hukuk devletinin temel işlevi, güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak, çalışanları çalışma ortamından kaynaklanan sağlık ve güvenlik risklerine

karşı korumak, çalışanların güvenlik, sağlık ve refahını sağlamak ve geliştirmektir (Cervatoğlu, 2003: 23; Alli, 2008: 21). Bu bağlamda devlet İSG konusunda daha çok gözlemci, aydınlatıcı, teşvik edici ve arabulucu konumunda bulunmalıdır (Çimen, 2013). Devlet, tarafsız olması ve uygulamaları sürekli kontrol altında tutması ile İSG uygulamalarının kesin olarak başarıya ulaşmasını sağlayacaktır. Devletin İSG konusunda sosyal hukuk devleti olabilmesi için aşağıdaki görevleri yerine getirmesi gerekmektedir:

- Mevzuat düzenlemesi yapma
- Denetleme
- Yaptırım uygulama
- Eğitim

Devletin, bahsedilen görevlerini yerine getirirken Anayasanın başlangıç bölümünde bahsedilen eşitlik ilkesi gereğince işverenlerin, işçilerin ve diğer paydaşların hiç birine ayrıcalık göstermeden sorumluluğunu yerine getirmesi beklenmektedir. Böylece tüm paydaşlar haklarının korunduğunu hissedeceklerdir.

Devlet bahsedilen görevlerini şüphesiz Anayasadan aldığı güç ile gerçekleştirmektedir. Bu bağlamda devlet işverenlerin, çalışanların ve diğer paydaşların İSG uygulamalarına uymaları için mevzuat düzenlemesi yapma görevini taşımaktadır. Mevzuat düzenlemesi, İSG özelinde devletin en önemli görevidir (Oral, 2012: 42). Çünkü mevzuatı düzenleyebilecek ve düzenlenen mevzuatın uygulanmasını zorunlu kılacak yegâne kişi devletin kendisidir. Mevzuat düzenlemesi denildiğinde akla sadece kanunlar gelmemelidir. Kanunların yanında tüzükler, yönetmelikler, genelgeler, normlar ve standartlar da İSG uygulamaları için bağlayıcı niteliktedir. Zaten İSG’de tüm kuralların kanunlarla belirlenmesi de doğru değildir (Seratlı, 2004: 198). Kanunların değiştirilebilmesinin zorluğu ve bürokrasinin ağırlığından dolayı yasal düzenlemeler kanunlara bağlı kalmak koşulu ile daha çok yönetmelikler aracılığı ile yapılmalıdır. Böylece değişen ve gelişen iş hayatının ve teknolojinin tüm koşullarına yasal mevzuatın da bir an önce uyum sağlaması kolaylaşacaktır.

Devletin İSG uygulamalarında bir diğer önemli görevi ise denetimdir. İnsanlar ne kadar eğitilmiş olsalar da, ne kadar işlerine eğilip önem verseler de denetlenmedikleri takdirde güvenli davranışlarını kaybedebilmektedirler. Bu nedenle bu özelliklerini canlı tutmanın yolu eğitimle birlikte denetimden geçmektedir (Fer, 2000: 11). Denetimsiz olarak bir kuralın uygulanabilirliğini savunmak mümkün olmadığından işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından sürekli olarak denetlenmesinde fayda görülmektedir. Bu denetleme görevini de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na (ÇSGB) bağlı iş müfettişleri yerine getirmektedir (Kaçmaz, 2003: 4). Ancak çalışma yasalarının izleyicisi olan ÇSGB'nin iş müfettişlerinin sayısındaki yetersizlik ve sistemi besleyecek yardımcı elemanların ve uzmanların eksik olması denetimlerin yeterince yerine getirilememesine neden olmaktadır. Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) denetimlerin eksikliğine ilişkin olarak aşağıdaki ifadeleri kullanmaktadır:

Bu olgu, küçük, orta ya da büyük ölçekli işletmelerde, yasalar yerine "*işverenin niyeti*"nin ağır basmasını getirmekte ve dolayısıyla, İSG önlemleri işletmeler arasındaki rekabet eşitsizliğini körükleyen bir olgu olarak ortaya çıkmaktadır. İşletmeleri hem dezavantajlı konuma düşürmekte hem de adaletsizliklerin yoğunlaştığı bir ekonomik etkinlik alanına dönüştürmektedir (DPT, 2001: 72).

Ülkemizdeki denetim eksikliğine rakamlarla bakmakta fayda vardır. Örneğin 2011'de Alman Resmi Kaza Sigorta Kurumunun istatistiklerine göre 3.252.000 işyeri bulunan Almanya'da yaklaşık 257.000 İSG denetimi yapılmış ve yaklaşık 912.000 ceza, uyarı ve yasaklama uygulanmıştır⁶. Ülkemizde ÇSGB'nin 2011 yılı yıllık raporunda 35.371 İSG denetimi yapıldığı (ÇSGB, 2011: 44) yer almakta olup bunun dışında herhangi bir veri mevcut değildir. Türkiye'de yaklaşık 1.424.990 iş yerinin olduğu belirtilirken⁷ yapılan denetimlerin iş yeri sayısının sadece %2,5'ine karşılık geldiği görülmektedir.

İş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili verilerin, mevcut durumda olduğundan çok daha detaylı ve özenli bir şekilde toplanması ve kazaların asıl gerçekleşme nedenlerinin standart bir biçimde raporlanması gerekmektedir (Aydınolat, 2012: 11). Bu da

⁶ <http://www.dguv.de/de/Zahlen-und-Fakten/Pr%C3%A4vention/index-2.jsp> (Erişim tarihi: 09.02.2013)

⁷ <http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/cs.gb.portal?page=haber&id=basin265> (Erişim tarihi:04.01.2014)

denetimlerle sağlanabilir. Yasalar ve yönetmelikler ne kadar detaylı olursa olsun, kazaların önüne geçilebilmesi için denetlemelerin çok daha etkili bir biçimde yapılması gerekmektedir (Aydınolat, 2012: 14). AB’de yıllık bazda işletmelerin yaklaşık %20 si denetimden geçmesine karşın bu oran ülkemizde yaklaşık %2,5 civarındadır ve etkin uygulama sağlanabilmesi için denetimlerin artırılması faydalı olacaktır (OSHA, 2010: 33). Üzerinde titizlikle durulması gereken bir diğer konu, İSG denetimi olgusunun yeniden yapılandırılmasıdır. Denetim ile yalnızca cezai önlemler değil, eğitim ve inananın ön plana çıkarıldığı, konuyla ilgili tüm kurum ve kuruluşların katıldığı, çok örgütlü bir yapıdan söz edilmektedir. Bu çok örgütlü yapının, olabildiğince eşgüdüm ve yetki paylaşımı içinde davranması beklenmelidir (DPT, 2001: 77). Tabi ki denetlemeden bahsedilirken sadece devletin denetimlerinden bahsetmek doğru olmaz. İşletmelerin kendi bünyelerinde oluşturdukları denetim mekanizmaları da İSG uygulamaları için çok önemlidir. Bu konu işverenlerin görev ve sorumlulukları bölümünde daha detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

Devletin bir diğer görevi yaptırım uygulama görevidir. Devlet İSG uygulamaları için mevzuat çıkarıp, denetlemelerini yerine getirdikten sonra İSG uygulamalarının tüm alanlarının herhangi birinde eksiklik bulduğunda yaptırım uygulama gücüne sahiptir. Tüm yasal düzenlemelere uymamanın bir yasal karşılığı olduğu gibi İSG uygulamalarına yönelik yasal mevzuata da uymamanın yasal bir karşılığı bulunmaktadır. Bunun yanında hiç şüphesiz bir uygulamanın etkili bir şekilde uygulanabilmesinin asıl etken faktörü ödül ve cezalandırmadır. Aydınolat (2012: 17) İSG ile ilgili olarak bu durumu şu şekilde ifade etmektedir; “Büyük bir ceza, iş güvenliği ile ilgili sayfalarca yönetmeliğe bedeldir.” Aydınolat (2012) bu konudaki düşüncelerini şu şekilde devam ettirmektedir:

Evet, iş kazalarını önlemek için pek çok düzenleme yapılmalıdır. Pek çok yönetmelik hazırlanmalı ve pek çok şartname imzalatılmalıdır. Evet, iş kazalarını önlemek ve iş yerlerinin teftişini sağlamak için etkili mekanizmalar geliştirilmelidir. Evet, iş kazalarını önlemek için iş güvenliği eğitimleri verilmeli, iş güvenliği uyarı levhaları hazırlanmalı ve iş güvenliği broşürleri basılmalıdır. Ancak, iş kazalarını özellikle de ölümlü iş kazalarını gerçekten önlemek istiyorsak, yapılması gereken en önemli şey, iş

kazalarına neden olanları ve iş kazalarını önlemek için gerekli tedbirleri almayanları hızlı bir şekilde yargılamak ve cezalandırmaktır. (Aydınolat, 2012: 18)

Devletin yasal mevzuata uyulmaması durumunda yaptırım uygulama görevi bulunmaktadır. Ancak İSG uygulamalarının başarıya ulaşması için sadece ceza sistemini uygulamak çok doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Sadece ceza uygulamasının varlığı işletmelerin İSG uygulamalarını sadece cezadan kaçınmak için yapmalarına ve bu da İSG uygulamalarının kâğıt üzerinde kalmasına neden olabilecektir. Sadece ceza uygulaması yerine bunun yanında teşvik ve ödül sisteminin de getirilmesi gerekmektedir. Bu ceza, teşvik ve ödül sistemine İSG siciline göre vergi cezaları ya da ödülleri, sigorta teşvikleri, finansal destekler, sembolik ödüller verilmesi, işletme başarısının kamuoyuna duyurulması yoluyla reklamının yapılması ya da başarısızlığının teşhir edilmesi (Toren ve Sterner, 2003: 241-242; Aydınolat, 2012: 20) örnekleri verilebilir.

Devletin İSG konusunda görevlerinden bir diğeri ise eğitimidir. İş sağlığı ve iş güvenliği konularında eğitim çok önemli bir faktördür. Gerek işverenlerin gerekse işçilerin bu konulardaki eğitimi tamamlanmadığı sürece, alınan önlemlerden yeteri kadar yarar sağlamak mümkün olmayacaktır (Kaçmaz, 2003: 5). Devletin eğitim görevi, direkt çalışanların eğitimi yoluyla değil daha çok eğitim sertifikasyonları, eğitim denetlemeleri ve eğitim mevzuatları gibi konuları kapsamaktadır. Bu kapsamda devlet ulusal ve uluslararası eğitim seminerleri hazırlamalı, yararlı görülen yabancı yayınların ulusal dile tercümesi yapılarak eğitimlerinin verilmesini sağlamalı ve üniversiteler ile birlikte eğitim programları hazırlamalıdır. Bunların yanında devlet iş sağlığı ve güvenliği konusunda toplumu eğitmeli ve bilinçlendirmelidir. 8'inci Beş yıllık kalkınma planında İSG uygulamalarında eğitimin nasıl olması gerektiği aşağıdaki şekilde açıklanmıştır (DPT, 2001: 79):

- Meslek eğitimi
- Mezuniyet sonrası eğitim
- Sürekli eğitim

- Hizmet içi eğitim
- Toplumun eğitimi / bilgilendirilmesi

DPT'nin bahsettiği eğitimlerden şüphesiz en dikkat çekenini toplumun eğitimi/bilgilendirilmesidir. İşyeri ortamında bulunmayan ancak iş emniyetine direkt olarak etki eden toplum, kişiler üzerinde psikolojik baskı olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak burada sadece işyeri dışındaki toplumdaki bahsetmek doğru olmayacaktır. Sonuç itibari ile bir işyeri ortamında çalışanların tümü de bir toplum oluşturmaktadır. Güvenlik (Emniyet) kültürünün tam olarak yerleşmediği, güvenlik tedbirlerini almak isteyen ya da kurallara uymak isteyen çalışanlara farklı bakış açılarıyla bakıldığı bir toplumda sadece bireyleri eğitmenin hiçbir faydası olmayacaktır. Eğitimlerin başarılı olup iş sağlığı ve güvenliğine katkı sağlaması için bireylerin güvenlik (emniyet) kültürünü benimsemiş olması gerekmektedir. Böylece her bireyin emniyet kültürü bilinci birleşerek örgüt emniyet kültürünü ortaya çıkaracaktır.

1.4.2. İşverenler

İşverenin en temel görevi ve sorumluluğu mahiyeti altında çalışanların ruhi ve bedeni sağlıklarını korumak ve gözetmektir (Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası [ÇMİS], 2001:8-9) Buna işverenin koruma ve gözetme borcu denilmektedir. Koruma ve gözetme borcu ile korunan hukuki değerler özellikle işçinin canı ve hayatı, ruhi ve fiziki vücut bütünlüğü, malları üzerindeki mülkiyet hakkı, şahsi, cinsi ve mesleki şerefi, işletmedeki yeri ve itibarı, özel hayatı, düşüncelerini açıklama hürriyeti ve sendikalara üye olabilmek serbestisidir (Kaplan, 2003: 3; Balkır, 2012: 72-73). İşverenin işçisini gözetme borcu zorunluluğu hem cari hukukun genel hükümlerinden doğmakta hem de bir kısım özel düzenlemelerden kaynaklanmaktadır (Eyrenci vd. , 2004: 121). İşveren bahsedilen koruma görevlerinin birçoğunu ancak İSG uygulamaları ile gerçekleştirebilecektir.

İSG'ye ilişkin önlemleri alma yükümlülüğü esas olarak işverene yüklenmiştir (Odaman, 2006: 881). 2012 yılında çıkarılan 6331 sayılı İSG Kanununda da bu durum açıkça ifade edilmiştir. Bunun yanında işverenin, sadece yasal düzenlemelerde belirtilmiş

uygulamaları yerine getirmesi sorumluluklarının ortadan kalktığı anlamını taşımamaktadır. Yargıtay'ın işverenin sorumluluğu ile ilgili yerleşik içtihadına göre, iş güvenliği mevzuatında öngörülmüş bulunan önlemlerin alınması yeterli değildir. Mevcut yasal düzenlemelerde yer almayan ancak bilimsel ve teknik ilerlemeler sonucunda ortaya çıkan daha uygun güvenlik önlemlerinin de işyerinde alınması zorunludur⁸(ÇMİS, 2001:9). Dolayısıyla işverenler, iş güvenliği konusundaki yeni gelişmeleri devamlı izlemek ve mevzuatta düzenlenmese bile en yeni iş güvenliği önlemlerini işyerinde almak durumundadır (Akın, 2001: 24). Ancak bunun yanında her bir kaza ya da hastalık için işvereni suçlamak da doğru olmayacaktır. Konuya ilişkin olarak Orhan (2007) şu ifadeleri kullanmaktadır:

Hukuki açıdan ifade etmek gerekirse her kaza ya da meslek hastalığı için işvereni suçlu bulmak “kusursuz sorumluluk” anlayışını ortaya çıkarmaktadır. Ancak kusursuz sorumluluk beraberinde bazı sorunları ortaya çıkaracaktır. Kusursuz sorumluluğu görüşü benimsenirse, işveren gerekli önlemleri almış olsa dahi iş kazası veya meslek hastalığı meydana geldiğinde kendisini sorumluluktan kurtaramayacaktır. Bu durumda işveren her halükarda yaptırımla karşılaşacağı için gerekli önlemleri almamaya yatkınlaşacaktır (Orhan, 2007: 1).

Bahsi geçen koruma ve gözetme borcu elbette İSG uygulamalarının yerine getirilmesi ile sağlanabilecektir. Bu durum işverenin İSG uygulama görevini ortaya çıkarmaktadır. İşveren İSG'yi uygulayabilmek için gerekli organizasyonu oluşturmalı, gerekli araç, gereç ve teçhizatı sağlamalı, uygun bina, tesis ve ortamı sağlamalı, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen ve gelişen çevre şartlarına uygun hale getirmeli ve mevcut durumun iyileştirilmesi için gerekli risk analizlerini ve tedbirleri yerine getirmelidir (Baloğlu, 2013: 103). İşveren İSG yükümlülükleri arasında bulunan uygulama görevini yukarıda bahsedilen şekilde yerine getirmez, uygun ortam ve araç, gereç ve teçhizatı sağlamaz, organizasyon yapısını uygun hale getirmez ve değişen ve gelişen çalışma hayatına uygun tedbirleri almaz ise İSG uygulamalarında ne kadar iyi niyetli olursa olsun başarıya ulaşması güçleşecektir. Bu çalışmanın temel konusu da sözü edilen sorumlulukların etkin bir şekilde yerine getirilebilmesi amacıyla kullanılan yönetsel uygulamaların başarısını etkileyecek faktörlerin ortaya konulmasıdır. Bu uygulamalar

⁸ Yargıtay 10. Dairesinin 27.05.2008 tarih ve 2008/2626 esas ve 2008/7283 sayılı kararı

sözü edilen faktörler dikkate alınarak gerçekleştirilirse başarı aratacak, başka bir deyişle iş kazaları, meslek hastalıkları ve tüm bunların neden olacağı dolaylı ve doğrudan etkiler azalacaktır.

İşverenin bir diğer sorumluluğu İSG Kurulu oluşturma görevidir. 6331 sayılı kanunla birlikte 50 ve daha fazla çalışan istihdam edilen ve 6 aydan daha fazla süreli sürekli işlerin yapıldığı işyerlerine İSG Kurulu oluşturma görevi zorunlu kılınmıştır. İSG kurulları yasa koyucunun yayınlamış olduğu mevzuata göre işletmelerde uygun İSG çalışmaları yapar ve kararlar alır. Kurulun başkanı işverenin kendisidir ve kurulun almış olduğu kararlar uygulanmak zorundadır. Bunun yanında işveren, İSG kurulları için uygun toplantı yerini, araç ve gereci, kurulca hazırlanan toplantı tutanaklarını, kaza ve diğer vakaların inceleme raporlarını, teftişlerden elde edilen raporları işletmede bulundurmak ve kurulun istediği anda kurula sunmak zorundadır (Baloğlu, 2013:118). İSG kurulları üye yapıları bakımından işletmelerde, çalışanlara en yüksek sağlık kapasitesi sağlayacak, çalışanları çalışma koşullarının olumsuz etkilerinden koruyacak ve iş ve işçi arasında en iyi uyumun sağlanması için tedbirlerin alınmasını sağlayacaktır (Ayhan, 2003: 12). Bu çalışma yer hizmetleri işletmelerini kapsadığı ve çalışmada incelenen tüm işletmelerin çalışan sayısı 50'den fazla olduğu için İSG Kurulu oluşturma görevi çalışmada incelenen tüm yer hizmeti işletmeleri için zorunludur.

İşletmelerin bir diğer sorumluluğu ise iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğudur. İş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma koşulları kanunla belirlenmiş olup işletme bu hizmeti gerekli belgesi olması durumunda kendisi veya çalışanı vasıtasıyla, ortak sağlık ve güvenlik birimleri vasıtasıyla, gerekli belgesi olan personel istihdam ederek ya da kurum veya kuruluşlardan hizmet satın alarak yerine getirebilir (Özdemir, 2010: 310-312; Baloğlu, 2013: 106). İşveren, çalışanların sağlık durumlarının izlenebilmesi, işyeri ortamından kaynaklanabilecek herhangi bir hastalığın önlenmesi, çalışanların sağlık raporlarının verilmesi ve izlenmesi (6331 sayılı İSG Kanunu, m. 4) gibi nedenlerle iş yeri hekimi çalıştırmak zorundadır. Bu sayede olası iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı işletme en süratli şekilde harekete geçme yeteneğine sahip olacaktır. Bunun yanında işletme, işyerinde meydana gelebilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, risk analizlerinin yapılabilmesi, yönetime

uygun tavsiyelerde bulunması ve benzeri konularda danışmanlık yapması amacıyla iş güvenliği uzmanı görevlendirmek zorundadır (6331 sayılı İSG Kanunu, m.6). Görevlendirilen iş güvenliği uzmanı sayesinde işletme, risk analizlerini daha doğru ve gerçekçi bir şekilde yerine getirebilecek ve olası iş kazalarının önüne geçebilecektir. İşverenin İSG görevlerinden bir diğeri ise denetimdir. İSG konusunda denetimin önemi önceki bölümlerde bahsedildiği üzere çok önemlidir (ÇMİS, 2001: 12). Denetim denildiğinde akla sadece devletin yapmış olduğu denetim gelmemelidir. Sadece Devlet denetiminin olduğu bir ortamda İSG uygulamalarının başarıya ulaşma şansı azalacaktır. İSG uygulamalarında işverenin kendi kendini denetlemesi, devletin işvereni denetlemesinden daha önemli görülmektedir. Bir işyerindeki bağlamsal tehdit ve risklerin o işletmedeki konu uzmanları ve çalışanlarının bilme ihtimali daha yüksektir. Burada sözü edilen tehlikelerin farkına varılması ve önlemlerin alınmasında sadece işyeri ortamından kaynaklı sorunlar akla gelmemeli bunun yanında çalışanların eksiklikleri ve uyumsuzlukları gibi sorunlar da düşünülmelidir. Yukarıda belirtilenlerin tümü düşünüldüğünde işveren tarafından yapılacak olan denetimin sonuçları hiç şüphesiz çok daha gerçekçi olacak ve gerekli olan önlemlerin alınması anlamında çok daha faydalı olacaktır.

İşverenin İSG görevleri arasında en önemlilerinden bir diğeri de eğitimidir. Genel olarak herhangi bir işyerinde iş güvenliğini sağlamada esas faktör insandır. Teknolojik gelişmeler ve gelişmelerin sağladığı güvenlik faktörleri önemli olmakla birlikte insan faktörünün önemi yine de birinci sırada görülmektedir (Keleş, 2005: 23). Araştırmalar, iş kazalarının büyük bölümünün çalışanların tehlikeli davranışları sebebiyle meydana geldiğini göstermektedir (Karakurt vd., 2012: 229). Çalışanların kazalarda bu derece etkin rol oynamalarının sebeplerinden birisi de eğitim eksikliğidir. Yeterli derecede eğitilmemiş ya da eğitilememiş, eğitimleri tazelenmemiş, kazaların sadece nevi hakkında bilgilendirilmiş ancak olası sonuçları hakkında bilinçlendirilmemiş ve en önemlisi güvenlik (emniyet) kültürü edinmemiş çalışanlar her zaman daha fazla kaza yapma potansiyeline sahip olacaklardır. Ancak, çalışanların tehlikeli davranışlarının tespiti ve gerekli önlemlerin alınmaması da yönetsel hatalara girmektedir (F. Yılmaz, 2013: 26). Yönetim çalışanların tehlikeli davranışlarını ancak ve ancak eğitimle giderebilecek ve bu sayede İSG konusunda bilinçli çalışanlar ortaya çıkacaktır. İşveren

işe yeni başlamış, çalışma yeri veya iş değişikliği yapmış, iş ekipmanı değişmiş ve yeni teknoloji uygulanmasından kaynaklanan mesleki acemilik çeken çalışanlara mesleki eğitimin yanında İSG eğitimi de vermek zorundadır (Karakoç, 2013: 281). Sonuç olarak eğitilmiş ve İSG kültürü edindirilmiş çalışanlar sayesinde İSG uygulamalarının başarısı artacaktır.

1.4.3. Sendikalar

Sendikalar, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır (6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, m. 2). Sendikaların İSG konusuna taraflığı da tanımdan da anlaşılacağı üzere çalışanların sosyal hak ve çıkarlarını koruma görevinden ileri gelmektedir. Sendikaların temel görevi çalışanların haklarını korumaktır. Çalışanların bu haklarının içerisinde şüphesiz İSG hakları önemli bir yer tutmaktadır. Sonuç itibari ile çalışanların en büyük sermayesinin emeği yani bedeni olduğu düşünüldüğünde sermayesinin sağlık ve güvenliği her şeyden daha önemlidir. İşçilerin en önemli sosyal hakkının, sağlıklı bir ortamda, tehlikelerden uzak olarak yaşaması olduğu unutulmamalıdır. Bu nedenle sendikalar, imzalayacakları toplu iş sözleşmelerine koyacakları hükümler ile bu amacın gerçekleşmesine yardımcı olabilirler (Aktay, 1993: 6). Sendikaların işçilerin haklarını savunurken şüphesiz en önemli silahları toplu iş sözleşmeleri ve grev haklarıdır. Ancak sendikalar pek çok kez greve gittikleri halde iş güvenliği greve gitme nedenleri arasında hemen hemen hiç olmamıştır (Süzek, 1985: 7).

Günümüzde gelişen ve değişen çalışma hayatında işçiler için ücret en önemli olgu olmaktan çıkmış ve çalışanlar işyeri ortamı ve çalışma hayatı kolaylıklarını da önemsemeye başlamışlardır. Çalışanlardaki bu bakış açısı değişikliği de sendikaların çalışma biçimlerinin değişmesine neden olacaktır. Ancak 2013 yılı Toplu İş Sözleşmesi (TİS)'nde sendikaların bu konuya önem vermedikleri, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çok kısıtlı gelişmeler olduğu ve bu gelişmelerin de çalışanlara koruyucu giyim-kuşam

malzemesi verilmesi yönünde olduğu görülmektedir (Resmi Gazete [RG], Sy.28735, 14.08.2013).

İSG uygulamalarında daha önceden de belirtildiği üzere denetim ve incelemelerin önemi çok büyüktür. Bu denetim ve incelemelerin önemli bir kısmı da sendikalar tarafından yerine getirilmelidir. Çalışanların haklarını korumakla görevli sendikalar işyeri ortamında görevlendirdikleri işçi temsilcileri aracılığı ile bu görevlerini yerine getirebilmektedirler. Sendikaların ayrıca işçilere en yakın örgütler olması nedeniyle, işyerlerindeki önlemlerin ciddi olarak uygulanıp uygulanmadığını kontrol etmeleri mümkündür. Sendika denetiminin, devlet denetiminden daha süratli olması nedeniyle tehlikelerin belirlenmesi ve bu tehlikelerin ortadan kaldırılması çok daha kısa zamanda gerçekleşebilir (Orhan, 2007: 1).

Sendikaların üyelerine eğitim verme zorunluluğu yürürlükten kaldırılan 2821 sayılı Sendikalar Kanununda düzenlenmişken, 07.11.2012 tarihinde çıkarılan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda bu hüküm bulunmamaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının maliyetinin önceki bölümlerde bahsedildiği üzere işçiye, işverene ve topluma sosyal ve mali yönden çok yüksek olduğu bir durumda zorunlu olan bir eğitimin kaldırılmasının iş sağlığı ve güvenliği ilkeleriyle bağdaştığı söylenemez. İş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemede şüphesiz eğitim önemli bir araçtır. Bu durumda çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alacağı her bir eğitim çok büyük önem taşımaktadır. Bunun yanında çalışanlar için sendika tarafından verilecek bir eğitimin başarılı olması ihtimali daha yüksektir. Çünkü çalışanlar kendi haklarını savunan bir oluşumun vereceği eğitimi daha fazla önemseyebilir ve bu sayede İSG uygulamalarına daha fazla dikkat ederek uygulanan İSG sistemin başarısını artırabilir.

1.4.4. Çalışanlar

İSG uygulamaları işletmeler tarafından bazen işletme verimliliğini artırmak, ekonomik kayıplardan kaçınmak, işletme imajını yükseltmek gibi ikincil nedenler sebebiyle uygulanıyor olsa da İSG uygulamalarının doğası gereği asıl amaç çalışanların sağlık ve

güvenliğini (emniyetini) korumaktır. Bu bağlamda çalışanların İSG uygulamalarının temel taşı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Devlet, işveren, sendikalar ve toplum kendi üzerlerine düşen görevleri ne kadar etkili şekilde yerine getirirse getirsin, çalışanlar İSG uygulamalarını benimsemez ve uygulamaz ise alınan önlemlerin başarıya ulaşma ihtimali de azalır. Bundan dolayı yasa koyucu çalışanlara da İSG uygulamaları için bazı yükümlükler getirmiştir. Bu yükümlülükler 6331 sayılı İSG Kanununda da açıkça belirtilmiştir. Çalışanlar iş kazası ve meslek hastalığından zarar gören kişilerin kendileri olduğunu belirterek, İSG kurallarına uymama haklarının olduğunu ileri süremezler (ÇMİS, 2011: 23). Çalışanlar, yasa koyucu tarafından belirlenmiş kurallara ve bu belirlenmiş kurallar çerçevesinde işletme tarafından oluşturulmuş İSG uygulamalarına uymak mecburiyetindedirler. Bu bağlamda çalışanlar, uymaları belirtilen kurallar ve aldıkları eğitimler çerçevesinde öğrenmiş oldukları İSG uygulamalarına riayet ederken yapmış oldukları eylemlerden etkilenen diğer çalışanların sağlık ve emniyetlerini de tehlikeye düşürmeme yükümlülüğündedirler. Ayrıca çalışanlar işletme tarafından kendilerine verilen eğitimlere katılma mecburiyetindedirler. Çalışanlar bu eğitimlerin kendi yararlarına olduğunu düşünerek mümkün olan en fazla faydayı sağlamayı düşünmelidirler (Oral, 2012: 42). Yeterli eğitimi alan ve işyerindeki riskler konusunda bilgilendirilmiş olan çalışanlar kendi hayatlarına değer verme olgusunun gelişmesiyle güvenlik kültürünün oluşmasını sağlayacaktır (Karakoç, 2013: 281). İSG konusunda güvenlik (emniyet) kültürü edinmiş çalışanlar sayesinde iş kazası ve meslek hastalığı ihtimalleri en aza inecektir.

1.4.5. Çevre

İSG uygulamaları ister istemez tüm çevreyi etkilemektedir. Bu da örgütlerin İSG ve çevre politikalarının beraber değerlendirilmesini gerektirmektedir. Bunun yanında meydana gelen herhangi bir iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu sadece işyeri ortamı ya da çalışanlar zarar görmemekte aynı zamanda çevre de etkilenmektedir. Bu anlamda İSG uygulamalarına tüm çevrenin duyarlı olması gerekmektedir. Gerek medya ve sivil toplum kuruluşları, gerekse işyeri çevresinde yaşayanlar ve ulusal düzeyde bilinçlenme ve bilinçlendirme hareketinin olması İSG uygulamalarının başarıya ulaşabilmesi için çok önemlidir. Bu bağlamda devletin toplumu İSG konusunda bilinçlendirmesinin

yanında medya ve sivil toplum kuruluşları gibi toplum üzerinde etkili olan örgütlerin gerek reklamlarla gerekse de seminerler yoluyla toplumun dikkatini İSG konusuna çekmeleri gerekmektedir. Bu sayede hem devlet hem de işverenler toplumun İSG konusundaki pozitif baskısını üzerinde hissedecek bu da İSG uygulamalarının daha dikkatli yapılmasını sağlayacaktır.

1.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuksal Çerçevesi

İSG'ye ait hukuksal düzenlemelerde, İSG konusunun taşıdığı önem nedeni ile yasa, tüzük ve yönetmeliklerle sınırlı kalmamış, pek çok ülkede olduğu gibi ülkemizde de bu görevin kaynağı olarak Anayasa alınmıştır (Süzek, 1994: 1-2). Bunun yanında uluslararası sözleşmeler de İSG uygulamaları için yön gösterici nitelikte olmuştur. Ülkemizde 2012 yılına kadar İSG Kanununun olmaması ve İSG kurallarının İş Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Hafta Tatili Kanunu, Borçlar Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, Çıraklık Mesleki Eğitim Kanunu ve Belediyeler Kanunu gibi farklı yasalar altında belirtilmiş olması bazı sorunları da beraberinde getirmiştir. İSG'ye ilişkin hükümlerin değişik yasalarda yer alması her yasanın çıkarılış amacına uygun yorumlanmasına neden olmuş, uygulayıcıları zor durumda bırakmıştır. Bu yorumlamalar sırasında zaman zaman meydana gelen çelişkili durumlar Yargıtay tarafından giderilmeye ve yasal boşluklar da içtihatlarla doldurulmaya çalışılmıştır (Kaçmaz, 2003: 3). Ancak 2012 yılında çıkarılan 6331 sayılı İSG Kanunu ile bu büyük eksiklik giderilmiştir. İSG uygulamaları aşağıda sıralanan mevzuatın kapsamındadır:

- Anayasa
- Uluslararası Sözleşmeler
- Kanunlar
- Tüzükler
- Yönetmelikler
- Diğer Düzenleyici İşlemler

Anayasa: Tüm kanunların ve diğer yasal düzenlemelerin ana kaynağı anayasa olup, hiçbir yasal mevzuat anayasaya aykırılık teşkil edemez. Bu noktadan hareketle İSG yasal düzenlemeleri de Anayasa'da belirtilen kurallara göre belirlenmektedir.

Anayasanın 49, 50, 56 ve 60'ncı maddeleri İSG ile direkt olarak ilgili maddeleridir. Bu bağlamda İSG ile ilgili uygulanan kanun, tüzük, yönetmelik ve talimatlar anayasanın sayılan maddelerine aykırılık teşkil edemez.

Uluslararası Sözleşmeler: Anayasanın dışında uyulması gereken bir diğer yazılı kurallar imzalanan uluslararası sözleşmelerdir. Ülkelerin bazı uluslararası kuruluşlara üye olması, bu kuruluşlarla sözleşmeler imzalaması olağan bir durumdur. Ülkeler bu uluslararası kuruluşlara üye olduklarında ya da sözleşme imzaladıklarında kuruluşun ya da sözleşmenin kurallarını ve tavsiye kararlarını yerine getirmekle mükelleflerdir. Türkiye 1945 yılında kurulan Birleşmiş Milletlere (BM), yine aynı yıl BM'nin kuruluş anlaşması niteliğindeki BM şartını imzalayarak üye olmuştur⁹. Böylece Türkiye BM'nin yayınlamış olduğu BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesine taraf olmuştur. 30 maddeden oluşan bu beyannamenin 22, 23, 24'üncü maddeleri direkt olarak İSG ile ilgili olup bu kurallara uyma mecburiyeti bulunmaktadır.

BM kararlarının yanında Türkiye, İSG konularında ILO üyeliği ve imzalamış olduğu sözleşmeler nedeni ile ILO sözleşme ve tavsiyelerine de uymakla mükelleftir. Türkiye, ILO'nun temel amacı olan çalışma hayatına ilişkin tüm alanların insana yararlı şekilde düzenlenmesi kapsamında yürürlüğe koymuş olduğu sözleşmelerden 57 sözleşmeyi kabul etmiştir¹⁰. Bu 57 sözleşmenin içerisinde İSG konusunu direkt olarak ilgilendiren 155 numaralı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme ile 161 numaralı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme de bulunmaktadır. Son olarak Türkiye 187 sayılı İş Sağlığını ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesini 8 Ekim 2013 tarihinde kabul etmiş bulunmaktadır (RG, Sy: 28789 karar no: 2013/5356).

Türkiye'nin uymakla yükümlü olduğu uluslararası sözleşmelerden bir diğeri de imzalamış olduğu Avrupa Sosyal Şartı olarak bilinen İşçilerin Temel Sosyal Haklarına Dair Topluluk Şartıdır. Avrupa Sosyal Şartı, uluslararasılaşan sosyal hakların bölgesel düzeyde güvenceye bağlanmasına katkıda bulunan bir insan hakları belgesidir (Gülmez, 2009: 15).

⁹ <http://www.mfa.gov.tr/birlesmis-milletler-teskilati-ve-turkiye.tr.mfa> (Erişim tarihi: 03.11.2013).

¹⁰ <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm> (Erişim tarihi: 10.11.2013)

Türkiye yukarıda bahsedilen uluslararası sözleşmelerin dışında üye olmaya aday ülke olarak Avrupa Birliği (AB) müktesebatına da uyum sağlamakla mükelleftir. AB müktesebatına uyum sürecinde ülkeler 35 fasıl altında değerlendirilmektedir. 35 fasılın içinde İSG konularıyla ilgili olan ise 19. fasıl olan sosyal politika ve istihdam faslıdır. Bu kapsamda fasılın alt konuları arasında, iş hukuku, iş sağlığı ve güvenliği, kadın ve erkek arasında eşit muamele, ayrımcılıkla mücadele, sosyal diyalog, istihdam, sosyal içerme ve sosyal koruma yer almaktadır¹¹. Görüldüğü üzere 19. fasıl, İSG konuları ile doğrudan ilgili olup İSG uygulamalarının ilgilendiği neredeyse tüm alanları kapsamaktadır. Türkiye'nin AB'ye üyelik süreci kapsamında sosyal politika ve istihdam faslı ilk olarak 2006 yılında başlangıç taraması ile başlamış olup ilk tarama sonucunda raporda "kayda değer çaba gerekli" olduğu (AB, 2006) vurgulanmıştır. 2013 yılında ise bu fasla ait değerlendirmede mevzuat uyumunun diğer fasıllara nispeten ileri düzeyde olduğu belirtilmekle beraber yapılan düzenleme ve iyileştirmelerin yeterli olmadığı vurgulanmaktadır.

Önceki bölümlerde bahsedildiği üzere İSG ile ilgili düzenlemeler 2012 yılı öncesinde iş kanunu, sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanunu ve hafta tatili kanunu gibi farklı kanunlar altında düzenlenmekteydi. Ancak 30 Haziran 2012 tarihinde 28339 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 6331 sayılı İSG Kanunu ile farklı kanunlar altında toplanan hükümler bir araya getirilmiş ve İSG hükümleri güncellenmiştir. Ayrıca bu kanun ile AB müktesebatına ve diğer uluslararası sözleşmelere uyum sağlanmıştır. Öyle ki 2013 yılı Türkiye ilerleme raporunda İSG mevzuatının diğer fasıllara nispeten daha uyumlu olduğu görüşü bildirilmiştir (Avrupa Konseyi [AK], 2013: 40-41-42).

Kanunlar: İSG uygulamalarının diğer bir yasal mevzuatı anayasa ve uluslararası sözleşmelere uygun olarak çıkarılmış kanunlardır. 2012 yılında çıkarılan İSG Kanunu ile İSG alanına birçok yenilik gelmiştir. Öncelikle belirtmek gerekir ki sadece bu kanunun çıkması bile İSG'ye verilen önemin artacağı sonucunu ortaya koymaktadır. Yasalaşan yeni kanun ile İSG alanı kendine has bir kanuna sahip olup önemi ortaya konmuştur. Bu sayede hem uygulamada hem de ilerleyen dönemlerde toplu iş

¹¹ <http://www.ab.gov.tr/index.php?p=84&l=1> (Erişim tarihi:06.08.2013)

sözleşmelerinde İSG hakları ve ödevleri daha geniş yer bulabilecektir. 6331 sayılı kanunun çıkması ile İSG'nin kapsamı genişlemiştir. 4857 sayılı İş Kanununda İSG kapsamı, sanayiden sayılan iş yerleri, 50 ve daha fazla işçi çalıştıran iş yerleri ve 6 aydan daha uzun süreli sürekli işlerin yapıldığı iş yerleri olarak belirlenmiştir (4857 sayılı İş Kanunu). 2012 yılı Türkiye İstatistik Kurumu (TUIİK) verilerine göre Türkiye’de yaklaşık 28 milyon etkin iş gücünün bulunduğu ve bu çalışanlardan % 20,1’inin sanayi grubunda çalıştığı belirtilmektedir (TUIİK, 2012). Sanayi grubunda çalışanların hepsinin kanun kapsamında olduğu varsayılsa bile yaklaşık 5,6 milyon çalışan 4857 sayılı kanunun İSG kapsamına girebilmektedir. Rakamlara bakıldığında etkin iş gücünün yaklaşık 22,5 milyonu İSG kapsamı dışında bulunmaktadır. Bu durum hem çalışanların İSG uygulamalarının getirilerinden mahrum kalmasına hem de İSG alanında tutulan istatistiklerin yanlışlığını ortaya koymaktadır. 6331 sayılı İSG Kanunu ise bazı istisnalar haricinde tüm çalışanlar ve işletmeler için İSG uygulamalarını zorunlu tutmuştur.

6331 sayılı kanunun 4857 sayılı kanundan bir diğer farkı da Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyinin kuruluşuna bünyesinde yer vermesidir. Bu konseyin amacı “ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak” (6331 sayılı İSG Kanunu, m.21) olarak belirlenmiştir. Bu sayede İSG uygulamaları daha planlı ve organize olarak yapılabilir, raporlamalar ve istatistikler çok daha gerçekçi bir şekilde ortaya konabilecektir.

İki kanun arasındaki diğer bir fark ise iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ve sağlık personeli istihdamı konusundadır. 4857 sayılı kanun kapsamı gereği 50 ve daha fazla çalışanın olduğu, sanayiden sayılan ve 6 aydan uzun süreli sürekli işlerin yapıldığı iş yerlerine, işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırma ve bir işyeri sağlık birimi oluşturma görevini yüklemiştir (4857 sayılı İş Kanunu). Yine aynı şekilde işyerinde, işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı İSG alanında görevlendirme görevini işverenlere yüklemiştir (4857 sayılı İş Kanunu). 6331 sayılı kanununda ise tüm işletmeler için iş yeri hekimi çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir. Bunun yanında 4857 sayılı kanunda belirtilen mühendis ya da teknik eleman çalıştırma zorunluluğu, iş

sağlığı ve güvenliği uzmanı alıştırma zorunluluğuna dönüşmüştür (6331 sayılı İSG Kanunu). 6331 sayılı kanundaki bu değişiklik çok önemlidir. Öyle ki 4857 sayılı kanunda belirtilen haliyle görevlendirilen alışanlar İSG alanında yeterli bilgisi ve tecrübesi olmayan çalışanlar arasından olabilmekteyken, 6331 sayılı kanun ile bu açık giderilmiş ve İSG alanında eğitim almış, sertifikalı ve yapılan işin tehlike sınıfına göre tecrübeli olan uzmanlar görevlendirilmek zorunda bırakılmıştır.

6331 sayılı İSG Kanununun çıkmış olması İSG uygulamaları ile ilgili konularda tek başvurulacak kanun olduğu anlamına gelmemektedir. Her ne kadar İSG uygulamaları 6331 sayılı kanunda düzenlenmiş olsa da iş yaşamının bir parçası olarak İSG diğer kanunlarla da etkileşim halindedir. Örneğin 4857 sayılı kanun, 6331 sayılı kanunun kapsamı dışında kalan çalışma süreleri, gece çalışması, genç, ocuk ve kadınları korumaya yönelik düzenlemeler gibi İSG konusunu doğrudan ilgilendiren konuları düzenlemiştir (4857 sayılı İş Kanunu). Bu konuların dışında İSG uygulamaları 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun bazı maddeleri ile etkileşim halindedir. Yine aynı Şekilde İSG uygulamaları 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun birçok maddesi ile etkileşimdedir. İSG uygulamalarının kapsadığı alan tüm çalışma hayatı olduğundan dolayı sadece bahsedilen kanunlarla ilgisi bulunmamakta bunların yanında 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve 5272 sayılı Belediye Kanunu ile de yakın ilişki içersinde bulunmaktadır.

Tüzükler: Anayasanın 115'inci maddesinde tüzükler, yasaların uygulanmasını göstermek veya yasanın emrettiği işleri belirtmek üzere Danıştay'ın incelemesinden geçirilerek Bakanlar Kurulu tarafından çıkarılan hukuk kuralları olarak tanımlanmaktadır (Anayasa, m.115). Tüzükler, Cumhurbaşkanınca imzalanmakta ve kanunlar gibi yayınlanmaktadırlar. İSG ile ilgili yürürlükte olan 4 tüzük bulunmaktadır. Bunlar arasında bu çalışmayı ilgilendiren tek tüzük İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tzgdr. Ancak bu tzgn 1974 tarihli olduğu ve güncel ihtiyaçları karşılamadığı görülmektedir. Tüzüklerin Cumhurbaşkanı onayı ve Bakanlar Kurulu kararıyla çıkarılabilmesi ve ayrıca Danıştay'ın incelemesinden geçmesi, değiştirilebilme ihtimallerini düşürmektedir. Dolayısı ile çıkarılan tüzükler güncelliklerini yitirmekte, değişen ve gelişen yaşam ve iş Şartlarına uyum sağlayamamaktadırlar.

Mevzuatımızda yürürlükte olan İSG tüzüğü 1475 sayılı İş Kanununa istinaden çıkarılmış olup bu kanuna ilişkin pek çok tüzük güncelliklerini yitirdikleri ve ihtiyaçları karşılayamadıkları gerekçesiyle yürürlükten kaldırılmıştır. Bunun yanında 1475 sayılı İş Kanunun üzerine çıkarılmış olan 4857 sayılı İş Kanununa istinaden hazırlanan yeni tüzük ve yönetmeliklerin yürürlüğe girmesi de hukuki sakatlık ortaya çıkarmaktadır. Son olarak 2012 yılında 6331 sayılı İSG Kanunu yasalaşmış olmasına rağmen işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü halen yürürlükten kaldırılmış olan 1475 sayılı İş Kanuna göre çıkarılmış şekliyle uygulanmaktadır. İSG uygulamalarının başarılı olabilmeleri için ilgili mevzuatın mutlaka güncellenmiş olması gerekmektedir. Bu sayede mevzuatın gelişen ve değişen iş yaşamına uyumu sağlanarak İSG uygulayıcılarına yol gösterici nitelikte olması sağlanmalıdır.

Yönetmelikler: Anayasanın 124'üncü maddesine göre yönetmelikler, başbakanlık, bakanlıklar ve kamu tüzel kişilerin, kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak üzere çıkardıkları ve bunlara aykırı olmayan yazılı kurallardır (Anayasa, m.14). Yönetmeliklerin Resmi Gazetede yayınlanma gibi zorunlulukları olmayıp hangi yönetmeliklerin Resmi Gazete yayınlanacağı kanunla belirlenmektedir. Yönetmelikler için üç ayrı tanım yapılabilir;

- Bir işin nasıl yönetildiğini maddeler halinde gösteren yazılı düzenleme,
- Kanun ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak amacıyla yetkili makamlarca yapılan düzenleyici kuralların tümü,
- Bir grup içinde uyulması gerekli iç disiplini, bir teşkilatın çalışma biçimini tanımlayan kuralların tümü¹².

Tanımlardan da anlaşıldığı üzere bir kanunun ya da tüzüğün asıl uygulama rehberi yönetmeliklerdir. Kanunlar ve Tüzükler konu ile ilgili genel bilgileri verdikten sonra uygulama aşamasında her konu için çıkarılmış olan yönetmeliklerden yararlanılmaktadır. İSG konuları için çıkarılmış birçok yönetmelik bulunmaktadır. Bu

12

http://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/707/mod_resource/content/1/BBY%20309%20hukuk%20kaynaklar%C4%B1%20ve%20eri%C5%9Fim%205.%20hafta.pdf (Erişim tarihi: 11.10.2013)

yönetmeliklerden yer hizmeti işletmelerinin çalışmalarıyla ilgili olan bazıları aşağıdaki gibidir¹³:

- Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik
- İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği
- Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik
- Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik
- Çalışanların Titreşim ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik
- İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumlulukları ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

Çalışmanın konusu itibari ile havaalanlarında İSG uygulamaları kapsamında en tehlikeli işlerin yapıldığı alanlar yer hizmetleri alanlarıdır (Australian Transport Safety Bureau- [ATSB], 2010: 2) Ancak havaalanlarında verilen yer hizmetleri ilgili bakanlıkça “tehlikeli” sayılan işler kapsamında tutulmaktadır. Oysaki yer hizmetleri bir çok kompleks işin bir araya gelerek “çok tehlikeli” işlerin de yapıldığı hizmetleri kapsamaktadır. Bu bağlamda sektöre özgü bir yönetmeliğin olmaması İSG uygulayıcılarını bazı karar alma süreçlerinde zor durumda bırakmaktadır. Sivil havacılık otoritesinin ilgili kuruluşlarla bir araya gelip sektöre özgü bir yönetmelik hazırlaması yer hizmetlerinde İSG uygulamalarının başarısı açısından kritik derecede öneme sahip olacaktır. Bu sayede yer hizmetlerinde karşılaşılan spesifik tehlikelerin ve karmaşıklığa yol açan durumların açıklanması sağlanacak ve İSG uygulamalarının başarısı artacaktır.

Diğer Düzenleyici İşlemler: Anayasada öngörölmüş yürütme organının düzenleyici işlemleri sayısı, kanun hükmünde kararname, tüzük ve yönetmelik olmak üzere üç şekilde belirlenmiştir. Ancak, uygulamada yürütme organının bunların dışında,

¹³ <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/isggm.portal?page=mevzuat&id=3> (Erişim tarihi:14.10.2013)

kararname, karar, tebliğ, genelge, talimat gibi değişik isimler taşıyan işlemler ile de genel, soyut ve objektif hukuk kuralları koyduğu görülmektedir (Kuluçlu, 2008: 6-7). İSG'ye ilişkin olarak yukarıda bahsedilen düzenleyici işlemlerden en çok tebliğ tercih edilmiştir. Çalışmanın konusu itibari ile yer hizmeti işletmelerinde İSG uygulamalarının nasıl yapılması gerektiğine dair herhangi bir düzenleyici işlem bulunmaması İSG anlamında sektör için bir eksikliklerdir. Bu anlamda otoritenin havaalanlarında yer hizmetleri kapsamında İSG uygulamalarının nasıl yapılması gerektiğine dair düzenleyici işlemler hazırlaması faydalı olabilir. Bu sayede yer hizmetlerindeki İSG uygulayıcılarının rehber olarak kullanabilecekleri bir mevzuat oluşmuş olacaktır.

2. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için devletlerin ve uluslararası kuruluşların almış oldukları önlemler, iş yaşamında her ne kadar uygulansa da kazalara ve meslek hastalıklarına engel olamamıştır. Kazalar ve meslek hastalıklarının önlenemeyişi devletleri, uluslararası kuruluşları ve sivil toplum kuruluşlarını harekete geçirmiştir. Bu hareketlerin sonucunda İSG hizmetlerini sistemli, planlı ve düzenli bir şekilde uygulamaya yarayan yönetim sistemleri ortaya çıkmıştır. Bu yönetim sistemlerine İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri (İSGYS) denilmektedir.

Bu bölümde İSGYS'lerin tanımı, amaçları, muhtemel faydaları ve önemi anlatılmış olup sonrasında hem küresel hem de Türkiye'de en sık uygulanan İSGYS'ler incelenmiştir.

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerinin Tanımı ve Amaçları

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, sağlık ve güvenlik performansını geliştirmek ve iyileştirmek için planlamaların, denetimlerin, yönetsel organizasyon düzenlemelerinin ve özel program elementlerinin birbirleriyle uyumlu bir şekilde çalışması için entegre edilmiş bir kombinasyondur (Gallagher, 2000:1). Bir başka tanımda İSGYS, "çalışma hayatını, üretkenliği ve bunlara bağlı olarak işletmelerin verimliliklerini etkileyen iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi olaylara önlem almak

için, öncelikle mevcut durumun analizi yapılarak risklerin tespit edildiği, bu riskleri yok etmek için mevzuata uygun programların oluşturulduğu ve uygulandığı, bütün çalışmaların belli bir düzen içerisinde yazılı hale getirildiği ve ilgili taraflara duyurulduğu, bu yürütülmekte olan çalışmaların izlenip denetlendiği yönetim sistemleri” olarak tanımlanmaktadır. (Devlet Denetleme Kurumu [DDK], 2008: 267-268).

ILO’ya göre İSYGS “işyerlerinde işlerin gerçekleştirilmesi esnasında, çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek kaza ve diğer etkenlerden korunmak ve daha iyi çalışma ortamı sağlamak amacıyla sistemli ve bilimsel bir şekilde tehlike ve risklerin belirlenmesi ve bu tehlike ve risklere yönelik önlemlerin alınması çalışmalarının gerçekleştirildiği yaklaşım” şeklinde tanımlanmaktadır. (ILO,2011:3). Tanımlar özetlenecek olursa İSGYS, bir işin yapılışı sırasında ortaya çıkabilecek tehlike ve risklerin kabul edilebilir seviyelerde gerçekleşebilmesi için ilgili kaynakların sistem yaklaşımı içinde, öneylemci (proaktif) bir biçimde, etkili ve verimli bir şekilde yönetilmesidir. Bu kapsamda istenmeyen olayları yaratma potansiyeli taşıyan şeyler (tehlikeler - hazards), bunların ortaya çıkma olasılıkları ve doğuracağı sonuçların ciddiyeti önceden belirlenir. Başka bir deyişle ilgili riskler hesaplanır. Sonrasında, öneylemci (proaktif) bir yaklaşımla tehlike ve riskleri azaltıcı önlemler bulunur ve uygulamaya aktarılır. İSG performansı ölçülerek zaman içinde izlenir, gelecekle ilgili kestirimlerde bulunulur, performans olumsuz ise ek tedbirler alınır, alınan tedbirlerin etkinliği araştırılır.

Bir İSGYS genel olarak beş bileşenden oluşmaktadır (Environment Health and Safety Committee [EHSC], 2009) :

- Üst yönetimin taahhüdü ve politika
- Planlama
- Uygulama
- Ölçüm ve İzleme
- Gözden Geçirme ve Geliştirme

İSGYS'lerin daha iyi anlaşılabilmesi için yukarıda listelenen beş genel adımın açıklanmasında fayda görülmüştür.

Üst Yönetimin Taahhüdü ve Politika: Bir örgütte İSGYS'nin ilk bileşeni üst yönetimin İSG amaçlarına adanmışlığına yönelik taahhüdüdür. Üst yönetim, İSGYS'nin kurulmasını, uygulanmasını ve sonrasında bu sistemi destekleyeceğini taahhüt etmelidir. Üst yönetimin gelecekte taahhütlerini yerine getirebilmek için pek çok karar alması gerekmektedir. Üst yönetimin İSG'ye ilişkin kararların alınmasında kullanacağı, alternatifler arasındaki seçim ölçütleri politika olarak tanımlanabilir. Böylelikle üst yönetim gelecekte İSG'ye ilişkin kararları nasıl alacağına dair bir taahhütte bulunmaktadır. Bu taahhüdün hedef kitlesi, başta çalışanlar olmak üzere, konunun tüm taraflardır. Politikalar sayesinde örgütün her seviyesinde alınacak kararlara yön verecek ilkeler belirlenmiş olmaktadır. Bu nedenle politikalar İSG'nin amaçlara ulaşmasını önemli ölçüde etkileyen unsurlardır. Politika hem insan hem de insan kaynaklarını korumaya yönelik olurken aynı zamanda finansal kayıpları azaltacak şekilde belirlenmelidir (Health and Safety Authority [HSA], 2006: 8). Politika, kaynakların ne şekilde kullanılacağını belirleyen bir rehber görevi görmelidir (Zimolong ve Elke, 2006: 4). Üst yönetim taahhüdünün olmadığı ya da üst yönetimin destek vermediği bir İSGYS'nin başarılı olması güçtür. Zira işletmede uygulanacak olan İSGYS'nin temel sorumluluğu üst yönetimindir. Hangi amaçların belirleneceğini, amaçlara ulaşmaya çalışırken hangi kaynakların hangi miktarda kullanılacağını üst yönetim belirlemektedir. Zira yönetici belirlenen amaçlara ulaşılmasında kaynakların kullanılmak üzere emanet edildiği kişidir (Koçel, 2010: 156). Personel, finansal kaynak, araç ve gereç gibi tüm kaynakların İSGYS için kullanılması ancak üst yönetimin onayı ile gerçekleşebilir. Dolayısı ile üst yönetimin taahhüdü ve desteği olmadan İSGYS'nin başarılı olması mümkün görülmemektedir.

Planlama: Plan, bugünden, gelecekte nereye ve nasıl ulaşılacak istendiğinin, nelerin gerçekleştirilmek istendiğinin kararlaştırılmasıdır (Koçel, 2010: 154). Planlama ise planı ortaya çıkarmak için sarf edilen gayretleri, bir süreci ifade etmektedir (Koçel, 2010: 154). Bu bağlamda planlamayı kaynakların nereye, nasıl, ne zaman ve niçin gibi sorulara yanıt verecek şekilde dağıtılması ve örgüt içi ve dışındaki paydaşlar ile nasıl

iletişim kurulması gerektiğini belirleyen süreçler bütünü olarak tanımlamak yanlış olmayacaktır. Araştırmanın konusu itibari ile bakıldığında İSGYS'lerde planlama, örgütün İSG hedeflerini kapsayan, bu hedeflere ulaşmak için entegre planların yapıldığı, faaliyetlerin eşgüdüm içinde yürütülmesi için gerekli örgütlemenin gerçekleştirildiği bileşen olarak tanımlamak mümkündür (HSA, 2006: 8; Comcare, 2012: 6). HSE (2008: 39) etkili bir planlamanın tehlike ve risklerin belirlenmesi, ortadan kaldırılması ve ortadan kaldırılamaması durumunda kontrol edilmesi ile ilgili olması gerektiğini belirtmiştir. Bu bağlamda İSGYS'lerin amacının iş yerinde meydana gelebilecek iş kazaları ve meslek hastalılarının önlenmesi olduğu düşünüldüğünde risk değerlendirmesinin planlama aşamasının en kritik bileşeni olduğu söylenebilir. Risk değerlendirmesi, tehlikeyi tanımlayan, bu tehlikelerden kaynaklanabilecek olası riskleri öngören, değerlendiren ve bu risklere karşı önlemlerin alınıp uygulandığı üç adımlık bir sistem kurgusudur (Tekin, 2009: 8). İş kazasına ve meslek hastalığına neden olabilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerden ortaya çıkabilecek olan risklerin değerlendirilmesi ve bu risklere karşı alınacak önlemlerin ortaya çıkarılması İSGYS'lerin başarısı üzerinde direkt olarak etkilidir. Dolayısı ile tehlikelerin tanımlanması ve risklerin değerlendirilmesi aşamalarında örgüt ne kadar gerçekçi davranır ise İSGYS'lerin başarısı da aynı derecede artacaktır.

Uygulama: Bu aşamada belirlenen politikalar ışığında oluşturulan planların gereği yerine getirilir. Uygulama aşamasında öncelikle örgütte çalışan herkesin sorumlulukları belirlenir (HSA, 2006: 18). Bu sayede kimin, nasıl, nerede ve ne zaman çalışması gerektiği ve sorumluluklarının neler olduğu belirlenmiş olur. Uygulama aşamasının ikinci basamağında çalışan katılımı sağlanarak çalışanların İSG uygulamalarına yönelik görüşleri alınır (Ofloğlu ve Sarıkaya, 2005: 9; HSA, 2006: 19). Bu basamak sayesinde hem İSG uygulamalarının doğrudan hedefi konumunda bulunan çalışanların sisteme katılımı sağlanmış olur hem de görüşlerinin alınması ile bazı görülemeyen ya da bilinemeyecek olan tehlike ve risklerin ortaya çıkarılması sağlanır. Uygulama aşamasının bir diğer basamağı ise örgütte çalışan tüm bireylerin İSGYS konusunda eğitilmesidir (HSA, 2006: 21). Bu eğitimler sayesinde örgütte bulunan her bir bireyde İSG bilinci oluşturulur ve İSG uygulamalarına ilişkin yeterlilikleri kazandırılmış olur. Uygulama aşamasının diğer bir basamağını örgüt içi ve

örgüt dışı iletişim olanaklarının belirlenmesi oluşturur (HSA, 2006: 21-23). Örgütte oluşturulacak yukarıdan aşağıya, aşağıdan yukarıya ve çapraz iletişim olanakları İSG uygulamaları ile ilgili bilgilerin ve uygunsuz durumların bilinmesi açısından önemlidir. Örgüt dışı iletişim olanaklarının belirlenmesi ile de İSG mevzuatına uyum, yeni geliştirilen teknikleri öğrenme ve İSG ile ilgili iyi örneklerin varlığı öğrenilebilir. Uygulama aşamasının bir diğer basamağı dokümantasyondur (HSA, 2006: 23). Dokümantasyon ile işletme yapılan iş ile ilgili İSG el kitapları, broşürler, kitaplar ve diğer belgeleri hazırlar. Bu belgeler çalışanlar tarafından her istediklerinde ulaşabilecekleri, açık bir dil ile yazılmış ve okuduklarında net olarak anlayabilecekleri şekilde hazırlanmalıdır. Bu sayede çalışanlar yaptıkları iş ile ilgili İSG konusunda çelişki yaşadıkları durumlarda bu dokümanları inceleyerek gerekli bilgiyi edinebilecek ve dolayısı ile hata yapmaktan uzaklaşacaklardır. Dokümantasyonun ardından uygulama aşamasında yapılması gereken son basamak oluşturulan dokümanların ve kayıtların kontrol edilmesidir (HSA, 2006: 24). Bu basamak sayesinde güncelliklerini yitirmiş dokümanlar iptal edilip yeni ihtiyaçlara cevap verecek dokümanlar hazırlanarak dokümanların güncellikleri sağlanmış olur.

Ölçüm ve Değerlendirme: Ölçüm ve değerlendirme işletmenin uygulamış olduğu İSGYS'nin geliştirilmesi ve iyileştirilmesi için yapılmaktadır. Bu kapsamda ölçüm ve değerlendirme faaliyetlerinde, uygulama aşamasında gerçekleştirilen faaliyetlerden hangilerinin iyi çalıştığı hangilerinin çalışmadığının, tehlike ve risk değerlendirmelerinin, kayıt ve dokümantasyonun doğru bir şekilde yapıp yapılmadığının tespiti yapılır. (New South Wales [NSW] Government, 2007: 61). Bu ölçüm ve değerlendirmeler sayesinde örgüt uygulamış olduğu strateji, politika ve planlar üzerinde değişiklik yapıp yapmama kararını verebilmektedir. Bunun yanında ölçüm ve değerlendirme örgütün belirlemiş olduğu hedeflere ulaşıp ulaşamadığını ortaya koymaktadır (Public Services Health and Safety Associations [PSHSA], 2010).

Gözden Geçirme ve Geliştirme: Gözden geçirme ve geliştirme aşaması etkili bir İSGYS döngüsünün son aşamasıdır. Bu aşamada diğer tüm adımlardan elde edilen bilgiler ışığında gerekli düzenlemeler yapılarak İSGYS'nin eksiklikleri giderilir. Gözden geçirme ve geliştirme aşaması İSGYS'nin asıl sorumlusu ve uygulayıcısı olan

üst düzey yönetim için yol gösterici niteliktedir (PSHSA, 2010). Üst düzey yönetim bu bileşenden elde ettiği bilgiler ile gerekirse İSG politikasını, hedeflerini ya da amaçlarını revize edebilir (Ramroop vd. , 2004: 5). Üst düzey yönetim bu sayede sürekli gelişimi sağlayarak uygulamış olduğu İSGYS'nin başarısını arttırabilir.

İşletmelerde uygulanan her yönetim sisteminde olduğu gibi İSGYS'lerin de belirli amaçları bulunmaktadır. Bu amaçlar etik, ekonomik, yasal ya da sadece İSG konularıyla alakalı olabilir (Gallegher vd. , 2001: 4) Bu amaçlardan bir ya da birden fazlasının seçilmesi yönetimin kararına bağlı olmakla birlikte bu amaçlardan sadece bir tanesinin bile seçilmesi İSGYS'lerin doğası gereği seçilmeyen ya da amaçlanmayan diğer alanları da pozitif olarak etkileyecektir. DDK (2008:268) bir İSGYS'nin amacının “kriterlerden, uygulamalardan ve prensiplerden oluşan genel bir çerçeve ortaya koymak ve İSG risklerini yönetebilmek için risk yönetimi sürecinin nasıl uygulanacağı üzerine pratik tavsiyeler vermek” (DDK, 2008: 268) olarak belirtmiştir. İSGYS uygulamalarından birisi olan Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS) 18001'de ise amaç “diğer yönetim gerekleri ile entegre edilebilen, etkili bir İSG yönetim sisteminin elemanlarını kuruluşlara sağlamak ve kuruluşların İSG ve ekonomik hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak” şeklinde belirtilmiştir (Türk Standardı [TS] 18001, 2008: 1). Yine bir başka yönetim sistemi uygulaması olan ILO-Occupational Safety and Health (OSH): 2001 de ise amaç, çalışanları tehlikelerden korumak ve işle ilgili kaza, yaralanma, hastalık ve ölümleri azaltmak olarak belirtilmiştir (ILO-OSH: 2001). Diğer bir İSGYS olan American National Standards Institute (ANSI)/ American Industrial Hygiene Association (AIHA) Z10'da ise amaç, işletmelerin İSG sistemlerini sürekli geliştirmek ve iş ile ilgili olan hastalık, yaralanma ve kazaların azaltılmasını sağlamak olarak belirtilmiştir (Manuele, 2006; 26). ANSI/AIHA Z10 iş işle ilgili kaza, yaralanma ve hastalıkları azaltırken aynı zamanda diğer yönetim sistemleri ile ve ILO prensipleri ile uygun şekilde entegre edilmeyi de amaç edinmiştir (Abrams, 2005: 3).

Kısaca özetlemek gerekirse bir İSGYS'nin amacının, iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmak, İSG uygulamaları ile diğer yönetim sistemlerinin gereklerini uyumlu hale getirmek, risk kontrolü sağlamak, çalışanları tehlikelerden korumak, yasal mevzuata uyum sağlamak, İSG uygulamalarının belli bir düzen ve sistematik yaklaşım içinde

yapılması için bir çerçeve çizmek ve ayrıca işletmelerin ekonomik hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmak olarak belirtilebilir.

2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerinin Faydaları ve Önemi

İSGYS'ler örgütlerin sağlık ve emniyet ile ilgili uygulamalarını düzenli bir şekilde yapmasını sağlayarak birçok fayda getirmektedir. İSGYS'ler İSG konuları ile ilgili karar alacak yöneticilere yapılandırılmış sistematik bir yaklaşım sağlamaktadırlar (Özkılıç, 2005: 17). Bunun yanında İSGYS'ler birçok teknik değerlendirmeyi ve danışmanlık isteyen yöntemleri sürecin içine katarak, tutarlı ve savunmaya dayalı karar verebilme gücü sağlamaktadırlar (DDK, 2008: 269). İSGYS'lerin faydaları maddeler halinde aşağıdaki gibi sıralanmıştır (Özkılıç, 2005: 17; DDK, 2008: 270; International Organization for Standardization [ISO], 2013; 11-12; Kutky, 2007; OSHA, 2013: 1)¹⁴:

- İSG mevzuatına uyumu sağlar
- Tehlike ve risklere karşı gelişmiş farkındalık sağlar
- Gelişmiş risk kontrolü sağlar
- Denetim sürecinin geliştirilmesini sağlar
- İSG uygulamalarının performansını ölçmeye yardımcı olur
- Yöneticilerin mevcut bilgi düzeyini yükselterek karar verme kabiliyetini geliştirir
- Daha düşük iş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkmasını sağlar
- Arzu edilmeyen İSG sonuçlarının önceden görülebilmesi nedeniyle düşük işçi tazminatlarının ödenmesini sağlar
- İSG programlarının uygunluğu, verimliliği ve etkinliği anlamında başarılı sonuçlar elde edilmesini sağlar
- Hastalık ve sakatlıkları azaltarak, çalışanların ve toplumun sağlık düzeyinin iyileştirilmesini sağlar
- Kaynakların etkin tahsisi ile katma değer ve verimlilik sağlar
- İşyerinin imajını geliştirir

¹⁴ <http://www.worksafe.vic.gov.au/safety-and-prevention/health-and-safety-topics/ohs-management-systems/what-is-an-ohsms/benefits-of-an-ohsms> (Erişim tarihi:15.11.2013);

- Önemli risklere maruz kalma ile ilgili artan bilinçlenme sonucu etkin stratejik planlama yapılmasını sağlar
- Olumlu İSG sonuçları ve bunun sağlanması için iyi bir hazırlık yapılmasını sağlar
- Kuruluş içinde ve dışındaki paydaşlar arasında etkin iletişim sağlar
- İş günü kayıplarının azaltılmasını sağlar
- İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle işçi değiştirme maliyetini azaltır
- Çalışan hatalarının azalmasını sağlar böylece gelişmiş hizmet seviyesi oluşur
- Sigorta ve sağlık giderleri maliyetlerinin düşmesini sağlar
- Çalışanların iş tatminini artırır
- Organizasyonlarda güvenlik (emniyet) kültürünün oluşmasına yardımcı olur
- Motivasyon ve katılımı artırır
- Paydaşların istek ve beklentilerini karşılayarak rekabeti artırır

İSGYS'ler bir işletme için sadece İSG uygulamalarına hizmet etmemekte aynı zamanda işletmenin genel performansı üzerinde de etkili olmaktadır. Etkin bir şekilde uygulanan bir İSGYS sayesinde çalışanlar kendilerini güvende hissedecek ve çalışanların motivasyon düzeyleri artacaktır. Çalışanlar üzerindeki bu pozitif etkiler de işletme verimliliğinin artmasını sağlayacaktır. Çünkü verimlilik ile iş kazaları arasında ters orantılı, iş güvenliği ile verimlilik arasında doğru orantılı bir ilişki bulunmaktadır (Ofloğlu, 1996: 44). Bunun yanında işletmenin ekonomik hedefleri çerçevesinde verimliliğin artması ile işletmenin karlılığı da artabilecektir. İSGYS'lerin diğer bir faydası ise iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle karşılaşılan direkt, dolaylı ve sosyal maliyetlerin azalması olacaktır. Önceki bölümlerde bahsedildiği üzere bu maliyetlerin bazıları ekonomik bazıları ise sosyal olarak ortaya çıkmaktadır. İSGYS'ler sayesinde ekonomik maliyetlerin azalması ile finansal hedeflere yaklaşma sağlanırken, sosyal maliyetlerin azalması ile de işletme imajının azalması ve toplum baskısı gibi sosyal etkiler en aza indirgenecektir. Bu çalışmanın konusu olan yer hizmeti işletmeleri içinde bunları söylemek yanlış olmayacaktır. Yer hizmeti işletmelerinin İSG uygulamalarında başarıya ulaşması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının azalmasını sağlarken, ekonomik ve sosyal yönden de işletmeye fayda sağlayacaktır. Bunun yanında havaalanlarında yapılan işlerin tümünün birbirleri ile bağlantılı olduğu düşünüldüğünde

daha geniş bir çerçeveden bakmak faydalı olacaktır. Yer hizmeti işletmelerinin İSG uygulamalarının başarısı hem hizmet vermiş olduğu havayolu işletmesine hem de hizmetlerini sürdürdüğü havaalanına fayda sağlayacaktır.

Yer hizmeti işletmesinin vermiş olduğu hizmet esnasında yaşanabilecek olası bir iş kazası havayolu işletmesinin uçağının hasarlanmasına ya da zamanında kalkış yapmasına engel olacaktır. Uçağın hasarlanması havayolu işletmesinde direkt maliyet olarak ortaya çıkarken, zamanında kalkış yapamaması ise dolaylı bir maliyet yaratacaktır. Yine aynı iş kazası nedeniyle havaalanı trafiği sıkışacak, verilmesi gereken hizmetler birbirleri ile çakışacak ve çalışanların moral düzeylerinin düşmesi ile hizmetler yavaşlayacaktır. Tüm bunlar değerlendirildiğinde havaalanı emniyeti de yaşanan iş kazasından dolayı zayıflayacaktır. Sonuç olarak yer hizmeti işletmesinde İSG anlamında yaşanacak olan olumsuz bir durum tüm havaalanı sistemini etkileyecektir. Aynı şekilde yer hizmeti işletmesinin İSGYS sayesinde ulaşacağı başarı da yine tüm havaalanı sisteminin emniyetini artıracaktır.

