



T.C.
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

**İŞLETMELERDE KURUMSALLAŞMA VE İŞ KAZALARI
ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN
ARACILIK ROLÜ**

Doktora Tezi

Yazarın Adı SOYADI

Salim YILMAZ

Danışman

Prof.Dr. Hakan Vahit ERKUTLU

Nevşehir

Ocak 2023



T.C.
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

İŞLETMELERDE KURUMSALLAŞMA VE İŞ KAZALARI
ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN
ARACILIK ROLÜ

Doktora Tezi

Yazarın Adı SOYADI
Salim YILMAZ

Danışman
Prof.Dr. Hakan Vahit ERKUTLU

Nevşehir
Ocak 2023

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Tezi Hazırlayan

Salim YILMAZ



TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK

“İşletmelerde Kurumsallaşma ve İş Kazaları Arasındaki İlişkide İş Güvenliği Kültürünün Aracılık Rolü” konulu doktora tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan
Salim YILMAZ

Danışman
Prof. Dr. Hakan Vahit ERKUTLU

Prof. Dr. Suzan ÇOBAN
İşletme Ana Bilim Dalı Başkanı

KABUL VE ONAY SAYFASI

Prof. Dr. Hakan Vahit ERKUTLU danışmanlığında Salim YILMAZ tarafından hazırlanan “İşletmelerde Kurumsallaşma ve İş Kazaları Arasındaki İlişkide İş Güvenliği Kültürünün Aracılık Rolü” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

İMZA

Başkan: Prof. Dr. Hakan Vahit ERKUTLU.....

Üye: Doç.Dr. Metin KAPLAN.....

Üye: Doç.Dr. İlhan GÜLLÜ.....

Üye: Doç.Dr. Halil Özcan ÖZDEMİR.....

Üye: Doç.Dr. Fatih Ferhat ÇETİNKAYA.....

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun/...../..... tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Dr. Öğretim Üyesi Volkan Recai ÇETİN
Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Doktora kariyerim ve bu çalıőmam boyunca her tŸrlŸ yardım ve desteklerini esirgemeyen, beni sŸrekli yŸnlendiren ve zamanında tamamlanması için moral veren değerli Tez Danıőmanı hocam Sayın Prof. Dr. Hakan Vahit ERKUTLU'ya sonsuz teőekkŸrlerimi sunarım.

Daha doktora dersleri başlangıcından itibaren her tŸrlŸ akademik desteklerini esirgemeyen, her konuda yardımcı olan ve kapılarını her zaman bizlere açık bırakan Sayın Prof.Dr.Őevki ŐZGENER'e, Sayın Doç.Dr. Metin KAPLAN'a ve Sayın Doç.Dr.İlhan GŸLLŸ'ye ve diğer ilgili tŸm hocalarıma mŸteőekkŸr olduğumu belirtmek isterim.

Ayrıca jŸri Ÿyesi olarak katılım gŸsteren Sayın Doç.Dr.Halil Özcan ÖZDEMİR'e ve Sayın Doç.Dr.Fatih Ferhat ÇETİNKAYA'ya ŐŸkranlarımı sunarım.

Anketin uygulanmasında desteklerini esirgemeyen Mersin ve Erdemli Sanayi ve Ticaret Odası yetkililerine, işletmelerde zaman ayırıp doldurarak katkıda bulunan tŸm işletme yŸneticilerine ve sorumlularına, iş gŸvenlięi uzmanlarına, insan kaynakları yŸneticilerine çok teőekkŸr ederim.

Çalıőmalarımda manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen ve beni sŸrekli motive eden değerli arkadaşlarıma, hocalarıma ve benim herőeyim sevgili canım aileme sonsuz ŐŸkranlarımı sunarım.

Ocak 2023

Salim YILMAZ

İŞLETMELERDE KURUMSALLAŞMA VE İŞ KAZALARI ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN ARACILIK ROLÜ

Salim YILMAZ

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı, Doktora, Ocak 2023

Danışman: Prof. Dr. Hakan Vahit ERKUTLU

ÖZET

Bu çalışmanın temel amacı; işletmelerde kurumsallaşma ve iş kazaları arasındaki ilişkide iş güvenliği kültürünün aracılık rolünün olup olmadığını, kurumsallaşmanın ve iş güvenliği kültürünün iş kazaları ile olan ilişkilerini araştırmaktır. Ayrıca, katılımcıların demografik ve işyeri özelliklerinin kurumsallaşma ile iş güvenliği kültürü düzeylerinin karşılaştırılmasını yapmaktır.

Araştırmanın evrenini tüm Türkiye’deki çoğunlukla üretim ile ilgili imalat, inşaat ve tarım işletmeleri sektörü ile az sayıda da olsa hizmet sektöründe bulunan işletmeler oluşturmuştur. Araştırmaya değerlendirilebilen 308 firma yanıt vermiştir.

Araştırmada "formalleşme, profesyonelleşme, hesap verebilirlik, kültürel güç ve tutarlılık" alt boyutlarından oluşan kurumsallaşma ölçeği kullanılmıştır. İş güvenliği kültürü için ise “yönetimin bağlılığı”, “güvenlik önceliği”, “güvenlik iletişimi”, “güvenlik eğitimi”, “güvenlik farkındalığı ve yetkinlik”, “çalışanların katılımı”, “kadercilik” ve “raporlama kültürü” boyutlarından oluşan toplam 8 boyutlu güvenlik kültürü ölçeği kullanılmıştır.

Toplanan verilere istinaden öncelikle tanımlayıcı istatistikler, sonrasında da araştırmada kullanılan kurumsallaşma ve iş güvenliği kültürü ölçekleri ile ilgili Co.Alpha testi ve faktör analizleri yapılmıştır. Tanımlayıcı istatistiklerden sonra hipotez testlerine ilişkin korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. Bu analizler sonucunda işletmelerde kurumsallaşma ve iş kazaları arasındaki ilişkide iş güvenliği kültürünün aracılık rolünün kısmen bulunduğu belirlenmiştir. Kurumsallaşma ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki, kurumsallaşma ile iş güvenliği kültürü arasında pozitif bir ilişki, yine iş güvenliği kültürü ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer alt boyutlara ilişkin hipotezlere ilişkin sonuçlar son bölümde verilmiştir. Son olarak çalışmanın bazı kısıtları ile birlikte ilgili kurumlara, işletmelere ve gelecekte araştırma yapacaklara yönelik bazı önerilere yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kurumsallaşma, İş Güvenliği Kültürü, Güvenlik Kültürü, İş Kazaları

**THE MEDIATING ROLE OF OCCUPATIONAL SAFETY CULTURE IN THE
RELATIONSHIP BETWEEN INSTITUTIONALIZATION AND OCCUPATIONAL
ACCIDENTS IN ENTERPRISES.**

Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Institute of Social Sciences

Department of Management, Ph. D., January 2023

Supervisor: Prof. Dr. Hakan Vahit ERKUTLU

ABSTRACT

The main purpose of this study; The aim of this study is to investigate whether occupational safety culture has a mediating role in the relationship between institutionalization and occupational accidents in enterprises, and the relations between institutionalization and occupational safety culture and occupational accidents. In addition, the demographic and workplace characteristics of the participants were compared with the institutionalization and occupational safety culture levels.

The universe of the research consisted of mostly production-related manufacturing, construction and agricultural enterprises and a small number of enterprises in the service sector in Turkey. 308 companies that could be evaluated responded to the survey.

In the research, the institutionalization scale consisting of "formalization, professionalization, accountability, cultural power and consistency" sub-dimensions was used. For the occupational safety culture, a total of 8 dimensions consisting of "management commitment", "safety priority", "safety communication", "safety training", "safety awareness and competence", "employee participation", "fatalism" and "reporting culture" dimensions. safety culture scale was used.

Based on the collected data, firstly descriptive statistics, then Co.Alpha test and factor analyzes related to institutionalization and occupational safety culture scales used in the research were conducted. After descriptive statistics, correlation and hierarchical regression analyzes related to hypothesis tests were performed. As a result of these analyzes, it has been determined that occupational safety culture has partially a mediating role in the relationship between institutionalization and occupational accidents in enterprises. A negative and significant relationship was found between institutionalization and occupational accidents, a positive relationship between institutionalization and occupational safety culture, and a negative and significant relationship between occupational safety culture and occupational accidents. The results of the hypotheses regarding the other sub-dimensions are given in the last section. Finally, some suggestions for related institutions, businesses and those who will conduct research in the future are given along with some limitations of the study.

Key words: Institutionalization, occupational safety culture, safety culture, occupational accidents

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	ii
TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK	iii
KABUL VE ONAY SAYFASI	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR VE SİMGELER.....	xiii
TABLolar LİSTESİ.....	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM KURUMSALLAŞMA

1.1. Kurumsallaşma Kavramı.....	3
1.1.1. Kurumsallaşmanın Nedeni ve Önemi	8
1.1.2. Kurumsallaşmanın Öğeleri	11
1.1.3. Kurumsallaşmanın Avantajları ve Faydaları	12
1.1.4. Kurumsallaşmanın Dezavantajları.....	15
1.1.5. Kurumsallaşma Süreci-Atılması Gereken Adımlar	16
1.1.6. Kurumsallaşmayı Etkileyen Faktörler	20
1.1.7. Kurumsallaşmanın Sonuçları.....	22
1.2. Kurumsallık Teorisi	22
1.2.3. Zucker'in Kurumsallık Yaklaşımı	25
1.2.4. Meyer ve Rowan'ın Kurumsallık Yaklaşımı	26
1.2.5. DiMaggio ve Powell'in Kurumsallık Yaklaşımı	28
1.2.6. Friedland ve Alford'un Kurumsallık Yaklaşımı.....	28
1.2.7. Eşbiçimlilik (İzomorfizm-Isomorfizm)	29
1.3. Kurumsallaşma Boyutları.....	29

1.3.1 Formalleşme	30
1.3.2. Profesyoneleşme.....	32
1.3.3. Hesap Verebilirlik.....	33
1.3.4. Kültürel Güç	34
1.3.5. Tutarlılık	34
1.4. Örgütsel Kurumsallaşma Yaklaşımları	34
1.4.2. Kurumsallaşma Analizi Yaklaşımı.....	35
1.5. Kurumsallaşma ve Benzer Terimlerle Olan İlişkisi	35
1.6. Kurumsallaşmanın Ölçümü.....	37
1.7. Kurumsallaşmanın İşletmelerde İş Güvenliği Kültürünün Oluşturulması Ve İş Kazalarının Önlenmesi Açısından Önemi	37

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği.....	39
2.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı	39
2.1.1.1. İş Sağlığı	43
2.1.1.2. İş Güvenliği	43
2.1.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Önemli Diğer Kavramlar	44
2.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amaçları ve Önemi.....	45
2.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Temel İlkeleri	48
2.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yükümlülükler.....	49
2.1.4.1. Devletin Yükümlülükleri.....	51
2.1.4.2. İşverenin Yükümlülükleri.....	51
2.1.4.3. Çalışanın Yükümlülükleri.....	53
2.1.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi (Doğuşu ve Gelişimi).....	54
2.1.5.1. Dünyadaki Gelişim	55
2.1.5.2. Türkiye'deki Gelişimi.....	57
2.2. İş Güvenliği Kültürü	60
2.2.1. Kültür.....	61
2.2.1.1. Kültür Kavramı.....	61
2.2.1.2. Örgüt Kültürü	61

2.2.1.3. Güvenlik (İş Güvenliği) Kültürü	63
2.2.1.4. Güvenlik İklimi.....	67
2.2.1.5. Pozitif ve Negatif Güvenlik Kültürü	68
2.2.1.6. Güvenlik Kültürünün Özellikleri.....	68
2.2.1.7. İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Yerleştirilmesi Aşamaları.....	69
2.2.2. İş Güvenliği Kültürünün Önemi (İşletmeler Açısından Sonuçları).....	70
2.2.3. İş Güvenliği (Güvenlik) Kültürünün Ölçümü ve Boyutları.....	71
2.2.4. İG (Güvenlik) Kültürü Modelleri	76
2.2.4.1. Güvenliğe Yönelik Tutumların Tasarım Modeli	76
2.2.4.2. Toplam Güvenlik Kültürü Modeli.....	77
2.2.4.3. Güvenlik Kültürü Modeli	77
2.2.4.4. Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli	78
2.2.4.5. Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli.....	78
2.2.5. İşletmelerde İş Güvenliği Kültürünün Oluşum Nedenleri.....	78
2.2.6. İşletmelerde İş Güvenliği Kültürü ve Kurumsallaşma İlişkisi	79

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ KAZASI

3.1. İş Kazası Kavramı	80
3.1.1. Kaza Kavramı	80
3.1.2. İş Kazasının Tanımı ve Kapsamı.....	80
3.1.3. İş Kazalarının Unsurları.....	81
3.2. Kaza Oluşum Teorileri.....	81
3.2.1. Domino Teorisi.....	82
3.2.2. İnsan Faktörü Teorisi.....	83
3.2.3. Kaza/Olay Teorisi.....	84
3.2.4. Epidemiyoloji Teorisi	84
3.2.5. Sistem Teorisi	84
3.2.6. Kombinasyon Teorisi	84
3.3. İş Kazalarının Nedenleri	84
3.3.1. Temel Nedenleri	86
3.3.1.1. Güvensiz Durumlar.....	87

3.3.1.2. Güvensiz (Emniyetsiz ve Tehlikeli) Hareketler	87
3.3.2. İnsana Bağlı Nedenler	88
3.2.3. Ortamlarına Göre (Fiziksel, Mekanik ve Çevre Koşullarına Bağlı Nedenler).....	89
3.4. İş Kazalarını (Ve Meslek Hastalıklarını) Önleme Yaklaşımları	91
3.4.1. Risk Değerlendirmesi ve Yönetimi	92
3.4.2. Ergonomik Önlemler	93
3.4.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetlerinin Yönetimi ve Örgütlenmesi	94
3.4.4. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi	95
3.4.5. Eğitim ve Güvenlik Kültürü	97
3.4.6. Düzenli Sağlık Kontrolü ve İşyeri Hekimliği.....	98
3.4.7. İşe Alımda İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Uygunluk	98
3.5. Dünya’da Ve Türkiye’de İş Kazaları	99
3.5.1. Dünya’da İş Kazaları	99
3.5.2. Türkiye’de İş Kazaları	100
3.6. İş Kazalarında Denetim Mekanizması	101
3.6.1. İç Denetim	101
3.6.2. Dış Denetim	101
3.6.2.1. Özel Sektör Denetimi	102
3.6.2.2. Kamu Denetimi.....	102
3.6.3. Yargısal Denetim.....	102
3.7. İş Kazalarının Maliyetleri	103
3.7.1. Direkt (Görünür) Maliyetler	103
3.7.2. Endirekt (Görünmez) Maliyetler	104
3.8. İş Kazalarının İşletmeler Açısından Sonuçları Ve İş Güvenliğinin Artan Önemi .	104
3.8.1. Ekonomik Sonuçları	104
3.8.2. Teknik Sonuçları.....	105
3.8.3. Sosyal ve Hukuksal Sonuçları	105
3.9. İşletmelerde İş Kazası İle İş Güvenliği Kültürü İlişkisi.....	106

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM VE BULGULAR

4.1. Araştırmanın Konusu	108
4.2. Araştırmanın Amacı	108
4.3. Araştırmanın Önemi	109
4.4. Araştırmanın Sınırları	111
4.5. Araştırmanın Metodolojisi	112
4.6. Bulgular Ve Yorumlar	119
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	153
KAYNAKÇA	165
EKLER.....	181
ÖZGEÇMİŞ.....	186

KISALTMALAR VE SİMGELER

AB	:	AVRUPA BİRLİĞİ
BİST	:	BORSA İSTANBUL
ÇEİS	:	ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLER SENDİKASI
GSYİH	:	GAYRİ SAFİ YURT İÇİ HASILASI
IAEA	:	ULUSLARARASI ATOM ENERJİSİ KURUMU
ILO	:	INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION- ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ
İG	:	İŞ GÜVENLİĞİ
İSG	:	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
KALDER	:	TÜRKİYE KALİTE DERNEĞİ
KOBİ	:	KÜÇÜK VE ORTA BÜYÜKLÜKTEKİ İŞLETMELER
MEB	:	MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI
OECD	:	EKONOMİK İŞBİRLİĞİ VE KALKINMA ÖRGÜTÜ
SGK	:	SOSYAL GÜVENLİK KURUMU
TDK	:	TÜRK DİL KURUMU
TL	:	TÜRK LİRASI
TMMOB	:	TÜRK MÜHENDİS VE MİMAR ODALARI BİRLİĞİ
WHO	:	WORLD HEALTH ORGANIZATION-DÜNYA SAĞLIK ÖRGÜTÜ

TABLolar LİSTESİ

	<u>Sayfa</u> <u>No</u>
Tablo 2.1 : Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi (Önemli Düzenlemeler).....	59
Tablo 2.2 : Güvenlik Kültürü Tanımları ve Referansları.....	66
Tablo 3.1 : 2012-2020 Arası İş Kazaları İstatistikleri	100
Tablo 4.1 : Katılımcıların Özellikleri.....	121
Tablo 4.2 : İşletmeler İle İlgili Özellikler.....	121
Tablo 4.3 : İş Kazaları İle İlgili Bilgiler.....	122
Tablo 4.4 : İş Kazası İle İlgili Ölçümlerin İncelenmesi.....	123
Tablo 4.5 : Ölçeklerin İncelenmesi.....	124
Tablo 4.6 : İş Kazası Durumları İle Kurumsallaşma Boyutu Arasındaki İlişkiler..	126
Tablo 4.7 : İş Kazası Durumları İle İG Kültürü Arasındaki İlişkiler.....	128
Tablo 4.7 : İş Kazası Durumları İle İG Kültürü Arasındaki İlişkiler (Devamı).....	129
Tablo 4.8 : Katılımcıların Demografik Özellikleri İle Kurumsallaşma Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi.....	132
Tablo 4.9 : Katılımcıların Özellikleri ve İG Kültürü Ölçekleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi	133
Tablo 4.9 : Katılımcıların Özellikleri ve İG Kültürü Ölçekleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Devamı)	134
Tablo 4.10: Kurumsallaşma ve İG Kültürü Ölçekleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi.....	135
Tablo 4.10: Kurumsallaşma ve İG Kültürü Ölçekleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Devamı)	136
Tablo 4.11: Yönetimin Bağlılığı Düzeyine Etki Eden Kurumsallaşma Düzeyleri.....	138
Tablo 4.12: Güvenlik Önceliği Düzeyine Etki Eden Kurumsallaşma Düzeyleri....	139
Tablo 4.13: Güvenlik İletişimi Düzeyine Etki Eden Kurumsallaşma Düzeyleri.....	139
Tablo 4.14: Güvenlik Eğitimi Düzeyine Etki Eden Kurumsallaşma Düzeyleri.....	140
Tablo 4.15: Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinlik Düzeyine Etki Eden Kurumsallaşma Düzeyleri.....	141
Tablo 4.16: Çalışanların Katılımı Düzeyine Etki Eden Kurumsallaşma Düzeyleri..	142
Tablo 4.17: Kadercilik Düzeyine Etki Eden Kurumsallaşma Düzeyleri.....	142
Tablo 4.18: Raporlama Kültürü Düzeyine Etki Eden Kurumsallaşma Düzeyleri...	143
Tablo 4.19: Kurumsallaşma ve Firma Özellikleri.....	144
Tablo 4.20: Firma Özelliklerine Göre Güvenlik Eğitimi, Yönetimin Bağlılığı, Güvenlik Önceliği, Güvenlik İletişimi.....	145
Tablo 4.21: Firma Özelliklerine Göre Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinlik, Çalışanların Katılımı, Kadercilik, Raporlama Kültürü.....	146
Tablo 4.22: Temel Boyutlar Bazında Kurumsallaşma Düzeyi ve İş Kazası Sayısı Arasındaki İlişkide İG Kültürünün Aracılık Durumunun İncelenmesi.	148
Tablo 4.23: Kurumsallaşma Düzeyi ve İş Kazası Sayısı Arasındaki İlişkide İG Kültürünün Aracılık Durumunun İncelenmesi.....	149
Tablo 4.24: Hipotez Sonuçları.....	152

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u> <u>No</u>
Şekil 1.1: Örgütsel Yapının Karmaşıklığı ve Kurumsal Kaynakları.....	27
Şekil 2.1: 2011 Yılında Ostim ve İvedik Organize Sanayi Bölgesinde Yaşanan İş Kazalarından Bazı Görüntüler	47
Şekil 2.2: İSG Taraflar ve Etkileşim.....	51
Şekil 3.1: Domino Teorisi.....	82
Şekil 4.1: Hiçbir Önlem Alınmadan Yapılan Bir İş Örneği.....	110
Şekil 4.2: Önlem Alınarak Yapılan Bir İş Örneği.....	110
Şekil 4.3: Araştırma Modeli.....	117

GİRİŞ

Hem ülkemizde hem de dünyada tüm çabalara karşın işletmelerde iş kazaları tamamen önlenememektedir. İş kazaları sonucunda çalışanlar yaralanmalara, sakat kalmalara ve ölümlere maruz kalmakta, işyerleri ise mal ve hizmet üretiminin tamamen durması veya aksaması ile karşılaşmakta, neticede her iki taraf da maddi ve manevi kayıplarla yüz yüze gelmektedir. İşletmelerde kurumsallaşma ve iş güvenliği (İG) kültürünün sağlanması veya artırılması iş kazalarının azaltımında etkili olabileceği öngörülmektedir.

Yapılan araştırmalarda başarılı İG kültürüne sahip işletmelerin daha az iş kazasına maruz kalma eğiliminde oldukları belirlenmektedir. Kurumsallaşma sürecinde olan işletmelerin öncelikle meşruiyeti olan, kanunlara ve kurallara uyan, topluma karşı duyarlı ve sorumlu organizasyonlar olarak İG kültürünü de içselleştireceği açıktır. Bu noktada araştırmanın temel amacı, “işletmelerde kurumsallaşma ve iş kazaları arasındaki ilişkide İG kültürünün aracılık rolü”nü belirlemektir. Ayrıca kurumsallaşma ile İG kültürü ve bunlar ile iş kazaları arasındaki etkileşimi ortaya koymaktır.

Araştırmada veri toplama ve yorumlama yani alan araştırması yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye’de çoğunlukla üretime, az da olsa hizmete yönelik faaliyet gösteren işletmeler oluşturmaktadır.

Çalışmada kurumsallaşma sürecinde olan işletmelerde iş kazalarının azaltılmasında İG kültürünün ne kadar etkili olduğunun saptanmasıdır. Bu soruya yanıt bulmak amacıyla araştırma kapsamında öncelikle literatür taraması yapılmış; elde edilen verilerle de birinci, ikinci ve üçüncü bölüm oluşturulmuştur. Son olarak dördüncü bölümde ise; araştırmanın konusundan, amacından, öneminden, sınırlarından,

yönteminden ve araştırmada kullanılan veri toplama araçlarından, araştırmanın hipotezlerinden, araştırma bulguları ve sonuçlarından bahsedilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

KURUMSALLAŞMA

Kâr amaçlı işletmeler olsun, diğer kamu ve kamu yararına yönelik çalışan kuruluşlar olsun uzun yıllardır öne çıkan ve çokça dillendirilen kavramlardan birisi de “kurumsallaşma”dır. Çalışma hayatında hem işletme sahipleri hem de işletme yöneticileri tarafından çoğu işletme sorunlarının varlığından ve çözümsüzlüğünden kurumsallaşma olmadığından kaynaklandığı sık sık dile getirilen konular arasındadır. Bu kapsamda kurumsallaşma işletmelerin büyümesi, devamlılığı ve sürdürülebilirliği açısından önemlidir.

Araştırma kapsamında bu bölümde; “kurumsallaşma kavramı, kurumsallık teorisi, kurumsallaşma boyutları, örgütsel kurumsallaşma yaklaşımları, kurumsallaşma ve benzer terimlerle olan ilişkisi, kurumsallaşmanın ölçümü, kurumsallaşmanın işletmelerde İG kültürünün oluşturulması ve iş kazalarının önlenmesi açısından önemi” konuları açıklanmaya çalışılacaktır.

1.1. Kurumsallaşma Kavramı

Kurumsallaşma, herkes tarafından kısmen çeşitli anlamlar yüklendiği bir kavram olarak görülmektedir. Çoğunlukla çok sayıda örgütsel ve idari eksiklikleri olan bir şirketin kurum olma süreci anlamında kullanılmaktadır. Fakat bu eksikliklerin neler olduğu herkese göre farklılık göstermektedir. Herkesin farklı anlamlar yüklemesinin temelinde “kurumsallaşma”nın önemine ve değerine fazlası ile inanmak, ama bu kelimenin altında farklı beklentilere girmek vardır (Ural, 2004).

Kurum, çok uzun yıllarda oluşmuş ve ancak çok yavaş değişebilecek bir kültüre sahip, tutucu olmaktan da öte, kendine has ekol oluşturmuş, bir enstitü düzeyinde bir oluşumu, bir teşekkülü ifade etmektedir. Bu nedenle kurumsal (institutional) bu

özelliklere sahip olma durumunu, kurumsallaşma da bu özelliklere gitme sürecini ifade etmektedir (Ural, 2004).

Örgütsel alanlarda, kurumlar doğru hareket ederek kabul görmektedir. Belirli tekrarlayan hareketler, organizasyonları kurumlara dönüştürür. Öte yandan, bazen kurum terimi insanlar tarafından yanlış anlaşılmaktadır. “Organize etmek” kelimesi “organizasyon” kelimesinden daha kabul edilebilir. Ayrıca “kurumsallaşma” kelimesi “kurum” kelimesinden daha anlamlıdır. Kurumlar, yüksek derecede esnekliğe ulaşmış sosyal yapılardır. Bu esneklik şu öğeleri içerir; yardımcı faaliyetler, kaynaklar, kültürel bilişsel, normatif ve düzenlemeler. Kurumlar sürekli veya eş zamanlı olarak artan süreç değişikliklerine sahiptir. Özetle kurumlar kurala dayalıdır, sosyal davranışları kısıtlar ve resmi yapılara sahiptir (Ersühel, 2012).

Uluslararası literatürde, özellikle örgütsel sosyolojide, bir kurum sadece örgütler için çalışmayı ifade etmez; evlilik, aile, tokalaşma gibi sosyal unsurlar ve ritüeller de kurum olarak kabul edilmektedir (Ulukan, 2005). Diğer bir deyişle kurum, kurallara dayanan ve standartlaştırılmış sosyal uygulamaların bir araya geldiği bir kuruluş ya da oluşum düzenidir (Aktaran. Bolat ve Seymen, 2006). Kurumsallaşma, tekrarlanan eylem ve alışkanlıkların topluluklarda nasıl standart hale geldiğini, sistemleştirdiğini veya kurallar bütünü gibi nasıl bir rol kazandığını araştırır (DiMaggio ve Powell, 1991). Jaffee'ye (2001) göre örgüt bir kurum gibi görünmeye başladıkça daha az rasyonel, biçimsel ve hedef odaklı özellikler taşıyan sosyolojik bir karaktere dönüşür. Organizasyon “eylem” ve “değişim”e, kurum ise “istikrar” ve “sebat”a atıfta bulunur (Aktaran. Yazıcı, 2021).

