



T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ GÜVENLİK KÜLTÜRÜNE BAKIŞ
AÇILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Kübra TERZİ ÖZDEL

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Rüştü UÇAN

İSTANBUL-2023

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**SAĞLIK ÇALIŞANLARININ GÜVENLİK KÜLTÜRÜNE
BAKIŞ AÇILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ**

Kübra TERZİ ÖZDEL

**Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Rüştü UÇAN**

İSTANBUL-2023

ÖZET

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ GÜVENLİK KÜLTÜRÜNE BAKIŞ AÇILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Amaç: Bu araştırmanın amacını; sağlık çalışanlarının güvenlik kültürüne bakış açılarının değerlendirilmesi oluşturmaktadır. Bu kapsamda bir üniversite hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarının iş kazası geçirme durumları ile güvenlik kültürü yönetici algısı ve güvenlik kültürü çalışan algısının araştırılması amaçlanmıştır.

Önem: Sağlık ile ilgili hizmetlerin doğrudan doğruya insan sağlığını ilgilendirmesi, toplum içerisinde yer alan her bireyin bu hizmete ihtiyaç duyması, sağlık hizmet sunumunun daha güvenli sunulmasını kaçınılmaz kılmaktadır. Sağlıklı bir hizmet sunumu için sağlıklı ve güvenli bir ortamda görev yapan sağlık çalışanlarına ihtiyaç olduğu düşüncesinden hareketle sağlık hizmet sunumunda güvenlik kültürü algısının araştırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Gereç ve Yöntem: Araştırmada, ilişkisel tarama modeli ve nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Konya ilinde yerleşik Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi oluşturmakta olup, örneklem büyüklüğü adı geçen üniversite hastanesinin farklı birimlerinde görev yapan 328 personelden oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde kolayda örneklem seçimi tercih edilmiştir. Bu çalışma ile sağlık çalışanlarının yaşamış olduğu iş kazası tecrübelerinin yanında güvenlik kültürü algıları araştırılmış, değişkenlerin analiz işlemlerinde tanımlayıcı istatistikler, One Way Anova ve Independent Sample t-test analizleri ile birlikte güvenlik kültürü yönetici algısı ve güvenlik kültürü çalışan algısı arasındaki ilişkiyi ölçmek için Pearson Korelasyon analizinden faydalanılmıştır.

Bulgular: Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, çalışmada iş güvenliği algısının cinsiyete, gelir durumuna ve çalışma süresine göre farklılaşmanın olmadığı; yaş, eğitim durumu, meslek grubu ve medeni durum açısından anlamlı bir farklılaşmanın olduğu sonucu elde edilmiştir.

Sonuç: Çalışmadan elde edilen bulgulara göre güvenlik kültürü yönetici algısı ile güvenlik kültürü çalışan algısı arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık, Hastane, sağlık çalışanı, iş kazası, güvenlik kültürü

ABSTRACT

EVALUATION OF HEALTHCARE PROFESSIONALS' PERSPECTIVES ON SAFETY CULTURE

Purpose: The purpose of this research; evaluation of the perspectives of health workers on safety culture. In this context, it is aimed to investigate the occupational accident status of health workers working in a university hospital, and the perception of safety culture manager and safety culture employee perception.

Importance: The fact that health-related services are directly related to human health, that every individual in the society needs this service, makes it inevitable to provide health services in a safer way. Considering that there is a need for health professionals working in a healthy and safe environment for a healthy service delivery, it is thought that it is important to investigate the perception of safety culture in health service delivery.

Materials and Methods: Relational survey model and quantitative research method were used in the study. The population of the research consists of the Selçuk University Medical Faculty Hospital located in Konya, and the sample size consists of 328 personnel working in different units of the said university hospital. In sample selection, easy sample selection was preferred. In this study, besides the occupational accident experiences of health workers, perceptions of safety culture were investigated, descriptive statistics in the analysis of variables, One Way Anova and Independent Sample t-test analyzes and Pearson Correlation analysis were used to measure the relationship between safety culture manager perception and safety culture employee perception. Has been used.

Results: According to the findings of the study, In the study, it was found that the perception of job security did not differ according to gender, income level and working time; It was concluded that there was a significant difference in terms of age, education level, occupational group and marital status.

Conclusion: According to the findings obtained from the study, it was determined that there is a strong positive relationship between the perception of safety culture manager and safety culture employee perception.

Keywords: Health, Hospital, healthcare worker, occupational accident, safety culture

TEŞEKKÜR

Hemen hemen tüm kurumların sahip olduğu örgüt kültürü örgütün kapasitesini, iş yapma biçimini ve çalışma ortamını etkilemekte olup, bu açıdan örgütlerin başarılı olabilmeleri için kritik bir önemi bulunmaktadır. Ayrıca örgüt içerisinde mevcut olan insan kaynaklarının iş sahiplenmesi, verimliliği, motivasyonu ve psikolojisi örgüt kültürüne göre şekillenmektedir. Bunun yanında örgüt içerisindeki güvenlik kültürünün en önemli özelliğini inanç ve paylaşılan değerler oluşturmaktadır. Bu çalışmada sağlık çalışanlarının güvenlik kültürüne bakış açıları incelenmiş olup, bu çalışma ile bir üniversite hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarının iş kazası geçirme durumları ile güvenlik kültürü yönetici algısı ve güvenlik kültürü çalışan algısının araştırılması amaçlanmıştır.

Sağlık çalışanlarının güvenlik kültürü algısının incelendiği bu çalışma boyunca benden bugüne kadar katkılarını esirgemeyen ve desteğini hep yanımda hissettiğim başta danışman hocam Dr. Öğretim Üyesi Rüştü UÇAN'a, Doç. Dr. Müge ENSARİ ÖZAY'a, Dr. Öğretim Üyesi Hacer KAYHAN'a, Dr. Öğretim Üyesi Nurullah YÜCEL'e tez süresi boyunca bana hep yardımcı olan Araştırma Görevlisi Tuğçe ORAL'a ve Araştırma Görevlisi Sertaç TEMUR'a, başta Hastane Müdür Yardımcısı Mehmet Ali ERKAL ve Mali İşler Sorumlusu Erdal ATEŞ olmak üzere Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Yöneticilerine, varlıkları ile bana güç veren eşime ve aileme teşekkürlerimi; manevi varlığını hep yanımda hissettiğim babama sonsuz şükranlarımı sunuyorum.

İyi ki hayatıma dokundunuz...

Kübra TERZİ ÖZDEL

BEYAN FORMU

Bu çalışmanın kendi tez çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

23/11/2023

Kübra TERZİ ÖZDEL



İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
TEŞEKKÜR	iii
BEYAN FORMU	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar DİZİNİ	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ	vii
KISALTMALAR DİZİNİ	viii
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	4
2.1. Güvenlik Kültürü	4
2.1.1. Güvenlik Kültürü Kavramı	4
2.1.2. Güvenlik Kültürü Modelleri	6
2.1.3. Güvenlik Kültürünün Genel Özellikleri	9
2.1.4. Güvenlik Kültürü Bağlamında İş Sağlığı ve Güvenliği	10
2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği	13
2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı ve Önemi	14
2.2.2. Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği	15
2.2.3 Sağlık Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği	21
2.2.4 Sağlık Çalışanlarının Karşılaştığı Tehlike ve Riskler	23
3. GEREÇ VE YÖNTEM	27
3.1 Araştırmanın Problemi	27
3.2 Araştırmanın Amacı ve Önemi	27
3.3 Araştırmanın Modeli	28
3.4 Araştırmanın Evreni ve Örneklem Büyüklüğü	29
3.5 Veri Toplama Aracı	29
3.6 Çalışmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler	30
3.7 Araştırma Soruları	31
4. BULGULAR	32
5. TARTIŞMA	51
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	54

KAYNAKLAR	58
EKLER	60
Ek 2. Özgeçmiş	64



TABLÖLAR DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 1: Türkiye ve dünyadaki ölümcül iş kazaları.....	18
Tablo 2: 2018 yılında Türkiye ve AB’de iş kazası sonucu ölen sayısı.....	19
Tablo 3: Sağlık çalışanlarının karşılaştığı tehlike ve riskler.....	23
Tablo 4: Ekonomik faaliyet koduna göre sağlık ile ilgili iş kazaları.....	25
Tablo 5: Demografik bulgular.....	32
Tablo 6: Katılımcıların iş kazası verilerine yönelik bulgular.....	33
Tablo 7: Güvenlik kültürü yönetici algısı yüzdeler veriler.....	34
Tablo 8: Güvenlik kültürü çalışan algısı yüzdeler veriler.....	38
Tablo 9: Güvenlik kültürü yönetici algısı tanımlayıcı istatistikler.....	43
Tablo 10: Güvenlik kültürü çalışan algısı tanımlayıcı istatistikler.....	44
Tablo 11: Varyansların homojenliği testi.....	46
Tablo 12: Kategorik değişkenlere göre ANOVA testi sonuçları.....	47
Tablo 13: Demografik veriler Independent t testi sonuçları.....	48
Tablo 14: Katılımcıların iş kazalarına yönelik Independent t testi sonuçları.....	48
Tablo 15: Güvenlik kültürü Pearson korelasyon analizi.....	49

ŞEKİLLER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil: 1 Güvenlik kültürü piramidi.....	5
Şekil: 2 Güvenlik kültürü olgunlaşma modeli.....	6
Şekil: 3 Karşılıklı güvenlik kültürü modeli.....	7
Şekil: 4 Güvenliğe yönelik tutumların tasarımı modeli.....	8
Şekil: 5 Türkiye ve AB ülkelerinde iş kazası sonucu ölenlerle ilgili veriler.....	20
Şekil: 6 Araştırmanın modeli.....	29



KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
Ark	: Arkadaşları
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
IAEA	: International Atomic Energy Agency (Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu)
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
INSAG	: International Nuclear Safety Group (Güvenlik Danışma Grubu)
RG	: Resmi Gazete
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
WHO	: World Health Organization

1. GİRİŞ

Güvenlik kavramı biyolojik ihtiyaçlardan farklı olmak üzere maddi ve manevi birikim, duygu ve düşünce, değer, yönelim ile davranışları ifade etmekte olup, bu kavram aynı zamanda içerisinde edebiyat, sanat, mimari, müzik ve düşünce gibi estetik ve fikri olguları içerisinde taşımaktadır (Arpacı, 2020, s:8). Her toplumun kendine özgü bir kültür anlayışı mevcuttur. Aynı zamanda bu kültür anlayışı her toplumda farklı bir şekilde ortaya çıkmakta olup, her toplumun farklı bir kültür anlayışı olduğu gibi, örgütlerin de tıpkı toplumlar gibi farklı kültür anlayışları bulunmaktadır. Temel olarak örgüt kültürü de, örgütün içinde yer aldığı toplum kültüründen etkilenmektedir. En genel ifade ile örgüt kültürü; örgüt içerisinde yer alan bireylerin keşfettiği ve geliştirdiği düşünce ve görüşlerden meydana gelirken, güvenlik kültürü toplam örgüt kültürünün alt oluşumunu meydana getirmektedir. Güvenlik kültürü aynı zamanda sağlık ve güvenlik ile ilgili inanç ve değerleri ortaya koymaktadır (Kol, 2016, s:44).

Güvenlik kültürünün en önemli özelliğini inanç ve paylaşılan değerler oluşturmakta olup, bunun yanında örgüt üyelerinin iş güvenliğine yönelik algıları güvenlik kültürünün önemli bir unsurudur. Özellikle de ortak algı ve inançlar örgüt üyelerinin davranışları üzerinde etkili olmaktadır. İyi bir güvenlik kültürü öncelikle yönetim ile çalışanların birbiri arasındaki saygı ve güvenine dayanmakta, çalışanların üst yönetim tarafından desteklenmesine ihtiyaç duyulmaktadır (Nam, 2019, s:102). Özellikle günümüz çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği açısından standartlara uygun çalışma alanlarının oluşturulması, düzenleme ve denetimlerin sıklaştırılması, iş sağlığı ve güvenliği bilincine sahip çalışanların artması ile toplumsal ve bireysel refah sağlanmaya başlanmıştır. Günümüzün teknolojik gelişmeleri her sektör ve meslek grubu için yeni tehlikeler ortaya çıkmasına neden olmuş, bu da iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının sürekli güncel tutulması ihtiyacını doğurmuştur (Güler ve ark., 2018).

Avrupa ülkeleri arasında Türkiye, ölümlü iş kazalarında ilk sırada yer almakta olup, Türkiye’de 2018 yılı içerisinde iş kazası sonucunda 1541 kişi hayatını kaybetmiştir. Bu rakam Fransa için 615, İtalya için 523, Almanya için 397, İspanya için 323, İngiltere için 249 kişidir (Euronews, 2022). Ülkemizde özellikle son yıllarda iş sağlığı ve güvenliği konusunda çeşitli tedbirler alınsa da, bu halen yeterli gelmemektedir. Yapılan çalışmalar, iş kazalarının Türkiye’de fazla olmasının sebebinin bireysel faktörlerden kaynaklandığını göstermektedir. Diğer taraftan iş görenlerin güvenli bir ortamda

çalışmaması kaza sayılarının artmasında önemli tol oynamaktadır. Bu kazaların asgari seviyelere düşürülmesi için insan kaynaklı kazaların önüne geçilmesi gerekmekte olup, insan kaynaklı kazaların önüne geçebilmek için de örgüt içerisinde gerekli tedbirlerin alınması ve bunun yaygınlaştırılması gerekmektedir. Örgüt içerisinde sağlıklı bir güvenlik kültürünün meydana getirilmesi, bu kültürün devamlılığının sağlanması, öncelikli olarak yönetimin yaptırımı, tavrı ve bakış açısıyla yakından ilgilidir (Ünal, 2007, s:41).

Sağlık sektörü iş sağlığı ve güvenliği açısından yüksek risk grubu içerisinde yer alan sektörlerin başında gelmekte olup, bu sektörde görev yapanların hastalara güvenli, doğru, kaliteli ve hızlı sağlık hizmeti sunmasının yanında yönetim ve çalışanları ile uyum içerisinde çalışması, ekip ruhunu oluşturması gerekmektedir. Sağlık sektöründe ortaya çıkan yenilikler, sektörde meydana gelen gelişmeler, özellikle son dönemlerde sağlık sektörüne yönelik istihdamı oldukça ciddi boyutta arttırmıştır. Tüm bunlar sağlık sistemindeki gelişmelerin, teknolojik gelişmelerin sağlık sisteminde olumlu kullanılması ile doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir.

Sağlık çalışanlarının karşılaştığı risk açısından konu değerlendirildiğinde bakıldığında sağlık sistemi içinde güvenlik ile ilgili uygulamalarının odağında hastaların olması, diğer bir anlatımla güvenliğin hastalar üzerinde kurulması, sağlık çalışanları üzerinde ayrıca bir risk oluşturmaktadır. Sağlık kurumlarının iştigal alanlarının odağında insan olması, çalışanların doğrudan hasta ile iletişim içerisinde olması iş güvenliği risklerini sağlık çalışanları açısından daha da arttırmakta olup, sağlık çalışanlarında oluşabilecek risklerin önüne geçebilmek için öncelikle çalışanların kendi sağlıklarını koruması, daha sonra hasta güvenliğine özen göstermesi gerekmektedir. Bu durumda hasta sağlığının korunmasında devlete ve sağlık çalışanlarına daha az görev düşecektir (Akkaya, 2017, s:509). Sağlık hizmet sunumu açısından işini benimsemeyen, ekip ruhunu kazanamamış, huzursuz bir çalışma ortamında sunulan sağlık hizmeti her zaman sekteye uğramaya ve istenmeyen sonuçların meydana gelmesine neden olacaktır. Sağlık hizmetinin kalitesi memnuniyet ve hasta-çalışan güvenliği ile yakından ilişkilidir. Bu durumda sağlık sektöründe risk yönetiminin en iyi şekilde ele alınması gerekmektedir. Buradan yola çıkarak bu çalışmanın problemini sağlık hizmetlerinde çalışan personellerin güvenlik kültürü algısının yönetici ve çalışan gözü ile hangi düzeyde olduğunun araştırılması oluşturmakta olup, sağlık çalışanlarının sağlık hizmet sunumu sırasında iş sağlığı ve güvenliği açısından bilinçli olması, hasta güvenliği

bakımından gerekli tedbirleri alması, güvenlik kültürünü oluşturmaya yönelik tedbirlerin alınması gerekmektedir. Yukarıda izah edilen ifadeler ışığında sağlık çalışanlarının güvenlik kültürüne bakış açılarının değerlendirilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Bu önem çerçevesinde bu çalışma ile sağlık çalışanlarının güvenlik kültürüne bakış açılarının değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç çerçevesinde araştırma soruları şu şekilde oluşturulmuştur.

Araştırma Sorusu-1: Sağlık çalışanlarının iş kazası geçirme oranı yüksek midir?

Araştırma Sorusu-2: Sağlık çalışanlarının ramak kala iş kazası oranı yüksek midir?

Araştırma Sorusu-3: Cinsiyete göre sağlık çalışanlarının güvenlik kültürü algısı ne düzeydedir?

Araştırma Sorusu-4: Eğitim durumu ile Güvenlik Kültürü arasında bir ilişki bulunmakta mıdır?

Araştırma Sorusu-5 Sağlık çalışanlarının meslekleri ile Güvenlik Kültürü arasında bir ilişki var mıdır?

Araştırma Sorusu-6 Sağlık çalışanlarının Güvenlik Kültürü konusunda yönetici algısı ile çalışan algısı arasında pozitif yönlü bir hareketlilik var mıdır?

Bu çalışmada yukarıda yer alan araştırma sorularına yanıt bulduktan sonra, elde edilen sonuçlardan yola çıkılarak sağlık çalışanlarının güvenlik kültürünü arttıracak farkındalık yaratma önerilerine yer verilmiştir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1 Güvenlik Kültürü

2.1.1 Güvenlik kültürü kavramı

Kültür kavramı tarihi süreç içerisinde sosyal bilimlerde sık kullanılmış bir kavram olup, bu kavrama önemli anlamlar yüklenmiştir. Yetiştirmek, bakmak anlamında kullanılan bu kavram Latince edere-culture kelimesinden gelmektedir (Şişman, 2002, s:1; Oğuz, 2011, s:125). Culture kelimesi temel olarak colera kelimesinden türetilmiştir. Bu kelime ise onarmak, işlemek, inşa etmek, eğitmek, ekip biçmek, özen göstermek gibi çok çeşitli zengin içeriğe sahip olup, bu kavram ilk olarak tarımsal işleri anlatmak için kullanılmıştır. İnsanlar açısından kültür kavramına önemli anlamlar yüklenmiş olup, bu kavram süreç içerisinde sosyal bilimler alanında kullanılmıştır. Geniş anlamda kültür kavramı insanlar açısından biyolojik ihtiyaçlar dışında kalan maddi ve manevi birikim ile duygu ve düşünce, yönelim, değer, sanat ve davranışları ifade etmektedir. Aynı zamanda kültür günümüze gelene kadar insan eliyle ortaya çıkan doğaya eklenmiş, donatma ve yaratma bütünü olarak tanımlanmaktadır. Bu kavramın içerisinde aynı zamanda sanat, edebiyat, düşünce, müzik ve mimari gibi estetik ve fikri olgular yer almaktadır (Arpacı, 2020, s:8).

Her toplumun kendine özgü kültür anlayışı olduğu düşünüldüğünde ve bu anlayışın her toplumda farklı şekillerde ortaya çıktığı göz önüne alındığında, örgütlerin toplum içinde faaliyette bulunduğu düşüncesinden yola çıkıldığında örgütlerinde bir kültürünün olduğu düşünülebilir. Bu durumda örgüt kültürünün içinde bulunduğu toplumun kültüründen etkilendiği ve bu etkilenme sonucunda ortaya çıktığı söylenebilir. Bu da örgüt çalışanlarının örgütsel davranışı üzerinde etkili olmaktadır. Genel bir anlatımla örgüt kültürü örgütteki çalışanların geliştirdikleri, keşfettikleri düşünce ve görüşlerden oluşmaktadır. Güvenlik kültürü ise toplam örgüt kültürünün alt oluşumu niteliğinde olup, sağlık ve güvenlik ile ilgili inanç ve değerleri yansıtmaktadır (Kol, 2016, s:44).

Güvenlik kültürü; 1989 yılında meydana gelen ve Ukrayna'daki Pripjat şehri yakınlarında yer alan Çernobil'deki kaza sonucunda Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu - International Atomic Energy Agency (IAEA)'nın Güvenlik Danışma Grubu -

International Nuclear Safety Group (INSAG) raporunda yer almıştır. INSAG'ın raporunda yer alan tanıma göre güvenlik kültürü birey ve organizasyonlarda önceliğin spesifik özellikler, önleyici yaklaşım ve nükleer tesis güvenliği yaklaşımlarının bütünü olduğuna vurgu yapılmış, güvenlik kültürü kavramının yapısal olduğu gibi yaklaşımsal olduğu belirtilmiştir (Sungur, 2012, s:135).

Güvenlik kültürü organizasyonların farklı seviyelerinde kamu güvenliği ve grup çalışanlarının kalıcı değer ve önceliğin oluşması, diğer bir anlatımla grup ve bireylerde güvenlik ile ilgili kişisel sorumluluğun oluşması, güvenlikle ilgili ilginin artması ve ilerlemesi, koruyucu eylem, öğrenmeye çaba harcama hatalardan elde edilen dersleri benimseme ve davranış değişikliğini ifade etmektedir. Sexton ve ark. (2006) güvenlik kültürünü algı ve yetkinliklerin, bireysel ve grupsal değerlerin, tutum ve davranış kalıplarının sonucu olarak örgütlerin sağlık ve güvenlikleri ile ilgili yeterlilik ve bağlılığını göstermektedir (Sexton ve ark., 2006).



Şekil 1: Güvenlik kültürü piramidi (Dursun, 2012).