2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yönetmelik Uygulamalar

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve azaltılması, İSG kurallarına uyum sağlama, işletme verimliliğini artırma ve benzer nedenlerle pek çok İSGYS uygulaması geliştirilmiştir. Bu sistematik yönetmelik uygulamalar farklı bileşen grubundaki standartlardan oluşmaktadır. İSG ile ilgili ilk standart İngiliz Standartları Enstitüsü (British Standard Institute-BSI) tarafından BS 8800 ismiyle 1996 yılında yayınlanmıştır. Bu standart çok sayıda İngiliz kuruluşunun katılımı ile İngiliz Standart Teşkilatı bünyesinde hazırlanmıştır (Özkılıç, 2005: 29). BSI'nın bu çalışmasından sonra birçok farklı kurumun çalışmasıyla standartlar oluşturulmuştur. İSGYS standardı geliştiren bazı kuruluşlar aşağıda sıralanmıştır (Özkılıç, 2005: 20; DDK, 2008: 268; ISO: 2013: 4):

- American Petroleum Institute (API)
- National Fire Protection Association (NFPA)
- American Society of Mechanical Engineers (ASME)
- Standards New Zealand (SNZ)

- British Standards Institute (BSI)
- Occupational Safety and Health Administration (OSHA)
- Occupational Safety and Health Service
- NZ Chemical Industry Council
- Standards Australia
- International Organization for Standardization (ISO)

Yukarıda listede görüldüğü üzere standart geliştiren organizasyonların bazıları sadece özel bir iş koluna yönelik olarak çalışmaktadırlar. Ancak bu gibi organizasyonların geliştirmiş olduğu standartlar bazı küçük değişiklikler ile diğer sektörler için de uygulanabilir niteliktedir. Küresel anlamda ve farklı sektörler için ortak olarak uygulanabilen bazı yönetsel uygulama standartları aşağıda listelenmiştir¹⁵ (Özkılıç, 2005: 20):

- OHSAS 18001 (İngiltere)
- ILO-OSH: 2001 (ILO)
- ANSI/AIHA Z10 (Amerika)
- BS 8800 (İngiltere)
- ISA 2000 (İspanya)
- NPR 5001 (Hollanda)
- AS/NSZ 4804 (Avustralya/Yeni Zelanda)
- QS 9000 (ISO)
- Safety MAP (Avustralya)
- ISO/WD 14 690 (ISO)
- OH and S (İrlanda)
- OHS-MS JISHA Guidelines (Japonya)
- NOSA 5 Star Safety & Health Management System (Güney Afrika)
- UNE 81900 (İspanya)

¹⁵ http://158.132.155.107/posh97/private/research/references-safety-management/app_a.htm (Erişim tarihi: 23.11.2013)

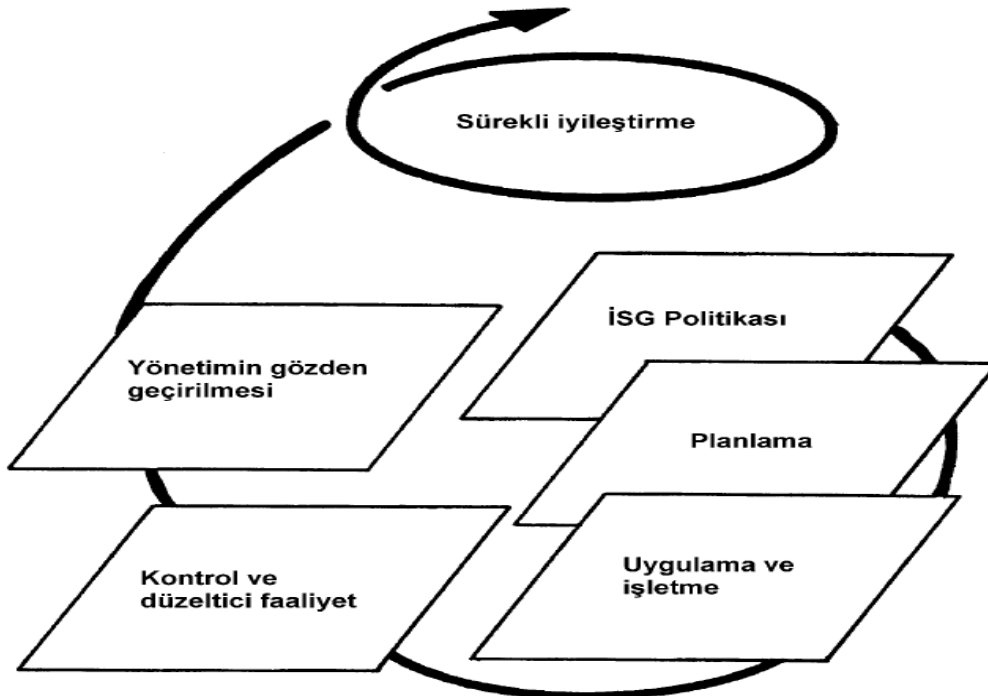
Bu çalışmada hem ülkemizde ve hem de küresel olarak en fazla tercih edilen standartlar olmaları nedeniyle İş Sağlığı ve Güvenliği Değerlendirme Serileri 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series-OHSAS) ile ILO İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Rehberi: 2001 kapsam içine alınmıştır.

2.3.1. İş sağlığı ve güvenliği değerlendirme serileri 18001

BSI tarafından 1996 yılında yayımlanan BS 8800 Mesleki Sağlık ve Güvenlik Yönetim Rehberi, sonradan geliştirilen İSGYS'ler için temel teşkil etmektedir. Ancak BS 8800, İSG'ye ilişkin tüm şartları içermemekte yalnızca bazı kılavuz bilgiler ve tavsiyeler içermektedir (DDK, 2008: 276). Hem İSG'ye ilişkin tüm şartları içermemesi hem de BS 8800 standardı temel alınarak hazırlanan standartların birbirlerinden çok farklı olması nedeniyle uluslararası olarak kabul görececek bir standardın oluşturulması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu ihtiyaca istinaden 1999 yılında BSI'nın öncülüğünde ve birçok kuruluşun katılımı ile ve bu kuruluşların hazırlamış oldukları İSGYS standartları dikkate alınarak hazırlanan OHSAS 18001 yayımlanmıştır (Özkılıç, 2005: 30). OHSAS 18001'in hazırlanmasına yardımcı olan kuruluşlar aşağıda sıralanmaktadır:

- İrlanda Ulusal Standartları Teşkilatı,
- İngiliz Standartları Enstitüsü,
- Avustralya Standartları,
- Güney Afrika Standart Bürosu,
- Malezya Endüstriyel Araştırma ve Standart Enstitüsü,
- İspanya Standart ve Sertifikasyon Birliği,
- Uluslararası Güvenlik Yönetimi Organizasyonu,
- SFS Sertifikasyon,
- SGS Yarsley Uluslararası Sertifikasyon Servisi,
- Ulusal Kalite Güvence Servisleri,
- Uluslararası Sertifikasyon Servisleri,
- Bureau Veritas Uluslararası Kalite,
- Det Norske Veritas,
- Lloyds Register Kalite Güvence Kuruluşu (Özkılıç, 2008)

OHSAS 18001, Dr. W.A. Shewhart'ın 1939 yılında geliştirdiği ancak W. Edwards Deming ile ünlenen (F. Yılmaz, 2013: 14) Deming Döngüsü ya da orijinali Plan-Do-Check-Act olan Türkçe ifadesiyle Planla-Uygula-Kontrol Et-Önlem Al (PUKÖ) döngüsü olarak bilinen bir metodoloji üzerine kurulmuştur. Şekil 2'de OHSAS 18001'in PUKÖ döngüsü üzerine kurulmuş olan yapısı görülmektedir. Buna göre, ilk aşamada politikalar belirlenip planlama yapılırken ikinci aşamada politikalar çerçevesinde oluşturulmuş olan planlar uygulanmaktadır. Sonrasında kontrol aşaması ile sistemin düzgün çalışıp çalışmadığı, amaç ve hedeflere ulaşıp ulaşılmadığı kontrol edilmektedir. Bu kontrol sonunda yönetim geri dönüşlerden almış olduğu verilerle sistemin düzgün çalışmayan ya da eksik kalan parçalarını tamamlayarak sistemi uygulamaya devam etmektedir. Bu süreç her defasında aynı şekilde işlemekte ve bu sayede sistemin sürekli gelişmesi sağlanmaktadır. Sistemin işleyişinin daha iyi anlaşılabilmesi için OHSAS 18001 yönetim sistemi içerisinde oluşturulmuş olan PUKÖ döngüsünün daha detaylı bir şekilde açıklanmasında fayda görülmüştür.



Şekil 2. OHSAS 18001 için yönetim sistemi modeli

Kaynak: TS-18001 (2008) İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri-Şartlar

Planlama: Planlama aşamasında öncelikle ölçülebilir ve elde edilebilir hedefler belirlenir, tehlikeler tanımlanır, risk değerlendirmesi ve risk kontrolü yapılır (Weinstein ve Vasovski, 2004: 5; EHSC, 2009). Bu aşamada tanımlanan ve analiz edilen problemlere uygulanacak olan çözüm yöntemlerinin kimler tarafından, neden, nasıl, nerde, ne zaman, ne kadar sürede yapılacağı kararlaştırılır (Duffy vd. , 2009). Planlama aşamasında her noktanın düşünülmesi, görev dağılımlarının ve hedeflerin düzgün olarak belirlenmesi PUKÖ'nün son adımı olan önlem alma aşamasında yapılacakları en aza indirgeyecektir. Eğer planlama aşamasına gereken önem verilmez ise kontrol alma ve önlem alma aşamalarında yapılacak olan uygulamaların maliyeti çok daha fazla olacaktır (Gorenflo ve Moran, 2010).

Uygulama: Uygulama aşamasında, planlama aşamasında belirlenen amaçlar çerçevesinde belirlenen yöntemler hayata geçirilir (Gorenflo ve Moran, 2010). Belirlenen yöntemlerin uygulama sonuçları yakından takip edilerek gelen veriler toplanır ve belgelenir (Duffy vd. , 2009). Uygulama aşaması temel olarak problemlerin çözümü için ortaya atılan fikirlerin test edilmesi aşamasıdır. Bu aşamada tanımlanan tehlikelerin yaratacağı riskleri kabul edilebilir seviyelere getirecek önlemler hayata geçirilir.

Kontrol Etme: Kontrol etme aşaması, uygulanan yöntemler sonucunda belirlenen hedeflere ulaşıp ulaşılmadığını denetleme aşamasıdır. Eski veriler ile yeni veriler karşılaştırılır ve bu sayede uygulanan yöntemin başarısı ortaya koyulur (National Standards Authority of Ireland [NSAI], 2002; Gorenflo ve Moran, 2010). Ayrıca uygulanan yöntem başarılı olsa bile kontrol etme aşaması ile olası sapmalar tespit edilerek kayıt edilir. Bu sayede uygulanan yöntemin eksiklikleri ortaya koyularak önlem alma aşaması için gerekli bilgiler elde edilir.

Önlem Alma: Önlem alma aşamasında planlanan faaliyetler ile yapılan uygulamalar arasında ortaya çıkan farklılıkların ve sapmaların nedenleri araştırılır ve bunların ortadan kaldırılmasına yönelik faaliyetler başlatılır (HSE, 2013b: 6; Moen ve Norman, 2010: 25). Bu kapsamda ilgili kişiler bilgilendirilir, gerekirse eğitilir ve katılımlarını sağlanır.

OHSAS 18001 İSGYS şartlarını belirtmekte olup, uygulama rehberi olan OHSAS 18002 ile birlikte kullanılmaktadır. Ayrıca OHSAS 18001 bir organizasyonun sağlık ve güvenlik yükümlülüklerini etkili bir şekilde karşılayabilmesine yardımcı olmak için Kalite Yönetim Sistemi (ISO 9001) ve Çevre Yönetim Sistemi (ISO 14001) ile uyumlu olacak şekilde tasarlanmıştır. OHSAS 18001, bir kuruluşun İSG risklerini kontrol etmesi ve performansını iyileştirmesi için İSG yönetim sistemi şartlarını kapsamaktadır. Ancak OHSAS 18001 standart, performans ölçüm kriterlerini belirtmediği gibi yönetim sisteminin kurulması için ayrıntılı bilgileri de içermemektedir (TS-18001:2008). Daha net bir ifade ile belirtmek gerekirse, OHSAS 18001 uygulayıcılara kesin çizgilerle belirlenmiş bir yönetim sistemini dayatmamakta, bunun yerine her işletmenin kendine özgü çalışma düzeninin olduğunu kabul ederek işletmelerin kendi bağlamlarına özgü bir sistemi oluşturmasını sağlamaktadır. Bu sayede işletmeler iş süreçlerini değiştirmeden kendilerine özgü bir yönetim sistemini oluşturabilmektedirler.

OHSAS 18001 standardının aşağıdaki hedeflere ulaşmayı isteyen her kuruluşu uygulanabileceği belirtilmiştir (TS-18001:2008):

- Kuruluşun faaliyetleri ile ilgili olarak, İSG risklerine maruz kalabilecek çalışanlar ve ilgili diğer taraflar için riskleri yok etmek veya en aza indirmek üzere bir İSG yönetim sistemi oluşturmak,
- Bir İSG yönetim sistemini kurmak, uygulamak ve sürekli iyileştirmek,
- Kuruluşun beyan ettiği İSG politikasına uygunluk konusunda kendine güvence sağlamak,
- Kendi durumunu değerlendirmek ve kendisi tarafından beyanda bulunmak,
- Müşteriler gibi kuruluş üzerinde ilgisi olan taraflardan uygunluğunun teyidini istemek,
- Kuruluş dışındaki bir taraftan kendi beyanının uygunluğunun teyidini istemek,
- Kuruluşun İSG yönetim sisteminin bir dış kuruluş tarafından belgelendirilmesini / tescilini istemek.

2.3.2. Uluslararası çalışma örgütü iş güvenliği ve sağlığı yönetim sistemleri rehberi: 2001¹⁶

ILO, 1999 yılında BSI tarafından yayımlanan OHSAS 18001 İSGYS'nin ardından 2001 yılında İş Güvenliği ve Sağlığı Yönetim Sistemi Rehberi (Occupational Safety and Health-OSH): 2001'i yayımlamıştır. Gerek ILO üyeliğinin devletler düzeyinde olması gerekse de ILO'nun ticari kaygılardan uzak bir örgüt olması nedeniyle yayımlanan bu rehber diğer İSGYS'lerden daha farklı bir konumda bulunmaktadır. ILO-OSH Rehberi: 2001, ILO'nun çalışma şekline uygun olarak üçlü yapı (Hükümet-İşveren-İşçi) üzerine hazırlanmış olup asıl amacı örgütlere İSG alanında yardımcı olmak ve bunun yanında ulusal seviyede de ülkelere İSG uygulamaları için rehber olabilmektir. ILO-OSH: 2001 amacına uygun olarak iki bölümden oluşturulmuştur:

- İSGYS için Ulusal Çerçeve
- Organizasyon Seviyesinde İSGYS

ILO-OSH: 2001 de OHSAS 18001'e benzer olarak PUKÖ döngüsü prensibi ile kurgulanmıştır. PUKÖ döngüsü önceki bölümde anlatıldığından dolayı bu bölümde yer verilmemiştir. ILO-OSH: 2001 Rehberinin amacının açıklandığı birinci bölümde genel amaç, çalışanları tehlikelerden korumak ve iş ile ilgili olan yaralanma, kaza, hastalık, salgın ve ölümlerin azaltılması olarak açıklanmıştır. Genel amaç bu şekilde açıklanırken ulusal seviyedeki amaçlar aşağıdaki şekilde sıralanmıştır:

- İSGYS'ler için tercihe bağlı olarak yasalar ve düzenlemeler yoluyla genel bir çerçeve çizmek,
- İSG uygulamalarının performansının sürekli gelişiminin sağlanması için mevzuat ve standartlara yapılan gönüllü düzenlemelerin geliştirilmesini sağlamak,
- Örgütlerin aktivitelerinin doğasına ve büyüklüklerine göre gerçek ihtiyaçlarına cevap verebilecek hem ulusal hem de uyumlulaştırılmış İSGYS rehberlerinin geliştirilmesini sağlamak.

¹⁶ ILO İSGYS Rehberi: 2001'in anlatıldığı bu bölümde kaynak olarak standardın kendisi kullanılmıştır.

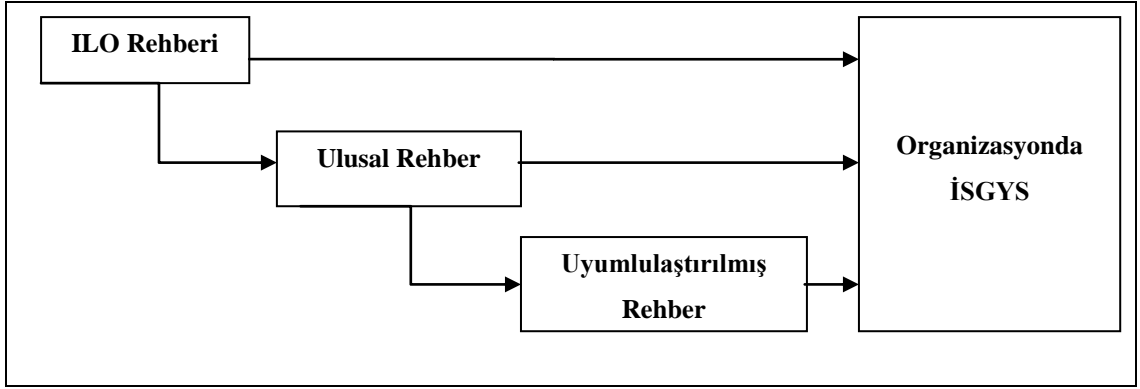
Örgüt seviyesindeki amaçlar ise aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- Organizasyonun yönetim ve politika bileşenleri ile İSGYS'nin entegre edilmesi
- Sürekli geliştirilebilen İSG performansı için uygun İSG yönetim prensipleri uygulanarak organizasyonda bulunan çalışan, işveren, çalışan temsilcileri, yönetim personeli gibi tüm bireyleri motive etmek.

ILO-OSH:2001'de ulusal politika açıklanırken, İSGYS'lerin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması sağlamak üzere ulusal politikanın uygulanması, analiz edilmesi ve periyodik olarak gözden geçirilmesi için bir kuruluşun görevlendirilmesi gerektiği belirtilmektedir. Bunun yanında İSGYS'lerde ulusal politika prensiplerinin de yayımlanması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu prensiplerden bazıları şu şekildedir:

- Örgütlerin tüm yönetim birimlerinde İSGYS'nin uygulanması ve entegrasyonu yüksek seviyede olmalıdır.
- Çalışanların ve temsilcilerinin İSGYS'ye katılımı artırılmalıdır.
- İSGYS'nin sürekli gelişimi sağlanırken gereksiz bürokrasi, yönetim ve maliyetlerden kaçınılmalıdır.
- Uygun periyotlarla ulusal politikanın etkililiği değerlendirilmelidir.
- İSGYS'nin etkililiği ve uygulanabilirliği değerlendirilmeli ve ilan edilmelidir.

ILO-OSH: 2001 Rehberinde diğer yönetim sistemlerinden farklı olarak uyumlulaştırılmış rehberden bahsedilmektedir. Uyumlulaştırılmış rehber, ILO rehberinin tüm amaçlarını yansıtan, ulusal politikanın ya da rehberin temel bileşenleri ile uyumlu ancak örgüt ya da örgüt gruplarının özel koşul ve ihtiyaçlarına göre tasarlanmış bir rehber olarak tanımlanmıştır. Bu özel koşul ve ihtiyaçlar genel olarak örgütlerin büyüklüğü ve yapısı, risk dereceleri ve tehlike çeşitleri olarak sıralanabilir. Şekil 3'de İSGYS için ulusal çerçevenin bileşenleri görülmektedir.

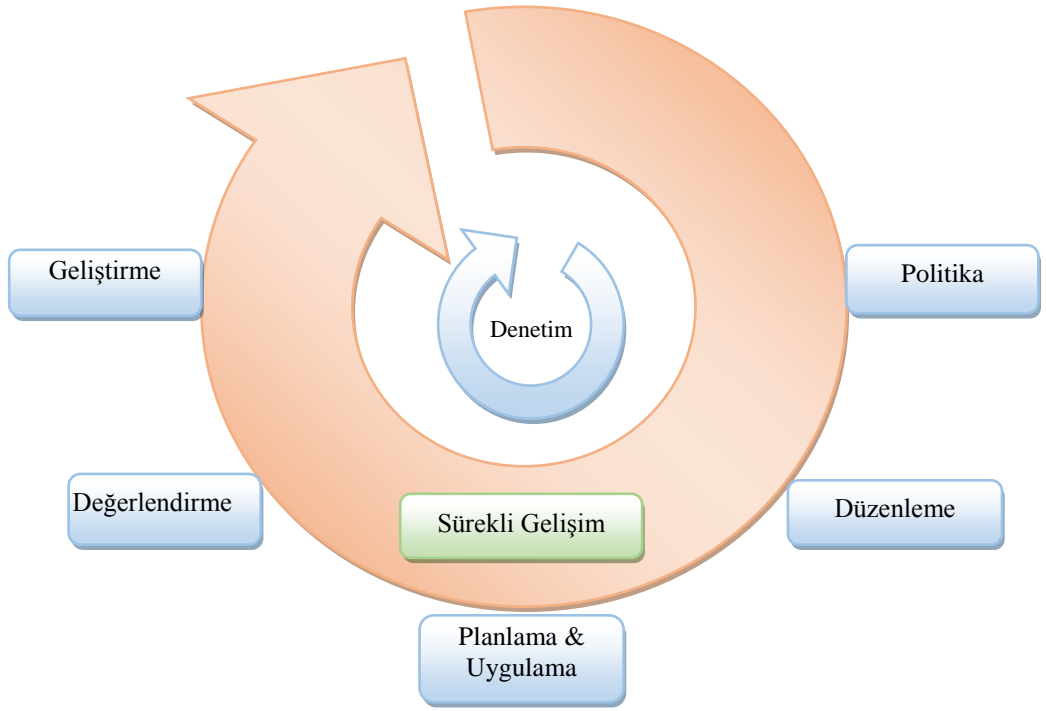


Şekil 3. İSGYS için ulusal çerçevenin bileşenleri

Kaynak: ILO İSGYS Rehberi:2001

Şekil 3'e göre, ILO-OSH: 2001 Rehberinde bir örgütte uygulanacak olan yönetim sisteminin her bir rehberi dikkate alması gerektiği, her bir rehberinde bir üst rehberle uyum sağlaması gerektiği gösterilmiştir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta örgütlerin hangi seviyede ILO-OHS rehberini kullanmak istediklerini belirlemeleridir. Örgütler ister ILO-OHS:2001 genel rehberini isterse ulusal düzeyde olan rehberini isterse de uyumlaştırılmış rehberini kullanabilir.

ILO-OSH: 2001 Rehberinde bir İSGYS için temel bileşenler, Politika, Düzenleme, Planlama ve Uygulama, Değerlendirme ve Geliştirme olarak sıralanmış, bunun yanında her bir bileşenin uygulanması sırasında denetimin olması gerektiği vurgulanmıştır. Şekil 4'de bu bileşenlerin birbirleri ile olan ilişkisi görülmektedir. Şekil 4 incelendiğinde ILO-OHS: 2001 rehberinin PUKÖ döngüsünü takip etmekte olduğu görülmektedir. ILO-OHS bu sayede sürekli gelişim sağlayarak değişen koşullara uyum sağlanmaktadır. OHSAS 18001 standardından farklı olarak ILO-OHS: 2001 rehberi her bir adımda denetleme yapmayı gerektirmekte ve bu sayede karşılaşılan bir soruna anında müdahale edilebilmektedir.



Şekil 4. İSGYS'nin Temel Bileşenleri

Kaynak: ILO-OSH: 2001

İkinci Bölüm

Havaalanı Yer Hizmetleri Faaliyetleri

1. Havaalanı Yer Hizmetleri Kapsamındaki Faaliyetler

Havayolu işletmelerinin havaalanlarındaki faaliyetlerinin yürütülmesi için yolculara, bagajlara ve kargolara belirli hizmetlerin verilmesi gerekmektedir. Yer hizmetlerini; yolcunun, yükün ya da postanın, havaalanlarında yüzey taşımacılığından havayolu taşımacılığına ya da havayolu taşımacılığından yüzey taşımacılığına aktarılabilmesi için yürütülen faaliyetler olarak tanımlamak mümkündür. Genel olarak bu hizmetleri ilgili taraflara sunan iş örgütleri, yer hizmeti işletmeleri olarak tanımlanabilir. Havaalanlarında sunulan yer hizmetleri, bir uçağın havaalanına inişinden kalkışına kadar geçen süre içerisinde uluslararası havacılık kuruluşları ve sivil havacılık yasa ve yönetmeliklerine göre belirlenmiş standartlar çerçevesinde uçaklara, yolculara, bagajlara, kargolara ve yüklere sağlanan hizmetlerin tümü şeklinde tanımlanmaktadır (Trabelsi vd. , 2013: 2; Battal ve Ateş, 2011). Yer hizmeti işletmelerinin bu hizmetleri ilgili taraflara sunabilmeleri için aşağıda sıralanan ruhsat türlerinden birisine sahip olmaları gerekmektedir: (SHY-22 Havaalanları Yer Hizmetleri Yönetmeliği, m.4):

- A Grubu Çalışma Ruhsatı
- B Grubu Çalışma Ruhsatı
- C Grubu Çalışma Ruhsatı

A Grubu Çalışma Ruhsatı, yer hizmeti faaliyetlerinin en kapsamlı şekilde verilmesini sağlayan bir yetki belgesidir. Yer hizmeti işletmelerinin, bu geniş kapsamlı faaliyetler çerçevesinde, en az üç uluslararası trafiğe açık havaalanında örgütlenmeleri gerekmektedir. Bu faaliyetler şunlardır: Temsil, yolcu trafik, ramp, kargo ve posta, uçak temizlik, birim yükleme gereçlerinin kontrolü, uçak hat bakım, yakıt ve yağ, uçuş operasyon, ulaşım, ikram servis, gözetim ve yönetim, uçak özel güvenlik hizmet ve denetimi, yük kontrolü ve haberleşme hizmetleri. (Havaalanları Yer Hizmetleri Yönetmeliği, m.4).

B Grubu Çalışma Ruhsatı, temsil, yolcu trafik, ramp, kargo ve posta, uçak temizlik, birim yükleme gereçlerinin kontrolü, uçak hat bakım, yakıt ve yağ, uçuş operasyon, ulaşım, ikram servis, gözetim ve yönetim, uçak özel güvenlik hizmet ve denetimi, yük kontrolü ve haberleşme hizmet türlerinin tamamını veya bir kısmını kendileri için yapacak hava taşıyıcılarına her bir hizmet türü için verilecek çalışma belgelerini ifade etmektedir (Havaalanları Yer Hizmetleri Yönetmeliği, m.4).

C Grubu Çalışma Ruhsatı ise temsil, gözetim ve yönetim, uçak özel güvenlik hizmet ve denetimi, ikram servis ile uçuş operasyon hizmetlerini yapmak üzere yetkilendirilmiş özel hukuk tüzel kişilerine her bir hizmet türü için verilecek çalışma belgelerini ifade etmektedir (Havaalanları Yer Hizmetleri Yönetmeliği, m.4).

Yer Hizmeti İşletmelerinin havaalanlarında sundukları hizmet türleri Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü (SHGM) tarafından 28.08.1996 yılında yayınlanan SHY-22 Havaalanları Yer Hizmeti Yönetmeliğinde şu şekilde sıralanmıştır (SHY-22 Havaalanları Yer Hizmeti Yönetmeliği, m.5):

- Temsil
- Yük Kontrolü ve Haberleşme
- Birim Yükleme Gereçlerinin Kontrolü
- Yolcu Trafik
- Kargo ve Posta
- Ramp
- Yakıt ve Yağ
- Uçak Hat Bakım
- Uçuş Operasyon
- Ulaşım
- İkram Servisi
- Gözetim ve Yönetim
- Uçak Özel Güvenlik Hizmet ve Denetimi

Yer hizmeti işletmelerinde İSG'ye ilişkin tehlikeler yukarıda sıralanan faaliyetler kapsamında ve bu kapsamdaki süreçlerde ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle yukarıdaki faaliyetlerin daha ayrıntılı şekilde tanımlanmasında fayda görülmüştür.

İşletmeler yukarıda bahsedilen yer hizmeti türlerini müşterilerine sunarken belirli teçhizat, malzeme, donanım ve personele ihtiyaç duymaktadırlar. Havacılık sektörünün her alanında olduğu gibi yer hizmeti işletmelerinin bu hizmetleri verebilmesi için gerekli olan teçhizat ve personel miktarı da kurallara bağlanmıştır. Bu kurallar SHY-22'ye göre hazırlanmış olan Devlet Hava Meydanları İşletmesi (DHMI) Yer Hizmetleri Kuruluşlarının Bulundurması Gerekli En Az Personel ve Teçhizat Listesi ve Uygulama Esasları Talimatıyla belirlenmiştir. Bu talimata göre çalışma ruhsatı bulunan veya çalışma ruhsatı alacak olan yer hizmeti işletmelerinin bulundurması gerekli en az personel ve teçhizat miktarını belirlemek için havaalanları A, B ve C kategorilerine ayrılmıştır. Bu sınıflandırma işlemi havaalanlarının bir önceki yıla göre gerçekleşen hava trafik rakamlarına göre DHMI tarafından yapılmaktadır. Tablo 3'de en az personel ve teçhizat miktarlarını belirlemek için kategorilere ayrılmış olan havaalanları görülmektedir. Buna göre, Türkiye'de hava trafiğinin yoğunluğuna göre sınıflandırılmış 7 adet A kategorisi, 8 adet B kategorisi ve 36 adet C kategorisi havaalanı bulunmaktadır. Bu kategoriler doğrultusunda o havaalanında hizmet sağlayacak işletmelerin ilgili talimatta belirtilen personel ve teçhizat miktarına uymaları gerekmektedir. A, B ve C kategori havaalanları en az teçhizat listesi ve miktarı EK 1'de ve en az personel listesi ve miktarları EK 2'de gösterilmiştir. Sözü edilen teçhizatın son derece karmaşık ve dinamik havaalanı çevresinde ve genellikle yoğun zaman baskısı altında kullanılması İSG kapsamında bazı tehlike ve riskleri ortaya çıkartmaktadır.

Tablo 3. Havaalanı Kategorileri

Havalimanı Adı	Kategori	Havalimanı Adı	Kategori
İstanbul Atatürk Havalimanı	A	Van Ferit Melen Havalimanı	B
Ankara Esenboğa Havalimanı	A	Diyarbakır Havalimanı	B
İzmir Adnan Menderes Havalimanı	A	Adana Havalimanı	B
Antalya Havalimanı	A	Trabzon Havalimanı	B
Muğla Dalaman Havalimanı	A	Kayseri Havalimanı	B
Muğla Milas-Bodrum Havalimanı	A	Samsun Çarşamba Havalimanı	B
İstanbul Sabiha Gökçen Havalimanı	A	Erzurum Havalimanı	B

Tablo 3: Havaalanı Kategorileri (devam)

Havalimanı Adı	Kategori	Havalimanı Adı	Kategori
Gaziantep Havalimanı	B	Siirt Havalimanı	C
Çanakkale Gökçeada Havalimanı	C	Sinop Havalimanı	C
Hatay Havalimanı	C	Sivas Nuri Demirağ Havalimanı	C
Iğdır Havalimanı	C	Konya Havalimanı	C
Kahramanmaraş Havalimanı	C	Malatya Havalimanı	C
Kars Havalimanı	C	Mardin Havalimanı	C
Isparta Süleyman Demirel Havalimanı	C	Muş Havalimanı	C
Kocaeli Cengiz Topel Havalimanı	C	Nevşehir Kapadokya Havalimanı	C
Amasya Merzifon Havalimanı	C	Şanlıurfa GAP Havalimanı	C
Antalya Gazipaşa Havalimanı	C	Tekirdağ Çorlu Havalimanı	C
Balıkesir Koca Seyit Havalimanı	C	Tokat Havalimanı	C
Balıkesir Merkez Havalimanı	C	Uşak Havalimanı	C
Batman Havalimanı	C	Adıyaman Havalimanı	C
Bursa Yenişehir Havalimanı	C	Zonguldak Çaycuma Havalimanı	C
Çanakkale Havalimanı	C	Bingöl Havalimanı	C
Denizli Çardak Havalimanı	C	Zafer Havalimanı	C
Ağrı Havalimanı	C	Kastamonu Havalimanı	C
Elazığ Havalimanı	C	Şırnak Şerafettin Elçi Havalimanı	C
Erzincan Havalimanı	C		

Kaynak: <http://www.dhmi.gov.tr/havaalanlari.aspx> , DHMİ Yer Hizmetleri En Az Personel ve Teçhizat Listesi ile Uygulama Esasları Talimatı ve 2009 yılı sonrası faaliyete geçen havaalanları için Bilgi Edinme hakkı kapsamında 07.12.2013 tarihinde sorulan soruya verilen yanıt kapsamında derlenerek hazırlanmıştır.

1.1. Temsil Hizmeti

Temsil hizmeti kısaca yer hizmeti işletmesinin havayolu işletmesi adına bazı faaliyetleri yürütmesidir. Yer hizmeti işletmesi ile havayolu işletmesi arasında yapılan anlaşmaya bağlı olarak yer hizmeti işletmesinin, havayolu işletmesi adına SHGM, havaalanı işletmecisi ve diğer yerel makamlar ile iletişim kurması, bilgi vermesi, gerekli izinleri alması, slot işlemlerini yürütmesi ve gerekli ödemeleri yapması olarak tanımlanmaktadır (SHY-150.10A Havaalanları Yer Hizmet Türleri ve Detayları, m. 6; AK, 2010: 51). Diğer bir ifade ile temsil hizmeti, yer hizmeti işletmesinin anlaşma yapılmış havaalanlarında havayolu işletmesini yer hizmetleri anlamında bürokratik olarak temsil etmesi demektir. Bu çalışmanın konusu itibari ile yer hizmeti

işletmelerinin vermiş olduğu hizmetler arasında temsil hizmeti İSG anlamında en tehlikesiz olan hizmetlerden birisi olarak değerlendirilmektedir.

1.2. Yük Kontrolü ve Haberleşme

Yük kontrolü, yer hizmeti işletmesi ile havayolu işletmesi arasında yapılan anlaşmaya bağlı olarak ilgili kurallar gereğince yk ile ilgili belge ve bilgilerin hazırlanması, dosyalanması, saklanması ve yetkili kişiler arasında paylaşılmasını ve iletilmesini ifade etmektedir (SHY-150.10A Havaalanları Yer Hizmet Türleri ve Detayları, m. 6; Ashford vd., 1997). Haberleşme hizmeti ise uğağın yer hizmeti işletmelerinden almış olduğu tüm hizmet bilgilerinin havayolu işletmesine mesajla bildirilmesini ve yer istasyonları ile hava aracı arasındaki uygun iletişim araçlarının teminini ve işletilmesini kapsamaktadır. Yük kontrolü ve haberleşme hizmeti kapsamında yine anlaşmaya bağlı olarak yer hizmeti işletmeleri havayolu işletmelerinin kalkış kontrol sistemlerine (Departure Control System-DCS) erişerek yolcu kabul (check-in), uğağa kabul (boarding) ve bagaj kabul gibi hizmetleri vermektedirler (SHY-150.10A Havaalanları Yer Hizmet Türleri ve Detayları m. 6). Bu çalışmanın konusu itibari ile İSG anlamında yk kontrolü ve haberleşme hizmeti kapsamında yer hizmeti işletmelerinin iş kazası ve meslek hastalığı yaşama ihtimali düşük olarak görülmektedir. Ancak özellikle check-in ve bagaj kabul hizmetlerinde çalışanların strese maruz kalabilecekleri ve buna ilişkin meslek hastalıklarına yakalanabilecekleri düşünülmektedir.

1.3. Birim Yükleme Gereçlerinin Kontrolü

Birim yükleme gereçlerinin kontrolü hizmeti, havayolu işletmesine ait olan birim yükleme gereçlerinin (Unit Load Device-ULD) uygun şekilde depolanmasını sağlamak, hasarlanmasını, izinsiz kullanımını ve alınmasını önlemek amacıyla yapılan önlemleri kapsamaktadır. Bunların yanında ayrıca ULD'lerin envanterlerini tutmak ve bunlara ait mesajları havayolu işletmesine göndermek ve ULD transferlerinde ilgili belge ve formların düzenlenmesini sağlamak birim yükleme gereçlerinin kontrolü hizmeti kapsamındadır (SHY-150.10A Havaalanları Yer Hizmet Türleri ve Detayları, m.6). Bu çalışmanın konusu itibari ile İSG anlamında yer hizmeti işletmelerinin birim yükleme

gereçlerinin kontrolü hizmetlerinde özellikle ULD'lerin depolanması esnasında iş kazası ihtimalleri bulunmaktadır.

1.4. Yolcu Trafik

Yolcu trafik hizmetleri kapsamında yer hizmeti işletmeleri aşağıdaki hizmetleri sunmaktadırlar (SHY-150.10A Havaalanları Yer Hizmet Türleri ve Detayları, m.6):

- Genel Hizmetler
- Kalkış Hizmetleri
- Varış Hizmetleri
- Bagaj İşlemleri
- Havaalanı Dışı Bağlantılı Hizmetler
- Diğer Nakliye Araçlarıyla Bağlantılı Hizmetler

Genel hizmetler kapsamında yer hizmeti işletmesi, havayolu işletmesinin uçaklarının ve kara taşıtlarının kalkış ve varış saatlerinden yolcuları haberdar etmek, aktarmalı ve transit yolcular ve bagajlar için gerekli hazırlıkları yapmak, özellikli yolcular (hareket kabiliyeti sınırlı yolcular, refakatsiz çocuklar gibi.) için taşıyıcı tarafından istendiğinde özel ekipman ve özel eğitilmiş personel temin etmek, isteğe bağlı olarak bagajların gümrük deposunda muhafazasını sağlamak, kayıp, bulunmuş ve hasarlı bagajlarla ilgili işlemleri yapmak ve yine anlaşmaya bağlı olarak yolcu ve bagaj kabul işlem (check-in) yeri ve hizmet bankosu sağlamak gibi hizmetleri sunmaktadırlar (SHY-150.10A Havaalanları Yer Hizmet Türleri ve Detayları, m.6; Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2008: 67-78; Trabelsi, 2013; 14-20).

Kalkış hizmetleri kapsamında, yolcuların uçuşla ilgili sundukları evrakların (bilet, pasaport, vize, aşı belgesi gibi.) doğruluk ve geçerlilikleri kontrol edilmektedir. Bunların yanında yer hizmeti işletmesi bagajların tartılması ve etiketlenmesi ile ilgili işlemleri, yolcuların uçağa binişlerinin sağlanması ve uçağa binen yolcular ile uçuşa ilişkin belgelerdeki sayıların karşılaştırılması hizmetlerini verirler. Aynı şekilde varış işlemleri kapsamında da yolcuların uçaktan tahliyesinin sağlanması ve bagaj işlemlerinin yapılması hizmetleri verilmektedir. Yer hizmeti işletmeleri, havayolu

işletmelerinin kara taşıtlarıyla bağlantılı hizmetleri kapsamında, gelen ve giden yolcuların ve bagajlarının kara taşıtlarına yönlendirilmesi ya da kara taşıtlarından yolcuların karşılanması ve bagajlarının boşaltması hizmetlerini vermektedirler (SHY-150.10A Havaalanları Yer Hizmet Türleri ve Detayları, m.6; Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2008: 67-78; Trabelsi, 2013; 14-20). Bu çalışmada incelenen İSG uygulamaları kapsamında yer hizmeti işletmelerinin bagaj işlemleri hizmetlerinde iş kazası ve meslek hastalığına yakalanma olasılıklarının yüksek olduğu düşünülmektedir. Özellikle bagaj yükleme ve indirme işlemlerini yapan çalışanların uçak altında oldukça dar ve alçak alanlarda çalışması ve yolcu bagajlarının el ile yüklenmesi ve boşaltılması İSG risklerini artırmaktadır.

1.5. Kargo ve Posta

Yer hizmeti işletmeleri, havayolu işletmesinin kargo ve posta hizmetleri kapsamında kargoların ve postaların uçağa yüklenmesi ve boşaltılması, bu kargo ve postaların gümrük işlemlerinin yapılması, talep edilmesi durumunda kargo ve postaların depolanması ve bunlar ile ilgili aksaklıkların giderilmesi işlemlerini gerçekleştirmektedirler (SHY-150.10A Havaalanları Yer Hizmet Türleri ve Detayları, m.6). Çalışmanın konusu kapsamında yer hizmeti işletmelerinin kargo ve posta işlemleri sırasında İSG risklerinin ortaya çıktığı değerlendirilmektedir. Kargo ve postaların uçağa yüklenmesi ve boşaltılması sırasında özellikle ağır yükleri kaldırma amaçlı kullanılan iş makinelerinin dar alanlarda çalışması, çalışanların yükleme, boşaltma ve istifleme işlemleri sırasında sıkışması, düşmesi, uzuvlarını sıkıştırması gibi iş kazaları yaşanabilmektedir.

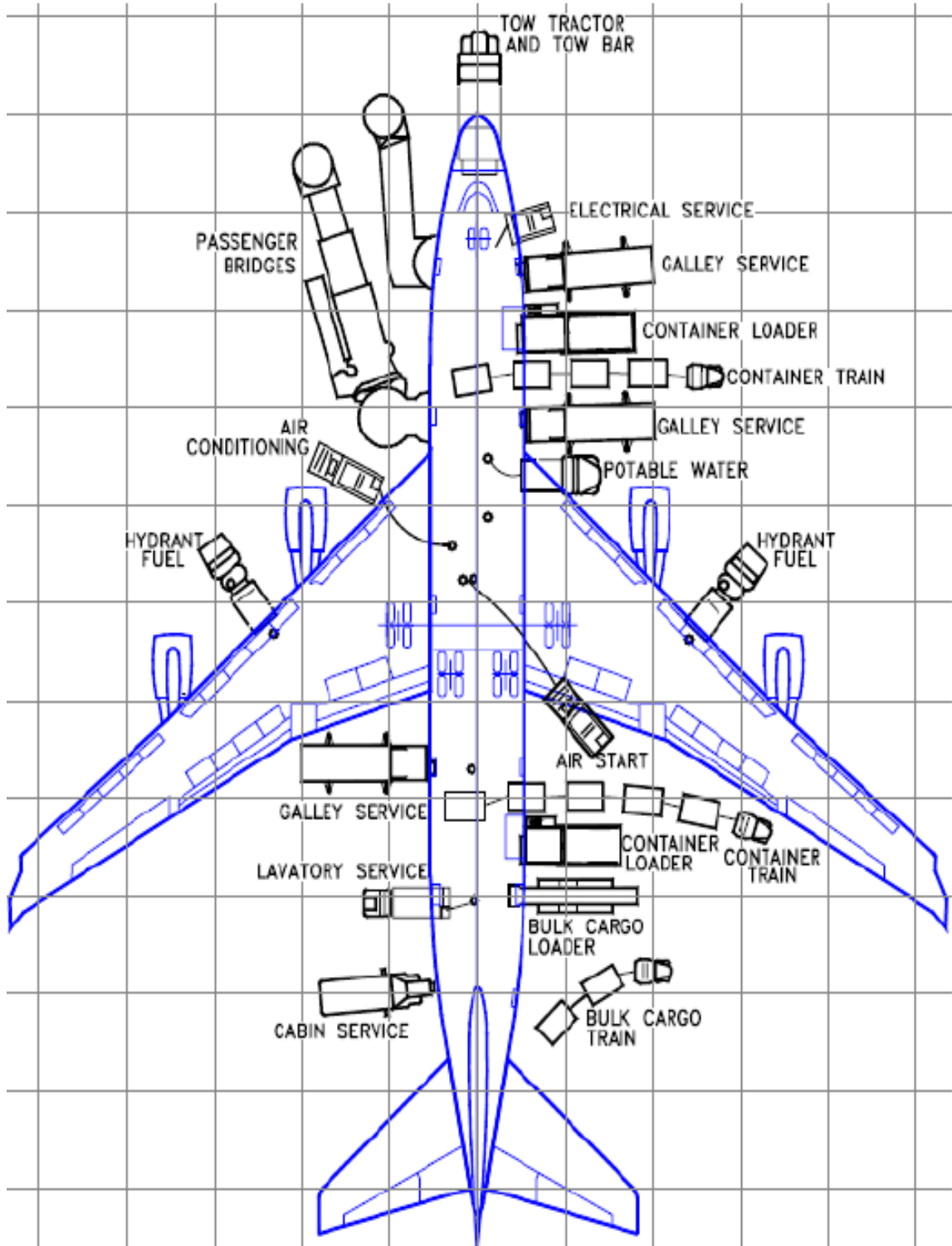
1.6. Ramp

Yer hizmeti işletmeleri ramp faaliyetleri kapsamında hava aracına, yer göstericilik (marshalling), uçak için emniyet kordonu sağlama, hava aracını itme ve çekme, gerekli elektrik enerjisi için uygun yer donanımını sağlama, yolcu merdiveni, yükleme köprüsü ve mürettebat merdiveni sağlama, hava aracı ile havaalanı terminalleri arasında yolcu ve kabin ekibinin naklini sağlama, yükleme ve boşaltma işlemlerini yapma, motor alıştırma için uygun donanımı sağlama, hava aracı i ve dış temizliğini gerçekleştirme,

tuvalet ve su servislerini verme, ısıtma ve soğutma hizmetlerini verme, buz çözme (de-icing), buzlanma önleme (anti-icing) ve kar-buz temizleme hizmetlerini verme, kabin içi ikram servisleri için ikram ürünleri ve uygun materyalleri sağlama hizmetlerini vermektedirler (SHY-150.10A Havaalanları Yer Hizmet Türleri ve Detayları, m.6; AK, 1996: 45; Trabelsi, 2013; 19). Kısaca yer hizmeti işletmelerinin havayolu işletmesine, havaalanlarının hava tarafında vermiş olduğu hizmetlerin birçoğu ramp hizmeti olarak adlandırılabilir. Çalışmanın konusu itibari ile yer hizmeti işletmelerinin vermiş olduğu hizmetler arasında İSG risklerinin en yüksek olduğu hizmet türü ramp hizmetleridir. Yukarıda sayılan hizmet türlerinin her biri için farklı donanım ve araç kullanılmak zorundadır. Bu araç ve donanımların hepsi aynı anda hava aracının etrafında bulunduğundan hava aracı etrafında çok fazla trafik yaşanmaktadır. Şekil 5’de ramp faaliyetlerinde kullanılan ekipmanların hava aracı etrafındaki yerleşimleri görülmektedir. Şekil 5’de de görüldüğü üzere hava aracı etrafında oluşan yoğun araç ve personel sayısı ve aynı zamanda ramp hizmetlerinin verilme sürelerinin kısalığı iş kazalarının oluşması için adeta uygun ortamı hazırlamaktadır. Şekil 5’de sadece tek bir hava aracı etrafında konumlanmış yer hizmeti araçları görülmektedir. Oysa havaalanları apronlarında aynı anda hizmet alan yan yana konumlandırılmış birçok hava aracı olabilmektedir. Tüm bunlar düşünüldüğünde iş kazalarının meydana gelme ihtimalinin çok yüksek olduğu görülmektedir.

1.7. Uçak Hat Bakım

Yer hizmeti işletmeleri uçak hat bakım faaliyetleri kapsamında havayolu işletmelerine uçuş öncesi ve buzlanma kontrolleri, hat bakım kontrolleri (line inspection), havayolu işletmesi tarafından talep edilmesi durumunda arıza giderme işlemlerinin yapılması ve havayolu işletmesinin teknik bakım üssüne tespit edilen aksaklıkları bildirme hizmetlerini yerine getirmektedirler (SHY-150.10A Havaalanları Yer Hizmet Türleri ve Detayları, m.6). Yer hizmeti işletmelerinin vermiş olduğu hizmetler kapsamında İSG risklerinin yoğun olduğu alanlardan biri de uçak hat bakım hizmetleridir. Uçak hat bakım faaliyetlerinde elektrikli cihazlarla çalışma ve hava aracı motorlarının çalışması durumu İSG risklerini artırmaktadır.



Şekil 5. Yer hizmeti ekipmanlarının Boeing 747-400 etrafındaki yerleşimleri

Kaynak: Boeing, 2002

1.8. Yakıt ve Yağ

Yer hizmeti işletmeleri yağ ve yakıt hizmetleri kapsamında havayolu işletmelerine, yağ ve yakıt sağlayan kuruluşlar ile temasta bulunma, yakıt kirliliği denetimi yapma, yakıt ikmali sırasında nezaret etme, hava aracı yakıt tanklarından suyu boşaltma, verilen yakıt miktarını kontrol etme hizmetlerini sunmaktadırlar. Bunun yanında yer hizmeti işletmeleri yakıt ikmali ve boşaltılması ile ilgili tüm kayıtların tutulması hizmetlerini de vermektedirler (SHY-150.10A Havaalanları Yer Hizmet Türleri ve Detayları, m.6; Trabelsi, 2013; 17). Çalışmanın konusu itibari ile yer hizmeti işletmelerinin vermiş olduğu hizmetler kapsamında yağ ve yakıt hizmetleri İSG özelinde az riskli hizmet türlerinden biridir.

1.9. Uçuş Operasyon

Yer hizmeti işletmeleri uçuş operasyon hizmetleri kapsamında havayolu işletmelerine, uçuşla ilgili form ve belgeleri sağlama, her uçuş için ayrı ayrı meteorolojik belgeleri hava aracına teslim etme, hava trafik servisi uçuş hareket planını hazırlama, ilgili yer hizmeti birimlerine ağırlık ve yakıt bilgilerini ve belgelerini verme ve uçuş planı mesajları ve durum raporlarına göre uçuşu izleme hizmetlerini vermektedirler (SHY-150.10A Havaalanları Yer Hizmet Türleri ve Detayları, m.6). Uçuş operasyon hizmetleri, yer hizmeti işletmelerinin vermiş olduğu hizmetler arasında İSG özelinde risklerin az olduğu hizmetlerden biridir.

1.10. Ulaşım

Yer hizmeti işletmeleri ulaşım hizmetleri kapsamında, yolcu, bagaj ve kargonun havaalanı ile şehir terminali, havaalanı ile diğer mutabakata varılmış noktalar ve aynı havaalanındaki ayrı terminaller arasında taşınmasını sağlarlar (SHY-150.10A Havaalanları Yer Hizmet Türleri ve Detayları, m.6). Bu çalışmanın kapsamı özelinde düşünüldüğünde yer hizmeti işletmeleri ulaşım hizmetlerinde İSG anlamında düşük risk taşımaktadırlar. Ancak yine yolcu bagajlarının yüklenmesi ve boşaltılması özellikle meslek hastalığı olarak nitelendirilebilecek boyun ve sırt ağrılarına neden

olabilmektedir¹⁷. Ayrıca trafik kazalarına ilişkin bazı risklerin olduğu da unutulmamalıdır.

1.11. İkram Servisi

Yer hizmeti işletmeleri ikram hizmetleri kapsamında havayolu işletmesinin ikram veren kuruluşu ile bağlantı kurma, ikram malzemelerini hava aracına yükleme, boşaltma ve istif etme, ikram malzemelerini hava aracı içinde bir yerden başka bir yere taşıma hizmetlerini verirler (SHY-150.10A Havaalanları Yer Hizmet Türleri ve Detayları, m.6; Trabelsi, 2013; 16). Bu çalışmanın konusu kapsamında düşünüldüğünde, yer hizmeti işletmesinin ikram hizmetini vermesi esnasında ramp faaliyetlerinin de yapıyor olması İSG risklerini artırmaktadır.

1.12. Gözetim ve Yönetim

Yer hizmeti işletmeleri gözetim ve yönetim faaliyetleri kapsamında havayolu işletmelerine gözetim ve yönetim hizmetleri dışında kalan diğer yer hizmeti uygulamalarının uygunluğunu gözlemek, denetlemek ve koordine etmek, havayolu işletmesinin temsilcisi ile işbirliği yapmak gibi hizmetleri sunmaktadırlar. Bunların yanında havayolu işletmesinin gözetim ve yönetim faaliyetleri dışındaki diğer yer hizmetlerini aldığı işletmenin yeterliliğini kontrol etmek, yer hizmetleri ile ilgili hesap pusulaları, iş emirleri ve faturaları kontrol etmek, imzalamak ve ilgili makamlara iletmek gibi birçok hizmeti yerine getirirler (SHY-150.10A Havaalanları Yer Hizmet Türleri ve Detayları, m.6; AK, 2010: 51). Bu çalışmanın konusu özelinde gözetim ve yönetim faaliyetleri değerlendirildiğinde İSG risklerinin yer hizmeti işletmeleri için düşük düzeyde olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

1.13. Uçak Özel Güvenlik Hizmet ve Denetimi

Yer hizmeti işletmeleri uçak özel güvenlik hizmet ve denetim hizmetleri kapsamında havayolu işletmelerine park halindeki uçaklar için gerekli dışsal ve içsel güvenlik

¹⁷ https://www.osha.gov/SLTC/etools/baggagehandling/ramp_manual.html (Erişim tarihi:26.04.2014)

önlemlerinin alınması, yolcu belgelerini (pasaport, vize, bilet vb.) kontrol etme, gerektiğinde yolculara uçağa kadar eşlik etme hizmetlerini sunmaktadırlar (SHY-150.10A Havaalanları Yer Hizmet Türleri ve Detayları, m.6). Uçak özel güvenlik hizmet ve denetimi hizmetleri İSG anlamında değerlendirildiğinde özellikle güvenlik hizmetlerinin doğasından kaynaklanan bir risk potansiyelinin olduğu söylenebilir. Ancak bu riskler kasıtlı risk grubunda yer aldığından emniyet değil güvenlik faaliyetlerinin konusudur. Bu nedenle İSG riskleri kapsamında yer almayacaktır.

2. Türkiye’de Faaliyet Gösteren Yer Hizmeti İşletmeleri

Türkiye’de, havaalanlarında faaliyette bulunan A grubu çalışma ruhsatı sahibi 3, B grubu çalışma ruhsatı sahibi 11 ve C grubu çalışma ruhsatı sahibi 27 yer hizmeti işletmesi bulunmaktadır. Tablo 4’de bu işletmelerin isimleri ve ruhsat sahiplikleri görülmektedir. A grubu çalışma ruhsatı sahibi işletmeler daha önceki bölümlerde bahsedilen yer hizmeti türlerinin tamamını ya da bazılarını havayolu işletmeleri için sunmaktadırlar. B grubu çalışma ruhsatı sahibi işletmeler ise belirtilen hizmetlerin tamamını ya da bazılarını kendileri adına yerine getirmektedirler. Tablo 4’de de görüldüğü üzere, B grubu çalışma ruhsatı sahibi işletmelerin her biri, bir havayolu işletmesine adına kayıtlıdır. C grubu ruhsat sahibi işletmeler ise temsil, gözetim, yönetim ve ikram servisi gibi hizmetleri havayolu işletmelerine sunan işletmeleri ifade etmektedir. Tanımlardan da anlaşılacağı üzere havaalanlarında İSG risklerinin en fazla olduğu faaliyetleri A ve B grubu ruhsat sahibi işletmeler yerine getirmektedir. Ancak Türkiye’de B grubu ruhsat sahibi işletmelerin neredeyse tamamının, İSG risklerinin yüksek olduğu ramp ve hat bakım gibi hizmetleri sunmadıkları, havayolu işletmelerinin de bu hizmetleri A grubu ruhsat sahibi işletmelerden satın aldıkları bilinmektedir. Bu kapsamda çalışmada, İSG risklerinin yüksek olduğu faaliyetleri havayolu işletmelerine sunan A grubu çalışma ruhsatı sahibi işletmelerin incelenmesinde fayda görülmüştür. Bunun yanında özellikle İSG tehlikelerinin yoğun olduğu ramp hizmetleri ile eşzamanlı olarak hizmetlerini sunan dolayısı ile İSG risklerine maruz kalan C grubu ruhsat sahibi yer hizmeti işletmelerinden ikram servis hizmeti veren işletmelerin de çalışmaya dahil edilmesinin çalışmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini artıracığı düşünülmüştür. Bu kapsamda A grubu ruhsat sahibi işletmeler olan Çelebi Hava Servisi A.Ş., Havaalanları

Yer Hizmetleri A.Ş. ve TGS Yer Hizmetleri A.Ş. işletmeleri ve C grubu ruhsat sahibi işletmeler olan Turkish DO&CO ve LSG Sky Chefs işletmeleri incelenmektedir.

Tablo 4. Türkiye’de Faaliyet Gösteren Yer Hizmeti İşletmeleri ve Ruhsat Sınıfları

İşletme Adı	Ruhsat	İşletme Adı	Ruhsat
Çelebi Hava Servisi A.Ş.	A	Gold Air Hav. Tur. Tic. Ltd. Şti.	C
Hava Alanları Yer Hizmetleri A.Ş. (Havaş)	A	Gözen Havacılık ve Tic. A.Ş.	C
TGS Yer Hizmetleri A.Ş.	A	Merkür Uluslararası Taş. Tur. ve Hav. A.Ş.	C
Atlasjet Havacılık A.Ş.	B	Casio Air Tur Dış. Tic. Org. ve İnş. Ltd. Şti.	C
Bora Jet Havacılık Taşımacılık Uçak Bakım Onarım ve Tic. A.Ş.	B	Cresta Tur. Ve Havacılık Hiz. San. Tic. A.Ş.	C
Çukurova Havacılık A.Ş.	B	Euroasian Kargo Taş. ve Tur. Ltd. Şti.	C
Güneş Ekspres Havacılık A.Ş.	B	Fly Hava Kargo Servis Hav. ve Tur. Hiz. Ltd. Şti.	C
İran İslam Cumhuriyeti Hava Yolları	B	Olimpik Turizm ve Organizasyon Otelcilik San. ve Tic. Ltd. Şti.	C
Onur Hava Taşımacılık A.Ş.	B	Olimpik Turizm ve Organizasyon Otelcilik San. ve Tic. Ltd. Şti.	C
Pegasus Hava Taşımacılığı A.Ş.	B	SBA Havacılık Tur. ve Tic. Ltd. Şti.	C
Swiss International Airlines Ltd. Türkiye İstanbul Şubesi	B	Süha Hiçyorulmaz Tur. Tic. Nak. ve Gıda Ltd. Şti.	C
THY A.O.	B	Trek Tur. San ve Tic. A.Ş.	C
Temsil-Gözetim ve Yönetim		İkram Servis	
Gözen Havacılık ve Tic. A.Ş.	C	Akyol Gıda Turizm İnşaat Petrol Tic. Ltd. Şti.	C
Merkür Uluslararası Taş. Tur. ve Hav. A.Ş.	C	Beştepe Gıda Güvenlik Tem. İnş.Tur. San. ve Tic. Ltd. Şti.	C
Gold Air Hav. Tur. Tic. Ltd. Şti.	C	LSG Sky Chefs Havacılık Hizmetleri A.Ş.	C
ACM Air Charter Market Uçak Ser. ve Tur. Hiz. Ltd. Şti.	C	Sancak Uçak İçi Servisleri A.Ş.	C
Ada Havacılık ve Tur. Servisleri Ltd. Şti.	C	Turkish Do&Co İkram Hizmetleri A.Ş.	C
Adria Turizm İşletmeleri Turizm Seyahat Acenteleri Ltd. Şti.	C	Uçak Özel Güvenlik Hizmet ve Denetimi	
Adriyatik Taşımacılık Dış Tic. Ltd. Şti.	C	Çelebi Güvenlik Sistemleri ve Danışmanlık A.Ş.	C
Air Kargo	C	Gözen Güvenlik Hizmetleri ve Tic. A.Ş.	C
Air Mark Havacılık Turizm ve Taşımacılık Ltd. Şti.	C	Yetkilendirilmiş Kuruluşlar	
Akua Trans Turizm Havacılık Ltd. Şti.	C	İ.Sabiha Gökçen Uluslararası Havalimanı Yer Hizmetleri A.Ş.	C
Bilen Havacılık Ltd. Şti.	C		

Kaynak: <http://web.shgm.gov.tr/sektorel.php?page=yerHizmeti> (Erişim tarihi: 14.11.2013)

2.1. Çelebi Hava Servisi Anonim Şirketi

Çelebi Hava Servisi (ÇHS) A.Ş. , Ali Cavit Çelebioğlu tarafından, Türk hava taşımacılığının ilk özel yer hizmeti işletmesi olarak 1 Şubat 1958 yılında Ankara Esenboğa Havalimanı'nda kurulmuştur (Ü.Özen, 2004: 145). ÇHS, Havaalanları Yer Hizmetleri Yönetmeliği çerçevesinde havayolu işletmelerine, yolcu trafik, yük kontrolü ve haberleşme, ramp, kargo ve posta, uçak özel güvenlik hizmetleri, özel havacılık hizmetleri, antrepo ve terminal işletmeciliği hizmetlerini sunmaktadır. İşletme, DHMİ kontrolünde bulunan 27 havaalanında ve HEAŞ kontrolünde bulunan Sabiha Gökçen Havalimanında faaliyetlerini sürdürmektedir. İşletmenin hizmet vermiş olduğu havaalanları Tablo 5’de listelenmiştir.

Tablo 5. ÇHS'nin Hizmet Vermiş Olduğu Havaalanları Listesi

Havaalanı Adı			
1	Adana Şakir Paşa Havaalanı	15	Kayseri Havalimanı
2	Ankara Esenboğa Havaalanı	16	Malatya Havalimanı
3	Antalya Havalimanı	17	Mardin Havalimanı
4	Muğla Milas-Bodrum Havalimanı	18	Samsun Çarşamba Havalimanı
5	Bursa Yenişehir Havalimanı	19	Trabzon Havalimanı
6	Tekirdağ Çorlu Havalimanı	20	Van Ferit Melen Havalimanı
7	Muğla Dalaman Havalimanı	21	Denizli Çardak Havalimanı
8	Diyarbakır Havalimanı	22	Hatay Havalimanı
9	Erzurum Havalimanı	23	Kahramanmaraş Havalimanı
10	İstanbul Atatürk Havalimanı	24	Erzincan Havalimanı
11	İzmir Adnan Menderes Havalimanı	25	İstanbul Sabiha Gökçen Havalimanı
12	Isparta Süleyman Demirel Havalimanı	26	Çanakkale Havalimanı
13	Kars Havalimanı	27	Iğdır Havalimanı
14	Kocaeli Cengiz Topel Havalimanı	28	Balıkesir Koca Seyit Havalimanı

Kaynak: Çelebi Faaliyet Raporu, 2013

ÇHS, 2013 yılı sonu itibari ile faaliyette bulunduğu 28 havaalanında 4.207 çalışanı ile yerli ve yabancı 250’den fazla müşterisine hizmet vermektedir. İşletme ayrıca 50’den fazla müşterisine de antrepo ve kargo hizmetleri sunmaktadır (Çelebi Faaliyet Raporu, 2013: 10-18). ÇHS, 2003 yılında ISO:9001-2000 Kalite Yönetim Sistemi belgesini, 2008 yılı itibari ile de ISO:14001 Çevre Yönetim Sistemi ve OHSAS 18001 İSGYS

belgelerini almaya hak kazanmıştır. İşletme ayrıca 2011 yılında yer hizmetleri işletmelerine yönelik olarak standardize edilmiş bir denetim programı olan Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliği (International Air Transport Association-IATA) Yer Hizmetleri İçin Emniyet Denetimi (IATA Safety Audit for Ground Operations-ISAGO) belgesini almaya hak kazanmıştır (Çelebi Faaliyet Raporu, 2013: 3).

İşletmenin yurt içinde ve yurt dışında faaliyet gösteren yatırımları ve iştirakleri de bulunmaktadır. Bu yatırım ve iştirakler aşağıda sıralanmıştır:

- Çelebi Güvenlik Sistemleri ve Danışmanlık A.Ş
- Çelebi Ground Handling Hungary Ltd.
- Çelebi Nas Airport Services India Private Limited
- Çelebi Delhi Cargo Management India Private Limited
- Çelebi Delhi - Yer Hizmetleri
- Çelebi Ground Handling Belgium
- Celebi Cargo GmbH'dir.

2.2. Havaalanları Yer Hizmetleri Anonim Şirketi

Türkiye'nin ilk yer hizmetleri işletmesi olan Havaalanları Yer Hizmetleri Anonim Şirketi (Havaş), 1933 yılında devlet tarafından, havayollarına yer ve ikram hizmeti vermesi amacıyla Devlet Hava Yolları çatısı altında kurulmuştur (Havaş, 2013: 10). 1958 yılında Uçak Servisi Anonim Şirketi (USAŞ) adı altında ayrı bir işletme olarak tescil edilmiştir. 1987 yılında ise USAŞ iki farklı işletmeye ayrılarak yer hizmetleri verecek olan işletme Havaş ve ikram hizmetleri verecek olan işletme USAŞ olarak tescil ettirilmiştir (Havaş, 2013: 10). Özelleştirme kapsamına alınmış olan Havaş'ın hisseleri 1995 ile 2012 yılları arasında çeşitli yatırımcılar arasında el değiştirmiştir. 2012 yılında ise TAV Havalimanları Holding A.Ş. tarafından Havaş'ın %100 hissesi satın alınmış ve günümüzde bu hisse sahipliği devam etmektedir. Havaş, Türkiye'de DHMİ kontrolünde bulunan 24 havalimanında faaliyetlerini sürdürmektedir (Havaş, 2013: 6-7). Tablo 6'da Havaş'ın hizmet vermiş olduğu havaalanları görülmektedir.

Tablo 6. Havaş'ın Hizmet Vermiş Olduğu Havaalanları Listesi

Havaalanı Adı			
1	Adana Şakir Paşa Havaalanı	13	Kayseri Havalimanı
2	Ankara Esenboğa Havaalanı	14	Elazığ Havalimanı
3	Antalya Havalimanı	15	Gaziantep Havalimanı
4	Muğla Milas-Bodrum Havalimanı	16	Antalya Gazipaşa Havalimanı
5	Batman Havalimanı	17	Trabzon Havalimanı
6	Nevşehir Kapadokya Havalimanı	18	Sivas Nuri Demirağ Havalimanı
7	Muğla Dalaman Havalimanı	19	Amasya Merzifon Havalimanı
8	Sinop Havalimanı	20	Ağrı Havalimanı
9	Şanlıurfa GAP Havalimanı	21	Zafer Havalimanı
10	İstanbul Atatürk Havalimanı	22	Muş Havalimanı
11	İzmir Adnan Menderes Havalimanı	23	Konya Havalimanı
12	Adıyaman Havalimanı	24	Adıyaman Havalimanı

Kaynak: Havaş Sürdürülebilirlik Raporu, 2013

Havaş, 2000 yılında hizmet verdiği tüm istasyonlarda ISO 9002:1994 sertifikası almaya hak kazanmış, 2003 yılında ise ISO 9001:2000 standardına geçmiştir. 2008 yılında akredite bir kuruluş tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi uygulamalarının, OHSAS 18001 standardına uygunluğu ve etkinliği değerlendirilerek belgelendirilmiştir. Belgelendirme süreci Çevre Yönetim Sisteminin değerlendirilmesi ile devam etmiş ve ISO 14001 standardına göre belgelendirilerek tamamlanmıştır. Ayrıca işletme 2011 yılında IATA tarafından yer hizmeti işletmeleri için geliştirilmiş olan ISAGO denetimlerini tamamlayarak ISAGO belgesini almaya hak kazanmıştır (Havaş, 2013: 30).

Havaş 2013 yılı sonu rakamları ile yaklaşık 200'ün üzerinde ulusal ve uluslararası havayolu işletmesine 3705 çalışanı ve yaklaşık 3300 motorlu ve motorsuz araç ve ekipmanı ile trafik, ramp, uçuş operasyon, kargo ve diğer tüm yer hizmetlerini sunarken, yaklaşık 50 işletmeye de kargo ve antrepo hizmetleri sunmaktadır (Havaş, 2013: 10-12). Şirketin ayrıca yurt içinde ve yurt dışında yatırımları da bulunmaktadır. Havaş'ın yurt içinde ve yurt dışında yatırım ve iştirakleri aşağıdaki gibidir (Havaş, 2013: 17) :

- Havaş Europe
- Turkish Ground Services (TGS)

- Cyprus Airport Services (CAS)
- TAV Gözen Havacılıktır.

2.3. TGS Yer Hizmetleri Anonim Şirketi¹⁸

Türk Hava Yolları A.O. ve Havaş'ın ortaklığıyla kurulan ve 1 Ocak 2010 tarihinde sektörde yerini alan TGS Yer Hizmetleri Anonim Şirketi (Turkish Ground Services-TGS) İstanbul Atatürk, Ankara Esenboğa, İzmir Adnan Menderes, Antalya, Adana, İstanbul Sabiha Gökçen, Milas-Bodrum ve Dalaman havaalanları olmak üzere toplam 8 havaalanında, anlaşmalı 78 havayoluna 5000'in üzerinde ekipmanı ve 8000'in üzerinde çalışanı ile yer hizmetlerini vermektedir. TGS kuruluşundan bu yana ulusal ve uluslararası olmak üzere 1.300.000'in üzerinde uçuşa, 50 milyonun üzerinde yolcuya, 10 milyon tonun üzerinde kargoya ve 170'den fazla müşteriye hizmet vermiştir. İşletme yer hizmetleri kapsamında müşterilerine yolcu hizmetleri, apron hizmetleri, harekât hizmetleri ve kargo hizmetlerini sunmaktadır.

TGS, hizmet başlangıç tarihi olan 2010 yılında, bağımsız bir denetim işletmesi tarafından, faaliyet gösterdiği genel müdürlük ve altı istasyonda denetimden geçerek ISO 9001:2008 Kalite Yönetim Sistemi belgesini, 2012 yılı içerisinde de ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi ve OHSAS 18001 İSGYS belgelerini almıştır. İşletme ayrıca IATA tarafından yer hizmeti işletmeleri için geliştirilmiş denetim programı olan ISAGO denetimlerini 2012 yılında tamamlayarak ISAGO belgesini almaya hak kazanmıştır.

2.4. Turkish DO&CO

1981 yılında Avusturya'da kurulan ve 1987 yılında havayolu işletmelerine ikram hizmeti sunmaya başlayan DO&CO, 2007 yılında Türkiye'de Turkish DO&CO ismi altında hizmet vermeye başlamıştır. İşletme Türkiye'de İstanbul (Atatürk ve Sabiha Gökçen) Ankara, Antalya, İzmir, Bodrum, Trabzon, Adana ve Dalaman olmak üzere toplam 9 havalimanında yaklaşık 3500 çalışanı ile 60'tan fazla ulusal ve uluslararası müşterisine ve yaklaşık 52 milyon yolcuya ikram servisi hizmetlerini sunmaya devam etmektedir (DO&CO Faaliyet Raporu, 2013)

¹⁸ <http://tr.tgs.aero/> (Erişim tarihi:07.12.2013)

2.5. LSG Sky Chefs

LSG Sky Chefs ikram hizmetleri işletmesi, 1942 yılında American Airlines'ın kurmuş olduğu Sky Chefs ikram hizmetleri işletmesi ile 1966 yılında Lufthansa Havayollarının kurmuş olduğu LSG Lufthansa Service GmbH ikram hizmeti işletmelerinin 1993 yılında birleşmesi ile ortaya çıkmıştır. LSG Sky Chefs işletmesi Türkiye'de ilk olarak ortak girişim (joint venture) yöntemi ile 1998 yılında hizmetlerini sunmaya başlamıştır¹⁹. LSG Sky Chefs işletmesi ikram servisi hizmetleri kapsamında Atatürk, Sabiha Gökçen, İzmir, Antalya, Bodrum, Dalaman, Ankara olmak üzere toplam 7 havalimanında 20'ye yakın ulusal ve uluslararası müşterisi için faaliyetlerini sürdürmektedir (LSG Annual Review, 2012).

3. Yer Hizmeti İşletmelerinde İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

İş yaşamının tüm alanlarında olduğu gibi havacılık sektöründe de iş kazaları ve meslek hastalıkları görülmektedir. Faaliyetin olduğu yerde az ya da çok risklerin ortaya çıkması kaçınılmazdır. Nitekim yayımlanan raporlar ve istatistikler bunu doğrulamaktadır²⁰. Özellikle yoğun uçuş trafiği yaşanan havaalanlarında gerek apron trafiğinin yoğunluğu gerekse uçuşa yetiştirilecek uçaklara verilen hizmetlerde zamanla yarışılması iş kazalarının artmasında önemli etkenler arasında görülmektedir. Bu bölümde yer hizmeti işletmelerinde meydana gelebilecek olası iş kazaları, meslek hastalıkları ile iş kazası ve meslek hastalıklarına sebep olan muhtemel faktörler incelenmektedir.