Kurumsallaşma kavramı literatürde farklı şekillerde tanımlanmaktadır. İşletmenin durumuna göre kavrama farklı bakış açıları vardır. Hem ulusal hem de uluslararası literatürde kurumsallaşma ile ilgili farklı bakış açıları bulunmaktadır. Türkiye'de ise birbiriyle ilişkili iki nokta vardır: “kurumsallaşma ile ilgili kavram çatışması ve Türkiye'ye özgü kurumsallaşma kavramı” (Tunçel, 2011).

Türk literatüründe kurumsallaşma, kurumsal kültür ve kurumsal yönetim veya kurumsal yönetişim gibi bazı kavramlar ile çeşitli kaynaklarda eş anlamlı olarak

kullanılmaktadır (Ulukan, 2005). Örneğin, Özkara (1999) “kurum kültürü”nün ortak inanç ve değerler olarak işletme içinde yaratıldığını ve bir işletmenin bu sistem ve kurallar çerçevesinde yönetilmesinin kurumsallaşma olduğunu belirtmektedir. Yazara göre kurum kültürü ile kurumsallaşma arasında pozitif bir ilişki vardır, dolayısıyla kurumsallaşma geliştikçe kurum kültürü de gelişir ve artar. Bu kültürü oluşturan unsurlar; inisiyatif kullanımı, risk alma, amaç belirleme, departmanların birlikte çalışabilme yeteneği, çalışanların kendilerini nasıl tanımladıkları, ödül sistemi, terfi, maaş parametresi ve iletişim şekli olarak öne çıkmaktadır (Ulukan, 2005).

Kurumsallaşma tanımlarını yaparken öncelikle bazı özellikler çerçevesinde yapılmasında yarar vardır. Bunlar; kurum kültürü açısından, çevresel uyum açısından, örgütün sosyal yapısı açısından ve işletmeler açısından (Özcan, 2015):

Kurum kültürü açısından kurumsallaşma; Karpuzoğlu'na (2004) göre kurumsallaşma; “Bir şirketin kişilerden ziyade kurallara, normlara, prosedürlere sahip olması, kendine özgü iş yapma usul ve yöntemlerini içermesi ve bu sayede diğer şirketlerden farklı ve ayırt edici bir kimliğe bürünme sürecidir” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımda öne çıkan unsur kurum kültürü özelliğidir. Bir kurallar bütünü olması gerektiği belirtilirken, diğer işletmelerden ayırt edilebilir özelliklere sahip olma ve kendine özgü iş yapma yöntemlerini belirleme özellikleri de bu tanım içinde yer almaktadır (Özcan, 2015).

Çevresel uyum açısından kurumsallaşma: Çevresel değişimle birlikte örgüte ait değişimin ve bu değişim doğrultusunda standardizasyonun–uyumlaşmanın sağlanmasıdır. Burada dikkat çeken konular;

- Çevresel değişimle birlikte örgütler değişir,
- Bu değişimleri öğrenirler,
- Yeni durumlara göre standartlar oluştururlar (Alayoğlu, 2003).

Örgütün sosyal yapısı açısından kurumsallaşma: Bir şirketin işlevlerini yerine getirme biçimini anlatan, birlikte örgütlenen ve uyumlu bir bütünlük oluşturan davranış kalıpları, değer yargıları ve düşünceleriyle, bunları görünür bir şekle sokan

araç-gereçler, bayraklar, rozetler ve renkler gibi simgelerden oluşan bir bütün olarak ifade edilir (Aktaran. Özcan, 2015).

İşletmeler açısından kurumsallaşma: Şirketlerin kişilerden bağımsız kuşaklar boyu yaşamını devam ettirme gerekliliğidir. Kurumsallaşma bir sistemdir, düzendir, sürekliliktir, şirketin büyümesidir ve ilerlemesidir. Çalışanların kurumsallaşan bir şirketin kendilerine maddi ve manevi güven vereceğini ve güdüleyeceğini düşünmeleridir (Özcan, 2015).

Küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde kurumsallaşma ise genel olarak literatürde, işletmeye sistematik bir yapı kazandırmak (Baraz, 2006), belirli kural, standart ve prosedürlere göre faaliyet göstermek (Karpuzoğlu, 2004), aile ve işletmeyi çevre koşullarına uyarlamak (Tetik ve Uluyol, 2005), istikrarsız, düzensiz ve dar teknik özellikleri ortadan kaldırmak (Selznick, 1996) olarak kabul edilmektedir. Bunun yanında denge, düzen, kesinlik ve sosyal bütünleşmenin sağlanması, kurumsal bir kimliğe sahip olunması (Leaptrott, 2005) ve kurumların geleceğini kurtararak tutarlılığın sağlanmasıdır. Kurumsallaşma, ortak kurallar geliştirmekle ilgilidir ve tüm paydaşları ilgilendiren süreç ve sorumlulukları içerir. Dolayısıyla kurumsallaşma kavramına yapılan tüm bu vurgulardan kurumsallaşmış küçük ve orta büyüklükteki işletmeler, kendine özgü özelliklere sahip, güçlü bir örgüt kültürü olan, belirli kurallar çerçevesinde hareket eden, iş ve operasyonlarını standartlaştıran, paydaşlarına karşı sorumluluklarını yerine getiren, aile-iş ilişkilerini dengeleyen, kısaca profesyonelce yönetilen şirketler olarak açıklanabilir (Çakıcı ve Özer, 2008).

Müftüoğlu'na (1997) göre küçük ve orta büyüklükteki işletmeler büyüme döneminde belli bir noktaya ulaştıkça kurumsallaşma ihtiyacı ortaya çıkar ve belirginleşir. Bu aşamada işletme sahibi tek başına tüm yönetsel faaliyetleri yerine getirmekten geri kalır. Bu nedenle, profesyonel yöneticilerin istihdamı acil hale gelir. Bu ihtiyaç, çalışanlar ve yönetim arasındaki kişisel ilişkinin örgütsel kurallarının yerini alması ve büyük işletmelerin tipik özelliklerinin örgütsel yapıda ortaya çıkmasıyla neticelenir. Müftüoğlu bu aşamayı “kritik büyüme aşaması” olarak ifade etmektedir.

Ayrıca kurumsallaşma, büyüme ve kalıcılık arasında güçlü bir ilişki olduğu için kurumsallaşma oldukça önemlidir (Çakıcı ve Özer, 2008). Bir araştırma bulgusu olarak, kurulan birçok işletmenin ömrünün, en fazla kurucularının ömrü ile sınırlı olduğunu göstermektedir (Müftüoğlu, 1997). Ancak ekonomik gelişme, kurumsallaşmayı gerçekleştirerek kalıcılık kazanan işletmelerin sayısının artması ile ilişkilidir. Bunun için ulusal ve uluslararası kongreler ve akademik bildiriler, danışmanlıklar, aile şirketlerinin başarısı ve kalıcılığı için önemli araçlar sunmakta ve aynı amaçla devletin teşvik ve katkıları da mevcuttur Ayrıca uzun vadede planlı bir büyüme, sürdürülebilir başarı ve menfaat sahiplerinin haklarının korunması için kurumsallaşma gereklidir Ayrıca bir örgüt kurumsallaştığında, kurucusundan ve organlarından ayrı bir kimliğe, farklılığa ve canlılığa da sahip olacağı açıktır. (Çakıcı ve Özer, 2008).

Ayrıca küreselleşme ve buna bağlı olarak küresel bir şirket olmanın gerekliliği, rekabetteki değişimlerin önemli rolü, teknolojinin kritik bir faktör olması, artan kurumsal baskı ve beklentiler kurumsallaşmayı zorunlu kılmaktadır (Bayer, 2005). Bu nedenle kurumsallaşmanın tamamlanması büyük önem taşımaktadır (Çakıcı ve Özer, 2008). Genel olarak iş ortamında mikro ve küçük işletmelerin kurumsallaşmasına gerek olmadığına dair yaygın bir kanı vardır. Oysa araştırmacılar, küçük bir işletmenin bile temel ilkeleri oluşturması, bir kişilik ve sistem kazanması gerektiğini öne sürmektedirler (Tetik ve Uluyol, 2005). Bir işletme küçük olduğunda temel ilkeler yerleştirilmelidir (Çapan, 2005). Kuruluş aşamasında dahi basit, koordineli, planlı, açık ve güvenilir bir işletme olmayı bir politika olarak benimsemek, bu hedef doğrultusunda devam etmek ve güçlü bir örgüt kültürü oluşturmak, işletme türü veya büyüklüğü ne olursa olsun tüm işletmeler için iyi bir başlangıç olacaktır (Çakıcı ve Özer, 2008).

Tüm bu tanımlardan sonra genel olarak farklı bir tanımlama yapacak olursak; kurumsallaşma işletmelerin bir amaca ulaşması için iç ve dış faktörleri değerlendirerek olumlu anlamda iyiler, doğrular, kaliteli, etkin ve verimli olanlar ile yanlışlar, hatalar, eksiklikler, verimsizler arasında izleme ve değerlendirme yaparak genel kurallardan oluşan bir yapı kurması, bir süreç oluşturması ve amaca giden bir “iz” çizmesidir.

1.1.1. Kurumsallaşmanın Nedeni ve Önemi

Türkiye’de son yıllarda çok sayıda araştırma yapılan konuların başında kurumsallaşma ve kurumsal yönetim konuları gelmektedir. Yapılan literatür taraması, iş hayatındaki tecrübeler ve gözlemler neticesinde işletmeler için kurumsallaşma, hayatta kalma, sürdürülebilirlik, rekabet gücü, performans, verimlilik, sistem, kurallar, profesyonelleşme, nitelikli ve iyi niyetli çalışanların tercihi, müşteri memnuniyeti gibi genelde hep olumlu çağrışımlar yapan terimler ile anılmakta, işletmede her şeyi yoluna koyacak sihirli bir değnek gibi görülmektedir. Aile işletmeleri ve Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme (KOBİ)’ler ile diğer büyük firmalar için kurumsallaşma ve kurumsal yönetim anlayışı kurtarıcı olarak görülmekte, bu yönde işletme sahipleri, danışmanlar ile araştırmacılar tarafından arayışlar ve çabalar devam etmektedir.

Günümüzde müşteri olsun, tüketici olsun tüm bunların istek, talep ve beklentilerinin uygun fiyat, uygun kalite, hızlı ve zamanında sürekli karşılanması genel olarak artık evrensel bir ölçüttür. Bunların yerine getirilmesi, ancak hazırlıklı, eğitilmiş, güncel teknolojiyi de içine alan teknik donanımlı ve organize olmuş bir yapı içerisinde olan işletmeler tarafından karşılanmaktadır. Ayrıca yaşadığımız süreçte dünya nüfusu kadar mevcut veya potansiyel tüketici ve müşteriler vardır. Bir o kadar da mal ve hizmet üreten çeşitli seviyelerde işletmeler vardır. Küreselleşen dünyamızda ticaret anlamında neredeyse ülkeler arasında sınırlar kalkmıştır. Hemen hemen herkes normal şartlarda dünyanın her yerinden istediği mal ve hizmeti karşılayabilir konumdadır. Bu nedenle işletmeler için rekabet yoğunudur. Bu görünen şartlarda işletmelerin hem yurt içi hem de yurt dışında rekabet etmesi ve varlığını sürdürebilmesi, değişimlere hazır olabilmesi, sahipleri, yöneticileri ve diğer çalışanları ile organizasyon yapısı, yönetim tarzı, tecrübesi, mali ve teknik imkân ve kabiliyetleri ile tüm bu unsurların harmoni bir yapı içinde çalışması ile mümkün olacağı açıktır. Bunu başaracak olan işletmeler de kurumsallaşmayı başarmış ya da kurumsallaşma seviyesi yüksek işletmeler olacaktır.

İşletmeler için kurumsallaşma neden önemlidir? Kurumsallaşmanın önemi, kurumsallaşma tanımının içinde, amaçlarında ve kurumsallaşmanın işletmelere sağladığı fayda ve avantajlarda bulunmaktadır. Bunlar araştırmanın ilgili

bölümlerinde açıklanmıştır. Ancak kurumsallaşmanın işletmelerin sahiplik, büyüklük ve sektörel durumlarına bakmadan niçin önemli olduğunu değerlendirecek olursak:

1. Karlı ve başarılı büyümek
2. Devamlı başarılı olmak
3. Piyasadan silinmemek, rekabet savaşını kazanmak, hayatta kalmak, sürekliliğini sağlamak, değerlerini arttırmak
4. Hem kendisi hem de ülke ekonomisinin gelişimine katkıda bulunmak
5. Rekabet gücünü ve performansını artırabilmek
6. Kaliteli ve güvenilir ürün ve hizmet üretebilmek
7. Değişimi gerçekleştiremeyen veya direnen işletmeler pazardaki yerlerini uyum sağlayan ve değişimi içselleştiren işletmelere bırakmak zorunda kalmaktadır. Bu nedenle değişime kolayca uyum sağlamak ve gelişmeyi başarmak
8. Güçlü firma kültürüne ve değerlerine sahip olmak
9. Personelin görev, yetki ve sorumluluklarını belirlemek, etkili bir organizasyon yapısını ortaya koymak
10. İşleri düzene koymak, sistemli, düzenli bir yapı oluşturmak, uzun ömürlü bir yer ve süreç yaratmak,
11. Çatışmaları azaltmak
12. Tüm yönetim faaliyetlerinde planlama, koordinasyon, yürütme ve kontrol mekanizmaları oluşturmak ve uygulamak
13. Girişimci, yöneticiler ve çalışanlar arasında doğru ilişkileri kurmak ve böylece işletmeyi verimli hale getirmek
14. Maliyetleri azaltmak
15. Hem işletme olarak, hem de ürün ve hizmetlerde marka olmak
16. İyi bir eğitim bilinci ve altyapısı oluşturmak
17. Nitelikli, eğitilmiş ve başarılı çalışanların tercih ettiği, çalışmak istediği ve kalmak istediği bir işyeri olmak
18. İşletmenin büyüklüğü, pazarın farklılaşması, müşterinin çeşitlenmesi, süreçlerin karmaşıklığı arttıkça uzmanlığa duyulan ihtiyaç da artar (Esen, 2014). Bu nedenle, nitelikli personel ile çalışmayı ve profesyonelleşmeyi sağlamak
19. Personeli aidiyet duygusu ile bağlamak
20. Kamuoyu tarafından beğenilmek, kamuoyuna mal olmak, saygı ve itibar görmek

21. İşletmenin sahiplerinden ayrı bir kimliğe kavuşmasını sağlamak, sorumluluğundaki iş yükünü paylaşırabilmek, onlar olmadan da şirketin sürekliliğini sağlayabilmek, kişiye bağılı yönetim anlayışından uzak düzenli işleyen bir örgüt yapısı ile profesyonelliğı yerleştirerek profesyonelce işletmeyi yönetebilmek (Ulukan, 2005)
22. Arge ve inovasyon yapmak
23. Kapasitelerini artırmak, büyümek, uzun süre yaşayabilmek
24. Çevrelerindeki belirsizliğı azaltmak, meşrulaşmak, dengeye ulaşmak ve kendileri için kritik ve önemli kaynaklara daha kolay bir şekilde ulaşabilmek, çevre ile tam bir bütünlük oluşturabilmek, çevre işletme uyumunu sağlamak
25. Kendine özgü kurumsal bir kimlik kazanmak
26. İstikrarlı bir faaliyet içinde bulunmak
27. Uygun dış kaynak bulabilmek
28. Planlı çalışmak, uzun dönemli düşünmek ve bunlara sahip olmak
29. Teknolojiyi kullanmak
30. Kamu kurumları ile özel kuruluşlar arasındaki uyumu arttırmak gibi amaçları gerçekleştirmek için önemlidir.

Değişimlerin devamlı ve giderek ivme kazanan bir şekilde arttığı, rekabetin yoğun şekilde yaşandığı, iletişim hızının ve alanının arttığı, iç ve dış müşteri odaklı hareket ve yaklaşımların önem kazandığı günümüzde, işletmeler hayatlarını sürdürebilmek için günün yaşam ve çalışma koşullarına uyum sağlamak durumundadırlar. Söz konusu uyumun seviyesi işletmelerin kurumsallaşma düzeyleri ile doğru orantılı olarak artar ya da azalır (Karpuzoğlu, 2004).

Kurumsallaşma, işletmelerin devamlılığı ve hayatta kalmaları, sürekli değişen çevre ile uyum içinde olmaları ve rekabette ilk sırada olmaları açısından çok önemlidir. Gerçekte kurumsallaşma işletmelerin çevrelerinden neden ve ne şekilde etkilendiklerini açıklamaya ve ortaya çıkarmaya çalışmakta, işletmenin faaliyette bulunduğu pazarın veya piyasanın yani çevresinin unsurlarını inceleyen bir süreçtir. Ayrıca, işletmelerin faaliyette buldukları çevre ile uyum sağlamları için çevresel etkenlerin, aktörlerin davranışlarının ve beklentilerinin ne olduğunu anlayabilmesi,

bunu doğru olarak anlayarak içselleştirip beklentilere karşılık verebilmesi ve harekete geçmesi gerekmektedir (Aydın ve Tan, 2019).

1.1.2. Kurumsallaşmanın Öğeleri

Kurumsallaşma seviyeleri yükseldikçe, ortamdaki kaynakların işletmeler tarafından daha fazla kullanılmasını sağlar (Alayoğlu, 2003). Bu da yönetici performansını olumlu yönde etkiler. İşletmeleri kurumsallaşmaya zorlayan kurumsal baskıların kullanıldığı çeşitli yöntemler, yönetsel performans üzerinde kapsamlı ve uzun süreli bir etkiye sahiptir. Bu kurumlar, işletmelerin ihtiyaç duyduğu fonlara sahip olduklarından, işletmelerin amaçlarını gerçekleştirmek için kurumların beklentilerini gerçekleştirerek bu fonları elde etmeye çalışırlar. Kurumsallaşma ile birlikte işletmeler iş çevreleriyle daha uyumlu hale gelmekte ve çevre ile uyum performanslarını artırmaktadır. Kurumsallaşma düzeyinin belirlenebilmesi için Selznick (1996) tarafından dört öge belirlenmiştir: “Basitlik, farklılaşma, esneklik ve kendi kaderini tayin etme” (Çavuş ve Demir, 2011).

Sadelik: Bir bütün örgütün ya da herhangi bir alt sistemin örgütsel ya da işlevsel farklılaşması ve bu sistemdeki çalışanların zihinsel ve duygusal eğilimlerinin değişmesi ve bunların rasyonelliği vurgulaması, bir sistem olarak örgütlerin karmaşıklığını ya da basitliğini belirlemektedir. Mütevazı ve basit bir organizasyon yapısının varlığı, işin yapılma süresini kısaltırken diğer yandan herkesin aynı konuyu aynı şekilde anlamasını sağlar. Bunun sonucunda kurumsal etkinlik artar.

Farklılaşma: Kuruluşun içyapıları, kuruluşun ilgili olduğu iç ve dış çevre koşullarının durumuna göre şekillenir. Dinamik, değişen ve belirsiz bir ortamda örgütün farklılaşması kurumsallaşma düzeyini artırırken, statik ve belirli bir ortamda örgüt birimlerinin çok fazla farklılaşmasına gerek yoktur.

Esneklik: Emery ve Trist kuruluşlar ve çevreleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Bu ilişkiler dört ana boyutta gerçekleşir. Bunlar:

1. Kurumun bilgi, enerji ve malzeme gibi girdilerini aldığı iş çevreleri ile karşılıklı ilişkisi,
2. Kuruluşun iç birimleri arasındaki ilişkiye karşılıklı iç bağımlılık,

3. Kuruluşun ürettiği mal ve/veya hizmetleri gönderdiği ortamlarla karşılıklı çıktı ilişkisi (çıktı karşılıklı bağımlılığı),

4. Çevresel unsurlar (yargı, siyasi, teknolojik vb.) arasındaki karşılıklı bağımlılık ilişkisi. Günümüzde çevresel ilişkilerin yoğun olması ve çevresel değişim hızının sürekli artması, belirsizliğe ve dolayısıyla tehlikelerin artmasına neden olmaktadır.

Bu belirsizlikler ve tehlike faktörleri işletmelerin yaşamını ve gelişimini tehdit etmekte ve onları riske atmaktadır. İşletmelerin varlığını tehdit eden dışsal çevresel riskler, hem işletmenin iradesi dışında oluşan tehlikeleri hem de işletmelerin fırsat yakalama umudu ve çabasıyla aldıkları riskleri kapsar.

Kendi kaderini tayin hakkı (özerklik): Kurumlar ile kurumsallaşma arasındaki farkı ilk kez vurgulayan Selznick'e göre, kurumsallaşmış organizasyonların kendi kaderini tayin hakkı ve ayırt edici yeterliliği veya faaliyet zincirleri vardır. Bu, bu kuruluşların diğer kuruluşlardan ayırt edilebilecek farklı kimliklere sahip olduğu anlamına gelir. Başka bir deyişle, kurumsallaşmış örgütler yönetsel özgürlüklerini korurlar.

1.1.3. Kurumsallaşmanın Avantajları ve Faydaları

Kurumsallaşma süreci ile ondan elde edilecek fayda ve avantajlar hemen ertesi gün ortaya çıkacak sonuçlar değildir. İşletme sahipleri ve yöneticileri ile süreç ile ilgili personelin ilgi, yetenek ve gayretleri ile işletme yönetiminin destekleri kurumsallaşma sürecini, zamanını ve başarısını belirleyecektir. Tüm bunlar kolay olmamakta, sürecin planlı ve programlı bir şekilde doğru yönetilmesine ve her halükarda konu ile çalışmada belirli bir süreye ihtiyaç vardır.

Aile işletmeleri olsun, KOBİ'ler olsun, ya da çok sayıda çalışana sahip ve önemli miktarda ciro yapan ancak yeterli ve istenilen seviyede kurumsallaşmamış büyük işletmeler olsun, tüm bu işletmeler için kurumsallaşma sürecini başarmış olmaları onlara çok önemli yaşamsal yararlar, fırsatlar ve avantajlar getirecektir. Aslında kurumsallaşmanın sağlayacağı yararlar ve avantajlar kurumsallaşmanın tanımında ve amaçlarında yer almaktadır. Kurumsallaşma başlı başına kendi içinde avantaj ile

neredeyse eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Ancak daha detaylı olarak açıklamak gerekirse bu avantajları aşağıdaki gibi açıklanabilir.

Ulukan (2005)'ın yaptığı çalışmada kurumsallaşmanın yararlarını şöyle sıralamıştır; yönetimde kolaylık ve kontrol, sağlıklı bir iş bölümü ve uzmanlık, daha düzenli ve sistemli bir yapı, büyüyen işletme, işletmenin ve işlerin devamlılığı, hedefler belirleme ve kolayca ulaşabilme, hata oranlarında düşme, uzmanlaşma ve profesyonelleşme, açık bir yetki ve sorumluluk paylaşımı ile planlı çalışma alışkanlığı kazanma.

Kurumsallaşma sayesinde işletme içinde işleyen bir sistem kurulur, işletme kendi sahiplerinden ayrı bir kimliğe kavuşur, eğitilmiş profesyonel insanları işletmeye çeker, işletmelerin gelişimini engelleyen nedenleri ortadan kaldırır ve işletmelere yeni bir kapı açar (Akyol ve Zengin, 2014). Kurumsallaşma ile işletmeler (Doğan, 1998):

- Hem kamuoyuna hem de çevreye karşı olan sorumluluklarını yerine getirirler.
- Sosyal sorumluluklara ve iş ahlakına uyarlar,
- Şeffaf bir yaklaşım sergileyerek işletme sorunlarını kolayca çözebilirler.
- İşletmeler toplumsal sorumluluklarına daha fazla önem verirler,
- Uluslararası pazarlara kolayca açılabilirler,
- Kaynaklarını daha etkin kullanabilirler,
- Daha iyi örgüt yapısına ve tercih edilen bir işletme olarak daha iyi yetişmiş, bilgili ve yaratıcı profesyonel yöneticilerle çalışmak şansına sahip olurlar,
- Müşteri istek ve ihtiyaçlarını ön planda tutan bir yapı oluşur,
- Yönetim kalitesi artar,
- Daha modern ve ileri teknolojilerden daha fazla yararlanırlar,
- Çalışanların memnuniyetleri ve işletmeye bağlılıkları artacaktır.
- Gerektiğinde halka açılmanın avantajlarından faydalanacaklardır.

Başarı kişisel olduğu kadar kurumlar için de üst düzeyde kurumsallaşmış işletmeler içinde rastlantı değildir. Ekonomik, mali ve teknik imkânları ile yönetim anlamında belirli bilgi ve tecrübeye sahip işletmeler, daha organize bir biçimde oluşan ve

oluşacak olumlu imkân ve fırsatları değerlendirecekler, büyüyecekler ve güçlerine güç katacaklardır. Ayrıca böyle işletmeler kendileri için zaman içinde ortaya çıkacak olumsuz durumları ve tehditleri de kolayca bertaraf edebileceklerdir.

Kurumsallaşma ile işletmeler kurumsal hafızaya sahip olacaklar, tüm yaptıkları işlemler ve faaliyetler, yaşadıkları tüm olumlu ve olumsuz olaylar işletmenin kurumsallaşma seviyesine göre kayıt altına alınacak, işletme yönetiminin ve çalışanlarının ilgi, yetenek ve yönetim gücüne bağlı olarak fırsatları değerlendirecekler, hatalar ve zararlar gibi işletme için olumsuz olayları da ya azaltarak ve ya da tekrar etmeyerek genel olarak maliyetlerini düşürecekler, verimliliği ve performansı artıracaklardır.