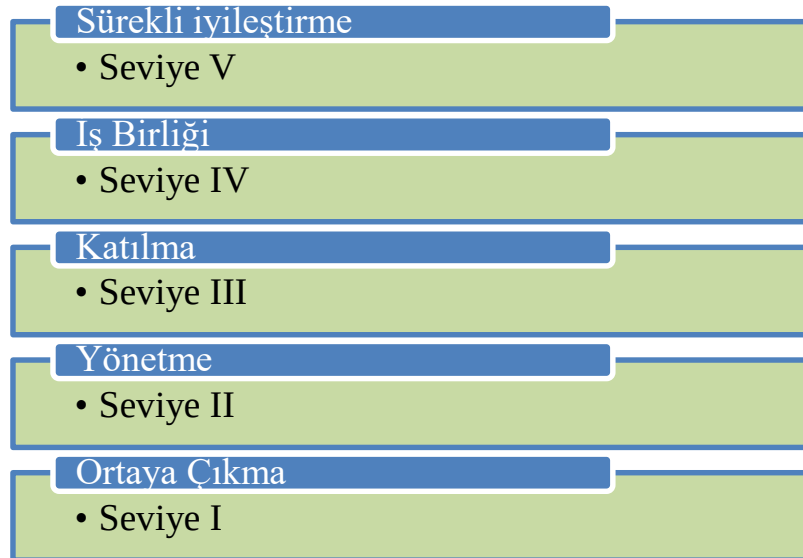
Güvenlik kültürü ile ilgili literatürde yer alan tanımlar incelendiğinde güvenlik kültürünü insanların davranış ve tutumlarının belirlediği, güvenlik kültürünü meydana getiren inanç, tutum, davranış ve güvenli davranışların örgütlerde tehlike, kaza ve risk önlemede, çeşitli stratejiler de kullanılarak üretildiği görülmektedir. Örgütlerde oluşturulan güvenlik kültürü, aynı zamanda örgüt çalışanlarının birlikte hareket etmesini sağlamakta, yöneticilerin de güvenliği ön plana çıkarması ile birlikte çalışanların istek ve davranışları da etkilenmektedir (Ocaktan, 2009).

2.1.2 Güvenlik kültürü modelleri

Güvenlik kültürü ile ilgili olarak çeşitli modeller bulunmakta olup, mu modellerin en bilinenleri arasında Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli, Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli, Güvenliğe Yönelik Tutumların Tasarımı Modeli, Toplam Güvenlik Kültürü Modeli, Güvenlik Kültürü Modeli gibi modeller bulunmaktadır (Koçak, 2021, s:94).

2.1.2.1 Güvenlik kültürü olgunlaşma modeli

Güvenlik kültürü olgunlaşma modeli Fleming (2000) tarafından geliştirilmiş bir model olup, bu modelde güvenlik kültürü; en alt seviye olan “Ortaya çıkmadan başlayarak, Katılma, Yönetme, İş birliği ve Sürekli iyileşme şeklinde devam etmektedir. Ayrıca bu model toplam on bileşenden meydana gelmekle birlikte, bu bileşenler; Yönetimin bağlılığı ve görüşü, İletişim, Üretime karşı güvenlik, öğrenen organizasyon, Güvenlik kaynakları, Katılım, Güvenlik hakkında paylaşılan algılar, Güven, Endüstriyel ilişkiler ve iş tatmini ve Eğitimidir (Dursun, 2011, s:39).

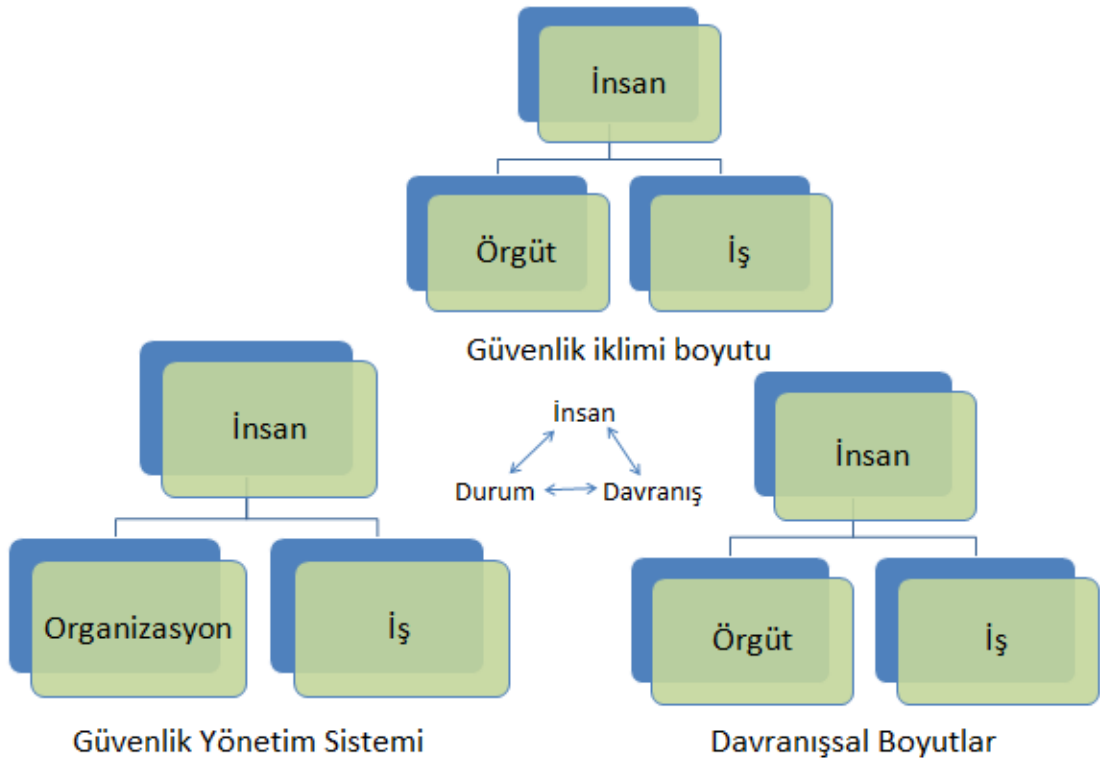


Şekil 2: Güvenlik kültürü olgunlaşma modeli (Dursun, 2011)

Güvenlik kültürü olgunlaşma modeli temel olarak ilk aşamadan başlamak üzere zayıflıkların ortadan kaldırılarak güçlenmesi ile örgüt içerisinde bir seviyeye gelinmesini tavsiye etmektedir (Yılmaz ve ark., 2018).

2.1.2.2 Karşılıklı güvenlik kültürü modeli

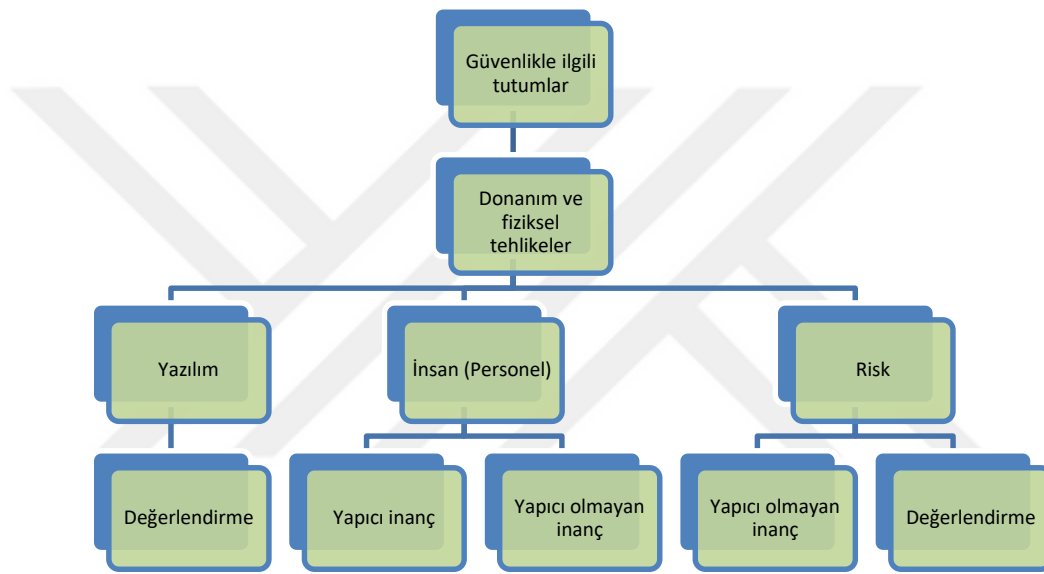
Bandura (1986)'nın determinizm modelinden yola çıkılarak Cooper (2000) tarafından geliştirilen Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli; Gözlenebilir güvenli davranışlar, Objektif durumsal özellikler ve sübjektif iç psikolojik faktörler olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır. Güvenlikli davranışlar; davranışsal güvenlik niyetinin parçası olan kontrol listeleri, durumsal özellikler güvenlik yönetim sisteminin denetimi, tutum ve davranış gibi iç psikolojik faktörler ise güvenlik anketleri aracılığı ile güvenlikle ilgili davranışlar olarak değerlendirilmektedir. Böyle bir modelde örgütün kendi içerisindeki diğer birimler ile karşılaştırmaya yönelik referans sağladığı görülürken, modeldeki bileşenler güvenlik kültürünün farklı örgütsel seviyelerinde sayısal verilere imkân sağlamaktadır (Dursun, 2011, s:42; Yılmaz ve ark., 2018).



Şekil 3: Karşılıklı güvenlik kültürü modeli (Dursun, 2011)

2.1.2.3 Güvenliğe yönelik tutumların tasarımı modeli

Güvenliğe yönelik tutumlar tasarımı modelinin bileşenleri arasında donanım, yazılım, personel ve riskler yer almakta olup, model Cox ve Cox (1991) tarafından geliştirilmiştir. Model içerik açısından değerlendirildiğinde ise içerisinde; fiziksel tehlikeler ve güvenlik donanım parçaları, prosedürler ve kurallar, güvenlik yönetimi, mevzuat, uzmanlar, güvenlik kurulu, denetleyiciler ve sendikalar gibi gruplar bulunmaktadır (Yılmaz ve ark., 2018).



Şekil 4: Güvenliğe yönelik tutumların tasarımı modeli (Dursun, 2011)

Donanım: Fiziksel tehlikeler ve güvenlik donanımı

Yazılım: Prosedürler, kurallar, güvenlik yönetimi ve politikaları, mevzuat

İnsan (Personel): Yönetim, denetleyiciler, güvenlik kurulu, uzmanlar, otoriteler, sendikalar, çalışanlar

Riskler: Riskli davranışlar ile bu davranışların düzenlenmesi

2.1.2.4 Toplam güvenlik kültürü modeli

Toplam güvenlik kültürü modeli araç ve gereçler, ekipmanlar, fiziksel durumlar gibi çevresel faktörler; tutum, inanç ve kişilik gibi kişisel faktörler ile güvenli ve güvensiz iş uygulamaları gibi davranışsal faktörlerden meydana gelmekte olup, modelde bu üç faktörün dinamik yapısı, diğer bir faktörü de etkilemektedir. Örneğin yaralanma ihtimalini azaltma gibi olumlu bir davranışın gönüllü olarak yapılması durumunda, güvenli davranışta tutarlı tutumun üretilmesine ve çevresel değişime yol açmakta olup, toplam güvenlik kültürü modelinin on genel kuralı bulunmaktadır. Bu kurallar (Dursun, 2011, s:45);

- Bireysel ve davranış temelli yaklaşımlar başarıyı belirlemekte,
- Kültür güvenlik sürecini yürütmekte,
- Sonuçlar aktifleştirme ve motiveye yönelik davranışlara yol açmakta,
- Çıktılardan ziyade sürece odaklanılmakta,
- Başarısızlıktan ziyade süreç başarısını ön plana çıkarma,
- Güvenli davranışın oluşmasında gözlem ve geri bildirimle olanak sağlama,
- Kişi temelli koçluk ve davranışsal olarak etkili geri bildirim sağlama,
- Koçluk ve gözlem ile sürece aktif ilgi sağlanmasına olanak tanıma,
- Vardiya güvenliğini öncelikten ziyade değer olarak vurgulama,
- Ait olma, benlik algısı ve güvenlikle ilgili yetkilendirme sağlama

2.1.3 Güvenlik kültürünün genel özellikleri

Cooper (2000) güvenlik kültürünün en önemli özelliği olarak güvenlik kültürünün inanç ve paylaşılan değerlerini göstermekte olup, aynı zamanda güvenlik kültürü örgüt üyelerinin inançları ile iş güvenliğine yönelik ortak algılarını oluşturmaktadır. Özellikle de söz konusu ortak algı ve inançlar örgüt içerisinde örgüt üyelerinin davranışlarında belirleyici nitelik taşımaktadır. Öncelikle iyi bir güvenlik kültürü yönetim ile çalışanlar arasında yüksek düzeyde saygı ve güvene dayandığından, örgütün üst düzey yönetimi tarafından desteklenmesi gerekmektedir (Nam, 2019, s:102). Güvenlik kültürü temel

olarak örgüt içerisinde tüm güvenlik sorunları ile ilgili olan ve tüm örgüt elemanları tarafından paylaşılan değerler üzerine oturtulmuş olup, çalışanların örgütteki davranışları ve ödül sistemini etkileyen bir yaklaşımdır. Çalışanların güvenli olmayan davranışları sonucunda ortaya çıkabilecek iş kazalarında önemli rol oynadığı gibi, çalışanların örgüt içerisindeki davranışlarını da etkilemektedir (Özkan ve Arpat, 2016, s:1999).

Literatürde sektörel özelliklere bağlı olarak güvenlik kültürü ile ilgili farklı özellikler yer almaktadır. Sektörel farklılıklara göre bir takım özellikler değişse de güvenlik kültürünün önemli oranda ortak özellikleri bulunmaktadır. Bu farklılıkları göz önüne bulunduran Wiegmann ve ark. (2002) güvenlik kültürünün özelliklerini şu şekilde sıralamaktadır (Özkan ve Arpat, 2016, s:1999).

- Güvenlik kültürüne örgüt içerisindeki her seviyeden tüm çalışanların dâhil olması gerekmektedir.
- Güvenlik kültürü yalnızca yönetim ve denetim sistemleri ile sınırlı olmayıp, örgüt içerisinde formal güvenlik sorunlarıyla ilgilenmektedir.
- Güvenlik kültürü kavramı üst yönetim seviyesi veya gruplarda, bütün gruplar veya örgüt üyeleri tarafından paylaşılan değerleri ifade eden bir kavramdır.
- Güvenlik kültürü güvenlik performansı ile ödül sistemi arasındaki ilişkiyi göstermektedir.
- Güvenlik kültürü örgüt çalışanlarının örgüt içerisindeki davranışlarını etkilemektedir.
- Organizasyon içerisinde hata, kaza ve olaylardan kaynaklanan gelişme ve öğrenme ile ilgili gönüllülüğü göstermektedir.
- Değişime karşı sabit, dirençli ve dayanıklıdır.

2.1.4 Güvenlik kültürü bağlamında iş sağlığı ve güvenliği

Toplumsal ve bireysel olarak en temel ihtiyaçlar arasında sağlık ve güvenlik ihtiyacı yer almakta olup, çalışma kavramı ve arkasından çalışma sürelerindeki artış ile birlikte insanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ihtiyaçları doğmuş, bu durum tedbirler alınmasına dayanak oluşturmuştur. Özellikle günümüz çalışma hayatında iş

sağlığı ve güvenliği açısından standartlara uygun çalışma alanlarının oluşturulması, düzenleme ve denetimlerin sıklaştırılması, iş sağlığı ve güvenliği bilincine sahip çalışanların artması ile toplumsal ve bireysel refah sağlanmaya başlanmıştır. Günümüzün teknolojik gelişmeleri her sektör ve meslek grubu için yeni tehlikeler ortaya çıkmasına neden olmuş, bu da iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının sürekli güncel tutulması ihtiyacını doğurmuştur (Güler ve ark., 2018).

Çalışanların örgüt içerisinde örgütsel sorumlulukları ve organizasyona bağlılıkları büyük önem taşımaktadır. Örgütsel sorumluluk ve organizasyona bağlılığı etkileyen davranışlar sürdürülebilirlik ve organizasyonun işleyişi üzerinde önem taşımakta olup, bu noktada çalışanların organizasyon içerisindeki görev ve sorumlulukları ön plana çıkmaktadır. Bu da örgüt kültürünü oluşturmaktadır (Aydın ve ark., 2013). Bu noktada örgüt çalışanlarının örgüt içerisindeki iletişimi ve teknolojik gelişmelere ayak uydurma konusunda eğitimi ön plana çıkmakta olup, örgüt içerisinde gerçekleştirilecek hedefler, geliştirilmek istenilen süreç ve diğer birimlerle iletişim önem taşımaktadır. Yukarıda da belirtildiği haliyle teknolojik gelişmeler ve küreselleşme günümüzde iş kazaları ve meslek hastalıklarını arttırmış, bu artış ile birlikte işletmelerin önlem alma gereksinimi her geçen gün artmıştır. Diğer taraftan iş kazaları ve meslek hastalıklarının sosyal ve ekonomik kayıpları da her geçen gün artmış olup, meydana gelen kayıpların önüne geçilebilmesi için çalışanların motivasyonlarını arttırma, örgüte uyumlarını kolaylaştırma, meydana gelen kayıpların önüne geçme ve örgütteki aidiyet hissini arttırarak onların güvenli ve rahat ortamda çalışmalarının yolu açmak için gerekli şartlar sağlanmaya başlanmıştır (Altıntaş, 2019, s:48).

Türkiye ölümlü iş kazaları konusunda Avrupa ülkeleri arasında ilk sırada yer almakla birlikte, özellikle son yıllarda iş sağlığı ve güvenliği konusunda çeşitli tedbirler alınsa da, oldukça geri durumdadır. Yapılan çalışmalar iş kazalarının Türkiye’de fazla olmasının sebebinin bireysel faktörlerden kaynaklandığını göstermektedir. Bunun yanında iş görenlerin güvenli bir ortamda çalışmaması kaza sayılarının artmasında önemli bir etken olarak gösterilmekte olup, söz konusu kazaların asgari seviyelere düşürülmesi için insan kaynaklı kazaların önüne geçilmesi gerekmektedir. İnsan kaynaklı kazaların önüne geçebilmek için de örgüt içerisinde gerekli tedbirlerin alınması ve bunun yaygınlaştırılması önem taşımaktadır. Tedbir olarak öncelikli hedefin sağlıklı ve güvenli ortamın örgüt içerisinde oluşturulması, bu hedef doğrultusunda gerekli çalışmaların yapılması gerekmektedir. Örgüt içerisinde sağlıklı bir güvenlik

kültürünün meydana getirilmesi, bu kültürün devamlılığının sağlanması, öncelikli olarak yönetimin yaptırımı, tavrı ve bakış açısıyla yakından ilgilidir (Ünal, 2007, s:41).

Fakat bunun yanında yalnızca yönetim tarafında iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması ve bunun yalnızca yönetim tarafından benimsenmiş olması yeterli gelmemekte, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki tedbirlerin başarıya ulaşması için yönetimin yanında iş görenlerin konuya sahip çıkması ve benimsemesi gerekmektedir (Kocabaş ve ark., 2018). Yönetim tarafından kabul gören tedbirler ile kaza ve kayıpların kontrol altına alma düşüncesi örgüt içerisinde yaygınlaştırılarak iletişim olanaklarının kullanılması ile kurum içerisinde desteklenmesi yerinde olacaktır. Bunun yanı sıra tedbirlere uyulup uyulmadığının denetlenmesi, performans değerlendirme sisteminin oluşturulması, konu ile ilgili prosedürlerin hazırlanması, ihtiyaç duyulan eğitimlerin planlanması, yöneticiler de dâhil olmak üzere tüm çalışanların sürece dâhil edilmesi gerekmektedir (Ünal, 2007, s:41).

Örgütlerin ulaşılabilir ve gerçekçi amaçlarının olması gerekmektedir birlikte, bu amaçların çalışanlarla paylaşılması, çalışanlarda güvenli davranış oluşturmaya yönelik tutum, inanç ve davranışlarını etkileyebilecek önlemler alınması önem taşımaktadır. Örgüt içerisinde tüm çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliğinin örgüt kültürünün bir parçası olarak görülmesinin sağlanması ve bunun sağlanması için örgüt içi iletişiminin geliştirilmesi temel alınmalıdır. Örgüt içerisinde iletişim kanallarının kapalı olması durumunda, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konular iyi anlaşılmış olsa bile amaca yönelik davranışların oluşması hayli zor olacaktır. Kişisel amaçlarla örgütsel amaçların uyumlu olabilmesi için iş görenlerin işe ve örgüte karşı olumlu tutum sergilemesi gerekmektedir (Altıntaş, 2019, s:49).

İş görenlerin güvenlik ve sağlıklarının korunmasına yönelik faaliyetler motivasyon ve iş tatmini üzerinde olumlu etki yaratmaktadır. Bu durum ise doğrudan verimlilik üzerinde olumlu etki bırakmakta olup, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı verimliliği arttırdığı gibi, iş gören ve işveren arasında güven ortamı oluşturacaktır. Diğer taraftan hizmet içi eğitim iş sağlığı ve güvenliği ile örgüt kültürü oluşmasında öncelikli konulardan bir tanesidir. Eğitim bir taraftan iş görenlerde bilinç düzeyini arttıracak gibi, diğer yandan önleyici olması bakımından kazaların önüne geçilmesinde büyük yarar sağlayacaktır. İş kazalarının büyük çoğunluğunun önlenabilir olmasına, işverenlerin eğitim yükümlülüğüne mevzuatlarda yer verilmesine rağmen, çoğu zaman işverenlerin konuyu yeterince önemsememesi, denetimlerin eksik yapılması iş kazaları

ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesinde engel teşkil etmektedir (Altıntaş, 2019, s:56).