3.1. Olası iş kazaları

Havaalanları, yapılan işin doğası, hava ve yer trafiğinin yoğunluğu, işlerin karmaşıklığı ve zaman baskısı gibi nedenlerle birçok kazaya müsait çalışma ortamlarıdır. Bu ortamda yer hizmeti işletmelerinin yaşayabilecek oldukları muhtemel iş kazaları aşağıda sıralanmaktadır (International Civil Aviation Organization [ICAO], 2004; Federal Aviation Administration [FAA], 2002; Airport Council of International [ACI], 2009'dan aktaran Transportation Research Board [TRB], 2011):

¹⁹ <http://www.lsgskychefs.com/en/about-us/milestones.html> (Erişim tarihi:26.04.2014)

²⁰ SGK İstatistik yıllıkları ve <http://www.cdc.gov/mmwr/preview/mmwrhtml/00047831.htm> adresinden kaza ve ölüm sayıları incelenebilir.

- Uçağa hizmet verilirken, uçağa yolcu kabulü esnasında, yükleme ve boşaltma işlemleri esnasında meydana gelebilecek kazalar,
- Uçak pervanelerinin, rotorunun ya da fanlarının çalışanlara çarpması sonucunda oluşan kazalar,
- Hava araçlarının itilmesi, çekilmesi ve motorlarının çalıştırılması esnasında yaşanabilecek kazalar,
- Çalışanların jet motorunun itme ya da emme etkisine kapılmasından kaynaklanan kazalar,
- Uçuş öncesi yükleme hataları, uçak kapak ve kapılarının uygun bir şekilde kapatılmaması kaynaklı kazalar,
- Kapı, köprü ve diğer bağlantı araçlarında meydana gelebilecek kazalar,
- Uçakların, araçların, ya da personelin birbirleriyle çarpışmasından kaynaklanan kazalar,
- Buzlanma dolayısı ile uçak, araç, teçhizat veya personelin birbirine çarpması ya da personelin düşmesi sonucu oluşan kazalar,
- Çalışan personelin iki araç arasında sıkışması,
- Çalışan personelin düşmesi,
- Şut altı ve uçak altında çalışan personelin kafasını çarpması,
- Çalışan personelin uzuv/uzuvlarının sıkışması,
- Personelin üzerinde taşıdığı aksesuarı nedeniyle oluşan kazalar (yüzük, kolye, saat vb.).

3.2. Olası Meslek Hastalıkları

Havacılık sektöründe her ne kadar meslek hastalığı tanısına çok rastlanmasa da meslek hastalığı ihtimali her zaman bulunmaktadır. Yapılan işlerin fiziksel kuvvet gerektirmesi, duruş bozuklukları, çok gürültülü ortamda çalışılması, stres seviyesinin yüksekliği, yoğun iş yükü altındaki çalışma temposu ve temas edilen ya da maruz kalınan kimyasallar bu meslek hastalığı ihtimalini ortaya çıkarmaktadır. Yer hizmeti

işletmelerinde ortaya çıkabilecek olan meslek hastalıkları şu şekilde sıralanabilir (Dell, 1997)²¹:

- Bel ağrıları
- İşitme kayıpları
- Kas ağrıları ve zedelenmeleri
- Kireçlenme
- Stres kaynaklı psikolojik hastalıklar
- Dinlenememeye bağlı psikolojik hastalıklar
- Sürekli bitkinlik hali
- Sindirim sistemi hastalıkları

3.3. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarına Sebep Olan Muhtemel Faktörler

Havaalanlarında yer hizmeti işletmelerinin vermiş olduğu hizmetler yapısı gereği oldukça karmaşıktır. Bu karmaşıklık hizmetlerin hızlı, eksiksiz, eş zamanlı ve tek bir hava aracına değil birden fazla hava aracına verilmesi gerekliliğinden kaynaklanmaktadır. Uçuşa hazırlanan bir uçağa hizmet veren araç ve personel sayısı dikkate alındığında bu karmaşıklık kolay bir şekilde anlaşılabilir. Tablo 7’de görüldüğü üzere uçuşa hazırlanan bir uçağın etrafında sadece ilgili uçağa hizmet veren 15’den fazla araç ve teçhizat bulunmaktadır. Aynı zamanda bu araçların haricinde diğer uçaklara hizmet veren araçlar, özellik barındırmayan diğer araçlar ve tüm bu araçları ve teçhizatları kontrol eden şoför ve yetkili personel bulunmaktadır. Böylesine kalabalık araç ve personel trafiğinin çokluğu işlerin karmaşıklaşmasına neden olmakta ve bu da iş kazası olasılığını artırmaktadır. Öyle ki ATSB, iş kazası olasılığı anlamında, uçuş ile ilgili operasyonlar arasında yer operasyonlarının yapıldığı alanı en tehlikeli alan olarak belirtmiştir (ATSB, 2010: 2).

Yukarıda açıklanan karmaşıklıklar sonucunda iş kazaları ve meslek hastalıklarına sebep olan üç genel faktör ortaya çıkmaktadır. Bu üç genel faktör aşağıdaki gibi sıralanabilir:

²¹ https://www.osha.gov/SLTC/etools/baggagehandling/ramp_manual.html#baggage (Erişim tarihi: 25.04.2014)

Tablo 7. Uçuşa Hazırlanan Bir Uçağın Etrafındaki Araç ve Personeller

Körük ya da Merdiven	Kargo Taşıma Arabaları	Yakıt ve Hidrant Aracı	Bakım Ekibi ve Aracı	Özellik Barındırmayan Diğer Araçlar
Konveyörler	Yer Güç Kaynağı	Temizlik Aracı	Tuvalet Servis Aracı	Operasyon Çalışanları
Bagaj Taşıma Arabaları	Jet Çalıştırıcı	İkram Aracı	Temiz Su Aracı	Araçların Şoförleri
Kargo Yükleyici Araçlar	Çeki Demiri	Buz Çözme/Buz Önleme Aracı	Diğer Uçaklar	Diğer Uçaklara Hizmet Veren Araçlar

Kaynak: Balk, 2007: 15

- Çevresel faktörler
- Kişisel faktörler
- Örgütsel faktörler

Bu üç genel faktör şüphesiz birbirleri ile çok yakın ilişki halinde ve hatta çoğu zaman iç içe geçmiş durumda olabilmektedir. Bir genel faktörün altında bulunan alt faktörlerden bazıları diğer bir genel faktörün de altında kendine yer bulabilmektedir. Teknik yeterliliği eksik bir çalışandan kaynaklanan bir iş kazası kişisel faktörler altında değerlendirilebilir. Ancak işe alım sürecinde çalışanların seçimi ise örgütsel bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Bunun yanında çalışana uygun iş verilmemesi ya da çalışanın işi ile ilgili teknik yeterliliğe ulaşması için gerekli eğitimi almamış olması yine örgütsel faktörler altında değerlendirilmelidir. İş kazaları ve meslek hastalıklarına neden olan faktörlerin daha iyi anlaşılabilmesi için bu üç genel faktörün daha detaylı bir şekilde açıklanmasında fayda görülmektedir.

3.3.1. Çevresel faktörler

Yer hizmeti işletmelerinde çevresel faktörler yüksek gürültü seviyesi, sıcak, soğuk, nem, yağmur, kar, rüzgâr, aydınlatma, titreşim, ramp alanının temizliği, tehlikeli ya da toksik maddelerin içeriği, motor itme kuvveti ve işaretlemeler olarak sıralanabilir (Balk

ve Bossenbroek, 2010: 69; Lu vd., 2005: 8 ; Kanki ve Brasil, 2009:3 ; Energy Institute, 2008:9). Ancak çevresel faktörler denildiğinde sadece hava şartlarından ya da apron durumundan kaynaklanan nedenler anlaşılmalıdır. Bunların yanında çevresel faktörler arasında hava aracının konfigürasyonu, dizaynı ve parçaları gibi üretici kaynaklı faktörler de sayılabilir. Üretici kaynaklı faktörler karmaşık yapı, ulaşılamayan bölgeler, uçakların farklı konfigürasyonları, uçak parçalarının yeterli derecede görünmemesi gibi durumlarda ortaya çıkabilmektedir (Balk ve Bossenbroek, 2010: 69). Yukarıda sayılanların dışında ayrıca hava aracının apron ve pistteki hareketleri sırasında yer hizmeti donanımları dışındaki başka araçların hava aracına çarpması kaynaklı nedenler de çevresel faktörler olarak sayılabilir (Wenner ve Drury, 2000: 183).

3.3.2. Kişisel faktörler

Kişisel faktörler incelendiğinde aslında iş kazalarına neden olan faktörlerin neredeyse tümünün kişisel faktör olarak değerlendirilebileceği görülmektedir. Ancak kişisel faktörler olarak özel bir değerlendirme yapmak muhakkak gereklidir.

Yer hizmeti işletmelerinde iş kazalarına neden olan kişisel faktörlerden ilki iletişim kaynaklı faktörlerdir. Yer hizmeti işletmesi çalışanları arasındaki iletişimin eksik olması, uçuş ekibi ile ramp ekibi arasındaki iletişim eksikliği, bilginin paylaşılmaması ya da eksik paylaşılması, yanlış bilgi verilmesi ve bilginin anlaşılmaması (Wenner ve Drury, 2000: 191-192; Balk ve Bossenbroek, 2010: 66-67) gibi iletişim sorunları yer hizmetlerinde iş kazalarına neden olabilmektedir. Diğer bir kişisel faktör olarak ekipmanın ve kişisel koruyucu donanımın (KKD) uygun kullanılmaması sayılabilir. Uygun olmayan teçhizatın kullanılması, teçhizatın doğru kullanılmaması, personelin KKD'sini yanlış kullanması, personelin KKD'sini kullanmaması ve donanımın kalibrasyonunun yapılmamış olması gibi kişisel hatalar iş kazası ve meslek hastalıklarına neden olabilmektedir (Balk ve Bossenbroek, 2010: 67; Lu vd. , 2005: 8). Diğer bir kişisel faktör olarak görev ve iş kaynaklı nedenlerden bahsedilebilir. Sürekli tekrarlayan ve karmaşık işler, yeni bir görev verilmesi ya da görevin değiştirilmesi, verilen görevin diğer benzer görevlerden farklı olması, görevin güç kullanımı gerektirmesi, görevin diz çökme, eğilme ve omuzlama gerektirmesi ve görev süresinin uzun olması (Balk ve Bossenbroek, 2010: 67-68; Lu vd. , 2005: 8) iş kazalarına neden

olabilmektedir. Bir diğerk kişisel faktör olarak teknik bilgi ve yetenek kaynaklı faktörler sayılabilir. Yetenek ve teknik bilgi eksikliği, bilişsel kapasite ya da görme kusurları gibi, insan performansını sınırlandıran doğuştan gelen bazı kişisel özellikler, eğitimcilerin bilgi ve deneyim eksikliği, havayolu, havaalanı ve yer hizmeti işletmelerinin süreçlerinin bilinmemesi, uçak sisteminin ve uçak konfigürasyonunun bilinmemesi ve beceriksizlik iş kazası ve meslek hastalıklarına neden olabilmektedir (Balk ve Bossenbroek, 2010: 68; Lu vd. , 2005: 8; Wenner ve Drury, 2000: 191-192). Kişisel faktör olarak sayılabilecek son başlık ise personel kaynaklı faktörler denilebilir. Görme ve duyma sağlığı dâhil olmak üzere fiziksel sağlık, vardiyalı çalışma, yorgunluk, zaman baskısı, çalışma arkadaşlarının baskısı, kendine güven, dikkatsizlik, beden yapısı ve direnci, çalışanın kişisel sorunları, görev sırasında dikkat dağılması, hafıza yanlışları, motivasyon ve stres (Balk ve Bossenbroek, 2010: 68; Lu vd. , 2005: 8-9; Kanki ve Brasil, 2009: 3; Kushnir, 1995: 60) gibi etkenler personel kaynaklı faktörler olarak sıralanabilir ve bunların iş kazası ve meslek hastalıkları üzerinde büyük etkileri vardır.

3.3.3. Örgütsel faktörler

Yer hizmeti işletmelerinde iş kazalarına neden olan örgütsel faktörler incelediğinde birçok faktörün örgütsel faktörleri etkilediği görülmektedir. Kişisel ve çevresel faktörlerin ortaya çıkmasının ya da bunlara önlem alınmamasın sorumluluğu muhakkak ki örgüte aittir. Bu bağlamda kişisel ve çevresel faktörlerden kaynaklanan iş kazası ve meslek hastalıklarında da örgütün sorumluluğu kaçınılmazdır. Önemli olan iş kazalarına ve meslek hastalıklarına sebep olan kök faktörlerin bulunmasıdır. Havacılık emniyetine ilişkin yazında, bireysel insan hatalarının aslında emniyete ilişkin örgütsel sorunlara işaret eden birer belirti olduğu, bu hatalara sebep olan örgütsel faktörlerin incelenmesi gerektiği iddia edilmektedir. Bu kapsamda günümüzde emniyeti artırma çabalarının örgütsel faktörler üzerine yoğunlaşmış olduğu ileri sürülmektedir (von Thaden vd., 2006: 239-240). Havacılık emniyeti ile iş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden faktörlerin oluşması ve ortaya çıkma biçimleri açısından benzer oldukları düşünülmektedir. Bu bakış açısı ile örgütsel faktörlerin İSG için de son derece önemli olduğu değerlendirilmektedir.

Örgütsel faktörlerden ilki kişisel faktörlerde de olduğu gibi iletişim kaynaklı faktörlerdir. Örgütsel iletişim örgüt içinde, amaçların, hedeflerin, politikaların, planların, yapılacak işlerin, emirlerin ya da çıkarılan derslerin paylaşılmasını sağlayacaktır. Eğer örgütsel iletişim etkin değilse örnek olarak sıralanan bu örgütsel faaliyetlerin de başarısız olacağı söylenebilir. Bu faaliyetlerin başarısızlığı kuşkusuz kazalara ya da meslek hastalıklarına sebep olabilir ya da İSGYS'lerin başarısını etkileyebilir. Örgüt içi iletişimin eksik olması, iletişimin sadece yatay olarak gerçekleşmesi, çalışanlarla yeterli iletişim kurulmaması, aşağıdan yukarı yönlü iletişimdeki sorunlar, işlevsel bölümler arasındaki iletişim eksiklikleri, yöneticiler ile denetçiler arası iletişim eksikliği, havayolu işletmesi ile yer hizmeti işletmesi arasındaki iletişim eksikliği gibi sorunlar (Balk ve Bossenbroek, 2010: 66-70; Wenner ve Drury, 2000: 191-192) yer hizmeti işletmelerinde iş kazalarına neden olabilmektedir.

Örgütsel faktörlerden bir diğeri donanım kaynaklı faktörlerdir. Güvenli ve sağlam olmayan donanımların kullanılması, bakımları yapılmamış ya da kötü yapılmış donanımın kullanılması, uygun donanımı temin etmemek, hava koşulları için uygun olmayan donanım kullanılması ya da bu donanımın temin edilmemesi (Balk ve Bossenbroek, 2010: 67; Lu vd. , 2005: 8; Kanki ve Brasil, 2009: 3) gibi nedenler yer hizmeti işletmelerinde iş kazası ve meslek hastalıklarına neden olabilmektedir.

Örgütsel faktörlerden bir diğeri ise görev ve iş kaynaklı faktörlerdir. Örgütün işe uygun çalışanı seçmemesi, çalışanına yetenek kapasitesine uygun iş vermemesi, çalışanları çalışma kapasitelerinin üstünde çalışmaya zorlaması (HSE, 2005; HSE, 2013a) yer hizmetlerinde iş kazası ve meslek hastalığı ihtimalini artırmaktadır.

Yer hizmeti işletmesi, havaalanı, havayolu ve diğer yer hizmeti işletmelerinin yönetimlerinin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için yeterli desteği vermemesi, işletme politikalarının İSG risklerini azaltacak yönde olmaması, yetersiz personel sayısı ya da kalitesi, iş süreçlerinin izlenmemesi, iş süreçlerinin dokümanle edilmemiş olması, departmanların kendi içindeki kültürü ve güvenlik kültürünün eksikliği (Energy Institute, 2008:9; Balk ve Bossenbroek, 2010: 69) iş kazalarına ve meslek hastalıklarına neden olabilmektedir. Havacılık emniyeti yazınında kullanıldığı

biçimi ile pozitif emniyet kültürünün emniyeti etkileyen en önemli örgütsel faktörlerden olduğu belirtilmektedir.

Örgütsel faktörlerden bir diğeri ise liderlik ve gözetim kaynaklı faktörlerdir. Görevlerin organize edilmesi ya da planlanmasında yanlışlıklar, operasyonel hedeflerin, İSG hedeflerinden önce gelmesi, gerçekçi olmayan yaklaşımlar ve beklentiler, denetimlerin yetersizliği, denetçilerin empati eksiklikleri (Balk ve Bossenbroek, 2010: 70) yer hizmeti işletmelerinde iş kazası ve meslek hastalıklarına neden olabilmektedir.

Yukarıda sayılan ve içerikleri belirtilen iş kazalarına ve meslek hastalıklarına neden olan faktörlerin hepsi birbirinden daha önemli olmakla beraber şüphesiz tüm faktörler birbirini etkilemektedir. Yapılan araştırmalara göre kazaların yaklaşık %80-90 kadarının insan hatası kaynaklı olduğu kabul edilmektedir (Flin, 2003). İnsan hatalarına yol açan nedenlere bakıldığında yukarıda sayılan tüm faktörler insan hataları üzerinde etkilidir. Ancak yer hizmeti işletmeleri için durum değerlendirildiğinde özellikle personel kaynaklı faktörlerden biri olan stresin çalışanlar üzerinde ayrı bir etkisinin olduğunu söylemek mümkündür.

Stresin sayılamayacak kadar çok belirtisi olmasına karşın genel kabul görmüş olan 50 yaygın belirtisi bulunmaktadır (Community Health Centre, 2010: 10). İnsan hatalarının meydana geliş sebeplerini anlayabilmek için bu yaygın etkilerin bilinmesinde fayda bulunmaktadır. Tablo 8'de stresin en yaygın 50 belirtisi görülmektedir. Tablo 8 incelendiğinde stresin çalışanlar üzerinde hata yapmalarına neden olacak tüm faktörleri bir araya getirebileceği görülmektedir. Pek çok araştırma stresin üretim verimliliğini, kavrama fonksiyonlarını ve karar alma süreçlerini etkilediği sonucunu ortaya çıkarmıştır (Causse vd, 2013; Motowidlo vd, 1986; Kluger ve Denisi, 1996).

Tablo 8. Stresin Yaygın 50 Belirtisi

Stres Belirtileri	
Baş ve diş ağrısının sık görülmesi	Uykusuzluk ve kâbuslar
Diş gıcırdatma	Konsantre olmada zorluk
Kekelemek	Yeni şeyler öğrenmede zorluk
Ellerin ve dudakların titremesi	Unutkanlık ve düzensizlik
Boyun, sırt ve kas ağrıları	Karar vermede zorluk çekmek
Baş dönmesi ve halsizlik	Yenilgiye uğramış hissetmek
Kulak çınlaması	Sık ağlama ve intihar düşüncesi
Kızarma ve terleme	Değersiz ve mutsuz hissetme
Soğuk ya da terlemiş el ve ayaklar	Görünüm ve zamana ilgisizlik
Kuru ağız ve yutkunma zorluğu	Huzursuzluk ve asabi alışkanlıklar
Sık çıkan uçuklar	Asabiyetin artması
Kaşıntı ve kurdeşen	Önemsiz konulara aşırı tepki verme
Açıklanamayan ve sık görülen alerjiler	Küçük kazaların sayısındaki artış
Mide bulantısı ve ağrısı	Takıntılı davranışlar
Aşırı geğirme	İş etkililiğinin ve verimliliğinin düşmesi
Kabızlık ve diare	İşten kaçmak için bahane ve yalanlar
Nefes almada güçlük	Hızlı ya da mırıldanarak konuşmak
Yaşam korkusu panik atakları	Aşırı korumacılık ve şüphelilik
Göğüs ağrısı/ kalp ritminin hızlanması	İletişim ve paylaşım problemi
Sık tuvalete çıkma	Sosyal geri çekilme ve izolasyon
Cinsel arzuların azalması	Sürekli yorgunluk ve zayıflık hali
Aşırı kaygı, suçluluk ve sinirlilik	Sık ilaç kullanımı
Kızgınlık, düş kırıklığı ve kin	Sigara ve ilaç kullanımının artması
Depresyon ve ruh hali değişkenliği	Aşırı kumar oynama isteği
İştahın çok fazla ya da çok az olması	Aşırı kilo alma ya da aşırı kilo verme

Kaynak: Klinik Community Health Centre, 2010: 10

Amerikan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (National Institute for Occupational Safety and Health - NIOSH)'nın 1990'lı yıllarda yaptığı tahmine göre sadece Amerika'da stres kaynaklı mali kayıpların toplamı yaklaşık 150 milyar ABD Doları seviyesindedir. Bu kayıplar hem üretim verimliliği hem de sigorta giderleri yoluyla ortaya çıkabilmektedir (Kushnir, 1995: 52).

Yer hizmeti işletmelerinde stres kaynakları aşağıda listelendiği gibidir (Kushnir, 1995; 60-68):

- Vardiyalı çalışma
- İnsan hayatı sorumluluğu

- Zaman baskısı ve zaman sınırı
- Aşırı çalışma yükü
- Rutin işler ve monotonluk
- Kötü çalışma koşulları
- İş geleceğinin belirsizliği ve güvensizlik
- Hastalık ve travmalar
- İnsan ilişkilerinin stresli yönü

Yukarıda sayılan tüm faktörlerden sonra yer hizmetlerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarına rakamlarla bakmak yerinde olacaktır. 2009 yılında ACI'nın üye havaalanları istatistiklerinden yararlanarak yapmış olduğu bir araştırmaya göre apronlarda meydana gelen kaza oranları incelendiğinde yer hizmetleri kaynaklı kazaların toplam oranının %91,41 olduğu ortaya çıkmıştır. Bu araştırmanın sonuçları Tablo 9'da görülmektedir. Tablo 9 incelendiğinde hareketsiz haldeki uçaklara yer hizmeti araçlarının çarpması sonucu oluşan kaza oranının %23,96, yer hizmeti aracının başka bir yer hizmeti aracına çarpması sonucu oluşan kaza oranının % 46,03 ve yer hizmeti aracının bina vb. yapılara çarpması sonucu oluşan kaza oranının % 21,45 olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Yine aynı araştırmaya göre gerçekleşen iş kazalarında üye havaalanlarında 472 personel ve yolcu yaralanmış ve 1 çalışan hayatını kaybetmiştir (TRB, 2011).

Tablo 9. ACI Yer Hizmetleri Kaza İstatistikleri

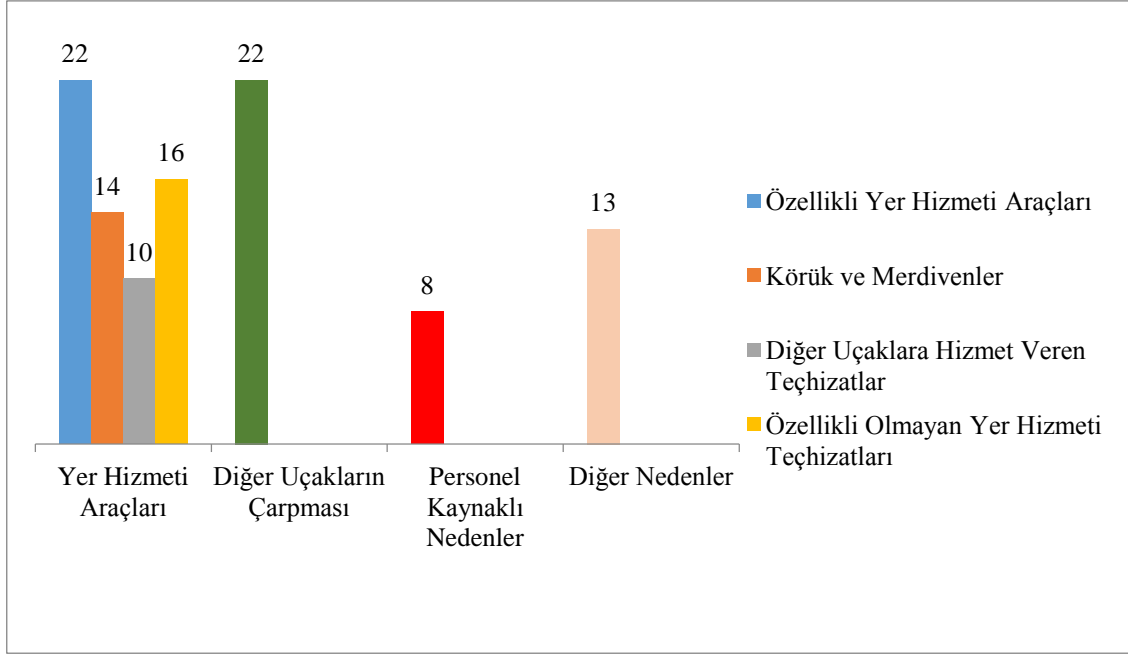
A-Yer hizmeti aracının hareketsiz haldeki uçağa çarpması	Sayısı	Oranı %
Yolcu indirme/bindirme gereçleri	188	
Uçak yükleme/boşaltma gereçleri	294	
Uçak hizmet gereçleri (Su, wc, temizlik vb.)	136	
Diğer	107	
Toplam A	725	23,96
B-Uçak hareketleri kaynaklı kazalar		
Başka bir uçak çarpması (Rule esnasında)	6	
Motor İtme Kuvveti (Jet Blast)	7	
Yer Gösterimi/Takip Aracı/Görsel Yanaştırma Sistemi	2	
Uçak manevraları (İtme/Çekme)	46	
Sabitlenmiş nesnelere çarpma (hangar kapısı vb.)	10	
Park edilmiş apron ekipmanları	21	

Tablo 9. ACI Yer Hizmetleri Kaza İstatistikleri (devam)

B-Uçak hareketleri kaynaklı kazalar (devam)	Sayısı	Oranı %
Yabancı madde hasarları (Foreign Object Damage-FOD)	77	
Diğer	72	
Toplam B	241	7,96
C-Bina/Ekipmanın jet motoru itme kuvveti kaynaklı hasarları		
Toplam C	27	0,89
D-Ekipman-Ekipman kazaları		
Toplam D	1393	46,03
E-Ekipmanın, bina vb. yerlere çarpması		
Toplam E	640	21,15
G-Personel ya da yolcunun kaza geçirmesi		
Personelin kaza geçirmesi (1 ölüm, 35 ciddi yaralanma, 215 küçük yaralanma)	251	
Yolcuların kaza geçirmesi (25 ciddi yaralanma, 197 küçük yaralanma)	222	
Toplam G	473	

Kaynak: ACI, 2009'dan aktaran TRB, 2011: 14

Chamberlin vd.'nin (1996: 14) yapmış olduğu başka bir araştırmanın sonuçları ise Grafik 1'de görülmektedir. Grafik 1 incelendiğinde yer hizmetlerinde meydana gelen kazaların %62'si yer hizmeti araçlarından, %22'si diğer uçakların çarpmasından, %8'i personel kaynaklı nedenlerden ve %13'ünün ise diğer nedenlerden ortaya çıktığı belirtilmiştir. Görüleceği üzere yer hizmetlerinde meydana gelen kazaların çok büyük bir kısmı yer hizmeti araçlarından kaynaklanmaktadır. Bu çalışmada ortaya çıkan yüzdeler toplandığında %100'ün üzerinde bir rakama ulaşıldığı görülmektedir. Bunun nedeni olarak da araştırmacılar ortaya çıkan kazaların birbirini etkileyebileceğini ve bunun yanında bazı faktörlerde birden çok nedenin ortaya çıkabileceğini belirtmişlerdir. %62'lik oranla büyük bir paya sahip olan yer hizmeti teçhizatları kazası ise kendi içinde %22'si özellikli yer hizmeti araçları, %14'ü körük ve merdivenler, %10'u diğer uçaklara hizmet veren teçhizatlar ve %16'sı ise özellikli olmayan yer hizmeti teçhizatlarından oluşmaktadır (Chamberlin vd. , 1996: 14).

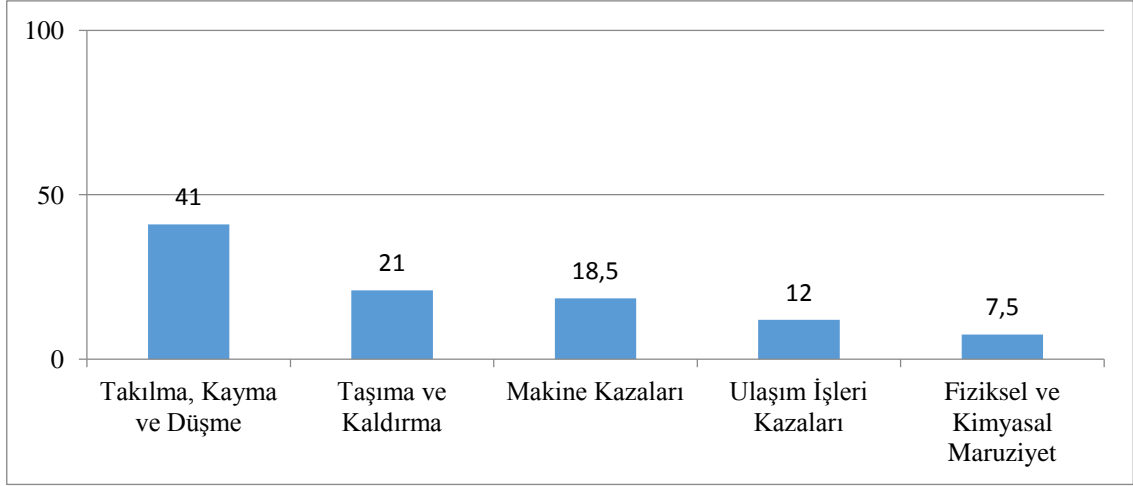


Grafik 1. Yer Hizmetlerinde Yaşanan Kaza Oranları²²

Kaynak: Chamberlin vd. , 1996: 14

Yer hizmeti işletmelerinde personelin yaşadığı iş kazalarına ve oranlarına bakılacak olunursa kayma, takılma ve düşme kazaları %41 ile ilk sırada yer almaktadır. Taşıma ve kaldırma kaynaklı kazalar %21, makine kaynaklı kazalar %18,5, ulaşım işleri kazaları %12 ve son olarak fiziksel ve kimyasal olaylara maruz kalmanın %7,5 olarak gerçekleştiği görülmektedir (Ribak ve Cline, 1995: 204). Grafik 2’de Yer hizmeti işletmelerinde personelin yaşamış olduğu kazalar ve oranları görülmektedir. Ortaya çıkan bu iş kazalarının çalışanlara, işletmelere ve ülke ekonomilerine etkisi hem çalışma gücünde kayıplarla hem de maddi anlamda ortaya çıkmaktadır. İş kazalarının yer hizmeti işletmelerine olan maliyetlerinin ne kadar büyük boyutta olduğu Uçuş Emniyet Kurumunun (Flight Safety Foundation-FSF) yapmış olduğu araştırmada ortaya çıkmıştır.

²² Yukarıda verilen kaza oranlarında kaza nedenlerinin bazılarının aynı anda ortaya çıkabilmesinden dolayı grafiğin oranı %100’den büyüktür.



Grafik 2. Yer Hizmeti İşletmelerinde Personel Kaza Oranları

Kaynak: Ribak ve Cline, 1995:204'den yararlanılarak hazırlanmıştır.

Bunun yanında çalışanların yaralanması ve iş gücü kayıpları da yine bu araştırmada gösterilmiştir. FSF'nin IATA verilerini kullanarak yapmış olduğu araştırmada dünya genelinde yılda 27.000 rampa kazasının meydana geldiği ve bununda ortalama olarak her 1000 uçuşta 1 kazaya karşılık geldiği ortaya çıkmıştır. Yine FSF'ye göre bu kazalarda yılda yaklaşık 243.000 çalışan yaralanmıştır. Buda ortalama her 1000 uçuşta 9 çalışanın yaralanması anlamını taşımaktadır. Bu kazaların toplam maliyeti ise yılda yaklaşık 10 milyar ABD Doları civarındadır (FSF, 2007).

Üçüncü Bölüm

Yer Hizmeti İşletmelerinde Uygulanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Başarı Faktörlerinin ve Uygulamadaki Sorunların Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma

1. Araştırma Problemi

Havayolu taşımacılığında rekabetin çok yoğun olduğu, giderek derinleştiği ve küreselleştiği, sabit ve değişken maliyetlerin yüksek, kar marjlarının ise düşük olduğu belirtilmektedir (Doganis, 2006: 6-7-255, Schmidberger vd. , 2009: 104). Havayolu işletmelerine havaalanlarında hizmet veren yer hizmeti işletmeleri bu durumdan önemli ölçüde etkilenmekte ve benzer baskılar altında kalmaktadırlar. Havayolu işletmeleri, hizmet kalitesini artırabilmek, maliyetlerini azaltabilmek için yer hizmeti işletmeleri üzerinde zamanında kalkış performansını (on-time performance) artırmaları ve uçakların yerde kalış zamanlarını (turn around time) azaltabilmeleri için sürekli baskı yapmaktadırlar (Schmidberger vd. , 2009: 104-105). Bu durum yer hizmeti işletmesi personelinin büyük bir zaman baskısı altında çalışması anlamına gelmektedir. Diğer yandan havacılık, nitelikli personel gerektiren, eğitimin sürekli olması gerektiği ve büyük yatırımlara ihtiyaç duyulan bir sektördür. Tüm bunlar göz önüne alındığında İSGYS uygulamalarını ilgilendiren kaza, yaralanma, meslek hastalığı ve ölüm gibi istenmeyen durumların yanında personelin yaralanmasının oluşturduğu sosyal baskı, imaj kaybı ve hukuki sorumluluklar havacılık sektörü için çok daha fazla maliyete neden olabilmektedir.

Şüphesiz havacılık sektörü içerisindeki alt birimlerin (havaalanı, havayolu, hava trafik, yer hizmetleri, terminal gibi) birbirinden bağımsız olarak çalışabilmeleri mümkün değildir. Bu alt birimlerin hepsi tam uyum içerisinde ve birbirleriyle eşgüdümlü olarak hizmetlerini sunmak zorundadırlar. Dolayısı ile İSGYS uygulamaları tüm sektörü etkilemektedir. İncelenen yer hizmetleri işletmeleri bu zincirin ayrılmaz parçalarından biridir. Yer hizmetleri işletmelerini diğerlerinden öne çıkaran konu ise kaza, yaralanma, ölüm ve hastalık gibi İSGYS uygulamalarını doğrudan ilgilendiren işlerin yer hizmeti

işletmelerinde daha fazla yapılıyor olmasıdır. Yer hizmeti faaliyetleri daha önce de açıklandığı gibi; bir uçağın havaalanına inişinden kalkışına kadar geçen süre içerisinde uluslararası havacılık kuruluşları ve sivil havacılık düzenlemelerine göre belirlenmiş standartlar çerçevesinde uçağa, yolculara, bagaj ve yüke sağlanan hizmetleri kapsamaktadır. Tanıma göre uçağın aprona gelmesinden tekrar havalanmasına, yolcunun bagajını verip tekrar almasına kadar olan bütün süreçlerde yer hizmeti işletmelerinin birçok faaliyeti bulunmaktadır. Dolayısı ile havaalanında yaşanabilecek olan tehlikeli olayların birçoğu yer hizmetleri faaliyetlerinde meydana gelmektedir. Yer hizmeti işletmesinin hizmetlerini sunarken yaşayacağı olumsuzluk ya da kaza gibi olaylar ekonomik ve sosyal kayıpların yanında havaalanında sürdürülmekte olan diğer faaliyetleri de doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyerek kayıpların çok daha fazla olmasına neden olabilir. Bahsedilenlerin dışında, İSGYS uygulamalarının tek amacı işçi sağlığına yönelik değildir. İşçi sağlığının yanında üretim emniyeti ve iş yeri emniyeti de İSGYS uygulamaları için önemlidir. Bu açıdan bakıldığında İSGYS uygulamalarının etkili bir biçimde yerine getirilmesi havacılık emniyetini doğrudan ilgilendiren bir konudur. Dolayısı ile İSGYS uygulamaları havacılık emniyetini etkileyen faktörlerden birisi konumundadır.

İSGYS uygulamaları yer hizmeti işletmelerinin, başta insan kaynağı olmak üzere tüm kaynaklarını etkin ve verimli şekilde kullanabilmelerini sağlamak, ölüm, yaralanma ve meslek hastalığına sebep olabilecek kazaları ve bunlara sebep olabilecek hata ve ihlalleri azaltabilmek, bu sayede çalışanların memnuniyetlerini ve örgüte bağlılıklarını artırmak, bu durumun sürdürülebilirliğini sağlamak, havacılık emniyetini artırmak ve bunları sağlarken işletmelere rakipleri karşısında rekabet avantajı sağlamak açısından önemli faydalar yaratmaktadır.

İşletmenin işletim maliyetlerinin azaltılması, etkinlik ve verimliliğin artırılması teknik ve ekonomik çevrede başarı olasılığını artırırken, örgütün çalışanlarına karşı sorumluluklarını yerine getirmesi iş etiği ve insani değerlerin gereklerini karşılayacak ve bu sayede örgüt, son yıllarda stratejik bir kaynak olarak görülen kurumsal çevrede meşruiyet kazanabilme şansını elde edecektir.

Ülke ekonomisi açısından bakıldığında iş kazaları, sigorta tazminatları, meslek hastalıkları, kazalardan doğan ekonomik kayıplar, zaman kaybı, iş gücü kaybı, iş günü kaybı ve en nihayetinde dolaylı etkilerden kaynaklanan kayıpların azaltılması ve önlenmesi açısından yer hizmeti işletmeleri için İSGYS'lerin başarı faktörlerinin belirlenmesi önemli görülmektedir. Diğer yandan işveren ve çalışanların motivasyonları, hiç şüphesiz ki güvenli ve emniyetli bir ortam ile doğrudan ilgilidir. İSGYS uygulamalarının etkili bir şekilde uygulanması ve bunun sonucunda çalışanlar ve işverenler için emniyetli bir ortam ve çalışma koşullarının ortaya çıkarılması her iki tarafın da motivasyonunu artıracaktır. Bu durum verimliliği ve etkinliği artırırken çevre ile olan ilişkileri de kolaylaştıracak bu sayede işletmelerin imajı olumlu yönde gelişecektir.

Sektörde çalışan kalifiye personeli elde tutabilmek, yeni personel için itibar kazanabilmek, sözü edilen maliyetleri, sosyal baskıları ve hukuki sorumlulukları en aza indirebilmek için İSGYS uygulamalarının eksiksiz ve etkili bir şekilde yerine getirilmesi gerekmektedir. Bu durumda İSGYS'lerin başarısını etkileyen faktörlerin bilinmesi ve bunları dikkate alarak faaliyet gösterilmesi İSGYS'lerin etkinliğini artıracaktır.

Sözü edilen faktörlerin bir bölümünün zaman ve mekâna bağlı olarak sosyal bağlamda ortaya çıkacağı düşünülmektedir. Fakat kullanılan İSGYS'lerin ithal olduğu görülmektedir. Yazında yönetim sistemlerinin üretildikleri zaman, mekân ve sosyal bağlama içkin oldukları iddia edilmekte, devşirme yönetim sistemlerinin diğer ülke ya da bölgelerde etkili olamayabildikleri belirtilmektedir (Ş.Özen, 2002: 188-189). Bu nedenle sözü edilen başarı faktörlerinin ve göreceli önemlerinin zaman, mekân ve sosyal bağlama uygun olarak tespit edilmesinin önemli bir araştırma problemi olduğu düşünülmektedir. Diğer yandan, İSGYS uygulamalarının başarısını etkileyen faktörler bilinse dahi eğer bunların başarıyla uygulanmasını engelleyen sorunlar varsa İSGYS etkinliği yine artırılmayacaktır. Bu nedenle mevcut sorunların bilinmemesi ve çözülmesi için gerekli çabanın gösterilmemesi de önemli bir araştırma problemidir. Sorunların bilimsel bir yaklaşımla ortaya çıkarılması ve çözümler geliştirilmesinde fayda görülmektedir.

2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı yukarıda açıklanan problem çerçevesinde belirlenmiştir. Buna göre çalışmanın amaçları aşağıda sıralanmıştır:

- Türkiye'deki havaalanlarında faaliyet gösteren ve havayolu işletmelerine hizmet vermekte olan yer hizmeti işletmelerinin İSGYS faaliyetlerinin başarısını etkileyecek faktörleri tespit etmek,
- Bu faktörleri, etkinliğin elde edilmesindeki önemleri açısından, birbirleri arasında göreceli olarak derecelendirmek,
- Türkiye'deki mevcut durum dikkate alındığında, İSGYS uygulamalarının etkili bir şekilde uygulanmasının önünde engel oluşturan sorunları tespit etmek,
- Sorunların çözülebilmesi için öneriler geliştirmek.

Araştırmanın önemine bakılacak olunursa; İSGYS uygulamaları anlamında hem küresel olarak hem de ulusal olarak havacılık sektörünü doğrudan ilgilendiren çalışmaların sayısı, yazın taraması bölümünde de anlatılacağı üzere yetersizdir. Birçok konuda diğer sektörlere öncülük eden ve emniyete bütün sektörlerden daha fazla önem veren havacılık sektöründe, ekonomik ve sosyal yönden çok önemli bir konu olan İSGYS uygulamalarına ilişkin yeterli sayıda araştırma olmadığı görülmektedir. Bu yetersizlik İSGYS uygulamalarının başarı faktörlerinin belirlenmesine ilişkin çalışmalarda da görülmektedir. Başarı faktörlerinin diğer sektörlerdeki uygulamalardan ödünç alınmasının da doğru olmayacağı düşünülmektedir. Çünkü başarı faktörleri sektörlere, zamana ve bölgelere göre değişebilir. Hatta aynı sektörün içindeki alt dallarda bile farklılık gösterebilir. Örneğin; inşaat sektörü için değerlendirilen başarı faktörleri havacılık sektörü için farklı olacak, havacılık sektörü içindeki havaalanı işletmesi için değerlendirilen başarı faktörleri de yer hizmeti işletmeleri için farklı olabilecektir. Bu çalışma, havacılık sektörü için yer hizmeti işletmelerinde İSGYS uygulamalarının başarı faktörlerinin belirlenmesi açısından hem küresel hem de ulusal ölçekte yapılan ilk çalışma olma özelliğini taşımaktadır. Belirlenen başarı faktörlerinin belirlenmesinin İSGYS uygulayıcılarına rehber olacağı düşünülmektedir. Ayrıca yine bu başarı faktörleri havacılık sektörü için en önemli konulardan biri olan emniyetin korunması ve geliştirilmesi için önemli katkılar sağlayacaktır. Çalışma, bu alanda ilk olma özelliğini

taşıdığından akademik çevrenin de ilgisini çekebileceği düşünülmektedir. Çalışma, bundan sonra geliştirilecek ölçekler için ön çalışma niteliğinde olacaktır. Bu sayede İSGYS uygulamaları akademik çevrede daha fazla tartışılarak ve çalışılarak eksiklikleri giderilebilecektir. Çalışma tüm bunların yanında sadece yer hizmeti işletmelerinin İSGYS performanslarını etkilemeyecek bunun yanında havayolları ve havaalanları gibi yer hizmeti işletmelerinin paydaşlarına da katkı sağlayacaktır. Burada diğer önemli bir katkı ise çalışmanın Türk Sivil Havacılık Sisteminde ekonomik ve imaj açısından önem taşıdığıdır. Türk Sivil Havacılık Sisteminin daha emniyetli bir hale gelmesi kuşkusuz pek çok sosyo-ekonomik fayda yaratacaktır.

Bu çalışmanın sağlayacağı katkı nedeniyle kazandığı diğer bir önem ise ülkemizdeki yer hizmeti sektöründe İSYGS uygulamalarının başarıyla uygulanmasını engelleyen sorunların tespit edilmiş olmasıdır. Eğer bu sorunlar çözülürse İSGYS uygulamalarının başarısı da artacaktır.

3. Araştırma Konusuna İlişkin Çalışmalar

İSGYS'lerin amacı bir organizasyon yapısı ortaya koymak ve kimin, neyi, ne zaman, nasıl, neden ve nerede yapacağını net olarak anlamasını sağlayacak şekilde sorumluluk vermek yoluyla İSG'nin hedefe odaklı, sistematik bir şekilde iyileştirilmesidir. Genel amaç, çalışanların sağlığını ve güvenliğini iyileştirmek²³ şeklinde açıklanabilir. OHSAS 18001 standardında İSGYS, kuruluşun İSG politikasını geliştirmek ve uygulamak ve İSG risklerini yönetmek için kullanılan tüm kuruluşun yönetim sisteminin bir parçası şeklinde açıklanmıştır (TS 18001, 2008: 5). ILO-OSH 2001'de ise İSGYS, İSG politikaları ve amaçlarını kurmak ve bu politika ve amaçlara ulaşmak için birbiriyle alakalı ya da birbiriyle etkileşimli unsurları kurmak olarak tanımlanmıştır (ILO OSH-Glossary, 2001).

İşletmeler ya da kurumlar İSGYS'leri uygularken kendi bünyelerinde barındırdıkları özelliklerden dolayı farklı başarı koşullarını içerebilirler. Genel olarak bakıldığında başarı koşulu olarak yaş, iletişim, geri bildirim, işletme ölçeği, çalıştırma sözleşmeleri,

²³ http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip_iyi_uygulamalar.pdf (Erişim tarihi: 26.05.2013)

çalıştırma prosedürleri, çevresel risk faktörleri, cinsiyet, bölge, yönetim desteği, işgücü katılımı, işletme sahipliği, ekipman ve teçhizat, sektör, sendikalar, görev, eğitim, ücretler, çalışma saatleri, iş hacmi, risk analizi, denetim ve teftiş, çalışan sayısı gibi özellikler sayılabilir (Cagno vd. , 2011: 218). Lee (1998) ise düşük kaza oranlı fabrikaların özelliklerini incelediğinde yüksek iletişim düzeyi, yüksek örgütsel öğrenme, emniyete güçlü odaklanma, emniyete üst yönetimin bağlılığı, demokratik, işbirlikçi, insancıl yönetim ve liderlik, daha fazla ve daha kaliteli eğitim, temiz ve konforlu çalışma şartları, yüksek iş tatmini ve emniyetli iş gücünün muhafazası (Sorensen, 2002: 197) gibi özellikleri ortaya koymuştur.

Konu ile ilgili yazın tarandığında İSG uygulamalarının başarısını etkileyen faktörleri araştıran pek çok çalışmaya rastlanmaktadır. Burada dikkat çeken nokta İSG uygulamalarının başarısını etkileyen faktörlerin aynı zamanda İSGYS'lerin de başarısını etkileyen faktörler olarak değerlendirilmiş olmasıdır. Aynı zamanda diğer Emniyet Yönetim Sistemlerinin başarısını etkileyen faktörler de yine İSGYS'nin başarısını etkileyecek faktörler konusunda benzerlikler gösterebilir. Örneğin; Haadir ve Panuwatwanich (2011: 154)'in inşaat işletmeleri üzerinde yapmış oldukları bir araştırmada yönetimin desteği, açık ve mantıklı hedefler, çalışanların tutumları, takım çalışması, İSG uygulamalarının etkili bir şekilde uygulanması, emniyet eğitimleri ve uygun yönlendirme kritik başarı faktörleri olarak sayılmıştır. Cohen (1977: 172-176)'in yaptığı araştırmada İSG uygulamalarının başarı faktörleri yönetimin güçlü desteği ve çalışanlar, denetçiler ve yöneticiler arasında sık ve yakın iletişim baskın iki faktör olarak öne çıkmıştır. Mohammad vd. (2007: 21) entegre edilmiş yönetim sistemlerinin başarısını etkileyen faktörleri belirlemeye çalıştıkları bir araştırmada; yönetim desteği, eğitim, sürekli gelişim, performans ölçümü ve sistem ve süreç baskın faktörler olarak belirlenmiştir. Hart ve Aryan'ın (2007: 122-123) yapmış oldukları araştırmada ise başarı faktörleri; üst yönetim desteği, çalışanların katılımı, ön eylemci (proaktif) risk yönetimi, örgütsel faktörlerin diğer yönetim sistemleri ile entegrasyonu ve geniş kapsamlı denetim olarak belirtilmiştir. Gallenger, İSGYS'lerin kritik başarı faktörlerini, İSG uygulamalarının normal üretim ve hizmet aktivitelerinin içine dâhil edilmesi, üst yönetim tarafından destek ve taahhüt verilmesi ve örgütün İSG sistemine uygunlaştırılması olarak belirtmiştir (Jackson ve Niblo, 2001: 174-175). Başka bir

araştırmada Khanzode vd. (2012: 1381) kazaya neden olan faktörleri kişisel faktörler, iş ile ilgili faktörler ve örgütle ilgili faktörler olarak belirlemişlerdir. Saifujllah ve İsmail (2012: 609) inşaat sektöründe yaptıkları bir araştırmada İSG'nin temel bileşenlerini, eğitim ve öğretim, yüklenicilerin emniyet ve sağlık performansları ve İSG uygulamalarının kısa, öz ve anlaşılır olması olarak belirlemişlerdir.

Diğer yandan Zin ve İsmail (2012: 744-745)'in yapmış olduğu bir araştırmada bireylerin davranışsal olarak İSG'ye uyum faktörleri arasında, diğer araştırmalardan farklı olarak, emniyet liderliği, emniyet motivasyonu, Emniyet Yönetim Sistemi (Safety Management System-SMS), emniyet rehberliği ve düzenlemeleri, personel koruyucu ekipmanları ve sağlık çalışanları da ayrıca sayılmıştır. Chen vd. (2009: 212) Tayvan'da baskı devre kartları üreten firmalar üzerinde yapmış oldukları araştırmada OHSAS 18001 uygulanmasında en önemli üç kritik başarı faktörü olarak üst yönetimin taahhütleri ve desteği, PDCA (Plan-Do-Check-Act) döngüsünün sürekli geliştirilmesi ve tüm çalışanların sisteme katılımı olarak bulmuşlardır. Alli (2008: 51-54)'ye göre İSG programlarının başarılı olabilmesi için yönetimin desteği ve kaynakları, eğitim, çalışanların katılımı ve organizasyonun İSG'ye bakış açısı çok önemlidir. Hussain (2009: 114-115)'in üretim işletmelerinde yapmış olduğu bir araştırmaya göre örgütün İSG'nin uygulanmasındaki tutumu, emniyet kültürü ve çalışanların katılımı kritik başarı faktörleri olarak belirlenmiştir. Wurzelbacher (2006: 38-39) ise İSG uygulamalarının başarılı olabilmesi için iki temel faktör olduğunu ortaya çıkarmış ve bunları yönetimin desteği ve çalışanların katılımı olarak belirtmiştir. Safe Work Australia (1996) ise İSGYS'lerin kritik başarı faktörlerini; üst yönetim desteği, çalışanların katılımı, daha iyi iş ortamı dizaynı, eğitim ve iletişim, sağlık ve emniyetin sürekli geliştirilmesi olarak sıralamıştır.

İSG uygulamaları hakkında Türkiye'de de bazı araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Alkış ve Taşpınar (2012: 1192-1193) Demir-Çelik endüstrisi üzerine yapmış oldukları bir araştırmada İSG konusu ile güvenlik (emniyet) iklimi olgusunun arasında güçlü bir bağ olduğunu savunmuş ve güvenlik iklimi olgusunun yaş gruplarına göre incelemesi yapıldığında 16-28 yaş grubunda güvenlik iklimi algısının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır. Fakat gerek ülkemizde SGK'nın gerekse ILO

gibi kuruluşların istatistikleri incelendiğinde bu yaş grubunun en fazla kaza yapan yaş grubu olduğunu söylemek de mümkündür (SGK İstatistik Yıllıkları, 2010; SGK İstatistik Yıllıkları, 2011). Bu araştırmada ortaya çıkan güvenlik (Emniyet) iklimi algısının İSG uygulamalarına etkisi elbette yadsınmaz.

Demirbilek (2005: 193) ise yapmış olduğu araştırmada güvenlik kültürü oluşturmak yani bir anlamda İSG uygulamalarının başarısını artırmak için iş güvenliğini destekleyen ve öncelik veren bir yönetim bağlılığı oluşturmak, işçi katılımını ve güvenli davranışı desteklemek, iş kazaları ve yaralanma oran ve nedenleriyle ilgili verileri toplamak, bunları analiz etmek ve son olarak iş güvenliği farkındalığını destekleyen ve geliştiren ödül ve takdir sistemini kurmak gerektiğini ifade etmiştir. Yazın incelendiğinde birçok farklı başarı faktörünün olduğu görülmektedir. Yazından elde edilen başarı faktörleri Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10. Yazından Elde Edilen Başarı Faktörleri

Araştırmacı	Faktörler
Lee vd. (2002)	Yüksek iletişim düzeyi Emniyetli iş gücünün muhafazası Temiz ve konforlu çalışma şartları Daha fazla ve daha kaliteli eğitim Yüksek iş tatmini Demokratik, işbirlikçi, insancıl yönetim ve liderlik Üst yönetimin emniyete bağlılığı Emniyete güçlü odaklanma Yüksek örgütsel öğrenme
Haadir ve Panuwatwanich (2011)	Yönetimin desteği Açık ve mantıklı hedefler Çalışanların tutumları Takım çalışması İSG uygulamalarının etkili bir şekilde uygulanması Emniyet eğitimleri Uygun yönlendirme
Cohen (1977)	Yönetimin güçlü desteği Çalışanlar, denetçiler ve yöneticiler arasında sık ve yakın iletişim
Mohammad vd. (2007)	Yönetim desteği Eğitim Sürekli gelişim Performans ölçümü Sistem ve süreç
Hart ve Aryan (2007)	Üst yönetim desteği Çalışanların katılımı Ön eylemci (proaktif) risk yönetimi Örgütsel faktörlerin diğer yönetim sistemleri ile entegrasyonu Geniş kapsamlı denetim

Tablo 10. Yazından Elde Edilen Başarı Faktörleri (devam)

Araştırmacı	Faktörler
Gallenger (1997)	İSG uygulamalarının normal üretim ve hizmet aktivitelerinin içine dâhil edilmesi Üst yönetim tarafından destek ve taahhüt verilmesi Örgütün İSG sistemine uygulanması
Saifujllah ve İsmail (2012)	Eğitim ve öğretim Yüklenicilerin emniyet ve sağlık performansları İSG uygulamalarının kısa, öz ve anlaşılır olması
Chen vd. (2009)	Üst yönetimin taahhütleri ve desteği PDCA (Plan-Do-Check-Act) döngüsünün sürekli geliştirilmesi Tüm çalışanların sisteme katılımı
Alli (2008)	Yönetimin desteği ve kaynakları Eğitim Çalışanların katılımı Organizasyonun İSG'ye bakış açısı
Hussain (2009)	Örgütün İSG'nin uygulanmasındaki tutumu Emniyet kültürü Çalışanların katılımı
Wurzelbacher (2006)	Yönetimin desteği Çalışanların katılımı

Tablo 10 incelendiğinde birçok araştırmacının İSG uygulamalarının başarılı olabilmesi için üst yönetimin desteğini ve çalışanların katılımını belirttiği görülmektedir. Şüphesiz başarı faktörleri yapılan işin türüne, özelliklerine ve sektöre göre değişmektedir. Ancak yazında ortaya çıkan başarı faktörleri değerlendirildiğinde örgütlerde uygulanmak istenen İSGYS'lerin başarılı olabilmesi için üst yönetimin desteği ve çalışanların katılımı en önemli faktörler olarak göze çarpmaktadır.

Havacılık sektörü içerisinde İSG uygulamalarına yönelik araştırmalara bakıldığında sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Çalışmalar genellikle kazalarda insan faktörü ve hatalarının (Dekker, 2011; Maurino vd. , 1995) incelenmesi, kabin ekibinin maruz kalabileceği stres ve yorgunluk (Mallis vd. , 2012; Kushnir, 1995; Causse vd. , 2013; Ribak ve Cliene, 1995), radyasyonun etkileri (Bagshaw, 2008) konularında gerçekleştirilmiştir. Ülkemizde ise havacılıkta İSG ile ilgili neredeyse hiç çalışma yoktur. Yazında sadece İSG'yi ilgilendiren insan kaynakları yönetimi açısından bakılarak havacılık güvenliğini belirlemeye yönelik olan (Can, 2008) bir yüksek lisans tezi bulunmaktadır. Fakat bu çalışmaların hiç biri doğrudan İSG ile ilişkili

olmadığından İSGYS'lere hiç değinmemiş ve dolayısı ile İSG konusu havacılık sektörü için açıklanamamıştır.

4. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli ve katılımcıları, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizi hakkında bilgi verilecektir.

4.1. Araştırma Modeli

Bu çalışma, yer hizmeti işletmelerinde uygulanan İSGYS'lerin başarı faktörlerinin belirlenmesi için nitel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilmiş ve çalışmada tümevarımcı bir yaklaşım benimsenmiştir. Nitel araştırmalar, araştırma yapılan ya da yapılması planlanan kişilerin sahip oldukları deneyimlerden doğan anlamların sistematik olarak incelenebilmesinde tercih edilen bir tekniktir (Ekiz, 2003'den aktaran Yılmaz ve Özdem, 2004: 120). Ayrıca nitel araştırmalar araştırılan konunun derinlemesine irdelenmesini, belirli koşullar altında oluşan olay ve olgulara açıklama getirilebilmesini ve araştırılan kişilerin algılarının ortaya çıkarılabilmesini sağlamaktadırlar (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 50-65). Tüm bunlar dikkate alındığında bu çalışmanın konusu olan yer hizmeti işletmelerinde İSGYS'lerin başarı faktörleri de zaman, mekân ve insan gibi sosyal bağlamlardan ayrı düşünülmemeyeceğinden ve ayrıca çalışmada derinlemesine veri toplanması amaçlandığından çalışma nitel bir araştırma olarak gerçekleştirilmiştir.

Herkes tarafından kabul görmüş genel bir tanım olmamasına rağmen (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 39) bazı araştırmacılar nitel araştırmayı tanımlamaya çalışmışlardır. Örneğin Denzin ve Lincoln (2011: 3) nitel araştırmayı aşağıdaki şekilde tanımlamışlardır:

Nitel araştırma dünyadaki gözlemcinin yerini tespit eden konumlandırılmış bir faaliyettir. Nitel araştırma, dünyayı görünür hale getiren bir dizi yorumlayıcı, materyal uygulamalardan oluşur. Bu uygulamalar dünyayı dönüştürür. Bu uygulamalar dünyayı; alan notları, mülakatlar, konuşmalar, fotoğraflar, kayıtlar ve kendinize yazdığınız notları içeren bir temsiller

serisine dönüştürür. Bu düzeyde, nitel araştırmanın dünyaya dair yorumlayıcı ve doğal bir yaklaşımı vardır. Bu, nitel araştırmacıların kendi doğal ortamlarındaki şeyleri, insanların olaylara verdiği anlamlar açısından anlamlandırmaya çalışması veya yorumlaması anlamına gelir.

Denzin ve Lincoln (2011) yapmış oldukları tanımda nitel araştırma ile dünyayı daha iyi anlayabileceğimizi vurgulamışlardır. Bunun yanında nitel araştırmayı, aslında araştırmacının topladığı verilerle birlikte öznel yorumlarını birleştirdiği bir araştırma süreci olarak tanımlamışlardır. Bir başka tanımda ise nitel araştırma, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 39) olarak tanımlanmıştır. Altunışık vd. (2010: 302) nitel araştırmayı, disiplinler arası bütüncül bir bakış açısını esas alarak, araştırma problemini yorumlayıcı bir yaklaşımla incelemeyi benimseyen bir yöntem olarak tanımlamışlardır. Yine bir başkasına göre nitel araştırma, tümevarımcı bir yaklaşımla, olayları ve olguları doğal ortamları içinde betimleme, katılımcıların bakış açılarını anlama ve yansıtma üzerine odaklanan araştırma yaklaşımıdır (Çokluk vd. , 2011: 96). Tüm tanımlamalar dikkate alındığında nitel araştırmanın, araştırmacının verileri mümkün olduğu kadar doğal ortamlarda toplayarak analiz ettiği, analiz etmiş olduğu verileri yorumladığı ve nihayetinde öznel bakış açısıyla okuyucuya sunduğu bir süreç olarak tanımlamak yanlış olmayacaktır.

Nitel araştırmaların belli başlı bazı özellikleri bulunmaktadır. Bunlar; doğal ortama duyarlılık, araştırmacının katılımcı rolü, bütüncül yaklaşım, algıların ortaya konması, araştırma deseninde esneklik, tümevarımcı analiz ve nitel veriden (Creswell, 2013: 45; Yıldırım ve Şimşek, 2011: 41) oluşmaktadır. Doğal ortama duyarlılık, laboratuvar gibi yapay ortamlardan veri elde etmek yerine verilerin insanlarla doğrudan görüşerek ya da insanların kendi ortamlarındaki davranış ve hareketlerini görerek toplandığını ifade etmektedir (Creswell, 2013: 45). Bu çalışmada amaçlı örneklem kullanılmış ve nominal grup görüşmeleri yöntemi ile belirlenen konu uzmanlarının görüşlerine bizzat başvurulmuştur.

Araştırmacının katılımcı rolü, araştırmacının bizzat araştırmaya dâhil olarak gözlem, görüşme ve mülakatlar yoluyla veri toplamasını ifade etmektedir (Miles vd. , 2014: 9; Miles ve Huberman, 1994: 6; Glesne, 2013: 192). Daha açık bir ifade ile araştırmacı nicel araştırmalarda olduğu gibi sürece müdahil olmamaya çalışmak yerine sürece dâhil olmaya çalışmaktadır. Çalışmada araştırmacı hem verilerin toplanmasında, hem tümevarımsal analizde hem de bulguların yorumlanmasında sürece bizzat müdahil olmuştur.

Araştırma deseninde esneklik, araştırmacının araştırma sürecinde öğrendiği ve topladığı veriler ışığında araştırma sorularını ya da araştırma yöntemini değiştirebilmesini ifade etmektedir (Creswell, 2003: 208). Nitekim bu çalışmanın ilerleyen bölümlerinde nominal grup görüşmelerine ek olarak açık uçlu anket yöntemi ile veri toplanmasına karar verilmiştir. Nitel veri, toplanan verilerin numaralardan ziyade kelimelerden oluştuğunu ve bu kelimelerin de insanların, objelerin ve durumların ruhunu temsil ettiğini ifade etmektedir (Miles ve Huberman, 1994: 9).

Bütüncül yaklaşım ise, toplanan verilerden elde edilen değişkenlerin birbirinden bağımsız olarak değerlendirilmesini değil aksine birbiriyle ilintilendirilmesi anlamını taşımaktadır. Çünkü tek bir değişkenin bütünü anlamada yeterli olmadığı, değişkenlerin birbirini etkileyerek bütüncül anlamı ortaya çıkardıkları kabul edilir (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 44). Tümevarımcı analiz ise araştırmacının toplamış olduğu ham verileri aşağıdan yukarıya doğru örüntü ve temaları oluşturarak analiz etmesini ifade etmektedir (Creswell, 2013: 45). Çalışmada bütüncül bir yaklaşım sergilenerek nitel veriler tümevarımsal analiz yöntemi ile analiz edilmiştir. Son olarak algıların ortaya konması ise araştırmaya katılan bireylerin dış dünyayı nasıl algıladıklarının ve yorumladıklarının ortaya çıkarılabilmesini ifade etmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 45). Bu çalışmada hem nominal grup görüşmelerinde hem de açık uçlu anketlerde katılımcıların algı ve yorumlarına başvurulmuştur.

4.2. Katılımcılar

Nitel araştırma desenlerinde araştırmacının oldukça önemli bir rolü bulunmaktadır. Çalışmada araştırmacı öncelikle konuyla ilgili olan alan yazını tarayarak İSG ve İSGYS'ler ile ilgili bilgileri edinmiştir. Bu aşamadan sonra araştırmacı daha detaylı bilgiye sahip olabilmek için A grubu ruhsat sahibi işletmelerinden biri olan Havaş işletmesi ile 12 Şubat 2013 tarihinde bir ön görüşme gerçekleştirmiştir. Bu ön görüşme sayesinde araştırmacı, sektörde uygulanan İSGYS'lerin avantajları, sorunları ve uygulanabilirlikleri ile ilgili detaylı bilgiye sahip olmuştur. Bunların yanı sıra araştırmacı, araştırmaya ilişkin mevzuatı detaylı bir şekilde incelemiş ve İSG ve İSGYS'ler ile ilgili olan çevrimiçi forumları ve siteleri takip etmektedir. Araştırmacının konuyla ilgili edinmiş olduğu bilgilerin araştırmanın geçerliğini artırdığı düşünülmektedir.

Araştırma amacını gerçekleştirebilmek için katılımcılar amaçlı örneklem yöntemiyle seçilmiştir. Bu bağlamda amaçlı örneklem ile Türkiye'de faaliyet gösteren yer hizmeti işletmeleri olan Havaş, Çelebi Hava Servisi, TGS, Do&Co ve LSG Sky Chefs işletmelerinde çalışmakta olan İSG yöneticileri, iş güvenliği uzmanları ve iş yeri hekimleri çalışmanın katılımcılarını oluşturmaktadır. Bunun yanında ayrıca Türkiye'deki en yoğun havaalanlarından biri olan Sabiha Gökçen Havaalanının işleticisi HEAŞ işletmesinin iş güvenliği uzmanı da çalışmaya ayrıca dahil edilmiştir. Araştırmada veri çeşitliliğinin ve geçerliğin sağlanması için iki farklı profil üzerinde çalışılmıştır.

İlk grupta yer alan katılımcılar ile Nominal Grup Görüşme Tekniği (NGGT) gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya katılan katılımcılara ilişkin demografik özellikler Tablo 11'de gösterilmiştir. Tablo 11'de de görüldüğü üzere katılımcıların 3'ü kadın 6'sı erkek ve hepsi en az lisans düzeyinde eğitim almışlardır. Bunun yanı sıra katılımcıların 3'ü iş güvenliği uzmanı, 3'ü iş yeri hekimi ve 3'ü de İSG yöneticisi olarak çalışmaktadırlar.

Tablo 11. NGGT Katılımcılarının Demografik Özellikleri

	Kadın	Erkek			
Cinsiyet	3	6			
	20-30	31-40	41-50	51-60	61 ve Üstü
Yaş	2	3	1	3	
	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Diğer	
Eğitim	7	1	1		
	0-5	6-10	11-16	17-22	23 ve Üstü
Kıdem	4	1		1	3
	İş Güvenliği Uzmanı	İş Yeri Hekimi	İSG Yöneticisi		
Pozisyon	3	3	3		

Katılımcıların çalıştıkları pozisyonlar göz önüne alındığında NGGT’de çeşitliliğin sağlandığı ve bu sayede İSGYS’ler ile ilgili başarı faktörlerinin ve uygulanma sorunlarının daha net bir şekilde ortaya çıkarıldığı düşünülmektedir. Başka bir deyişle geçerliliği artırma çabalarının başarılı olduğu söylenebilir.

Araştırmada ikinci grupta ise açık uçlu anketler yöntemiyle çalışılmıştır. İkinci grupta yer alan katılımcılar yer hizmeti işletmelerinin istasyonlarında çalışan İSG profesyonellerinden oluşmaktadır. Açık uçlu anketlere katılan katılımcılara ilişkin demografik özellikler Tablo 12’de gösterilmiştir. Ancak katılımcılardan 3’ü çalıştığı pozisyonu, 1’i cinsiyetini ve 1’i de eğitim durumunu paylaşmamıştır.

Tablo 12. Açık Uçlu Anket Katılımcılarının Demografik Özellikleri

	Kadın	Erkek			
Cinsiyet	9	14			
	20-30	31-40	41-50	51-60	61 ve Üstü
Yaş	9	8	3	4	
	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Diğer	
Eğitim	17	3	2	1	
	0-5	06-10	11-16	17-22	23 ve Üstü
Kıdem	12	5	2	1	4
	İş Güvenliği Uzmanı	İş Yeri Hekimi	İSG Yöneticisi		
Pozisyon	12	2	7		

Tablo 12 incelendiğinde katılımcıların 12’sinin iş güvenliği uzmanı, 2’sinin iş yeri hekimi ve 7’sinin de İSG yöneticisi olarak çalıştığı görülmektedir. Ancak daha önceden

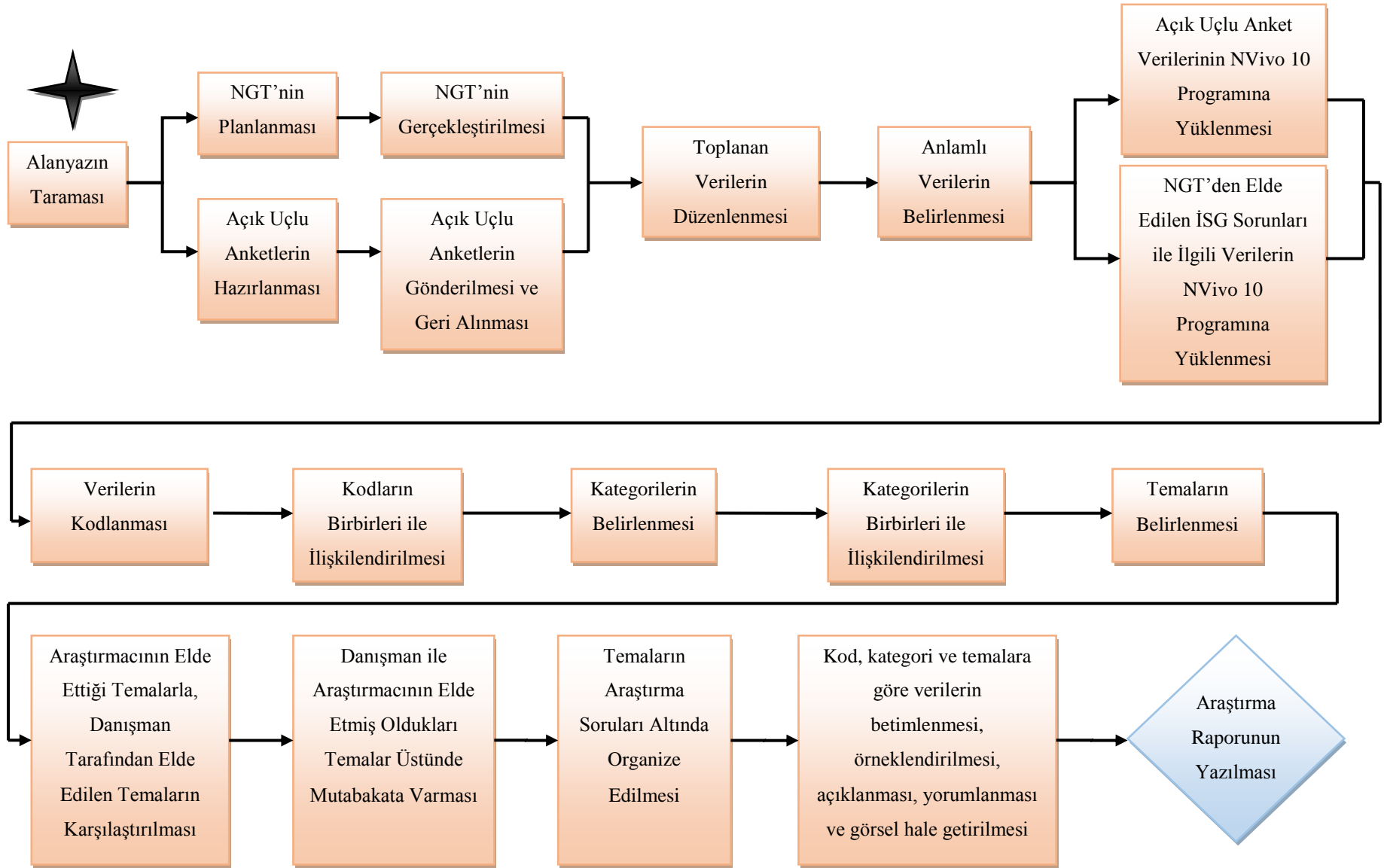
bahsedildiği üzere 3 katılımcı çalışmış olduğu pozisyonu belirtmemiştir. Bunun yanında katılımcıların neredeyse tamamının en az lisans düzeyinde eğitim aldığı görülmektedir. Anketlere verilen cevaplar ışığında sadece bir katılımcı ön lisans düzeyinde eğitim aldığını bildirmiştir. Yine konuya ilişkin olarak 1 katılımcı eğitim durumunu belirtmemiştir.