Kurumsallaşma işletmelere değer katar. Bunu bir örnek ile açıklamak gerekirse; elektrik anahtar ve prizleri, kablo kanalları, alçak gerilim şalt ürünleri, sigorta kutuları vb üretimi yapmak üzere Viko Fabrikası, Musevi asıllı işadamı Viktor Kohen tarafından kurulduktan sonra Cahit Durmaz ve Ali Dağbaşı tarafından 1980 yılında iki arkadaşı olarak satın alınmıştır. Satın alındıktan sonra, kurumsallaşma adına örnek alınabilecek düzeyde doğru adımlar atmışlar, insan kaynaklarına yatırım yapmışlar, takım çalışmalarına, araştırma, geliştirmeye ve inovasyona, sosyal sorumluluk projelerine, ihtiyaç analizlerine ve pazarlamaya, ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, TS IEC EN 17025 gibi kalite ve sistem belgelerinin alınmasına ve bu sistemlerin gereğini yerine getirmelerine önem vermişlerdir. Bu ilgi ve çalışmalar sonucunda Türkiye Kalite Derneği tarafından verilen Ulusal Kalite Başarı Ödülünü (EFQM Mükemmellik Modeli, TÜSİAD, KALDER) 2005 yılında kazanmışlardır. Buna benzer arge, takım çalışması ve kalite gibi alanlarda çok sayıda ödülü kazanmışlardır. Geline nokta; anahtar ve priz işinde Türkiye'de en az yüzde 60'lık pazar oranı ile çok büyük farkla lider, 65-70 ülkeye üretiminin yüzde 40'ını ihraç etmekte, Kazakistan, Gürcistan ve Ukrayna gibi ülkelerin bulunduğu 6 ülkede pazar lideri, Rusya'da ise pazarın en büyük ilk üç oyuncusundan biri konumundadır. (<http://emlakansiklopedisi.com/wiki/viko-elektrik>, 2022) Piyasada çalışan elektrikçiler ile şahsım adına yaptığım görüşmede öncelikle önerilen ve tercih edilen bir marka konumundadır. Son olarak tüm bu yatırımlar ve çalışmalar neticesinde 2013 yılında Viko'nun çoğunluk hisselerini Japon devi Panasonic firması tarafından

yüksek bir meblağ olarak nitelendirilen bir rakama, 460 milyon dolara satın alınmıştır (<https://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/japon-panasonic-vikoyu-satin-aldi-25019069>, 2022). Yıllar içinde birkaç milyon dolarlık şirket yüksek bir değere ulaştığı bu rakamla ispat olunmuştur. Neticede iyi yönetilebilen kurumsallaşma seviyesi yüksek bir işletme hem istenen bir katma değer yaratacak hem de işletmenin değerini de arttıracaktır.

1.1.4. Kurumsallaşmanın Dezavantajları

Her şeyin olumlu tarafları ve avantajları olduğu gibi kurumsallaşmanın da işletmeler için bazı olumsuz taraflara ve dezavantajlara sahip olduğu bilinen bir gerçektir. Fındıkçı (2008)'ya göre, bu durumlar aşağıda belirtilmiştir:

- “Kurumsallaşma süreci her işletme için aynı zaman dilimi içerisinde ve şartlarda işlemeyebilir.
- Kurumsallaşma maliyetleri arttırabilir.
- Kurumsallaşma işletmeyi kuran girişimciler için profesyonellerle paylaşmak ve danışmanlık hizmeti almak açısından zorlaştırabilir.
- Aile işletmelerinde ailevi ilişkilerden kaynaklanan duygusal bir ortamın varlığı, kurucu girişimciler için olayları bir sisteme oturtmayı ve durumu karşıdan izlemeyi zorlaştırabilir.
- Kurumsallaşma çalışanların motivasyonlarını ve verimlerini düşürebilir.
- Kurumsallaşma işletmenin sürekliliğini azaltabilir.
- Kurumsallaşma aile içi sorunların iş ortamına yansımalarının önüne geçemeyebilir.
- Kurumsallaşma işletmenin ileriye görmesine engel olabilir.
- Kurumsallaşma eldeki nakit miktarını kontrol edememeye ve yanlış yerlere yatırım yapmaya neden olabilir.”

Ulukan (2005) tarafından da kurumsallaşmanın dezavantajları şu şekilde ortaya konulmuştur: “Örgütlenme sürecinde aşırıya kaçılması durumunda ortaya çıkabilecek aşırı bürokratik ortam ve işletme sahibinin/sahiplerinin geri planda kalmasıyla işletmenin denetimini kaybedebileceği korkusu, karar alma sürecinin uzaması, sistemin yavaşlaması, tekrarların artması, koordinasyon eksikliği veya zorluğu, işlere işletme sahibi gözüyle bakılmaması, monoton bir iş ortamı ortaya çıkması, bütüncül

düşünülmemesi, çalışanların hantallaşması, aşırı fonksiyonel bir yapı ortaya çıkması gibi kurumsallaşmanın işletmelere getirebileceği olası sakıncalar olarak algılanmaktadır. Öte yandan işletmenin girişimcilik yeteneklerinde azalma olacağı düşüncesi de olası sakıncalar arasında görülmektedir.”

KALDER Ankara tarafından 2013 yılında üyelerine yönelik organize edilen bir gezi ile ziyaret ettiğim ve faaliyeti konusunda Türkiye’de lider konumda olan Viko şirketi ile bu tez kapsamında telefon ile iletişim kurduğum ilgili personel, şirket hakkında geçmişe yönelik detaylı bir bilgi almak istediğimde “bu konuda bir bilgi istenirse, İstanbul’da bulunan şirket yönetimi olarak cevap veremeyeceğimizi, Japonya’ya sormamız ve oradan izin almamız gerektiğini, bunun da çok uzun sürebileceğini söylemiştir.” Yani kurumsallaşmanın olası sakıncalarında birisi bürokratik engeller, süreçlerin uzaması, hiyerarşik yapıya bağlı kalarak işlemlerin uzaması gibi sonuçlarla karşılaşılabilir.

Kurumsallaşmanın faydaları ve sakıncaları hakkında genel olarak bir değerlendirme yapılması gerekirse, işletmelerin özelliklerine, yönetimlerine, büyüklüklerine, cirolarına vb. etkenlere bağlı olmakla beraber, kurumsallaşmanın sağlanması ile yararlarının zararlarına karşın işletmelere çok fazla olduğudur.

1.1.5. Kurumsallaşma Süreci-Atılması Gereken Adımlar

Tüm örgütlerin kurumsallaşma süreci üzerinde çalışması ve bu süreçle ilgili bazı temel kaynakları meşruiyet kazanması ve sürdürülebilir olması için kullanması gerekmektedir. Kurum stratejisinin uygulanması, rekabet ortamına veya ülkelerin kurumsal normlar arasındaki kurumsal mesafeye bağlıdır. Sonuç olarak kazanılan meşruiyet ve kurumsal sermaye miktarı sınırlı olacaktır. Böylece kurumsal sermayenin tamamı kullanılarak rekabet avantajı elde edilebilir. Aksi takdirde piyasada rekabet etmek mümkün olmayacaktır. Kurumsallaşma sürecinde dört adım vardır. Bunlar; yasal tanınma, devamlılık, bireysel ve kurumsal hedeflerin uyumu ve kurumsal kimlik kazandırma (Karpuzoğlu, 2004):

• **Kanunen Tanınma:** İşletmeler, toplumun ayakta kalması ve gelişmesi için din, gelenek ve sosyal ilişkiler açısından büyük önem taşıyan yönetmelik, tüzük, kararname, yasa vb. tüm kuralları içeren mevzuata uymalıdır. Diğer bir deyişle,

işletmeler kurumsallaşma için sosyal hayatın gerekliliklerine ve yasal değişikliklere odaklanmalıdır. Böylece kurumsallaşma, uyumu sağlar ve yasal gerekliliklere uyum sağlar.

• **Varlığın Sürekli Kılınması:** Günün değişen koşullarına göre işletmeler ayakta kalabilecek kadar esnek olmalıdır. İşletmeler ancak statik bir yapıdan ziyade dinamik bir yapıda olduklarında ayakta kalabilirler.

• **Bireysel ve Örgütsel Amaç Birlikteliği:** İnsanlar sosyal bireylerdir. Örgütler farklı insan türlerini içerir. İnsanlar kendi çıkarlarını ve diğer insanlardan fayda sağlamakla ilgilenirler. Bu nedenle örgütlere katılırlar. Öte yandan örgütlerin misyonları ve vizyonları vardır. Bu, kuruluşların kendi çıkarlarıyla da ilgilendikleri ve kuruluştaki insanlardan yararlandıkları anlamına gelir. Açıktır ki, her iki tarafın amaçlarına ulaşmak için insanların çıkarları ve çıkarları, kuruluşların çıkarları ve çıkarları ile uyumlu olmalıdır.

• **Kurumsal Kimlik Kazanma:** Örgüt sadece formel yapısı ile kurulamaz. Bireysel ve örgütsel uyum da gereklidir. Bir kurum, organizasyon kavramı için farklı anlamlara sahip olabilir. Anlamlar tamamen ayırt edici özelliklerle ilgilidir. Bu durumda, kuruluşun yaşı önemlidir. Genç organizasyonlar değişimlere ve yeni kurumsal kimliklere kolaylıkla uyum sağlayabilirler. Bu süreç eski organizasyonlarda daha zor olabilir.

Türk Dil Kurumu (TDK) Sözlüğünde süreç; “Aralarında birlik olan veya belli bir düzen veya zaman içinde tekrarlanan, ilerleyen, gelişen olay ve hareketler dizisi” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2021). Süreç, dilimizde ayrıca proses olarak da sıkça kullanılmaktadır. İş dünyasında yaygın olarak kullanılan tanım ise: “Bir girdiyle başlayan, iç ve dış kaynakların kullanıldığı, müşteriden gelen talep ile bu girdiye bilgi, hammadde, finans gibi katma değer ekleyerek belirli bir çıktı üreten, birbiriyle bağlantılı adımlar dizisidir” şeklindedir. Kurumsallaşmanın bir süreç olarak tanımlanmasının nedeni, bu tanımlamadaki etkenleri barındırıyor olmasıdır. Girdi, işletmenin ilk halidir. Müşteri işletmenin kurucusu (veya aile), çalışanları ve diğer paydaşlarıdır. Kaynaklar, insan gücü ve finanstır. Çıktı, işletmenin kurumsallaşmış halidir (<http://www.hasanbaltalar.com/index.php?id=40> , 2020).

Kurumsallaşma, bir işletmenin, piyasanın ve günün koşullarına uygun yönetim ve örgüt yapılarını oluşturarak ihtiyaç duyulan sistemleri kurması, bir kurum olmaya ilişkin davranış, ilke ve standartları belirleyerek bunları yazılı bir biçime dönüştürmesi ve uygulamasıdır (İşçi, Taştan ve Kozal, 2013). İşletme, yönetim ve örgüt yapısını oluşturan sistemi kurması ve devam ettirmesi çevrenin değişimine bağlıdır. Sistem her halükarda ilk kurulan hali ile kalmayacak, işletme yaşamını devam ettirmesi için sistemini çevre ile uyumlu hale getirmek zorunda kalacaktır.

Bir şirketin kurumsallaşması, gelişime yönelik sistemi kurma sürecidir. Bu bir süreçtir, zira gelişme dinamiktir ve hiç durmaz. Kurumsallaşma demek, şirketin; modern yönetim teknikleri olarak nitelendirebileceğimiz yalın yönetim, toplam kalite yönetimi, stratejik yönetim, toplam kalite yönetimi gibi çağdaş yönetim sistemlerini kurması, üretim, bakım, pazarlama, finansal yönetim, tedarik yönetimi, satış sonrası hizmetler, insan kaynakları yönetimi, eğitim, araştırma-geliştirme gibi tüm alanlarda geçerli, güncel ve bilgi temeline dayalı sistemleri kullanması demektir (Uzunçarşılı, Toprak ve Ersun, 2000).

Kurumsallaşma değişim süreci ile eş anlamlıdır. Aynı zamanda işletmenin yapısal ve işlevsel özellikleri açısından, faaliyet gösterdiği çevresiyle uyum göstermesini; değişen ve gelişen çevresel faktörlere bağlı olarak örgüt yapısında ve sistemlerinde çevreye uygun düzenlemeler yapmalarını, esnek ve dinamik bir yapıya dönüşmelerini zorunlu kılar. Bunu gerçekleştirmede en büyük sorumluluk işletme sahiplerine ve yönetim kademesine düşer (Akyol ve Zengin, 2014).

Kurumsallaşma sürecinde çevreden kuruluşa doğru yönelme ile kuruluş-çevre uyumu ön plana çıkmaktadır. Kuruluşlara değer ve denge kazandıran kurumsallaşma süreci sonunda, kuruluşlar hayatta kalma ve süreklilik kazanma amacına ulaşmaktadırlar. Buna göre bir kuruluşun kurumsallaşmış olması, çevresi tarafından kabul edilmiş ve süreklilik kazanmış olması anlamına gelmektedir (Dilbaz, 2005).

İşletmeler için kurumsallaşma süreci, aslında işletmelerin kurulduğu günden itibaren az çok yazılı veya yazılı olmayan şekilde başlamıştır. Ancak bunun seviyesi düşük veya yüksek seviyede değişen oranlarda işletmeden işletmeye göre farklılıklar

gösterebilir. İşletmenin gerçek anlamda, bilinçli ve sistemli bir kurumsallaşma süreci iç ve dış faktörler olmak üzere iki neden ile başlamış olabilir. İç faktörler olarak, işletmenin vizyonu ve hedefleri veya işletme içinde yaşanan çeşitli sıkıntılara karşı girişimci ve/veya yöneticilerin isteği ile başlatılmış olabilir. Dış faktörler olarak da yasal gereklilikler, kamu veya müşteri gibi dış çevrenin talebi veya zorlaması ile de kurumsallaşma çalışması başlatılmış olabilir. Her halükarda kurumsallaşma faaliyetleri belirli bir amaca yönelik olarak / gerçekleştirmek için bir süreci takip etmesi gerekir.

Kurumsallaşma sürecinin başlaması ve istenen amaca ulaşabilmesi için öncelikle başta girişimcinin, üst yöneticinin, görev verilen konu ile ilgilenen, bilgili ve konuya hâkim personelin desteği, inancı ve çalışmaları çok önemlidir. Özellikle işletme sahibi veya üst yönetimin desteği, iradesi ve inancı yoksa kurumsallaşma süreci kâğıt üstünde kalacak, göstermelik bir yapı olacak ve amaca ulaşamayacaktır. Süreci başlatan ve başarısız olan işletmeler uzun süre kurumsallaşma çalışmalarından kaçınacak, uzak duracak, “sütten ağzı yanan yoğurdu üfleyerek yer” misali ta ki zorunlu ihtiyaç ve nedenlerden dolayı gereken zamanda ikinci defa başlatmak zorunda kalabilecektir.

Kurumsallaşma süreci işletmelerin sahipliğine, bulunduğu çevreye, sahip olduğu insan kaynaklarına, faaliyet gösterdiği sektöre, işletme sahipleri ve yöneticilerinin vizyon, hedef, değerleri ile tutum ve davranışlarına kadar değişen faktörlere bağlıdır. İşletme bir aile işletmesi ise kurumsallaşma iki farklı safhada ele alınmalıdır. Bunlardan birincisi; “şirketin kurumsallaşması” yani, amaç ve hedefler uygun bir örgüt yapısının oluşturulması; görev tanımlarının ve iş süreçlerinin yazılması; yetki ve sorumluluklarının belirlenerek profesyonel bir yönetime geçmeyi içermektedir. İkinci aşama ise, aile ilişkilerinin kurumsallaşmasıdır. Aile ilişkilerinin kurumsallaşması ile kastedilen esas neden, bir aile anayasasının oluşturulmasını, yönetim ilişkilerinin belirlenmesini, aile konseyini oluşturarak iletişimin artırılmasını ve hissedar sözleşmesini oluşturmaktır (Nizam, 2018).

Ayrıca, kurumsallaşma süreci bugünden yarına kısa sürede tamamlanacak bir süreç olmayıp planlı, sistemli ve devamlı neredeyse şirketin ömrü boyunca devam edecek

bir süreçtir. Kurumsallaşma süreci için karar verildiğinde; süreç iyi planlanmalı, doğru ve tecrübeli bir danışmanlık şirketi ile işbirliği içinde başlamalı, disiplinli, kararlı, bilinçli, sabırlı, dikkatli ve gayretli bir şekilde yürütülmelidir. Çalışmalarda ve kararlarda aceleci ve duygusal olunmamalıdır. Bir diğer yöntem de işletmenin kendi içinden uygun personelin görevlendirilmesi, yetkilendirilmesi ve eğitimi ile başlatılabilir. Buna işletmenin yönetimi araştırıp değerlendirerek karar verebilir (Erdemir, 2013).

1.1.6. Kurumsallaşmayı Etkileyen Faktörler

Kurumsallaşmayı etkileyen en önemli faktörler şunlardır (Akat ve Atılğan, 1992): Firma kültürü, yönetim tarzı, eğitim, insana yönelik hedef ve organizasyon yapısı.

Firma kültürü: Firma kültürü, işletmenin rekabet ortamında ayakta kalabilmesi için bir avantaj oluşturmaktadır. Her başarılı şirketin amaçlarına ulaşmak için kendi değerleri ve felsefi temelleri vardır; bunlarla ilgili olarak yönetim sistemini ve aksiyonlarını sunar. Ayrıca firma kültürü, bir firmanın kendisini dış dünyaya tanıtan ve reklamını yapan kabul görmüş kalitesi olarak da tanımlanabilir.

Yönetim Tarzı: Bir idarecinin sahip olabileceği en kayda değer faktör insan kaynağıdır. Söz konusu kaynak; güvenilir, sadık ve çalışmak için daha çok çaba sarf ettiği müddetçe, işletmenin etkin ve üretken bir yapıda olmasını, bu doğrultuda kapasitesinin de artmasını sağlayacaktır. Çalışanların karar verme sorumlulukları ve gücü artırılabilirdiği sürece, idarecilerine daha çok güvenerek onlara karşı bağlılıkları da yüksek olacaktır (Aktaran, Aylan ve Koç, 2017). İşletmelerin kurumsallaşma sürecinde karşılaştığı sorunlarını bertaraf edebilmesi, yönetim kademelerindeki tüm yöneticilerin kurumsallaşma bilgi ve yeteneklerinin geliştirilmesine, konu hakkında bilgi ve tecrübelerinin bulunmasına bağlıdır. Kurumsallaşma sürecini tamamlamış olan işletmeler gözden geçirildiğinde, öne çıkan nokta böyle işletmelerin esnek, katılımcı ve demokratik yönetim sistemlerine sahip olduklarının görülmesidir (Şahman, Tengilimoğlu ve Işık, 2008). Dolayısı ile kurumsallaşmaya etki eden faktörler arasında yönetim tarzı ya da yönetim anlayışı öne çıkmaktadır (Aylan ve Koç, 2017). Bir firmanın yönetim tarzı, liderlerinin, üst düzey yöneticilerinin ve sahiplerinin beklentilerine göre şekillenir.

Eğitim: Kurumsallaşma ile ilgili tanımlarda firmaların kişilere bağımlı olmadan varlıklarını sŸrdŸrdŸkleri iddia edilse de bu mŸmkŸn değildir, ancak yapılabilecek tek Şey lider kişilerin baskın çıkarlarını azaltmaktır. Başarılı Şirketler kendilerini kurumsallaşmış olarak kabul ettirirken, gŸlŸ bir liderin etkisi açıkça gŸrŸlmektedir. Ÿlkemizdeki Şirketlerde Koç Holding'den Vehbi Koç, Yaşar Holding'den Durmuş Yaşar, Eczacıbaşı Holding'den Nejat Eczacıbaşı bu tŸr liderlere örnek verilebilir. Kurumsallaşmış işletmelerde hizmet içi eğitim kritik öneme sahiptir. Eğitim faaliyetleri sŸrekli olarak sağlanmaktadır. Şirket alışanları ve yöneticileri, görevlendirme sırasında, seminerlerde, grup toplantılarında ve ara sıra yapılan sosyal toplantılarla eğitilmelidir (Yılmaz ve Yılmaz, 2015). Kurumsallaşma seviyesi yŸksek ve farklılık yaratan işletmelerde en göze batan hususlardan birisi çalışanlarını planlı ve plansız eğitim programları ve uygulamaları desteklemeleridir.

İnsana Yönelik Hedef: Çalışanların kurum kŸltŸrŸ ile özdeşleşmeleri uzun zaman aldığından ve biraz çaba gerektirdiğinden kurumsallaşmış firmalar diğer firmalara göre daha az personel değişikliği yapmakta ve uzun sŸreli istihdam sağlamaktadır. Ayrıca kurumsallaşmış Şirketlerde yöneticiler genellikle ilk adımlardan başlar, Şirketin değerlerini kabul eder, Şirket kŸltŸrŸnŸ içselleştirir ve sonunda Ÿst dŸzey yöneticilerden olur, bu nedenle Şirket dışından bir yönetici nadiren transfer edilir. Bu sayede kuruma bağlılık artırılmakta, kurum değerlerinin sŸrdŸrŸlebilirliđi sağlanmakta ve kurumsallaşma sŸreci gerçekleşmektedir.

Organizasyon Yapısı: Kurumlarda organizasyon yapısı bŸyŸk önem taşımaktadır. Çalışanların kime ve hangi görevlerden sorumlu olduklarını bilmeleri, iletişimin başarılı olabilmesi ve karar verme sŸrecinin karmaşıklık olmadan sŸrdŸrŸlebilmesi için esastır. Aksi takdirde görev dağlımı, sorumluluk paylaşımı gibi hususlarda belirsizlik oluşacağından çalışanlar arasında çatışmalar meydana gelecektir. Yönetici firma bŸyŸklŸđŸ ne olursa olsun sistematik bir hiyerarşik organizasyon kurmaya ve bilgi ağı oluşurmaya önem vermelidir. Kurumsallaşma konusunda belirli bir organizasyon modeli yoktur ve işin kapsamına, yönetim sistemine, ekonomik ve sosyal çevreye bağlıdır.

1.1.7. Kurumsallaşmanın Sonuçları

İşletmeler kalıcı, insanlar gidici. Amaç işletmelerin ömürlerinin insanların yaşam süresini tamamladıktan sonra da devam edilmesini sağlamaktır. Merhum Sakıp Sabancı "Ekmek Artık Aslanın Midesinde" isimli kitabında; "Yav öleceksin, öleceksin, öleceğiz. Genç de olsa öleceksin. Yaşlı da olsan öleceksin. Dolayısıyla geride öyle bir eser bırak ki, bunu sağla. Bunu sağla. Yani sen gittiğin zaman, ben gittikten sonra ne olursa olsun deme. Öyle bir sistem sağla ki, otursun." demiştir. Genç de yaşlı da olsun bir gün ölüm kapıda olabilir. Bir ölüm ile işletmeler yok olmasın. Ancak sistem olursa sonrasında işletme ayakta kalabilir, hayatini devam ettirebilir (İTO, 2010-30).

Kurumsallaşmış işletmeler sahip oldukları yapılar ve çeşitli özellikleri ile diğer şirketlerden farklı bir görünüme ve avantajlara sahip olurlar. Kurumsallaşma ile firma performansı üzerinde olumlu etkiler görülür (Öğüt, 2019). Bununla birlikte kurumsallaşmanın ilave katkıları şunlardır (Ulukan, 2005):

- En önemli özelliği iş yapış biçimleri önceden belirlenmiştir, standartlar vardır.
- Rahat çalışma ortamı vardır. Sürekli gözetimci ve işlere müdahil olmayan yönetim bulunmaktadır.
- Değişime açık çalışanlar vardır.
- Süreçler hızlı işler ve kararlar hızlı alınır.
- Profesyonel bir kadro işin başındadır ve şirketin temsili profesyonel yöneticilerle yapılır.
- Açık ve tanımlı bir organizasyon şeması ve görevler vardır. Yetki ve sorumluluk alanları açıklanmıştır. Kiminle muhatap olunacağı bellidir. Biçimsel bir yapı hâkimdir.
- Tek kişiye bağımlılık yoktur
- Büyüme devamlıdır, işletme kârlı ve verimlidir, piyasada işletme tanınır, çalışma sistemi kurulmuş ve işlemektedir.

1.2. Kurumsallık Teorisi

1940'lı yıllarda gelişmeye başlayan kurumsallık teorisi, literatürde organizasyonların değişimini ve çevre koşullarına uymalarını inceleyen yaklaşımlardan biri olarak,

“kurumsalci yaklaşım”, “kurumlaşma yaklaşımı”, “kurumsallaşma yaklaşımı”, “kurum teorisi”, “kurumsal teori” veya eski ve yeni kurumsal teori olmak üzere iki teoriden oluştuğundan dolayı “kurumsal teoriler” gibi isimlerle yer almaktadır (Aydınlı, 2007; Koçel, 2015; Gürol, 2005).

Kurumsallık teorisinin çıkış noktası, hukuk ve sosyoloji profesörü Philip Selznick'in 1948'de geliştirdiği "doğal sistem modeli"ne dayanır. Bu modele göre; örgütler için en önemli olan şeyin araçlar olarak görülmesine rağmen, aslında hayatta kalmalarıdır. Selznick'in bu görüşü, otuz yıl sonra "Kurumsallık Teorileri" başlığıyla, örgütlerin analizinde kullanılacaktır. Teorilerinin temellerinin Selznick'e dayanmasına rağmen aslında "Kurumsallık" başlığıyla kabul görmesi, Meyer ve Rowan adlı iki araştırmacının 1977'de yayınladıkları "Bir mit ve merasim olarak formal yapı" başlıklı makaleleri ile gerçekleşmiştir. Kaynaklarda "Teorisi" olarak anılsa da, akademik alanda, "Teorileri" olarak geçmektedir. Bunun nedeni ise, sadece bir teoride odaklanmayıp pek çok ve çeşitli görüşleri içeren yaklaşımlardan meydana gelmesidir (Ataman, 2002).

Kurumsalci yaklaşım, devletin baskısı, meslek odalarının istekleri ve kurumsal çevreden gelen normların etkisi ile örgütsel yapıların taklit edildiğini savunur. Bu yaklaşıma göre örgütün yaşamını sürdürebilmesi, sosyal normları ve kabul edilmiş davranışları göstermesine bağlıdır. Böylece örgüt yasallık kazanır, itibarı artar, nitelikli personeli firmasına çekebilir ve yaşamına devam edebilir (Gürol, 2005).

Koçel (2015)'e göre örgütlerdeki kurumsallaşma yaklaşımı, sosyolojik bir yaklaşımdır ve belirli bir çevre içinde faaliyet gösteren işletmelerin, yapısal özellik olarak yakın çevresindeki işletmeler ile benzer davranışlar ya da paralel özellikler sergilemesidir. Eşbiçimlilik başka bir ifade ile eş-şekilcilik (izomorfizm – isomorphism) olarak da tanımlanan bu benzeşme durumu, işletme ile çevresi arasında köprü görevini yapan en önemli etken olarak görülmektedir.

Kurumsallık teorilerinin temel varsayımları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Ataman, 2002):

- Bazı standartlar, zihinsel ve yasal faktörler örgütsel davranışı sınırlar.

- Kurumsal çevre örgütsel yapılarda benzerliğe neden olur.
- Meşruiyeti sağlamak örgütsel etkinlikten daha önemlidir
- Örgütler kendilerini çevreleyen kurumları yansıtırlar.
- Örgütü kurumsal çevreye benzetmek yöneticinin en başta gelen görevidir.
- Kurumsallaşan örgütlerin yaşama şansı yüksektir.
- Örgütsel çevreler kolektif ve birbirine bağlıdır.
- Örgütsel davranış, alışkanlıklar ve teamüllerin bir sonucudur.