2.2 İş Sağlığı ve Güvenliği

Dünya sağlık örgütü (DSÖ) iş sağlığı kavramını tüm mesleklerde çalışanların maksimum düzeyde sosyal, zihinsel ve fiziksel olarak refahını sağlamak ve bu refah halini sürdürebilmek için halk sağlığı alanında bir çalışma olarak nitelendirmektedir. İş sağlığının hedefi olarak da (WHO, 2022);

- Çalışan sağlığının korunması ve çalışan kapasitesinin artırılması,
- Çalışma koşulları ve çalışma ortamının iyileştirilerek, sağlığa elverişli ve güvenli hale getirilmesi,
- İşletmeler tarafından benimsenen temel değerler kapsamında iş sağlığı ve güvenliğini iyileştirmeye yönelik olarak etkili bir yönetim sistemi, personel politikası, katılım ilkeleri ile kaliteye yönelik yönetim uygulamaları içeren iş organizasyonu ve örgüt kültürünün geliştirilmesi olarak sıralamaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (2022)'ne göre; iş sağlığı uygulamaları dış hekimliği, hemşirelik, psikoloji, ergonomi, hijyen ve güvenlik gibi disiplinleri içerisinde barındırmaktadır. İş sağlığı uygulamaları kapsamında Dünya Sağlık Örgütüne üye ülkeler iş sağlığı konusunda;
- Ulusal eylem planı ve politikalar geliştirmek,
- Kurumsal kapasiteler oluşturmak,
- Mesleki ve iş ile ilgili hastalık ve yaralanmaların önlenmesi ile kontrolüne yönelik temel müdahalelerin kapsamını genişletmek,
- Bulaşıcı olan ve olmayan hastalıklar ile yaralanmaların önlenmesi, sağlığın teşvik edilmesi ve geliştirilmesi konularında, diğer üye ülkeler ile işbirliği içerisinde olmak durumundadır.

Temel olarak işçi sağlığını korumaya yönelik olarak çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, daha sonra genişletilerek tüm çalışanları içersine alacak şekilde uygulanmaya başlanmıştır. Günümüzde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri sadece iş yeri ile sınırlı tutulmamakta, iş yeri dışında meydana gelen ve çalışanların sağlığını olumsuz yönde etkileyen riskleri de içerisinde barındırmaya

başlamıştır. Böylece; çalışan, müşteri, ziyaretçi ve halk sağlığını etkileyen tehlike ile söz konusu tehlikeleri meydana getiren unsurların azaltılması veya ortadan kaldırılmasını içeren geniş kavramlı bir iş sağlığı ve güvenliği kavramı ortaya çıkmıştır (Çiçek ve Öçal, 2016, s:109).

2.2.1 İş Sağlığı ve güvenliğinin amacı ve önemi

Sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma ihtiyacı ve bu ihtiyaca yönelik olarak alınan tedbirlerin tarihi süreci, neredeyse insanlık tarihi kadar eski olup, iş sağlığı ve güvenliğinin günümüzdeki kullanım şekli ile ortaya çıkması Endüstri Devrimine dayanmaktadır. Bu dönemde yeni üretim araçlarının gündeme gelmesi, seri üretimin ortaya çıkması, işçilerin mevcut çalışma alanlarındaki olumsuzlukları dile getirmesi, işçi sayısının her geçen gün artması ile örgütlenme çalışmaları bu dönemden sonra ortaya çıkmıştır. Fakat iş sağlığı ve güvenliği konusundaki asıl fark ediş, iş sağlığı ve güvenliği riskleri ile bu risklerin çalışan sağlığı ve örgütlerin karlılığının olumsuz etkilenmesi sonucunda fark edilmiştir. Temel olarak iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında meslek hastalığı ve iş kazalarının yanında, ülke ekonomisinin zarar görmesi de yatmaktadır (Alli, 2008, s:7).

İş kazası ve meslek hastalıklarının birincil amacı, kaza ve hastalıkların oluşmadan önlenmeye yönelik olmakla birlikte, önlemeye yönelik uygulamalar farklı sektörlere uyumlu olarak yürütülmektedir. Süreç içerisinde önce işçi sağlığını baz almakta iken geçmişten günümüze kadar gelen dönüşüm ulusal ve uluslararası düzeyde kamu kurum ve kuruluşları ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sivil toplum kuruluşlarının mevzuat ve kılavuzları daha ayrıntılı hazırlamasına yol açmıştır (Akkaya, 2017, s:502). İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yaygınlaşmasından önce çalışma hayatında insan unsuru çok önemsizken, verimliliğin düşmesi, iş akışında meydana gelen aksaklıklar, ekonomik kayıplar çalışanlar tarafından önemsizmeye başladığı gibi işveren ve devletler tarafından önemsiz olmuş, böylece yeni tedbirler alınmaya başlanmıştır (Özaslan, 2011, s:9-10).

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında planlı ve sistemli çalışmaları yürütmek, gerekli tedbirleri almak işverenin sorumluluğunda olup, İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları çalışanlar, kurumlar ve ülke açısından önem taşımaktadır. Öncelikle

güvenlik ve sağlık önlemleri alınmış olan işlemlerde verim ve iş doyumu çalışanlar açısından önemli derecede artarken, bu olumlu hava işletme verimliliğine yansımakta, alınan önlemlerle birlikte hastalık ve iş kazası maliyetleri önemli oranda azalmaktadır. Sonuç olarak iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin maddi ve manevi yönden birey, toplum ve kurumlar üzerinde olumlu etkisinin olduğu görülmektedir (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011, s:184).

Hiç şüphe yok ki iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin birincil amacı çalışanları korumaya yönelik olup, gerek işveren gerek devlet iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını çalışanı korumak üzerine kurgulamakta, çalışanlar ve kurumların sosyal diyalog çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine katkı sağlaması beklenmektedir. Fakat Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına çalışanların katılım oranı ile sendika ve iş sağlığı ve güvenliği kurullarının, iş sağlığı politikalarının belirlenmesinde oldukça düşük kalmaktadır (Yılmaz, 2009, s:43). Diğer taraftan kurumlar açısından bakıldığında güvenli bir çalışma ortamının yaratılması insancıl yaklaşımın dışında maliyet unsuru açısından da önem taşımaktadır. İş sağlığı ve güvenliğini oluşturmak amacıyla yeterli miktarda harcama, bir taraftan kar üzerinde etkili olurken, diğer taraftan birim maliyetin düşmesine ve kaza riskinin azalmasına yol açmaktadır. Ayrıca kurumların iş güvenliği ve işçi sağlığı açısından meydana getirebileceği hata ve ihmaller ülke ekonominin üzerinde bütünüyle olumsuz etki yaratabileceği gibi, verimlilik kaybına da yol açacaktır (Güyağüler, 2007, s:8). Ülke ekonomisi açısından ele alındığında ise refah üzerinde ekili olan iş kazalarını önlemek devletin görevi olduğu gibi, refahın artışı ile üretim artışı da devletin temel görevleri arasındadır. Bunun yanında gerekli denetimleri yapmak, çalışma ilişkilerini düzenlemek, gerekli tedbirleri almak ve ortaya çıkabilecek sorunları asgari seviyeye indirmek de devletin görevleri arasındadır. Günümüz iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinde destekleme programları önem kazanmaya başlamış, gelişmiş ülkelerde belli dönemleri kaza yapmadan geçiren işletmeler devlet tarafından desteklenmekte, teşvik ve ödüller verilmektedir (Brunhilde ve ark., 2004).

2.2.2 Dünyada ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği

Konunun önemi nedeniyle iş güvenliği ve sağlığı uygulamaları, ülke bazı çalışmaların yanında uluslararası örgütler aracılığı ile de çalışmalar yürütülmüş,

özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü başta olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaliyet gösteren kuruluşlar, ülkelerdeki uygulamalara temel teşkil edecek çalışmalar yapmışlardır. Ülkelerin tek tek iktisadi gelişmişlik düzeyi incelendiğinde, ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre iş sağlığı ve güvenliğine aynı oranda yatırım yapması, yürütülecek faaliyetlerin aynı oranda olması tam anlamıyla mümkün değildir. Bu durum sağlık, turizm, çalışma hayatı vb. konularda olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği konusunda ülkelerin iş birliği içerisinde olması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu yaklaşım da uluslararası teşkilatların bu alanda yaptığı faaliyetlerin önemi ortaya çıkmaktadır (Alper, 1992, s:86).

İş sağlığı ve hastalıkları konusunda çalışanların korunması iki aşamada sağlanmakta olup, birinci aşamada risk oluşmadan riskin önlenmesine yönelik faaliyetlerini içeren iş sağlığı ve güvenliği sisteminin oluşturulmasıdır. Diğer bir aşamada ise riskin oluşmasının arkasından iş kazası ve meslek hastalıkları ile birlikte, çalışanlar ve çalışan yakınlarının giderlerinin artması, bunun yanında gelirlerinin azalışını tazmin edebilecek bir sosyal güvenlik ağının oluşturulması ve uygulanmasıdır. Tam da bu noktada gelişmiş ülkelerin gelişmemiş veya gelişmiş ülkelere göre koruma yeterliliği ortaya çıkmaktadır (Karadeniz, 2012, s:15).

Uluslararası Çalışma Örgütü, İş Sağlığı ve Güvenliğinin sağlanması ile ilgili çeşitli faaliyetler yürütmekte olup, bunlardan bir tanesi iş sağlığı ve güvenliği planı oluşturulmasıdır. İş sağlığı ve güvenliği planının oluşturulması Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından toplam beş adımda oluşturulmuştur. Bunlar (İşler, 2014, s:57);

- İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda bilincin ve teşvikin artırılması,
- Uluslararası Çalışma Örgütünün öneri ve iş güvenliği konusundaki rehberlerine uyulması,
- Ülkeler bazında Uluslararası Çalışma Örgütü ile işbirliği yapılması, bilgi yönetimi ve dağıtımı ile ilgili ülkelere destek sağlanması,
- Bilgi toplama ve dağıtımı konusunda stratejilerin belirlenmesi,
- Ortak amaca sahip kurumlarla Uluslararası Çalışma Örgütü arasında uyum sağlayabilecek komiteler oluşturulmasıdır.

Diğer taraftan Uluslararası Çalışma Örgütü belirttiğine göre İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda risk oluşturan iki temel sorun gözlenmektedir. Bunlardan (Hsu, 2011);

- Birincisi iş ortamında çalışanların beden gücüne dayalı olarak çalışması ile bu çalışmaların yeterince önlem alınmamış makine ve cihazlarla gerçekleştirilmesi,

- İkincisi ve daha önemlisi ise, işyerlerinin özelliği gereği ortaya çıkan biyolojik, sosyo fizyolojik riskler ile bulaşıcı hastalıklar ve kas iskelet sorunlarıdır.

Bu risklerin yanında bir takım faktörler de çeşitli riskleri ortaya çıkarabilmekte olup, bu faktörler (Hsu, 2011);

- Kadın ve yaşlı insan gücü ile göçmen sayısındaki artış ve azalışlar,
- Alt işveren oluşturulması, geçici işçi statüsüne geçiş, çalışan rotasyonu ile çalışma yöntem ve şekillerindeki değişiklikler,
- İşverenlerin kayıt dışı iş gücüne yönelmesi, güvencesiz ortamda tehlikeli işlerin yaptırılması,
- Dış kaynak kullanılması ve yarı zamanlı işgücü oluşturma,
- Teknolojinin hızla değişmesi, teknolojiye ayak uyduramama, yeni ve tehlikeli üretim yöntemlerinin ortaya çıkmasıdır.

Dünya Çalışma Örgütü verileri incelendiğinde çalışma hayatında her yıl 317 milyon iş kazasının meydana geldiği, oluşan bu kazaların sonucunda, fazladan 2,3 milyonun üzerinde insanın yaşamını kaybettiğini görülmektedir. Yine benzer bir şekilde iş kazaları ve iş yerinden kaynaklanan hastalıklar nedeniyle dünyada her geçen gün 6.300 kişinin etkilendiği bildirilmektedir. Elde edilen veriler çalışanların önemli bir bölümünün iş yerlerinde meydana gelen iş kazalarından etkilendiğini göstermektedir (ILO, 2022a). Oluşan bu kazalarının maliyeti incelendiğinde ise; gerek insan hayatı, gerekse kazanın meydana getirdiği ekonomik boyutun önemli rakamlara ulaştığı görülmektedir. Elde edilen veriler dünyadaki iş kazaların büyüklüğünün küresel gayri safi yurt içi hasılanın %4'ü kadar olduğunu göstermektedir (Somavia, 2021).

Tablo 1: Türkiye ve dünyadaki ölümcül iş kazaları (ILO, 2021c)

Ülke	Ölümcül olmayan yaralanma		İşçi başına mesleki ölüm	
	Yıl	Sayı (1/100.000)	Yıl	Sayı (1/100.000)
ABD	2018	900	2018	5,5
Almanya	2015	1.811	2015	1,0
Belarus	2019	51	2019	2,9
Belçika	2015	1.403	2015	1,6
Birleşik Krallık	2015	760	2015	0,8
Hırvatistan	2016	1.126	2016	2,7
Çek Cumhuriyeti	2016	991	2016	2,3
Danimarka	2015	1.794	2015	1,0
Estonya	2016	784	2016	4,0
Finlandiya	2015	1.726	2015	1,4
Fransa	2015	3,16	2015	2,6
Hollanda	2016	5.200	2015	0,5
İspanya	2016	3.353	2016	1,8
İsveç	2016	1.094	2016	1,0
İsviçre	2014	1.904	2015	1,3
İzlanda	2015	1.055	2013	0,0
İrlanda	2015	846	2015	2,5
Letonya	2015	218	2015	3,7
Litvanya	2016	363	2016	4,2
Lüksemburg	2015	1.866	2015	3,3
Macaristan	2016	5	2016	1,8
Norveç	2015	398	2015	1,5
Polonya	2015	509	2015	1,9
Portekiz	2015	2.954	2015	3,5
Romanya	2016	82	2016	3,8
Slovakya	2016	441	2016	2,0
Slovenya	2015	1.512	2015	2,8
Yunanistan	2016	109	2016	1,3
TÜRKİYE	2016	1.530	2016	7,5

Ölümcül iş kazaları konusunda ülkemizde meydana gelen iş kazalarına bakıldığında Türkiye'nin diğer ülkelere nazaran oldukça kötü bir durumda olduğu görülmektedir. Tablo: 1 de de görüldüğü gibi Avrupa ülkeleri içerisinde Türkiye 100 000 kaza oranına göre 7,5 ile ilk sırada yer almaktadır. Özellikle ölümlü iş kazalarında Türkiye'nin gelişmiş ülkelere göre oldukça yüksek bir orana sahip olduğu görülmekte olup, bu oran Almanya 100.000'de 1,0, Belçika'da 1,6, Hırvatistan'da 2,7, Danimarka'da 1,0, Fransa'da 2,6, Yunanistan'da 1,3, Polonya'da 1,9 civarındadır (ILO, 2022b). ILO verilerine göre çalışma hayatında dünya genelinde yılda 2,3 milyon, Asya Pasifik ülkelerinde ise 1,4 milyon ölüm meydana gelmektedir. Elde edilen veriler Asya Pasifik ülkelerindeki iş ile ilgili ölümlerin, dünyada meydana gelen ölümlerin %60'ını oluşturduğunu göstermekle birlikte, bu durum işle ilgili ölümlerin büyük bir bölümünün

gelişmemiş veya az gelişmiş ülkelerde meydana geldiğini göstermektedir (Somavia, 2021).

Tablo 2: 2018 yılında Türkiye ve AB’de iş kazası sonucu ölen sayısı (Euronews, 2022)

Ülke	Ölen sayı
TÜRKİYE	1541
Fransa	615
İtalya	523
Almanya	397
İspanya	323
İngiltere	249
Romanya	235
Polonya	211
Avusturya	124
Çek Cumhuriyeti	123
Portekiz	103
Bulgaristan	87
Macaristan	79
Belçika	77
İsveç	50
Hollanda	45
Hırvatistan	44
Danimarka	37
Yunanistan	37
İrlanda	34
Lüksemburg	16
Estonya	12
Malta	4

Türkiye’de ve Avrupa Birliği ülkelerinde iş kazası sonucunda ölenlerin sayısı tablo 2’de yer almakta olup, Türkiye bu sıralamada ilk sırada yer almaktadır. Türkiye’de 2018 yılı içinde iş kazası sonucu 1541 kişi hayatını kaybetmiş olup, aynı yıl Fransa’da 615, İtalya’da 523, Almanya’da 397, İspanya’da 323, İngiltere’de 249 kişi hayatını kaybetmiştir (Euronews, 2022).



Şekil 5: Türkiye ve AB ülkelerinde iş kazası sonucu ölenlerle ilgili veriler (Euronews, 2022).

Ülkemizde 5510 sayılı kanunun 4/a maddesine göre çalışan sigortalıların ekonomik faaliyet koduna bazında Sosyal Güvenlik Kurumu incelendiğinde 2020 yılında iş kazası geçirenlerin sayısı 384 362 kişidir. Yine aynı kurumun tüm meslek grupları için 2020 yılında ölenlerin sayıları incelendiğinde, iş kazası sonucu ölenlerin toplam sayısının 908 kişi olduğu görülmektedir (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2022).

Sonuç olarak Uluslararası Çalışma Örgütü verilerine göre (Somavia, 2022);

- Her gün iş ile ilgili kaza ve hastalık sonucunda 6 000 kişi, yılda 2,2 milyon kişiye kadar hayatını kaybetmekte,
- Meslek hastalıkları sonucunda ölenlerin sayısı 1,7 milyonu aşarken, iş kazası sonucu ölenlerin sayısı 350 000 kişi civarındadır.
- İşe gidiş geliş esnasında hayatını kaybedenlerin sayısı 158 000 kişi civarındadır.
- Yaklaşık olarak 270 milyon kişi işe gitmemeye neden olan kaza geçirmekte, bunların 160 milyonu hastalığa yakalanmaktadır.
- İş kazaları sonucunda dünya Yurt İçi Gayri Safi Hasılasının yaklaşık olarak %4'üne devamsızlık, tazminat, yaralanma, hastalık ve ölüm tazminatı, tedavi maliyeti gibi giderlere denk gelmektedir.

- Cilt kanserlerinin yaklaşık olarak %10'u çalışanların tehlikeli maddelere maruz kalması sonucunda ortaya çıkmaktadır.

- Tehlikeli maddelerle çalışma sonucunda yaklaşık olarak 438 000 çalışan hayatını kaybetmektedir.

Ülkemiz açısından ele alındığında ise Sosyal Güvenlik Kurumu verileri son on ile on beş yıl içerisinde istihdamın yaklaşık olarak %15 oranında, sigortalı çalışan sayısının ise %90 oranında arttığını ortaya koymakta olup, istihdam oranındaki artışa rağmen iş kazalarının büyük bir bölümünün önlenabilir olduğu görülmektedir. Elde edilen veriler iş kazası oranlarının Ülkemizde gelişmiş ülkelere oranla kabul edilebilir sınırlara göre oldukça yüksek olduğu kabul edilmektedir. Özellikle çalışma hayatında çalışma düzeni veya teknik olarak çeşitli önlemler alındığında, iş kazaları konusunda önemli düşüşler yaşanacağı düşünülmektedir. Diğer taraftan Ülkemizde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmeyen ve kayıt dışı görünen birçok iş kazası ve meslek hastalığının bulunmaktadır. Bu durum ülke ekonomisi açısından önemli miktarda kayıp oluşturduğu gibi, çalışma hayatı ve insan yaşamı açısından da çeşitli sorunlar meydana getirmektedir (Yılmaz, 2015, s:78).

2.2.3 Sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bir taraftan çalışanlara yükümlülükler getirirken diğer taraftan işverenlere çeşitli sorumluluklar yüklemiş olup, ister kamu ister özel sektör olsun işverenlere yüklenen en önemli sorumlulukların başında memurlar ve işçiler için risk değerlendirme zorunluluğunun bulunmasıdır. Bu zorunluluğun birincil önceliği öncelikle çalışanları korumak, arkasından da gerek iş yeri, gerekse iş yeri çevresine verilebilecek zararların önüne geçmek, böylece iş yeri dışındaki kişi ve kuruluşların da zarar görmesinin önüne geçmektir. Adı geçen risk değerlendirmelerinin nasıl yapılacağı konusu mevzuatlarla da açıklanmış olup, bu amaca yönelik olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği çıkarılmıştır (İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği 20.06.2012; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 29.12.2012).

İş sağlığı ve güvenli konusunda riskin yönetilmesi, risklerle başa çıkabilecek uygun adımların atılması ve hedefe ulaşmayı etkileyen risklerin belirlenmesi ile oluşacaktır.

Risk yönetim süreci içerisinde çevre güvenliğinin sağlanması, insan hayatına yönelik risklerin belirlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının sebeplerinin araştırılması, bu sebeplere yönelik bilgi ve verilerin toplanması ile tehlike meydana gelmeden iyi bir güvenlik ağının oluşturulması önem taşımaktadır (Pickett, 2010). Temel olarak meslek hastalığı ve iş kazası konularında koruma iki aşamada meydana gelmekte olup, korumanın ilk aşamasında risk meydana gelmeden iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili prosedürlerin belirlenmesi söz konusu iken, ikinci aşamada meydana gelebilecek iş kazası veya meslek hastalığı sonrasında çalışan ve çalışan yakınlarının korunmasına yönelik bir sosyal güvenlik sisteminin oluşturulması söz konusudur. Böylece çalışanların iş kazası veya meslek hastalığı gibi olumsuz durumlar karşısında zararlarının tazmin edildiği bir sistem kurulmuş olacaktır. Böyle değerlendirildiğinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatların çalışan ve onların yakınlarının güvenliğini artırma konusunda koruma yelpazesi oluşturduğu söylenebilir (Karadeniz, 2012, s:17).

Sağlık sektöründe ortaya çıkan yenilikler, sektörde meydana gelen gelişmeler, özellikle son dönemlerde sağlık sektörüne yönelik istihdamı oldukça ciddi boyutta arttırmıştır. Tüm bunlar sağlık sistemindeki gelişmelerin, teknolojik gelişmelerin sağlık sisteminde olumlu kullanılması ile doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir. Sağlık çalışanlarının riski açısından ele alındığında sağlık sistemindeki güvenlik uygulamalarının öncelikle hastalar üzerine kurulmasının, sağlık çalışanları üzerinde ayrıca bir risk oluşturduğunu söylemek mümkündür (Akkaya, 2017, s:509).

