



T. C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI

GÜVENLİK KÜLTÜRÜNÜN GÜVENLİK PERFORMANSI ÜZERİNE
ETKİSİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA

(DOKTORA TEZİ)

Salih DURSUN

BURSA - 2011



T. C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI

GÜVENLİK KÜLTÜRÜNÜN GÜVENLİK PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA

(DOKTORA TEZİ)


Salih DURSUN

Danışman:
Prof. Dr. Serpil AYTAÇ

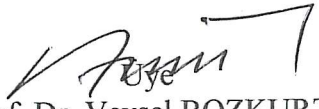
BURSA – 2011

T. C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE


Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı'nda 710713001 numaralı Salih DURSUN' un hazırladığı " Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama" konulu doktora tezi ile ilgili tez savunma sınavı, 30/09/ 2011 günü 14:00-16:00 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin *başarılı*... (başarılı/başarısız) olduğuna *oybirliği*... (oybirliği/oy çokluğu) ile karar verilmiştir.


Üye (Tez Danışmanı ve Sınav Komisyonu
Başkanı)
Prof. Dr. Serpil AYTAÇ
Uludağ Üniversitesi


Üye
Prof. Dr. Fügen BERKAY
Uludağ Üniversitesi


Üye
Prof. Dr. Veysel BOZKURT
İstanbul Üniversitesi


Üye
Prof. Dr. Tunç DEMİRBİLEK
Dokuz Eylül Üniversitesi


Üye
Doç. Dr. Nuran BAYRAM
Uludağ Üniversitesi

30/09/2011

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı : Salih DURSUN
Üniversite : Uludağ Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim Dalı : Yönetim ve Çalışma Psikolojisi
Tezin Niteliği : Doktora Tezi
Sayfa Sayısı : xi + 170
Mezuniyet Tarihi : / / 20.....
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Serpil AYTAÇ

GÜVENLİK KÜLTÜRÜNÜN GÜVENLİK PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA

İş kazaları, çalışma hayatında karşılaşılan en önemli sorun alanlarından biridir. Güvenlik kültürü, iş kazalarının önlenmesi konusunda son yıllarda üzerinde önemle durulan bir kavramdır.

Bu çalışmanın amacı, çalışanların güvenlik kültürü düzeylerini tespit etmek ve güvenlik kültürünün çalışanların güvenlik performansı üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Araştırmanın diğer bir amacı da, güvenlik kültürünün farklı demografik değişkenlerle (yaş, cinsiyet, çalışma yılı, iş tecrübesi) olan ilişkisini incelemektir. Çalışmada güvenlik kültürü ve güvenlik performansını ölçmek için anket kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde, frekans dağılımı, güvenirlilik analizi, ki kare testi, t-testi, varyans analizi, korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır. Çalışmanın örneklemini imalat sektöründe faaliyette bulunan iki farklı firmada çalışan toplam 358 kişi oluşturmaktadır.

Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre kadercilik dışındaki güvenlik kültürü faktörleri (yöneticilerin tutumları, yöneticilerin davranışları, güvenlik önceliği, güvenlik eğitimi, güvenlik iletişimi, çalışanların katılımı, güvenlik farkındalığı ve yetkinlik, raporlama kültürü) güvenlik performansı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkide bulunmaktadır. Kaderciliğin güvenlik performansı üzerine etkisi ise negatif yönlü olarak tespit edilmiştir. Ayrıca, cinsiyet, iş tecrübesi, işteki konum gibi demografik değişkenlerle güvenlik kültürü değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler elde edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda, işyerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasında, güvenlik kültürünün sağlanması ve geliştirilmesinin anahtar bir rol oynadığı görülmektedir.

Anahtar Sözcükler:

Güvenlik Kültürü, İş Kazaları, Güvenlik Performansı, İş Sağlığı ve İş Güvenliği

ABSTRACT

Name and Surname : Salih DURSUN
University : Uludag University
Institution : Social Science Institution
Field : Labour Economics and Industrial Relations
Branch : Management and Work Psychology
Degree Awarded : PhD
Page Number : xi + 170
Degree Date : / / 20.....
Supervisor (s) : Prof. Dr. Serpil AYTAC

AN APLICATION FOR THE IMPACT ON SAFETY PERFORMANCE OF SAFETY CULTURE

Work accidents are one of the most important problems encountered in working life. Safety culture is a concept which should be emphasized for the prevention of work-related accidents in recent years.

The purpose of this study is to determine the safety culture level of employees and to measure the impact of safety culture on safety performance of employees. Another objective of the study is to examine the relationship between the safety culture and the different demographic variables (gender, year of study, work experience etc). A questionnaire methodology is used to measure safety culture and safety performance. The data are analyzed using frequency distribution, reliability analysis, Chi square test, t test, variance analysis, correlation and regression analysis. The sample of the study consisted of total 358 participants working in two different manufacturing companies.

According to the conclusions, the safety culture factors;- other than fatalism-, managers' attitudes, manager's behaviours, priority of safety, safety training, safety communication, employees' involvement, safety awareness and competency, reporting culture have a positive effect on safety performance. The impact on the safety performance of fatalism has been identified as a negative effect. Besides, between democratic variables such as gender, work experience, position at work etc. and safety culture variables, a significant relationship obtained. According to discussed results, one can convince that safety culture has an important key role to create a safe and healthy working environment in workplace.

Keywords:

Safety Culture, Work Accidents, Safety Performance, Occupational Health and Safety

ÖNSÖZ

İş kazaları gerek dünyada gerekse de Türkiye’de çalışma hayatının en önemli sorun alanlarından birini oluşturmaktadır. Her yıl binlerce insan işe bağlı kazalar nedeniyle yaşamını kaybetmektedir. İş kazalarını önleme yönünde geçmişten günümüze alınan pek çok yasal ve kurumsal düzenlemenin başarıya ulaştığını söylemek mümkün görünmemektedir. Bu durum, iş kazalarının önlenmesi yönünde alınacak önlemlerde insan faktörünün önemine işaret etmektedir. İş kazalarının önlenmesi yönünde üzerinde son yıllarda sıklıkla durulan kavramların başında güvenlik kültürü gelmektedir.

Güvenlik kültürünün kazaları önlemedeki rolüne vurgu yapmak amacındaki bu çalışmada, konunun seçilmesinden, literatür araştırmasının yapılmasına ve çalışmanın nihai aşamaya gelmesine kadar destek veren, tecrübe ve bilgilerini benimle paylaşan, sayın Prof. Dr. Serpil AYTAÇ’a, tez sürecinin yürütülmesi esnasında görüş ve önerileri ile bana ışık tutan sayın Prof. Dr. Fügen BERKAY ve sayın Prof. Dr. Veysel BOZKURT’a, tezin uygulama kısmına yapmış olduğu katkı ve önerileri dolayısıyla sayın Doç. Dr. Nuran BAYRAM’ a, öneri ve katkıları dolayısıyla sayın Prof. Dr. Tunç DEMİRBİLEK’e, tezin son halinin gözden geçirilmesi konusundan bana destek sağlayan sayın Yrd. Doç. Dr. Ferhat TOPBAŞ’a, bu süreçte gösterdiği özveri ve anlayıştan dolayı sevgili eşim sayın Güler DURSUN’a teşekkürü bir borç bilirim.

Bursa 2011

Salih DURSUN

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
TEZ ONAY SAYFASI.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR.....	viii
TABLolar.....	ix
ŞEKİLLER.....	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE KONU İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

1. İŞ KAZALALARI	3
1.1. Tanımı	3
1.2. Önemi.....	4
1.3. Dünyada İş Kazalarına Genel Bir Bakış.....	5
1.4. Türkiye’de İş Kazalarına Genel Bir Bakış	7
2. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜT İKLİMİ	11
2.1. Kültür	11
2.2. Örgüt Kültürü.....	14
2.2.1. Örgüt Kavramı.....	14
2.2.2. Örgüt Kültürü.....	15
2.2.3. Örgüt Kültürünün Önemi	18
2.3. Örgüt İklimi.....	20
2.4. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi.....	23

İKİNCİ BÖLÜM

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ VE GÜVENLİK PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ

1. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ.....	26
1.1. Güvenlik Kültürünün Tanımı	26
1.2. Güvenlik Kültürünün Özellikleri	31
1.3. Güvenlik Kültürünün Yapısı ve Boyutları	33
1.4. Güvenlik Kültürü Modelleri	38
1.4.1. Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli.....	39
1.4.2. Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli.....	42
1.4.3. Güvenliğe Yönelik Tutumların Tasarım Modeli.....	44

1.4.4. Toplam Güvenlik Kültürü Modeli.....	44
1.4.5. Güvenlik Kültürü Modeli.....	46
1.5. Güvenlik Kültürünün Ölçümü	48
1.6. Pozitif Güvenlik Kültürü.....	50
1.7. Örgütlerde Güvenlik Kültürünün Sağlanması ve Geliştirilmesi.....	53
2. GÜVENLİK İKLİMİ	60
3. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ VE GÜVENLİK İKLİMİ İLİŞKİSİ.....	63
4. GÜVENLİK PERFORMANSI.....	64
5. GÜVENLİK KÜLTÜRÜNÜN GÜVENLİK PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ.....	68

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KONU İLE İLGİLİ DÜNYADA VE TÜRKİYEDE YAPILAN ÇALIŞMALAR

1. KONU İLE İLGİLİ YABANCI ÇALIŞMALAR.....	72
1.1. Güvenlik Kültürü Merkezli Çalışmalar.....	73
1.2. Güvenlik İklimi Merkezli Çalışmalar.....	78
1.3. Diğer Çalışmalar.....	95
2. KONU İLE İLGİLİ TÜRKİYE'DE YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	101
2.1. Güvenlik Kültürü Merkezli Çalışmalar.....	101
2.2. Güvenlik İklimi Merkezli Çalışmalar.....	103
2.3. Diğer Çalışmalar.....	105

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

UYGULAMA

1.ÇALIŞMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	106
2.ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ.....	106
3.ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ.....	108
3.1. Araştırmanın Örnekleme.....	108
3.2. Veri Toplama Araçları.....	109
3.3. Anketin Uygulanması.....	113
3.4. Analiz Yöntemi.....	114
4.BULGULAR.....	114
4.1. Demografik Bulgular.....	114
4.2. Kullanılan Ölçeklerle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	118
4.3. Demografik Değişkenler İle Güvenlik Kültürü Değişkenleri Arasındaki İlişkiler.....	119
4.4. Güvenlik Kültürü Değişkenleri İle Güvenlik Performansı Değişkenleri Arasındaki İlişkiler	126
5.GENEL DEĞERLENDİRME.....	135
6.SONUÇ.....	145
KAYNAKLAR.....	148
EKLER.....	167
ÖZGEÇMİŞ.....	170

KISALTMALAR

Kısaltma	Bibliyografik Bilgi
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ANOVA	Tek Yönlü Varyans Analizi
GSYİH	Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla
IAEA	Uluslararası Atom Enerji Ajansı (International Atomic Energy Agency)
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
INSAG	Uluslararası Nükleer Güvenlik Danışma Grubu (International Nuclear Safety Advisory Group)
İSİG	İş Sağlığı ve İş Güvenliği
LTI	Lost Time Injury
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
SPSS	Statistical Package for Social Sciences
SS	Standart Sapma
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
WHO	Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization)

TABLolar

Sayfa No

Tablo 1: Dünya Genelinde İş Kazaları.....	7
Tablo 2: Türkiye’de Meydana Gelen İş Kazaları (2000-2009).....	8
Tablo 3: Örgüt İklimi Tanımları.....	22
Tablo 4: Güvenlik Kültürü Tanımları.....	28
Tablo 5: Farklı Faktörlere Göre Güvenlik Kültürü Aşamalarının Karakteristikleri.....	59
Tablo 6: Güvenlik İklimi Tanımları.....	61
Tablo 7: Araştırmaya Katılanların Firmalara Göre Dağılımı.....	114
Tablo 8: Araştırmaya Katılanların Cinsiyet Dağılımları.....	115
Tablo 9: Araştırmaya Katılanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımları.....	115
Tablo 10: Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları.....	115
Tablo 11: Araştırmaya Katılanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları.....	116
Tablo 12: Araştırmaya Katılanların İşyerinde Çalışma Yılı Gruplarına Göre Dağılımları.....	116
Tablo 13: Araştırmaya Katılanların İş Tecrübelerine Göre Dağılımları	116
Tablo 14: Araştırmaya Katılanların İşteki Konumlara Göre Dağılımları.....	117
Tablo 15: Araştırmaya Katılanların İşyerinde İş Kazasına Uğrama Durumlarına Göre Dağılımları.....	117
Tablo 16: Araştırmaya Katılanların Çalışma Hayatı Boyunca İş Kazasına Uğrama Durumlarına Göre Dağılımları.....	118
Tablo 17: Çalışma Hayatında İş Kazasına Uğrama Durumu ve Cinsiyet Arasındaki İlişki.....	118
Tablo 18: Ölçek Sorularına Verilen Cevaplarla İlgili Tanımlayıcı İstatistikler ve Cronbach Alpha Değerleri.....	120
Tablo 19: Cinsiyet ve Güvenlik Kültürü Arasındaki İlişkiler	120
Tablo 20: Çalışanların Medeni Durumu ve Güvenlik Kültürü Değişkenleri Arasındaki İlişki.....	121
Tablo 21: Katılımcıların Eğitim Durumları İle Güvenlik Kültürü Değişkenleri Arasındaki İlişki.....	123
Tablo 22: Çalışanların İşteki Konumu ve Güvenlik Kültürü Değişkenleri Arasındaki İlişki.....	123
Tablo 23: Katılımcıların İş Tecrübeleri İle Güvenlik Kültürü Değişkenleri Arasındaki İlişki.....	124
Tablo 24: Katılımcıların İşyerinde Çalışma Yılı İle Güvenlik Kültürü Arasındaki İlişki.....	125
Tablo 25: Çalışma Hayatında İş Kazasına Uğrama ve Güvenlik Kültürü Değişkenleri Arasındaki İlişkiler.....	127
Tablo 26: İşyerinde İş Kazasına Uğrama ve Güvenlik Kültürü Değişkenleri Arasındaki İlişki.....	128
Tablo 27: Her İki Firmaya Göre Güvenlik Kültürü Değişkenleri Arasındaki İlişki... ..	129
Tablo 28: Güvenlik Kültürü Değişkenleri İle Çalışanların Güvenli Davranışları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları.....	130
Tablo 29: Güvenlik Kültürü Değişkenlerinin Güvenliğe Uyuma Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları.....	133

Tablo 30: Güvenlik Kültürü Değişkenlerinin Güvenlik Katılımı Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları.....	134
---	-----

ŞEKİLLER

	Sayfa No
Şekil 1: Güvenlik Kültürü Piramidi.....	33
Şekil 2: Genel Güvenlik Kültürü.....	36
Şekil 3: Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli.....	40
Şekil 4: Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli.....	43
Şekil 5: Güvenliğe Yönelik Tutumların Tasarım Modeli.....	44
Şekil 6: Toplam Güvenlik Kültürü Modeli.....	45
Şekil 7: Berends'in Güvenlik Kültürü Modeli.....	47
Şekil 8: Güvenli Performansı Öncülleri, Belirleyicileri ve Bileşenleri.....	70
Şekil 9: Araştırmanın Modeli.....	107

GİRİŞ

İş kazaları, çalışma hayatında karşılaşılan en önemli sorun alanlarından biridir. Dünya genelinde her yıl ortalama 1,2 milyon insan iş kazaları nedeniyle yaşamını kaybetmektedir. İş kazaları, Türkiye’de de önemli bir sorun olarak varlığını devam ettirmekte ve farklı sektörlerde çalışan binlerce kişi her yıl hayatını kaybetmektedir.

İş kazalarının önlenmesi için, geçmişten günümüze pek çok yasal ve kurumsal düzenleme yapılmıştır. Ancak yapılan bu düzenlemelerin çok fazla başarıya ulaşamadığı meydana gelen iş kazası istatistiklerinden anlaşılmaktadır. Bu durum, sorunun yalnızca teknik bir mesele olarak ele alınmasının yeterli olmadığını göstermektedir. Çalışma hayatında “insan” faktörünün en az teknik boyut kadar dikkate alınması kaçınılmazdır. Meydana gelen iş kazalarının %80-95’i çalışanların güvensiz davranışlarından kaynaklandığı ifade edilmektedir. Bu yüzden, iş kazalarının önlenmesi konusunda, *bir davranış düzenleyicisi* olarak kabul edilen kültürün önemi yadsınamaz.

1986 yılında Çernobil’de meydana gelen nükleer kazadan sonra hazırlanan raporlarda ilk kez bahsedilen güvenlik kültürü, iş kazalarının önlenmesinde üzerinde önemle durulan bir kavram olarak yer edinmiştir. Bu konuda son 20–30 yıllık süreçte gerek teorik gerekse de uygulama düzeyinde birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalardan elde edilen ortak sonuç, iş kazalarının önlenerek güvenli bir çalışma ortamının yaratılmasında güvenlik kültürü-diğer bir ifadeyle pozitif bir güvenlik kültürü- anahtar bir kavramdır.

Türkiye’de güvenlik kültürü konusu son yıllarda kısıtlı da olsa çalışmalara konu olmaya başlamıştır. Türkiye’deki mevcut literatüre katkı sağlamayı amaçlayan bu çalışmada, güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerine etkisi farklı güvenlik performansı kriterleri açısından incelenmiştir. Bu çalışmada, yalnızca mevcut güvenlik kültürünü düzeyi tespit edilmemiş, ayrıca, bu kültür düzeyinin çalışanların güvenli davranışları ve iş kazaları üzerine etkisi de ele alınmıştır. Ayrıca, ele alınan güvenlik kültürü boyutlarından kaderciliğin çalışma içersinde yer alması, çalışmayı, bu alanda Türkiye’de yapılan diğer çalışmalardan ayıran en önemli taraflarından birini oluşturmaktadır.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde, çalışmanın ana konusunu oluşturan güvenlik kültürü kavramına geçmeden önce, bu kavramla ilgili genel bir kavramsal çerçeve çizilmesi amaçlanmıştır. Bunun için birinci bölüm içinde, öncelikle iş kazalarının dünya genelinde ve Türkiye'deki mevcut durumu ele alınmıştır. Diğer taraftan, güvenlik kültürü kavramının, toplumun genel kültüründen ve örgütün sahip olduğu kültürden ayrı düşünülmemeyeceğinden hareketle, bu bölüm içinde, kültür ve örgüt kültürü kavramlarından da kısaca bahsedilmiştir. Ayrıca, örgüt iklimi kavramı ve bu kavramın örgüt kültürü ile ilişkisi de bu bölüm içinde incelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünün genel çerçevesini ise, güvenlik kültürü kavramı oluşturmaktadır. Güvenlik kültürü tanımlamalarıyla başlayan bu bölümde, güvenlik kültürünün özellikleri, genel yapısı ve boyutları hakkında bilgi verilmektedir. Bu bölüm içinde ayrıca, güvenlik kültürünün nasıl ölçüleceğiyle ilgili yaklaşımlar ele alındıktan sonra, işyerlerinde güvenli davranışların geliştirilmesi anlamında pozitif güvenlik kültürü ve güvenlik kültürünün nasıl sağlanacağı ve geliştirileceğiyle ilgili literatürde yer alan öneriler sıralanmaktadır. Diğer taraftan, güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi kavramları sık sık birbirinin yerine kullanıldığından ve bazı noktalarda iç içe geçtiğinden bu bölüm içinde güvenlik iklimi kavramı ve bu kavramın güvenlik kültürü ile ilişkisi de ele alınmıştır. Bu bölümün sonunda ise, güvenlik performansı ve güvenlik performansının nasıl ölçüleceğiyle ilgili farklı metotlar ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde ise, güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi alanında, dünyada ve Türkiye'de yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlarla ilgili bir literatür özeti verilmiştir. Bu bölüm kendi içinde iki ana başlık halinde incelenmiştir. İlk önce dünya genelinde yapılan çalışmalar, güvenlik kültürü merkezli, güvenlik iklimi merkezli ve diğer çalışmalar olmak üzere üç alt başlık halinde ele alınmıştır. Bölümün sonunda, Türkiye'de konu ile doğrudan veya dolaylı olarak ilgili olan çalışmalara yer verilmiştir.

Çalışmanın dördüncü ve son bölümünde ise, güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerine etkisi ampirik olarak test edilmiştir. Bu bölüm içinde, imalat sanayi sektöründe faaliyet gösteren iki farklı firmadan 358 katılımcıdan elde edilen veriler, t testi, varyans analizi, korelasyon ve regresyon analizi gibi istatistiksel analizler yardımıyla irdelenmiştir. Bölümün sonunda ise, elde edilen sonuçlar doğrultusunda genel bir değerlendirme yapılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM:

GENEL KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE KONU İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

1. İŞ KAZALARI

1.1. Tanımı

İş kazasının farklı tanımları yapılmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş kazasını “önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay” olarak tanımlamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise, iş kazasını "belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay" şeklinde tanımlamaktadır (Özkılıç, 2005: 8). Her iki tanımda da iş kazası, beklenmeyen veya planlanmayan, sonucunda insana ve üretim sürecine zarar veren bir olay olarak belirtilmiştir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesinde de iş kazasının tanımı ayrıntılı bir şekilde yapılmıştır. Bu maddeye göre iş kazası:

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Bu Kanunun 4.üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaydır.

1.2. Önemi

İş kazalarının en önemli sonucu, iş kazasına uğrayan kişinin yaşamını yitirmesi veya geçici veya sürekli iş göremez duruma gelmesidir. Diğer taraftan, iş kazaları çalışanların sağlık ve güvenliğini olumsuz etkilemesinin yanı sıra örgütler içinde önemli maliyetlere neden olmaktadır. Bu maliyetlerin bir kısmı görünürdür ve kolayca tespit edilebilir. Ancak, iş kazaları önemli bir oranda görünmez maliyetlere de neden olmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu meydana gelen görünür ve görünmez maliyetleri Özkılıç (2005: 13) şu şekilde belirtmektedir:

a) Doğrudan (Görünür) Maliyetler;

- İlk müdahale, ambulans ve tedavi masrafları,
- Geçici veya sürekli iş göremezlik ve ölüm ödemeleri,
- İşçiye veya yakınlarına ödenen maddi ve manevi tazminatlar
- Sigortaya ödenen tazminatlar

b) Dolaylı (Görünmez) Maliyetler;

- İşletmenin, makinelerin, prosesin ya da fabrikanın bir bölümünün ya da tamamının kaybedilmesi,
- İşçinin üretimde çalışmaması nedeniyle iş gücü ve maliyet kaybı,
- Adli masraflar (Mahkeme)
- İşe yeni bir işçinin alınması gerekiyorsa veriminin düşük olmasının getirdiği maliyet,
- Kazanın getirdiği fazla mesainin maliyeti,
- Kaza esnasında, bu bölümde işin durması nedeniyle zaman ve maliyet kaybı,
- Proses, makine veya tezgâhın kısmen ya da tamamen zarar görmesi nedeniyle tamir ya da yeni makine alımının getirdiği maliyet,
- Ürünün ya da hammaddelerin zarara uğraması,
- Çalışanların moral bozukluğu nedeniyle dolaylı ya da dolaysız iş yavaşlatmaları,
- Yeni işçi alımı gerekiyorsa, işçiye verilen eğitim ve işçinin işi öğrenmesi esnasında geçen sürenin getirdiği maliyet
- Bürokratik işlemlerle ilgili harcanan zaman ve maddi kayıp,
- Siparişin zamanında teslim edilememesi nedeniyle uğranılacak kayıplar.

İş kazaları, işçinin sağlığı ve güvenliği ile işletmenin üretim sürecini doğrudan veya dolaylı olarak etkilediği gibi, sonuçları bakımından toplumu da etkilemektedir. Bunun

nedeni, iş kazalarının işçi, işveren, ülke ekonomisi ve toplum açısından önemli sosyal ve ekonomik maliyetler yaratmasıdır (Demirbilek ve Pazarlıoğlu, 2006: 82). Söz konusu ekonomik maliyetler, işletmelerin rekabet gücünü olumsuz etkilemesinin yanı sıra, Gayri Safi Yurtiçi Hâsılda (GSYİH) önemli bir yer tutarak ekonomik ve sosyal kalkınmaya ilişkin hedefleri etkileyebilmektedir. ILO raporlarına göre, iş kazası ve meslek hastalıklarından kaynaklanan yıllık kayıp, dünya ülkelerinin toplam GSYİH'larının %4'ünü aşmaktadır. Ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre bu oran, gelişmiş ülkelerde daha düşük olacak şekilde değişmektedir. Buna göre, Türkiye'nin 2010 yılı GSYİH'sı dikkate alındığında iş kazası ve meslek hastalıklarının toplam maliyetinin yaklaşık 40 milyar TL'yi aşabileceği söylenebilir (Kılış, 2011: 200–201). 2011 yılı için bütçeden eğitime ayrılan payın 34 milyar TL ve sağlığa ayrılan payın 17,2 milyar TL olarak belirlendiği düşünöldüğünde bu maliyetin önemi daha iyi anlaşılacaktır.

1.3. Dünyada İş Kazalarına Genel Bir Bakış

Çalışma koşullarının çalışanların yaşamı bakımından bir tehlike yaratmaya başladığı ilk günden itibaren, çalışanların sağlık ve güvenliklerini korumaya ilişkin çeşitli önlemler alınmıştır (Demirbilek ve Pazarlıoğlu, 2006: 82). Sanayi devriminin ortaya çıkardığı olumsuz çalışma koşulları sonucu yoğun bir şekilde yaşanan iş kazaları bu önlemlerin başlangıç noktasını oluşturmuştur. Uzun çalışma saatlerinin düşürölmesi, çalışanların dinlenme sürelerinin arttırılması, kadınların ve çocukların çalışma koşullarının ve çalışma saatlerinin düzenlenmesi gibi alanlarda başlayan önlemler, zamanla çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanında eğitilmeleri, kişisel koruyucu ekipmanların kullanımının yaygınlaşması vb. süreçlerle devam etmiştir. Geçmişten günümüze iş kazalarını önlemek amacıyla birçok yasal ve kurumsal düzenleme yapılmakla beraber, iş kazaları günümüzde çalışma hayatının en önemli sorun alanı olmaya devam etmektedir.

Yaşama ve çalışma hakkı temel insan hakları olarak kabul edilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kaynaklarına göre her yıl 1,2 milyon kadın ve erkek iş kazaları ve meslek hastalıkları dolayısıyla hayatını kaybetmektedir. Yine aynı kaynaklara göre; her yıl 250 milyon insan iş kazaları, 160 milyon insan ise meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkan zararlara maruz kalmaktadır (<http://osha.europa.eu/fop/turkey/tr/statistics/1997-2006>istatistikler, Erişim: 03.02.2011). ILO'nun tahminlerine göre, dünya genelinde işle ilgili kazalar ve hastalıklar, bütün

ölümlerin %3,9'unu oluşturmakta ve dünya nüfusunun %15 kadarı her yıl küçük veya büyük boyutta kazalara maruz kalmaktadır. ILO tarafından yapılan bu araştırmadan elde edilen diğer önemli sonuçlar ise, ana hatlarıyla şu şekildedir:

- Ölümcül iş kazaları, özellikle Asya ve Latin Amerika ülkelerinde artış göstermektedir. Örneğin; Çin'de 1998 ve 2001 yılları arasında ölümcül iş kazalarının sayısı 73.500'ten 90.500'e çıkmıştır. Yine Çin'de yaklaşık yarım milyon kişi işle ilgili nedenlerden dolayı yaşamını kaybetmiştir. Latin Amerika'da ise, 1998 yılında 29.500 olan ölümcül iş kazası sayısı, 2001 yılında 39.500'e yükselmiştir. ILO'ya göre bu rakamların altında yatan neden, bu ülkelerdeki hızlı ekonomik büyümedir.

- İşle ilgili hastalıklar büyük oranda ölümlere neden olmaktadır. Yalnızca tehlikeli maddelerden kaynaklı ölümler yılda 438.489 kişidir.

- İş kazalarının en yaygın olduğu sektörlerin başında inşaat sektörü gelmektedir. Ölümcül iş kazalarının yaklaşık %17'si inşaat sektöründe olmaktadır. Buna göre, inşaat sektöründe her yıl en az 60.000 ölümcül kaza olmakta, her 10 dakikada 1 kişi yaşamını yitirmektedir.

- Genç ve yaşlı çalışanlar iş kazasına maruz kalma riski en yüksek kesimi oluşturmaktadır. Örneğin, Avrupa Birliğinde 18–24 yaş grubunun maruz kaldığı ölümcül olmayan kaza oranı, diğer yaş gruplarına göre en az %50 daha fazladır (http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/download/sh_background.pdf, Erişim: 01.05.2011).

İş kazalarının bölge ve ülkelere göre dağılımı ise, Tablo 1'de görüldüğü üzeredir. Tablo 1'e göre, dünya genelinde yalnızca 2001 yılında doğrudan iş kazalarına bağlı olarak 351.500 kişi yaşamını yitirmiştir. Ayrıca, Tablo 1'e baktığımızda, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere iş kazasına bağlı ölümlerin, endüstrileşmiş ülkelere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Dünya Genelinde İş Kazaları

	Ekonomik Olarak Aktif Nüfus (2001/milyon)	Ölümcül Kaza	3 ve daha fazla gün devamsızlığa neden olan kazalar (milyon)	İşle İlgili Ölümler (2001)
Endüstrileşmiş Ülkeler	419.5	16.000	12	297.000
Orta ve Doğu Avrupa ve Orta Asya	183	17.500	13.5	166.000
Hindistan	444	40.000	30.5	302.000
Çin	740.5	90.500	69	477.000
Diğer Asya Ülkeleri ve Adalar	415.5	77.000	58.5	256.000
Sahra Altı Afrika	279.5	53.500	40.5	265.000
Latin Amerika ve Karayipler	219	39.500	30	148.000
Arapça Konuşan Ülkeler	135	18.000	13.5	139.000
Toplam	2.837	351.500	268	2.2 milyon

Kaynak: http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/download/sh_background.pdf, Erişim: 01.05.2011

1.4. Türkiye de İş Kazalarına Genel Bir Bakış

İş kazaları, dünya genelinde olduğu gibi, Türkiye’de de çalışma hayatının en önemli sorun alanlarından biridir. Türkiye’de iş kazalarıyla ilgili en ayrıntılı araştırmalardan biri, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 2007 yılı Nisan, Mayıs ve Haziran aylarında Hanehalkı İşgücü Anketi ile birlikte yapılmıştır. Bu çalışmayla birlikte, ülkemizde ilk defa “İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri” konulu bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları, uygulama dönemi itibariyle istihdamda

olan veya son 12 ay içinde bir işte çalışmış olan kişilerin, son 12 ay içinde herhangi bir iş kazası geçirip geçirmedikleri veya yine bu süre zarfında işe dayalı bir sağlık probleminin etkilerine maruz kalıp kalmadıklarına ilişkin bilgiler vermektedir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, son 12 ay içinde istihdam edilenlerden %2,9'u bir iş kazası geçirmiştir. Bu oran erkeklerde %3,6 iken, kadınlarda %1,3 olarak gerçekleşmiştir. Toplam iş kazası geçirenlerin %86,8'ini erkekler oluşturmaktadır. İş kazası geçirenlerin sektörlere göre dağılımları incelendiğinde; iş kazası oranının en yüksek olduğu sektörün, %10,1 ile madencilik ve taşocakçılığı olduğu görülmektedir. Bunu %7,7 ile elektrik, gaz ve su sektörü izlemektedir. Araştırmada, özellikle madencilik ve taşocakçılığı, imalat sanayi, elektrik, gaz ve su, inşaat ve bayındırlık işleri ile ulaştırma, haberleşme ve depolama sektörlerinde yaşanan iş kazası oranlarının Türkiye ortalamasının üzerinde seyrettiği dikkat çekilmektedir. Eğitim açısından bakıldığında, son 12 ay içinde istihdam edilen ilkökul mezunlarının %3,7'si bir iş kazası geçirmişken, yüksek öğretim mezunlarında kaza geçirenlerin oranı %0,9'a düşmektedir (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=3916>, Erişim:10.12.2010).

Tablo 2: Türkiye'de Meydana Gelen İş Kazaları (2000–2009)

Yıllar	Sigortalı Sayısı	İş Kazası Sayısı	Ölüm	Kaybedilen İşgünü Sayısı
2000	5.224.125	74.847	731	1.697.695
2001	4.886.881	72.367	1002	1.831.686
2002	5.223.283	72.344	872	1.831.252
2003	5.615.238	76.668	810	2.111.432
2004	6.181.251	83.830	841	2.031.238
2005	6.918.605	73.923	1072	1.791.292
2006	7.818.642	79.027	1592	1.845.451
2007	8.505.390	80.602	1043	1.934.980
2008	8.802.989	72.963	865	1.855.980
2009	9.030.202	64.316	1171	1.572.106
Toplam	-	-	9.999	-

Kaynak: <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/Anasayfa/Istatistikler>, Erişim: 03.04.2011.

Tablo 2, Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerine göre, Türkiye’de 2000–2009 yılları arasında meydana gelen iş kazalarını göstermektedir. Buna göre, 2000–2009 döneminde toplam 9999 çalışan iş kazalarına bağlı olarak yaşamını yitirmiştir. Sadece 2009 yılında, 64.316 iş kazası meydana gelmiş ve bu kazalarda 1171 çalışan yaşamını yitirmiştir. Yalnızca 2009 yılında, meydana gelen iş kazaları nedeniyle kaybedilen iş günü sayısı ise, 1.572.106’dır.

Diğer taraftan birçok çalışmada, Türkiye’de iş kazaları farklı açılardan ele alınıp incelenmiştir. Bu çalışmalardan birinde, Demirbilek ve Pazarlıoğlu (2006) Türkiye’de 1980–2005 yılları arasında yaşanan iş kazalarını farklı değişkenlere göre analiz etmişlerdir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, iş kazasının yoğun olduğu yaş grupları 25–29 ve 30–34’tür. Çalışma saatlerine göre iş kazaları 1. iş saatinde yoğunlaşmaktadır. İşyerinde çalışan sigortalı sayısı açısından ise, 501–1000 ile 1001 ve daha fazla çalışanın olduğu işletmelerde iş kazası en az düzeydedir. Araştırmacılara göre, bu bulgu gerek yasal yükümlülüklerden gerekse iş güvenliği kültürünün büyük ölçekli işyerlerinde daha iyi yerleşmesinden hareketle, iş güvenliği yönetim sistemlerinin uygulanmasının iş kazalarını azalttığını göstermektedir.

Tevrüz’ün (1999) yapmış olduğu ve 1986–1996 SSK istatistiklerinden derlenen çalışmadan elde edilen sonuçlar da, Demirbilek ve Pazarlıoğlu (2006) çalışmasından elde edilen sonuçlarla benzer bulguları içermektedir. Bu çalışmadan elde edilen bulgulara göre;

- İş kazaları 1–50 işçi çalıştıran işyerlerinde daha fazladır. 1996 yılı itibariyle, iş kazalarının %72,7’si 50’den az işçi çalıştıran işyerlerinde meydana gelmiştir. Araştırmacılara göre, az miktarda işçi çalıştıran işyerlerinde, iş kazası oranının bu kadar yüksek olmasının en önemli sebepleri, bu işletmelerin, ekonomik bakımdan güçsüz oldukları için mali külfetinden dolayı iş sağlığı ve iş güvenliğinin (İSİG) gerektirdiği tedbiri almak istememeleri, çalışan işçilerin iş konusunda eğitimsizlikleri, bilgi ve tecrübe eksikliği belirtilebilir.

- İş kazaları en çok 1. saat diliminde ve ardından 7. ve 8. saat dilimlerinde meydana gelmektedir. İlk saatlerde iş kazalarının bu kadar yüksek olmasının en önemli sebepleri, işe hemen adapte olamama, dikkat azlığı, vücudun ve beynin normal çalışma temposuna ulaşmasının uzun sürmesidir. Son saatlerdeki iş kazalarının sebepleri ise, yorgunluk, dikkat kaybı, yapılan işten sıkılma olarak açıklanabilir.

Bu konu ile ilgili yapılan bir diğerk çalışmada, Ünal, Gök ve Gök (2009) 2000–2005 yılları arasında Türkiye’deki iş kazalarını incelemişlerdir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, 2000–2005 yılları arasında her yıl ortalama 75.826 iş kazası yaşanmakta ve bu iş kazalarında ortalama 920 kişi hayatını kaybetmektedir. Ayrıca, cinsiyet açısından kadınların oranı, toplam kazalar içinde %4,64 ve ölümcül kazalarda %1,55 olarak saptanmıştır. Araştırmacılara göre kadınların oranının bu kadar düşük olması, kadınların iş hayatında erkekler kadar yer edinememe, maden sektörü ve nakliye sektörü gibi ölüm oranı yüksek sektörlerde çalışmamaları ile açıklanabilmektedir. İş kazalarında, başta Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri illeri olmak üzere, kalkınmamış illerin ön plana çıktığı görölmektedir. Bu tip işletmelerde iş güvenliği konusunda yeterli bilincin olmayışı, çalışanların bu konuda eğitilmemeleri ve tedbirler için gerekli yatırımın yapılmayışı iş kazalarının oluşumundaki temel etmenlerin başında gelmektedir. Bu nedenle meslek elemanlarının yetiştirildiği eğitim kurumlarında öğrencileri bu konuda bilinçlendirilerek eğitilmeleri son derece önemlidir. Bir işletmede iş güvenliği konusunda bilinçli tek bir meslek elemanının bulunması bile bu konudaki duyarlılığının işletme geneline yayılmasında olumlu etki yapacaktır. Araştırmacılara göre, Türkiye’de ölümle sonuçlanmayan iş kazalarının önemli bir kısmı raporlanmamakta ve kayda girmemektedir.

Yukarıda ele alınan çalışmalarda da göröldüğü üzere, Türkiye’de iş kazaları daha çok teknik boyutta ele alınmakta, iş kazalarının davranışsal boyutunu ele alan çalışma sayısı ise sınırlı düzeyde kalmaktadır. Hâlbuki iş kazalarının nedenleri, genellikle güvensiz ortam veya güvenli olmayan davranışlardan kaynaklanmaktadır. Aybek, Güvercin ve Hurşitoğlu (2003) bazı kamu kurumlarında çalışan toplam 217 teknik personel üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında, iş kazasına uğrayan 13 kişi bunun nedeni olarak, %44,4’ü güvensiz ortamla ilgili faktörleri ve %55,6’sı güvenli olmayan davranışla ilgili faktörleri belirtmişlerdir. Yönetici konumunda olan teknik personelin deneyimi altında çalışanlardan kazaya uğrayan toplam 32 çalışan, kaza nedeni olarak ise, %84,4’ü güvensiz olmayan davranışları, %15,6’sı ise güvensiz çalışma ortamını neden olarak belirtmişlerdir. Demirbilek ve Çakır (2008) tekstil çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında da, iş kazalarının nedeniyle ilgili soruya katılımcıların %45,3’ü “işçinin güvenli olmayan davranışı” şeklinde ve %53,5’i “iş güvenliği olmayan çalışma ortamı” olarak cevap vermişlerdir.

İş kazalarının çeşitli nedenleri olmakla beraber, yapılan araştırmaların tümü iş kazalarının; beklenmedik olaylardan, insanlardan, makinelerden ve çevre koşullarından kaynaklandığı ortaya koymuştur (Camkurt, 2007: 82). Diğer taraftan, yapılan araştırmalar iş kazalarının % 97 sinin önlenabilir nitelikte olduğunu, kaçınılmaz (önlenebilir) kazaların % 3 oranında olduğunu göstermektedir (<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss295.pdf>, Erişim: 12.02.2011). İş kazalarının önlenmesi için, iş kazaları henüz ortaya çıkmadan önce tehlikenin kaynağında kontrol altına alınması, riskleri asgari düzeye indirecek şekilde çalışma sistemlerinin ergonomik tasarımı, kişisel koruyucu ekipman kullanımının sağlanması ve yaygınlaştırılması ve en önemlisi de örgüt yönetimi ve çalışanlar tarafından konunun sahiplenilmesi önem taşımaktadır. Bu noktada, önlemenin ödemekten daha kolay olduğu gerçeğini dikkate almak, güvenlik kültürünü oluşturmak ve geliştirmek, iş güvenliği ile ilgili çalışmaları maddi bir külfet veya zaman ve faaliyet kaybı olarak gören düşüncüyü yıkmak gerekmektedir (Kılıkış, 2011: 203).

2. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜT İKLİMİ

2.1.Kültür

Yaklaşık iki yüz yıldan fazla süre önce ortaya atılan kültür birçok sosyal bilim alanında çekirdek bir kavram olarak kabul edilmektedir (Furnham, 2005: 555; Bozkurt, 2005: 90). İlk kullanımından günümüze pek çok farklı tanımı yapılan kültür kavramı üzerinde bir uzlaşımın olduğunu söylemek mümkün değildir. Sosyolojiden antropolojiye farklı birçok disiplin, kültürü farklı açılardan ele almakta ve farklı yaklaşımlar birçok farklı tanımı ortaya çıkarmaktadır. Amerikalı iki antropolog Kroeber ve Kluckhohn (1952) kültür konusunda yayımladıkları antolojide, kültür kavramının 164 farklı tanımını derlemiş ve tartışmışlardır (Güvenç, 1994: 95). Bu durumdan da anlaşılacağı üzere, kültürün en iyi nasıl tanımlanabileceği ve bu tanımda hangi özelliklerin vurgulanması gerektiği konusunda çok farklı görüşler vardır. Yine de, bütün bu tanımların ortak olarak birleştiği nokta, kültürün her şeyi içeren geniş yapısıdır (Kağıtçıbaşı, 1998: 36). Diğer bir ifadeyle, kültür, sanat ve edebiyattan, insanların nasıl giyindiklerine, törelerine, çalışma kalıplarına ve dinsel törenlerine ve boş zaman etkinliklerine kadar her alanda kendini göstermektedir (Giddens, 2005: 22).

Kültür kavramının tarihçesine kısaca baktığımızda, sözcük kelime olarak *cultura*'dan gelmekte, Latince'de, *coler*, sürmek, ekip-biçmek anlamına gelmektedir. İlk kez Voltaire, *Culture* sözcüğünü, insan zekâsının (esprit) oluşumu, gelişimi, geliştirilmesi ve yüceltilmesi anlamında kullanmıştır. Sözcük buradan Almanca'ya geçmiş ve 1793 tarihli bir Alman Dili Sözlüğünde *Cultur* olarak yer almıştır (Güvenç, 1994: 96). 1843'te Gustav Klemn tarafından yazılan “İnsanlığın Genel Kültür Tarihi” adlı eserde “*cultur*” kelimesine, çok açık ve net bir şekilde, bir insan topluluğunun yetenek ve becerileri, sanatları ve gelenekleri olarak topyekûn yaşama stili olarak anlam kazandırılmıştır (Eroğlu, 2000: 104).

Kültür kavramının ilk ortaya çıkışından günümüze çok sayıda tanımı yapılmasına rağmen, en sık alıntılanan tanımı Edward B. Tylor'a (1871) aittir. Buna göre kültür, “bir toplumun üyesi olarak, insanın edindiği (kazandığı) bilgi, inanç, sanat, ahlak, hukuk, gelenek ve benzeri yetenekler ve alışkanlıkları içeren karmaşık bir bütündür” (Schusky ve Culbert, 1973: 43). Malinowski, Taylor'un yapmış olduğu bu kültür tanımını eleştirmiş ve kültüre neden ihtiyaç duyulduğunu ve kültürün insan için neden gerekli olduğunun açıkça ortaya konulmadığı düşüncesinden hareketle yeni bir tanımlama yoluna gitmiştir. Malinowski'ye göre “insan tabiatla mücadele halindedir. Bu mücadelede insanın, hatta insanlığın silahı kültürdür. Nesilden nesile aktarılan kültür, daha önceki deney ve sonuçlarına yeni bilgilerin katılmasıyla biraz daha gelişmekte ve bu sayede insan tabiatla mücadelede biraz daha güç kazanmaktadır” (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 1998: 24).

Kültürün en sık kullanılan tanımlardan biri de, Kroeber ve Kluckhohn'a aittir. Kroeber ve Kluckhohn'a (1952) göre kültür, “insan gruplarının özgün yapılarını ortaya koyan, yaratılan ve aktarılan sembollerle ifade edilen düşünce, duygu ve davranış biçimleridir. Kültürün temelini geleneksel görüşler (tarihsel süreçte oluşmuş ve seçilmiş) ve özellikle onlara atfedilen değerler oluşturmaktadır; kültürel sistemler bir yandan davranışın ürünü, diğer yandansa gelecekteki davranışın koşullayıcısıdır” (Özkan ve Lajunen, 2003: 3).

Bir başka tanıma göre kültür, “bir toplumun sahip olduğu maddi ve manevi kıymetlerden oluşan öyle bir bütündür ki, toplum içindeki her nevi bilgiyi, ilgiyi, alışkanlığı, kıymet ölçülerini, genel tutum, görüş ve zihniyet ile her nevi davranış şekillerini içine alır. Hepsi birlikte o toplum mensuplarında müşterek olan ve diğer toplumlardan ayıran hususi bir hayat tarzı temin eder” (Arslantürk ve Amman, 2000: 246).

Eğitim, m¼zik, yemek k¼lt¼r¼nden tarım, ticaret, end¼striyel faaliyetlere kadar g¼nl¼k hayatta hemen her Şeyi içine alan k¼lt¼r kavramını, sosyal bilimciler “*đrenilmiŐ davranış kalıpları*” olarak görmektedir Bu bakış açısıyla, k¼lt¼r bir insanların yaŐamına yön veren ve insanların davranışlarını koordine eden ortak bir anlayış olarak kabul edilebilir (Bozkurt, 2005: 90–91).

Kağıtçıbaşı’na (1998: 37) göre, birçok tanımla birlikte, k¼lt¼r için Şu tanımlar ileri s¼r¼lm¼Őt¼r: “Geleneksel fikirler ve bunlara bağlı olan değerler”, “đrenilmiŐ davranışların bir b¼t¼n olarak nesilden nesile aktarılması”, “paylaşılan semboller ve anlamlar”, “bir grubun davranışlarında önceden tahmin edilebilir ve belirli farklılıklara yol açan deneyimler”, davranışları bir sisteme oturtan fikir, uygulama, norm ve anlamlar b¼t¼n¼”, “kendini oluşturan parçalar ¼zerinde kapsamlı bir etkiye sahip olan bir ¼st d¼zen”, “birbiriyle ilişki içinde ve birbirlerine karmaşık bir biçimde bağlı olan parçalardan oluşmuş bir sistem” ve “bilişsel programlama ve yazılım”.

¼lkemizde k¼lt¼r¼ sistemli bir Şekilde ilk tanımlayan kişi Ziya Gökalp olmuştur. Gökalp k¼lt¼r¼, “bir topluma zg¼, sanat, din, gelenekler ve adetler olarak tanımlayarak, k¼lt¼r¼n milli olduğunu” ileri s¼rm¼Őt¼r (Şimşek, Akgemci ve elik, 1998: 24).

K¼lt¼rle ilgili yukarıdaki tanım ve açıklamaları göz n¼nde aldığımızda, k¼lt¼r¼n anlam ve iŐlevinin anlaŐılması açısından aşağıdaki yapısal özelliklere ulaşılabilir:

a) K¼lt¼r paylaşılır; k¼lt¼r paylaşılan idealler, değerler ve davranış standartlarıdır. İnsanlar ortak bir k¼lt¼r¼ paylaştıkları için, belirli koŐullarda diğerlerinin nasıl davranacaklarını ve davranışlara nasıl karşılık verebileceklerini kestirebilirler (Haviland, 2002: 65).

b) K¼lt¼r öğrenilir; k¼lt¼r, insanların doğuştan getirdikleri yetenek ve özellikler olmayıp, sonradan kazandıkları psiko-sosyal alıŐkanlıklar ve çeşitli davranış kalıplarıdır. O halde k¼lt¼r, doğuştan kazanılmış bir değer olmayıp, tamamen eğitim yoluyla öğrenilmiş ve belirli bir toplumun ¼yelerince paylaşılan davranışların sonucudur (Eroğlu, 2000: 108).

c) K¼lt¼r sembollere bağlıdır; k¼lt¼r b¼y¼k l¼de bir semboller sistemidir. Diğer taraftan, benzer semboller, farklı k¼lt¼re sahip insanlar için farklı anlamlar ifade edebilir. Ayrıca, k¼lt¼r b¼y¼k l¼den en önemli k¼lt¼rel sembol olan dil aracılığıyla ¼retilmekte, paylaŐılmakta ve gelecek nesillere aktarılmaktadır (Şişman, 2002: 4).

d) Kùltür bütùnleřtiricidir; uyum sürecinin bir sonucu olarak, belli bir kùltürün ögeleri uyumlaşmış ve bütùnleřmiř bir sistemi oluşturmak eğilimindedir (Güvenç, 1994: 104).

e) Kùltürün tarihsel bir arka planı vardır; kùltürün oluşabilmesi için belirli bir zaman dilimine ihtiyaç vardır. Diğer bir ifadeyle, kùltürün oluşabilmesi, belirli bir insan grubunun belirli bir süre birlikteliğine ve ortak yaşamına bağlıdır. Bu açıdan, bir kùltürün tam olarak çözümlenebilmesi, onun tarihsel arka planını incelemeyi gerektirmektedir (şişman, 2002: 14).

2.2. Örgüt Kùltürü

2.2.1. Örgüt Kavramı

Örgüt kùltürü kavramını açıklamadan önce, örgüt kavramını kısaca açıklamak yerinde olacaktır. Bir tanıma göre örgüt, “toplumsal gereksinimlerden bir kısmını karşılamak üzere, önceden belirlenmiş amaçlara ulaştıracak işleri yapmak için güçlerini gönüllü ve düzenli olarak eşgüdümleyen insanlardan oluşan toplumsal açık bir sistemdir” (Başaran, 2000: 74). Schein’e (1980: 11) göre ise örgüt, “iş bölümü, fonksiyonların belirlenmesi, yetki ve sorumluluğun basamaklaştırılması yoluyla, açıkça belirlenmiş, ortak bir amacın gerçekteşirilmesi için belli sayıdaki kişilerin faaliyetlerinin akılcı bir biçimde koordine edilmesini” ifade eder. Bir başka tanımda ise örgüt, “belirli amaçlara hizmet etmek ve ortak bir hedefe ulaşmak için iki veya daha fazla sayıda kişinin bir arada bulunduğu bir sistem” olarak tanımlanmaktadır (Bakan, Büyükbeşe ve Bedestenci, 2004: 7). Geniş anlamda ise örgütü; “tek başlarına ihtiyaçlarını karşılayamayan insanların, bir araya gelmesiyle oluşturdukları, belirli bir ortak amaca sahip ve bu amacı gerçekteşirmek üzere maddi, manevi yetenek, güç, bilgi, beceri ve benzeri bütün kaynaklarını belirli bir düzene göre paylaştıkları (eşgüdümledikleri); dinamik ve açık bir sosyal birim” olarak tanımlamak mümkündür (Karcıoğlu, 2001: 267).

Farklı örgüt tanımlamaları yapılmakla beraber, tüm tanımlamalardaki ortak yön; örgütün birden fazla kişi tarafından, belirli amaç veya amaçları gerçekteşirmek üzere kuruldukları gerçegiştir (Lelebici ve Karasoy, 2009: 281). Güney’e göre (2000: 187) bir örgütten bahsetmek için, birden fazla insanın belli bir amaç etrafında toplanmış olması, eylem ve güç birliği yapmış olmaları gerekir. Bu durumda örgütleri diğer sosyal

birimlerden ayıran temel özellik, sosyal yapılarının açıkça belirlenmiş olması ve belli bir amaca yönelik olarak faaliyette bulunmasıdır.

2.2.2. Örgüt Kültürü

Örgütler, insanlar tarafından oluşturulmuş olan yapılar ve sosyal gerçeklerdir. Belli bir amacı gerçekleştirmek amacıyla, bir örgüt ortamında bir araya gelen insanlar, öncelikle içinde yaşadıkları toplumsal kültürün, bu toplum ve kültür içinde yer alan alt grupların ve kültürlerin üyeleridir. Dolayısıyla bu insanlar, herhangi bir örgüt oluştururken ya da oluşturulmuş bir örgüte üye olarak girdiklerinde, içinde yetiştikleri toplumsal kültürünün bazı özelliklerini ve değerlerini de birlikte oraya taşırlar. Bu açıdan, örgüt kültürü, örgütün içinde yaşadığı toplumun kültüründen bütünüyle ayrı bir kültür değildir (Şişman, 2002: 71). Ayrıca, toplumların olduğu gibi örgütlerinde, örgüte yeni giren çalışanlarına aktaracak oldukları ortak düşünce ve duygu kalıpları, kısacası kültürel bir yapısı vardır (Varol, 1989: 196).

Örgüt kültürü konusunda ilk çalışmalar daha eskiye dayanmakla beraber, ilk kapsamlı çalışmalar, 1980'li yılların başlarından itibaren yapılmaya başlanmıştır. Bu alanda yapılan çalışmaların kaynağı, ulusal veya bölgesel kültürlerin örgütler ve yönetim üzerindeki etkisini ortaya koymaya yöneliktir. Kültürler arası karşılaştırmalı yönetim kapsamında yapılan araştırmalar, sadece ulusal kültürün, örgütler ve yönetim üzerinde etkisini ortaya koymakla kalmamış, aynı zamanda örgütlerinde kendilerine özgü kültürleri olduğunu göstermiştir (Şişman, 2002: 73). Diğer bir ifadeyle 1980 öncesi yapılan çalışmalar örgütlerin kendilerine özgü yapıları olduğunu ve biçimsel olmayan ilişkilerinde en az biçimsel ilişkiler kadar önemli olduğunu göstermiştir.

Pettigrew'in 1979 yılında yayınlanan "Örgütsel Kültürler Üzerine Çalışma" (On Studying Organizational Cultures) adlı yapıtı bu alandaki çalışmaların başlangıcı kabul edilmektedir (Reichers ve Schneider, 1990: 15). Söz konusu çalışmada, örgütsel davranış alanında "sembollerin" etkisinin, -diğer adıyla- örgütsel kültürün öneminin yaşamsal olduğunu vurgulayarak, kavramın gelişim evrelerine dikkat çekilmektedir (Yahyagil, 2004: 5).

Örgüt kültürü kavramının ortaya çıkmasında, yönetim alanında yaşanan gelişmelerin de önemli bir etkisi olmuştur. Özellikle William Ouchi'nin Z Kuramı ve Peter Waterman'ın Mükemmellik Yaklaşımları, örgüt kültürü kavramının gelişimine önemli

katkılar sağlamıştır (Aydoğan, 2004: 2). Bu gelişmeler yanında, 1980'ler Batı ekonomisinde görülen düşüşe paralel olarak Japonya'nın uluslararası pazarda söz sahibi olmaya başlaması ve Batıdan farklı bir kültüre sahip Japonya'nın dünya ekonomik liderliğinde Amerika Birleşik Devletleri'nin rakibi haline gelmesi, o zamana kadar üstünlüğü tartışılmaz kabul edilen Amerikan yönetim anlayışının sorgulanmasına neden olmuştur. Japonya'nın bu başarısının altında yatan nedeni araştıran pek çok araştırmacı, bu başarıyı ülkenin kültür ve gündelik yaşam tarzından kaynaklandığı konusunda fikir birliğine varmıştır. Bu gelişmeler ışığında, bu alanda yapılan çalışmalar ve araştırmalar örgüt kültürü üzerinde yoğunlaşmaya başlamıştır (Yağmurlu, 1997: 718). Daha sonra örgüt kültürü, ortak kültür, işletme kültürü, firma kültürü, şirket kültürü, işyeri kültürü, kurum kültürü gibi adlarla yazılan kitapların, makalelerin ve araştırmaların sayısında hızlı bir artış yaşanmıştır (Şişman, 2002: 73). Akademik alandaki bu gelişmelere paralel olarak konu kamuoyunda da popülerlik kazanmaya başlamıştır. Kültür kavramı yaklaşık iki yüzyıldır tartışılmakla beraber, örgüt bağlamında kültürün tartışılması yeni bir gelişmedir (Yağmurlu, 1997: 717).

Örgüt kültürü kavramı konusunda kültür kavramında olduğu gibi sosyoloji, psikoloji, yönetim gibi disiplinler tarafından farklı tanımlamalar yapılmıştır. Bu nedenle, ortak bir örgüt kültürü tanımından söz etmemiz mümkün değildir. Örgüt kültürüne ilişkin tanımlamalarda, konuyla ilgilenen farklı disiplinlerden araştırmacıların farklı bakış açıları nedeniyle farklılıklar görülebilmektedir.

Schein (2004: 17) örgüt kültürünü, “örgütün dış adaptasyon ve iç bütünleşme problemlerine çözüm olarak bir grup tarafından öğrenilen, bu tür problemlerin çözümünde etkin olduğu için doğru kabul edilen ve bundan dolayı, bu tür problemleri doğru bir şekilde algılamaları, düşünceleri ve hissetmeleri için örgütün yeni üyelerine öğretilen, paylaşılan temel varsayımlar örüntüsü” olarak tanımlamaktadır. Diğer taraftan, Schein (1992) örgüt kültürü kavramını 3 ayrı katman şeklinde açıklamaktadır. Buna göre, eğer kültür kavramı bir buz dağına benzetilecek olursa, suyun üstünde kalan katman, bireyler tarafından “üretilen nesnelere” (artifacts) olup, davranış biçimlerinden, teknolojiye kadar tüm gözlemlenebilir nesnelere dir. Orta katman ise, “değerlerden” oluşmakta ve çalışanlar tarafından paylaşılan, ancak gözlemlenemeyen yargıları içermektedir. Kavramın merkezinde ise, “temel varsayımlar” vardır. Bunlar, bireylerin zihninde yer etmiş olan ve insanın hem kendi benliği, hem de çevresiyle kurduğu ilişki ağının doğasını, karakterini

(düşünsel boyutunu) yansıtan, ancak gözlemlenemeyen üçüncü katmandır (Yahyagil, 2004: 5).