1.2.1. Merton'un Kurumsallık Yaklaşımı

Robert Merton ve öğrencileri, doğrudan olmasa da, kurumsal teori için temel oluşturan araştırmalarını, 1940'ların başında yapmıştır. Ne var ki Merton kendi dönemindeki meslektaşlarınınca eleştirilmişse bile çalışmaları, kendinden sonrakileri bilhassa Selznick'i oldukça etkilemiştir. Merton çalışmalarında organizasyonlar üzerinde deneysel testler yapmak ve fonksiyonel bir mantık geliştirmek üzerinde durmuş ve neticede "Fonksiyon Teorisi"ni geliştirmiştir. Bu teoriye göre organizasyonlar parçalardan oluşmuştur. Merton'a göre değişim, yapısal düzenlemelerle temin edilen fonksiyonel yardımlarla gerçekleşmektedir (Ataman, 2002). Merton ve öğrencilerinin örgüt analizinde, temel karakteristiklerinden biri olarak, sosyal değişim dinamiği üzerinde durulmuştur. Merton fonksiyonel yaklaşımla organizasyonları incelediği zaman, iki karakteristiğe vurgu yapmıştır. Bunlardan ilki; örgütlerin yapısı içinde birbirinden farklı öğelerin olması, ikincisi ise; yapısal düzenlemelerin, fonksiyonel olmayan sonuçları arasındaki dengenin kurulması gerekliliğidir. Merton'un ortaya koyduğu söz konusu karakteristikler, iki sonuç üzerinde toplanmıştır:

- "İlk sonuç, bir sistemin hayatta kalabilmesi için, sistemin yapısal bileşenleri birbirine entegre edilmiş olmalıdır. Bu ana varsayımdan çıkarılan, bir yapısal bileşenin diğer tüm bileşenlere adapte olabilme gerekliliğidir.

- İkinci sonuç, sosyal sistem fonksiyonlarında bir denge unsuru olarak görülebilecek yapısal katkılar söz konusudur. Buna rağmen sistemler hayatta kalmayabilecektir".

1.2.2. Selznick'in Kurumsallık Yaklaşımı

Philip Selznick, Columbia'da Merton'un öğrencisi olup kurumsal teorinin kurucusudur. Selznick, "kuruluşlarla ilgili en önemli şey, araçlar olmalarına rağmen, yine de her birinin kendine ait bir yaşamının olmasıdır" diye belirtmiştir. Örgütlerin hedeflere ulaşmak için tasarlandığına dair rasyonel görüşü kabul ederken, resmi yapıların asla örgütsel davranışın rasyonel olmayan boyutlarını yenemeyeceğine dikkat çekmiştir. Ona göre bireyler salt biçimsel rollerine göre hareket etmezlerken, örgütler de yalnızca resmi yapılara dayalı olarak hareket etmezler. Selznick, bireylerin organizasyona rasyonel karar vermeyi kısıtlayabilecek başka taahhütler getirdiğine dikkat çekmiştir. Örgütsel prosedürler, kendi içlerinde amaç olarak değer kazanır. Kuruluş, mevcut hedeflerini kısıtlayabilecek veya gelecekteki olasılıkları sınırlayabilecek çevre ile pazarlık yapar (Ataman, 2002).

Örgütsel yapılar, bireysel eylemlere ve çevresel baskılara dayalı olarak uyum sağlar. Sistemlerin en önemli ihtiyacının "sistemin bütünlüğünün ve sürekliliğinin korunması" olduğunu belirtmiştir. "Türetilmiş zorunlulukları" şöyle tanımlar:

- Kendi ortamında organizasyonun güvenliği,
- Organizasyon içindeki biçimsel olmayan ilişkilerin istikrarı,
- Örgütün anlamı ve rolüne yönelik bakış açısının homojenliği.

Daha ilginç bir çalışma alanı olarak, organizasyonlarda karşılanmayan ihtiyaçları karşılamak için düzensiz eylemlere odaklanmayı önermiştir. Bir organizasyonu zaman içinde incelemeyi ve yapısını değiştiren kritik kararlara odaklanmayı da tavsiye etmiştir. Kurumsallaşmayı "bir organizasyonun ayırt edici bir karakter yapısı ve geliştirme süreci" olarak tanımlamıştır. Ona göre, liderlerin misyonu tanımlaması ve ayırt edici karakterini koruması gerekir. Kurumsal taahhütler, kuruluş çevresinden gelen dış kısıtlamalar ve baskıların yanı sıra personelinin bileşimindeki, çıkarlarındaki ve gayri resmi ilişkilerindeki değişikliklerle karşı karşıya kaldıkça zamanla gelişir (Selznick, 1996).

1.2.3. Zucker'in Kurumsallık Yaklaşımı

Zucker (1977)'e göre kurumsal örgüt teorileri, örgütlere zengin ve karmaşık bir bakış açısı sağlar. Bu teorilerde örgütler, bazen devlet gibi dış kaynaklardan, bazen de

örgütün kendisinden kaynaklanan normatif baskılardan etkilenirler. Bazı koşullar altında, bu baskılar, örgütün, genellikle dikkati görev performansından başka yöne çekme etkisine sahip olan standart çalışma prosedürlerinden, profesyonel sertifikalandırmaya ve devlet gerekliliklerine kadar meşru unsurlar tarafından yönlendirilmesine yol açar. Kurumsal çevre ile eşbiçimliliğe yol açan bu meşrulaştırılmış unsurların benimsenmesi, hayatta kalma olasılığını artırır. Kurumsal örgüt teorileri, teorik ve ampirik çalışmalarda geliştirilen yaratıcı fikirlerin gücünün bir kanıtı olarak hızla yayılmıştır. Yaptığı çalışmaya göre kurumsal teorinin, doğası gereği açıklanmasının zor olduğunu, çünkü sosyal eylemin özünde olduğu gibi kabul edilen varsayımları kullandığını ifade etmiştir. Yaptığı çalışma, örgütlerde kurumsallaşmaya yönelik mevcut iki teorik yaklaşımın kısa bir özeti ile başlamış, merkezi kavramların göstergelerinin belirlenmesine geçerek ardından ampirik araştırmanın gözden geçirilmesiyle sonlanmıştır. Biri diğer örgütlenme teorileriyle kesişme noktalarında, diğeri ise ekonomi ve siyaset bilimindeki "yeni kurumsalcılık" üzerine iki kısa bölümle sona ermiştir.

Özetle; Zucker (1977), kültürel kalıcılıkta kurumsallaşmanın rolünü ampirik olarak incelemiştir. Kurumsallaşmayı hem bir süreç (bireysel aktörün toplumsal olarak gerçek olarak tanımlanan şeyi ilettiği) hem de mülkiyet değişkeni (toplumsal gerçekliğin verili bir parçası olarak alınan) olarak tanımlamıştır. Çalışma, kurumsallaşma derecesi ile kültürel kalıcılık arasındaki öngörülen ilişki için güçlü bir destek sağlamıştır.

Zucker'a göre kurumsallaşma, bir sosyal yapı oluşturulmasıdır. Bununla, çevre ile birlikte anlamlı, uygun ve ortak bir davranış geliştirip içselleştirilerek kurumsal olunmaktadır. Kurumsallaşma, çevreye karşı uygunluk ve örgütlere meşruluk sağlamaktadır (Sözbilen, 2012).

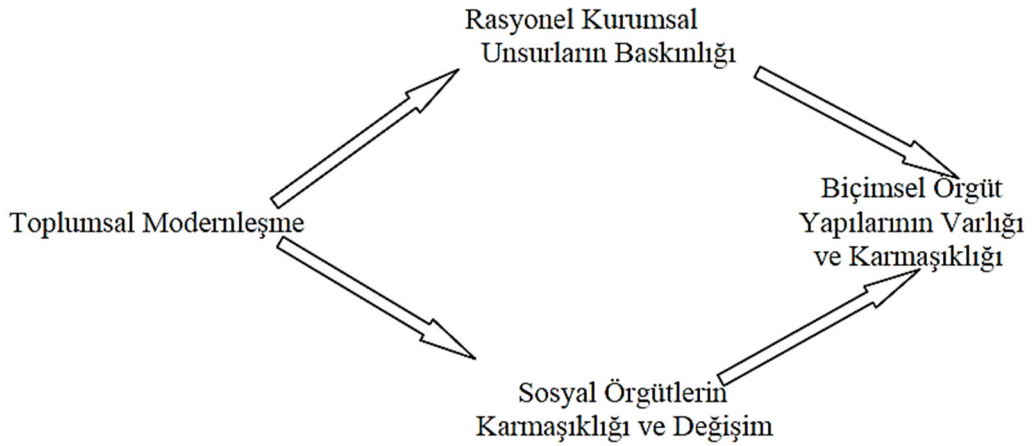
1.2.4. Meyer ve Rowan'ın Kurumsallık Yaklaşımı

Meyer ve Rowan (1977) biçimsel yapıyı analiz etmiş ve biçimsel yapının eylem oluşturucu özelliklerine ilaveten sembolik özelliklere sahip olduğunu belirtmişlerdir. Yazarlar, örgütlerin meşruiyet, kaynaklar ve hayatta kalma yetenekleri ile ödüllendirildiklerini ve görünüşe göre örgütlerin başarısı ve hayatta kalmasıyla

sonuçlandıkları için çeşitli kurumsallaşmış normlara ve inançlara uyduklarını açıklamışlardır.

Bu yaklaşımda örgüt yapısının detaylı hale gelmesinde kurumsallaşmış inanç sistemleri ayrı bir yer tutar. Meyer ve Rowan, gelişmiş ve örgütsel bir yapının sadece değişimlerden değil, paylaşılmış inanç sistemlerinden de etkilendiğini ortaya koymuşlardır. Örgütler kurumsallaşmış inançlara uymak zorunda değildir. Ancak bunları olduğu gibi sorgulamadan da kabul etmek durumundadırlar. Çünkü çevre tarafından kabulleri, ödüllendirilmeleri ve yasallık kazanmaları ancak bu sayede sağlanır (Gürol, 2005).

Şekil 1.1’de biçimsel örgüt yapısının karmaşıklığını ve kurumsal kaynaklarını göstermektedir. Buna göre; toplumsal alanda meydana gelen modernleşme ve değişim, kendini iki farklı biçimde ortaya koymaktadır. Zorlayıcı rasyonel kurallar ortaya çıkmakta ve sosyal örgütlerin yapılarında ve türlerinde farklılaşmalar meydana gelmektedir. Tüm bunlar neticesinde de daha biçimsel ama daha karmaşık örgütsel yapılar oluşmaktadır (Meyer ve Rowan, 1977).



Şekil 1.1: Örgütsel Yapının Karmaşıklığı ve Kurumsal Kaynakları
(Meyer ve Rowan, 1977)

Sonuçta Meyer ve Rowan (1977), kurumsal çevrenin örgüt üzerinde dört temel etkisinin olduğunu belirtmektedir. Bunlar:

- “Örgütlerin biçimsel yapılarının değişmesi.

- Örgütün dış çevresinden kaynaklanan değerlendirme kriterlerinin benimsenmesi.

- Örgütün istikrarlı bir yapıya sahip olması.

- Uzun süreli bir örgütsel yaşam ve başarı.”

1.2.5. DiMaggio ve Powell’in Kurumsallık Yaklaşımı

DiMaggio ve Powell (1983), organizasyonlar arasındaki homojenliğin (değişkenliğin değil) nedenini araştırmış ve izomorfik değişimin gerçekleştiği üç süreç belirlemiştir; “zorlayıcı süreç, taklitçi süreç ve normatif süreç”. Zorlayıcı eşbiçimlilik, kuruluşun bağımlı olduğu, örneğin hükümet ve ana kuruluş gibi diğer kuruluşlar tarafından uygulanan hem resmi hem de gayri resmi baskılarından kaynaklanır. Taklitçi eşbiçimlilik, organizasyonun kendi alanında benzer başarılı organizasyonları belirsizliğe bir tepki olarak taklit etmesi olarak açıklanır. Yazarlara göre, normatif eşbiçimlilik ise, örgütsel davranışı şekillendiren benzer eylemlerden (statü, yönelim, davranış ve bilgi açısından) meydana gelen ve bir havuz oluşturan profesyonelleşmeden kaynaklanır.

1.2.6. Friedland ve Alford’un Kurumsallık Yaklaşımı

Friedland ve Alford yaklaşımı inanç sistemlerindeki farklılıklar üzerine odaklanmaktadır. Gruplar ve insanlar çıkarlarını koruyabilmek için farklı toplumsal kavramlara farklı anlamlar getirebilmektedirler. Friedland ve Alford değişik kurumlar arasında uyumun olmayabileceğini ve hangi tür davranış için hangi inanışların doğru olduğu konusunda fikir birliğinin de olmayabileceğini dile getirmektedirler. Bu durumda işletmeler kendi çıkarlarını takip ederler ve bunun için kurumsal çevreyi kendi çıkarları doğrultusunda değiştirmeye güçleri oranında zorlayabilirler. İlişkiler sistemi olarak tanımlanan örgütsel alanda oluşan değerlere işletmeler adapte olurken, aynı zamanda bu değerlerin oluşmasına da katkıda bulunmakta ve örgütsel alanın şekillenmesini sağlamaktadırlar (Apaydın, 2009). Neticede, bu yaklaşım kısaca, özellikle dış baskılardan etkilenen örgütlerin, çevreye uyum sağlamak yerine, çevreyi değiştirmeye, kendine benzetmeye, kendi özelliklerinin ve standartlarının çevrede geçerli olması gerektiği anlayışına dayanmaktadır. Friedland ve Alford’un yaklaşımına göre örgütlerin esas amaçları, çıkarlarını korumak ve devamlılığını sağlamaktır. Bu yaklaşımın diğerleri ile en

büyük farkı, kurumsal olabilmek amacıyla, kurumsal çevreye adapte olmak yerine, çevreyi değiştirmek gerektiğine yönelik inançtır (Sözbilen, 2012).

1.2.7. Eşbiçimlilik (İzomorfizm-Isomorfizm)

Eşbiçimlilik (izomorfizm) kavramı, Ataman (2002) tarafından kurum ve çevre ile beraber, kurumsallaşmanın bir unsuru olarak kabul edilmiştir. Bu kavram, kurumsallaşma çalışmaları içinde oldukça önem taşıyan çevreye uyum sürecinde, örgütlerin birbirlerine benzemesi olarak tanımlanmaktadır. Kurumsal izomorfizm, bir alandaki örgütlerin homojenliğini açıklamak için kurumsal teorinin merkezinde yer alan bir kavramdır. DiMaggio ve Powell (1991), izomorfizmin meydana geldiği zorlayıcı, taklitçi ve normatif olmak üzere üç farklı mekanizmayı sunan bir çerçeve geliştirmiştir. Bunlar:

- “Zorlayıcı İzomorfizm: Örgütleri değiştirmeye ve benzeşmeye yönelten mekanizmalardan birincisidir. Meşrulaşma sorunlarını ve politik etkileri ifade etmektedir.

- Taklitçi İzomorfizm (Süreçlerin Taklidi): Belirsizlikler (sektörel, ekonomik ya da politik olabilir) veya değişen koşullar örgütleri başkalarına benzemeye yönelten mekanizmaların ikincisidir.

- Normatif İzomorfizm: Örgütlerin profesyonelleşme isteklerinden kaynaklanan kurumsal baskılar da eşbiçimliliğe neden olabilen bir diğer mekanizmadır.”

1.3. Kurumsallaşma Boyutları

Kurumsallaşma boyutları denildiğinde, işletmelerde kurumsallaşmanın olup olmadığı veya hangi seviyede olduğunu belirleyen evrensel ölçütler olarak ifade edilebilmektedir (Aylan ve Koç, 2017).

Yapılan literatür araştırmasında çeşitli araştırmacılar tarafından kurumsallaşmanın ölçütleri, göstergeleri, kurumsallaşma düzeyi ölçekleri, kurumsallaşmanın temel göstergeleri, kurumsallaşmayı oluşturan kavramlar gibi ifadelerle tanımlanan kurumsallaşma boyutları, işletmelerin veya örgütlerin kurumsallaşma düzeylerinin ölçülmesi ve belirlenmesinde önemli yer tutmaktadır.

Kurumsallaşma kavramı Türkiye’de ve uluslararası literatürde örgütsel birçok alanda ve çok değişik perspektiflerden ele alınarak araştırmalara konu edilmektedir. Araştırılacak alana göre uygun kurumsallaşma boyutu ortaya konulmakta ve buna göre ölçekler geliştirilmektedir. Sundu (2013) tarafından yapılan araştırmada, Türkiye’de yapılan bazı örgütsel kurumsallaşma çalışmalarında 46 değişik boyutun ele alındığı, farklı çalışmalarda farklı ad veya sayılarla sıralandığı belirlenmiştir. Bu da tek tip bir kurumsallaşma ölçeği kullanılmasının mümkün olmadığını ortaya koymaktadır.

Tengilimoğlu ve Akgöz (2019) tarafından da yapılan araştırmada; ulusal yazında işletmelerin kurumsallaşma düzeylerini ölçmek için yaygın olarak kullanılan kurumsallaşma boyutları ortaya konulmuştur. Bu çalışmada 14 adet konu ile ilgili alan yazısı incelenmiş ve bunlara göre 5 ile 9 konu arasında belirlenen kurumsallaşma boyutunun ele alındığı ve bunlarla araştırma yapıldığı anlaşılmaktadır. Nitekim formalleşme, profesyonelleşme, kültürel güç, otonomi, tutarlılık ve şeffaflık gibi bazı kurumsallaşma boyutlarının hemen hemen hepsinde kullanıldığı gözükmektedir. Bazılarında ise boyutların detaylandırıldığı görülmektedir. Neticede kurumsallaşma boyutlarının araştırma konusuna ve sektörlere göre değiştiği anlaşılmaktadır. Ayrıca yine bu çalışmada; “Apaydın tarafından 2008 yılında kullanılan ve daha sonra 2009 yılında tekrar gözden geçirilen, son hali ile "Formalleşme, Profesyonelleşme, Hesap Verebilirlik, Kültürel Güç ve Tutarlılık" boyutlarından oluşan kurumsallaşma boyutlarının en yaygın kullanılan kurumsallaşma çerçevesini oluşturduğu” belirtilmiştir.

Bizim taraftan yapılan bu çalışmada da yukarıda bahsedilen söz konusu "Formalleşme, Profesyonelleşme, Hesap Verebilirlik, Kültürel Güç ve Tutarlılık" boyutları olmak üzere beş boyut ve bunlara göre sorular esas alınarak işletmelerin kurumsallaşma düzeyinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

1.3.1 Formalleşme

Formalleşme, ulusal yazında en çok üzerinde durulan kurumsallaşma boyutu olarak ifade edilebilir ve hatta zaman zaman kurumsallaşma ile aynı anlamda kullanıldığı da söylenebilir (Zencir, 2013).

Formel örgüt yapısı, biçimselleşme, resmileşme, standartlaştırma, etkin bir örgüt yapısı ve işletme anayasası gibi tabirlerle de anılan formalleşme, bir organizasyonda çalışanlar için görevlerin, yetkilerin, rollerin, sorumlulukların ve ilişkilerin açıkça belirlenerek tanımlanması ve yazılı hale getirilmesidir (Güleş, Arıcioğlu ve Erdirençelebi, 2013). Ayrıca organizasyon şemasının ve hiyerarşik yapının, kimin kime bağlı olduğunun ve kimin kimden emir alacağını belirli olmasıdır.

Formalleşme, organizasyon içinde faaliyetlerin ve işlemlerin yürütülmesini, sürekliliğini, koordinasyonu ve kontrolün sağlanmasında başta yöneticiler olmak üzere tüm çalışanlara kolaylıklar sağlar. Formalleşme tüm çalışanlar arasındaki çatışmaları azaltır, neyi, neden, ne zaman, nerede, nasıl, kim ile yapacağını belirttiğinden çalışanlara faaliyetlerin yerine getirilmesinde zaman kazandırır, hem çalışanların hem de organizasyonun hedeflere ulaşmasını kolaylaştırır. Formalleşen yapıların daha uzun ömürlü oldukları ve bu sayede de işletmelerin dengede kalmasına ve çevreye daha iyi uyum sağlamasına neden olmaktadır (Apaydın, 2009).

Formel örgüt yapısı, bir örgüt yapısında sistemlerin ve ilkelerin ortaya konulması; yapılacak iş ve faaliyetlerin standart hale getirilmesi, bir işin kimin tarafından, hangi yetki ve sorumluluk ile ne zaman, nerede, nasıl bir şekilde yapılacağını açık ve net bir şekilde ortaya konulması anlamına gelir. Bu nedenle kurumsallaşma sürecini bitirmiş işletmelerde çalışanların görev, yetki ve sorumlulukları açık ve net bir şekilde belirlenerek, iş analizleri kapsamında iş ve görev tanımları oluşturulmuştur (Yazıcıoğlu ve Koç, 2009). Organizasyonlarda yeni göreve başlayan veya mevcut çalışan her seviyedeki personel görev, yetki ve sorumluluklarını, imkânlarını, faaliyet alanını, hedef ve amaçları olmak üzere tüm maddi ve maddi olmayan hususları bilmek ister. Bulunduğu ortamda her seviyedeki çalışan büyük oranda belirsizliği kaldıramaz. Strese girer, dikkatini yoğunlaştırılmaz. Neyi, ne zaman ve nasıl yapacağını bilemeyen personel hem organizasyona hem kendisine yararlı olamaz. Bu nedenle formel örgüt yapısı öncelikle bu açıdan hem işletmenin hem de personelin amaçlarına ulaşması ve amaç uyumluluğu açısından önemlidir.

1.3.2. Profesyonelleşme

Bireysel veya aile olarak başlayan bir işletme, büyüdükçe ve işler çeşitlendikçe ilave olarak işlemlerin hem sayısının hem de çeşitlerinin artması nedenleriyle çalışanlara, uzmanlara ve yöneticilere ihtiyaç duymaktadır.

İşletme her halde büyürken, şirketin faaliyetleri de daha da karmaşık hale gelir ve nihayetinde daha resmi bir yönetim yapısı, merkezi olmayan bir karar alma süreci ve nitelikli bir yönetim organı; daha karmaşık ve zorlu günlük işlemlerin üstesinden gelmek açısından gerekli hale gelir. İşletme içindeki veya aile içindeki iyi ve konusuna hâkim birer yönetici olduğu durumlarda bile, bu kimseler büyüyen ve daha da karmaşıklaşan şirketin ihtiyaç duyduğu özel vasıflara ve uzmanlığa sahip olamayabilirler. Bu nedenle işletmeler için, yaşamlarını devam ettirebilmek için bazen mevcut aile üyelerinin çekilmesi ve daha profesyonel ile vasıflı yabancılarla yer değiştirmeleri ile sonuçta ilave çalışan gerektiği ortaya çıkmaktadır (IFC Aile Şirketleri Yönetim Rehberi).

Profesyonelleşme, işletme bünyesinde yerine getirilen faaliyetlerin o alanda uzmanlaşmış kişiler tarafından gerçekleştirilmesi, görev, yetki ve sorumlulukların uzmanlığa göre belirlenmesi ve yerine getirilmesi ilkesine dayanmaktadır. Profesyonelleşme denildiğinde öncelikle işletmede çalışanların bütünüün işletmeyi kuran aile dışındaki kişilerden oluşması gerekir gibi bir algı meydana gelmektedir. Bu durumda, profesyonelleşme yalnızca kurucu aile mensupları dışındaki bireylerin yönetimde istihdam edilmesi değil, aynı zamanda kurucu aileye mensup bireylerin de sahip oldukları bilgi, beceri ve eğitimler gibi nitelikler doğrultusunda bir görev almaları anlamına da gelmektedir (Yazıcıoğlu ve Koç, 2009).

Farklı bir yaklaşımla işletmenin profesyonelleşmesi yönetim kademesinde profesyonellerin istihdam edilmesi, işletme kültürünün profesyonel işgörenlerin niteliklerine destek verecek şekilde geliştirilmesi ve işletmenin faaliyet gösterdiği sektördeki diğer profesyonel ve sektörel kurumlarla etkileşim halinde bulunması olarak da ifade edilebilir (Apaydın, 2008). Profesyonelleşmede öncelikle işletme sahibi ve yönetici pozisyonlarını birbirinden ayırmak oldukça önemlidir ki, profesyonellerin, karar verirken işletme sahibinin tesiri altında kalmaksızın bağımsız

bir şekilde karar verebilmeleri ve işletme sahiplerinin bazı zamanlarda gözlemci konumunda kalması şarttır (Şahman, Tengilimoğlu ve Işık, 2008).

1.3.3. Hesap Verebilirlik

Bilindiği üzere yönetim fonksiyonları, planlama, örgütleme, koordinasyon, yöneltme ve sonucusu olarak da “denetim” olarak tanımlanmaktadır. Yapılan ve yapılacak tüm faaliyetlerin başta mali, teknik, yasal ve ahlaki olmak üzere her yönü ile planlanması ve gerçekleştirilmesi, sonunda kontrol edilmesi ve denetlenmesi ile edilen geri besleme ile düzeltici, önleyici ve geliştirici faaliyetlerin yapılması kurumsallaşma yolunda olan işletmeler için büyük önem arz etmektedir.

Hesap verebilirlik ilkesinin “yönetim kurulu üyelerinin esas itibarıyla anonim ortaklık tüzel kişiliğine ve dolayısıyla pay sahiplerine karşı hesap verme zorunluluğunu ve anonim ortaklık adına yaptıkları tüm faaliyetlerin yasalara, esas sözleşmeye ve şirket içi düzenlemelere uygunluk bakımından denetlenmesini, bu açıdan hesap vermeyi” ifade etmektedir (Gürbüz ve Ergincan, 2004).

Yönetimin son fonksiyonu olan denetleme (kontrol), olması gereken ile mevcudun karşılanması, aradaki farkın belirlenerek düzeltici tedbirlerin alınmasıdır. Bu fonksiyon ile örgütte hedeflenen amaçlara ulaşıp ulaşılmadığı veya ne ölçüde ulaşıldığı belirlenmeye çalışılır. Bu sayede faaliyetlerin planlanmasından uygulamaya, uygulamadan denetime ve denetimden tekrar planlamaya doğru bir akım içinde geri bilgi akışı arzu edilmeyen sonuçların yeni planlarda göz önünde tutularak önlenmesine yardımcı olmaktadır (Atıgan, 2017).

Denetleme fonksiyonu ile; iyi bir organizasyon, işlevsel aksaklıkları kısa sürede giderebilen, esnek, katılımcı ve koordineli bir sistemdir. Aksayan yönleri ortaya çıkarmak, gelecekte daha iyi yapılanmalara gitmek denetim işlevinden elde edilecek veriler ile mümkün görülmektedir. Ayrıca, denetim işlevi ile rehberlik etme ve sürece bağlı gelişmeleri yönlendirme olarak da görülmektedir. Bu anlamda denetim yeniden yapılanma ve değişim için veri toplama kaynağı teşkil etmektedir (Atıgan, 2017).