Hastanelerde kullanılan güvenlik sistemleri genel olarak iki şekilde uygulanmakta olup, bunlardan ilkinin hasta güvenliği oluştururken, diğerini çalışan güvenliği oluşturmaktadır. Diğer bir deyişle güvenlik yönetimi konusu içerisinde hasta güvenliği olduğu gibi, çalışan güvenliği de mevcuttur. Gerek sağlık kurumlarının genel özelliği, gerekse mevzuatlar incelendiğinde sağlık kurumlarının yüksek risk grubunda olduğu görülmüştür (Flin, 2007, s:655). Sağlık kurumlarının durumu çalışma koşulları açısından değerlendirildiğinde, özellikle yataklı tedavi kurumlarında iş yoğunluğunun ötesinde oldukça fazla sorun gözlemlenmektedir. Sağlık kurumlarında verilen sağlık hizmetlerinin oldukça karmaşık olması nedeniyle iş sağlığı ve güvenliğine önem verilmesi oldukça elzem bir durum olup, diğer yandan sağlık kurumlarının riskli çalışma ortamı olarak değerlendirilmesi bu önemi bir kat daha arttırmaktadır. Bu riskler arasında iş kazası ve meslek hastalıkları oldukça büyük önem tutmakla birlikte, risk çeşitliliği de oldukça fazladır. Bu riskler arasında biyolojik ve psikolojik riskler

bulunduğu gibi, kimyasal riskler, fizikler riskler, çevresel riskler, biyomekanik ve mekanik riskler risk grupları arasında yer almaktadır (Tüzüner ve Özasan, 2011, s:144).

2.2.4 Sağlık çalışanlarının karşılaştığı tehlike ve riskler

Sağlık çalışanlarında önemli oranda çalışma ortamından kaynaklanan riskler bulunmakta olup, bunun yanında sağlık çalışanları oldukça sık iş kazaları ve meslek hastalığı ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bugün dünyanın birçok ülkesinde iş sağlığı ve meslek hastalığı açısından sağlık çalışanlarını korumaya yönelik olarak güvenlik komiteleri oluşturulmuştur. Bunun temel nedeni hem sağlık çalışanlarının karşılaşacağı hastalıkların önüne geçmek, hem de sağlıklarının korunmasını sağlamaktır (Özkan ve Emiroğlu, 2006: 45).Sağlık çalışanlarının yoğunlukla karşılaştığı riskler arasında delici kesici alet yaralanmaları ilk sırayı almakta olup, bunun yanında biyolojik ajanlar, kimyasal maddeler, radyasyon, stres, ergonomik sorunlar, gürültü, tıbbi ve tehlikeli atıkların yanında mobbing ve şiddet önemli yer tutmaktadır. Sağlık kurumlarında görev yapan personellerin bu kadar yoğun riskle karşılaşması sağlık kurumlarının özelliğinden kaynaklanmaktadır (Dokuz oğuz, 2008, s:155).

Tablo 3: Sağlık çalışanlarının karşılaştığı tehlike ve riskler (Bulut, 2016).

Tehlike veya Risk Türü	Tehlikeler	Riskler
Biyolojik	Enfeksiyonlar, biyolojik ajanlar, bakteriler, virüsler, mantarlar, bulaşıcı vücut sıvıları	HIV, Hepatit B, Hepatit C ve tüberküloz gibi hastalıkların bulaşması
Kimyasal	Vücut sistemini zehirleyen veya tahriş eden çeşitli kimyasallar, solüsyonlar ve ilaçlar	Formaldehit, tehlikeli ilaçlar, etilen oksit, anestezi gazları vb. maruz kalma
Psikososyal	Stres, öfke, duygusal zorlanma, motivasyon kaybı	İş stresi, şiddet, yoğun iş yükü, travma sonrası stres bozukluğu
Fiziksel (Ergonomi)	Doku incinmesi veya yaralanmasına neden olan ajanlar, duruş bozuklukları	Gürültü, elektrik, çok soğuk veya sıcak hava ve hastaların taşınması ve kaldırılması sonucu kas-iskelet rahatsızlıkları
Mekanik	Çalışma ortamında muhtemel kazalara ve yaralanmalara yol açan faktörler	Uygunsuz zeminden, ekipman, donanım, cihazlar ve aletlerden kaynaklı düşme çarpma ve patlama

Sağlık kurumları sunduğu hizmet diğer sektörlerle göre önemli farklar içermekte olup, burada sunulan hizmet öncelikle insanların sağlıklarını düzeltmeye yönelik faaliyetler ile insanların yaşam kalitelerini yükseltmeye yöneliktir. Yapılan hizmetin

gereği olarak öncelikle sağlık çalışanlarının meydana gelebilecek risklerden korunması gerekmektedir. Sağlık kurumlarındaki personellerin yüksek oranda iş kazası ile karşı karşıya kalmalarının temel nedeni insan sağlığı ile ilgili çalışmalarından kaynaklanmaktadır. Bir taraftan yapılan görevin farklılığı, diğer taraftan sağlık kurumlarının yoğunluk ve karmaşıklık gibi özelliğinden kaynaklanan çeşitli tehlike ve risklerle karşı karşıya kalmaktadır (Öztürk ve ark., 2012).

Yapılan araştırmalar öldürücü olmayan iş kazalarında sağlık sektörünün en yüksek risk grubuna sahip ikinci sektör olduğunu göstermekte olup, Amerika Birleşik Devletlerinde yaklaşık olarak 263 bin, Kanada’da 36 bin, İngiltere’de ise 17 bin öldürücü olmayan iş kazası ile karşılaşıldığını göstermektedir. Meydana gelen kazalarda genel olarak hasta bakıcılar ile hemşireler iş kazalarına maruz kalmakta, söz konusu kazalar şiddet içeren olayların yanında, yaralanma, kayma, takılma gibi olaylar sonucunda oluşmaktadır (Uçak, 2009, s:18).

Ülkemizde sağlık sektöründe meydana gelen iş kazaları incelendiğinde de bu kazaların hiç de azımsanmayacak büyüklükte olduğu göze çarpmaktadır. Sağlık kurumlarında 2020 yılı içerisinde meydana gelen iş kazaları incelendiğinde; İş kazası geçiren sağlık çalışanlarının 6 643’ünün kadın, 12 197’si ise erkek olduğu görülmektedir. Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre Hastane hizmetlerinde 16 504, Genel hekimlik uygulamalarında 223, Uzman hekimlik uygulamalarında 246, Dişçilik ile ilgili uygulamalarda 1 633 olmak üzere insan sağlığı hizmetlerinde toplam 18 840 iş kazasının meydana gelmiştir. Bunların dışında Yatılı bakım hizmetleri başlığı altındaki Hemşirelik yatılı bakım hizmetlerinde 32, Zihinsel engelliler ruh hastaları ve madde bağımlıları yatılı bakım hizmetlerinde 63, Yaşlılar ve bedensel engellilere yönelik yatılı bakım hizmetlerinde 203, diğer yatılı bakım hizmetlerinde 111 olmak üzere toplam 409 iş kazası gerçekleşmiştir. 2020 yılında meslek hastalığına yakalanan sağlık çalışanlarının sayısı; İnsan sağlığı hizmetlerinde 108, Yatılı bakım hizmetlerinde 7 olmak üzere toplam 115’dir (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2022).

Tablo 4: Ekonomik faaliyet koduna göre sağlık ile ilgili iş kazaları (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2022)

Ekonomik Faaliyet Kodu (NACE Rev. 2)			İş Kazası Geçiren		
			Kadın	Erkek	Toplam
86-İnsan sağlığı hizmetleri			6.643	12.197	18.840
86-İnsan sağlığı hizmetleri	1-Hastahane hizmetleri	0-Hastahane hizmetleri	5.463	11.051	16.514
	2-Tıp ve dişçilik ile ilgili uygulama faaliyetleri	1-Genel hekimlik uygulama faaliyetleri	100	123	223
		2-Uzman hekimlik ile ilgili uygulama faaliyetleri	93	153	246
		3-Dişçilik ile ilgili uygulama faaliyetleri	59	165	224
	9-İnsan sağlığı ile ilgili diğer hizmetler	0-İnsan sağlığı ile ilgili diğer hizmetler	928	705	1.633
87-Yatılı bakım faaliyetleri			128	281	409
87-Yatılı bakım faaliyetleri	1-Hemşireli yatılı bakım faaliyetleri	0-Hemşireli yatılı bakım faaliyetleri	10	22	32
	2-Zihinsel engellilere. Ruh hastalarına ve madde bağımlılarına yönelik yatılı bakım faaliyetleri	0-Zihinsel engellilere. Ruh hastalarına ve madde bağımlılarına yönelik yatılı bakım faaliyetleri	15	48	63
	3-Yaşlılar ve bedensel engellilere yönelik yatılı bakım faaliyetleri	0-Yaşlılar ve bedensel engellilere yönelik yatılı bakım faaliyetleri	84	119	203
	9-Diğer yatılı bakım faaliyetleri	0-Diğer yatılı bakım faaliyetleri	19	92	111

İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Risk Grupları listesi 25432 sayılı Resmi Gazetede 13.04.2004 yılında yayınlanmış ve yürürlüğe girmiş olup, bu tebliğe göre mesleki risk grupları beş ayrı sınıftan oluşmaktadır. Bunlar arasında meslek grupları az riskli, riskli ve en riskli gruplar olarak sıralanmıştır. Söz konusu iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gruplar incelendiğinde hayvansal, bitkisel gıda ürünlerinin ısıtılması ile tıbbi tedavi laboratuvarları, lazer ve benzeri işlerle iştigal olunan işlerin en tehlikeli sınıf içerisinde yer aldığı görülmekte olup, bunun yanında hastaneler, cerrahi, tıbbi ve diş ile benzeri sağlık hizmetleri, klinikler ile sağlık yurtları, senatoryumlar da yine en tehlikeli sınıf içerisinde yer almıştır. Tüm bunların yanı sıra yapılan araştırmalar iş sağlığı ve güvenliği açısından sağlık kurumlarını çok riskli grupların içerisinde yer aldığını göstermektedir (İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Risk Gurupları Listesi Tebliği, 2004).

Diğer taraftan yine yapılan araştırmalara göre kan ve sıvı sıçramaları sonucunda oluşan kazalar ile delici kesici alet yaralanmaları iş sağlığı ve güvenliği açısından hastanelerde en yoğun karşılaşılan iş kazaları arasında yer almakla birlikte hastanelerde yaralanma çeşidi açısından iğne batmaları ilk sırada yer almaktadır. Meydana gelen bu kazaların büyük bölümü de enjektör kullanımı ile enjektör kullanımı sonrasında

meydana gelmektedir. Sağlık kurumlarında kesici delici alet kullanması ile kesici delici aletlerin bu kutulara atılmış olması önem taşımaktadır. Kesici delici alet yaralanmaları sonucunda Hepatit B, Hepatit C, HIV etkenleri ortaya çıkarmaktadır. Böyle durumlarda özellikle aşılama programları önerilmektedir (Aren, 2008, s:144).



3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Problemi

Sağlık sektörü iş sağlığı ve güvenliği açısından yüksek risk grubu içerisinde yer alan sektörlerin başında gelmekte olup, bu sektörde görev yapanların hastalara güvenli, doğru, kaliteli ve hızlı sağlık hizmeti sunmasının yanında yönetim ve çalışanları ile uyum içerisinde çalışması, ekip ruhunu oluşturması gerekmektedir. Sağlık hizmet sunumu açısından işini benimsemeyen, ekip ruhu olmayan çalışanlarının yanında huzursuz bir çalışma ortamı sağlık hizmetinin sektöre uğramasına ve istenmeyen sonuçların ortaya çıkmasına neden olacaktır. Diğer taraftan sağlık hizmetinin kalitesi memnuniyet ve hasta-çalışan güvenliği ile yakından ilişkilidir. Bu durumda sağlık sektöründe risk yönetiminin en iyi şekilde ele alınması gerekmektedir. Buradan yola çıkarak bu çalışmanın problemi sağlık hizmetlerinde çalışan personellerin güvenlik kültürü algısının yönetici ve çalışan gözü ile hangi düzeyde olduğunun araştırılması oluşturmaktadır.

3.2 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışma hayatının en önemli sorunlarının başında iş kazaları gelmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), her yıl dünya genelinde 340 milyon kişinin iş kazaları sonucunda, 160 milyon kişinin ise iş ile ilişkili meslek hastalıkları sonucunda olumsuz durumlarla karşı karşıya kaldığını bildirmektedir. Bu kaza ve hastalıklar sonucunda ise cinsiyet ayrımı olmaksızın 2,3 milyon kişinin hayatını kaybettiğini tahmin etmektedir (ILO, 2021a). Çalışma hayatı içerisinde çok farklı meslek gruplarından, farklı statülere sahip birçok insan bulunmaktadır (ILO, 2021b). Bunlar arasında sağlık çalışanları önemli bir yer tutmakta olup, sağlık hizmetleri İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Risk Grupları Listesi Tebliğine göre tehlikeli sınıfta yer almaktadır. İlgili tebliğe göre “Tıbbi, cerrahi, diş ve benzeri sağlık hizmetleri, hastaneler, sanatoryumlar, klinikler ve sağlık yurtlarının” en riskli grup içerisinde yer aldığı göz önünde bulundurulduğunda sağlık hizmetlerinde çalışan personelin yanında

hasta güvenliğinin sağlanması da gerekmektedir (Resmi Gazete, 26.12.2012). Tüm bunlar göz önüne alındığında sağlık çalışanlarının sağlık hizmetinin sunumu sırasında iş sağlığı ve güvenliği açısından bilinçli olmasının yanında, sağlık kurumlarının hasta güvenliğinin sağlanmasına yönelik gerekli tedbirleri alması ve güvenlik kültürünü oluşturmaya yönelik tedbirleri alması gerekmektedir. Tüm bu etkiler göz önüne alındığında sağlık çalışanlarının güvenlik kültürüne bakış açılarının değerlendirilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Bu çalışma ile sağlık çalışanlarının güvenlik kültürüne bakış açılarının değerlendirilmesi amaçlanmış olup, bu amaç çerçevesinde elde edilen sonuçlardan yola çıkılarak sağlık çalışanlarının güvenlik kültürünü arttıracak farkındalık yaratma önerilerine yer verilmiştir.

3.3 Araştırmanın Modeli

Araştırmada kullanılan Nordic Safety Climate Questionnaire (NASACQ-50) Ölçeği beş İskandinav Ülkesinden katılan araştırmacıların katılımı ile oluşturulmuş, ölçeğin geliştirme çalışmaları 2003 yılında başlamıştır. Ölçeğin oluşturulmasında bireysel tutum ve davranışlar saf dışı edilmiş, güvenlik ikliminin bir parçası olarak görülmemiştir. İlk kez inşaat sektöründe uygulanan ölçekle, güvenlik ikliminde ben yerine biz vurgusu ön plana çıkarılmıştır. Güvenlik İklimi Ölçeğinin oluşturulmasında yedi alt boyun ön plana çıkmış olup, bunlar arasında Yönetim güvenliği, bağlılığı ve yeterliliği; Yönetim güvenliğinin güçlendirilmesi; Yönetim güvenliği adaleti; İşçi güvenliği taahhüdü; Riskin kabul edilmesi ve işçi güvenliği; Güvenlik iletişimi ve iş arkadaşlarının güvenlik yeterliliğine güven; Çalışanların örgüt güvenliğinin etkinliğine güveni olarak sıralanmıştır (Kinnes ve ark., 2011).

Güvenlik Kültürü Ölçeği toplam 50 sorudan oluşmakta olup, ilk 22 soru güvenlik kültürü yönetici davranışını ölçerken, 28 soru güvenlik kültürü çalışan davranışını ölçmeye yöneliktir. Çalışmada Güvenlik Kültürü (NASACQ-50) Ölçeğinde bulunan ifadelerle göre yönetici ve çalışan davranışları arasında aynı yönlü birlikte hareketliliğin olup olmadığı incelenecektir.



Şekil 6: Araştırmanın modeli

3.4 Araştırmanın Evreni ve Örneklem Büyüklüğü

Araştırmanın evrenini Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde görev yapan sağlık çalışanları oluşturmakta olup, Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesinde toplam 2000 personel görev yapmaktadır. Belirli evrenler için örneklem büyüklüğü göz önüne alındığında 322 kişilik örneklem sayısı yeterli görülmektedir (Altunışık ve ark., 2012). Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesi hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarına veri toplama aracı olarak Güvenlik Kültürü Anketi uygulanmış, burada görev yapan hekim, hemşire, sağlık teknikeri/teknisyeni, laborant, idari personel ve kadrolu işçi gibi farklı pozisyonlarda görev yapan personellerden toplam 328 kişiye ulaşılmıştır. Evreni temsil etmesi bakımında farklı meslek, yaş ve statüde bulunan bireylere ulaşılmaya çalışılmış olup, örneklem seçiminde kolayda örneklem seçimi tercih edilmiştir.

3.5 Veri Toplama Aracı

Araştırmada toplam elli ifadeden oluşan Güvenlik Kültürü (NASACQ-50) Ölçeği kullanılmıştır (NFA, 2021). Anket formu toplam 9 demografik, 50 Güvenlik Kültürü ifadesinden oluşmak üzere 59 sorudan oluşturulmuş olup, Güvenlik Kültürüne yönelik ifadeler “Kesinlikle katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum”, “Kesinlikle katılıyorum” şeklinde olmak üzere beşli Likert’e göre düzenlenmiştir.

Katılımcılardan beşli Likert düzeninde bulunan ifadelerden bir tanesinin işaretlenmesi istenmiştir.

3.6 Çalışmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Anket Formlarının doldurulmasının arkasından, elde edilen veriler elde edilmiş sırasına göre SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) V-22 istatistik programına girilmiş, sağlık çalışanlarının demografik özellikleri ve Güvenlik Kültürü Ölçeğine vermiş oldukları yanıtlar için tanımlayıcı istatistik analizi (frekans değerleri, standart sapmaları ortalama değer ve yüzdelik değerler) yapılmıştır. Güvenlik Kültürü ölçeğinde yer alan ifadelerin bir kısmının olumlu, bir kısmının olumsuz olması nedeniyle, ölçek içerisinde yer alan 3, 5, 8, 9, 16, 18, 21, 25, 28, 29, 30, 31, 32, 35, 41, 43, 45 ve 48'nci ifadeler ters kodlanmıştır. Arkasından ise elde edilen bulgular arasında yer alan cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, gelir durumu, meslek gibi kategorik değişkenler için katılımcıların yönetici algısı ve çalışan algısı ayrı ayrı olmak üzere Güvenlik Kültürü algısı arasında fark olup olmadığının belirlenmesi için One Way Anova ve Independent t testi analizleri yapılmıştır. Çalışmada cinsiyet ve medeni durum gibi iki durum alabilen kategorik değişkenler için bağımsız örneklem t testi yapılırken, yaş, eğitim durumu, gelir durumu ve meslek gibi ikiden fazla gruba ayrılabilen kategorik değişkenler için One-Way-Anova testi yapılmıştır.

Arkasından ise Güvenlik Kültürü konusunda yönetici algısı ile çalışan algısı arasında birlikte hareketlilik olup olmadığının araştırılması için Pearson Correlation analizi yapılmıştır. Bağlılık analizlerinde genel olarak değişkenler arasındaki ilişki derecesi ve yönü ölçülmek istenmekle birlikte bu tip analizler örneklem verilerinden hesaplanmanın yanında üç farklı amaca hizmet etmektedir. Bunlar (Aytaç, 1983);

- Örneklem gözlemleri arasındaki ilişki kuvveti,
- Yığındaki resiant değişkenleri arasında bulunan ilişkini kuvvetini bulmak için nokta tahmini içermesi,
- Değişkenler arasındaki ilişkinin kuvvetini ölçmek için bir güven aralığı oluşmasına yardım etmektir

Pearson Korelasyon Katsayısı adını İngiliz istatistikçi Karl Pearson'dan almış olup, yığın kolerasyon katsayısı ρ simgesi ile gösterilen bu katsayı, korelasyon katsayıları içerisinde en fazla kullanılan katsayı olmasının yanında parametrik bir yöntemdir. Kolerasyon analizlerinde kolerasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değer alırken, kolerasyon katsayılarının genel özelliği incelendiğinde;

- ρ katsayısı $-1 \leq \rho \leq +1$ değer almakta,
- ρ katsayısı $-0,5 \leq \rho \leq +0,5$ değer aldığında orta düzey bir ilişkiye sahip olmakta,
- ρ katsayısının pozitif (+) olması durumunda aynı yönlü ilişki,
- ρ katsayısının negatif (-) olması durumunda zıt yönlü ilişki,
- ρ katsayısının sıfır (0) değeri olması durumunda ilişkinin olmadığı,
- ρ katsayısının (+1) olması durumunda pozitif tam kolerasyon,
- ρ katsayısının (-1) olması durumunda negatif tam kolerasyonun varlığından söz etmek mümkündür.

3.7 Araştırma Soruları

Araştırma Sorusu-1: Sağlık çalışanlarının iş kazası geçirme oranı yüksek midir?

Araştırma Sorusu-2: Sağlık çalışanlarının ramak kala iş kazası oranı yüksek midir?

Araştırma Sorusu-3: Cinsiyete göre sağlık çalışanlarının güvenlik kültürü algısı ne düzeydedir?

Araştırma Sorusu-4: Eğitim durumu ile Güvenlik Kültürü arasında bir ilişki bulunmakta mıdır?

Araştırma Sorusu-5 Sağlık çalışanlarının meslekleri ile Güvenlik Kültürü arasında bir ilişki var mıdır?

Araştırma Sorusu-6 Sağlık çalışanlarının Güvenlik Kültürü konusunda yönetici algısı ile çalışan algısı arasında pozitif yönlü bir hareketlilik var mıdır?

4. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde istatistiksel analizler sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgular; demografik bulgular ve güvenlik kültürüne yönelik bulgular ile Anova testi, t-testi ve Pearson Correlation analizi bulgularıdır.