Bir başka tanıma göre, “örgüt kültürü, bir grubun, bir örgütün veya işletmenin üyelerinin ortaklaşa paylaştıkları ve kabul ettikleri, onların davranışlarını yönlendiren ve örgütü karakterize eden, gelenekselleşmiş, düşünme, hissetme ve tepki verme yollarının sonucu ortaya çıkan normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklardan oluşan temel varsayımlar, semboller ve uygulamalar bütünüdür” (Bakan, Büyükbeşe ve Bedestenci, 2004: 20).

Karcıoğlu (2001: 268) örgüt kültürünü, onu oluşturan öğelerden yola çıkarak, “bir grubun veya bir örgütün ya da bir işletmenin üyelerinin ortaklaşa paylaştıkları, onların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklardan oluşan temel varsayımlar, semboller ve uygulamalar bütünü” olarak tanımlamıştır. Peter ve Waterman’a göre örgüt kültürü, “benzer bir şekilde, baskın ve paylaşılan değerlerden oluşan, çalışanlara sembolik anlamlarla yansıyan, örgüt içindeki hikâyeler, inançlar, sloganlar ve masallardan gelmiş bir yapı” olarak ifade edilmektedir (Waterman’dan aktaran Güney, 2000: 189).

Görüldüğü üzere, örgüt kültürü konusunda çok sayıda tanım bulunmakla beraber, kavramı genelde kuşatan anlam, üyelerin davranışlarını etkileyen, paylaşılan (dil, tören, hikâye, kıyafet, gelenek vb.) ve örgüt içinde doğrudan gözlenebilen unsurların bileşkesinden ortaya çıkmaktadır. Bu açıklamaların ışığında bütüncül bir bakış açısıyla örgüt kültürü; “bir grup insan tarafından paylaşılan, soyut (inanç ve değerler) unsurlarla, bu soyut unsurları taşıyan, daha görünür yüzeydeki somut semboller ve uygulamaları (hikâye, gelenek, dil, kıyafet vb.) içeren paylaşılmış bir olgu” olarak tanımlanabilir (Halis, 2003: 111).

Yukarıdaki örgüt kültürü tanımı ve örgüt kültürünün oluşturan öğeler incelendiğinde örgüt kültürüyle ilgili olarak üzerinde durulan konu ve kavramların şunlar olduğu görülmektedir (Güney, 2000: 190; Şişman, 2002: 84; Eren, 2008: 138–139):

- a) Bir örgütte yapılan her şeyin yapılış biçimidir.
- b) Örgüt üyelerinin paylaştığı temel değerler ve normlardır.
- c) Örgüt üyelerinin bilişsel yapıları ve algı dayanağıdır.
- d) Örgüt üyelerince paylaşılan davranış kuralları ve örüntüleridir.
- e) Örgüt üyelerince paylaşılan temel inanç ve varsayımlardır.

- f) Örgüt üyelerince paylaşılan anlamlı semboller sistemidir.
- g) Örgüt üyelerince paylaşılan anlam, duygu, anlayış, felsefe, ideoloji, beklenti ve tutumlardır.
- h) Örgütsel kültür öğrenilmiş veya sonradan kazanılmış bir olgudur.
- i) Örgütsel kültür grup üyeleri arasında paylaşılır. Örgüt üyeleri için bir kimlik oluşturur.
- j) Örgüt kültürü yazılı bir metin halinde değildir. Örgüt üyelerinin düşünce yapılarında, bilinç ve belleklerinde inanç ve değerler olarak yer alır.
- k) Düzenli bir şekilde tekrarlanan veya ortaya çıkarılan davranışsal kalıplar şeklindedir.
- l) Örgütü başka örgütlerden ayıran bir rolü vardır.
- m) Çalışanlar arasında dayanışmayı ve çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırır.

2.2.3. Örgüt Kültürünün Önemi

Kültür, bir *davranış düzenleyicisi* olarak tanımlandığında, örgütte çalışanların davranışlarını, kültürel değer ve normlara göre gerçekleştirmeleri beklenebilir. Diğer bir ifadeyle örgüt kültürü, davranışta tutarlılığı arttırmaktadır. Bu açıdan, güçlü kültürlere sahip örgütlerde kültürel değerler, birer davranış düzenleyici olarak yapısal ve yakından kontrole olan gereksinimi en az düzeye indirebilmekte; yazılı kurallar, emirle iş yaptırma gibi bürokratik kontrol tekniklerinin yerini almakta; hangi tür davranışların onaylanacağı ve hangi tür davranışların onaylanmayacağını belirtmektedir. Bu açıdan, çalışanlar örgüt kültürünü benimsediklerinde ve içselleştirdiklerinde, örgütteki yazılı kural ve yönetmeliklere gerek kalmadan kendi kendilerini yönlendireceklerdir (Şişman, 2002: 151; Vural, 2003: 66–67).

Örgüt kültürü, örgütün çevredeki diğer örgüt ve bireylerle olan ilişki biçimlerini ve düzeylerini yansıtmaktadır. Bu fonksiyonu ile kültür, örgütü topluma bağlayan, onun toplum içindeki yerini, önemini ve hatta başarısını belirleyen en önemli araçlardan biridir. Diğer taraftan, her örgüt kültürü, içinde yaşadığı toplumsal kültürün ve ilişkide bulunduğu diğer örgütsel kültürlerin etkilerini taşımaktadır (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 1998: 28). Bu açıdan örgütler ile toplum arasında karşılıklı bir etkileşimden söz etmemiz mümkündür.

Güçlü örgüt kültürüne sahip olan işletmelerde, çalışanların belli durumlar karşısında nasıl davranmaları gerektiğini belirten yerleşmiş davranışsal parametreler

vardır. Fakat güçlü bir örgüt kültürüne sahip olmayan bir kuruluşta, çalışanlar neyi, nasıl gerektiğini bilememekte veya ne yapmaları gerektiğini belirlemeye çalışarak zaman kaybetmektedirler. Kısacası, paylaşılan ortak değer, inanış ve davranışlara sahip olmayan zayıf kültürler, belirlenen örgüt stratejisini yürütme aşamasında, güçlü örgüte sahip organizasyonlara kıyasla, örgüt içinde veya çevreyle olan ilişkilerinde davranış çabukluğu gösteremedikleri için rekabette dezavantajlı konuma düşmektedirler (Eren, 2008: 166).

Örgüt kültürünün belli başlı fonksiyonlarını ise şöyle sıralamak mümkündür (Bakan, Büyükbeşe ve Bedestenci, 2004: 30–31; Eren, 2008: 168–169):

- Bir örgütsel biçimlendirme aracıdır. Çalışanların davranışlarını biçimlendirir.
- Örgütteki uygulama ve süreçlere rasyonelleşme ve standartlaşma sağlayarak örgüt üyelerine huzurlu bir çalışma ortamı sağlar.
- Aynı norm ve değerler etrafında topladığı çalışanlar arasında uyumu sağlar.
- Çalışanların belli standartları, norm ve değerleri anlamalarına ve böylece örgütsel amaçlar doğrultusunda kendilerinden beklenen davranışları sergileyerek başarıya ulaşmaları konusunda daha kararlı ve tutarlı olmalarına imkân tanır.
- İş yapma süreç ve yöntemlerine standart uygulamalar ve kurallar getirerek örgütsel verimliliği artırır.
- Ortak değer, norm ve davranışlar aracılığıyla sosyal tatmin duygusu yaratarak bireyin motivasyonunu artırır.
- Örgütsel sorunların çözüm yöntemidir.
- Verimlilik, kalite, moral ve iş tatmini artırıcı bir etkiye sahip olan örgüt kültürü, rekabet üstünlüğü sağlamada da önemli bir rol oynar.
- Bir örgütsel sosyalleşme süreci ve aracıdır.
- Örgüt içi haberleşme ve bireyler arası ilişkilerde örgüt kültürünün oldukça önemli bir rolü vardır. Kültür, çalışanlar arasında birliktelik sağlar, biz duygusunu ve takım ruhunu geliştirir. Bireyleri birbirine ve işletmeye bağlar.
- Örgütlerde çeşitli nedenlerden ortaya çıkan çatışmalar (amaçlardaki farklılıktan, algılama farklılıklarından, örgüt içi ilişki ve güç dağılımından doğan çatışmalar vb), örgüt kültürünün geliştirdiği bazı standart uygulamalar ve süreçler yardımı ile azaltılarak yumuşatılabilir.
- Örgüt kültürü sembollerle, seremonilerle, kahramanlarla, sloganlarla, hikâyelerle nesilden nesile aktarılarak örgütsel yaşamı sürekli kılar.

- Kültür tanıtıcı bir kimlik gibidir, bir örgüt hakkındaki değerlendirmeler o kurumun kültürüyle yapılır.

Varol (1989: 200–201) ise, kültürün bir örgüt bakımından fonksiyonlarını Şu Şekilde sıralamaktadır:

- Örgütte genellikle paylaşılan değerlerin, örgütün daha sonraki kuŐaklarına taŐınmasını sağlar ve böylece, örgütün sürekliliğinde katkısı olur.
- Örgütün kişiliğini ve kimliğini tanımlar ve çalışanlar bu kimlikle tanımlanır.
- Çalışanları motive eder.
- G cl  ve pazara/piyasaya yönelirse, politika kitapçıklarına,  rg t Őemalarına, ayrıntılı iŐlem ve kurallara ilişkin dokümanlara daha az gereksinim duyulabilir ve planlama ve karar almayı kolaylaŐtırır.
- Alt kademe çalışanlar, çoğu durumlarda ne yapmaları gerektiğini kolayca bilirler.  nk  zengin mitoloji ve yol gösterici değerlerin olduğunu bilirler.
- Çalışanların yaŐamına anlam katıp onu zenginleŐtirirler.
- Gerektiğinde yapısal değişimi kolaylaŐtırıcı rol oynayabilir.
- Kültür değerler sistemi, çalışanların sağlık ve güvenlik, yaşama anlam katma ve müŐteriye hizmet gibi iŐlevlerini bütünleŐtirir. Bir başka deyişle, paylaşılan değerler, örgütün toplumsal boyutlarını birleŐtirme bakımından önem taşır ve bu iŐlevi görür.
- Örgütsel amaçların ve kalıcılığın kaynağı olma iŐlevi görür.

2.3. Örgüt İklimi

Örgüt iklimi, 1930’lu yıllarda yönetimde insan ilişkileri yaklaŐımıyla gündeme gelmiş, özellikle 1960’lı ve 1970’li yıllarda oldukça ilgi görmüş bir kavramdır. Örgüt iklimi konusu, baŐlangıçta örgüt psikolojisi alanında çalışan araştırmacıların, örgütsel etkinliği açıklamak üzerinde çalıştıkları bir konu olmuştur. Bu alanda yapılan araştırmaların temelindeki varsayım, örgütsel iklim yönünden örgütler arasında bazı farklılıkların olabileceği ve bu farklılıkların da örgütsel etkinliği etkilediği Őeklindeydi (Şişman, 2002: 156).

Reichers ve Schneider’a (1990: 10) göre, örgüt iklimi kavramı ile ilgili en eski araştırmalardan biri, Lewin, Lippit ve White (1939) tarafından yapılan ve liderlik stili ile iklim arasındaki ilişkinin araŐtırıldıęı  ocuk gruplarıyla yapılan çalıŐmadır. Bu çalışmada

doğrudan örgüt iklimi kavramı yerine *sosyal iklim* kavramı kullanılmıştır. Bu çalışmadan sonra da örgüt iklimi ile ilgili çalışmalar artarak devam etmiştir. Örgüt iklimi ile ilgili ilk kapsamlı çalışma ise, Litwin ve Stringer (1966) tarafından yapılmıştır. Bu çalışma, örgüt iklimini yapısını, tanımını ve ilk ampirik bulguları vermesi açısından önemlidir. Ardından, Litwin ve Stringer 1968’de “Motivasyon ve Örgüt İklimi” başlıklı kitaplarını yayınlamışlardır. Bu kitapta örgüt iklimi kavramı, bireyleri güç, başarı ve bağlılığa yönelik motivasyonlarını etkileyen bir kavram olarak ele alınmıştır. Litwin ve Stringer, örgüt iklimini, çalışma çevresinin ölçülebilir özelliklerinin personel tarafından algılanması olarak ele almışlardır (Arslan, 2004: 207).

Örgüt iklimi, “örgütün, biçimsel ve biçimsel olmayan politika, uygulama ve prosedürlerine yönelik paylaşılan algıları” ifade etmektedir (Reichers and Schneider,1990: 22). Bir diğer ifadeyle, örgüt iklimi, “örgüt kültürünün örgütte yarattığı hava veya ortamdır” (Varol, 1989: 219).

Schein (1992: 9) ise, iklim kavramını, “belli bir fiziksel ortamda çalışanların paylaştıkları duygular ve gerek birbirleriyle, gerekse kurum müşterileri ve kurum dışındakilerle iletişim ve etkileşim biçimleri” olarak tanımlamıştır (Yahyagil ve Deniz, 2004). Bir başka tanımında Schein (1992) örgüt iklimini, “çalışanların örgüt hakkındaki ortak algılamaları” olarak tanımlamakta ve bu algıların hem örgüt kültürü hem de çalışanların davranışları üzerinde etkili olduğunu belirtmektedir (Aydoğan, 2004: 10).

Ertekin’e (1978: 6) göre örgüt iklimi; “örgüte kimliğini kazandıran, görevlilerin davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından algılanan, örgüte egemen olan tüm özellikler dizisidir”. Örgüt iklimi, “örgütün nesnel özelliklerinin çalışanlar tarafından nasıl görüldüğünü belirten, çalışanların iş ortamındaki olaylara ve çeşitli faktörlere ilişkin algılarını” ifade eden oldukça kapsamlı bir kavramdır (İşcan ve Karabey, 2007: 182).

Geniş anlamda ise, örgüt iklimi; “örgütün kişiliğini oluşturan, örgütü diğer örgütlerden ayıran, örgütü betimleyen, örgüte egemen olan, örgütün iç çevresinin oldukça kararlı, değişmez ve sürekli niteliğine sahip ve örgütte bulunan bireylerin davranışlarını etkileyen ve onlardan etkilenen, somut olarak gözle görülüp elle tutulamayan, ancak örgüt içindeki bireylerce hissedilip algılanabilen ve bütün bu özellikleri içine alan psikolojik bir terim” olarak tanımlanabilir (Karcıoğlu, 2001: 270).

Görüldüğü üzere literatürde çok sayıda örgüt iklimi kavramı bulunmaktadır. Tablo 3'te, Rousseau (1998) tarafından yapılan ve literatürde yer alan örgüt iklimi kavramlarının kronolojik sıralaması görülmektedir (Furnham, 2005: 582).

Tablo 3: Örgüt İklimi Tanımları

Yazar	Tanım
Forehand ve Gilmer (1964)	1) Bir organizasyonu diğer bir organizasyondan ayıran 2) Zaman içerisinde sürekliliği olan 3) Organizasyondaki insanların davranışlarına etki eden karakteristiklerdir. Organizasyonun kişiliğidir.
Findlater ve Margulies (1969)	Örgütsel karakteristikler ile davranışlar arasında aracılık eden algılanan örgütsel özelliklerdir.
Campbell ve diğerleri (1970)	Organizasyonun durağan karakteristikleri ve davranış-çıktı ve çıktı-çıktı olasılıkları olarak tanımlanan beklentiler ve tutumların bir setidir.
Schneider ve Hall (1972)	Bireysel ve örgütsel karakteristikler tarafından etkilenen, organizasyona yönelik bireysel algılardır.
James ve Jones (1974)	Psikolojik olarak anlamlı bilişsel durum temsili, algılar
Schneider (1975)	Bireylerin dünyayı anlamalarına ve nasıl davranmaları gerektiğini bilmelerine yardım eden anlam yorumlamaları veya algılardır.
Payne ve diğerleri (1976)	Bireylerin organizasyonu tanımlamalarındaki ortak görüşü
James ve diğerleri (1978)	Organizasyon hakkında bireysel algıların toplamıdır.
Litwin ve Stringer (1978)	Örgütsel karakteristikler ve davranışlar arasında aracılık eden psikolojik bir süreçtir.
James ve Sell (1981)	Yakın çevreye yönelik bireylerin bilişsel temsilidir...psikolojik olarak bireylerle ilgili anlam ve önem olarak ifade edilebilir...öğrenilen, tarihsel ve değişime karşı dirençli bireysel bir özelliktir.
Schneider ve Reichers (1983)	Bütüncü (molar) algıların bir değerlendirmesidir.
Glick (1985)	Psikolojik olmaktan ziyade bireysel eylemler kapsamında tanımlanan, geniş bir örgütsel sınıf içinde kapsamlı bir terimdir.

Kaynak: Furnham, 2005: 582.

2.4. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi

Örgüt iklimi ve örgüt kültürü kavramı bazı araştırmacılar tarafından birbirinin yerine kullanılmakla beraber, çalışmanın bundan sonraki kısmında tartışılacağı üzere, bu iki kavram arasında bazı farklılıklara da vurgu yapılmaktadır.

Bu farklılıklardan birincisi kavramın kaynağı ile ilgilidir. Örgüt kültürü konusundaki çalışmaların kaynağını genelde antropoloji ve sosyoloji oluştururken, iklim konusundaki çalışmalar genelde psikoloji ve sosyal psikolojiye dayanmaktadır. Ayrıca, iki kavram birbiriyle ilişkili, ancak kültür, iklime göre daha derinlikli, iklim ise daha yüzeysel bir kavramdır. İklim kültüre göre daha somut bir kavramdır (Şişman, 2002: 156).

Ekvall (1983) örgüt iklimini kültürden ayrı olduğunu ifade ederek, bir organizasyonun sosyal sistemini dört kısma ayırmıştır: a) örgüt kültürü, bir örgütün çoğu üyesi tarafından insan, iş, örgüt ve toplum hakkında paylaşılan değer ve tutumlar b) sosyal yapı, özellikle informal örgüt c) örgüt iklimi, örgüt üyeleri tarafından hissedilen duygular ve yaygın davranış karakteristikleri d) iş ilişkileri, özellikle çalışanlar ve yönetim arasındaki ilişkilerin doğası. Ekvall, bu dört kısmın karşılıklı ilişkili olmakla beraber birbirinden ayırt edilebilir olduğunu ifade etmiştir (Guldenmund, 2000: 220).

Uluslar arası Atom Enerji Ajansı (IAEA) (2002: 7) kültür ile iklim arasında belli başlı farklılık ve benzerlikleri şu şekilde belirtmektedir. Her iki kavramda insanlar tarafından hissedilen veya tecrübe edilen olgular olmakla beraber, iklim daha bilinçli farkında olma eğilimi taşır. Ayrıca, her iki kavramda davranışları farklı yollarla etkiler. Kültür, insanlara onlardan beklenen ve uygun şekilde davranmalarını söyleyen yönlendirici bir kod sağlar. Halbuki, iklim, insanların hangi tepkiyi verecekleri ile ilgili koşulların bir setidir. Kültür daha kalıcı ve yerleşmiş bir kavram iken, iklim genellikle daha kısa dönemli kabul edilmektedir. Diğer taraftan her iki kavramda, örgüt üyelerinin değer sistemi ile ilgili olması açısından benzerlik göstermektedir. Değer, kültürün temel bir parçasıdır. İklim, daha sıklıkla, mevcut örgütsel koşulların insanları kuşatan değerlerle uyum içinde olup olmadığının bir yansımasıdır. Bundan dolayı kültür, genellikle belli bir iklimsel koşullar setiyle ilgili önemli bir arka plandır.

Örgüt iklimi, daha çok örgütte şu an neler olup bittiği ile ilgilidir ve işletmenin günlük faaliyetlerini betimlemek için kullanılır. Örgüt kültürü ise, örgüt üyelerince paylaşılan ortak tarih, değerler ve kurallara işaret eder ve daha çok işlerin nasıl yapıldığıyla

değil, bir işin neden bu şekilde yapıldığıyla ilgilenir (Arslan, 2001: 178). Diğer taraftan, örgüt iklimi herhangi bir örgütteki personelin daha çok davranışsal ve tutumsal özelliklerini yansıtmakta, deneysel ve dış gözlemlere dayanmaktadır. Örgüt kültürü ise, örgütsel değerleri içermekte, grup üyelerine paylaşılmış duygu ve düşünceleri sunmaktadır. Örgüt kültürü, örgüt dışındaki bireyler tarafından kolayca algılanamamaktadır (Arslan, 2004: 216).

Kültür-iklim ilişkisinin incelenmesinde vurgulanan bir diğer konu da değişimdir. Buna göre, kültür bilinen ve her zaman dikkate alınan bir geçmişe dayandığı için yavaş değişmektedir. İklim ise, örgüt gerçekleri için bir güncelliği ifade etmekte ve bu nedenle hızlı değişmektedir. Örgüt kültürünün içeriğinde yer alan öğeler (inanç, ideoloji, adet vs.) dikkate alındığında örgüt kültürünün örgüt iklimine nazaran daha yavaş değiştiği açıkça ortaya çıkar (Vural, 2003: 178; Arslan, 2004: 219). Dolayısıyla, kültür daha çekirdek bir yapı olarak varlığını sürdürürken, iklim bu çekirdeğin katmanı olarak ortaya konmaktadır (Özkan ve Lajunen, 2003: 3).

Karacıoğlu (2001: 278–279) bu iki kavramın birbirinden oldukça farklı olmakla beraber birbiriyle oldukça da ilgili bir kavram olduğunu ve kültür kavramının örgüt iklimini de içine alan daha genel bir anlam ifade ettiğini ifade etmekte ve iki kavram arasında şu farklılıklara vurgu yapmaktadır:

- 1- Örgüt iklimi, bireylerin işletme içindeki davranışlarının nasıl olması gerektiğine dair beklentileriyle, bu beklentilerin ne ölçüde gerçekleştiğine dair algılarının sonunda oluşan genel bir havayı, örgüt kültürü ise, tüm örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını şekillendiren hâkim değer ve inançları temsil eder.
- 2- Örgüt iklimi, örgüt kültüründen daha kısa sürelidir.
- 3- İşletme içinde hakim olan hava (iklim) motivasyon, verimlilik, iş doyumunu ve başarı açısından kültürden çok daha etkilidir ve kötü bir iklim işletmeye zarar verebilir.
- 4- Kültür belirleyici olmakla beraber iklim değerleyicidir.
- 5- Kültür davranış normlarını oluştururken, iklim bu davranış normlarına ne kadar uyulup uyulmadığı hususunda bir göstergedir. Yani, kültürün oyunu belirleyici rolü varken, iklim bu kurallara ne derece ve nasıl uyulduğunun göstergesidir.

6- Kùltür iklime nazaran daha bağımsız değişkendir, buna nazaran iklim hem bağımlı hem bağımsız değişken olabilir ve daha çok bağımlı değişken olup bu niteliğinden dolayı çabuk değişebilir.

7- Farklı kùltürlerde, örgütteki hayattan ne kadar memnun olunması gerektiği hususunda çalışanların beklentilerinin benzer olması halinde, bütün iklim profilleri benzer olmaktadır.

8- Kùltür, değerleri ve varsayımları paylaştığından dolayı, iklim kavramını da kapsamına alır ve kùltür paylaşılan varsayımlar, iklim ise paylaşılan algılamalardır. Kùltür ideal çevrenin değerleri ve varsayımları iken, iklim örgüt içi çevrenin maddi olmayan algılamalarıdır; bundan dolayı kùltür iklime şekil verir ve her ikisi de örgüt geliştirme uzmanlarınca, yaygın olarak kùltür ve iklimi değiştirme aracı olarak kullanılır.

9- Kùltürün belirlenmesi ve değerlenmesi daha zordur.

10- Kùltürün belirleyicileri ile iklimin belirleyicileri farklıdır.

Örgüt kùltürü ve örgüt iklimi kavramları arasında bu farklılıkların yanında benzerlikler de söz konusudur. Örgüt iklimi, her ne kadar iki kavram arasındaki farklılıklar çok açık olmasa da, örgüt kùltürünün bir parçası olarak görülebilir (Furnham, 2005: 579). Her iki kavramda örgüt üyelerinin çevreleriyle ilgili yorumlamalarını içerir. Yine her iki kavram, sosyalleşme süreci ve grup üyeleri arasında sembolik etkileşim aracılığıyla öğrenilir. Bu iki kavram, örgütteki insan davranışlarına etki eden çevreyi tespit etmeye çalışır. İklım, bir kùltür yansımasıdır (Reichers ve Schneider, 1990: 29).

Ayrıca, her iki kavramında, örgütün temel değerleri ve normları üzerinde büyük etkileri olduğu kabul edilmektedir. Örgüt kùltürü, örgüt üyelerinin davranışlarında süreklilik ve uyum sağlamaktadır. Bu yolla da örgüt ikliminin oluşumuna katkı sağlar. Çünkü, örgüt ikliminin belli bir kùltürü olan örgütlerde gelişebildiği ileri sürülmektedir (Arslan, 2004: 216–217).

İKİNCİ BÖLÜM:

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ VE GÜVENLİK PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ

1. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

1.1. Güvenlik Kültürünün Tanımı

İş kazalarını azaltmaya yönelik ilk girişimler genellikle, mühendislik bakış açısıyla teknik yönlerin ve fiziksel tehlikelerin kontrol edilmesine yönelik olmuştur. Ancak kazaların önlenmesinde yalnızca teknik düzeydeki önlemlerin yetersiz kaldığı anlaşılınca araştırmacılar işe bağlı kazalarda “insan faktörüne” önem vermeye başlamışlardır. Bu bakış açısına göre, iş kazalarının yaklaşık %90’ı çalışanların güvensiz davranışlarından kaynaklanmaktadır (Tomas, Melia ve Oliver, 1999: 49).

Çalışma ortamında güvenliği iyileştirmeye yönelik çalışmaları Hale ve Hovden (1998) tarihsel süreç açısından üç dönem halinde incelemişlerdir. 1800’lerden 1900’lü yılların ortalarına kadar ki ilk dönemde, güvenlik teknik bir sorun olarak görülmüş ve bu dönemde daha güvenli makine ve ekipmanların geliştirilmesine çalışılmıştır. İkinci dönem, güvenliği iyileştirici yönde stratejik işe alma, çalışanların yeteneklerini arttırmak ve çalışanların motivasyonlarını artırma üzerine odaklanması ile karakterize edilmektedir. Güvenlik araştırmalarında üçüncü dönem ise, 1980’lerde başlamıştır ve bu dönem güvenlikle ilgili örgütsel koşullara odaklanması ile karakterize edilmektedir. Güvenlik yönetim felsefesi olarak da adlandırılan bu dönemde, kaza ve olayların ana sebebinin insan hata ve başarısızlıkları olduğuna vurgu yapılmaktadır. Güvenlik kültürü kavramının bu son dönem içinde ortaya çıktığı kabul edilmektedir (Antonsen, 2009: 9).

Güvenlik kültürünün kazaları önlemedeki önemi kabul edilmeye başlandıktan sonra bu kavramla ilgili birçok tanımlama yapılmıştır. Güvenlik kültürü terimi ilk olarak 1986 Çernobil’de yaşanan nükleer kazadan sonra 1987 yılında OECD Nükleer Ajansı tarafından hazırlanan bir raporda kullanılmıştır (Cox ve Flin, 1998: 190; Cooper, 2000: 113; Choudhry, Fang ve Mohamed, 2007: 996; Tharaldsen, Olsen ve Rundmo, 2008: 428). Bu rapor, felaketin ortaya çıkmasında örgütsel hataların ve çalışanların ihlallerinin oynadığı

role işaret etmektedir (Yule, 2003: 1). Daha sonraları da, 1988 yılında Kuzey denizinde Piper Alpha petrol platformunda meydana gelen patlama ve yine aynı yıl meydana gelen Clapham Junction demiryolu felaketinden sonra hazırlanan raporlarda da meydana gelen kazalarda güvenlik kültürü düzeyinin zayıflığının önemli bir belirleyici faktör olduğu üzerinde durulmuştur (Cox ve Flin, 1998: 190)¹. Gerek Çernobil’de meydana gelen kazada, gerekse de diğer önemli kazalarda, güvenlik kültürü -özellikle risk düzeyinin yüksek olduğu durumlarda- insan faktörünün güvenliği sağlamadaki rolünü açıklayan anahtar bir kavram olmuştur.

Güvenlik kültürü, örgüt kültürünün bir alt boyutu olarak kabul edilmektedir (Clarke, 1999: 185; Cooper, 2000: 113; Cai, 2005: 3; Wu, Li ve Shiau, 2010: 423). Güvenlik kültürü ile ilgili en fazla alıntı yapılan tanımlardan biri olan HSE (Health & Safety Executive) (1993) tarafından yapılmıştır. HSE (1993) güvenlik kültürünü, bir organizasyonun sağlık ve güvenlik yeterliliği ve tarzı ile birey ve grup değerlerinin, tutumların, algıların, yetkinliklerin ve bağlılığı belirleyen davranış örüntülerinin bir ürünü olarak tanımlamaktadır (Fleming, 2005: 3). Cox ve Cheyne’e (1998: 191) göre bu tanım sosyo-psikolojik bir bakış açısını yansıtmaktadır.

Turner ve diğerleri (1989) güvenlik kültürünü daha geniş bir açıdan ele alarak, “çalışanların, yöneticilerin, müşterilerin ve kamu üyelerinin maruz kaldıkları tehlike veya zararların minimize edilmesiyle ilgili inançlar, normlar, tutumlar, roller ve sosyal ve teknik uygulamalar kümesi” olarak tanımlanmaktadır (Cox ve Flin, 1998: 191). İngiliz Endüstri Konfederasyonu (1991) ise güvenlik kültürünü, risk, kaza ve hastalıklar hakkında bir organizasyonun bütün üyeleri tarafından paylaşılan inançlar ve fikirler olarak tanımlamaktadır (Cooper, 2000: 114).

Özkan ve Lajunen (2003) güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi literatüründen yararlanarak geliştirdikleri tanıma göre güvenlik kültürü, “güvenliği veya emniyeti tehdit edebilecek davranış veya uygulamalarla bunların yer aldığı ortak kullanım ya da etki alanında bulunan canlıların veya nesnelere (örn, teçhizat, araç vb.) zararını en aza indirmeyi amaçlayan, güvenlik veya emniyete öncelik veren algılar, inançlar, tutumlar, kurallar, roller, sosyal, teknik ve politik uygulamalarla, yetkinlikler ve sorumluluk hislerinin bütünüdür” (Özkan ve Lajunen, 2003: 3).

¹ Piper Alpha petrol platformunda meydana gelen patlamada 165 çalışan ve Clapham Junction demiryolu felaketinde 35 kişi hayatını kaybetmiştir.

Güvenlik kültürü kavramıyla ilgili literatürde yapılan tanımlamaların bir özeti Tablo 4’de yer almaktadır.

Tablo 4: Güvenlik Kültürü Tanımları

Yazar(lar)	Tanım
Ciavarelli ve Figlock (1996)	Güvenlik kültürü, işyerindeki her seviye ve gruptaki, herkes tarafından benimsenen, çalışan güvenliği ve kamu güvenliği üzerinde yüksek bir değeri (öncelik) ifade eder.
Kennedy ve Kirwan (1998)	Organizasyonda işleri yapmanın belli yollarıyla ilgili, bireysel ve grup algılarının düşünce süreçleri, duygular ve davranışların birleştirilmesiyle desteklenen, soyut bir kavramdır. Genel örgüt kültürünün bir alt elementidir.
Carrol (1998)	Güvenlik kültürü, güvenlik hakkında bireysel ve örgütsel tutumlar ile örgütsel kararları etkileyen, paylaşılan değerler, inançlar, varsayımlar ve normlardır. Güvenlik kültürü ayrıca, güvenliği korumak ve yükseltmeye yönelik eylemler, güvenliğe yönelik kişisel sorumluluk alma ve bu değerlerin tutarlı olarak ödüllendirilmesiyle ilgili beklentileri de ifade etmektedir.
Avustralya Madenler Konseyi (1999)	Firmadaki yönetim, denetim ve yönetim sistemleri algıları ile ilgili formel (biçimsel) güvenlik konularını ifade eder.
INSAG (1991)	Güvenlik kültürü, çalışanların güvenlikle ilgili paylaştığı değerler, algılar, inançlar ve tutumların bir yansımasıdır.
Cox ve Cox (1991)	Güvenlikle ilgili çalışanlar tarafından paylaşılan, değerler, algılar, inançlar ve tutumları yansıtır.
Mearns ve diğerleri (1998)	Belli bir grup insan tarafından, risk ve güvenlikle ilgili paylaşılan inançlar, normlar, değerler ve tutumlardır.
McDonald ve Ryan (1992), Mearns ve Flin (1999), Pidgeon (1991) ve Pidgeon ve O’leary (1994)	Çalışanların, yöneticilerin, müşterilerin ve kamu üyelerinin maruz kaldıkları tehlike veya zararlarla ilgili koşulları minimize etmekle ilgili, sosyal ve teknik uygulamalar, roller, tutumlar, normlar ve inançların bir setidir.
ACSN (1993)	Güvenlik kültürü, bir organizasyonun sağlık ve güvenlik yeterliliği ve tarzı ile birey ve grup değerlerinin, tutumların, algıların,

	yetkinliklerin ve bağıllığı belirleyen davranış örüntülerinin bir ürünü olarak tanımlamaktadır. Organizasyonlarda pozitif bir güvenlik kültürü, karşılıklı güvene dayalı iletişim temelinde, güvenliğin önemiyle ilgili paylaşılan algılar ve önleyici ölçümlerin etkinliğine güvenle karakterize edilir.
Ostrom ve diğerleri (1993)	Eylemler, politikalar ve prosedürlerde açığa çıkan ve organizasyonun güvenlik performansını etkileyen, organizasyonun, inanç ve tutumlarıyla ilgili bir kavramdır.
Berends (1996)	Organizasyon üyelerinin oluşturduğu grubun, güvenliğe yönelik ortak zihinsel programlamasıdır.
Helmreich ve Merritt (1998)	Bir grubun üyelerine davranışlarında yol gösterir. Bu yol gösterme, grup üyelerinin, güvenliğin önemi konusunda ortak inançları ve grubun güvenlik normlarını kendi isteğiyle onaylama ve diğerleri tarafından da destekleneceği konusunda ki anlayışı paylaşmasıyla sağlanır.
Flin ve diğerleri (1998)	Bir grup insan tarafından güvenlikle ilgili paylaşılan fikirler ve tutumları ifade eder.
Cooper (2000)	Kültür, insan (psikolojik), iş (davranışsal) ve organizasyon (durumsal) arasında çok amaçlı doğrudan etkileşimlerin bir ürünü iken, güvenlik kültürü, bütün örgüt üyelerini yönlendiren günlük temelde güvenliği arttırmaya yönelik ilgi ve eylemleriyle ilgili görünür çabaların seviyesidir. Güvenlik kültürü, örgüt kültürünün bir alt boyutudur ve örgütün sağlık ve güvenlik performansının sürdürülmesiyle ilgili davranışlara ve örgüt üyelerinin tutumlarına etki eden düşüncelerdir.
Hale (2000)	Çalışanların, risk ve risk kontrol sistemleri ile ilgili hareket ve tepkilerinin nasıl olması gerektiğini belirleyen norm ve değerleri tanımlayan doğal gruplar tarafından paylaşılan tutumlar, inançlar ve algılardır.
Mohamed (2003)	Örgüt kültürünün bir alt boyutudur ve bir organizasyonun güvenlik performansı ile ilgili çalışanların tutum ve davranışlarını etkiler.

Richter ve Koch (2004)	Rehber insanların, riskler, kazalar ve kazaların önlenmesine yönelik eylemleri gibi kısmen sembolik olarak ifade edilen, paylaşılan ve öğrenilen anlamlar, tecrübeler ile iş ve güvenlik yorumlarıdır.
Westrum (2004)	Organizasyonun karşılaştığı fırsatlar ve problemlerle ilgili tepki örüntüsüdür.
Fang ve diğerleri (2006)	Organizasyonun güvenlikle ilgili sahip olduğu, inançlar ve değerler ile hâkim göstergelerin bir setidir.

Kaynak: Choudhry, Fang ve Mohamed, 2007: 999; Guldenmund, 2010: 2; Wiegmann ve diğerleri, 2002: 7–8.

Wiegmann ve diğerleri (2002: 8) güvenlik kültürüyle ilgili farklı tanımlardan yola çıkarak güvenlik kültürünü şu şekilde tanımlamışlardır: “Güvenlik kültürü, bir organizasyonun her bir seviyesindeki ve her bir gruptaki herkeste, çalışanların ve kamunun güvenliği konusunda kalıcı bir değer ve önceliğin yerleşmesidir. Birey ve grupların güvenliğe yönelik kişisel sorumluluk alması, koruyucu eylem, güvenlik ilgisini arttırmak ve iletmek, aktif olarak öğrenmeye çaba göstermek, hatalardan öğrenilen dersleri (hem bireysel hem de grup düzeyinde) davranış temelinde benimseme ve değiştirme, bu değerleri sürekli bir şekilde ödüllendirmeyi ifade etmektedir”.

Güvenlik kültürü kavramının belirgin bir tanımının yapılamamasının temelde iki nedeni bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, farklı araştırmacıların birkaç boyut dışında (örneğin yönetimin güvenliğe bağlılığı, güvenlik eğitimi ve güvenlik iletişimi) farklı güvenlik kültürü boyutlarına vurgu yapmalarındadır. İkinci önemli nedeni ise, her çeşit kültür kavramını, kavramın doğası gereği, öz/kısa bir şekilde tanımlamanın son derece güç olmasıdır (Yule, 2003: 2). Diğer taraftan “kültür” kavramının oldukça soyut bir kavram olması bu tanımlamayı daha da zorlaştırmaktadır (Sutton, 2008: 274).

Bununla birlikte, güvenlik kültürüyle ilgili bu farklı tanımlamalar, sektör düzeyindeki farklılıkları göz ardı edersek şu ortak özellikleri göstermektedir:

- 1-Güvenlik kültürü, grup veya daha üst seviyelerde, örgütün bütün üyeleri veya bütün grup tarafından paylaşılan *değerleri* ifade eden bir kavramdır.
- 2-Güvenlik kültürü, bir örgütteki *formel güvenlik sorunlarıyla* da ilgilidir. Ancak sadece yönetim ve denetim sistemleriyle de sınırlı değildir.
- 3-Güvenlik kültürü, bir organizasyondaki her seviyedeki herkesin *katılımı* üzerinde durmaktadır.

4-Güvenlik kültürü, örgüt üyelerinin işteki *davranışını* etkiler.

5-Güvenlik kültürü, genellikle *ödül sistemleri ve güvenlik performansı arasındaki ihtimali de* yansıtır.

6-Güvenlik kültürü, bir organizasyonda olaylardan, kazalardan ve hatalardan öğrenme ve gelişmeyle ilgili *gönüllülüğü* yansıtır.

7-Güvenlik kültürü, değişime karşı oldukça *dayanıklı, sabit ve dirençlidir* (Wiegmann ve diğerleri, 2002: 5).

Güvenlik kültürüyle ilgili bu farklı tanımlamalar, bu kavrama yönelik yorumlayıcı ve fonksiyonel olmak üzere iki farklı bakış açısını da yansıtmaktadır. Yorumlayıcı tanımlar, güvenlik tutumları, güvenlik algıları, güvenlik inançları, güvenlik değerleri, güvenlik biçimleri, güvenlik vasıfları, güvenlik karakteristikleri, zihinsel modeller, güvenlik amaçları vb. gibi kavramları içermektedir. Yorumlayıcı araştırmalar, kültürün fonksiyonları üzerinde yoğunlaşmaktan ziyade, güvenliğe etki eden kültürel görünüşlere odaklanmaktadır. Fonksiyonel bakış açısıyla ilgili tanımlar ise, risklerin azaltılması ve güvenlik performansının iyileştirmesi gibi güvenlik kültürünün çıktıları üzerinde durmaktadır. Buna göre, güvenlik kültürünü, bir organizasyonun sağlık ve güvenlik yeterliliği ve tarzı ile birey ve grup değerlerinin, tutumların, algıların, yetkinliklerin ve bağlılığı belirleyen davranış örüntülerinin bir ürünü olarak tanımlayan HSE (1993) tanımı fonksiyonel bakış açısını yansıtmaktadır (Wu, Lin ve Shiau, 2009: 509; Olsen, Bjerkanb ve Navestad, 2009: 390).

1.2.Güvenlik Kültürünün Özellikleri

Güvenlik kültürünün özellikleri farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ele alınmıştır. Ryan (2000: 2) istenilir bir güvenlik kültürünün şu özellikleri içerdiğini ifade etmiştir:

- 1) Bütün çalışanlar güvenlik kuralları ve düzenlemelerine her zaman uyar.
- 2) Çalışanlar sürekli bir biçimde tehlikeleri araştırır ve tehlikeli bir durum bulduğunda onu düzeltmek için inisiyatif alır.
- 3) Bütün çalışanlar güvenlikle ilgili aktivitelere katılmaya isteklidir. Güvenlikle ilgili aktivitelere katılım teşvik edilir.
- 4) Güvenlikle ilgili konularda açık bir iletişim vardır. Bu gibi durumlarda, azarlama korkusu veya disiplin cezası korkusu yoktur.

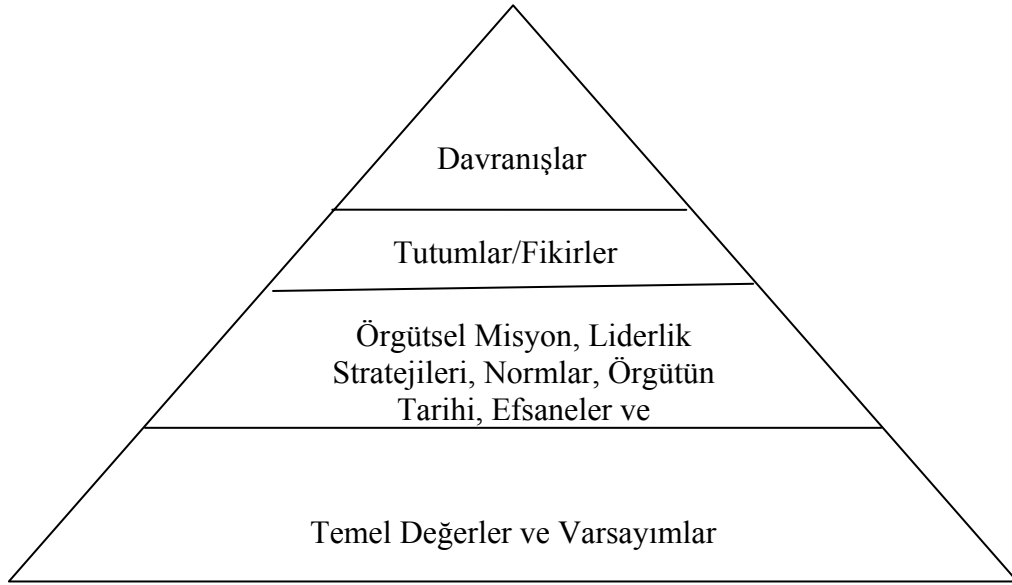
- 5) Güvenlikle ilgili ortaya çıkan olaylar, sistem başarısızlığını tespit etmek ve sistemde gerekli düzeltmeleri yapmak için bir fırsat olarak görülür.
- 6) Eğitim programları, çalışanların işlerinde güvenliği sağlamaları için gerekli bilgi, beceri ve yeteneği sağlamaktadır.
- 7) Bütün çalışanlar, yapmış oldukları işlerdeki potansiyel tehlikeleri anlarlar ve onları gerekli şekilde değerlendirirler.
- 8) Çalışanlar gereksiz yere risk almazlar.
- 9) Yöneticiler çalışanların gereksiz yere risk almalarına (bilerek veya bilmeyerek) sebep olmazlar.
- 10)Güvenlik meselelerinde, düzenli olarak davranış temelli bir geribildirim, bir yaşam biçimi olarak görülmektedir. Düzeltici bir geribildirim sistemi vardır.
- 11) İş arkadaşlarının güvenliğe yönelik destek sağladığı, destekleyici bir çalışma çevresi vardır.
- 12)Bütün iş aktiviteleri ve yönetimi tehlikelerin yok edilmesi ve yaralanmaların önlenmesi üzerine odaklanmıştır.

Reason (1997'den aktaran Parker, Lawrie ve Hudson, 2006: 552) ise, etkin bir güvenlik kültürünün şu özellikleri içerdiğini ifade etmiştir:

- a) Sistem üzerinde düzenleyici kontrollerin yanı sıra, kazalardan ve ramak kala olaylardan bilgi toplayan, analiz eden ve bu bilgileri yayan bir güvenlik bilgi sistemine sahip olma
- b) İnsanların hataları, yanlışları ve ihlalleri raporladığı bir raporlama kültürüne sahip olma
- c) İnsanların güvenlikle ilgili teşvik edildiği, gerekli bilgileri sağlamaya yönelik ödüllendirildiği ve kabul edilebilir ve kabul edilemez davranışların sınırının çizildiği bir güven kültürüne sahip olma
- d) Şekillendirme yeteneği olan bir örgütsel yapı anlamında, dinamik ve istenen bir iş çevresi esnekliğine sahip olma
- e) Güvenlik sisteminin doğru bir şekilde sonuçlanmasına yönelik ve reform istenildiğinde gerçekleştirmeye istekli olunan bir gönüllülük ve yeterliliğe sahip olma.

1.3. Güvenlik Kültürünün Yapısı ve Boyutları

Patankar ve Sabin (2010: 99–101) bir örgütteki güvenlik kültürü yapısını dört basamaktan oluşan bir piramit halinde incelemişlerdir (Şekil 1). Piramidin en altında temel güvenlik değerleri yer almakta, ardından örgütsel faktörler (güvenlik liderliği stratejileri) gelmekte, bunu, tutumlar ve fikirler (güvenlik iklimi) takip etmektedir. Piramidin en tepesinde ise, güvenli davranışlar (güvenlik performansı) yer almaktadır.



Şekil 1: Güvenlik Kültürü Piramidi

Kaynak: Patankar ve Sabin, 2010: 100

Güvenlik değerleri, örgütsel yapılar içinde güvenlik sisteminin yanı sıra, bireysel çalışan güvenliğinin de bir değer olarak yer alması gereklidir. Buna göre, güvenlik konuları, örgütün iş planları ve günlük uygulamaları ile bütünleştirilmelidir.

Güvenlik liderliği stratejileri, örgütsel misyon, politikalar, prosedürler, çalışanı değerlendirme araçları, ödüllendirme ve cezalandırma sistemleri ve liderlik uygulamalarını içerir.

Güvenlik iklimi; güvenlik tutumları, çalışanların güvenlik politikaları, prosedürleri, uygulamaları ve liderlik hakkındaki algılarının, tepkilerinin ve fikirlerinin geçici bir anlık fotoğrafıdır. Tutumsal ölçümler, örgütteki genel güvenlik algılarını birey ve grup seviyesinde değerlendirir.

Güvenlik performansı; gözlemlenebilir güvenli davranışların bir çıktısıdır. Güvenlik performansı, özellikle büyük kazalar da devlet ve araştırma kuruluşları tarafından

hazırlanan raporlara göre belirlenebileceği gibi, günlük veya haftalık olarak, ekipman zararı raporları, personel yaralanmaları gibi güvenlik performansının örgüt içi gözlemi şeklinde de yapılabilir.

Güvenlik iklimi ve güvenlik kültürünün hangi boyutlardan oluştuğu konusunda bir fikir birliği bulunmamaktadır. Diğer taraftan, geliştirilen bir ölçek, başka bir ülkede, sektörde veya örgütte uygulandığında farklı boyutlar elde edilebilmektedir. Örneğin, güvenlik iklimiyle ilgili ampirik çalışmalara öncülük eden Zohar (1980) İsrail imalat çalışanları üzerinde yaptığı çalışmasında 7 alt boyuttan oluşan bir yapı elde etmiştir. Brown ve Holmes (1986), Zohar'ın (1980) aynı ölçeğini ABD imalat çalışanlarına uyguladığında ise, 3 boyuttan oluşan bir yapı elde etmişlerdir. Diaz ve Cabrera (1997) havaalanı çalışanları üzerinde aynı ölçeği uyguladığında ise, 6 boyuttan oluşan bir yapı elde etmişlerdir. Diğer bir çalışmada, Pyoos (2008), Wiegmann ve diğerleri (2004) tarafından havacılık sektöründe güvenlik kültürünü tespit için geliştirilen ve beş boyuttan oluşan ölçeği, madencilik sektöründe uygulamış ve dokuz boyuttan oluşan bir güvenlik kültürü yapısı elde etmişlerdir. Cox ve Cox (1991) çalışmasında Avrupa endüstriyel gaz sektöründe uyguladıkları güvenlik tutumları ölçeğinde, güvenliğe yönelik yapılan düzenlemelerin etkinliği, bireysel sorumluluk, bireysel kuşkuculuk, çalışma çevresi güvenliği ve kişisel dokunulmazlık olmak üzere beş boyuttan oluşan bir faktör yapısı elde etmişlerdir. Ancak, Cox ve diğerleri (1998) aynı ölçeği imalat firmalarında uyguladığında, yönetimin güvenliğe yönelik eylemleri, güvenlik eğitiminin kalitesi ve güvenliğe yönelik kişisel eylemler olmak üzere üç boyutlu bir faktör yapısı elde etmişlerdir. Ma ve Yuan (2009) Çin imalat endüstrisinde Lin ve diğerleri (2008) tarafından geliştirilen ve 7 boyuttan (toplam 21 soru) oluşan güvenlik iklimi ölçeğini kullanmışlardır. Her iki ölçekte Çin'de uygulanmasına rağmen yapılan analizlerde ise 6 boyuttan oluşan bir faktör yapısı elde edilmiştir. Bu sonuçlar, güvenlik kültürü veya güvenlik iklimi araştırmalarında aynı değerlendirme araçları kullanılsa bile, örgütsel, sektörel ve ülkeler arası farklılıkların, tek bir değerlendirme aracı kullanılmasına engel olduğunu göstermektedir.

Diğer taraftan, sınırlı sayıda da olsa, farklı sektörlerde uygulanmasına rağmen benzer faktör yapıları veren çalışmalarda bulunmaktadır. Bu çalışmalardan biri olan, Varonen ve Mattila (2000) çalışmalarında, Seppala (1992) tarafından geliştirilen ölçeği kullanmışlar ve benzer faktör yapılarını elde etmişlerdir. Bir diğer çalışmada, Pousette,

Larsson ve Törner (2008) İsveç inşaat sektöründe, Cheyne (1998) tarafından oluşturulan ölçeği kullanmışlar ve benzer faktör yapılarını elde etmişlerdir.

Wiegmann ve diğerlerine (2002: 11–12) göre evrensel kabul edilen güvenlik kültürü boyutları şunlardır:

1) *Örgütsel Bağlılık*: Güvenliğe yönelik örgütsel bağlılık, üst yönetimin güvenliği çekirdek bir değer veya temel bir prensip olarak belirlemesidir. Bir örgütün güvenliğe bağlılığı, mali sıkışıklık olduğu zamanlarda bile devamlılık göstermesi, güvenliğe yönelik pozitif tutum ve uygun bir şekilde bütün örgüt içinde güvenliği teşvik etmesiyle yansımaktadır. Aynı şekilde örgütün, ekipman, prosedürler, seçim, eğitim ve iş takvimlerinin rutin olarak değerlendirilmesi ve eğer gerekli görülürse güvenliği iyileştirici yönde değiştirmesi, örgütün güvenliğe olan bağlılığını yansıtır.

2) *Yönetimin Katılımı*: Yönetimin katılımı, üst ve orta yönetimin örgüt içindeki önemli güvenlik aktivitelerinde kişisel olarak yer almaları olarak ifade edilebilir. Yöneticilerin eğitim ve seminerlerde yer alması ve katkıda bulunması, güvenlikle ilgili önemli işlemlerde aktif bir gözetimde bulunmaları, örgütsel yapı içinde üstten aşağı veya aşağıdan yukarıya güvenlik konularında etkin bir iletişimin varlığı, yönetimin katılımını yansıtır.

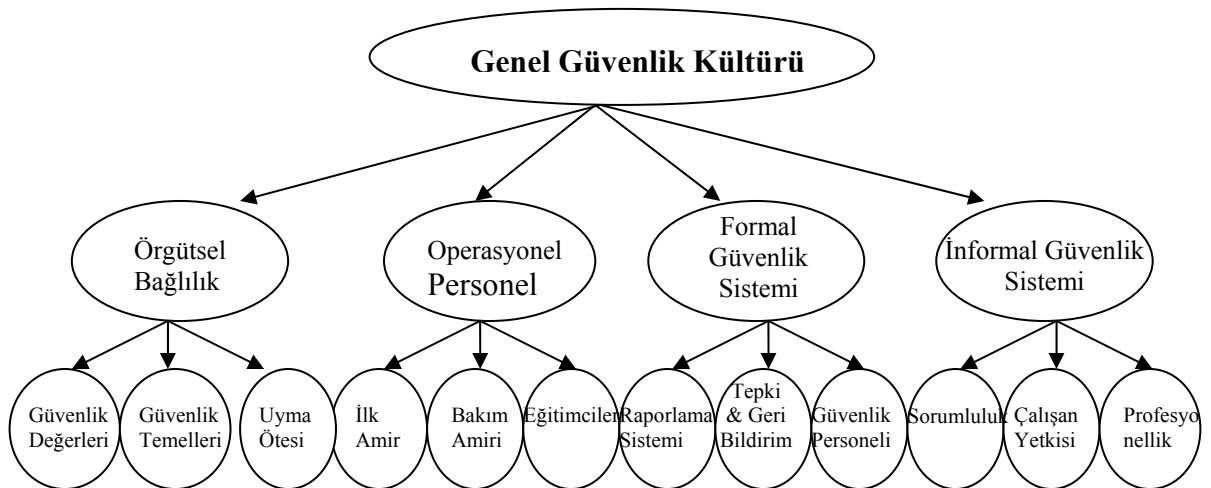
3) *Çalışanı Yetkilendirme-Çalışanların Katılımı*: İyi bir güvenlik kültürüne sahip organizasyonlar çalışanlarını yetkilendirir ve güvenliğin artırılmasındaki anahtar rolü konusunda çalışanları açıkça bilgilendirir. Güvenlik kültürü kapsamında çalışanları yetkilendirme, çalışanların güvenlik kararlarında söz sahibi olması, güvenlik iyileştirmelerinin başlaması ve başarılmasında kaldıraç görevi görmesi, eylemlerinde kendilerinin ve diğerlerinin sorumluluğunu benimsemesi ve örgütlerindeki iş kazalarının azlığından gurur duyması ile yansır.

4) *Ödüllendirme Sistemleri*: Örgütün güvenli ve güvensiz davranışları değerlendirme şekli ve bu değerlendirmelere göre uygun ödül veya ceza vermesi güvenlik kültürünün anahtar bileşenlerinden biridir. Örgütün güvenli davranışları desteklemeye yönelik kurulmuş bir sisteme sahip olması (parasal teşvikler veya yönetici ve çalışma arkadaşları tarafından takdir ve övgü alması vb.) ve aynı zamanda, güvensiz davranışları veya gereksiz risk almayı cezalandırma veya caydırmaya yönelik sistemlere sahip olması bu açıdan önemlidir. Ayrıca bu ödüllendirme sistemlerinin sadece var olması yetmemekte,

ödüllendirme sistemlerinin formal olarak belgelenmiş, sürekli uygulanan ve tam olarak çalışanlara açıklanmış ve çalışanlar tarafından da anlaşılmış olması gereklidir.

5) *Raporlama Sistemleri*: Etkin ve sistematik bir raporlama sistemi, bir kaza olmadan önce güvenlik yönetiminin zayıflığının ve kırılabilirliğinin belirlenmesinde önemli bir rol oynar. Bir kaza olmadan önce olaylar ve ramak kala durumlar temelinde örgütün önleyici olarak öğrenme isteği ve yeteneği, güvenliğin iyileştirilmesi için kritik bir rol oynar. Ayrıca, çalışanların raporlama sisteminin bir sonucu olarak olumsuz sonuçlarla veya misilleme davranışlarıyla karşılaşmamasının sağlanması gereklidir. Aynı şekilde çalışanlar yapılandırılmış bir geribildirim sistemiyle, çalışanların öneri ve ilgilerinin ödüllendirileceği ve problemin çözümünde ne çeşit bir eylem alacağı konusunda bilgilendirilmelidir. Özet olarak, örgütler iyi bir güvenlik kültürüne, formel bir raporlama sistemine sahip olmaları ve bu sistemin çalışanlar tarafından rahatça kullanılabilmesiyle sahip olabilirler. İyi bir raporlama sistemi, çalışanların güvenlik problemlerini bildirmesine imkân sağlar ve teşvik eder, ayrıca bütün çalışanlara zamanında ve değerli bir geribildirim sağlar.

Wiegmann, von Thaden ve Gibbons (2007: 6–7) bir başka çalışmalarında, güvenlik kültürünün örgütsel göstergelerini, örgütün güvenliğe bağlılığı, operasyonel ilk amirlerin güvenlikle ilgili aktivitelere katılımı, organizasyondaki formel güvenlik sistemi ve organizasyondaki informal güvenlik sistemi olmak üzere dört boyuttan oluşan bir modelle açıklamışlardır.