1.3.4. Kültürel Güç

Kültürü oluşturan normlar, etik kurallar, değer ve ilkelerin işletme çalışanlarına kabullenilme düzeyi arttıkça ve bütün üyelerce paylaşıldıkça işletme güçlü bir kültüre sahip olmaktadır. Güçlü kültür işletme performansını olumlu yönde etkilemektedir. Güçlü kültür bu sayede işletmenin işlevselliğini artırdığı gibi kurumsallaşmayı ve işletme amaç ve politikalarının kolayca gerçekleşmesini de sağlar (Cevher, 2014).

1.3.5. Tutarlılık

Tutarlılık, işletmelerin verdiği sözü tutması, misyon, strateji ve eylemler arasındaki uyum, aynı sektördeki benzer işi yapan işletmelere benzeme ve benzer durumlarda benzer tepkileri verme olarak ifade edilebilir. İşletmelerin kurumsallaşabilmesi için tutarlı eylemler yapması ve kararlar alması gerekmektedir. Tutarlı olmakla işletmeler güvenilirlik kazanmayı hedeflemektedirler. Tutarlı davranışlar sergileyerek işletmeler paydaşlarının güvenini kazanmakta onlar ile rasyonel ve duygusal ilişkiler kurabilmektedirler. Bunların neticesinde ise paydaşlardan daha çok katkı alan işletmelerin daha çok performans göstermeleri de kaçınılmazdır. Tutarlılık ayrıca işletme çalışanlarında örgütün adil olarak algılanmasını sağlamaktadır ki bu da çalışanların işletmeye olan katkısını ve bağlılığını artırmaktadır (Cohen ve Kol, 2004). Bunun sonucu olarak ise işletmenin performansı artmaktadır. Tutarlılık işletmelere kredibilite gibi çok sayıda avantaj ve fayda sağlamaktadır. Tutarsızlık ise belirsizlik ve zayıf kalite algılamasına neden olarak işletme marka ve imajına zarar verebilmektedir.

Tutarlılık gelişmenin temelidir. Referans noktasıdır. Hataları görüp, ders almak, tekrar etmemek ve önlemler almak, ileriye bakmaktır. Tersine durumunda kargaşa, karışıklık, düzensizlik, güvensizlik, hataların tekrarı ve neticede sistem ve düzen kuramamak, gelişme sağlayamamak demektir.

1.4. Örgütsel Kurumsallaşma Yaklaşımları

Araştırmacılar, örgütsel kurumsallaşma yaklaşımlarını iki ana başlık altında toplamıştır. Bunlar sırasıyla (Karpuzoğlu, 2004);

- “Rasyonel Kurumsallaşma Yaklaşımı,

- “Kurumsallaşma Analizi Yaklaşımı”

1.4.1. Rasyonel Kurumsallaşma Yaklaşımı

Rasyonel kurumsallaşma yaklaşımına göre örgütler yasal unsurların ve kuralların kurumsallaşma düzeyini belirlemektedir. Bu yaklaşım kurumsallaşmayı genellikle rasyonel bakımdan ele almaktadır. Bir diğer ifadeyle örgütün yalnızca teorik problemleriyle uğraşmaktadır. Bu problemler, işletmenin fonksiyonel bölümlerinin problemleri, örgüt içi değişim ve bunun nedenlerine ilişkin konularla sınırlanmıştır. Meyer ve Rowan örgütlerde koordinasyon fonksiyonunun ihmal edildiğini yalnızca planlara göre eylem yapan kurumsallaşmış yapılarda prosedürler ve kuralların göz önünde bulundurulduğunu vurgulamaktadır. Koordinasyon fonksiyonunun ihmal edilmesi yapısal unsurların birbirleriyle ve örgütsel faaliyetlerle bağlarının sıkı olmaması sonucunu doğurur. Bu durum örgütlerde alınan kararların uygulanamaması, kural ihlalleri, denetim sistemlerinin uygulanamaması ve teknik sorunlar ortaya çıkarır (Meyer ve Rowan, 1997). Rasyonel kurumsallaşma yaklaşımı, formel yapılanmaları ihmal etmesi ve çevreyi dikkate almaması gibi özelliklerinden dolayı klasik yönetim anlayışına benzemektedir.

1.4.2. Kurumsallaşma Analizi Yaklaşımı

Bu yaklaşım temelde Rasyonel Kurumsallaşma yaklaşımının ihmal ettiği konular üzerinde durmaktadır. Burada kurumsallaşma süresi örgütün biçimsel yapısının yeniden tanımlanması ile başlamaktadır. Örgüt içi etkileşim, uyum, işletme stratejileri, gelecekle ilgili tahmin ve süreçler gibi örgütsel konulara ağırlık verilmektedir. Ayrıca işin organize edilme şekli belirlenirken içsel faktörler kadar dışsal faktörlere de önem verilmektedir (Karpuzoğlu, 2004).

1.5. Kurumsallaşma ve Benzer Terimlerle Olan İlişkisi

Kurumsallaşma ve kurumsal yönetim gibi iki kavram karıştırılmakta ve bazen aynı anlamlarda da kullanılabilir. Kurumsallaşma ve kurumsal yönetim gibi iki kavram karıştırılmakta ve bazen aynı anlamlarda da kullanılabilir.

Kurumsallaşma bir süreç olup, bu süreç sonunda kurumsal bir yapı elde edilmesi amaçlanır. Kurumsal bir yapı, işletmeler için yaşamını devam ettirebilmenin yanında sürekli bir başarı için de gereklidir. Bunun için amaçlara uygun bir örgüt yapısı

oluşturmayı, iş ve görev tanımlarını yapıp yazmayı, iç yönetmelikleri oluşturmayı ve yetki ve sorumlulukları dağıtarak profesyonel bir yönetim anlayışına geçmeyi içerir (Kırım, 2005).

Kurumsal yönetim ise “firmanın yerine getirmesi gerekli yükümlülükleri ve çıkar çevrelerinin beklentilerini makul şartlarda düzenleyen kurallar bütünüdür” şeklinde tanımlanır. Türkiye’de çoğunlukla kurumsal yönetim bazen de kurumsal yönetişim, dünya literatüründe ise “corporate governance” olarak adlandırılan bir kavramdır. Kurumsal yönetim genel bir kavramdır ve ağırlıklı olarak yönetim tarzını belirlemeye yöneliktir. Bu kavram hakkında dünya çapında en kapsamlı çalışmaları OECD yürütmektedir ve OECD; kurumsal yönetimin bir şirketin yönetimi, yönetim kurulu, hissedarları ve diğer paydaşlar arasındaki bir dizi ilişkiyi kapsadığını ve kurumsal yönetimin aynı zamanda şirketin hedeflerinin belirlendiği bir yapıyı ortaya koyduğunu ve bu hedeflere nasıl ulaşılacağı ve performansın nasıl denetleneceğinin yollarını çizdiğini ifade etmiştir (Onbulak, 2017).

Kurumsal yönetim, daha kapsamlı olarak şirketin yönetim kurulu, üst düzey yöneticileri, pay sahipleri, diğer menfaat sahipleri arasındaki bir dizi ilişkiyi incelemektedir. Kurumsal yönetim bu katılımcıları bütünsel bir şekilde ele alır ve katılımcılar arasındaki hak ve yükümlülükleri belirler, karar alma ve kararları denetleme süreç ve mekanizmalarını açıklar. Genel kabul gören şekliyle kurumsal yönetimin dayanakları, adillik, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sorumluluktur.

Kurumsallaşma ve kurumsal yönetim arasında geçişmeler var. Örneğin, kurumsal yönetimin temel unsurlarından biri olan hesap verebilirliğe uymak için, şirket yöneticilerinin görevlerinin sorumluluklarının ve pay sahipleri ile olan ilişkilerinin açık bir şekilde düzenlenmesi gerekir. Ayrıca, bu ilişkileri denetleyecek bir mekanizma kurulması gerekir. Bir şirketin normatif sistemi iyi kurulmamışsa, hesap verebilirlik ilkesinin de çalışması güçtür. Bu durumda, bir şirkette sağlıklı bir kurumsal yönetim sistemi kurabilmek için o şirketin kurumsallaşmış olması gerekir.

1.6. Kurumsallaşmanın Ölçümü

Kurumsallaşmış bir organizasyon olmak, sabit bir kavramdan ziyade sürekli bir süreçtir. Dolayısıyla her örgüt farklı miktarda kurumsallaşma sürecini başarır. Bir örgütün statüsünü değerlendirmek sadece yargıdan daha fazlası olmalıdır. Bu nedenle kurumsallaşma derecesini bazı kriterler geliştirerek değerlendirmek gerekir. İşletmelerde kurumsallaşma seviyelerinin ölçülmesinde çeşitli boyutlar ve unsurlar dikkate alınmaktadır. Bu boyutlar ve unsurlar, ülkelerin kendine has yapıları nedeniyle ülkeden ülkeye, işletmeler bazında da buldukları sektörlere ve araştırmacının amacına yönelik olarak değişebilmektedir. Konu hakkındaki açıklamalar, araştırmamızın “1.1.2. Kurumsallaşmanın Öğeleri” ile “1.3. Kurumsallaşma Boyutları” kısımlarında açıklanmıştır.

1.7. Kurumsallaşmanın İşletmelerde İş Güvenliği Kültürünün Oluşturulması ve İş Kazalarının Önlenmesi Açısından Önemi

Çalışanların iş kazalarına uğrama sebeplerinin başında güvensiz hareketler vardır. Güncel gelişmeler değerlendirildiği zaman; güvensiz davranışlara engel olmanın yollarından biri de güvenlik kültürü oluşturmaktır. Güvenlik kültürü anlayışı; devlet, işveren ve çalışanların beraberce yapacağı çalışmalar neticesinde toplum geneline yerleşecek temel bir gelişim olgusudur. Diğer yandan işletmelerde insan unsurunun artan önemi, iş sağlığı ve güvenliğini temin etme noktasında kişisel koruyucu donanım, makina, çevresel düzenlemeler gibi maddi unsurlara yatırım yapma politikasını ikinci plana alınmasına yol açmaktadır. İşletmeler artık iş sağlığı ve güvenliğini temin adına çalışanların eğitimi ve farkındalığının önemli olduğuna inanmaya başlamıştır. Kurumsallaşma seviyesi yüksek işletmelerin sağlık ve güvenlik politikaları ile uygulamalarına bakıldığı zaman, maddi unsurlara yatırım yapma anlayışının yerini insan kaynaklarına yönelerek farkındalık ve bilinç seviyesi yüksek çalışan profili meydana getirme politikalarına bıraktıkları görülmektedir. Söz konusu çalışan profilinin meydana getirilmesinde kullanılan araçların başında ise eğitimler gelmektedir. Görüldüğü üzere başlangıç noktası yüksek kurumsallaşma düzeyidir (Güler, Derin ve Şahin, 2018; Aytaç ve Dursun, 2018).

Yapılan bir araştırmada ise kurumsallaşma ile beraber firmaların ilgili iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymanın yanında, bu konuda denetimlerini arttırdığı ve

Çalışanların farkındalığını yüksek tutmak amacıyla bu konuda çalışmalar yaptığı ortaya konulmuştur (Ateş, 2019).

İşletmenin kuruluşu ve faaliyetlerine başlaması ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği hazırlıkları, eğitimi ve önlemleri de işletmenin esas faaliyetleri ile beraber yürütülmesi gereken hususların başındadır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda, devlet tarafından yasal olarak kanun, yönetmelik, tüzük, kararname vb. den oluşan mevzuat ile işyerlerinden önemli isteklerde bulunulmakta, bunlar ile sorumluluklar ve çeşitli yaptırımlar ortaya konulmuştur. İşletmenin faaliyete geçmesi ile birlikte mevzuat, işyerinin özelliğine göre, İG uzmanı alıştırması, işyeri hekimliği hizmeti alınması, çalışanlara eğitimler verilmesi gibi sorumluluklar yüklemiştir. Neticede kurumsallaşmanın özellikleri olan meşruiyet kazanma, formalleşme, profesyonelleşme, tutarlılık, hesap verebilirlik gibi özellikler sayesinde kurumsallaşmış veya o süreçte olan işyerleri öncelikle mevzuatın gerektirdiği iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirecek, gerekli önlemlerini alacak, çalışanlarını eğitecek, İG kültürünü oluşturacak ve sonuçta iş kazalarının en aza indirilmesini veya tamamen ortadan kaldırılmasını sağlayabilecektir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ

Güvenlik kültürü, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasında önemli bir unsurdur. Araştırmalardan elde edilen sonuçlara göre, çalışanların güvenlik kültürü ile güvenli davranışları arasında pozitif bir ilişki vardır. Yine sonuçlar, çalışanların katılımının, güvenlik bilincinin, raporlama kültürünün, yöneticilerin davranışlarının güvenlik davranışı ile yüksek oranda ilişkili olduğunu göstermektedir. Güvenlik kültürü ile iş kazaları arasındaki ilişkide alt boyutlar anlamında önem derecesi araştırmaların kapsamına göre değişmekle birlikte, iş kazalarına maruz kalma ile güvenlik performansı ve güvenlik kültürü boyutları arasında da anlamlı bir ilişki vardır. Elde edilen sonuçların da gösterdiği gibi, güvenlik kültürü sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmada önemli bir faktördür. Güvenlik kültürü, işletmelerde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamada ve geliştirmede önemli anahtar bir role sahiptir (Gürbüz ve İbrakovic, 2017; Dursun, 2013; Muniz vd., 2007).

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği

2.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

Geçmişe yönelik yapılan literatür çalışmasında bugüne kadar “iş sağlığı ve güvenliği” teriminin veya tabirinin kullanılmadan önce bu amaç ile ilgili olarak; iş emniyeti, emniyet mühendisliği, iş güvenliği, iş sağlığı ile son olarak işçi sağlığı ve güvenliği gibi terimler kullanılmıştır. Günümüzde ise herkesin mutabık kaldığı ve uluslararası düzeydeki ifadeler ile uyumlu bir şekilde “iş sağlığı ve güvenliği” kavramının kullanıldığı görülmektedir.

Kavram olarak “işçi sağlığı” ve “işçi güvenliği” ilk çıktığında sadece işyerinde işçilerin sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında çalışması amaçlanırken, zaman

içinde olgunlaşmış ve günümüzde kullanıldığı şekli olan daha geniş bir kavram olarak “İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)” hali kabul görmüştür (Çimen ve Çimen, 2020). 1475 sayılı İş Kanunu’ndaki “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” kavramı yerine, 4857 sayılı İş Kanunu’nda daha geniş kapsamlı ve evrensel bir kavram olan “İş Sağlığı ve Güvenliği” (Occupational Health and Safety) kavramı kullanılmıştır (Daha sonra yayınlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda da bu kavramın kullanılmasına devam edilmiştir). Evrensel anlamda kullanılan İş Sağlığı ve Güvenliği kavramı, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği kavramından farklı olarak, düzeltici yaklaşım yerine önleyici yaklaşımı benimsemiştir. Bu kavram ile İş Sağlığı ve Güvenliği; henüz bir tehlike oluşmamış, işletmede bir arıza oluşmamışken bile işletmede oluşabilecek tehlikelerin ve risklerin öngörülerek gerekli tedbirlerin alınmasını vurgulamaktadır (Özkılıç, 2005).

Ülkemizde yazılı ve görsel günlük haberler izlendiğinde gün geçmiyor ki çalışanların; inşaat işlerinde yüksek yerlerden düşmelerine, özellikle inşaat ve maden gibi sektörlerde göçük altında kalmalarına, üzerlerine çeşitli yaralayıcı ve öldürücü parça düşmelerine, patlamalara, yangınlara maruz kalma, makinalara çalışma sırasında el gibi uzuvlarından herhangi birini kaptırma gibi tanımlanabilecek çok sayıda olaylara ve neticede iş kazalarına maruz kaldıklarını görmekteyiz. Yaşanan bu iş kazaları sonucu büyük maddi kayıplar dışında bazı çalışanlar hayatını veya çeşitli vücut uzuvlarını kaybetmekte, bazıları ise yaralanmakta ve iş hayatı sonlanmakta, çalışma hayatından uzaklaşmakta, elim ailesel ve sosyal izler kalmaktadır.

Bunların yanı sıra çalıştığı ortamdan veya işten etkilenerek meslek hastalığına yakalanan çalışanlar da eski sağlığını ve performansını kaybetmekte, çalışma yaşamı normale göre daha kısa sürmekte ve mevcut işlerinden ayrılmak zorunda kalmaktadırlar. Tüm bunlar ayrıca ekonomi üzerinde de işgücü kaybına neden olmaktadır. Her gün yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıklarından çalışanları korumak, onlara sürekli sağlıklı ve güvenilir iş ortamları oluşturmak, oluşabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek açısından “iş sağlığı ve güvenliği” çalışmaları çok büyük önem taşımaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO-World Health Organization) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO-INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION) ilkelerine göre İSG; “tüm çalışanların bedensel, ruhsal ve toplumsal sağlık ve refahlarının en üst düzeye yükseltilmesi ve bu durumun korunması, işyeri koşullarının, çevrenin ve üretilen malların getirdiği sağlığa aykırı sonuçların ortadan kaldırılması, çalışanların yaralanmalara ve kazalara maruz bırakacak risk faktörlerinin ortadan kaldırılması, yine çalışanların bedensel ve ruhsal özelliklerine uygun işlere yerleştirilmesi ve sonuç olarak çalışanların bedensel, ruhsal gereksinimlerine uygun bir iş ortamının yaratılması” şeklinde ifade edilmektedir (Palaz, 2019).

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, işçi sağlığı ve İG kavramından farklı olarak, tehlikelerin önlenmesinin yanında risklerin öngörülmesi, değerlendirilmesi ve bu riskleri tamamen ortadan kaldırabilmek ya da zararlarını en aza indirebilmek için yapılacak çalışmaları da içermektedir. Evrensel anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği; henüz bir tehlike oluşmamış, işletmede bir arıza oluşmamışken bile işletmede oluşabilecek tehlikelerin ve risklerin öngörülerek bunların kabul edilebilir olup olmadığına karar verme çalışmalarını da beraberinde getirmektedir, yani yeni kavramla eski “reaktif” yaklaşımlar yerini “proaktif” yaklaşımlara bırakmıştır (Özkılıç, 2005).

İnsanı çevresiyle birlikte bir bütün olarak ele aldığımızda, insanoğlunun bulunduğu ortamdan etkilendiği görülmektedir. İSG kavramı iş hayatında her geçen gün gelişen teknolojik gelişme nedeniyle öncelikli konudur. İşgücünü oluşturan ve üretim faaliyetinin en önemli unsuru haline gelen insan, sadece psikolojik olarak değil fiziksel olarak da çalışma ortamı koşullarının etkisi altındadır. Üretim, insan yaşamının ayrılmaz bir parçasıdır. İnsanlık tarihinin başlangıcından günümüze kadar üretim faktörü, insanoğlunun ihtiyaçlarını karşılamak için ya bir amaç ya da araç haline gelmiştir. Üretim süreci ve tekniği giderek daha karmaşık yapılara dönüşmekte, yeni sistem süreç uyumunda insanlar iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi birçok riskle karşı karşıya kalmaktadır. Ancak risk artarsa bu sorunların çözümüne yönelik önlem ve önleme çalışmaları da artmakta ve İSG pek çok bilimin konusu olmuştur (Ayna, 2018).

İş Sağlığı ve Güvenliğinin konusu, İngilizce karşılığı Occupational Health and Safety (OHS) olan İSG, çalışanların mesleğe bağlı olarak işle ilgili sağlık ve güvenliklerini refah ve iyiliklerini gözetilen bir yaklaşımdır. İSG uygulamaları çalışanların hem işyerindeki hem de işi ile ilgili olarak işyeri dışındaki faaliyetlerini de kapsar ve bu nedenle çok yönlü çalışmaları gerektirir. İş sağlığı ve güvenliği; tıp, mühendislik, ekonomi, ergonomi, sosyoloji, psikoloji, hukuk, insan kaynakları yönetimi ve endüstri ilişkileri gibi bilim alanları ile kesişen günümüzde önemi giderek artan çok disiplinli bir bilim alanıdır. Dolayısıyla çalışma hayatıyla ilgili teknik, hukuki, tıbbi, yönetsel, beşeri ve psikolojik unsurların hepsi İSG'nin çalışma alanına girmektedir (Palaz, 2019).

İşyerinde çalışma koşulları ve ortamı (toz, ısı, aydınlatma, havalandırma, temizlik ve benzeri konular), donanım ve üretim teknolojisi, ergonomik faktörler, çalışanların beceri ve eğitim düzeyi, ücretler, sosyal hizmetler, çalışma saatleri, örgüt yapısı, organizasyonu ve işleyişi, örgüt kültürü, çalışanların sağlık kontrolü, işyeri hekimliği ve hemşireliği ve çalışma hayatını ilgilendiren mevzuat doğrudan veya dolaylı araştırma alanına girmektedir (Palaz, 2019).

İş sağlığı ve güvenliği kavramının ve çalışmalarının “iş sağlığı” ve “iş güvenliği” olarak iki temel boyutu veya kavramı vardır. Her iki kavram ve bu alandaki çalışmalar, bir bütünün parçaları ve birbirini tamamlayıcı niteliktedir. Her ikisi birlikte iş sağlığı ve İG bütünü oluşturur. Çünkü her iki kavramın özünde çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi risklere karşı gerekli önlemlerin alınması diğer bir deyişle sağlık ve yaşamlarının korunması yatmaktadır (Kılıkış, 2018).

İşyerlerinde esas olarak yasalar ile yetkilendirilen iş sağlığı uzmanlarını işyeri hekimleri, İG faaliyetlerini ise İG uzmanları yerine getirmektedirler. Her iki meslek grubu da işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının, örgütlenmesinin ve iş kazaları ile meslek hastalıklarının önlenmesinde görevli ve sorumlu olan, çalışanlara, işlere ve işyerlerine en yakın, en çok ilgili ve bilgili en başta gelen aktörlerden ikisidir.

2.1.1.1. İş Sağlığı

İş sağlığı ve güvenliğinin ilk boyutu, çalışanların sağlığının yapacakları işle ilgisini araştıran, belirleyen ve işyeri ortamında oluşabilecek bazı risklere karşı alınacak tıbbi koruma önlem ve yöntemlerini, işyerindeki çalışmalar esnasında sağlık sorunu olanların hastalıklarının teşhis ve tedavisi ile hastalığın yapılan işle ilgisini araştırarak gerekli önlemleri almak şeklinde ifade edilebilecek “tıbbi boyuttur”.

ILO ve WHO İş Sağlığı Ortak Komitesinin 1950 yılında yaptığı ve 1995’de güncellediği tanıma göre iş sağlığı; "Her türlü işte çalışan işçilerin fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik durumlarının korunması ve geliştirilmesi, çalışma koşulları nedeniyle işçilerin sağlıklarının yitirilmesinin önlenmesi, çalışma sırasında sağlıklarını olumsuz yönde etkileyecek faktörlerden korunmaları, onların fizyolojik ve psikolojik yapılarına uygun bir işe yerleştirilmesi ve bunun sürdürülmesini, özetle işin işçiye, işçinin de işe uygunluğunun sağlanmasını amaçlar” (Atlı, 2014).

Gözetimi yapılacak şey sağlık ise, sağlığın tanımına bakarak işe başlamak gerek. WHO’nun kuruluş yasasında sağlık; “sadece hastalık ve sakatlık halinin olmayışı değil, bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik hali” olarak ifade edilmektedir (Atlı, 2014).

2.1.1.2. İş Güvenliği

İkinci boyut ise, işyeri ortamındaki güvenlik ve sağlık ile ilgili risklerinin saptanması, bununla ilgili ölçümler yapılması ve bu risklerin kontrol altına alınmasına yönelik önlemlerin alınmasına çalışmaları içeren ve konunun daha çok mühendislik-teknik yanını oluşturan “İş Güvenliği” boyutudur. Bu boyut, işyeri ortamında sağlıklı ve güvenli bir ortam oluşturmak için yapılan tüm çalışmaları kapsadığı için “İş Hijyeni” olarak da adlandırılmaktadır.

İşyerlerinde işlerin yürütülmesi sebebiyle oluşan tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak için yapılan metotlu teknik çalışmalara İG denir. İG başta çalışanların güvenliği olmak üzere, işletme güvenliği ve üretim güvenliğini de sağlar. İG çalışmaları olay meydana gelmeden kazaların önlenmesini amaçlar. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin en temel amacı çalışanların korunmasıdır.

Çalışanları işyerinin olumsuz faktörlerinden korumak, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak, başka bir deyişle çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruyarak ruh ve beden bütünlüklerinin sağlanması iş güvenliğinin en başta gelen amacıdır.

İş güvenliği, iş kazalarını ve bunların neden oldukları kayıpları engellemek veya en az seviyeye indirmek amacıyla, bilimsel araştırmalara dayalı güvenlik önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanması doğrultusundaki teknik çalışmalardır. Temel ve öncelikli amacı insanı korumaktır. Bu amaçla İG tedbir ve uygulamaları, her ülke, her sektör ve her işyeri için farklılıklar gösterebilir (Aktuna ve Aktuna, 2017). Ancak şu açıktır ki, disiplinler arası nitelikte bir konu olan ve mühendislik, hukuk, ekonomi, işletmecilik, istatistik, sosyoloji, psikoloji, ergonomi ve tıp gibi yönlere sahip iş güvenliği, başarı için çalışmalar sırasında tüm bilim dalları arasında sıkı bir koordinasyona sahip olmalıdır (Demircan, 2008). Ayrıca işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun başında bulunan işverenler, yöneticiler, bölüm sorumluları ile İG uzmanları ve işyeri hekimleri arasında iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için devamlı, yapıcı ve etkin bir koordinasyonun ve işbirliğinin olması gereklidir.

2.1.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Önemli Diğer Kavramlar

İş Sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalarda, hem ortak iletişim hem de hukuki bağlayıcılık açılarından ülkemiz mevzuatında da yer alan ve araştırmamız ile ilgili olarak, çalışan, işyeri, çalışan temsilcisi, işveren, işveren vekili, İG uzmanı, işyeri hekimi, ortak sağlık güvence birimi, tehlike, risk, risk değerlendirmesi gibi çok sayıda temel kavramlar kullanılmaktadır. Bunların tanımları ve açıklamaları çalışmalarımızda yeri geldiğinde açıklanacaktır. Ancak çalışmamızda sıkça kullanılan öne çıkan bazı terimler aşağıda verilmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu tanımlar kısmı Madde 3’de güncel anlayışa göre:

Çalışan: “Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi”,

İG Uzmanı: “İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, İG uzmanlığı belgesine sahip mühendis, mimar veya teknik elemanı”,

İşveren: “Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları”,

İşyeri: “Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu”,

İşyeri hekimi: “İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekimi”, ifade eder.