Araştırma sürecinde araştırmanın sistemli bir şekilde ilerlemesi, ortaya çıkan sorunların çözümü, araştırma ile ilgili önerilerde bulunma, araştırma geçerliğini artırmak için dış denetim sürecinin gerçekleştirilmesi ve katılımcılar arasındaki koordinasyonun sağlanması için araştırmacının danışmanı olan Doç Dr. Ender GEREDE de araştırmaya katılmıştır. Doç. Dr. Ender GEREDE Anadolu Üniversitesi Havacılık ve Uzay Bilimleri Fakültesi, Sivil Havacılık Yönetimi Ana Bilim Dalı öğretim üyesidir. Mesleki deneyim süresi 12 yıldır.

4.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu çalışmada ilk aşama olarak yer hizmeti işletmelerinde uygulanan İSGYS'lerin başarı faktörlerinin belirlenebilmesi için sektör ayrımı yapılmaksızın yazın taraması gerçekleştirilmiştir. Yazın taraması, araştırmaya “boş bir zihin” ile başlamamak ve seçilen konunun savunulabilir olduğunu göstermek için ilgili yazını toplamak, taramak ve okumaktır (Glesne, 2013: 42-43). Bu bağlamda çalışmada yazında bulunan İSG uygulamalarının ve İSGYS'lerin başarı faktörleri geniş kapsamlı bir şekilde taranarak ortaya çıkarılmıştır. Bu sayede İSG konusunda uluslararası ve ulusal olarak yapılmış olan çalışmaların değerlendirilmesi yapılabilmektedir. Nitel araştırmalarda araştırmacının nitel verileri analiz ederken yazını, konuya ilişkin kuramsal alt yapıyı ve yapılmış çalışmaların sonuçlarını iyi bilmesi gerekmektedir. Tersine durumda geçerliliğin artırılması mümkün olmayacaktır. Çalışmada izlenen veri toplama, veri analizi ve raporlama süreçleri Şekil 6'da gösterilmiştir.

Nitel araştırmalarda veriler genellikle gözlemler, görüşmeler (mülakatlar) ve doküman incelemeleri olmak üzere üç tür yöntemle toplanmaktadır (Patton, 2002; Miles ve Huberman, 1994; Yıldırım ve Şimşek, 2011; Glesne, 2013).



Şekil 6. Tümevarımcı Analiz Kapsamında Veri Toplama, Veri Analizi ve Raporlama Süreçleri

Kaynak: Yıldırım ve Şimşek, 2011: 237 Şekil 11.1'den yararlanılarak hazırlanmıştır.

Görüşme, önceden belirlenmiş ve bir amaç için yapılan, soru sorma ve yanıtlama tarzına dayalı karşılıklı ve etkileşimli bir iletişim sürecidir (Stewart ve Cash, 1985: 7). Görüşmeler genellikle yapılandırılmamış tarzda ve çoğunlukla açık uçlu sorular yoluyla yapılmaktadır. Görüşmeler yüz yüze ve grup görüşme teknikleriyle yapılabileceği gibi telefon ve internet üzerinde de gerçekleştirilebilmektedir (Creswell, 2003: 214). Bu çalışmada grup görüşme yöntemlerinden nominal grup görüşmeleri yöntemi tercih edilmiştir. Doküman incelemesi, araştırılması hedeflenen olgu ve olaylar hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin analizini kapsamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 187). Bu çalışmada nominal grup görüşmelerine ek olarak açık uçlu 3 soruya verilen cevapların yazıldığı belgeler incelenmiş, kodlanmış ve tümevarımsal olarak analiz edilmiştir.

Gözlem, araştırmacının araştırdığı sosyal ortamın bir parçası haline gelerek beş duyu organını da kullanarak katılımcıların sözleriyle eylemlerinin ne derecede uyduğunu, davranış örüntülerini, beklendik şeylerin yanı sıra beklenmedik şeylerinde belirlenebildiği (Glesne, 2013: 85) bir veri toplama yöntemidir. Genel olarak dört tür gözlem türünden bahsetmek mümkündür; tam katılımcı, gözlemci olarak katılımcı, katılımcı olmayan gözlemci ve tam gözlemci (Patton, 2002: 265-266).

Araştırmada Nominal Grup görüşmesinin gerçekleştirilmesi ve açık uçlu anketlerin geri dönüşlerinin sağlanması ile veri toplama süreci tamamlanmıştır. Bu aşamadan sonra Nominal Grup görüşmesinde İSG sorunlarının belirtildiği verilerin ve açık uçlu anketlerden elde edilen verilerin anlamlı hale getirilebilmesi için düzenleme aşamasına geçilmiştir. Düzenleme aşamasında toplanan veriler orijinallikleri bozulmadan kelimesi kelimesine bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Bu sayede toplanan verilerin kısımlara ayrılabilmesi ve sonrasında kodlanması için NVivo 10 nitel veri analiz programına yüklenmesi sağlanmıştır. NVivo 10 nitel veri analiz programına yüklenen veriler kısımlara ayrılıp kodlama süreci başlatılmıştır. Kodlama süreci boyunca ortaya çıkan kodlar çalışma kapsamında değerlendirilerek toplanan verilerde sürekli ileri geri gidilerek çalışmanın tutarlılığı sağlanmaya çalışılmıştır. Kodlama süreci bittiğinde ortaya çıkan kodların genel bir değerlendirmesi yapılarak birbirleri ile olan ilişkileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan bu değerlendirme süreci sayesinde ilişkili kodlar bir araya getirilerek kategorilere ulaşılmıştır. Kodlama sürecinde olduğu gibi

kategorilere de ulaşıldığında yine elde edilen kategoriler değerlendirmeye tabi tutulmuş ve temalara ulaşmak için birbirleri ile ilişkileri saptanmaya çalışılmıştır.

Tüm bu süreçlerin sonucunda kategoriler birbirleri ile ilişkilendirilerek ana temalara ulaşılmıştır. Veri analizinin yapıldığı bu aşamalarla eş zamanlı olarak dış denetim sürecinin gerçekleşmesi ve gerçekçi sonuçlara ulaşmak için toplanan ham veriler araştırmacının danışmanı tarafından da analize tabi tutulmuştur. Bu bağlamda araştırmacının analiz sonucunda elde etmiş olduğu sonuçlar ile danışmanın elde etmiş olduğu sonuçlar karşılaştırılmış ve ortaya çıkan farklılıklar tartışılarak ortak bir fikir üzerinde mutabakata varılmıştır. Bu aşamadan sonra elde edilen temalar araştırma sorularına yanıt verecek şekilde araştırma soruları altında organize edilmiştir. Bu sayede araştırma sorularına cevap verecek olan temaların daha net bir şekilde değerlendirmesi yapılabilmektedir. Analiz sürecinin son aşamasında araştırma soruları altında organize edilen temalar açıklanmış, örneklendirilmiş ve görsel hale getirilmiştir. Tüm bu süreçlerin en sonunda ise ortaya çıkan ana fikrin değerlendirilmesi yapılarak araştırma raporu yazılmıştır.

4.3.1. Nominal grup görüşmeleri

Çalışmada verilerin toplanabilmesi amacıyla öncelikle grup görüşme tekniklerinden biri olan Nominal Grup Görüşmeleri yönteminden yararlanılmıştır. Nominal Grup Görüşmeleri Tekniği (NGGT) 1971 yılında Van de Ven ve Delbecq tarafından geleneksel görüşme tekniklerinin kısıtlayıcı etkilerinden kurtulmak için geliştirmiş oldukları bir grup görüşme tekniğidir (Graefe ve Armstrong, 2011: 184). NGGT grubun tüm üyelerinin fikirlerini ortaya çıkarmak ve nihai karar verme sürecinde uzlaşmayı sağlamak için tasarlanmıştır (Dowling ve Louis, 2000: 230). NGGT, nitel veri toplamak ve grup görüşmelerini yönetmek için kullanılan yöntemlerden biridir (Van de Ven ve Delbecq, 1972'den aktaran Jefferson vd. , 2010: 344). Perry ve Linsley (2006: 346) NGGT'yi yarı nitel ve yarı nicel bir veri toplama aracı olarak tanımlamışlardır. Bir başkasına göre NGGT, planlama ve karar verme süreçlerine yardımcı olmak için kullanılan yapısal bir karar verme tekniğidir (Lago vd. , 2007: 277).

Spencer (2010: 686) NGGT'nin 5 temel aşamasını aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- Belirtilen sorun üzerine sessizce düşünüp fikir üretmek ve bunları kartlara yazmak,
- Katılımcıların fikirlerini kartlara yazdıktan sonra bu fikirlerin panolara yapıştırılması,
- Fikirler üzerinde tartışılması, her fikrin önemine ve makbul oluşuna göre ön oylamaya tabi tutulması ve sonra katılımcılardan en çok tercih ettikleri fikirleri önem derecesine göre kartlarına yazmaları istenmesi,
- Ön oylamalar üzerinde tartışılması,
- En çok önem verilen fikirler üzerinde tartışılması ve oylanması.

Yazında NGGT gibi yapılandırılmış yöntemlerin geleneksel görüşme tekniklerine göre daha avantajlı olduğu belirtilmektedir (Graefe ve Armstrong, 2011: 184). NGGT, çıktılarını diğer grup görüşme tekniklerine göre daha tutarlı, katılımcılar arasındaki baskın kişiliklerden daha az etkilenen, moderatör davranışına göre çıktılarının daha az değişken olduğu, zamana bağlı olarak daha kaliteli fikirlerin üretildiği ve katılımcılar arasındaki eşitliği daha iyi koruyan bir görüşme tekniği olarak öne çıkmaktadır (Sutton ve Arnold, 2013: 83). NGGT doğası gereği herhangi bir sorunun çözümü için konunun uzmanlarını bir araya getirerek, sorunların çözümü için doğrudan uygulayıcılardan veri toplamayı gerçekleştirmektedir. Bu çalışmada da NGGT'nin tercih edilmesinin nedeni NGGT'nin yer hizmeti işletmelerinde İSGYS'lerin başarı faktörlerini direkt olarak uygulayıcılar ve işin uzmanlarından elde edebilecek olmasıdır. NGGT görüşmesi 18.02.2014 tarihinde katılımcıların tamamının çalışmakta olduğu İstanbul ilinde ve bir otelin konferans salonunda 1 gün süreli ve iki oturumlu şekilde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın ilk oturumu İSGYS'lerin başarı faktörlerini belirlemeye yönelik iken ikinci oturum İSGYS'lerin uygulanmasındaki temel sorunların ve bu sorunlara ilişkin çözüm önerilerinin alınması olarak planlanmıştır.

Ancak özellikle İSGYS'lerin başarı faktörlerinin belirlenmesi aşamasında katılımcılar arasında başarı faktörlerine ortak anlam yüklemesi sırasında yoğun etkileşim olmuş ve başarı faktörlerinin belirlenmesi ikinci oturuma sarkmıştır. Başarı faktörlerinin belirlenmesinin ikinci oturuma sarkması zamanı daraltmış ve ikinci oturum için

planlanan İSGYS'lerin uygulama aşamasındaki sorunlarına ilişkin çözüm önerilerinin alınamamasına neden olmuştur. NGGT ile elde edilen başarı faktörleri her bir oturumun sonunda katılımcılar tarafından tartışılmış ve başarı faktörleri üzerinde ortak bir anlam oluşturulmuştur. Ortak anlamın oluşturulmasının ardından katılımcılar ile bu kez verilerin sınıflandırılması yapılmıştır. Her bir başarı faktörünün hangi kategori altında değerlendirilebileceği tek tek tartışılmış ve ortak fikir oluşturulmuştur. NGG oturumlarını, bu tür görüşmeler konusunda bilgili ve tecrübeli olan danışman yürütmüştür.

NGGT'nin başarılı olabilmesi ve elde edilen verilerin geçerliğinin sağlanması amacıyla grup görüşme tekniklerinin gereksinimlerinden biri olan uygun ortamın sağlanması koşulu mümkün olan en yüksek seviyede sağlanmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda NGGT'nin gerçekleştirilmiş olduğu otelin görevlileri ile görüşülmüş ve katılımcıların ferah bir ortamda çalışabilmeleri için toplantı salonunun sıcaklık ve aydınlatma koşulları uygun hale getirilmiştir. Ayrıca katılımcıların sessiz bir ortamda çalışabilmeleri için toplantı salonu gürültüden uzak bir noktada seçilerek uygun ortam sağlanmıştır. Bunların yanında katılımcıların performanslarını artırma düşüncesi ile katılımcılara planlı araların haricinde istedikleri bir zamanda ara verebilecekleri bildirilmiştir. Bu bağlamda katılımcıların rahat edebilmeleri amacıyla toplantı salonunun dışına otel yetkilileri ile görüşülerek açık büfe servis alanı oluşturulmuştur. Bu sayede dikkati dağılan, yorgun düşen ya da acıkan katılımcıların küçük aralarla ihtiyaçları giderilmiştir. Gerçekleştirilen tüm bu uygulamalar sayesinde NGGT'nin başarısının ve elde edilen verilerin geçerliliğinin artırıldığı düşünülmektedir.

Nominal grup görüşmeleri yer hizmeti sektöründe İSG profesyoneli olarak çalışanların amaçlı örneklem yöntemiyle seçilmesi ile gerçekleştirilmiştir. Amaçlı örnekleme, derinlikli çalışmalar için zengin durumlar seçilmesini sağlamaktadır. Bilgi açısından zengin durumlar, araştırma amacı için önem taşıyan konular hakkında araştırmacının büyük miktarda bilgi edinebileceği durumlardır (Patton, 2002: 46). Kısaca amaçlı örneklem, araştırılmakta olan konuyla doğrudan ilişkili kişilerin ya da durumların seçilerek derinlemesine bilgi edinilmesi olarak tanımlanabilir. Nominal grup görüşmelerinde havaalanı yer hizmetleri kuruluşlarından A grubu ruhsat sahibi

işletmeler, C grubu ruhsat sahibi işletmeler ve havaalanı İSG profesyonelleri çalışmaya dahil edilmiştir.

Çalışma başlamadan önce katılımcılara NGGT moderatörlüğünü yapan bu tez çalışmasının danışmanı tarafından yöntemin neleri kapsadığı, nasıl işlediğı ve süreçleri hakkında 45 dakikalık bir eğitim verilmiştir. Bu eğitimin ardından yöntemin nasıl uygulanacağı konusunda daha önceden danışman tarafından yapılmış olan başka bir çalışmanın süreçleri katılımcılara örnek olarak gösterilmiştir

Yöntemde, ilk olarak katılımcılardan sessiz fikir üretmeleri istenmiş ve üretmiş oldukları fikirleri verilmiş olan kartlara yazmaları istenmiştir. Katılımcılar üretmiş oldukları fikirleri birbirleri ile etkileşim halinde bulunmadan verilen kartlara yazmışlardır. Yazılan fikir kartları toplanmış ve her biri herkesin görebileceği bir panoya asılmıştır. Katılımcıların yazılan tüm fikirleri görebilmeleri için yeterince zaman tanınmış ve incelemeleri istenmiştir. Bu aşamadan sonra aynı süreç ikinci bir kez daha tekrarlanarak katılımcıların yazmış olduğu fikir kartları yine panoya asılmıştır. Yazılan fikir kartlarının yine aynı şekilde katılımcılar tarafından incelenmesi istenmiştir. Yöntemin bir gereği olarak yazılan fikirlerden ortak anlamı çıkarabilmek için fikir kartlarının her biri moderatör tarafından yüksek sesli ve herkesin duyabileceği bir şekilde okunmaya başlanmış ve fikir kartında yazılan hakkında beyin fırtınası yöntemi ile ortak bir anlam oluşturulmuştur. Sonrasında, katılımcıların birbirleri ile olan etkileşimlerinden dolayı yeni fikirlerin oluşmuş olabileceği düşüncesi ile nc kez fikir kartı dağıtılmış ve varsa daha önceden yazılanlardan başka bir fikir yazmaları istenmiştir. Bu sürecin sonunda yine farklı fikirler ortaya çıkmış ve bu fikir kartları da yine panoya asılarak ortak anlam yüklemek amacıyla beyin fırtınası yöntemi ile yorumlanmıştır. nc fikir üretme aşamasından sonra katılımcılara yeni fikirlerinin olup olmadığı sorulmuş ve isterlerse halen yazmaya devam edebilecekleri bildirilmiştir. Bu aşamada katılımcılardan yeni bir fikrin olmadığı cevabı alınmıştır. Sürecin sonunda tamamlanan fikir üretme aşaması ile detaylı beyin fırtınası yönetime geçilmiştir. Bu süreçte her bir fikir detaylarıyla tüm katılımcılar ile birlikte yorumlanmış, değerlendirilmiş ve aynı başlık altında olanlar birleştirilip oy birliği ile karara bağlanmıştır. Bu süreçlerin sonunda yazılan her bir fikrin neyi ifade ettiği ve neden

başarı faktörü olarak değerlendirildiği ortaya çıkmıştır. Bu sayede katılımcılar ile birlikte detaylı bir liste ortaya çıkarılmıştır. NGG'de katılımcılar ile birlikte yapılan diğer bir çalışma ise elde edilen başarı faktörlerinin ortak özelliklerine göre kategorilere ayrılması olmuştur. Bu aşamada elde edilen kategoriler NGGT katılımcılarının bu süreçteki bir ürünü olduğu için değiştirilmeden olduğu gibi bulgular bölümüne aktarılmıştır. Oysa elde edilen faktörleri farklı şekillerde kategorilere ayırmak her zaman mümkündür.

NGG'de yapılan diğer bir çalışma ise elde edilen faktörlerin önem derecelerinin bulunması olmuştur. Katılımcılar tüm süreç boyunca edinmiş oldukları izlenimler ve daha önceki tecrübelerini kullanarak, hazırlanmış olan listeyi önem derecesine göre puanlamışlardır. Bu puanlama süreci de katılımcılar tarafından sessiz ve birbirleri ile etkileşimsiz bir şekilde gerçekleştirilmiştir. Oluşturulan listedeki başarı faktörleri iki farklı şekilde puanlanmıştır. İlk puanlama sisteminde belirlenen 63 farklı başarı faktörünün sadece 12 tanesi 12 en yüksek puan ve 1 en düşük puan olmak üzere önem derecesine göre puanlanmıştır. Diğer puanlama sisteminde ise belirlenen 63 başarı faktörünün her biri kendi içerisinde 1'den 5'e kadar Likert tipi ölçekte önem sırasına göre puanlanmıştır. Her bir katılımcının ayrı ayrı puanlamış olduğu başarı faktörleri katılımcılardan toplanmış ve katılımcıların algılarına göre en önemli başarı faktörleri analiz sonucunda ortaya çıkarılmıştır.

NGGT'de başarı faktörlerinin belirlenmesi aşaması planlanan süreden daha fazla sürdüğü için NGGT'nin diğer bir amacı olan İSGYS'lerin uygulanmasındaki sorunların belirlenmesi yöntemde planlanan şekilde katılımcılardan alınamamıştır. Ancak sorunların alınabilmesi amacıyla her bir katılımcıya kartlar dağıtılarak İSGYS'lerin uygulanmasındaki sorunları yazmaları istenmiştir. Katılımcılar dağıtılan kartlara istedikleri kadar sorunu yazmışlardır. Katılımcıların belirtmiş oldukları sorunlar NGGT sonrasında tümevarımsal yöntemle analiz edilmiştir. Bu analiz sonucunda 54 adet kod ortaya çıkarılmıştır. Ortaya çıkarılan kodların birbirleri ile ilişkileri saptanmış ve 54 kod 6 tema altında toplanmıştır. Daha sonra ortaya çıkarılan kod ve temalar bir liste halinde NGGT katılımcılarının e-posta adreslerine gönderilmiş ve NGGT görüşmesinde olduğu gibi iki farklı puanlama sistemi ile puanlamaları istenmiştir. Katılımcıların her biri

puanlama sistemlerine uygun şekilde gönderilen listeyi puanlamış ve yine elektronik ortam yoluyla geri göndermişlerdir. NGGT katılımcılarından elde edilen sorunların analizinde araştırmacı eğitimini almış olduğu NVivo 10 nitel veri analizi programını kullanmıştır.

4.3.2. Açık uçlu anketler

Çalışmada veri çeşitlemesinin sağlanması ve başarı faktörlerinin belirlenmesinde geçerliliğin artırılabilmesi amacıyla incelenen yer hizmeti işletmelerinin istasyonlarında çalışan İSG profesyonellerinden de hazırlanan açık uçlu anketler yoluyla veri toplanmıştır. Anket, bilgi verecek olanların doğrudan okuyup cevap verecekleri bir soru listesidir (Yücedağ, 1993: 443). Anketler iki farklı soru tipinden oluşabilmektedir: kapalı uçlu sorular ya da açık uçlu sorular. Kapalı uçlu bir soruda katılımcılara iki veya daha fazla seçenek sunularak kendi durumlarına en uygun seçeneği seçmeleri istenmektedir²⁴. Açık uçlu sorular ise belirli bir konuda detaylı bilgi almak için sorulan ve katılımcıların özgür bir şekilde kısıtlanmadan yanıt verebildikleri sorulardır (MEB, 2012a: 2).

İstasyonlarda çalışan İSG profesyonellerinin görüşlerinin alınabilmesi amacıyla açık uçlu üç soru hazırlanmış ve İSG profesyonellerine 06.01.2014/01.03.2014 tarihleri arasında e-posta yoluyla gönderilmiştir. Katılımcılara gönderilmiş olan anket formu Ek 3'te gösterilmiştir. Çalışmanın başarısının artması için bu sorulara İSG profesyonellerinin yönetim baskısı ve/veya kimlik bilgilerinin ifşa olmaları endişesinden kurtulup özgür bir şekilde cevap verebilmeleri gerektiği düşünülmüştür. Bu maksatla her bir katılımcıdan soruları tek başlarına cevaplamaları ve cevap kâğıtlarını kargo yoluyla göndermeleri istenmiştir. Bu aşamada kargo işletmesi ile yapılan özel mutabakat çerçevesinde cevap kâğıtlarını gönderen İSG profesyonellerinden gönderici kısmına isim yazmamaları ve mutabakat çerçevesinde belirlenen bir kodu yazmaları istenmiştir. Bu sayede gönderici bilgileri gizli kalmış, katılımcıların endişeleri ortadan kaldırılmış ve sorulara özgür bir şekilde cevap

²⁴ <http://w2.anadolu.edu.tr/aos/kitap/IOLTP/2294/unite06.pdf> (Erişim tarihi: 01.07.2014)

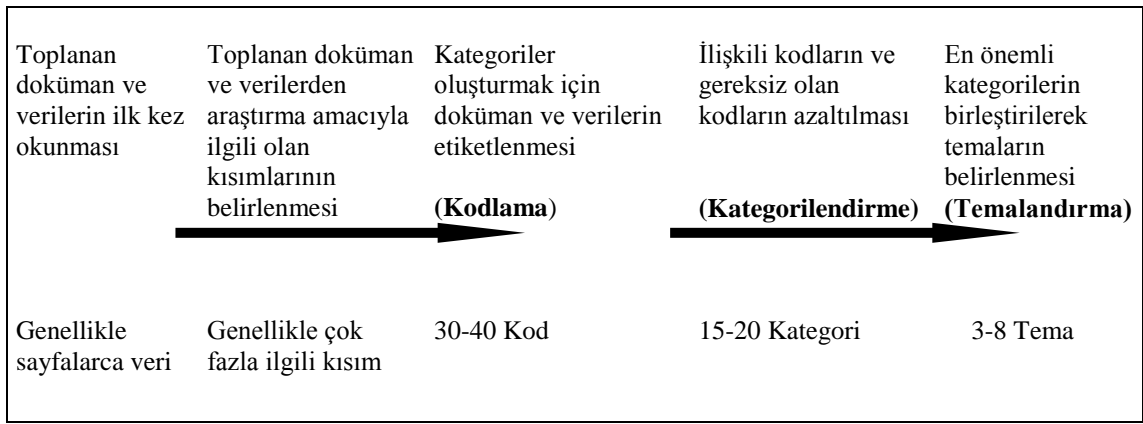
verebilmeleri sağlanmıştır. Bu bağlamda gerçekleştirilen uygulamalar sayesinde çalışmanın geçerliliğinin artırıldığı düşünülmektedir.

Çalışmada, açık uçlu anketler ile toplanan veriler tümevarımsal yöntemle analiz edilmiştir. Tümevarımsal analiz, nitel verilerin analiz edilebilmesi için sistematik bir süreçtir (Thomas, 2006: 238). Tümevarımsal analiz, kodlama yoluyla verilerin altında yatan kavramları ve bu kavramlar arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 227). Tümevarımsal analiz, örüntüleri ve temaları (kategorileri) tek bir veriden keşfetmeyi kapsamaktadır (Patton, 2002: 453). Çalışmada tümevarımsal analiz kapsamında tematik analiz metodu kullanılmıştır. Tematik analizde araştırmacı, veriler içerisinde tema ve örüntüler aramak için analitik tekniklere odaklanmaktadır.

Bu çerçevede en önemli aşamalardan biri verileri kodlamadır (Glesne, 2013: 259). Kodlar, nitel veri analizi esnasında ham verilerden çıkarım yapılabilecek ya da ham verileri açıklayıcı birimlere dönüştürecek isimler ya da etiketlerdir. Bu kodlar kelime, cümle ya da paragraflardan oluşabilmektedir (Miles ve Huberman, 1994: 56). Kodlama ise metin veya görsel verileri küçük bilgi kategorileri içine toplamayı, bir çalışmada kullanılan farklı veri tabanlarından gelen kod için kanıt aramayı ve sonra koda bir etiket vermeyi ifade etmektedir (Creswell, 2013: 184). Verilerin kodlanması sürecinde araştırmacı, verilerin anlamlı bütünlük halinde nasıl bölümlere ayrılacağını, bu anlamlı bütünlüğe nasıl bir kod verilebileceğini ve bu farklı bölümlerde yer alan verilerin benzer kodlarla düzenlenip düzenlenemeyeceğini dikkate almak zorundadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 228). Kodlamanın amacı ortak bir fikir oluşturmak için birbiriyle ilişkili kodları bir araya getirerek daha geniş kapsamlı olan temaları ortaya çıkarmaktır (Creswell, 2013: 186). Çalışmada tematik analiz yöntemi, tematik analizin bir görme yöntemi olması, ilişkili görünmeyen materyallerin anlamlandırılabilmesi, nitel verilerin analizi için bir yol olması, insanların, grupların, durumların, organizasyonların ya da kültürlerin sistematik olarak gözlemlenmesinde bir yol olması ve niteliksel bilginin niceliksel bilgiye dönüşümünü sağlamasından dolayı (Boyatzis, 1998: 4-5) tercih edilmiştir. Dahası, tematik analiz durumlardan, insanlardan ya da olaylardan elde edilen verilerin tanımlanması, raporlanması ve analiz edilmesi için

kullanılmaktadır (Jebreen, 2012: 171). Şekil 7’de tümevarımsal bir analizde gerçekleşen kodlama süreci gösterilmiştir.

Şekil 7 incelendiğinde ilk aşamada dokümanlardan, görüşmelerden ve gözlemlerden elde edilen veriler ilk kez okunmaya başlanmaktadır. Bu aşamada toplanan veriler sayfalar dolusu veriyi içerebilmektedir. İlk aşamanın amacı araştırmacının toplamış olduğu verileri okuyarak genel bir düşünce elde etmesi ve ayrıca toplanan dağınık verilerin aynı formata getirilmesidir (Thomas, 2006: 241).



Şekil 7. Tümevarımcı Analiz Süreci

Kaynak: Thomas, 2006: 242

İkinci aşamada araştırmacı, ilk aşamada okuyup anladığı ve düzenlediği verilerden hangilerinin önemli ve ilgili olduğunu, hangilerinin önemsiz ve ilgisiz olduğunu ortaya çıkarır ve toplamış olduğu verileri kısımlara ayırır (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 228). Bu bölümde de genellikle çok fazla kısım oluşmaktadır. Sonraki aşamada araştırmacı kısımlara ayırmış olduğu verileri okuyarak araştırma amacı doğrultusunda kodlamaya başlamaktadır (Thomas, 2006: 241). Bu bölümde araştırmacı kelime, cümle ya da paragraf gibi kısımları etiketlemektedir. Bu sayede temalara ulaşmak için oluşturulmuş olan genellikle 30-40 civarında kod ortaya çıkmaktadır. Analiz sürecinin bir sonraki aşamasında ortaya çıkarılmış olan kodlardan birbirleri ile ilişkili olanlar bir araya getirilerek (Glesne, 2013: 270) ve yeniden ortak bir isim verilerek kategoriler oluşturulur. Genellikle bu aşamada 15-20 civarında kategori ortaya çıkmaktadır. Analiz sürecinin son kısmında ise ortaya çıkarılmış olan kategoriler yine birbirleri ile ilişkilendirilerek temalar ortaya çıkarılır (Thomas, 2006: 241). Bu sayı genelde 3-8

arasında değişmektedir. Creswell (2013: 184) ise veri seti ne kadar geniş olursa olsun genellikle 25-30 arasında kod oluşturulduğunu ve kodların birbirleri ile ilişkilendirilerek 5 ya da 6 temaya indirgenmeye çalışıldığını belirtmiştir.

Bu çalışmada araştırmacı öncelikle yukarıda bahsedilen süreçler ışığında açık uçlu anketlerden elde etmiş olduğu verilerin ilk okumasını gerçekleştirmiştir. İlk okuma sayesinde araştırmacı katılımcıların belirtmiş olduğu cevaplar ile ilgili genel bir düşünceye sahip olmuştur. Ayrıca ilk okuma aşamasında araştırmacı katılımcıların el ile yazmış olduğu cevapları bilgisayara aktararak cevapların düzenlemesini gerçekleştirmiştir. İkinci aşama olarak araştırmacı genel bir düşünce elde ettiği ve düzenlemiş olduğu verileri yeniden okuyarak kısımlara ayırmaya başlamıştır. Bu kısımlandırma sayesinde anlamlı olan veriler ortaya çıkarılmaya başlanmıştır. Bu aşamadan sonra araştırmacı kısımlara ayırdığı verileri yeniden okuyarak kodlama sürecine geçmiştir.

Kodlama süreci boyunca araştırmacı kod listesinin doğruluğunu teyit etmek amacıyla cevap kağıtlarını ikişer kez daha okuyarak kod listesinin doğruluğunu teyit etmiştir. Bu anlamda kodlama sürecinin sonunda araştırmacı toplam 58 kod ortaya çıkarmıştır. Ortaya çıkarılan kod sayısının yazında belirtilen ortalama kod sayısından fazla olması çalışılan konunun çok yönlü bir konu olması ve çalışma hayatına ilişkin tüm çevreleri kapsamından olabileceği değerlendirilmektedir. Bu bağlamda her bir katılımcının belirtmiş olduğu her fikir bir kod olarak belirtilmiştir.

Kodlama sürecinin sonunda oluşturulan kod listesi incelenmiş ve her bir kodun neyi ifade ettiği tekrar düşünülmüştür. Bu aşamadan sonra kodların birbirleri ile ilişkisi tespit edilmeye çalışılmış ve ilişkili olan kodlar bir araya getirilerek kategoriler ortaya çıkarılmıştır. Bu ilişkilendirme sonucunda ortaya çıkarılan 58 kod toplam 20 kategori altında toplanmıştır. Bu aşamadan sonra ortaya çıkarılan her bir kategorinin birbirleri ile ilişkisi saptanmaya çalışılmıştır. Bu ilişkilendirme sürecinin sonucunda araştırmacı elde etmiş olduğu 20 kategoriye toplam 7 tema altında toplayarak analiz sürecini tamamlamıştır. Çalışmada araştırmacı, yukarıda bahsedilen tümevarımcı analiz

yaklaşımı ile yapmış olduğu tematik analizde eğitimini almış olduğu NVivo 10 nitel veri analizi bilgisayar programını kullanmıştır.

4.4. Geçerlilik Güvenirlik ve İnandırıcılık

Genel olarak bütün araştırmaların niteliği, o araştırmanın geçerliğine ve güvenilirliğine bağlıdır (Yıldırım, 2010: 84). Geçerlik kavramı, ölçüm aracının ölçtüğünü iddia ettiği özelliği ne kadar ölçebildiğini tanımlamaktadır (Tanyaş, 2014: 27). Nitel araştırmada geçerlik ise araştırmacının araştırdığı olguyu, olduğu biçimiyle ve olabildiğince yansız gözlemesi anlamına gelmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 255). Bir başka tanıma göre ise geçerlik, araştırmacının “katılımcının gerçekliği” olarak ortaya koyduğu bilginin, bu gerçekliği ne kadar içine alabildiği şeklinde tanımlanmıştır (Cho ve Trent, 2006: 321). Nitel araştırmalarda geçerliğin sağlanabilmesi için araştırmacılar çeşitleme ya da sağlama (triangulation), akran incelemesi veya sorgulaması, olumsuz durum analizleri, üye kontrolü ve dış denetimler (Creswell, 2013: 251-252) gibi stratejiler uygulamaktadırlar.

Çeşitleme ya da sağlama (triangulation), verilerin gözlemler, görüşmeler ve doküman analizleri gibi çoklu kaynaklardan toplanmasını ifade etmektedir (Creswell, 2003: 233). Daha açık bir ifade ile çeşitleme, farklı veri kaynakları, farklı veri toplama ve analiz yöntemleri kullanılarak araştırma sonuçlarının inandırıcılığını artırmaya yönelik çabaların tümüdür (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 94). Görüldüğü üzere çeşitleme, veri toplama yöntemlerinde yapılabileceği gibi farklı bireyler üzerinde çalışılarak da yapılabilmektedir. Bunun yanında ayrıca toplanan verilerin farklı analiz yöntemleri ile analiz edilmesi de çeşitleme yöntemlerinden bir diğeridir. Çeşitleme yapmak için Gibss (2007: 94) iki farklı nedenden bahsetmiştir:

Birincisi, yorumlarınızda hata yapma olasılığı her zaman vardır ve farklı bir görüş, durum hakkındaki sınırlılıkları ortaya çıkarabilir ya da hangisinin daha olası olduğuna dair bir öneri getirebilir. İkinci neden ise, insanların yaptıkları ile söyledikleri arasında bir tutarsızlık olduğunda veri çeşitleme kullanışlı olacaktır. Bu katılımcıların yalan söyledikleri ya da yanlış

yaptıkları anlamına gelmemektedir. Ancak insanların her zaman tutarlı davranmadığına dair bir sosyal gerçekliğin farklı boyutlarını ortaya koyar.

Akran incelemesi ya da sorgulaması araştırma sürecinin dışarıdan kontrol edilmesini sağlamaktadır. Lincon ve Guba (1985) akran sorgulayıcıyı, araştırmanın dürüst kalmasını sağlayan, yöntemler, anlamlar ve yorumlar hakkında zor sorular soran ve araştırmacının duygularını sempatik bir şekilde dinleyerek bir arınma fırsatı oluşturabilen “şeytanın avukatı” rolündeki kişi olarak tanımlamışlardır (Creswell, 2013: 251). Olumsuz durum analizleri, araştırmacının araştırma ilerledikçe araştırılan konuya ilişkin uymayan ya da olumsuz kanıtlar ışığında hipotezlerini geliştirmesini ifade etmektedir (Miles ve Huberman, 1994: 271). Üye kontrolü, araştırmada elde edilen verilerin ve bunlara ilişkin ulaşılan sonuçların ve yorumların veri kaynakları (katılımcılar) ile teyit edilmesini ifade etmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 268). Çoğu nitel araştırmada üye kontrolü *büyük emir* yani inanırlığın sağlanması için en kritik teknik olarak değerlendirilmektedir (Creswell, 2013: 252). Dış denetimler ise dışarıdan bir danışmanın ya da denetçinin hem süreçleri hem de çalışmalar sonucunda elde edilen sonuçların incelenmesini ve doğruluklarının değerlendirilmesini ifade etmektedir (Miles ve Huberman, 1994: 275; Creswell, 2013: 252).

Bu çalışmada geçerliğin sağlanabilmesi için yukarıda bahsedilen çeşitleme ya da sağlama (triangulation) stratejisi kullanılmıştır. Ayrıca çalışmanın bir kısmında da üye kontrolü stratejisi kullanılmıştır. Çeşitleme ya da sağlamanın gerçekleştirilmesi için araştırmada iki farklı katılımcı profili üzerinde yine iki farklı veri toplama yöntemiyle çalışılmıştır. İlk grup katılımcılar ile NGGT gerçekleştirilmiştir. NGGT ile elde edilen veriler doğrudan katılımcılar ile birlikte değerlendirilip verilere ortak anlamlar yüklenmiştir. Bu bağlamda NGGT sürecinde üye kontrolü stratejisinin uygulandığını söylemek yanlış olmayacaktır. İkinci grup katılımcılardan ise açık uçlu anketler yöntemiyle veriler toplanmıştır. Açık uçlu anketlerden gelen yanıtların analizi hem araştırmacı hem de araştırmacının danışmanı tarafından ayrı ayrı yapılmıştır. Her iki analiz sonucunda elde edilen veriler karşılaştırılmış ve farklı olan sonuçlar tartışılarak ortak bir karar oluşturulmuştur. Sonuç olarak uygulanan stratejilerin çalışmanın geçerliğini artırdığı düşünülmektedir.

Araştırmaların niteliğini ilgilendiren bir diğer kavram ise güvenirliktir. Güvenirlik tanımları genel anlamda nicel araştırmalar temel alınarak yapılmıştır (Yıldırım, 2010: 84). Ancak nicel araştırmalar için araştırmanın tekrar edilebilmesini ifade eden güvenirlik, nitel araştırmalar için farklı bir anlam taşımaktadır. Yukarıda bahsedildiği üzere nitel araştırmalarda doğal ortama duyarlılık, algıların ortaya konması (Yıldırım ve şimşek, 2011: 259), bütüncül yaklaşım ve araştırmacının katılımcı rolü gibi özellikler güvenirlik konusunda bazı sorunlar ortaya çıkarmaktadır. Nitel araştırmaya temel oluşturan ilkelerden birisi, gerçeklerin bireylere ve içinde bulunulan ortama göre sürekli bir değişme içinde olduğu ve araştırmanın benzer gruplarla tekrarlanmasının aynı sonuçlara ulaşmayı mümkün kılmadığını en baştan kabul etmektedir (Yıldırım ve şimşek, 2011: 259). Bu bağlamda Creswell (2013: 253) nitel çalışmalar için güvenirlik odağının veri analizi yapan araştırmacılar arasındaki görüş birliği olduğunu belirtmiştir. Yıldırım ve şimşek (2011: 260) ise araştırmanın güvenirliğini sağlamak için bazı önlemler alınabileceğini ancak bu önlemlerin amacının nicel araştırmalarda olduğu gibi test etme veya saptama olmadığını aksine araştırmacının, araştırma sürecinde kullandığı stratejilerin daha belirgin hale getirilmesini ve bu sayede diğer araştırmacıların da bu stratejileri benzer biçimde kullanmalarına olanak sağlanması olarak tanımlamışlardır.

Bu çalışmada güvenirliğin sağlanabilmesi için araştırmanın tüm süreçleri aşama aşama anlatılmış ve bu çalışmaya benzer bir çalışma gerçekleştirecek olan başka araştırmacılara yol göstermesi hedeflenmiştir. Bunların yanı sıra araştırma güvenirliğinin sağlanabilmesi için çalışmada hem araştırmacı hem de araştırmacının danışmanı verileri analiz etmiş ve elde edilen sonuçlarda ortaya çıkan farklılıklar tartışılarak görüş birliğine varılmıştır. Bu bağlamda uygulanan stratejilerin çalışmanın güvenirliğini artırdığı düşünülmektedir.

4.5. Araştırma Etiği

Bir bilimsel çalışmanın etik kurallara uyması gerektiği gerçeğinden yola çıkılarak araştırmanın etik kurallara uyması için gerekli zen gösterilmiştir. Bu bağlamda NGGT katılımcılarına, görüşme öncesinde görüşmeden elde edilecek olan verilerin akademik çalışmalar dışında hiçbir yerde kullanılmayacağı bilgisi verilmiş ve bu kapsamda katılımcıların onayını içeren bir bilgilendirme formunu imzalamaları istenmiştir.

NGGT'ye katılan her bir katılımcı bu formları imzalayarak elde edilen verilerin akademik alanda kullanımına müsaade etmiştir. Araştırmada kullanılan bir diğer veri toplama yöntemi olan açık uçlu anketlerde de etik kurallara uyulmuştur. Ancak açık uçlu anketleri dolduran katılımcıların yöntem gereği kimliklerinin ifşa olmaması için farklı bir uygulama yoluna gidilmiştir. Bu bağlamda katılımcılara elektronik ortamda gönderilen her bir formun ilk sayfasına çalışmadan elde edilecek olan verilerin sadece akademik amaçlar için kullanılacağını bildiren bir açıklama yazısı yazılmıştır. Bu açıklamanın son bölümünde katılımcılara, toplanan verilerin akademik amaçlar için kullanılmasına izin vermeleri durumunda formu postalamaları, izin vermemeleri durumunda ise formu göndermemeleri istenmiştir. Posta yoluyla geri gönderilen her bir formun katılımcıların teyidini içerdiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Sonuç olarak araştırmada katılımcılara gerekli bilgiler verilerek bilim etiği ilkesine uyulmuştur.

4.6. Çalışmanın Sınırlılıkları

Çalışmanın sınırlılığı olarak İSGYS'ler açısından sadece ülkemizde ve yer hizmetleri sektöründe uygulanmakta olan yönetim sistemleri incelenmiştir. Bunun yanında çalışılan konunun sosyal bir konu olması itibari ile zamana bağlı olarak değişebileceği göz önünde bulundurulmuştur. En nihayetinde çalışma sosyal bir konu olması sebebiyle insan ile ilgili tüm sınırlılıkları içermektedir.

5. Bulgular ve Yorumlar

Araştırmada elde edilen veriler farklı veri toplama yöntemleri ile elde edildiğinden bulgu ve yorumların farklı başlıklar altında verilmesi uygun görülmüştür.

5.1. Nominal Grup Görüşmesinin Bulgu ve Yorumları

Nominal grup görüşmelerinde temel olarak, İSGYS'lerin başarısını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik veri toplanmıştır. Araştırma deseni tasarlanırken nominal grup

görüşmelerinde İSGYS'lerin uygulanmasının önündeki sorunların tespit edilmesi ve bunlar için öneriler oluşturulması da amaçlanmıştır. Buna karşın, çalışma esnasında katılımcılarının birbirleri ile yoğun etkileşimleri nedeniyle NG görüşmeleri beklenenden çok daha uzun sürmüş ve sözü edilen amaçlara varılamamıştır. Bununla birlikte görüşmelerin uzun sürmesi aslında başarı faktörlerinin etkili bir şekilde belirlenmesi için bir avantaj olarak görülmektedir. Diğer yandan, görüşme oturumunun sonunda katılımcılardan mevcut sorunları kompozisyon şeklinde yazmaları istenmiştir. Sonuç olarak NG görüşmeleri bulgu ve yorumları bölümünde İSGYS'lerinin uygulanması önündeki sorunlarının giderilmesine yönelik çözüm önerileri yer almamaktadır. NGGT katılımcıları araştırmanın önceki bölümünde katılımcılar başlığı altında gösterilmiştir.

5.1.1. Nominal Grup Görüşmesi ile belirlenen başarı faktörleri

Yer hizmeti işletmelerinde uygulanan İSGYS'lerin başarı faktörlerinin belirlenebilmesi için katılımcılara aşağıda belirtilen açık uçlu soru sorulmuş ve cevabını Nominal Grup Görüşmesi Tekniğine uygun olarak düşünmeleri ve cevaplamaları istenmiştir:

Sizce yer hizmetleri sektöründe İSG Yönetim Sistemlerinin uygulama başarısını etkileyen faktörler nelerdir?

Tablo 13'de NGGT ile elde edilen 11 kategori altında değerlendirilmiş olan 63 başarı faktörünün listesi görülmektedir.

Tablo 13. NGGT ile Elde Edilen Başarı Faktörleri Listesi

Faktör No:	Üst Düzey Yönetimin Desteği
1	Üst düzey yönetimin İSG uygulamaları ile ilgili farkındalığı
2	Üst düzey yönetimin İSG uygulamaları ile ilgili taahhüdün içeriği
3	Üst düzey yönetimin İSG uygulamaları ile ilgili taahhüdün uygulamadaki yeri
4	Üst düzey yönetimin İSG uygulamalarına ayırdığı kaynak
5	İSG uygulamalarında geribildirim tepki verme süresi
6	Düzeltilici önleyici faaliyetlerin hayata geçirilme süresi
7	İSG profesyonellerinin mesleki bağımsızlığı
8	Yönetimin raporlamaya verdiği değer
9	Üst yönetimin vaka analizlerine yaklaşımı
Raporlama	
10	Raporlama sisteminin ulaşılabilirliği
11	Çalışanların raporlama sistemi hakkındaki farkındalığı
12	Raporlamanın teşvik edilmesi (ödül-ceza)
13	Devlet, özel sektör, sivil toplum kuruluşlarının işbirliği ve eşgüdümü
14	Havalimamı otoritesi ve paydaşlar arasındaki işbirliği ve eşgüdüm
Denetim	
15	İSG uygulamalarının başarısının ölçümü
16	İlgili mevzuata uyumluluğun denetlenmesi
17	Müşteri taleplerine uyumluluğun kontrol edilmesi
18	İSG denetim sonuçlarının değerlendirilmesi
19	İSG denetimlerinin sürekliliği
20	İSG yönetimi kapsamındaki araçların etkinliğinin değerlendirilmesi
Kültür	
21	Örgüt içi adalet kültürü özellikleri
22	Havalimanındaki paydaşların adalet kültürü özellikleri
23	Örgüt kültürünün İSG uygulamalarını desteklemesi
24	İSG kültürünün özellikleri
25	Toplumsal kültür özelliklerinin İSG uygulamalarına destek seviyesi
Mevzuat	
26	Mevzuatın sektöre uygunluğu
Operasyon	
27	Zaman baskısı
28	Operasyonel ve finansal hedeflerin İSG uygulamalarına önceliği
29	İSG kapsamındaki ölçüm göstergelerinin belirlenmesi
30	Yer hizmeti ekipmanlarının operasyona uygunluğu
31	Yer hizmeti ekipmanlarının bakımı
Otorite	
32	Havalimamı otoritesinin adalet kültürü uygulamaları
33	Havalimamı otoritesinin adalet kültürü politikaları
34	Otoriteyi temsil edenlerin kendi koyduğu kurallara uymaması
35	Otoriteyi temsil edenlerin kuralları bilmemesi

Tablo 13. NGGT ile Elde Edilen Başarı Faktörleri Listesi (devam)

Faktör No:	Eğitim
36	İSG profesyonellerinin yaşam boyu eğitimi
37	Çalışanlara verilen İSG eğitiminin içeriği
38	Çalışanlara verilen İSG eğitim süresinin uygunluğu
39	İSG eğiticilerinin performansının ölçülmesi
40	İSG eğitimlerinin etkinliğinin değerlendirilmesi
41	Örgütün İSG ile ilgili kütüphanesinin zenginliği
42	Eğitimde kullanılan materyallerin çeşitliliği
43	İSG eğitimlerinin öğrenme çıktılarının uygunluğu
Çevresel Faktörler	
44	Havalimanının fiziksel şartları
45	İklim koşulları
Örgütsel Faktörler	
46	SMS ve İSG çalışmalarının koordinasyonu
47	Çalışanların İSG uygulamalarına katılımı
48	Personel devir hızı
49	Belirli süreli çalışan personel sayısı
50	Çalışanların İSG uygulamalarının faydasına olan inancı
51	Çalışanın iş motivasyonu
52	Karşılıklı güvenin tesis edilmesi (çalışan, İSG yöneticisi ve üst düzey yönetim)
53	İSG profesyonellerinin İSG uygulamalarının faydasına olan inancı
54	Çalışan-ış uyumunun gözetilmesi
55	Örgütsel öğrenmenin varlığı
56	Özgün kök-neden analizlerinin başarısı
57	İSG uygulamalarının örgüt içerisinde oluşturulamaması
Diğer	
58	Ulusal otoritenin kendi hazırladığı mevzuata uyup uymadığının kontrol edilmesi
59	İSG profesyonellerinin yetkinlikleri (bilgi ve deneyimleri)
60	İSG profesyonellerinin gelişime ve iyileştirmeye açık olmaları
61	Tehlike ve risk faktörlerinin değerlendirilmesi
62	Sektörel tecrübe paylaşımı
63	İSG iyi uygulamalarının paylaşımı

5.1.1.1. Başarı faktörlerinin öncelik sıralamasına ilişkin bulguları

Daha önce de belirtildiği gibi bu çalışmanın amacı yer hizmeti işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin başarı faktörlerinin belirlenmesi olduğu kadar bu başarı faktörlerinin birbirleri arasındaki önem derecesinin de belirlenmesidir. Sektör temsilcilerinin İSGYS'leri uygularken en çok dikkat etmeleri gereken başarı faktörleri

ancak bu şekilde ortaya çıkacaktır. Bu amacı gerçekleştirmek için katılımcılardan Tablo 13'deki başarı faktörleri listesinden en önemli gördükleri 12 tanesini seçmeleri, seçtikleri bu 12 başarı faktörünü de 1'den 12'ye kadar kendi aralarında 12 en yüksek 1 en düşük puan olmak üzere puanlamaları istenmiştir. Katılımcıların puanlamış oldukları başarı faktörleri puan sıralaması Tablo 14'de gösterilmiştir.

Tablo 14 incelendiğinde katılımcılar tarafından belirlenmiş 63 başarı faktörünün 45 tanesi en az bir katılımcıdan puan almış geriye kalan 18 başarı faktörü ise hiçbir katılımcıdan puan alamamıştır. Ancak puan alamayan faktörlerin önemsiz görüldükleri için puan alamadığı düşünülmemelidir. Katılımcılardan faktörleri birbirleri arasında önem derecesine göre puanlamaları istenmiştir. Daha önemli görülen 12 faktör puanlanmış diğerlerine puan verilmemiştir. Bu kapsamda puan alamayan başarı faktörlerinin önemsiz görülmesi doğru olmayacaktır.

Tablo 14. Başarı Faktörlerinin Öncelik Sıralaması Puanlama Listesi

Sıra No:	Başarı Faktörleri	Toplam Puan	Sorun No:
1	İSG profesyonellerinin mesleki bağımsızlığı	76	7
2	Üst düzey yönetimin İSG uygulamaları ile ilgili taahhüdün uygulamadaki yeri	55	3
3	Üst düzey yönetimin İSG uygulamaları ile ilgili farkındalığı	43	1
4	Zaman baskısı	35	27
5	Üst düzey yönetimin İSG uygulamaları ile ilgili taahhüdün içeriği	34	2
6	Havalimanı otoritesi ve paydaşları arasındaki işbirliği ve eşgüdüm	34	14
7	Tehlike ve risk faktörlerinin değerlendirilmesi	28	61
8	Üst düzey yönetimin İSG uygulamalarına ayırdığı kaynak	28	4
9	Personel devir hızı	23	48
10	Operasyonel ve finansal hedeflerin İSG uygulamalarına önceliği	23	28
11	Örgüt içi adalet kültürü özellikleri	20	21
12	Havalimanındaki paydaşların adalet kültürü özellikleri	19	22
13	İSG profesyonellerinin yetkinlikleri (bilgi ve deneyimleri)	17	59
14	Çalışanların İSG uygulamalarının faydasına olan inancı	17	50
15	Havalimanının fiziksel şartları	17	44
16	Çalışanların raporlama sistemi hakkındaki farkındalığı	17	11
17	İSG denetim sonuçlarının değerlendirilmesi	16	18
18	Devlet, özel sektör, sivil toplum kuruluşlarının işbirliği ve eşgüdümü	15	13
19	Örgüt kültürünün İSG uygulamalarını desteklemesi	13	23
20	İSG eğitimlerinin etkinliğinin değerlendirilmesi	12	40

Tablo 14. Başarı Faktörlerinin Öncelik Sıralaması Puanlama Listesi (devam)

Sıra No	Başarı Faktörleri	Toplam Puan	Sorun No:
21	Yönetimin raporlamaya verdiği değer	11	8
22	İSG denetimlerinin sürekliliği	11	19
23	İSG profesyonellerinin İSG uygulamalarının faydasına olan inancı	11	53
24	Düzeltilici önleyici faaliyetlerin hayata geçirilmesi süresi	10	6
25	Üst yönetimin vaka analizlerine yaklaşımı	10	9
26	Mevzuatın sektöre uygunluğu	10	26
27	Örgütsel öğrenmenin varlığı	10	55
28	İSG uygulamalarının başarısının ölçümü	9	15
29	Havalimanı otoritesinin adalet kültürü politikaları	9	33
30	İSG yönetimi kapsamındaki araçların etkinliğinin değerlendirilmesi	8	20
31	İSG kapsamındaki ölçüm göstergelerinin belirlenmesi	8	29
32	Yer hizmeti ekipmanlarının bakımı	8	31
33	Karşılıklı güvenin tesis edilmesi (çalışan, İSG yöneticisi ve üst düzey yönetim)	8	52
34	Özgün kök-neden analizlerinin başarısı	8	56
35	SMS ve İSG çalışmalarının koordinasyonu	7	46
36	Çalışan-ış uyumunun gözetilmesi	6	54
37	Çalışanlara verilen İSG eğitiminin içeriği	5	37
38	Çalışanın iş motivasyonu	5	51
39	İSG uygulamalarında geribildirime tepki verme süresi	4	5
40	Toplumsal kültür özelliklerinin İSG uygulamalarına destek seviyesi	4	25
41	İş Sağlığı ve Güvenliği kültürünün özellikleri	3	24
42	İSG profesyonellerinin yaşam boyu eğitimi	2	36
43	Çalışanların İSG uygulamalarına katılımı	1	47
44	İSG uygulamalarının örgüt içerisinde oluşturulamaması	1	57
45	İSG iyi uygulamalarının paylaşımı	1	63
46	Raporlama sisteminin ulaşılabilirliği	0	10
47	Raporlamanın teşvik edilmesi (ödül-ceza)	0	12
48	İlgili mevzuata uyumluluğun denetlenmesi	0	16
49	Müşteri taleplerine uyumluluğun kontrol edilmesi	0	17
50	Yer hizmeti ekipmanlarının operasyona uygunluğu	0	30
51	Havalimanı otoritesinin adalet kültürü uygulamaları	0	32
52	Otoriteyi temsil edenlerin kendi koyduğu kurallara uymaması	0	34
53	Otoriteyi temsil edenlerin kuralları bilmemesi	0	35
54	Çalışanlara verilen İSG eğitim süresinin uygunluğu	0	38
55	İSG eğitimcilerinin performansının ölçülmesi	0	39
56	Örgütün İSG ile ilgili kütüphanesinin zenginliği	0	41
57	Eğitimde kullanılan materyallerin çeşitliliği	0	42
58	İSG eğitimlerinin öğrenme çıktılarının uygunluğu	0	43
59	İklim koşulları	0	45

Tablo 14. Başarı Faktörlerinin Öncelik Sıralaması Puanlama Listesi (devam)

Sıra No	Başarı Faktörleri	Toplam Puan	Sorun No:
60	Belirli süreli çalışan personel sayısı	0	49
61	Ulusal otoritenin kendi hazırladığı mevzuata uyup uymadığının kontrol edilmesi	0	58
62	İSG profesyonellerinin gelişime ve iyileştirmeye açık olmaları	0	60
63	Sektörel tecrübe paylaşımı	0	62

Katılımcıların puanlaması sonucunda ilk sırayı, Tablo 14’de de görüldüğü üzere, “İSG profesyonellerinin mesleki bağımsızlığı” almaktadır. İSG profesyonelleri iş güvenliği uzmanları, iş yeri hekimleri ve İSG yöneticilerinden oluşmaktadır. İSG profesyonellerinin mesleki olarak bağımsız olmadıkları, üst ve orta yönetimden, operasyonel bölümlerden çekinerek işlerini yaptıkları bir çalışma ortamında etkinlikleri azalabilir. İSG profesyonelleri öncelikle İSGYS’lerin etkili bir şekilde işlenmesini sağlamaya çalışmaktadırlar. Yeterince bağımsız olmamaları sözü edilen profesyonellerin etkinliğini azaltırsa aslında şu faaliyetlerin etkinliği de azalabilir anlamına gelmektedir: İşletme içi denetimler, sorunların, tehlikelerin, bunların doğuracağı risklerin belirlenmesi, risk azaltma önerilerinin geliştirilmesi, raporlama sisteminin işletilmesi, raporların analiz edilerek önleyici tedbirler alınması, kaza ve olayların incelenerek dersler çıkartılması ve örgüt genelinde yaygınlaştırılması, İSYGS performansının ölçülmesi ve zaman içinde izlenmesi. Bu faaliyetlerden sadece bir kaçının bile etkinliği azalırsa genel olarak İSGYS başarısının azalacağını söylemek mümkündür. Bu faktör İSGYS’ler için kritik derecede öneme sahip bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Nitekim öncelik sıralamasında kendisine en yakın olan diğer faktörden 21 puan öndedir. Yazın taramasında, daha önce farklı sektör ve bağlamlarda yapılan çalışmaların sonuçları incelendiğinde, bu tür bir başarı faktörüne rastlanmamıştır. Bu durumun çalışmanın bağlamsal özelliğini desteklediği düşünülmektedir.

Öncelik sıralamasında ikinci sırayı “Üst düzey yönetimin İSG uygulamaları ile ilgili taahhüdün uygulamadaki yeri” faktörü almıştır. Bu faktör üst yönetimin, taahhütlerini gerçek hayat şartlarında yerine getirip getirmemesi olarak görülebilir. Bu faktör değerlendirildiğinde üst yönetimin İSG uygulamalarını sadece kağıt üzerinde desteklemesi değil aynı zamanda İSG uygulamalarının operasyona entegre edilmesi

aşamasında da desteklemesi gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Üst yönetimin İSG uygulamalarına ilişkin taahhüdü kâğıt üzerinde kalırsa, çalışanların İSGYS'ye inancı kırılabilir, üst yönetime ve İSGYS'ye duyduğu güven sarsılabilir ve örgüt içi pozitif İSG kültürü zayıflayabilir (Zimolong ve Elke, 2006: 685). Ayrıca üst yönetimin taahhütlerini gerçekleştirip gerçekleştirmemesi İSGYS uygulamaları için ayrılacak kaynaklar (Finans, zaman, donanım ve insan kaynağı gibi) ve İSGYS'nin işevuruk süreçleri üzerinde belirleyici olacaktır. Üst yönetimin taahhütlerini yerine getirip getirmemesi üretimin bizzat gerçekleştiği, tehlike ve risklerin ortaya çıktığı alt bölümlerdeki orta düzey yöneticilerin İSG'ye verdiği desteği de etkileyecektir. Tüm bunlar kuşkusuz İSGYS'lerin başarısını etkileyen faktörler olarak karşımıza çıkacaktır.

Öncelik sıralamasında üçüncü sırayı “Üst düzey yönetimin İSG uygulamaları ile ilgili farkındalığı” faktörü almıştır. Üst düzey yönetimin İSG uygulamaları ile ilgili farkındalığı, bu uygulamaların maliyetleri yanında doğrudan ve dolaylı faydalarının bilinip bilinmemesine işaret etmektedir. Örneğin bir yandan iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili yaşanabilecek bir olumsuzlukta doğacak doğrudan maliyetlerin yanında dolaylı maliyetlerin de farkında olunması, diğer bir yandan da çalışan motivasyonunun sağlanması, örgüt içi bağlılığın artırılması gibi faydaların farkında olunması anlamına gelmektedir.

Öncelik sıralamasında en yüksek puan alan ilk üç faktör göz önüne alındığında aslında bunların birbirleri ile ilişkili olduğu görülmektedir. Bu bağlamda üst düzey yönetimin İSG uygulamaları ile ilgili farkındalığı ve İSG uygulamaları ile ilgili taahhüdünün uygulamadaki yeri üst düzey yönetimin desteği ile doğrudan ilgili faktörlerdir. Diğer yandan, İSG profesyonellerinin mesleki bağımsızlığı da üst düzey yönetim desteği ile ilişkilendirilebilir. Üst düzey yönetimin desteği olmadan İSG profesyonellerinin bağımsız olabilmeleri, karşılaştıkları sorunları devlet otoritelerinden, operasyonel bölümlerin yöneticilerinden ve çalışanlardan korkmadan raporlayabilmeleri, gerekli önerileri tasarlayıp sunabilmeleri ve hatta İSG kurallarına uyulmadığı takdirde disiplin uygulamalarına başvurmaları mümkün görünmemektedir. O'Dea ve Flin (2003: 15) de üst düzey yönetim desteğini çalışmalarında örgütsel emniyet için en önemli başarı faktörü olarak görmektedirler.

Tüm bunlar sonucunda öncelik sıralamasından çıkan asıl faktör üst düzey yönetimin İSGYS'lere desteğidir. Nitekim katılımcıların puanlamış oldukları başarı faktörlerinin kategori puanlarının ortalamaları dikkate alındığında katılımcıların üst düzey yönetimin desteği kategorisini diğer tüm kategorilerden daha önemli gördükleri görülmektedir. Katılımcıların puanladıkları başarı faktörlerinin ait oldukları kategoriler, toplam puanlar ve ortalamaları Tablo 15'de görülmektedir. Tablo 15'de de görüldüğü üzere üst düzey yönetimin desteği kategorisi kendisine en yakın kategori olan operasyon kategorisinden ortalama değer açısından iki kat daha fazla puan alarak önemi ortaya çıkmıştır.

Tablo 15. Başarı Faktörleri Kategorilerinin Puanları ve Ortalamaları

S/N	Kategori Adı	Toplam Puan	Faktör Sayısı	Ortalama
1	Üst Düzey Yönetimin Desteği	271	9	30.11
2	Operasyon	74	5	14.80
3	Raporlama	66	5	13.20
4	Kültür	59	5	11.80
5	Mevzuat	10	1	10.00
6	Çevresel Faktörler	17	2	8.50
7	Örgütsel Faktörler	97	12	8.08
8	Diğer	46	6	7.66
9	Denetim	44	6	7.33
10	Eğitim	19	8	2.37
11	Otorite	9	4	2.25

Katılımcıların puanladıkları başarı faktörlerinin kategori toplam puanlarına bakıldığında en fazla puanı alan ikinci ve üçüncü kategoriler sırasıyla operasyon ve raporlama kategorileridir. Bu kategoriler altında toplanan faktörler incelendiğinde birçoğunun üst düzey yönetimin desteği ile gerçekleşebileceği görülmektedir. Örneğin, zaman baskısı ve operasyonel hedeflerin İSG uygulamalarına önceliği faktörleri aslında üst düzey yönetim ile doğrudan alakalıdır. Benzer olarak raporlama kategorisi altında bulunan raporlama sisteminin ulaşılabilirliği ve raporlamaların teşvik edilmesi faktörleri de yine üst düzey yönetim ile doğrudan ilgilidir.

Tablo 15 incelendiğinde ortalama değeri yüksek olan diğer kategoriler ise kültür, mevzuat ve çevresel faktörler olarak görülmektedir. Yine bu noktada kültür kategorisine ilişkin bazı faktörlerin üst düzey yönetimin desteği ile ilgili olduğu söylenebilir.

Nitekim örgüt içi adalet kültürü özellikleri ve örgüt kültürünün İSG uygulamalarını desteklemesi faktörleri ancak üst düzey yönetimin desteği ile mümkün olacaktır. Bu başarı faktörlerinin üst düzey yönetimin desteği altında değerlendirilmeme nedeni başarı faktörlerini NGGT’de katılımcıların bizzat kendilerinin kategorize etmeleridir. Etik duyarlılıklar nedeniyle katılımcıların sınıflandırması çalışmaya olduğu gibi alınmıştır. Tablo 15’de dikkat edilmesi gereken bir diğer nokta ise örgütsel faktörler kategorisidir. Bu kategori almış olduğu toplam puan bakımından ikinci en yüksek puanı almıştır. Ancak katılımcılar tarafından örgütsel faktörler kategorisi altında 12 faktörün belirtilmiş olması bu kategorinin ortalama değerini düşürmüştür. Dolayısı ile kategorilerin ortalama değerlerine ilişkin yorum yapılırken örgütsel faktörler kategorisinin yedinci sırada bulunması bu kategorinin önemsiz görülmesine neden olmamalıdır. Nitekim örgütsel faktörler kategorisi incelendiğinde birçok faktörün İSGYS’lerin başarısını doğrudan etkileyen faktörler olduğu görülmektedir. Çalışanların İSG uygulamalarına katılımı, çalışanların iş motivasyonu, özgün-kök neden analizlerinin başarısı ve personel devir hızı gibi faktörler konuya örnek olarak verilebilir.

NGGT ile elde edilen başarı faktörlerinin puanlaması yöntem bölümünde de anlatıldığı üzere iki farklı şekilde yapılmıştır. Likert tipi puanlamaya ilişkin sonuçlar ilerleyen bölümlerde anlatılmıştır. Ancak her iki puanlama sisteminden elde edilen sonuçların karşılaştırılabilmesi için Tablo 16’da puanlamalara ilişkin sonuçlar sunulmuştur.

Tablo 16. Başarı Faktörlerinin Likert Tipi ve Öncelik Sıralaması Puanlamaları ve Ortalamaları

12’li Puanlama		Üst Düzey Yönetimin Desteği	Likert Ölçeği (1-5) Puanlaması		
Sıra	Puan		Puan	Ortalama	Sıra
1	76	İSG profesyonellerinin mesleki bağımsızlığı	39	4.875	2
2	55	Üst düzey yönetimin İSG uygulamaları ile ilgili taahhüdün uygulamadaki yeri	35	4.375	6
3	43	Üst düzey yönetimin İSG uygulamaları ile ilgili farkındalığı	35	4.375	6
5	34	Üst düzey yönetimin İSG uygulamaları ile ilgili taahhüdün içeriği	37	4.625	4
6	28	Üst düzey yönetimin İSG uygulamalarına ayırdığı kaynak	40	5.000	1
15	11	Yönetimin raporlamaya verdiği değer	32	4.000	9
16	10	Üst yönetimin vaka analizlerine yaklaşımı	27	3.375	14
16	10	Düzeltilici önleyici faaliyetlerin hayata geçirilmesi süresi	31	3.875	10
22	4	İSG uygulamalarında geribildirim tepki verme süresi	30	3.750	11

Tablo 16. Başarı faktörlerinin Likert tipi ve öncelik sıralaması puanlamaları ve ortalamaları (devam)

12'li Puanlama			Likert Ölçeği (1-5) Puanlaması			
Sıra	Puan		Puan	Ortalama	Sıra	
	30.11	Ortalama	Ortalama	34	4.250	
		Raporlama				
10	0	Raporlama sisteminin ulaşılabilirliği	26	3.250	15	
10	17	Çalışanların raporlama sistemi hakkındaki farkındalığı	29	3.625	12	
26	0	Raporlamanın teşvik edilmesi (ödül-ceza)	31	3.875	10	
12	15	Devlet, özel sektör, sivil toplum kuruluşlarının işbirliği ve eşgüdümü	29	3.625	12	
5	34	Havalimanı otoritesi ve paydaşları arasındaki işbirliği ve eşgüdüm	31	3.875	10	
	13.2	Ortalama	Ortalama	29.2	3.650	
		Denetim				
17	9	İSG uygulamalarının başarısının ölçümü	37	4.625	4	
26	0	İlgili mevzuata uyumluluğun denetlenmesi	29	3.625	12	
26	0	Müşteri taleplerine uyumluluğun kontrol edilmesi	24	3.000	17	
11	16	İSG denetim sonuçlarının değerlendirilmesi	35	4.375	6	
15	11	İSG denetimlerinin sürekliliği	38	4.750	3	
18	8	İSG yönetimi kapsamındaki araçların etkinliğinin değerlendirilmesi	27	3.375	14	
	7.33	Ortalama	Ortalama	31.66	3.958	
		Kültür				
8	20	Örgüt içi adalet kültürü özellikleri	32	4.000	9	
9	19	Havalimanındaki paydaşların adalet kültürü özellikleri	28	3.500	13	
13	13	Örgüt kültürünün İSG uygulamalarını desteklemesi	35	4.375	6	
23	3	İSG kültürünün özellikleri	31	3.875	10	
22	4	Toplumsal kültür özelliklerinin İSG uygulamalarına destek seviyesi	29	3.625	12	
	11.8	Ortalama	Ortalama	31	3.875	
		Mevzuat				
16	10	Mevzuatın sektöre uygunluğu	29	3.625	12	
	10	Ortalama	Ortalama	29	3.625	
		Operasyon				
4	35	Zaman baskısı	35	4.375	6	
7	23	Operasyonel ve finansal hedeflerin İSG uygulamalarına önceliği	34	4.250	7	
18	8	İSG kapsamındaki ölçüm göstergelerinin belirlenmesi	28	3.500	13	
26	0	Yer hizmeti ekipmanlarının operasyona uygunluğu	29	3.625	12	
18	8	Yer hizmeti ekipmanlarının bakımı	27	3.375	14	
	14.8	Ortalama	Ortalama	30.6	3.825	

Tablo 16. Başarı faktörlerinin Likert tipi ve öncelik sıralaması puanlamaları ve ortalamaları (devam)

12'li Puanlama			Likert Ölçeği (1-5) Puanlaması		
		Otorite			
26	0	Havalimanı otoritesinin adalet kültürü uygulamaları	29	3.625	12
17	9	Havalimanı otoritesinin adalet kültürü politikaları	28	3.500	13
26	0	Otoriteyi temsil edenlerin kendi koyduğu kurallara uymaması	25	3.125	16
26	0	Otoriteyi temsil edenlerin kuralları bilmemesi	30	3.750	11
	2.25	Ortalama	Ortalama	28	3.500
		Eğitim			
24	2	İSG profesyonellerinin yaşam boyu eğitimi	32	4.000	9
21	5	Çalışanlara verilen İSG eğitiminin içeriği	31	3.875	10
26	0	Çalışanlara verilen İSG eğitim süresinin uygunluğu	30	3.750	11
26	0	İSG eğitimcilerinin performansının ölçülmesi	30	3.750	11
14	12	İSG eğitimlerinin etkinliğinin değerlendirilmesi	31	3.875	10
26	0	Örgütün İSG ile ilgili kütüphanesinin zenginliği	25	3.125	16
26	0	Eğitimde kullanılan materyallerin çeşitliliği	27	3.375	14
26	0	İSG eğitimlerinin öğrenme çıktılarının uygunluğu	33	4.125	8
	2.37	Ortalama	Ortalama	29.87	3.734
Sıra	Puan	Çevresel Faktörler	Puan	Ortalama	Sıra
10	17	Havalimanının fiziksel şartları	31	3.875	10
26	0	İklim koşulları	28	3.500	13
	8.5	Ortalama	Ortalama	29.5	3.688
		Örgütsel Faktörler			
19	7	SMS ve İSG çalışmalarının koordinasyonu	27	3.375	14
25	1	Çalışanların İSG uygulamalarına katılımı	37	4.625	4
7	23	Personel devir hızı	36	4.500	5
26	0	Belirli süreli çalışan personel sayısı	32	4.000	9
10	17	Çalışanların İSG uygulamalarının faydasına olan inancı	30	3.750	11
21	5	Çalışanın iş motivasyonu	30	3.750	11
18	8	Karşılıklı güvenin tesis edilmesi (çalışan, İSG yöneticisi ve üst düzey yönetim)	30	3.750	11
15	11	İSG profesyonellerinin İSG uygulamalarının faydasına olan inancı	30	3.750	11
20	6	Çalışan-ış uyumunun gözetilmesi	33	4.125	8
16	10	Örgütsel öğrenmenin varlığı	29	3.625	12
18	8	Özgün kök-neden analizlerinin başarısı	33	4.125	8
25	1	İSG uygulamalarının örgüt içerisinde oluşturulması	30	3.750	11
	8.08	Ortalama	Ortalama	31.41	3.927
		Diğer			
26	0	Ulusal otoritenin kendi hazırladığı mevzuata uyup uymadığının kontrol edilmesi	25	3.125	16

Tablo 16. Başarı faktörlerinin Likert tipi ve öncelik sıralaması puanlamaları ve ortalamaları (devam)

12'li Puanlama		Diğer (devam)	Likert Ölçeği (1-5) Puanlaması		
Sıra	Puan		Puan	Ortalama	Sıra
10	17	İSG profesyonellerinin yetkinlikleri (bilgi ve deneyimleri)	36	4.500	5
26	0	İSG profesyonellerinin gelişime ve iyileştirmeye açık olmaları	33	4.125	8
6	28	Tehlike ve risk faktörlerinin değerlendirilmesi	36	4.500	5
26	0	Sektörel tecrübe paylaşımı	29	3.625	12
25	1	İSG iyi uygulamalarının paylaşımı	31	3.875	10
	7.66	Ortalama	Ortalama	31.66	3.958

Tablo 16 incelendiğinde her iki puanlama sisteminde de en yüksek puan ortalamasına üst düzey yönetimin desteği kategorisi sahip olmuştur. Her iki puanlama sisteminde de ilk 2 sırayı alan başarı faktörlerinin üst düzey yönetimin desteği kategorisi altında bulunduğu görülmektedir.