Şekil 2: Genel Güvenlik Kültürü

Kaynak: Wiegmann, von Thaden ve Gibbons, 2007: 6

Örgütsel bağlılık; bir organizasyonun kararlarında güvenliğe önem verme derecesi ve güvenliğe yönelik yeterli kaynak ayırması olarak belirtilebilir. Örgütsel bağlılığın üç bileşeni vardır. a) Güvenlik değerleri, üst yönetimin güvenliğe yönelik tutum ve değerleri (eylem ve söylemlerinde), b) Güvenlik temelleri, güvenliğin güvenlik düzenlemelerine uyum tarafıdır. Örneğin, eğitim gereksinimleri, güvenlik kitapçıkları ve prosedürler ve ekipman bakımı. c) Uyumun ötesine geçmek, düzenleyiciler istemese bile, firma kaynaklarından güvenliğe kaynak ayırma önceliği bu durumu ifade eder.

Operasyonel personel; bu faktör üst yönetim tarafından güvenlik değerlerinin benimsenmesinin desteklenmesi ve gerçekçi bir bağlılık göstermesi yoluyla çalışanların güvenli davranışlarının gözetimine doğrudan katılım gösterme derecesini ifade eder. Bu faktörün üç bileşeni vardır. a) İlk amirler ve formenler, bir organizasyonda orta yönetim ve ilk amirin güvenliğe ilgi ve katılımı. b) Bakım amiri, bunlar, güvenliğe öncülük verilmesinin sağlanması, güvenliğin etkin yönetimi, sürdürülmesi ve güvenlik ekipmanlarının/araçlarının yeterliliğinin denetlenmesinden sorumludurlar. c) Eğitimciler, belli bir işi yerine getirmeyle ilgili konular ve güvenlik riskleri konusunda çalışanlara güvenlik eğitimi sağlarlar.

Formel güvenlik sistemi; raporlamaya yönelik süreçler ve hem iş hem de süreç güvenliği tehlikelerini ele almayı ifade eder. Formel güvenlik sisteminin üç bileşeni vardır. a) Raporlama sistemi, organizasyonun formel güvenlik raporlama sistemi kullanımı, güncel, ulaşılabilir ve bilinir olması gerekmektedir. b) Geri bildirim ve tepki, yönetimin raporlanan güvenlik bilgilerine zamanında ve uygun tepki vermesi, güvenlik bilgisinin çalışanlara yayılması. c) Güvenlik personeli, formel güvenlik rollerinde insanlara karşı saygı duyması ve algılanan etkinlik.

İnformel güvenlik sistemi; formel güvenlik sistemlerinin tersine, informel güvenlik sistemleri güvenli davranışlarla ilgili yazılı olmayan kuralları ifade eder. Üç bileşeni bulunmaktadır. a) Sorumluluk, tutarlı ve uygun bir şekilde çalışanların güvensiz davranışlarına yönelik sorumluluğu benimsemesi. b) Otorite, güvenlik kararlarında çalışanlara yetki verme c) Çalışan profesyonelliği

Güvenlik kültürü çalışmalarında üzerinde önemle durulan faktörlerin başında yönetimin bağlılığı gelmektedir. Yöneticiler çalışanların tutum ve davranışları üzerindeki etkileri açısından iş kazalarının azaltılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Diğer bir ifadeyle, yöneticiler çalışanların pozitif tutum ve davranış sergilemesinde doğrudan bir

etkiye sahiptir. Ayrıca, yöneticiler güvenlik yönetim sistemini uygulanması ve geliştirilmesine yönelik destek ve finansman sağlamasıyla da dolaylı bir etkiye sahiptir. Eğer çalışanlar, yüksek derecede yönetimin bağlılığını algılayarlarsa ve bu bağlılık uygun bir güvenlik yönetim sisteminin uygulanması ile desteklenirse, çalışanlar güvenliğe yönelik pozitif tutum eğilimi sergileyecekler, daha az güvensiz davranışlar sergileme eğilimli olacaklar ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik daha fazla öneri ve yorumda bulunacaklardır (Muniz, Peon ve Ordas, 2007: 636).

Diğer taraftan, işçilerin en yakın çalıştığı üstleri, bir diğer anlatımla ilk amirleri ile iş güvenliği konusundaki iletişiminin kalitesi ve içeriği, işyerindeki sağlık ve güvenlik uygulamalarının önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. Özellikle işin zararlı yönleri ile iş kazası riskine yönelik algılamaların ilk amire kolayca aktarılabilmesi, ilk amirin iş güvenliği liderliği ve davranışı ile ilgili olarak olumlu bir yaklaşıma sahip olunduğunu göstermektedir (Demirbilek ve Çakır, 2008: 182).

Wu, Li ve Shiau (2010) güvenlik kültürünün, güvenlik katılımı, algılanan risk ve acil tepki olmak üzere üç boyuttan oluştuğunu ifade etmektedir. Buna göre, güvenlik katılımı; güvenli bir çevre oluşturulmasına yardım edici davranışlardır. Bu davranışlar, güvenlik aktivitelerine gönüllü katılım, güvenlikle ilgili konularda iş arkadaşlarına yardım etme ve güvenlik toplantılarında yer almayı içerir. Ayrıca, güvenlik politikalarının oluşturulması ve güvenliği iyileştirmeye yönelik karar vermeye katılım, sağlık kontrollerine iştirak, güvenlik eğitimine katılım da bu kapsamda değerlendirilen davranışlardır. Algılanan risk, iş çevresinde çalışanların risk algısı olarak tanımlanır. Bu riskler, hem fiziksel hem de kimyasal riskleri içerir. Acil tepki ise, çalışanların, yangın, patlama, deprem vb. durumlardaki davranışlarıdır. Bunlar, acil eylem planlarını anlama, acil müdahale ekipmanları, yaralanmaları raporlama prosedürleri gibi durumları içermektedir (Wu, Li ve Shiau, 2010: 424).

1.4.Güvenlik Kültürü Modelleri

Güvenlik kültürü ile ilgili tanımlamalar ve hangi boyutlardan oluştuğu noktasındaki belirsizliğe benzer bir durum geliştirilen modellerle ilgili de söz konusudur. Bu konuda araştırmacılar tarafından birçok model geliştirilmiştir. Ancak hangi modelin daha açıklayıcı ve etkin olduğu konusunda bir fikir birliğinden söz etmemiz mümkün değildir.

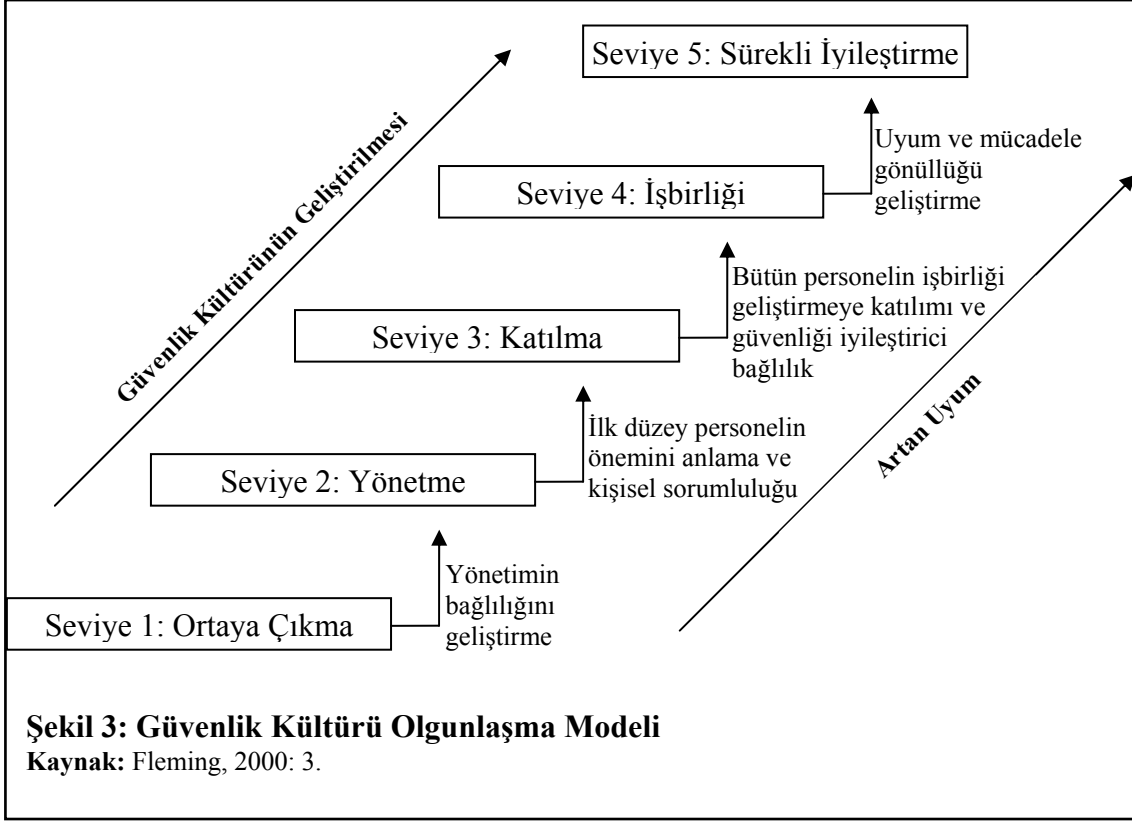
Bu nedenle çalışmada literatürde sıkça bahsedilen ve yaygın kabul görmüş modeller ele alınmıştır.

1.4.1.Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli

Fleming (2000: 3–6) tarafından geliştirilen bu modele göre güvenlik kültürü en alt seviyeden en üst seviyeye kadar 5 aşamadan oluşan bir süreçtir. Güvenlik kültürü olgunlaşma modeli, güvenlik kültürü ile ilgili teorik ve ölçüme dayalı modellerde yaygın olarak kullanan 10 bileşenden meydana gelmektedir. Bunlar:

- 1- Yönetimin bağlılığı ve görüşü,
- 2- İletişim,
- 3- Üretime karşı güvenlik,
- 4- Öğrenen organizasyon,
- 5- Güvenlik kaynakları,
- 6- Katılım,
- 7- Güvenlik hakkında paylaşılan algılar,
- 8- Güven,
- 9- Endüstriyel ilişkiler ve iş tatmini,
- 10- Eğitim olarak sıralanabilir.

Model sırasıyla önceki seviyedeki zayıflıkların ortadan kaldırılması ve güçlendirilmesi üzerine temellendirilmiştir. Bu nedenle örgütün bir seviyeyi atlaması tavsiye edilmemektedir. Örneğin, ikinci seviye olan yönetme aşamasından 3. seviye olan kapsama aşamasına geçmeden önce, yöneticilerin güvenliğe yönelik bağlılıklarını geliştirmesi ve ilk düzey çalışanları, güvenlikle ilgili süreçlere dâhil etme ihtiyacını anlaması örgüt için önemlidir. Güvenlik kültürü oluşturma süreci ve her bir sürecin kendi içinde özellikleri aşağıda Şekil 3'te görüldüğü üzeredir.



1-Ortaya Çıkma (Emerging): Güvenlik, teknik ve prosedüre bağlı çözümlere ve düzenlemelere uygunluk açısından tanımlanır. Güvenlik anahtar bir iş riski olarak görülmez ve güvenlik departmanı güvenliğe yönelik birincil sorumluluğa sahip algısı mevcuttur. Kazaların çoğu kaçınılmaz ve yapılan işin bir parçası olarak görülmektedir. İlk düzey çalışanların çoğu güvenlik konusuna ilgisizdir.

2-Yönetme (Managing): Örgütün kaza oranı içinde yer aldığı sektörün ortalamasında olmakla beraber ortalamalardan daha ciddi kazalar olma eğilimine sahiptir. Güvenlik, bir iş riski olarak görülmektedir ve yönetim kazaların önlenmesi için zaman ve çaba sarf etmektedir. Güvenlik, yalnızca kurallar ve prosedürler ile mühendislik kontrollerine bağlı bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Kazalar önlenebilir olarak görülmektedir. Yöneticiler büyük kazaları, yalnızca ilk düzey çalışanların güvensiz davranışlarının bir sonucu olarak algılamaktadırlar. Güvenlik performansı, LTI (Lost Time Injury) gibi geleneksel performans göstergeleri açısından ölçülmektedir ve güvenlik teşvikleri LTI oranlarındaki azalmalar temelinde yapılmaktadır. Üst yönetim, sağlık ve güvenlikle ilgili bağlılıklarında reaktifdir (örneğin, üst yönetim kaza oranları yükseldiği zaman cezalara başvurmaktadırlar).

3-Katılma (Involving): Kaza oranları nispeten düşük olmakla beraber bir platoya ulaşmıştır. Örgüt sağlık ve güvenlik konusunda yapılması düşünülen iyileştirmelerin başarıya ulaşmasında, ilk düzey çalışanların bağlılıklarının kritik bir öneme sahip olduğunu bilmektedir. Diğer taraftan, ilk düzey çalışanlar, sağlık ve güvenlikle ilgili yapılacak iyileştirmelere yönetimle birlikte katılmaya hazırdır. Çalışanların çoğu, kendi sağlık ve güvenliklerine yönelik kişisel sorumluluklarını kabul etmektedir. Güvenlik performansı aktif olarak izlenmekte ve veriler etkin bir şekilde kullanılmaktadır.

4-İşbirliği (Cooperating): Örgütte yer alan çalışanların çoğunluğu sağlık ve güvenliğin hem ekonomik hem de ahlaki açıdan önemli olduğuna inanmaktadır. İlk düzey çalışanlar kendisinin ve diğerlerinin sağlık ve güvenliği ile ilgili kişisel sorumluluklarını kabul etmektedir. Bütün çalışanların duygularına değer verilmesi ve çalışanlara adilce davranılmasının önemi bilinmektedir. Örgüt, kazaların önlenmesine yönelik proaktif ölçümlere karşı önemli bir çaba göstermektedir. Güvenlik performansı, ulaşılabilen bütün veriler kullanılarak aktif olarak izlenmektedir. Ayrıca iş dışı kazalar da izlenmekte ve bütün çalışanlar, sağlıklı bir yaşam tarzı konusunda teşvik edilmektedir.

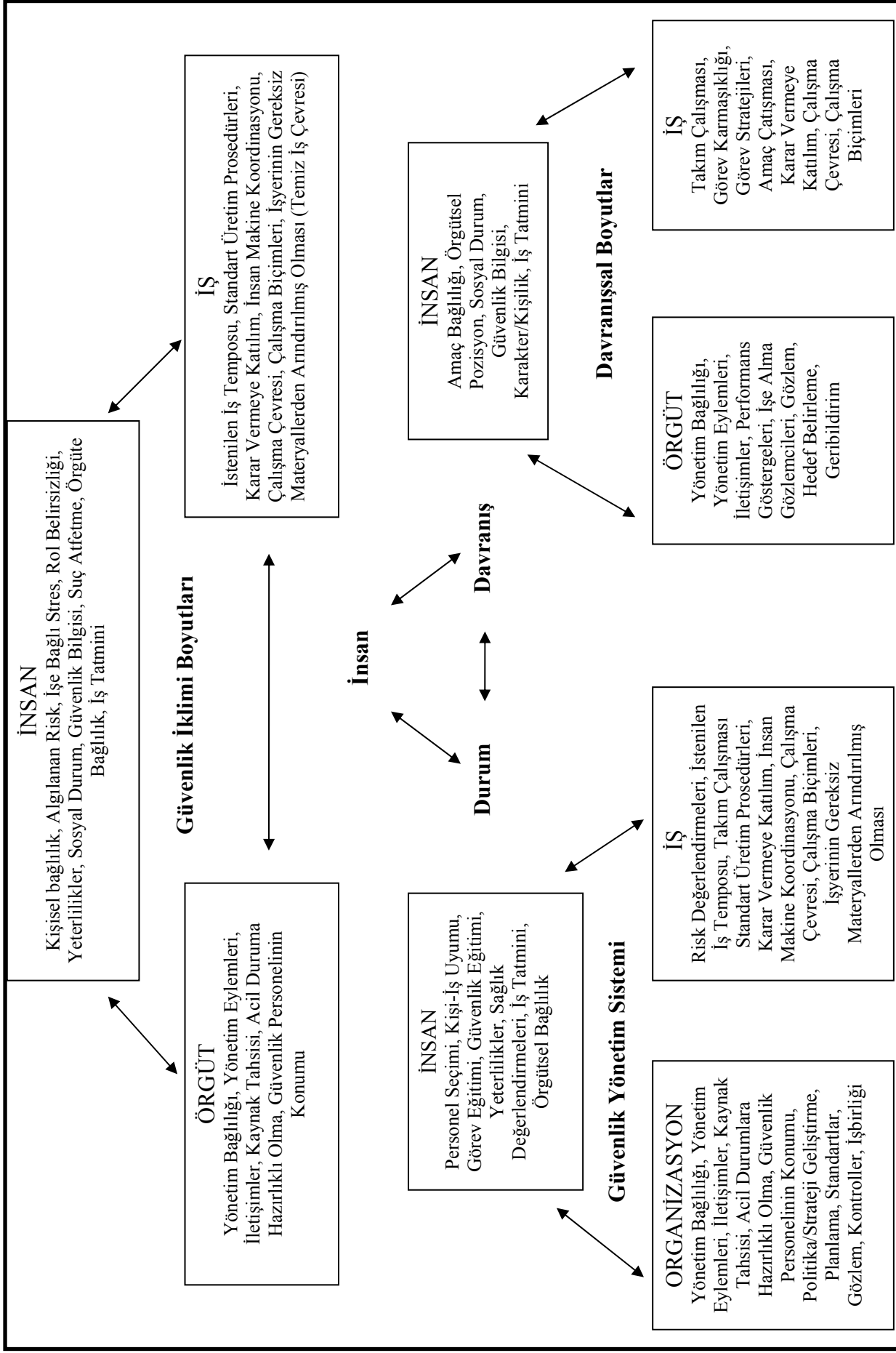
5-Sürekli iyileştirme (Continuous improvement): Bütün kazaların veya çalışanlara yönelik zararların (işyerinde veya evde) önlenmesi örgütün çekirdek bir değeridir. Örgüt uzun bir süre herhangi bir kaza veya kaza olma potansiyeli yüksek bir olay kaydedilmediği bir dönemde yer alıyor. Fakat bu durum örgütte herhangi bir gevşemeye neden olmamaktadır. Örgütte yer alanlar, gelecekte meydana gelmesi muhtemel kazaların yanı başlarında olduğu paranoyasıyla yaşamaktadırlar. Örgütün güvenlik performansını izlemeye yönelik çok çeşitli göstergeler kullanıyor ve bu göstergeler bütünüyle karşılıklı güvene dayalıdır. Bu aşamada örgüt, sürekli olarak tehlikeleri kontrol edecek mekanizmaları geliştirecek daha iyi yollar bulma çabası içindedir. Bütün çalışanlar sağlık ve güvenliğin onların işinin en önemli parçası olduğu bilincine sahiptirler ve iş dışı yaralanmaların önlenmesinin önemini kabul etmektedirler. Firma, yalnızca işyerinde değil, evde de sağlık ve güvenliğin teşvik edilmesinde dikkate değer bir çaba göstermektedir.

Bu modele göre örgütü güvenlik performansı her bir seviye arttıkça artmaktadır. Buna göre firmalar en zayıf güvenlik performansını “ortaya çıkma” evresinde gösterirken, en yüksek performans düzeyine “sürekli iyileştirme” evresinde ulaşmaktadır.

1.4.2. Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli

Cooper (2000) bu modeli, Bandura'nın (1977, 1986) karşılıklı determinizm (belirnenimcilik) modelinden faydalanarak geliştirmiştir. Model, sübjektif iç psikolojik faktörler, gözlemlenebilir güvenlikle ilgili davranışlar ve objektif durumsal özellikler olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır. İç psikolojik faktörler (örneğin, tutumlar ve algılar) güvenlik iklimi anketleri yardımıyla, güvenlikle ilgili davranışlar, davranışsal güvenlik niyetlerinin bir parçası olarak geliştirilen kontrol listeleri ile ve durumsal özellikler ise, güvenlik yönetim sistemi denetimi/kontrolü ile değerlendirilebilir. Her üç bileşenin kendi içlerinde değerlendirilmesi güvenlik kültürünün farklı örgütsel seviyelerde nicel (sayısal) hale getirilmesine imkân sağlamaktadır. Ayrıca bu model, örgütlere kendilerini diğer iş birimleri veya örgütlerle karşılaştırmaları için bir referans çerçevesi sağlamaktadır.

Diğer taraftan, modeldeki psikolojik, davranışsal ve durumsal bileşenleri şekil 4' teki gibi göstermekte mümkündür. Bu şekilde yapılacak olan bir ayrımlaştırma güvenlik kültürünün çok boyutlu yapısını da sistematik olarak açıklayabilme imkânı sağlayacaktır. Model bu haliyle güvenlik kültürüne etki eden çoğu süreçler hakkında bütünsel bir düşünce yolu sağlamaktadır. Ayrıca model, yalnızca kazalara veya kaza indekslerine bağlı olmayan üçlü bir ölçüm yöntemi ve güvenlik kültürünün yapısının belirlenmesine yönelik çoklu seviyede bir analiz için dinamik bir çerçeve sağlamaktadır (Cooper, 2000: 121; Cooper, 2008: 3–5).



Şekil 4: Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli

Kaynak: Cooper, 2008: 5

1.4.3.Güvenliğe Yönelik Tutumların Tasarım Modeli

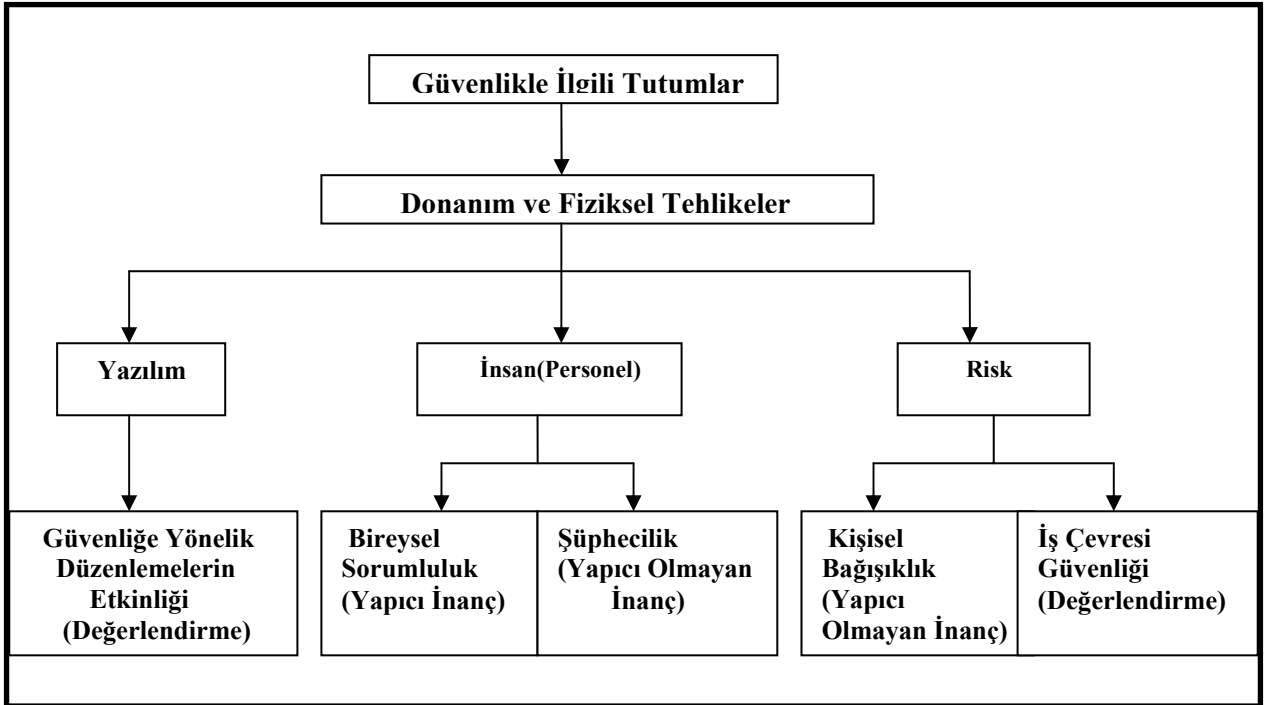
Güvenlik kültürü konusunda geliştirilen modellerden bir tanesi de Cox ve Cox'un (1991) tarafından geliştirilen “*Güvenliğe Yönelik Tutumların Tasarım Modeli*”dir. Bu model temel olarak organizasyonda güvenlikle ilgili tutumları 4 temel kategori altında incelemektedir (Şekil 5). Bunlar;

1-Donanım: Güvenlik donanımı ve fiziksel tehlikeler

2-Yazılım: Kurallar ve prosedürler, mevzuat, güvenlik yönetimi ve politikası

3-İnsan/Personel: Çalışanlar, denetleyiciler, yönetim, güvenlik kurulu, uzmanlar, otoriteler, sendikalar gibi bütün gruplar.

4-Riskler: Riskli davranış ve onun düzenlenmesi (Guldenmund, 2000: 239).

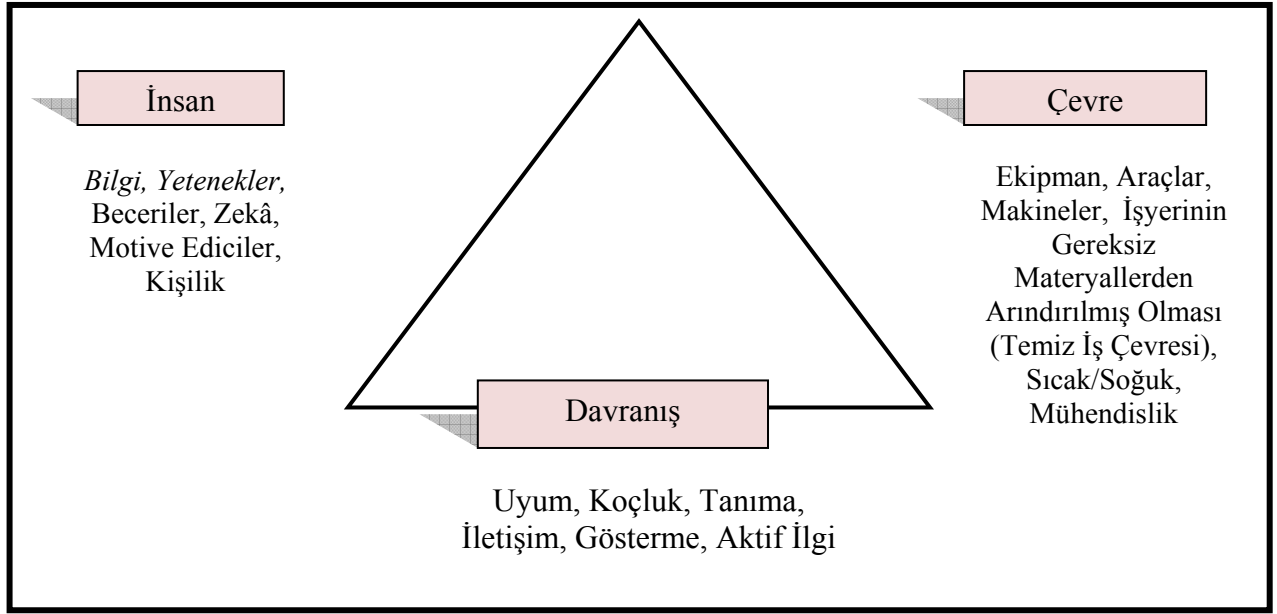


Şekil 5: Güvenliğe Yönelik Tutumların Tasarım Modeli

Kaynak: Guldenmund, 2000: 239.

1.4.4.Toplam Güvenlik Kültürü Modeli

Geller (1994: 19) tarafından geliştirilen model, insan, çevre ve davranış arasında inter-aktif ve dinamik bir “güvenlik üçgeni” üzerine vurgu yapmaktadır (Şekil 6).



Şekil 6: Toplam Güvenlik Kültürü Modeli

Kaynak: Geller, 1994: 19

Toplam güvenlik kültürü modeli, çevresel faktörleri (örneğin; ekipman, araçlar, fiziksel düzen ve sıcaklık), kişisel faktörleri (tutumlar, inançlar ve kişilikler) ve davranışsal faktörleri (güvenli ve güvensiz iş uygulamaları, diğer çalışanların güvenliğine ilgi gösterme) içerir. Bu üç faktörün dinamik ve inter-aktif yapısından dolayı, bir faktördeki değişim diğer iki faktör üzerinde de etkili olmaktadır. Örneğin; yaralanma ihtimalini azaltan davranışlar- özellikle bu davranışlar gönüllü bir şekilde yapılıyorsa- çevresel değişimi ve güvenli davranışlarla tutarlı tutumların üretilmesini gerektirir.

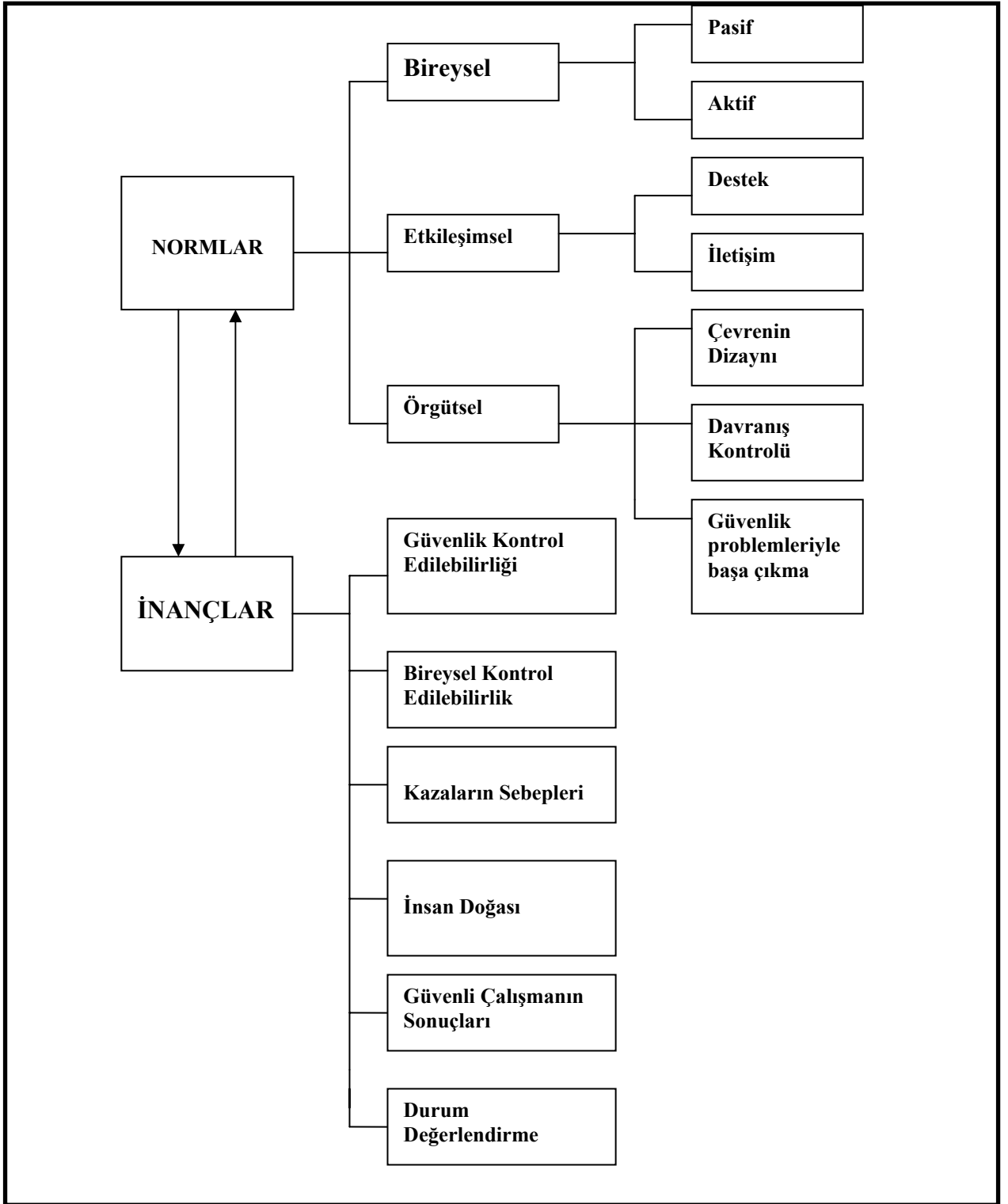
Geller (1994: 19–23) modelinde toplam güvenlik kültürünün sağlanmasında 10 temel prensipten/değereden bahsetmektedir. Bunlar:

- 1- Kültür güvenlik sürecini yürütmelidir.
- 2- Davranış temelli ve kişi temelli faktörler başarıyı belirlemektedir.
- 3- Çıktılar üzerinde değil süreç üzerinde odaklanılır.
- 4- Sonuçlar tarafından motive edilmiş ve aktifleştirmelere yönelik davranışlar sözkonusudur.
- 5- Başarısızlıklardan sakınma üzerine değil, süreç başarısı üzerine odaklanılır.
- 6- Güvenli davranışlara yol gösterici gözlem ve geribildirim vardır.
- 7- Davranış ve kişi temelli koçluk yolu ile etkin bir geribildirim sağlanır.
- 8- Gözlem ve koçluk, sürece yönelik aktif ilgide anahtar bir rol oynar.

- 9- Benlik algısı, ait olma ve güvenliğe yönelik yetkilendirme vardır.
- 10- Vardiya güvenliği bir öncelik olmaktan ziyade bir değerdir.

1.4.5. Güvenlik Kültürü Modeli

Güvenlik kültürü ile ilgili bir diğer model ise Berends (1995) tarafından geliştirilen “*Güvenlik Kültürü Modeli*”dir (Guldenmund, 2000: 241). Şekil 7’de de görüldüğü üzere; bu modelde güvenlik kültürüyle ilgili bütün kavramlar, normlar ve inançlar olmak üzere, temelde iki başlık altında sınıflandırılmaktadır. Normlar; bireysel, etkileşimsel, örgütsel normlar olarak alt kategorilere ayrılmakta ve bu kategorilerin her biri kendi içinde alt bölümlere ayrılmaktadır. Diğer taraftan inançlar da, güvenlik kontrol edilebilirliği, kaza sebepleri, insan doğası gibi alt başlıklara ayrılmaktadır.



Şekil 7: Berends'in Güvenlik Kültürü Modeli

Kaynak: Guldenmund, 2000: 241

1.5. Güvenlik Kültürünün Ölçümü

Güvenlik kültürünün nasıl ölçüleceği ve tespit edileceğine yönelik literatürde bir görüş birliği bulunmamaktadır. Bu alanda yapılan çalışmalarda -çalışmanın bundan sonraki kısmında da tartışılacağı üzere- farklı yöntem ve teknikler kullanılmaktadır. Güvenlik kültürüyle ilgili araştırma yöntemlerindeki bu farklılıklar, her organizasyonun (hatta örgüt içindeki bölümlerin), sektörün, ülkenin kendine has kültürel özellikler barındırması gibi kültür kavramının doğasından kaynaklanan nedenler önemli rol oynamaktadır. Ayrıca, güvenlik kültürü kavramı yeni ortaya çıkan bir kavram olduğundan dolayı, güvenlik kültürünün tanımlanması ve değerlendirilmesi konusunda teorik ve uygulama düzeyindeki tartışmalar henüz bir olgunluğa erişmemiştir.

Güvenlik kültürü veya güvenlik ikliminin ölçümünde niceliksel ve niteliksel olmak üzere iki farklı ölçüm aracı kullanılmaktadır. Niteliksel metotlar, çalışanları gözleme, odak grup görüşmeleri, geçmiş kayıtları gözden geçirme ve olay çalışmalarını içerir (Wreathall, 1995'ten akt. Wiegmann ve diğerleri, 2002: 13). Niteliksel yöntemler derinlemesine ve yoğun bir bilgi sağlamaktadır (Wiegmann ve diğerleri, 2002: 13).

Niceliksel yöntemler ise, yüksek oranda yapılandırılmış görüşmeler ve anketler gibi yüksek oranda standardize edilmiş ve derecelere ayrılmış prosedürler kullanılarak güvenlik kültürü skorları veya sayısal ölçümüne yönelik çalışmalardır. Niceliksel araştırmalar, uygulanmasının kolay olması ve zaman ve maliyet etkinliği gibi nedenlerle tercih edilmektedir (Wreathall, 1995'ten akt. Wiegmann ve diğerleri, 2002: 13). Bu yöntem, hem daha geniş bir katılımcı sayısına ulaşmaya hem de elde edilen verilerin daha hızlı bir şekilde analiz edilmesine imkân sağlamaktadır (von Thaden ve Gibbons, 2008: 8).

Güvenlik kültürünün durumsal yönü, örgüt yapısındaki politikalar, çalışma prosedürleri, yönetim sistemleri vb. ile değerlendirilir. Güvenlik kültürünün davranışsal yönü ise, gözlemler, kişisel raporlama ve çıktı ölçümleri ile ölçülebilir. Güvenli davranışların tespiti, eğitilmiş gözlemcilerin düzenli olarak gözlemlerde bulunması ve gözleme dayalı kontrol listelerine yerleştirilmesi sonucu bu gözlemlerin "güvenli skorların yüzdesi"ne çevrilmesi ile yapılır. Psikolojik boyutu ise, çoğunlukla insanların güvenliğe yönelik algılarını ölçmek için hazırlanmış güvenlik iklimi anketleri ile değerlendirilir (Choudhry, Fang ve Mohamed, 2007: 1001).

Cox ve Flin (1998: 194–196) güvenlik kültürünün belirlenmesine yönelik ölçüm yöntemlerini, olay çalışmaları, karşılaştırmalı çalışmalar ve psikometrik anketler olmak üzere üç ana başlık altında toplamaktadır. Bunları şu şekilde açıklamamız mümkündür:

1) *Olay Çalışmaları*: Sosyologlar ve örgüt analistlerince güvenlik kültürünün bileşenlerini belirlemek için tercih edilen niteliksel yöntemlerin kullanıldığı çalışmalardır. Bu yöntemde, derinlemesine mülakat, gözlem ve katılımlı gözlem teknikleri yaygın olarak kullanılır. Bu çalışmalar:

a) Büyük kazaların meydana geldiği kurumlar (kriz eğilimli organizasyonlar): Çoğu durumlarda (örneğin büyük kaza soruşturmalarında) üst yönetimin anahtar niteliklerindeki yoksunluk (örneğin açık bağlılık) zayıf bir güvenlik kültürü karakteristiği olarak tanımlanır.

b) Tehlikeli bir çevrede faaliyette bulunmasına rağmen düşük kaza oranlarının olduğu organizasyonlar (yüksek güvenilirli organizasyonlar): Gözlemler, görüşmeler, anketler ve arşiv analizleri gibi çoklu metot yaklaşımları kullanarak yüksek güvenilirli organizasyonların özelliklerini ayrıntılı bir şekilde açıklayan çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu yaklaşımda niceliksel ve niteliksel yöntemler bir arada kullanılmaktadır. Güvenliğin öncelikli bir amaç olması, merkezi olmayan bir otorite, sistemleri yedekleme, örgütsel öğrenme ve üst yönetimin bağlılığı, güvenli faaliyetlerin bakım ve tasarımı için kritik varsayılar. Herhangi bir kaza olmaması, bu organizasyonun güvenliği bir organizasyon olduğunu veya iyi bir güvenlik kültürüne sahip olduğunu ispatlamaz. Çünkü düşük kaza oranları düşük raporlama oranlarının bir yansıması olabilir.

c) Örgütsel değişim yaşayan organizasyonlar: Farklı araştırma yöntemleri kullanılarak, “mükemmel” güvenliğe yönelik bariyer engelleri belirlenmeye çalışılır. Yönetimin bağlılığı, yönetimin eylemleri, güvenlik önceliği, iletişim ve çalışanların ilgisinin ortaya çıkması örgütsel güvenlik kültürünü etkileyen çok önemli faktörlerdir. Yapılan araştırmaların ışığında, çalışanların karar alma süreçlerine katılımının sağlanması tavsiye edilmektedir. Ayrıca, derinlemesine mülakat, çalışan anketleri ve doküman analizleri gibi çoklu metotların kullanılması olayların altında yatan nedenlerin ortaya çıkarılmasında önemlidir.

2) *Karşılaştırmalı Çalışmalar*: Bu tür çalışmalarda kaza sayısı yüksek ve düşük olan bölüm veya kurumların özellikleri karşılaştırılması üzerine odaklanılır.

3) *Psikometrik Uygulamalar*: Yapılandırılmış geniş kapsamlı anketler kullanılarak güvenlik kültürünün niteliğinin belirlenmesini amaçlayan bu yöntem son yıllarda oldukça yaygın olarak kullanılmaktadır. 1980 yıllarda güvenlik iklimi anketlerinin kullanılmasıyla başlayan bu süreç, güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü anketlerinin kullanılmasıyla devam etmektedir. Ancak çalışmanın ikinci bölümünde de değinildiği üzere, ortak bir faktör yapısına sahip bu konuda genel kabul görmüş bir anket mevcut değildir. Ükelere, sektörlere ve örgütlere göre farklı faktör yapılarından meydana gelen güvenlik iklimi/güvenlik kültürü anketleri kullanılmaktadır.

Niteliksel yöntemlerden bir diğeri de alan gözlemleridir. Alan gözlemi de kendi içersinde, doğal gözlem ve katılımcı gözlem olarak ikiye ayrılmaktadır. Doğal gözlemlerde amaç katılımcıları herhangi bir müdahale veya girişim olmadan olayların normal akışı içersinde gözlemlemektir. Katılımcı gözlemlerde ise, araştırmacı katılımcılarla belli bir zaman süresince yoğun bir iletişim içersine girer (Patankar ve Sabin, 2010: 108). Cooper ve diğeri (1994) tarafından, güvenlik performansının tespiti amacıyla geliştirilen davranışsal kontrol listeleri yöntemi katılımcı gözleme bir örnek teşkil edebilir.

1.6.Pozitif Güvenlik Kültürü

Pozitif güvenlik kültürü, örgüt üyelerinin güvenliğe yönelik olarak paylaştıkları davranış kalıpları, tutumlar, algılar ve değerler seti olarak ifade edilebilir. Diğeri bir ifadeyle, çalışanların iş kazasına maruz kalma risklerinin azaltılması, örgütün her seviyesinde uygulanması ve kaza ve hastalıkları önleyici bağlılıkla ilgili politika, uygulama ve prosedürler setidir. Pozitif güvenlik kültürü çalışanların güvenli olmayan eylemlerden sakındığı bir çalışma atmosferi yaratır (Muniz, Peon ve Ordas, 2007: 627–628).

Pozitif bir sağlık ve güvenlik kültürünün önemli bileşenleri şunlardır (Hughes ve Ferrett, 2008: 52):

- 1- Örgütün bütün seviyelerinde ve genelinde sağlık ve güvenliğe yönelik bağlılık ve liderlik,
- 2- Sağlık ve güvenliğe yönelik yüksek standartları, örgütün uzun dönem stratejilerinin başarıya ulaşmasının bir parçası olarak kabul etmek,
- 3- Örgüt içindeki sağlık ve güvenlik risklerini detaylı bir şekilde değerlendirmek ve uygun kontrol ve gözetim sistemlerini geliştirmek,
- 4- Örgütün kısa ve uzun dönemli amaçlarını belirleyen sağlık ve güvenlik politikası

- 5- Çalışanlara uygun eğitim programları, iletişim ve danışma prosedürleri,
- 6- Gözlem/denetim ekipmanı, programları ve prosedürleri ve her hatayı anında düzeltmeye yönelik sistemler,
- 7- Bütün olay ve kazaların anında araştırılması ve bunların uygun bir şekilde iyileştirici eylemlere yönelik ayrıntılı raporlar hazırlamak.

Choudhry, Fang ve Mohamed (2007: 1003–1004), Vecchio-Sudus ve Griffiths (2004) çalışmasından yararlanarak pozitif güvenlik kültürünün sağlanması ve daha fazla teşvik edilmesi için gerekli olan düzenlemeleri şu başlıklar altında sınıflandırmaktadır:

1-Tutum ve davranışlardaki değişim: İşyerinde güvenli davranışlar geliştirmek için, sözlü talimatlar, eğitim ve uyarı işaretleri gibi araç ve aktiviteler kullanılabilir. Tutum ve davranışlardaki değişim hem firmaya hem de çalışanın kendisi ve ailesine kazanç sağlayacaktır.

2-Yönetimin bağlılığı: Yönetim pozitif güvenlik kültürünün sağlanmasında anahtar bir rol oynamaktadır. Burada yönetime düşen; güvenlik için kaynak ve zaman tahsisi, risk değerlendirmelere ve güvenlikle ilgili danışma kurulu toplantılarına katılım ve çeşitli tamamlayıcı tedbirler gibi sorumluluklardır.

3-Çalışanın ilgisi: Pozitif güvenlik kültürü için gerekli olan bir diğer unsur ise, güvenlikle ilgili uygulamalara çalışanların sahiplenmesi, ilgi göstermesi ve bu konuda sorumluluk almasıdır. Bunun sağlanması için ise, çalışanların eğitimi, makine izolasyonu, iş rotasyonları, işyerinde aşırı gürültü durumunda bunu bildirme, ses bariyerleri ve kulaklık takma gibi koruyucu aletleri kullanmasının sağlanmasına yönelik uygulamalar yapılabilir.

4-Promosyonel stratejiler: Çalışanlar arasında güvenlik farkındalığı yaratmak için bazı promosyon stratejileri uygulanabilir. Bunlar:

- Güvenlik misyonu, sloganlar, logolar
- Materyal yayını (kütüphane, istatistikler, bültenler)
- Medya araçları (posterler, e-mail, internet, sergiler, görsel-işitsel araçlar)

5-Eğitim ve seminerler: Personel sağlığı, hijyen, iş stresi, güvenliğe karşı sorumluluklarla ilgili (kural ve talimatlara uyma, tehlike tespiti, risk değerlendirmesi, kaza incelemeleri ve iş güvenliği analizi) kısa bilgilendirici konuşmalar, grup toplantıları, ve çalışanların eğitilmesi bu kapsamda değerlendirilebilir.

6-Özel kampanyalar: Sağlık ve güvenlik haftası, acil tepki, kaza raporlama ve inceleme, güvenlik ve çevre yönetim sistemleri gibi uygulamaları içerir.

Choudhry, Fang ve Mohamed göre (2007: 1005) pozitif güvenlik kültürü beş bileşenden oluşmaktadır. Bunlar; yönetimin güvenliğe bağlılığı, yönetimin işgücüne yönelik ilgisi, yönetim ve çalışanlar arasında karşılıklı güven ve güvenilirlik, işgücünü yetkilendirme ve son olarak, sürekli gözlem, düzeltici eylem, sistemi gözden geçirme ve çalışma çevresinde güvenliği yansıtmaya yönelik sürekli iyileştirmelerdir.

Ayrıca zayıf veya negatif bir sağlık ve güvenlik kültürünün belirtileri ise şunlardır (Hughes ve Ferrett, 2008: 52–53):

- 1- Çalışanlar arasında yüksek oranda hastalıklar ve işe devamsızlıklar,
- 2- Suçlama kültürü algıları,
- 3- Sağlık ve güvenlik iyileştirmelerinde hız kaybına neden olabilecek yüksek personel devir hızı,
- 4- Etkin bir sağlık ve güvenlik yönetimi için yeterli anlamda (insan, bütçe ve tesis) kaynak tahsis edilmemesi,
- 5- Sağlık ve güvenlik yasalarına, örgütsel güvenlik kural ve prosedürlerine uyma noktasındaki eksiklikler,
- 6- İletişim, işbirliği ve kontrol seviyelerinde zayıflık ve
- 7- Zayıf bir sağlık ve güvenlik yapısıdır.

Zayıf bir güvenlik kültürünün belirtileri örgütsel perspektif ve düzenleyici perspektiften olmak üzere iki farklı şekilde de ele alınabilir (IAEA, 2002: 52–55).

1) Örgütsel Perspektif: Örgütsel perspektiften zayıf bir güvenlik kültürünün belirtileri şu şekilde sıralanabilir:

- Sistematik yaklaşım eksikliği
- Prosedürlerin gereği gibi işlememesi
- Olayların derinlemesine analiz edilmemesi ve dersler çıkarılmaması
- Kaynak uyumsuzluğu
- İhlallerin sayısının artması
- Düzeltici tedbirlerin birikmesi
- Çalışanın güvenlik ilgilerinin çabuk bir şekilde ele alınmaması
- Teknik konular üzerine aşırı odaklanma
- Ramak kala olayların raporlanmaması

- Kendini değerlendirme süreçlerinde eksiklik olması,
- Kurum idaresindeki zayıf standartlar

2) Düzenleyici Perspektif: Düzenleyici perspektiften zayıf bir güvenlik kültürünün belirtileri şu şekilde sıralanabilir:

- Kurum hafızasındaki başarısızlık
- Ana merkezdekilerin rolü
- Sahiplik noksanlığı
- Soyutlanma politikası
- Öğrenme eksikliği
- Paylaşmaya veya işbirliğine yönelik isteksiz olma
- Bağımsız dış güvenlik gözlemcilerinin bulgularıyla ilgilenme konusunda eksiklik
- Düzenleme organlarındaki yetersizlikler

1.7. Örgütlerde Güvenlik Kültürünün Sağlanması ve Geliştirilmesi

Güvenlik kültürünün kazaları önlemedeki rolü ve öneminin anlaşılmasından sonra araştırmacılar güvenlik kültürünün örgütlerde sağlanması ve geliştirilmesi için gerekli olan düzenleme ve yapılar ile ilgili bazı öneriler geliştirmişlerdir. Gerek teorik düzeydeki çalışmalardan gerekse de uygulama düzeyinde yapılan araştırmalardan elde edilen bu özellikler farklı şekillerde belirtilmektedir. Diğer taraftan ortaya koyulan bütün bu düzenlemelerdeki ortak amaç, çalışma ortamında iş kazalarını azaltmak ve etkin bir güvenlik performansı sağlamaktır.

Özellikle başlangıç aşamasında, güvenlik kültürü programlarının yürütülmesine yönelik direnç ile karşılaşılması olasıdır. Bu noktada, iş güvenliği uzmanının işletmedeki mevcut olanakları ve bu olanakları güvenlik kültürünün oluşturulmasına katkı sağlayacak şekilde nasıl ulaşıp kullanabileceğini öğrenmesi, iş güvenliği çabalarının sürekli gelişmesine yardım edecek ve kaza oranını azaltacaktır (Demirbilek, 2008: 7). Diğer taraftan çalışanların güvenlik kültürü oluşum süreçlerine katılımının sağlanmasına yönelik uygun eğitim ve iletişim programlarının uygulanması, bu direncin kırılması yönünde katkı sağlayacaktır.

Turner'a göre (1991) etkin bir güvenlik kültürünü teşvik etmek için gerekli olan bazı özellikler vardır. Bunları şu başlıklar altında sıralayabiliriz:

- 1- Üst yönetimin samimi ve görünür bağlılık ve liderliği gerekmektedir.
- 2- Bir güvenlik kültürünün değiştirilmesi sürekli çaba ve ilgi gerektiren uzun dönemli bir stratejidir.
- 3- Mümkün olduğunca iyimserlik duygusu taşıma ve yüksek beklentili bir politika beyanı istemektedir.
- 4- İşyerinde bütün seviyelerde sağlık ve güvenliği “sahiplik” duygusunun yaygınlaşması (nüfuz etmesi) gerekmektedir. Bu da, çalışanların katılımını, uygun eğitim ve iletişimi gerektirir.
- 5- Örgütlerin, gerçekçi ve ulaşılabilir amaçlar belirlemesi ve buna karşılık gelen bir güvenlik performansı ölçümüne sahip olması gereklidir.
- 6- Kabul görmüş standartlara yönelik davranış tutarlılığı, çalışanları dinleme yeteneğiyle başarılabilir. Ayrıca, iyi güvenlik davranışı (olumlu davranışlar) bir istihdam koşulu olmalıdır ve performans değerlendirmelerde göz önüne alınmalıdır.
- 7- Bütün kazalar ve ramak kala olaylar detaylı bir şekilde araştırılmalıdır.
- 8- Yönetim, sağlık ve güvenlik sistemlerinin gözden geçirilmesi ve performans değerlendirme için uygun güncel bilgileri sağlamalıdır (Turner, 1991’den aktaran Fung ve diğerleri, 2005: 505).

Muniz, Peon ve Ordas (2007: 636) farklı sektörlerde çalışanlar üzerinde yapmış oldukları çalışma sonucunda, güvenlik kültürü oluşum sürecinin, güvenlik yönetim sisteminden ayrı ele alınamayacağını belirttikten sonra firmaların dikkate alması gerekli noktaları şu şekilde belirtmişlerdir:

- a) Örgütün bu alandaki prensip ve değerlerini yansıtan bir güvenlik politikasının tanımlanması
- b) Güvenlik faaliyetlerine çalışanları da dâhil etmeye yönelik teşvikler oluşturma
- c) Çalışanların işlerini mümkün olduğunca güvenli ve en sağlıklı şekilde yürütmeleri için onlara yönelik sürekli eğitim sağlama
- d) Çalışanlara maruz kaldıkları riskler ve bu risklerle doğru bir şekilde nasıl mücadele edecekleri konusunda akıcı bir bilgi sağlama
- e) Meydana gelmesi muhtemel kazalardan sakınmaya (önleyici planlama) ve acil bir olay durumunda hızlı bir şekilde harekete geçmeye yönelik (acil planlama) eylem planları uygulama

- f) Son olarak, çalışma koşulları ve firma içinde ortaya çıkan olayların analizi vasıtasıyla (iç kontrol) yerinde bir kontrol veya geri bildirim sağlama ve firmayı diğer firmalarla karşılaştırma (kıyaslama teknikleri).

İşyerlerinde etkin bir güvenlik kültürü oluşumu sürecinde önemli faktörlerden biri de ramak kala olayların raporlanmasının yönetim tarafından teşvik edilmesidir. Ramak kala olaylar, kazaların habercisi olarak kabul edilmekte ve etkin bir biçimde yönetilmedikleri ve değerlendirilmedikleri zaman kazalar meydana gelebilmektedir. Nitekim, Challenger uzay mekiğinin patlamasından sonra yapılan incelemelerde, mühendislerin sorunlarla ilgili rapor sundukları, ancak yönetimin arıza konusunda gerekli önlemleri hızlı ve etkin şekilde almamasının kazaya yol açtığı ifade edilmektedir (Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 2).

Çalışma ortamında güvenlik kültürünün sağlanması ve geliştirilmesinde güvenlik liderleri de önemli bir rol oynamaktadır (Wu, Li ve Shiau, 2010: 423). Ayrıca, farklı düzeylerdeki yöneticiler güvenlik kültürünün geliştirilmesinde farklı roller oynamaktadır. Üst düzey yöneticiler, genellikle güvenlik politikaları ve stratejileri ile ilgilenirken, orta düzey yöneticiler, çoğunlukla güvenlik prosedürleri ve taktiklerine dikkat etmektedir. Alt düzey yöneticiler ise, güvenlik uygulamaları ve işleyişleri üzerinde çalışmaktadırlar.

Wu, Li ve Shiau (2010: 424-425) güvenlik kültürünün oluşturulmasında, işverenlerin, operasyon yöneticileri ve güvenlik uzmanlarının farklı roller üstlenmeleri gerektiğini ve güvenlik liderliği yapmaları gerektiğini ifade etmektedir. İşverenlerin güvenlikle ilgili rolleri şunlardır:

- a) Orta yönetimin güvenlik performansının sağlanması (hesap verebilirlik fonksiyonu)
- b) Kaliteli bir güvenlik yönetiminin sağlanması (kalite kontrol fonksiyonu)
- c) Güvenlik aktivitelerine kişisel katılım (görünürlük fonksiyonu).

Ayrıca, işverenlerin güvenlik liderliklerinin, güvenliği önemsemesi (ilgi), güvenlik koçluğu ve güvenlik kontrolü olmak üzere üç farklı boyutu vardır. Güvenlik ilgisi, güvenlik liderlerinin, alt düzeyde çalışanlarını kendi çocukları gibi görmeleri, çalışanlarına saygı göstermesi ve güven duyması, çalışanların ihtiyaçlarını önemsemesi ve onların problemlerine empati göstererek yaklaşması konusundaki yeteneklerini ifade etmektedir. Güvenlik koçluğu; yönetimi altında çalışanlara rol model olması, çalışanların yeteneklerini ortaya çıkarması, fikirlerini paylaşması ve karar verme sürecine katılmalarını sağlaması

olarak ifade edilebilir. Son olarak güvenlik kontrolü ise, ödül veya ceza verme gücünü kullanma, çalışanların davranışlarını inceleme gibi kurallar setidir. Yetki, diğer insanlara ve karar verme süreçlerine etki eden bir güçtür. Bundan dolayı işverenler, çalışanların güvenlik amaçlarını gerçekleştirmeleri için ve çalışanların güvenlikle ilgili davranışlarını disipline etme veya ödüllendirmek için bu yetkisini kullanır (Wu, Li ve Shiau, 2010: 424–425).

Operasyon yöneticileri, güvenlikle ilgili daha alt düzeydeki yöneticilerden (amirler) daha önemli bir rol oynamaktadır. Orta düzey yöneticiler olarak da kabul edilen operasyon yöneticileri, güvenlik politikalarını sıklıkla hatırlatmalı, toplantılara katılmalı, çalışanların güvenlikle ilgili davranışlarını izlemeli, güvenlik denetimini uygulamalı, güvenlik prosedürlerini açıklamalı ve yaralanma olaylarını araştırma komitelerinde yer almalıdır. Operasyon yöneticilerinin güvenlikle ilgili, güvenlik etkileşimi, güvenlikle bilgilendirme ve güvenlikle ilgili karar verme olmak üzere üç çeşit davranış rolü bulunmaktadır. Güvenlik etkileşimi, operasyon yöneticilerinin sağlık ve güvenlik planlarını yürütmeye yönelik, talimatlar, rehberlik ve tavsiyelerini ifade etmektedir. Güvenlik bilgilendirmenin, güvenlik gözetimi, güvenliği yayma ve güvenlik temsili olmak üzere üç yönü vardır. Güvenlik karar verme, planlara uygun olarak güvenlik stratejilerini uygulama, kaynak tahsisi ve güvenliği iyileştirmeyi ifade eder (Wu, Li ve Shiau, 2010: 425).