2.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amaçları ve Önemi

İş sağlığının amaç ve hedefleri, WHO'nun sağlığı, bireye sosyal ve ekonomik olarak üretken bir yaşam sürdürme fırsatı sağlayan fiziksel, zihinsel ve sosyal bir iyilik hali olarak tanımlamasına dayanmaktadır. Hem WHO hem de ILO'nun İş Sağlığı ve Güvenliği ve İş Sağlığı Hizmetlerine ilişkin Sözleşmeleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin mevcut olması gerektiği ilkesinden yola çıkar ve ekonominin sektörü, şirketin görev türünün büyüklüğü ne olursa olsun, işte yer alan her bireyin hakkıdır.

İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının öncelikli amacı iş kazaları ve meslek hastalıklarından çalışanları korumak, daha sağlıklı bir ortamda çalışmalarını sağlamaktır. Bunlara ilaveten önemli diğer hususlar, üretim güvenliğini sağlayarak verimi artırmak, diğeri ise işletme güvenliğini sağlamaktır (Özkılıç, 2005). Temel olarak iş sağlığı ve güvenliğinin üç amacı vardır (Yiğit, 2018):

1. Çalışanları Korumak: İSG çalışmalarının ana ve öncelikli amacını oluşturur. Çalışanları işyerinin olumsuz etkilerinden korumak, rahat ve güvenli bir ortamda

çalışmalarını sağlamak, başka bir ifade ile çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruyarak ruh ve beden bütünlüklerinin sağlanması amaçlanmaktadır (Yiğit, 2018):

2. Üretim Güvenliğini Sağlamak: Bir işyerinde üretim güvenliğinin sağlanması beraberinde verimin artması sonucunu doğuracağından özellikle ekonomik açıdan önemlidir. İşyerinde çalışanların korunmasıyla meslek hastalıkları ve iş kazaları neticesinde meydana gelen iş gücü ve iş günü kayıpları azalacak, dolayısı ile üretim korunacak ve daha sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının çalışanlara verdiği güvenle iş veriminde artma olacaktır (Yiğit, 2018):

3. İşletme Güvenliğini Sağlamak: İşyerinde alınacak tedbirler ile; iş kazalarından veya güvensiz ve sağlıksız çalışma koşullarından dolayı ortaya çıkabilecek makine arızaları ve devre dışı kalmalar, patlama olayları, yangın gibi işletmeyi tehlikeye düşürebilecek durumlar bertaraf edileceğinden işletme güvenliği sağlanmış olur (Yiğit, 2018):

İş sağlığı ve güvenliğinin önemi konusunu ülkemizde yaşanan bir iş kazası ile açıklamakta fayda vardır. Ankara'da bulunan Ostim ve İvedik Organize Sanayi Bölgesinde yaşanan iki ayrı işletmede 03 Şubat 2011'de gerçekleşen patlama sonucu 20 çalışanın hayatını kaybettiği iş kazası sonucunda, hem bazı çalışanların hayatını kaybetmesi, hem de söz konusu işyerlerinin faaliyetlerini sürdüremeyecek şekilde tamamen tahrip olmaları, iş sağlığı ve güvenliğinin amaçlarının bilinmesi ve gerekli önlemlerin alınması açısından çok önemlidir. Burada ayrıca belirtmek gerekir ki, sadece iş kazası olan işletmeler veya işyerleri değil iş kazasının (patlamanın şiddeti oranında) olduğu çevrede bulunan işyerlerinin, araçların ve insanların da etkilendikleri açık bir şekilde aşağıda verilen resimlerde (Şekil 2.1) olduğu gibi görülmektedir. Söz konusu işyerlerinin iş kazası sonrasında bir yıl sonra bile enkazı temizleyemedikleri görülmüştür.

İşyerleri, yani işverenler birkaç ay veya birkaç yıl sonra kendilerini toparlayarak eski faaliyetlerine devam ederken vefat eden çalışanlar ise geri gelemeyecek, sakatlanan ve yaralananlar da eski performanslarına ulaşamayacaklardır. Dolayısıyla en çok

etkilenen canlarını kaybeden çalışanlar ile psikolojik ve sosyolojik olarak etkilenen bunların yakınlarıdır.



Şekil 2.1: 2011 Yılında Ostim ve İvedik Organize Sanayi Bölgesinde yaşanan İş Kazalarından Bazı Görüntüler

(<https://www.haberturk.com/yasam/haber/597935-ankarada-bir-gunde-iki-patlama> ,2022)

(<https://www.ensonhaber.com/gundem/ankara-ostimdeki-patlamlarin-nedeni-belli-oldu-2011-02-16> , 2022)

(<https://www.cnnturk.com/2011/turkiye/02/03/ankarada.9.saat.arayla.iki.patlama/605572.0/index.html> , 2022)

(https://www.kmo.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=1027&tipi=&sube=0 , 2022)

(<https://www.orsiad.org.tr/wp-content/uploads/2020/06/orsiad-dergi-8.pdf> , 2022)

Sağlık ve güvenliğin önemi konusunu Koç Holding'in kurucusu merhum işadımı Vehbi Koç'un gençlere tavsiyesinde belirttiği şekilde anlatmakta fayda vardır.

Ülkemizin yetiştirdiği en büyük işadımı ve sanayicilerinden birisi olan merhum Vehbi Koç'un 1973 yılında yazdığı "Hayat Hikâyem" adlı kitapta çocukluğunu, ailesini, hayat hikâyesini, girişimlerini, sosyal hizmetlerini anlattıktan sonra son bölümde "İşadamlarına ve Gençlere Öğütlerim" başlığı altında tavsiyelerde bulunmuştur. Bu bölümde "Sağlığınıza dikkat dikkat ediniz" başlığı altında "Her işin başında sağlığın geldiğini hiçbir zaman çıkarmayın. Sağlık varsa, her şey olabilir, yoksa hiçbir şey olamaz." demiştir. İlaveten bir hikâyeyi örnek vererek;

sağlığın önüne “1” koy, sonradan yapacağın lise ve üniversite eğitimi gibi kariyerlerin bitiminde yanına birer sıfır koy, işe girdin, terfi aldın, evlendin, çocukların oldu ve böylece her başarılı adımda kendi değerine eklenen sıfırlar artıkcâ değer de artacak. Fakat bu sıfırlar öndeki “1” rakamı durdukça bir değer ifade eder. Yani insanın sağlığı oldukça öteki başarıların bir değeri olabilir. “1” i kaldırırsak geriye kalan sıfırlar ne kadar çok olursa olsun, değerleri yalnız sıfırdır. Sonuçta Vehbi Koç hikâyeyi “hayat boyunca en değerli şey burada gördüğünüz gibi, sağlıktır” şeklinde bitirmiştir.

İşletmeler de insanlar gibi canlı bir organizma olarak nitelendirilmektedir. İşletmelerde sağlık ve güvenlik varsa, işletme içinde uygulanacak diğer üretim, pazarlama ve arge gibi faaliyetlerin anlamı ve devamlılığı olacaktır. İşletmelerde sağlık ve güvenlik yoksa diğer faaliyetleri ya istenen şekilde yerine getirmek zor olacak ya da bir süre sonra faaliyetler tamamen durabilecektir. İşletmelerin sağlık ve güvenlik alanında alacağı kararlar, konuya vereceği önem ve uygulayacağı politikalar geleceklerini şekillendirecektir.

2.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Temel İlkeleri

İş sağlığı ve güvenliği alanının temelini oluşturan bir dizi temel ilke vardır. Bu ilkelerin ve uluslararası çalışma standartlarının hükümlerinin tümü, işyerlerindeki çalışmaların güvenli ve sağlıklı bir ortamda gerçekleşmesi gereken hayati bir hedefe ulaşmak için tasarlanmıştır.

Ulusal boyutta olsun işyerleri düzeyinde olsun, iş sağlığı ve güvenliğinin değişkenlik ve çeşitlenme göstermekle birlikte temel ilkeleri şu şekilde sıralayabiliriz (Fişek, 2020):

1. Politika düzeyinde çalışanlara sağlıklı yaşam hakkı öncelikli konudur.
2. Eğer gerekli önlemler alınmamışsa, hem kazalar kaçınılmaz olacak hem de meslek hastalıkları ortaya çıkacaktır.
3. Başta işyeri hekimi ve İG uzmanlarının olduğu İSG organizasyonu oluşturulmalı ve sürekliliği ve işlerliliği sağlanmalıdır.
4. Temel görev, koruyucu ve önleyici hizmetlerdir.
5. İş ile onun sağlık ve güvenlik yönü birbirinden ayrılamaz.

6. Öncelikle üzerinde durulması gereken insanın sağlığı ve güvenliğidir, üretim ikinci planda olmalıdır.
7. İş kazaları ve meslek hastalıkları önlenabilir nitelikte olgular olduğu her zaman akılda tutulmalıdır.
8. İş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri devamlı geliştirilecek bir konudur.
9. İş sağlığı ile İG birbirinden ayrılamaz.
10. İş sağlığı ve güvenliği, öncelikle hukuki, mühendislik ve tıbbi olmak üzere çok bilimli (multi-disipliner) bir konudur.
11. İş sağlığı ve güvenliği bir ekip-takım hizmetidir. Bu çok bilimli karakterinin bir uzantısı olarak, eşgüdüm halinde ve çok sayıda uzmandan oluşan bir hizmetin sunulması zorunluluk olmaktadır.
12. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde kurumlararası işbirliği zorunludur.
13. Hukuka saygı bir bütündür.
14. Bilim ve teknoloji alanındaki hızlı gelişmeler, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki bilgilerin de sürekli olarak yenilenmesini gerektirmekte, dolayısıyla sürekli eğitimi zorunlu kılmaktadır.
15. Çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak ve geliştirmek, temelde bir işveren yükümlülüğüdür.
16. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin başarısı, bundan yarar sağlayanların sahiplenmesi ile doğru orantılıdır.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik temel ilkeler bunlarla sınırlı değildir. Bunları her zaman çoğaltabiliriz.

2.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yükümlülükler

Bir işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliği tek kişi veya tek bir organizasyon ile sağlanabilecek bir olay değildir. Bu nedenle çalışma ve faaliyetler esnasında görev yapan da, yaptıran da iş sağlığı ve güvenliğinden sorumludur ve bunların belirlenen kural ve talimatlara uyma zorunluluğu bulunmaktadır. Ayrıca geçici bir şekilde orada bulunan taşeron, ziyaretçi, müşteri, stajyer gibi kişilerin de her birinin sağlığı ve güvenliğinden de işyeri sorumludur.

İşyerlerinde çalışanların sağlık ve güvenliğini tek kişi veya tek bir kurumun sağlayabileceği bir olay değildir. İSG çalışmalarında en önemli taraflar devlet, işveren ve çalışan olarak sıralamak mümkündür. Diğer taraftan sivil toplum örgütleri, sendikalar, üniversiteler ve toplumun da İSG'nin sağlanmasında görev, yetki ve sorumlulukları belirleyici rol oynamaktadır (Serin ve Çuhadar, 2015). Özellikle burada üzerinde durulacak ve öne çıkacak taraflar, devlet, işverenler ve çalışanların yükümlülükleridir. Bunların; ülkemizde anayasaya, kanunlara ve bunlara bağlı tüzük, yönetmelik, tebliğ vb.lerden oluşan mevzuata göre işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik olarak eğitim ve araştırma kurumları, dernekler vb. gibi toplumsal kuruluşlar dışında özellikle görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülükleri tanımlanmıştır. Bunlar taraftırlar ve işyerlerinde ortaya çıkan ve çıkabilecek iş kazası ile meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda sorumluluk taşımakta ve bu yönde neticelenen sonuçlardan etkilenmektedirler.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak bu üç taraf olarak genel anlamda;

- Devlet; mevzuat yapma, teşkilatlanma ve denetim,
- İşveren; önlem alma ve eğitim,
- İşçi (çalışan) ise; alınan önlemlere uyma ile yükümlü kılınmıştır

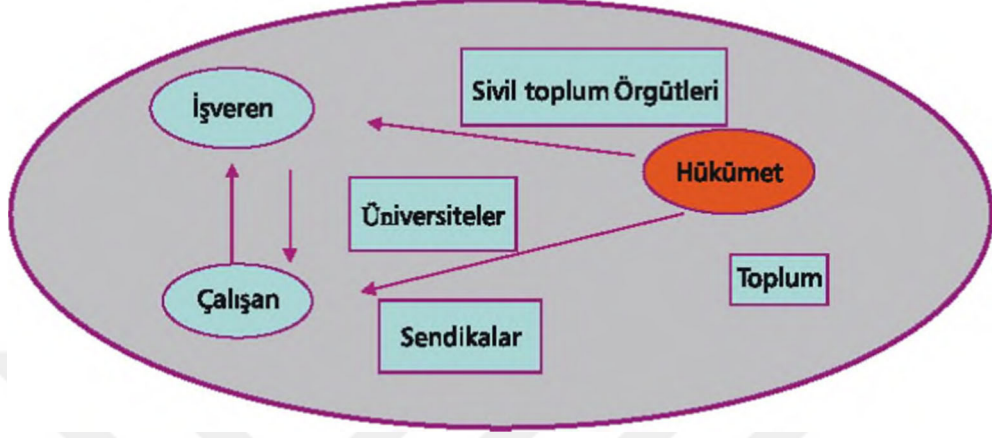
(<http://www.istesaglikdergisi.com.tr/index.php/2012/12/28/is-sagligi-guvenligi-ve-sorumluluklar/>, 2022).

Üç tarafın da iş sağlığı ve güvenliği konusunda temel olarak yükümlüğü; bilinçlenme çalışmalarına katılması, risklerin en aza indirilmesi, iş kazalarının yaşanmaması ve meslek hastalıklarının önlenmesi için tedbirler alması zorunluluğudur (<https://bilgi90.com/post/i%C5%9F-sa%C4%9Fl%C4%9F-ve-g%C3%BCvenli%C4%9Fi-taraflar.p93928>, 2022).

Ayrıca, bu üç taraf da İSG uygulamalarında amaçlara ulaşmak için mutlak düzeyde işbirliği içinde olmaları gerekmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğinde, birbirleri ile doğrudan etkileşim halinde olanlar, çalışanlar ve işverendir. Ayrıca çalışan ve işveren üzerinde etkili olan devlet (hükümet) vardır. İlgili tarafların etkileşim şeması Şekil 2.2'de verilmiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin

sağlanmasında, birbirleri ile etkileşim halinde olan taraflar arasında, karşılıklı uzlaşma ve güvene, iş sağlığı ve güvenliğinin bir işletme kültürü haline getirilmesine ve sürekli iyileştirmenin prensip edinilmesine ihtiyaç vardır.



Şekil 2.2: İSG Tarafları ve Etkileşim (Engin, 2005)

2.1.4.1. Devletin Yükümlülükleri

Devletin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama ödevinin temel kaynağı, Anayasa'nın birinci kısmında yer alan genel esaslar çerçevesinde belirtilen sosyal devlet ilkesinin, kişinin temel hak ve hürriyetlerini sınırlayan ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya ilişkin temel amaç ve görevlerinden kaynaklanmaktadır. Devlet, sosyal devlet ve hukuk devleti ilkesi gereği, vatandaşlarının yaşam hakkını korumak, tehlikeleri önceden belirleyip önlem geliştirmek ve uygulanmasını da temin etmekle görevlidir. Devletin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili genel olarak;

- Mevzuat yapma,
- Denetim ve teftiş,
- Eğitim,
- Yaptırım ve uygulama görevleri bulunmaktadır.

2.1.4.2. İşverenin Yükümlülükleri

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 3-1/ğ maddesinde işveren; “çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve

kuruluşları ifade etmektedir. Bu Kanun (m.4); işverene, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlülük vermiş ve bu çerçevede;

- Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

- İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

- Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

- Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

- Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

Bunlara ilaveten ana başlık altında belirtilecek olursa işverenin;

- Riskleri öngörme ve önleme yükümlülüğü

- İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin yükümlülükleri

- Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım konusundaki yükümlülükleri

- İş kazası ve meslek hastalıklarını kaydetme ve bildirme yükümlülüğü

- Çalışanların dönemsel sağlık denetimlerini takip yükümlülüğü

- Çalışanları bilgilendirme ve eğitime yükümlülüğü

- Çalışanların görüşlerini alma ve katılımlarını sağlama yükümlülüğü

bulunmaktadır.

İşverenler sadece çalışanların sağlık ve güvenliğinden değil, geçici bir şekilde bir nedenle orada bulunan taşeron, ziyaretçi, müşteri, stajyer gibi kişilerin de her birinin sağlığı ve güvenliğinden de işyeri olarak sorumludur.

İSG uygulamalarında her üç kesimin de kendine has görev, sorumluluk, hak ve yükümlülükleri çerçevesinde özellikleri nedenleri ile farklıdır. Çalışanların ekonomik, sosyal, teknolojik, eğitim ve örgütlenme gibi alanlarda imkân ve

kabiliyetleri sınırlıdır. Çalışanlar genellikle sadece işverenlerin İSG konusunda bilgisine, ilgisine, tutumuna ve davranışına bağlı kalmaktadır. İşyerlerinde İSG uygulamalarında mevzuatımıza göre öncelikli olarak işveren veya onun yetkilendirdiği kişiler sorumludur. İSG uygulamalarında, işyerinde İSG organizasyonunun kurulması, risklerin tespit edilmesi, gerekli önlemlerin alınması, bu yönde mali, teknik ve personel desteklerinin verilmesi gibi her türlü faaliyette işveren veya işveren vekili sorumlu olmaktadır. İşverenler, ana olarak işyerlerinde işyeri hekimi, İG uzmanı, hemşire gibi personelden oluşan İSG organizasyonunun kurulması, gerekli kişisel koruyucu donanım ve eğitim gibi imkânları sağlamak durumundadır. Aksi takdirde ise İSG faaliyetleri sekteye uğramak durumundadır. Neticede, işverenler işyerlerinde çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması konusunu “işyerindeki en önemli bir emanet” gibi düşünmeli, çalışma süresince çalışanları her türlü tehlike ve risklerden korumalıdır.

2.1.4.3. Çalışanın Yükümlülükleri

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda çalışan, “kendi özel kanunlarındaki statülere bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi” ifade etmektedir. Aynı Kanunun m. 19/1’de çalışanlara da iş sağlığı ve güvenliği konusunda bazı yükümlülükler getirilmiştir. Özellikle, çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdürler.

Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri ise şunlardır (m. 19/1):

- İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.
- Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.
- İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.

- TeftiŒe yetkili makam tarafından iŒyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, iŒveren ve alıŒan temsilcisi ile iŒ birliği yapmak.

- Kendi görev alanında, iŒ sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için iŒveren ve alıŒan temsilcisi ile iŒ birliği yapmak.

Söz konusu Kanun'da yer alan önemli bir husus da “alıŒmaktan kaçınma hakkı” (m.13) dir. Buna göre; ciddi ve yakın tehlike ile karŒı karŒıya kalan alıŒanlar kurula, kurulun bulunmadığı iŒyerlerinde ise iŒverene baŒvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, iŒveren ise derhl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, alıŒana ve alıŒan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. Kurul veya iŒverenin alıŒanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde alıŒan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar alıŒmaktan kaçınabilir (m.13). Bu nedenle alıŒanların alıŒmaktan kaçındığı dönemdeki creti ile kanunlardan ve iŒ szleŒmesinden doğan diğer hakları saklıdır. Ayrıca, iŒ szleŒmesiyle alıŒanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iŒ szleŒmelerini feshedebilirler.

alıŒanlar arasından iŒveren; iŒyerinin deęiŒik bölümlerindeki riskler ve alıŒan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma zen göstermek kaydıyla, alıŒanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, Kanun maddesinde (m.20/1) belirtilen sayılarda alıŒan temsilcisini görevlendirir. alıŒan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, iŒverene öneride bulunma ve iŒverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir. alıŒanlara bu husus iŒ sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde aktarılmakta, ancak iŒten atılma ve iŒyeri yönetimi ile problem yaŒarım endiŒesi gibi nedenler ile alıŒanlar çoğunlukla bunu gözardı etmektedirler.

2.1.5. IŒ Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel GeliŒimi (DoęuŒu ve GeliŒimi)

Tarihsel geliŒimine bakarken, halen dünyada her gün binlerce insan iŒ kazası ve meslek hastalıklarına maruz kalmakta ve sonuçta yaralanma, sakat kalma veya ölüm

ile yüz yüze gelmelerine rağmen hem ülkemizde hem de dünyada iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında gerekli yapı, anlayış ve teknoloji gibi alanlarda geçmişe dönük önemli gelişmeler gerçekleşmiştir.

İş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde iki farklı görüş ön plana çıkmaktadır. Bazı çalışmalar iş sağlığı ve güvenliği tarihini insanlığın varoluşu ile birlikte başlatmakta, zamanla gelişen çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri ile tarihsel süreçte öneminin gitgide arttığını savunmaktadır. Diğer çalışmalarda ise iş sağlığı ve güvenliğinin başlangıcını yazılı kaynaklar olarak kabul etmekte ve bazı bilim insanlarının yaptıkları çalışmaları örnek göstererek iş sağlığı ve güvenliği tarihinin önemli bir tarihi geçmişi olduğundan bahsetmektedir.

2.1.5.1. Dünyadaki Gelişim

Dünyada iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimini incelerken sanayi devrimi öncesi ve sanayi devrimi sonrası olarak iki bölümde incelemekte fayda vardır. İnsanoğlu, tarih boyunca yaşamını sürdürebilmek için ihtiyaç duyduğu yiyecek-içecek, giyecek, barınma gibi temel gereksinimlerini karşılayabilmek için avcılıkla beslenme dahi olsa çalışmak zorunda kalmıştır. İnsanların bu çalışmaları sırasında çeşitli araç gereçleri kullanmaya başlaması, toprağı işleme, topraktan çıkarılan taş ve madenleri ev, yol ve su kanalı vb. yapımında kullanmaya başlaması sonrasında mesleğin icrasından kaynaklanan güvenlik ve sağlık sorunları ortaya çıkmıştır. Söz konusu sorunların ve çalışma yaşamına olan etkilerinin gözlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının önemi konusunda ilk farkındalığın oluşmasını ve az da olsa çözüm önerileri geliştirmeyi sağlamıştır (Akkaya, 2017).

Literatür incelendiğinde modern iş sağlığı ve güvenliği disiplininin miladının Yunanlı filozof Herodot ile başlatıldığı görülebilir. İş sağlığı ve güvenliğini konu alan ve erişilebilen en eski yazılı kaynakların Antik Çağın bu ünlü düşünürüne ait olması söz konusu yaklaşımın temel nedenidir. Herodot bu metinlerden birinde ilk kez çalışanların verimli olması için yüksek enerjili besinlerle beslenmesinin gerekliliğinden söz etmiştir. Endüstri devrimi öncesi temel iş sağlığı ve güvenliği gelişmelerinin kronolojisi şu şekilde özetlenebilir (Akkaya, 2017):

• **M.Ö. 2000'ler Hammurabi Kanunları:** Evlerin inşasında mülk sahibinin ve inşaat yürütücüsünün sorumluluklarının ayrıntılı belirlendiği ve inşaat sürecinin her iki taraf için de sorunsuz yürümesinin hedeflendiği kurallar belirlenmiştir.

• **M.Ö. 1500'ler Antik Mısır:** Hekim ve mimar olan İmphotep, Mısır piramitlerinin inşasında çok kaza yaşandığını ve ağırlıklı olarak bel rahatsızlıklarının ortaya çıktığını belirlemiştir. Bunun sonucunda yeterli iş gücünün sağlanması ve bu gücün korunması için ilk işyeri tıbbi servisleri oluşturulmuştur.

• **Hipokrat:** Kurşun zehirlenmesini tanımlamıştır. Onun kaleminden çıktığı düşünülen Corpus Hippocratium adlı kitapta ilk kez meslek hastalıklarından söz edilir. Kitapta özellikle madenlerde çalışanların karşılaşabileceği sağlık sorunları dile getirilerek bu sorunların meslek hastalığı olarak tanımlanmasının yolu açılmıştır.

• **Aristo:** Gladyatör diyetini tanımlayarak, bazı ayrıcalıklı meslekler için ayrıcalıklı beslenme biçimlerinin gerekliliğine dikkat çekmiştir.

• **Galen:** Hastalıklarda çevre faktörünü (Miasma Teorisi) dile getirmiştir. Bir süre sonra bazı mesleklerde işin yapılması sırasında içinde bulunulan çevrenin sürekli parçası olunması halinde hastalık nedeni olabileceği gerçeği evrensel kabule dönüşmüştür.

• **Gregorius Agricola-George Bauer:** Avrupa madenlerinde çalışan işçilerin sorunları ile ilgili klasik bilgiler ve basit çözüm önerileri içeren “De Re Metallica” adlı kitabı yazmışlardır.

• **Paraselsus:** İlk iş hekimliği kitabı olan “De Morbis Metallici”yi yazmıştır.

• **Bernardino Ramazzini:** İş sağlığı ve güvenliği konusunu bilimsel çerçevede ele alan ilk kişidir. Uzun araştırmalar sonucu kaleme aldığı meslek hastalıkları kitabı “De Morbis Artificum Diatriba” ile iş sağlığının kurucusu kabul edilir. Hekimlere “hastalarımızın mesleğini mutlaka sorun” diyerek iş sağlığı ve güvenliği tarihine en önemli notlardan birini düşmüştür. Aynı zamanda günümüzde ergonomi olarak adlandırılan çalışanın çalışma şeklinin, iş ve işçi uyumunun sağlık ve iş verimi üzerinde etkili olduğunu dile getiren ilk kişidir.

İş sağlığı ve güvenliğinin dünya üzerindeki tarihsel süreci incelendiğinde en önemli yol ayrımının sanayi devriminin olduğu görülmektedir. On yedinci yüzyılın ikinci yarısından önce İngiltere'de başlayan ve insan, rüzgâr, su, hayvan enerjisi gibi doğa gücünün ve organik gücün yerini makinanın ve buhar gücünün alması olayı olan

sanayi devrimi sonrasında, küçük zanaat, tezgâh ve atölye üretimi yerine buhar gücü ile hareket eden makinaların yer aldığı fabrika üretimine geçmiştir. Bu durum çalışma ortam ve koşullarında, fabrikalarda çalışan sayısı, köylerden kentlere büyük göçler yaşanması, üretim araç ve yöntemlerinde büyük değişiklikler görülmesine neden olmuştur. Bu dönemde ortaya çıkan çalışma sürelerinin çok uzun olması, insanların çocuk yaşta iş hayatına başlamaları, uzun çalışma süreleri, düşük ücretler, çalışma şartlarının ağır olması gibi sorunlar sonrasında devletler iş hayatında işçilere daha rahat çalışma ortamı sağlayabilmek için girişimlerde bulunmuşlardır (Çiçek ve Öçal; 2017; Karadaş ve Çögenli: 2020).