5.1.1.2. Başarı faktörlerinin Likert ölçeği puanlamasına ilişkin bulguları

Katılımcılardan öncelik sıralamasından sonra belirlenen 63 adet başarı faktörünün her birini 1'den 5'e kadar Likert ölçeği ile puanlamaları istenmiştir. Katılımcılar bu listede her bir faktör için 1'den 5'e kadar puanlama yapmışlardır. Katılımcılara dağıtılan Likert türü ölçeğe ilişkin puanlama formunun örnek bir bölümü Tablo 17'de gösterilmiştir.

Tablo 17. Likert Puanlama Formundan Örnek Bölüm

Faktör No:	Üst Düzey Yönetimin Desteği	1	2	3	4	5
1	Örgüt içi adalet kültürü özellikleri					
2	Havalimanındaki paydaşların adalet kültürü özellikleri					
3	Örgüt kültürünün İSG uygulamalarını desteklemesi					
4	İSG kültürünün özellikleri					
5	Toplumsal kültür özelliklerinin İSG uygulamalarına destek seviyesi					

Bu puanlama yönteminde başarı faktörlerinin aldığı değerlerin aritmetik ortalamaları hesaplanmış ve öncelik sıralamaları belirlenmiştir. Analiz ile ortaya çıkan sonuçlar ve en önemli görülen başarı faktöründen en önemsiz görülen başarı faktörüne doğru yapılan sıralamaya ilişkin bilgiler Tablo 18'de gösterilmiştir.

Tablo 18. Likert Türü Ölçek İle Yapılan Puanlama Sıralaması

S/N	Başarı Faktörleri	Toplam	Ortalama	Derece
1	Üst düzey yönetimin İSG uygulamalarına ayırdığı kaynak	40	5.000	1
2	İSG profesyonellerinin mesleki bağımsızlığı	39	4.875	2
3	İSG denetimlerinin sürekliliği	38	4.750	3
4	Üst düzey yönetimin İSG uygulamaları ile ilgili taahhüdün içeriği	37	4.625	4
5	İSG uygulamalarının başarısının ölçümü	37	4.625	4
6	Çalışanların İSG uygulamalarına katılımı	37	4.625	4
7	Personel devir hızı	36	4.500	5
8	İSG profesyonellerinin yetkinlikleri (bilgi ve deneyimleri)	36	4.500	5
9	Tehlike ve risk faktörlerinin değerlendirilmesi	36	4.500	5
10	Üst düzey yönetimin İSG uygulamaları ile ilgili farkındalığı	35	4.375	6
11	Üst düzey yönetimin İSG uygulamaları ile ilgili taahhüdün uygulamadaki yeri	35	4.375	6
12	İSG denetim sonuçlarının değerlendirilmesi	35	4.375	6
13	Örgüt kültürünün İSG uygulamalarını desteklemesi	35	4.375	6
14	Zaman baskısı	35	4.375	6
15	Operasyonel ve finansal hedeflerin İSG uygulamalarına önceliği	34	4.250	7
16	İSG eğitimlerinin öğrenme çıktılarının uygunluğu	33	4.125	8
17	Çalışan-ış uyumunun gözetilmesi	33	4.125	8
18	Özgün kök-neden analizlerinin başarısı	33	4.125	8
19	İSG profesyonellerinin gelişime ve iyileştirmeye açık olmaları	33	4.125	8
20	Yönetimin raporlamaya verdiği değer	32	4.000	9
21	Örgüt içi adalet kültürü özellikleri	32	4.000	9
22	İSG profesyonellerinin yaşam boyu eğitimi	32	4.000	9
23	Belirli süreli çalışan personel sayısı	32	4.000	9
24	Düzeltilici önleyici faaliyetlerin hayata geçirilmesi süresi	31	3.875	10
25	Raporlamanın teşvik edilmesi(ödül-ceza)	31	3.875	10
26	Havalimanı otoritesi ve paydaşları arasındaki işbirliği ve eşgüdüm	31	3.875	10
27	İSG kültürünün özellikleri	31	3.875	10
28	Çalışanlara verilen İSG eğitiminin içeriği	31	3.875	10
29	İSG eğitimlerinin etkinliğinin değerlendirilmesi	31	3.875	10
30	Havalimanının fiziksel şartları	31	3.875	10
31	İSG iyi uygulamalarının paylaşımı	31	3.875	10
32	İSG uygulamalarında geribildirmeye tepki verme süresi	30	3.750	11
33	Otoriteyi temsil edenlerin kuralları bilmemesi	30	3.750	11
34	Çalışanlara verilen İSG eğitim süresinin uygunluğu	30	3.750	11
35	İSG eğiticilerinin performansının ölçülmesi	30	3.750	11
36	Çalışanların İSG uygulamalarının faydasına olan inancı	30	3.750	11
37	Çalışanın iş motivasyonu	30	3.750	11
38	Karşılıklı güvenin tesis edilmesi (çalışan, İSG yöneticisi ve üst düzey yönetim)	30	3.750	11

Tablo 18. Likert Türü Ölçek ile Yapılan Puanlama Sıralaması (devam)

S/N	Başarı Faktörleri	Toplam	Ortalama	Derece
39	İSG profesyonellerinin İSG uygulamalarının faydasına olan inancı	30	3.750	11
40	İSG uygulamalarının örgüt içerisinde oluşturulamaması	30	3.750	11
41	Çalışanların raporlama sistemi hakkındaki farkındalığı	29	3.625	12
42	Devlet, özel sektör, sivil toplum kuruluşlarının işbirliği ve eşgüdümü	29	3.625	12
43	İlgili mevzuata uyumluluğun denetlenmesi	29	3.625	12
44	Toplumsal kültür özelliklerinin İSG uygulamalarına destek seviyesi	29	3.625	12
45	Mevzuatın sektöre uygunluğu	29	3.625	12
46	Yer hizmeti ekipmanlarının operasyona uygunluğu	29	3.625	12
47	Havalimanı otoritesinin adalet kültürü uygulamaları	29	3.625	12
48	Örgütsel öğrenmenin varlığı	29	3.625	12
49	Sektörel tecrübe paylaşımı	29	3.625	12
50	Havalimanındaki paydaşların adalet kültürü özellikleri	28	3.500	13
51	İSG kapsamındaki ölçüm göstergelerinin belirlenmesi	28	3.500	13
52	Havalimanı otoritesinin adalet kültürü politikaları	28	3.500	13
53	İklim koşulları	28	3.500	13
54	Üst yönetimin vaka analizlerine yaklaşımı	27	3.375	14
55	İSG yönetimi kapsamındaki araçların etkinliğinin değerlendirilmesi	27	3.375	14
56	Yer hizmeti ekipmanlarının bakımı	27	3.375	14
57	Eğitimde kullanılan materyallerin çeşitliliği	27	3.375	14
58	SMS ve İSG çalışmalarının koordinasyonu	27	3.375	14
59	Raporlama sisteminin ulaşılabilirliği	26	3.250	15
60	Otoriteyi temsil edenlerin kendi koyduğu kurallara uymaması	25	3.125	16
61	Örgütün İSG ile ilgili kütüphanesinin zenginliği	25	3.125	16
62	Ulusal otoritenin kendi hazırladığı mevzuata uyup uymadığının kontrol edilmesi	25	3.125	16
63	Müşteri taleplerine uyumluluğun kontrol edilmesi	24	3.000	17

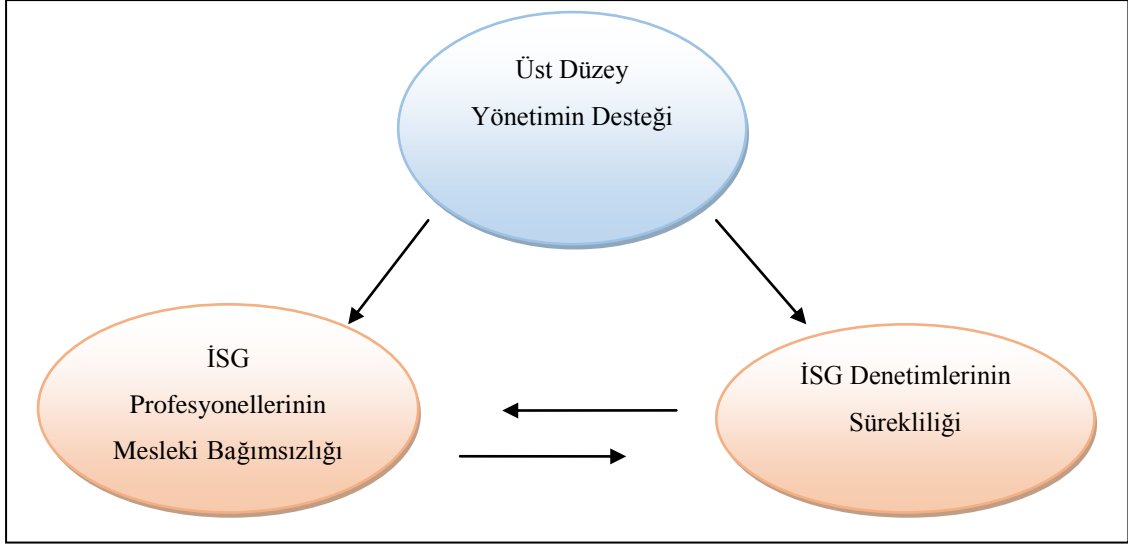
Likert türü ölçekteki puanlamaların sonucu en önemli başarı faktörü Tablo 18’de de görüldüğü üzere üst düzey yönetimin İSG uygulamalarına ayırdığı kaynak olarak ortaya çıkmıştır. Bu faktör Likert türü ölçek puanlamasında tüm katılımcılardan tam puan alarak ilk sıraya yerleşmiştir. Üst düzey yönetimin İSG uygulamalarına ayırdığı kaynak faktörü sadece finansal kaynakları değil insan, zaman ve donanım gibi kaynakları da kapsamaktadır. Bu bağlamda üst düzey yönetimin İSGYS uygulamaları için gerekli kaynakları ayırıp ayırmaması elette İSGYS’lerin başarısını daha sistemin kuruluş aşamasında etkileyecektir. Çünkü bu sistemin başarıyla kurulup hayata geçirilmesi başta

finans ve insan kaynağı gerektirecektir. Sistemin kurulması ve işletilmesi için zamana ihtiyaç duyulacaktır. Sıralanan kaynakların ne zaman, ne miktarda ve ne şekilde ayrılacağı (allocate) kararını üst düzey yönetim vermektedir. İSGYS'nin gereklilerini karşılamak için zaman harcayacak personelin asıl işlerine ayıracakları zaman azalırsa üzerlerindeki iş yükü ve zaman baskısı da artacaktır. Bunlar iş kazalarına sebep olabilir.

Likert türü ölçek puanlamasında ikinci sırayı “İSG profesyonellerinin mesleki bağımsızlığı” almıştır. Bu sonuç 12’li puanlamanın sonucu ile paralellik göstermektedir. Üçüncü sırada “İSG denetimlerinin sürekliliği” faktörü ortaya çıkmıştır. Öncelik sıralamasında 11 puanla 21. sırada bulunan bu faktörün Likert türü ölçek puanlamasında ilk üç arasına girmesi dikkat çekicidir. 12’li puanlama ile yapılan öncelik sıralamasında bu faktör sadece iki katılımcı tarafından oylanmıştır. Bu faktör Likert türü ölçek puanlamasında sadece 2 katılımcıdan 4 puan almış diğer tüm katılımcılardan tam puan almıştır. Bu durum katılımcıların denetlemelerin sürekliliğini İSGYS’lerin başarısı için önemli gördüklerini ancak mevcut şartlarda diğer faktörlerin İSGYS’lerin başarısı için daha önemli olduğunu düşündükleri şeklinde yorumlanabilir.

Likert türü ölçek puanlaması sonuçlarına göre belirlenen ilk üç başarı faktörünün genel bir değerlendirmesi yapıldığında ilk iki başarı faktörünü yönetimin İSGYS’lere desteği ana teması altında değerlendirmek yanlış olmayacaktır. Üçüncü sıradaki “İSG denetimlerinin sürekliliği” faktörünün bir ayağı işletme içi denetimlerin yapılması noktasında üst yönetimin desteğine dayanırken diğer bir ayağı ise İSG profesyonellerinin bağımsızlığına dayanmaktadır. Diğer yandan denetlemelerin sadece örgüt içi değil aynı zamanda örgüt dışı ve devlet otoritesi tarafından yapılması gerektiği unutulmamalıdır.

İSG profesyonellerinin katılımcı olarak yer aldığı NG görüşmeleri sonrasında her iki puanlama sisteminden elde edilen başarı faktörleri ile ilgili genel bir değerlendirme yapılabilir. NGGT katılımcılarından her iki puanlama sisteminden elde edilen ayrı ayrı ilk üç kritik başarı faktörünün birbirleri ile olan ilişkisi Şekil 8’de görülmektedir.



Şekil 8. NGGT Katılımcılarının Önemli Gördükleri İlk Üç Başarı Faktörünün Birbirleri ile İlişkisi

NGGT katılımcıları, gerçekleştirilen her iki puanlama sisteminde de İSG profesyonellerinin mesleki bağımsızlıklarını en önemli gördükleri ilk üç başarı faktörü içersinde değerlendirmişlerdir. Önceki bölümlerde de bahsedildiği üzere İSG profesyonellerinin mesleki bağımsızlıkları üst düzey yönetimin desteği sayesinde gerçekleşebilecektir. Üst yönetim, İSG profesyonellerine mesleki bağımsızlık alanını tanımaz ve mesleki serbestiyi sağlamaz ise İSG profesyonelleri işletme içinde karşılaşmış oldukları olumsuz durumlar karşısında ceza alma, yaptırım uygulanma ve hatta işten çıkarılma korkusuyla mesleki gerekliliklerini yerine getiremeyebilirler. Dolayısı ile bu durum İSGYS'nin başarısını etkileyen bir faktör durumundadır. Diğer yandan mesleki açıdan bağımsız olmayan İSG profesyonellerinin etkili bir denetleme yapabilmesi ve bu konuda süreklilik sağlamaları da düşünülemez. Denetleme sonuçları olumsuz durumların Devlet otoriteleri karşısında kayıtlara geçmesi anlamına gelebilir, operasyonel hedeflerden sapılmasına, işletim maliyetlerinin artmasına, bazı alt bölümlerin örgüt içinde prestij kaybına neden olabilir. Bu nedenle denetlemelerin etkili bir şekilde yapılabilmesi ve süreklilik göstermesi aynı zamanda üst düzey yönetimin desteğine bağlıdır. Üst düzey yönetim desteği hem İSG profesyonellerinin bağımsızlığını hem de denetlemelerin sürekliliğini etkileyecektir.

İSG yöneticilerinin her iki oylamada ilk üç sırada yer vermiş oldukları üst düzey yönetimin İSG uygulamaları ile ilgili taahhüdünün uygulamadaki yeri, üst düzey yönetimin İSG uygulamaları ile ilgili farkındalığı ve üst düzey yönetimin İSG uygulamalarına ayırdığı kaynak faktörlerinin hepsi aslında öz olarak üst düzey yönetimin İSGYS'lere desteğine işaret etmektedir. Üst düzey yönetimin İSG ile ilgili farkındalığı, üst düzey yönetimin İSGYS uygulamalarının faydalarını bildiğine ve bu bağlamda İSGYS uygulamalarını destekleyeceğine işaret etmektedir. Üst düzey yönetimin İSG uygulamalarına ayırdığı kaynak ise gerek finansal gerekse de personel, donanım gibi kaynakları İSGYS uygulamaları için sağladığı anlamına gelmektedir. Üst düzey yönetimin taahhüdünün uygulamadaki yeri, üst düzey yönetimin hem sistemin kurulması aşamasında hem de sistemin kurulmasından sonra, vermiş olduğu sözleri yerine getirip getirmediğini göstermektedir. Bu bağlamda aslında üst düzey yönetimin taahhüdü birçok başarı faktörünü direkt olarak içinde barındıran bir başarı faktörü olarak göze çarpmaktadır. İSG profesyonellerinin belirlemiş oldukları ilk üç başarı faktörlerinden sonuncusu olan İSG denetimlerinin sürekliliği faktörünü iki bölümde değerlendirmek yerinde olacaktır. İSG denetimlerinin ilk bölümünü işletme içi denetimler olarak değerlendirmek gerekmektedir. İşletme içi denetimlerin sürekliliği ise ancak üst düzey yönetimin İSGYS'lere desteği ile sağlanabilecektir. İSG denetimlerinin sürekliliği faktörünün ikinci kısmı ise otorite denetimleri olarak değerlendirilebilir.

NGGT katılımcılarının Likert tipi puanlamalarına göre oluşan kategori puanları Tablo 19'da gösterilmiştir. Tablo 19 incelendiğinde öncelik sıralaması puanlama sisteminde olduğu gibi Likert tipi puanlama sisteminde de üst düzey yönetimin desteği ilk sırada yer almıştır. Yine Tablo 19'da görüldüğü üzere Likert tipi puanlama sisteminin kategori puanları sıralamasında ikinci sırada denetim ve diğer kategorileri yer almıştır. Öncelik sıralaması puanlama sisteminden farklı olarak Likert tipi puanlama sisteminde denetim kategorisinin ikinci sırada yer alması katılımcıların denetime ilişkin faktörleri diğer faktörlere göre daha önemli görmüş olabileceğinden kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

Tablo 19. Likert Tipi Puanlamanın Kategori Puanları

S/N	Grup Adı	Toplam Puan Ortalaması	Likert Ortalaması
1	Üst Düzey Yönetimin Desteği	34	4.250
2	Denetim	31.66	3.958
3	Diğer	31.66	3.958
4	Örgütsel Faktörler	31.41	3.927
5	Kültür	31	3.875
6	Operasyon	30.6	3.825
7	Eğitim	29.87	3.734
8	Çevresel Faktörler	29.5	3.688
9	Raporlama	29.2	3.650
10	Mevzuat	29	3.625
11	Otorite	28	3.500

Diğer kategorisinin başarı faktörleri incelendiğinde genellikle faktörlerin örgütün uygulamış olduğu yönetim sisteminin bir bileşeni olmadığı görülmektedir. Ancak bu faktörler örgütün uygulamış olduğu yönetim sistemine doğrudan etki eden faktörlerdir. Örneğin sektörel tecrübe paylaşımı, İSG iyi uygulamalarının paylaşımı, İSG profesyonellerinin yetkinlikleri ve İSG profesyonellerinin gelişime ve iyileştirmeye açık olmaları örgütün uygulamış olduğu yönetim sistemine doğrudan etki etmektedir. Bu bağlamda katılımcıların Likert tipi puanlama sisteminde İSGYS'ye etki eden faktörleri diğer faktörlere göre daha önemli gördüklerini söylemek yanlış olmayacaktır. Likert tipi puanlama sisteminde kategori puanlarının sıralamasında üçüncü sırada örgütsel faktörler kategorisi yer almıştır. Örgütsel faktörler kategorisi incelendiğinde daha önceki bölümlerde de bahsedildiği üzere birçok faktör üst düzey yönetimin desteğini işaret etmektedir. Ancak kategorilendirme işlemi katılımcılar tarafından yapıldığı için bu faktörler üst düzey yönetimin desteği kategorisine taşınmamış, katılımcıların kategorilendirdiği şekilde gösterilmesi uygun görülmüştür.

5.1.2. NGT ile belirlenen İSGYS'lerin uygulanma sorunları

Nominal Grup Görüşmelerinde başarı faktörleri belirlendikten sonra katılımcılara İSGYS'lerin uygulanmasındaki sorunların tespit edilebilmesi için aşağıdaki soru sorulmuş ve cevaplarını dağıtılan kartlara yazmaları istenmiştir:

Sizce yer hizmetleri sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerinin uygulanmasında yaşanan temel sorunlar nelerdir?

NGGT'deki katılımcılardan elde edilen sorunlar listesi araştırmacı tarafından 6 tema altında gruplandırılmıştır. Liste ve temalar Tablo 20'de verilmiştir.

Tablo 20. NGGT'den Elde Edilen İSGYS'lerin Uygulanmasındaki Temel Sorunlar Listesi

S/N	Üst Düzey Yönetim ile İlgili Sorunlar
1	İSG profesyonellerinin mesleki bağımsızlıklarının olmaması
2	Yönetimin İSG uygulamalarına yeterince sahip çıkması
3	Yönetimin İSG uygulamalarına yeterli kaynak ayırmaması
4	Yönetimin İSG uygulamalarına destek taahhüdünün kapsamının bilinmemesi
5	Yönetimin İSG sorunlarına geçici çözümler üretmesi
6	Çalışanların İSG süreçlerine yeterince adapte edilmemesi
7	Yer hizmetlerinde ağır ve eski ekipmanın kullanılabilir olması
8	Yeterli sayıda personelin olmaması
9	Kalifiye personel eksikliğinin olması
10	Çalışanlar üzerinde aşırı iş yükünün olması
11	Çalışanlar üzerinde yüksek zaman baskısı
12	Sektörde yüksek personel devir hızının olması
Pozitif Emniyet Kültürü ile İlgili Sorunlar²⁵	
13	Operasyonun İSG uygulamalarından öncelikli olması
14	Yönetimin İSG uygulamalarını kağıt üzerinde gerçekleştirmesi
15	Yönetimin İSG farkındalığının olmaması
16	Yönetimin İSG uygulamalarını zorunluluk dolayısıyla yapması
17	Yönetimin İSG konusunu sadece Kişisel Koruyucu Ekipman odaklı olarak benimsemesi
18	Yönetimin İSG uygulamalarının faydasına inancının olmaması
19	Dış kaynaktan sağlanan İSG hizmetlerinin etkinliğinin denetlenmemesi
20	Düzeltilici-önleyici faaliyetlere yeterli özenin gösterilmemesi
21	Raporlamanın eksik olması
22	Çalışanlar arasında emniyet kültürü eksikliği

²⁵ Havacılık yazınında “safety” kelimesinin karşılığı olarak emniyet kelimesinin, “security” kelimesinin karşılığı olarak ise güvenlik kelimesinin kullanıldığı görülmektedir. Bunun yanında çalışmanın konusu olan İSG'nin İngilizce açılımının Occupational Health and Safety olduğu yani İş Sağlığı ve Emniyeti olduğu görülmekle birlikte Türkçe yazına İş Sağlığı ve Güvenliği olarak çevrildiği görülmektedir. Bu bağlamda çalışmanın havacılık sektörüne yönelik olmasından dolayı çalışmanın geri kalan kısmında “safety” kelimesinin karşılığı olarak emniyet kelimesi kullanılmıştır.

Tablo 20. NGGT'den Elde Edilen İSGYS'lerin Uygulanmasındaki Temel Sorunlar Listesi (devam)

Pozitif Emniyet Kültürü ile İlgili Sorunlar (devam)	
23	Toplumun emniyet kültürünün eksik olması
24	Örgüt kültürünün içe dönük olması
25	Çalışanların İSG uygulamalarına duyarsızlığı
26	Ramak kaza ve risk analizlerinin gerçekçi bir şekilde yapılmaması
27	Çalışanların emniyet ile güvenlik kavramlarını birbirinden ayırt edememesi
Paydaşlar ile İlgili Sorunlar	
28	Mevzuat hazırlayan otoriteler arasında (ÇSGB, Ulaştırma Bak., Sağlık Bak.) iletişim eksikliği
29	Yasal otoritenin (SHGM, DHMİ) İSG konusunda yetkin olmaması
30	Otorite temsilcilerinin ulaşılabilirliklerinin düşük olması
31	Otoritenin İSG raporlamalarına geri bildirimde bulunmaması
32	Otoritenin İSG altyapısını yeterli bir şekilde kuramamış olması
33	Otoritenin İSG sorunlarını çözmek için konsey oluşturmaması
34	Havalimanı altyapı eksikliklerine otoritenin duyarsızlığı
35	Otoritenin İSG konularında teşvik sisteminin olmaması
36	Havalimanlarında alt yapı eksiklikleri
37	Havalimanında bulunan paydaşlar arasında iletişim eksikliği
38	Sektörde yeterli sayıda yetkin İSG uzmanının olmaması
39	Sektörde İSG konusunda iyi örneklerin sayısının azlığı
40	Yer hizmeti işletmeleri müşterilerinin İSG uygulamaları konusunda beklentilerinin çok yüksek olması
Mevzuat ile İlgili Sorunlar	
41	Sektöre yönelik mevzuatın olmaması
42	Mevzuatta bulunan bazı cezaların tolere edilebilir seviyede olması
43	İSG uygulamalarında sektörel standartların olmaması
44	Mevzuatın yetersiz olması
45	Mevzuatın yeterince anlaşılabilmesi
46	Mevzuatın yoruma açık olması
47	Yer hizmeti işletmelerinin altyapı eksikliklerini gidermek için yetkilerinin olmayışı
İSGYS Uygulamaları ile İlgili Sorunlar	
48	Yeterli sayıda denetim yapılmaması
49	Yapılan denetimlerin içeriklerinin yetersiz olması
50	Çalışanların eğitim düzeylerinin düşük olması
51	İSG eğitimlerinin içeriklerinin yetersiz olması
52	Raporlamanın uygun olmayan şekilde yapılması
53	İSG ile ilgili sektörel istatistik bilgilerinin olmaması
Çevresel Koşullara İlişkin Sorunlar	
54	İklim şartlarına yüksek maruziyet (sıcak, soğuk, nem vb.)

5.1.2.1. İSGYS'lerin uygulanmasındaki sorunlara ilişkin öncelik sıralaması bulguları

NGGT'nin ikinci kısmını oluşturan İSGYS'lerin uygulanmasındaki temel sorunların belirlenmesi aşamasında katılımcılardan elde edilen sorunlar araştırmacı tarafından kategorilere ayrılmıştır. Bu aşamadan sonra İSGYS'lerin uygulanmasındaki temel sorunların hangilerinin birbirleri arasında daha önemli olduğunu ortaya çıkarmak için hazırlanan liste e-posta yolu ile katılımcılara gönderilmiş ve puanlamaları istenmiştir.

İlk puanlama sistemi, diğerinde olduğu gibi öncelik sıralaması puanlaması olmuştur. Bu puanlama sisteminde katılımcılar belirlenen 54 sorun arasından en önemli gördükleri 12 farklı sorunu seçmiş ve bu sorunlara 1 en düşük ve 12 en yüksek puan olmak üzere ayrı ayrı puan vermişlerdir. Bu sayede katılımcıların hangi sorunları diğerlerine göre daha önemli gördükleri ortaya çıkmıştır. Katılımcıların öncelik sıralaması puanlama sistemine göre puanlamış oldukları sorunlar listesi Tablo 21'de gösterilmiştir.

Tablo 21. İSGYS'lerin Uygulanmasındaki Temel Sorunların Öncelik Sıralaması Puanları Listesi

S/N	İSG Sorun Adı	Puan	Sorun No:
1	İSG profesyonellerinin mesleki bağımsızlıklarının olmaması	65	1
2	Çalışanlar üzerinde yüksek zaman baskısı	60	29
3	Operasyonun İSG uygulamalarından öncelikli olması	50	32
4	Yönetimin İSG uygulamalarına yeterince sahip çıkmaması	46	2
5	Sektörde yüksek personel devir hızının olması	45	44
6	Çalışanlar arasında emniyet kültürü eksikliği	32	18
7	Raporlamanın eksik olması	31	14
8	Yönetimin İSG uygulamalarını kağıt üzerinde gerçekleştirmesi	30	3
9	Yeterli sayıda denetim yapılmaması	29	16
10	Yasal otoritenin (SHGM, DHMİ) İSG konusunda yetkin olmaması	26	33
11	Yönetimin İSG farkındalığının olmaması	25	4
12	Ramak kaza ve risk analizlerinin gerçekçi bir şekilde yapılmaması	25	48
13	Yönetimin İSG uygulamalarına yeterli kaynak ayırmaması	22	5
14	Yönetimin İSG uygulamalarını zorunluluk dolayısıyla yapması	21	6
15	Dış kaynaktan sağlanan İSG hizmetlerinin etkinliğinin denetlenmemesi	19	11
16	Toplumun emniyet kültürünün eksik olması	18	19
17	Çalışanlar üzerinde aşırı iş yükünün olması	16	30
18	Havalimanında bulunan paydaşlar arasında iletişim eksikliği	15	49

Tablo 21. İSGYS'lerin Uygulanmasındaki Temel Sorunların Öncelik Sıralaması Puanları Listesi (devam)

S/N	İSG Sorun Adı	Puan	Sorun No:
19	Sektöre yönelik mevzuatın olmaması	12	21
20	Yönetimin İSG konusunu sadece Kişisel Koruyucu Ekipman odaklı olarak benimsemesi	10	7
21	Yapılan denetim içeriklerinin yetersiz olması	10	17
22	Çalışanların eğitim düzeylerinin düşük olması	10	40
23	Mevzuat hazırlayan otoriteler arasında (ÇSGB, Ulaştırma Bak., Sağlık Bak.) iletişim eksikliği	8	22
24	Yer hizmeti işletmelerinin altyapı eksikliklerini gidermek için yetkilerinin olmayışı	8	28
25	Örgüt kültürünün içe dönük olması	7	20
26	Havalimanlarında alt yapı eksiklikleri	7	42
27	Mevzuatta bulunan bazı cezaların tolere edilebilir seviyede olması	6	23
28	Otorite temsilcilerinin ulaşılabilirliklerinin düşük olması	6	34
29	Otoritenin İSG raporlamalarına geri bildirimde bulunmaması	6	35
30	Sektörde yeterli sayıda yetkin İSG uzmanının olmaması	6	50
31	İSG uygulamalarında sektörel standartların olmaması	6	24
32	Otoritenin İSG altyapısını yeterli bir şekilde kuramamış olması	5	36
33	Otoritenin İSG sorunlarını çözmek için konsey oluşturmaması	4	37
34	İklim şartlarına yüksek maruziyet (sıcak, soğuk, nem vb.)	4	43
35	Çalışanların İSG süreçlerine yeterince adapte edilmemesi	4	12
36	Sektörde İSG konusunda iyi örneklerin sayısının azlığı	4	51
37	Havalimanı altyapı eksikliklerine otoritenin duyarsızlığı	3	38
38	Çalışanların İSG uygulamalarına duyarsızlığı	1	45
39	Yönetimin İSG uygulamalarına destek taahhüdünün kapsamının bilinmemesi	0	8
40	Yönetimin İSG uygulamalarının faydasına inancının olmaması	0	9
41	Yönetimin İSG sorunlarına geçici çözümler üretmesi	0	10
42	Raporlamanın uygun olmayan şekilde yapılması	0	15
43	Mevzuatın yetersiz olması	0	25
44	Mevzuatın yeterince anlaşılabilmesi	0	26
45	Mevzuatın yoruma açık olması	0	27
46	Yer hizmetlerinde ağır ve eski ekipmanın kullanılabilir olması	0	31
47	Otoritenin İSG konularında teşvik sisteminin olmaması	0	39
48	İSG eğitimlerinin içeriğinin yetersiz olması	0	41
49	Yer hizmeti işletmeleri müşterilerinin İSG uygulamaları konusunda beklentilerinin çok yüksek olması	0	52
50	Kalifiye personel eksikliğinin olması	0	47
51	Çalışanların emniyet ile güvenlik kavramlarını birbirinden ayırt edememesi	0	53
52	Yeterli sayıda personelin olmaması	0	46
53	Düzeltilici-önleyici faaliyetlere yeterli özenin gösterilmemesi	0	13
54	İSG ile ilgili sektörel istatistik bilgilerinin olmaması	0	54

Katılımcıların öncelik sıralaması puanlama sistemine göre puanlamış oldukları listede ilk sırayı, İSGYS'lerin başarı faktörlerinin belirlendiği aşamada da olduğu gibi, İSG profesyonellerinin mesleki bağımsızlıklarının olmaması almıştır. İSG profesyonelleri üst düzey yönetimin görevlendirmesiyle göreve gelmiş iş güvenliği uzmanları, iş yeri hekimleri ve İSG yöneticilerinden oluşmakta olup işletmede uygulanacak olan İSGYS'lerin asıl uygulayıcısı konumundadırlar. Bu bağlamda İSGYS'lere ilişkin alınacak kararlarda üst düzey yönetime rehberlik ederek önerilerde bulunmak, işletme içi denetimleri gerçekleştirmek, çalışanların sağlık durumlarını takip etmek, herhangi bir kaza ya da yaralanma durumunda buna sebep olan faktörleri incelemek ve araştırmak ve risk değerlendirmelerini yapmak gibi birçok görevi yerine getirmektedirler. İSG profesyonellerinin mesleki olarak bağımsız olmadıkları, mesleki yetkilerini kullandıklarında yaptırımla karşılaşacaklarını düşündükleri bir ortamda yukarıda bahsedilen görevlerini tam ve etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri mümkün görünmemektedir. İSG profesyonellerinin mesleki bağımsızlıklarının ancak üst düzey yönetimin desteği ile gerçekleşebileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların öncelik sıralaması puanlamasına göre en önemli gördükleri ikinci sorun ise çalışanlar üzerindeki yüksek zaman baskısı olmuştur. Hava taşımacılığı sektöründe çalışan gerek hava trafik kontrolleri²⁶ gerekse de havayolu işletmesi çalışanları²⁷ gibi yer hizmetleri çalışanları da zaman baskısı altındadır (Balk ve Bossenbroek, 2010: 37; Schmidberger vd. , 2009: 104-105). Bu zaman baskısı uçuş tarifelerinin sıklığı, birden fazla hava aracına hizmet verilmesi ve çalışanlara birden fazla görev verilmesi nedeniyle ortaya çıkmaktadır²⁸. Çalışanlar üzerinde oluşan bu zaman baskısı çalışanların İSGYS gereklerini yerine getirmemelerine ya da göz ardı etmelerine ve bunun sonucunda da çalışanların hata yaparak kazaların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Zaman baskısı genellikle yer hizmeti işletmelerinde müşteri havayolu işletmelerinin baskısı olarak görülmektedir. Müşteri havayolu işletmesi uçağının bir an

²⁶ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_118241.pdf (Erişim tarihi: 04.09.2014)

²⁷ http://ec.europa.eu/transport/modes/air/studies/doc/internal_market/2008_01_social_study_summary.pdf (Erişim tarihi: 04.09.2014)

²⁸ http://ec.europa.eu/transport/modes/air/studies/doc/internal_market/2008_01_social_study_summary.pdf (Erişim tarihi: 04.09.2014)

önce hazırlanarak uçuşa hazır hale getirilmesini istemekte ve bunun için yer hizmeti işletmesi ile yapılan sözleşmelere zaman ile ilgili şartlar koyulmaktadır. Bu şartları hava taşımacılığı sektöründeki yoğun rekabet ortamından dolayı kabul eden yer hizmeti işletmesinin üst düzey yönetiminin ise çalışanlarına zaman baskısı yaptığı belirtilmektedir. Çalışanlar üzerindeki zaman baskısının doğru bir şekilde yönetilebilmesinde pozitif emniyet kültürünün önemli bir rolü olduğu belirtilmektedir (Balk ve Bossenbroek, 2010: 37). Gerek müşteri havayolu işletmelerinin gerekse de yer hizmeti işletmelerinin üst düzey yönetimlerinin pozitif emniyet kültürü gelişmiş ise uçağın hazırlanma süresi ile ilgili zaman şartları ortadan kalkacak, emniyet gereklerine uyum kolaylaşacak ve dolayısı ile İSGYS'lerin başarılı olması sağlanacaktır.

Katılımcıların İSGYS'lerin uygulanmasındaki temel soruna ilişkin öncelik sıralaması puanlama sistemindeki puanlarına göre operasyonun İSG uygulamalarından öncelikli olması sorunu en önemli üçüncü sorun olarak ortaya çıkmıştır. Operasyonun İSG uygulamalarından öncelikli olması sorunu zaman baskısı sorununa paralel olarak ortaya çıkmaktadır. Müşteri havayolu işletmesinden gelen zaman baskısıyla, üst düzey yönetim yer hizmeti işlemlerinin belirlenen sürede gerçekleşmesini isteyecek ve bu da İSGYS gereklerini göz ardı etmeye neden olabilecektir. Bu noktada operasyonun İSG uygulamalarından yani İSGYS'lerden öncelikli olmasının üst düzey yönetimin emniyet adanmışlığının düşük olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Emniyet adanmışlığı yüksek olan bir üst düzey yönetim her ne koşulda olursa olsun emniyet gereklerinin göz ardı edilmesine karşı gelecek ve bu sayede emniyeti yani İSGYS'lerin başarısını artıracaktır.

Öncelik sıralaması puanlama sisteminin ilk üç temel sorunu incelendiğinde yukarıda da belirtildiği üzere her bir sorunun üst düzey yönetim ve pozitif emniyet kültürü ile ilgili olduğu görülmektedir. Pozitif emniyet kültürü kapsamında değerlendirilebilecek bir kavram olarak görülen üst düzey yönetimin emniyet adanmışlığı yüksekse İSG profesyonellerinin mesleki bağımsızlıklarının sağlanması olasılığı artacak ve bu sayede İSG profesyonelleri çalışmalarında yetkilerini çok daha rahat kullanarak İSGYS'lerin başarısını artıracaklardır.

Zaman baskısı ile operasyonun İSG uygulamalarından öncelikli olması sorunları ise birbirleri ile bağlantılı iki sorun olarak görülebilir. Operasyonel hedeflerin İSGYS hedeflerine göre öncelikli olması zaman baskısı da yaratacaktır. Ya da zaman baskısı altında çalışan personelin operasyonel hedefleri önceleme olasılığı da artabilir. Sadece işgücü verimliliğinin artırılmasına odaklanan bir üst düzey yönetim personel üzerindeki iş yükünü, dolayısıyla zaman baskısını da artırabilir. Emniyet adanmışlığının düşük olmasının bu tür sorunlar yaratabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların öncelik sıralaması puanlama sisteminde yüksek puan vermiş olduğu bir diğer İSGYS sorunu ise “yönetimin İSG uygulamalarına yeterince sahip çıkmaması” sorunudur. Çalışmanın hem yazın özetinin anlatıldığı bölümünde hem de araştırma bulgularının anlatıldığı bölümlerinde bahsedildiği üzere her hangi bir örgütte uygulanmak istenen bir yönetim sisteminin üst düzey yönetimin desteği olmadan başarılı olabilmesi mümkün değildir. Üst düzey yönetim İSG uygulamalarına desteğini hem insan kaynakları hem de finansal kaynak politikaları ile gösterecektir. Üst düzey yönetim İSG uygulamalarına yeterince sahip çıkmıyor ise ne insan kaynaklarını ne de finansal kaynakları İSG uygulamaları için ayıracaktır. Bunların yanında üst düzey yönetim İSG uygulamalarına desteğini uygulamaları bizzat kendisi gerçekleştirerek gösterecektir. Bu sayede hem İSG uygulamalarının başarısı artacak hem de örgütteki herkese İSG uygulamalarına ne kadar önem verildiği gösterilmiş olacaktır.

Katılımcıların öncelik sıralaması puanlama sisteminde yüksek puan vermiş oldukları bir diğer İSGYS sorunu ise “sektörde yüksek personel devir hızının olması” sorunudur. Yer hizmeti işletmelerinde yüksek personel devir hızının oluşmasının üç nedeni bulunmaktadır. İlk neden hava taşımacılığında sezon olarak nitelendirilen yaz aylarında hava trafiğinin kış aylarına göre belirgin şekilde artmasıdır. Yer hizmeti işletmeleri artan trafiğe karşılık verebilmek için yaz aylarında sezonluk personel çalıştırmaktadırlar. Kış aylarında ise trafiğin azalması ile birlikte bu çalışanların işlerine son verilmektedir. İkinci neden ise hava taşımacılığı sektöründeki yoğun rekabet ortamıdır. Bu rekabet ortamında kalifiye olan çalışanlar diğer işletmeler tarafından transfer edilebilmektedir. Üçüncü neden ise yer hizmeti işletmelerinin birçok işinin çok ağır şartlarda çalışmayı gerektirmesidir. Bu ağır şartlara katlanamayarak işi bırakan

birçok çalışan bulunmaktadır. Dolayısı ile yer hizmeti işletmelerinde personel devir hızı artmaktadır. Tüm bunlar dikkate alındığında yer hizmeti işletmelerinde personel devir hızının yüksek olması örgütte pozitif emniyet kültürünün oluşturulamamasına neden olmaktadır. Özellikle sezonluk çalışan personele emniyet kültürünün gerekleri daha öğretilmeden çalışan işinden ayrılmaktadır. Sonuç olarak sektördeki yüksek personel devir hızı da aslında üst düzey yönetimin emniyet adanmışlığı ile ilgilidir demek yanlış olmayacaktır. Çünkü emniyet adanmışlığı yüksek olan bir üst düzey yönetim sezonluk personel çalıştırılması ile ilgili çalışmalar yapacak, kalifiye olan personelini elde tutmaya çalışacak ve ağır şartlarda çalışan personelin daha rahat koşullarda çalışabilmesi için çalışmalar yapacaktır. Dolayısı ile İSGYS'lerin de başarısı artacaktır. NGGT ile elde edilen kategorilerin almış oldukları toplam puanlar, kategoriler altındaki sorunların sayısı ve kategorilerin ortalama değerleri Tablo 22'de gösterilmiştir.

Tablo 22. İSGYS Sorunlarının Öncelik Sıralaması Kategori Puanları Listesi

S/N	Kategori İsmi	Toplam Puan	Sorun Sayısı	Ortalama
1	Üst Düzey Yönetim ile İlgili Sorunlar	258	12	21.5
2	Pozitif Emniyet Kültürü ile İlgili Sorunlar	269	15	17.93
3	İSGYS Uygulamaları ile İlgili Sorunlar	49	6	8.16
4	Paydaşlar ile İlgili Sorunlar	90	13	6.92
5	Mevzuat ile İlgili Sorunlar	32	7	4.57
6	Çevresel Koşullara İlişkin Sorunlar	4	1	4

Tablo 22 incelendiğinde üst düzey yönetim ile ilgili sorunlar kategorisinin ortalama değerinin en yüksek değere sahip olduğu görülmektedir. Bu kategori katılımcıların puanlamasına göre ikinci en yüksek puanı almasına rağmen kategori altında belirtilen sorun sayısının en yüksek puan alan pozitif emniyet kültürü ile ilgili sorunlar kategorisinin sorun sayısından daha az olması nedeniyle ilk sırada yer almıştır. Bu kategori altında katılımcılar 12 soruna toplam 258 puan vermişlerdir. Buna bağlı olarak kategori ortalaması 21,5 olarak gerçekleşmiştir. Kategori ortalamaları sıralamasında ikinci en yüksek ortalama pozitif emniyet kültürü ile ilgili sorunlar kategorisine aittir. Bu kategoride katılımcılar 15 soruna toplam 269 puan vermişlerdir. Bu kategorinin ortalama değeri 17.93 olarak ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak NGG'nin sonuçları göz önüne alındığında en yüksek puan alan sorunların bu kategoriler altında olduğu görülmektedir.

5.1.2.2. İSGYS'lerin uygulanmasındaki sorunlara ilişkin Likert ölçeği sıralaması bulguları

Çalışmada İSGYS'lerin uygulanmasındaki temel sorunların birbirleri arasındaki önemlilik derecelerinin tespit edilebilmesi için kullanılan bir diğer puanlama sistemi Likert türü ölçek sıralaması olmuştur. Bu puanlama sisteminde katılımcılar daha önceden belirlenmiş olan temel sorunlar listesindeki her bir sorun ifadesine önem derecelerine göre 1 ile 5 puan skalasında 1 en düşük ve 5 en yüksek puan olmak üzere puanlar verip oylamışlardır. Katılımcıların Likert türü ölçek puanlamasına ilişkin olarak yapmış oldukları puanlama listesi Tablo 23'de gösterilmiştir.

Tablo 23. İSGYS'lerin Uygulanmasındaki Temel Sorunların Likert Ölçeği Puanlama Sistemi Sonuçları

S/N	İSG Sorunları	Toplam Puan	Ortalama	Derece
1	Çalışanlar üzerinde yüksek zaman baskısı	43	4.777	1
2	İSG uzmanlarının mesleki bağımsızlıklarının olmaması	42	4.666	2
3	Operasyonun İSG uygulamalarından öncelikli olması	42	4.666	2
4	Yönetimin İSG uygulamalarını zorunluluk dolayısıyla yapması	40	4.444	3
5	Çalışanlar arasında emniyet kültürü eksikliği	39	4.333	4
6	Sektörde yüksek personel devir hızının olması	39	4.333	4
7	Yasal otoritenin (SHGM,DHMI) İSG konusunda yetkin olmaması	38	4.222	5
8	Yönetimin İSG uygulamalarına yeterli kaynak ayırmaması	37	4.111	6
9	Yönetimin İSG uygulamalarını kağıt üzerinde gerçekleştirmesi	37	4.111	6
10	Yeterli sayıda denetim yapılmaması	37	4.111	6
11	Çalışanlar üzerinde aşırı iş yükünün olması	37	4.111	6
12	Yönetimin İSG uygulamalarına yeterince sahip çıkmaması	36	4.000	7
13	Raporlamanın eksik olması	36	4.000	7
14	Mevzuat hazırlayan otoriteler arasında (ÇSGB, Ulaştırma Bak., Sağlık Bak.) iletişim eksikliği	36	4.000	7
15	Ramak kala ve risk analizlerinin gerçekçi bir şekilde yapılmaması	35	3.888	8
16	Otoritenin İSG altyapısını yeterli bir şekilde kuramamış olması	35	3.888	8
17	Düzeltilici-önleyici faaliyetlere yeterli özenin gösterilmemesi	35	3.888	8
18	Yönetimin İSG konusunu sadece Kişisel Koruyucu Ekipman odaklı olarak benimsemesi	34	3.777	9
19	Yönetimin İSG farkındalığının olmaması	34	3.777	9
20	Havalimanında bulunan paydaşlar arasında iletişim eksikliği	34	3.777	9
21	Yapılan denetim içeriklerinin yetersiz olması	34	3.777	9

Tablo 23. İSGYS'lerin Uygulanmasındaki Temel Sorunların Likert Ölçeği Puanlama Sistemi Sonuçları (devam)

S/N	İSG Sorunları	Toplam Puan	Ortalama	Derece
22	Otoritenin İSG sorunlarını çözmek için konsey oluşturmaması	34	3.777	9
23	Yönetimin İSG uygulamalarının faydasına inancının olmaması	33	3.666	10
24	Toplumun emniyet kültürünün eksik olması	33	3.666	10
25	Sektöre yönelik mevzuatın olmaması	33	3.666	10
26	Yönetimin İSG uygulamalarına destek taahhüdünün kapsamının bilinmemesi	32	3.555	11
27	Dış kaynaktan sağlanan İSG hizmetlerinin etkinliğinin denetlenmemesi	32	3.555	11
28	Kalifiye personel eksikliğinin olması	32	3.555	11
29	Çalışanların İSG uygulamalarına duyarsızlığı	32	3.555	11
30	Yönetimin İSG sorunlarına geçici çözümler üretmesi	31	3.444	12
31	Raporlamanın uygun olmayan şekilde yapılması	31	3.444	12
32	Havalimanı altyapı eksikliklerine otoritenin duyarsızlığı	31	3.444	12
33	Otoritenin İSG raporlamalarına geri bildirimde bulunmaması	31	3.444	12
34	Havalimanlarında alt yapı eksiklikleri	31	3.444	12
35	Otorite temsilcilerinin ulaşılabilirliklerinin düşük olması	30	3.333	13
36	İSG eğitimlerinin içeriğinin yetersiz olması	30	3.333	13
37	Çalışanların İSG süreçlerine yeterince adapte edilmemesi	30	3.333	13
38	Yer hizmeti işletmelerinin altyapı eksikliklerini gidermek için yetkilerinin olmayışı	29	3.222	14
39	Sektörde yeterli sayıda yetkin İSG uzmanının olmaması	29	3.222	14
40	Sektörde İSG konusunda iyi örneklerin sayısının azlığı	29	3.222	14
41	İSG uygulamalarında sektörel standartların olmaması	29	3.222	14
42	Örgüt kültürünün içe dönük olması	28	3.111	15
43	Mevzuatın yetersiz olması	28	3.111	15
44	Mevzuatın yeterince anlaşılabilmesi	28	3.111	15
45	Yer hizmetlerinde ağır ve eski ekipmanın kullanılabilir olması	28	3.111	15
46	Otoritenin İSG konularında teşvik sisteminin olmaması	28	3.111	15
47	İSG ile ilgili sektörel istatistik bilgilerinin olmaması	28	3.111	15
48	İklim şartlarına yüksek maruziyet (sıcak, soğuk, nem vb.)	27	3.000	16
49	Çalışanların emniyet ile güvenlik kavramlarını birbirinden ayırt edememesi	27	3.000	16
50	Mevzuatta bulunan bazı cezaların tolere edilebilir seviyede olması	26	2.888	17
51	Yeterli sayıda personelin olmaması	26	2.888	17
52	Mevzuatın yoruma açık olması	25	2.777	18
53	Çalışanların eğitim düzeylerinin düşük olması	25	2.777	18
54	Yer hizmeti işletmeleri müşterilerinin İSG uygulamaları konusunda beklentilerinin çok yüksek olması	25	2.777	18

Likert türü ölçek puanlama sistemine göre derecelendirilmiş sorunlar listesinin en yüksek puan alan ilk üç sorun ile 12’li puanlama ile yapılan öncelik sıralamasındaki en yüksek puan alan ilk üç sorun ifadesinin aynı olduğu görülmektedir. Bu durum katılımcıların İSGYS’lerin uygulanmasındaki temel sorunun tespit edilmesi aşamasındaki tutarlılıklarını göstermektedir. İSG profesyonellerinin mesleki bağımsızlığı, çalışanların üzerindeki yüksek zaman baskısı ve operasyonun İSG uygulamalarından öncelikli olması sorunları daha önceki bölümlerde de bahsedildiği üzere üst düzey yönetim ve yönetimin emniyet adanmışlığı sorunlarına işaret etmektedir. Üst düzey yönetimin emniyet adanmışlığının yüksek olduğu örgütlerde İSG profesyonelleri mesleki anlamda bağımsız olarak görevlerini eksiksiz yerine getirebilir, çalışanlar üzerindeki zaman baskısı azaltılabilir ve emniyet gereklerinin operasyonel hedeflerinden önce gelmesi sağlanabilir. Tablo 23 incelendiğinde 4 ve 5. sıralarda yer alan “yönetimin İSG uygulamalarını zorunluluk dolayısı ile yapması” ve “çalışanlar arasındaki güvenlik kültürü eksikliği sorunları” da pozitif emniyet kültürünü işaret etmektedir. Pozitif emniyet kültürü eksik olan üst düzey yönetim İSGYS uygulamalarını benimsemeyecek, faydalarını görmezden gelecek, çalışanların bilinçlenmesi için çalışmalar yapmayacak ve İSG uygulamalarını sadece mevzuata uyum için gerçekleştirecektir. Dolayısı ile İSGYS’lerin başarısı da azalacaktır. Tablo 23’de 6. sırada yer alan “sektörde yüksek personel devir hızının olması” sorunu üst düzey yönetim ile ilgili sorunlar arasına girmektedir. Öncelik sıralaması bulgularının anlatıldığı bölümde de bahsedildiği üzere yüksek personel devir hızı ancak üst düzey yönetimin insan kaynakları politikaları ile çözülebilecek bir sorundur. Gerek kalifiye personelin elde tutulması gerek sezonluk personelin çalıştırılması gerekse de ağır şartlar altında çalışan personeli rahatlatarak çözümler ancak üst düzey yönetimin insan kaynakları politikaları ile çözülebilecektir.

Tablo 24’de katılımcıların İSGYS sorunlarına ilişkin Likert tipi puanlamalarına göre oluşturulmuş olan kategori toplam puanlarının ve Likert ortalamalarının listesi verilmiştir.

Tablo 24. İSGYS Sorunlarının Likert Ölçeği Sıralaması Kategori Puanları Listesi

S/N	Kategori Adı	Toplam puan ortalaması	Likert Ortalaması
1	Pozitif Emniyet Kültürü ile İlgili Sorunlar	34.46	3.829
2	Üst Düzey Yönetim ile İlgili Sorunlar	34.41	3.824
3	Paydaşlar ile İlgili Sorunlar	31.61	3.512
4	İSGYS Uygulamaları ile İlgili Sorunlar	30.83	3.426
5	Mevzuat ile İlgili Sorunlar	28.28	3.142
6	Çevresel Koşullara İlişkin Sorunlar	27.00	3.000

Tablo 24’de de görüldüğü üzere Likert tipi puanlama sisteminde en yüksek ortalamaya sahip olan kategori “pozitif emniyet kültürü ile ilgili sorunlar” kategorisidir. Bu kategoride katılımcıların puanlamalarına göre 34.46 toplam puan ortalaması ve 3.829 Likert ortalaması ortaya çıkmıştır. Likert tipi puanlamaya ilişkin olarak kategori ortalamalarında en yüksek ikinci ortalama ise “üst düzey yönetim ile ilgili sorunlar” kategorisi olmuştur. Bu kategoride ise katılımcıların puanlarına göre 34.41 toplam puan ortalaması ve 3.824 Likert ortalaması ortaya çıkmıştır. Tablo 24’de ilk iki sırayı alan kategoriler dikkate alındığında katılımcıların NGGT’nin tüm aşamalarında bu iki kategoriyi diğer kategorilerden daha önemli gördüklerini söylemek yanlış olmayacaktır.

5.2. Açık Uçlu Anketlerin Bulgu ve Yorumları

Çalışmanın başarısını artırabilmek, çeşitliliği (triangulation) ya da sağlamayı gerçekleştirebilmek ve böylece geçerliliği artırabilmek için çalışmada sadece NGGT katılımcıları ile yetinilmemiş ayrıca yer hizmeti işletmelerinin istasyonlarında İSG profesyoneli olarak çalışan personelin de görüşlerinin alınmasında yarar görülmüştür. Bu sayede hem NGGT görüşmesi katılımcılarının başarı faktörleri algısı ile istasyonlarda çalışan İSG profesyonellerinin algısı arasındaki fark ortaya koyulabilmiş hem de iki ayrı grubun görüşleri alınarak çalışmanın geçerliği arttırılmaya çalışılmıştır. Açık uçlu anketlerin katılımcılarına ilişkin demografik özellikler araştırmanın katılımcılarının açıklandığı yöntem bölümünde gösterilmiştir. İstasyonlarda çalışan İSG profesyonelleri ile yapılan çalışma çerçevesinde, İSG profesyonellerinin posta yoluyla gönderdikleri cevaplar kodlanmış ve NVivo 10 nitel araştırma programı kullanılarak tümevarımsal tematik analiz uygulanmıştır.

5.2.1. Açık uçlu anketlerden elde edilen başarı faktörleri

Çalışma kapsamında yer hizmeti işletmelerinin istasyonlarında çalışan İSG profesyonellerine İSGYS'lerin başarı faktörlerinin belirlenebilmesi için aşağıdaki soru sorulmuş ve yanıtlamaları istenmiştir:

Sizce yer hizmetleri sektöründe İSG Yönetim Sistemleri uygulama başarısını etkileyen faktörler nelerdir? Lütfen gerekçelendirerek açıklayınız. Sizce belirttiğiniz bu faktörler arasında en önemli olanları hangileridir? Lütfen nedenleri ile birlikte önem sırasına göre sıralayınız.

Yukarıda belirtilen soru kapsamında 24 katılımcının cevaplarında yapılan kodlama sonucunda tümevarımsal analiz ile ortaya çıkarılmış olan temalar, kategoriler ve alt kategoriler Tablo 25'de gösterilmiştir.

Tablo 25. İSGYS'lerin Başarı Faktörlerine İlişkin Temalar, Kategoriler ve Alt Kategoriler

1 Pozitif Emniyet Kültürü
1.1. Adalet kültürü
1.2. Raporlama kültürü
1.3. Esneklik kültürü
1.4. Emniyet adanmışlığı
1.4.1. Üst düzey yönetimin emniyet adanmışlığı
1.4.2. Örgütsel emniyet adanmışlığı
1.4.3. Paydaşların emniyet adanmışlığı
1.4.4. İSG profesyonellerinin emniyet adanmışlığı
1.5. Toplumsal kültürün örgütün pozitif emniyet kültürüne etkisi
2 Üst Düzey Yönetimin Desteği
2.1. Finansal kaynak politikaları
2.2. İnsan kaynakları politikaları
3 Paydaşlar
3.1. Paydaşlar arasındaki uyum/eşgüdüm
3.2. Paydaşların yer hizmeti işletmesinin İSGYS'sine verdiği destek
3.3. Paydaşların yarattığı zaman baskısı
3.4. Paydaşların İSGYS'ye ilişkin eğitim seviyeleri

Tablo 25. İSGYS'lerin Başarı Faktörlerine İlişkin Temalar, Kategoriler ve Alt Kategoriler (devam)

4 İSGYS Uygulamaları
4.1. Denetim
4.2. Dokümantasyon
4.3. Eğitim
4.4. Risk değerlendirmeleri
4.5. İletişim
4.6. Çalışan katılımı
4.7. İSG'nin işe vuruk olması
5 İSG Profesyonelleri
5.1. İSG profesyonellerinin deneyimi
5.2. İSG profesyonellerinin bilgi seviyesi
6 Mevzuat
6.1. Mevzuatın Standartlaştırılması

5.2.1.1. Pozitif emniyet kültürü

Emniyet kültürü kavramı ilk kez, Ukrayna'da 1986 yılında meydana gelen Çernobil nükleer santrali kazasından sonra Uluslararası Atom Enerji Kurumu (UAEK)'nin kazaya ilişkin raporunda yer almıştır (Cox ve Flin, 1998: 190) Bu raporda UA EK, işletmenin emniyet kültürünün eksikliğinden bahsetmiş ve bu durumu kazanın nedenlerinden biri olarak göstermiştir (Terzi ve Gazioğlu, 2014: 30). UA EK emniyet kültürünü, bir organizasyonun sağlık ve emniyet yeterliliği ve tarzı ile birey ve grup değerlerinin, tutumların, algıların, yetkinliklerin ve bağlılığı belirleyen davranış örüntülerinin bir ürünü olarak tanımlamıştır (Aytaç, 2011: 30-38). Guldenmund (2000: 251) ise emniyet kültürünün riskleri azaltma ya da artırmayla ilgili olarak tutumlar ve davranışlar üzerinde etkisi olduğunu belirtmiştir. Reason (1997) emniyet kültürünü organizasyonun emniyet ve sağlık programlarını desteklemek için bireylerin ve grupların davranışlarının, tutumlarının, yetkinliklerinin ve değerlerinin bir ürünü olarak tanımlamıştır. Terzi ve Gazioğlu pozitif emniyet kültürünün görüldüğü ve emniyet kültürünün eksik olduğu işletmeleri aşağıdaki şekilde tanımlamışlardır:

Emniyet kültürünün zayıf olduğu yerlerde insanlar emniyetin her şeyden önce geldiğini söylerler fakat uygulamada bunun tersi görülür. Bu tip işletmelerde geçmiş tecrübelerden dersler çıkarılmaz, çalışanlar kazaları her an olabilecek doğal olaylar olarak görürler, emniyeti sağlamak için

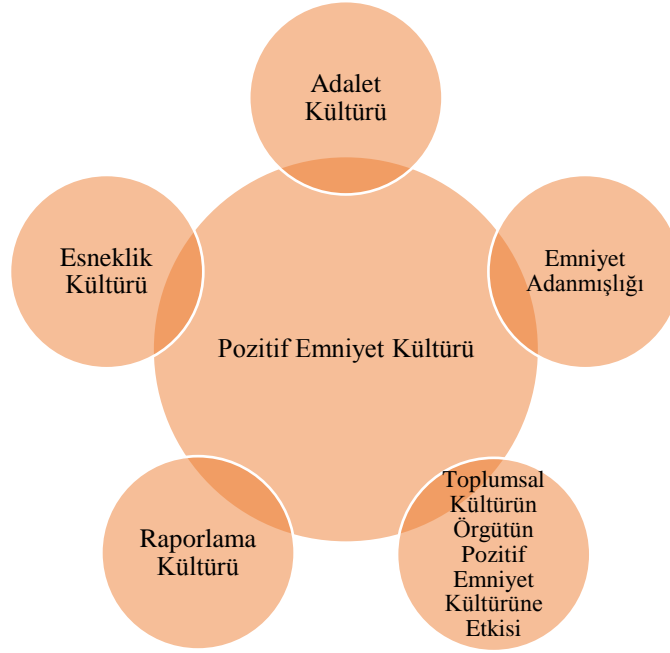
birilerinin bir yerlerde çalıştığını düşünürler. Bu tip yerlerdeki yönetici ve amirlerin de olaylara bakış açısı pek farklı değildir. Pozitif emniyet kültürü olan işletmelerde ise tüm çalışanlar emniyetle ilgili konularda kendi görevlerini tam anlamıyla bilirler ve tüm çalışanların da bu konuda oldukça hassas olduklarını bilirler. Emniyetle ilgili konular işletmenin her kademesinde düzenli olarak tartışılır. Çok net tanımlanmış emniyet stratejileri mevcuttur ve çalışanlar cezalandırılma korkusu olmadan emniyetle ilgili her türlü sorun ve aksaklığı rapor ederler (Terzi ve Gazioğlu, 2014: 33).

Aktay (2011: 16) işletmelerde emniyet kültürünün, iş güvenliği yönetim sisteminin kalitesi, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki girişimlerin başarısı ya da başarısızlığı, çalışanların kurallara ve prosedürlere uyup uymadığı, çalışanların risk almaya hazırlıklı olup olmadıkları ve işyerinde yapılan üretim ile iş güvenliği arasındaki denge gibi unsurlar üzerinde direkt etkisi olduğunu belirtmiştir.

Bu araştırmada açık uçlu anketlerden elde edilen veriler kapsamında yer hizmeti işletmelerinde uygulanan İSGYS'lerin başarı faktörlerinden ilki pozitif emniyet kültürü olarak belirlenmiştir. Çalışmada pozitif emniyet kültürü için Reason'ın önermiş olduğu konsept, genel çerçeve olarak kabul edilmiştir. Nitekim yapılan analiz sonucunda elde edilen veriler Reason'ın önermiş olduğu yapıyı desteklemektedir. Reason pozitif emniyet kültürünün, adalet kültürü, raporlama kültürü, öğrenme kültürü, esneklik kültürü ve bilgilenme kültürü olmak üzere 5 temel bileşenin olduğunu belirtmiştir (Civil Air Navigation Services Organisation [CANSO], 2008: 7). Reason bilgilenme (Informed Culture) kültürünü pozitif emniyet kültürü ile eş tutmaktadır. Eğer bir örgütte bilgilenme zayıfsa emniyetin daha fazla artırılmayacağına işaret edilmektedir.

Bu araştırmada Reason'ın ortaya attığı öğrenme kültürüne ilişkin veriye rastlanamamıştır. Ancak Reason'ın önerisine ek olarak emniyet adanmışlığı ve toplumsal kültürün örgütün pozitif emniyet kültürüne etkisi bileşenleri araştırmacı ve danışman tarafından pozitif emniyet kültürü teması altında değerlendirilmiştir. Bunlara ek olarak, emniyet adanmışlığı kategorisi altında üst yönetimin emniyet adanmışlığı,

örgütsel emniyet adanmışlığı, paydaşların emniyet adanmışlığı ve İSG uzmanlarının emniyet adanmışlığı alt kategorileri nitel veri analizi kapsamında ortaya çıkarılmıştır. Çalışmada ortaya çıkarılan pozitif emniyet kültürü teması ve alt kategorileri Şekil 9'da görülmektedir.



Şekil 9. Pozitif Emniyet Kültürünün Bileşenleri

Adalet Kültürü: Kısaca çalışanların emniyet ile ilgili konularda bilgi verme konusunda teşvik edildiği, karşılıklı güven ortamının oluşturulduğu, kabul edilebilir ve kabul edilemez davranışlar arasındaki çizginin net olarak belirlendiği, hatalardan kaynaklanan emniyetsiz davranışlar neticesinde cezalandırılma korkusunun yaşanmadığı kültüre adalet kültürü denilmektedir (CANSO, 2008: 4). GAIN Working Group E (2004) işletmede hâkim olan adalet kültürü sayesinde raporlamaların artacağını, karşılıklı güvenin tesis edilebileceğini ve emniyet ve operasyon yönetiminin daha etkili olacağını belirtmektedir (GAIN Working Group E, 2004: 13). Yukarıda bahsedilenler ışığında adalet kültürü ile raporlama kültürünün birbirlerini desteklediklerini, adalet kültürünün olmaması durumunda raporlama kültürünün de zarar göreceği söylenebilir. Nitekim açık uçlu anketlerde de bu durum katılımcılar tarafından dile getirilmiştir. Örneğin katılımcı K1 İSGYS'lerin başarısızlık faktörü

olarak raporlama kültürü ile adalet kültürü birlikte değerlendirmiş ve bu durumu “Çalışanların İSG konusunda maddi manevi yaptırımlardan çekinerek gerekli raporlamayı yapmaması, olayların, yaşanan kazaların üzerinin kapatılması” cümlesiyle ifade etmiştir.

Yukarıdaki ifadede maddi ve manevi yaptırımlardan çekinmek, adalet kültürü kapsamında değerlendirilirken, gerekli raporlamayı yapmamak ve olayların ve kazaların üzerinin kapatılması ise raporlama kültürü kapsamında değerlendirilmiştir. Yine katılımcılarından K2 de İSGYS’lerin başarılı olamaması noktasında adalet kültürü ile raporlama kültürünü birlikte değerlendirmiş “şirketin çalışanlarının ceza verilmesi düşüncesiyle raporlama yapılmaması” cümlesini kurmuştur. Çalışma katılımcılarından bir diğeri olan K20 ise İSGYS’lerin neden başarısız olduklarını belirtirken adalet kültürünün karşılıklı güven bileşeni ile ilgili olarak “Çalışanın şirketine karşı güven duygusunu yitirmesi” ifadesini kullanmıştır. Reason (1998: 302) kazaların ve ramak kalaların önlenmesi için etkili bir raporlama sisteminin olması gerektiğini, raporlamaların hızlı, ulaşılabilir, kullanılabilir ve raporlama geri dönüşlerinin anlaşılabilir olmasını gerektiğini belirtmekte ancak raporlama için tek ve en önemli faktörün güven olduğunu ve bunun da ancak adalet kültürü ile sağlanabileceğini belirtmektedir.

Raporlama Kültürü: Raporlama kültürü işletmenin bir raporlama sisteminin olup olmaması değil, çalışanların herhangi bir cezai müeyyideye maruz kalma endişesi taşımadan yaşanan ya da yaşanabilecek kaza, ramak kala, tehlike ve riskleri yöneticilerle rahatça paylaşımları ve raporlayabilmeleri anlamına gelmektedir (CANSO, 2008: 4). Raporlama kültürü örgütün suç ve cezayı nasıl ele aldığına bağlıdır. Eğer amaç suç ve suçluyu bulmak ise emniyeti arttırmaya katkı sağlayacak raporlamalar yapılmayacaktır (Terzi ve Gazioğlu, 2014: 34). Bu durum adalet kültürü kapsamındaki değer ve inançların raporlamaya engel olduğuna işaret etmektedir. Görüldüğü üzere raporlama kültürü ile adalet kültürü arasında çok yakın bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların raporlama neticesinde cezai yaptırımlara maruz kalabilecekleri ya da kazaya neden olan gerçek sebebin bulunması yerine, suçlanabilecekleri bir çalışma ortamında raporlama yapmaları mümkün görülmemektedir. Dolayısı ile Reason (1998:

302)'ın adalet kültürünün en önemli faktörü olarak gördüğü karşılıklı güven sayesinde raporlama kültürü oluşturulabilecektir. Çalışma katılımcılarından K4, raporlama kültürünün İSGYS'lerin başarı faktörü olmasıyla ilgili olarak aşağıdaki ifadeyi kullanmıştır:

“Havalimanı yer hizmetlerinde uzmanlar ve hekimler tarafından yapılan saha kontrollerinde alanın büyük olması ve sürekli çalışma ortamında gerçekleşen değişiklikler nedeniyle anlık oluşabilecek risklerin tespit edilmesi mümkün olmayabilir. Çalışanlardan alınacak geri bildirimler ve kayıt altına alınan ramak kalalar sayesinde bununda önüne geçilerek uygulamaların başarıyla gerçekleşmesi sağlanmış olacaktır.”

Katılımcının ifadesinden, denetim ve kontroller vasıtasıyla çalışma alanlarında oluşan ya da oluşabilecek olan tehlike, risk, ramak kala ve kazaların hepsinin farkına varılamayacağı, bu farkındalığın ancak çalışanların bildirimleri ile gerçekleşebileceği anlaşılmaktadır. Çalışanların yapmış olduğu raporlamalar ve geri bildirimler sayesinde gerekli düzenlemeler yapılabilecek ve önlemler alınabilecektir. Bu sayede İSGYS'lerin de başarısı artacaktır. Ancak daha önceden de bahsedildiği üzere, bu raporlamalar işletmede hâkim olan pozitif raporlama kültürü ve adalet kültürünün bir arada olması ile mümkün olabilir.

Esneklik Kültürü: İşletmenin, yüksek tempolu çalışma koşullarında ya da karşılaşmış olduğu tehlikeler karşısında kendini yeniden yapılandırabilmesi, değişen durumlara ve yeniliklere ayak uydurulabilmesi (CANSO,2008: 4) ve değişimlere karşı direnç derecesi esneklik kültürü olarak tanımlanmaktadır. Esneklik kültürü ile işletmede görevli her bir çalışan süreçler ve davranışlar ile ilgili olarak kendini sorguya çekebilir ve bu sayede her düzeyde kendi kendini düzeltme imkânı oluşur (Joint Planning and Development Office [JPDO], 2008: 9). Reason (1997: 218) değişikliğe uyum sağlamakta zorlanan ve direnen işletmelerin esneklik kültürünün eksik olduğunu belirtmektedir.

Çalışma kapsamında katılımcılar esneklik kültürü bakımından genellikle geçmişten gelen alışkanlıklardan bahsetmişlerdir. Örneğin katılımcılarından K5 esneklik kültürüne ilişkin olarak “Geçmişten gelen alışkanlıkların devam ettirilmesi, yeniliklere

adaptasyonda yaşanan zorluklar” ifadesini kullanmıştır. Bir diğer katılımcı olan K7 ise yine esneklik kültürüne ilişkin olarak “...sosyal çevremiz ve alışkanlıklarımız İSGYS’yi zorlaştıran veya kolaylaştıran etkenlerdir. Bu güne kadar hep böyle yaptık tabusunu hiçbir zaman yıkamamışım” ifadelerini kullanmıştır. Katılımcıların belirttiği gibi işletmelerde eğer esneklik kültürü yok ise geçmişten gelen alışkanlıklar devam ettirilecek, İSG’ye ilişkin alınacak yeni önlemler önemsenmeyip geçmişte yapılanlar yapılmaya devam edilecek ve dolayısı ile İSGYS’ler başarı sağlayamayacaktır.