Güvenlik uzmanları, uzman, koordinatör ve düzenleyici olmak üzere üç farklı rol oynamaktadır. Güvenlik uzmanı, risk yönetimi, yaralanma araştırmaları ve güvenlik performansının ölçümünde bir rehber rolü oynamalıdır. Güvenlik performansı ölçümü, örgütsel düzeyde ve bölümler arasında güvenlik performansını ortaya koymaktadır. Bu ise, güvenliği iyileştirilmesi için gerekli bir koşuldur. Bu açıdan, örgütler güvenlik uzmanlarının, güvenlik performansının geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçmesi konusundaki uzmanlıklarına güvenmesi gerekir. Güvenlik koordinatörlüğü, güvenlik politikası geliştirme, güvenlik bilgilendirme yönetimi ve güvenlik iletişimini içermektedir. Güvenlik politikası geliştirilmesi sürecinde hem dış çevre (yasal çevre, teknoloji, ekonomik özellikler) hem de şirketin yapısı (boyut, yapı, çalışanların fikirleri vb.) hesaba katılmalıdır. Güvenlik uzmanlarının koordinasyonu, politikaların oluşturulması ve yerine getirilmesinde dinamik bir dengenin korunmasına yardımcı olur. Bu durum da, uyumlu (ahenkli) bir güvenlik kültürünün ortaya çıkmasını sağlar. Güvenlik düzenleme ise,

güvenlik teftişlerini, güvenlik denetimlerini ve güvenlik teşvik sistemlerini içermektedir (Wu, Li ve Shiau, 2010: 425).

Uluslararası Atom Enerji Ajansı (IAEA, 2002: 17–19) güvenlik kültürünün gelişme aşamalarını üç aşamalı bir süreçte ele almıştır.

1- Güvenliğin kurallar ve düzenlemeler üzerinde temellendirilmesi

Bu aşamada, organizasyon güvenliği dış bir gereklilik olarak görmektedir ve örgütün başarısında yardımcı olmayacağı görüşü vardır. Ulusal hükümetler, bölgesel otoriteler ve düzenleme kuruluşları bu dış gereklilikleri oluşturmaktadır. Tutumsal ve davranışsal güvenlik görüşü ile ilgili farkındalık çok azdır. Güvenlik, kurallar ve düzenlemelere uymanın yeterli görüldüğü teknik bir mesele olarak görülmektedir. Bu aşamanın bir organizasyondaki bazı karakteristikleri şunlardır:

- Problemler öngörülmez ve örgüt bir problem ortaya çıktığında reaksiyon gösterir.
- Bölümler ve fonksiyonlar arasında iletişim zayıftır.
- İşbirliği ve ortak karar verme sınırlıdır.
- Hata yapan insanlar, bu durumun kurallara uymamalarından kaynaklandığı yönünde suçlanır.
- Yönetimin rolü, kuralları uygulamak olarak görülür.
- Örgüt içinden veya dışından önerileri veya eleştirileri dinleme veya öğrenme yoktur. Genellikle eleştirilere karşı savunmacı bir tutum benimsenir.
- İnsanlar mekanik bir görüşle sistemin bir parçası olarak görülür.
- İnsanlar uzun dönem sonuçları ne olursa olsun itaatlerine (söz dinlemelerine) ve ortaya çıkan sonuçlara yönelik ödüllendirilir.

2- Güvenliğin örgütsel bir amaç olması

Bu aşamada güvenlik dış bir gereklilik olmasa dahi örgütsel bir amaç olarak görülür. Davranışsal konularda artan bir farkındalık olsa da, genellikle teknik ve prosedüre dayalı çözümler üzerinde yoğunlaşmakta ve güvenlik yönetimi konusunda eksiklikler bulunmaktadır. Bu aşamadaki örgütler, sıklıkla güvenlik trendlerinde iyileştirmeler olması gerektiğinde veya bir platoya ulaştığında araştırma faaliyetlerinde bulunur. Bu aşamanın belli karakteristikleri ise şu şekildedir.

- İşyerinde kültürel konuların etkisiyle ilgili artan bir farkındalık vardır. Fakat eğitim ve kontrollerden, niçin beklenen güvenlik iyileştirmelerinin sağlanamadığı örgüt tarafından anlaşılamamaktadır.
- Yönetim bölümler arası ve fonksiyonlar arası iletişim konusunda çalışanları cesaretlendirilmektedir.
- Yönetimin hatalara karşı tepkisi, kontrol ve prosedürleri daha da arttırmak ve daha fazla eğitim sağlamak şeklindedir.
- Yönetimin rolü, amaçların başarıya ulaştığından emin olmak ve bu amaçları çalışanlara açıklamaktır.
- Yönetim, özellikle yeni teknikler ve en iyi uygulamalar gibi konularda dış gruplardan öğrenme konusunda isteklidir.
- Ortak amaçları tartışmaya yönelik daha çok fırsat bulunmasına rağmen, yönetim ve çalışanlar arasında muhalif bir ilişki vardır.
- Çalışanlar uzun dönem amaçların gerçekleştirilmesine yönelik olarak ödüllendirilirler.
- İnsan teknoloji arasındaki etkileşim dikkate alınır ancak bu daha çok teknolojinin daha etkin kullanılması bakış açısıyla ele alınır.
- Daha fazla takım çalışması vardır.
- Organizasyon her ne kadar planlamada potansiyel problemleri daha fazla önceden tahmin etse de, problemlerle ilgili tepkide çok fazla başarılı olduğu söylenemez.

3) Güvenliğin daima iyileştirilebilir olması

Bu aşamada güvenlik daima iyileştirilen bir kavram olarak kabul edilir. İletişim, eğitim, yönetim biçimi ve yeterlilik ve etkinliğin sağlanması üzerinde güçlü bir vurgu vardır. Örgüt içindeki çalışanlar güvenlik üzerinde kültürel faktörlerin etkisini bilmektedir. Bu aşamanın bir örgütteki bazı karakteristik özellikleri ise şu şekildedir:

- Problemler önceden öngörülür ve ortaya çıkmadan önce çözümlenir.
- Fonksiyonlar ve bölümler arasında işbirliği iyi bir düzeydedir ve üretim arasında çatışma yoktur.
- Bütün hatalar süreçlerindeki değişkenlik olarak görülüyor. Suçlayacak birini bulmaktansa ne olduğu anlaşılmaya çalışılıyor.

- Yönetimin rolü, performansı iyileştirmeye yönelik çalışanlara koçluk yapma olarak görülmektedir.
- Hem örgüt içinden hem de örgüt dışından öğrenmeye değer verilir.
- İnsanlara verdikleri katkı için değer verilir ve saygı gösterilir.
- Yönetim ve çalışanlar arasında karşılıklı bir destek vardır.
- İnsanlar kültürel meselelerin etkisinin farkındadırlar ve bunlar karar verme sürecinde dikkate alınmaktadır.
- İnsanlar, sonuçlarla ilgili olduğu kadar, süreç iyileştirmelerine yapmış oldukları katkı nedeniyle de ödüllendirmektedir.
- İnsanlar örgütsel sistemlerin önemli bir parçası olarak kabul edildiği için onların ihtiyaçlarının karşılanmasına dikkat edilmektedir.

Diğer taraftan bu üç aşama, hatalara bakış, zaman odağı, yöneticilerin rolü, çatışmayı ele alma ve insana bakış açısından Tablo 5'teki gibi karşılaştırılabilir (IAEA, 2002: 20–21).

Tablo 5: Farklı Faktörlere Göre Güvenlik Kültürü Aşamalarının Karakteristikleri

Faktörler	Aşama	Karakteristikleri
Hatalara bakış	Kural temelli	İnsanlar kurallara uymamakla suçlanır. Örgütler, eleştirilere karşı, öğrenme ve dinleme yerine savunmacı bir tepki gösteriyor.
	Amaç temelli	Hatalar, daha çok kontrol ve eğitimle sonuçlanabilir.
	İyileştirme temelli	Hatalar, onları anlamak ve geliştirmek için bir fırsattır.
Zaman odağı	Kural temelli	Kısa dönem önemlidir.
	Amaç temelli	İnsanlar, uzun dönem sonuçları ne olursa olsun, amaçları gerçekleştirmelerine göre ödüllendiriliyor.
	İyileştirme temelli	Uzun dönem performansı iyileştirme için kısa dönem performans analiz edilir. Sonuçları önceden öngörmeyle ilgili daha uzun dönemli bir bakış açısı vardır.

Yöneticilerin rolü	Kural temelli	Yöneticilerin rolü, kuralları uygulamak ve sonuçlara yönelik çalışanlara baskı yapmaktır.
	Amaç temelli	Yöneticiler “amaçlara göre yönetim” gibi teknikler kullanır.
	İyileştirme temelli	Yöneticiler güvenlik performansını iyileştirmek için çalışanlara koçluk yaparlar. Yöneticiler işbirliğine dayalı çalışmayı desteklerler.
Çatışmayı ele alma	Kural temelli	Çatışmalar nadiren çözülür ve gruplar birbiriyle rekabeti sürdürür.
	Amaç temelli	Çatışmalar takım çalışması adına uygun bulunmaz.
	İyileştirme temelli	Çatışmalar karşılıklı fayda sağlayıcı şekilde çözülür.
İnsana bakış	Kural temelli	İnsan sistemin bir bileşenidir.
	Amaç temelli	Çalışanların tutumlarının onların performansına etki ettiğine dair artan bir farkındalık var.
	İyileştirme temelli	İnsanlara verdikleri katkı için değer verilir ve saygı gösterilir.

Kaynak: IAEA, 2002: 20–21

2.GÜVENLİK İKLİMİ

Güvenlik iklimi, yaygın olarak işyerinde güvenliğin sağlanmasında önemli bir örgütsel faktör olarak kabul edilmektedir. Kavramı ilk tanımlayanlardan biri olan Zohar’a (1980: 96) göre, güvenlik iklimi, “çalışanların çalışma çevresi hakkında paylaşmış oldukları bütüncü (molar) algılarının bir özetidir”.

Güvenlik iklimi, işyerinde güvenlikle ilgili politika, prosedür ve uygulamalarla ilgili algıları ifade etmektedir (Neal ve Griffin, 2002: 69). Bu algılar, diğer örgütsel konularla ilgili (örneğin verimlilik) ve örgütün güvenlikle ilgili meselelere vermiş olduğu öncelikle ilgili çalışanların inançlarını ifade eder. Bu açıdan, güvenlik iklimi, bireysel ve örgütsel güvenlik değerleriyle ilgili örgütsel olay ve süreçlerin yorumlanmasına ve günlük görevlerin yerine getirilmesine yönelik bir çerçeve sağlamaktadır (Clarke, 2010: 554; Hahn ve Murphy, 2008: 1047).

Tablo 6’da literatürde yaygın olarak kullanılan güvenlik iklimi tanımları yer almaktadır.

Tablo 6: Güvenlik İklimi Tanımları

Yazar(lar)	Tanım
Zohar (1980)	Güvenlik iklimi, çalışanların işlerini güvenli bir şekilde yürütmeleriyle ilgili algılarını yansıtan belirli bir örgüt iklimi tipidir. Çalışanların iş çevrelerine ilişkin bütüncü (molar) algılarının bir özetidir.
Glennon (1982)	Çalışanların davranışları üzerinde doğrudan bir etkiye sahip çoğu örgütsel özelliklerle ilgili çalışanların algılarıdır ve güvenlik iklimi örgüt ikliminin özel bir türüdür.
Brown ve Holmes (1986)	Belli bir konu hakkında birey veya grup tarafından benimsenen inanç ve algıların bir setidir.
Dedobbeleer ve Beland (1991)	Güvenlik iklimi, yönetimin güvenliğe bağlılığı ve çalışanların güvenliğe katılımını kapsayan bireysel bir özellik olarak görülebilir. İş düzenlemeleri hakkında insanların sahip olduğu bütüncü algılardır.
Niskanen (1994)	Örgütlerin çalışanları ve denetçileri üzerine dayattığı politika ve uygulamalarla oluşturulan belli bir organizasyonda algılanan özellikler setidir.
Coyle ve diğerleri (1995)	İş sağlığı ve iş güvenliği konularına yönelik algı ve tutumların objektif ölçümüdür.
Hofmann ve Stezer (1996)	Yönetimin güvenliğe karşı bağlılığı ve çalışanların güvenlikle ilgili aktivitelere katılımı olarak ifade edilebilir.
BASI (1996)	Güvenliğin önemiyle ilgili çalışanların algıları ile işyeri içinde nasıl sürdürüleceği etrafında odaklanmasıyla yansıyan, örgüt içinde güvenliği düzenleyen kural ve prosedürlerdir.
Cabrera ve diğerleri (1997)	Örgüt üyelerinin iş çevreleri hakkında, daha doğru bir ifadeyle, organizasyonun iş güvenliği politikaları hakkında paylaştıkları algılardır.
Williamson, Feyer	Bir organizasyon veya işyerindeki çalışanların güvenlik hakkındaki

ve Biancotti (1997)	inançlarını yansıtan, güvenlik etiği olarak tanımlanan özet bir kavramdır.
Cheyne ve diğerleri (1998)	Güvenlik iklimi, örgütte belli bir zaman noktasında paylaşılan algıları yansıtan, geçici bir kültür ölçümü durumu olarak görülebilir.
Flin ve diğerleri (1998)	Belli bir zamanda belli bir yerde, güvenliğin algılanan durumu olarak ifade edilebilir. Bu yüzden nispeten değişken bir yapıdadır ve işletme çevresindeki özelliklere bağlı olarak değişimi söz konusudur.
Avustralya Madenler Konseyi (1999)	Güvenlik iklimi, daha çok, firmada güvenlik sistemleri algısı, iş faktörleri ve bireysel faktörler gibi maddi olmayan konuları ifade eder.
Flin ve diğerleri (2000)	Güvenlik iklimi, belli bir zaman noktasında iş gücünün tutum ve algılarından ayırt edilebilir güvenlik kültürü özelliklerinin yüzeye çıkmasıdır.
Mearns ve diğerleri (2000)	Güvenlik üzerinde etkide bulunan bugünkü çevre ve mevcut koşullarla ilgili çalışanların algılarının “anlık bir fotoğrafı” olarak tanımlanabilir.
Zohar (2000)	Grup seviyesinde güvenlik iklimi, grup üyeleri arasında denetim uygulamalarına karşı paylaşılan algıları ifade eder.
Yule ve diğerleri (2001)	Güvenlik iklimi, iş alanında mevcut güvenlik önceliklerinin durumu hakkında çalışanların algı ve tutumlarının bir ürünü olarak tanımlanabilir.
Cooper ve Pihlips (2004)	Çalışanların işyerinde güvenlikle ilgili benimsemiş olduğu paylaşılan inanç ve algılarla ilgili bir kavramdır.

Kaynak: Wiegmann ve diğerleri, 2002: 9-10; Guldenmund, 2000: 228-229.

Wiegmann ve diğerlerinin (2002: 10) literatürdeki güvenlik iklimi tanımlarından yararlanarak geliştirmiş oldukları tanıma göre, güvenlik iklimi, “organizasyondaki bireysel algılar arasındaki benzerliklere bağlı geçici bir güvenlik kültürü ölçümü durumudur. Bu nedenle, durumsal temelde, belli bir zamanda belli bir yerde güvenliğin algılanan durumunu ifade eder, nispeten değişkendir ve çevresel özelliklere ve mevcut koşullara bağlı olarak değişim gösterir”.

Ayrıca, güvenlik iklimi ile ilgili çalışmaları üç başlık altında incelememiz mümkündür (Clarke, 2006b: 538–540):

1- Tutumsal yaklaşım: Bu yaklaşım, çalışanların güvenliğe yönelik tutumlarının ölçülmesi üzerine odaklanmaktadır. Güvenlik tutumları hem yapısal/yapısal olmayan inançlar hem de işyerinde değerlendirmelerle ilgilidir (güvenlik ölçümlerinden memnuniyet, prosedürler, kurallar ve düzenlemeler, çalışma çevresi/iş koşulları). Çalışmanın literatür kısmında da belirtildiği üzere tutumlar ile güvenlik çıktıları arasında bir ilişki vardır (örneğin; Monazzam ve Soltanzadeh, 2009).

2- Algısal yaklaşım: Bu yaklaşım, çalışanın örgütsel politika ve uygulamaları içeren çalışma çevresine yönelik algılarının ölçülmesi üzerine odaklanmaktadır. Neal ve Griffin (2002: 69) tarafından “işyerinde güvenlikle ilgili politika, prosedür ve uygulamalarla ilgili algıları” olarak ifade edilen güvenlik iklimi tanımı bu yaklaşımı yansıtmaktadır. Çalışmanın literatür taramasıyla ilgili kısmında belirtildiği üzere güvenlik iklimi algıları ile güvenlik çıktıları arasında ilişki vardır (örneğin Smith ve Wardsworth, 2009).

3- Karışık (Mixed) Yaklaşımlar veya Modeller: Bu yaklaşımda algılar ve tutumların bir birleşimi (kombinasyonu) yapılmakta, ayrıca, işle ilgili tutumlar (iş tatmini gibi), inançlar ve eğilimlerde bu yapıya dâhil edilmektedir. Bu yaklaşımı benimseyen çalışmalarda iş yükü, risk algısı, iş akış hızı gibi değişkenler güvenlik ikliminin bir boyutu gibi görülmektedir (örneğin, Williamson, Feyer ve Biancotti, 1997; Mearns ve diğerleri, 2004; Tomas, Oliver ve Cheyne, 2010).

3. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ VE GÜVENLİK İKLİMİ İLİŞKİSİ

Görüldüğü üzere güvenlik iklimiyle ilgili pek çok tanımlama bulunmaktadır. Bununla birlikte tanımlamalarda yaygın olarak güvenlik iklimi, çalışma çevresinde güvenliğe ilişkin çalışanların algısı üzerinde durmaktadır. Ayrıca, güvenlik iklimi tanımlarının ortak benzerlikleri ve güvenlik kültüründen ayrılan noktaları bağlamında üç önemli özelliği ön plana çıkmaktadır (Wiegmann ve diğerleri, 2002: 8). Bu özellikler şu şekildedir:

- a) Güvenlik iklimi, genellikle belli bir zamanda güvenliğin yapısıyla ilgili algılar olarak tanımlanan psikolojik bir olgudur.
- b) Güvenlik iklimi, daha çok durumsal ve çevresel faktörler gibi maddi olmayan konularla ilgilidir.

- c) Güvenlik iklimi geçici bir olgudur, güvenlik kültürünün “anlık bir fotoğrafıdır”, nispeten değişkindir ve değiştirilebilir.

Diğer taraftan, güvenlik kültürü genellikle, örgüt ve işe yönelik paylaşılan temel tutum, inanç ve değerler olarak karakterize edilirken, güvenlik iklimi, örgütsel politikalar ve yönetim, iş uygulamaları ve çalışma çevresine yönelik olarak daha çok günlük algılarla karakterize edilmektedir. Güvenlik iklimi, güvenlik kültüründen daha sınırlı bir alana odaklanır. Güvenlik kültürü kavramının güvenlik iklimine göre daha geniş bir kapsamı vardır. Güvenlik kültürü, tutumlar, değerler ve davranışlar gibi yapıları da içine alan bir kavramdır. Ayrıca, güvenlik kültürü güvenlik iklimine göre daha soyut bir kavramdır (Neal ve Griffin, 2002: 69; Clarke, 2006b: 538; Yule, 2003: 3).

Ayrıca, güvenlik kültürü kavramı, güvenlik iklimi kavramına göre daha karmaşık ve sürekli bir olgudur ve toplum kültürüyle oldukça iç içe olan, temel değerler, normlar, varsayımlar ve beklentileri yansıtır. Güvenlik iklimini, güvenlik kültürünün bir alt bileşeni olarak kabul eden görüşlerin yanında güvenlik kültürünün bir yansıması olarak kabul eden görüşler de mevcuttur (Tharaldsen, Olsen ve Rundmo, 2008: 428; Martinez-Corcoles, Mario ve Tomas, 2011: 5). Diğer taraftan, her iki kavramda, bir organizasyondaki temel güvenlik tutumları olarak tanımlanmaktadır. Ancak, güvenlik iklimi, genellikle örgütteki insanların güvenliğe yönelik tutumlarını ifade eder. Kültür, örgüt üzerinde etkide bulunan bir “arka plan” iken, güvenlik iklimi kültüre göre örgüte etkide bulunan bir “ön plan” olarak kabul edilebilir. Sonuç olarak, güvenlik iklimi, güvenlik kültürüne göre daha hızlı ve daha kolay değişir (Olive, O’Connor ve Manan, 2006: 133).

Ayrıca, güvenlik iklimi, bir organizasyonun mevcut temel kültürünün bir yansımasıdır ve güvenlik kültürünün bir alt bileşenidir. Güvenlik kültürüne göre daha yüzeysel ve geçicidir. Diğer taraftan, güvenlik iklimi bir organizasyonun genel güvenlik kültürünün bir göstergesi veya mevcut güvenlik yapısının anlık bir görüntüsü olarak tanımlanır (Smith ve Wardsworth, 2009: 14).

4.GÜVENLİK PERFORMANSI

Örgütlerin güvenlik kültürü veya güvenlik iklimi yapıları, iş kazaları ve firmanın güvenlik performansı üzerinde önemli bir rol oynamaktadır. Wu, Chen ve Li’ye (2008: 307) göre güvenlik iklimi veya kültürü, örgüt iklimi veya kültürünün bir alt boyutu olarak

kabul edilebileceği gibi, benzer bir şekilde, güvenlik performansı örgüt performansının bir alt boyutu olarak kabul edilebilir.

Güvenlik performansı ölçümü, iş sağlığı ve güvenliği yönetimi sisteminin temel bileşenlerinden biridir. Performans ölçümü, örgütlerin iş sağlığı ve iş güvenliği amaç ve hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmaktadır. Bu açıdan, güvenlik performansının ölçülmesi, hangi örgütlerin (veya bir örgütteki alt bölümlerin) iş sağlığı ve iş güvenliğine uygun performans gösterdiğinin belirlenmesi ve mevcut sorun alanlarının belirlenip iyileştirilmesine imkân vermektedir (Lingard, Wakefield ve Cashin, 2011: 31).

Diğer taraftan, bu alanda yapılan araştırmalarda güvenlik performansının ölçümü konusunda, farklı ölçüm araçları kullanılmaktadır. Güvenlik kültürü/güvenlik iklimi literatüründe yaygın olarak dört ana güvenlik çıktısı ölçümü kullanılmaktadır (Yule, 2003: 11):

- 1- Düşük kaza oranına sahip ve yüksek kaza oranına sahip firmaları karşılaştırma olanağı veren firmaların kaza istatistikleri
- 2- Çalışanların kendi raporladıkları olay ve kazalar
- 3- Çalışanların kendi raporladıkları güvenli davranışları
- 4- Bir yönetici, amir veya düzenleyici tarafından çalışana ait güvenlik performansı oranının belirlenmesi

Güvenlik performansının ölçümünde kaza oranları hazır bilgi sağlamaları nedeniyle yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu tür performans göstergeleri sonuç veya takip edici (lagging) göstergeler olarak kabul edilmektedir. Bu tür performans göstergelerinin (kaza oranları, kaza sıklık oranları veya yaralanmalar ve olaylar) kullanılmanın bazı avantajları bulunmaktadır (Lingard, Wakefield ve Cashin, 2011: 32). Bunları şu şekilde sıralayabiliriz:

- Nispeten kolay toplanması
- Kolay anlaşılır olması
- Analizlerde karşılaştırma ve kıyaslama yapmaya kullanışlı olması
- Trendlerin belirlenmesine imkân vermesi

Ancak, güvenlik performansının değerlendirilmesinde yalnızca kaza oranlarının kullanılması, bazı bakımlardan sakıncalı bulunmaktadır (Choudhry, Fang ve Mohamed, 2007: 1006; Hughes ve Ferrett, 2008: 52; Olsen, Bjerkanb ve Navestad, 2009: 391; Lingard, Wakefield ve Cashin, 2011: 32–33). Bunlar:

- Kazalar nadir oldukları için, kaza sıklık oranları performans değerlendirmede güvenilir değildir.
- Kazalar bazen iş görevlerinden kaynaklanmayabilir, dışarıdan gelen kazalara yol açan rastlantısal etkiler açıkça ilişki kurulamamasına neden olur.
- Kazalar devamlı bir biçimde kayıt altına alınmamış olabilir. Raporlama ile ilgili teşvik edici unsurlar (ödül sistemlerinde, yöneticilerin performans değerlendirmelerinde veya terfilerde dikkate alınması), kazaların aşırı raporlanmasına neden olabileceği gibi olduğundan daha az düzeyde de raporlanmasına neden olmuş olabilir.
- Olaylar meydana geldikten sonraki ölçümlere dayalı olduğu için düzeltici veya önleyici düzenlemelerin zamanında yapılmasına imkân vermemektedir.
- Büyük ve küçük kazalar arasındaki farkı ölçek güçtür. Örneğin bir zarara neden olmasına rağmen yaralanma olmayan olayları dikkate almaz.
- Son olarak, tek bir ölçümden elde edilen veriler, zaman içinde güvenlik kültüründe meydana gelen değişimi yansıtmaması bakımından da hassas değildir.

Bir diğer performans göstergesi ise, öncü (leading) performans göstergesidir. Pozitif performans göstergesi de denilen bu yöntemde, olay veya kazalar meydana gelmeden önce örgütün performans yapısı değerlendirilmektedir. Çalışanların almış oldukları güvenlik eğitiminin kalitesi veya çalışanların güvenli davranışlarının tespiti, bu yaklaşıma örnek olarak gösterilebilir. Öncü performans göstergelerinin kullanılması bazı avantajları da beraberinde getirmektedir. Öncelikle bu yöntem, örgütteki mevcut iş sağlığı ve iş güvenliği yönetiminin kalitesinin doğrudan ölçülmesine imkân vermektedir. Ayrıca, mevcut yapı içerisindeki kusurlar veya eksiklikler olay, kaza veya yaralanmalara yol açmadan önce tespit edilmekte ve örgütün iş sağlığı ve iş güvenliği yönetim süreçlerindeki bu eksiklikleri iyileştirebilmesine imkân vermektedir. Bu açıdan önemli bir geribildirim aracıdır (Lingard, Wakefield ve Cashin, 2011: 33).

Bazı araştırmalar güvenli davranışı/güvenlik performansını doğrudan ölçme yerine dolaylı ölçümlerin kullanmanın daha sağlıklı sonuçlar vereceğini ifade etmişlerdir. Örneğin, Lofquist, Greve ve Olsson (2011) havacılık sektöründe yapmış olduğu çalışmada, doğrudan güvenlik performansı ölçeği yerine güvenlik algısı ölçeği kullanmışlardır. Bir diğer çalışmada Yule, Flin ve Murdy (2008) güvenlik ikliminin bir

boyutu olarak risk alma davranışını bir güvenlik performansı göstergesi olarak kullanmışlardır.

Güvenlik performansının değerlendirilmesine yönelik kullanılan bir diğer araçta davranışsal kontrol listesidir. Cooper ve diğerleri (1994) tarafından geliştirilen bu yöntemde güvenli davranışların değerlendirilmesi, davranışsal kontrol listesi yardımıyla yapılmaktadır. Bu yöntemde, her bir bölüm içindeki her bir grup için bir çalışan seçilmekte ve gözlemci olarak eğitilmektedir. Gözlemci çalışanlar, çalışanları işlerini yaptıkları esnada her gün 10–20 dakika arası gözlemlemektedir. Bu gözlem esnasında, grup içindeki çalışan güvenli davranış gösteriyorsa, göstermiş olduğu davranış “güvenli” olarak işaretlenmekte, tersi durumda ise “güvensiz” olarak işaretlenmektedir. Elde edilen bu gözlemler sonucunda gözlemlenen kişiye ait bir gözlemlenen bir güvenlik yüzdesi elde edilmektedir (Cooper ve Philips, 2004: 500). Bu güvenlik yüzdesi ise, *n gözlemlenen güvenlik yüzdesini* ifade etmek üzere şu şekilde hesaplanmaktadır;

$$n = \frac{\text{Güvenli}}{\text{Güvenli} + \text{Güvensiz}} \times 100$$

Örneğin; 10 durumdan oluşan bir kontrol listesinde, çalışan 3 durumda güvenli, diğer 7 durumda güvensiz davranışlarda bulunduğu takdirde güvensiz davranışlarının yüzdesi; %30 olarak hesap edilmektedir.

Burke ve diğerleri (2002: 432–433) güvenlik performansını ve ölçümünü, geniş bir kapsamda ele almış ve genel güvenlik performansı modelini geliştirmişlerdir. Genel güvenlik performansı, bireylerin, yapmış oldukları her işte, çalışanların, müşterilerin, kamunun ve çevrenin sağlık ve güvenliğini teşvik edici eylem ve davranışları olarak tanımlanmıştır. Genel güvenlik performansı modeli güvenlik performansını dört faktör altında ele almaktadır. Burke ve diğerleri'nin (2002) 574 çalışanın katılımıyla yapmış olduğu çalışmada elde ettiği boyutlar şu şekildedir.

- 1- Kişisel koruyucu ekipman kullanma
- 2- Risk azaltıcı iş uygulamalarına katılım
- 3- Sağlık ve güvenlik bilgisi iletişimi
- 4- Çalışanların hak ve sorumluluklarını yerine getirmesi

Burke ve diğerleri (2002) bu dört faktörlü yapıyı, iş performansı, güvenlik performansı, güvenlik eğitimi ve güvenlik kültürü/iklimi literatüründen faydalanarak geliştirmiştir. Örneğin, çalışanların risk azaltıcı uygulamalara katılımı faktörü, güvenlik

performansı literatüründe bahsedilen çalışanların güvenlik uyumu ile örtüşmektedir. Diğer taraftan, sağlık ve güvenlik bilgisi iletişimi ve çalışanların hak ve sorumluluklarını yerine getirmesi, güvenlik iklimi literatüründeki güvenlik iletişimi ve kazaların/olayların raporlanmasıyla örtüşmektedir. Bu yönleriyle bu model, literatürdeki diğer ölçüm araçlarıyla belli noktalar itibarıyla örtüşmekle birlikte, konuyu geniş bir kapsamda ele alması açısından önemli avantajlar içermektedir.

Örgütlerin güvenlik performansı belirlenmesi sürecinde ve bu sürecin sonunda dikkat edilmesi gereken önemli bir noktada, bu ölçüm sonucu elde edilen verilerin uygun bir şekilde değerlendirilmesi ve çalışanlara güvenlik performansları hakkında olumlu veya olumsuz bir geribildirim yapmaktır (Lingard, Wakefield ve Cashin, 2011: 31). Çalışanlara bu performans ölçümü sonucunda herhangi bir geribildirim yapmamak veya yalnızca olumsuz sonuçlar hakkında geribildirim yapmak arzu edilen neticenin elde edilememesine neden olacaktır.

Sonuç olarak, her yöntemin kendine ait avantaj ve dezavantajları bulunmaktadır. Bu nedenle, etkin bir performans ölçümü için birden fazla ölçüm yönteminin bir arada kullanılması gerekmektedir. Bu şekilde elde edilecek veriler ve bu veriler doğrultusunda yapılacak olan analizler daha sağlıklı sonuçların elde edilmesine imkân sağlayacaktır.

5.GÜVENLİK KÜLTÜRÜNÜN GÜVENLİK PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ

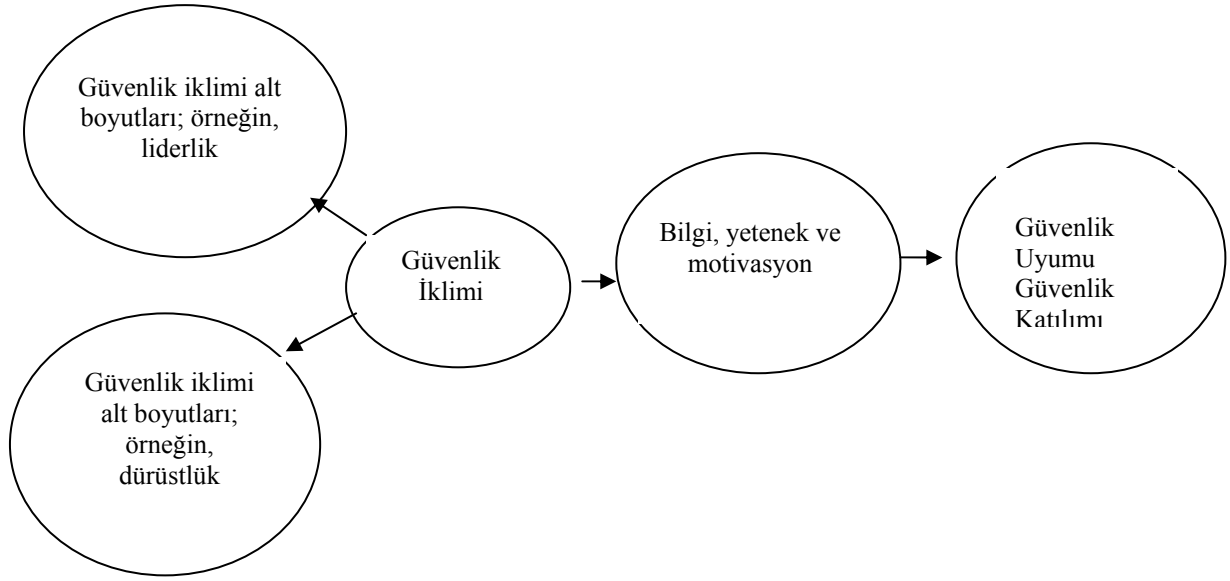
İş güvenliği alanında yapılan çalışmalarda, örgütlerin güvenlik kültürü/güvenlik iklimi yapılarının, güvenlik performanslarını belirleyen anahtar bir faktör olduğuna vurgu yapılmaktadır. Çalışanların örgütsel uygulamalar ve çalışma çevrelerine ilişkin algı ve tutumları onların güvenliğe yönelik davranışlarını etkilemektedir.

Farklı sektörlerde yapılan araştırmalar, güvenlik kültürü boyutlarının farklı güvenlik performansı kriterleri (iş kazaları, güvenli davranış, ramak kala olaylar, risk algısı vb.) üzerine olan etkilerini ortaya koymaktadır. Çalışmanın üçüncü bölümünde ayrıntılı olarak değinilecek olan bu çalışmalarda görüleceği üzere, örgüt içindeki güvenliğe yönelik kültürel yapı, çalışanların güvenli davranışlarına doğrudan veya dolaylı olarak etki etmektedir. Örneğin, Lee (1998) nükleer enerji sektöründe yaptığı çalışmada çalışanların güvenlik tutumlarının (güvenlik kültürünün) iş kazaları üzerine etkisini ortaya koymuştur. von Thaden ve diğerleri (2003) havacılık sektöründe yapmış oldukları çalışmada, güvenlik

kültürü faktörlerinin bireysel risk algısını negatif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Diğer taraftan Muniz, Peon ve Ordas (2007) farklı sektörlerden çalışanları kapsayan çalışmalarında, güvenlik kültürünün en önemli boyutlarından biri kabul edilen, yöneticilerin tutum ve davranışlarının, güvenlik performansı üzerindeki doğrudan etkisini ortaya koymuştur. Bu alanda yapılan diğer çalışmalarda da benzer bulguların elde edildiği görülmektedir (örneğin, von Thaden ve diğerleri, 2003; Martin, 2007; Kao ve diğerleri, 2008; Smith ve Wardsworth, 2009; Yang ve diğerleri, 2010).

Güvenlik kültürü ve güvenlik performansı ilişkisine benzer bir yapı, güvenlik iklimi ve güvenlik performansı arasındaki ilişkide de görülmektedir. Nitekim güvenlik ikliminin güvenlik performansı üzerine etkisini ele alan çalışmalarda, farklı güvenlik iklimi boyutlarının güvenlik çıktıları üzerine etkisini ortaya koymaktadır. Örneğin Griffin ve Neal'ın (2000) sağlık sektöründe yapmış olduğu çalışmada güvenlik ikliminin güvenlik performansını doğrudan etkileyen bir faktör olduğu bulgusu elde edilmiştir. Cooper ve Philips (2004) bir paketleme fabrikasında çalışanlar üzerine yapmış olduğu çalışmalarında, güvenlik ikliminin, iş kazasına maruz kalma ve kalmama durumu ve çalışanların güvenli davranışı üzerine etkisini ortaya koyması açısından önemli bulgular ortaya koymuştur. Probst ve Estrada'nın (2010) ABD'de farklı sektörlerde çalışanlar üzerinde yapmış olduğu çalışmada ise, güvenlik ikliminin daha pozitif algılandığı durumlarda hem çalışanların daha az kazaya maruz kaldığı hem de maruz kaldıkları olayları daha fazla rapor ettikleri gözlemlenmiştir. Bu çalışmaların dışında diğer birçok güvenlik iklimi çalışmasında da benzer sonuçlara rastlanmaktadır (örneğin, Williamson, Feyer ve Biancotti, 1997; Siu, Phillips ve Leung, 2004; Garcia, Boix ve Canosa, 2004; Huang ve diğerleri, 2006; Vinodkumar ve Bhasi, 2008; Shang ve Lu, 2009; Zhu ve diğerleri, 2010).

Ayrıca, Neal ve Griffin'in (1997) iş performansı teorileri temelinde geliştirmiş oldukları güvenlik performansı modeli, güvenlik ikliminin güvenlik performansı ile ilişkisini ortaya koymaktadır (Şekil 8).



Şekil 8: Güvenli Performansı Öncülleri, Belirleyicileri ve Bileşenleri

Kaynak: Neal ve Griffin, 2002: 70.

Bu model, performans bileşenleri, performans belirleyicileri ve performans öncülleri arasında bir ayrım yapmaktadır. Model iki güvenlik performansı boyutunu içermektedir. Uyuma ve katılım. Güvenliğe uyuma, işin güvenli bir şekilde yürütülmesi ve güvenlik prosedürlerine bağlı kalmayı kapsamaktadır. Güvenliğe uyuma, işyerinde güvenliğin sürdürülmesine yönelik ihtiyaç duydukları çekirdek eylemlerdir. Bu davranışlar, iş süreçlerindeki standartlara bağlı kalmayı ve kişisel koruyucu ekipmanı kullanmayı içerir. Güvenlik uyumu, güvenlik uygulamaları ve kural ihlallerine bağlı kaza riskini azaltan, riskli uygulamalardan sakınma, koruyucu kıyafetleri giyme, kural ve düzenlemeleri takip gibi durumları içerir (Clarke, 2006c: 317).

Güvenlik katılımı ise, çalışanların kişisel güvenliğiyle doğrudan ilgili olmayan, ancak destekleyici bir güvenlik çevresi geliştirilmesine yardımcı olan davranışlar olarak tanımlanır. Güvenlik katılımı, güvenlikle ilgili konularda çalışma arkadaşlarına destek sağlama, güvenlik aktivitelerine gönüllü katılma, güvenlik toplantılarında bulunma, işyerinde güvenlik programlarının teşviki, inisiyatif alma ve işyerinde güvenliği iyileştirme yönünde çaba ortaya koyma gibi davranışları içermektedir (Neal ve Griffin, 2002: 70). Güvenlik katılımı, yalnız kişisel güvenlik bilincini değil aynı zamanda, güvenlik önerileri ve çalışma arkadaşları arasında güvenli davranışı teşvik etme eylemleri yoluyla çalışma

çevresi güvenliğini arttırması beklenen bir şekilde çalışanların güvenliğe aktif katılımı ve bağlılığıdır. Güvenlik katılımının kazalarla olan ilişkisi, güvenlik uyumuyla karşılaştırıldığında daha güçlüdür (Clarke, 2006c: 317).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM:

KONU İLE İLGİLİ DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE YAPILAN ÇALIŞMALAR

İş güvenliği literatüründe, güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi ile ilgili kavramların ortaya çıkışından günümüze gerek teorik, gerekse de uygulama düzeyinde, ülkelere, sektörlere ve örgütlere göre pek çok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalarda genel olarak, güvenlik kültürü veya güvenlik ikliminin farklı performans kriterleri üzerine etkisi, farklı şekillerde ele alınmıştır. Çalışmanın bu bölümünde de tartışıldığı üzere, güvenlik kültürü ve güvenlik ikliminin hangi boyutlarda ele alınacağı ve ele alınan bu boyutların hangi performans kriterlerine göre ilişkilendirileceği konusunda bir fikir birliği bulunmamaktadır.

Diğer taraftan, güvenlik kültürü ve güvenlik iklimiyle ilgili çalışmalarda ele alınan bazı boyutlar (örneğin yönetimin bağlılığı, güvenlik iletişimi, çalışanların katılımı), ortak nitelikler taşımaktadır. Bu nedenle, bu bölüm içerisinde her iki kavramı benimseyen çalışmalara da yer verilmiştir. Ayrıca, bir takım çalışmalarda ise, güvenlik tutumları veya güvenlik algıları kavramları, güvenlik kültürü ile benzer anlamlara gelecek şekilde kullanılmıştır. Çalışmanın bu bölümünde, öncelikle uluslararası literatürde konu ile ilgili yapılan çalışmaların özet bulguları farklı başlıklar altında ortaya konulacak ve ardından Türkiye’de konu ile ilgili yapılan çalışmalardan bahsedilecektir.

1. KONU İLE İLGİLİ YABANCI ÇALIŞMALAR

Güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi ile ilgili çalışmalar uluslararası literatürde farklı açılardan ele alınıp incelenmiştir. Nükleer enerji, sağlık, imalat, madencilik, ulaşım gibi çok farklı sektörlerde yapılan bu çalışmaların bazılarında, doğrudan güvenlik kültürü kavramı kullanılmış, bazılarında ise güvenlik iklimi kavramı kullanılmıştır. Diğer bazı çalışmalarda ise, güvenlik tutumları ve güvenlik algıları kavramının tercih edildiği görülmektedir.

1.1.Güvenlik Kültürü Merkezli Çalışmalar

Güvenlik kültürü çalışmalarının yoğun olarak yapıldığı sektörlerin başında nükleer enerji sektörü gelmektedir. Lee (1998) Birleşik Krallıkta bir nükleer geri dönüşüm fabrikasında çalışan toplam 5296 kişi üzerinde yapmış olduğu çalışmada, güvenlik tutumlarının (güvenlik kültürünün) iş kazaları ile ilişkisini incelemiştir. Yapılan t testi sonucunda, iş kazasına uğrayanlar ile iş kazasına uğramayanlar arasında 19 güvenlik tutumu faktörünün 16'sında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Buna göre, kazaya uğramayan çalışanların güvenlik tutumları, kazaya uğrayan çalışanların güvenlik tutumlarından daha olumludur.

Güvenlik kültürü çalışmalarının yoğun olarak yapıldığı bir diğer önemli sektörde, risk düzeyi yüksek sektörlerden biri olarak kabul edilen havacılık sektörüdür. Bu çalışmalardan birinde von Thaden ve diğerleri (2003) 43 pilot ve yönetici/amiri kapsayan çalışmada, güvenlik kültürü ile güvenlik çıktıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Güvenlik kültürünün, örgütsel bağlılık, yönetimin ilgisi, ödüllendirme sistemi, çalışanı yetkilendirme, raporlama sistemi olmak üzere beş boyutta ele alındığı çalışmada, bu beş faktörün çıktı değişkenlerinden biri olan örgütsel risk algısı ile negatif yönlü anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Çıktı değişkenlerinden bir diğeri olan bireysel risk algısı ile hiçbir güvenlik kültürü boyutu arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

von Thaden ve diğerleri (2008) yılında 121 uçuş personelinin katılımıyla yapmış oldukları bir başka çalışmalarında, güvenlik kültürü boyutlarını dört ana boyut (örgütsel bağlılık, operasyonlar arası etkileşim, formel güvenlik sistemi ve informel güvenlik sistemi) ve bu boyutlara bağlı toplam on iki alt boyuttan oluşan bir yapı içerisinde ele almışlardır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda, bütün güvenlik kültürü boyutlarının örgütsel risk algısı ve bireysel risk algısı ile anlamlı bir ilişkisi olduğu bulgusu elde edilmiştir.

İş sağlığı ve iş güvenliği riski açısından riskli kabul edilen sektörlerden biri de inşaat sektörüdür. Fung ve arkadaşları (2005) tarafından kamu ve özel inşaat firmalarında çalışan toplam 423 kişi (61 yönetici, 103 amir/nezaretçi ve 259 çalışan) üzerinde gerçekleştirilen çalışmada sekiz boyuttan oluşan bir güvenlik kültürü anketi kullanılmıştır. Bu sekiz boyut, örgütsel bağlılık ve iletişim, kaza ve ramak kala olayların raporlanması, kısım (bölüm) yönetiminin bağlılığı, amirlerin rolü, kişisel rol, iş arkadaşlarının etkisi, risk alma davranışı ve güvenli davranışa yönelik engeller şeklindedir. Bu sekiz farklı faktöre

göre yapılan analizler sonucunda, kişisel rol ile güvenli davranış engelleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kişisel rol ile risk alma davranışı arasındaki ilişki ise anlamlı bulunmamıştır. Bu durumun olası nedeni olarak yazarlar, doğuştan gelen kişilik farklılıkları yanı sıra, çalışanların geçmiş tecrübelerinin onların risk alma davranışını etkilemesine bağlamıştır. Yazarlara göre, genellikle geçmişte iş kazasına uğrayan bir kişi daha yüksek güvenlik farkındalığına sahip olmaktadır. Çalışanların konumlarına göre yapılan analizler sonucunda, yönetimin güvenlik algısı, örgütsel bağlılık ve iletişim, kaza raporlama, kısım yönetiminin bağlılığı, kişisel rol ve iş arkadaşlarının etkisi boyutlarında çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek bulunmuştur. Amirler ve çalışanlar açısından baktığımızda ise, örgütsel bağlılık ve iletişim, kazaların raporlanması boyutlarında amirlerin algıları çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek bulunmuştur. Araştırmacılara göre, çalışanların bu boyutlar açısından algı düzeylerinin daha düşük çıkmasının olası nedeni, çalışanların kazaların raporlanması ve örgütsel bağlılık ve iletişimi, kendi iş alanları dışında görmesi ve bunların amirlerin yönetiminde olması gerektiğine dair inançları ile iki grup arasındaki eğitim farklılıklarıdır. Amirler ve yönetim kademesi açısından yapılan analizlerde ise anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Martin (2007) kampüs eğlence sporlarında faaliyet gösteren iki farklı örgütte profesyonel ve öğrencilerden oluşan toplam 862 kişi üzerinde yapmış olduğu çalışmada güvenlik kültürünü, çalışanların eğitimi, proaktif güvenlik önceliği, güvenlik desteği ve evrensel sorumluluk olmak üzere toplam 4 boyutta değerlendirmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda güvenlik kültürünün bu boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. En yüksek korelasyon, çalışanların eğitimi ve evrensel sorumluluk boyutları arasında iken, en zayıf ilişki, proaktif güvenlik önceliği ve güvenlik desteği boyutları arasındadır. Ayrıca, algılanan risk ve algılanan yaralanma değişkenleri ile güvenlik kültürü boyutları arasında yapılan korelasyon analizi sonucunda, güvenlik kültürü boyutları ile algılanan risk boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki, algılanan yaralanma ile güvenlik kültürü boyutları arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Kao ve diğerleri (2008) tarafından Tayvan'da 5 büyük petrokimyasal fabrikada çalışan 533 kişinin katılımıyla gerçekleştirilen çalışmada, Uluslararası Atom Enerji Ajansı'nın güvenlik kültürü modeli çerçevesinde 7 boyuttan oluşan bir anket kullanılmıştır. Bu 7 boyut şu şekildedir; güvenlik bağlılığı ve destek, güvenlik tutum ve davranışları, güvenlik iletişimi ve katılımı, güvenlik eğitimi ve yeterliliği, güvenlik kontrolü ve denetim,

güvenlik yönetim sistemi ve organizasyonu, kaza araştırma ve aciliyet, ödül ve cezalandırma ve faydadır. Araştırmadan elde edile sonuçlara göre, eğitim ve iş kazasına maruz kalma arasında anlamlı bir sonuç bulunamazken, 45 yaş ve üstü çalışanların diğer yaş gruplarına göre daha pozitif bir güvenlik algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen diğer önemli bir sonuçta, iş sağlığı ve iş güvenliği çevresinden duyulan tatmin ile güvenlik kültürü boyutları arasında pozitif bir ilişki ve yaralanma riski algısı ile güvenlik kültürünün bütün boyutları arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmasıdır.

Yang ve diğerleri (2010) Tayvan'da sağlık sektöründe bir hastanede 195 kişinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, güvenlik kültürü, liderlik davranışları ve güvenlik performansı arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Çalışmada güvenlik performansı, güvenlik denetim değerlendirmesi, kaza araştırma yönetimi ve güvenlik sistemi boyutlarıyla ele alınmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, liderlik davranışları (görev odaklı liderlik ve insan odaklı liderlik) güvenlik kültürünü doğrudan, güvenlik performansını ise dolaylı olarak etkilemektedir. Göreve dönük liderlerin güvenlik kültürü üzerindeki etkisi ise insan odaklı liderden daha fazla olarak bulunmuştur. Örgütün güvenliğe bağlılığının hiçbir boyutta anlamlı bir değişken olarak bulunmadığı çalışmada, doktorların güvenlik kültürü ve güvenlik performansı algıları diğer sağlık personellerinden daha düşük bulunmuştur. Çalışanların yaş, cinsiyet ve çalışma yılları açısından yapılan analizlerde ise anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. Çalışmada belirtildiği üzere, güvenlik eğitim sistemi, güvenlik prosedürü, olay raporlama sistemi, güvenlik sistemleriyle ilgili teşvik ve teşhis mekanizmaları ve örgüt çapında sürekli bir güvenlik sistemi sağlama gibi örgütsel sistemlerin, güvenlik performansında önemli bir faktör olduğu görülmektedir.

Bu alanda yapılan bazı çalışmalar, aynı çalışma içerisinde birden fazla sektörü ele almaktadır. Bu çalışmalardan biri olan, Cabrera, Hernandez-Fernaud ve Diaz (2007) İspanya'da farklı sektörlerden (gaz firması, petrol rafineri firması, bira fabrikası vb.) 299 katılımcı ile yapmış olduğu çalışmada, altı boyuttan oluşan bir güvenlik kültürü yapısı elde etmişlerdir. Kurum değerleri, liderlik stili, motivasyon biçimleri, eğitim programları, aşağıdan yukarıya iletişim ve olay ve kaza bilgisi kullanımı olmak üzere, elde edilen bu altı boyutun firmalar arasında farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında, kurum değerleri, eğitim programları ve motivasyon biçimleri boyutlarına göre farklılıklar tespit edilmiştir. Diğer boyutlar açısından ise firmalar arasında anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

Bir başka çalışmada, Muniz, Peon ve Ordas (2007), İspanya’da gerek ulusal gerekse de yabancı menşeli ve farklı sektörlerde faaliyet gösteren ondan fazla işçi çalıştıran 455 firmanın ilgili temsilcilerinin katılımıyla yapmış olduğu araştırmada, güvenlik kültürü, güvenlik yönetim sistemi ve güvenlik performansı arasındaki ilişkiler yapısal eşitlik modeli ile incelemiştir. Çalışmada güvenlik kültürünün boyutları; yönetimin bağlılığı (tutum ve davranışlar olmak üzere iki alt boyutu ile) ve çalışanların katılımı boyutlarıyla ele alınmıştır. Çalışmada güvenlik performansının ölçümü, Lu ve Shang’ın (2005) çalışması paralelinde, çalışan yaralanmalarının sayısı, materyal zararları, çalışanların motivasyonu ve devamsızlık veya zaman kaybı boyutlarından oluşmak üzere dört boyutla ele alınmıştır. Araştırmadan elde edilen en önemli sonuç, çalışanların güvenli davranışlarının artırılmasında yöneticilerin, tutum ve davranışları ile doğrudan, güvenlik yönetim sisteminin geliştirilmesiyle dolaylı olmak üzere anahtar bir rol oynamasıdır.

Smith ve Wardsworth (2009) Birleşik Krallıkta, farklı sektörlerde faaliyette bulunan 40 örgütten toplam 1752 kişinin katılımıyla gerçekleştirilen geniş kapsamlı çalışmada güvenlik kültürü ile güvenlik performansı arasındaki ilişkinin yanı sıra bireysel bazda sağlık ve iyilik hali ile ilişkisi ele alınmıştır. Yapılan analizlere göre, ele alınan güvenlik kültürü boyutlarının hepsinde bireysel güvenlik performansına göre (son 12 ay içinde herhangi bir iş kazasına uğrama) anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre, kazaya uğramayan çalışanlar, kazaya uğrayan çalışanlara göre daha olumlu bir güvenlik algısına sahiptir. Çalışmada bir diğer güvenlik performansı kriteri olarak küçük kazalar (3 günden az iş göremezliğe neden olan kazalar) belirlenmiş ve hiç veya nadiren küçük kazalara maruz kalanlar ile sıklıkla küçük kazalara maruz kalanlar arasında bütün boyutlarda anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Çalışmada ayrıca, güvenlik algılarının sağlık ve iyilik hali üzerine etkilerine de bakılmıştır. Burada da hastalığa bağlı işten ayrılmalar ile işle ilgili hastalıklar değişkenleri açısından anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir.

Ali, Abdullah ve Subramaniam (2009) Malezya’da farklı sektörlerden 68 firmanın temsilcisinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, yönetimin güvenlik kültürü uygulamalarının iş kazaları üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Yapılan regresyon analizi sonucunda, iletişim ve geribildirim ile çalışanların katılımının, işe bağlı yaralanmalar üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, ödül, eğitim, yönetimin bağlılığı ile işe bağlı yaralanmalar arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Güvenlik kültürü araştırmalarında bir kısım araştırmalar ise, ülkeler arasındaki güvenlik kültürü farklılıkları üzerine yoğunlaşmıştır. Bu çalışmalarından biri olan Mearns ve diğeri (2004), Norveç ve Birleşik Krallık'ta toplam 18 kuruluş üzerinde, risk algısı, güvenlik ölçümlerinden duyulan memnuniyet, işle ilgili algılar, diğeri çalışanların güvenliğe bağlılığıyla ilgili algılar, sosyal destek algısı ve güvenlik tutumları açısından bu iki ülke karşılaştırılmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, her iki ülke arasındaki kültürel faktörlerin güvenliğe bağlı örgütsel ve psikolojik faktörler üzerinde etkisi bulunmakla beraber, yerel-kurumsal düzeydeki uygulamaların etkisinin daha fazla olduğu bulgusu elde edilmiştir. Çalışmada güvenlik tutumlarının alt boyutu olarak kabul edilen kadercilik boyutunda Norveç uyruklu çalışanların daha kaderci oldukları, Birleşik Krallık uyruklu çalışanların güvenlik amaçlarından önce üretim gelir inancının, Norveç çalışanlarından daha fazla olduğu görülmüştür. İki ülke arasındaki kaza oranları açısından ise anlamlı bir farklılık bulunamamakla beraber kuruluşlar açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Bir diğeri çalışmada, Ooshaksaraie ve diğeri (2009) güvenlik kültürünün firmaların yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini incelemiştir. İran metal endüstrisinden 14 firmadan toplam 714 çalışanın katılımıyla gerçekleşen çalışmanın sonucunda, genel güvenlik kültürü ortalamasının yüksek olmadığı (2.58) ve genç firmalardaki güvenlik kültürü ortalamasının eski ve yeni firmalara göre anlamlı bir şekilde daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Yeni ve eski firmaların güvenlik kültürü ortalamaları arasında ise anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Güvenlik kültürü ile ilgili çalışma yapılan bir diğeri önemli sektörde deniz ulaşımıdır. Havold (2010) çalışmasında Norveç'te deniz taşımacılığı yapan 8 gemicilik şirketine bağlı 63 farklı gemide çalışan 6 farklı ülke (Norveç, Hollanda, Filipinler, Polonya, Endonezya ve Letonya) vatandaşlarından oluşan 1158 kişi üzerinde yapmış olduğu çalışmadan da sonuçları itibariyle önemli bulgular elde edilmiştir. Havold çalışmasında, yönetimin güvenliğe yönelik tutumu, iş kapsamı/baskısı, bilgi ve kadercilik boyutlarından oluşan bir güvenlik kültürü ölçeği ile Hofstede'nin kültür sınıflandırmasını içeren (güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, bireycilik-kolektivizm, erillik-dişillik ve kısa veya uzun döneme yönelik olma) bir ölçek kullanmıştır. Çalışmada, çalışanların ülkelerine göre farklılıklar tespit edilmiştir. Ülkeler üç sınıf altında toplanmıştır ve buna göre, Norveç ve Hollanda vatandaşı çalışanlar güvenlik açısından daha az kaderci ülkeler olurken, en

kadereci ÷lke grubu ise Filipinler ve Endonezya ÷lkeleri çalışanları olmuştur. Ayrıca Hofstede'nin sınıflandırmasına göre Norveç ve Hollanda ÷lkeleri bütün boyutlarda birbirine yaklaşırken, Filipinler-Endonezya ve Polonya-Letonya grupları arasındaki yakınlık, Norveç ve Hollanda'ya göre daha az bulunmuştur. Yaş gruplarına göre yapılan analizlere göre ise, genç çalışanların güvenliğe yönelik tutumlarının yaşlı çalışanlara göre daha az olumlu olduğu, güvenlikle ilgili daha az bilgili oldukları, daha yüksek iş baskısı algıları olduğu ve daha çok kadereci oldukları tespit edilmiştir. Son olarak çalışmada, çalışanların meslekleri ve gemilerin yaşlarına göre de güvenlik kùltürü boyutları açasından anlamlı farklılıklar elde edilmiştir.