İngiltere’de görülen bu sorunları tanımlamak ve üstesinden gelmek amacıyla yıllar içerisinde çeşitli çalışmalar ve düzenlemeler yapılmıştır. Bunlardan öne çıkan düzenlemeler, 1788 yılında Baca Temizleyicileri Kanunu, 1802 yılında kabul edilen ilk Fabrikalar Kanunu (Çırakların Sağlığı ve Morali), 1833 yılında Fabrikalar Kanunu, 1847 yılında On Saat Kanunu vb. dir. Bunlarda çocuk işçi çalıştırma yaşı, günlük çalışma süresi, gece çalışma şartları, işyerlerinde işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu gibi hususlara yer verilmiştir.

Diğer ülkelerde de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk kanunlar İsviçre’de 1840, Fransa’da 1841, Almanya’da 1849, Amerika’da 1877 yılında çıkarılmıştır (Gençler, 2017).

Uluslararası düzeyde iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan çalışmalar 1919 yılında Paris Barış Konferansı ile kurulan ILO ile gerçekleştirmeye başlamıştır. ILO üye ülkelerinde katılımlarıyla sözleşme ve tavsiye kararları yayınlayarak çalışma ortamlarına uluslararası düzenlemeler getirmiştir. Ayrıca Birleşmiş Milletler bünyesinde 1948 yılında kurulan WHO’de iş sağlığı konusunun uluslararası düzeyde incelenmesine ve sorunların çözümünde yardımcı olan bir diğer önemli teşkilat olarak faaliyetlerini sürdürmektedir.

2.1.5.2. Türkiye’deki Gelişimi

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğini Osmanlı dönemi ve Cumhuriyet dönemi olarak iki kısımda düşünülerek incelenebilir. Ülkemizde, Osmanlı Dönemi’nde Dilaver Paşa

Nizamnamesi ile birlikte başlatılan iş sağlığı ve güvenliği alanındaki düzenlemeler, 2012 senesinde yayınlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile son şeklini almıştır (Yiğiter, 2019). Bu dönem içinde ülkemizdeki düzenlemeler kronolojik olarak aşağıda Tablo 2.1’de verilmiştir (Yiğiter; 2019; Çiçek ve Öçal, 2016)



Tablo 2.1: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi (Önemli Düzenlemeler)

YIL	KANUNLAR	ÖNEMLİ HUSUSLAR
1865	Dilaver Paşa Nizamnamesi	Ereğli Kömür Havzası’nda uygulanmıştır. Buna göre; gündelik çalışma süresi 10 saat olarak belirlenmiş, işçilere çalışma süresinin dışında mola verilmesi, işçilere yatacak yer temini, çalışanların ücretlerinin öncelikli ödenmesi ve işe hazır beklemeyen işçilere çalıştırılmaları dahi ücret ödenmesi gibi hususlara yer verilmiştir.
1869	Maadin Nizamnamesi	Madenlerde angarya çalıştırma sistemi tümüyle iptal edilmiş, madenlerde çalışan mühendislerle kazaların önlenmesi için gerekli önlemleri alma ve ihtiyaç duyulan malzemeleri idareden isteme hakkı verilmiş, kazaların mevcut idareye bildirilmesi, madenlerde doktor ve eczane görevlendirilmesi gibi düzenlemeler getirilmiş; bu nizamname ile birlikte iş sağlığı ve İG alanında o günün şartlarına göre çok önemli sayılabilen düzenlemelerin uygulamaya konulduğu söylenebilir.
1921	151 Sayılı Ereğli Havza-İ Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Mütteallik Kanun	Madenlerde gündelik çalışma süresi 8 saatle kısıtlanmış, 8 saatten fazla çalışılması durumunda ise iki kat fazla ücret ödenmesi ve bu çalışmanın tarafların kabulü ile gerçekleştirilmesi halinde 18 yaşından küçük olanların çalıştırılması yasaklanması gibi önemli konular kanunlaştırılmıştır.
1924	394 Sayılı Hafta Tatili Yasası	İş sağlığı ve İG konusundaki bu yasa Cumhuriyet döneminde uygulamaya konulan ilk olumlu düzenlemelerden birisidir.
1926	818 Sayılı Borçlar Yasası	Bu yasanın 332.nci maddesi işverenin iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan hukuki sorumluluğunu getirmiştir. Hizmet akdi ve işin düzenlenmesi ile ilgili yeni hükümler getiren bu yasa iş kazası ve hastalık hallerinde işçi yararına bazı hükümler içermektedir.
1930	1593 Sayılı Umumi Hıfzısıhha Yasası	Sağlık hizmetinin işyerlerine götürülmesi düşüncesi bu yasa ile başlamıştır.
1930	1580 Sayılı Belediyeler Yasası	Ülkemizde henüz iş yasanın bulunmaması sebebiyle iş sağlığı ve İG ile ilgili hükümler ihtiva eden Umumi Hıfzısıhha Yasası ve Belediyeler Yasası yürürlüğe girmiştir. Belediyeler Yasası’na göre işyerlerinin iş sağlığı ve İG açısından denetlenmesi görevi belediyelere verilmiştir.
1936	3008 Sayılı İş Yasası	İş Yasası ile ülkemizde ilk kez iş sağlığı ve İG konusunda ayrıntılı ve sistemli bir düzenlemeye gidilmiştir. Bu yasa ile sosyal güvenlik açısından yeni bir anlayış ve yaklaşım getirilmiştir.
1946	4841 Sayılı Çalışma Bakanlığı Kuruluş Yasası	Bu yasanın birinci maddesi ile Bakanlığın görev ve sorumlulukları arasında sosyal güvenlik de yer almıştır. Mevzuatımıza sosyal güvenlik ilk kez bu yasa ile girmiştir.
1964	506 Sayılı Sosyal Sigortalar Yasası	İlgili dağılık yasaları bir araya getirerek sosyal sigortalar sistemini tek bir yasada toplamak amacıyla hazırlanmış ve uygulanmıştır.
1967	931 Sayılı İş Yasası	1967 senesinde 3008 sayılı İş Kanunu’nun yerine, 931 sayılı İş Yasası çıkarılmış, ancak yasanın Anayasa Mahkemesi tarafından usul yönünden bozulmasıyla, usul yönünden bozulan 901 sayılı yasa üzerinde hiçbir değişiklik yapılmaksızın 1475 sayılı yeni bir İş Kanunu yürürlüğe girmiştir.
1971	1475 Sayılı İş Kanunu	Bu kanun iş sağlığı ve İG yönünden çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerle desteklenerek önceki iş kanununa nisbetle çağdaş ve geniş anlamda ayrıntılı düzenlemeler getirmiştir.
2003	4857 Sayılı İş Kanunu	Avrupa Birliği (AB)’ne uyum sürecinin de etkileriyle kabul edilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu’na dayalı olarak iş sağlığı ve İG alanında pek çok yönetmelik çıkarılmıştır.
2006	5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu	Kademeli bir şekilde 2008 yılında yürürlüğe girmiştir.
2012	6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu	Bu kanun Türkiye tarihinde iş sağlığı ve güvenliğini başlı başına esas alan ilk kanundur. Daha önce çıkarılmış olan kanunlarda iş sağlığı ve güvenliği sadece kanun maddeleri olarak yer alırken 6331 sayılı Kanunda ilgili maddeler hemen hemen her konuya yer verilmiştir. Kanunun en önemli özelliklerinden bir tanesi tüm çalışanları kamu ve özel sektör ayrımı gözetmeksizin kapsamı altına almasıdır. Bu kanun; önleyici yaklaşımı, işe bağlı sağlık ve güvenlik risklerinin belirlenmesi, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik görev yapacak profesyonellerin istihdamının zorunlu kılınması, tüm çalışanlara konuya ilişkin eğitim verilmesi, işyerlerinin acil durumlara karşı eylem planı hazırlaması, tehlikeli durumlarda çalışmaktan kaçınma hakkı, idari ceza ve yaptırımlar gibi öne çıkan hususları barındırmaktadır. Kanuna, uygulama yönü ile çok sayıda bağlı yönetmelik ve tebliği bulunmaktadır.

Kaynak: Araştırmacı tarafından derlenmiştir.

Osmanlı döneminde, 1913 ve 1915 yıllarını kapsayan sanayi sayımına göre, işyerlerinin çoğunluğunun çok küçük işletmelerden oluştuğu, en az 10 işçi çalıştıran işyerleri ilgili yapılan bu çalışmada; çoğunun gıda, dokuma, deri, kırtasiye, kimya, tahta ve toprak sektöründe faaliyet gösterdikleri belirlenmiştir. Yani o dönemde henüz büyük endüstriyel kuruluşlar bulunmamaktadır (Gündüz, 2012). Bu nedenle Osmanlı tarihine bakıldığında iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çalışmaların da yeterli derecede olmadığı görülmektedir (Tatlıcan ve Çögenli, 2020).

Cumhuriyet döneminin ilk yıllarından itibaren başlatılan sanayileşme hamleleri ile birlikte, cumhuriyetin kuruluşundan günümüze kadar, maden ve inşaat sektörleri dâhil olmak üzere endüstriyel işletmeler ile her bir işletmede çalışan sayıları önemli oranda artmış, iş kazaları ve meslek hastalıkları da gündeme gelmiş, üretim ve çalışma hayatında değişim süreci başlamıştır. Zamanın iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ihtiyaçları, ILO, WHO, AB gibi uluslararası kuruluşlar ile yapılan anlaşmalar nedeniyle hem üye olunan veya üye olma şartları gereğince ülkemizde yasal düzenlemeler ve uygulamalar gerçekleştirilmiştir.

2.2. İş Güvenliği Kültürü

“İG kültürü”, literatürde “iş sağlığı ve güvenliği kültürü”, “sağlık ve güvenlik kültürü”, “İG ve işgören sağlığı kültürü” gibi kavramlar adı altında kullanılırken, en çok da “güvenlik kültürü” olarak kullanılmaktadır. Araştırmamızda daha yaygın kullanıldığından aynı anlamda bazen “İG kültürü” bazen de “güvenlik kültürü” terimleri kullanılacaktır.

“Güvenlik kültürü” terimi olarak ilk defa Uluslararası Atom Enerjisi Ajansı'nın (UAEA) Çernobil nükleer kazasıyla ilgili ilk raporunda ortaya çıkmıştır. 1980'lerin sonlarında büyük çaplı kazaların meydana gelmesi nedeniyle “güvenlik kültürü” organizasyonlar için hem yönetsel hem de bireysel olarak daha fazla önem kazanmıştır.

2.2.1. Kültür

2.2.1.1. Kültür Kavramı

Kültür konusunda çok sayıda ve farklı tanımlar yapılmıştır. Koçel'e (2015) göre genel bir tanım olarak; "kültür, öğrenilen ve paylaşılan değerler, inançlar, davranış özellikleri ve anlam taşıyan semboller toplamı" olarak tanımlanmaktadır. Yine genel anlamda kültür bir toplumun temel var oluş değerleri, inançları, gelenekleri, dil, din ve güzel sanatlarla, ekonomik, hukuksal ve eğitsel alanda geçerli tüm maddi ve maddi olmayan ürünler ve düşünce biçimlerinin yapısal bir bütünüdür. Kültür, öncelikle bir toplumsal üründür, insanlar arası etkileşimden doğar, gelişir ve toplumlar hangi uygarlık düzeyinde olurlarsa olsunlar mutlaka bir kültürel sistem geliştirir.

Yine Yahyagil (2011)'e göre genel bir tanımlama ile kültür; "bir toplumun temel var oluş değerleri, inançları, gelenekleri, dil, din ve güzel sanatlarla, ekonomik, hukuksal ve eğitsel alanda geçerli tüm maddi ve maddi olmayan ürünler ve düşünce biçimlerinin yapısal bir bütünüdür, öncelikle bir toplumsal üründür, insanlar arası etkileşimden doğar, gelişir ve toplumlar hangi uygarlık düzeyinde olurlarsa olsunlar mutlaka bir kültürel sistem geliştirir."

Buna biraz daha detaylı ve somut olarak bakılacak olursa kültürün toplumdaki insanların; yaşamın amacı, dünya görüşleri, dilleri ve konuşma tarzları, "iyi", "kötü", "yanlış" ve "doğru" anlayışı, tutumlar, davranışlar, inançlar, zaman kavramına bakış açısı, giyimi, kuşamı ve görünüşü, yasalara uyma durumu, kişisel ve toplumsal çıkar gibi çok sayıdaki konularda paylaştıkları değerler, anlayışlar, simgeler, semboller ve bakış açılarının toplamıdır diyebiliriz (Koçel, 2015).

2.2.1.2. Örgüt Kültürü

Herhangi bir ülkeye, işletmeye veya bir eve gidildiğinde davranış, düzen, yerleşme vb. her yönü ile çeşitli farklılıklar ile karşılaşabiliriz. Özellikle bir işletmenin veya bir kurumun kapısından girerken varsa güvenlik elemanının davranışından, karşılamasından o işyeri için hemen genel fikre sahip oluruz. Nelere önem verdiği veya vermediği, personelin giyimi, konuşması, yaklaşımı, çevre düzeni ve temizliği işletmede ilk göze batan hususlardır.

Eğer aynı işletmede işe başlayıp zaman geçtikçe daha çok fikre sahip oluruz. Söz konusu işletmenin üretim, iş sağlığı ve güvenliği, eğitim, iletişim, satış, ar-ge ve insan kaynakları yönetimi gibi politikaları hakkında daha çok bilgi sahibi oluruz. Başta işletme sahibi ve üst yönetimin yönlendirmesi ve etkisi ile uzun süre boyunca oluşan tüm bunlar işletme içinde bizim genel olarak hareket ve davranış tarzımız olur. İşte burada ülkeler ve toplumlar bazında ele alınıyorsa kültür, işletme bazında ele alınıyorsa örgüt kültürü veya işletme kültürü olarak anılmaktadır. Eğer işletme içinde alt kültürler olarak ele alınacaksa o zaman örneğin İG kültürü (güvenlik kültürü) gibi kavramlar ortaya çıkmaktadır.

Örgüt Kültürü, literatürde, “organizasyon kültürü, kurum kültürü, işletme kültürü, firma kültürü, şirket kültürü” gibi kavramlar altında çoğunlukla eş anlamlı olarak kullanıldığı görülmektedir (Şahin, 2010).

Her toplumun kendine özgü bir kültürü olduğu gibi, organizasyonlar ve işletmeler gibi o toplumda faaliyet göstermekte olan örgütlerin de kendilerine has kültürleri vardır. İnsan eliyle yaratılmış yapay birer sistem veya sosyal düzen olarak ele alınan örgütler, kendine özgü kültür geliştiren birer minyatür toplum olarak görülebilirler. İşte bu minyatür toplumun ürettiği, geliştirdiği, kabullendiği ve sahiplendiği uygulamalar, inançlar, değerler, semboller, normlar, yapılar, teknolojiler, süreçler, yönetim tarzları vs. maddi manevi değerlerin hepsi, o örgütün kültürünü oluşturur (Nişancı, 2012).

Örgüt kültürü, örgütlerin performansı üzerinde en belirleyici faktördür. Daha iyi bir kurum kültürü, örgütsel mükemmeliyete ulaşmanın ana yoludur. Örgüt kültürü planlı, etkin, verimli ve iyi bir liderlikle oluşturulup yönetildiğinde ve çalışanlar tarafından da içselleştirildiğinde; örgüt içinde motivasyon aracıdır ve sosyal tatmin duygusu yaratarak bireyin motivasyonunu artırır, aidiyet duygularını güçlendirir, iş tatminini ve çalışanların birbirleriyle etkileşimini artırır, örgüt çalışanlarına bir kimlik duygusu kazandırır, çalışanların davranışlarını biçimlendirir, örgüt misyonuna bağlılığı artırır, huzurlu bir çalışma ortamı sağlar, hedeflerle yönetim” gibi çağdaş bir yönetim uygulamasına katkı sağlar, ortaya çıkan sorunları çalışanların kolayca çözülmesine ve değişimlere hızlı uyumunu kolaylaştırır (Aktan vd., 2006).

2.2.1.3. Güvenlik (İş Güvenliği) Kültürü

Ülke bazında yapılan hukuki düzenlemeler ve teşviklere rağmen işyerlerinde meydana gelen iş kazalarının hem ülkemizde hem de dünyada devam etmesine yönelik sorunların sadece teknik meseleler olmadığı, bunun odak noktasında insan olduğu vurgulanmaktadır. İnsan faktörü dikkate alındığında son yıllarda iş kazaları ile mücadelede önemi vurgulanan en önemli konulardan bir tanesi de güvenlik kültürü olmuştur (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013).

Güvenlik kültürü kavramı ilk olarak, 1986 yılında Çernobil'de meydana gelen nükleer kazadan sonra 1987 yılında OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü) Nükleer Ajansı tarafından hazırlanan bir raporda kullanılmıştır. Hazırlanan bu rapor, Çernobil kazasında tasarım eksiklerinin, örgütsel hataların ve çalışanların güvenlik ve sağlık ile ilgili hususları gözardı etmelerinin önemli bir rol oynadığına işaret etmektedir. Çernobil'de meydana gelen bu kazada, diğer iş kazalarında da olduğu gibi insan faktörünün güvenliği sağlamadaki rolünün güvenlik kültürünün özellikle risk düzeyinin yüksek olduğu durumlarda ne kadar önemli olabileceği vurgulanmıştır (Aytaç, 2011). Aslında 1951 yılında Güvenlik Kültürü kavramı, ilk olarak Keenan, Kerr ve Sherman tarafından bahsedilmesine rağmen kapsamlı ve güvenilir bir yapıdan söz etmek zordur (Aytaç, Özok ve Yamankaradeniz, 2018).

Çernobil faciası sonrası 1991 yılında IAEA (Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu) bu kavramı daha net tanımlamıştır. Tanıma göre güvenlik kültürü; “kurumun sağlık ve güvenlik programlarının yeterliliğine, tarzına ve uygulamadaki ısrarına karar veren birey ve grupların değer, tutum, yetkinlik ve davranış örüntülerinin bir ürünüdür” (Özkan ve Lajunen, 2003).

Örgüt kültürü, "güvenlik kültürü" olarak adlandırılan bir alt kültüre sahiptir. Bu nedenle güvenlik kültürü, organizasyon kültüründen etkilenir ve kısıtlanır. Güvenlik kültürünün bir tanımı, kuruluş üyelerinin herhangi bir risk, yaralanma, kaza ve iş sağlığı konusunda hemfikir olduğu inançlar, gerçekler ve fikirler olabilir. Güvenlik kültürü kavramının ilk kullanımı 1986 yılında Çernobil nükleer kazasının ardından hazırlanan bir raporda yapılmıştır. Birleşik Krallık Endüstriyel Konfederasyonu kavramı, risk, kaza ve hastalık hakkında paylaştığı fikir ve inançlar olarak

tanımlamaktadır (Cooper, 2000). Cooper (2000) bunu insan (psikolojik), iş (davranışsal) ve organizasyon (durumsal) arasındaki doğrudan çok amaçlı etkileşimlerin bir ürünü olarak tanımlar. Güvenlik kültürü, organizasyonun tüm üyelerine rehberlik eden, iş güvenliğini iyileştirmeye yönelik ilgi ve eylemlerle ilgili görünür çabaların düzeyi olarak tanımlanmıştır. Buna göre, örgüt kültürünün bir alt boyutu olan güvenlik kültürü, örgüt üyelerinin, bir örgütün sağlık ve güvenlik performansının sürdürülmesine ilişkin davranış ve tutumlarını yansıtmaktadır. Güvenlik kültürü, bir bütün olarak organizasyondaki tüm güvenlik konularını ilgilendiren, herkes tarafından paylaşılan değerlere dayanan, çalışanların işyerindeki davranışlarını etkileyen, ödül sistemlerinden etkilenen ve değişimi oldukça zor olan bir kavramdır. Güvenlik kültürü, organizasyon kültürünün bir yansımasıdır ve sosyal bir yapıdır. Farklı hiyerarşik seviyeler, güvenliğe az ya da çok önem verebilir ve onu az çok yakınsak olarak değerlendirmenin yollarını verebilir. Reason (2000), güvenlik kültürünü birkaç arzu edilen nitelik altında sınıflandırmıştır (Nişancı ve Demirören, 2020):

Bilgilendirilmiş bir kültür: İlgili bilgiler kuruluş tarafından toplanır ve analiz edilir.

Bir raporlama kültürü: Aktörler, güvenlik endişelerini bildirirken hiçbir suçlama korkusu duymazlar;

Bir öğrenme kültürü: Kuruluş, olaylardan dersler çıkarır ve güvenli olmayan koşullar gerekli adımlarla düzeltilir;

Esnek bir kültür: Şartlar gerektirdiğinde komuta zinciri yeniden yapılandırılabilir;

Adil bir kültür: Herkes kabul edilebilir ve kabul edilemez davranış arasındaki sınırı iyi anlar. Kabul edilemez davranışlar için adil ve tutarlı yöntemler tanımlanır ve uygulanır. Herhangi bir olumlu katkı tanınır.

Güvenlik kültürü, özellikle çalışanların işyerindeki davranışlarını etkileme özelliği ile çalışanların güvensiz davranışlarından kaynaklanan iş kazalarının ortadan kaldırılmasında önemli bir anahtardır (Özkan ve Arpat, 2016).

Güvenlik kültürü hakkında bugüne kadar Literatürde yaygın olarak kullanılan çok sayıda tanımlar yapılmıştır. Bunlardan bazıları aşağıda verilmiştir.

Güvenlik kültürü; bir bütün olarak organizasyondaki tüm güvenlik sorunlarıyla ilgilenen, herkes tarafından paylaşılan değerler üzerine oturtulan, çalışanların iş yaşamındaki davranışlarını etkileyen, ödül sistemlerinden etkilenen ve değişimi oldukça zahmetli olan bir kavramdır” (Özkan ve Arpat, 2016).

Güvenlik kültürü, “işyerinde güvenliğe karşı davranışları, tutumları ve inançları kontrol etmeye yarayan önemli bir yönetim aracıdır.” Ayrıca güvenlik kültürü:

- Tehlikeyi oluşmadan önce sezebilmek,
- Yapılan ve yapılacak tüm işlerin içerdiği riskleri bilmek veya öğrenmek,
- Tehlike oluşturan kaynaklardan ve tehlikeli hareketlerden sakınmak,
- Gereksiz yere risk almamak, varsa en aza indirmek,
- Sadece iş zamanında değil hayatın diğer anlarında da güvenliği en ön planda tutmak,
- Güvenli davranışı ve güvenli yaşamayı bir “yaşam biçimi” haline getirmektir (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013).

Güvenlik kültürü, bir organizasyonun her seviyesinde ve gruptaki her bir çalışanın güvenliği konusunda kalıcı bir konsept olarak oluşturulması ve bu değerın öncelikli olarak yerleşmesidir (Çögenli ve Özer, 2017).

Kalıcı, yerleşmiş ve değişime karşı çok dirençli bir yapı gösteren güvenlik kültürü; yönetim ve çalışanlar olmak üzere bir organizasyondaki tüm üyelerde yerleşmiş kalıcı değişmeyen değerler ve öncelikler kalıbı olarak ifade edilebilir (Uçkun vd., 2013).

Özkan ve Arpat (2016) tarafından hazırlanan literatürde yaygın olarak kullanılan bazı güvenlik kültürü tanımları aşağıda Tablo 2.2’de verilmiştir.

Tablo 2.2: Güvenlik Kültürü Tanımları ve Referansları

1	Ciavarelli ve Figlock (1996): Güvenlik kültürü, işyerlerindeki her grup ve seviyedeki çalışanlar tarafından benimsenen, çalışanların güvenliği ve kamu güvenliği üzerindeki yüksek bir öncelikli değeri ifade eder.
2	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.
3	Carrol (1998): Güvenlik kültürü, güvenlik hakkında bireysel ve örgütsel tutumlar ile örgütsel kararları etkileyen, paylaşılan değerler, inançlar, varsayımlar ve normlardır.
4	Avustralya Madenler Konseyi (1999): Firmadaki yönetim, denetim ve yönetim sistemleri algıları ile ilgili formel (biçimsel) güvenlik konularını ifade eder.
5	INSAG (1991): Güvenlik kültürü, çalışanların güvenlikle ilgili paylaştığı değerler, algılar, inançlar ve tutumların bir yansımasıdır.
6	Cox ve Cox (1991): Güvenlikle ilgili çalışanlar tarafından paylaşılan değerler, algılar, inançlar ve tutumları yansıtır.
7	McDonald ve Ryan (1992), Mearns ve Flin (1999), Pidgeon (1991), Pidgeon ve O'Leary (1994): Çalışanların, yöneticilerin, müşterilerin ve kamu üyelerinin maruz kaldıkları tehlike veya zararlarla ilgili koşulları en aza indirmekle ilgili teknik ve sosyal uygulamalar, tutumlar, roller, normlar ve inançların bir setidir.
8	ACSN (1993): Güvenlik kültürü, bir organizasyonun sağlık ve güvenlik yeterliliği ve tarzı ile birey ve grup değerlerinin, tutumların, algıların, yetkinliklerin ve bağlılığı belirleyen davranış örüntülerinin bir ürünü olarak tanımlanmaktadır.
9	Ostrom vd. (1993): Eylemler, politikalar ve prosedürlerde açığa çıkan ve organizasyonun güvenlik performansını etkileyen, organizasyonun inanç ve tutumlarıyla ilgili bir kavramdır.
10	Berends (1995): Organizasyonun üyelerinin oluşturduğu grubun, güvenliğe yönelik ortak zihinsel programlamasıdır.
11	Helmreich ve Merrit: Bir grubun üyelerine davranışlarında yol gösterir. Bu yol gösterme, grup üyelerinin güvenliğinin önemi konusunda ortak inançları ve grubun güvenlik normlarını kendi isteğiyle onaylama ve diğerleri tarafından da destekleneceği konusundaki anlayışı paylaşmasıyla sağlanır.
12	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.
13	Mohamed (2003): Örgüt kültürünün bir alt boyutudur ve bir organizasyonun güvenlik performansı ile ilgili çalışanların tutum ve davranışlarını etkiler.
14	Richter ve Koch (2004): Öncü insanların riskler, kazalar ve kazaların önlenmesine yönelik eylemleri gibi kısmen sembolik olarak ifade edilen, paylaşılan ve öğrenilen anlamlar, tecrübeler ile iş ve güvenlik yorumlarıdır.
15	Louvar (2013): Güvenlik kültürü tüm çalışanların güvenlik programlarına bir yaşam biçimi olarak anlam verdiği ve katkı sunduğu bir işyeri-çalışma ortamıdır

Kaynak: Özkan ve Arpat, 2016

Yukarıda Tablo 2.2’de güvenlik kültürü tanımları hakkında genel bir değerlendirme yapıldığında dikkati çeken ve vurgulanması gereken hususun, bir işletmede var olması istenen güvenlik kültürünün sadece soyut inançlar, değerler, algılar ve tutumlar ile gerçekleşmeyeceği, tüm işletmenin idari, mali ve teknik destekleri ile mümkün olabileceğini ve tamamlanabileceğini özellikle de belirtmekte fayda vardır.