Tablo 5: Demografik bulgular

Kategorik Değişken		Frekans (n)	Yüzde (%)	Geçerli yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	182	55,5	55,5
	Erkek	146	44,5	44,5
Yaş	18-25 yaş	28	8,5	8,5
	26-35 yaş	135	41,2	41,2
	36-45 yaş	123	37,5	37,5
	46-55 yaş	30	9,1	9,1
	56 yaş ve üzeri	12	3,7	3,7
Medeni durum	Bekâr	109	33,2	33,2
	Evli	219	66,8	66,8
Eğitim	İlköğretim	16	4,9	4,9
	Ortaöğretim	48	14,6	14,6
	Lisans	162	49,4	49,4
	Yüksek lisans	59	18,0	18,0
	Doktora	43	13,1	13,1
Gelir durumu	3.000 TL ve altı	69	21,0	21,0
	3.001-4.500 TL	79	24,1	24,1
	4.501-6.000 TL	90	27,4	27,4
	6.001-7.500 TL	39	11,9	11,9
	7.501 TL ve üzeri	51	15,5	15,5
Meslek	Hekim	60	18,3	18,3
	Hemşire	87	26,5	26,5
	Laborant	15	4,6	4,6
	Sağlık Tekn.	44	13,4	13,4
	Sağlık memuru	18	5,5	5,5
	İdari personel	43	13,1	13,1
	Kadrolu işçi	61	18,6	18,6
Meslekte çalışma süresi	0-5 yıl	70	21,3	21,3
	6-10 yıl	101	30,8	30,8
	11-15 yıl	81	24,7	24,7
	16-20 yıl	40	12,2	12,2
	21-25 yıl	20	6,1	6,1
	26 yıl ve üzeri	16	4,9	4,9

Katılımcıların 182 (%55,5)'si kadın, 146 (%44,5)'si erkektir. Katılımcıların 28 (%8,5)'i 18-25 yaş aralığında iken, 135 (%41,2)'i 26-35 yaş Aralığında, 123 (%37,5)'ü 36-45 yaş Aralığında, 30 (%9,1)'u 46-55 yaş Aralığında, 12 (%3,7)'si 56 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların 109 (%33,2)'si bekârken, 219 (%66,8)'u evlidir. Katılımcıların 16 (%4,9)'sı ilköğretim mezunu, 48 (%14,6)'i ortaöğretim mezunu, 162 (%49,4)'si lisans mezunu, 59 (%18,0)'u yüksek lisans mezunu(Araştırma Görevlisi, hemşire,), 43 (%13,1)'ü doktora(Öğretim üyesi, öğretim görevlisi, yan dal uzmanı) mezunudur. Katılımcıların gelir durumları incelendiğinde ise, 69 (%21,0)'u 3000 TL ve altı, 79 (%24,1)'u 3001-4500 TL gelire, 90 (%27,4)'ı 4501-6000 TL gelire, 39 (%11,9)'u

6001- 7500 TL gelire, 51 (%15,5)'i 7 501 TL ve üzeri gelire sahiptir (En düşük ücretin hesaplanmasında 2021 yılı yıllık net asgari ücret göz önünde bulundurulmuştur). Meslek grupları açısından bakıldığında katılımcıların 60 (%18,3)'i hekim, 87 (%26,5)'si hemşire, 15 (%4,6)'i laborant, 44 (%13,4)'ü sağlık memuru, 43 (%13,1)'ü idari personel, 61 (%18,6)'i kadrolu işçidir. Katılımcıların 70 (%21,3)'i 0-5 yıl Aralığında, 101 (%31,8)'i 6-10 yıl Aralığında, 81 (%24,7)'i 11-15 yıl Aralığında, 40 (%12,2)'i 16-20 yıl Aralığında, 20 (%6,1)'si 21-25 yaş Aralığında, 16 (%4,9)'sı 26 yıl ve üzeri meslekte çalışma süresine sahiptir. Katılımcıların demografik verilerine ilişkin veriler tablo 5'de yer almaktadır.

Tablo 6: Katılımcıların iş kazası verilerine yönelik bulgular

Kategorik Değişken		Frekans (n)	Yüzde (%)	Geçerli yüzde (%)
Hiç iş kazası geçirdiniz mi?	Evet	50	15,2	15,2
	Hayır	278	84,8	84,8
Hiç ramak kala iş kazası yaşadınız mı?	Evet	62	18,9	18,9
	Hayır	266	81,1	81,1
Hiç iş kazasına şahit oldunuz mu?	Evet	100	30,5	30,5
	Hayır	228	69,5	69,5

Katılımcıların 50 (%15,2)si en az bir kere iş kazasına maruz kalmıştır. Ayrıca katılımcıların 62 (%18,9)'si ramak kala iş kazası yaşarken, 100 (%30,5)'ü en az bir kere iş kazasına şahit olmuştur. Katılımcıların iş kazalarına yönelik bulgular çizelge 6'de yer almaktadır.

Tablo 7: Güvenlik kültürü yönetici algısı yüzdeler veriler

		Frekans (n)	Yüzde (%)	Geçerli yüzde (%)	Kümülatif yüzde (%)
İş programı yoğun olsa bile yönetim, çalışanları güvenlik kurallarıyla uyum içerisinde çalışmaya teşvik eder.	Kesinlikle katılmıyorum	46	14,0	14,0	14,0
	Katılmıyorum	68	20,7	20,7	34,8
	Kararsızım	60	18,3	18,3	53,0
	Katılıyorum	84	25,6	25,6	78,7
	Kesinlikle Katılıyorum	70	21,3	21,3	100,0
Yönetim, tüm çalışanların güvenlikle ilgili gerekli bilgileri almasına destek olur.	Kesinlikle katılmıyorum	26	7,9	7,9	7,9
	Katılmıyorum	74	22,6	22,6	30,5
	Kararsızım	44	13,4	13,4	43,9
	Katılıyorum	118	36,0	36,0	79,9
	Kesinlikle Katılıyorum	66	20,1	20,1	100,0
Yönetim, güvenlikle ilgili bir kurala uyulmadığında bunu görmezden gelir.	Kesinlikle katılmıyorum	54	16,5	16,5	16,5
	Katılmıyorum	134	40,9	40,9	57,3
	Kararsızım	94	28,7	28,7	86,0
	Katılıyorum	34	10,4	10,4	96,3
	Kesinlikle Katılıyorum	12	3,7	3,7	100,0
Yönetimde her şeyden önce güvenliğe önem verilir.	Kesinlikle katılmıyorum	26	7,9	7,9	7,9
	Katılmıyorum	76	23,2	23,2	31,1
	Kararsızım	84	25,6	25,6	56,7
	Katılıyorum	110	33,5	33,5	90,2
	Kesinlikle Katılıyorum	32	9,8	9,8	100,0
Yönetim, yoğun programlarda personellerin alabileceği riskleri kabul eder	Kesinlikle katılmıyorum	24	7,3	7,3	7,3
	Katılmıyorum	54	16,5	16,5	23,8
	Kararsızım	146	44,5	44,5	68,3
	Katılıyorum	84	25,6	25,6	93,9
	Kesinlikle Katılıyorum	20	6,1	6,1	100,0
Çalışanlar olarak yönetimin güvenliği sağlamadaki yeterliliğine güveniyoruz.	Kesinlikle katılmıyorum	30	9,1	9,1	9,1
	Katılmıyorum	66	20,1	20,1	29,3
	Kararsızım	84	25,6	25,6	54,9
	Katılıyorum	130	39,6	39,6	94,5
	Kesinlikle Katılıyorum	18	5,5	5,5	100,0
Olası denetimlerde yönetim, mevcut olan tüm güvenlik problemlerini çözmeyi garanti eder.	Kesinlikle katılmıyorum	18	5,5	5,5	5,5
	Katılmıyorum	80	24,4	24,4	29,9
	Kararsızım	100	30,5	30,5	60,4
	Katılıyorum	108	32,9	32,9	93,3
	Kesinlikle Katılıyorum	22	6,7	6,7	100,0
Bir risk ortaya çıktığında, yönetim dikkate almaz ve eyleme geçmez.	Kesinlikle katılmıyorum	34	10,4	10,4	10,4
	Katılmıyorum	142	43,3	43,3	53,7
	Kararsızım	86	26,2	26,2	79,9
	Katılıyorum	52	15,9	15,9	95,7
	Kesinlikle Katılıyorum	14	4,3	4,3	100,0
Yönetim, güvenliği tam anlamıyla sağlamaya yönelik yetkinlikten yoksundur.	Kesinlikle katılmıyorum	24	7,3	7,3	7,3
	Katılmıyorum	148	45,1	45,1	52,4
	Kararsızım	86	26,2	26,2	78,7
	Katılıyorum	42	12,8	12,8	91,5
	Kesinlikle Katılıyorum	28	8,5	8,5	100,0
Yönetim, işe yarayan güvenlik programları düzenlemek için çaba harcar.	Kesinlikle katılmıyorum	30	9,1	9,1	9,1
	Katılmıyorum	56	17,1	17,1	26,2
	Kararsızım	84	25,6	25,6	51,8
	Katılıyorum	132	40,2	40,2	92,1
	Kesinlikle Katılıyorum	26	7,9	7,9	100,0

Tablo 7: Güvenlik kültürü yönetici algısı yüzdelik veriler (Devam)

Yönetim, her bireyin diğer bireylerin güvenliğini etkileyebileceğinin farkındadır.	Kesinlikle katılmıyorum	18	5,5	5,5	5,5
	Katılmıyorum	58	17,7	17,7	23,2
	Kararsızım	126	38,4	38,4	61,6
	Katılıyorum	90	27,4	27,4	89,0
	Kesinlikle Katılıyorum	36	11,0	11,0	100,0
Yönetim, çalışanların güvenliklerini etkileyecek kararlara katılımını destekler.	Kesinlikle katılmıyorum	32	9,8	9,8	9,8
	Katılmıyorum	62	18,9	18,9	28,7
	Kararsızım	106	32,3	32,3	61,0
	Katılıyorum	106	32,3	32,3	93,3
	Kesinlikle Katılıyorum	22	6,7	6,7	100,0
Yönetim, çalışanlarının güvenlik ile ilgili tekliflerini değerlendirir.	Kesinlikle katılmıyorum	36	11,0	11,0	11,0
	Katılmıyorum	74	22,6	22,6	33,5
	Kararsızım	120	36,6	36,6	70,1
	Katılıyorum	74	22,6	22,6	92,7
	Kesinlikle Katılıyorum	24	7,3	7,3	100,0
Yönetim, iş alanındaki herkesin güvenlik ve risklerle ilgili konularda bilgi sahibi olması için çaba gösterir.	Kesinlikle katılmıyorum	20	6,1	6,1	6,1
	Katılmıyorum	52	15,9	15,9	22,0
	Kararsızım	96	29,3	29,3	51,2
	Katılıyorum	88	26,8	26,8	78,0
	Kesinlikle Katılıyorum	72	22,0	22,0	100,0
Yönetim, güvenlikle ilgili alınacak kararlarda çalışanlarına danışır.	Kesinlikle katılmıyorum	48	14,6	14,6	14,6
	Katılmıyorum	110	33,5	33,5	48,2
	Kararsızım	80	24,4	24,4	72,6
	Katılıyorum	52	15,9	15,9	88,4
	Kesinlikle Katılıyorum	38	11,6	11,6	100,0
Yönetim, güvenlikle ilgili kararlara çalışanların fikrini sormaz.	Kesinlikle katılmıyorum	42	12,8	12,8	12,8
	Katılmıyorum	68	20,7	20,7	33,5
	Kararsızım	64	19,5	19,5	53,0
	Katılıyorum	106	32,3	32,3	85,4
	Kesinlikle Katılıyorum	48	14,6	14,6	100,0
Yönetim, oluşan kazalarda doğru bilgileri elde eder.	Kesinlikle katılmıyorum	24	7,3	7,3	7,3
	Katılmıyorum	56	17,1	17,1	24,4
	Kararsızım	90	27,4	27,4	51,8
	Katılıyorum	132	40,2	40,2	92,1
	Kesinlikle Katılıyorum	26	7,9	7,9	100,0
Yönetimin yaptırımı (olumsuz sonuçlar) çalışanların ramak kala olayların bildirilmesi için cesaretini kırar.	Kesinlikle katılmıyorum	24	7,3	7,3	7,3
	Katılmıyorum	74	22,6	22,6	29,9
	Kararsızım	108	32,9	32,9	62,8
	Katılıyorum	100	30,5	30,5	93,3
	Kesinlikle Katılıyorum	22	6,7	6,7	100,0
Yönetim, kaza ile ilgisi bulunan herkesi dikkatli bir şekilde dinler.	Kesinlikle katılmıyorum	28	8,5	8,5	8,5
	Katılmıyorum	68	20,7	20,7	29,3
	Kararsızım	116	35,4	35,4	64,6
	Katılıyorum	92	28,0	28,0	92,7
	Kesinlikle Katılıyorum	24	7,3	7,3	100,0
Yönetim, meydana gelen kazalarda suçluyu değil, nedenlerini araştırır.	Kesinlikle katılmıyorum	32	9,8	9,8	9,8
	Katılmıyorum	52	15,9	15,9	25,6
	Kararsızım	158	48,2	48,2	73,8
	Katılıyorum	56	17,1	17,1	90,9
	Kesinlikle Katılıyorum	30	9,1	9,1	100,0

Tablo 7: Güvenlik kültürü yönetici algısı yüzdelik veriler (Devam)

Yönetim, kazalar ile ilgili her zaman çalışanları suçlar.	Kesinlikle katılmıyorum	34	10,4	10,4	10,4
	Katılmıyorum	90	27,4	27,4	37,8
	Kararsızım	128	39,0	39,0	76,8
	Katılıyorum	52	15,9	15,9	92,7
	Kesinlikle Katılıyorum	24	7,3	7,3	100,0
Yönetim, kaza ile ilgisi bulunan herkese eşit davranır.	Kesinlikle katılmıyorum	26	7,9	7,9	7,9
	Katılmıyorum	78	23,8	23,8	31,7
	Kararsızım	124	37,8	37,8	69,5
	Katılıyorum	70	21,3	21,3	90,9
	Kesinlikle Katılıyorum	30	9,1	9,1	100,0

Güvenlik kültürü yönetici algısı ifadelerine ait en yüksek oransal değerler incelendiğinde;

“İş programı yoğun olsa bile yönetim, çalışanları güvenlik kurallarıyla uyum içerisinde çalışmaya teşvik eder” ifadesine katılımcıların %25,6’sının “katılıyorum” yanıtını verdiği,

“Yönetim, tüm çalışanların güvenlikle ilgili gerekli bilgileri almasına destek olur” ifadesine katılımcıların %36,0’sının “katılıyorum” yanıtını verdiği,

“Yönetim, güvenlikle ilgili bir kurala uyulmadığında bunu görmezden gelir” ifadesine %40,9 oranında “katılmıyorum” yanıtı verdiği,

“Yönetimde her şeyden önce güvenliğe önem verilir” ifadesine %33,5 oranında “katılıyorum” yanıtı verdiği,

“Yönetim, yoğun programlarda personellerin alabileceği riskleri kabul eder” ifadesine %44,5 oranında “kararsızım” yanıtı verdiği,

“Çalışanlar olarak yönetimin güvenliği sağlamadaki yeterliliğine güveniyoruz” ifadesine %39,6 oranında “katılıyorum” yanıtını verdiği,

“Olası denetimlerde yönetim, mevcut olan tüm güvenlik problemlerini çözmeyi garanti eder” ifadesine %32,9 oranında “katılıyorum” yanıtını verdiği,

“Bir risk ortaya çıktığında, yönetim dikkate almaz ve eyleme geçmez” ifadesine %43,3 oranında “katılmıyorum” yanıtını verdiği,

“Yönetim, güvenliği tam anlamıyla sağlamaya yönelik yetkinlikten yoksundur” ifadesine %45,1 oranında “katılmıyorum” yanıtını verdiği,

“Yönetim, işe yarayan güvenlik programları düzenlemek için çaba harcar” ifadesine %40,2 oranında “katılıyorum” yanıtını verdiği,

“Yönetim, her bireyin diğer bireylerin güvenliğini etkileyebileceğinin farkındadır” ifadesine %38,4 oranında “kararsızım” yanıtını verdiği,

“Yönetim, çalışanların güvenliklerini etkileyecek kararlara katılımını destekler” ifadesine %32,3 oranında “kararsızım” yanıtını verirken, yine %32,3 oranında “katılıyorum” yanıtını verdiği,

“Yönetim, çalışanlarının güvenlik ile ilgili tekliflerini değerlendirir” ifadesine %36,6 oranında “kararsızım” yanıtını verdiği,

“Yönetim, iş alanındaki herkesin güvenlik ve risklerle ilgili konularda bilgi sahibi olması için çaba gösterir” ifadesine %29,3 oranında “kararsızım” yanıtını verdiği,

“Yönetim, güvenlikle ilgili alınacak kararlarda çalışanlarına danışır” ifadesine %33,5 oranında “katılmıyorum” yanıtını verdiği,

“Yönetim, güvenlikle ilgili kararlara çalışanların fikrini sormaz” ifadesine %32,3 oranında “katılıyorum” yanıtını verdiği,

“Yönetim, oluşan kazalarda doğru bilgileri elde eder” ifadesine %40,2 oranında “katılıyorum” yanıtını verdiği,

“Yönetimin yaptırımı (olumsuz sonuçlar) çalışanların ramak kala olayların bildirilmesi için cesaretini kırar” ifadesine %32,9 oranında “katılıyorum” yanıtını verdiği,

“Yönetim, kaza ile ilgisi bulunan herkesi dikkatli bir şekilde dinler” ifadesine %35,4 oranında “kararsızım” yanıtını verdiği,

“Yönetim, meydana gelen kazalarda suçluyu değil, nedenlerini araştırır” ifadesine %48,2 oranında “kararsızım” yanıtını verdiği,

“Yönetim, kazalar ile ilgili her zaman çalışanları suçlar” ifadesine %39,0 oranında “kararsızım” yanıtını verdiği,

“Yönetim, kaza ile ilgisi bulunan herkese eşit davranır” ifadesine %37,8 oranında “kararsızım” yanıtını verdiği görülmüştür. Güvenlik kültürü yönetici algısı yüzdelik oranları tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 8: Güvenlik kültürü çalışan algısı yüzdelik veriler

		Frekans (n)	Yüzde (%)	Geçerli yüzde (%)	Kümülatif yüzde (%)
Çalışanlar olarak, işyerimizde yüksek seviyede güvenlik için sıkı bir çalışma içindeyiz.	Kesinlikle katılmıyorum	28	8,5	8,5	8,5
	Katılmıyorum	56	17,1	17,1	25,6
	Kararsızım	114	34,8	34,8	60,4
	Katılıyorum	108	32,9	32,9	93,3
	Kesinlikle Katılıyorum	22	6,7	6,7	100,0
Çalışanlar olarak her zaman iş ortamının ve garanti olması için ortak bilinç içindeyiz.	Kesinlikle katılmıyorum	18	5,5	5,5	5,5
	Katılmıyorum	52	15,9	15,9	21,3
	Kararsızım	106	32,3	32,3	53,7
	Katılıyorum	122	37,2	37,2	90,9
	Kesinlikle Katılıyorum	30	9,1	9,1	100,0
Çalışanlar olarak, birbirimizin güvenliğine önem vermiyoruz.	Kesinlikle katılmıyorum	26	7,9	7,9	7,9
	Katılmıyorum	84	25,6	25,6	33,5
	Kararsızım	70	21,3	21,3	54,9
	Katılıyorum	108	32,9	32,9	87,8
	Kesinlikle Katılıyorum	40	12,2	12,2	100,0
Çalışanlar olarak, ortaya çıkan risklerden sakınıyoruz.	Kesinlikle katılmıyorum	26	7,9	7,9	7,9
	Katılmıyorum	46	14,0	14,0	22,0
	Kararsızım	80	24,4	24,4	46,3
	Katılıyorum	144	43,9	43,9	90,2
	Kesinlikle Katılıyorum	32	9,8	9,8	100,0
Çalışanlar olarak, birbirimizin güvenli çalışma konusunda yardımcı oluyoruz.	Kesinlikle katılmıyorum	28	8,5	8,5	8,5
	Katılmıyorum	48	14,6	14,6	23,2
	Kararsızım	62	18,9	18,9	42,1
	Katılıyorum	146	44,5	44,5	86,6
	Kesinlikle Katılıyorum	44	13,4	13,4	100,0
Çalışanlar olarak, birbirimizin güvenliği için sorumluluk almıyoruz.	Kesinlikle katılmıyorum	38	11,6	11,6	11,6
	Katılmıyorum	84	25,6	25,6	37,2
	Kararsızım	92	28,0	28,0	65,2
	Katılıyorum	86	26,2	26,2	91,5
	Kesinlikle Katılıyorum	28	8,5	8,5	100,0
Çalışanlar olarak, buradaki tüm riskleri kaçınılmaz görüyoruz.	Kesinlikle katılmıyorum	34	10,4	10,4	10,4
	Katılmıyorum	112	34,1	34,1	44,5
	Kararsızım	80	24,4	24,4	68,9
	Katılıyorum	78	23,8	23,8	92,7
	Kesinlikle Katılıyorum	24	7,3	7,3	100,0
Çalışanlar olarak, buradaki küçük kazaları iş hayatımızın bir parçası olarak görüyoruz.	Kesinlikle katılmıyorum	38	11,6	11,6	11,6
	Katılmıyorum	110	33,5	33,5	45,1
	Kararsızım	74	22,6	22,6	67,7
	Katılıyorum	64	19,5	19,5	87,2
	Kesinlikle Katılıyorum	42	12,8	12,8	100,0
Çalışanlar olarak, tehlikeli davranışları kaza olmadığı sürece önemsemiyoruz.	Kesinlikle katılmıyorum	40	12,2	12,2	12,2
	Katılmıyorum	92	28,0	28,0	40,2
	Kararsızım	102	31,1	31,1	71,3
	Katılıyorum	66	20,1	20,1	91,5
	Kesinlikle Katılıyorum	28	8,5	8,5	100,0
Çalışanlar olarak, işimizi zamanında tamamlamak için güvenlik kurallarını ihlal ediyoruz.	Kesinlikle katılmıyorum	54	16,5	16,5	16,5
	Katılmıyorum	100	30,5	30,5	47,0
	Kararsızım	82	25,0	25,0	72,0
	Katılıyorum	66	20,1	20,1	92,1
	Kesinlikle Katılıyorum	26	7,9	7,9	100,0

Tablo 8: Güvenlik kültürü çalışan algısı yüzdelik veriler (Devam)