Güvenlik kùltürüne oluşturulması sürecinde işverenler, operasyon yöneticileri ve güvenlik uzmanları farklı roller oynamaktadır. Wu, Li ve Shiau (2010) bu durumu ele aldıkları çalışmalarında, bu farklı rollerin güvenlik kùltürü üzerindeki etkisini ele almışlardır. Güvenlik önemseme, güvenlik koçluğu ve güvenlik kontrolü alt boyutlarından oluşan, işveren güvenlik liderliği ölçeği; güvenlik etkileşimi, güvenlik bilgilendirme ve güvenlik karar verme olmak üzere üç boyuttan oluşan, operasyon yöneticisi güvenlik liderliği ölçeği ve son olarakta, uzman, koordinatör ve kontrolör olmak üzere üç boyutta ele alınan güvenlik uzmanı güvenlik liderliği ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada güvenlik kùltürünün tespiti için ise, çalışanların güvenlik katılımı, algılanan risk ve acil tepki olmak üzere üç alt boyuttan oluşan bir ölçek kullanılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda, operasyon yöneticilerinin güvenlik bilgilendirmesi, işverenlerin güvenlik ilgisi ve güvenlik uzmanlarının güvenlik koordinasyonu ve düzenlenmesi boyutlarının, güvenlik kùltürü üzerinde anlamlı bir etkide bulunduğu tespit edilmiştir ($R^2=0,337$).

1.2. Güvenlik İklimi Merkezli Çalışmalar

Güvenlik iklimiyle ilgili uygulama düzeyindeki ilk çalışmalardan biri Zohar (1980) tarafından yapılmıştır. Zohar'ın (1980) öncü kabul edilen bu çalışmasından sonra birçok araştırmacı gerek Zohar (1980) tarafından geliştirilen ölçüm aracını kullanarak gerekse de kendilerinin geliştirmiş olduğu ölçeklerden faydalanarak, güvenlik ikliminin güvenlik çıktıları başta olmak üzere, örgütsel ve bireysel çıktı değişkenleri ile ilişkisini incelemişlerdir.

Güvenlik iklimi çalışmalarının yoğun olarak yapıldığı sektörlerin başında imalat sektörü gelmektedir. Varonen ve Mattila (2000) çalışmasında Finlandiya'da 7 ağaç işleme

fabrikasında çalışan kişiler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, 1990 (N=508) ve 1993 (N=548) yıllarında, güvenlik ikliminin, firmanın güvenlik uygulamaları, çalışma çevresinde güvenliğin seviyesi ve iş kazaları ilişkisini ele almışlardır. Çalışmada güvenlik iklimi, örgütsel sorumluluk, çalışanların güvenlik tutumları, güvenlik gözetimi ve firma güvenlik önlemleri olmak üzere 4 alt boyutta değerlendirilmiştir. Güvenlik iklimi ile firma güvenlik uygulamaları arasında yapılan korelasyon analizinde, güvenlik iklimi boyutlarından, firma güvenlik önlemleri ile firma güvenlik uygulamaları alt boyutu olan tehlikeleri sezme boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Güvenlik iklimi ile çalışma çevresinde güvenliğin seviyesi arasında yapılan analizde ise, örgütsel sorumluluk ve firma güvenlik önlemleri ile güvenlik seviyesi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Son olarak, güvenlik iklimi ve iş kazaları arasında yapılan analizde ise, örgütsel sorumluluk ve firma güvenlik önlemleri ile iş kazaları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, çalışmada, düşük iş kazası oranına ve yüksek iş kazası oranına sahip firmalar tespit edilerek, bu iki grup arasında güvenlik iklimi bakımından farklılık olup olmadığına bakılmıştır. Yapılan t testi sonuçlarına göre, iki boyutta (örgütsel sorumluluk ve firma güvenlik önlemleri) anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre düşük kaza oranına sahip firmalarda, güvenlik ikliminin bu iki boyutunun ortalamaları, yüksek kaza oranlarına sahip firmalardan daha yüksektir.

Garcia, Boix ve Canosa (2004) İspanya'da seramik endüstrisinde çalışan toplam 734 çalışan üzerinde yapmış oldukları çalışmada, güvenlik iklimi ve çalışanların işyerinde güvenli davranışları arasındaki ilişkiyi ele almışlardır. Güvenlik iklimi ile yaş, cinsiyet, eğitim, işteki kıdem ve istihdam tipi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ayrıca, 50'den az işçi çalışan işyerlerindeki güvenlik iklimi ortalaması, 200 ve daha fazla işçi çalışan işyerlerinden anlamlı bir biçimde daha düşük bulunmuştur. Son olarak, güvenlik iklimi değerinin düşüklüğü ile çalışanların güvensiz davranışları ve güvenlik kurallarına uymama yönündeki davranışları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Cooper ve Philips (2004) bir paketleme fabrikasında çalışan 540 kişi üzerinde yapmış olduğu çalışmada güvenlik iklimi ve güvenlik davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada güvenlik iklimi boyutları, yönetimin güvenliğe yönelik tutumları, yönetimin güvenliğe yönelik eylemleri, işyerinde algılanan risk seviyesi, istenen iş akışının güvenlik üzerine etkisi, güvenlik eğitiminin önemi, sosyal yapı ve teşvik, güvenlik komitesi ve güvenlik temsilcisi olmak üzere yedi boyuttan oluşan bir ölçek ile

değerlendirilmiştir. Güvenlik performansı ise, davranışsal güvenlik kontrol listesi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, yönetimin tutumları, yönetimin eylemleri ve güvenlik eğitimi boyutlarında genç çalışanların (16-34 yaş arası) güvenlik iklimi algıları daha yaşlı çalışanlara göre daha düşük bulunmuştur. İş tecrübesine göre ise, sosyal yapı boyutu hariç diğer tüm boyutlarda anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ayrıca güvenlik iklimi ve kazaya maruz kalma veya kalmama arasındaki ilişkide ise, algılanan risk, iş akışı ve güvenlik eğitimi boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Son olarak, yapılan regresyon analizi sonucunda ise, güvenlik eğitiminin güvenli davranışlar üzerinde olumlu yönde bir etkisinin olduğu gözlemlenmiştir.

Evans ve diğerleri (2005) ABD’de orman ürünleri imalatı yapan (mobilya ve dolap imalatı) 4 farklı işyerinde yapmış oldukları çalışmada, güvenlik iklimi, üretkenlik iklimi², kalite iklimi ve güvenlikle ilgili olaylar (göze yabancı madde kaçması, ele herhangi bir madde saplanması vb.) arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda, güvenlikle ilgili olayların, güvenlik iklimi (negatif korelasyon), üretkenlik iklimi (pozitif korelasyon), kalite iklimi (negatif korelasyon), algılanan tehlike (pozitif korelasyon) ve iş tecrübesi (negatif korelasyon) ile anlamlı bir ilişki gösterdiği tespit edilmiştir. Üretkenlik iklimi ve kalite iklimi dışındaki değişkenlerin dâhil edildiği regresyon analizinde model, güvenlikle ilgili olaylardaki değişimin %19’unu açıklarken, bu iki değişkeninde dâhil edildiği regresyon modelinde modelin açıklayıcılık gücü %23’e çıkmaktadır. Araştırmacılar bu sonuçlara dayanarak, üretkenlik iklimi ve kalite ikliminin de güvenlik performansını etkileme de güvenlik iklimi kadar önemli bir değişken olduğu vurgusunu yapmışlardır. Bu bulgulara dayanarak araştırmacılar, örgütün güvenlik amaçları doğrultusunda pozitif bir güvenlik iklimi oluşturulması sürecinde, güvenlik amirleri, üretim yöneticileri ve amirler sağlıklı bir iletişim yapısının olduğu bir yapı içerisinde bir arada hareket etmelidirler.

Bir diğer çalışmada, Ma ve Yuan (2009) Çin imalat endüstrisinde farklı boyutlardaki işletmelerden 1060 katılımcının yer aldığı çalışmalarında, güvenlik iklimi düzeyi ile güvenlik ikliminin işletme ölçeğine göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmışlardır. Yapılan analizler sonucunda, büyük ölçekli işletmelerde güvenlik iklimi ortalaması, küçük ölçekli işletmelere göre istatistiksel açıdan anlamlı olmak üzere daha

² Evans ve diğerleri (2005) bu çalışmasında üretkenlik iklimi kavramını “çalışma çevresi içerisinde yöneticilerin üretim üzerindeki vurgularına yönelik çalışanların tutum ve inançları” olarak, kalite iklimini ise “örgütün kalite hedefine yönelik çalışanların algısı olarak tanımlamışlardır.

yüksek bulunmuştur. Araştırmacılar bu farklılığın nedenini sorgulamaya yönelik olarak küçük ölçekli işletmelerde derinlemesine mülakatlar yapmışlardır. Yapılan mülakatlar sonucunda, yöneticiler, güvenlik ikliminin düşüklüğünü, üretim sürecindeki yoğunluktan dolayı gerekli eğitimin sağlanamamasına bağlamışlardır. Aynı şekilde çalışanların büyük çoğunluğu, kendilerini tehlikelerden nasıl koruyacaklarını bilmemelerine neden olan bir güvenlik bilgisi ve güvenlik eğitimi eksikliğinden bahsetmişlerdir. Ayrıca, Çin imalat endüstrisinde genel güvenlik iklimi düzeyi 3.60 olarak bulunmuştur ve araştırmacılara göre bu ortalama, Çin imalat endüstrisinde güvenlik ikliminin zayıf olduğunun bir işaretidir.

Güvenlik iklimiyle ilgili çalışmaların yoğun olarak yapıldığı sektörlerden bir diğeri de sağlık sektörüdür. Bu çalışmalardan biri olan Neal, Griffin ve Hart (2000) çalışmasında, örgüt iklimi ve güvenlik ikliminin bireysel güvenlik davranışı üzerindeki etkisini ele almışlardır. Avustralya'da bir hastanede farklı görevlerde çalışan toplam 525 kişiyi kapsayan çalışmada, güvenlik iklimi, yönetim değerleri, iletişim, eğitim ve güvenlik sistemleri boyutlarıyla ele alınmıştır. Güvenlik performansı ise, Neal ve Griffin (1997) tarafından geliştirilen güvenlik performansı modelinden faydalanılarak, güvenlik performansının belirleyicileri (güvenlik bilgisi ve güvenlik motivasyonu) ve güvenlik performansının bileşenleri (güvenliğe uyma ve güvenlik katılımı) olarak ele alınmıştır. Yapısal eşitlik modeli kullanılarak yapılan analiz sonuçlarına göre, örgüt ikliminin güvenlik iklimini yordayıcı bir değişken olduğu, bunun yanı sıra, güvenlik bilgisi ve güvenlik motivasyonunun, güvenliğe uyma ve güvenlik katılımı davranışlarını yordayıcı olduğu sonucu elde edilmiştir. Ayrıca, güvenlik ikliminin güvenli davranışı doğrudan etkileyen bir değişken olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Gillen ve diğerleri (2002) ABD'de iş kazası sonucu yaralanan 255 inşaat işçisi (%27'si sendika üyesi) üzerinde yapmış olduğu çalışmada, sendika üyeliğinin güvenlik iklimi algısıyla ilişkisi incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda 10 sorudan oluşan güvenlik iklimi anketinde 5 soruda sendikalı ve sendikasız çalışanlar arasında farklılık tespit edilmiştir. Bunlar, a) amirlerinin onların güvenliğini önemsemeleri konusunda çalışanların algıları, b) tehlikeli iş uygulamalarının farkında olma, c) işe alındıklarında güvenlik talimatları almış olma, d) düzenli iş güvenliği toplantıları olması ve e) risk almanın onların işinin bir parçası olmadığı algısı. Elde edilen sonuçlara göre, sendikalı çalışanlar, sendikalı olmayan çalışanlara göre, amirlerinin güvenliğe daha fazla önem verdiğini belirtmişlerdir. Sendikalı çalışanların sendikasız çalışanlara göre tehlikeli iş koşulları ve uygulamalarıyla

ilgili farkındalığı daha yüksektir. Sendikalı çalışanların %67'si güvenlik koşullarıyla ilgili düzenli olarak kendilerine bilgi verildiğini söylerken, sendikasız çalışanlarda bu oran %47'ye düşmektedir. Sendikalı işçiler sendikasız işçilere göre güvenlik toplantılarının düzenli olarak uygulandığını ifade etmişlerdir. Sendikalı işçilerin risk alma algılarının daha düşüktür ve sendikalı işçilerin %20'si risk almanın onların işinin bir parçası olduğunu düşünürken, sendikasız işçilerde bu oran %34'e çıkmaktadır. Sonuç olarak, sendika üyeleri güvenlik iklimini kendi çalışma alanlarında daha olumlu değerlendirmektedir. Çünkü sendikalı çalışanlar güvenlik politikalarının uygulanmasında önemli bir rol oynama eğilimindedir.

Siu, Phillips ve Leung (2004) çalışmasında Hong Kong'da 27 farklı inşaat şantiyesinde çalışan toplam 374 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında güvenlik iklimi (güvenlik tutumları ve iletişim), psikolojik zorlanma (stres ve iş tatmini) ve güvenlik performansı (kaza oranları ve iş kazasına bağlı yaralanmalar) arasındaki ilişkiler path analizi yardımıyla incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre güvenlik tutumlarının mesleki yaralanmaları anlamlı bir şekilde açıkladığı (öngördüğü) ve psikolojik zorlanmanın kaza oranlarını anlamlı şekilde açıkladığı tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik zorlanmanın kaza oranları güvenlik tutumları arasındaki ilişkide aracılık rolü (mediator role) olduğu gözlemlenmiştir. İletişim boyutu ile güvenlik performansı değişkenleri arasındaki ilişki ise anlamsız bulunmuştur.

ABD'de yapılan bir diğer çalışmada, Probst ve Estrada (2010) farklı sektörlerden 425 çalışan üzerinde, güvenlik iklimi ve amirlerin güvenlik politikası uygulamalarının raporlanan ve raporlanmayan kazalar üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, güvenlik ikliminin daha pozitif algılandığı durumlarda raporlanmayan kaza sayısı daha az olmaktadır. Ayrıca, amirlerin güvenlik politikalarını uyguladığı durumlarda, hem çalışanların daha az kazaya maruz kaldıkları hem de meydana gelen kazaların hepsini raporladıkları bulgusu elde edilmiştir. Diğer bir deyişle zayıf bir güvenlik iklimi veya yeterince uygulanmayan güvenlik politikaları kazaların raporlanmasını olumsuz yönde etkilemektedir.

Griffin ve Neal (2000) yapmış oldukları çalışmada ise, iki farklı örneklem grubundan elde ettikleri sonuçları ortaya koymuşlardır. 1403 imalat ve madencilik çalışanı üzerinde yapmış oldukları çalışmada güvenlik iklimi (boyutları; yönetici değerleri, güvenlik denetimi, çalışan eğitimi, güvenlik iletişimi) güvenlik bilgisi ve güvenlik

performansı (güvenliğe uyma ve güvenlik katılımı) arasındaki ilişkileri yapısal eşitlik modeli kullanarak analiz etmişlerdir. Birinci çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, güvenlik iklimi güvenlik performansını doğrudan etkilemektedir. Ayrıca güvenlik bilgisi, güvenlik iklimi ve güvenlik performansı üzerinde kısmi bir aracı etkiye sahip olarak tespit edilmiştir. 381 imalat çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen ikinci çalışmada ise, güvenlik iklimi alt boyutlarından güvenlik denetimi değişkeni çıkarılmış, güvenlik ekipmanı ve güvenlik uygulamaları değişkenleri güvenlik iklimi değişkeni boyutlarına eklenmiştir. Ayrıca kurulan modele, güvenlik motivasyonu (güvenliğe uyma motivasyonu ve güvenliğe katılma motivasyonu) değişkeni de dâhil edilmiştir. Bu ikinci çalışmadan elde edilen sonuçlara göre ise, güvenlik motivasyonunun her iki boyutu da güvenlik ikliminin güvenlik performansı üzerinde etkisinde aracı etkiye sahiptir.

Zhu ve diğerleri (2010) Çin’de, madencilik sektöründe çalışan 209 kişi üzerinde yapmış olduğu çalışmada güvenlik ikliminin güvenli davranışlar üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışmada, güvenlik iklimi, yönetimin güvenliğe bağlılığı, güvenlik bilgisi ve eğitimi, güvenlik iletişimi ve güvenlikle ilgili rol belirsizliği/çatışması olarak dört boyutta ele alınmıştır. Güvenlikle ilgili davranışların güvenliğe özgü davranışlar ve güvenlik katılımı olarak iki boyutta ele alındığı çalışmada, yapılan regresyon analizi sonucunda, güvenlik ikliminin güvenliğe özgü davranışlar üzerine etkisinde, güvenlikle ilgili rol belirsizliği/çatışması dışında diğer tüm boyutlarda pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Güvenlik ikliminin güvenlik katılımı üzerine etkisine yönelik yapılan regresyon analizi sonucunda ise, yönetimin güvenliğe yönelik bağlılığı ve güvenlik bilgisi ve eğitimi değişkenleri açısından anlamlı bir ilişki bulunmuş, kalan diğer iki boyut açısından ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Araştırmacılara göre, bu sonuçlar ışığında, yönetimin güvenliğe yönelik bağlılığı ile güvenlik bilgisi ve eğitimi, çalışanların güvenlik performansını belirleyen anahtar bir değişkendir.

Shang ve Lu (2009) Tayvan’da liman konteynır terminallerinde çalışan 112 kişi üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında yapısal eşitlik modeli kullanarak güvenlik iklimi boyutlarının (amir güvenli davranışlar yönetimi, güvenlik eğitimi programları ve çalışma arkadaşlarının güvenli davranışları) güvenlik performansı algısı üzerindeki etkisini incelemiştir. Elde edilen sonuçlara göre, amir güvenli davranışlar yönetimi ile güvenlik performansı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre, güvenli çalışma koşulları sağlama, çalışanların güvenli davranışlarını önemseme, övme ve teşvik etme gibi

güvenli davranış yönetimi, güvenlik performansını iyileştirici bir etkide bulunmaktadır. Ayrıca, güvenlik eğitim programları ile güvenlik performansı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İşyerlerinde iyi bir güvenlik eğitimi programları uygulamak, daha iyi bir güvenlik performansında önemli bir rol oynamaktadır. Son olarak, çalışma arkadaşlarının güvenli davranışları ile güvenlik performansı arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tayvan'da yapılan bir başka çalışmada Lu ve Tsai (2010) 13 farklı şirkete ait 124 konteynır gemisinde çalışan 608 gemici üzerinde yaptıkları çalışmada güvenlik ikliminin güvenli davranışlar üzerine etkisini incelemişlerdir. Güvenlik ikliminin, güvenlik yönetimi, algılanan amir güvenli davranışı ve güvenlik politikası olmak üzere üç boyutta ele alındığı çalışmada, çalışanların güvenli davranışları dört sorudan oluşan bir güvenli davranış ölçeği ile tespit edilmiştir. Şirketler arasında yapılan karşılaştırmalarda güvenlik iklimi ortalamaları bakımından yalnızca iki şirket arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yapısal eşitlik analizi sonucu, güvenlik politikası ve algılanan amir güvenli davranışının, güvenli davranış üzerinde doğrudan pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, güvenlik ikliminin boyutlarından olan güvenlik yönetiminin güvenli davranış üzerindeki etkisi anlamlı bulunamamıştır.

Clissold (2004) hizmet sağlayıcı bir kuruluşta toplam 800 çalışanın katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmada, psikolojik iklim, güvenlik iklimi (güvenlik yönetimi, güvenlik standartları ve güvenlik iletişimi) ve güvenlik performansı (güvenlik raporlama ve davranış) arasındaki ilişkileri yapısal eşitlik modeli yardımıyla analiz etmiştir. Elde edilen sonuçlara göre kurumdaki psikolojik iklim faktörleri (performans yönetimi, denetim ve yönetim, politika, standartlar ve beklenti, rol stresi, ilişki, uyum ve güven) güvenlik iklimi ve güvenlik performansı arasındaki ilişkide anlamlı bir rol oynamaktadır. Ayrıca, performans yönetimi (negatif etki) ve denetim ve yönetim (pozitif etki) gibi psikolojik iklim faktörleri güvenlik performansı üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir.

Wu, Liu ve Lu (2007) Tayvan'da 100 farklı üniversite ve kolej laboratuvarında çalışan 798 kişi üzerinde yapmış olduğu çalışmada, örgütsel (işletme büyüklüğü, mülkiyet, güvenlik yöneticisi, güvenlik komitesi ve bulunduğu yer) ve bireysel (yaş, cinsiyet, iş tecrübesi, unvan, kazaya uğrama ve çalışma çevresi) faktörlerinin güvenlik iklimi üzerine etkisini incelemişlerdir. Çalışmada güvenlik iklimi, tepe yöneticinin güvenliğe bağlılığı ve eylemi, yöneticilerin güvenliğe bağlılığı ve eylemi, çalışanların

yöneticinin güvenliğe bağlılığı ve acil tepki olmak üzere dört boyutta ele alınmıştır. Yapılan analizler sonucunda, özel sektör okullarında, tepe yöneticinin güvenliğe bağlılığı ve eylemi ile çalışanların risk algısı, kamu okullarına göre daha yüksek bulunmuştur. Diğer güvenlik iklimi boyutlarında ise anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Ayrıca, güvenlik yöneticisi olup-olmaması, güvenlik komitesi olup olmamasına göre de anlamlı farklılıklar bulunmuş, ancak, işletme büyüklüğü ve yere göre anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir. Bireysel faktörlere göre yapılan analizlerde ise, iş tecrübesi ve çalışılan çevre dışındaki diğer tüm faktörlerde anlamlı farklılıklar görülmüştür. Cinsiyet açısından, güvenlik iklimi boyutlarından “acil tepki” boyutunda erkeklerin algı düzeyi kadınlardan daha yüksek bulunmuştur. Ancak diğer güvenlik iklimi boyutlarında cinsiyet açısından anlamlı farklılıklar bulunamamıştır. Yaşa göre ise, 25–44 yaş arası ve 45 üstü yaş çalışanların bütün boyutlardaki güvenlik iklimi algıları 24 yaş altı çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Kazaya uğramaya göre ise, kaza geçirmeyen çalışanların, güvenlik iklimi algısı kaza geçirenlere göre daha güçlü bulunmuştur.

Wu, Chen ve Li (2008), Tayvan’da üniversite ve kolej laboratuvarlarında çalışan 492 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri bir başka çalışmalarında, güvenlik iklimi, güvenlik liderliği ve güvenlik performansı arasındaki ilişkileri ele almışlardır. Güvenlik iklimi, CEO’ların güvenliğe bağlılığı, yöneticilerin güvenliğe bağlılığı, çalışanların güvenliğe bağlılığı, acil tepki ve algılanan risk olmak üzere beş boyutta ele alınmıştır. Güvenlik performansı ise, güvenlik organizasyonu ve yönetimi, güvenlik ekipmanı ve ölçümler, kaza istatistikleri, güvenlik eğitimi değerlemesi, kaza soruşturmaları ve güvenlik eğitimi uygulaması alt boyutlarından oluşan toplam 38 sorudan oluşan bir ölçek yardımıyla ölçülmüştür. Yapılan analizler sonucunda, güvenlik liderliği ve güvenlik performansı arasındaki ilişkide güvenlik ikliminin aracı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bir diğer önemli bulguda, güvenlik iklimi ile güvenlik performansı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiş olmasıdır.

Yule, Flin ve Murdy (2008) Birleşik Krallık’ta enerji sektöründe çalışan 1023 kişi üzerinde yapmış oldukları çalışmada risk alma davranışlarının önlenmesinde yönetim ve güvenlik ikliminin rolünü incelemişlerdir. Çalışmada, HSE (1997) tarafından geliştirilen ve üst yönetimin bağlılığı, risk alma davranışları, bilgi ve eğitim, amir katılımı, güvenlik sorumluluğu, güvenlik sistemi ve hesap verme boyutlarından oluşan güvenlik iklimi ölçeği kullanılmıştır. Yapısal eşitlik analizi sonucunda, bilgi ve eğitimin, üst yönetimin bağlılığı

ve amir katılımının, risk alma davranışı üzerine etkisinde aracılık etkisine sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada yönetimin risk alma davranışı üzerine etkisinin iki yolla gerçekleştiği vurgulanmaktadır. Birincisi, çalışanlara tehlikeli işlerin doğasında olan riskleri anlamaları için eğitim ve bilgi sağlama, ikincisi ise, amirlerin güvenlik aktivitelerine katılmaları konusunda üst yönetim tarafından teşvik edilmeleridir.

Vinodkumar ve Bhasi (2008) Hindistan'da kimya sektöründe çalışan toplam 1806 çalışan üzerinde yapmış olduğu çalışmada, güvenlik iklimi ile kaza oranları ve kişisel değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan faktör analizi sonucu, yönetimin güvenliğe yönelik bağlılığı ve eylemleri, çalışanların güvenlikle ilgili bilgisi ve uyumu, çalışanların güvenliğe yönelik tutumları, çalışanların güvenliğe yönelik katılımı ve bağlılığı, iş çevresi güvenliği, organizasyonda acil duruma hazırlıklı olma, güvenliğe üretimin üzerinde önem verme ve risk gerekçelendirme olmak üzere sekiz boyuttan oluşan bir faktör yapısı elde edilmiştir. Güvenlik iklimi ile çalışanların kendi bildirdikleri iş kazaları arasında, çalışanların güvenliğe yönelik tutumları ve iş çevresi güvenliği dışındaki diğer tüm boyutlarda negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. En yüksek ilişki ise, çalışanların güvenliğe katılımı ve bağlılığı boyutunda bulunmuştur. Firmalara göre yapılan karşılaştırmada, risk gerekçelendirme dışında diğer tüm boyutlarda, anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre, düşük kaza oranlarına sahip firmalarda daha yüksek bir güvenlik iklimi algısı vardır. Ayrıca, yaş ve tecrübe gibi kişisel değişkenlere göre de bazı güvenlik iklimi boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Güvenlik iklimi çalışmaları, ulaşım sektöründe de önemli bir yer tutmaktadır. Bu çalışmaların birinde, Wills, Watson ve Biggs (2006) Avustralya'da 329 sürücüyü kapsayan çalışmalarında güvenlik ikliminin işle ilgili sürücü davranışları üzerine etkisini incelemiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda bütün güvenlik iklimi boyutları (güvenlik iletişimi ve prosedürler, iş baskısı, ilişki, sürücü eğitimi, yönetimin bağlılığı ve güvenlik kuralları) güvenli sürücü davranışları (sürücü hataları, sürücü ihlalleri, seyahat öncesi araç bakımı ve sürücü dikkat dağınıklığı) ile anlamlı bir ilişki içinde olduğu bulunmuştur. Yapılan regresyon analizinde de güvenlik ikliminin güvenli davranışı önemli oranda açıklayıcı bir faktör olduğu tespit edilmiştir.

Birleşik Krallıkta, ulaşım sektöründe yapılan ve bir ulaşım firmasında çalışan 1100 kişiyi kapsayan bir diğer çalışmada Tomas, Oliver ve Cheyne (2010), güvenlik ikliminin güvenli davranışlar üzerine etkisini, çalışanların farklı görevlerine göre (dağıtım, depolama

ve yönetim) yapısal eşitlik modeli analizi yardımıyla incelemişlerdir. Yapılan analizler sonucunda, güvenlikle ilgili tutumlar ve iklimin çalışanların güvenli davranışlarını açıklamada anahtar bir rol oynadığı ve farklı görevlerin bu ilişkide aracı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Güvenlik iklimiyle ilgili bir takım çalışmalar da güvenlik iklimi algılarında zaman içinde meydana gelen değişimleri ele almışlardır. Bu çalışmalardan birinde, Tharaldsen, Olsen ve Rundmo (2008) Norveç kıta sahanlığı içindeki petrol platformlarında çalışanlar üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında, çalışanların güvenlik iklimi algılarında meydana gelen zaman içindeki değişimi incelemişlerdir. Çalışma 2001 yılında 3310 kişi ve 2003 yılında 8567 olmak üzere geniş bir çalışan grubu üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada güvenlik iklimi boyutları, güvenlik önceliklendirme (prioritisation), güvenlik yönetimi ve katılımı, üretime karşı güvenlik, bireysel motivasyon, sistemi kavrama (anlama) olarak ele alınmıştır. Araştırma sonucunda 2001 yılına nazaran, 2003 yılında çalışanların güvenlik algılarında, sistem kavrama boyutu dışındaki diğer dört boyut açısından anlamlı bir iyileşme görülmüştür. Ayrıca çalışmada, güvenlik ikliminin güvenlik performansı ile ilişkisi her iki araştırma yılında da incelenmiş ve anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Bu doğrultuda elde edilen sonuçlara göre, çalışanların risk algısı ile güvenlik önceliklendirme boyutu arasında pozitif olmak üzere diğer dört boyut açısından negatif yönde anlamlı ilişkiler gözlemlenmiştir. Güvenlik performansı kapsamında incelenen diğer bir değişken olan iş kazası oranlarıyla güvenlik iklimi arasındaki ilişkiye baktığımızda ise, güvenlik önceliklendirme boyutu ile pozitif, diğer dört boyut ile iş kazaları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Mearns, Whitaker ve Flin (2003) 13 yağ ve gaz firmasında ardışık iki yıl güvenlik iklimi, güvenlik yönetim sistemi ve güvenlik performansını değerlendirmiştir. Çalışmada güvenlik iklimi boyutları, güvenlik aktivitelerinden memnuniyet, sağlık ve güvenliğe ilgi, sağlık ve güvenlik hakkında iletişim, algılanan amir yeterliliği, algılanan yönetimin güvenliğe bağlılığı, genel güvensiz davranışların sıklığı, güvensiz davranışlarının sıklığı boyutlarında ele alınmıştır. Çalışmada güvenlik performansı ise, iki farklı araçla değerlendirilmiştir. Bunlar; resmi kaza ve olay oranları ile bir önceki yıl içinde kazaya maruz kalma oranıdır. Birinci yılda, çalışma yılı ile güvenlik iklimi boyutları arasında yapılan analizde, sağlık ve güvenliğe ilgi dışındaki diğer boyutlarda anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yapılan Tukey HSD testi sonucunda, 1 yıl ve daha az çalışanların sağlık

ve güvenliğe ilgi ortalaması, 6 ve daha fazla çalışanlardan daha düşük bulunmuştur. Ayrıca 5 ve daha az çalışanlarla 10 ve daha fazla çalışanlar arasında da farklılık bulunmuştur. 2. yıl ise, sağlık ve güvenlik hakkında iletişim ile çalışma yılı arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş ve bu farklılığın 1-5 yıl arası çalışanlarla (daha düşük ortalama), 6-10 ve 10 ve daha fazla çalışanlar (daha yüksek ortalama) arasında kaynaklandığı tespit edilmiştir. Ayrıca, düşük kaza oranlarına ve raporlanan kaza oranlarının daha düşük olduğu organizasyonlarda, daha düşük sağlık ve güvenliğe ilgi skorları vardır. Düşük kaza oranlarına sahip kurumlarda güvenlik aktivitelerin memnuniyet düzeyi daha yüksek olarak bulunmuştur.

Bir diğer çalışmada, Pousette, Larsson ve Törner (2008) İsveç inşaat sektöründe 4 ana yüklenici firma ve bunların alt firmaları üzerinde 7'şer aylık arayla yaptığı ve 3 farklı ölçüm (N1=242; N2= 275; N3=284) gerçekleştirdikleri çalışmalarında, güvenlik iklimi, güvenlikle ilgili bireysel tutumlar ve güvenli davranışlar arasındaki ilişkileri ele almışlardır. Çalışmada güvenlik iklimi boyutları, yönetimin güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, çalışma gruplarının güvenliğe ilgisi, bireysel motivasyon boyutlarında, güvenlikle ilgili bireysel tutumlar ise, güvenlik motivasyonu ve güvenlik bilgisi boyutlarıyla değerlendirilmiştir. Güvenli davranışların ölçümü ise, yapısal güvenli davranış, etkileşimsel güvenli davranış ve bireysel güvenli davranış olmak üzere üç farklı boyutta değerlendirilmiştir. Yapısal güvenli davranış, organize edilen güvenlik faaliyetlerine katılma (örneğin; risk değerlendirme sürecinde görev alma), etkileşimsel güvenli davranış, günlük çalışma faaliyetleri esnasında güvenlik faaliyetleriyle ilgili, çalışma arkadaşları ve yöneticilerle etkileşimde bulunma (örneğin; herhangi bir güvenlik sorunu hakkında tartışma) ve son olarak bireysel güvenli davranış, kişisel korunmayı sağlayıcı davranışları (örneğin, koruyucu ekipman kullanma, güvenlik kurallarına uyma) değerlendirmektedir. Çalışmadan elde edilen en önemli sonuç, güvenlik ikliminin güvenli davranışı olumlu yönde etkileyici bir değişken olduğu bulgusudur.

Zaman içindeki değişimi ele alan çalışmalarında, Zhou, Fang ve Mohamed (2011) 2004 (N=626) ve 2007 (N=621) yılları arasında Çin inşaat sektöründe 4 farklı işyerinde güvenlik iklimindeki değişimi incelemişlerdir. Zhou (2008) çalışmasında kullanılan güvenlik iklimi anketi kullanılmış yapılan faktör analizi sonucu 24 sorudan oluşan bir ölçek elde edilmiştir. Güvenlik iklimi ölçeğinin alt boyutları ise, a)güvenlik düzenlemeleri, b)güvenlik gözetimi, güvenlik eğitimi ve çalışma arkadaşları desteği, c)yönetim bağlılığı

ve d) güvenlik tutumu olmak üzere 4 boyuttan oluşmaktadır. Yapılan tespitlere göre, 2007 yılında 2004 yılına göre her bir güvenlik iklimi boyutları ortalaması anlamlı bir artış göstermiştir. Araştırmacılar bu dönem arasındaki bu olumlu artışın nedenlerini, bu yıllar arasında yaşanan toplumsal ve yasal düzeydeki gelişmelerin toplumun güvenlik farkındalığını arttırmasına bağlamışlardır. Bunun yanında, araştırmanın yapıldığı işyerlerinde bu dönemler arasında, her bir güvenlik iklimi boyutlarından her birini teşvik edici bir takım düzenleme ve faaliyetler de, çalışanların güvenliğe yönelik tutum ve algılamalarını etkileyerek, çalışma ortamı içinde güvenlik iklimini olumlu yönde etkilemiştir.

Goldenhar, Williams ve Swanson (2003) güvenlik iklimini örgütsel stresörlerden biri olarak ele almış olduğu ve ABD’de inşaat işçileri sendikasına üye olan 591 kişi üzerinde yapmış olduğu çalışmada, güvenlik iklimi ile yaralanmalar arasında negatif yönlü, güvenlik iklimi ile güvenlik uyumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulmuştur. Ayrıca çalışmada, yapısal eşitlik analizi sonucu, güvenlik iklimi ve güvenlik uyumunun ramak kala olayları anlamlı bir şekilde tahmin edici olduğu tespit edilmiştir.

DeJoy ve diğerleri (2004) ABD’de ulusal bir perakende zincirinin 21 farklı bölgesinde çalışan 2208 kişi üzerinde yapmış olduğu çalışmada güvenlik iklimi, örgüt iklimi, çevresel koşullar, güvenlik politika ve programları ve işte algılanan güvenlik arasındaki ilişkileri ele almıştır. Yapılan analizler sonucunda, güvenlik iklimi ile örgüt iklimi arasında pozitif bir korelasyon tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda ise, çevresel koşullar, örgüt iklimi, güvenlik politika ve uygulamaları ve güvenlik ikliminin işte algılanan güvenlik üzerinde etkide bulunduğu tespit edilmiştir.

Güvenlik iklimi çalışanlar açısından yalnızca güvenlik çıktıları üzerinde etkili olmamakta, güvenlik dışında tutum ve davranışları üzerinde de etkili olmaktadır. Michael ve diğerleri (2005) ABD’de ağaç ürünleri imalat fabrikasında çalışan 641 kişiyi kapsayan çalışmada, güvenlik iklimi boyutlarında yönetimin güvenliğe bağlılığı boyutunun, güvenlik çıktıları ve güvenlik dışı tutum ve davranışlar üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda, yönetimin güvenliğe bağlılığı ve iş kazasına bağlı yaralanmalar arasında bir ilişki bulunamazken, yönetimin güvenliğe yönelik bağlılığı ile iş tatmini, duygusal bağlılık ve performans gibi değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Bir kısım araştırmalarda ise, örgüt içindeki farklı konumlarda çalışanların güvenlik algıları arasındaki farklılıklar incelenmiştir. Prussia, Brown ve Willis (2003) ABD’de operatör ve yöneticilerden oluşan 672 çelik üretimi çalışanı üzerinde yapmış oldukları çalışmada, çalışanlar ve yöneticilerin güvenlik iklimi algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit etmişlerdir. Buna göre, yöneticilerin güvenlik iklimi algıları çalışanların güvenlik iklimi algılarından anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Diğer taraftan yapılan regresyon analizi sonucunda, güvenlik ikliminin güvenli davranışlar üzerinde ve güvenliğe yönelik sorumluluk üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir (sırasıyla, $R^2=0.12$ ve $R^2=0.10$).

Bu alanda yapılan araştırmaların önemli bir kısmında ise, örneklem olarak tek bir sektörün yerine birden fazla sektörün ele alındığı görülmektedir. Williamson, Feyer ve Biancotti (1997) Avustralya’da yedi farklı işyerinde çalışan 660 kişi üzerinde yapmış oldukları çalışmada, güvenlik algı ve tutumlarının (güvenlik iklimi) iş kazaları ve işyerinde tehlike algısı üzerine etkisini ele almışlardır. Araştırmacılar tarafından geliştirilen ve yapılan faktör analizi sonucu beş faktörlü bir yapının (güvenliğe yönelik kişisel motivasyon, pozitif güvenlik uygulaması, risk gerekçeleştirme, kadercilik ve optimizm) elde edildiği ölçek yardımıyla yapılan analizler sonucunda, iş kazasına maruz kalanlar ile maruz kalmayanlar arasında, pozitif güvenlik uygulamaları, risk gerekçeleştirme ve optimizm boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Kadercilik ve güvenlik motivasyonu boyutlarında ise anlamlı farklılık tespit edilememiştir. İşyerinde tehlikenin varlığıyla ilgili verilen cevaplara göre yapılan analizde ise, kadercilik dışında diğer tüm boyutlar açısından anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Araştırmacılar kullanmış oldukları ölçeğin ayrıca tek boyutlu kısa bir formunu oluşturmuşlardır. Bu kısa forma göre yapılan analizlerde de, hem iş kazasına maruz kalma hem de işyerinde tehlike varlığıyla ilgili anlamlı farklılıklar elde edilmiştir.

Huang ve diğerleri (2006) ABD’de farklı sektörlerde (imalat, inşaat, hizmet, ulaşım) çalışan toplam 2680 çalışan üzerinde yapmış olduğu çalışmada, güvenlik iklimi boyutları olarak ele alınan, yönetimin güvenliğe yönelik bağlılığı, yaralanma sonrası yönetim politikaları, güvenlik eğitimi ve çalışanların güvenlik kontrolü ile yaralanma olayları arasında negatif ilişki ve bu faktörlerin kendi içlerinde pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, güvenlik kontrolünün (çalışanın güvenlik hakkındaki bilgisi ve güvenli davranışını kontrol edebilme kabiliyeti) güvenlik iklimi ile işe bağlı yaralanmalar arasındaki ilişkide aracı bir etkisi bulunmuştur.

Lin ve diğerkleri (2008) farklı sektörlerdeki işyerlerinde çalışan (çimento fabrikası, suni tahta fabrikası, ayakkabı imalatı, yağ rafineri fabrikası gibi) toplam 1026 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada Çin için güvenlik iklimi ölçeği geliştirmeyi amaçlamışlardır. Çalışmada belirlenen güvenlik iklimi boyutları ise şu şekildedir: güvenlik farkındalığı ve yeterlilik, güvenlik iletişimi, örgütsel çevre, yönetim desteği, risk yargısı, güvenlik önlemleri, güvenlik eğitimi. Yapılan analizler sonucu yaş gruplarına göre hiçbir boyutta anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. İş tecrübesi gruplarına göre yapılan analizde ise, güvenlik farkındalığı, güvenlik iletişimi ve güvenlik eğitimi boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Kaza gruplarına göre ise (kaza geçirmeyen, ramak kala olaya maruz kalan, kaza geçiren, kaza ve ramak kala olayın her ikisine maruz kalan) yönetim desteği, risk yargısı ve güvenlik önlemleri boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ayrıca, araştırmaya katılan farklı organizasyonlar arası yapılan karşılaştırmalarda ise, güvenlik eğitimi dışındaki boyutlarda anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Son olarak, yapılan korelasyon analizinde tüm değişkenler açısından anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Cavazza ve Serpe (2009) İtalya'da farklı sektörlerden 3 ayrı firmada çalışan toplam 345 çalışan üzerinde yapmış oldukları çalışmada ise, kişisel koruyucu ekipman kullanmaya yönelik yaşanan duygu karmaşasının (çelişik duygu), güvenlik ikliminin güvensiz davranış üzerine etkisinde oynamış olduğu aracılık rolü, yapısal eşitlik modeli analizi yardımıyla tespit edilmeye çalışılmıştır. Güvenlik iklimi boyutlarının, firmanın güvenliğe ilgisi, üst yönetimin güvenliğe ilgisi, amirlerin güvenliğe yönelik tutumları ve iş baskısı olmak üzere dört boyutta ele alındığı çalışmada, ilk üç boyutun güvensiz davranışlar (kişisel koruyucu ekipman kullanmama) üzerine pozitif bir etkide bulunduğu tespit edilirken, iş baskısının güvensiz davranış üzerinde negatif bir etkide bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, örgüt içerisinde güvenliği destekleyici bir atmosfer olması, daha düşük duygu karmaşası yaşanmasına neden olmaktadır. Diğer taraftan, güvenlik ikliminin güvensiz davranışlar üzerinde doğrudan etkisinin yanı sıra, kişisel koruyucu ekipman kullanmaya yönelik duygu karmaşasının, güvenlik ikliminin güvensiz davranışlar üzerine etkisinde aracı bir role sahip olduğu tespit edilmiştir.

Farklı sektörleri kapsayan bir diğerk çalışmada, Sonderstrup-Andersen ve diğerkleri (2011) Danimarka'da farklı sektörlerde çalışan 3681 kişi üzerinde, güvenlik iklimi (yönetimin güvenlik yetkilendirmesi ve çalışma arkadaşların güvenlik önceliği olmak

üzere iki boyut), güvenlik liderliği (etkileşimci liderlik ve dönüşümcü liderlik) ve demografik değişkenler arasındaki ilişkileri ele almışlardır. Yapılan regresyon analizi sonucunda, dönüşümcü liderlik ile güvenlik ikliminin her iki boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilirken, etkileşimci liderlik yalnızca yönetimin güvenlik yetkilendirmesi boyutu ile anlamlı bir ilişki göstermiştir. Demografik değişkenlere göre yapılan analizlerde ise, cinsiyet, sektör (kamu ve özel) ve çalışma biçimi (geçici süreli-tam süreli) açısından anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir. Eğitim durumuna göre ise, yalnızca çalışma arkadaşları güvenlik önceliği boyutunda (eğitim düzeyi arttıkça artan bir şekilde) anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Çalışmadan elde edilen önemli bir sonuçta, firmada çalışan sayısının 10'dan az ve 10'dan çok olmasına göre her iki boyutta da anlamlı farklılıkların elde edilmesidir. Buna göre, firmada çalışan sayısının 10 kişiden fazla olması durumunda güvenlik iklimi algısı daha olumlu olmaktadır.

Barling, Kelloway ve Loughlin (2002) Kanada'da iki farklı örnekleme ile ilgili bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmalardan birincisi, yiyecek ve içecek sektöründe çalışanları (N=174) kapsamaktadır. Çalışmada güvenlik ikliminin değerlendirilmesi için, Zohar (1980) tarafından geliştirilen ve 10 sorudan oluşan güvenlik iklimi ölçeğinin kısa formu kullanılmıştır. Bu ilk çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, güvenlik iklimi güvenlik performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Ayrıca güvenlik iklimi, güvenliğe özgü dönüşümcü liderlik ile iş güvenliği arasındaki ilişkide aracı etkiye sahiptir. Bu çalışma içerisindeki ikinci çalışma ise, 25 yaş altında olan ve farklı işlerde çalışan 164 genci kapsamaktadır. Bu ikinci çalışmada da, algılanan güvenlik ikliminin, işe bağlı yaralanmalar ve güvenlikle ilgili olaylar üzerinde negatif bir etkide bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu ikinci çalışmada, güvenlik iklimi, dönüşümcü liderlik, görev yükü ve güvenlik bilincinin işe bağlı yaralanmalar üzerindeki etkisinde aracı bir rolü olduğu görülmektedir.

Bu alanda yapılan çalışmalardan bazıları ise, güvenlik ikliminin yanı sıra diğer örgütsel faktörlerinde yer aldığı daha kapsayıcı bir model ile birden fazla faktörün güvensiz davranışlar üzerine etkisini ele almışlardır. Bu çalışmalardan birinde, Seo (2005) ABD'de tarım asansörleri imal eden çokuluslu bir şirketin 722 çalışanı üzerinde yapmış olduğu çalışmada, güvenlik iklimi, algılanan tehlike seviyesi, algılanan iş baskısı, algılanan risk ve algılanan bariyerlerin, güvensiz çalışma davranışları üzerine etkisini yapısal eşitlik modeli yardımıyla analiz etmiştir. Model içinde yer alan bütün faktörler açısından güvenlik

iklimi güvensiz davranışlar üzerine etkide bulunan en önemli faktör olarak tespit edilmiştir. Araştırmacıya göre, güvenlik ikliminin bu etkisi üç şekilde kendini göstermektedir; a) güvenlik iklimi güvensiz davranışlar üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir b) dolaylı olarak, algılanan iş baskısı, algılanan risk ve algılanan bariyerlerin aracı etkisiyle oluşan bir aracı etki c) yine dolaylı olarak, algılanan bariyerlerin aracı etkisi sonucu oluşan bir etki. Çalışmada yazar, güvenlik ikliminin güvensiz davranışlar üzerinde dalgalı bir etkisinden bahsetmektedir. Buna göre, algılanan güvenlik iklimi iyileştiğinde, algılanan iş baskısı azalmakta, ardından algılanan risk azalmaktadır. Ardından çalışanlar güvenliğe yönelik daha az bariyer algılamakta ve son olarak bu gelişme daha olumlu güvenli davranışlarla neticelenmektedir.

Seo'nun (2005) çalışmasına benzer yapıda bir çalışma da, Brown, Willis ve Prussia (2000) tarafından yine ABD'de, ancak çelik endüstrisinde çalışan 551 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, algılanan güvenlik ikliminin yanı sıra güvenlik tehlikeleri, güvenlik üzerinde baskı, güvenlik riskine karşı önemsememe tutumu ve güvenlik etkinliğinin güvenli çalışan davranışları üzerine etkisi kovaryans yapı analizi ile ölçülmüştür. Yapılan analiz neticesinde, güvenlik iklimi de dâhil tüm değişkenlerin güvenli davranışlar üzerinde anlamlı bir etkide bulunduğu tespit edilmiştir. Bu ilişkinin yönü, önemsememe tutumu açısından negatif, diğer tüm değişkenler açısından pozitif yönlü olarak gözlemlenmiştir. Ayrıca, güvenlik üzerinde baskının, güvenlik iklimi ile güvenli çalışma davranışları arasında aracı bir etkide bulunduğu bulgusu elde edilmiştir.

Hahn ve Murphy (2008) güvenlik iklimini ölçmeye yönelik kısa bir ölçek geliştirme amacıyla yapmış olduğu çalışmada iki farklı örneklem kullanmıştır. Bunlardan birincisi 3 farklı hastanede çalışan toplam 1716 kişidir. Bu örnekleme ilgili yapılan çalışmada, güvenlik iklimi ile kazalar arasında zayıf bir korelasyon bulunmuştur. Ayrıca güvenlik iklimi ile bazı güvenli davranış tipleri ile anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Enerji sektöründe faaliyette bulunan iki büyük işyerinde çalışanları kapsayan (1284 kişi) ikinci araştırmada ise, güvenlik iklimi ile yaralanma arasında negatif bir ilişki, iletişim, geribildirim kalitesi gibi genel örgütsel iklim boyutları açısından pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bu son çalışmada, yaş ve eğitim gibi demografik değişkenler ile güvenlik iklimi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Mearns ve Yule (2009) ise, Hofstede'nin kültürel değer boyutları, güvenlik iklimi (yönetimin güvenliğe bağlılığı) ve işyerinde risk alma davranışları arasındaki ilişkileri

incelemiştir. Birleşik Krallık, Malezya, Filipinler ve Avustralya gibi farklı ülkelerden toplam 845 çalışan bu araştırmaya katılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, güvenliğe yönelik yönetimin bağlılığı ve risk alma davranışları algıları ülkeler arasında farklılıklar göstermektedir. Filipinli çalışanlar diğer ülke çalışanlarına göre yönetimin bağlılığı algıları daha pozitifdir. Birleşik Krallık ve Filipinli çalışanlar diğer ülke çalışanlarına göre daha az risk alma davranışları göstermektedir. Malezyalı çalışanlar diğer ülke çalışanlarına göre en fazla risk alma davranışı gösteren gruptur. Çoklu regresyon analizi sonucuna göre ise, erillik ($\beta = 0,085$) ve güç mesafesi ($\beta = 0,075$) kültürel değerlerinin risk alma davranışını anlamlı bir şekilde tahmin edici (açıklayıcı) değişkenler olduğu bulgusu elde edilmiştir. Modele, güvenlikle ilgili yönetimin bağlılığı değişkeninin katıldığına ise, güvenliğe yönelik yönetimin bağlılığının, risk alma davranışını negatif yönlü anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir ($\beta = -0,43$). Buna göre, yönetimin bağlılığı, çalışanların işyerinde daha az riskli davranışlarda bulunmalarına neden olan güçlü bir yordayıcıdır. Bu modelde, riskli davranışları açıklamada, kültürel değerlerden güç mesafesi anlamsız olurken, erillik anlamlı bir yordayıcı olmaktadır.

Ülkeler arası karşılaştırma yapan bir diğer çalışmada, Hsu ve diğerleri (2007) Tayvan ve Japonya'da üretimde bulunan petrol rafinerilerinde çalışanların güvenlik iklimi algılarının hangi açılardan farklılaştığını araştırmışlardır. Tayvan'dan 400 ve Japonya'dan 300 olmak üzere toplam 700 çalışanı kapsayan bu araştırmada, güvenlik iklimi, örgütsel güvenlik yönetimi, takım çalışması ve bireysel olmak üzere dört farklı seviyeden ve toplam 18 boyuttan oluşan bir ölçek yardımıyla değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda, Tayvan'da bulunan işletmelerdeki güvenlik ikliminin genel karakteristikleri, yukarıdan aşağıya direktif verici bir güvenlik liderliği, reaktif güvenlik yönetimi yaklaşımı, ilişki temelli takım çalışması stili ve uyum-odaklı güvenlik performansı olarak gözlemlenmiştir. Japon işletmelerinde ise, aşağıdan yukarıya katılımcı güvenlik liderliği, proaktif (önleyici) güvenlik yönetimi yaklaşımı, görev temelli takım çalışması stili ve amaç odaklı güvenlik performansı olarak tespit edilmiştir.

Son olarak, Clarke (2006c) 36 çalışmayı kapsayan meta analiz çalışmasında, güvenlik iklimi ile güvenlik performansı değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Yapılan analizler sonucu, güvenlik iklimi ile iş kazaları ve yaralanmalar arasında zayıf bir korelasyon (daha yüksek güvenlik iklimi daha az kazalara neden olmakta) tespit etmiştir. Güvenlik iklimi ile güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı arasındaki korelasyonlar ise daha

güçlü bulunmuştur. Clarke (2006c) beklediği üzere güvenlik iklimi ile güvenlik katılımı arasındaki korelasyonu, güvenlik uyumuna göre daha yüksek bulmuştur. Buna göre, güvenlik iklimi çalışanların güvenliğe yönelik bağlılığı ve ilgisinin artırılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle bağlılık temelli yönetim uygulamaları, güvenlik iyileştirilmelerinde bir rota rolü oynamaktadır.

1.3. Diğer Çalışmalar

İş güvenliği alanında yapılan bazı araştırmalarda doğrudan güvenlik kültürü veya güvenlik iklimi kavramı kullanılmamıştır. Çalışmanın bundan sonraki bölümlerinde yer alan çalışmalardan da görüleceği üzere, güvenlik algısı ve güvenlik tutumları kavramları veya bu kavramlar içinde sınıflandırabileceğimiz diğer birçok faktörün güvenlik performansı üzerine etkisi incelenmiştir.

Bu çalışmalardan birinde, Cox ve diğerleri (1998) Birleşik Krallık'ta imalat sektöründe yer alan 13 firmadan toplam 3329 kişi üzerinde yapmış oldukları çalışmada, güvenlik tutumları (yönetimin güvenliğe yönelik eylemleri, güvenlik eğitiminin kalitesi ve güvenliğe yönelik kişisel eylemler) ile örgütte güvenliğe bağlılık algısı arasındaki ilişkiyi ele almışlardır. Yapılan analizler sonucunda, sürekli çalışanların, yönetimin güvenliğe yönelik eylemleri, güvenlik eğitiminin kalitesi ve güvenliğe yönelik kişisel eylemler boyutlarında, yöneticiler, amirler ve geçici süreli çalışanlara göre anlamlı bir şekilde daha olumlu bir algı düzeyleri olduğu tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda ise, yönetimin güvenliğe yönelik eylemlerinin, güvenliğe bağlılığı etkileyen en güçlü ve güvenilir faktör olduğu sonucu elde edilmiştir. Çalışmada, yapısal eşitlik analizi de kullanılmış ve yapılan analiz sonucunda, yönetimin güvenliğe yönelik eylemleri ve güvenlik eğitiminin kalitesinin, güvenliğe yönelik bağlılığı doğrudan etkilediği bulgusu elde edilirken, güvenliğe yönelik eylemler ile güvenliğe bağlılık arasında bu yönde bir ilişki gözlemlenememiştir.

Bir diğer çalışmada, Diaz ve Cabrera (1997) çalışmasında İspanya'da üç havayolu firmasının farklı iş pozisyonlarında çalışan toplam 166 kişinin katılımıyla yaptığı çalışmada, güvenlik tutumları, güvenlik iklimi (altı boyuttan oluşan bir yapı) ve firmalardaki güvenlik seviyesi arasındaki ilişkileri ele almıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, güvenlik tutumları ile yaş arasında negatif yönlü bir ilişki (genç çalışanlar daha yaşlı çalışanlara göre daha pozitif güvenlik tutumuna sahip) tespit edilmiştir. Diğer

tarafından, eğitim ve işteki konuma göre anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Güvenlik iklimi ile yaş ve eğitim arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu bulguların yanı sıra güvenlik tutumları ile güvenlik iklimi arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Son olarak, güvenlik iklimi skorları arttıkça ve daha pozitif güvenlik tutumları oldukça firmalardaki güvenlik seviyesinin (güvenlik performansının) arttığı tespit edilmiştir.

Hayes ve diğerleri (1998) işyerinde güvenlik algılarının ölçümüyle ilgili geliştirmiş oldukları “iş güvenliği ölçeği” ile ilgili geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında üç bağımsız örneklem üzerinde bir uygulama yapmışlardır. Çalışmada kullanılan ölçek, iş güvenliği algısı, çalışma arkadaşları algısı (coworker), ilk amir güvenliği, yönetimin güvenlik uygulamaları ve güvenlik programlarından duyulan memnuniyet olmak üzere beş farklı boyuttan oluşmaktadır. Kazalarla ilgili ölçümlerde ise, son 12 aylık süre içerisinde meydana gelen kazalarla ilgili, a) raporlanan kazalar b) raporlanmayan kazalar ve c) ramak kala kazalar olarak değerlendirilmiştir. Birinci çalışmada, iş güvenliği ölçeğinin bütün alt boyutları kaza değişkenleri ile negatif yönlü bir ilişki göstermiştir. Ayrıca ikinci çalışmada, iş stresi, iş tatmini, fiziksel şikâyetler, uyku şikâyetleri ve genel sağlık anketi ile güvenli davranışlar sergileme değişkenleri de çalışmaya dâhil edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, iş güvenliği ölçeğinin bütün alt boyutları güvenli davranışla pozitif yönlü anlamlı bir ilişki göstermiştir. Ayrıca, iş güvenliği ölçeği boyutlarıyla fiziksel şikâyetler, genel sağlık anketi, uyku şikâyetleri ve iş stresi negatif yönlü bir ilişki gösterirken, iş tatmini pozitif yönlü bir ilişki göstermektedir. Büyük bir telekomünikasyon firmasında çalışanların yer aldığı üçüncü çalışmada, güvenlik farkındalık eğitimi sıklığı farklı olarak bu çalışmaya dâhil edilmiş ve iş güvenliği ve çalışma arkadaşları güvenliği boyutlarında anlamlı bir ilişki bulunamazken, kalan diğer boyutlarda pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu son çalışmada iş tecrübesi, cinsiyet ve yaş açısından ise anlamlı ilişkiler bulunamamıştır.