Toplumsal Kültürün Örgütün Pozitif Emniyet Kültürüne Etkisi: Toplum, kültür ve örgüt üçlüsü birbirlerinden ayrı düşünülemez kadar iç içe ve birbirlerine bağlıdırlar. Bu iç içelik ve bağlılık kendini örgüt kültüründe de göstermekte, örgüt kültürü toplumsal kültürün aynası olabilmektedir (Nişancı, 2011: 1285). Bu bağlamda emniyete ilişkin olarak toplumda öğrenilmiş ya da edinilmiş olan değerlerin örgüt kültürüne de etkisi söz konusu olabilir. DDK toplumsal kültürün emniyet kültürünü etkileyeceğini şu cümlelerle ifade etmektedir.

Güvenlik kültürünü etkileyen faktörlerden biri de işletmelerin içinde bulunduğu toplumsal kültürdür. İşçilerin iş sağlığı ve güvenliğine olan ilgisi ve bu konudaki hassasiyetleri, mensubu oldukları toplum kültürünün özelliklerinden etkilenmektedir. Toplum kültürünün özelliklerine bağlı olarak işletme kültürü de daha kolay veya daha zor oluşturulabilmektedir (DDK, 2008: 358).

Katılımcılardan K7 toplumsal kültürün örgüt kültürü üzerindeki etkisini “Geçmişten gelen olumlu alışkanlık, olumlu aile ilişkileri olmayan bireylerin iş hayatında da olumlu davranışlar göstermesini sağlamak zor bir durum olacaktır” cümlesiyle ifade etmiştir. Bir diğer katılımcı olan K17 ise yine toplumsal kültürün örgüt kültürü üzerindeki etkisini şu cümlelerle ifade etmektedir:

“...çünkü işyerleri, farklı eğitim almış, farklı aile ve yaşam çevrelerinden gelmiş, farklı alışkanlıklara, farklı görüşlere ve sosyal yaşantıya sahip pek çok insanın bir arada çalıştığı yerlerdir. Tüm bu insanları İSG ortak paydasında buluşturmak ve bir de İSGYS dahil etmeye çalışmak zaman zaman zor olmaktadır”.

Görüldüğü üzere katılımcılar çalışanların eğitimlerinin, aile yaşantılarının ve hatta yaşam çevrelerinin emniyet kültürü üzerine farklı bakış açısına sahip olabildiklerini ve bunların da örgütün emniyet kültürü üzerinde etkisi olduğunu belirtmektedirler. Şayet çalışanların toplumda emniyete ilişkin olarak edindikleri değer ve inançlar emniyeti artıracak yönde ise İSGYS'lere uyumları kolay olacak ve İSGYS'lerin başarısı artacaktır. Ancak emniyete ilişkin değer ve inançları tam tersine emniyeti azaltacak yönde ise İSGYS'lere uyumları zorlaşacaktır. Böyle bir durumda İSGYS'lerin başarısı da sekteye uğrayacaktır. Çünkü İSGYS, çalışanların kendilerinin ve arkadaşlarının emniyetlerini artıracak, gördükleri tehlikeleri ve riskleri bildirmelerini sağlayacak, kısacası İSGYS faaliyetlerine etkili bir şekilde katılım getirecek tutum ve davranışlar beklemektedir.

Emniyet Adanmışlığı: Emniyet adanmışlığı bir bireyin ya da örgütün emniyete ilişkin değer ve inançlarının emniyeti artıracak yönde olması, emniyetin artırılmasına yönelik samimi tutumlara sahip olması, bu tutum, değer ve inançlar çerçevesinde emniyeti artıracak amaçlar belirlemesi ve bu amaçlara ulaşabilmek için kararlı ve ısrarlı davranışlar sergilemesi olarak tanımlanabilir. Çalışmada, nitel veri analizi sonucunda emniyet adanmışlığına işaret eden kodlar belirlenmiştir. Analiz sırasında bu kodların örgütün farklı seviye ve alt birimlerine ait oldukları fark edilmiştir. Ayrıca paydaşların emniyet adanmışlığına işaret eden kodlar da ortaya çıkmıştır. Bu durum farklı alt kategorilerin varlığına işaret etmektedir. Bunlar; üst düzey yönetimin emniyet adanmışlığı, örgütsel emniyet adanmışlığı, paydaşların emniyet adanmışlığı ve son olarak İSG profesyonellerinin emniyet adanmışlığı olarak belirlenmiştir. Emniyet adanmışlığının ise pozitif emniyet kültürünün bir bileşeni olduğu düşünülmektedir. Gerede (2014) Havaaracı Bakım Kuruluşlarında yeni nesil bir emniyet yönetim aracı olarak gördüğü Emniyet Yönetim Sisteminin uygulamaya aktarılmasının önündeki güçlükleri araştırdığı çalışmasında emniyet adanmışlığını pozitif emniyet kültürü altında bir bileşen olarak önermiştir. Ayrıca Gerede (2014) bu bileşenin varlığına ilişkin pek çok yayını da referans göstermiştir (von Thaden vd. , 2006; Gibbons vd. , 2006; Flin vd., 2000). Analiz sonuçlarının daha iyi anlaşılabilmesi için alt kategorilerin ayrı ayrı açıklanmasında fayda görülmüştür.

Üst düzey yönetimin emniyet adanmışlığı: Örgüt kültürünün oluşmasında ve güçlü bir pozitif emniyet kültürünün geliştirilmesinde üst düzey yönetimin rolü büyüktür (Gerede, 2014: 13-14). Üst düzey yöneticiler bu rolü emniyete ilişkin inanç ve değerlerinin ışığında oynarlar (Gerede, 2014: 13). Bunlar yöneticilerin bilişsel süreçlerini etkileyecek, tutum, karar ve davranışlarına yön verecektir. En önemli işlevi karar vermek olan yöneticilerin emniyet adanmışlıkları düşükse sorun ya da amaç belirleme, bunları analiz etme, çözüm seçenekleri ve bunlar için seçim ölçütleri belirleme süreçleri emniyeti azaltacak yönde gelişebilir. Örneğin kaynakların hangi amaçlar için ne miktarda kullanılacağına örgüt kaynaklarının emanet edildiği yöneticiler karar vermektedir. Emniyet adanmışlığı düşük üst düzey yöneticiler, kaynakları İSGYS'nin etkili bir şekilde işletilmesini sağlayacak şekilde dağıtmayabilirler.

Üst düzey yönetimin emniyet adanmışlığı bir örgütteki sağlık ve emniyet kültürünün geliştirilmesi ve örgütteki emniyete ilişkin davranışların olumlu yönde değiştirilmesi için en önemli bileşendir (Cudmore, 2008: 18). Emniyet kültürünün işletmelerde oluşturulabilmesinin en temelinde, işletme üst düzey yönetiminin emniyet kültürüne bakış açısı ve bu kültürün oluşturulabilmesi için üzerine düşen görevi başarılı bir şekilde yerine getirmesi bulunmaktadır (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013: 101). Üst düzey yönetimin emniyet adanmışlığının düşük olduğu bir işletmede politikalar ve stratejiler emniyet gerekleri dikkate alınarak belirlenmeyebilir. Tersine bunların operasyonel hedefler göz önüne alınarak belirlenme ihtimali artar. Dahası üst düzey yönetimin emniyet adanmışlığı düşük olduğunda orta düzey yöneticiler ve çalışanlar güçlü pozitif emniyet kültürünün gereklerini yerine getirmek için cesaretlendirilmeyecek, herhangi bir kaza ya da ramak kala karşısında cezalandırılacaklardır.

Açık uçlu anketlerin analizi sırasında üst yönetimin emniyet adanmışlığına ilişkin birçok kod ortaya çıkmıştır. Üst düzey yönetimin İSG profesyonellerine olan desteği de bu kodlardan bir tanesidir. Nitekim bu kod araştırma kapsamında kullanılan diğer yöntem olan NGGT de İSG profesyonellerinin mesleki bağımsızlıkları adıyla ortaya çıkmıştır. İSG profesyonellerinin mesleki olarak bağımsız olmadıkları, işten çıkarılma korkusu yaşadıkları bir ortamda İSG profesyonellerinin gerekli raporlamaları yapmaları

ve İSG konularında yönetime öneriler sunmaları mümkün olmayabilir. İSG profesyonellerinin bu olumsuz durumları yaşamamaları üst düzey yönetimin desteği ile sağlanabilecektir. Bu da üst düzey yönetimin emniyet adanmışlığına bağlı bir faktör olarak görünmektedir.

Üst düzey yönetimin emniyet adanmışlığı kapsamında elde edilen bir diğer kod ise “İSG hedeflerinin operasyonel hedefler karşısındaki önceliği” olmuştur. Şayet üst düzey yönetim operasyonel hedefleri İSG hedeflerinden öncelikli görüyorsa o işletmede İSGYS’lerin başarılı olma ihtimalinin düşeceği öngörülmektedir. Bu kod çalışmada birçok katılımcı tarafından vurgulanmıştır. Örneğin katılımcı K7 operasyonel hedeflerin önceliğinin İSG’den önce geldiğini “Operasyonel odaklılık, İSG merkezinden uzaklaşmaya neden olmakta” cümlesiyle ifade etmiştir. Yine bir diğer katılımcı K10 duruma ilişkin “Operasyonel önceliklerin yönetim sistemi ile entegrasyon sorunu” ifadelerini kullanmıştır.

Çalışma kapsamında elde edilen diğer bir kod, risk değerlendirmelerinin gerçekçiliği olmuştur. Risk değerlendirmelerinin gerçekçiliği, riskin büyüklüğünü gerçekçi bir şekilde hesaplayabilmek, riskleri görmezden gelmemek, riskin üstünü kapatmamak ve risk değerlendirmelerini sadece kâğıt üzerinde gerçekleştirmeyip ortaya çıkan riskleri göğüsleyebilmek, üst düzey yönetimin emniyet adanmışlığından etkilenecektir. Nitekim Avustralya Hükümeti sağlık ve emniyet birimi olan Comcare (2005: 5) risk değerlendirmeleri yapılırken gerçekçi sonuçlar ortaya koyabilmesi için üst düzey yönetimin liderliğini ve adanmışlığını anahtar faktör olarak tanımlamıştır. Comcare (2005:6) aynı çalışmada üst düzey yönetimin emniyet adanmışlığının hem çalışma hem de iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının verimliliğini artıracaklarını, işyerlerinin daha güvenli olacağını, işyeri emniyet kültürünü artıracaklarını ve İSG mevzuatına uyumu kolaylaştıracağını belirtmektedir. Risk değerlendirmelerinin gerçekçiliği koduna ilişkin katılımcı K22 “Ramak kala ve risk analizlerinin gerçekçi bir şekilde yapılmaması ikinci bir etkidir. Bu analizler layıkı ile yapılmadığı için de gereken önlemler alınmamaktadır” ifadelerini kullanmıştır. Katılımcı ramak kala ve risk analizlerinin gerçekçi bir şekilde yapılmamasını İSGYS’lerin başarısız olma nedenleri arasında

saymış ve bu değerlendirmelerin gerçekçi yapılmaması yüzünden gerekli önlemlerin alınmayabildiğini belirtmiştir.

Elde edilen diğer bir kod ise yönetimin olaylardaki kök sebepleri gerçekten bulmayı isteyip istememesidir. Üst düzey yönetimin ortaya çıkan olayları incelerken olayın gerçek nedenini araştırmak yerine sadece olayda kimin suçu olduğunu ve müeyyidenin kime uygulanacağı gibi sonuçlara ulaşmaya çalışması üst düzey yönetimin emniyet adanmışlığının zayıflığına işaret olarak değerlendirilmiştir. Bunun yerine üst düzey yönetim olayın kök nedenlerini araştırıp, olayın neden meydana geldiğini, neyin eksik yapıldığını ve aynı olayın bir kez daha yaşanmaması için neler yapılması gerektiğini araştırması üst düzey yönetimin emniyet adanmışlığını gösterecektir. Bu yaklaşım olayların asıl sebebi olan örgütsel faktörlerle yüzleşmesini sağlayacaktır. Fakat olayların kök sebepleri ile yüzleşmek istemeyen üst düzey yöneticiler İSGYS uygulamalarına yön verebilir ya da bizzat müdahale edebilirler.

Elde edilen kodlardan bir diğeri ise üst düzey yönetimin İSGYS'nin faydasına olan inancı kodudur. Üst düzey yönetim İSGYS'lerin faydasına inanmaz ve İSG uygulamaları için yapılan harcamaları gereksiz bulursa üst düzey yönetimin emniyet adanmışlığından söz etmek mümkün olmayabilir. Üst düzey yönetim İSGYS'lerin faydasına inanırsa hem gerekli kaynakları sağlayacak hem de uygulanan İSGYS'ye desteğini gösterecektir. Bu bağlamda katılımcı K4 yönetimin İSGYS'lere inancına yönelik olarak aşağıdaki ifadeleri kullanmıştır:

“Çalışanlar ile yürütülen iş yeri kalite ve verimlilik çalışmalarında İSG'nin önemi özellikle vurgulanmalıdır. Çünkü gerçekleştirilen çalışmalar ile elde edilen katma değerın muhafaza edilebilmesi yetişmiş iş gücüne yönelik her türlü sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınması ile mümkündür.”

Katılımcı, üst düzey yönetimin inancından doğrudan söz etmemekle birlikte çalışanlarla yapılan iş yeri kalite ve verimlilik çalışmalarında İSG'nin önemini vurgulanmasını istemektedir. Bu istek üst düzey yönetimin İSGYS'lerin faydasına olan inancı ile mümkün olabilir. İSGYS'lerin faydasına inanmayan bir üst düzey yönetim İSG'nin önemini vurgulamak yerine operasyonel hedeflerin önceleyebilir ve bu yönde bir yönlendirmede bulunabilir. Analiz sonucunda elde edilen diğer bir kod “Üst düzey

yönetimin İSGYS'lerin gerekliliğine inancı” kodudur. Üst düzey yönetimin İSGYS'lerin gerekliliğine inanmıyorsa İSGYS'yi sadece zorunluluk olarak gerçekleştirecektir. Zorunluluk olarak gerçekleştirilen bir İSGYS'ye de destek vermesini beklemek gerçekçi olmayacaktır. Bu koda ilişkin olarak katılımcı K21 şu ifadeleri kullanmıştır:

“İSG hangi iş kolunda olursa olsun yasal zorunluluk nedeniyle değil gönülden isteyerek yapılmalıdır. Bu alanın profesyonelleri de bu işi severek yapmalıdır. Eğer iş mecburiyet diye yapılırsa hiçbir sektörde bu konuda başarılı bir çalışma yapılamaz.”

Katılımcının da belirttiği gibi zorunluluk olarak görülen hiçbir işin başarıya ulaşma şansı olmadığı gibi İSGYS'lerin de zorunluluk olarak uygulanması tehlikelerin, risklerin, ramak kalaların, kazaların önlenmesini ve bunlara karşı alınacak önlemlerin etkili olmasını olumsuz yönde etkileyecektir.

Örgütsel emniyet adanmışlığı: Üst düzey yönetimin işletmede emniyet kültürü oluşturmak için gerçekleştirdiği tüm çabalar ve almış olduğu hedeflerin dışında, çalışanların bu konuyu sahiplenmesi, katkısı, sorumluluk alması da çok önemlidir. İşletmede çalışan tüm personel, iş kazalarının ve yaralanmaların önlenmesi için kendi sorumluluklarının farkına vardıklarında, bu sorumluluklarını sahiplendiklerinde, işyerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili çalışmalara daha fazla ilgi ve katılım göstereceklerdir (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013: 101). Nitekim çalışma kapsamında elde edilen bulgular da bu ifadeleri desteklemektedir. Çalışanların İSGYS'lerin önemini, gerekliliğini ve faydasını bilmediği bir ortamda örgütsel emniyet adanmışlığının varlığından bahsetmek güç olacaktır. Analiz kapsamında örgütsel emniyet adanmışlığı ile ilgili olarak katılımcı K5, çalışanların İSGYS'lerin gerekliliğine ilişkin inancı olması gerektiğini ancak durumun farklı olduğunu “...bu konuların zaman zaman bireyler tarafından gereklilik değil zorunluluk olarak algılanması” şeklinde belirtmiştir. Konuya ilişkin olarak katılımcı K14 ise İSGYS'lerin faydasına olan inançla ilgili olarak “yer hizmetleri sektöründe hizmet veren tüm çalışanların İSGYS uygulamalarının kendilerine ve birlikte çalıştıkları kişilere daha güvenli, daha sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmayı amaçladığının farkında olmalarıdır” ifadelerini kullanmıştır. Katılımcı K17 ise İSGYS'lerin hem önemi hem de gerekliliğini

“...çalışanların bilinçli olup olmaması, zorunluluk değil gereklilik olarak yaklaşım tarzı geliştirmesi İSGYS’nin uygulanmasındaki başarıyı etkileyen en mühim faktördür” şeklinde ifade etmiştir. Katılımcı K24 ise örgütsel emniyet adanmışlığının, İSG uygulamalarının yapılan işin bir parçası olarak görülerek sağlanabileceğini “...personelin bu konuya bakış açısının değişmesi yani İSG uygulamalarını işin bir parçası gibi görerek uygulamaya çalışması” ifadesiyle belirtmiştir.

Paydaşların emniyet adanmışlığı: Yer hizmetleri sektörü doğası gereği karmaşık bir sistemin alt sistemidir. Yer hizmeti işletmeleri çalıştıkları ortamda havaalanı işleticisine karşı, işveren anlamında ise havayolu işletmelerine karşı sorumludurlar. Nitel analiz sonuçları yer hizmeti işletmesinin İSYGS uygulamalarını etkileyen paydaşların olduğunu göstermektedir. Yer hizmeti verilen müşteri havayolu işletmesi İSGYS’lerin gerekliliğine inanmıyor ve desteklemiyorsa, emniyete adanmışlığı düşükse yer hizmeti işletmesini sadece operasyonun gerçekleştirilmesi yönünde yönlendirmeye çalışacaktır. Oysa İSGYS’lerin gerekliliğine inanan bir havayolu işletmesi İSG uygulamalarını destekleyebilir ve yer hizmeti işletmeleri ile yapılacak olan sözleşmelere İSG gerekliliklerinin yerine getirilme şartı bile koyabilir. Hollanda, Belçika, Almanya ve Fransa gibi bazı ülkelerde işveren-alt işveren ilişkisinin olduğu bazı sektörlerde, işverenler alt işverenlerden bazı İSG şartlarını yerine getirmelerini şart koşmaktadırlar²⁹. Bu uygulama müşteri işletmenin emniyet adanmışlığına işaret etmektedir. Bu duruma ilişkin olarak katılımcı K14 “...yer hizmeti verilen kuruluşların da en az yer hizmeti veren kuruluşlar kadar İSG uygulamalarına destek vermesi...” ifadelerini kullanmıştır.

Çalışmada paydaşların emniyet adanmışlığı kategorisi kapsamında ayrıca havaalanı işleticileri ile ilgili bazı verilere de rastlanmıştır. Havaalanı işleticileri çalışılan alanın kontrolünü elinde bulunduran ve bir nevi otorite ya da ev sahibi pozisyonundadırlar. Havaalanında gerçekleştirilmesi gereken bazı yatırımları ve düzenlemeleri bu işleticiler yerine getirmektedirler. Dolayısı ile yer hizmeti işletmelerinin çalışma alanlarına ilişkin olarak düzenleme ya da yatırım yapma yetkisi ancak bu işleticilerdedir. Havaalanı işleticisinin İSGYS’lere bakış açısı, sahip olduğu pozitif emniyet kültürü ve desteği bu

²⁹ http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip_ iyi_ uygulamalar.pdf (erişim tarihi: 25.08.2014)

anlamda önemlidir. Örneğin yer hizmeti işletmesinin İSG'yi iyileştirmek için çalışma alanında gerçekleştirmek istediği bir proje havaalanı işleticisinin onayı ve desteği olmadan gerçekleştirilememektedir. Bu konuya ilişkin olarak katılımcı K18 “Çalışma alanlarında bulunan 3. Kuruluşlar da büyük başarı etkenlerindedir. Çünkü şirketlerin verdiği destekle çalışma alanlarına taşınmak istenen projeler ev sahibi kurum ve kuruluşların desteği olmadan bir adım öteye gidemiyor” ifadelerini kullanmıştır. Konuya ilişkin olarak bir başka bakış açısını ise katılımcı K21 ortaya koymaktadır:

“Havaalanları inşaatlarını çizen ve yapanlar eğer İSG kültürüne sahip değillerse sadece operasyonel kolaylık sağlayan, görselliği güzel olan binalar ve ramp alanları üretmektedirler. Bakınız ülkemiz havaalanlarındaki bagaj yükleme sahaları (Şut altı diye isimlendirilen yer) İSG yönünden uygun bir alan bulursanız çok şanslısınız!!!! Bu yüzden havaalanları yapılırken İSG yönünden de değerlendirilmelidir.”

İSG profesyonellerinin emniyet adanmışlığı: Nitel analiz sonucunda pozitif emniyet kültürü temasının bir bileşeni olarak emniyet adanmışlığı kategorisinin altında İSG profesyonellerinin emniyet adanmışlığına ilişkin kodlar da ortaya çıkmıştır. İSG profesyonellerinin emniyet adanmışlıkları yoksa yapmış oldukları işi bir gereklilik değil bir zorunluluk olarak görecekler ve yaptıkları işi önemsemeyebileceklerdir. Katılımcı K14, İSG profesyonellerinin emniyet adanmışlıklarının olması gerektiğini “İSGYS uygulamalarının takip ve dokümantasyonunu yapan İSG uzmanlarının ve diğer destek personellerinin İSG uygulamalarının faydalarının farkında olmaları...” cümlesiyle ifade etmektedir.

5.2.1.2. Üst düzey yönetimin desteği

Bir işletmede uygulanacak olan herhangi bir yönetim sisteminin başarıya ulaşması için üst düzey yönetimin desteği son derece önemlidir. Üst düzey yönetimin desteklemediği ya da olumsuz yaklaştığı bir yönetim sisteminin başarıya ulaşma şansı azalır. Jackson ve Niblo (2001: 177) yüzden fazla örgüt üzerinde yapmış oldukları bir araştırmada incelenen tüm örgütlerin, İSGYS'lerin başarısı için üst düzey yönetimin desteğini en önemli faktör olarak raporladıklarını belirtmektedirler. Gerede (2014: 18) ise Emniyet

Yönetim Sistem (Safety Management System [SMS])'lerinin uygulanmasının önündeki engelleri tespit etmeye çalıştığı bir araştırmada üst düzey yönetimin desteğinin eksik olmasının, SMS'in uygulamasında güçlükler yaratarak sorun oluşturabileceğini tespit etmiştir. Üst düzey yönetim desteğini, görev tanımı içerisinde olan stratejik planlama, amaçların belirlenmesi, kaynakların dağıtımı, örgütlenme ve denetimler (Hissom, 2009: 4) yoluyla gösterecektir.

Açık uçlu anketlerin analizi sonucunda İSGYS'lerin başarısını etkileyen faktörler kapsamında üst düzey yönetimin finansal kaynakları ve insan kaynaklarını nasıl yönettiklerine ilişkin kodlar ortaya çıkmıştır. Birer kategori haline getirilen bu politikalar “üst düzey yönetimin desteği” adıyla bir tema altında toplanmıştır. Ortaya çıkarılan temanın daha kolay bir şekilde anlaşılabilmesi için temaya ilişkin kategorilerin ayrı ayrı açıklanmasında fayda görülmüştür.

Finansal Kaynak Politikaları: İSGYS'lerin başarı ile uygulanabilmesi için insan, zaman ve finansal kaynaklara ihtiyaç duyulmaktadır. Üst düzey yönetim bahsedilen bu kaynakları ayırmaz ya da bu kaynakların harcanmasını gereksiz olarak görürse İSGYS'ler başarıya ulaşamayacaktır. Analiz sırasında katılımcıların İSGYS'lerin başarısını etkileyen faktörler arasında üst düzey yönetimin finansal kaynak politikalarını önemli gördükleri ortaya çıkmıştır. Üst düzey yönetimin finansal kaynak politikalarına ilişkin olarak İSGYS'ler için ayrılan donanımsal kaynaklar ve üst düzey yönetimin İSGYS'leri maliyet olarak görüp görmemesi gibi kodlar ortaya çıkmıştır. Katılımcı K17 üst düzey yönetimin İSGYS'leri maliyet olarak görüp görmemesine ilişkin olarak “İş yeri yönetimi ve üst yönetim için iş yükü artışı ve harcama artışı olması da İSGYS'nin uygulanabilirliğini olumsuz yönde etkileyebilmektedir” ifadelerini kullanmıştır. Yine üst düzey yönetimin İSGYS'leri maliyet olarak görmemesine ilişkin olarak katılımcı K22 şu ifadeyi kullanmıştır:

“Yöneticiler İSGYS uygulamalarını sadece yasalara uyum çerçevesinde minimumda gerçekleştirmekte ve fuzuli masraf olarak görebilmektedir. ...hatta İSGYS uygulamalarını gerçekleştirmenin ceza ödemekten daha zor ve masraflı olacağını düşündükleri için ceza ödemeyi tercih eden işletmeler mevcuttur”.

Üst düzey yönetimin donanım için ayırdığı kaynak ise gerek kişisel koruyucu donanım (KKD), gerekse de İSG hizmetlerinin yerine getirilebilmesi için yapılması gereken bina, tesis ve kolaylıklar olarak değerlendirilebilir.

İnsan Kaynakları Politikaları: Katılımcıların üst düzey yönetimin desteğine ilişkin olarak vurgu yaptıkları bir diğer kategori ise insan kaynakları politikaları olmuştur. Katılımcılar çalışanların niceliklerini, çalışan-iş uyumunun sağlanmasını, üst düzey yönetimin İSGYS'ler için ayırdığı insan kaynağını, üst düzey yönetimin iş gücü verimliliğini artırma çabalarını ve İSG profesyonellerinin dış kaynaktan sağlanıp sağlanmamasını İSGYS'lerin başarı faktörleri olarak belirtmişlerdir. Tüm bu kodlar üst yönetimin İSYGS kapsamında insan kaynağını yönetirken ne gibi politikaları izlediklerine işaret etmektedir.

Niceliksel yeterliliğe ilişkin olarak katılımcı K7 "...optimumum altında bir sayı ile işlerin zamanında yapılmaya çalışılmasıdır. Bu da İSİG yönetim sisteminin gerektirdiği hususların yerine getirilmemesi demektir" ifadelerini kullanmıştır. Katılımcı burada optimumum altında ifadesi ile aslında minimum sayıda çalışan ile işlerin yapılmaya çalışıldığını ve bu durumun İSGYS'lerin belirtmiş olduğu uygulamaların yerine getirilememesine neden olduğunu belirtmektedir. Diğer bir anket formunda K15 üst düzey yönetimin İSGYS'ler için ayırdığı insan kaynağına ilişkin olarak şu ifadeyi kullanmaktadır:

"Yer hizmeti sektöründe en son çıkan yönetmelikle sürelerin yarıya düşmesi ve bir istasyona ayda 20 saat yani 3 hafta 1'er gün hizmet verilmesi en önemli sorunlardandır. Hizmette kopukluk olmaması için en az her hafta istasyon ziyareti yapılmalıdır."

Katılımcının ifadesi ilk bakışta mevzuatı ilgilendiren bir faktörü ortaya koymaktadır. Ancak ifade derinlemesine düşünüldüğünde faktörün mevzuatı değil, üst düzey yönetimin insan kaynakları politikalarını ilgilendirdiği görülmektedir. Mevzuat İSG profesyonellerinin çalışma sürelerini belirli sürelerle düşürmüştür ancak bir iş yerinde çalışabilecek İSG profesyoneli sayısını kısıtlama gibi bir uygulamaya gitmemiştir. Dolayısı ile üst düzey yönetimin İSG uygulamalarında İSG profesyoneli eksikliğini hissediyor, İSGYS'lere destek veriyor ve bu desteğini insan kaynakları politikalarında

da gösteriyorsa mevzuatın öngördüğü minimum sayının üstünde İSG profesyoneli çalıştırabilir. Üst düzey yönetimin insan kaynakları politikasına ilişkin bir diğer faktör olarak katılımcılar çalışan-iş uyumunun sağlanması gerektiğinden bahsetmişlerdir. Bu bağlamda K3 İSGYS'lerin başarı faktörü olarak "işin işçiye ve işçinin işe uyumunu sağlamak" ifadesini kullanmıştır. Yine katılımcı K12 çalışan-iş uyumu ile ilgili olarak "personelin işe uygunluğunun araştırılmaması" sorununu İSGYS'lerin başarısızlık faktörü olarak belirtmiştir. Konuya ilişkin olarak K4 ise aşağıdaki ifadeleri kullanmıştır:

"Ayrıca çalışan ve iş uyumunun sağlanması yani işin koşullarına uygun fiziki özelliklerde personelin yerleştirilmesi pek çok sağlık ve güvenlik aksaklığının oluşmadan önüne geçmektedir. Örneğin çok uzun boylu bir çalışanın sürekli uçak ambarında yükleme yapması, ya da beden kitle endeksi ortalama değerlerin üstünde bir çalışanın sürekli efor sarf etmesi gereken bir pozisyonda değerlendirilmesi gibi planlamalar yapılmamalı..."

Katılımcıların İSGYS'lerin başarı faktörleri arasında saydıkları bir diğer insan kaynakları politikası ise üst düzey yönetimin iş gücü verimliliğini artırma çabası olarak kodlanmıştır. Bu kod ile üst yönetimin az sayıda çalışan ile çok iş yapmaya çalışması ifade edilmek istenmiştir. Konuya ilişkin olarak K21 aşağıdaki ifadeleri kullanmıştır:

"Yer hizmetleri özelinde İSG kültürünün oluşmasını engelleyen en önemli faktör tüm hizmet sektörü kuruluşlarında var olan az adamla çok iş yapma felsefesidir. Bu felsefe yer hizmetleri gibi uçakların zamanında kaldırılmasını benimseyen bir sektörde insanların kuraldışı yollara sapmasını sağlamaktadır".

Katılımcıların üst düzey yönetimin insan kaynakları politikalarına ilişkin olarak belirtmiş oldukları son kod ise İSG profesyonellerinin dış kaynaktan sağlanıp sağlanmaması olmuştur. Bu kod ile katılımcılar İSG profesyonellerinin yetkileri konusuna vurgu yapmışlardır. Konuya ilişkin olarak katılımcı K8 aşağıdaki ifadeyi kullanmıştır:

"Bazı yer hizmetleri istasyonlarında İSG hizmetlerinin dışarıdan bir firmadan alınması İSG uzmanının yetkileri konusunda boşluklar

yaratmaktadır. İSG uzmanının her ne kadar yetkileri ve sorumlulukları kanunda yazsa da her firmanın kendi iç yönetmeliği ve işleyişi bulunmaktadır. Bu nedenle bazen İSG kurallarının uygulanmasında dirençle karşılaşmaktayız.”

Yer hizmeti işletmeleri gibi yüksek sayıda personel çalıştıran işletmeler, mevzuat gereği personel sayısına bağlı olarak belirli sayılarda İSG profesyoneli tam zamanlı olarak bünyesinde çalıştırmak zorundadırlar. Bu kodun ortaya çıkması ise yer hizmeti işletmelerinin istasyonlarının personel sayısının düşük olmasındandır. İstasyonlardan bazıları mevzuatın zorunlu kıldığı tam zamanlı İSG profesyoneli çalışma şartını taşımamaktadırlar. Bu tip istasyonlar İSG hizmetlerini dış kaynaktan sağlayabilmektedirler. Dış kaynaktan sağlanan bu İSG profesyonelleri, katılımcının da belirttiği üzere, bazı dokümanlara ulaşmakta zorluk yaşamakta ve yetkilerini tam olarak kullanamamaktadırlar. Bu ve benzeri olayların yaşanmaması için üst düzey yönetim, yer hizmeti istasyonlarının yönetici ve çalışanlarını İSG profesyonellerinin yetki ve sorumlulukları hakkında uyarmalı ve İSG profesyonellerine İSGYS uygulamalarında destek olmalarını dikte etmelidir.

5.2.1.3. Paydaşlar

Açık uçlu anketlerin nitel analizi sonucunda İSGYS'lerin başarısını etkileyen diğer bir faktör olarak “paydaşlar” teması ortaya çıkarılmıştır. Daha önceki bölümlerde de bahsedildiği üzere, yer hizmetleri sektörü yapısı gereği aynı alanda tek başına çalışılmayan aksine birden fazla yer hizmeti işletmesinin bir arada çalıştığı ve ev sahibi kuruluşların alanında çalışıldığı bir sektördür. Bu bakımdan yer hizmeti işletmelerinin İSGYS gereklilikleri ve başarı faktörleri tek başına düşünülemez. Katılımcılar da yer hizmeti sektörünün bu karmaşık yapısını düşünerek İSGYS'lerin başarı faktörleri arasında paydaşları da göstermişlerdir. Katılımcıların ifadelerinden paydaşlara ilişkin olarak, “paydaşlar arasındaki uyum/eşgüdüm”, “paydaşların yer hizmeti işletmesinin İSGYS'sine verdiği destek”, “paydaşların yarattığı zaman baskısı” ve “paydaşların İSGYS'ye ilişkin eğitim seviyeleri” kategorileri ortaya çıkarılmıştır.

Paydaşlar arasındaki uyum/eşgüdüm havaalanlarında bir arada çalışan tüm örgütlerin birbirleri ile eşgüdüm içinde olmaları ve İSGYS uygulamaları ile ilgili beraber çalışma yapmalarını ifade etmektedir. Konuya ilişkin olarak katılımcı K3 aşağıdaki ifadeyi kullanmıştır:

“Diğer bir faktör ise yer hizmetleri sektöründe havaalanında farklı birçok şirketin bir arada bulunması (işveren-alt işveren ilişkileri) nedeniyle her bir firmanın birbiriyle koordine olması, her yöneticinin İSG Yönetim Sistemlerine uygun bir çalışma gerçekleştirmesi başarıyı etkileyecektir.”

Katılımcıların ifadelerinden çıkarılan diğer bir kategori ise paydaşların yer hizmeti işletmesinin İSGYS'sine verdiği destek olmuştur. Bu kategori havaalanı işleticilerinin donanım için ayırdığı kaynağı, sivil havacılık otoritesinin İSGYS'lere desteğini ve havaalanı işleticisinin yer hizmetlerinin İSGYS'lerine desteğini kapsamaktadır.

Sivil havacılık otoritesinin İSGYS'lere desteği gerek denetim ve rehberlik ile gerekse de havaalanı alt yapılarının İSG uygulamalarına uygun ortam sağlayacak şekilde düzenlenmesini sağlayarak gerçekleşecektir. Bunun yanında sivil havacılık otoritesi İSG gereklerini yerine getirmek için işletmeleri cesaretlendirmeli, örgütlemeli ve liderlik yapmalıdır. Gerede (2014: 11) SMS'in uygulanmasının önündeki güçlükleri tespit etmek için gerçekleştirmiş olduğu çalışmada SMS'in, OHSAS 18001 ve ISO 9001 gibi yönetim sistemleri ile entegrasyonu sorunundan bahsetmiştir. Bahsedilen çalışmada özellikle üzerinde durulan konu bazı yönetim sistemlerinin bazı bileşenlerinin aynı olduğunu ve ilgili otoritelerin bu aynı bileşenlere ait gereklilikleri ayrı ayrı talep ettiğini belirtmiştir. Örneğin OHSAS 18001 için yapılan risk değerlendirmesinin SMS için de kabul görmediği, otoritenin SMS için ayrı bir risk değerlendirmesini istediği belirtilmiştir. Bu ve benzeri mükerrerlerin yaşanmaması için otoritenin rehberlik ve önderlik rolü önemlidir. Dolayısı ile sivil havacılık otoritesinin önderliğinde gerçekleştirilecek olan İSGYS gerekleri daha etkili olabilir. Konuya ilişkin olarak katılımcı K10 İSGYS'lerin neden başarısız olduklarını belirtirken “ulusal otoritenin rehberlik, önderlik zafiyeti” ifadesini kullanmıştır. Havaalanı işleticisinin donanım için ayırdığı kaynak ise İSG uygulamalarının daha etkili yapılması ve havaalanının fiziki şartlarından kaynaklanacak herhangi bir İSG ihlalinin önlenmesi için havaalanı işleticisi

tarafından uygun donanımın sağlanması ya da uygun tesislerin yapılmasını ifade etmektedir.

Paydaşlar teması altında en çok vurgulanan kategori ise paydaşların yarattığı zaman baskısı olmuştur. Buradaki em önemli paydaş havayolu işletmeleridir. Uçağın zamanında uçuşa verilememesine bağlı olarak müşteri havayolu işletmesinin slot kaybetme endişesi söz konusudur. Yer hizmeti işletmelerine paydaşların yarattığı zaman baskısından bir diğeri ise müşteri havayolu işletmelerinin gerek yer hizmeti işletmeleri ile yaptıkları sözleşmelerden, gerekse de yer hizmeti işletmelerinin içinde bulunduğu yoğun rekabet ortamından kaynaklanmaktadır. Havayolu işletmeleri uçağın kapıya yanaşması ve ayrılması (turn around) arasında gerçekleşen sürede yer hizmeti işlemlerinin bir an önce tamamlanıp uçağın uçuşa hazır hale getirilmesini talep etmektedir. Bu sürenin kısa olması ve zamanında kalkış performansının artması havayolu işletmelerinin en pahalı varlıkları olan uçaklarının verimliliğini artırmaktadır. Ayrıca zamanında kalkış performansı, algılanan hizmet kalitesini dolayısıyla müşteri memnuniyetini, talebi ve gelirleri etkilemektedir. Uçak çevrim süresi iç hat uçuşları için ayrı dış hat uçuşları için ayrı bir zamanı kapsamaktadır. Paydaşların yarattığı zaman baskısına ilişkin olarak katılımcı K5 aşağıdaki ifadeleri kullanmıştır:

“Uçakların ground time sürelerinin kısa olması; İç hatlarda 20-30 dk, dış hatlarda 40-45 dk ground time süresi hizmetin verilmesi esnasında acele davranmayı gerektiriyor. Bu da zaman zaman İSG gerekliliklerinin göz ardı edilmesine neden teşkil ediyor.”

Yine zaman baskısına ilişkin olarak katılımcı K8, K9, K11, K15 ve K16 sırasıyla aşağıdaki ifadeleri kullanmışlardır:

K8: “Özellikle kalabalık havalimanlarında Atatürk, Sabiha Gökçen, Esenboğa ve yazlık havalimanlarında yaz aylarında çok acele iş yapılması, uçak iniş kalkış sürelerinin kısıtlı oluşu çalışanların sınırını zorlamasına yol açmaktadır.”

K9: “Uluslararası havacılık turn around süresi operasyon için güvenlik kurallarına uyumu zorlaştırıyor.”

K11: “Uluslar arası havacılık turn around süreleri, operasyonun akışında iş güvenliği gerekliliklerinin gerçekleşmesine engel olmakta.”

K15: “Tüm çalışanlar açısından zamanla yarışılan bir sektör olması nedeniyle İSG konusuna önem azalmaktadır.”

K16: “...özellikle yoğun sezonda uçuşların belirli zaman dilimlerinde yoğunlaşması telaş ve koşturmayı artırması nedeni ile daha güvensiz bir iş ortamına yol açmaktadır.”

Katılımcıların ifadeleri irdelendiğinde ortak bir düşünce olarak özellikle yoğun havaalanlarında ve hava taşımacılığı sektörü için “sezon” olarak nitelendirilen yaz aylarında uçak çevrim (turn around) sürelerinin havayolu işletmeleri için daha önemli hale geldiği ve dolayısı ile yer hizmeti işletmelerine faaliyetlerin daha hızlı gerçekleştirilmesi yönünde baskı yapıldığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu baskının sonucunda çalışanların İSGYS gereklerini göz ardı edebildikleri ve operasyonu İSG’den daha öncelikli konuma alabildikleri görülmektedir. Dolayısı ile bu durum İSGYS’lerin başarısını etkilemektedir.

Katılımcıların ifadelerinden elde edilen paydaşlar teması altındaki son kategori ise paydaşların İSGYS’ye ilişkin eğitim seviyeleri olmuştur. Paydaşların İSGYS’lere ilişkin eğitim seviyeleri yer hizmeti işletmesine uygulanan zaman baskısını, yer hizmeti işletmelerinin İSGYS’sine verdiği desteği ve havaalanı donanımına ilişkin olarak tüm faktörleri etkileyecektir. Eğitimleri yüksek, bilinçli paydaşlar sayesinde zaman baskısı en aza indirgenecek, havaalanında İSGYS uygulamalarının daha başarılı gerçekleşmesi için gerekli donanım, tesis ve kolaylıkların yatırımı gerçekleşecek ve en nihayetinde yer hizmeti işletmelerinin İSGYS’lerine destek vermiş olacaklardır.

5.2.1.4. İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi uygulamaları

Nitel verilerin analizi sonucunda ortaya çıkarılan temalardan bir diğeri ise “İSGYS uygulamaları” olmuştur. Bu tema “denetim”, “dokümantasyon”, “eğitim”, “risk değerlendirme”, “iletişim”, “çalışan katılımı” ve “İSGYS’nin işe vuruk olması” kategorileri birleştirilerek oluşturulmuştur. İSGYS’lerin başarısı İSGYS’nin tüm

bileşenlerinin başarısına bağlı olmakla birlikte, bu çalışmada katılımcıların belirtilen kategorilerin ifade etmiş olduğu bileşenleri, diğer bileşenlere göre daha önemli olduğunu düşünmüş olabilecekleri değerlendirilmektedir. Bu bağlamda buradan çıkarılması gereken ana fikir, analiz sonucunda ortaya çıkan bileşenleri uygulayarak İSGYS'nin başarıya ulaşmasını beklemek değildir. Burada belirtilen sadece, muhtemelen bu çalışmaya katılan katılımcıların belirtilen bileşenleri diğerlerine göre daha önemli gördükleridir.

Denetim: Analiz sonucunda İSGYS uygulamaları teması altında değerlendirilen ilk kategori denetim kategorisi olmuştur. En yaygın kullanılan İSGYS'lerden OHSAS 18001 ve ILO-OSH yönetim sistemlerinin her ikisi de denetim konusuyla ilgili olarak içsel bir denetim mekanizmasının kurulması gerektiğini, bu mekanizmanın işletmenin uygulamış olduğu yönetim sisteminin yeterli olup olmadığını, etkili çalışıp çalışmadığını, çalışan katılımını sağlayıp sağlamadığını ve İSGYS bileşenleri ilgili diğer tüm uygulamaların denetimini yapması gerektiğini belirtmektedirler (OHSAS 18001: 2007; ILO-OSH: 2001). Alli (2008: 55) ise işverenin düzenli olarak, yönetim sisteminin işle ilgili hastalık ve yaralanmaları önlenmesini sağlamak amacıyla geliştirilmesi için kontrol edilmesi gerektiğini belirtmektedir. Çalışmada katılımcıların ifadelerinden elde edilen İSGYS uygulamaları teması altında değerlendirilen denetim kategorisine “alan denetimleri”, “denetimlerin niceliği” ve “denetimlerin niteliği” kodlarından ulaşılmıştır. Denetimlerin niceliği Alli'nin (2008: 55) de belirttiği gibi denetimlerin sayısı ve düzenli olarak yapılması gerektiğini ifade etmektedir. Katılımcı K13, denetimlerin sıklığını İSGYS'lerin başarı faktörü olarak gördüğünü belirtmekte ve “sıklıkla gerçekleşen iç denetimler” olmasının başarıyı artıracığını ifade etmektedir. Yine katılımcı K19 denetimlerin niceliğine ilişkin olarak “Sürekli kontroller: belirli periyotlarla yapılacak kontrollerde uygulanabilirliğin denetlenmesi” ifadelerini kullanmıştır.

Analiz sonucunda ortaya çıkarılan bir diğer kod olan denetimlerin niteliği ise yapılan denetimlerin sadece kontrol listelerine bağlı olarak prosedürlerin yerine getirilip getirilmediğini kontrol etmek değil, kontrol listelerinin dışında İSG'ye ilişkin düzeltici ve önleyici öneriler ortaya koyabilmesini ifade etmektedir. Katılımcı K16 denetimlerin

yetersizliğini İSGYS'lerin başarısızlık faktörü olarak değerlendirmiş ve denetimlerin niteliğine ilişkin olarak "...denetimlerin yetersizliği: Şut altında bagaj araçlarının tamamen elektrikli olmaması nedeni ile maruz kalınan egzoz gazı sorunu vb." ifadelerini kullanmıştır. Katılımcı, denetimlerin yetersizliğinden bahsederken bagaj yükleme sahasında ortaya çıkan bir durumdan bahsetmektedir. İSG anlamında yük kaldırma ve yükleme gibi meslek hastalığı ya da iş kazasına neden olabilecek olaylar için araçların mevcut olduğunu ve bu mevcudiyetin İSGYS denetimleri için yeterli olduğunu belirtmektedir. Ancak katılımcının da belirttiği gibi kapalı ortamlarda elektrikli olmayan yükleme ve kaldırma araçlarının çalıştırılması ile çalışanlar egzoz gazlarına maruz kalabilmektedir. Kontrol listelerinde sadece yükleme ve kaldırma araçlarının olması gerektiği ifade edildiğinde yapılan denetimlerde bu araçların olup olmadığı kontrol edilecek ancak çalışanların bu araçlardan zarar görebilecekleri göz ardı edilecektir. Denetimler nitelik olarak proaktif bir yaklaşımla yapıldığında ise ortaya çıkabilecek bu ve benzeri olaylar engellenebilecektir.

Açık uçlu anketler sonucunda denetim kategorisi altında değerlendirilen son kod ise alan denetimleridir. Alan denetimleri, denetimlerin sadece kâğıt üzerinde ya da evrak kontrolleri ile sınırlandırılmaması gerektiğini, aksine İSGYS uygulamalarının bizzat sahada denetlenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Bu bağlamda katılımcı K24 alan denetimlerinin İSGYS'lerin başarı faktörü olduğunu şu ifadelerle belirtmiştir:

"İSG Uygulamalarında başarıyı etkileyen bir diğer faktörde saha kontrolleri. Saha kontrolleriyle uygulamalar artık olağan hale getirilerek personelin alışkanlık kazanması sağlanabilir. Bu bağlamda denetimin de çok önemli olduğunu düşünüyorum."

Dokümantasyon: Çalışmanın analizi sonucunda İSGYS uygulamaları teması altında değerlendirilen diğer bir kategori ise dokümantasyon olmuştur. Dokümantasyon OHSAS 18001'de, kayıtların tutulması, risk değerlendirmelerinin kaydı, kaza ve olaylara ilişkin kayıtların tutulması, işletmenin politika ve planlarının dosyalanması ve gerektiğinde ortaya çıkarılması olarak açıklanmıştır. İrlanda Sağlık ve Emniyet Otoritesi (Health and Safety Authority [HSA]) İşyeri Sağlık ve Emniyet Yönetim Sistemi rehberinde dokümantasyonun her an ulaşılabilir, açıkça yazılmış, anlaşılabilir,

izlenebilir ve tanımlanabilir olması gerektiğini ve belirli periyotlarla kontrol edilmesi gerektiğini belirtmiştir (HSA, 2006: 23-24). Avustralya Victoria Eyaleti İş kazalarını Önleme Otoritesi (Victorian WorkCover Authority [VWA]) uygulanan yönetim sistemlerinden ve yönetim sisteminin performansından, organizasyonda bulunan herkesin aynı mesajı alabilmesi ve anlayabilmesi için dokümantasyonun çok önemli olduğunu belirtmiştir (VWA, 2002: 22). Dokümantasyonu İSGYS'lerin başarı faktörü olarak tanımlayan katılımcı K17 aşağıdaki ifadeleri kullanmıştır:

“...dokümanların kontrolü, kayıt altına alma ve kayıtların yönetimi konularında biraz daha gelişime ihtiyaç vardır. Bu konularda daha çok bilinçlendirme ve farkındalık yaratıldığı zaman yönetim sistemlerinin uygulanmasında başarı grafiği yükselecektir.

Eğitim: Çalışma kapsamında açık uçlu anketlerin analizi sonucunda İSGYS uygulamaları teması altında elde edilen kategorilerden biri de eğitimidir. Gerede (2014: 18) eğitimin önemini SMS'in uygulanma güçlüklerini araştırdığı bir çalışmada şu şekilde ifade etmektedir: “SMS eğitimi, SMS'in nasıl başlatılacağını ve uygulanacağını, risk ve tehlike analizlerinin başarısını, raporlama ve pozitif emniyet kültürünü etkileyen bir etkinliktir. Eğitimde yaşanacak bir başarısızlık SMS'in uygulanmasında sorun ortaya çıkaracaktır.” SMS eğitimleri için bahsedilen bu durum şüphesiz İSGYS'ler için de geçerlidir. Nitekim her iki yönetim sisteminin ortak bileşenleri vardır ve her iki yönetim sistemi de aynı amaçlara yönelmektedir. Alli (2008: 53) ise İSGYS'lerin iş süreçlerine uygulanmasının hayati derecede önemli olduğunu ancak bunun sadece örgütte bulunan herkesin uygun bir şekilde eğitilmesi ile mümkün olacağını belirtmektedir. ILO'nun yönetim sistemi olan ILO-OSH'da eğitime ilişkin olarak örgütün tüm üyelerinin eğitilmesi gerektiği, tazeleme eğitimlerinin olması gerektiği, niteliğe ilişkin olarak verimli olması gerektiği ve niceliğe ilişkin olarak da zamanlamasının uygun olması gerektiği belirtilmektedir (ILO-OSH: 2001). Analiz sırasında eğitim kategorisine “yönetime verilen İSGYS eğitiminin etkinliği”, “çalışanlara verilen İSGYS eğitiminin niteliği”, “çalışanlara verilen İSGYS eğitiminin niceliği”, “çalışanların öğrenim seviyesi” ve “eğitim tekrarları” kodlarından ulaşılmıştır. Kodlara ilişkin olarak katılımcı K8 aşağıdaki ifadeyi kullanmıştır:

“Yöneticilerin İSGYS’ye gereken önemi göstermemesi de en büyük sorunlardan biridir. Burada uzmanın verdiği eğitim değil, firma genel müdürlüğünün ilgili kısımlarından gelen eğitmenler, yönetim kadrosuna İSGYS’nin gerekliliği hakkında ve işleyişi ile ilgili gerçekçi, inandırıcı eğitim vermelidir.

Katılımcının ifadesinden ilk bakışta sadece yönetimin İSGYS’lerin faydasına olan inancı ortaya çıkmaktaysa da derinlemesine düşünüldüğünde katılımcının aslında yönetimin İSGYS’ler ile ilgili olarak etkin bir şekilde eğitilmesi gerektiğini söylemek istediği görülmektedir. Eğitimlerin niteliğine ilişkin olarak ise katılımcı K23 “Eğitim kalitesi (sadece düz bir slayt değil, belki oyun, belki uygulama, özellikle simülasyon..) olmalı” ifadesini kullanmıştır. Burada katılımcı özellikle eğitimlerin çalışanların aklında kalacak şekilde verilmesi gerektiğini, uygulama yapmanın eğitimlerin niteliği için önemli olduğunu vurgulamaktadır.

Risk Değerlendirme: Katılımcıların ifadeleri incelendiğinde risk değerlendirmesine ilişkin kodlar ortaya çıkmıştır. Risk değerlendirmesi, işyerinde mevcut olan her bir tehlikenin sonucunun olasılığını ve bu olası sonucun yaratacağı etkinin şiddetini belirleme sürecidir (VWA, 2002: 23). Risk değerlendirmesi sayesinde yönetim, hangi materyalin, ekipmanın, tesisin ya da iş sürecinin çalışanları tehlikeye maruz bırakabileceğini bulmaktadır (OSHA, 2013: 21). HSE risk değerlendirmesinin işletmeler için hem mevzuata uyumu kolaylaştırdığını hem de çalışanlarını ve işlerini korumayı sağladığını belirtmektedir³⁰. Çalışma kapsamında risk değerlendirmesine ilişkin olarak “risk değerlendirmelerinin başarısı” ve “risk azaltıcı tedbirlerin etkinliği” kodları ortaya çıkarılmıştır. İSGYS’lerin başarı faktörü olarak risk değerlendirmelerinin başarısını ve etkinliğini belirten katılımcı K6 “Bu konuda başarıyı etkileyen en önemli faktör risklerin belirlenmesi ve belirlenen bu risklere karşı alınacak önlemlerdir” ifadesini kullanmıştır. Risk değerlendirmelerinin ve tehlike tanımlamalarının gerçekçi bir şekilde yapılmadığı ya da sadece kâğıt üzerinde gerçekleştirildiği, belirlenen tehlikelere ilişkin olarak gerekli önlemlerin alınmadığı bir işletmede İSGYS’lerin başarılı olması beklenemez.

³⁰ <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg163.pdf> (Erişim tarihi: 26.08.2014)

İletişim: Tümevarımsal nitel analiz iletişim kategorisini oluşturmuştur. İletişim için birçok tanım yapılmakla birlikte en basit tanım olarak tutum, bilgi, düşünce, duygu ve davranışların kaynaktan hedefe doğru aktarılması (MEB, 2007: 3) iletişim olarak tanımlanabilir. Etkili bir iletişim olmadan bir örgütün kurulması, ayakta kalabilmesi ve amaçlarına ulaşabilmesi de mümkün değildir. İşletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri için örgütün her yanını saran ve tüm organları birbirine bağlayan iletişim dokusuna gereksinimleri vardır (MEB, 2012b: 12). Tıpkı örgütlerde olduğu gibi İSGYS'lerin de ayakta kalabilmesi, amaçlarına ve başarıya ulaşabilmesi için iletişim çok önemlidir. Burada bahsedilen iletişim, yalnızca yukarıdan aşağıya ya da aşağıdan yukarıya yönlü olan değil aynı zamanda yatay ve çapraz iletişimleri de kapsamaktadır. İSGYS'lerin başarı faktörü olarak iletişimi gösteren katılımcı K4 “İSG birimi ile çalışanlar arasında yakın ve sürekli ulaşılabilir diyaloglar sağlanmalıdır. Böylelikle birimin çalışanlarca sürekli beslenen bir geri bildirim mekanizması üzerine oturtulması mümkün olacaktır” ifadelerini kullanmıştır. Katılımcı K2 ise İSGYS'lerin neden başarısız olduklarını belirtirken “Alt ve üstler arasındaki iletişimin yetersizliğidir” ifadesini kullanmıştır. İletişime ilişkin olarak hem OHSAS 18001 hem de ILO-OSH yönetim sistemleri, yönetimin çalışanlardan ve diğer ilgili taraflardan bilgi almak ve bilgi vermek için bir sistem kurması gerektiğini belirtmektedir. Bu sayede İSGYS'lerin raporlama, çalışan katılımı gibi bileşenlerinin etkili olarak çalışacağını belirtmektedirler (OHSAS 18001: 2008; ILO-OSH: 2001).

Çalışan Katılımı: Açık uçlu anketlerin kodlanması sonucunda çalışan katılımına ilişkin işaretler görülmüştür. Gunningham (2008: 336) çalışan katılımını, işle ilgili kaza ve hastalıkların önlenmesindeki esas faktör olarak görmekte ve bu katılımın tehlikelerin tanımlanması, değerlendirilmesi ve kontrol altına alınması aşamalarında olması gerektiğini belirtmektedir. Avrupa İşte Sağlık ve Emniyet Ajansı (European Agency for Safety and Health at Work [EU-OSHA]) ise yöneticilerin tek başlarına sağlık ve emniyet ile ilgili tüm sorunları çözemeyeceklerini, çalışanların ve çalışan temsilcilerinin işle ilgili bilgi ve deneyimlerinden dolayı iş yerinde yaşanabilecek kaza ve olayları daha net bilebileceklerini ve bu yüzden de çalışanların İSGYS'lere katılımlarının çok önemli olduğunu vurgulamaktadır (EU-OSHA, 2012: 6). OHSAS 18001 yönetim sistemi ise

çalışanların tehlike tanımlama, risk değerlendirme, risklerin kontrol altına alınması, kaza araştırmaları, İSG politika ve amaçlarının belirlenmesi ve geliştirilmesi aşamalarına dahil edilmeleri gerektiğini belirtmektedir (OHSAS 18001: 2008). Araştırmada da literatüre paralel olarak çalışan katılımının önemi vurgulanmış ve İSGYS'lerin başarı faktörü olarak belirtilmiştir. Konuya ilişkin olarak K4 "İSGYS'nin uygulanmasında bir diğer başarı faktörü ise tüm İSG uygulamalarının tabana yayılma prensibidir" ifadesini kullanmıştır. Yine çalışan katılımına ilişkin olarak katılımcı K6 "...tüm personel bilgilendirilmeli, uyarılmalı ve önlem aşamasında çalışma içine alınmalıdır" ifadelerini kullanmıştır. Konuya ilişkin olarak bir başka değerlendirme ise katılımcı K19 tarafından yapılmış "Ramak kala vb. durumlarla ilgili çalışanların karşılaştığı tehlikeleri değerlendirme ve görüş alma" ifadelerini kullanılmıştır.

İSGYS'nin İşe Vuruk Olması: Bu kategori tek bir katılımcının ifadesi doğrudan ortaya çıkarılmıştır. Çalışmanın, çalışmaya katılan tüm katılımcıların fikirlerinin yansıtması gerektiği düşünöldüğünden tek bir katılımcının fikri de olsa araştırma sonuçlarında bu fikrin de yazılması gerektiği düşünölmüştür. İSGYS'lerin işe vuruk olması İSGYS uygulamalarının bizzat üretim yapılan faaliyet alanlarında kendini hissettirmesi, gözle görünür sonuçlar elde edilmesi ve bu sayede iş ve işçi motivasyonunu artırmasını ifade etmektedir. Bu kategoriye ilişkin olarak katılımcı K4 aşağıdaki ifadeleri kullanmıştır:

"Çalışanlara, işyerlerinde iş kazası gerçekleşmediğinin işin şeklinden kaynaklanacak bir meslek hastalığı ihtimalinin olmadığına sahada varlığını hissettiren İSG uygulamalarıyla aktarılması sürekli güven ortamını sağlayarak iş ve işçi motivasyonunu artıracaktır."

5.2.1.5. İş sağığı ve güvenliğı profesyonelleri

Açık uçlu anketlerin analizi sonucunda elde edilen bir diğer tema "İSG profesyonelleri" teması olmuştur. İSG profesyonelleri işyerinde karşılaşmış oldukları tehlike ve risklere karşı alınacak önlemler konusunda yönetime tavsiyede bulunurlar. İSG profesyonellerinin İSG'ye ilişkin değışiklikler konusunda karar alma ve bunları uygulamaya aktarma yetkileri bulunmamaktadır (Workers Compensation Board

[WCB], 2011: 8) İSGYS'lerin uygulanması tüm örgütün sorumluluğundadır. Bununla birlikte, İSGYS uygulamalarının asıl takipçisi üst düzey yönetimle beraber İSG profesyonelleridir. Bu bağlamda İSGYS'lerin başarısı için İSG profesyonellerinin bilgi ve deneyimleri büyük önem arz etmektedir. Konya ilişkin olarak katılımcı K8 “Ben de dahil olmak üzere sektörde deneyimsiz uzmanların işe alınması, işleyişi öğrenme açısından zaman kaybı ve hatalara açık kapı oluşturmaktadır. Çünkü bir uzmanın işe başlayıp o firmanın işleyişini öğrenmesi en az 6 aydır” ifadelerini kullanmıştır. Sektörde bilgili ve deneyimli olan İSG profesyonelleri, sektöre özgü olan tehlike ve riskleri daha çabuk sezebilecek ve daha çabuk önlem alınmasını sağlayabilecektir. Bunun yanında sektöre özgü gelişebilecek risklere karşı yönetime daha başarılı önerilerde bulunabilecektir. Nitekim açık uçlu anketlerin analizinde de bu durum katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Katılımcılar özellikle sektörde deneyimsiz profesyonellerin çalıştırılmasının İSGYS'lerin başarısını azalttığını belirtmişlerdir.

5.2.1.6. Mevzuat

Tümevarımsal nitel analiz sonucunda ortaya çıkarılan son tema ise “mevzuat” teması olmuştur. Bu tema, açık uçlu anketlerin analizi sonucunda tek bir katılımcının ifadesi ile oluşturulmuştur. Ancak daha önceki bölümlerde de bahsedildiği üzere çalışmanın, tüm katılımcıların fikirlerini yansıtması istendiğinden tek bir fikir dahi olsa bu fikrin çalışmada gösterilmesi amaçlanmıştır. Mevzuat teması işletmelerin mevzuata uyum sağlayıp sağlamamasını değil farklı otoriteler tarafından yayımlanmış olan mevzuatların ortak bir dil ile standart hale getirilmesini ifade etmektedir. Konuya ilişkin olarak katılımcı K10 “Ulusal, uluslararası, genel mevzuat ve sektörel standartlar anlamında farklı yaklaşımların ve gerekliliklerin ortak hale getirilmesi sürecindeki sıkıntılar” ifadelerini kullanmıştır. Katılımcı burada hem mevzuattan hem de sektörel standartlardan bahsetmektedir. Hem mevzuatın hem de sektörel standartların ortak hale getirilebilmesi için otorite anlamında Sivil Havacılık Genel Müdürlüğüne büyük görev düşmektedir. Bu bağlamda sektörel standardın oluşturulabilmesi için sektör temsilcileri bir araya getirilerek ortak bir fikir ortaya çıkarılabilir. Bunun yanında Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü diğer bakanlıkların yayımlanmış oldukları mevzuatı havacılık sektörü

için gözden geçirebilir, sektöre özgü önerilerde bulunabilir ve sektöre özgü iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmelikler yayımlayabilir.

Açık uçlu anketlerin amacı İSGYS'lerin başarı faktörlerini belirlemek olduğu kadar bu faktörlerin kendi aralarındaki önem derecelerinin de belirlenmesidir. Bu kapsamda başarı faktörlerinin belirlenmesine yönelik olarak yukarıda verilen soruda katılımcılara bu faktörleri önem derecelerine göre belirtmeleri istenmiştir. Ancak açık uçlu anketler incelendiğinde katılımcıların birçoğunun belirtilen şekilde herhangi bir derecelendirme yapmadığı görülmüştür. Bu bağlamda başarı faktörlerinin derecelendirmesinin yapılabilmesi için katılımcıların ifadelerinden elde edilmiş olan kodların kaç katılımcı tarafından belirtildiği incelenmiş ve bu şekilde bir derecelendirme yapılmaya çalışılmıştır. Yapılan derecelendirme Tablo 26'da analiz sonucunda elde edilmiş olan kod listesi ile birlikte gösterilmiştir.

Tablo 26. Açık Uçlu Anketlerden Elde Edilmiş Başarı Faktörlerine İlişkin Kod Listesi ve Kodların Derecelendirmesi

S/N	Kod Adı	Belirten Katılımcı Sayısı
1	Paydaşların yarattığı zaman baskısı	8
2	Yönetimin İSGYS'lere verdiği önem	7
3	Çalışan katılımının sağlanması	6
4	Çalışanların İSGYS'lerin gerekliliğine inancı	6
5	Toplumsal kültürün örgütteki İSG kültürüne etkisi	5
6	İSG hedeflerinin operasyonel hedefler karşısındaki önceliği	4
7	Adalet kültürü	3
8	Raporlama kültürü	3
9	Üst düzey yönetimin İSGYS'lerin gerekliliğine inancı	3
10	Çalışanların İSG'nin faydasına olan inancı	3
11	Örgütsel iletişim	3
12	Çalışan-ış uyumu	3
13	Çalışanlara verilen İSGYS eğitimlerinin niteliği	3
14	Çalışanların İSG uzmanına olan desteği	2
15	Yönetimin İSG uzmanına olan desteği	2
16	Çalışanların yönetime olan güveni	2
17	Yönetimin İSGYS'nin faydasına olan inancı	2
18	Yönetimin İSGYS'ler için ayırdığı insan kaynağı	2
19	Yönetimin İSGYS'ler için ayırdığı donanım kaynağı	2
20	Değişime direnç	2
21	Risk değerlendirmelerinin başarısı	2

Tablo 26. Açık Uçlu Anketlerden Elde Edilmiş Başarı Faktörlerine İlişkin Kod Listesi ve Kodların Derecelendirmesi (devam)

S/N	Kod Adı	Belirten Katılımcı Sayısı
22	Risk azaltıcı tedbirlerin etkinliği	2
23	İSG uzmanlarının deneyimi	2
24	Havaalanı işleticisinin donanım için ayırdığı kaynak	2
25	Denetimlerin niceliği	2
26	Çalışanlara verilen İSGYS Eğitimlerinin niceliği	2
27	Pozitif İSG kültürü	2
28	Dokümantasyon yönetimi	2
29	Üst yönetimin İSGYS'leri maliyet olarak görüp görmemesi	2
30	Çalışan motivasyonu	2
31	Yönetimin olaylardaki kök sebepleri gerçekten bulmayı isteyip istememesi	2
32	İSG eğitimlerine verilen önem	1
33	Paydaşlar arasındaki uyum/eşgüdüm	1
34	İSG'nin işe vuruk olması	1
35	İSG uzman ve yöneticileri ile çalışanlar arasındaki iletişim	1
36	Çalışanların niceliği	1
37	İSG uzmanlarının outsource edilip edilmemesi	1
38	Yönetime verilen İSGYS eğitiminin etkinliği	1
39	Paydaşların İSGYS'ye ilişkin eğitim seviyeleri	1
40	İSG'yi ilgilendiren farklı mevzuatların birbiriyle uyumu	1
41	Sivil havacılık Otoritesinin İSG uygulamalarına desteği	1
42	Yönetimin çalışanlara verdiği değer	1
43	İSG uzmanlarının İSGYS'nin faydasına olan inancı	1
44	Müşteri havayolu işletmelerinin İSGYS'nin gerekliliğine inancı	1
45	Çalışanların İSGYS'nin faydasının farkında olmaları	1
46	Denetimlerin niteliği	1
47	Çalışanların İSGYS'lerin öneminin farkında olması	1
48	Havaalanı işleticisinin yer hizmetlerinin İSGYS'lerine bakış açısı	1
49	Havaalanı işleticisinin yer hizmetlerinin İSGYS'lerine desteği	1
50	Eğitim tekrarları	1
51	İSG uzmanlarının bilgi seviyesi	1
52	Çalışanların öğrenim seviyesi	1
53	Yönetimin iş gücü verimliliğini artırma çabası	1
54	Havaalanı işleticilerinin sahip olduğu pozitif İSG kültürü	1
55	Risk Değerlendirmelerinin gerçekçiliği	1
56	Alan denetimleri	1

Tablo 26 incelendiğinde en fazla katılımcı tarafından belirtilen başarı faktörünün paydaşların yarattığı zaman baskısı olduğu görülmektedir. Bu faktör havacılık sektörüne

özgü bir başarı faktörü olup özellikle müşteri havayolu işletmelerinin yer hizmeti işletmelerine uçak çevrim (turn around) sürelerinin kısaltılması yönünde yapmış oldukları bir baskıdır. Havayolu işletmesinin yer hizmeti işletmesine zaman baskısı yapmaması yer hizmeti işletmelerinde çalışanların acele iş yapmamasını sağlayacak bu sayede acele iş yapmaya bağlı olan iş kazalarının önüne geçilebilecektir.

En fazla katılımcı tarafından belirtilen ikinci başarı faktörü üst düzey yönetimin İSGYS'lere verdiği önem olmuştur. Daha önceki bölümlerde de anlatıldığı üzere İSGYS'lerin uygulanabilmesi için üst düzey yönetimin desteği çok önemlidir. Bu bağlamda üst düzey yönetim İSGYS'lere ne kadar önem gösterir ise İSGYS'lere desteğini de aynı derecede gösterecektir. En fazla katılımcı tarafından belirtilen üçüncü başarı faktörü ise çalışan katılımının sağlanması olmuştur. Üst düzey yönetim İSGYS'leri ne kadar desteklerse desteklesin İSGYS'lere çalışan katılımı sağlanamaz ise başarı gelmeyebilir. İşletmede çalışanların iş ile ilgili tehlike ve riskleri yöneticilerden daha iyi bildikleri ve bu tehlike ve risklere çözüm önerisi sunarak İSGYS'lere katılımı çok önemlidir (EU-OSHA, 2012: 6). Katılımcıların belirtmiş oldukları kodların derecelendirilmesi sonucunda ortaya çıkarılan ilk üç başarı faktörü incelendiğinde birinci sırada yer alan zaman baskısı faktörünün diğer sektörlerin başarı faktörlerini araştıran çalışmalarda yer almadığı görülmüştür. Bu bağlamda bu başarı faktörünün havacılık sektörüne özgü bir başarı faktörü olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Nitekim Balk ve Bossenbroek (2010:6)'ın yer hizmeti işletmelerinde yaşanan kazalarda insan faktörlerini araştırdıkları bir çalışmada zaman baskısının kazalara neden olan bir faktör olarak belirtmişlerdir. Diğer iki başarı faktörü ise alan yazınla paralel olarak ortaya çıkmıştır.

5.2.2. Açık uçlu anketler ile belirlenen İSGYS'lerin uygulama sorunları

Çalışmada, yer hizmeti işletmelerinde uygulanan İSGYS'lerinin başarı faktörlerinin belirlenmesi amacının yanında ayrıca yer hizmeti işletmelerinde uygulanan İSGYS'lerin uygulama aşamasındaki sorunların bulunması da amaçlanmıştır. Bu kapsamda açık uçlu anketlere İSGYS'lerin uygulanma sorunlarını ortaya koyabilecek olan aşağıdaki soru dâhil edilmiştir.

“Sizce yer hizmetleri sektöründe İSG Yönetim Sistemlerinin uygulanmasında yaşanan temel sorunlar nelerdir? Lütfen gerekçelendirerek açıklayınız. Sizce belirttiğiniz bu sorunlar arasında en önemli sorunlar hangileridir? Lütfen nedenleri ile birlikte önem sırasına göre sıralayınız.”

Katılımcıların yukarıda belirtilen soruya ilişkin vermiş oldukları cevaplar kodlanmış ve tümevarımsal analiz ile kategoriler ve temalar elde edilmiştir. Analiz sonucunda ortaya çıkarılan alt kategoriler, kategoriler ve temalar Tablo 27’de gösterilmiştir.

Tablo 27. İSGYS’lerin Uygulanmasındaki Sorunlara İlişkin Temalar, Kategoriler ve Alt Kategoriler

1 Pozitif Emniyet Kültürü Sorunları
1.1. Zayıf Adalet Kültürü
1.2. Zayıf Raporlama Kültürü
1.3. Zayıf Esneklik Kültürü
1.4. Zayıf Emniyet Adanmışlığı
1.4.1. Üst Düzey Yönetimin Zayıf Emniyet Adanmışlığı
1.4.2. Örgütün Zayıf Emniyet Adanmışlığı
1.4.3. İSG Profesyonellerinin Zayıf Emniyet Adanmışlığı
1.4.4. Paydaşların Zayıf Emniyet Adanmışlığı
2 İSGYS Uygulamaları Sorunları
2.1. Denetim Sorunları
2.2. Eğitim Sorunları
2.3. Çalışan Katılımı ile İlgili Sorunlar
2.4. İletişim Sorunları
2.5. İSGYS'nin İşe Vuruk Olmaması
2.6. Görev Tanımlarının Belirsizliği
3 Üst Düzey Yönetimin Desteği Sorunları
3.1. Finansal Kaynak Politikaları
3.2. İnsan Kaynakları Politikaları
4. Paydaşlar ile İlgili Sorunlar
4.1. Paydaşların Yer Hizmeti İşletmesinin İSGYS'sine Destek Vermemesi
4.2. Paydaşların Arasındaki İletişim Yetersizliği
4.3. Paydaşlar Arasındaki Uyum/Eşgüdüm Eksikliği
5. Mevzuat Sorunları
5.1. İSG Profesyonellerinin Çalışma Sürelerinin Yetersizliği
5.2. Yaptırımların Yetersizliği
6. İSG Profesyonelleri ile İlgili Sorunlar
6.1. İSG Profesyonellerinin Sektörel Deneyimsizliği
7. İSGYS'lerinin Yeniliği Sorunları
7.1. Sistemin Yeni Olması Kaynaklı Sorunlar

Katılımcıların açık uçlu anketlere vermiş olduğu cevaplar ışığında oluşturulan İSGYS'lerin uygulanmasında yaşanan temel sorun temaları incelendiğinde, bir önceki bölümde elde edilen İSGYS'lerin başarı faktörleri ile çok benzer oldukları görülmektedir. Bu durum katılımcıların başarı faktörü olarak gördüklerinin aslında uygulama aşamasında yeterince yerine getirilmediğini göstermektedir.