Çalışanlar olarak, yoğun tempo olsa dahi risk almayı kabul etmiyoruz.	Kesinlikle katılmıyorum	30	9,1	9,1	9,1
	Katılmıyorum	102	31,1	31,1	40,2
	Kararsızım	112	34,1	34,1	74,4
	Katılıyorum	62	18,9	18,9	93,3
	Kesinlikle Katılıyorum	22	6,7	6,7	100,0
Çalışanlar olarak, işimizin korkaklara uygun olmadığını düşünüyoruz.	Kesinlikle katılmıyorum	50	15,2	15,2	15,2
	Katılmıyorum	82	25,0	25,0	40,2
	Kararsızım	76	23,2	23,2	63,4
	Katılıyorum	58	17,7	17,7	81,1
	Kesinlikle Katılıyorum	62	18,9	18,9	100,0
Çalışanlar olarak, iş ortamında risk almayı kabul ediyoruz.	Kesinlikle katılmıyorum	32	9,8	9,8	9,8
	Katılmıyorum	62	18,9	18,9	28,7
	Kararsızım	94	28,7	28,7	57,3
	Katılıyorum	112	34,1	34,1	91,5
	Kesinlikle Katılıyorum	28	8,5	8,5	100,0
Çalışanlar olarak, bir güvenlik sorunu olduğunda bu soruna çözüm bulmaya çalışıyoruz.	Kesinlikle katılmıyorum	38	11,6	11,6	11,6
	Katılmıyorum	38	11,6	11,6	23,2
	Kararsızım	64	19,5	19,5	42,7
	Katılıyorum	134	40,9	40,9	83,5
	Kesinlikle Katılıyorum	54	16,5	16,5	100,0
Çalışanlar olarak, iş yerinde kendimizi güvende hissediyoruz.	Kesinlikle katılmıyorum	40	12,2	12,2	12,2
	Katılmıyorum	74	22,6	22,6	34,8
	Kararsızım	110	33,5	33,5	68,3
	Katılıyorum	74	22,6	22,6	90,9
	Kesinlikle Katılıyorum	30	9,1	9,1	100,0
Çalışanlar olarak, birbirimizin güvenliğini sağlamaya yönelik yeterliliği uygun buluyoruz.	Kesinlikle katılmıyorum	34	10,4	10,4	10,4
	Katılmıyorum	56	17,1	17,1	27,4
	Kararsızım	96	29,3	29,3	56,7
	Katılıyorum	110	33,5	33,5	90,2
	Kesinlikle Katılıyorum	32	9,8	9,8	100,0
Çalışanlar olarak, oluşan kazalardan ders çıkarıp, tecrübe ediniyoruz.	Kesinlikle katılmıyorum	22	6,7	6,7	6,7
	Katılmıyorum	40	12,2	12,2	18,9
	Kararsızım	82	25,0	25,0	43,9
	Katılıyorum	108	32,9	32,9	76,8
	Kesinlikle Katılıyorum	76	23,2	23,2	100,0
Çalışanlar olarak, birbirimizin güvenlik ile ilgili görüşlerini önemsiyoruz.	Kesinlikle katılmıyorum	20	6,1	6,1	6,1
	Katılmıyorum	50	15,2	15,2	21,3
	Kararsızım	70	21,3	21,3	42,7
	Katılıyorum	146	44,5	44,5	87,2
	Kesinlikle Katılıyorum	42	12,8	12,8	100,0
Çalışanlar olarak, güvenlik ile ilgili nadiren konuşuyoruz.	Kesinlikle katılmıyorum	30	9,1	9,1	9,1
	Katılmıyorum	74	22,6	22,6	31,7
	Kararsızım	110	33,5	33,5	65,2
	Katılıyorum	84	25,6	25,6	90,9
	Kesinlikle Katılıyorum	30	9,1	9,1	100,0
Çalışanlar olarak, iyi bir güvenlik temsilcisinin fayda sağlayabileceğini düşünüyoruz.	Kesinlikle katılmıyorum	24	7,3	7,3	7,3
	Katılmıyorum	36	11,0	11,0	18,3
	Kararsızım	78	23,8	23,8	42,1
	Katılıyorum	142	43,3	43,3	85,4
	Kesinlikle Katılıyorum	48	14,6	14,6	100,0

Tablo 8: Güvenlik kültürü çalışan algısı yüzdeler veriler (Devam)

Çalışanlar olarak, güvenlik çemberinin/değerlendirmesinin hiçbir fayda sağlamayacağını düşünüyoruz.	Kesinlikle katılmıyorum	24	7,3	7,3	7,3
	Katılmıyorum	114	34,8	34,8	42,1
	Kararsızım	100	30,5	30,5	72,6
	Katılıyorum	48	14,6	14,6	87,2
	Kesinlikle Katılıyorum	42	12,8	12,8	100,0
Çalışanlar olarak, güvenlik eğitimlerinin kazaları önlemek için yararlı olduğunu düşünüyoruz.	Kesinlikle katılmıyorum	22	6,7	6,7	6,7
	Katılmıyorum	52	15,9	15,9	22,6
	Kararsızım	70	21,3	21,3	43,9
	Katılıyorum	152	46,3	46,3	90,2
	Kesinlikle Katılıyorum	32	9,8	9,8	100,0
Çalışanlar olarak, güvenlik planlarının erkenden yapılmasını anlamsız buluyoruz.	Kesinlikle katılmıyorum	54	16,5	16,5	16,5
	Katılmıyorum	130	39,6	39,6	56,1
	Kararsızım	70	21,3	21,3	77,4
	Katılıyorum	44	13,4	13,4	90,9
	Kesinlikle Katılıyorum	30	9,1	9,1	100,0
Çalışanlar olarak, güvenlik çemberinin/değerlendirmesinin yararlı olduğunu düşünüyoruz.	Kesinlikle katılmıyorum	26	7,9	7,9	8,0
	Katılmıyorum	46	14,0	14,0	22,0
	Kararsızım	70	21,3	21,3	43,1
	Katılıyorum	150	45,7	45,7	89,0
	Kesinlikle Katılıyorum	36	11,0	11,0	100,0
Çalışanlar olarak, güvenlik ile ilgili konuları özgürce konuşabiliyoruz.	Kesinlikle katılmıyorum	42	12,8	12,8	12,8
	Katılmıyorum	50	15,2	15,2	28,0
	Kararsızım	122	37,2	37,2	65,2
	Katılıyorum	80	24,4	24,4	89,6
	Kesinlikle Katılıyorum	34	10,4	10,4	100,0
Çalışanlar olarak, güvenlik ile ilgili eğitimleri anlamsız buluyoruz.	Kesinlikle katılmıyorum	66	20,1	20,1	20,1
	Katılmıyorum	122	37,2	37,2	57,3
	Kararsızım	66	20,1	20,1	77,4
	Katılıyorum	52	15,9	15,9	93,3
	Kesinlikle Katılıyorum	22	6,7	6,7	100,0
Çalışanlar olarak, güvenlik için belirgin (açık) amaçların olmasını anlamlı buluyoruz.	Kesinlikle katılmıyorum	18	5,5	5,5	5,5
	Katılmıyorum	50	15,2	15,2	20,7
	Kararsızım	76	23,2	23,2	43,9
	Katılıyorum	134	40,9	40,9	84,8
	Kesinlikle Katılıyorum	50	15,2	15,2	100,0
Çalışanlar olarak, güvenlik ile ilgili konular gündeme geldiğinde güvenlik konularını tartışırız.	Kesinlikle katılmıyorum	30	9,1	9,1	9,1
	Katılmıyorum	38	11,6	11,6	20,7
	Kararsızım	96	29,3	29,3	50,0
	Katılıyorum	124	37,8	37,8	87,8
	Kesinlikle Katılıyorum	40	12,2	12,2	100,0

Güvenlik kültürü çalışan algısına ait en yüksek oransal değerler incelendiğinde katılımcıların;

“Çalışanlar olarak, işyerimizde yüksek seviyede güvenlik için sıkı bir çalışma içindeyiz” ifadesine %34,8 oranında “kararsızım” yanıtını verdiği,

“Çalışanlar olarak her zaman iş ortamının ve garanti olması için ortak bilinç içindeyiz” ifadesine %37,2 oranında “katılıyorum” yanıtını verdiği,

“Çalışanlar olarak, birbirimizin güvenliğine önem vermiyoruz” ifadesine %32,9 ile “katılıyorum” yanıtını verdiği,

“Çalışanlar olarak, ortaya çıkan risklerden sakınıyoruz” ifadesine %43,9 oranında “katılıyorum” yanıtını verdiği,

“Çalışanlar olarak, birbirimizin güvenli çalışma konusunda yardımcı oluyoruz” ifadesine %44,5 oranında “katılıyorum” yanıtını verdiği,

“Çalışanlar olarak, birbirimizin güvenliği için sorumluluk almıyoruz” ifadesine %28,0 oranında “kararsızım” yanıtını verdiği,

“Çalışanlar olarak, buradaki tüm riskleri kaçınılmaz görüyoruz” ifadesine %34,1 oranında “katılmıyorum” yanıtını verdiği,

“Çalışanlar olarak, buradaki küçük kazaları iş hayatımızın bir parçası olarak görüyoruz” ifadesine %33,5 oranında “katılmıyorum” yanıtını verdiği,

“Çalışanlar olarak, tehlikeli davranışları kaza olmadığı sürece önemsemiyoruz” ifadesine %31,1 oranında “kararsızım” yanıtını verdiği,

“Çalışanlar olarak, işimizi zamanında tamamlamak için güvenlik kurallarını ihlal ediyoruz” ifadesine %30,5 oranında “katılmıyorum” yanıtını verdiği,

“Çalışanlar olarak, yoğun tempo olsa dahi risk almayı kabul etmiyoruz” ifadesine %34,1 oranında “kararsızım” yanıtını verdiği,

“Çalışanlar olarak, işimizin korkaklara uygun olmadığını düşünüyoruz” ifadesine %25,0 oranında “katılmıyorum” yanıtını verdiği,

“Çalışanlar olarak, iş ortamında risk almayı kabul ediyoruz” ifadesine %34,1 oranında “katılıyorum” yanıtını verdiği,

“Çalışanlar olarak, bir güvenlik sorunu olduğunda bu soruna çözüm bulmaya çalışıyoruz” ifadesine %40,9 oranında “katılıyorum” yanıtını verdiği,

“Çalışanlar olarak, iş yerinde kendimizi güvende hissediyoruz” ifadesine %33,5 oranında “kararsızım” yanıtını verdiği,

“Çalışanlar olarak, birbirimizin güvenliğini sağlamaya yönelik yeterliliği uygun buluyoruz” ifadesine %29,3 oranında “kararsızım” yanıtını verdiği,

“Çalışanlar olarak, oluşan kazalardan ders çıkarıp, tecrübe ediniyoruz” ifadesine %32,9 oranında “katılıyorum” yanıtını verdiği,

“Çalışanlar olarak, birbirimizin güvenlik ile ilgili görüşlerini önemsiyoruz” ifadesine %44,5 oranında “katılıyorum” yanıtını verdiği,

“Çalışanlar olarak, güvenlik ile ilgili nadiren konuşuyoruz” ifadesine %33,5 oranında “kararsızım” yanıtını verdiği,

“Çalışanlar olarak, iyi bir güvenlik temsilcisinin fayda sağlayabileceğini düşünüyoruz” ifadesine %43,5 oranında “katılıyorum” yanıtını verdiği,

“Çalışanlar olarak, güvenlik çemberinin/değerlendirmesinin hiçbir fayda sağlamayacağını düşünüyoruz” ifadesine %34,8 oranında “katılmıyorum” yanıtını verdiği,

“Çalışanlar olarak, güvenlik eğitimlerinin kazaları önlemek için yararlı olduğunu düşünüyoruz” ifadesine %46,3 oranında “katılıyorum” yanıtını verdiği,

“Çalışanlar olarak, güvenlik planlarının erkenden yapılmasını anlamsız buluyoruz” ifadesine %39,6 oranında “katılmıyorum” yanıtını verdiği,

“Çalışanlar olarak, güvenlik çemberinin/değerlendirmesinin yararlı olduğunu düşünüyoruz” ifadesine %45,7 oranında “katılıyorum” yanıtını verdiği,

“Çalışanlar olarak, güvenlik ile ilgili konuları özgürce konuşabiliyoruz” ifadesine %37,2 “kararsızım” yanıtını verdiği,

“Çalışanlar olarak, güvenlik ile ilgili eğitimleri anlamsız buluyoruz” ifadesine %37,2 oranında “katılmıyorum” yanıtını verdiği,

“Çalışanlar olarak, güvenlik için belirgin (açık) amaçların olmasını anlamlı buluyoruz” ifadesine %40,9 oranında “katılıyorum” yanıtını verdiği,

“Çalışanlar olarak, güvenlik ile ilgili konular gündeme geldiğinde güvenlik konularını tartışırız” ifadesine %37,8 oranında “katılıyorum” yanıtını verdiği görülmüştür. Güvenlik kültürü çalışan algısına yönelik veriler tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 9: Güvenlik kültürü yönetici algısı tanımlayıcı istatistikler

İfadeler	N	Ortalama	Std hata	Std sapma
İş programı yoğun olsa bile yönetim, çalışanları güvenlik kurallarıyla uyum içerisinde çalışmaya teşvik eder.	328	3,1951	,07501	1,35853
Yönetim, tüm çalışanların güvenlikle ilgili gerekli bilgileri almasına destek olur.	328	3,3780	,06917	1,25267
Yönetim, güvenlikle ilgili bir kurala uyulmadığında bunu görmezden gelir.	328	2,4390	,05537	1,00272
Yönetimde her şeyden önce güvenliğe önem verilir.	328	3,1402	,06194	1,12186
Yönetim, yoğun programlarda personellerin alabileceği riskleri kabul eder	328	3,0671	,05398	,97762
Çalışanlar olarak yönetimin güvenliği sağlamadaki yeterliliğine güveniyoruz.	328	3,1220	,05977	1,08242
Olası denetimlerde yönetim, mevcut olan tüm güvenlik problemlerini çözmeyi garanti eder.	328	3,1098	,05664	1,02574
Bir risk ortaya çıktığında, yönetim dikkate almaz ve eyleme geçmez.	328	2,6037	,05584	1,01137
Yönetim, güvenliği tam anlamıyla sağlamaya yönelik yetkinlikten yoksundur.	328	2,7012	,05863	1,06188
Yönetim, işe yarayan güvenlik programları düzenlemek için çaba harcar.	328	3,2073	,06091	1,10310
Yönetim, her bireyin diğer bireylerin güvenliğini etkileyebileceğinin farkındadır.	328	3,2073	,05712	1,03443
Yönetim, çalışanların güvenliklerini etkileyecek kararlara katılımını destekler.	328	3,0732	,05970	1,08118
Yönetim, çalışanlarının güvenlik ile ilgili tekliflerini değerlendirir.	328	2,9268	,06001	1,08682
Yönetim, iş alanındaki herkesin güvenlik ve risklerle ilgili konularda bilgi sahibi olması için çaba gösterir.	328	3,4268	,06465	1,17080
Yönetim, güvenlikle ilgili alınacak kararlarda çalışanlarına danışır.	328	2,7622	,06741	1,22093
Yönetim, güvenlikle ilgili kararlara çalışanların fikrini sormaz.	328	3,1524	,07005	1,26875
Yönetim, oluşan kazalarda doğru bilgileri elde eder.	328	3,2439	,05861	1,06154
Yönetimin yaptırımı (olumsuz sonuçlar) çalışanların ramak kala olayların bildirilmesi için cesaretini kırar.	328	3,0671	,05765	1,04417
Yönetim, kaza ile ilgisi bulunan herkesi dikkatli bir şekilde dinler.	328	3,0488	,05851	1,05971
Yönetim, meydana gelen kazalarda suçluyu değil, nedenlerini araştırır.	328	3,0000	,05761	1,04340
Yönetim, kazalar ile ilgili her zaman çalışanları suçlar.	328	2,8232	,05824	1,05469
Yönetim, kaza ile ilgisi bulunan herkese eşit davranır.	328	3,0000	,05889	1,06659
ORTALAMA		3,0316		

Güvenlik kültürü ölçeğinde yer alan yönetici algısına yönelik ifadeler, anket formunun 1 ile 22'nci sırasında yer almakta olup, 1'den 22'ye kadar olan Güvenlik Kültürü yönetici algısı ortalama değerleri tanımlayıcı istatistikler açısından incelendiğinde, genel olarak tüm ifadelerin bir ile beş arasındaki ortalama değer üzerinde olduğu görülmektedir. Güvenlik Kültürü yönetici algısını ölçmeye yarayan 3, 5, 8, 9, 16, 18 ve 21'nci sıralarda yer alan ifadeler ters kodlanmıştır. Tanımlayıcı istatistikler açısından bakıldığında “Yönetim, güvenlikle ilgili bir kurala uyulmadığında bunu görmezden gelir” ifadesi dışındaki tüm ifadelerin 1-Kesinlikle katılmıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum arasındaki ortalama değer üzerinde olduğu, katılımcıların güvenlik kültürü yönetici algısı açısından olumlu bir düşünceye sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Güvenlik kültürü yönetici algısı ölçek ortalaması açısından incelendiğinde de, genel ortalama değer 3,0316 olduğu ortaya çıkmaktadır. Güvenlik kültürü yönetici algısı tanımlayıcı istatistiklerine ait veriler tablo 9’de yer almaktadır.

Tablo 10: Güvenlik kültürü çalışan algısı tanımlayıcı istatistikler

İfadeler	N	Ortalama	Std hata	Std sapma
Çalışanlar olarak, işyerimizde yüksek seviyede güvenlik için sıkı bir çalışma içindeyiz.	328	3,1220	,05786	1,04797
Çalışanlar olarak her zaman iş ortamının ve garanti olması için ortak bilinç içindeyiz.	328	3,2866	,05622	1,01827
Çalışanlar olarak, birbirimizin güvenliğine önem vermiyoruz.	328	3,1585	,06461	1,17016
Çalışanlar olarak, ortaya çıkan risklerden sakınıyoruz.	328	3,3354	,05992	1,08522
Çalışanlar olarak, birbirimizin güvenli çalışma konusunda yardımcı oluyoruz.	328	3,3963	,06335	1,14736
Çalışanlar olarak, birbirimizin güvenliği için sorumluluk almıyoruz.	328	2,9451	,06354	1,15074
Çalışanlar olarak, buradaki tüm riskleri kaçınılmaz görüyoruz.	328	2,8354	,06206	1,12398
Çalışanlar olarak, buradaki küçük kazaları iş hayatımızın bir parçası olarak görüyoruz.	328	2,8841	,06756	1,22362
Çalışanlar olarak, tehlikeli davranışları kaza olmadığı sürece önemsemiyoruz.	328	2,8476	,06275	1,13652
Çalışanlar olarak, işimizi zamanında tamamlamak için güvenlik kurallarını ihlal ediyoruz.	328	2,7256	,06558	1,18774
Çalışanlar olarak, yoğun tempo olsa dahi risk almayı kabul etmiyoruz.	328	2,8293	,05813	1,05279
Çalışanlar olarak, işimizin korkaklara uygun olmadığını düşünüyoruz.	328	3,0000	,07404	1,34096
Çalışanlar olarak, işte ortamında risk almayı kabul ediyoruz.	328	3,1280	,06172	1,11786
Çalışanlar olarak, bir güvenlik sorunu oluştuğunda bu soruna çözüm bulmaya çalışıyoruz.	328	3,3902	,06759	1,22418

Tablo 10: Güvenlik kültürü çalışan algısı tanımlayıcı istatistikler (Devam)

Çalışanlar olarak, iş yerinde kendimizi güvende hissediyoruz.	328	2,9390	,06308	1,14243
Çalışanlar olarak, birbirimizin güvenliğini sağlamaya yönelik yeterliliği uygun buluyoruz.	328	3,1524	,06275	1,13652
Çalışanlar olarak, oluşan kazalardan ders çıkarıp, tecrübe ediniyoruz.	328	3,5366	,06445	1,16729
Çalışanlar olarak, birbirimizin güvenlik ile ilgili görüşlerini önemsiyoruz.	328	3,4268	,05985	1,08400
Çalışanlar olarak, güvenlik ile ilgili nadiren konuşuyoruz.	328	3,0305	,06089	1,10281
Çalışanlar olarak, iyi bir güvenlik temsilcisinin fayda sağlayabileceğini düşünüyoruz.	328	3,4695	,06059	1,09725
Çalışanlar olarak, güvenlik çemberinin/değerlendirmesinin hiçbir fayda sağlamayacağını düşünüyoruz.	328	2,9085	,06282	1,13770
Çalışanlar olarak, güvenlik eğitimlerinin kazaları önlemek için yararlı olduğunu düşünüyoruz.	328	3,3659	,05922	1,07245
Çalışanlar olarak, güvenlik planlarının erkenden yapılmasını anlamsız buluyoruz.	328	2,5915	,06515	1,17992
Çalışanlar olarak, güvenlik çemberinin/değerlendirmesinin yararlı olduğunu düşünüyoruz.	328	3,3792	,06102	1,10351
Çalışanlar olarak, güvenlik ile ilgili konuları özgürce konuşabiliyoruz.	328	3,0427	,06357	1,15126
Çalışanlar olarak, güvenlik ile ilgili eğitimleri anlamsız buluyoruz.	328	2,5183	,06477	1,17295
Çalışanlar olarak, güvenlik için belirgin (açık) amaçların olmasını anlamlı buluyoruz.	328	3,4512	,06024	1,09100
Çalışanlar olarak, güvenlik ile ilgili konular gündeme geldiğinde güvenlik konularını tartışırız.	328	3,3232	,06166	1,11666
ORTALAMA		3,1078		

Güvenlik kültürü ölçeğinde yer alan çalışan algısına yönelik ifadeler, anket formunun 23 ile 50'nci sırasında yer almakta olup, 23'den 50'ye kadar olan Güvenlik Kültürü çalışan algısı ortalama değerleri tanımlayıcı istatistikler açısından incelendiğinde, tüm ifadelerin bir ile beş arasındaki ortalama değer üzerinde olduğu görülmektedir. Güvenlik Kültürü yönetici algısını ölçmeye yarayan 25, 28, 29, 30, 31, 32, 35, 41, 43, 45 ve 48'nci sıralarda yer alan ifadeler ters kodlanmıştır. Tanımlayıcı istatistikler açısından bakıldığında anket formunda yer alan ve güvenlik kültürü çalışan algısını ölçen tüm ifadelerin 1-Kesinlikle katılmıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum arasındaki ortalama değer üzerinde olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple katılımcıların güvenlik kültürü çalışan algısı açısından olumlu bir düşünceye sahip olduğu görülmekte olup, güvenlik kültürü çalışan algısı ölçek ortalaması açısından incelendiğinde de, genel ortalama değer 3,1078 olduğu ortaya çıkmaktadır. Güvenlik kültürü çalışan algısı tanımlayıcı istatistiklerine ait veriler, tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 11: Varyansların homojenliği testi

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Yaş	3,012	4	323	,018
Eğitim	5,897	4	323	,000
Gelir	9,769	4	323	,000
Meslek	9,162	6	321	,000
Çalışma süresi	1,365	5	322	,237

Bu çalışmada birden fazla gruba ayrılabilen sağlık çalışanların yaşı, eğitimi, gelir düzeyi, mesleği ve çalışma süresi gibi ikiden fazla gruba ayrılabilen kategorik değişkenlerden oluşan demografik verileri ile güvenlik kültürü algısı açısından, gruplar arasında fark olup olmadığını görebilmek için ANOVA testi yapılmıştır. Böylece her bir kategorik değişken için farklı algıya sahip grup olup olmadığı araştırılmış olup, her bir grup sırası ile test edilmiştir. ANOVA testi öncesinde varyansların homojen dağılıp dağılmadığını görebilmek için homojenlik testine başvurulmuştur. Homojenlik testi sonuçları tablo 11’de yer almaktadır.