Mearns ve diğerleri (1998) Birleşik Krallıkta 10 farklı offshore kurumunda çalışan 722 kişi üzerinde yapmış olduğu çalışmada, güvenlik üzerinde etkide bulunan örgütsel ve bireysel faktörleri ele almıştır. Bu faktörlerden biri olan güvenlik tutumları ile kazaya maruz kalma arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre, kazaya maruz kalan çalışanların güvenlik tutumları (10 faktörün 7'sinde) maruz kalmayan çalışanların güvenlik tutumlarından daha düşüktür. Çalışmada yaşa göre de güvenlik tutumlar faktörlerinden bazıları (örneğin, güvenlik hakkında konuşma, ihlallere yönelik tutum, kural ve

düzenlemelere yönelik tutumlar) anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Buna göre, 41–65 yaş arası çalışanların güvenlik tutumları, 20–40 yaş arası çalışanların güvenlik tutumlarından daha olumludur.

Tomas, Melia ve Oliver (1999) üç farklı örneklem üzerinde yapısal eşitlik modeli kullanarak, güvenlik iklimi, amirlerin güvenlik tepkisi, çalışma arkadaşlarının güvenlik tepkisi ve çalışanların güvenliğe yönelik tutumlarının çalışanların güvenli davranışları ve kazalar üzerine etkisini incelemişlerdir. Yapılan analizler sonucunda, güvenlik iklimi güvenli davranışlar üzerinde tek bir örneklemde anlamlı bir etkide bulunduğu gözlemlenirken (diğer iki örneklem üzerinde anlamlı değil), çalışanların güvenlik tutumlarının her üç örneklemde de güvenli davranışı pozitif yönlü anlamlı bir şekilde etkilediği bulgusu elde edilmiştir.

Rundmo (2000) endüstriyel bir şirketin Norveç'te faaliyette bulunan 13 farklı işyerinde 731 çalışan üzerinde, güvenlik iklimi, güvenlik tutumları (kadercilik ve kaza önlemede inançlar), güvenlik yapıları ve risk algısı (duygusal ve bilişsel) ve riskli davranışlar arasındaki ilişkileri ele almıştır. Yapısal eşitlik modeli analizi sonucunda elde edilen verilere göre, güvenlik iklimi ve çalışanların güvenliğe ve kaza önlemeye yönelik tutumları çalışanların işe bağlı risk davranışlarını anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Ayrıca, güvenlik iklimi boyutlarında kural ihlali durumunda hesap verme yükümlülüğü, çalışanların güvenli davranışlarını etkileyen önemli bir faktör olduğu tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bir diğer dikkat çekici bulgu ise, çalışanların güvenlik tutumları boyutlarından biri olarak kabul edilen kaderciliğin çalışanların risk algısını anlamlı bir şekilde etkilemesidir.

Grau ve diğerleri (2002) İspanya'da bir tuğla fabrikası ve iki kamu ofisinde çalışan toplam 140 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında, güvenlik eğitimi ve genel öz-yeterliliğin güvenlik tutumları üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Güvenlik tutumları, Cabrera (1998) tarafından geliştirilen ölçek yardımıyla ölçülmüştür. Yapılan regresyon analizi sonucunda, güvenlik eğitiminin güvenlik tutumlarının alt boyutları olan norm etkinliği ve kişisel sorumluluk üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, genel öz-yeterliliğin güvenlik tutumları boyutlarından sadece norm etkinliği üzerinde negatif bir etkide bulunduğu görülmüştür. Son olarak, yaş ve cinsiyete göre yapılan analizde ise anlamlı bir sonuç bulunamamıştır.

Clarke (2006a), İngiltere’de bir otomobil fabrikasında farklı konum (takım üyesi, takım lideri, süpervizör, üst yönetim) ve bölümlerden toplam 134 kişi üzerinde yapmış olduğu çalışmada, iş çevresi, iş iletişimi, yönetimin güvenliğe yönelik ilgisi, üretim ve güvenlik arasında çatışma ile güvensiz davranışlar ve kazalar arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışmada, güvensiz davranışlar ile yönetimin güvenliğe yönelik ilgisi arasında negatif bir ilişki bulunurken diğer değişkenlerle (kazalar hariç) arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Diğer taraftan bunlar içinde en güçlü ilişki, çalışanların güvenliğe yönelik sorumluluğu ile güvensiz davranışlar arasındadır. Kazalar ile çalışma çevresi arasında bir ilişki bulunurken diğer değişkenler açısından anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Güvensiz davranışlar için kurulan regresyon modelinde ise, çalışma çevresi, çalışanların güvenlikle ilgili sorumluluğu ve üretim ve güvenlik arasında çatışmanın anlamlı bir faktör olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu faktörler içinde güvensiz davranışları etkileyen birinci faktör ise, çalışanların güvenlikle ilgili sorumluluğudur.

Güvenliğe yönelik tutumlar sadece davranışlar üzerinde değil davranış niyetlerini de etkilemektedir. Rundmo ve Hale (2003) farklı örgütsel seviyelerden 210 yöneticinin katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmada yöneticilerin güvenlik tutumları ile güvenlik davranışları ve güvenli davranış niyetleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Yapılan çalışmada, yönetimin güvenliğe yönelik daha fazla bağlılık ve katılım göstermesinin onların davranışsal niyetlerini olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca yöneticilerin daha az kadercı tutumları da onların davranışsal niyetlerini olumlu yönde etkilediği gözlemlenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına genel bir açıdan baktığımızda, yöneticiler için güvenliğe yönelik en ideal tutumun, yüksek güvenlik bağlılığı, düşük kadercilik, kural ihlallerine düşük tolerans, düşük çaresizlik, yüksek güvenlik endişesi, yüksek güvenlik önceliği, yüksek hâkimiyet ve yüksek risk farkındalığı olduğu ifade edilmektedir.

Siu, Phillips ve Leung (2003) Hong Kong’da inşaat sektöründe çalışan 374 kişi üzerinde yapmış olduğu çalışmada, güvenlik tutumları ile yaşın güvenlik performansı (kaza oranları ve işe bağlı yaralanmalar) üzerindeki etkisini incelemiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda, yaşın kaza oranları üzerindeki etkisi bulunamazken, yaşın yaralanmalar üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmuştur. Buna göre, yaşa bağlı olarak yaralanmalar önce artmakta ancak yaş ilerledikçe azalmaya başlamaktadır. Diğer taraftan, güvenlik tutumlarının kaza oranları üzerindeki etkisine bakıldığında güvenlik

tutumlarından yalnızca üçünün (yönetim/amirden baskı, takım liderinin güvenlik sisteminden tatmini, takım liderinin uygulamaları) anlamlı bir etkide bulunduğu tespit edilmiştir. Güvenlik tutumlarının işe bağlı yaralanmalar üzerine etkisine yönelik yapılan regresyon analizi sonucunda ise yalnızca tek bir boyutta (güvenli çalışma davranışı seviyesi) anlamlı bir etki bulunmuştur.

Gyekye ve Salminen (2009) Gana'da 320 endüstriyel çalışan üzerinde yapmış oldukları çalışmada eğitim durumunun iş güvenliği algısı, güvenlikle ilgili iş prosedürlerine uyma ve kazaya maruz kalma sıklıkları üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre daha eğitilmiş çalışanların iş güvenliği algılarının daha yüksek olduğu, güvenlik prosedürlerine daha fazla uyduğu ve daha az sıklıkta kazaya maruz kaldıkları gözlemlenmiştir.

Güvenlik performansına etki eden önemli bir faktörde güvenlik liderliğidir. Idrus ve diğerleri (2009) Malezya'da 50 imalat çalışanı üzerinde yapmış oldukları çalışmada dönüşümcü liderlik ve güvenlik performansı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmacılar bu çalışmada güvenlik performansını değerlendirmek için Wu, Chen ve Li (2008) çalışmasında geliştirilen güvenlik performansı ölçeğini kullanmışlardır. Yapılan analizler sonucunda, cinsiyete göre, erkek katılımcıların güvenlik performansı ortalaması, kadın katılımcıların güvenlik performansı ortalamasından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek bulunmuştur. Çalışma yılına göre, 34 ay ve daha az çalışan işçilerin güvenlik performansı, 69 ay ve daha fazla çalışan işçilerin güvenlik performansından anlamlı bir şekilde daha yüksek bulunmuştur. Eğitim ve yaşa göre ise güvenlik performansında anlamlı farklılıklar bulunamamıştır. Ayrıca, dönüşümcü liderlik ile güvenlik performansı arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre, liderlerin eylemleri ve güvenliğe bağlılığı örgütün güvenlik başarısında önemli bir etkidir.

Liderliğin güvenlik performansı üzerine etkisini ele alan bir diğer araştırmada, Martinez-Corcoles, Mario ve Tomas (2011) İspanya'da bir nükleer enerji fabrikasında çalışan 566 kişi üzerinde, liderlik, güvenlik iklimi ve güvenlik kültürünün güvenli davranış üzerindeki etkisini incelemiştir. Yapılan korelasyon analizinde bütün değişkenler arasında pozitif yönlü bir anlamlı ilişki bulunmuştur. Diğer taraftan, yapılan yapısal eşitlik analizi sonucunda, güvenlik kültürünün, güvenlik iklimi ve güvenli davranış üzerinde doğrudan etkide bulunduğu tespit edilmiştir. Elde edilen diğer bir bulgu ise, güvenlik ikliminin,

liderliğin güvenli davranış üzerindeki etkisinde aracı etkiye sahip olmasıdır. Araştırmacılara göre, özellikle güçlendirici liderlik, güvenlik iklimi ve güvenlik kültürünün geliştirilmesinde anahtar bir unsurdur.

Güvenlik liderliği algılarıyla ilgili bir diğer çalışmada ise, Lofquist, Greve ve Olsson (2011) hava navigasyon hizmeti sağlayıcı bir şirkette 3 yıl süren bir değişim sürecinde, liderlerin güvenlik bağlılığı, güvenlik iklimi ve değişime yönelik tutumlar arasındaki ilişkileri ve bu faktörlerin çalışanların güvenlik algısı üzerine etkisini incelemiştir. 422 çalışanı kapsayan çalışmanın sonucunda, çalışanların liderlerin güvenlik bağlılığı algılarının yüksek olması, pozitif güvenlik iklimi ve değişime yönelik pozitif tutumların, çalışanların güvenlik algılarını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca, çalışanların liderlerin güvenlik bağlılığına yönelik yüksek algıları ile pozitif güvenlik algıları, değişime yönelik tutumları da olumlu yönde etkilemektedir.

Monazzam ve Soltanzadeh (2009) İran'da gaz rafineri şirketinde çalışan 176 kişi üzerinde yapmış olduğu çalışmada güvenlik tutumlarının kazalar üzerindeki etkisini incelemiştir. Yapılan analizler sonucunda, güvenlik tutumları ile kaza sayısı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre, güvenlik tutumları arttıkça kaza sayısı azalmaktadır. Ayrıca, yaş ve kazalar arasında bir ilişki bulunamazken, medeni duruma göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre, evli çalışanların evli olmayan çalışanlara göre, güvenlik tutumlarının daha yüksek olduğu ve daha az kazaya maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Son olarak, bu konuyla ilgili yapılan meta analiz çalışmalara da değinmek yerinde olacaktır. Nahrgang, Morgeson ve Hofmann (2007) 59 farklı çalışmayı ele aldıkları meta analiz çalışmada, güvenlikle ilgili öncüller (risk ve tehlikeler, güvenlik önlemi, güvenlik katılımı), genel örgütsel öncüller (iş talepleri, liderlik ve bağlılık), güvenlik iklimi (genel güvenlik iklimi ve yönetim güvenlik iklimi), güvenlikle ilgili çıktılar (kaza-yaralanmalar ve pozitif güvenlik davranışı) ve genel örgütsel çıktılar (iyilik hali, tatmin ve geri çekilme davranışları) arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Genel güvenlik iklimi ve yönetim güvenlik iklimiyle, kaza ve yaralanmalar arasında negatif, bu iki güvenlik iklimi faktörü ile pozitif güvenli davranış arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak, çalışmada, kaza/yaralanma ile pozitif güvenli davranış arasında bir ilişki bulunamamıştır. Ayrıca, her iki güvenlik iklimi değişkeni ile çalışanların iyilik hali ve tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki görülmüştür. Güvenlikle ilgili öncüllerin, liderlik ve

bağlılıkla pozitif yönlü güçlü bir ilişki içinde olduğu, iş talepleriyle ise zayıf bir ilişki içinde olduğu gözlemlenmiştir. Diğer taraftan liderlik ve bağlılık, genel güvenlik iklimi ile güçlü bir ilişki içinde, kaza ve yaralanmalarla negatif bir ilişki içinde ve pozitif güvenli davranışlarla pozitif bir ilişki içinde olduğu görülmektedir.

Clarke (2006b) 19 çalışmayı kapsayan meta analiz çalışmada, güvenliğin algısal, tutumsal ve ruhsal boyutunun kazalar ile ilişkisini incelemiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda, güvenlik tutumları/güvenlik algıları ile kaza oranları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Daha yüksek güvenlik tutumları/algıları daha düşük kaza oranlarına neden olmaktadır. Ayrıca genel güvenlik iklimi ile kazalar arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bir diğer önemli bulgu da, güvenlik algılarının iş kazalarını açıklama gücünün güvenlik tutumlarına göre daha yüksek olmasıdır.

Clarke (2010) toplam 113 çalışma ve 94.669 kişiyi içeren bir başka geniş kapsamlı meta analiz çalışmasında, güvenlik iklimi, psikolojik iklim, iş tutumları ve bireysel güvenlik çıktıları arasındaki ilişkileri ele almıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda, güvenlik iklimi ile, psikolojik iklim, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve genel iyilik hali (well-being) arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, güvenlik iklimi ile güvenli davranışlar ve iş kazaları arasında da anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Buna göre, pozitif güvenlik iklimi çalışanlara yönelik hem güvenli hem de sağlıklı koşullar yaratmaktadır. İş kazaları ile anlamlı ilişki tespit edilen diğer değişkenler ise, güvenli davranış ve psikolojik iyilik halidir. Çalışmada korelasyon analizi dışında yapısal eşitlik modeli analizi de yapılmıştır. Bu analizden elde edilen sonuçlara göre, güvenlik iklimi ile güvenli davranış arasındaki ilişkide, işle ilgili tutumların (örgütsel bağlılık ve iş tatmini) kısmi aracı etkide bulunduğu, ayrıca, güvenlik iklimi ile iş kazaları arasındaki ilişkide güvenli davranış ve genel sağlığın kısmi aracı etkide bulunduğu görülmüştür.

2.KONU İLE İLGİLİ TÜRKİYE’DE YAPILAN ÇALIŞMALAR

Güvenlik kültürü ve güvenlik iklimiyle ilgili Türkiye’de sınırlı sayıda çalışma yapılmıştır. Bu alanda yapılan çalışmalar aşağıda ayrı ayrı başlıklar halinde ele alınacaktır.

2.1. Güvenlik Kültürü Merkezli Çalışmalar

Güvenlik kültürü ile ilgili en kapsamlı çalışmalardan biri Demirbilek (2005) tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırma, tekstil sektöründe faaliyette bulunan bir firmada

132'si kadın ve 118'i erkek olmak üzere toplam 250 işçi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Literatürdeki farklı araştırmalardan yararlanılarak oluşturulan ankette iş güvenliği kültürünün boyutları, yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik katılımı, fiziki stres, inançlar ve duygular ve algılama olarak belirlenmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, tüm değişkenler arasında pozitif ve negatif (fiziki stres değişkeni ile diğer değişkenler arasında) anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. İş güvenliği kültürü değişkenleri arasında en yüksek korelasyon çalışanın güvenlik algıları ile yönetimin güvenlik algıları ve güvenlik önceliği ve yönetimin bağlılığı değişkenleri arasında bulunmuştur. Cinsiyet açısından yapılan analiz sonuçlarına göre ise, erkeklerin güvenlik katılımı ortalaması kadınlardan yüksek bulunmuştur. İnançlar ve duygular değişkeninin bir alt boyutu olan, özsaygı değişkeni açısından ise kadınların özsaygı ortalaması erkeklerden anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. Diğer değişkenler ile cinsiyet arasında anlamlı ilişkiler tespit edilememiştir. Eğitim durumu ile ilgili yapılan analiz sonuçlarına göre ise, yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik katılımı, fiziki stres, algılama ile inançlar ve duygular değişkeninin bazı alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. İş deneyimi ile öz saygı ve algılama değişkeninin yönetim boyutunda anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Çalışma yaşamında iş kazasına uğrama açısından yapılan analiz sonuçlarına göre ise, güvenlik önceliği, güvenlik eğitimi ve kişisel kontrol boyutlarında anlamlı farklılıklar gözlemlenmiş, diğer değişkenler ile çalışma yaşamında iş kazasına uğrama arasında anlamlı ilişkiler tespit edilememiştir. İş kazasına yol açan neden olarak çalışanların, işçilerin güvenli olmayan davranışları ile iş güvenliği olmayan çalışma ortamı seçeneklerine verdikleri cevapla ilgili yapılan analize göre ise, yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik eğitimi, güvenlik katılımı, fiziki stres, inançlar ve duygular ile algılama değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir.

Akalp ve Aytacı (2005) otomotiv yan sanayinde uluslar arası alanda faaliyet gösteren orta ölçekli bir işletmede toplam 72 kişi üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında, Demirbilek (2005) tarafından oluşturulan güvenlik kültürü anketini kullanmışlardır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda, yönetimin bağlılığı ve güvenlik eğitimi arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenemezken, yönetimin bağlılığı ile diğer boyutlar arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Güvenlik önceliği ile güvenlik iletişimi ve algılama arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunurken, güvenlik önceliği ile güvenlik eğitimi

ve güvenlik katılımı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Güvenlik iletişimi değişkeni ile iş güvenliği kültürünün diğer değişkenleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Güvenlik eğitimi değişkeni ile iş güvenliği kültürünün diğer değişkenlerinden güvenlik iletişimi, güvenlik katılımı ve algılama arasında güçlü ve pozitif yönde bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Diğer taraftan, güvenlik katılımı ile güvenlik iletişimi, yönetimin bağlılığı, güvenlik eğitimi ve algılama arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Algılama değişkeni ile diğer tüm değişkenler arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Demirbilek (2005) tarafından oluşturulan anketin kullanıldığı bir diğer çalışmada, Ocaktan (2009) tarafından yapılmıştır. Ocaktan (2009) otomotiv sektöründe 710 kişi üzerinde yapmış olduğu bu çalışmada, güvenlik kültürünün bütün boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. En güçlü ilişki, yönetimin bağlılığı ile güvenlik önceliği ve güvenlik iletişimi arasındadır. Aynı şekilde güvenlik eğitimi ile güvenlik katılımı arasında güçlü bir ilişki gözlemlenmiştir. Ayrıca, yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum, çalışma yılı gibi demografik değişkenlerle güvenlik kültürü boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen önemli bir bulgu da, işyerlerinde daha önce iş kazası geçiren çalışanların yönetimin bağlılığı ve güvenlik eğitimi boyutlarına ilişkin puan ortalamalarının, iş kazası geçirmeyen çalışanlara göre anlamlı şekilde düşük çıkmasıdır. Ancak diğer boyutlar açısından iş kazası değişkeni ile anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

2.2.Güvenlik İklimi Merkezli Çalışmalar

Güvenlik kültürü çalışmalarının yanında, güvenlik iklimi merkezli çalışmalara da yer vermek konunun bütün boyutlarıyla ortaya konulması açısından yararlı olacaktır. Güvenlik iklimi ile ilgili çalışmada Yücebilgiç (2007) bir imalat firmasında çalışan 185 mavi yakalı işçi üzerinde, Zohar'ın (1980) 40 soru ve 7 boyuttan oluşan güvenlik iklimi ölçeğini kullanmış ve 35 soru ve 6 boyuttan oluşan bir faktör yapısı elde etmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda, güvenlik iklimi ile güvenlik kurallarına uyma sıklığı arasında pozitif bir korelasyon tespit edilirken, kişisel koruyucu ekipman kullanma sıklığı ile güvenlik iklimi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Araştırmadan elde edilen diğer önemli bir bulgu ise, kadercilik ile güvenlik kurallarına uyma sıklığı ve kişisel koruyucu ekipman kullanma sıklığı ve risk alma davranışı arasında bir ilişki

bulunamamasıdır. Diğer taraftan, çalışmada regresyon analizi de yapılmış ve bu analiz neticesinde, güvenlik ikliminin güvenlik kurallarına uyma sıklığı üzerinde pozitif bir etkisi tespit edilirken, güvenlik ikliminin kişisel koruyucu ekipman kullanma sıklığı üzerine anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Ayrıca kadercilik değişkenine göre yapılan regresyon analizinde de, bu iki çıktı değişkeni açısından anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Güvenlik ikliminin güvenli davranışla olan ilişkisini tespit etmeye yönelik Sadullah ve Kanten (2009) tarafından yapılan çalışma da, sonuçları itibariyle önemli bulgular içermektedir. Sadullah ve Kanten (2009), 125 tersane çalışanı üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında, güvenlik iklimi faktörleri (araştırma ve prosedürlerin yeterliliği, çalışan-yönetim ilişkileri, iletişim, güvenlik ve kişisel koruyucu ekipman kullanımı eğitimi, iş baskısının yokluğu, iş yükü artışının kontrolü, eğitim işlevselliği, genel güvenlik, bakım ve yedek parça) ile güvenli davranış arasındaki ilişki araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, güvenlik ve kişisel koruyucu ekipman kullanımı eğitimi, iş baskısının yokluğu, bakım ve yedek parça ile güvenli davranış arasında pozitif yönlü bir ilişki; iletişim ile güvenli davranış arasında ise negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmacılara göre, eğitimin güvenli davranışı negatif etkilemesi, çalışanların iletişim faktörlerine yönelik negatif algılarıdır. Etkin olmayan iletişim uygulamaları veya etkin iletişim sistemlerindeki eksiklik çalışanların memnuniyetsizliğine ve negatif algılarına neden olmaktadır.

Güvenlik iklimiyle ilgili bir diğer çalışma da Vatansever ve Tiryaki (2008) tarafından bir sanayi şirketinin üretim bölümünde yapılmıştır. Yönetici ve çalışanların, iş sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarıyla ilgili tutum ve davranışlarını tanımlamak amacıyla yapılan çalışmada, araştırmaya katılanlar “çalışanlar” ve “yöneticiler” olarak iki ayrı gruba ayrılmış ve her bir grup önce kendini sonra da “diğer” grubu değerlendirmiştir. Araştırmacıların kendisi tarafından geliştirilen güvenlik iklimi ölçeği, 147’si üretim çalışanı, 63’ü yönetici olmak üzere toplam 210 kişi üzerinde uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, her iki grupta diğerini (yanlı değerlendirme eğilimini yansıtır şekilde) kendi öz değerlendirmelerine göre daha düşük olarak değerlendirmiştir. Ayrıca, çalışma ortamının niteliğini etkilemede en büyük rolü yöneticiler üstlenmesine karşın, pratik uygulamalarda yöneticilerin çoğu kez kendi rollerini daha dar bir kapsamda algıladıkları, “kural koyucu olarak” sınırlandırdıkları görülmektedir.

Altınel (2009) Kocaeli ve Tuzla bölgesinde yer alan beş farklı tersanede çalışan 249 kişi üzerinde yapmış oldukları çalışmada, güvenlik iklimi (yönetimin güvenliğe bağlılığı,

çalışanların güvenliğe katılımı ve üretim ve güvenlik arasında çatışma), örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda, güvenlik iklimi, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer taraftan, yöneticiler ve çalışanlar arasında, güvenlik iklimi algısı açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. İş tecrübesi açısından yapılan karşılaştırmada ise, 3–5 yıl arası iş tecrübesi olan çalışanların, 0–1 yıl arası iş tecrübesi olan çalışanlara göre güvenlik iklimi algılarının daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

2.3. Diğer Çalışmalar

Son olarak, Demirbilek ve Çakır (2008) çalışmalarında, kişisel koruyucu donanım kullanımı ve güvenli davranışı etkileyen bireysel (kontrol odağı, güvenlik etkinliği, güvenlik ihtiyacı, iş kazasına uğrama, öğrenim düzeyi, kıdem, yaş ve cinsiyet) ve örgütsel değişkenler (güvenlik uygulamaları ve ilk amirin güvenlik tutumu) ele alınmıştır. Bir tekstil fabrikasında çalışan toplam 170 çalışan üzerinde gerçekleştirilen çalışmadan elde edilen bulgulara göre, koruyucu donanım kullanımı ile güvenlik etkinliği ve koruyucu kullanımın ulaşılabilirliği arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, koruyucu donanım kullanımı ile güvenlik ihtiyacı, güvenlik uygulamaları ve işyerinde İSİG (iş sağlığı ve iş güvenliği) önemi arasında anlamlı ve pozitif yönlü olmak üzere nispeten daha zayıf bir ilişki gözlemlenmiştir. Diğer taraftan yapılan regresyon analizi sonucu, kişisel koruyucu donanım kullanımını en çok etkileyen değişken, koruyucu donanımın ulaşılabilirliği, ardından güvenlik ihtiyacı ve son olarak da iş kazasına uğramış olma durumu bulunmuştur. Kişisel koruyucu donanım kullanımı ile iş yaşamında iş kazasına uğrama ilişkisine yönelik yapılan t testi sonucunda, iş yaşamı boyunca iş kazasına uğramış olmanın güvenli davranışı etkilediği saptanmıştır. Ancak çalışmış oldukları işyerinde iş kazasına uğramış olmanın kişisel koruyucu donanım kullanma davranışı üzerinde etkisi saptanamamıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM:

UYGULAMA

1.ÇALIŞMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Güvenlik kültürünün iş kazalarını önlemedeki rolü ve önemi anlaşıldıktan sonra konu, iş güvenliği literatüründe farklı açılardan ele alınıp incelenmiştir. Diğer taraftan, iş kazalarında dünya sıralamasında ön sıralarda yer alan Türkiye’de bu konu ile ilgili yapılan çalışma sayısının sınırlı olduğu dikkati çekmektedir.

Bu çalışmanın amacı, çalışanların güvenlik kültürü düzeylerini tespit etmek ve güvenlik kültürünün çalışanların güvenlik performansı üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Diğer bir ifadeyle, çalışanların güvenli davranışları ve iş kazaları üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmanın diğer bir amacı da, güvenlik kültürünün farklı demografik değişkenlerle (cinsiyet, çalışma yılı, iş tecrübesi vb.) olan ilişkisini incelemektir.

Ayrıca, çalışmadan elde edilecek olan sonuçların, çalışanlarda güvenlik bilincini geliştirerek sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamını sağlamak amacındaki düzenlemelere yol gösterici olması amaçlanmaktadır.

2. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

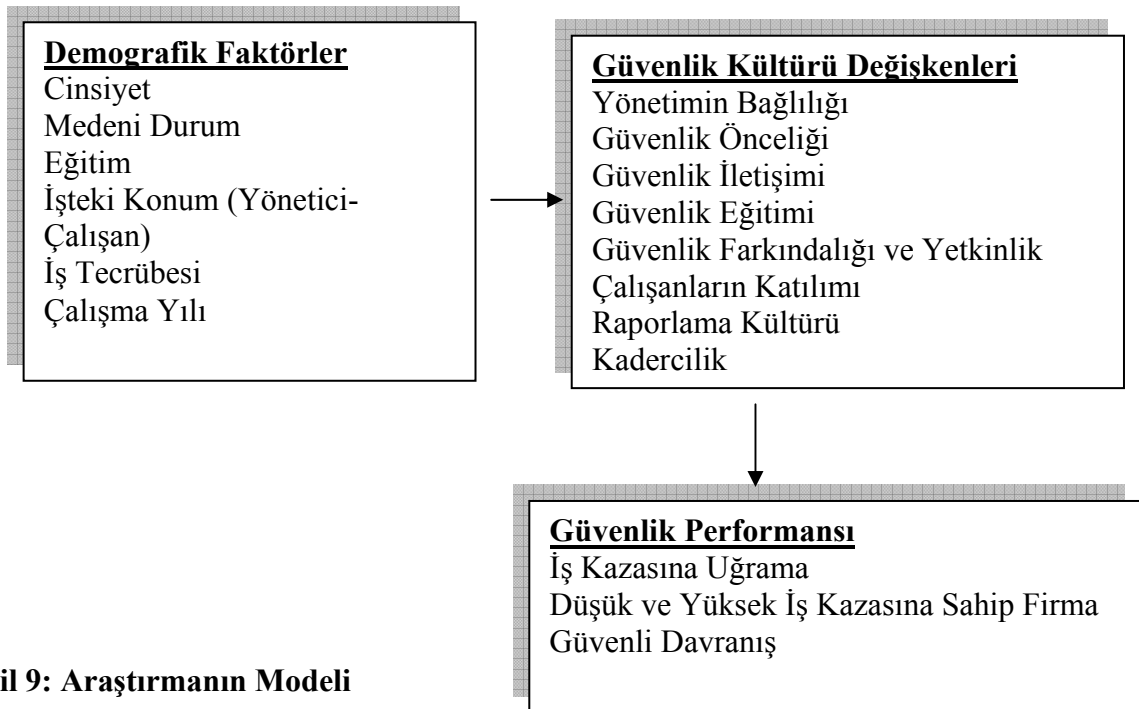
Güvenlik kültürünün hangi boyutlardan oluştuğu konusunda araştırmacılar arasında bir fikir birliği bulunmamaktadır. Bu araştırma kapsamında, öncelikle literatürde var olan güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi çalışmaları incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda ise, bu alandaki çalışmalarda üzerinde sıklıkla vurgulanan güvenlik kültürü faktörlerinden, yönetimin bağlılığı (Demirbilek, 2005; Wills, Watson ve Biggs, 2006; Muniz, Peon ve Ordas, 2007; Mearns ve Yule, 2009; Probst ve Estuada, 2010), güvenlik önceliği (Cox ve diğerleri, 2000; Pousette, Larsson ve Törner, 2008; Sonderstrup-Andersen ve diğerleri, 2011), güvenlik iletişimi (Neal, Griffin ve Hart, 2000; Kao ve diğerleri, 2008; Lin ve diğerleri, 2008; Zhu ve diğerleri, 2010), güvenlik eğitimi (Cabrera, 1998; Neal, Griffin ve Hart, 2000; Grau ve diğerleri, 2002; Zhou, Fang ve Mohamed, 2011), güvenlik farkındalığı (Fung ve diğerleri, 2005; Lin ve diğerleri, 2008), çalışanların katılımı (Muniz, Peon ve Ordas, 2007; Smith ve Wardsworth, 2009; Ali ve diğerleri, 2009), raporlama kültürü

(Havold ve Nasset, 2009) ve kadercilik (Williamson, Feyer ve Biancotti, 1997; Rundmo ve Hale, 1999; Rundmo, 2000; Yücebilgiç, 2007; Havold, 2010) faktörleri araştırma kapsamına alınmıştır.

Diğer taraftan literatürde birçok çalışma, demografik faktörlerin güvenlik kültürü ile ilişkisini ele almıştır. Özellikle cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, işteki konum, çalışma yılı ve iş tecrübesi üzerinde sıklıkla vurgu yapılan demografik faktörlerdir (Hayes ve diğerleri, 1998; Garcia, Boix ve Canosa, 2004; Wu, Liu ve Lu, 2007; Idrus ve diğerleri, 2009; Yang ve diğerleri, 2010). Bu çalışma kapsamında da demografik faktörler, güvenlik kültürü faktörleri ile ilişkileri çerçevesinde araştırma modeli kapsamına alınmıştır.

Güvenlik kültürü ve güvenlik performansı veya iş kazaları ilişkisini ele alan birçok çalışmada (örneğin; Lee, 1998; von Thaden ve diğerleri, 2003; Fung ve arkadaşları, 2005; Muniz, Peon ve Ordas, 2007) farklı performans kriterleri kullanılmıştır. Bu araştırma modeli kapsamına, güvenlik performansı kriterleri olarak ise, iş kazasına uğrama (Smith ve Wardsworth, 2009), yüksek ve düşük iş kazasına sahip örgütlerin karşılaştırılması (Yule, 2003) ve çalışanların güvenli davranışları (Neal, Griffin ve Hart, 2000) alınmıştır. Bu şekilde farklı performans kriterlerinin (araştırmanın daha önceki bölümlerinde bahsedildiği üzere) kendilerine has avantaj ve dezavantajlarının dengelenmesi amaçlanmıştır.

Bu bilgiler ışığında araştırmanın genel modeli aşağıda belirtildiği üzeredir (Şekil 9).



Şekil 9: Araştırmanın Modeli

Araştırma modeli çerçevesinde, demografik faktörlerle güvenlik kültürü değişkenleri arasında kurulan hipotezler şu şekildedir:

H₁: Erkek ve kadın çalışanlar arasında güvenlik kültürü algı düzeyleri açısından bir farklılık vardır.

H₂: Evli ve bekâr çalışanlar arasında güvenlik kültürü algı düzeyleri açısından bir farklılık vardır.

H₃: Eğitim durumu düşük olan çalışanlarla eğitim durumu yüksek olan çalışanlar arasında güvenlik kültürü algı düzeyleri açısından bir farklılık vardır.

H₄: Yönetici ve çalışanlar arasında güvenlik kültürü algı düzeyleri açısından bir farklılık vardır.

H₅: İş tecrübesi düşük olan çalışanlarla iş tecrübesi yüksek olan çalışanlar arasında güvenlik kültürü algı düzeyleri açısından bir farklılık vardır.

H₆: İşyerinde çalışma yılı düşük olan çalışanlarla, işyerinde çalışma yılı yüksek olan çalışanlar arasında güvenlik kültürü algı düzeyleri açısından bir farklılık vardır.

Çalışmada güvenlik kültürü değişkenleri ile güvenlik performansı değişkenleri arasında kurulan hipotezler ise şu şekildedir:

H₇: Güvenlik kültürü ile iş kazasına maruz kalma arasında bir farklılık vardır.

H₈: Yüksek iş kazası oranlarına sahip örgütlerdeki güvenlik kültürü düzeyi ile düşük iş kazası oranlarına sahip örgütlerdeki güvenlik kültürü düzeyi arasında bir farklılık vardır.

H₉: Güvenlik kültürü değişkenleri ile çalışanların güvenliğe uyma davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₀: Güvenlik kültürü değişkenleri ile çalışanların güvenliğe katılma davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Örnekleme

Güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerine etkisini belirlemeye yönelik bu çalışma imalat sanayi sektöründe otomotiv yan sanayinde gerçekleştirilmiştir. Bu sektörün seçilmesinde, iş kazalarının bu sektörde yoğun olarak yaşanması ve iş kazası yaşanma riski yüksek sektörlerin başında gelmesi belirleyici olmuştur. Bu kapsamda, biri yabancı ortaklı,

diğeri bir aile şirketi olmak üzere iki firmada çalışanlar araştırmanın örneklemini olarak belirlenmiştir.

Yabancı ortaklı işletme A firması, Bursa'da imalat sanayi sektöründe faaliyet gösteren orta ölçekli bir firmadır. Ürünlerinin %80 gibi bir kısmını Avrupa ve ABD'deki araç üreticilerine ihraç etmektedir. Firmada yaklaşık 300 çalışan istihdam edilmektedir. Firmada İSİG yönetim sistemi mevcuttur. İş güvenliği uygulamaları anlamında risk değerlendirme başta olmak üzere, iş güvenliği toplantıları, iş güvenliği sohbetleri, olağan dışı (kriz) toplantıları ve çevre sağlık güvenlik yönetiminin gözden geçirme toplantıları olmak üzere çok çeşitli iş güvenliği faaliyetleri yürütülmektedir. Bu faaliyetlerin dışında, iş güvenliği eğitimleri ve iş güvenliği ayı aktiviteleri de düzenli olarak gerçekleştirilmektedir. Firmada 2010 yılı itibariyle 4 iş kazası meydana gelmiştir. Buna göre, A firmasında 2010 yılı istatistiklerine göre iş kazası oranı³ %1,3'tür.

B firması ise, Bursa'da imalat sanayiinde faaliyet gösteren orta ölçekli bir aile şirkettir. Ürünlerinin %80'ini ihraç eden firmada üretim birbirine bağlı üç farklı işyerinde gerçekleştirilmektedir. Firmada 42'si beyaz yakalı ve 227'si mavi yakalı olmak üzere 269 kişi çalışmaktadır. Firmada İSİG yönetim sistemi bulunmamaktadır. İş güvenliği uygulamaları anlamında yalnızca, kişisel koruyucu ekipmanların sağlandığı ve bunların kullanımına yönelik uyarı levhalarının mevcut olduğu bir yapı mevcuttur. 2010 yılı içerisinde firmada toplam 12 iş kazası meydana gelmiştir. Buna göre 2010 yılı istatistiklerine göre B firmasında iş kazası oranı %4,6'dır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Çalışmanın ikinci bölümünde değinildiği üzere, güvenlik kültürünün ölçümünde niceliksel ve niteliksel yöntemler kullanılmaktadır. Niceliksel yöntemler içinde ise yaygın olarak anketler kullanılmaktadır. Bu çalışmada da çalışanların güvenlik kültürü algıları ve güvenlik performansı ile ilgili veri toplamak için, güvenlik kültürü ve güvenlik performansı anketi kullanılmıştır. Bu konuda var olan literatürün taranması sonucunda oluşturulan anket şu bölümlerden oluşmaktadır.

Kişisel Bilgi Formu: Çalışanların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, işteki konum, iş tecrübesi ve firmada çalışma yılı gibi sorulardan oluşmaktadır.

³ Çalışmada iş kazası oranı, toplam iş kazası sayısının toplam çalışan sayısına oranlanması şeklinde hesaplanmıştır.

Güvenlik Kültürü Anketi: Güvenlik kültürü ile ilgili literatüre bakıldığında farklı ölçüm araçları kullanıldığı görülmektedir. Bu ölçüm araçları sektörlere göre ve ülkelere göre farklılaşmaktadır. Bu çalışmada Türkiye'nin kendine has kültürel özellikleri de dikkate alınarak bu alanda kullanılan ölçeklerden yararlanılarak bir güvenlik kültürü anketi oluşturulmuştur. Güvenlik kültürü anketinde ele alınan boyutlar ise şu şekildedir.

1-Yönetimin Bağlılığı: İşletme yönetiminin çalışanların güvenliğiyle ilgili bağlılığını ifade eden bu boyutun değerlendirilmesinde Muniz, Peon ve Ordas (2007) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Toplam 9 sorudan oluşan ölçek, yöneticilerin tutumları ve yöneticilerin davranışları olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin bir sorusu ön test sırasında katılımcılar tarafından anlamsız bulunması nedeniyle nihai anketten çıkarılmıştır. “Yöneticiler iş kazaları oranını azaltmada, çalışanların katılımını, bağlılığını ve iştiraklerini sağlık ve güvenlik faaliyetlerinin temeli olarak görmektedirler” gibi sorulardan oluşan ölçeğin ilk dört sorusu yöneticilerin iş güvenliğine yönelik tutumlarını ölçmektedir. “Yöneticiler aktif ve görünür olarak güvenlik konularında öncülük etmektedirler” gibi ifadelerden oluşan ölçeğin ikinci bölümü ise, işletme yönetiminin iş güvenliğine yönelik davranışlarıyla ilgili olarak çalışanların algılarını ölçmektedir. Ölçek, “tamamen katılmıyorum ve tamamen katılıyorum” arası 5 kategoriden oluşmaktadır. 1 ile 5 arası puandan oluşan değerlendirme sonucunda yüksek puanlar yönetimin bağlılığı anlamında olumlu bir güvenlik kültürü yapısını göstermektedir.

2-Güvenlik önceliği: 4 sorudan oluşan ölçek Cox ve Cheyne'nin (2000) çalışmasından alınmıştır. Ölçek, örgüt açısından iş güvenliğinin taşıdığı önem düzeyinin çalışanlar tarafından nasıl algılandığını değerlendirmektedir. Ölçeğin bir sorusu olumsuz anlam içermesi nedeniyle ters kodlanmıştır. “Yönetim güvenliğin üretimle eş bir öneme sahip olduğunu düşünmektedir” benzeri sorulardan oluşan ölçek, “tamamen katılmıyorum ve tamamen katılıyorum” arası 5 kategoriden oluşmaktadır. 1 ile 5 arası puandan oluşan değerlendirme sonucunda yüksek puanlar güvenlik önceliği anlamında olumlu bir güvenlik kültürü yapısını göstermektedir.

3-Güvenlik İletişimi: Neal, Griffin ve Hart (2000) tarafından geliştirilen ölçek 5 sorudan oluşmakta ve çalışan ve yönetim arasında güvenlikle ilgili iletişim hakkında çalışanların algılarını değerlendirmektedir. “Bu işyerinde güvenlik konuları hakkında açık bir iletişim vardır” gibi ifadelerden oluşan ölçek, “tamamen katılmıyorum ve tamamen katılıyorum” arası 5 kategoriden oluşmaktadır. 1 ile 5 arası puandan oluşan değerlendirme

sonucunda yüksek puanlar güvenlik iletişimi anlamında olumlu bir güvenlik kültürü yapısını göstermektedir.

4-Güvenlik eğitimi: Neal, Griffin ve Hart (2000) tarafından geliştirilen ölçek 4 sorudan oluşmakta ve örgüt tarafından çalışanlara sağlanan güvenlik eğitimi ile ilgili çalışanların algılarını ölçmektedir. “Çalışanlar işyerinde sağlık ve güvenlik konularında kapsamlı eğitim alır” benzeri ifadelerden oluşan ölçek, “tamamen katılmıyorum ve tamamen katılıyorum” arası 5 kategoride çalışanların işyerinde güvenlik eğitimini değerlendirmektedir. 1 ile 5 arası puandan oluşan değerlendirme sonucunda yüksek puanlar güvenlik eğitimi anlamında olumlu bir güvenlik kültürü yapısını göstermektedir.

5-Güvenlik farkındalığı ve yetkinlik: Lin ve diğerleri (2008) tarafından geliştirilen ölçek 5 sorudan oluşmakta ve çalışanların güvenlik farkındalığı ve güvenlik sorunlarıyla başa çıkabilme yetkinliğini değerlendirmektedir. “İş yerimdeki güvenlik sorunlarıyla baş edebiliyorum” ve “Çalışırken güvenliğin en önemli şey olduğunu düşünüyorum” benzeri ifadelerden oluşan ölçek, “tamamen katılmıyorum ve tamamen katılıyorum” arası 5 kategoride çalışanların işyerinde güvenlik farkındalığı ve yeterliliği değerlendirmektedir. 1 ile 5 arası puandan oluşan değerlendirme sonucunda yüksek puanlar güvenlik farkındalığı ve yetkinlik anlamında olumlu bir güvenlik kültürü yapısını göstermektedir.

6-Çalışanların Katılımı: Muniz, Peon ve Ordas (2007) tarafından geliştirilen ve 4 sorudan oluşan ölçek, çalışanların güvenlik prosedürlerine uyma davranışları ile güvenlikle ilgili çalışma koşullarının iyileştirilmesine katılımını ölçmektedir. “Çalışanlar güvenlik planının düzenlenmesine, uygulanmasına ve takip edilmesine aktif olarak katılım sağlıyorlar” gibi ifadelerden oluşan ölçek, “tamamen katılmıyorum ve tamamen katılıyorum” arası 5 kategoride çalışanların işyerinde güvenliğe katılımını değerlendirmektedir. 1 ile 5 arası puandan oluşan değerlendirme sonucunda yüksek puanlar çalışanların katılımı anlamında olumlu bir güvenlik kültürü yapısını göstermektedir.

7-Kadercilik: Rundmo ve Hale (1999) tarafından geliştirilen ve Havold ve Nettet (2009) çalışmasından alınan ölçek, 7 sorudan oluşmakta ve çalışanların iş kazalarıyla ilgili kaderci inançlarını değerlendirmektedir. Ancak ölçeğin bir sorusu katılımcılar tarafından anlamsız bulunması nedeniyle nihai anketten çıkarılmıştır. “Kazalar aniden olur ve önlemek için yapabilecek çok az şey vardır” ve “Çalışırken başınıza ne geleceği büyük ölçüde şans meselesidir” gibi ifadelerden oluşan ölçek “hiç katılmıyorum ve tamamen

katılıyorum” arası değişen 6 kategoride çalışanların kaderci düşüncelerini değerlendirmektedir. Ölçekten elde edilen ortalamalar arttıkça kadercilik anlayışının arttığı kabul edilmektedir. 1 ile 6 arası puandan oluşan değerlendirme sonucunda yüksek puanlar çalışanların iş güvenliği anlamında daha kaderci bir düşünceye sahip olduğunu göstermektedir.

8-Raporlama Kültürü: Havold ve Nasset (2009) tarafından geliştirilen ve beş sorudan oluşan ölçek, iş kazalarının, ramak kala olayların ve güvensiz davranışların raporlanmasını ölçmektedir. “Kazaların/olayların bildirilmesi organizasyonumuzda güvenli çalışmada önemlidir” ve “Biz, şirketimizde her zaman kazaları ve olayları bildiriyoruz” benzeri ifadelerden oluşan ölçek “hiç katılmıyorum ve tamamen katılıyorum” arası değişen 6 kategoride çalışanlar arasında raporlama kültürünü değerlendirmektedir. 1 ile 6 arası puandan oluşan değerlendirme sonucunda yüksek puanlar raporlama kültürü anlamında olumlu bir güvenlik kültürü yapısını göstermektedir.

Güvenlik Performansı Anketi: Çalışmada güvenlik performansının ölçümü, üç farklı araç kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

1-İş Kazasına Maruz Kalma: Çalışanlara çalışmış oldukları işyerinde daha önce iş kazasına maruz kalıp kalmadıkları tek bir soru ile sorulmuştur. Katılımcılar cevaplarını “evet” ve “hayır”dan oluşan iki seçenekte vermişlerdir.

2-Güvenli Davranış Ölçeği: Neal, Griffin ve Hart (2000) tarafından geliştirilen ölçek, çalışanların işlerini güvenli bir şekilde yürütmeleri ile ilgili güvenli davranışlarını değerlendirmektedir. Ölçek, güvenlik uyumu (3 soru) ve güvenlik katılımı (3 soru) olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. “İşimi yaptığım esnada bütün gerekli güvenlik ekipmanlarını kullanırım” benzeri ifadelerden oluşan güvenlik uyumu boyutu, işin güvenli bir şekilde yürütülmesi ve güvenlik prosedürlerine bağlı kalmayı değerlendirmektedir. “İşyeri güvenliğinin iyileştirilmesine yardım edecek görev ve aktiviteleri gönüllü olarak yaparım” benzeri 3 sorudan oluşan güvenlik katılımı boyutu, çalışanların kişisel güvenliğiyle doğrudan ilgili olmayan, ancak destekleyici bir güvenlik çevresi geliştirilmesine yardımcı olan davranışları değerlendirmektedir. Ölçeğin genelinde, katılımcılar cevaplarını “tamamen katılmıyorum ve tamamen katılıyorum” arası 5 kategoride vermektedir. 1 ile 5 arası puandan oluşan değerlendirme sonucunda yüksek puanlar çalışanların daha güvenli bir davranış sergilediklerini göstermektedir.

3-Düşük İş Kazası Oranlarına Sahip Örgütlerle Yüksek İş Kazasına Sahip Örgütlerin Karşılaştırılması: Çalışmada ele alınan bir diğer güvenlik performansı değerlendirme yöntemi de, düşük iş kazası oranlarına sahip örgütlerle, yüksek iş kazası oranlarına sahip örgütlerin güvenlik kültürü açısından karşılaştırılmasıdır (Cox ve Flin, 1998: 195). Bu çalışmada da düşük iş kazası oranlarına sahip A firması (%1,3) ile yüksek iş kazası oranlarına sahip B firması (%4,6) güvenlik kültürü yapıları açısından karşılaştırılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçekler, öncelikle İngilizceden Türkçe'ye çevrilmiştir. Ardından, Türkçe'ye çevrilen metin, iyi düzeyde İngilizce bilen bir başka kişi tarafından tekrar Türkçe'den İngilizceye çevrilerek kontrolü yapılmıştır. Son olarak, ölçekler için gerekli düzeltmeler yapılmış ve nihai hale getirilmiştir.

3.3.Anketin Uygulanması

Çalışma için hazırlanan anket öntest için öncelikle 30 kişilik bir gruba uygulanmıştır. Buradan elde edilen veriler doğrultusunda, katılımcılar tarafından anlamsız bulunan sorular düzeltilmiştir. Bu kapsamda, yönetimin bağlılığı değişkeni içinde yöneticilerin davranışlarını değerlendiren ölçekteki bir soru ile kadercilik ölçeğindeki bir soru nihai ankette çıkarılmıştır. Ayrıca çalışma kapsamına alınan kişisel risk değerlendirmesi ölçeğinin güvenilirliği çok düşük (0,30) bulunduğu için nihai ankette kapsam dışında bırakılmasına karar verilmiştir. Nihai haliyle anket 47 sorudan oluşmaktadır.

Son haline getirilen anket, A firmasında, tam sayım yöntemine göre, 2011 Ocak ayının 2, 3 ve 4. haftalarında 50–70 kişilik gruplar halinde firma içinde bütün çalışanların katılımıyla uygulanmıştır. Anketin uygulanmasında firma iş güvenliği temsilcisiyle ortak hareket edilerek, çalışanlara uygulanan anketin önem ve amacı ve doldururken dikkat etmeleri gerekli noktalar uygulamacı tarafından kısaca açıklanmıştır. Sonuç olarak toplam 230 anket katılımcılara uygulanmıştır.

B firmasında ise, anketin uygulanması sürecine doğrudan katılım imkânı olmamıştır. Bu nedenle buradaki anketin uygulanması, firmanın insan kaynakları sorumlusu tarafından gerçekleştirilmiştir. Kapalı zarflar halinde çalışanlara dağıtılan toplam 200 anket formu bir sonraki gün geri toplanmıştır.

Her iki firmada toplam 430 kişiye anket dağıtılmıştır. Dağıtılan anketlerden 405'i geri dönmüştür. Anketlerin geri dönüş oranı, %94,2'dir. Toplanan anketlerden 47'si eksik veri içerdiği için kapsam dışında bırakılmıştır. Sonuç olarak, analiz ve değerlendirmeler 358 anket üzerinden gerçekleştirilmiştir.

3.4. Analiz Yöntemi

Verilerin analizi SPSS 16.0 (Statistical Package for Social Sciences) istatistik programında yapılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde, frekans dağılımı, güvenilirlik analizi, Ki-Kare testi, t-testi, varyans analizi, korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır.

4.BULGULAR

4.1.Demografik Bulgular

Araştırmada uygulanan ankette katılımcılara, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çalışma yılı, iş tecrübesi, işteki konum ile ilgili sorular sorulmuştur. Bu bölüm içerisinde ayrıca, mevcut çalışmakta olduğu işyerinde ve çalışma hayatı boyunca herhangi bir iş kazasına uğrayıp uğramadığı ile ilgili sorular yer almaktadır. Bu sorulara ilişkin verilen cevaplara ilişkin elde edilen dağılımlar aşağıda sırasıyla verilmiştir.

Araştırmaya katılanların her iki firmaya göre dağılımları Tablo 7'de görüldüğü üzere.

Tablo 7: Araştırmaya Katılanların Firmalara Göre Dağılımı

Cinsiyet	N	%
A Firması	211	58,9
B Firması	147	41,1
Toplam	358	100

Tablo 7'ye göre araştırmaya katılanların %58,9'u A firması çalışanı, %41,1'i ise B firması çalışanlarından oluşmaktadır.

Tablo 8 araştırmaya katılanlara ilişkin cinsiyet dağılımını göstermektedir. Tablo 8'den görüldüğü üzere katılımcıların %88,3'ü erkeklerden ve %11,7'si kadınlardan oluşmaktadır. Buna göre araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu söylenebilir. İmalat sektörünün doğası gereği, daha çok erkeklerin istihdam edildiği bir sektör olmasının bu dağılımda etkili olduğu ifade edilebilir.

Tablo 8: Araştırmaya Katılanların Cinsiyet Dağılımları

Cinsiyet	N	%
Erkek	301	88,3
Kadın	40	11,7
Toplam ⁴	341	100

Tablo 9, araştırmaya katılanların yaş gruplarına göre dağılımlarını göstermektedir.

Tablo 9: Araştırmaya Katılanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımları

Yaş Grubu	N	%
18–30	142	42,9
31–44	170	51,4
45 ve üstü	19	5,7
Toplam	331	100

Tablo 9'a göre araştırmaya katılanların %42,9'u, 18–30 yaş grubunda, %51,4'ü, 31–44 yaş grubunda ve %5,4'ü ise 45 ve üstü yaş grubunda yer almaktadır. Buna göre araştırmaya katılanların önemli bir oranının genç ve orta yaş çalışanlardan oluştuğu söylenebilir.

Tablo 10: Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları

Eğitim Durumu	N	%
İlkokul/Ortaokul	100	29,3
Lise ve Dengi Okul	195	57,2
Lisans/Ön Lisans/Lisansüstü	46	13,5
Toplam	341	100,0

Tablo 10 katılımcıların eğitim durumuna göre dağılımını göstermektedir. Tablo 10'a göre, araştırmaya katılanların %29,3'ünü ilkokul/ortaokul mezunları, %57,2'sini lise ve dengi okul mezunu, %13,5'ini üniversite mezunlarının oluşturduğu görülmektedir. Buna göre, araştırmaya katılanların yalnızca %13,5'inin üniversite ve üstü mezunu olduğu, geri kalan büyük bir çoğunluğun (%86,5) ise, lise ve altı eğitimi olduğu dikkati çekmektedir. Eğitim düzeyindeki bu düşüklüğün, imalat sektörünün özellikle mavi yakalı ve eğitim seviyesi düşük istihdam yapısından kaynaklandığı söylenebilir.

⁴ Kayıp veriler (missing data) nedeniyle, N değeri bu tabloda ve bundan sonraki tablolarda farklılıklar gösterebilmektedir.

Tablo 11: Araştırmaya Katılanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

Medeni Durum	N	%
Evli	223	65,2
Bekâr	119	34,8
Toplam	342	100

Tablo 11 araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre dağılımlarını göstermektedir. Buna göre, araştırmaya katılanların, %65,2'si evli ve %34,8'si bekârdır.

Tablo 12: Araştırmaya Katılanların İşyerinde Çalışma Yılı Gruplarına Göre Dağılımları

Çalışma Yılı	N	%
0-5 Yıl	171	52,3
6-10 Yıl	67	20,5
11 Yıl ve Üstü	89	27,2
Toplam	327	100

Tablo 12, araştırmaya katılanların işyerinde çalışma yılı gruplarına göre dağılımını göstermektedir. Buna göre, katılımcıların %52,3'ü 5 yıl ve daha az süredir, %20,5'i 6 ile 10 yıl arası ve %27,2'si 11 yıl ve daha uzun süredir mevcut işyerinde çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Buna göre, katılımcıların önemli bir kısmı 5 yıl ve daha az süredir çalışan kişilerden oluşmaktadır.

Tablo 13: Araştırmaya Katılanların İş Tecrübelerine Göre Dağılımları

İş Tecrübesi	N	%
0-5 Yıl	105	51,2
6-10 Yıl	45	22,0
11 Yıl ve Üstü	55	26,8
Toplam	205	100

Tablo 13 katılımcıların iş tecrübelerine göre dağılımlarını göstermektedir. Tablo 13'e göre, katılımcıların %51,2'si 5 yıl ve daha az, %22'si 6 ile 10 yıl arası ve %26,8'i 11 yıl ve üstü iş tecrübesine sahiptir. Burada da işyerinde çalışma yılı ile ilgili dağılıma benzer bir şekilde, 5 yıl ve daha az iş tecrübesine sahip olanların ağırlığı dikkati çekmektedir.

Tablo 14: Araştırmaya Katılanların İşteki Konumlara Göre Dağılımları

İşteki Konum	N	%
Çalışan/Operatör	274	84,3
Yönetici	51	15,7
Toplam	325	100

Tablo 14 çalışmaya katılanların işteki konumlarına göre dağılımlarını göstermektedir. Buna göre çalışmaya katılanların %84,3'ü operatör/çalışanlardan ve %15,7'si yöneticilerden oluşmaktadır.

Tablo 15: Araştırmaya Katılanların İşyerinde İş Kazasına Uğrama Durumlarına Göre Dağılımları

İş Kazası	N	%
Evet	64	18,6
Hayır	281	81,4
Toplam	345	100

Tablo 15 katılımcıların mevcut çalıştıkları işyerinde daha önce iş kazasına uğrama durumlarını göstermektedir. Buna göre katılımcıların %18,6'sı daha önce iş kazasına uğradıklarını ifade ederken, %81,4'ü iş kazasına uğramadıklarını belirtmişlerdir. Mevcut veriler ışığında katılımcıların iş kazasına uğrama oranlarının oldukça yüksek olduğu ve bu durumun imalat sektöründe iş kazası yaşanma riskinin diğer sektörlerle nispeten daha yüksek olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo 16: Araştırmaya Katılanların Çalışma Hayatı Boyunca İş Kazasına Uğrama Durumlarına Göre Dağılımları

İş Kazası	N	%
Evet	96	27,8
Hayır	249	72,2
Toplam	345	100

Tablo 16 araştırmaya katılanların çalışma hayatı boyunca iş kazasına maruz kalma oranlarını göstermektedir. Buna göre araştırmaya katılanların %27,8 gibi önemli bir oranı çalışma hayatı boyunca en az bir kez iş kazasına maruz kaldığını ifade etmiştir. İş kazasına maruz kalmayanların oranı ise, %72,2'dir.