Nitel veri analizinde zayıf emniyet adanmışlığı, zayıf adalet kültürü, zayıf esneklik kültürü ve zayıf raporlama kültürü kategorilerine ulaşılmıştır. Bunlar daha önce Pozitif Emniyet Kültürü olarak adlandırılan temanın bileşenleridir. Elde edilen bu kategoriler Reason'ın pozitif emniyet kültürünün oluşturulabilmesi için gerekli gördüğü bileşenlerden adalet kültürü, raporlama kültürü ve esneklik kültürünü (CANSO, 2008: 7) içinde barındırmaktadır. Reason'ın önermiş olduğu bileşenlerin dışında ayrıca araştırmacı tarafından emniyet adanmışlığı kategorisi pozitif emniyet kültürü bileşeni olarak değerlendirilmiştir. Emniyet adanmışlığı kategorisi altında ise üst düzey yönetimin, paydaşların, örgütün ve İSG profesyonellerinin zayıf emniyet adanmışlıkları alt kategorileri oluşturmuştur.

Analiz sonucunda elde edilen ikinci tema olan İSGYS Uygulamaları Sorunları teması da başarı faktörlerinin belirlenmesi aşamasında belirlenen tema ile çok benzerdir. Nitekim eğitim, denetim, çalışan katılımı, iletişim sorunları ve İSGYS'lerin işe vuruk olmaması kategorileri başarı faktörleri temasının kategorileri ile birebir aynı olarak ortaya çıkmıştır. Ancak başarı faktörleri yapısında olmayan “görev tanımlarının belirsizliği” adlı bir ek kategori belirlenmiştir. Görev tanımlarının belirsizliği tek bir katılımcı tarafından belirtilmesine rağmen çalışmada tüm katılımcıların fikirlerinin yer alması gerektiği düşünülmüş ve çalışmaya dâhil edilmiştir. Görev tanımlarının belirsizliğine ilişkin olarak katılımcı K17 “İş yerindeki hiyerarşi, görev ve rol belirsizlikleri de İSGYS'nin uygulanmasında karşılaşılan sorunlardan birisidir” ifadesini kullanmıştır. Katılımcının ifadesine paralel olarak OHSAS 18001, yönetim sisteminin başarılı olabilmesi için İSGYS kapsamında görev yapan personelin yetkilerinin ve sorumluluklarının belirlenmesi gerektiğini ve ayrıca farklı çalışma alanları arasındaki yetki ve sorumlulukların da belirlenmesi gerektiğini belirtmiştir (OHSAS 18001: 2007). Görevlerin, yetkilerin ve sorumlulukların belirlenmemesi hem İSGYS uygulamalarını

yerine getiren personelin hem de diğer çalışanların karmaşa içinde kalmasına neden olacaktır. Örneğin yetkilerin, sorumlulukların ve görevlerin belirli olmaması raporlamaların nereye, nasıl ve kim tarafından yapılacağıın bilinmemesi ile raporlama sisteminin çalışmamasına neden olacak, iletişimin kiminle kurulacağıın bilinmemesi ile de geri bildirim mekanizmasının çalışmaması sorununu ortaya çıkaracaktır.

Analiz sonucunda elde edilen bir diğer tema ise “Üst Düzey Yönetimin Desteği Sorunları” temasıdır. Bu tema da yine başarı faktörleri ile benzerdir. Üst düzey yönetimin desteği sorunları teması, finansal kaynak politikaları ve insan kaynakları politikaları kategorilerinden meydana gelmiştir. Ancak insan kaynakları politikaları kapsamında belirtilen sorunlardan biri olan “sezonluk personel çalıştırılması” sorunu başarı faktörlerinden farklı olarak ortaya çıkmıştır. Sezonluk personel çalıştırılmasına ilişkin olarak katılımcı K5 “Sezonda gerekli eğitimi alan personel sezon sonu işten ayrılmakta ve sürekli yeni personelle çalışmak İSG kültürünün kalıcı olarak yerleşmesinde engel teşkil etmektedir” ifadesini kullanmıştır. Havayolu taşımacılığı trafiğinin özellikle yaz aylarında artmasıyla gerek havayolu işletmeleri gerekse yer hizmeti işletmeleri çalışan ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla sezonluk personel çalıştırmaktadırlar. Ancak işletmelerin sezonluk olarak bünyelerine katmış oldukları bu çalışanların gerek eğitimlerinin eksikliği gerekse de İSG kültürlerinin kısa sürede oluşturulamaması İSGYS’lerin uygulanmasında sorun oluşturmaktadır. Yukarıda verilen katılımcının ifadesi ilk bakışta pozitif emniyet kültürünü işaret etmekle birlikte, pozitif emniyet kültürünün oluşturulamama nedeninin sezonluk personel çalıştırmak olduğu görülmektedir.

Çalışma kapsamında elde edilen bir diğer tema ise Paydaşlar ile İlgili Sorunlara ilişkindir. Paydaşlar ile ilgili sorunlar temasına; “paydaşların yer hizmeti işletmesinin İSGYS’sine destek vermemesi”, “paydaşlar arasındaki iletişim yetersizliği” ve “paydaşlar arasındaki uyum/eşgüdüm eksikliği” kategorilerinden ulaşılmıştır. Paydaşlar arasındaki uyum/eşgüdüm ve paydaşların yer hizmeti işletmesinin İSGYS’sine verdiği destek, başarı faktörlerine paralel olarak ortaya çıkmış ancak başarı faktörleri arasında olmayan “paydaşlar arasındaki iletişim eksikliği” farklı bir sorun kategorisi olmuştur.

Katılımcı K3 paydaşlar arasındaki iletişim yetersizliğine ilişkin olarak “Diğer önemli bir faktör ise; işverenler arasında sağlıklı bir iletişimin kurulamaması ve bunun neticesinde yaşanan sorunların çözüm bulunamamasıdır” ifadesini kullanmıştır. Havaalanlarında yer hizmeti işletmelerinin hizmetlerini sunmuş olduğu alanlarda yer hizmeti işletmeleri, havayolu işletmeleri, havaalanı işleticisi gibi birden fazla işletmenin bir arada çalışması bu işletmeler arasındaki eşgüdümün sağlanması için iletişimi de zorunlu kılmaktadır. Bu işletmeler arasında oluşabilecek bir iletişim sorunu tüm uçuş operasyonunun emniyetini tehlikeye atacaktır. Bu sorun kuşkusuz İSGYS’lerin uygulanmasında da sorunlar ortaya çıkarabilecektir.

Analiz sonucunda elde edilen bir diğer tema ise mevzuata ilişkin sorunlardır. Mevzuat sorunları temasına “İSG uzmanlarının görev sürelerinin yetersizliği” ve “Yaptırımların Yetersizliği” kategorilerinden ulaşılmıştır. İSG uzmanları, 29.12.2012 tarihinde yayımlanan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte yer hizmeti işletmelerinin de içinde bulunduğu tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde ayda çalışan başına en az 15 dakika görev yapmak zorundayken (RG, Sy:28512, 29.12.2012), yönetmelikte 11.10.2013 tarihinde yapılan değişiklikle tehlikeli sınıfta çalışan işletmelerde çalışma süresi çalışan başına ayda en az 8 dakikaya düşürülmüştür (RG, Sy:28792: 11.10.2013). Bu durum İSG uzmanlarının tam zamanlı olarak çalışmadıkları işletmelerde görevlerini tam anlamıyla yerine getirememelerine neden olmuştur. Nitekim katılımcı K8 konuya ilişkin olarak aşağıdaki ifadeleri kullanmıştır:

“Bilindiği üzere İSG uzmanlarının görev süreleri uzman yetersizliğinden dolayı yarıya düşürülmüştü. Bu hizmeti tam verebilme anlamında büyük bir darbe olmuştur. Söz konusu sürelerde eğitim mi verilecek? Saha gezisi yapılıp risk değerlendirmesi mi hazırlanacak? Açıkçası sürelerin yarıya düşmesiyle kalite de yarıya düşmüştür.”

Analiz sonucunda elde edilen bir diğer kategori “yaptırımların yetersizliği” mevzuatla belirlenen yaptırımların yetersizliğini ifade etmektedir. Mevzuatta bulunan yaptırımların yetersizliğine ilişkin olarak K22 “...hatta İSG uygulamalarını gerçekleştirmenin ceza ödemekten daha zor ve masraflı olacağını düşündükleri için ceza ödemeyi tercih eden

işletmeler mevcuttur” ifadesini kullanmıştır. Katılımcının ifadesi aslında üst düzey yönetimin emniyet adanmışlığının yani pozitif emniyet kültürünün eksikliğine işaret etmektedir. Ancak ifade derinlemesine incelendiğinde, İSGYS gereklerini yerine getirmeyi ceza ödemekten daha masraflı bulan üst düzey yönetimin bu düşüncesi mevzuatta bulunan yaptırımların yetersizliğinden kaynaklandığını da düşündürmektedir. Mevzuatta bulunan yaptırımların artırılması işletmelerin ceza ödemenin İSGYS gereklerini yerine getirmekten daha kolay olduğu düşüncesini ortadan kaldıracak ve cezaların caydırıcı etkisi ortaya çıkmış olacaktır.

Tümevarımsal nitel analiz ile elde edilen son tema ise “İSGYS’lerin Yeniliği Sorunları” temasıdır. Sistemin yeni olması sorunları birden fazla katılımcı tarafından belirtilmekle beraber her bir katılımcı sistemin yeni oluşunun farklı bir özelliğine vurgu yapmıştır. Örneğin katılımcı K6 sistemin yeni oluşu ile ilgili olarak “İSG sisteminin uygulamasının çok yeni olması sebebiyle risklerin belirlenmesi ve aynı hızda çözülmesi maalesef her zaman mümkün olamıyor” ifadesini kullanmıştır. Katılımcı sistemin yeni olması nedeniyle henüz tüm risklerinin belirlenmesinin gerçekleşmediğini ve belirlenen risklere karşı alınması gereken önlemlerin alınmadığını belirtmiştir. Alınması gereken önlemlerin alınmamasının gerek finansal nedenlerden gerekse de alt yapı yatırımlarının gerçekleşmemesinden kaynaklanıyor olabileceği değerlendirilmektedir. Bir diğer katılımcı K13 ise sistemin yeniliğine ilişkin olarak “Sistemin çok yeni olması sebebi ile henüz istenilen seviye gelinememesi” ifadesini kullanmıştır. Katılımcı, sistemin yeni olmasından dolayı İSGYS gereklerinde henüz yeterli seviyeye ulaşamadığını ancak sistemin uygulanmaya devam edilmesi, öğrenilmesi ve İSGYS gereklerinin bir alışkanlık haline getirilmesi ile istenen seviye gelinebileceğini ve bu sayede İSGYS’lerin yeniliği sorunun ortadan kalkacağını ifade etmektedir.

Bir başka katılımcı K15 ise İSGYS gereklerinin Kanun ile zorunlu kılınışına vurgu yaparak “Yer hizmetlerinde birçok istasyonda, kanunun yeni bir kanun oluşu, uzmanların ve hekimlerin yeni atanmış olması nedeniyle tam bir İSG kültürü oluşmamış, yerleşmemiştir” ifadesini kullanmıştır. Katılımcının ifadesi aslında pozitif emniyet kültürünün oluşmamasını bir sorun olarak belirtmektedir. Ancak ifade irdelendiğinde pozitif emniyet kültürünün oluşmama nedeninin 6331 sayılı İSG

Kanununun yeni olmasından kaynaklandığı anlaşılmaktadır. 6331 sayılı İSG Kanunu 2012 yılının ikinci yarısında yasalaşmış ve uygulanma zorunluluğu sektörler için değişik zamanlarda olmuştur³¹. Bu durum işletmelerin gerek iş güvenliği uzmanlarını gerekse de iş yeri hekimlerini bünyelerine yeni yeni katmalarına yol açmaktadır. Bu bağlamda hem İSG profesyonellerinin sektörel deneyimsizlikleri hem de kanunun uygulanma zorunluluğunun yeni olması nedeniyle İSG kültürü işletmelerde oluşturulamamış olabilir. İSG profesyonellerinin sektörel deneyim kazanmaları ve İSGYS gereklerinin bir yaşayış biçimi haline dönüşmesi ile işletmede oluşturulacak İSG kültürü ile yönetim sisteminin yeniliği sorunları ortadan kaldırılabilecektir.

Açık uçlu anketlerin ikinci sorusunun amacı İSGYS'lerin uygulanmasındaki temel sorunların tespit edilebilmesi olduğu kadar bu sorunların birbirleri arasındaki önem derecelerinin de belirlenmesidir. Buna bağlı olarak katılımcılara belirtmiş oldukları sorunların önem derecelerini yazmaları istenmiştir. Ancak katılımcıların vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde çok az katılımcı derecelendirme yaptığı için derecelendirme için anlamlı veriler ortaya çıkmamıştır. Bu bağlamda analiz sonucunda oluşturulan kod listesindeki sorunların kaç katılımcı tarafından belirtildiği araştırılarak bu sorunların belirtilme sıklığı belirlenmeye çalışılmıştır. Katılımcıların vermiş oldukları cevaplardan elde edilmiş olan kod listesi ve sıklıklar Tablo 28'de birlikte gösterilmiştir.

Tablo 28. Açık Uçlu Anketlerden Elde Edilmiş Sorunlara İlişkin Kod Listesi ve Kodların Derecelendirmesi

S/N	Kod Adı	Belirten Katılımcı Sayısı
1	Müşteri havayolu işletmelerinin zaman baskısı	5
2	Üst yönetimin İSGYS'leri maddi yük olarak görmesi	5
3	Operasyon hedeflerinin İSGYS hedeflerinde öncelikli olması	5
4	Çalışan katılımının sağlanamaması	4
5	Üst yönetimin pozitif emniyet kültürü eksikliği	4
6	Raporlama kültürü eksikliği	4
7	Üst yönetimin İSGYS'leri gereklilik değil zorunluluk olarak görmesi	3
8	Yer hizmeti işletmeleri arasındaki işbirliği eksikliği	3
9	Sezonluk personel çalıştırılması	3

³¹ <http://www.asmo.org.tr/tablolari/genel/doc01190020130313183238.pdf> (Erişim Tarihi: 04.09.2014)

Tablo 28. Açık Uçlu Anketlerden Elde Edilmiş Sorunlara İlişkin Kod Listesi ve Kodların Derecelendirmesi (devam)

S/N	Kod Adı	Belirten Katılımcı Sayısı
10	Sistemin yeni olması kaynaklı sorunlar	3
11	SHGM'nin önderliğinin eksikliği	3
12	Eğitimlerin niceliksel yetersizliği	2
13	Üst yönetimin İSGYS'leri gereksiz görmesi	2
14	Havaalanı fiziksel şartları kaynaklı sorunlar	2
15	Üst yönetimin İSGYS'lerin hizmet süresini artıyor düşüncesi	2
16	Çalışanlarda İSG kültürünün oluşturulamaması	2
18	İSG uzmanlarının outsource edilmesi	2
19	İSG uzmanlarının pozitif emniyet kültürü eksikliği	2
20	Denetimlerin niceliksel yetersizliği	2
21	Adalet kültürü eksikliği	2
22	Üst yönetimin İSGYS bilincinin olmaması	2
23	Eğitimlerin niteliksel yetersizliği	1
24	İSGYS'lerin işe vuruk olmaması	1
25	Yer hizmetleri işletmeleri arasındaki iletişim eksikliği	1
26	İSG profesyonellerinin çalışma sürelerinin düşük olması	1
27	İSG profesyonellerinin sektörel deneyimsizliği	1
28	Cezaların eksikliği	1
29	Havaalanı işleticisinin emniyet adanmışlığının yetersizliği	1
30	Havayolu işletmesinin emniyet adanmışlığının yetersizliği	1
31	Üst yönetimin donanım için yeterli kaynak ayırmaması	1
32	Havaalanı işleticisinin donanım için yeterli kaynak ayırmaması	1
33	Çalışan-ış uyumunun sağlanamaması	1
34	Havayolu işletmelerinin yer hizmeti işletmelerinin İSGYS'lerine önem vermemesi	1
35	Çalışanların pozitif emniyet kültürü eksikliği	1
36	Görev ve sorumlulukların belirlenmemesi	1
37	Örgütsel iletişim eksiklikleri	1
38	Havaalanı işleticisinin pozitif emniyet kültürü eksikliği	1
39	Üst yönetimin geri bildirim mekanizmasını çalıştırmaması	1
40	Üst yönetimin maddi sorunları	1
41	Üst düzey yönetimin İSGYS'leri anlayamamış olması	1
42	Çalışanların İSGYS bilincinin olmaması	1

Tablo 28 incelendiğinde İSGYS'lerin uygulanmasındaki temel sorunlara ilişkin olarak en fazla katılımcı tarafından dile getirilenler; müşteri havayolu işletmelerinin zaman baskısı, üst düzey yönetimin İSGYS'leri maddi yük olarak görmesi ve operasyonel hedeflerin İSGYS hedeflerinden öncelikli olmasıdır. Müşteri havayolu işletmelerinin

baskısı katılımcılar tarafından başarı faktörleri arasında da gösterilmiştir. Müşteri havayolu işletmeleri uçak çevrim sürelerini (turn around) azaltabilmek için yer hizmeti işletmelerine zaman baskısı yapabilmekte ve yer hizmeti işletmelerinde çalışanların İSGYS gereklerini göz ardı etmelerine neden olabilmektedir. Dolayısı ile göz ardı edilen gereklilikler İSGYS'lerin başarısını azaltabilmektedir. En fazla katılımcı tarafından belirtilen üst düzey yönetimin İSGYS'leri maddi yük olarak görmesi ve operasyonel hedeflerin İSGYS hedeflerinden öncelikli olması sorunları ise üst düzey yönetimin pozitif emniyet kültürü ile ilgilidir. Üst düzey yönetimin emniyet adanmışlığı düşükse İSGYS'ler için ayrılan kaynaklar gereksiz ve önemsiz görülebilir. Yine üst düzey yönetimin emniyete ilişkin değer ve inançları emniyeti artıracak yönde değilse operasyonel hedefler İSGYS hedeflerinden öncelikli konuma gelebilecektir. İSGYS gerekleri hedefler arasında arka sıralarda kalacak ve en nihayetinde İSGYS'lerin başarısı düşecektir.

En fazla katılımcı tarafından belirtilen diğer bir sorun çalışan katılımının sağlanamamasıdır. Yazın özetinin anlatıldığı bölümde de bahsedildiği üzere İSGYS'lerin başarılı olabilmesi için çalışan katılımı çok önemli bir faktördür. Çalışanların iş yeri ortamındaki risk ve tehlikelere maruz kalan kişiler olduğu göz önüne alındığında çalışanların İSGYS uygulamalarına katılımları çok önemlidir. Bu bakımdan çalışanların gerek risk değerlendirme süreçlerine gerekse de İSG ile ilgili toplantılara katılıp görüşlerini bildirmeleri çok önemlidir. Bu sayede çalışanlar hem İSG uygulamaları hakkında bilinçlenecek hem de görüşlerinin dikkate alınması sayesinde aidiyet duyguları artacaktır. Artan bilinçlenme ve aidiyet duyguları sayesinde çalışanlar İSGYS uygulamalarına daha fazla katkı sağlayacaklardır.

Tablo 28'den en fazla katılımcı tarafından belirtilen sorunlar incelenmeye devam edildiğinde “üst yönetimin pozitif emniyet kültürü eksikliği”, “raporlama kültürü eksikliği” ve “üst yönetimin İSGYS'leri gereklilik değil zorunluluk olarak görmesi” gibi pozitif emniyet kültürü eksikliğine işaret eden sorunlar görülmektedir. Üst düzey yönetimin pozitif emniyet kültürünün eksik olması İSGYS'lerin örgütte sadece mevzuata uyum sağlamak için uygulanması sonucunu ortaya çıkaracaktır. Bu bağlamda üst düzey yönetim İSGYS uygulamalarına sahip çıkmayacak ve sistemin iyileştirilmesi

için gerekli desteği sağlamayacaktır. Dolayısı ile İSGYS'lerin başarısı da düşecektir. Raporlama kültürünün eksikliği de yine üst düzey yönetimin pozitif emniyet kültürünün eksikliğini göstermektedir. Emniyete ilişkin raporlamaların yapılmasını üst düzey yönetim teşvik etmeli ve çalışanları raporlama konusunda cesaretlendirmelidir. Ayrıca bu raporlamalar sonucunda tehlike ya da riskleri raporlayan çalışanlara yaptırım uygulanmamalıdır. Raporlama kültürü ancak örgütte bu şekilde oluşturulabilir. Tüm bunları gerçekleştirecek olan ise üst düzey yönetimidir. Ancak üst düzey yönetimin pozitif emniyet kültürü eksik ise bahsedilenler gerçekleşmeyecektir.

En fazla katılımcı tarafından belirtilen diğer bir sorun ise yer hizmeti işletmeleri arasındaki işbirliği eksikliği sorunudur. Bu sorun da yine pozitif emniyet kültürüne ilişkin bir sorundur. Yer hizmeti işletmeleri aynı ortamda ve eş zamanlı olarak çalışan işletmelerdir. Bu bağlamda işletmelerin operasyonları sırasında birbirleri ile işbirliği yapması yaşanabilecek olan kazaların önüne geçebilir. Dolayısı ile her bir işletmenin çalışanlarının ve yöneticilerinin pozitif emniyet kültürü yüksek ise kaza ve ramak kalalara neden olabilecek risklere karşı işletmeler birbirlerine yardımcı olacaklardır.

Katılımcıların belirtmiş olduğu bir diğer sorun ise SHGM'nin önderliğinin eksikliği sorunudur. Türk sivil havacılığının otoritesi konumunda olan SHGM'nin önderliği yer hizmeti işletmeleri için çok önemlidir. Sektöre özgü yönetmelikleri ve talimatları hazırlayan ve yayınlayan bir kuruluş olarak SHGM yer hizmeti işletmelerine yol gösterici nitelikte olmalıdır. Yer hizmeti işletmelerinin İSG konusunda kendi yeterlilikleri ile çözemedikleri sorunlar karşısında SHGM işletmelere yardımcı olmalıdır. Bunun yanında SHGM yer hizmeti işletmelerinin çalışma alanlarında oluşabilecek tehlike ve risklerin önlenmesi için uzman ekiplerle analiz yapmalı ve ulaşılmış olduğu sonuçların düzeltilmesi için gerekli birimleri harekete geçirmelidir. Bu sayede yer hizmeti işletmelerinin uygulamış olduğu İSGYS'lerin de başarısı artacaktır.

5.2.3. Açık uçlu anketlerden elde edilen çözüm önerileri

Daha önce de belirtildiği gibi çalışmanın amaçlarından birisi de İSGYS'lerin uygulanmasındaki temel sorunlar için katılımcıların ne tür çözüm önerileri

sunduklarının belirlenmesidir. Bu kapsamda açık uçlu anketlere, sorunların çözümlerine yönelik katılımcıların önerilerinin alınabilmesi için aşağıdaki soru ilave edilmiş ve cevaplamaları istenmiştir:

“İSG Yönetim Sistemlerinin uygulanmasında yaşanan sorunları gidermek ve İSG Yönetim Sistemlerinin uygulama başarısını artırmak için neler yapılabilir? Lütfen açıklayınız.”

Katılımcıların bu soruya ilişkin olarak vermiş oldukları cevaplar tümevarımsal nitel veri analizi ile kodlanmış, kategorilere ayrılmış ve en nihayetinde temalara ulaşılmıştır. Çalışmanın bu bölümünde ortaya çıkarılan kodlar, diğer bölümlerden farklı olarak, temalar altında doğrudan gösterilmiştir. Bu sayede çözüme ilişkin kodların ilgili temalar altında gösterilmesi ve sorunlarla daha kolay ilişkilendirilmesi sağlanmıştır.

5.2.3.1. Pozitif emniyet kültürüne ilişkin çözüm önerileri

Katılımcılar, hem İSGYS'lerin başarısını etkileyen faktörlerde hem de İSGYS'lerin uygulanmasındaki sorunlarda belirttikleri gibi İSGYS'lerin uygulanmasındaki sorunların çözülmesine yönelik olarak da pozitif emniyet kültürüne ilişkin önerilerde bulunmuşlardır. Bu öneriler raporlama kültürü, emniyet adanmışlığı ve toplumsal emniyet kültürü ile ilişkilidirler. Katılımcıların pozitif emniyet kültürüne ilişkin çözüm önerileri Tablo 29'de gösterilmiştir.

Tablo 29. Pozitif Emniyet Kültürüne İlişkin Çözüm Önerileri

S/N	Pozitif Emniyet Kültürüne İlişkin Çözüm Önerileri
1	Çalışanların İSGYS'lerin gerekliliğine olan inançları arttırılmalı
2	Üst yönetimin İSGYS'lerin gerekliliğine olan inançları arttırılmalı
3	İSG profesyonellerinin İSGYS'lerin gerekliliğine olan inançları arttırılmalı
4	Çalışanların ilgisini çekecek uygulamalar ile İSGYS bilinci arttırılmalı
5	İSG Profesyonellerinin Mesleki Bağımsızlıkları Sağlanmalı
6	İSG profesyonellerinde İSGYS'lerin zorunluluk değil gereklilik olduğu bilinci yerleştirilmeli
7	Çalışanların İSGYS'lerin faydalarına olan inançları arttırılmalı
8	İSG kültürü oluşturulmalı
9	Raporlama kültürü oluşturulmalı

Tablo 29. Pozitif Emniyet Kültürüne İlişkin Çözüm Önerileri (devam)

S/N	Pozitif Emniyet Kültürüne İlişkin Çözüm Önerileri
10	İSGYS uygulamalarının operasyondan önce gelmesi sağlanmalı
11	Müşteri havayolu işletmelerinin zaman baskısını azaltıcı önlemler alınmalı
12	İSGYS'ler bürokratik kurallarla yavaşlatılmamalı
13	İSGYS'nin sorumluluğunun tüm işletme olduğu düşüncesi hâkim olmalı
14	Üst düzey yönetim İSGYS uygulamalarına aktif olarak katılarak çalışanlara örnek olmalı
15	Toplumsal kültürde pozitif emniyet kültürü geliştirilmeli
16	Ramak kala ve kaza analizleri kök nedeni bulacak şekilde yapılmalı
17	İSG eğitimleri temel eğitimden başlanarak tüm toplumda kültür haline getirilmeli

Katılımcıların İSGYS'lerin uygulanmasındaki sorunlara ilişkin önermiş oldukları çözüm önerilerinden ilki emniyet adanmışlığı ile ilgilidir. Katılımcıların ifadeleri irdelendiğinde emniyet adanmışlığına ilişkin olarak üst düzey yönetimin, örgütün ve İSG profesyonellerinin emniyet adanmışlığı alt kategorileri ortaya çıkarılmıştır. Emniyet adanmışlığı önceki bölümlerde de ortaya çıktığı üzere çözüm önerilerinde de katılımcılar tarafından pozitif emniyet kültürünün oluşturulabilmesi için kritik derecede önemli görülmüştür. Örneğin katılımcı K4 ve K11 sırasıyla örgütsel emniyet adanmışlığına ilişkin olarak aşağıdaki ifadeleri kullanmışlardır:

K4: "...ayrıca ortada mevcut olan ve önlemi alınmayan her tehlikenin İSG açısından tüm sahayı tehdit edecek niteliklerde olduğu bilincini oluşturmak bu konuda atılacak önemli bir adım olacaktır."

K11: "Departman temelli yaklaşım değil, sistem yaklaşımı, bütüncül bakış açısı geliştirilmeli."

Özellikle katılımcı K11'in ifadesine göre, işletmelerde İSGYS'lerin sadece belirli kişilerin görev ve sorumluluğunda olduğu düşüncesinin yanlışlığı vurgulanmakta, bunun yerine işletmede çalışan tüm personelin İSGYS uygulamalarını desteklemesi, uygulamaları görev olarak benimsemesi ve uygulamaların sorumluluğunun kendisinde olduğu düşüncesinin hakim olması gerektiği belirtilmektedir. Yine katılımcı K5 hem örgütsel hem de üst düzey yönetimin emniyet adanmışlığının olması gerektiğini "İSGYS uygulama başarısını artırmak için öncelik, işverenin ve çalışanların bu konuda bilinç ve farkındalık sahibi olmalarıdır" ifadesiyle belirtmiştir. Burada katılımcı

işverenin bilinç ve farkındalığından bahsederken üst düzey yönetimin emniyet adanmışlığına işaret etmektedir. Üst düzey yönetimin emniyet adanmışlığı da İSGYS uygulamalarının gerekliliğine inanması ve İSGYS'lerin faydalarını anlaması ile mümkün görünmektedir. Katılımcı aynı cümlede yine çalışanların bilinç ve farkındalık sahibi olmasından da bahsetmektedir. Yine aynı şekilde çalışanların da emniyete adanmışlıkları İSGYS'lerin gerekliliğine inancı ve İSGYS'lerin faydalarını bilmeleri ile mümkün olacaktır.

Tablo 28'de gösterilen çözüm önerileri incelendiğinde birçok çözüm önerisinin üst düzey yönetimin emniyet adanmışlığı ile gerçekleştirilebileceği görülmektedir. Örneğin İSG profesyonellerinin mesleki bağımsızlıkları üst düzey yönetimin desteği ve emniyete adanmışlıkları ile sağlanabilir. Yine aynı şekilde işletmede İSG kültürü oluşturmak ve geliştirmek Cudmore (2008: 18)'un da bahsettiği üzere üst düzey yönetimin görevidir. Yine çözüm önerilerinden biri olan üst düzey yönetimin İSGYS uygulamalarına aktif olarak katılarak çalışanlara örnek olması da üst düzey yönetimin emniyet adanmışlığı ile mümkün olabilir. Bu çözüm önerisine ilişkin olarak katılımcı K14 "...tüm personele örnek teşkil etmek adına tüm yöneticiler İSGYS uygulamalarının gerekliliklerini yerine getirdiklerini sahada göstermeli. Bu sayede tüm çalışanlar bu uygulamaların herkesi kapsayan uygulamalar olduğunun bilincine varacaktır" ifadelerini kullanmıştır. Üst düzey yönetimin İSGYS uygulamalarına katılımı, çalışanların İSGYS uygulamalarına ilişkin motivasyonlarını artıracak, İSGYS uygulamalarının ne derece önemli görüldüğünü anlamalarına yardımcı olacak ve uygulamaların sadece kendileri için geçerli olmadığını aksine işletme içindeki tüm personeli kapsadığı algısını oluşturacaktır. Bu sayede çalışanlar İSGYS uygulamalarını içselleştirebilecek ve gereklerini yerine getirerek İSGYS'lerin başarısını artıracaklardır.

Emniyete adanmışlığa ilişkin olarak bir diğer alt kategori İSG profesyonellerinin emniyet adanmışlığıdır. İSG profesyonelleri yaptıkları işi gereklilikten ziyade zorunluluk olarak görürlerse işletmede uygulanan İSGYS'nin başarılı olması mümkün değildir. İSG profesyonelleri yaptıkları işi sadece prosedürleri yerine getirmek olarak görmemeli, yerine getirmiş oldukları her bir işlem basamağının bir çalışanın hayatını kurtarabileceğini, iş yerinin üretim güvenliğini ve verimliliğini artırdığını ve hatta ülke

ekonomisine katkı yaptığını düşünmelidirler. Bu yaklaşım İSG profesyonellerinin emniyete adanmışlıkları ile mümkün olabilir. Katılımcı K12 konuya ilişkin olarak “Uzmanların yaptıkları işin önemini ve kendilerinin sahip oldukları hakları konusunda bilinçlendirilmesi” ifadelerini kullanmıştır.

Çözüm önerilerinin analizinde ortaya çıkarılan bir diğer kategori ise raporlama kültürü olmuştur. Raporlama kültürü, daha öncede açıklandığı gibi, kaza ve ramak kalalardan ders çıkarılarak emniyetin geliştirilmesine yardımcı olmak için karşılaşılan emniyetsiz durumların, tehlikelerin, risklerin, kazaların ve ramak kalaların cezalandırılma korkusu taşınmadan raporlanabilmesi anlamına gelmektedir (International Nuclear Safety Advisory Group [INSAG], 2002: 8). Burada dikkat edilmesi gereken konu raporlama kültürü ile adalet kültürünün bir arada bulunmasıdır. Adalet kültürü ortamının olmadığı bir işletmede çalışanlar raporlama yaptıklarında cezalandırılma ile karşı karşıya kalabileceklerdir. Daha önceki bölümlerde de bahsedildiği üzere adalet kültürünün olmadığı bir işletmede pozitif raporlama kültürünün güçlendirilmesi oldukça zordur.

Katılımcı K5 işletmede raporlama kültürünün oluşturulması gerektiğini “tespit edilen uygunsuzlukların raporlanması” ifadesiyle belirtmiştir. İSG profesyonelleri çalışılan alanın her bir bölgesinde her an bulunamayacaklarından dolayı çalışanların karşılaşmış oldukları kaza, ramak kaza, tehlike ve riskleri raporlamaları İSG profesyonelleri için hayati derecede önemlidir. Bu açıdan bakıldığında İSG profesyonellerinin raporlama kültürüne ilişkin olarak çözüm önerilerinde bulunmamaları çalışmış oldukları işletmelerde raporlama kültürünün var olduğu şeklinde değerlendirilebilir.

Açık uçlu anketlerin analizi sonucunda çözüm önerilerine ilişkin olarak ortaya çıkarılan bir diğer kategori ise toplumsal emniyet kültürüdür. Çalışanların güvenliğe ve sağlığa olan ilgisi ve bu konudaki hassasiyetleri mensubu oldukları toplum kültürünün özelliklerinden etkilenmektedir (Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 44). Bu bağlamda toplumsal kültürde geliştirilecek olan emniyet kültürü direkt olarak örgütün emniyet kültürü üzerinde etkisini gösterecektir. Bahsedilenlere paralel olarak katılımcı K3 ve K17 sırasıyla toplumsal emniyet kültürüne ilişkin olarak aşağıdaki ifadeleri kullanmaktadırlar:

K3: “Yönetim sistemlerinin uygulanmasında yaşanan sorunları gidermek, başarıyı sağlamak, İSG’yi tüm toplumda bir kültür haline getirebilmekle mümkündür.”

K17: “Toplumumuz, ne zaman İSG ve konusunu hayatlarında alışkanlık haline getirmeyi başarsa çalışanlar İSG bilincini ve kültürünü ne zaman tam olarak benimserse o zaman yönetim sistemlerinin uygulanmasında da başarıya ulaşacağı kanaatindeyim.”

Bir başka katılımcı K5 ise toplumsal emniyet kültürüne ilişkin olarak aşağıdaki ifadeleri kullanmıştır:

K5: “İSGYS uygulama başarısını artırmak için öncelik, işverenin ve çalışanların bu konuda bilinç ve farkındalık sahibi olmalarıdır. Bu konuda bilinç sadece iş yerinde verilen eğitimlerle değil bir yaşam biçimi olarak emniyetli davranış gereklilikleri temel eğitimin bir parçası olarak okullarda verilmelidir.”

Katılımcı giriş cümlesinde pozitif emniyet kültürünün var olması gerektiğine vurgu yaparken, sonuç cümlesinde toplumsal emniyet kültürünün oluşturulabilmesi için İSG eğitimlerinin temel eğitimden başlanılarak verilmesi gerektiğini belirtmektedir. Nitekim 7. Ulusal İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kongresinde de katılımcının çözüm önerisi ile paralel olarak aşağıdaki ifadeler kullanılmıştır (7. Ulusal İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kongresi Sonuç Bildirgesi, 2013):

Eğitim ve öğretim müfredatı, ortaöğretimden başlanarak İSG konusunu da içerecek şekilde yeniden düzenlenmeli, bütün okullarda İSG eğitimi yapılmalı, üniversitelerin ilgili fakültelerinde İSG kürsüleri kurulmalıdır. Tüm çalışanlar hak ve sorumlulukları üzerine sürekli olarak bilinçlendirilmelidir. Çalışanlar ile işverenler arasında İSG duyarlılığı ve bilincinin oluşması sağlıklı ve güvenli işyerinin oluşumu ile paralellik taşımaktadır. Bunun için güvenlik kültürü, aile kültürü ve toplumsal işçi sağlığı kültürü bir arada oluşturulmalı ve özendirilmelidir.

5.2.3.2. Üst düzey yönetimin desteğine ilişkin çözüm önerileri

Üst düzey yönetimin görevlerinin planlamak, organize etmek, uygulamak, koordine etmek ve kontrol etmek (Koçel, 2010: 103) olduğu göz önüne alındığında örgütte uygulanmak istenen herhangi bir yönetim sisteminin üst düzey yönetimin desteği olmadan başarıya ulaşması mümkün görünmemektedir. Yönetim sistemlerinin uygulanabilmesi için gerekli olan insan ve maddi kaynakları üst düzey yönetim sağlamaktadır (Koçel, 2012: 109). Bu bağlamda bir yönetim sisteminin esas bileşeninin üst düzey yönetim olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. İfadelere paralel olarak açık uçlu anketlerin analizi sonucunda katılımcıların çözüm önerilerine ilişkin olarak ortaya çıkarılan bir diğer tema üst düzey yönetimin desteğidir. Katılımcıların üst düzey yönetimin desteğine ilişkin çözüm önerileri Tablo 30'da gösterilmiştir.

Tablo 30. Üst Düzey Yönetimin Desteğine İlişkin Çözüm Önerileri

S/N	Üst Düzey Yönetimin Desteğine İlişkin Çözüm Önerileri
1	Ceza, ödül ve teşvik sistemi kurulmalı
2	Üst düzey yönetim İSGYS'leri desteklemelidir.
3	Düzeltilici ve önleyici faaliyetler en kısa sürede hayata geçirilmeli
4	Düzeltilici ve önleyici faaliyetlerin etkin çalışması sağlanmalı
5	İSG profesyonellerinin çalışma süreleri arttırılmalıdır.

Katılımcıların ifadelerinin analizi sonucunda üst düzey yönetimin desteğine ilişkin olarak ortaya çıkarılan ilk çözüm önerisi ceza, ödül ve teşvik sisteminin kurulması gerektiğidir. Aksorn ve Hadikusumo (2008:714) emniyet programlarının başarı faktörlerini araştırdıkları bir araştırmada ödül, ceza ve teşvik sisteminin çalışan motivasyonu üzerinde önemli bir etkisi olduğunu belirtmiş ve çalışan motivasyonunu emniyet programlarının başarı faktörü olarak ortaya çıkarmışlardır. Katılımcı K2, K17 ve K24 konuya ilişkin olarak aşağıdaki ifadeleri kullanmaktadırlar:

K2: “İSGYS uygulaması, kademeli eğitimler yoluyla, ceza-ödül sistemiyle, teşvik ve motivasyon yöntemleriyle zihinlere yerleştirilebilir.”

K17: “İlgi gösteren personelin ödüllendirilmesi”

K24: “Personelin teşvik edilmesi, cesaretlendirilmesi...”

Bu bağlamda örgütte oluşturulacak olan ceza, ödül ve teşvik sistemi çalışanların İSGYS'lere ilgi düzeylerini ve motivasyonlarını artıracak, uygulamalara katılımları sağlanacak ve en nihayetinde İSGYS'lerin başarısını artıracaktır.

Analiz sonucunda ortaya çıkarılan bir diğer çözüm önerisi ise kaza ve ramak kalaların meydana gelmesinden önce veya sonra uygulanacak olan düzeltici ve önleyici faaliyetlere ilişkin çözüm önerileridir. Düzeltici faaliyetler mevcut uygunsuzlukların tanımlanması, sebeplerinin araştırılması ve uygunsuzluğun ortadan kaldırılması için yapılan faaliyetlerdir (SGK, 2011b: 1). Bu bağlamda düzeltici faaliyetlerin uygunsuz durumların tekrarını önlemeye yönelik olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Önleyici faaliyetler ise muhtemel uygunsuzluğa yol açabilecek sebeplerin araştırılması ve uygunsuzluğun önlenmesine yönelik yapılan faaliyetlerdir (SGK, 2011b: 1). Tanımdan da belirtildiği üzere önleyici faaliyetler uygunsuz bir durumun oluşmasını önlemek için yapılan faaliyetlerdir. Hem düzeltici faaliyetlerde hem de önleyici faaliyetlerde hızlı aksiyonlar gösterilmesi, düzeltici ve önleyici faaliyetler kapsamında alınan kararların yerine getirilmesi ve düzeltici ve önleyici faaliyetlerin kök nedenleri ortadan kaldıracak şekilde gerçekleştirilmesi bu faaliyetlerin başarısını ve dolayısı ile İSGYS'lerin başarısını artıracığı değerlendirilmektedir. Katılımcı K11 düzeltici ve önleyici faaliyetlere ilişkin olarak “hızlı aksiyonlar alınması” gerektiğini belirtmekteyken katılımcı K5 konuya ilişkin olarak “düzeltici-önleyici faaliyetlerin etkin olarak gerçekleştirilmesi” gerektiğini belirtmektedir. Katılımcı K20 ise, düzeltici ve önleyici faaliyetlerin sorunları kalıcı olarak çözmesi gerektiğini vurgulayarak “vakalara ilişkin gerçek kaynağa ulaşan kök neden analizleri ve sorunu kalıcı bir şekilde ortadan kaldıracak düzeltici/önleyici faaliyetler” olması gerektiğini belirtmektedir.

Analiz sonucunda üst düzey yönetimin desteğine ilişkin olarak ortaya çıkarılan son çözüm önerisi İSG profesyonellerinin çalışma sürelerinin artırılmasına yöneliktir. Çözüm önerisi ilk bakışta mevzuatı ilgilendiren bir öneri gibi olsa da katılımcının ifadesi irdelendiğinde üst düzey yönetimin desteği ile ilgili olduğu görülmektedir. Katılımcı K8 konuya ilişkin olarak aşağıdaki ifadeleri kullanmaktadır:

“Sürelerin yarıya düşmesi kuralını bazı istasyonlar uygulamamış olup hizmeti daha kaliteli almaktadırlar. Yer hizmeti işletmesinin genel

müdürlüğü tarafından Kanunda belirlenen sürelerin altında kalmamak kaydı ile hizmet alınacak süreler belirlenmelidir.”

Katılımcı İSG profesyonellerinin çalışma sürelerine ilişkin yönetmelikte yapılmış olan çalışma süreleri değişikliğinin İSGYS uygulamaları için bir kayıp olduğunu belirtmekte ve işletme üst yönetiminin bu eksikliği gidermek için düzenleme yapması gerektiğini belirtmektedir. Mevzuatta işletmelerin minimum sayıda çalıştırabileceği İSG profesyoneli ve bunların çalışma süreleri belirlenmiş ancak minimumun üstündeki çalışma ile ilgili bir sınırlamaya gidilmemiştir. Bu bağlamda üst düzey yönetim İSGYS gereklerinin daha iyi bir şekilde yapılmasını sağlamak amacı ile mevzuatta belirlenen sayıların üstünde İSG profesyoneli çalıştırabilir ya da mevcut İSG profesyonelinin çalışma sürelerini artırabilir.

5.2.3.3. İSGYS uygulamalarına ilişkin çözüm önerileri

Açık uçlu anketlerin nitel tümevarımsal analizi sonucunda katılımcıların İSGYS'lerin uygulanma sorunlarına ilişkin olarak önermiş oldukları çözümler kapsamında İSGYS uygulamaları teması oluşturulmuştur. İSGYS uygulamaları temasına “eğitim”, “denetim”, “risk değerlendirme”, “raporlama” ve “çalışan katılımı” ile ilgili öneri kategorileri ile ulaşılmıştır. Katılımcıların İSGYS uygulamalarından sadece bahsedilen uygulamaları belirtmiş olmaları belirtilmeyen uygulamaların önemsiz olduğu düşüncesini oluşturmamalıdır. İSGYS'lerin başarısı için tüm İSGYS uygulamalarının her birinin ayrı ayrı kendi içerisinde ve aynı zamanda bir bütünü oluşturacak şekilde diğer uygulamalar ile uyum ve eşgüdüm içinde çalışarak başarılı olması gerekmektedir. Bu bağlamda katılımcıların sadece bahsedilen uygulamaları belirtmiş olmaları çalışmış oldukları örgütte bu uygulamalara ilişkin sorunlarla karşılaşmış olduklarından kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir. Katılımcıların belirtmiş oldukları çözüm önerileri Tablo 31'de gösterilmiştir.

Tablo 31. İSGYS Uygulamalarına İlişkin Çözüm Önerileri

S/N	İSGYS Uygulamalarına İlişkin Çözüm Önerileri
1	Eğitimlerin niteliği artırılmalıdır.
2	Çalışanlar ilk işe girişlerinde sektörel İSG eğitimi almalı
3	Sürekli eğitim modeli uygulanmalı
4	İşveren alan denetimleri olmalı
5	Denetimlerin niteliği artırılmalı
6	Denetimlerin niceliği artırılmalı
7	Risk değerlendirmeleri etkin yapılmalı
8	Risk değerlendirmeleri gerçekçi yapılmalı
9	Etkin bir raporlama sistemi kurulmalı
10	Çalışan katılımı sağlanmalı
11	İSGYS görselleri geliştirilmeli

Katılımcıların ifadelerinin analizi sonucunda elde edilen ilk kategori eğitime ilişkin çözüm önerileri olmuştur. Eğitim, sağlıklı ve emniyetli bir iş yerinin oluşturulabilmesi için İSG'nin olmazsa olmaz bir bileşenidir (Alli, 2008: 53). Ancak eğitimler sadece çalışanları değil aynı zamanda üst düzey yönetimi, orta düzey yönetimi, alt düzey yönetimi ve çalışan temsilcilerini de kapsamalıdır (Alli, 2008: 53). Bunun yanında eğitimler belirli periyotlarla tekrarlanmalıdır. (Cohen ve Colligan, 1998: 18). Ancak eğitimler sonucunda istenen başarının yakalanması sadece belirli periyotlarla gerçekleştirilen eğitimlere değil aynı zamanda verilen eğitimlerin niteliğine de bağlıdır. Özen gösterilmeden sadece yasal zorunlulukları yerine getirmek için gerçekleştirilen bir eğitim programının başarılı olma şansı düşüktür. Katılımcı K5, K7 ve K16 eğitimin niteliğine ilişkin olarak sırasıyla aşağıdaki ifadeleri kullanmışlardır:

K5: “Personele işyerinde verilen İSG eğitimleri personelin ilgisini çekecek konular içermeli, uygulamaya aktaracağı bilgiler vermelidir.”

K7: “Öncelikli olarak sağlıklı ve güvenli bir toplumda yaşam bilinci çalışanlara görsel destekli eğitimler ile sağlanmalı.”

K16: “Daha önce meydana gelen iş kazalarının görselleri kullanılarak daha etkin ve akılda kalıcı eğitimler yapılabilir.”

Katılımcı K12 eğitimlerin süreklilik arz etmesi gerektiğini “Çalışanların 4 saatlik eğitimlerle değil sürekli, geliştirici eğitimlerle bilgilendirilmesi” cümlesiyle ifade etmiştir. Katılımcı K11 ise, sektörel İSG eğitiminden bahsederek “Her çalışana işe

başlamadan önce sektöre ait tüm bilgilerin hızlandırılmadan aktarılması” önerisini sunmuştur. Nitekim Comcare (2005: 12)’de her çalışanın işe başlamadan önce yaşlarına ve yeteneklerine bakılmaksızın İSG ile ilgili eğitim alması gerektiğini belirtmektedir.

Elde edilen diğer bir kategori ise denetimlerle ilgili çözüm önerileri olmuştur. İş ile ilgili hastalık ve kazaların azaltılmasında devamlı gelişimin sağlanması için İSGYS uygulamalarının zaman zaman denetlenmesi gerekmektedir (Alli, 2008: 55). Yazın tarandığında genellikle denetim mekanizmasının ne şekilde çalışması gerektiğinden bahsedilmekteyken denetimlerin içerikleri hakkında çok az bilgi verildiği görülmüştür (Bigelow ve Rabson, 2005: 35). Sadece kontrol listelerine göre gerçekleştirilen bir denetim mekanizmasının başarı sağlayamayacağı düşünülmektedir. Konuya ilişkin olarak katılımcı K12 “denetimlerin check-liste bağlı olarak yapılmaması, her iş yerinin farklı özellikte olduğunun araştırılması” çözüm önerisinde bulunmuştur. Yine katılımcı K9 “denetimlerin iyi yorumlanması” çözüm önerisiyle denetimlerin niteliğine vurgu yapmaktadır. Denetimlerin niteliği önemli olmakla birlikte denetimlerin niceliği de önemlidir. Sık gerçekleşen denetimler sayesinde çalışanlar İSGYS uygulamalarına daha fazla özen gösterecektir. Konuya ilişkin olarak katılımcı K16 “kuralların ve denetimlerin sıklaştırılması” önerisinde bulunmuştur. Yine K22 denetimlerin niceliğine ilişkin olarak “yasal denetimler ve yaptırımlar artırılabilir” ifadelerini kullanmıştır. Katılımcı K5 ise denetimlerin sadece evrak düzenlemelerine ilişkin olarak yapılmaması gerektiğini bunun yanında iş üzeri denetimlerin gerçekleştirilmesi gerektiğini “İş yerlerinde İSG uygulamalarının işveren tarafından saha denetimleri ile kontrol altından tutulması” ifadeleri ile belirtmektedir.

Analiz sonucunda elde edilen bir diğer kategori risk değerlendirmeleri ile ilgili çözüm önerileri olmuştur. Risk değerlendirmesi, tehlikelerden ve uygunsuz durumlardan ortaya çıkarılan risklerin tanımlanması, hesaplanması ve bunlara ilişkin alınacak önlemlerin belirlenmesi olarak ifade edilebilir. Bu aynı zamanda İSG uygulamalarının başarı faktörlerinden birisidir (Fiedler, 2004: 1). OHSAS 18001 ise risk değerlendirmesini riskin büyüklüğünü tahmin etmek ve riske tahammül edilip edilemeyeceğine karar vermek için kullanılan prosesin tamamı şeklinde tanımlamıştır (OHSAS 18001, 2007). Bu bağlamda İSGYS’lerin başarısının sağlanabilmesi için risk değerlendirmelerinin

etkin ve gerçekçi bir şekilde yapılması gerekmektedir. Gerçekçi ve etkin bir şekilde yapılmayan, sadece yasal zorunlulukları yerine getirmek için yapılan risk değerlendirmeleri İSGYS'lerin başarısını artırmayacak aksine düşürecektir. Risk değerlendirmelerinin etkinliğine ilişkin olarak katılımcı K7 aşağıdaki ifadeleri kullanmıştır:

“İş yerlerinde çalışma ortamı gözetimi, proaktif ve reaktif yollar ile sorunların, risklerin tek tek çeşitli zamanlarda tespit edilmesi, kalitatif-kantitatif metotlar ile bu sorunların tablolara, şemalara aktarılması ve önem sıralarına, iş akışına göre önlemlerin belirlenmesi İSİG yönetim başarısını arttıracaktır.”

Katılımcı K18 ise risk değerlendirmelerinin gerçekçiliğine vurgu yaparak “Birbirlerinden örnek alınan ya da toplantılarda çözüm amaçlı paylaşılan risk değerleri şirketlere ceza olarak geri dönebilmektedir. Bu nedenle tablolar hep pembe olmak zorunda kalabiliyor, gerçeklik için dürüst olmak gerekir” ifadelerini kullanmıştır. Katılımcının da belirttiği üzere, başka işletmelerin risk değerlendirmelerini alıp kendi işletmelerinde uygulamak isteyen işletmeler, örnek alınan risk değerlendirmesinin kendi işletmelerinin risk profilini yeterince karşılamadığı için ceza ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bunun yanı sıra örnek alınan risk değerlendirmesi işletmenin tehlike ve risklerini ortaya koyamadığı için iş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi için risk değerlendirmelerinin işletmenin kendi süreçlerine, yapılarına, üretimine ve çalışanlarının profiline uygun olarak yapılması gerekmektedir.

Analiz sonucunda katılımcıların ifadelerinden İSGYS uygulamaları teması altında oluşturulan bir diğer kategori ise raporlama ile ilgili çözüm önerileri olmuştur. Ancak bu bölümde bahsedilen çözümler, raporlama kültürünün var olması gerektiği değil, çalışanların karşılaşmış oldukları tehlike, risk, kaza ya da ramak kalaları rapor edebilmeleri için oluşturulması gereken raporlama sistemine ilişkindir. Konuya ilişkin olarak katılımcı K5 “İş yerlerinde tüm çalışanların İSG konularında tespit ettiği emniyetsiz durumları rahatlıkla raporlayabileceği, bildireceği sistemlerin mevcut olması” çözüm önerisinde bulunmuştur. Katılımcının ifadesinden de anlaşılacağı üzere,

uygulanan raporlama sisteminin elbette güçlü ve pozitif adalet kültürü özelliklerini barındırması gerekmektedir. Aksi takdirde ne kadar iyi bir raporlama sistemi kurulursa kurulsun çalışanlar karşılaşmış oldukları uygunsuz durumları raporlamaktan kaçınacaklardır.

Analiz sonucunda elde edilen diğer bir kategori ise çalışan katılımına ilişkin çözüm önerileridir. EU-OSHA (2012: 6) iş yerindeki her bir tehlikenin ya da riskin yöneticiler tarafından bilinmeyeceğini, bilinse dahi her bir soruna ilişkin çözüm önerilerinin olmayabileceğini belirtirken, çalışanların işi yapan kişiler olduğunu dolayısı ile işin niteliğini bilmelerinden dolayı sorunlara karşı çözüm geliştirebileceklerini belirtmekte ve çalışan katılımının İSG uygulamaları için önemli olduğunu vurgulamaktadır. Katılımcı K14, K19, K20 ve K23 konuya ilişkin olarak sırasıyla aşağıdaki ifadeleri kullanmaktadırlar:

K14: “...çalışanlara uygulamalar hakkında söz hakkı tanınması ve uygulanabilir görüşlerin değerlendirilmesi İSGYS uygulamalarına çalışanların yaklaşmasını sağlayacaktır”.

K19: “Çalışanların katılımını sağlanma, karşılaştığı tehlikeler ve önerileri ile ilgili görüş alma.”

K20: “Kaza ve olayların azaltılması için tüm personelin önleme çalışmalarına katılımını sağlamak.”

K23: “Tüm personelin katılacağı risk değerlendirmeleri yapılmalıdır. Motivasyon düşürülmeden herkesin fikri yazılmalı, ciddiye alınmalı.”

Konuyla ilgi öneri getiren tüm katılımcılar, çalışanların İSGYS uygulamaları ile ilgili olarak görüşlerinin alınması gerektiğini belirtmektedirler. Görüşleri alınan çalışanlar önemsendiklerini hissedecek, motivasyonları artacak, İSGYS uygulamalarını benimseyecek, içselleştirecek ve en nihayetinde İSGYS'lerin başarısını artıracaktır.

Nitel veri analizi sonucunda ortaya çıkarılan son kategori İSGYS görselleri ile ilgili çözüm önerileri olmuştur. Katılımcı K2 “Poster gibi dikkat çeken evrakların görsel olarak yayınlanması” gerektiğini belirtirken, katılımcı K5 “İş yerinde İSG gereklilikleri uygun görsellerle desteklenmelidir” şeklinde öneride bulunmuştur. İşletmede İSGYS'ye ilişkin olarak kullanılacak uygun görsellerin çalışanları motive edebileceği, katılımını

kolaylaştırabileceği ve pozitif emniyet kültürünün oluşumuna katkı sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

5.2.3.4. İSG profesyonellerine ilişkin çözüm önerileri

İSGYS uygulamalarının sorunlarına ilişkin çözüm önerilerinin nitel veri analizinde ortaya çıkarılan bir diğer tema ise İSG profesyonellerine ilişkin çözüm önerileridir. İSG profesyonelleri, bir işletmede uygulanan İSGYS'nin üst düzey yönetim ile birlikte asıl sorumlularıdır. Bu bağlamda İSG profesyonellerinin başarısı İSGYS'lerin de başarısını etkilemektedir. Katılımcıların İSG profesyonellerine ilişkin çözüm önerileri Tablo 32'de gösterilmiştir.

Tablo 32. İSG Profesyonellerine İlişkin Çözüm Önerileri

S/N	İSG Profesyonellerine İlişkin Çözüm Önerileri
1	İSG profesyonellerine yönelik sektörel deneyim havuzu oluşturulmalıdır
2	İSG profesyonelleri sektörel eğitim almalıdır

Katılımcıların İSG profesyonellerine ilişkin olarak belirtmiş oldukları ilk çözüm önerisi İSG profesyonellerine yönelik deneyim havuzunun oluşturulması ve İSG profesyonellerinin sektörel eğitim almalarıdır. Çözüm önerilerinin İSG profesyonellerinden geldiği göz önüne alındığında İSG profesyonellerinin sektörel eğitim ve deneyimlerinin önemi ortaya çıkmaktadır. Sektörel deneyimi olmayan ya da sektörel eğitim almamış bir İSG profesyoneli havacılık sektörüne özgü risk ve tehlikeleri ortaya çıkarmakta zorlanacak, riskleri doğru hesaplayamayacak ve zaman kaybı yaşayacaktır. Yanlış risk değerlendirmeleri ve zaman kaybı da İSGYS'lerin başarısını etkileyecektir. Katılımcı K4 sektörel deneyim havuzu oluşturulmasına ilişkin olarak aşağıdaki ifadeleri kullanmıştır:

“Sektörün kendine özgü yapısı ve işleyişi sebebi ile bu sahada çalışan profesyonellerin deneyimlerini paylaşabileceği bir havuz oluşturulması İSGYS'nin de uygulama başarısını artıracak bir önlem olacaktır. Çünkü yer hizmetleri ancak bir parçası olmanız halinde çözüm odaklı çalışmayı mümkün kılan bir yapıya sahiptir.

Katılımcı K8 ise İSG profesyonellerinin sektörel eğitim alması gerektiğine ilişkin olarak aşağıdaki ifadeleri kullanmıştır:

“Uzmanlar işe başlamadan önce görev yapacakları firmanın işleyişi hakkında eğitim almalıdır. (Nasıl yer hizmetlerinde yeni işe başlayan çalışanlar eğitim alıyorsa) Çünkü eğitim almadan gözlemlemek bazen hataların görülmemesine neden olmakta, yapılan hatanın doğal olduğu, hata olmadığına inanılmasına sebep olmaktadır.”

Katılımcıların ifadeleri irdelendiğinde sektörel eğitim almamış ya da sektörel deneyimi olmayan profesyonellerin bazı hata ve uygunsuz durumları normal karşılayabildikleri ve sektörün kendine özgü yapısını anlayamadıklarından dolayı çözüm üretemedikleri anlaşılmaktadır. Bu bağlamda İSG profesyonellerinin sektörel eğitim almaları ve sektörel deneyimlerini paylaşabilecekleri uygun ortamların sağlanması İSGYS’lerin başarısını artıracaktır.

5.2.3.5. Paydaşlara ilişkin çözüm önerileri

Nitel veri analizi sonucunda İSGYS’lerin uygulanmasındaki sorunların çözümüne yönelik olarak ortaya çıkarılan diğer bir tema paydaşlara ilişkin öneriler olmuştur. Daha önceki bölümlerde de bahsedildiği üzere, yer hizmeti işletmelerinin çalışma alanları birçok farklı işletme ile paylaşılmakta, çalışma alanları ev sahibi konumunda bulunan havaalanı işleticisinin (bir anlamda havaalanı otoritesinin) kontrolü altında bulunmakta ve yer hizmeti işletmeleri için işveren konumunda bulunan müşteri havayolu işletmeleri de aynı çalışma alanında bulunmaktadır. Bu kadar kalabalık ve karmaşık bir çalışma ortamında sadece yer hizmeti işletmelerinin İSGYS gereklerini yerine getirmesi İSGYS uygulamalarının başarıya ulaşmasını zorlaştırabilir ve hatta azaltabilir. Bu bağlamda yer hizmeti işletmelerinin paydaşları konumunda bulunan havaalanı otoritesi, müşteri havayolu işletmeleri, diğer yer hizmeti işletmeleri ve sivil havacılık otoritesinin de İSGYS uygulamalarını desteklemeleri ve kendi üzerlerine düşen görevleri yerine getirmeleri gerekmektedir. Katılımcıların paydaşlara ilişkin olarak çözüm önerileri Tablo 33’de gösterilmiştir.

Tablo 33. Paydaşlara İlişkin Çözüm Önerileri

S/N	Paydaşlara İlişkin Çözüm Önerileri
1	Otoritenin etkili liderliği olmalı
2	Otorite her işletmeye İSG anlamında eşit yaklaşmalı
3	Tüm paydaşlar arasında uyum ve eşgüdüm olmalı
4	Paydaşların işbirliği sağlanmalı
5	Paydaşların İSGYS desteği artırılmalı
6	Havaalanlarının inşasında İSGYS gereklilikleri göz önüne alınmalı
7	İSGYS'ye ilişkin çalıştaylar düzenlenmeli

Tablo 33 incelendiğinde otorite ile ilgili çözüm önerileri göze çarpmaktadır. Katılımcılar İSG konusunda otoritenin yer hizmeti işletmelerine liderlik yapması gerektiğini ve her işletmeye aynı mesafede durması gerektiğini belirtmişlerdir. Otoritenin liderliği mevzuat düzenlemeleri, havaalanlarında İSG'yi geliştirmek için yapılması gereken yatırımlar ve işletmelerin İSG'ye ilişkin sorunlarının çözümüne yönelik olarak gerçekleşmelidir. Mevzuat anlamında bağlı bulunan Bakanlığın dışındaki diğer Bakanlıkların çıkarmış oldukları mevzuatlar incelenerek sektöre özgü hale getirilebilir ve ilgili yönetmelikler yayınlanabilir.

Yer hizmeti işletmelerinin İSG'ye ilişkin sorunlarının çözümü anlamında ise sektör temsilcileri otorite tarafından bir araya getirilerek çözümler üretilmesi sağlanabilir ve aynı çalışma alanını paylaşan tüm paydaşların İSG anlamında işbirliği yapması dikte edilebilir. Bunların yanında otorite İSG'de başarılı olan işletmeleri prestij ödülleri gibi teşviklerle ödüllendirebilir. Bu sayede işletmeler arasında pozitif anlamda bir rekabet ortamı sağlanabilir. Katılımcı K3 konuya ilişkin olarak "İSG Yönetim Sistemlerinin uygulanmasında yaşanan sorunları gidermek, başarıyı sağlamak, İSG'yi tüm toplumda bir kültür haline getirebilmekle mümkündür. Tüm bu uygulamalar devlet teşviki ve denetimleriyle daha işler hale getirilmelidir" ifadelerini kullanmıştır. Katılımcı İSGYS'lerin sorunlarının çözümünün toplumsal emniyet kültürünün artırılması ile mümkün olacağını belirtirken emniyet kültürünün de otorite teşviki ve denetimleri ile daha kolay oluşturulabileceğini belirtmektedir. Katılımcı K12 ise, otoritenin İSG anlamında her işletmeye eşit mesafede durması gerektiğini "İşverenlerin bakanlıkla olan iyi ilişkilerinin sahaya yansıtılmaması" ifadeleriyle belirtmektedir. Otoritenin işletmeler

arasındaki farklı yaklaşımları otoritenin güvenilirliğini sarsacak ve otoritenin önderliğinin zayıflamasına neden olacaktır.

Katılımcıların açık uçlu anketler kapsamında belirtmiş oldukları bir diğer çözüm önerisi ise paydaşların işbirliği, paydaşların uyum ve eşgüdüm içinde çalışmalarını ve paydaşların İSGYS'lere desteğidir. Katılımcı K4 paydaşların uyum ve eşgüdümüne ilişkin olarak aşağıdaki ifadeleri kullanmaktadır:

“...muhtemel sorunların giderilmesi öncelikle yer hizmetlerinde ortak paydada toplanan tüm işyerlerinin ve çalışma ortamını sağlayan otoritelerin tek bir yapı halinde hareket etmesi ile mümkün olacaktır. Tüm işyerlerinde aynı türden uygulamaların eş zamanlı olarak başlatılması tehlikelerin ortadan kaldırılmasını mümkün kılacaktır. Ayrıca sağlık ve güvenlik önlemlerinin her kuruluşta alındığını görmek çalışanların iş güvenliğine karşı bakış açısını değiştirecektir.”

Katılımcının da belirttiği üzere, çalışma alanında bulunan tüm paydaşların İSGYS gereklerine uygun hareket etmesi hem İSGYS'lerin başarısını artıracak hem de çalışanların İSGYS uygulamalarının önemini anlamalarına yardımcı olacaktır. Katılımcı K13 ise paydaşların İSGYS'ye desteğine ilişkin olarak “Dış kaynaklı destek ile sistemin yapısı güçlendirilerek istenilen seviyeye ulaşılabilir” ifadelerini kullanmıştır. Katılımcının dış kaynaklı desteğinin hem çalışma alanında bulunan paydaşların hem de İSGYS ile ilgili danışmanlık kurumlarının desteği olarak değerlendirilmektedir. Katılımcı K23 ise paydaşların işbirliğine vurgu yaparak “Sahadaki tüm paydaşlarla toplanılmalı, ortak riskler, belki şikâyetler değerlendirilmeli” ifadelerini kullanmıştır.

Paydaşlara ilişkin çözüm önerileri teması altında belirtilen diğer bir çözüm önerisi ise havaalanlarının inşası ile ilgilidir. Katılımcı K21 konuya ilişkin olarak aşağıdaki ifadeleri kullanmıştır:

“Havaalanları inşaatlarını çizen ve yapanlar eğer İSG kültürüne sahip değillerse sadece operasyonel kolaylık sağlayan, görselliği güzel olan binalar ve ramp alanları üretmektedirler. Bakınız ülkemiz havaalanlarındaki bagaj yükleme sahaları (Şut altı diye isimlendirilen yer). İSG yönünden

uygun bir alan bulursanız çok şanslısınız!!!! Bu yüzden havaalanları yapılırken İSG yönünden de değerlendirilmelidir.”

Katılımcı havaalanlarının operasyonel kolaylıklar sağlamaya yönelik ve fiziki güzelliğe önem verilerek inşa edildiğini vurgulamakta ancak İSG anlamında kolaylıklar sağlamaya yönelik olarak inşa edilmediğini belirtmektedir. Katılımcı bunun bir emniyet kültürü eksikliğinden kaynaklandığını bildirmektedir. Ancak katılımcı havaalanında yaşanan bir sorunu belirttikten sonra çözüm önerisi olarak havaalanlarının inşası sırasında projelerin İSG yönünden değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir.

Nitel veri analizi sonucunda bu konuda elde edilen son çözüm önerisi, İSG ile ilgili çalıştaylar düzenlenmesi gerektiğidir. Katılımcı K6 İSGYS sorunlarının çözümü için çalıştaylar düzenlenmesi gerektiğini belirtmiştir. Çalıştayları düzenlemek paydaşlar anlamında hem eğitim kurumlarını hem de otoriteyi ilgilendirmektedir. Üniversitelerin İSG ile ilgili bölümlerinin sektör temsilcilerini de davet ederek yapacağı akademik çalıştaylar hem toplumun İSG bilincinin artmasını hem de sektör temsilcilerinin İSG bilincinin artmasını sağlayacaktır. Bunun yanında otoritenin yapacağı çalıştaylar ise sektör temsilcilerine otoritenin İSG'ye ne derece önem verdiğini gösterecektir. Bu çalıştaylarda otorite paydaşları bir araya getirerek yaşanmakta olan sorunların çözümlerini de kolaylıkla sağlayabilecektir.

5.2.3.6. Mevzuata ilişkin çözüm önerileri

Açık uçlu anketlerin analizi sonucunda çözüm önerilerine ilişkin olarak ortaya çıkarılan bir diğer tema ise mevzuata ilişkin çözüm önerileri olmuştur. Katılımcıların mevzuata ilişkin olarak belirtmiş oldukları çözüm önerileri Tablo 34'de gösterilmiştir.

Tablo 34. Mevzuata İlişkin Çözüm Önerileri

S/N	Mevzuata İlişkin Çözüm Önerileri
1	İSG mevzuatı düzenlenmeli

Katılımcı K10 mevzuata ilişkin olarak “ulusal otorite dağınık mevzuatı yalınlaştırmalı” çözüm önerisinde bulunmuştur. İSG yönetmeliklerinin Çalışma Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı gibi farklı kurumlarca hazırlanması dağınık bir mevzuatın oluşmasına neden

olmaktadır. Ayrıca bu mevzuatlar çalışma hayatına ilişkin olarak tüm işletmeleri kapsadığından dolayı standart olarak hazırlanmaktadır. Bu ve benzeri mevzuat sıkıntılarının giderilmesi ve havacılık sektörüne özgü bir mevzuatın hazırlanması için SHGM bir çalışma yapabilir. Bu sayede, işletmeler İSG konusunda yapmaları gerekenleri standart olarak hazırlanmış olan mevzuattan değil sektöre özgü hazırlanmış ve daha anlaşılır olan mevzuattan takip edebileceklerdir.

5.2.3.7. Havacılık operasyonlarına yönelik çözüm önerileri

Nitel veri analizi sonucunda ortaya çıkarılan son tema operasyona yönelik çözüm önerileri olmuştur. Katılımcıların operasyona yönelik çözüm önerileri Tablo 35’de gösterilmiştir.

Tablo 35. Operasyona Yönelik Çözüm Önerileri

S/N	Havacılık Operasyonlarına Yönelik Çözüm Önerileri
1	İSGYS başarısı için slot düzenlemesine gidilmeli

Katılımcı K16 slot yönetimine ilişkin olarak slot düzenlemeleri yapılmasını gerektiğini “Uçakların belirli zaman dilimlerinde yoğunlaşmasını önlemek bakımından boş zaman dilimlerine mümkün olduğunca kaydırmak için uçak şirketlerine özendirici indirim vb. kolaylıklar sağlanabilir” cümlesiyle ifade etmiştir. Katılımcı İSGYS’lerin başarısının artırılabilmesi için havayolu işletmelerinin seferlerinin özendirici indirimler ve kolaylıklar sunularak daha sakin olan zaman dilimlerine kaydırılmasını önermektedir. Ancak havayolu taşımacılığındaki yoğun rekabet ortamında ve özellikle yoğun havaalanlarındaki slot sıkıntısı göz önüne alındığında bu ve benzeri uygulamaların gerçekleşmesinin güç olacağı düşünülmektedir.