Varyansların homojen dağılıp dağılmadığının kontrolü amacıyla yapılan homojenlik testi sonuçlarına göre p değeri sırası ile

Yaş için $p < 0,05$,

Eğitim durumu için $p = 0,000$,

Gelir durumu için $p = 0,000$,

Meslek için $p = 0,000$,

Çalışma süresi için $p = 0,237$ değer almıştır. Elde edilen bu sonuçlara göre çalışma süresi kategorik değişkeninin homojen bir dağılım gösterdiği görülürken; yaş, eğitim durumu, gelir durumu ve meslek açısından değişkenler homojen dağılmamıştır.

Tablo 12: Kategorik değişkenlere göre ANOVA testi sonuçları

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Yaş	Between Groups	5,462	4	1,366	4,719	,001
	Within Groups	93,472	323	,289		
	Total	98,935	327			
Eğitim	Between Groups	22,975	4	5,744	24,425	,000
	Within Groups	75,959	323	,235		
	Total	98,935	327			
Gelir	Between Groups	,852	4	,213	,701	,591
	Within Groups	98,083	323	,304		
	Total	98,935	327			
Meslek	Between Groups	3,944	6	,657	2,222	,041
	Within Groups	94,990	321	,296		
	Total	98,935	327			
Çalışma süresi	Between Groups	3,066	5	,613	2,060	,070
	Within Groups	95,868	322	,298		
	Total	98,935	327			

Homojenlik testinin arkasından gruplar arasında herhangi bir farklılığın olup olmadığını, varsa güvenlik kültürü algısı ile yaş, eğitim durumu, gelir düzeyi, meslek grubu ve çalışma süresi açısından hangi gruplar arasında fark olup olmadığını anlayabilmek için Post Hoc analizlerinden Tukey sonuçlarına bakılmıştır. Tukey testi sonuçları ekler bölümünde yer almaktadır.

ANOVA testi sonuçları incelendiğinde;

Yaş değişkeni açısından güvenlik kültürü algısı p değerinin $p=0,001<0,05$ olduğu ve güvenlik kültürü düzeyinin yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı,

Eğitim durumu değişkeni açısından güvenlik kültürü algısı $p<0,05$ olduğu ve güvenlik kültürü düzeyinin eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı,

Gelir durumu değişkeni açısından güvenlik kültürü algısı $p<0,05$ olduğu ve güvenlik kültürü düzeyi gelir durumuna göre gruplar arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı,

Meslek grubu değişkeni açısından güvenlik kültürü algısı $p<0,05$ olduğu ve güvenlik kültürü düzeyinin meslek grubuna göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı,

Çalışma süresi değişkeni açısından güvenlik kültürü algısı $p<0,05$ olduğu ve güvenlik kültürü düzeyinin çalışma süresine göre gruplar arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı sonucu elde edilmiştir. ANOVA testi sonuçları tablo 12’de yer almaktadır.

Tablo 13: Demografik veriler Independent t testi sonuçları

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Cinsiyet	2,265	,133	,433	326	,665
			,426	288,835	,670
Medeni durum	,044	,834	-2,202	326	,028
			-2,319	247,776	,021

Diğer taraftan cinsiyet ve medeni gibi ikiden fazla gruba ayrılmayan kategorik değişkenlerin bağımlı değişken olan güvenlik kültürü algısı üzerindeki etkisini görebilmek için Independent samples t test sonuçları incelenmiştir. T-testi analizleri öncesinde varyansların homojen dağılıp dağılmadığı incelenmiş, cinsiyet açısından homojenlik testi p değeri $p>0,05$, medeni durum açısından homojenlik testi p değeri $p>0,05$ olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre cinsiyet ve medeni durum açısından verilerin homojen dağıldığı kabul edilmiştir.

Kategorik değişkenlerden cinsiyet ile bağımlı değişken olan güvenlik kültürü t testi sonucu incelendiğinde sig (2-tailed) değerinin $p>0,05$ olduğu, medeni durum ile güvenlik kültürü t testi sonucunun ise $p>0,05$ olduğu gözlemlenmiştir. Buna göre cinsiyet açısından gruplar arasında herhangi bir farklılaşmanın olmadığı, medeni durum açısından ise güvenlik kültürü algısı bakımında gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır. Cinsiyet ve medeni durum açısından t testi sonuçları tablo 13’de yer almaktadır.

Tablo 14: Katılımcıların iş kazalarına yönelik Independent t testi sonuçları

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
İş kazası geçirdiniz mi?	1,971	,161	-4,102	326	,000
			-4,654	76,760	,000
Ramak kala iş kazası	,007	,932	-1,963	326	,050
			-2,059	97,006	,042
İş kazasına şahit oldunuz mu?	6,893	,009	-1,585	326	,114
			-1,815	263,729	,071

Ayrıca anket formunda yer alan ve sağlık çalışanlarının iş kazası geçirme durumunu ölçen, iki duruma ayrılabilen kategorik değişkenler için güvenlik kültürü algısı konusunda herhangi bir fark olup olmadığını ölçmek için de t testi analizleri yapılmıştır. Anket formunda yer alan “Hiç iş kazası geçirdiniz mi?”, “Ramak kala iş

kazası yaşadınız mı?” ve “İş kazasına şahit oldunuz mu?” sorularına yapılan t testi sonucunda;

“Hiç iş kazası geçirdiniz mi” sorusu sig (2-tailed) değeri $p < 0,05$ olarak elde edilmiş, katılımcıların iş kazası geçirmesi konusunda gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

“Ramak kala iş kazası yaşadınız mı” sorusu sig (2-tailed) değeri $p > 0,05$ olarak elde edilmiş, katılımcıların ramak kala iş kazası geçirmesi konusunda gruplar arasında anlamlı *bir fark olmadığı* görülmüştür.

“Hiç iş kazasına şahit oldunuz mu” sorusu sig (2-tailed) değeri $p < 0,05$ olarak elde edilmiş, katılımcıların herhangi bir iş kazasına şahit olması konusunda gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Katılımcıların iş kazalarına yönelik t testi sonuçları tablo 14’da yer almaktadır.

Tablo 15: Güvenlik kültürü algısı Pearson korelasyon analizi

		Güvenlik Kültürü çalışan algısı	Güvenlik Kültürü yönetici algısı
Güvenlik Kültürü çalışan algısı	Pearson Correlation	1	,788**
	Sig. (2-tailed)		,000
	Sum of Squares and Cross-products	111,725	87,174
	Covariance	,342	,267
	N	328	328
Güvenlik Kültürü yönetici algısı	Pearson Correlation	,788**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	87,174	109,665
	Covariance	,267	,335
	N	328	328

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sağlık çalışanlarına uygulanan anket formunun 1 ile 22’nci sırasına kadar olan ifadeler Güvenlik Kültürü yönetici algısının ölçerken, 23’den başlayıp 50’nci sıraya kadar olan ifadeler Güvenlik Kültürü çalışan algısını ölçmektedir. Bu çalışmada aynı zamanda Güvenlik Kültürü yönetici algısı ile Güvenlik Kültürü çalışan algısı arasında karşılıklı bir ilişki olup olmadığı, diğer bir anlatımla Güvenlik Kültürü yönetici algısı ile Güvenlik Kültürü çalışan algısı arasında negatif veya pozitif yönlü birlikte hareketliliğin olup olmadığı Korelasyon analizi ile test edilmiştir. Çalışma verilerinin normal dağılım göstermesi nedeniyle de korelasyon analizlerinden Pearson korelasyon analizinin yapılması uygun görülmüştür.

Analiz sonucunda Güvenlik Kùltürù yönetici algısı ile Güvenlik Kùltürù çalışan algısı Pearson Korelasyon analizi ile incelendiğinde Pearson correlation katsayısının $\rho=0,788$ düzeyinde olduğu ve Güvenlik Kùltürù yönetici algısı ile Güvenlik Kùltürù çalışan algısı arasındaki ilişkinin $p=0,001$ düzeyinde anlamlı olduğu sonucu elde edilmiştir. Buna göre Güvenlik Kùltürù yönetici algısı ile Güvenlik Kùltürù çalışan algısı arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişkinin varlığı söz konusudur. Pearson korelasyon analizi sonuçları tablo 15’de yer almaktadır.



5. TARTIŞMA

Yapılan bu çalışmada da toplam elli ifadeden oluşan Güvenlik Kültürü (NASACQ-50) Ölçeği kullanılmış, Güvenlik Kültürü Ölçeğinde yer alan ve güvenlik kültürü yönetici algısı ile güvenlik kültürü çalışan algısını ölçen elli soru, ilk 22 soru güvenlik kültürü yönetici davranışını ölçerken, son 28 soru güvenlik kültürü çalışan davranışını ölçmeye yöneliktir. Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde; hekim, hemşire, laborant, sağlık teknisyeni, sağlık memuru, idari personel, kadrolu işçi olarak görev yapan sağlık çalışanlarına uygulanmıştır. Çalışmayadâhil edilen örneklem grubunun evreni iyi temsil etmesi açısından, farklı demografik özelliklere sahip sağlık çalışanlarına ulaşılmaya çalışılmıştır. Elde edilen bulgulara göre çalışmaya dâhil edilen katılımcıların %55,5'i kadın, %44,5'i erkektir. Çalışmaya dâhil edilen katılımcıların genel özellikleri incelendiğinde katılımcıların büyük bir çoğunluğunun evli (%66,8), 26 ile 45 yaş Aralığında (%41,2'si 26-35 yaş, %37,5'i 36-45 yaş) ve önemli bir bölümü lisans mezunudur (%49,4). Gelir dağılımı açısından bakıldığında katılımcıların önemli bir bölümünün 4501 ile 6000 Türk Lirası (%27,4) arasında gelire sahip olduğu, çalışmaya hekim dışı sağlık personellerinin daha fazla iştirak ettiği (Hemşire %26,5, hekim %18,3) görülmüştür. Katılımcılar çalışma süresi açısından incelendiğinde ise önemli bir bölümünün (%30,8'i 6-10 yıl, %21,3'ü 0-5 yıl) on yıl ve daha az kıdem yılına sahip olduğu görülmektedir. Sağlık personellerinin çalışma yıllarının bu kadar az olması, Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinin 2009 yılından sonra Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesi olarak hasta kabulüne başlamış olmasından kaynaklanmaktadır (Selçuk Üniversitesi, 2022).

Çalışmadan elde edilen bulgulara göre katılımcıların %15,2'si iş kazası geçirmiş, %18,9'u ramak kala iş kazasına maruz kalmış, %30,5'i ise en az bir kere iş kazasına şahit olmuştur. Sağlık kurumlarında meydana gelen iş kazaları incelendiğinde, bu kazaların yaklaşık olarak üçte birinin delici kesici alet yaralanmalarından meydana geldiği görülmektedir. Akgün (2015: 69)'ün sağlık sektöründe yaptığı çalışmada meydana gelen iş kazalarında hemşirelerin %57'sinde iş kazası olarak kesi bildirildiği, bu kazaların %56'sının ise ameliyathanelerde meydana geldiğini bildirmektedir.

Akalp ve Yaman Karadeniz (2013: 104)'ün güvenlik kültürü ve yönetimin davranışını araştırdığı çalışma özel bir eğitim kurumunda gerçekleşmiş olup, çalışmaya

%48'i yönetici, %52'si çalışan olmak üzere toplam 69 kişi dâhil edilmiştir. Çalışmaya dâhil edilen katılımcılardan %79'unun hayatı boyunca hiç iş kazasına uğramadığı, bunun yanında katılımcılardan %42'sinin çalıştığı kurumda ramak kala iş kazası yaşadığı belirlenmiştir.

Keskin (2019: 38) tarafından sağlık sektöründe yer alan ve İstanbul'da bulunan bir eğitim araştırma hastanesinde yapılan çalışmaya toplam 102 kişi dâhil edilmiştir. 7/24 hizmet veren acil serviste iş kazası geçirme durumunun incelendiği çalışmaya göre sağlık personellerinin %56,9'u iş kazası geçirmiş, %15,7'si kıl payı iş kazasına maruz kalmıştır. Sağlık çalışanlarından iş kazası geçirenlerin %11,8'i kesici delici alet yaralanması sonucunda iş kazasına maruz kalmıştır. Bu çalışmada bizim çalışmamıza göre iş kazası oranı (%15,2) oldukça yüksek bulunmuştur. Bunun temelinde bizim çalışmamızın tüm sağlık çalışanlarına uygulanmış olması, Keskin (2019)'un çalışmasının ise genel olarak acil vakaların kabul edildiği ve hastaya müdahalede zamanla yarışılan acil serviste yapılmış olmasından kaynaklanmaktadır.

Kalaycıoğlu (2019)'un Güvenlik kültürü ve güvenlik performansına yönelik olarak yaptığı çalışma 312 kişi üzerinden yürütülmüş, çalışma sonucu elde edilen bulgulara göre cinsiyet ile yönetici davranışı, güvenlik önceliği ve çalışan katılımı konularında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bunun yanında cinsiyet ile yönetici tutumu, güvenlik iletişimi, güvenlik farkındalığı konularında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yine aynı çalışmada medeni durum ile yönetici tutumu, yönetici davranışı ve güvenlik farkındalığı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yaptığımız çalışmada ise cinsiyet açısından güvenlik kültürü farkındalığında anlamlı bir ilişki tespit edilmezken, medeni durum ile güvenlik kültürü farkındalığı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Akdeniz (2018) tarafından iş sağlığı ve güvenliği kavramını yönetim organizasyonu disiplini açısından ele alarak örgüt kültürü ile güvenlik kültürü ilişkisini araştırdığı çalışmasında betimsel analizler incelendiğinde "Yönetim bağlılığı ve güvenliği" ölçek ortalama değerinin 3,62; "Güvenlik eğitimi ve iletişimi" ölçek ortalama değerinin 3,57; "Güvenlik farkındalığı ve yetkinliği" ölçek ortalama değerinin 4,06; "Çalışanların katılımı" ölçek değerinin ise 3,18 olduğu görülmüştür. Çalışmamızda "Güvenlik kültürü yönetici algısı" ölçek ortalama değeri 3,0316 olarak bulunurken, "Güvenlik kültürü çalışan algısı" ölçek ortalama değeri 3,1078 olarak bulunmuştur.

Çalışmamızda birden fazla gruba ayrılabilen kategorik değişkenlerden yaş, eğitim, gelir düzeyi, meslek ve çalışma süresi gibi kategorik değişkenlerden oluşan demografik verileri ile güvenlik kültürü algısı arasında gruplar arasında fark olup olmadığını görebilmek için ANOVA testi yapılmıştır. Test sonucunda güvenlik kültürü algısının yaş değişkeni açısından ($p < 0,05$), eğitim durumu açısından ($p < 0,05$), meslek grubu açısından ($p < 0,05$) anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüş, gelir durumu

($p > 0,05$) ve çalışma süresi ($p > 0,05$) açısından anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı gözlemlenmiştir. Saraç (2016: 62) tarafından yapılan çalışmada iş sağlığı ve güvenlik kültürünün alt boyutları ile birlikte doyumu ve bunun alt boyutlarına olan etkisinin araştırıldığı çalışma 300 kişi üzerinden yürütülmüştür. Yapılan çalışmada demografik veriler ile güvenlik kültürü algısı ANOVA testi sonuçları incelendiğinde yaş ile güvenlik kültürü algısı $p < 0,05$ olduğu ve yaş grubu açısından güvenlik kültürü algısının anlamlı bir şekilde farklılaştığı, eğitim düzeyi ile güvenlik kültürü algısı $p > 0,05$ olduğu ve anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı, mesleki deneyim açısından güvenlik kültürü $p > 0,05$ olduğu ve anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı, kurumda çalışma süresi açısından $p > 0,05$ olduğu ve anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı, meslek açısından $p = 0,059$ olduğu ve meslek açısından anlamlı bir farkın olmadığı gözlemlenmiştir. ANOVA testi açısından yaptığımız çalışma ile bu çalışma arasında yaş ve çalışma süresi bakımından benzerlik bulunmaktadır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye özellikle son yıllarda gerek sosyal güvenlik, gerekse sağlık ve çalışma hayatı açısından gelişme süreci içerisinde. Bunun yanında Türkiye Tüm çalışanlar için ekonomik ve sosyal koşulları oluşturmak, elinde bulundurduğu kaynakları üretim sürecine sokmak için çalışmalar yapmak durumundadır. Diğer taraftan gerek gelişmekte olan, gerek gelişmiş ülkeler açısından iş kazaları; ekonomik ve sosyal kayıplara yol açmakta, meydana gelen kayıplar nedeniyle tüm ülkelerin karşısına önemli bir sorun olarak ortaya çıkmakta, sosyal refah, sosyal kalkınma ve ekonominin önünde bir engel olarak durmaktadır (Akalp ve Yaman Karadeniz, 2013). Güvenlik kültürü kavramı iş kazaları açısından ele alındığında; kültürün insan faktörü bakımından davranış düzenleyicisi olarak ele alındığı, insan gruplarında özgün yapıyı ortaya koyan, aktarılan sembollerle duygu, düşünce ve davranışı biçimlendiren olgudur. Diğer bir anlatımla örgüt kültürü örgütte yer alan insan topluluğunun davranışlarını biçimlendiren inanç, alışkanlık, norm ve değer sistemidir (Akalp ve Aytaç, 2005).

Bu çalışmada sağlık çalışanlarının örgüt kültürüne bakış açıları değerlendirilmiş, örgüt kültürü yönetici algısı ile örgüt kültürü çalışan algısı arasında ilişkinin olup olmadığı araştırılmıştır. Literatürde örgüt kültürü ile ilgili birçok çalışma yer almaktadır. Fakat sağlık çalışanlarının örgüt kültürü yönetici algısı ile çalışan algısını ölçen bir çalışma ile karşılaşılmamıştır. Bu çalışmada örgüt kültürü yönetici algısı ve örgüt kültürü çalışan algısı arasındaki ilişki ilişkisel tarama modeli ile araştırılmıştır. Böylece sağlık çalışanlarının örgüt kültürü algısının ölçülmesi, örgüt kültürü yönetici algısı ile örgüt kültürü çalışan algısı arasında nasıl bir ilişki olduğu sorusuna bir yanıt aranmıştır. Bu amaç çerçevesinde Konya ilinde yerleşik Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde görev yapan toplam 328 sağlık çalışanına anket uygulanmıştır. Bu çalışmada öncelikle çalışmaya dâhil edilen 328 katılımcının demografik verilerine yer verilmiş, ankette bulunan tüm ifadelerin tanımlayıcı istatistikleri, One Way ANOVA ve Independent t testi ve Pearson Correlation analizi sonuçları incelenmiştir.

Araştırma soruları ve çalışmadan elde edilen bulgular birlikte değerlendirildiğinde;

Araştırma Sorusu-1: Sağlık çalışanlarının iş kazası geçirme oranı yüksek midir?

Sonuç-1: Çalışmamızdan elde edilen bulgulara göre sağlık çalışanlarının iş kazası geçirme oranı %15,2 olarak bulunurken, ramak kala iş kazasına maruz kalma %18,9, herhangi bir iş kazasına şahit olmama %30,5 olarak (Çizelge 4.2) bulunmuştur. Yapılan çalışmalar incelendiğinde Yavuz ve Gür (2021)'ün sağlık sektörüne yönelik yapmış olduğu çalışmada, sağlık çalışanlarının iş kazası ve meslek hastalığı geçirme oranını %25,4 olarak bulmuştur. Elçin (2020)'in yaptığı çalışmada ise 1-2 kez iş kazası geçirenlerin oranı %33,3, 3 ve üzeri geçirenlerin oranı ise %20,2 olarak bulunmuştur. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesinde görev yapan sağlık çalışanlarının iş kazası geçirme oranı, diğer çalışmalara göre daha düşük bulunmuştur.

Araştırma Sorusu-2: Sağlık çalışanlarının ramak kala iş kazası oranı yüksek midir?

Sonuç-2: Çalışmamızdan elde edilen bulgulara göre sağlık çalışanlarının ramak kala iş kazası geçirme oranı %18,9 olarak bulunmuştur. Yapılan çalışmalar incelendiğinde Durduran ve ark. (2019) yapmış olduğu çalışmada sağlık çalışanlarının ramak kala iş kazası geçirme oranını %11,2 bulurken, Çalı ve ark. (2017) tarafından ramak kala iş kazası oranı ise %3,8 olarak bulunmuştur. Araştırmalardan elde edilen bulgular ile çalışmamızdan elde edilen bulgular birbiri ile karşılaştırıldığında Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarının ramak kala iş kazası oranının daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Araştırma Sorusu-3: Cinsiyete göre sağlık çalışanlarının güvenlik kültürü algısında herhangi bir fark bulunmakta mıdır?