Diğer taraftan iş kazasına uğrama durumunun cinsiyete göre değişip değişmediğini tespit etmek amacıyla ki kare testi yapılmıştır. Çalışma hayatının herhangi bir döneminde iş kazasına uğrama durumuna göre yapılan analiz sonuçları tablo 17’de görüldüğü gibidir.

Tablo 17: Çalışma Hayatında İş Kazasına Uğrama Durumu ve Cinsiyet Arasındaki İlişki

Cinsiyet		Çalışma Hayatında İş Kazasına Uğrama		
		Evet	Hayır	Toplam
Erkek	N	93	207	300
	Satır %	31,0	69,0	100
	Sütun %	98,9	84,1	100
Kadın	N	1	39	40
	Satır%	2,5	97,5	100
	Sütun %	1,1	15,9	100
Toplam	N	94	246	340
	Satır%	27,6	72,4	100
	Sütun %	100	100	100

Ki kare: 14,331; Phi: 0,205; df:1; p=,000

Tablo 17’ye göre çalışma hayatında iş kazasına uğrama ile cinsiyet değişkeni arasında yaklaşık %21 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre iş kazasına maruz kalanların %98,9’u erkek çalışanlardan %1,1’i, kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Bununla birlikte, erkek çalışanların %31’i iş kazasına maruz kalırken, kadın çalışanların %2,5’i iş kazasına maruz kalmaktadır.

4.2. Kullanılan Ölçeklerle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Çalışmanın bu kısmında araştırmada kullanılan ölçeklerle ilgili tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma, minimum değer, maksimum değer) ile ilgili sonuçlara yer verilmiştir. Tablo 18, bu faktörlerle ilgili elde edilen değerleri göstermektedir.

Tablo 18: Ölçek Sorularına Verilen Cevaplarla İlgili Tanımlayıcı İstatistikler ve Cronbach Alpha Değerleri

Değişken	N	Madde Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Aralık	C.Alpha	C.Alpha*
Yöneticilerin Davranışları	358	4	13,94	4,25	1-5	0,90	0,84
Yöneticilerin Tutumları	358	4	13,28	4,18	1-5	0,84	0,83
Güvenlik Önceliği	358	4	13,79	3,78	1-5	0,76	0,72
Güvenlik İletişimi	358	5	12,52	4,21	1-5	0,86	-.5
Güvenlik Eğitimi	358	4	16,30	4,90	1-5	0,89	-
Güvenlik Farkındalığı	358	5	20,40	3,72	1-5	0,81	0,83
Çalışanların Katılımı	358	4	13,96	3,59	1-5	0,80	0,76
Raporlama Kültürü	358	5	22,37	6,01	1-6	0,80	0,76
Kadercilik	358	6	16,66	7,04	1-6	0,82	0,76
Güvenlik Uyumunu	358	3	12,83	2,50	1-5	0,87	0,94
Güvenli Katılımı	358	3	12,13	2,64	1-5	0,85	0,85

*Ölçeklerin orijinalindeki güvenirlik değerleridir.

Tablo 18’de görüldüğü üzere, bütün ölçeklerden elde edilen güvenirlik değerlerinin, sosyal bilimlerde kabul edilen sınırlar içinde olduğu ve 0,72 ile 0,94 arasında değişmekte olduğu görülmektedir.

4.3. Demografik Değişkenler İle Güvenlik Kültürü Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Çalışmanın bu bölümünde, ele alınan demografik değişkenlerle güvenlik kültürü değişkenleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Elde edilen sonuçlarla ilgili tablolar aşağıda yer almaktadır.

⁵ Neal, Griffin ve Hart (2000) çalışmalarında güvenlik iletişimi ve güvenlik eğitimi boyutlarını ayrı ayrı değil, genel güvenlik iklimi içerisinde dikkate almışlar ve bir bütün olarak güvenlik iklimi ölçeğinin güvenirliğini hesaplamışlardır. Bu nedenle bu ölçeklerin güvenirlik değerleri verilememektedir.

Tablo 19: Cinsiyet ve Güvenlik Kültürü Arasındaki İlişkiler

Ölçekler	Cinsiyet						t	P
	Erkek			Kadın				
	N	M	SS	N	M	SS		
Yöneticilerin Tutumları	301	3,49	1,07	40	3,76	,79	-1,934	,058
Yöneticilerin Davranışları	301	3,34	1,06	40	3,53	,79	-1,336	,187
Güvenlik Önceliği	301	3,46	,92	40	3,55	,87	-,546	,586
Güvenlik İletişimi	301	3,11	1,06	40	3,47	,78	-2,620	,011
Güvenlik Eğitimi	301	3,28	,97	40	3,52	,83	-1,484	,139
Güvenlik Farkındalığı	301	4,08	,75	40	4,26	,46	-2,133	,036
Çalışanların Katılımı	301	3,50	,91	40	3,71	,56	-2,006	,049
Raporlama Kültürü	301	4,48	1,18	40	4,69	1,22	-1,072	,285
Kadercilik	301	2,75	1,16	40	2,87	1,28	-,601	,548

Tablo 19, cinsiyet değişkeni dikkate alındığında güvenlik kültürü değişkenlerinde farklılık olup olmadığını ortaya koymaktadır. Buna göre, kadın çalışanların güvenlik kültürü değişkenlerine göre ortalamaları, her bir boyutta erkek işçilere göre daha yüksek olarak bulunmuştur. Bun göre, güvenlik iletişimi, güvenlik farkındalığı ve çalışanların katılımı değişkenleri açısından kadın ve erkek çalışanlarda istatistiksel olarak %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Güvenlik iletişimi, güvenlik farkındalığı ve çalışanların katılımı konularında kadın çalışanlar erkek çalışanlara nazaran daha yüksek (olumlu) bir algı düzeyine sahiptir. Diğer değişkenler açısından ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 20: Çalışanların Medeni Durumu ve Güvenlik Kültürü Değişkenleri Arasındaki Farklılıklar

Ölçekler	Medeni Durum						t	p
	Evli			Bekâr				
	N	M	SS	N	M	SS		
Yöneticilerin Tutumları	223	3,47	1,07	119	3,59	1,00	-,984	,326
Yöneticilerin Davranışları	223	3,29	1,07	119	3,47	,95	-1,590	,113
Güvenlik Önceliği	223	3,47	,94	119	3,49	,87	-,212	,833
Güvenlik İletişimi	223	3,13	1,07	119	3,20	,98	-,612	,541
Güvenlik Eğitimi	223	3,27	,99	119	3,36	,88	-,796	,426
Güvenlik Farkındalığı	223	4,11	,72	119	4,09	,74	,182	,856
Çalışanların Katılımı	223	3,49	,89	119	3,57	,88	-,794	,428
Raporlama Kültürü	223	4,49	1,16	119	4,51	1,27	-,152	,879
Kadercilik	223	2,73	1,18	119	2,85	1,13	-,941	,347

Tablo 20 çalışanların medeni durumlarına göre güvenlik kültürü değişkenlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, hiçbir güvenlik kültürü boyutunda çalışanların evli veya bekâr olma durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 21: Katılımcıların Eğitim Durumları İle Güvenlik Kültürü Değişkenleri Arasındaki Farklılıklar

Ölçek	Eğitim Durumu	N	M	SS	Testler		
					F	p	Post Hoc*
Yöneticilerin Tutumları	1. İlkokul/Ortaokul	100	3,26	1,11	5,309	,005	1-2 1-3
	2.Lise ve Dengi Okul	195	3,58	1,02			
	3.Üniversite	46	3,81	,85			
	Toplam	341	3,52	1,04			
Yöneticilerin Davranışları	1. İlkokul/Ortaokul	100	3,12	1,09	4,951	,008	1-2 1-3
	2.Lise ve Dengi Okul	195	3,42	1,00			
	3.Üniversite	46	3,64	,91			
	Toplam	341	3,36	1,03			
Güvenlik Önceliği	1. İlkokul/Ortaokul	100	3,26	,92	4,782	,009	1-2 1-3
	2.Lise ve Dengi Okul	195	3,53	,87			
	3.Üniversite	46	3,72	,99			
	Toplam	341	3,47	,92			
Güvenlik İletişimi	1. İlkokul/Ortaokul	100	2,90	1,08	9,402	,000	1-3 2-3
	2.Lise ve Dengi Okul	195	3,17	,95			
	3.Üniversite	46	3,68	1,10			
	Toplam	341	3,16	1,04			
Güvenlik Eğitimi	1. İlkokul/Ortaokul	100	3,11	1,07	5,330	,005	1-3
	2.Lise ve Dengi Okul	195	3,33	,91			
	3.Üniversite	46	3,65	,80			
	Toplam	341	3,31	,96			
Güvenlik Farkındalığı	1. İlkokul/Ortaokul	100	3,97	,82	2,503	,083	Anlamsız
	2.Lise ve Dengi Okul	195	4,15	,69			
	3.Üniversite	46	4,20	,63			
	Toplam	341	4,10	,73			
Çalışan Katılımı	1. İlkokul/Ortaokul	100	3,39	,93	1,636	,196	Anlamsız
	2.Lise ve Dengi Okul	195	3,58	,87			
	3.Üniversite	46	3,55	,83			
	Toplam	341	3,52	,88			
Raporlama Kültürü	1. İlkokul/Ortaokul	100	4,24	1,20	4,388	,013	1-3
	2.Lise ve Dengi Okul	195	4,57	1,20			
	3.Üniversite	46	4,80	,96			
	Toplam	341	4,50	1,18			
Kadercilik	1. İlkokul/Ortaokul	100	3,11	1,25	8,587	,000	1-2 1-3
	2.Lise ve Dengi Okul	195	2,69	1,10			
	3.Üniversite	46	2,31	1,08			
	Toplam	341	2,76	1,17			

*Tukey

Tablo 21 çalışanların eğitim durumlarına göre, güvenlik kültürü değişkenleri arasındaki ilişkileri göstermektedir. Yöneticilerin tutumları ve yöneticilerin davranışları değişkenleri ile eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu farklılık ise, ilkokul/ortaokul mezunu çalışanlar ile lise mezunu ve üniversite mezunu çalışanlar arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Buna göre eğitim düzeyleri açısından üniversite mezunları yöneticilerin tutumları ve yöneticilerin davranışlarına yönelik algı düzeyleri, ilkokul/ortaokul ve lise mezunu çalışanlara göre daha olumludur. Diğer bir ifadeyle, eğitim düzeyi arttıkça çalışanların algı düzeyi artmaktadır.

Benzer bir sonuç, güvenlik önceliği değişkeni açısından da elde edilmiş ve burada da ilkokul/ortaokul mezunu çalışanlar ile lise ve üniversite mezunu çalışanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Burada da, üniversite mezunu çalışanların, firmanın güvenliğe vermiş olduğu önceliği ifade eden güvenlik önceliği algı düzeyleri, ilkokul/ortaokul mezunu çalışanlar ile lise mezunu çalışanlara göre daha yüksek (olumlu) olduğu dikkati çekmektedir.

Güvenlik iletişimi ve eğitim durumu arasındaki ilişkiye baktığımızda da anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu farklılığın 1. grup çalışanlar (ilkokul/ortaokul mezunu) ile 3. grup (üniversite mezunu) çalışanlar arasında, ayrıca, 2. grup çalışanlar ile 3. grup çalışanlar arasındaki farklılıktan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Güvenlik iletişimi anlamında üniversite mezunları, ilkokul/ortaokul mezunu çalışanlar ile lise mezunlarına göre daha olumlu bir algı düzeyine sahiptir.

Güvenlik eğitimi ile eğitim durumu arasındaki ilişkiye baktığımızda da anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu farklılığın 1. grup çalışanlar (ilkokul/ortaokul mezunu) ile 3. grup (üniversite mezunu) çalışanlar arasında olduğu tespit edilmiştir. Güvenlik eğitimi anlamında üniversite mezunları, ilkokul/ortaokul mezunu çalışanlara göre daha olumlu bir algı düzeyine sahiptir.

Raporlama kültürü açısından da, eğitim durumuna göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p<0,05$). Buradaki farklılığın kaynağı ise, 1. grup çalışanlar ile 3. grup çalışanlar arasında bulunmuştur. Buna göre, üniversite mezunu çalışanların raporlama kültürü ile ilgili algı düzeyleri ilkokul/ortaokul mezunu çalışanlara göre daha yüksektir.

Son olarak kadercilik değişkeni açısından da anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu farklılık ise, ilkokul/ortaokul mezunu çalışanlar ile lise mezunu çalışanlar

arasında ve yine ilkökul mezunu çalışanlar ile üniversite mezunu çalışanlar arasındadır. Bu bilgiler ışığında, ilkökul/ortaokul mezunu çalışanlar, lise mezunu çalışanlar ve üniversite mezunu çalışanlara göre daha kaderciler bir anlayışa sahip oldukları söylenebilir. Diğer bir ifadeyle, eğitim düzeyi arttıkça çalışanlar daha az kaderciler düşünceye sahip olmaktadır.

Diğer taraftan, güvenlik farkındalığı ve çalışanların katılımı değişkenleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 22: Çalışanların İşteki Konumu ve Güvenlik Kültürü Değişkenleri Arasındaki İlişki

Ölçekler	İşteki Konum						t	p
	Operatör/Çalışan			Yönetici				
	N	M	SS	N	M	SS		
Yöneticilerin Tutumları	274	3,44	1,05	51	4,10	,78	-5,166	,000
Yöneticilerin Davranışları	274	3,27	1,02	51	4,01	,80	-5,773	,000
Güvenlik Önceliği	274	3,41	,89	51	4,02	,78	-4,511	,000
Güvenlik İletişimi	274	3,04	1,00	51	3,93	,85	-5,969	,000
Güvenlik Eğitimi	274	3,22	,97	51	3,85	,70	-5,468	,000
Güvenlik Farkındalığı	274	4,08	,75	51	4,38	,50	-3,585	,001
Çalışanların Katılımı	274	3,50	,90	51	3,81	,72	-2,720	,008
Raporlama Kültürü	274	4,47	1,22	51	4,93	,74	-3,574	,001
Kadercilik	274	2,88	1,16	51	2,19	1,05	3,941	,000

Tablo 22 katılımcıların işteki konumlarına göre güvenlik kültürü değişkenleri ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, yöneticilik konumunda çalışanların, yöneticilerin tutumları, yöneticilerin davranışları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı ve raporlama kültürü ortalamalarının, operatör düzeyinde çalışanların algılarından daha yüksek olduğu dikkati çekmektedir. Buna göre, ifade edilen bu değişkenler açısından yönetici konumunda çalışanlar, operatör düzeyinde çalışanlara göre daha olumlu bir algı düzeyine sahiptirler. Aradaki bu fark bütün boyutlar için istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Diğer taraftan, kadercilik değişkeni açısından baktığımızda ise, operatör düzeyinde çalışanların kadercilik algılarının, yönetici olarak çalışanların kadercilik algılarından anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Bir diğer ifade ile operatör düzeyinde çalışanlar, yönetici konumunda bulunanlara göre iş güvenliği anlamında daha kaderciler bir düşünceye sahiptirler.

Tablo 23: Katılımcıların İş Tecrübeleri İle Güvenlik Kültürü Değişkenleri Arasındaki İlişki

Ölçek	İş Tecrübesi	N	M	SS	F	p
Yöneticilerin Tutumları	1. 0-5 Yıl	105	3,61	,91	,663	,516
	2. 6-10 yıl	45	3,45	1,03		
	3. 11 Yıl ve Üstü	55	3,66	1,04		
	Toplam	205	3,59	,97		
Yöneticilerin Davranışları	1. 0-5 Yıl	105	3,51	,94	1,545	,216
	2. 6-10 yıl	45	3,21	,97		
	3. 11 Yıl ve Üstü	55	3,47	1,05		
	Toplam	205	3,43	,98		
Güvenlik Önceliği	1. 0-5 Yıl	105	3,19	,99	,856	,427
	2. 6-10 yıl	45	2,89	1,10		
	3. 11 Yıl ve Üstü	55	3,38	1,10		
	Toplam	205	3,18	1,06		
Güvenlik İletişimi	1. 0-5 Yıl	105	3,36	,84	2,647	,073
	2. 6-10 yıl	45	3,24	,95		
	3. 11 Yıl ve Üstü	55	3,54	,96		
	Toplam	205	3,38	,90		
Güvenlik Eğitimi	1. 0-5 Yıl	105	4,25	,62	1,484	,229
	2. 6-10 yıl	45	3,97	,66		
	3. 11 Yıl ve Üstü	55	4,15	,76		
	Toplam	205	4,16	,67		
Güvenlik Farkındalığı	1. 0-5 Yıl	105	3,57	,80	2,762	,066
	2. 6-10 yıl	45	3,28	,84		
	3. 11 Yıl ve Üstü	55	3,54	,93		
	Toplam	205	3,50	,85		
Çalışan Katılımı	1. 0-5 Yıl	105	4,51	1,19	1,832	,163
	2. 6-10 yıl	45	4,58	1,07		
	3. 11 Yıl ve Üstü	55	4,53	1,04		
	Toplam	205	4,53	1,12		
Raporlama Kültürü	1. 0-5 Yıl	105	2,73	1,10	,064	,938
	2. 6-10 yıl	45	2,71	1,27		
	3. 11 Yıl ve Üstü	55	2,47	1,13		
	Toplam	205	2,65	1,15		
Kadercilik	1. 0-5 Yıl	105	3,61	,91	1,002	,369
	2. 6-10 yıl	45	3,45	1,03		
	3. 11 Yıl ve Üstü	55	3,66	1,04		
	Toplam	205	3,59	,97		

Tablo 23 katılımcıların iş tecrübelerine göre, güvenlik kültürü değişkenleri ortalamalarını göstermektedir. Yapılan analiz sonuçlarına göre, iş tecrübelerine göre güvenlik kültürü faktörleri açısından anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 24: Katılımcıların İşyerinde Çalışma Yılı İle Güvenlik Kültürü Değişkenleri Arasındaki İlişki

Ölçek	İşyerinde Çalışma Yılı				Testler		
		N	M	SS	F	p	Post Hoc*
Yöneticilerin Tutumları	1. 0-5 Yıl	171	3,40	1,02	3,837	,023	1-3
	2. 6-10 yıl	67	3,46	1,04			
	3. 11 Yıl ve Üstü	89	3,77	1,02			
	Toplam	327	3,52	1,03			
Yöneticilerin Davranışları	1. 0-5 Yıl	171	3,30	,99	4,258	,015	2-3
	2. 6-10 yıl	67	3,17	,97			
	3. 11 Yıl ve Üstü	89	3,61	1,07			
	Toplam	327	3,36	1,02			
Güvenlik Önceliği	1. 0-5 Yıl	171	3,32	,91	8,514	,000	1-3 2-3
	2. 6-10 yıl	67	3,45	,90			
	3. 11 Yıl ve Üstü	89	3,80	,82			
	Toplam	327	3,48	,90			
Güvenlik İletişimi	1. 0-5 Yıl	171	3,04	1,00	8,015	,000	1-3 2-3
	2. 6-10 yıl	67	2,94	,98			
	3. 11 Yıl ve Üstü	89	3,51	1,07			
	Toplam	327	3,15	1,04			
Güvenlik Eğitimi	1. 0-5 Yıl	171	3,14	,93	11,778	,000	1-3 2-3
	2. 6-10 yıl	67	3,22	,90			
	3. 11 Yıl ve Üstü	89	3,71	,91			
	Toplam	327	3,31	,95			
Güvenlik Farkındalığı	1. 0-5 Yıl	171	4,05	,71	2,332	,099	Anlamsız
	2. 6-10 yıl	67	4,06	,73			
	3. 11 Yıl ve Üstü	89	4,25	,69			
	Toplam	327	4,11	,71			
Çalışan Katılımı	1. 0-5 Yıl	171	3,47	,89	6,453	,002	1-3 2-3
	2. 6-10 yıl	67	3,30	,89			
	3. 11 Yıl ve Üstü	89	3,78	,76			
	Toplam	327	3,52	,87			
Raporlama Kültürü	1. 0-5 Yıl	171	4,52	1,20	,728	,484	Anlamsız
	2. 6-10 yıl	67	4,51	1,25			
	3. 11 Yıl ve Üstü	89	4,69	,98			
	Toplam	327	4,56	1,15			
Kadercilik	1. 0-5 Yıl	171	2,86	1,18	1,024	,360	Anlamsız
	2. 6-10 yıl	67	2,64	1,18			
	3. 11 Yıl ve Üstü	89	2,71	1,17			
	Toplam	327	2,78	1,18			

*Tukey

Tablo 24 çalışanların işyerlerinde çalışma yılı ile güvenlik kültürü değişkenleri arasında ilişkileri göstermektedir. Yöneticilerin tutumları değişkeni açısından, işyerlerinde

0–5 yıl arası çalışanların algı düzeyi, 11 yıl ve üstü yıldır firmada çalışanlara göre anlamlı bir şekilde daha düşüktür ($p<0,05$). Buna göre 11 yıl ve üstü yıldır firmada çalışanlar, 0–5 yıl arası çalışanlara göre, yöneticilerin tutumları değişkeni açısından daha olumlu bir algı düzeyine sahiptir.

Yöneticilerin davranışları değişkeni açısından baktığımızda, 6–10 yıl arası çalışanlar ile 11 yıl ve üstü çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir ($p<0,05$). Yöneticilerin tutumları değişkenine benzer bir şekilde burada da 11 yıl ve üstü çalışanlar 6–10 yıl arası çalışanlara göre daha olumlu bir algı düzeyine sahiptirler.

Güvenlik kültürü değişkenlerinden güvenlik önceliğine baktığımızda ise, 11 yıl ve üstü çalışanların güvenlik önceliği algı düzeylerinin 0–5 yıl arası çalışanlar ile 6–10 yıl arası çalışanlara göre anlamlı bir şekilde daha olumlu olduğu dikkati çekmektedir ($p<0,05$).

Güvenlik önceliğine benzer bir durum güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi ve çalışanların katılımı değişkenleri açısından da geçerlidir. Bu üç güvenlik kültürü değişkeni açısından da, 11 yıl ve üstü çalışanların algı düzeylerinin 0–5 yıl arası çalışanlar ile 6–10 yıl arası çalışanlara göre anlamlı bir şekilde daha olumlu olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Diğer taraftan, güvenlik farkındalığı, raporlama kültürü ve kadercilik değişkenleri açısından işyerlerinde çalışma yılına göre yapılan analizlerde anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$).

4.3.2. Güvenlik Kültürü Değişkenleri İle Güvenlik Performansı Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Çalışmanın bundan sonraki kısmında güvenlik kültürü değişkenleri ile çalışmada ele alınan güvenlik performansı değişkenleri arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Tablo 25, çalışma hayatında iş kazasına uğrama ve uğramama durumuna göre güvenlik kültürü değişkenleri arasındaki ilişkileri göstermektedir.

Tablo 25'e göre, çalışma hayatının herhangi bir döneminde iş kazasına uğrayan çalışanların, yöneticilerin tutumlarına ve yöneticilerin davranışlarına yönelik algılarının ortalaması, iş kazasına maruz kalmayan çalışanların yöneticilerin tutumlarına yönelik algılarının ortalamasından, istatistiksel olarak anlamlı olmak üzere, daha düşük olarak tespit edilmiştir ($p<0,05$). Buna göre, iş kazasına maruz kalmayan çalışanların iş güvenliğiyle ilgili yönetimin bağlılığı (yöneticilerin davranışları ve yöneticilerin tutumları) ile ilgili algı düzeyleri, iş kazasına maruz kalan çalışanlara göre daha olumludur. Ayrıca,

çalışma hayatında iş kazasına maruz kalmayan çalışanların güvenlik iletişimi algılarının ortalaması, iş kazasına maruz kalan çalışanların güvenlik iletişimi algılarından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir ($p<0,05$). Diğer bir ifadeyle, iş kazasına maruz kalmayan çalışanlar, iş kazasına maruz kalan çalışanlara göre daha olumlu bir güvenlik iletişimi algısına sahiptirler.

Tablo 25: Çalışma Hayatında İş Kazasına Uğrama ve Güvenlik Kültürü Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Ölçekler	İş Kazası						t	P
	Evet			Hayır				
	N	M	SS	N	M	SS		
Yöneticilerin Tutumları	96	3,28	1,08	249	3,61	1,01	-2,659	,008
Yöneticilerin Davranışları	96	3,11	1,13	249	3,45	,96	-2,648	,009
Güvenlik Önceliği	96	3,32	,94	249	3,53	,91	-1,913	,057
Güvenlik İletişimi	96	2,90	1,07	249	3,26	1,00	-2,881	,004
Güvenlik Eğitimi	96	3,16	,99	249	3,36	,93	-1,726	,085
Güvenlik Farkındalığı	96	3,89	,76	249	4,18	,69	-3,398	,001
Çalışanların Katılımı	96	3,31	,88	249	3,60	,87	-2,778	,006
Raporlama Kültürü	96	4,44	1,34	249	4,51	1,16	-,471	,638
Kadercilik	96	2,66	1,11	249	2,78	1,17	-,868	,386

Aynı şekilde, iş kazasına uğramayan çalışanların güvenlik farkındalığı ortalaması, iş kazasına uğrayan çalışanların güvenlik farkındalığı ortalamasından istatistiksel olarak anlamlı olmak üzere daha yüksektir ($p<0,05$). Buna göre, iş kazasına maruz kalmayan çalışanlar daha olumlu bir güvenlik farkındalığına sahiptirler. Benzer bir sonuç, çalışanların katılımı değişkeni için de geçerli olup, iş kazasına uğramayan katılımcıların, çalışanların katılımı ortalaması, iş kazasına uğradığını ifade eden katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde daha yüksek (olumlu) olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Diğer taraftan, iş kazasına maruz kalan çalışanların güvenlik önceliği, güvenlik eğitimi ve raporlama kültürü ortalamaları, maruz kalmayan çalışanlardan daha düşük bulunmakla beraber, bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$). Aynı şekilde, kadercilik değişkeni açısından baktığımızda da, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$).

Ayrıca çalışmada, katılımcıların çalışmış oldukları işyerlerinde maruz kaldıkları iş kazalarına göre, güvenlik kültürü değişkenleri arasındaki ilişkilere de bakılmıştır. Bununla ilgili elde edilen sonuçlar Tablo 26'da görülmektedir.

Tablo 26: İşyerinde İş Kazasına Uğrama ve Güvenlik Kültürü Değişkenleri Arasındaki Farklılıklar

Ölçekler	İş Kazası						t	P
	Evet			Hayır				
	N	M	SS	N	M	SS		
Yöneticilerin Tutumları	64	3,17	1,22	281	3,60	,98	-2,567	,012
Yöneticilerin Davranışları	64	2,97	1,20	281	3,45	,96	-2,937	,004
Güvenlik Önceliği	64	3,33	1,04	281	3,50	,89	-1,248	,215
Güvenlik İletişimi	64	2,74	1,12	281	3,25	,99	-3,631	,000
Güvenlik Eğitimi	64	3,17	1,05	281	3,34	,92	-1,320	,188
Güvenlik Farkındalığı	64	3,95	,81	281	4,13	,70	-1,786	,075
Çalışanların Katılımı	64	3,28	,92	281	3,58	,86	-2,432	,016
Raporlama Kültürü	64	4,39	1,39	281	4,51	1,16	-,679	,499
Kadercilik	64	2,64	1,10	281	2,77	1,17	-,838	,402

Elde edilen analiz sonuçlarına göre (Tablo 26) , çalışmış oldukları işyerlerinde iş kazasına uğrayan çalışanların, yöneticilerin tutumları, yöneticilerin davranışları, güvenlik iletişimi ve çalışanların katılımı ortalamaları, iş kazasına uğramayan çalışanların ortalamalarından daha düşüktür. Aradaki bu farklılık istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre, iş kazasına uğramayan çalışanların, yöneticilerin tutumları, yöneticilerin davranışları, güvenlik iletişimi ve çalışanların katılımı ile ilgili algı düzeyleri, iş kazasına uğrayanlara göre daha olumludur. Güvenlik önceliği, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı, raporlama kültürü ve kadercilik değişkenleri açısından elde edilen farklılıklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır ($p>0,05$).

Çalışmada ele alınan bir diğer güvenlik performansı göstergesi olan, düşük iş kazasına sahip firma ile yüksek iş kazasına sahip firmanın, güvenlik kültürü faktörleri açısından karşılaştırılması aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 27’de A firması düşük iş kazası oranına sahip firmayı, B firması ise yüksek iş kazası oranlarına sahip firmayı göstermektedir. Buna göre düşük iş kazasına sahip firmada, güvenlik kültürü değişkenlerinden kadercilik dışındaki tüm değişkenlerin ortalamalarının, yüksek iş kazası oranlarına sahip firmadan daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu farklılık istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre, A firmasında çalışanların, kadercilik dışındaki diğer tüm değişkenler açısından daha olumlu bir güvenlik kültürü algısına sahip oldukları dikkati çekmektedir. Kadercilik değişkeni açısından baktığımızda ise, yüksek iş kazası oranlarına sahip B firmasında çalışanların kadercilik algılarının, düşük

iş kazası oranlarına sahip A firmasına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak aradaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$).

Tablo 27: Her İki Firmaya Göre Güvenlik Kültürü Değişkenleri Arasındaki İlişki

Ölçekler	Firma						t	p
	A Firması			B Firması				
	N	M	SS	N	M	SS		
Yöneticilerin Tutumları	211	3,93	,79	147	2,85	1,07	10,375	,000
Yöneticilerin Davranışları	211	3,67	,82	147	2,82	1,10	7,935	,000
Güvenlik Önceliği	211	3,86	,73	147	2,84	,86	11,682	,000
Güvenlik İletişimi	211	3,51	,89	147	2,57	,99	9,164	,000
Güvenlik Eğitimi	211	3,67	,77	147	2,68	,91	10,753	,000
Güvenlik Farkındalığı	211	4,36	,52	147	3,67	,81	8,953	,000
Çalışanların Katılımı	211	3,83	,72	147	3,00	,90	9,256	,000
Raporlama Kültürü	211	4,84	1,01	147	3,91	1,26	7,432	,000
Kadercilik	211	2,68	1,13	147	2,91	1,21	-1,846	,066

Tablo 28 ise, güvenlik kültürü faktörleri ile güvenlik performansı faktörlerinden güvenli davranış ölçekleri arasında yapılan korelasyon analizi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 28: Güvenlik Kültürü Değişkenleri İle Çalışanların Güvenli Davranışları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.Yöneticilerin Tutumları	1									
2.Yöneticilerin Davranışları	,791**	1								
3.Güvenlik Önceliği	,738**	,740**	1							
4.Güvenlik İletişimi	,653**	,696**	,696**	1						
5.Güvenlik Eğitimi	,687**	,689**	,726**	,803**	1					
6.Güvenlik Farkındalığı	,600**	,534**	,495**	,496**	,547**	1				
7.Çalışanların Katılımı	,641**	,633**	,638**	,636**	,653**	,587**	1			
8.Raporlama Kültürü	,432**	,404**	,447**	,387**	,395**	,434**	,459**	1		
9.Kadercilik	-,039	-,066	-,118*	-,101	-,115*	-,040	,000	,117	1	
10.Güvenliğe Uyma	,455**	,446**	,441**	,389**	,464**	,618**	,538**	,400**	-,104*	1
11.Güvenlik Katılımı	,400**	,365**	,361**	,374**	,412**	,456**	,513**	,350**	-,084	,635**

*p<0,05

**p<0,01

Güvenlik kültürü boyutlarının kendi içlerindeki korelasyon değerlerine baktığımızda (Tablo 28), yöneticilerin tutumları değişkeninin, kadercilik dışındaki diğer tüm değişkenlerle güçlü ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki içinde olduğu görülmektedir. Yöneticilerin tutumları değişkeninin en güçlü ilişki içinde olduğu değişken, yöneticilerin davranışları değişkeni iken ($r=,791$; $p<0,01$), en zayıf ilişki içinde olduğu değişken ise, raporlama kültürüdür ($r=,432$; $p<0,01$). Yöneticilerin tutumları değişkeni ile kadercilik değişkeni arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Yöneticilerin davranışları değişkeni, kadercilik dışındaki diğer tüm değişkenlerle güçlü ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki göstermektedir. Yöneticilerin davranışları değişkeninin en güçlü ilişki içinde olduğu değişken, yöneticilerin tutumları değişkeni iken ($r=,791$; $p<0,01$), en zayıf ilişki içinde olduğu değişken ise, raporlama kültürüdür ($r=,432$; $p<0,01$). Yöneticilerin davranışları değişkeni ile kadercilik değişkeni arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Güvenlik önceliği değişkeni açısından baktığımızda, bu değişkenin kadercilik dışındaki diğer tüm değişkenlerle pozitif yönlü anlamlı bir ilişki gösterdiği görülmektedir. Güvenlik önceliği değişkeninin en güçlü ilişki içinde olduğu değişken, yöneticilerin davranışları değişkeni iken ($r=,740$; $p<0,01$), en zayıf ilişki içinde olduğu değişken ise, kadercilik değişkenidir ($r=-,118$; $p<0,05$). Ayrıca, güvenlik önceliği değişkeni ile kadercilik değişkeni arasında zayıf ve negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Güvenlik iletişimi değişkeni, kadercilik dışındaki diğer tüm değişkenlerle pozitif yönlü anlamlı bir ilişki göstermektedir. Güvenlik iletişimi değişkeninin en güçlü ilişki içinde olduğu değişken, güvenlik eğitimi değişkeni iken ($r=,803$; $p<0,01$), en zayıf ilişki içinde olduğu değişken ise, raporlama kültürüdür ($r=,387$; $p<0,01$), Güvenlik önceliği değişkeni ile kadercilik değişkeni arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$).

Güvenlik eğitimi değişkeni ise, kadercilik dışındaki diğer tüm değişkenlerle pozitif yönlü anlamlı bir ilişki göstermektedir. Güvenlik eğitimi değişkeninin en güçlü ilişki içinde olduğu değişken, güvenlik iletişimi değişkeni iken ($r=,803$; $p<0,01$), en zayıf ilişki içinde olduğu değişken ise, kaderciliktir ($r=-,115$; $p<0,05$). Ayrıca, güvenlik önceliği değişkeni ile kadercilik değişkeni arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Güvenlik farkındalığı ve yetkinlik değişkeni, kadercilik dışındaki diğer tüm değişkenlerle pozitif yönlü anlamlı bir ilişki göstermektedir. Güvenlik farkındalığı değişkeninin en güçlü ilişki içinde olduğu değişken, yöneticilerin tutumları iken ($r=,600$;

$p < 0,01$), en zayıf ilişki içinde olduğu değişken ise, raporlama kültürüdür ($r = ,434$; $p < 0,01$). Güvenlik farkındalığı ve yetkinlik değişkeni ile kadercilik değişkeni arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p > 0,05$).

Çalışanların katılımı değişkeni, kadercilik dışındaki diğer tüm değişkenlerle pozitif yönlü anlamlı bir ilişki göstermektedir. Çalışanların katılımı değişkeninin en güçlü ilişki içinde olduğu değişken, güvenlik eğitimi iken ($r = ,653$; $p < 0,01$), en zayıf ilişki içinde olduğu değişken, raporlama kültürüdür ($r = ,459$; $p < 0,01$). Çalışanların katılımı ile kadercilik değişkeni arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p > 0,05$).

Raporlama kültürü değişkeni ise, kadercilik dışındaki tüm değişkenlerle pozitif yönlü anlamlı bir ilişki göstermektedir. Ancak bu ilişki, diğer değişkenlerin kendi aralarındaki ilişkilere göre daha zayıftır. Raporlama kültürü değişkeninin en güçlü ilişki içinde olduğu değişken, çalışanların katılımı iken ($r = ,459$; $p < 0,01$), en zayıf ilişki içinde olduğu değişken, güvenlik iletişimidir ($r = ,395$; $p < 0,01$).

Son olarak kadercilik değişkeni açısından baktığımızda, güvenlik önceliği ve güvenlik eğitimi değişkenleri ile negatif yönlü anlamlı bir ilişki içinde olduğu ($p < 0,05$) görülmektedir. Kadercilik ile diğer güvenlik kültürü değişkenleri arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p > 0,05$).

Güvenlik kültürü değişkenleri ile çalışanların güvenli davranışları değişkenleri arasındaki korelasyon analizi sonuçlarına baktığımızda ise (Tablo 28), güvenli davranış değişkenlerinden güvenliğe uyma değişkeni, kadercilik dışındaki diğer tüm değişkenlerle pozitif yönlü anlamlı bir ilişki göstermektedir. Güvenliğe uyma değişkeninin en güçlü ilişki içinde olduğu değişken, güvenlik farkındalığı ve yetkinlik değişkenidir ($r = ,618$; $p < 0,01$). Buna göre, çalışanların güvenlik farkındalığı ve yetkinlikleri arttıkça, daha fazla güvenliğe uyma davranışları sergilemektedirler. Aynı şekilde, yöneticilerin tutum ve davranışları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, çalışanların katılımı ve raporlama kültüründeki olumlu artışlar, çalışanların güvenliğe uyma davranışlarını arttırmaktadır. Güvenliğe uyma değişkeni ile kadercilik değişkeni arasında ise zayıf ve negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = -,104$; $p < 0,05$). Buna göre, iş güvenliğine yönelik kaderci düşünceleri arttıkça (örneğin kazaların önlenemez olduğu gibi) güvenliğe yönelik daha az uyma davranışı göstermektedirler.

Bir diğer güvenlik performansı değişkeni olan güvenlik katılımı değişkeni ile güvenlik kültürü değişkenleri arasındaki ilişkilere baktığımızda ise, güvenlik katılımı

değişkenin kadercilik dışındaki diğer tüm güvenlik kültürü değişkenleri ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişki içinde olduğu görülmektedir ($p<0,01$). Güvenlik katılımı ile çalışanların katılımı, yöneticilerin tutumları, güvenlik eğitimi ve güvenlik farkındalığı arasındaki ilişki, diğer güvenlik kültürü değişkenlerine göre daha güçlüdür. Buna göre, yöneticilerin tutum ve davranışları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, çalışanların katılımı, güvenlik farkındalığı ve raporlama kültüründeki olumlu artışlar, çalışanların güvenliğe katılma davranışlarını arttırmaktadır. Diğer taraftan, güvenlik katılımı ile kadercilik arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Çalışmanın bu aşamasında güvenlik kültürü değişkenlerinin güvenlik performansı üzerine etkisini incelemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 29: Güvenlik Kültürü Değişkenlerinin Güvenliğe Uyma Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler: Güvenlik Kültürü	Bağımlı Değişken: Güvenliğe Uyma	
	Beta	t
Yöneticilerin Tutumları	-,064	-,863
Yöneticilerin Davranışları	,066	,909
Güvenlik Önceliği	,039	,548
Güvenlik İletişimi	-,140	-1,949
Güvenlik Eğitimi	,109	1,451
Güvenlik Farkındalığı	,423	7,860**
Çalışanların Katılımı	,227	3,736**
Raporlama Kültürü	,118	2,499*
Kadercilik	-,097	-2,357*
R ²	,46	
Düzeltilmiş R ²	,44	
F	32,250**	

* $p<0,05$; ** $p<0,01$

Tablo 29 güvenlik kültürü değişkenlerinin güvenliğe uyma davranışı üzerine etkisini göstermektedir. F testine göre kurulan model 0,01 düzeyinde anlamlıdır ($F=32,250$). Güvenlik uyumu davranışındaki (bağımlı değişken) değişimin %44'ünün kullanılan bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı görülmektedir (Düzeltilmiş $R^2=,44$). Regresyon analizi sonucuna göre, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı, raporlama kültürü ve kaderciliğin güvenliğe uyma davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ($p<0,05$) tespit edilmiştir. Yöneticilerin tutumları, yöneticilerin davranışları,

güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi ve güvenlik eğitiminin güvenliğe uyma davranışı üzerine anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Elde edilen bu sonuçlara göre ise, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı ve raporlama kültürü güvenliğe uyma davranışını arttırmaktadır. Diğer bir ifadeyle, çalışanlar çevresindeki risklere karşı farkındalıkları ve güvenlik sorunlarıyla başa çıkma yetkinlikleri arttıkça, çalışanların güvenlikle ilgili süreçlere ve prosedürlere katılım sağladıkça ve son olarak çevrelerinde meydana gelen olay ve kazaları raporlama konusunda bir kültür oluştuğunda, daha fazla güvenliğe uyma davranışı sergilemektedirler. Kadercilik düşüncesindeki artış ise güvenliğe uyma davranışını azaltmaktadır. Buna göre, çalışma çevresinde meydana gelen kaza ve olayların kaçınılmaz olduğunu ve ne yapılırsa yapılsın önlenemez olduğunu düşünen çalışanlar güvenliğe yönelik daha az uyma davranışı sergilemektedir. Bu faktörler içinde güvenliğe uyma davranışını görece olarak etkileyen en önemli faktör, güvenlik farkındalığıdır. Güvenliğe uyma davranışını görece olarak en az etkileyen değişken ise kaderciliktir.

Tablo 30: Güvenlik Kültürü Değişkenlerinin Güvenlik Katılımı Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler:	Bağımlı Değişken: Güvenlik Katılımı	
	Beta	t
Güvenlik Kültürü		
Yöneticilerin Tutumları	,048	,583
Yöneticilerin Davranışları	-,041	-,504
Güvenlik Önceliği	-,074	-,939
Güvenlik İletişimi	-,016	-,197
Güvenlik Eğitimi	,089	1,059
Güvenlik Farkındalığı	,189	3,138**
Çalışanların Katılımı	,341	5,028**
Raporlama Kültürü	,122	2,309*
Kadercilik	-,092	-2,003*
R ²	,32	
Düzeltilmiş R ²	,30	
F	18,194**	

*p<0,05; **p<0,01

Tablo 30 güvenlik kültürü değişkenlerinin güvenlik katılımı üzerine etkisini göstermektedir. Güvenlik katılımı bağımlı değişkenine göre kurulan regresyon modelinden elde edilen sonuçlar, güvenliğe uyma bağımlı değişkenine göre kurulan regresyon modeliyle benzer bulguları içermektedir. F testine göre kurulan model 0,01 düzeyinde

anlamlıdır (F=18,194). Ayrıca, güvenlik katılımındaki değişimin %30'unun kullanılan bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı görülmektedir (Düzeltilmiş $R^2=,30$). Regresyon analizi sonucuna göre, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı, raporlama kültürü ve kaderciliğin güvenlik katılımı üzerinde anlamlı bir etkide bulunduğu ($p<0,05$) tespit edilmiştir. Ancak, yöneticilerin tutumları, yöneticilerin davranışları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi ve güvenlik eğitiminin güvenlik katılımı üzerine anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Elde edilen bu sonuçlara göre ise, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı ve raporlama kültürü güvenlik katılımını arttırmaktadır. Kadercilik düşüncesindeki artış ise güvenlik katılımını azaltmaktadır. Buna göre, çalışma çevresinde meydana gelen kaza ve olayların kaçınılmaz olduğunu ve ne yapılırsa yapılsın önlenemez olduğunu düşünen çalışanlar güvenliğe yönelik daha az uyma davranışı göstermelerinin yanı sıra, güvenliği destekleyici bir çalışma çevresinin geliştirilmesi yönünde daha az katılım sağlamaktadırlar. Bu faktörler içinde güvenlik katılımını etkileyen en önemli faktörün, güvenliğe uyma bağımlı değişkenine göre kurulan regresyon modelinden farklı olarak, çalışanların katılımı olduğu görülmektedir. Güvenlik katılımını en az etkileyen değişken ise kaderciliktir.

5. GENEL DEĞERLENDİRME

Çalışma yaşamında kazaların önlenmesi ve çalışanlar için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamaya yönelik, geçmişten günümüze birçok yasal ve kurumsal düzenleme yapılmıştır. Ne var ki, alınan bütün önlemlere rağmen, günümüzde de yüzbinlerce insan, işlerini yürüttükleri esnada işe bağlı kazalar nedeniyle yaşamını kaybetmektedir. Bu gerçek, iş kazalarına yalnızca teknik boyutta bakmanın yeterli olmadığını ve “insan” faktörünün de en az diğer faktörler kadar önemli olduğu gerçeğini göstermektedir. Bu noktada ise, dikkati çeken önemli bir kavram, güvenlik kültürüdür.

Çalışanların güvenlikle ilgili paylaştığı değerler, algılar, inançlar ve tutumlar olarak ifade edilen güvenlik kültürü kavramı, işyerinde sağlıklı ve güvenli bir çevre oluşturulmasında anahtar kavramlardan biridir. Dolayısıyla, iş kazalarının önlenmesi yönünde yapılacak düzenleme veya faaliyetlerin bu çerçevede değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bu çalışmada, iki farklı firmada çalışanların güvenlik kültürü algı düzeyleri tespit edilerek, güvenlik kültürünün demografik değişkenler ve güvenlik performansı ile olan ilişkisi incelenmiştir. Bu kapsamda, ileri sürülen hipotezler doğrultusunda elde edilen sonuçlar ise aşağıda özetlenmiştir.

H₁: Erkek ve kadın çalışanlar arasında güvenlik kültürü algı düzeyleri açısından bir farklılık vardır.

Güvenlik kültürü değişkenlerinin, cinsiyet değişkeni ile ilişkisine baktığımızda, kadın çalışanların güvenlik kültürü değişkenlerine göre ortalamaları, her bir boyutta erkek işçilere göre daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Ancak bu farklılık, yalnızca güvenlik iletişimi, güvenlik farkındalığı ve çalışanların katılımı değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,05$). Buna göre, *çalışan ve yönetim arasında güvenlikle ilgili iletişim hakkında çalışanların algılarını* ifade eden güvenlik iletişimi konusunda, kadın çalışanlar, erkek çalışanlara göre daha yüksek bir algı düzeyine sahiptir. Diğer taraftan, kadın çalışanlar, erkek çalışanlara göre, güvenlik farkındalığı ve güvenlik sorunlarıyla başa çıkabilme yetkinliği konusunda erkek çalışanlara göre daha olumlu bir algıya sahiptir. Aynı şekilde çalışanların katılımı değişkeni açısından da, kadın çalışanlar erkek çalışanlara nazaran daha olumlu bir algı düzeyine sahiptir. Ele alınan diğer güvenlik kültürü değişkenleri açısından elde edilen farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır ($p > 0,05$).

Buna göre, güvenlik kültürü değişkenleri içerisinde yer alan güvenlik iletişimi, güvenlik farkındalığı ve çalışanların katılımı boyutları açısından birinci hipotez kabul edilmiş, fakat yöneticilerin tutumları, yöneticilerin davranışları, güvenlik önceliği, güvenlik eğitimi, raporlama kültürü ve kadercilik boyutları açısından birinci hipotez kabul edilememiştir.

Bu konuda literatürde yapılan çalışmalara baktığımızda farklı bulguların elde edildiği görülmektedir. Demirbilek (2005) tarafından, Türkiye’de bir tekstil fabrikasında çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada, erkek çalışanların güvenlik katılımı ortalaması, kadınlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek bulunmuştur. Ele alınan bir diğer güvenlik kültürü değişkeni olan inançlar ve duygular değişkeninin bir alt boyutu özsaygı değişkeni açısından ise, kadınların özsaygı ortalaması erkeklerden anlamlı şekilde yüksek

bulunmuştur. Çalışmada, diğer değişkenler ile cinsiyet arasında ise, anlamlı ilişkiler tespit edilememiştir. Aynı şekilde, Ocaktan (2009) tarafından Türkiye’de yapılan bir başka çalışmada da, cinsiyete göre anlamlı farklılıklar elde edildiği görülmektedir. Ocaktan (2009) bu çalışmasında, yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik eğitimi ve güvenlik katılımı boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği ve güvenlik eğitimi boyutlarında erkeklerin algı ortalaması kadınlardan yüksek iken, çalışanların katılımı boyutunda, kadınların ortalaması erkeklerden daha yüksektir. Wu, Liu ve Lu (2007) tarafından yapılan çalışmada da ele alınan boyutlardan yalnızca “acil tepki” boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu çalışmaların dışında birçok çalışmada ise, cinsiyete göre herhangi bir anlamlı farklılığın tespit edilemediği dikkati çekmektedir (örneğin; Hayes ve diğerleri, 1998; Grau ve diğerleri, 2002; Garcia, Boix ve Canosa, 2004; Yang ve diğerleri, 2010; Sonderstap-Andersen, 2011).

H₂: Evli ve bekâr çalışanlar arasında güvenlik kültürü algı düzeyleri açısından bir farklılık vardır.

Çalışanların medeni durumlarına göre (evli-bekâr) ise, hiçbir güvenlik kültürü boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$). Buna göre, “*Evli ve bekâr çalışanlar arasında güvenlik kültürü algı düzeyleri açısından bir farklılık vardır*” şeklinde kurulan ikinci hipotez reddedilmiştir.

Bu konu ile ilgili literatürdeki çalışmalara baktığımızda, Demirbilek (2005) tarafından yapılan çalışmada da, hiçbir güvenlik kültürü boyutunda medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gözlemlenememiştir. Ancak, Ocaktan (2009) tarafından yapılan çalışmada, evli çalışanların, yönetimin bağlılığı, güvenlik eğitimi, güvenlik iletişimi, güvenlik katılımı ve güvenlik önceliği boyutlarında, güvenlik kültürü puan ortalamaları, bekâr/dul çalışanlara göre anlamlı bir şekilde daha düşük olarak bulunmuştur. Diğer taraftan, Monazzam ve Soltanzadeh (2009) tarafından yapılan araştırmada, evli çalışanların evli olmayan çalışanlara göre, güvenlik tutumlarının daha yüksek olduğu ve daha az kazaya maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

H₃: Eğitim durumu düşük olan çalışanlarla eğitim durumu yüksek olan çalışanlar arasında güvenlik kültürü algı düzeyleri açısından bir farklılık vardır.

Ele alınan bir diğer demografik değişken olan, eğitim durumuna göre yapılan analizlerde ise, yöneticilerin tutumları, yöneticilerin davranışları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, raporlama kültürü ve kadercilik ile eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Bu farklılık, ilkokul/ortaokul mezunu çalışanlar ile lise mezunu ve üniversite mezunu çalışanlar arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Bu değişkenlere göre, eğitim düzeyleri açısından üniversite mezunlarının algı düzeyleri, ilkokul/ortaokul ve lise mezunu çalışanlara göre daha olumludur. Bu sonuçlara göre, eğitim düzeyi arttıkça çalışanların daha olumlu bir güvenlik kültürü algısına ulaştıkları ileri sürülebilir. Diğer taraftan, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı ve çalışanların katılımı değişkenleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p > 0,05$). Buna göre, güvenlik kültürü değişkenleri içerisinde yer alan yöneticilerin tutumu, yöneticilerin davranışları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, raporlama kültürü ve kadercilik boyutları açısından üçüncü hipotez kabul edilmiş, fakat güvenlik kültürü değişkenleri içerisinde yer alan güvenlik farkındalığı ve çalışan katılımı boyutları açısından üçüncü hipotez kabul edilememiştir.

Demirbilek (2005) tarafından yapılan araştırmada, eğitim durumu ile ilgili yapılan analiz sonuçlarına göre ise, yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik katılımı, fiziki stres, algılama ile inançlar ve duygular değişkeninin bazı alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Sonderstup-Andersen (2011) tarafından yapılan çalışmada ise, yalnızca çalışma arkadaşları güvenlik önceliği boyutunda (eğitim düzeyi arttıkça artan bir şekilde) anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Gyekye ve Salminen (2009) tarafından yapılan araştırmada, daha eğitilmiş çalışanların iş güvenliği algılarının daha yüksek olduğu, güvenlik prosedürlerine daha fazla uyduğu ve daha az sıklıkta kazaya maruz kaldıkları gözlemlenmiştir. Diaz ve Cabrera (1997), Garcia, Boix ve Canosa (2004) ve Hahn ve Murphy (2008) çalışmalarında ise, güvenlik kültürü/güvenlik iklimi değişkenleri ile eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

H₄: Yönetici ve çalışanlar arasında güvenlik kültürü algı düzeyleri açısından bir farklılık vardır.

Çalışanların konumuna göre yapılan analiz sonucunda, yöneticilik konumunda çalışanların, yöneticilerin tutumları, yöneticilerin davranışları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı ve raporlama kültürü ortalamalarının, operatör düzeyinde çalışanların (ilk düzey çalışanlar) algılarından daha yüksek olduğu dikkati çekmektedir. Aradaki bu fark, bütün boyutlar için istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,05$). Ayrıca, kadercilik değişkeni açısından baktığımızda, operatör düzeyinde çalışanların kadercilik algılarının, yönetici olarak çalışanların kadercilik algılarından anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Genel açıdan değerlendirdiğimizde, yönetim kademesinde çalışanların güvenlik kültürü puan ortalamaları, operatör düzeyinde çalışanlara göre daha olumludur. Bu bulgular ışığında, çalışmada ileri sürülen dördüncü hipotez kabul edilmiştir.

Bu alanda yapılan diğer çalışmalarda ise, farklı bulgular dikkati çekmektedir. Fung ve diğerleri (2005) tarafından yapılan araştırmada, yönetim kademesinde çalışanların güvenlik algısı, örgütsel bağlılık ve iletişim, kaza raporlama, kısım yönetiminin bağlılığı, kişisel rol ve iş arkadaşlarının etkisi boyutlarında, çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur. Diğer taraftan Diaz ve Cabrera (1997) tarafından yapılan çalışmada ise, işteki konuma göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

H₅: İş tecrübesi düşük olan çalışanlarla iş tecrübesi yüksek olan çalışanlar arasında güvenlik kültürü algı düzeyleri açısından bir farklılık vardır.

İş tecrübelerine göre yapılan analizde, yalnızca güvenlik farkındalığı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık elde edilmiştir ($p < 0,05$). Buna göre, 0–5 yıl arası çalışanların güvenlik farkındalığı algıları, 6–10 yıl arası çalışanlara göre daha yüksek ve olumludur. Diğer güvenlik kültürü faktörlerine göre ise, anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p > 0,05$). Buna göre, çalışmanın beşinci hipotezi güvenlik farkındalığı değişkeni açısından kabul edilmiş, fakat diğer tüm güvenlik kültürü değişkenleri açısından kabul edilmemiştir.

Demirbilek (2005) tarafından yapılan çalışmada, öz saygı ve çalışanın yönetimi algılaması boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuş, diğer boyutlar açısından anlamlı bir

farklılık tespit edilememiştir. Türkiye için yapılan bir diğer çalışmada Altinel (2009), 3–5 yıl arası iş tecrübesi olan çalışanların, 0–1 yıl arası iş tecrübesi olan çalışanlara göre, güvenlik iklimi algılarının daha yüksek olduğu bulgusunu elde etmiştir. Lin ve diğerleri (2008) tarafından yapılan bir başka çalışmada ise, güvenlik farkındalığı, güvenlik iletişimi ve güvenlik eğitimi boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Cooper ve Philips (2004) ve Vinodkumar ve Bhasi (2008) çalışmalarında da benzer bulgular elde edilmiştir. Diğer taraftan, Hayes ve diğerleri (1998) ve Wu ve diğerleri (2007) çalışmalarında ise, iş tecrübesine göre herhangi bir anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

H₆: İşyerinde çalışma yılı düşük olan çalışanlarla, işyerinde çalışma yılı yüksek olan çalışanlar arasında güvenlik kültürü algı düzeyleri açısından bir farklılık vardır.

Son olarak, işyerlerinde çalışma yılı ile güvenlik kültürü değişkenleri arasında yapılan analizlerde ise, yöneticilerin tutumları, yöneticilerin davranışları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi ve çalışanların katılımı değişkenleri açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu değişkenlere göre, 11 yıl ve üstü çalışanların algı düzeylerinin, 0–5 yıl arası çalışanlar ile 6–10 yıl arası çalışanlara göre anlamlı bir şekilde daha olumlu olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Diğer taraftan, güvenlik farkındalığı, raporlama kültürü ve kadercilik değişkenleri açısından, işyerinde çalışma yılına göre yapılan analizlerde anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p > 0,05$). Bu sonuçlara göre, çalışmanın altıncı hipotezi, yöneticilerin tutumları, yöneticilerin davranışları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi ve çalışanların katılımı değişkenleri açısından kabul edilmiş, güvenlik farkındalığı, raporlama kültürü ve kadercilik değişkenleri açısından kabul edilmemiştir. Demirbilek (2005) tarafından yapılan çalışmada işyeri deneyimine göre hiçbir boyutta anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Mearns, Whitaker ve Flin (2003) çalışmasında ise, sağlık ve güvenliğe ilgi dışındaki diğer boyutlarda anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Buna göre, 1 yıl ve daha az çalışanların sağlık ve güvenliğe ilgi ortalaması, 6 ve daha fazla çalışanlardan daha düşük bulunmuştur.

H₇: Güvenlik kültürü ile iş kazasına maruz kalma arasında bir farklılık vardır.

Çalışmada iş kazasına uğrama durumu, çalışma yaşamının geneli açısından ve mevcut çalıştıkları işyerinde olmak üzere ayrı ayrı incelenmiştir. Yukarıda ileri sürülen hipotez doğrultusunda elde edilen analiz sonuçlarına göre, çalışmış oldukları işyerlerinde iş kazasına uğrayan çalışanların, yöneticilerin tutumları, yöneticilerin davranışları, güvenlik iletişimi ve çalışanların katılımı ortalamaları, iş kazasına uğramayan çalışanların ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı olmak üzere daha düşüktür ($p < 0,05$). Buna göre, iş kazasına uğramayan çalışanların, yöneticilerin tutumları, yöneticilerin davranışları, güvenlik iletişimi ve çalışanların katılımı ile ilgili algı düzeyleri, iş kazasına uğrayanlara göre daha olumludur. Çalışanların katılımı, güvenlik farkındalığı, raporlama kültürü ve kadercilik değişkenleri açısından elde edilen farklılıklar ise, istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır ($p > 0,05$).