Sonuç ve Öneriler

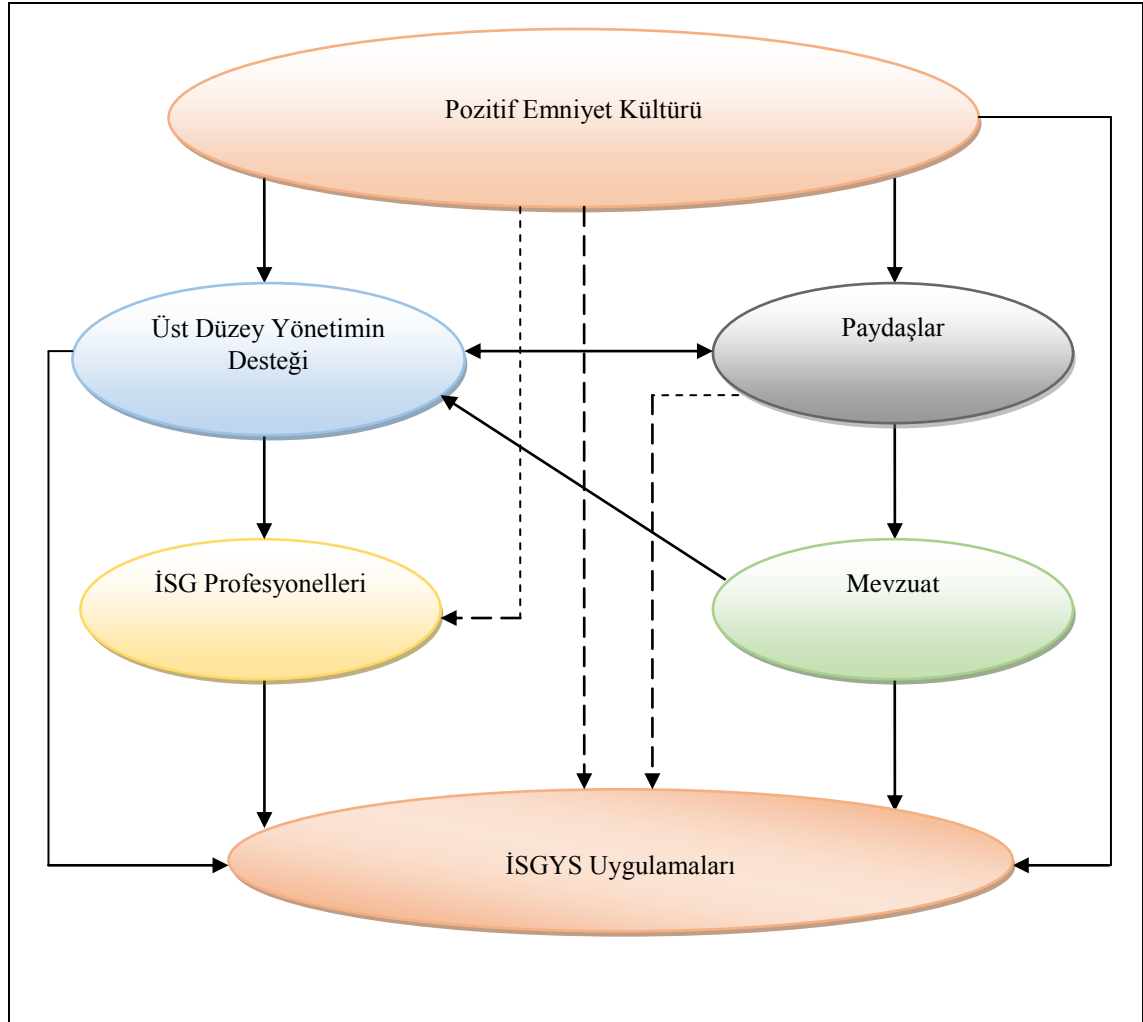
Bu nitel araştırmada Türkiye’de faaliyet gösteren yer hizmeti işletmelerinde uygulanan İSGYS’lerinin başarılarını etkileyen faktörler, İSGYS’lerin uygulanmasındaki sorunlar ve sorunlara ilişkin çözüm önerileri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda çalışmada

iki farklı grup üzerinde iki farklı veri toplama yöntemi ile çalışılmıştır. İlk grup katılımcılardan NGGT ile veriler toplanmış ve toplanan veriler katılımcılar ile birlikte yorumlanmış ve kategorilendirilmiştir. İkinci grup katılımcılardan ise açık uçlu anket yöntemiyle veriler toplanmış ve katılımcıların vermiş oldukları cevaplar tümevarımsal yöntemle analiz edilmiştir.

NGGT'nin ilk aşamasında katılımcılar ile birlikte İSGYS'lerin başarı faktörlerine ilişkin olarak 63 adet başarı faktörü belirlenmiş ve bu başarı faktörleri 11 kategori altında değerlendirilmiştir. NGGT ile ortaya çıkarılan başarı faktörleri arasından katılımcıların en önemli gördükleri başarı faktörleri pozitif emniyet kültürü ve üst düzey yönetimin desteği kategorileri altında değerlendirilmiştir. Çalışmanın diğer veri toplama yöntemi olan açık uçlu anketlerin başarı faktörlerinin belirlenmesine yönelik sorusunun analizinde ise toplam 56 adet başarı faktörü ortaya çıkarılmış ve bu faktörler birbirleri ile ilişkilendirilerek toplam 6 tema altında değerlendirilmiştir. Açık uçlu anketlerin başarı faktörlerinin belirlenmesine yönelik yapılan analiz sonucunda da katılımcıların en önemli gördükleri başarı faktörleri yine üst düzey yönetimin desteği ve pozitif emniyet kültürü temaları olmuştur. Analiz sonucunda ortaya çıkarılan başarı faktörlerinin birbirleri ile ilişkisi Şekil 10'da gösterilmiştir. Şekil 10 incelendiğinde pozitif emniyet kültürünün diğer tüm başarı faktörlerini etkilediği görülmektedir. Emniyet adanmışlığı yüksek olan üst düzey yönetimin İSGYS'ye ve İSG profesyonellerine gerekli desteği vereceği düşünülmektedir. Üst düzey yönetim İSGYS uygulamalarına desteğini gerek finansal gerekse de insan kaynakları yönünden gösterecektir. Üst düzey yönetim İSG profesyonellerine mesleki bağımsızlık sağlayarak İSGYS uygulamalarının daha başarılı şekilde yerine getirilmesine katkı sağlayabilirler.

Pozitif emniyet kültürü bir yandan üst düzey yönetimi etkilerken diğer bir yandan da paydaşları etkilemektedir. Yer hizmeti işletmesinin İSGYS uygulamalarında paydaşları olan havaalanı işleticisi, müşteri havayolu işletmesi, otorite, diğer yer hizmeti işletmeleri gibi tüm paydaşların güçlü bir pozitif emniyet kültürüne sahip olmaları İSGYS'lerin başarısını artıracaktır. Otorite mevzuat düzenlemesi ve denetlemeler yoluyla desteğini gösterirken, müşteri havayolu işletmesi ise zaman baskısı yapmayarak

desteğini gösterecektir. Havaalanı işleticisi ise İSG'nin daha da geliştirilmesi için havaalanında gerekli kolaylıkları ve yatırımları gerçekleştirecektir.



şekil 10. İSGYS'lerin Başarısını Etkileyen Faktörlerin Birbirleri ile İlişkisi

Araştırma sonucunda elde edilen veriler İSGYS'lerin başarısı için en önemli başarı faktörünün pozitif emniyet kültürü olduğunu ortaya çıkarmıştır. Analiz sonucunda elde edilen pozitif emniyet kültürü Reason'ın önermiş olduğu adalet kültürü, raporlama kültürü ve esneklik kültürü bileşenlerini desteklemektedir. Bununla birlikte katılımcılardan elde edilen verilerin analizi sonucunda Reason'ın önermiş olduğu pozitif emniyet kültürü yapısına, emniyet adanmışlığı ve toplumsal kültürünün örgütün emniyet kültürü üzerindeki etkisi bileşenleri de dâhil edilmiştir. Araştırmada ortaya çıkarılan

pozitif emniyet kültürü sadece örgütün pozitif emniyet kültürünü değil paydaşların, üst düzey yönetimin, çalışanların ve toplumun pozitif emniyet kültürünü de kapsamaktadır.

Pozitif emniyet kültürü toplumların temel taşı olan bireylerden başlanarak ailelere, örgütlere ve en nihayetinde toplumsal düzeye erişmelidir. Her bir bireyde oluşturulacak olan güçlü bir pozitif emniyet kültürüne ilişkin inanç ve değerler sayesinde kademeli olarak çalışanların, üst düzey yönetimlerin, örgütlerin, paydaşların ve otoritenin pozitif emniyet kültürü diğer bir anlamda da İSG uygulamalarını destekleyen bir kültür oluşturulmuş olacaktır. Bu sayede İSGYS uygulamaları için her bir paydaşın desteği sağlanarak başarı artırılacaktır. Tüm bireylerde İSG kültürünün oluşturulabilmesi için İSG eğitimlerinin temel eğitimden başlanarak tüm eğitim hayatı boyunca ve hatta eğitim hayatından sonra da devam etmesi gerekmektedir. İSG kültürünün oluşturulması sadece akademik çevrelerin ve örgütlerin görevi olarak görülmemelidir. İSG kültürünün oluşturulabilmesi için devlet gerekli mevzuatı düzenlemeli, çalıştaylar, konferanslar ve bilgilendirme toplantıları gerçekleştirmelidir. Medya ise İSG kültürünü destekleyecek yayınlar, tartışmalar ve açık oturumlar düzenlemelidir. Bunların yanında sivil toplum kuruluşları ve sendikalar da İSG kültürünün oluşturulabilmesi için yayınlar yapmalı ve kamuoyuna önerilerde bulunmalıdırlar.

NGGT'nin ikinci aşamasında katılımcılardan İSGYS'lerin uygulanma sorunlarına ilişkin veriler toplanmıştır. Toplanan veriler kodlanmış ve bir sorun listesi elde edilmiştir. Bu kapsamdaki kodlamalardan İSGYS'lerin uygulanma sorunlarına ilişkin olarak 54 adet sorun ortaya çıkarılmış ve bu sorunlar tümevarımsal bir analiz sayesinde toplam 6 tema altında gruplandırılmıştır. Diğer veri toplama yöntemi olan açık uçlu anketlerin analizi sonucunda ise toplam 42 adet sorun ortaya çıkarılmış ve tümevarımsal analiz sayesinde bu sorunlar birbirleri ile ilişkilendirilerek 7 tema altında değerlendirilmiştir. Her iki veri toplama yöntemi ile elde edilen sorunlar "pozitif emniyet kültürü", "üst düzey yönetimin desteği", "İSGYS uygulamaları", "mevzuat", "çevresel koşullar", "paydaşlar", "İSG profesyonelleri" ve "İSGYS'lerin yeniliği" temaları altında gruplandırılmıştır. Katılımcıların cevaplarından ortaya çıkarılan sorunların birbirleri arasındaki önem dereceleri incelendiğinde başarı faktörlerinde olduğu gibi üst düzey yönetimin desteği ve pozitif emniyet kültürü temaları en önemli

görülen iki tema olarak ortaya çıkmıştır. Çalışma kapsamında Türkiye’de faaliyet gösteren yer hizmeti işletmelerinin uygulamış oldukları İSGYS’lerin uygulanma sorunlarının belirlenmesine yönelik olarak yapılan analiz sonucunda ortaya çıkarılan temalar, İSGYS’lerin başarı faktörleri kapsamında ortaya çıkarılan başarı faktörleri temalarıyla çok benzer olarak ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda katılımcıların başarı faktörü olarak gördükleri bileşenlerin uygulama aşamasında bir sorun olarak karşılına çıktığını söylemek yanlış olmayacaktır. İSGYS’lerin sorunlarının belirlenmesi aşamasında başarı faktörlerinden farklı olarak iki tema ortaya çıkarılmıştır.

Başarı faktörlerinden farklı olarak ortaya çıkarılan temalardan ilki “İSGYS’lerin yeniliği” teması olmuştur. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 2012 yılında yasalaşmış ve uygulama zorunluluğu iş yerlerinin tehlike sınıflarına ve çalıştırmış oldukları personel sayısına göre farklılıklar arz etmiştir. Tehlikeli sınıfta yer alan ve 50’den fazla çalışana sahip olan yer hizmeti işletmeleri 1 Ocak 2013 tarihinde İSG mevzuatına uyum sağlamak zorundayken, yer hizmeti işletmelerinin istasyonları gibi 50’den az çalışanı bulunan birimlerin kanuna uyum zorunluluğu 1 Temmuz 2014 tarihinde başlamıştır. Bu bağlamda İSGYS’lerin yeniliği sorununun yer hizmeti işletmelerinin istasyonlarını kapsadığını söylemek yanlış olmayacaktır. İstasyonlarda ve 50’den az çalışanı olan birimlerde İSGYS’lerin sıkı bir şekilde uygulanmaya devam edilmesi ile karşılaşılan sorunların çözülebileceği değerlendirilmektedir.

Başarı faktörlerinden farklı olarak ortaya çıkarılan ikinci tema ise “çevresel koşullar” teması olmuştur. Bu tema çalışanların sıcak, soğuk ve nem gibi çevresel faktörlere maruziyetlerini ifade etmektedir. Yer hizmetlerinde yapılan birçok işin açık alanlarda yapıldığı göz önüne alındığında iklim şartlarına maruziyet kaçınılmaz görünmektedir. Çalışanların aşırı sıcağa ya da aşırı soğuğa maruz kalması İSG uygulamalarına dikkat etmemelerine neden olabilmektedir. Bu bağlamda işletme yönetimi çalışanların iklim şartlarından en az seviyede etkilenmesi için önlemler almalıdır. Kış ayları için kıyafet düzenlemeleri ve ısıtma, yaz ayları için dinlenme alanlarının serinletilmesi gibi önlemler çalışanların iklim şartlarına maruziyetlerini en alt seviyede tutulabilir. Bu sayede çalışanların iklim şartlarına bağlı olarak İSG uygulamalarına dikkat etmemelerinin önüne geçilebilir.

Çalışma kapsamında ortaya çıkarılan İSGYS'lerin uygulanmasındaki sorunların çözümü için konuyla ilgili tüm paydaşların bir araya gelerek çözüm aramalarında fayda görülmektedir. Çalışma hayatının düzenleyicisi olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ile İSG eğitimlerinin temel eğitimden başlanarak verilmesi için, Sağlık Bakanlığı ile de iş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıtları ve mevzuat düzenlemeleri için çalışmalar yapabilir. Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı diğer tüm bakanlıkların çalışma koşullarına yönelik ilgili bakanlıklarla koordine sağlayarak pozitif İSG kültürünün güçlendirilmesi konusunda çalışmalar yapabilir. Havacılık sektörü özelinde konu değerlendirildiğinde ise Türkiye'de sivil havacılık sektörünün otoritesi konumunda olan SHGM ve havaalanlarının otoritesi konumunda olan DHMİ sektördeki tüm paydaşları bir araya getirerek sorunların çözümüne ve İSG uygulamalarının başarısının artırılmasına yönelik çalışmalar yapmalıdırlar. Ancak mevcut durum incelendiğinde ne SHGM'nin ne de DHMİ'nin bünyesinde herhangi bir İSG biriminin bulunmadığı görülmektedir. SHGM ve DHMİ bünyesinde herhangi bir İSG biriminin bulunmaması elbette otoritelerin işletmelere İSG anlamında yeterli derecede liderlik edememesine, sorunlara yönelik çözümlerin geliştirilememesine neden olabilir. Bu bağlamda yer hizmeti işletmeleri uygulamak istedikleri İSGYS'lerde yalnız başlarına kalabilmekte ve otoritenin çözmesi gereken sorunlarla kendileri ilgilenmek zorunda kalabilmektedirler.

Katılımcıların açık uçlu anketlerde İSGYS'lerin uygulanmasındaki sorunların çözümüne yönelik olarak vermiş oldukları cevapların analizi sonucunda toplam 43 adet çözüm önerisi ortaya çıkarılmıştır. Ortaya çıkarılan çözüm önerileri birbirleri ile ilişkilendirilerek toplam 7 tema altında değerlendirilmiştir. Çözüm önerilerinin analizi sonucunda katılımcıların 17 çözüm önerisi ile en fazla öneriyi pozitif emniyet kültürüne ilişkin olarak sundukları ortaya çıkmıştır. İkinci en fazla öneri alan tema ise 11 çözüm önerisi ile İSGYS uygulamaları teması olmuştur. Bu bağlamda çözüm önerilerinin sayısı dikkate alındığında katılımcıların İSGYS'lerin uygulanmasındaki sorunların giderilebilmesi için en önemli gördükleri çözüm önerilerinin pozitif emniyet kültürü ve İSGYS uygulamalarına ilişkin çözüm önerileri olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Çalışma kapsamında İSGYS'lerin uygulanma sorunlarına ilişkin çözüm önerilerinin analizinde ortaya çıkarılan temalar yine başarı faktörleri ve uygulanma sorunları temalarıyla çok benzer olarak ortaya çıkmıştır. Başarı faktörleri ve uygulanma sorunları temalarından farklı olarak çözüm önerilerinde ortaya çıkarılan tek tema operasyon ile ilgili çözüm önerisi teması olmuştur. Katılımcılar bu tema altında özellikle yoğun havaalanlarında zaman baskısı ve acele iş yapmayı önleyici slot düzenlemesi yapılması gerektiğini bu sayede İSGYS'lerin başarısının artacağını belirtmişlerdir. Ancak gerek havacılık sektöründeki yoğun rekabet ortamından gerekse de özellikle yoğun havaalanlarındaki slot sıkıntılarından dolayı böyle bir uygulamanın gerçekleşmeyeceği değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak, yer hizmeti işletmelerinde uygulanan İSGYS'lerin başarısının artması ve sorunlarının çözümü için toplumsal İSG kültürünün artırılması ve sistemin içinde bulunan tüm paydaşların işbirliği içinde çalışması gerekmektedir. Nitekim 13 Mayıs 2014 tarihinde Manisa'nın Soma ilçesinde meydana gelen ve 301 işçinin hayatını kaybettiği maden faciasında ve 5 Eylül 2014 tarihinde İstanbul'da inşaat halindeki bir binanın asansörünün arızalanması sonucu 10 işçinin yaşamını yitirmesine neden olan kazalarda İSG kültürünün ve paydaşlar arasındaki işbirliğinin önemi bir kez daha ortaya çıkmıştır. Yaşanan bu kazalardan sonra işletme sahipleri çalışanları, çalışanlar işletme sahiplerini, otorite ise hem işletmeyi hem de çalışanları suçlama yoluna gitmiştir. Güçlü ve pozitif toplumsal İSG kültürüne sahip olan ve sistemdeki paydaşlar arasında işbirliğinin yüksek olduğu toplumlarda üst düzey yönetim desteğinin sağlanması, operasyonel ve finansal hedeflerden önce insani yanı daha güçlü olan İSG hedeflerinin öncelenmesi, çalışan katılımının sağlanması ve İSG hedefleri kapsamında sorumlu davranışların artması daha olası görülmektedir. İSGYS'lerin başarısının artması sayesinde çalışanların sağlık ve emniyetleri daha fazla korunabilecek, oluşturulan güvenli çalışma ortamı ile motivasyonları ve dolayısı ile iş verimlilikleri artabilecektir. İşletme açısından ise sağlık ve emniyetin artırılması ile üretim verimliliği artırılabilir, işletmenin iş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle karşılaşacağı dolaylı, direkt ve sosyal maliyetler azaltılabilecek ve en nihayetinde işletme imajı artabilecektir. İSGYS'lerin başarısının artması sadece çalışanları ve işletmeleri değil aynı zamanda devleti de olumlu yönde etkileyebilecektir. İSG uygulamalarının başarılı bir şekilde

yerine getirilmesi sayesinde devletin iş kazası ya da meslek hastalıkları nedeniyle karşılaşmış olduğu maliyetler azaltılabilecektir. Bunun yanında iş kazası ve meslek hastalığı sayılarının düşmesi ile uluslararası arenada ülke imajı yükseltilebilecektir. Son olarak İSGYS'lerin başarısının artması toplumsal düzeyde etkisini gösterecektir. İSGYS'lerin başarısının artması yaşanabilecek iş kazası ve meslek hastalıklarının engellenmesi ile toplum üzerinde ortaya çıkan psikolojik etkileri azaltabilecek, toplumun iş yaşamına karşı emniyet anlamında bakış açısını olumlu yönde değiştirebilecek ve en nihayetinde toplumsal refahın sağlanmasına katkı sağlayabilecektir.

EKLER

	<u>Sayfa</u>
EK 1. A, B ve C Kategorisi Havaalanları En Az Teçhizat Listesi ve Miktarı.....	214
EK 2. A, B ve C Kategorisi Havaalanları En Az Personel Listesi ve Miktarı.....	215
EK 3. Açık Uçlu Anket Katılımcılarına Gönderilen Anket Formu	216

EK 1. A, B ve C Kategorisi Havaalanları En Az Teçhizat Listesi ve Miktarı

YER HİZMET GRUBU	YER HİZMET TÜRÜ	TEÇHİZAT CİNSİ	A KATEGORİ	B KATEGORİ	C KATEGORİ
TEMSİL		Teleks/Sitatex	1 Adet	1 Adet	1 Adet
		AFTN Sistemi	1 Adet	1 Adet	1 Adet
YOLCU TRAFİK		Teleks/Sitatex	1 Adet	1 Adet	1 Adet
		El Telsizi	3 Adet	3 Adet	2 Adet
YÜK KONTROLÜ VE HABERLEŞME		Teleks/Sitatex	1 Adet	1 Adet	1 Adet
		El Telsizi	2 Adet	2 Adet	2 Adet
RAMP	RAMP	Hava Aracı Doğru Akım Jeneratörü	1 Adet	1 Adet	1 Adet
		Hava Aracı Alternatif Akım Jeneratörü	1 Adet	1 Adet	1 Adet
		Hava Aracı Motor Çalıştırma Ünitesi (Air Starter Unit)	1 Adet	1 Adet	1 Adet
		Yükleme Aracı (High Loader)	1 Adet	1 Adet	1 Adet
		Banlı Yüklem Aracı (Konveyör)	6 Adet	4 Adet	2 Adet
		Bagaj Çekme Aracı	3 Adet	2 Adet	1 Adet
		Uçak Çekme İtme Aracı (Tow Car)	1 Adet	1 Adet	1 Adet
		Motorlu Yolcu Merdiveni	3 Adet	2 Adet	---
		Çekerli Yolcu Merdiveni	3 Adet	2 Adet	2 Adet
		Bagaj Arabası (Remork)	50 Adet	30 Adet	10 Adet
		Ambulift (Yükselebilir Platformlu Hasta Nakil Aracı)	1 Adet	1 Adet	1 Adet
		Palet Dolly	12 Adet	6 Adet	3 Adet
		Konteyner Dolly	24 Adet	12 Adet	6 Adet
		Uçak Takozu	Yeteri Kadar	Yeteri Kadar	Yeteri Kadar
		Tekerlekli İskemle	4 Adet	2 Adet	1 Adet
		Uçak Çağırma Flaması veya Raketi	3 Çift	2 Çift	1 Çift
		Çift Kulaklık (Head Set)	3 Takım	2 Takım	1 Takım
		Uçak Çağırma Lambası	3 Çift	3 Çift	1 Çift
		Yangın Söndürücü	Yeteri Kadar	Yeteri Kadar	Yeteri Kadar
		Hasta Taşıma Sedyesi	3 Adet	2 Adet	1 Adet
		Apron Hizmet Aracı	3 Adet	2 Adet	1 Adet
		Seyyar El Telsizi	9 Adet	6 Adet	2 Adet
		Yolcu ve Mürettebat Taşıma Aracı	3 Adet	1 Adet	1 Adet
	UÇAK TEMİZLİK	Foseptik Aracı	1 Adet	1 Adet	1 Adet
		Su İkmal Aracı	1 Adet	1 Adet	1 Adet
		Buzlanmayı Önleme ve Buz Temizleme Aracı (De-Anti Iceing)	1 Adet	1 Adet	1 Adet
		Havalandırma Aracı (Aircondition)	1 Adet	1 Adet	1 Adet
		Çöp Arabası	1 Adet	1 Adet	1 Adet
		Elektrikli Süpürgesi	3 Adet	2 Adet	1 Adet
	UÇAK HAT BAKIM	Yangın Söndürme Cihazı	Yeteri Kadar	Yeteri Kadar	Yeteri Kadar
		Apron Hizmet Aracı	1 Adet	1 Adet	---
		Uçak Krikosu	Yeteri Kadar	Yeteri Kadar	Yeteri Kadar
	UÇUŞ OPERASYON	Teleks/Sitatex	1 Adet	1 Adet	1 Adet
Hava Yer Haberleşme Telsizi (VHF)		1 Adet	1 Adet	1 Adet	
El Telsizi		2 Adet	2 Adet	2 Adet	
Apron Hizmet Aracı		1 Adet	1 Adet	1 Adet	
AFTN Sistemi		1 Adet	1 Adet	1 Adet	
İKRAM SERVİS	İkram Yüklem Aracı	2 Adet	1 Adet	---	
	Apron Hizmet Aracı	2 Adet	1 Adet	---	
	Soğutucu Sistemler (araç, gereç, depo vb.)	Yeteri Kadar	Yeteri Kadar	Yeteri Kadar	
ULAŞIM		Otobüs / Minibüs	1 Adet Otobüs	1 Adet Otobüs / Minibüs	1 Adet Otobüs / Minibüs
GÖZETİM VE YÖNETİM		Teleks/Sitatex	1 Adet	1 Adet	1 Adet
		AFTN Sistemi	1 Adet	1 Adet	1 Adet
UÇAK ÖZEL GÜVENLİK HİZMET VE DENETİMİ		Faks	---	---	---
		Teleks/Sitatex	1 Adet	1 Adet	1 Adet
		El Telsizi	10 Adet	4 Adet	2 Adet
		El Dedektörü	6 Adet	2 Adet	1 Adet
		Apron Hizmet Aracı	1 Adet	1 Adet	1 Adet
		Güvenlik Kontrol Etiket Cihazı	1 Adet	1 Adet	1 Adet

EK 2. A, B ve C Kategorisi Havaalanları En Az Personel Listesi ve Miktarı

YER HİZMET GRUBU	YER HİZMET TÜRÜ	PERSONEL GÖREVİ	A KATEGORİ	B KATEGORİ	C KATEGORİ	
TEMSİL		İdareci	1	---	---	
		Memur	1	---	---	
YOLCU TRAFİK		İdareci	1	1	1	
		Ekip Şefi	3	2	1	
		Yolcu Trafik Memuru	12	6	3	
		Kayıp Eşya Memuru	2	2	1	
		Yolcu Trafik İşçisi	6	4	1	
YÜK KONTROLÜ VE HABERLEŞME		İdareci	1	1	---	
		Yük Kontrolü ve Haberleşme Memuru	3	2	1	
RAMP	RAMP	İdareci	1	1	1	
		Ramp Ekip Şefi	3	2	---	
		Ramp Memuru	3	2	1	
		Ramp İşçisi	24	16	6	
		Şoför-Operatör	6	4	2	
	KARGO VE POSTA	İdareci	1	---	---	
		Kargo ve Posta Ekip Şefi	2	---	---	
		Kargo ve Posta Memuru	6	---	---	
		Kargo ve Posta İşçisi	6	---	---	
	UÇAK TEMİZLİK	İdareci	1	---	---	
		Temizlik İşçisi	6	---	---	
		Şoför-Operatör	2	---	---	
	BİRİM YÜKLEME GEREÇLERİNİN KONTROLÜ	İdareci	1	---	---	
		Birim Yükleme Gereçleri Kontrol Memuru	3	---	---	
	UÇAK HAT BAKIM		İdareci	1	---	---
			Teknisyen (Lisanslı)	3	---	---
UÇUŞ OPERASYON		İdareci	1	---	---	
		Dispeçer (Lisanslı)	3	---	---	
ULAŞIM		İdareci	1	1	1	
		Memur	1	---	---	
		Şoför	3	2	1	
İKRAM SERVİS		İdareci	1	1	---	
		Ekip Şefi	3	2	1	
		Şoför-Operatör	3	2	1	
		İkram Özel Antrepo Memuru	3	1	---	
		İkram Memuru/İşçisi	9	4	1	
GÖZETİM VE YÖNETİM		İdareci	1	1	1	
		Gözetim ve Yönetim Memuru	2	1	---	
UÇAK ÖZEL GÜVENLİK HİZMET VE DENETİMİ		Özel Güvenlik Müdürü	1	---	---	
		Özel Güvenlik Amiri	1	1	1	
		Özel Güvenlik Grup Şefi	2	2	---	
		Özel Güvenlik Memuru	8	6	2	
		Şoför	2	2	1	
		Patlayıcı Madde Uzmanı	1	1	---	
X-Ray Operatörü	1	1	---			

EK 3. Açık Uçlu Anket Katılımcılarına Gönderilen Anket Formu

Tez konusu: *Yer Hizmetleri İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Başarı Faktörleri ve Uygulamadaki Sorunların Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*

Öğrenci: Harun KARAKAVUZ

Danışman: Doç. Dr. Ender GEREDE

ARAŞTIRMA İÇİN SORU FORMU

YÖNERGE

Değerli İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanları,

Bu araştırma Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sivil Havacılık Yönetimi Anabilim Dalında Doç. Dr. Ender GEREDE'nin danışmanlığında yürütülen bir yüksek lisans tezi kapsamında yürütülmektedir.

Yer hizmetleri sektöründe kuşkusuz en önemli işletme kaynağı insandır. Bu nedenle işletmeler için insan kaynağının sağlıklı, emniyetli, etkin ve verimli olabilmesi son derece önemlidir. Bu araştırmanın amacı İSG kapsamındaki yönetim sistemlerinin başarısını etkileyen faktörleri ve sorunları ortaya koyarak işletmelere İSG uygulamalarının başarısını ve çalışan memnuniyetini artıracak öneriler sunabilmektir. Bu amaçla İSG uygulamalarının başarısının artırılması için siz konu uzmanlarının bilgi ve deneyimlerinden yararlanmak istiyorum. Sizlerin görüşleri doğrultusunda geliştirilecek önerilerin İSG uygulamalarının başarısını artırarak hem havacılık sektörümüz hem de ülkemiz için önemli faydalar yaratacağına inanıyorum.

Araştırma kapsamında; İSG Yönetim uygulamalarının başarısını etkileyen faktörlerin, uygulamalar sırasında yaşanan ve gelecekte yaşanması muhtemel sorunların ve çözüm önerilerinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Bu çerçevedeki kıymetli görüşlerinizi alabilmek için açık uçlu üç soru hazırlanmıştır.

Siz değerli uzmanlardan beklenen 4. sayfada bulunan soruların tümüne yazılı olarak ve mümkün olduğunca kapsamlı ve derinlemesine cevap vermenizdir. Araştırma verilerinin toplanması ve analizi sırasında kişisel ve kurumsal tüm bilgileriniz gizli tutulacak, sorulara verdiğiniz cevaplar araştırmanın amaçları dışında hiçbir şekilde kullanılmayacaktır. Ayrıca araştırmada, kurumsal ve kişisel hiçbir değerlendirme yapılmayacaktır. Değerlendirme genel ve sektörel temelde yapılacaktır. **Bu nedenle lütfen soru kâğıtlarına ad ve soyadınız ile kurumunuza ilişkin bilgiler yazmayınız. Yine de vereceği bilgilerden dolayı endişe duyabilecek olan katılımcılarımızın soru formunu postalamamalarını rica ederiz.**

Değerli görüş ve önerilerinizle araştırmaya sağladığınız katkı için şimdiden teşekkür ederim.

Saygılarımla,

Harun KARAKAVUZ

EK 3. Açık Uçlu Anket Katılımcılarına Gönderilen Anket Formu

Tez konusu: *Yer Hizmetleri İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Başarı Faktörleri ve Uygulamadaki Sorunların Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*

Öğrenci: Harun KARAKAVUZ

Danışman: Doç. Dr. Ender GEREDE

KATILIMCI BİLGİLERİ

Cinsiyetiniz:

Kadın Erkek

Yaşınız:

20-30 31-40 41-50 51-60 60 ve üstü

Eğitim Durumunuz:

Lisans..
Yüksek Lisans..
Doktora..
Diğer..

Mesleki Kıdeminiz:

0-5 6-10 11-16 17-22 22 ve üstü

İş Pozisyonu Durumunuz:

Bir önceki iş pozisyonu durumunuz:

EK 3. Açık Uçlu Anket Katılımcılarına Gönderilen Anket Formu

Tez konusu: *Yer Hizmetleri İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Başarı Faktörleri ve Uygulamadaki Sorunların Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*

Öğrenci: Harun KARAKAVUZ

Danışman: Doç. Dr. Ender GEREDE

Kargo Adresi ve Kargo İşlemlerini Kolaylaştırmak için Not:

1. MNG Kargo şirketi ile, bu işlemleri kolaylaştırmak için, bir anlaşma yapılmıştır.

2. “444 06 06” nolu telefon numarasını aradığınızda MNG Kargo elemanları istediğiniz yere gelip göndereceğiniz formu elden teslim alabileceklerdir.

3. Kargo için lütfen ödeme yapmayınız. Kargo ücretini araştırmacı kendisi karşılayacaktır.

4. Formu gönderen kişinin bilgilerinin gizli kalması için “gönderen” kısmına “20559” kodunu yazmanız yeterli olacaktır.

5. Alıcı kısmına lütfen “Harun KARAKAVUZ” yazınız.

6. Adres kısmına lütfen aşağıdaki adresi yazınız:

EK 3. Açık Uçlu Anket Katılımcılarına Gönderilen Anket Formu

Tez konusu: *Yer Hizmetleri İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Başarı Faktörleri ve Uygulamadaki Sorunların Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*

Öğrenci: Harun KARAKAVUZ

Danışman: Doç. Dr. Ender GEREDE

SORULAR

(Lütfen cevaplarınızı için istediğiniz kadar ve serbest alan kullanınız)

1. Sizce yer hizmetleri sektöründe İSG Yönetim Sistemleri uygulama başarısını etkileyen faktörler nelerdir? Lütfen gerekçelendirerek açıklayınız. Sizce belirttiğiniz bu faktörler arasında en önemli olanları hangileridir? Lütfen nedenleri ile birlikte önem sırasına göre sıralayınız.

2. Sizce yer hizmetleri sektöründe İSG Yönetim Sistemlerinin uygulanmasında yaşanan temel sorunlar nelerdir? Lütfen gerekçelendirerek açıklayınız. Sizce belirttiğiniz bu sorunlar arasında en önemli sorunlar hangileridir? Lütfen nedenleri ile birlikte önem sırasına göre sıralayınız.

3. İSG Yönetim Sistemlerinin uygulanmasında yaşanan sorunları gidermek ve İSG Yönetim Sistemlerinin başarısını artırmak için neler yapılabilir? Lütfen açıklayınız.

Kaynakça

- AB, (2006). Screening report Turkey, Chapter 19 – Social policy and employment
- Abrams, L. A. (2005). Legal Perspectives on ANSI Z10-2005 Significant Implications for SH&E Practitioners & Employers, *The Compass* 5(1), 3-5
- AK, (1996). Council Directive 96/67/EC of 15 October 1996 on access to the groundhandling market at Community airports, *Official Journal L* 272, 36-45
- AK, (2010). Possible Revision of Directive 96/67/EC on Access to the Ground handling Market at Community Airports, Final Report
- AK, (2013). Türkiye 2013 Yılı İlerleme Raporu, Genişleme Stratejisi ve Başlıca Zorluklar, Brüksel
- Akalp, G. ve Yamankaradeniz, N. (2013). İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3 (2), 96-109
- Akın, L. (2001). Hukuki Yönden İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Ders Notları, Ankara Üniversitesi
- Aktay, N. (1993). *Sendika Hakkı*, Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları, Ankara
- Aktay, N. (2011). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi ile İş Güvenliği Kültürü Arasındaki İlişki, *İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü*, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, İstanbul
- Aksorn, T. ve Hadikusumo, W. H. B. (2008). Critical success factors influencing safety program performance in Thai construction projects, *Safety Science*, 46, 709–727
- Alataş, C. (2007). İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Metotları ve Risk Yönetimi, *Yüksek Lisans Tezi*, Fen Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli

- Alkış, H. ve Taşpınar, Y. (2012). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Yeni Yaklaşımlar, Demir Çelik Sektörü Çalışanlarının İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Algısı: Konya Örneği, *International Iron & Steel Symposium*, 02-04 April 2012, Karabük, 1190-1196
- Alli, O. B. (2008). *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety*, Second Editions, International Labour Office, Geneva
- Altunışık, R.; Coşkun, R.; Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı* (6. Baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık
- Andreoni, D. (1986). *The Cost of Occupational Accidents and Diseases*, International Labour Office, Occupational Safety and Health Series, No: 54, Geneva
- Arıcı, K. (1999). *İş sağlığı ve İş güvenliği dersleri*, ANKARA
- Ashford, N.; Stanton, M. P. H. ve Moore, A. C. (1997). *Airport Operations*, (2. Baskı) McGraw-Hill Professional Publishing
- ATSB, (2010). Ground operations occurrences at Australian airports 1998 to 2008, *ATSB Transport Safety Report Aviation Research & Analysis AR-2009-042 Final*
- Aydınolat, E. N. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı, İş kazalarıyla ilgili Değerlendirme ve Öneriler, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı
- Ayhan, A. (2003). Çalışma hayatımız bakımından işyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Oluşturulması ve Önemi, *Kamu-İş* 7(2),3-13
- Aytaç, S. (2011). İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi, *Türk Metal Sendikası Dergisi*, 147,30-38
- Bagshaw, M. (2008). Cosmic radiation in commercial aviation, *Travel Medicine and Infectious Disease* 6, 125–127
- Balk, D. A. (2007). Safety of ground handling, National Aerospace Laboratory NLR Air Transport Safety Institute
- Balk, D. A. ve Bossenbroek, W. J. (2010). Aircraft Ground Handling and Human Factors, National Aerospace Laboratory NLR Air Transport Safety Institute

- Balkır, G. Z. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, *The Journal of Social Security* 2(1), 56-91
- Baloğlu, C. (2013). İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak yaptırımlar, *Kamu-İş* 13 (2),99-125
- Battal, Ü. ve Ateş, S. (2011). Yer Hizmetleri Dersi Notları, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir
- Baybora, D. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, (Ed: D. Baybora). Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir
- Bigelow, L. P. ve Rabson, S. L. (2005). Occupational Health and Safety Management Audit Instruments: A Literature Review, Toronto: Institute for Work & Health
- Blewett W. ve Shaw A. (1996). Benchmarking Occupational Health and Safety: Introductory Guide, Australian Government Publishing Service
- Boyatzis, R. (1998). *Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications
- Bütüner, O. ve Uzun, D. (2010). İş kazalarının maliyetleri ve hesaplanmaları üzerine bir araştırma, *MYO-ÖS 2010- Ulusal Meslek Yüksekokulları Öğrenci Sempozyumu*
- Cagno, E. ; Michel, L. J. G. ve Perotti, S. (2011). Identification of OHS-related factors and interactions among those and OHS performance in SMEs, *Safety Science* 49, 216–225
- Can, İ. (2008). Havacılık güvenliği açısından insan kaynakları yönetimi ve THY Teknik A.Ş.'nde bir araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*, İstanbul
- CANSO, (2008). Safety Culture Definition and Enhancement Process
- Causse, M.; Dehais, F.; Peran, P.; Sebatini, U. ve Pastor, J. (2013). The effects of emotion on pilot decision-making: A neuroergonomic approach to aviation safety, *Transportation Research Part C*, 33, 272-281
- Cervatoğlu, E. (2003). İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Bir Değerlendirme, *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 13,23-30

- Chamberlin, R.; Drew, C.; Patten, M. ve Matchette, R. (1996). Ramp Safety, *ASRS Directline*, 8,11-20
- Chen, C.; Wu, G.; Chuang, K. ve Ma, C. (2009). A comparative analysis of the factors affecting the implementation of occupational health and safety management systems in the printed circuit board industry in Taiwan, *Journal of Loss Prevention in the Process Industries* 22, 210–215
- Cho, J. ve Trent, A. (2006). Validity in qualitative research revisited. *Qualitative Research*, 6 (3), 319-340
- Cohen, A. (1977). Factors of Successful Occupational Safety, *Journal of Safety Research* 9,168-178
- Cohen, A. ve Colligan, J. M. (1998). Assessing Occupational Safety an Health Training A Literature Review, DHHS (NIOSH) Publication No. 98-145
- Comcare, (2005). The Principles of Effective OHS Risk Management
- Comcare, (2012). The Management of Work Health And Safety In The Commonwealth Jurisdiction: Establishing a work health and safety management system, Australia
- Cox S. ve Flin, R. (1998), “Safety Culture: Philosopher’s Stone or Man of Straw?”, *Work and Stress*, 12(3), 189-201
- Creswell, W.J. (2003). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed methods approaches*, (2.Baskı). Thousand Oaks CA: Sage
- Creswell, W.J. (2013). *Nitel Araştırma Yöntemleri Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni*, (Çeviri Ed: M. Bütün ve S. B. Demir). Ankara: Siyasal Kitapevi
- Cudmore, S. (2008). Engaging with Safety Culture: A review of current thinking and practice, British Safety Council, London
- Çelebi Hava Servisi, (2012). Çelebi Faaliyet Raporu 2012
- Çimen, S. (2013). <http://www.kaynakakademi.com/article.aspx?ID=174> (Erişim tarihi: 01.04.2014)

- ÇMİS, (2001). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından İşçi-İşverenin Görev ve Sorumlulukları, Ankara
- Çokluk, Ö; Yılmaz, K. ve Oğuz, E. (2011). Nitel Bir Görüşme Yöntemi: Odak Grup Görüşmesi, *Kuramsal Eğitimbilim*, 4 (1), 95-107
- ÇSGB, (2011). *Meslek Hastalıkları Rehberi*, Ankara
- DDK, (2008). Tersanecilik Sektörü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tuzla Tersaneler Bölgesinin İncelenmesi ve Değerlendirilmesi Hakkında, *Araştırma ve İnceleme Raporu*
- Dekker, S. (2011). The criminalization of human error in aviation and healthcare: A review, *Safety Science* 49,121–127
- Dell, G. (1997). The Causes and Prevention of Baggage Handler Back Injuries: A Survey of Airline Safety Professionals, *Safety Science Monitor*, 1(3),1-11
- Demirbilek, T. (2005). *İş Güvenliği Kültürü*, Legal/İzmir
- Denzin, N.K. ve Lincoln, Y.S. (2011). *Introduction: The Discipline and practice of qualitative research. The sage handbook of qualitative research* (4. Baskı) Thousand Oaks, CA: Sage
- Dizdar, N. E. (2001). Kaza Sebeplendirme Yaklaşımları, *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Temmuz 2001,26-31
- DO&CO , (2013). DO&CO Faaliyet Raporu 2013
- Doganis, R. (2006). *Airline Business*, (2.Baskı), New York
- Dowling, L. K. Ve Louis, D. R. (2000). Asynchronous implementation of the nominal group technique: is it effective?, *Decision Support Systems* 29, 229–248
- DPT, (2001). Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, İş Gücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu, *Çalışma Hayatı Alt Komisyonu Raporu*, DPT:2643 ÖİK: 651, Ankara
- Duffy, G.; Moran, J. ve Riley, W. (2009). Rapid Cycle PDCA <http://www.michener.ca/pdf/Rapid-Cycle-PDCA.pdf> (Erişim tarihi: 25.04.2014)

- Energy Institute, (2008). Guidance on Investigating and Analysing Human and Organisational Factors Aspects of Incidents and Accidents, London
- EHSC, (2009). Occupational Health and Safety Management Systems, http://www.rsc.org/images/OHMS260209_tcm18-38058.pdf erişim tarihi: 25.04.2014)
- EU-OSHA, (2012). Worker Participation in Occupational Safety and Health: A Practical Guide
- Eyrenci, Ö.; Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2004). *Bireysel İş Hukuku*, İstanbul: Legal
- FAA, (2002). Injuries and Fatalities of Workers Struck by Vehicles on Airport Aprons, Report to Congress
- Fer, U. (2000). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda, Devletin, İşverenin ve İşçinin Görev ve Sorumlulukları, Yakın ve Ortadoğu Çalışma Eğitim Merkezi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara, Yayın No:5
- Fiedler, E. A. (2004). The Role of Risk Management for Occupational Health and Safety: Benefiting from effective risk assessment, Northwest Controlling Corporation Ltd
- Flin, R. (2003). “Danger—Men at Work”: Management Influence on Safety, *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 13 (4), 261–268
- FSF, (2007). Ground Accident Prevention (GAP), <http://flightsafety.org/archives-and-resources/ground-accident-prevention-gap> (Erişim tarihi: 15.10.2013)
- GAIN Working Group E, (2004). A Roadmap to A Just Culture: Enhancing The Safety Environment, First Edition
- Gallagher, C. (2000). Occupational Health & Safety Management Systems: System Types and Effectiveness, *Doktora tezi*, Deakin University
- Gallagher, C.; Underhill, E. ve Rimmer, M. (2001). Occupational Health and Safety Management Systems: A Review of their Effectiveness in Securing Healthy and Safe Workplaces, National Occupational Health and Safety Commission, Sydney

- Gerede, E. (2006). "Havacılık Emniyeti ve Havacılık Güvenliği Kavramları Arasındaki İlişki ve Farkların Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi Yönetim*, 17 (54), 26-37
- Gerede, E. (2014). A Qualitative Study on the Exploration of Challenges to the Implementation of Safety Management System in Aircraft Maintenance Organization in Turkey, *2014 ATRS World Conference Bordeaux*, France, July 17 - 20
- Gerek, N. (2011). *İş sağlığı ve İş güvenliği*, Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir
- Gibbs, G. (2007). *Analyzing Qualitative Data*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Glesne, C. (2013). *Nitel Araştırmaya Giriş*, (Çeviri Ed: A. Ersoy, P. Yalçinoğlu). (3.Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık
- Gorenflo G. ve Moran, J. (2010). The ABCs of PDCA, http://www.phf.org/resourcestools/Pages/The_ABCs_of_PDCA.aspx (Erişim tarihi:25.04.2014)
- Gözlemen, Ş. (2011). *İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Hukuksal Yönü Paneli*, Kocaeli Makine Mühendisleri Odası
- Graefe, A. ve Armstrong, S. J. (2011). Comparing face-to-face meetings, nominal groups, Delphi and prediction markets on an estimation task, *International Journal of Forecasting* 27,183-195
- Guldenmund F. W. (2000). The nature of safety culture: A review of theory and research. *Safety Science*, 34(1-3), 215-257
- Gunningham, N. (2008). Occupational Health and Safety, Worker Participation and the Mining Industry in a Changing World of Work, *Economic and Industrial Democracy* 29,336-361
- Gülmez, M. (2009). <http://www.sosyalhaklar.net/2009/bildiri/gulmez.pdf> (Erişim tarihi: 23.04.2014)
- Gülhan, B. (2008). Bir Ağır Metal Üretim Fabrikasında Çalışanların İş Kazası Geçirme Sıklığı ve İlişkili Etmenler, Gazi Üniversitesi, *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara

- Güngör, F. ve Özüğurlu, M.(1997). İngiliz Yoksul Yasaları: Paternalizm, Piyasa ya da Sosyal Devlet, *Tartışma Metinleri*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Gelişme ve Toplum Araştırmaları Merkezi, No:3 Şubat 1997
- Haadir, A. S. ve Panuwatwanich, K. (2011). Critical Success Factors for Safety Program Implementation among Construction Companies in Saudi Arabia, *Procedia Engineering* 14,148–155
- Hart, S. ve Aryan, M. (2007), Occupational Health And Safety Management Systems: Success Factors And International Standards, Administrative Sciences Association of Canada (ASAC), 120-136
- Havaş, (2013). Havaş Sürdürülebilirlik Raporu 2013
- Hissom, A. (2009). *Management*, Kent State University
- HSA, (2006). Workplace Safety and Health Management: Practical Guidelines on the Implementation and Maintenance of an Occupational Safety, Health and Welfare Management System, Dublin
- HSE, (2005). Human factors in the management of major accident hazards: Introduction to human factors, Inspectors Toolkit
- HSE, (2008). Successful Health and Safety Management
- HSE, (2012). Health and Safety Executive Annual Statistics Report
- HSE, (2013a). Ergonomics and human factors at work, A brief guide
- HSE, (2013b), Plan, Do, Check, Act: An introduction to managing for health and safety, <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg275.pdf> (Erişim tarihi: 25.04.2014)
- Hussain, H. N. (2009). The Critical Success Factor In Implementing Occupational Safety And Health (OSHA), *Degree of Master Dissertation*, Universiti Utara Malaysia
- IAPA, (2007). Glossary of Occupational Health and Safety Terms
- ICAO, (2004). Aviation Occurrence Categories Definitions and Usage Notes
- ILO–OHS , (2001). Guidelines on occupational safety and health management systems 2001

- ILO, (2006). Occupational safety and health: Synergies between security and productivity, March 2006
- ILO, (2009). Facts on safety and health at work, World Day for Safety and Health at Work 2009
- ILO, (2011). OHS Management System: A tool for Continual Improvement, World Day for Safety and Health at Work
- ILO, (2013). The Prevention of Occupational Diseases, World Day for safety and health at work
- INSAG, (2002). Key Practical Issues in Strengthening Safety Culture INSAG-15, Vienna, Austria
- ISO, (2013). New work item proposal – Occupational health and safety management systems – Requirements, ISO Central Secretariat, Geneva
- Jackson, N. ve Niblo, M. D. (2001). Organisational Behaviour and Adoption of OH&S Management Systems: Preliminary Findings, Occupational Health & Safety Management Systems, *Proceedings of the First National Conference*, (Ed: W. Pearse, C. Gallagher and L. Bluff). ss.173-186
- Jebreen, I. (2012). Using Inductive Approach as Research Strategy in Requirements Engineering, *International Journal of Computer and Information Technology*, 1(2), 162-173
- Jefferson, K.W.; Zunker, C. ; Feucht,C. J.; Fitzpatrick, L. S.; Greene, F. L.; Shewchuk. M. R.; Baskin, L.M.; Walton, W.N.; Phillips, B. ve Ard, D. J. (2010). Use of the Nominal Group Technique (NGT) to understand the perceptions of the healthiness of foods associated with African Americans, *Evaluation and Program Planning* 33, 343–348
- JPDO, (2008). Safety Culture Improvement Resource Guide, JPDO Paper
- Kaçmaz, H. (2003). İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konularında Devletin, İşverenin, İşçinin Görev ve Sorumlulukları, *II. İş sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı, 02-03 Mayıs 2003, Adana*

- Kanki, G. B. ve Brasil, L. C. (2009). Analysis of Ramp Damage Incidents and Implications for Future Composite Aircraft Structure, NASA Ames Research Center
- Kaplan, T. E. (2003). İşverenini koruma ve gözetme borcunun kapsamı, *Kamu-iş Dergisi*, 7 (2),1-16
- Karakoç, M. (2013). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna göre İşverenin Eğitim Verme Yükümlülüğü, *Mali Çözüm* 117, 277-286
- Karakulle, İ. (2012). Kobilerde İş Sağlığı ve İş Güvenliği ve Bir Araştırma, *Yüksek Lisans Tezi*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Konya
- Karakurt, Ü.; Satar, S.; Bilen, A.; Açıkalın, A. ve Gülen M. (2012). Occupational Accidents and Emergency Medicine, *The Journal of Academic Emergency Medicine* 11, 227-237
- Keleş, R. (2005). İş Güvenliğini Sağlamada 5 S Yaklaşımı, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (25), 24-25
- Khanzode, V.; Maiti, J. ve Ray, K. P. (2012). Occupational injury and accident research: A comprehensive review, *Safety Science* 50,1355–1367
- Klinik Community Health Centre, (2010). Stress & Stress Management
- Kluger, A. N. ve Denisi, A. (1996). The effects of feedback interventions on performance: A historical review, a meta-analysis, and a preliminary feedback intervention theory. *Psychological Bulletin*, 119 (2), 254-284
- Koç, M. ve Akbıyık, N. (2011). Türkiye’de İş kazalarının Maliyetleri ve Çözüm Önerileri, *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, Kış 2011, 2 (2)
- Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği*, (12. Baskı). Beta: İstanbul
- Kuluçlu, E. (2008). Türk Hukuk Sisteminde Normlar Hiyerarşisi ve Sayıştay Denetimine Etkileri, *Sayıştay Dergisi*, (71), 3-22
- Kuru, O. (1998). Türkiye’de İş Sağlığı, İş Güvenliği Teftiş ve Öneriler, *Türk Endüstri ilişkileri Derneği III. Endüstri İlişkileri Kongresi, Ankara, 14-16 Ekim 1998*

- Kushnir, T. (1995). Stress in Ground Support Personnel, *Occupational Health in Aviation Maintenance and Support Personnel*, (Ed: J. Ribak; R. Rayman ve P. Froom) Chapter 5, ss.51-72
- Kutky, K. (2007). Occupational Health and Safety Management Systems-Your Tools For A Safety Workplace, *Manufacturing Safety Conference November 20-21* <http://www.makingitsafely.com/presentations/OHSManagementSystems/Safety%20Management%20Systems%20-%20ToolsForASaferWorkplace.pdf> (Erişim tarihi:10.12.2013)
- Lago, P.P.; Beruvides, G. M.; Jian, J.; Canto, M. A.; Sandoval, A. ve Taraban, R. (2007). Structuring group decision making in a web-based environment by using the nominal group technique, *Computers & Industrial Engineering* 52, 277–295
- Levin, F. P.; Hewitt, B. J. ve Misner, T. S. (1997). Emergency Nurses: Final Report submitted to Emergency Nurses Foundation, ss. 249-254
- LSG Sky Chefs, (2012). LSG Sky Chefs Annual Review 2012
- Lu, C.; Wetmore, M. ve Smith, J. (2005). Advocating System Safety Concept in Preventing Airline Accidents, Central Missouri State University, Warrensburg
- Mallis, M. M.; Banks, S. ve Dinges, F. D. (2012). Aircrew Fatigue, Sleep Need and Circadian Rhythmicity, *Human Factors in Aviation* (Ed: E.Salas ve D. Maurino). (2.baskı). Burlington: Elsevier, ss.401-436
- Manuele, A. F. (2006). ANSI/AIHA Z10:2005: The New Benchmark for Safety Management System, *Professional Safety*, February 2006
- Maurino, D.; Reason, J.; Johnson, N. ve Lee, R. (1995). *Beyond Aviation Human Factors*. Aldershot: Ashgate
- MEB, (2007). İletişim Süreci ve Türleri, Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi, Ankara
- MEB, (2008). Yiyecek İçecek Hizmetleri Havaalanında Yer Hizmetleri, Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi, Ankara
- MEB, (2011). İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı, Mesleki Gelişim, Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi, Ankara

- MEB, (2012a). Biçimine Göre Sorular, Halkla İlişkiler ve Organizasyon Hizmetleri Alanı, Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi, Ankara
- MEB, (2012b). Örgüt İletişimi, Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi, Ankara
- Miles, B.M. ve Huberman, M.A. (1994). *An Expanded Sourcebook Qualitative Data Analysis*, (2.Baskı). Thousand Oaks CA: Sage
- Miles, B. M. ; Huberman, M. A. ; Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook*, (3.Baskı). Thousand Oaks CA: Sage
- Moen, D. R. ve Norman, L. C. (2010). Circling Back , <http://apiweb.org/circling-back.pdf> (Erişim tarihi: 25.04.2014).
- Mohammad, M.; Osman, R. M.; Rosnah, M. Y. ve İsmail, N. (2007). Critical Success Factors For Implementing Integrated Management System (IMS): Survey And Case Studies Results, *World Engineering Congress 2007*, Penang, Malaysia, 5 – 9 August 2007, ss.17-24
- Motowidlo, S. J.; Packard, J. S. ve Manning, M. R. (1986). Occupational stress: Its causes and consequences for job performance, *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 618-629
- Nişancı, N. Z. (2011). Toplumsal Kültür-Örgüt Kültürü İlişkisi ve Yönetim Üzerine Yansımaları, *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1279-1293
- NSAI, (2002). OHSAS 18001: Occupational Health and Safety Management
- NSW Government, (2007). Occupational Health and Safety and Injury Management Improvement Standards
- Odaman, S. (2005). 4857 İş Kanunu Döneminde İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Önemi ve OHSAS 18001 Yönetim Sistemi, *Mercek Dergisi*, 10 (39), Temmuz 2005
- Odaman, S. (2006). İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Tarafların Önemli Hak Ve Yükümlülükleri ile Uluslararası Standart, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (11)

- O'Dea, A. ve Flin, R. (2003). The role of managerial leadership in determining workplace safety outcomes, *Research Report 044*, University of Aberdeen
- Ofluoğlu, G. ve Buzkan, S. (1996). Türkiye'de İşçi Sağlığının Ekonomik Boyutları, *Çimento İşveren Dergisi*, 10 (2),15-19
- Ofluoğlu, G. ve Uysal, F. (2000). İş kazaları ve Meslek Hastalıklarından kaynaklanan Psiko-Sosyal Sorunların Dışsal Maliyeti, *Kamu-İş Dergisi*, 5,1-8
- Ofluoğlu, G. ve Cihan, F. (2001). İşletmelerde çağdaş sağlık yönetimi için: İş sağlığı, İş yeri Hekimliği ve İş yeri Hemşireliği, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 6 (2), 29-47
- Ofluoğlu, G. ve Sarıkaya, G. (2005). OHSAS 18001 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi, *Kamu-İş Dergisi*, 8 (3),1-13
- Oral, İ. A. (2012), İş Kazalarının ve Meslek Hastalıklarının Değerlendirilmesi, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, (Ed: D. Baybora), Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi Yayınları, ss. 22-55
- Orhan, M. (2007). İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminde İşveren Yükümlülükleri, *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı, İstanbul
- OSHA, (2010). European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks, OSHA Report 2010
- OSHA, (2013). Safety and Health Management System: A Road Map for Hospitals
- Oğuz, Y. A. (2013). Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye'de İşçi sağlığı ve İş Güvenliği, İşgören ve İşverenin Yükümlülükleri, *Yüksek Lisans Tezi*, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi ana Bilim Dalı, Ankara
- Özdemir C. S. (2010). Son Değişiklikler ile İş yeri Hekimliği ve Ortak Sağlık Birimi Uygulaması, *Mali Çözüm* 97, 309-332
- Özen, Ş. (2002). Türkiye'deki Örgütler/Yönetim Araştırmalarında Törenselleşme Sorunu, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 187-213
- Özen, Ü. (2004). *45 Yıllık Öykü Çelebi Hava Servisi*, Promat: İstanbul

- Özkılıç, Ö. (2005). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri*, TİSK Yayınları
- Özkılıç, Ö. (2008). OHSAS 18001 İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetim Sistemi <http://www.isveguvenlik.com/index.php/standartlar-othermenu-88/ohsas-18001-othermenu-89/29-ohsas-18001-sal-ve-gvenlii-ynetim-sistemi> (Erişim tarihi:23.11.2013)
- Patton, Q. M. (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods*, (3.Baskı). Thousand Oaks London: Sage
- Pearson, K. (2009). The causes and incidence of occupational accidents and ill-health across the globe, *Active Research*, British Safety Council
- Perry, J. ve Linsley, S. (2006). The use of the nominal group technique as an evaluative tool in the teaching and summative assessment of the inter-personal skills of student mental health nurses, *Nurse Education Today* 26, 346–353
- Piyal, B. (2012). *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1630, Eskişehir
- PSHSA, (2010). Health and Safety Management Systems, Fast Facts
- Ramroop, S.; McCarthy, J. J. ve Naidoo, K. (2004). Successful Occupational Health and Safety: A Management Perspective. Proceedings of 8th World Congress on Environmental Health, Document Transformation Technologies, South Africa, ss: 22-27
- Reason, J. T. (1997). *Managing the risk of organizational accident*. Burlington: Ashgate
- Reason, J. T. (1998). Achieving a safe culture: theory and practice, *Work & Stress*, 12 (3), 293-306
- Resmi Gazete, 29.12.2012, Sy:28512, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik.
- Resmi Gazete, 14.08.2013, Sy.28735, Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2014 ve 2015 Yıllarını Kapsayan 2. Dönem Toplu Sözleşme

- Resmi Gazete, 11.10.2013, Sy: 28792, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik
- Ribak, J. ve Cline, B. (1995). Ground Accidents, *Occupational Health in Aviation Maintenance and Support Personnel*, (Ed: J. Ribak; R. Rayman ve P. Froom). ss.201-205
- Saifullah, M. N. ve İsmail, F. (2012). Integration of Occupational Safety and Health during Preconstruction Stage in Malaysia, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 35, 603 – 610
- Sakar, M. (2006). *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, (8.Baskı), İstanbul: Der Yayınları
- Schmidberger, S. ; Bals, L.; Hartman, E. ve Jahns, C. (2009). Ground handling services at European hub airports: Development of a performance measurement system for benchmarking, *Int. J. Production Economics* 117,104–116
- Seber, V. (2012). İşçi Sağlığı ve Güvenliğinde Risk Analizi Nasıl Yapılır?, *Elektrik Mühendisliği*, (445), 30-34
- Seratlı, G. B. (2004). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 53 (2), 197-245
- SGK, (2010). İstatistik Yıllıkları
- SGK, (2011). İstatistik Yıllıkları
- SGK,(2011b). Düzeltici/Önleyici Faaliyet Prosedürü, Doküman No: KYS-PRD-02
- SGK, (2012). İstatistik Yıllıkları
- Sorensen, N. J. (2002). Safety culture: a survey of the state-of-the-art, *Reliability Engineering and System Safety* 76, 189-204
- SORM, (2004). RMTSA Guidelines, <http://www.sorm.state.tx.us/rmtsa-introduction/rmtsa-volume-three-table-of-contents-2/subchapter-7-20/rmtsa-vol-iii-section-two-chapter-1-subchapter-1-1> (Erişim tarihi: 25.10.2013)

- Spencer, M. D. (2010). Facilitating public participation in tourism planning on American Indian reservations: A case study involving the Nominal Group Technique, *Tourism Management* 31,684–690
- Stewart, C. J. ve Cash, W. B. (1985). *Interviewing: Principles and Practices* (4.Baskı). Iowa: W.C. Brown Publishers
- Sutton, G. S. ve Arnold, V. (2013). Focus group methods: Using interactive and nominal groups to explore emerging technology-driven phenomena in accounting and information systems, *International Journal of Accounting Information Systems* 14, 81-88
- Süzek, S. (1985). *İş Güvenliği Hukuku*, Ankara: Savaş Yayınları
- Süzek, S. (1994). *İş Güvenliği Mevzuatı*, Ankara: Savaş Yayınları
- Şardan, S. H. (2005). *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni oluşumlar; Risk Değerlendirmesi ve OHSAS 18001*, Ankara
- Şerifoğlu, K. U. ve Sungur, E. (2007). İşletmelerde Sağlık ve Emniyet Kültürünün Oluşturulması: Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı, *Yönetim*, 58, 41-50
- Takala, J. (2002). Introductory Report: Decent Work – Safe Work, XVIth World Congress on Safety and Health at Work (Vienna, 27 May 2002)
- Tanır, F. (2012). *İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları*, Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi
- Tanyaş, B. (2014). Nitel Araştırma Yöntemlerine Giriş: Genel İlkeler ve Psikolojideki Uygulamaları, *Eleştirel Psikoloji Bülteni*, 5, 25-38
- Tatar, T. (1991). İş Kazalarının Ekonomik Yönden Değerlendirilmesi, *Yayınlanmamış Çalışma*, Gazi Üniversitesi, Kazaları Araştırma ve Önleme Enstitüsü
- Tekin, M. (2009). Risk Değerlendirmesi/Derecelendirmesi, http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/7b4e63655366f05_ek.pdf?tipi=23&туру=X&sube=0 (Erişim tarihi: 19.09.2014)

- Terzi, H. ve Gazioğlu, C. (2014). Pozitif Emniyet Kùltürü Temel Öđelerini Esas Alan Kazasay Olayları (Near Miss) Raporlama Sistemi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakùltesi Dergisi*, 6 (1), 23-58
- Thomas, R. D. (2006). A General Inductive Approach for Analyzing Qualitative Evaluation Data, *American Journal of Evaluation*, 27 (2), 237-246
- TMMOB, (2012). İş Sağlığı ve İş Güvenliği, *Oda Raporu*, (4. Baskı) Yayım no: MMO/590, Ankara
- Toren, K. ve Sterner, T. (2003). How to promote prevention: economic incentives or legal regulations or both? , *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 29(3), 239-245
- Tozkoparan, G. ve Taşoğlu, J. (2011). İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili iş görenlerin tutumlarını belirlemeye yönelik bir araştırma *Uludađ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakùltesi Dergisi*, 30 (1),181-209
- Trabelsi, F. S. (2013). Contribution A L'Organization Des Operations D'Escale Dans Une Plateforme Aeroportuaire, *Doktora Tezi*, Université de Toulouse
- Trabelsi, F. S.; Cosenza, N. A. C.; Cruz, Z. G. L ve Camino, M. F. (2013). *An Operation Approach For Ground Handling Management At Airports with Imperfect Information*, 19th International Conference of Industrial Engineering and Operations Management Vallodilid:Spain 2013
- TRB, (2011). *ACRP Synthesis 29 Ramp Safety Practices*, A Synthesis of Airports Practice
- TS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri-Şartlar 2008
- TUİK, (2011). <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=10817> (Erişim tarihi:12.11.2013)
- TUİK, (2012). <http://tuikapp.tuik.gov.tr/sgucuapp/sgucu.zul> (Erişim tarihi: 12.11.2013)
- TUİK, (2014). <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> (Erişim tarihi: 26.05.2014)

- von Thaden, L. T. ; Wiegman, A.G. ve Shappell, A. S. (2006). Organizational Factors in Commercial Aviation Accidents, *The International Journal of Aviation Psychology*, 16 (3), 239-261
- VWA, (2002). *SafetyMAP: Auditing Health and Safety Management Systems*, (4. Baskı). Melbourne: Australia
- WCB, (2011). *Guide to Occupational Health and Safety Representatives*
- Weinstein J. ve Vasovski, S. (2004). The PDCA Continuous Improvement Cycle Module 6. 4, Presentation for: ESD.60 – Lean/Six Sigma Systems MIT Leaders for Manufacturing Program (LFM) Summer 2004
- Wenner, A. C. ve Drury, G. C. (2000). Analyzing human error in aircraft ground damage incidents, *International Journal of Industrial Ergonomics* 26, 177-199
- WHO, (2001). *Occupational health: A manual for primary health care workers*
- Wurzelbacher, J. S. (2006). Criteria for Evaluating an Occupational Safety and Health Program, *Degree of Doctor Dissertation*, University Of Cincinnati
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, (8.Baskı). Ankara: Seçkin
- Yıldırım, K. (2010). Nitel Araştırmalarda Niteliği Artırma, *İlköğretim Online*, 9 (1), 79-92
- Yıldız, A.; Tekin, B. ve Odman, A. (2008). İşçilerin Sağlığı ve Güvenliği İşverenin İnsafına Emanet! , *Mühendis ve Makine*, 49 (579), 19-34
- Yılmaz, F. (2013). İş kazalarının Demografisi; Kazalarda İnsan Faktörü Üzerine bir Değerlendirme, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yerel Sempozyumu*
- Yılmaz, G. (2009). İş kazalarının nedenleri ve maliyetleri, *Makine ve Mühendis*, 50 (592), 27-32
- Yılmaz, K ve Özdem, G. (2004). Norm Kadro Çalışmalarının Üniversitelerde Uygulanabilirliği: Nitel bir Araştırma *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(2), 115-136

- Yücedağ, A. (1993). Anket geliştirilmesi ve uygulanması, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 26 (2), 443-454
- Zimolong, B ve Elke, G. (2006). Occupational Health and Safety Management, Handbook of Human Factors and Ergonomics (Ed: G. Salvendy). New Jersey: Wiley, 671-707
- Zin, M. S. ve Ismail, F. (2012). Employers' Behavioural Safety Compliance Factors toward Occupational, Safety and Health Improvement in the Construction Industry, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 36, 742-751
7. Ulusal İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kongresi Sonuç Bildirgesi, Çukurova Üniversitesi, 18-20 Nisan 2013

Mahkeme Kararları

Yargıtay 10. Dairesinin 27.05.2008 tarih ve 2008/2626 esas ve 2008/7283 sayılı kararı

İnternet Kaynakları

<http://www.ab.gov.tr/index.php?p=84&l=1> (Erişim tarihi:06.08.2013)

http://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/707/mod_resource/content/1/BBY%20309%20hukuk%20kaynaklar%C4%B1%20ve%20eri%C5%9Fim%205.%20hafta.pdf
(Erişim tarihi:11.10.2013)

<http://w2.anadolu.edu.tr/aos/kitap/IOLTP/2294/unite06.pdf> (Erişim tarihi: 01.07.2014)

<http://www.asmo.org.tr/tablolari/genel/doc01190020130313183238.pdf> (Erişim Tarihi: 04.09.2014)

<http://www.boeing.com/assets/pdf/commercial/airports/acaps/7474sec5.pdf> (Erişim tarihi:25.12.2013)

<http://www.bsi-turkey.com/tr/Tetkik-ve-Belgelendirme-Hizmetleri/Yonetim-sistemleri/Standartlar-ve-urunlerimiz/OHSAS-18001/> (Erişim tarihi:23.11.2013)

<http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/sgb.portal?page=sy&id=2> (Erişim tarihi:02.02.2013)

<http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=haber&id=basin265> (Erişim tarihi:04.01.2014)

<http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/isggm.portal?page=mevzuat&id=3> (Erişim tarihi:14.10.2013)

<http://www.celebi.com.tr/tr/yazi.php?id=32> (Erişim tarihi:07.12.2013)

<http://www.dguv.de/de/Zahlen-und-Fakten/Pr%C3%A4vention/index-2.jsp> (Erişim tarihi: 09.02.2013)

<http://www.dhmi.gov.tr/havaalanlari.aspx> (Erişim tarihi: 11.11.2013)

[http://europa.eu/rapid/press-release MEMO-01-172_en.pdf](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-01-172_en.pdf) (Erişim tarihi:23.04.2014)

http://ec.europa.eu/transport/modes/air/studies/doc/internal_market/2008_01_social_study_summary.pdf (Erişim tarihi: 04.09.2014)

<http://flightsafety.org/archives-and-resources/ground-accident-prevention-gap> (Erişim tarihi:25.12.2013)

<http://www.havas.net/tr/Hizmetlerimiz/HAVASEurope/Hakkimizda/Pages/Tarihce.aspx> (Erişim tarihi: 07.12.2013)

<http://www.havas.net/tr/MusteriPortfoyu/Pages/default.aspx> (Erişim tarihi: 08.12.2013)

<http://www.havas.net/tr/Hakkimizda/Pages/Tarihce.aspx> (Erişim tarihi: 08.12.2013)

<http://www.hse.gov.uk/statistics/overall/hssh1112.pdf> (Erişim tarihi: 25.10.2013)

<http://www.hse.gov.uk/pubns/indg163.pdf> (Erişim tarihi: 26.08.2014)

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/-safework/documents/publication/wcms_118241.pdf (Erişim tarihi: 04.09.2014)

<http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm> (Erişim tarihi:20.12.2013)

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm> (Erişim tarihi: 10.11.2013)

<http://www.is-sagligi-ve-guvenligi.com/makaleler/is-kazalari/155-is-kazalari-maliyet-iliskisi.html> (Erişim tarihi: 10.10.2013)

<http://www.is-sagligi-ve-guvenligi.com/makaleler/is-kazalari/154-rakamlarla-is-sagligi-ve-guvenligi.html> (Erişim tarihi: 15.10.2013)

<http://www.isguvenligi.net/avrupa-birliginde-is-sagligi-guvenligi-duyarliliginin-gelisimi/> (Erişim tarihi:10.11.2013)

http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip_ iyi_ uygulamalar.pdf (Erişim tarihi: 26.05.2013)

<http://www.lsgskycheffs.com/en/about-us/milestones.html> (Erişim tarihi:26.04.2014)

<http://www.mfa.gov.tr/birlesmis-milletler-teskilati-ve-turkiye.tr.mfa> (Erişim tarihi: 03.11.2013)

<https://www.osha.gov/dcsp/smallbusiness/safetypays/background.html> erişim tarihi: 16.10.2013)

https://www.osha.gov/SLTC/etools/safetyhealth/mod1_costs.html (Erişim tarihi: 16.10.2013)

https://www.osha.gov/SLTC/etools/baggagehandling/ramp_manual.html (Erişim tarihi:26.04.2014)

https://www.osha.gov/SLTC/etools/baggagehandling/ramp_manual.html#baggage (Erişim tarihi: 25.04.2014)

<http://web.shgm.gov.tr/sektorel.php?page=yerHizmeti> (Erişim tarihi: 14.11.2013)

<http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf> (Erişim tarihi:10.11.2013)

<http://tr.tgs.aero/> (Erişim tarihi:07.12.2013)

http://www.uic.edu/sph/glakes/ce/health&safety/risk_factors2.pdf
tarihi:25.10.2013)

(Erişim

<http://www.worksafe.vic.gov.au/safety-and-prevention/health-and-safety-topics/ohs-management-systems/the-5-steps-of-an-ohsms> (Erişim tarihi: 14.11.2013)

http://158.132.155.107/posh97/private/research/references-safety-management/app_a.htm (Erişim tarihi: 23.11.2013)