Sonuç-3: Çalışmamızda iki farklı duruma ayrılabilen cinsiyet kategorik değişkeni ile güvenlik kültürü algısı arasında fark olup olmadığını görebilmek için *Independent t testi* yapılmıştır. Homojenlik testi sonuçlarına göre (Çizelge: 4.9) cinsiyet ile güvenlik kültürü p değeri 0,133 bulunurken, sig (2-tailed) değerinin $p > 0,05$ bulunmuştur. Elde edilen bulgulara göre kategorik değişken olan cinsiyet verilerinin homojen dağılım gösterdiği, sağlık hizmetlerinde görev yapan kadınlarla erkeklerin güvenlik kültürü algısında herhangi bir farklılaşmanın olmadığı gözlemlenmiştir.

Araştırma Sorusu-4: Eğitim durumuna göre çalışanların güvenlik kültürü algısında herhangi bir fark bulunmakta mıdır?

Sonuç-4: Çalışmamızda ikiden fazla duruma ayrılabilen eğitim durumu kategorik değişkeni ile güvenlik kültürü algısı arasında fark olup olmadığını görebilmek için *One Way Anova* testi yapılmıştır. Homojenlik testi sonuçlarına göre (Çizelge: 4.7) eğitim durumu ile güvenlik kültürü $p < 0,05$ olarak bulunurken, eğitim durumu *One Way Anova* testi sonucu $0,000 < 0,05$ olarak bulunmuştur. Elde edilen bulgulara göre kategorik değişken olan eğitim durumu verilerinin homojen dağılım göstermediği, fakat sağlık çalışanlarının eğitim durumları ile güvenlik kültürü algısı arasında anlamlı bir farklılaştığı sonucu elde edilmiştir.

Araştırma Sorusu-5 Sağlık çalışanlarının mesleki durumları ile güvenlik kültürü algısı arasında herhangi bir fark bulunmakta mıdır?

Sonuç-5: Çalışmamızda ikiden fazla duruma ayrılabilen sağlık çalışanlarının mesleki durumu kategorik değişkeni ile güvenlik kültürü algısı arasında fark olup olmadığını görebilmek için *One Way Anova* testi yapılmıştır. Homojenlik testi sonuçlarına göre (Çizelge: 4.7) mesleki durum ile güvenlik kültürü $p < 0,05$ olarak bulunurken, mesleki durum *One Way Anova* testi sonucu $0,041 < 0,05$ olarak bulunmuştur. Elde edilen bulgulara göre kategorik değişken olan mesleki durum verilerinin homojen dağılım göstermediği, fakat sağlık çalışanlarının mesleki durumları ile güvenlik kültürü algısı arasında anlamlı bir farklılaştığı sonucu elde edilmiştir.

Araştırma Sorusu-6 Sağlık çalışanlarının Güvenlik Kültürü konusunda yönetici algısı ile çalışan algısı arasında pozitif yönlü bir hareketlilik var mıdır?

Sonuç-6: Güvenlik kültürü anket formunda yer alan ifadelerden ilk 22 ifade katılımcıların güvenlik kültürü yönetici algısını ölçerken, diğer ifadeler güvenlik kültürü çalışan algısını ölçmeye yönelik olarak düzenlenmiştir. Bu çalışmada güvenlik kültürü yönetici algısı ile güvenlik kültürü çalışan algısını arasında negatif veya pozitif bir ilişki, diğer bir anlatımla birlikte hareketliliğin olup olmadığını görebilmek amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda Pearson correlation katsayısının $p = 0,788$ düzeyinde olduğu ve Güvenlik Kültürü yönetici algısı ile Güvenlik Kültürü çalışan algısı arasındaki ilişkinin $p = 0,001$ düzeyinde anlamlı olduğu sonucu elde edilmiştir. Buna göre Güvenlik Kültürü yönetici algısı ile Güvenlik Kültürü çalışan algısı arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişkinin varlığı söz konusudur.

Sonuçlarla ilgili öneriler aşağıda yer almaktadır.

Temel olarak örgütler açısından çalışanlar için güvenli çalışma oluşturmak büyük önem taşımaktadır. Her ne kadar yöneticiler gereken tüm önlemleri almış olsalar bile örgüt için güvenlik kültürünün oluşturulması sürdürülebilirlik açısından oldukça elzemdir. Sağlık sektörü Tehlike Sınıfları Tebliğine göre risk açısından çok tehlikeli sınıf içerisinde yer almaktadır. Bu durum göz önünde bulundurularak güvenlik kültürü oluşturmak için gerekli altyapının oluşturulması, örgüt içi eğitimlere ağırlık verilmesi, eğitimlerin sürekliliğinin sağlanması gerekmektedir.



KAYNAKLAR

- Akalp G, Aytaç S. İş sağlığı ve güvenliği açısından güvenlik kültürü oluşumu ve bir uygulama. IV. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı, Ankara, 2005.
- Akalp G, Yaman Karadeniz N. İşletmelerde güvenlik kültürünün oluşumunda yönetimin rolü ve önemi. SGD Sosyal Güvenlik Dergisi, 2013: 3(2); 96-109.
- Akgün Sağlık sektöründe iş kazaları. Sağlık Akademisyenleri Dergisi, 2015: 2(2); 67-75.
- Akkaya MA. Bilgi merkezlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin önemi ve uygulanabilirliğine ilişkin bir durum değerlendirmesi. Türk Kütüphaneciliği, 2017: 31(4); 501-19.
- Alli BO. Fundemantal principles of occupational health and safety. (2. Baskı). Geneva: ILO Organization Office, 2008.
- Alper Y. Bazı ülkelerde işçi sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve Türkiye'deki uygulamalar ile karşılaştırılması. Journal of Social Policy Conferences, 1992: 37(38); 83-101.
- Altuntaş H. İş sağlığı ve güvenliği kültürünün boyutları: İstanbul Üniversitesi örneği. [Yüksek Lisans Tezi], İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 2019.
- Aren A. Ameliyathanede çalışan ve hasta güvenliği. *İstanbul Tıp Dergisi*, 2008: 3; 141-45.
- Arpacı Ö. Kâğıthane Belediyesi Zabıta Müdürlüğünde iş sağlığı ne güvenliği açısından örgüt kültürünün iş gören motivasyonuna etkisi. [Yüksek Lisans Tezi], Yeni Yüzyıl Üniversitesi İstanbul, 2020.
- Atan M, Cam E, Çelik E, Yazar Arslan B, Boz Eravcı E. Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği algısı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi. Ankara: ÇASGEM, 2017.
- Aydın U, Gökçek Karaca N, Canbey Özgüler V. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Rolü, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, 2013: 27(4); 28.
- Aytaç M. Korelasyon katsayılarının genelleştirilmesi. Uludağ Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 1983: IV(2); 209-21.
- Bozkurt V. Değişen Dünyada Sosyoloji. (3. Baskı). İstanbul: Aktüel Yayınları, 2005.
- Brunhilde S, Christa S, Kompendium A. Priorities and Strategies in Occupational Safety and Health Policy in the Member States of the European Union, European Agency for Safety and Health at Work, 2004: 110-115.
- Çiçek Ö, Öçal M. Dünyada ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi. Emek ve Toplum, 2016: 5(5); 106-29.
- Dokuz oğuz B. *Sağlık çalışanlarının meslek riskleri ve kontrolü*. Onuncu Ulusal İç Hastalıkları Kongresi, 5-19 Ekim 2008, Antalya.
- Durduran Y, Demir LS, Uyar M, Demirtaş A, Erdoğan A, Arbağ H. 2019. Sağlık çalışanlarında iş kazası ve ramak kala olaylara retrospektif bakış. Kocatepe Tıp Dergisi, 2019: 20; 131-36.
- Dursun S. Güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerine etkisine yönelik bir uygulama. [Doktora Tezi], Uludağ Üniversitesi, Bursa, 2011.

- Dursun S. İş Güvenliği Kültürü, Kavram, Modeller, Uygulama. İstanbul: Beta Basım Yayım AŞ, İstanbul, 2012.
- Elçin G. Sağlık Çalışanlarında iş sağlığı ve güvenliği algısının belirlenmesi. [Yüksek Lisans Tezi], İstanbul Medipol Üniversitesi, İstanbul, 2020.
- Euronews. (2022). *Türkiye, Avrupa'da işçi ölümlerinin en fazla yaşandığı ülke.* <https://tr.euronews.com/2021/04/29/turkiye-ve-avrupa-da-is-kazalar-en-fazla-isci-olumlerinin-yasandigi-ulke-turkiye>.
- Flin R. Measuring safety culture İn healthcare: A case for accurate diagnosis. *Safety Science*. 2007; 45; 653-67.
- Güler M, Derin KH, Şahin L. İş sağlığı ve güvenliği kültürü ve eğitimi ilişkisi. *İş ve Hayat*, 2018: 311-48.
- Güyağüler T. Kaza önlemede kaza maliyet hesaplama modelinin kullanımı. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 2007; 33; 5-15.
- Hsu CJ. An analysis of the new global strategy and action on occupational safety and health of the International Labour Organization. *Journal of Occupational Safety and Health*, 2011; 19; 183-98.
- ILO. (2022a). *Safety and health at work.* <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-en/index.htm>.
- ILO. (2022b). *Statistics on safety and health at work.* <https://ilostat.ilo.org/topics/safety-and-health-at-work/>.
- İşler N. Uluslararası kaynaklar ve 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 2014; 2(2); 53-65.
- Karadeniz O. Dünyada ve Türkiye'de iş kazaları ve meslek hastalıkları ve sosyal koruma yetersizliği. *Çalışma ve Toplum*, 2012; 3; 15-72.
- Kines P, Lappalainen J, Mikkelsen KL, Olsen E, Pousette A, Tharaldsen J, Tomasson K, Törner M. Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate. *International Journal of Endustrial Ergonomics*, 2011, 41(2011), 634-46.
- Kocabaş F, Aydın U, Canbey Özgüler V, İlhan MN, Demirkaya S, Ak N, Özbaş C. Çalışma ortamında psikolojik risk etmenlerinin iş kazası, meslek hastalıkları ve işle ilgili hastalıklarla ilişkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2018; 7(14); 28-62.
- Koçak D. Güvenlik kültüründe yeni bir yaklaşım: Güvenlik koçluğu. *İş Sağlığı ve Güvenliği Akademik Dergisi*, 2021;4(1); 92-112.
- Kol İ. İş sağlığı ve güvenliğinde operasyonel disiplin. [Yüksek Lisans Tezi], Gedik Üniversitesi, İstanbul, 2016.
- Nam D. İş güvenliği kültürü ve güvenli davranış arasındaki ilişki: Gemi inşa sanayinde bir araştırma. [Doktora Tezi], Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 2019.
- Ocaktan ME. Bir Otomotiv Fabrikasında Güvenlik Kültürünün Değerlendirilmesi, [Doktora Tezi], Ankara Üniversitesi, Ankara, 2009.
- Oğuz ES. Toplum bilimlerde kültür kavramı. *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 2011; 28(2), 123-39.
- Özaslan BÖ. İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi ve lojistik sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde bir araştırma. [Yüksek Lisans Tezi], İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 2011.
- Özkan Ö, Emiroğlu ON. Hastane sağlık çalışanlarına yönelik işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetleri. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 2006; 10 (3); 43-51.

- Özkan Y, Arpat B. İşletmelerde uygulanan yönetim sistemlerinin güvenlik kültürü üzerine etkisi: Denizli ili metal sektörü örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2016: 4(4), 195-221.
- Pickett HS. *The internal auditing handbook*. (3. Edition). Chichester: John Wiley & Sons Ltd, 2010.
- Selçuk Üniversitesi. (2022). Tıp Fakültesi: Tarihçe. <https://www.selcuk.edu.tr/tip/Ayrinti/193-tarihce>.
- Sexton JB, Helmreich RL, Neilands TB, Rowan K, Vella K, Boyden J, Thomas EJ. The Safety Attitudes Questionnaire: psychometric properties, benchmarking data, and emerging research. *BMC health services research*, 2006: 6(1); 44.
- Somavia J. (2022). *FACTS on safety at work*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067574.pdf
- Sosyal Güvenlik Kurumu. (2021). *SGK İstatistik Yıllıkları*. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari.
- Sungur E. Çalışma hayatında sağlık ve güvenlik kültürü. *MESS Mercek Dergisi*, 2012: 66; 134-41.
- Şişman M. Örgütler Kültürü. İstanbul: Pegem Yayıncılık, 2002.
- Tozkoparan G, Taşoğlu J. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili iş görenlerin tutumunu belirlemeye yönelik bir araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2011: XXX(1), 181-209.
- Tüzüner VL, Özasan BÖ. Hastanelerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının değerlendirilmesine yönelik bir araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 2011: 40 (2); 138-154.
- Uçak A. Sağlık personelinin maruz kaldığı iş kazaları ve geri bildirimlerin değerlendirilmesi. [*Yüksek Lisans Tezi*], Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar, 2009.
- Ünal Ç, Kadın çalışanlar çalışma hayatı: İş sağlığı ve güvenliği. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 2007: 36;(7); 41.
- WHO, (2022). Occupational health. <https://www.who.int/health-topics/occupational-health>.
- Yavuz Ş, Gür B. Sağlık kurumlarında çalışanların iş sağlığı ve güvenliği yönünden algı düzeylerinin incelenmesi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 2021: 8(68); 961-74.
- Yılmaz F. Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi. [Doktora Tezi], İstanbul Üniversitesi, 2009.
- Yılmaz F. Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği teftişlerinin istatistiksel açısından değerlendirilmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2015: 17(2); 76-91.
- Yılmaz M, Karaman M, Doğan S, Alıcı H. Çalışma hayatında olumlu güvenlik kültürü kavramı. *İşletme Yönetimi, Çalışma Hayatı ve Sendikacılık Araştırmaları*, 2018: 111-133.

EKLER

Sağlık çalışanlarının güvenlik kültürüne bakış açılarının değerlendirilmesi amacıyla yürütülen bu çalışma, tamamen bilimsel araştırma için kullanılacaktır. Bu nedenle ankette yer alan ifadelere içtenlikle yanıt vermeniz büyük önem taşımaktadır. Katılımınız ve içtenliğiniz için şimdiden teşekkür ederim.

Kübra TERZİ
ÖZDEL
Araştırmacı

A) DEMOGRAFİK SORULAR

1) Cinsiyetiniz	☐ Kadın	☐ Erkek	
2) Yaşınız	☐ 18-25 yaş	☐ 26-35 yaş	☐ 36-45 yaş
	☐ 46-55 yaş	☐ 56 yaş ve üstü	
3) Medeni durumunuz	☐ Bekâr	☐ Evli	
5) Eğitim durumunuz nedir?	☐ İlköğretim	☐ Ortaöğretim	☐ Lisans
	☐ Yük. Lisans	☐ Doktora	
4) Gelir düzeyiniz nedir?	☐ 3.000 TL ve altı	☐ 3.001-4.500 TL	☐ 4.501-6.000 TL
	☐ 6.001-7.500	☐ 7.501 TL ve üzeri	
5) Mesleğiniz	☐ Hekim	☐ Hemşire	☐ Laborant
	☐ Sağlık Tekn.	☐ Sağlık Memuru	☐ İdari Personel
	☐ Kadrolu İşçi		
6) Meslekte çalışma süreniz	☐ 0-5 yıl	☐ 6-10 yıl	☐ 11-15 yıl
	☐ 16-20 yıl	☐ 21-25 yıl	☐ 26 yıl ve üzeri
7) Hiç iş kazası geçirdiniz mi?	☐ Evet	☐ Hayır	
8) Ramak kala iş kazası yaşadınız mı?	☐ Evet	☐ Hayır	
9) Hiç iş kazasına şahit oldunuz mu?	☐ Evet	☐ Hayır	

B) GÜVENLİK KÜLTÜRÜ (NOSACQ-50) ÖLÇEĞİ

Aşağıda yer alan ifadeleri katılım derecenize göre uygun seçeneği işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1) İş programı yoğun olsa bile yönetim, çalışanları güvenlik kurallarıyla uyum içerisinde çalışmaya teşvik eder.	☐	☐	☐	☐	☐
2) Yönetim, tüm çalışanların güvenlikle ilgili gerekli bilgi almasına destek olur.	☐	☐	☐	☐	☐

3) Yönetim, güvenlikle ilgili bir kurala uyulmadığında bunu görmezden gelir.	()	()	()	()	()
4) Yönetimde her şeyden önce güvenliğe önem verilir.	()	()	()	()	()
5) Yönetim, yoğun programlarda personellerin alabileceği riskleri kabul eder	()	()	()	()	()
6) Çalışanlar olarak yönetimin güvenliği sağlamadaki yeterliliğine güveniyoruz.	()	()	()	()	()
7) Olası denetimlerde yönetim, mevcut olan tüm güvenlik problemlerini çözmeyi garanti eder.	()	()	()	()	()
8) Bir risk ortaya çıktığında, yönetim dikkate almaz ve eyleme geçmez.	()	()	()	()	()
9) Yönetim, güvenliği tam anlamıyla sağlamaya yönelik yetkinlikten yoksundur.	()	()	()	()	()
10) Yönetim, işe yarayan güvenlik programları düzenlemek için çaba harcar.	()	()	()	()	()
11) Yönetim, her bireyin diğer bireylerin güvenliğini etkileyebileceğinin farkındadır.	()	()	()	()	()
12) Yönetim, çalışanların güvenliklerini etkileyecek kararlara katılımını destekler.	()	()	()	()	()
13) Yönetim, çalışanlarının güvenlik ile ilgili tekliflerini değerlendirir.	()	()	()	()	()
14) Yönetim, iş alanındaki herkesin güvenlik ve risklerle ilgili konularda bilgi sahibi olması için çaba gösterir.	()	()	()	()	()
15) Yönetim, güvenlikle ilgili alınacak kararlarda çalışanlarına danışır.	()	()	()	()	()
16) Yönetim, güvenlikle ilgili kararlara çalışanların fikrini sormaz.	()	()	()	()	()
17) Yönetim, oluşan kazalarda doğru bilgileri elde eder.	()	()	()	()	()
18) Yönetimin yaptırımı (olumsuz sonuçlar) çalışanların ramak kala olayların bildirilmesi için cesaretini kırar.	()	()	()	()	()
19) Yönetim, kaza ile ilgisi bulunan herkesi dikkatli bir şekilde dinler.	()	()	()	()	()
20) Yönetim, meydana gelen kazalarda suçluyu değil, nedenlerini araştırır.	()	()	()	()	()
21) Yönetim, kazalar ile ilgili her zaman çalışanları suçlar.	()	()	()	()	()
22) Yönetim, kaza ile ilgisi bulunan herkese eşit davranır.	()	()	()	()	()
23) Çalışanlar olarak, işyerimizde yüksek seviyede güvenlik için sıkı bir çalışma içindeyiz.	()	()	()	()	()
24) Çalışanlar olarak her zaman iş ortamının ve garanti olması için ortak bilinç içindeyiz.	()	()	()	()	()
25) Çalışanlar olarak, birbirimizin güvenliğine önem vermiyoruz.	()	()	()	()	()
26) Çalışanlar olarak, ortaya çıkan risklerden sakınıyoruz.	()	()	()	()	()
27) Çalışanlar olarak, birbirimizin güvenli çalışma konusunda yardımcı oluyoruz.	()	()	()	()	()
28) Çalışanlar olarak, birbirimizin güvenliği için sorumluluk almıyoruz.	()	()	()	()	()

29) Çalışanlar olarak, buradaki tüm riskleri kaçınılmaz görüyoruz.	()	()	()	()	()
30) Çalışanlar olarak, buradaki küçük kazaları iş hayatımızın bir parçası olarak görüyoruz.	()	()	()	()	()
31) Çalışanlar olarak, tehlikeli davranışları kaza olmadığı sürece önemsemiyoruz.	()	()	()	()	()
32) Çalışanlar olarak, işimizi zamanında tamamlamak için güvenlik kurallarını ihlal ediyoruz.	()	()	()	()	()
33) Çalışanlar olarak, yoğun tempo olsa dahi risk almayı kabul etmiyoruz.	()	()	()	()	()
34) Çalışanlar olarak, işimizin korkaklara uygun olmadığını düşünüyoruz.	()	()	()	()	()
35) Çalışanlar olarak, işte ortamında risk almayı kabul ediyoruz.	()	()	()	()	()
36) Çalışanlar olarak, bir güvenlik sorunu oluştuğunda bu soruna çözüm bulmaya çalışıyoruz.	()	()	()	()	()
37) Çalışanlar olarak, iş yerinde kendimizi güvende hissediyoruz.	()	()	()	()	()
38) Çalışanlar olarak, birbirimizin güvenliğini sağlamaya yönelik yeterliliği uygun buluyoruz.	()	()	()	()	()
39) Çalışanlar olarak, oluşan kazalardan ders çıkarıp, tecrübe ediniyoruz.	()	()	()	()	()
40) Çalışanlar olarak, birbirimizin güvenlik ile ilgili görüşlerini önemsiyoruz.	()	()	()	()	()
41) Çalışanlar olarak, güvenlik ile ilgili nadiren konuşuyoruz.	()	()	()	()	()
42) Çalışanlar olarak, iyi bir güvenlik temsilcisinin fayda sağlayabileceğini düşünüyoruz.	()	()	()	()	()
43) Çalışanlar olarak, güvenlik çemberinin/değerlendirmesinin hiçbir fayda sağlamayacağını düşünüyoruz.	()	()	()	()	()
44) Çalışanlar olarak, güvenlik eğitimlerinin kazaları önlemek için yararlı olduğunu düşünüyoruz.	()	()	()	()	()
45) Çalışanlar olarak, güvenlik planlarının erkenden yapılmasını anlamsız buluyoruz.	()	()	()	()	()
46) Çalışanlar olarak, güvenlik çemberinin/değerlendirmesinin yararlı olduğunu düşünüyoruz.	()	()	()	()	()
47) Çalışanlar olarak, güvenlik ile ilgili konuları özgürce konuşabiliyoruz.	()	()	()	()	()
48) Çalışanlar olarak, güvenlik ile ilgili eğitimleri anlamsız buluyoruz.	()	()	()	()	()
49) Çalışanlar olarak, güvenlik için belirgin (açık) amaçların olmasını anlamlı buluyoruz.	()	()	()	()	()
50) Çalışanlar olarak, güvenlik ile ilgili konular gündeme geldiğinde güvenlik konularını tartışırız.	()	()	()	()	()

ANKET BİTMİŞTİR.

TEŞEKKÜRLER...