Çalışma hayatında iş kazasına uğrama ve uğramama durumuna göre yapılan test sonuçlarına göre ise, çalışma hayatının herhangi bir döneminde iş kazasına uğrayan çalışanların, yöneticilerin tutumları ve yöneticilerin davranışlarına yönelik algılarının ortalaması, iş kazasına maruz kalmayan çalışanlara göre, istatistiksel olarak anlamlı olmak üzere, daha düşük olarak tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Buna göre, iş kazasına maruz kalmayan çalışanların iş güvenliğiyle ilgili yönetimin bağlılığı (yöneticilerin davranışları ve yöneticilerin tutumları), güvenlik iletişimi, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı ile ilgili algı düzeyleri, iş kazasına maruz kalan çalışanlara göre daha yüksek (olumlu) olarak bulunmuştur ($p < 0,05$). Diğer taraftan, iş kazasına maruz kalan çalışanların güvenlik iletişimi ve raporlama kültürü ortalamaları, maruz kalmayan çalışanlardan daha düşük bulunmakla beraber, bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p > 0,05$). Aynı şekilde, kadercilik değişkeni açısından baktığımızda da, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p > 0,05$). Bu bulgular ışığında, çalışmada ileri sürülen yedinci hipotez yöneticilerin tutumları, yöneticilerin davranışları, güvenlik iletişimi ve çalışanların katılımı değişkenleri açısından kabul edilmiş, fakat güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı, raporlama kültürü ve kadercilik değişkenleri açısından kabul edilmemiştir.

Demirbilek (2005) tarafından yapılan çalışmada, çalışma yaşamında iş kazasına uğrama açısından yapılan analiz sonuçlarına göre ise, güvenlik önceliği, güvenlik eğitimi

ve kişisel kontrol boyutlarında anlamlı farklılıklar gözlemlenmiş, diğer değişkenler ile çalışma yaşamında iş kazasına uğrama arasında anlamlı ilişkiler tespit edilememiştir. Lee'nin (1998) Birleşik Krallıkta bir nükleer geri dönüşüm fabrikasında çalışan toplam 5296 kişi üzerinde, güvenlik tutumlarının (güvenlik kültürünün) iş kazaları ile ilişkisini incelediği çalışmada, t testi sonucunda, iş kazasına uğrayanlar ile iş kazasına uğramayanlar arasında 19 güvenlik tutumu faktörünün 16'sında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Buna göre, kazaya uğramayan çalışanların güvenlik tutumları, kazaya uğrayan çalışanların güvenlik tutumlarından daha olumludur. Smith ve Wardsworth (2009) Birleşik Krallıkta, farklı sektörlerde faaliyette bulunan 40 örgütten toplam 1752 kişinin katılımıyla gerçekleştirilen geniş kapsamlı çalışmada ise, kazaya uğramayan çalışanların, kazaya uğrayan çalışanlara göre daha olumlu bir güvenlik algısına sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir.

H₃: Yüksek iş kazası oranlarına sahip örgütlerdeki güvenlik kültürü düzeyi ile düşük iş kazası oranlarına sahip örgütlerdeki güvenlik kültürü düzeyi arasında bir farklılık vardır.

İleri sürülen bu hipotez doğrultusunda elde edilen analiz sonuçlarına göre, düşük iş kazasına sahip A firmasında, güvenlik kültürü değişkenlerinden kadercilik dışındaki tüm değişkenlerin ortalamalarının, yüksek iş kazası oranlarına sahip B firmasından daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu farklılık istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur ($p < 0,05$). Buna göre, A firmasında çalışanların, kadercilik dışındaki diğer tüm değişkenler açısından, daha olumlu bir güvenlik kültürü algısına sahip oldukları dikkati çekmektedir. Kadercilik değişkeni açısından baktığımızda ise, yüksek iş kazası oranlarına sahip B firmasında çalışanların kadercilik algılarının, düşük iş kazası oranlarına sahip A firmasına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak aradaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p > 0,05$). Bu bulgular ışığında, iş sağlığı ve iş güvenliği anlamında bir güvenlik kültürü oluşturma yönünde yapılan faaliyetlerin, iş kazalarını önlemede basit bir faktör olduğu ileri sürülebilir. Diğer taraftan, yalnızca koruyucu ekipman sağlama ve uyarı levhaları bulundurma gibi basit düzeydeki önlemlerin, çalışanlarda bir iş güvenliği kültürü bilinci oluşturmada çok fazla başarılı olmadığını göstermektedir. Sonuç olarak ise

çalışmanın sekizinci hipotezi, kadercilik değişkeni açısından kabul edilmemiş, diğer tüm güvenlik kültürü değişkenleri açısından kabul edilmiştir.

Bu konuyla ilgili literatürdeki çalışmalara baktığımızda, Varonen ve Mattila (2000), Finlandiya’da 7 ağaç işleme fabrikasında çalışan kişiler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, düşük iş kazası oranına ve yüksek iş kazası oranına sahip firmalar tespit edilerek, bu iki grup arasında güvenlik iklimi bakımından farklılık olup olmadığına bakılmıştır. Yapılan t testi sonuçlarına göre, iki boyutta (örgütsel sorumluluk ve firma güvenlik önlemleri) anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre düşük kaza oranına sahip firmalarda, güvenlik ikliminin bu iki boyutunun ortalamaları, yüksek kaza oranlarına sahip firmalardan daha yüksektir.

H₉: Güvenlik kültürü değişkenleri ile çalışanların güvenliğe uyma davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İleri sürülen bu hipotez doğrultusunda yapılan korelasyon analizi sonucunda, güvenli davranış değişkenlerinden güvenliğe uyma değişkeni, kadercilik dışındaki diğer tüm değişkenlerle pozitif yönlü anlamlı bir ilişki göstermiştir. Güvenliğe uyma değişkeninin en güçlü ilişki içinde olduğu değişken, güvenlik farkındalığı ve yetkinlik değişkenidir ($r=,618$; $p<0,01$). Buna göre, çalışanların güvenlik farkındalığı ve yetkinlikleri arttıkça, daha fazla güvenliğe uyma davranışları sergilemektedirler. Aynı şekilde, yöneticilerin tutum ve davranışları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, çalışanların katılımı ve raporlama kültüründeki olumlu artışlar, çalışanların güvenliğe uyma davranışlarını arttırmaktadır. Güvenliğe uyma değişkeni ile kadercilik değişkeni arasında ise zayıf ve negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=-,104$; $p<0,05$). Bu bulgular ışığında, araştırmadaki dokuncu hipotez kabul edilmiştir.

Güvenlik kültürü değişkenlerinin güvenliğe uyma davranışı üzerine etkisini ile ilgili yapılan regresyon analizi sonucunda ise, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı, raporlama kültürü ve kaderciliğin güvenliğe uyma davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ($p<0,05$) tespit edilmiştir. Ancak, yöneticilerin tutumları, yöneticilerin davranışları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi ve güvenliğe uyma eğitiminin güvenliğe uyma davranışı üzerine anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Elde edilen bu sonuçlara göre ise, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı ve raporlama kültürü güvenliğe uyma

davranışını arttırmaktadır. Kadercilik düşüncesindeki artış ise, güvenliğe uyma davranışını azaltmaktadır. Buna göre, çalışma çevresinde meydana gelen kaza ve olayların kaçınılmaz olduğunu ve ne yapılırsa yapılsın önlenemez olduğunu düşünen çalışanlar güvenliğe yönelik daha az uyma davranışı sergilemektedir.

H₁₀: Güvenlik kültürü değişkenleri ile çalışanların güvenliğe katılma davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bir diğer güvenlik performansı değişkeni olan güvenlik katılımı değişkeni ile güvenlik kültürü değişkenleri arasındaki korelasyon sonuçlarına baktığımızda ise, güvenlik katılımı değişkeninin kadercilik dışındaki diğer tüm güvenlik kültürü değişkenleri ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişki içinde olduğu görülmektedir ($p < 0,01$). Bu bulgulara göre, çalışanların güvenlik kültürü algı düzeyleri arttıkça güvenlik katılımı davranışları da artmaktadır. Diğer taraftan, güvenlik katılımı ile kadercilik arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p > 0,05$). Sonuç olarak, onuncu hipotez, kadercilik değişkeni açısından kabul edilmemiş, diğer tüm güvenlik kültürü değişkenleri açısından kabul edilmiştir.

Yapılan regresyon analizi sonucunda ise, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı, raporlama kültürü ve kaderciliğin güvenlik katılımı üzerinde anlamlı bir etkide bulunduğu ($p < 0,05$) tespit edilmiştir. Ancak, yöneticilerin tutumları, yöneticilerin davranışları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi ve güvenlik eğitiminin güvenlik katılımı üzerine anlamlı bir etkisi bulunamamıştır ($p > 0,05$). Elde edilen bu sonuçlara göre ise, güvenlik farkındalığı, çalışanların katılımı ve raporlama kültürü güvenlik katılımını arttırmakta, kadercilik düşüncesindeki artış ise, güvenlik katılımını azaltmaktadır. Buna göre, çalışma çevresinde meydana gelen kaza ve olayların kaçınılmaz olduğunu ve ne yapılırsa yapılsın önlenemez olduğunu düşünen çalışanlar güvenliğe yönelik daha az uyma davranışı göstermelerinin yanı sıra, güvenliği destekleyici bir çalışma çevresinin geliştirilmesi yönünde daha az katılım sağlamaktadırlar.

Bu alanda yapılan diğer çalışmaların sonuçlarına baktığımızda, Neal, Griffin ve Hart (2000) Avustralya'da bir hastanede farklı görevlerde çalışan toplam 525 kişiyi kapsayan çalışmada, güvenlik ikliminin güvenli davranışı doğrudan etkileyen bir değişken olduğu bulgusu elde edilmiştir. Griffin ve Neal (2000), 1403 imalat ve madencilik çalışanı üzerinde yapmış oldukları bir başka çalışmada, güvenlik iklimi, güvenlik bilgisi ve

güvenlik performansı arasındaki ilişkileri yapısal eşitlik modeli kullanarak analiz etmişlerdir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, güvenlik iklimi, güvenlik performansını (güvenliğe uyma ve güvenlik katılımı) doğrudan etkilemektedir.

SONUÇ

Bu çalışmadan ve bu alanda yapılan diğer çalışmalardan elde edilen sonuçlardan da görüldüğü üzere, güvenlik kültürü sağlıklı ve güvenli bir çalışma çevresi oluşturulmasında önemli bir faktördür. Güvenlik kültürünün işletmelerde sağlanması ve geliştirilmesi için taraflara önemli roller düşmektedir. Pozitif veya olumlu bir güvenlik kültürünün oluşturulması için taraflara düşen görevleri şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Güvenlik kültürünün sağlanmasının en önemli koşullarından biri, işletme yönetiminin samimi ve görünür bağlılık ve liderliğidir.
- İşyerinde bütün seviyelerde sağlık ve güvenliği “sahiplik” duygusunun yaygınlaşması gerekmektedir. Bu da, çalışanların katılımını, uygun eğitim ve iletişimi gerektirir.
- Örgütlerin, gerçekçi ve ulaşılabilir amaçlar belirlemesi ve buna karşılık gelen bir güvenlik performansı ölçümüne sahip olması gereklidir.
- Kabul görmüş standartlara yönelik davranış tutarlılığı, çalışanları dinleme yeteneğiyle başarılabilir. Ayrıca, iyi güvenlik davranışı (olumlu davranışlar) bir istihdam koşulu olmalıdır ve bu tür olumlu davranışlar performans değerlendirmelerde göz önüne alınmalıdır.
- Bütün kazalar ve ramak kala olaylar detaylı bir şekilde araştırılmalıdır. Özellikle ramak kala olayların dikkate alınması ve araştırılması, gelecekte meydana gelmesi muhtemel kazaların önlenmesine önemli katkılar sağlayacaktır.
- Yönetim, mevcut sağlık ve güvenlik sistemlerini gözden geçirmeli ve performans değerlendirme için uygun güncel bilgileri sağlamalıdır.
- Örgütün, bu alandaki temel prensip ve değerlerini yansıtan bir güvenlik politikasının tanımlanması gerekmektedir.
- Güvenlik faaliyetlerine çalışanları da dâhil etmeye yönelik teşvik sistemleri oluşturulmalıdır.
- Örgütler, çalışanların işlerini mümkün olduğunca güvenli ve sağlıklı şekilde yürütmeleri için onlara yönelik sürekli eğitim sağlamalıdır. Ancak çalışanlara

verilen eğitimin karşılıklı işbirliği halinde ve çalışanların da bu sürece aktif bir şekilde ilgi ve katılım gösterdikleri bir yapı içinde olması gerekmektedir.

- Çalışanlara, maruz kaldıkları riskler ve bu risklerle doğru bir şekilde nasıl mücadele edecekleri konusunda akıcı bir bilgi sağlanmalıdır.
- Son olarak, meydana gelmesi muhtemel kazalardan sakınmaya (önleyici planlama) ve acil bir olay durumunda hızlı bir şekilde harekete geçmeye yönelik (acil planlama) eylem planları oluşturulmalıdır.

Bütün bu sayılan düzenlemelerin başarıya ulaşmasında anahtar unsur ise, yönetim ve çalışanların karşılıklı işbirliği içinde hareket etmesi ve çalışanların sürekli bir biçimde katılımının sağlanmasıdır. Aksi takdirde, yapılacak olan düzenlemelerin veya faaliyetlerin başarıya ulaşması mümkün olmayacaktır. İş sağlığı ve iş güvenliği kültürü oluşturulması sürecinde, işletme yönetiminin dikkat etmesi gerekli bir diğer unsur ise, güvenlik kültürü oluşum veya değişiminin belli bir süreci gerekli kıldığı gerçeğidir. Bu da uzun dönemli bir işletme stratejisini gerekli kılmaktadır.

Güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerine etkisini ölçmeye yönelik bu çalışmanın Türkiye’de sınırlı olan literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmada, yalnızca mevcut güvenlik kültürünü düzeyi tespit edilmemiş, ayrıca, bu kültür düzeyinin çalışanların güvenli davranışları üzerine etkisi de ele alınmıştır. Ayrıca, ele alınan güvenlik kültürü boyutlarından kaderciliğin çalışma içersinde yer alması, çalışmayı, bu alanda Türkiye’de yapılan diğer çalışmalardan ayıran en önemli taraflarından biridir.

Güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerine etkisini ölçmeye yönelik bu çalışmanın bazı kısıtları da bulunmaktadır. Öncelikle çalışma tek bir sektörde yapılmıştır. Bu nedenle elde edilecek sonuçların diğer sektörlerde genellenmesi mümkün gözükmemektedir. Çalışmanın önemli bir kısıtı da, veri toplama yöntemi olarak yalnızca anket yönteminin kullanılmasıdır. Ayrıca, her ne kadar anket formları kapalı zarflar halinde çalışanlara ulaştırılıp toplanmış olmakla beraber, çalışanlar, vermiş oldukları cevapların kendi aleyhlerinde kullanılabileceği endişesi ile bazı cevapları olduğundan farklı göstermiş olabilirler.

Gelecekte farklı sektörlerde de çalışmaların yapılması, sektörlerle göre güvenlik kültürü yapısının ortaya konulmasına önemli katkılar sağlayacaktır. Ayrıca, veri toplama

yöntemi olarak anketin yanı sıra derinlemesine mülakat veya odak grup görüşmeleri yoluna da başvurulması konunun bütün boyutlarıyla ortaya konulmasını sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

Kitaplar

Antonsen, Stian (2009), **Safety Culture: Theory, Method and Improvement**, Ashgate Publishing Limited, England.

Arslantürk, Zeki ve Amman, T. (2000), **Sosyoloji**, 1. b., Kaknüs Yayınları, İstanbul.

Bakan, İsmail; Büyükbeşe, T. ve Bedestenci, H.C. (2004), **Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü Teorik ve Ampirik Yaklaşım**, 1. b., Aktüel Yayınları, İstanbul.

Başaran, İbrahim E. (2000), **Yönetim**, 3. b., Feryal Matbaası, Ankara.

Bayram, Nuran (2009), **Sosyal Bilimlerde SPSS İle Veri Analizi**, 2. b., Ezgi Kitabevi, Bursa.

Bozkurt, Veysel (2005), **Değişen Dünyada Sosyoloji**, 3. b., Aktüel Yayınları, İstanbul.

Demirbilek, Tunç (2005), **İş Güvenliği Kültürü**, 1. b., Legal Yayıncılık, İzmir.

Eren, Erol (2008), **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, 11. b., Beta Yayınları, İstanbul.

Eroğlu, Feyzullah (2000), **Davranış Bilimleri**, 5. b., Beta Basım-Dağıtım, İstanbul.

Furnham, Adrian (2005), **The Psychology of Behaviour at Work: The Individual in the Organization**, Second Edition, Routledge Pres, USA.

Giddens, Anthony (2005), **Sosyoloji**, Haz. Cemal Güzel, 4.b., Ayraç Yayınevi, Ankara.

Güney, Salih (2000), **Yönetim ve Organizasyon El Kitabı**, 1. b., Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Güvenç, Bozkurt (1994), **İnsan ve Kültür**, 6. b., Remzi Kitabevi, İstanbul.

Haviland, William A. (2002), **Kültürel Antropoloji**, (Çev: Hüsamettin İnanç), 1. b., Kaknüs Yayınları, İstanbul.

Hughes, Phil ve Ferrett, Edward (2008), **Introduction to Health and Safety in Construction**, Third Edition, Elsevier, UK.

Kağıtçıbaşı, Çiğdem (1998), **Kültürel Psikoloji: Kültür Bağlamında İnsan ve Aile**, 1. b., Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.

Reason, James (1997), **Managing the Risk of Organizational Accidents**. Ashgate Publishing Company, USA.

Schein, H. Edgar (1980), **“Örgütsel Psikoloji”**, çev. A. Sağtürk, Öz- Ş. Alp, İşitme Özürlü Çocuklar Eğitim ve Araştırma Vakfı Yayını, No: 2, Eskişehir.

Schein, H. Edgar (2004), **Organizational Culture and Leadership**, 3. b., Jossey-Bass Publishers.

Schusky, Ernest L. ve Culbert, T.P. (1973), **Introducing Culture**, Second Edition, Prentice-Hall.

Şimşek, Şerif; Akgemci, T. ve Çelik, A. (1998), **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, 1. b., Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Şişman, Mehmet (2002), **Örgütler ve Kültürler**, 1. b., Pegem Yayıncılık, Ankara.

Vural, Beril A.Z. (2003), **Kurum Kültürü**, 1. b., İletişim Yayınları, İstanbul.

Sürelî Yayınlar

Ali, Hassan; Abdullah, Nor Azimah Chew ve Subramaniam, Chandrakantan (2009), “Management Practice in Safety Culture and Its Influence on Workplace Injury: An Industrial Study in Malaysia”, **Disaster Prevention and Management**, 8(5), 470–477.

Arslan, Mahmut (2001), “Örgüt Kültürü”, **Yönetim ve Organizasyon**, ed. Salih Güney, 1. b., Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 177-194.

Arslan, Nagehan T. (2004), “Örgütsel Performansı Belirleyici Bir Etmen Olarak Örgüt Kültürü Ve İklimi Hakkında Bir Değerlendirme”, **Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi**, 9(1), 203–208.

Aybek, Ali; Güvercin, Ö. ve Hurşitoğlu, Ç. (2003), “Teknik Personelin İş Kazalarının Nedenleri ve Önlenmesine Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma”, **KSÜ Fen ve Mühendislik Dergisi**, 6(2), 91–100.

Barling, Julian; Kelloway, E.K ve Loughlin, C. (2002), “Development and Test of a Model Linking Safety-Specific Transformational Leadership and Occupational Safety”, **Journal of Applied Psychology**, 87(3), 488–496.

Brown, Karen A.; Willis, P.G. ve Prussia, G.E. (2000), “Predicting Safe Employee Behavior in the Steel Industry: Development and Test of A Sociotechnical Model”, **Journal of Operations Management**, 18, 445–465.

- Brown, R.L. ve Holmes, H. (1986), "The use of a factor-analytic procedure for assessing the validity of an employee safety climate model", **Accident Analysis and Prevention**, 18, 455–470.
- Burke, Michael J.; Sarpy, S.A.; Tesluk, P.E. ve Crowe, K.S. (2002), "General Safety Performance: A Test of A Grounded Theoretical Model", **Personnel Psychology**, 55, 429-459.
- Cabrera, D. Diaz; Hernandez-Fernaund, E. ve Diaz, R.I. (2007), "An Evaluation of A New Instrument to Measure Organisational Safety Culture Values and Practices", **Accident Analysis and Prevention**, 39, 1202–1211.
- Camkurt, M.Z. (2007), "İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerine Etkisi", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 20–21 (6–1), 80–106.
- Cavazza, Nicoletta ve Serpe, Alessandra (2009), "Effects of Safety Climate on Safety Norm Violations: Exploring The Mediating Role of Attitudinal Ambivalence Toward Personal Protective Equipment", **Journal of Safety Research**, 40, 277–283.
- Cheyne, A.; Cox S.; Oliver, A. ve Toma's J.M. (1998), "Modelling Safety Climate in The Prediction of Levels of Safety Activity", **Work and Stress**, 12 (3), 255–271.
- Choudhry, R.M.; Fang, D. ve Mohamed, S. (2007), "**The nature of safety culture: A survey of the state-of-the-art**", *Safety Science*, 45, 993–1012.
- Clarke, Sharon (1999), "Perceptions of Organizational Safety: Implications for the Development of Safety Culture", **Journal of Organizational Behavior**, 20(2), 185–198.
- Clarke, Sharon (2006a), "Safety Climate in An Automobile Manufacturing Plant", **Personnel Review**, 35(4), 413–430.

- Clarke, Sharon (2006b), “Contrasting Perceptual, Attitudinal And Dispositional Approaches to Accident Involvement in the Workplace”, **Safety Science**, 44, 537–550.
- Clarke, Sharon (2006c), “The Relationship Between Safety Climate and Safety Performance: A Meta-Analytic Review”, **Journal of Occupational Health Psychology**, 11(4), 315–327.
- Clarke, Sharon (2010), “An Integrative Model of Safety Climate: Linking Psychological Climate And Work Attitudes to Individual Safety Outcomes Using Meta-Analysis”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 83, 553–578.
- Cooper, M.; Phillips, R.A.; Sutherland, V.J. ve Makin, P.J. (1994), “Reducing Accidents with Goal-Setting & Feedback: A Field Study”, **Journal of Occupational and Organisational Psychology**, 67, 219–240.
- Cooper, Dominic M. (2000), “Towards A Model of Safety Culture”, **Safety Science**, 36, 111–136.
- Cooper, M.D. ve Phillips, R.A. (2004), “Exploratory Analysis of The Safety Climate And Safety Behavior Relationship”, **Journal of Safety Research**, 35, 497– 512.
- Cox Sue ve Flin, Rhona (1998), “Safety Culture: Philosopher's Stone or Man of Straw?”, **Work and Stress**, 12(3), 189–201.
- Cox, S. ve Cox, T. (1991), “The Structure of Employee Attitudes to Safety - A European Example”, **Work and Stress**, 5, 93 – 106.
- Cox, Sue; Tomas, J.M.; Cheyne, A. ve Oliver, A. (1998), “Safety Culture: The Prediction of Commitment to Safety in the Manufacturing Industry”, **British Journal of Management**, 9, 3-11.

- Dejoy, David M.; Schaffer, B.S.; Wilson, M.G.; Vandenberg, R.J. ve Butts, M.M. (2004), "Creating Safer Workplaces: Assessing The Determinants And Role of Safety Climate", **Journal of Safety Research**, 35, 81– 90.
- Demirbilek, Sevda ve Pazarlıoğlu, M.V. (2006), "Türkiye’de İş kazalarının Oluşumunda Etkili Olan Faktörler: Ampirik Bir Uygulama", **Finans Politik&Ekonomik Yorumlar**, 44(509), 81–91.
- Demirbilek, Tunç (2008), "İşletmelerde İş Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesi", **Çalışma Ortamı**, 96, 5–7.
- Demirbilek, Tunç ve Çakır, Özlem (2008), "Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımını Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Değişkenler", **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 23(2), 173–191.
- Diaz Isla R. ve Cabrera, D.D. (1997), "Safety Climate and Attitude As Evaluation Measures of Organizational Safety", **Accident Anal. Prev.**, 29, 643–650.
- Evans, Demetrice D.; Michael, J.H.; Wiedenbeck, J.K. ve Ray, C.D. (2005), "Relationships Between Organizational Climates And Safety Related Events at Four Wood Manufacturers" **Forest Products Journal**, 55(6), 23-28.
- Fung, Ivan W.H.; Tam, C.M.; Tung, C.F.K ve Man, A.S.K. (2005), "Safety Cultural Divergences Among Management, Supervisory And Worker Groups in Hong Kong Construction Industry", **International Journal of Project Management**, 23, 504–512.
- Garcia, A.M.; Boix, P. ve Canosa, C. (2004), "Why Do Workers Behave Unsafely at Work? Determinants of Safe Work Practices in Industrial Workers", **Occup Environ Med.**, 61, 239–246.

- Geller, E Scott (1994), “Ten Principles for Achieving a Total Safety Culture” **Professional Safety**, 39(9), 18–24.
- Gillen, Marion; Baltz, D.; Gassel, M.; Kirsch, L. ve Vaccaro, D. (2002), “Perceived Safety Climate, Job Demands, And Coworker Support Among Union And Nonunion Injured Construction Workers”, **Journal of Safety Research**, 33, 33– 51.
- Goldenhar, Linda M.; Williams, L.J. ve Swanson, N.G. (2003), “Modelling Relationships Between Job Stressors And Injury And Near-Miss Outcomes For Construction Labourers” **Work and Stress**, 17(3), 218-240.
- Grau, Rosa; Martinez, I.M.; Agut, Sonia ve Salanova, Marisa (2002), “Safety Attitudes and Their Relationship to Safety Training and Generalised Self-Efficacy”, **International Journal of Occupational Safety And Ergonomics (Jose)**, 8(1), 23–35.
- Griffin M.A. ve Neal, A. (2000), “Perceptions of Safety at Work: A Framework for Linking Safety Climate to Safety Performance, Knowledge, And Motivation”, **Journal of Occupational Health Psychology**, 5, 347–358.
- Guldenmund, F.W. (2000), “The Nature of Safety Culture: A Review of Theory and Research”, **Safety Science**, 34, 215–257.
- Guldenmund, Frank W. (2010), “(Mis)understanding Safety Culture and Its Relationship to Safety Management”, **Risk Analysis**, 30(10), 1466–1480.
- Gyekye, Seth A. ve Salminen, S. (2009), “Educational Status and Organizational Safety Climate: Does Educational Attainment Influence Workers’ Perceptions of Workplace Safety?”, **Safety Science**, 47, 20–28.
- Hahn, Susan E. ve Murphy, L.R. (2008), “A Short Scale for Measuring Safety Climate”, **Safety Science**, 46, 1047–1066.

- Halis, Muhsin (2003), “Durumsallığı Açısından Türk Örgüt Kültüründeki Yönelimler”, **Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 5, 109–135.
- Havold, J.I., ve Nasset, E. (2009), “From safety culture to safety orientation: Validation and simplification of a safety orientation scale using a sample of seafarers working for Norwegian ship owners”, **Safety Science**, 47, 305–326.
- Havold, Jon I. (2010), “Safety Culture and Safety Management Aboard Tankers”, **Reliability Engineering and System Safety**, 95, 511–519.
- Hayes, Bob E.; Perander, J.; Smecko, T. ve Trask, J. (1998), “Measuring Perceptions of Workplace Safety: Development and Validation of the Work Safety Scale”, **Journal of Safety Research**, 29(3), 145–161.
- Huang, Y.H.; Ho, M.; Smith, G. S. ve Chen, P.Y. (2006), “Safety Climate and Self-Reported Injury: Assessing The Mediating Role of Employee Safety Control”, **Accident Analysis and Prevention**, 38, 425–433.
- Idrus, Durrishah; Wahab, S.R.A.; Shah, I.M. ve Rees, C.J. (2009), “How Far is Transformational Leadership Relevant to Safety Performance?”, **Malaysia Labour Review**, 3(1), 74–97.
- İşcan, Ömer F. ve Karabey, C.N. (2007), “Örgüt İklimi ile Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki”, **Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 6(2), 180–193.
- Kao, Chen-S.; Lai, W.H.;- Chuang, T.F. ve Lee, J.C. (2008), “Safety Culture Factors, Group Differences, and Risk Perception in Five Petrochemical Plants”, **Process Safety Progress**, 27(2), 145-152.
- Karcıoğlu, Fatih (2001), “Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 15(1–2), 265–283.

- Leblebici, Doğan N. ve Karasoy, A. (2009), “Örgüt Kültürünün Algılanan Hizmet Kalitesine Etkisi: Kamu ve Özel Yurt Öğrencilerinde Karşılaştırmalı Bir Analiz”, **Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 27(1), 279–304.
- Lee, T. (1998), “Assessment of Safety Culture at A Nuclear Reprocessing Plant”, **Work and Stress**, 12, 217–237.
- Lin, Si-Hao; Tang, W.J.; Miao, J.Y.; Wang, Z.M. ve Wang, P.X. (2008), “Safety Climate Measurement at Workplace in China: A Validity and Reliability Assessment”, **Safety Science**, 46, 1037–1046.
- Lingard, Helen; Wakefield, R. ve Cashin, P. (2011), “The Development and Testing of A Hierarchical Measure of Project OHS Performance”, **Engineering, Construction and Architectural Management**, 18(1), 30–49.
- Lofquist, Eric A.; Greve, A. ve Olsson, U.H. (2011), “Modeling Attitudes And Perceptions As Predictors For Changing Safety Margins During Organizational Change”, **Safety Science**, 49, 531–541.
- Lu, Chin-Shan ve Tsai, C.L. (2010), “The Effect of Safety Climate on Seafarers’ Safety Behaviors in Container Shipping”, **Accident Analysis And Prevention**, 42, 1999–2006.
- Ma, Qingguo ve Yuan, J. (2009), “Exploratory Study on Safety Climate in Chinese Manufacturing Enterprises”, **Safety Science**, 47, 1043–1046.
- Martinez-Corcoles, Mario; Gracia, F. ve Tomas, I.P.J.M. (2011), “Leadership And Employees’ Perceived Safety Behaviours in A Nuclear Power Plant: A Structural Equation Model”, **Safety Science**, 49, 1118–1129.
- Mearns, Kathryn; Flin, R.; Gordon, R. ve Fleming, M. (1998), “Measuring Safety Climate on Offshore Installations”, **Work and Stress**, 12(3), 230-254.

- Mearns, Kathryn; Whitaker, S.M. ve Flin, R. (2003), "Safety Climate, Safety Management Practice and Safety Performance in Offshore Environments", **Safety Science**, 41, 641–680.
- Mearns, Kathryn; Rundmo, T.; Gordon, R. ve Fleming, M. (2004), "Evaluation of Psychosocial and Organizational Factors in Offshore Safety: A Comparative Study", **Journal of Risk Research**, 7(5), 545–561.
- Mearns, Kathryn ve Yule, S. (2009), "The Role Oof National Culture in Determining Safety Performance: Challenges for The Global Oil And Gas Industry", **Safety Science**, 47, 777–785.
- Michael, J.H.; Evans, D.D., Jansen, K.J., ve Haight, J.M. (2005), "Management Commitment to Safety As Organizational Support: Relationships With Non-Safety Outcomes in Wood Manufacturing Employees", **Journal of Safety Research**, 36, 171–179.
- Monazzam M.R. ve Soltanzadeh A. (2009), "The Relationship Between The Worker's Safety Attitude and The Registered Accidents", **J. Res. Health Sci**, 9(1), 17–20.
- Muniz, Beatriz F.; Peon, J.M.M. ve Ordas, C.J.V. (2007), "Safety Culture: Analysis of The Causal Relationships Between Its Key Dimensions", **Journal of Safety Research**, 38, 627–641.
- Neal, Andrew; Griffin, M.A. ve Hart, P.M. (2000), "The Impact of Organizational Climate on Safety Climate and Individual Behavior", **Safety Science**, 34, 99–109.
- Neal, Andrew ve Griffin M.A. (2002), " Safety Climate and Safety Behaviour", **Australian Journal of Management**, 27, 67–78.

- Olive, Claire.; O'Connor, T.M. ve Manan, M.S. (2006), "Relationship of Safety Culture and Process Safety", **Journal of Hazardous Materials**, 130 (1-2), 133-140.
- Olsen, Espen; Bjerkanb, A.M. ve Navestad, T.O (2009), "Modelling The Effects of A Large-Scale Safety Culture Programme: A Combined Qualitative and Quantitative Approach", **Journal of Risk Research**, 12(3-4), 389-409.
- Ooshaksaraie, Maryam; Majid, A.A; Yasir, M.S. ve Yahaya, R. (2009), "The Impact of Companies' Age on Safety Culture in the Metal Products Industry", **American J. of Engineering and Applied Sciences**, 2(4), 735-742.
- Özkan, Türker ve Lajunen, T. (2003), "Güvenlik Kültürü ve İklimi", **Pivolka**, 2(10), 3-4.
- Parker, Dianne; Lawrie, M. ve Hudson, P. (2006), "A Framework for Understanding The Development of Organisational Safety Culture", **Safety Science**, 44, 551-562.
- Pousette, Anders.; Larsson, S. ve Törner, M. (2008), "Safety Climate Cross-Validation, Strength and Prediction of Safety Behaviour", **Safety Science**, 46, 398-404.
- Probst, Tahira M. ve Estrada, A.X. (2010), "Accident Under-Reporting Among Employees: Testing The Moderating Influence of Psychological Safety Climate and Supervisor Enforcement of Safety Practices", **Accident Analysis and Prevention**, 42, 1438-1444.
- Prussia, G.E.; Brown, K.A. ve Willis, P.G. (2003), "Mental Models of Safety: Do Managers and Employees See Eye To Eye?", **Journal of Safety Research**, 34, 143-156.
- Rundmo, Torbjørn (2000), "Safety Climate, Attitudes and Risk Perception in Norsk Hydro", **Safety Science**, 34, 47-59.
- Rundmo, Torbjørn ve Hale, A.R. (2003), "Managers' attitudes towards safety and accident prevention", **Safety Science**, 41, 557-574.

- Sadullar, Ömer ve Kanten, Selahattin (2009), “A Research on the Effect of Organizational Safety Climate upon the Safe Behaviors”, **Ege Akademik Bakış**, 9(3), 923–932.
- Seo, Dong-Chul (2005), “An Explicative Model of Unsafe Work Behavior”, **Safety Science**, 43, 187–211.
- Shang, Kuo-Chung ve Lu, C.S. (2009), “Effects of Safety Climate on Perceptions of Safety Performance in Container Terminal Operations”, **Transport Reviews**, 29(1), 1–19.
- Siu, Oi-ling; Phillips, D.R. ve Leung, T. (2003), “Age Differences in Safety Attitudes and Safety Performance in Hong Kong Construction Workers”, **Journal of Safety Research**, 34, 199–205.
- Siu, Oi-ling; Phillips, D.R. ve Leung, T. (2004), “Safety Climate and Safety Performance Among Construction Workers in Hong Kong: The Role of Psychological Strains As Mediators”, **Accident Analysis & Prevention**, 36(3), 359–366.
- Sønderstrup-Andersen, Hans H.K.; Carlsen, K.; Kines, P.; Bjørner, J.B. ve Roepstorff, C. (2011), “ Exploring The Relationship Between Leadership Style and Safety Climate in A Large Scale Danish Cross-Sectional Study”, **Safety Science Monitor**, 1(15), 1-9.
- Sutton, Ian S. (2008), “Use Root Cause Analysis to Understand and Improve Process Safety Culture”, **Process Safety Progress**, 27(4), 274–279.
- Tharaldsen, J.E.; Olsen, E. ve Rundmo, T. (2008) “A Longitudinal Study of Safety Climate on The Norwegian Continental Shelf”, **Safety Science**, 46, 427–439.

- Tomas, J.M.; Melia, J.L. ve Oliver, A. (1999), “A Cross-Validation of A Structural Equation Model of Accidents: Organizational And Psychological Variables As Predictors of Work Safety”, **Work & Stress**, 13(1), 49-58.
- Tomas, J.M.; Oliver, A. ve Cheyne, A. (2010) “ Explaining Safe Behaviour Across Different Work Groups”, **Safety Science Monitor**, 1, 1-9.
- Ünal, H. Güran; Gök, A. ve Gök, Kadir (2009), “ Türkiye’de İş Kazalarının İl Bazında Analizi”, **Kastamonu Eğitim Dergisi**, 17(1), 289–300.
- Varol, Muharrem (1989), “Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 44(1–2), 195–222.
- Varonen, Unto ve Mattila, Markku (2000), “The Safety Climate and Its Relationship to Safety Practices, Safety of The Work Environment and Occupational Accidents in Eight Wood-Processing Companies”, **Accident Analysis and Prevention**, 32, 761–769.
- Vinodkumar M.N. ve Bhasi M. (2008), “Safety Climate Factors and Its Relationship with Accidents and Personal Attributes in the Chemical Industry”, **Safety Science**, 47, 659–667.
- Wiemann, Douglas; Zhang, H., von Thaden, T., Gibbons, A. ve Sharma, G. (2004). “Safety Culture: An Integrative Review”, **International Journal of Aviation Psychology**, 14 (2), 117–134.
- Williamson, A.M.; Feyer, A.M.; Cairns, D. ve Biancotti, D. (1997), “The Development of A Measure of Safety Climate: The Role of Safety Perceptions and Attitudes”, **Safety Science**, 25, 15–27.
- Wills, Andrew R.; Watson, B. ve Biggs, H.C. (2006), “Comparing Safety Climate Factors As Predictors of Work-Related Driving Behavior”, **Journal of Safety Research**, 37, 375–383.

- Wu, Tsung-Chih; Liu, C.W. ve Lu, M.C. (2007), "Safety Climate in University and College Laboratories: Impact of Organizational and Individual Factors", **Journal of Safety Research**, 38, 91–102.
- Wu, Tsung Chih; Chen, C.H ve Li, C.C. (2008), "A Correlation Among Safety Leadership, Safety Climate and Safety Performance", **Journal of Loss Prevention in the Process Industries**, 21, 307–318.
- Wu, Tsung Chih; Lin, C.H ve (2009), "Developing Measures for Assessing the Causality of Safety Culture in a Petrochemical Industry", **Water Air Soil Pollut: Focus**, 9, 507–515.
- Wu, Tsung Chih; Lin, C.H ve Shiau, S.Y. (2010), "Predicting Safety Culture: The Roles of Employer, Operations Manager and Safety Professional", **Journal of Safety Research**, 41, 423–431.
- Yağmurlu, Aslı (1997), "Örgüt Kültürü: Tanımlar ve Yaklaşımlar", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 52, 717–724.
- Yahyagil, Mehmet Y. (2004), "Denison Örgüt Kültürü Ölçme Aracının Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması: Ampirik Bir Uygulama", **İ.Ü. İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi**, 47, 53–76.
- Yang, Cheng-Chia; Wang, Y.S; Chang, S.T.; Guo, S.E. ve Huang, M.F. (2010), "A Study on the Leadership Behavior, Safety Culture, and Safety Performance of the Healthcare Industry", **World Academy of Science, Engineering and Technology L: Educational and Psychological Sciences**, 2(2), 87-94.
- Yule, Steven; Flin, R. ve Murdy, A. (2008) "The Role of Management and Safety Climate in Preventing Risk-Taking at Work", **Int. J. Risk Assessment and Management**, 7(2), 137–151.

Zhou, Quan; Fang, D. ve Mohamed, S. (2011), "Safety Climate Improvement: Case Study in a Chinese Construction Company", **Journal of Construction Engineering and Management**, 137(1), 86–95.

Zhu, Cherie J.; Fan, D.; Fu, G. ve Clissold, G. (2010) "Occupational Safety in China: Safety Climate and Its Influence on Safety-Related Behavior", **China Information**, 24(1), 27–59.

Zohar, Dov (1980), "Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications", **Journal of Applied Psychology**, 65(1), 96-102.

Diğer Kaynaklar

Akalp, Gizem ve Aytaç Serpil (2005), "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Güvenlik Kültürü Oluşumu ve Bir Uygulama", Ministry of Labour and Social Security, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 4 International "Occupational Health And Safety" Regional Conference. 15–17 October 2005, Ankara.

Altinel, Özge (2009) "The Relations Between Both Employees' and Managers' Perceptions of Safety Climate, As Well As Work Related Employee Attitudes", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Aydoğan, Z. Ferhan (2004), "Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi", <http://www.ttefdergi.gazi.edu.tr/makaleler/2004/Sayi2/203-215.pdf>, (30.07.2010).

Cai, Weijia (2005), "The Impact of Safety Culture on Safety Performance: A Case Study of A Construction Company", Doctoral Thesis, Indiana University, United States.

- Clissold, G. (2004) "Understanding Safety Performance Using Safety Climate and Psychological Climate", <http://www.buseco.monash.edu.au/mgt/research/working-papers/2004/wp65-04.pdf>, (05.03.2011).
- Cooper, M.D. (2008), "Towards a model of safety culture" http://www.efcog.org/wg/ism_pmi/docs/Safety_Culture/Feb08/Towards%20a%20model%20of%20Safety%20Culture%20UK%20article.pdf, (03.02.2011).
- Fleming, Mark (2001), "Safety Culture Maturity Model", Offshore Technology Report 2000/049, Health and Safety Executive, <http://www.hse.gov.uk/research/otopdf/2000/oto00049.pdf>, (12.05.2011).
- Hsu, Shang H.; Lee, C.C.; Wu, M.C ve Takano, K. (2007), "Exploring Cross-Cultural Differences in Safety Climate of Oil Refinery Plants in Japan and Taiwan", ibacnet.org/bai2007/proceedings/Papers/2007bai7280.doc, (05.04.2011).
- IAEA (2002) "Safety Culture in Nuclear Installations: Guidance For Use in the Enhancement of Safety Culture" http://www-pub.iaea.org/MTCD/publications/PDF/te_1329_web.PDF, (01.11.2010).
- Kılış, İlknur (2011), "İş Sağlığı ve İş Güvenliği", **Sosyal Politika**, (Ed: Aysel Tokol ve Yusuf Alper), 1. b., Dora Yayınları, Bursa, 194-218.
- Martin, Nathan, T. (2007), "Safety Culture Assesment in Campus Recreational Sports: Item Development, Validity, Evidence Development, and Realibility Analyses", <http://gradworks.umi.com/32/75/3275720.html>, (01.06.2011).
- Nahrgang, Jennifer D.; Morgeson, F.P. ve Hofmann, D.A. (2007), "Predicting Safety Performance: A Meta-analysis of Safety and Organizational Constructs" 22nd Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New York, NY., https://msu.edu/~morgeson/nahrgang_morgeson_hofmann_2007.pdf, (03.06.2011).

Ocaktan, Mine Esin (2009), “Bir Otomotiv Fabrikasında Güvenlik Kültürünün Değerlendirilmesi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Özkılıç, Özlem (2005), “İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri”, http://www.tisk.org.tr/download/yayinlar/is_sagligi_veguvenligi_metodolojileri.pdf, (30.01.2011).

Patankar, M. ve Sabin, E. (2010), “The Safety Vulture Perspective”, In E. Salas and D. Maurino (Eds.) **Human Factors in Aviation**, Second Edition. Chennai, India: Elsevier.

Pyoos, D.J.Howard (2008)” The Impact of Organizational Culture of Safety Management in a South African Thermal Coal Mining Operation”, Master of Thesis, University of Pretoria, South African.

Reichers, Arnon E. ve Schneider, B (1990), “Climate and Culture: An Evolution of Constructs”, **Organizational Climate and Culture**, (Ed: Benjamin Schneider), Jossey-Bass Publishers, 5–39.

Ryan, Alan (2000), “Shaping A Safety Culture”, http://www.qrc.org.au/conference/_dbase_upl/2000_spk036_Ryan.pdf, (04.02.2011).

Smith, Andy P. ve Wadsworth E.J.K (2009) “Safety Culture, Advice and Performance”, http://www.behavioural-safety.com/articles/cardiff_safety_culture_report.pdf, (05.04.2011).

Şerifoğlu, Ulus Kürşat ve Sungur, E. (2007) “Kazaların Habercileri: Kaza Habercisi Olayların Yönetimi ve Sağlık & Güvenlik Kültürü İlişkisi”, <http://akademik.maltepe.edu.tr/~eyapicier/Bildiri,4.Ulusal%20%DDSG%20Kongresi,%202007,%20Kazalar%FDn%20Habercileri,%20Sa%F01%FDk%20G%FCvenlik%20K%FClt%FCr%FC%20%DDli%FEkisi.pdf>, (02.03.2011).

Tevrüz, Talat (1999), “Türkiye’de İş Kazalarına Genel Bir Bakış”, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konferansı Bildiriler Kitabı, 27-28 Kasım İstanbul, MMO Yayın No:239, 163-172.

Vatansever, Çiğdem ve Tiryaki, A. Rıza (2008), “Yönetici ve Çalışanların Güvenli Davranışları”, 1. Ulusal Çalışma İlişkileri Kongresi Bildiriler Kitabı, 6-8 Kasım, Sakarya, 268-277.

von Thaden, Terry L.; Wiegmann, D.A.; Mitchell, A.A. Sharma, G. ve Zhang, H. (2003), “Safety Culture in A Regional Airline: Results From A Commercial Aviation Safety Survey”, To be presented at the 12th International Symposium on Aviation Psychology, Dayton, OH.

von Thaden, Terry L. ve Gibbons, A.M. (2008) “The Safety Culture Indicator Scale Measurement System (SCISMS)”, Human Factors Division Institute of Aviation University of Illinois at Urbana-Champaign 1 Airport Road Savoy, Illinois 61874,
<http://www.humanfactors.illinois.edu/Reports&PapersPDFs/TechReport/08-03.pdf>, (03.02.2011).

Wiegmann, Douglas A.; von Thaden, T.L. ve Gibbons, A.M. (2007) “A review of safety culture theory and its potential application to traffic safety”, <http://www.aaafoundation.org/pdf/wiegmannvonhadengibbons.pdf>, (02.01.2011).

Wiegmann, Douglas A.; Zhang, H.; von Thaden, T., Sharma, G. ve Mitchell, A. (2002) “A Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research”, Technical Report ARL-02-3/FAA-02-2, Aviation Research Lab Institute of Aviation, <http://www.humanfactors.illinois.edu/Reports&PapersPDFs/TechReport/02-03.pdf>, (02.03.2011).

Yule, Steven. (2003), “Senior Management Influence on Safety Performance in the UK and US Energy Sectors”, Doctoral thesis, University of Aberdeen, Scotland.

Yücebilgiç, Harika (2007), “A Proposed Model Safety Climate: Contributing Factors and Consequences”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/download/sh_background.pdf, (01.05.2011).

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=3916>, (10.12.2010).

<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/Anasayfa/Istatistikler>, (03.04.2011).

<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss295.pdf>, (12.02.2011).

<http://osha.europa.eu/fop/turkey/tr/statistics/1997-2006istatistikler>, (03.02.2011).

EKLER

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ VE GÜVENLİK PERFORMANSI ANKET FORMU

Bu anket, iş güvenliği kültürü düzeyinizi saptayarak, iş güvenliği kültürünün güvenlik performansı üzerine etkisini ölçmeye yöneliktir. Elde edilecek olan sonuçlar tamamen bilimsel bir araştırma için kullanılacaktır. Ankete isminizi yazmayınız. Anket formunu doldururken göstereceğiniz ilgi ve katkılarınız için teşekkür ederiz.

1- Yaşınız:.....

2- Cinsiyetiniz

a. Erkek b. Kadın

3- Medeni Durumunuz

a. Evli b. Bekar c. Boşanmış/Eşi vefat etmiş

4- Eğitim durumunuzu en son bitirdiğiniz okulu dikkate alarak yazınız.

a. Herhangi bir okul bitirmedim b. İlkokul/ilköğretim c. Lise d. Üniversite
e. Lisansüstü

5- Bu işyerinde kaç yıldır çalışıyorsunuz? Belirtiniz.....

6- Şu anda yapmış olduğunuz işteki tecrübenizin kaç yıl olduğunu belirtiniz.....

7- İşteki konumunuzu belirtiniz. a)Yönetici b)Çalışan

8-Çalıştığınız bölümü belirtiniz :

9. Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?

a.Evet b. Hayır

10- Bu işyerinde daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?

a.Evet b. Hayır

11-Bu işyerinde daha önce hiç ramak kala olay başınıza geldi mi?

a.Evet b. Hayır

AŞAĞIDAKİ İFADELERDEN HER BİRİNE NE DERECE KATILDIĞINIZI UYGUN SEÇENEĞİ İŞARETLEYEREK BELİRTİNİZ.

1- Hiç Katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Kısmen Katılıyorum
4- Katılıyorum 5- Tamamen Katılıyorum

1.Yöneticiler iş kazaları oranını azaltmada, çalışanların katılımını, bağlılığını ve iştiraklerini sağlık ve güvenlik faaliyetlerinin temeli olarak görmektedirler.	1	2	3	4	5
2.Yöneticiler, çalışanların eğitimini güvenli bir iş yerini başarmada esas olarak görmektedirler.	1	2	3	4	5
3.Yöneticiler örgüt içi iletişimi, güvenlik politikasını anlamada ve uygulamada esas olarak görmektedirler.	1	2	3	4	5
4. Yöneticiler, güvenlik faaliyetlerini geliştirmek ve devam ettirmek için, faaliyetlerin izlenmesini temel olarak görmektedirler.	1	2	3	4	5
5. Firma yöneticileri, kalite ve verimlilik konularında olduğu kadar sağlık ve güvenlik konularında da sorumluluk almaktadırlar.	1	2	3	4	5
6. Yöneticiler aktif ve görünür olarak güvenlik konularında öncülük etmektedirler.	1	2	3	4	5
7. Yöneticiler, düzenli olarak iş koşullarını kontrol etmek ya da çalışanlarla konuşmak için iş yerlerini ziyaret etmektedirler.	1	2	3	4	5
8. Yöneticiler, güvenlik konularını görüşmek için çalışanlarla ve müdürlerle toplantılar düzenlemeyi teşvik etmektedirler.	1	2	3	4	5
9. Yönetim, çalışanların güvenliğinin büyük bir önemi olduğunu düşünmektedir.	1	2	3	4	5
10. Güvenlik meselelerine yüksek bir öncelik <u>verilmediğine</u> inanıyorum (T).	1	2	3	4	5
11. Güvenlik prosedürleri dikkatli bir şekilde takip edilmektedir.	1	2	3	4	5
12. Yönetim güvenliğin üretimle eş bir öneme sahip olduğunu düşünmektedir.	1	2	3	4	5
13. Bu işyerinde güvenlik konuları hakkında yoğun bir iletişim vardır.	1	2	3	4	5
14. Çalışanlar ilgilendikleri güvenlik konuları hakkında üst yönetimle müzakere edebilir (tartışabilir)	1	2	3	4	5
15. Toplantılarda güvenlik konularına değinmek ve tartışmak için yeterince fırsat vardır.	1	2	3	4	5
16. Bu işyerinde güvenlik konuları hakkında açık bir iletişim vardır.	1	2	3	4	5
17. Çalışanların düzenli olarak işyeri sağlık ve güvenlik konuları hakkında fikri almır	1	2	3	4	5
18. Eğitim programlarında güvenlik konularına yüksek bir öncelik verilir.	1	2	3	4	5
19. İşyeri sağlık ve güvenlik eğitimi çalışanların işlerinde karşılaştıkları çeşitli durumları kapsar.	1	2	3	4	5
20. Çalışanlar işyerinde sağlık ve güvenlik konularında kapsamlı eğitim alır.	1	2	3	4	5
21. Çalışanlar işyerinde sağlık ve eğitim programlarına yeterince ulaşabilir	1	2	3	4	5
22. İşyerimde güvenlik konusunda sorumluluklarımın ne olduğunu biliyorum.	1	2	3	4	5
23. İşimin gerektirdiği güvenlik kurallarını anlıyorum.	1	2	3	4	5
24. İş yerimdeki güvenlik sorunlarıyla baş edebiliyorum	1	2	3	4	5
25. Güvenlik kurallarına her zaman uyuyorum.	1	2	3	4	5
26. Çalışırken güvenliğin en önemli şey olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
27. Çalışanlar talimatnameler ve prosedürler için yönetmeliğin hazırlanmasına katılmaktadırlar.	1	2	3	4	5
28. Çalışanlar güvenlik planının düzenlenmesine, uygulanmasına ve takip edilmesine aktif olarak katılım sağlıyorlar.	1	2	3	4	5
29. Çalışanlar güvenlik yönetmeliklerine uymaktadırlar.	1	2	3	4	5
30. Çalışanlar çalışma koşullarında noksanlıklar olduğunda yazılı önerilerde bulunuyorlar.	1	2	3	4	5

AŞAĞIDAKİ İFADELERDEN HER BİRİNE NE DERECE KATILDIĞINIZI UYGUNSEÇENEĞİ İŞARETLEYEREK BELİRTİNİZ.

1- Tamamen Katılmıyorum	2- Çoğunlukla Katılmıyorum	3- Kısmen Katılmıyorum
4-Kısmen Katılıyorum	5- Çoğunlukla Katılıyorum	6- Tamamen Katılıyorum

31- Kazalar aniden olur ve önlemek için yapabilecek çok az şey vardır.	1	2	3	4	5	6
32- Çalışırken başınıza ne geleceği büyük ölçüde şans meselesidir.	1	2	3	4	5	6
33- Kazalar kaçınılmazdır.	1	2	3	4	5	6
34- Bir kazadan kaçınmanız imkânsızdır.	1	2	3	4	5	6
35- Makinelerin ve teknik ekipmanların kullanımı kazaları kaçınılmaz kılar.	1	2	3	4	5	6
36- Şirketin çabalarına rağmen kazaların önlenmesi kaçınılmaz görünüyor.	1	2	3	4	5	6
37- Biz, şirketimizde her zaman kazaları ve olayları bildiriyoruz.	1	2	3	4	5	6
38- Emniyetsiz koşulları bildirmeye teşvik ediliyorum	1	2	3	4	5	6
39- Kazaların/olayların bildirilmesi organizasyonumuzda güvenli çalışmada önemlidir.	1	2	3	4	5	6
40- Çalışanlar kıl payı atlatılan kazaları (ramak kala kazaları) bildirmeye istekliler.	1	2	3	4	5	6
41- Çalışanlar kazaları bildirmeye istekliler.	1	2	3	4	5	6

AŞAĞIDAKİ İFADELERDEN HER BİRİNE NE DERECE KATILDIĞINIZI UYGUN SEÇENEĞİ İŞARETLEYEREK BELİRTİNİZ.

1- Hiç Katılmıyorum	2- Katılmıyorum	3- Kısmen Katılıyorum
4- Katılıyorum	5-Tamamen Katılıyorum	

1-İşimi yaptığım esnada bütün gerekli güvenlik ekipmanlarını kullanırım.	1	2	3	4	5
2- İşimi yaparken uygun güvenlik prosedürlerini kullanırım.	1	2	3	4	5
3- İşimi yaptığım esnada en yüksek güvenlik seviyelerini sağlarım.	1	2	3	4	5
4- İşyeri içinde güvenlik programlarını teşvik ederim	1	2	3	4	5
5- İşyeri güvenliğinin iyileştirilmesi için fazladan (extra) çaba harcarım	1	2	3	4	5
6- İşyeri güvenliğinin iyileştirilmesine yardım edecek görev ve aktiviteleri gönüllü olarak yaparım.	1	2	3	4	5

YORUMLARINIZ:

ÖZGEÇMİŞ			
Adı, Soyadı	Salih	Dursun	
Doğum Yeri ve Yılı	Espiye	1981	
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce		
ve Düzeyi	KPDS-67,65		
Eğitim Durumu	Başlama - Bitirme Yılı	Kurum Adı	
Lisans	1999	2003	Uludağ Üniversitesi
Yüksek Lisans	2004	2007	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Doktora	2007	2011	Uludağ Üniversitesi
Çalıştığı Kurum (lar)	Başlama - Ayrılma Yılı	Çalışılan Kurumun Adı	
	2005	2007	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Yayınlar:	MAKALELER		
Diğer:	<p>Rahmi Yamak, Salih Dursun, “Türkiye’de Sendikalaşma ve Verimlilik: Nedensellik Analizi”, TİSK Akademi, Cilt 4, Sayı: 8, 2009, ss. 22-41.</p> <p>Salih Dursun, Serpil Aytac, “Üniversite Öğrencileri Arasında İşsizlik Kaygısı”, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Cilt XXVIII, Sayı 1, 2009, ss. 71-84</p> <p>Salih Dursun, Nuran Bayram, Serpil Aytac, “Hasta Güvenliği Kültürü Üzerine Bir Uygulama”, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 8, Sayı:1, 2010, ss.1-14</p> <p>Salih Dursun, Serpil Aytac, “İşyerinde Şiddet Davranışlarının Çalışanlar Üzerine Etkisi: Bir Uygulama”, TİSK Akademi, Cilt 6, Sayı 11. 2011, ss.6-29.</p> <p>Salih Dursun, “Türkiye’de İş Kazaları ve İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Sağlanması ve Geliştirilmesi”, MPM Verimlilik Dergisi, 2011/2, ss.125-140.</p> <p>Serpil Aytac, Salih Dursun, “The Effect of Job Satisfaction and Stress of the Perceptions of Violence Climate in the Workplace”, Mediterranean Journal of Social Sciences, Vol:2, No:3, Semtemper 2011, pp.70-77.</p>		
İletişim (e-posta):	sdursun@uludag.edu.tr		
	Tarih	11.09.2011	
	Adı Soyadı	Salih Dursun	