Neticede güvenlik kültürünün amacı; öncelikle kazaları ve yaralanmaları azaltmak maksadıyla risk, tehlike, kaza ve hastalıklar hakkında aynı inanç ve fikirlerin paylaşılmasını sağlayarak davranış normlarını belirlemek, gereken güvenliği oluşturmak, güvenlik ve sağlık hakkında gerekli ilgiyi ve katılımı oluşturarak çalışanların güvenliğe bağlılığını sağlamaktır.

2.2.1.4. Güvenlik İklimi

Güvenlik iklimi terminolojisi ilk olarak Zohar (1980) tarafından tanıtılmıştır. Konsept, çalışanların belirli durumlara ilişkin algılarına göre, güvenlik eğitim programlarının önemi, yönetim tutumları, terfide güvenli davranış, işyerindeki risk seviyesi, işyerinin güvenlik üzerindeki etkileri, işyerinin durumu, güvenlik görevlisi, sosyal statü konusunda güvenli davranış ve güvenlik komitesi olmak üzere sekiz faktörden oluşmaktadır.

“Güvenlik kültürü” ile “güvenlik iklimi”, genellikle karıştırılan ve aynı anlamda olmamakla birlikte birbiriyle ilişkili olan kavramlardır. Güvenlik kültürü, bütünü ve geneli yansıttığı için güvenlik ikliminden daha geniş kapsamlıdır. Güvenlik iklimi sadece bireylerin güvenlik algılamalarını ve güvenliğe yönelik tutumlarını ifade etmekte, örgüt üyelerinin güvenlik faaliyetlerini nasıl gördüğünün göstergesidir (Demirbilek, 2008).

Güvenlik iklimi ile de ilgili pek çok tanıma yapılmış olmakla birlikte, özetle üzerinde fikir birliğine varılan en genel tanım ise “iş ortamında çalışanların iş güvenliğine yönelik algısıdır” (Atan vd., 2017).

2.2.1.5. Pozitif ve Negatif Güvenlik Kültürü

Bir kuruluş, pozitif veya negatif bir güvenlik kültürüne sahip olabilir. Olumlu bir güvenlik kültürü, tüm çalışanların güvenliği önemli bir şey, konu veya faaliyet olarak düşündüğü ve kendi güvenliğinin yanı sıra çevredekilerin güvenliğini de ön planda tutan bir şekilde davrandığı bir örgüt kültürüdür.

Uçkun vd.ne göre (2013) olumlu bir güvenlik kültürü, bir organizasyonun değişime, gelişime, hatalardan, olaylardan ve kazalardan ders almaya ne kadar istekli olduğunun belirtilerindedir.

Negatif güvenlik kültürü ise, çalışanların mevcut tehlike ve riskleri, bir zarar verici “tehlike” ve “risk” olarak görmediği, görse de pek önemsemediği, boş verdiği ya da riskler ve tehlikeler karşısında kendine aşırı güven duyduğu bir kültüre karşılık gelmekte, olabildiğince dirençli ve değişimi zor olan bir yapıyı ifade etmektedir (Nişancı ve Demirören, 2020).

Negatif bir güvenlik kültüründe, sağlık ve güvenlik genellikle gereksiz, zaman alan ve bürokratik bir işlem olarak görülür, insanlara gerçekten yardım etmekten ziyade adetten kontrol ve düzenlemelere uymak için vardır. Sağlık ve güvenlik süreçlerine personel ve yönetim tarafından olumsuz bakılır ve gruplar, bölümler veya ekipler işleri iyileştirmek için nadiren adım atar. Negatif güvenlik kültürü, güvenlik uyarılarını göz ardı etme ve kasıtlı olarak politikaya aykırı olma eğilimindedir, bu nedenle çalışanlar ve işletmenin güvenliğini riske atarlar. Bu gibi anlayışa sahip işyerlerinde sağlık ve güvenlik, genel olarak önemsizdir, ancak nadiren takip edilir.

Bazı işletmelerde veya ülkelerde çok sayıda iş kazası, meslek hastalıkları veya ramak kala olayları yaşanırken bazılarında ise nadiren yaşanması, o işyerindeki pozitif güvenlik kültürünün veya negatif güvenlik kültürünün varlığını yansıtmaktadır.

2.2.1.6. Güvenlik Kültürünün Özellikleri

Faaliyet gösterilen sektöre göre değişmekle birlikte işyerlerinde güvenlik kültürünün ortak özellikleri özetle şunlardır (Aytaç, 2011):

- Örgütteki her seviyedeki tüm çalışanlar tarafından paylaşılan değerleri ifade eden bir kavramdır.

- Örgütteki biçimsel güvenlik sorunları ile de bağlantılıdır.

- Kuruluştaki her seviyedeki tüm personelin katılımını ve şeffaflığı amaçlamaktadır.

- Çalışanların işteki davranışını düzenler.

- Ödül ve teşvik sistemleri ile güvenlik performansı arasındaki ilişkiyi de yansıtır.

- Kaza ve hatalardan gönüllü ve serbestçe öğrenme ve bunlarda gelişmeyi yansıtır.

- Değişimi çok zordur.

- Diğer özellikler (Demirbilek, 2008): Güvenliğe yönelik üst yönetimin bağlılığı, güvenliğe yüksek öncelik verme, sistemli yaklaşım, yeterli ve nitelikli personel seçme ve çalıştırma, her yönü ile uygun çalışma koşulları, uygun kaynak desteği, yeterli işbirliği ve takım çalışması.

2.2.1.7. İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Yerleştirilmesi Aşamaları

İşyerlerinde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve ortadan kaldırılması için içselleştirilmiş, etkili ve işlerliği olan bir güvenlik kültürünün oluşturulması, hayati bir öneme sahiptir. Çalışanların güvensiz şart ve durumlarda güvensiz hareketlerini değiştirmek, yani çalışanların güvenlik konusuna yönelik algı, inanç ve tutumlarında olumlu manada değişiklik oluşturularak, kültürel bir farkındalık ve üst düzey bir bilinç yaratılması iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemede etkili olacaktır (Aktaran. Gökçe, 2020).

İşletmelerde güvenlik kültürünün oluşturulması kısa sürede gerçekleşecek bir durum değildir. Hemen başlanması gereken, ancak zamana yayılarak sistemli, koordineli, herkesin katılacağı, başta işveren olmak üzere yönetimin desteklediği ve liderlik edeceği, istikrarlı ve sabırlı bir şekilde takibi gereken bir süreci ifade etmektedir (Gökçe, 2020).

Her işletmenin özelliğine göre farklılık göstermekle birlikte güvenlik kültürünün işletmelerde oluşturulmasında katkıda bulunacak tavsiyeler aşağıdadır (Palaz, 2019):

- Öncelikle işverenler veya üst yönetim konu hakkında taviz verilmeyeceğini tüm çalışanlara göstermelidir.
- Çalışanlar ve yöneticiler arasında karşılıklı güven ve işbirliği olmalıdır.
- İşletme içinde iş sağlığı ve güvenliğini tehdit edebilecek her türlü uygunsuzluğun bildirebileceği mekanizmalar oluşturulmalıdır.
- Yönetime katılma uygulamaları yaygınlaştırılmalı, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuları sahiplenmesi sağlanmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olumlu davranışlar teşvik edilmeli, ödüllendirilmeli ve yaygınlaştırılmalıdır.
- Öneriler rutin olarak alınmalı ve değerlendirilerek uygulamaya konulmalıdır.
- Geçmiş kazalardan ve olaylardan ders alınmalı, tekrarları engellenmeli, meydana gelen iş kazası veya hastalıklar tüm çalışanlar ile paylaşılmalıdır.
- İSG farkındalığı oluşturmak için özellikle sosyal medya kullanılarak bilgi paylaşımı yapılmalıdır.

2.2.2. İş Güvenliği Kültürünün Önemi (İşletmeler Açısından Sonuçları)

ILO'ya göre dünyada iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle her yıl 2 milyondan fazla insanın öldüğü, yaklaşık 313 milyon kişinin ölümcül olmayan bir iş kazası geçirdiği ve meslek hastalığına yakalandığı ileri sürülmektedir. Bu durumun her yıl yaklaşık dünyadaki GSYİH'nın %4'ünün kaybı anlamına geldiği de belirtilmektedir (Bilim, Dündar ve Bilim, 2018; Kocabaş vd., 2018). Ayrıca iş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle işverenler ana olarak vasıflı personel kaybına, devamsızlık ve yüksek sigorta primleriyle; çalışanlar ise yaralanma, can kaybı ve ruh sağlığının bozulması, gelir ve işini kaybetme riskiyle karşı karşıya kalmaktadır. İşletmelerde sağlık ve güvenlik kültürünün oluşturulmaması bahsedilen sonuçlarla yüzleşmesiyle sonuçlanacak, aksi durumda sağlık ve güvenlik kültürünün oluşturulması ise bu kayıpların azaltılmasını veya sıfırlanmasını sağlayacaktır.

İşverenler veya işletme yönetiminin, çalışanlarına öncelikle ölüme veya ciddi fiziksel zarara neden olan veya olabilecek tehlikelerden uzak güvenli ve sağlıklı bir işyeri sağlaması birinci sorumluluğudur. İşyerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması veya yok edilmesinin en iyi yollarından birisi, işyerinin güçlü ve pozitif bir güvenlik kültürüne sahip olmasıdır. İyi bir güvenlik kültürü, bir kuruluşun sağlıklı

ve güvenli bir şekilde faaliyetlerini sürdürmesine yardımcı olur. En alt kademedен en üst kademeye kadar herkesin güvenliği ciddiye alması, dikkatli olması ve tavizlerden kaçınması, işyerlerinde faaliyetlerin ve işlemlerin riski göz önüne alındığında, operasyonların makul olduğu kadar güvenli bir şekilde yürütülmesi anlamına gelir (Gökçe, 2020). Daha güvenli çalışma ortamları, daha az iş sağlığı ve güvenliği maliyeti, daha iyi çalışanlar ve çalışan memnuniyeti, daha az personel değişimi ve daha az yeniden eğitim süresi gibi avantajlardır.

Güvenlik kültürü çalışanların işyerlerindeki muhtemel tehdit ve riskleri görüp değerlendirmesini işaret etmektedir. İşyerlerinde çalışanların karşılaştıkları iş kazası ve meslek hastalıklarını azaltmak veya sıfırlamak, verimi arttırmak, sürekli olarak kaliteli ürün ve hizmet üretmek için güvenlik kültürü hem yöneticilere ve işletmelere, hem de çalışanlara kazandırılacak günümüzde önde gelen en önemli anahtar kavramlarından birisi olarak görülmektedir.

2.2.3. İş Güvenliği (Güvenlik) Kültürünün Ölçümü ve Boyutları

Dursun (2012) tarafından yapılan çalışmada; literatürde güvenlik kültürünün nasıl ölçüleceği ve tespit edileceğine yönelik ortak bir görüş birliğinin bulunmadığını ve bahsedilen alanda yapılan çeşitli çalışmalarda, birbirinden farklı yöntem ve tekniklerin kullanıldığını, bu farklı kullanımların her organizasyonun hatta organizasyon içindeki bölümlerde bile, sektörün, ülkenin kendine has kültürel özellikler barındırması gibi kültür kavramının doğasından kaynaklanan nedenlerin önemli rol oynadığını belirtmiştir.

Nitekim ülkemizde yapılan güvenlik kültürü üzerine yapılan araştırmalarda kullanılan boyut sayıları değişkenlik göstermektedir. Dursun (2012), güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerine etkisini belirlemeye yönelik ana imalat sanayinin otomotiv yan sanayinde sekiz boyut üzerinde çalışmış, Demirbilek (2005) ise tekstil sektöründeki çalışmasında kısmen farklı sekiz boyutta, Güven (2019) maden (kömür çıkarım ve işletme) sektöründe bulunan bir firmada yaptığı araştırmada “İG ve İşgören Sağlığı Kültürü Uygulama Ölçeği” adı altında 30 sorudan oluşan bir boyutlu ölçek, Nam (2019) 11 boyutlu, Yıldız, Yılmaz ve Bakış (2015) 8 boyutlu, Akalp ve Yamankaradeniz (2013) 8 boyutlu güvenlik kültürü ölçeğini

kullandıkları belirlenmiştir. Ölçek detaylarına inildiğinde sorularda ve alt boyut başlıklarında farklılıklar görülebilmektedir.

Araştırmamızda kullanacağımız güvenlik kültürü ölçeğinin belirlenmesi çalışması sonucunda; Dursun (2012) tarafından yapılan çalışmada kullanılan 8 alt boyutlu ve 41 sorudan oluşan İG kültürü ölçeğinin ülkemizde çok sayıda kullanılması, denenmiş olması ve Türk kültürüne uygun olması nedenleri ile araştırmamızda kullanılmasına karar verilmiştir. Bu boyutlar:

- Yönetimin Bağlılığı,
- Güvenlik Önceliği,
- Güvenlik İletişimi,
- Güvenlik Eğitimi,
- Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinlik,
- Çalışanların Katılımı,
- Kadercilik,
- Raporlama Kültürü.

2.2.3.1. Yönetimin Bağlılığı

Yönetimin bağlılığı konusu, güvenlik kültürü çalışmalarında üzerinde önemle durulan faktörlerin başında gelmektedir. Yöneticiler, çalışanların tutum ve davranışları üzerindeki kontrol ve etki güçleri ile iş kazalarının azaltılmasında önemli bir rol oynamakta ve direkt bir etkiye sahiptirler. Ayrıca, yöneticiler güvenlik yönetim sisteminin uygulanması ve geliştirilmesine yönelik her türlü maddi ve manevi destek sağlamasıyla da dolaylı bir etkiye sahiptir. Eğer çalışanlar, yönetimi samimi bulup, yüksek derecede yönetimin bağlılığını görür ve anarlarsa, bu bağlılık uygun bir güvenlik yönetim sisteminin uygulanması ile desteklenir ve teşvik edilirse, çalışanlar güvenliğe yönelik pozitif tutum ve davranış sergileyecekler, daha az güvensiz davranışlar gösterecekler, çalışma ortamının iyileştirilmesine yönelik daha fazla öneri, yorum ve katkıda bulunacaklardır (Muniz, Peon ve Ordas, 2007).

Bununla beraber, çalışanların bir üst olarak en yakın çalıştığı, çalışanların tüm iş ve faaliyetlerinden sorumlu olan ilk amirleri ile; İG konusundaki iletişiminin içeriği ve kalitesi, işyerindeki sağlık ve güvenlik uygulamalarının önemli bir boyutunu

oluşturmaktadır. Özellikle işin zarar verecek ve tehlike arz edebilecek yönleri ile iş kazası riskine yönelik algılamaların ilk amire kolayca aktarılabilmesi, ilk amirin İG liderliği ve davranışı ile ilgili olarak olumlu bir yaklaşıma sahip olduğunu göstermektedir (Demirbilek ve Çakır, 2008; Dursun, 2012).

Pozitif güvenlik kültürünün oluşturulmasında yönetim çok önemli bir role sahiptir. Odak nokta yönetimdir. Burada yönetimin görevi; güvenlik için gerekli her türlü kaynak ve zaman tahsisi yapılması, risk değerlendirmelerine ve güvenlikle ilgili toplantılara katılım ve çeşitli tamamlayıcı tedbirleri alma-aldırma gibi sorumluluklardır (Dursun, 2012).

Güvenlik iklimi ile ilgili ilk çalışma ve tanımlamayı yapan Zohar (1980)'a göre işyerinde güvenliği sağlamak için oluşturulan güvenlik programının başarısını etkileyen temel faktör yönetimin bağlılığıdır. Yönetim pozitif iş sağlığı ve güvenliği algısının sağlanmasında ve yerleştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu boyut, üst yönetimin sağlık ve güvenlik önlemlerini yerine getirmede üzerine düşen görev sorumlulukları açıklamaktadır (Atan vd., 2017).

2.2.3.2. Güvenlik Önceliği

Örgütün veya işletme yönetiminin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili verdiği önceliğin, işletmedeki görünümünü veya çalışanlar açısından algısını ölçmeye yarayan bir boyuttur.

İşletmeden güvenlik önceliği konusunda beklenen; çalışmalarını gerçekleştirirken öncelikleri iş sağlığı ve güvenliği olmasıdır. Bu doğrultuda çalışanlara güvenli bir çalışma ortamı sağlama konusunda gereken önlem, tedbir ve özendirici davranışları sergilemesidir. Çalışanların güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışmalarını sağlamada çalışanların bilinçli olması ve yapılan işte önce güvenliği düşünmesidir (Yalım ve Mızrak, 2016).

2.2.3.3. Güvenlik İletişimi

İG ile ilgili faaliyetlerde işletme içi iletişim düzeyini tespit etmeye yöneliktir.

İşletmelerde güvenlik kültürünün oluşması için olması gereken en önemli etkenlerden birisi iletişimdir. Güvenlik kültürünün oluşumunda yönetimin kararlılığı, görünür taahhüdü ve inançlı yaklaşımı ne kadar önemliyse bu konuda yönetimin sahip olduğu olumlu anlayışın yaygınlaştırılması da olumlu güvenlik kültürünün oluşturulmasında aynı ölçüde önemlidir. Etkili örgüt içi iletişimin oluşturulmasında eğitim planlaması ve uygulamaları, bilgilendirmeler ve değerlendirmeler, yönetimin tutum ve davranışları, işletme içi yayınlar ve duyurular, ödüllendirme, teşvik ve performans sistemi, kutlamalar ve törenler, öneri sistemleri, işe alım süreci gibi faaliyetler önemli derecede iletişim fırsatı yaratmaktadır. Ayrıca tek taraflı iletişim olan bilgilendirmenin yapılması yerine konu hakkında görüş alış verişinin yapıldığı toplantılar gibi çift yönlü iletişimin olduğu işletmelerde güvenlik kültürünün oluşması daha kolay ve hızlı olacaktır (Yalın ve Mızrak, 2016).

2.2.3.4. Güvenlik Eğitimi

İşletmenin çalışanlarına sağladığı güvenlik eğitimleriyle ilgili çalışanların algılarını veya işletmenin bu konudaki görünümünü ölçmektir. Her işletme, her bölüm, her süreç ve her işlem çalışanlar açısından yeni ve farklıdır. Bu nedenle çalışanların yeni ortama ve işlere uyum sağlaması, tüm faaliyetlerinde iş sağlığı ve güvenliği bilinci ile devamlı hareket etmesi çok önemlidir.

Güvenlik kültürünün çalışma ortamında güvenli davranış şeklinde sonuçlanması için eğitim programlarının olumlu davranış değişiklikleri yaratmaya yönlendirilmesi, hedeflerinin beklentilere ve işletmenin ana ihtiyaçlarına yönelik belirlenmesi zaruridir. Sağlık ve güvenlik kültürünün oluşturulması için planlanan ve uygulanan eğitimlerin amaçlara ulaşması yani işe yaraması ve güvenli çalışmaların gözlenmesi için bu davranışların üst yönetim tarafından iş ortamında da devamlı desteklenmesi ve izlenmesi gerekmektedir (Yalın ve Mızrak, 2016).

2.2.3.5. Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinlik

Bu boyutta işyerinde çalışanların güvenlikle ilgili farkındalıkları ve güvenlik problemleriyle başa çıkabilme yetkinlikleri değerlendirilir.

Genellikle geçmişte iş kazasına uğrayan bir kişi daha yüksek güvenlik farkındalığına sahip olmaktadır (Dursun, 2012). Ayrıca buna iş sağlığı ve güvenliğini öncelikle ele alan işletmelerde çalışıp da farklı bir işletmeye transfer olan çalışanlar da yeni işyerinde güvenlik farkındalığı yüksek veya uyumu daha kolay olacaktır.

2.2.3.6. Çalışanların Katılımı

Bu boyutta, işletme içinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik her türlü talimatların ve prosedürlerin hazırlanmasına katkıda bulunması noktasından başlayarak, çalışanların güvenlik prosedürlerine uyma davranışları ile güvenlikle ilgili çalışma koşullarının iyileştirilmesine katılımı ölçülür.

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında çalışanları yetkilendirme ve katılımını sağlama, çalışanların güvenlik konularında karar noktalarında etkili ve söz sahibi olması, güvenlik iyileştirmelerinin başlaması ve başarılmasında temel dayanak teşkil etmesi, eylemlerinde hem kendilerinin ve hem de diğer iş arkadaşlarının ve çevresinin emniyetinin sorumluluğunu benimsemesi ve örgütlerindeki iş kazalarının azlığından gurur duyması ile neticelenir (Yalın ve Mızrak, 2016). İşyerlerinde çalışanlar, işlerin yerine getirilmesinde ve iş kazaları ile meslek hastalıklarına maruz kalmada başlangıç noktasındadır. İyi bir güvenlik kültürüne sahip olmak ve bunların önlemek isteyen işletmeler, anahtar rolü oynayan çalışanlarını yetkilendirmek ve güvenliğin artırılmasındaki faaliyetlere katılımını sağlamak zorundadır.

2.2.3.7. Kadercilik

Bu boyutta, çalışanların veya işletmenin iş kazalarıyla ilgili hâkim olan kaderci inançları değerlendirmektedir. “Ne yaparsam yapayım iş kazalarının gerçekleşmesini engelleyemem.” gibi ifadelerden oluşmaktadır.

2.2.3.8. Raporlama Kültürü

Bu boyutta, işletme içindeki iş kazalarının, ramak kala olayların ve güvensiz davranışların raporlanması ile ilgili hususlar ölçülmektedir.

İşletmelerde etkin ve sistematik bir raporlama sistemi, bir kaza olmadan önce güvenlik yönetiminin zayıflığının ve kırılmasının belirlenmesinde önemli bir rol

oyunar. Bir kaza olmadan önce olaylar ve ramak kala durumlar temelinde işletmenin önleyici olarak öğrenme isteği ve yeteneği, güvenliğin iyileştirilmesi için kritik bir rol oynar. Organizasyonlar iyi bir güvenlik kültürüne, formel bir raporlama sistemine sahip olmaları ve bu sistemin çalışanlar tarafından rahatça kullanılabilmesine bağlıdır. İyi bir raporlama sistemi, çalışanların güvenlik problemlerini bildirmesine imkân sağlar ve teşvik eder, ayrıca bütün çalışanlara zamanında ve değerli bir geribildirim sağlar (Yalım ve Mızrak, 2016). Aynı zamanda iyi bir raporlama sistemi iş kazalarının kök nedenlerinin belirlenmesini ve işletme yönetiminin tutumu ile paralel olarak tekrarının önlenmesinde ve azaltılmasında çok büyük katkılarda bulunur.

2.2.4. İG (Güvenlik) Kültürü Modelleri

Araştırmacılar pek çok İG kültürüne yönelik model geliştirilmişlerdir. Bu konuda literatürde sıkça bahsedilen ve yaygın kabul görmüş modeller ele alınmıştır. Bu modellerde insan faktörü ortak bileşen olarak yer almakta ve bu insan faktörü ile kültür arasında çift taraflı bir etkileşim bulunmaktadır. Bu modeller (Koçak, 2021; Erdoğan ve Genç, 2018).

- Güvenliğe Yönelik Tutumların Tasarım Modeli
- Toplam Güvenlik Kültürü Modeli
- Güvenlik Kültürü Modeli
- Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli
- Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli

2.2.4.1. Güvenliğe Yönelik Tutumların Tasarım Modeli

Güvenliğe yönelik tutumların tasarım modeli 4 temel kategori altında incelenmektedir. Bu model:

- Donanım: Güvenlik donanımı ve fiziksel tehlikeler
- Yazılım: Kurallar, usuller ve yöntemler, mevzuat, güvenlik yönetimi ve politikası
- İnsan/Personel: yönetim, çalışanlar, uzmanlar, denetleyiciler, güvenlik konseyi, otoriteler, sendikalar gibi tüm ekipler
- Riskler: Riskli davranışların düzenlenmesi (Guldenmund, 2000; Dursun, 2012).

2.2.4.2. Toplam Güvenlik Kültürü Modeli

Bu modelin ana çerçevesi üçlü olarak *insan, çevre ve davranış* arasında etkileşimli ve dinamik güvenlik üçgeni şeklindedir. Bu modelin kapsamı; **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) içermektedir. Bir faktördeki bir değişim, diğerlerini de etkilemektedir (Erdoğan ve Genç; 2018). Bununla beraber Toplam Güvenlik Kültürü Modeli, güvenlik kültürü ile ilgili 10 temel prensip ortaya koymuştur (Aktaran. Erdoğan ve Genç, 2018):

1. Kültür, tüm güvenlik sürecini bütünsel bir yaklaşımla yürütmelidir.
2. Davranış ve kişi temelli faktörler, başarıda kilit rol oynamaktadır.
3. Sonuçlar üzerinde değil, süreç esas alınmalıdır.
4. Sonuçlar bazında, ödüllendirme ve teşvik faktörleri ile aktif katılımlı davranışlar söz konusudur.
5. Kişisel başarısızlıklar yerine, süreç başarısı üzerine odaklanılmalıdır.
6. Bilinçli ve güvenli davranışların oluşması için sürekli gözlem ve geribildirim yöntemleri kullanılmalıdır.
7. Davranış ve kişi temelli koçluk ile etkin bir geribildirim sağlanmaktadır.
8. Gözlem ve koçluk, sürece yönelik uygulamalarda baş etkin bir rol oynamaktadır.
9. Benlik algısı, ait olma ve güvenliğe yönelik yetkilendirme vardır.
10. Vardiya güvenliği bir öncelik olmaktan ziyade bir değeri kapsamaktadır.

2.2.4.3. Güvenlik Kültürü Modeli

Berends tarafından 1995'te geliştirilmiştir. Bu modelde güvenlik kültürüyle ilgili tüm kavramlar; normlar ve inançlar olmak üzere iki ana başlıkta toplanmaktadır. Normlar; bireysel, örgütsel ve etkileşimsel normlar olarak alt kategorilere ve bunların her biri de kendi içinde alt kısımlara ayrılır. İnançlar ise; güvenliğin kontrol edilebilirliği, kaza nedenleri, insanın yapısı gibi alt bölümlere ayrılır (Aktaran. Dursun, 2012).

2.2.4.4. Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli

Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli, Cooper tarafından 2000 yılında geliştirilmiştir. **Subjektif iç psikolojik faktörler** (tutumlar ve algılar), **gözlemlenebilir güvenlikle ilgili davranışlar** (kontrol listeleriyle, anket yoluyla, gözlem veya mülakat yoluyla güvenlikle ilgili davranışların belirlenmesi ve değerlendirilmesi) ve **objektif durumsal özellikler** (güvenlik yönetim sistemi denetimi ile gerçekleştirilen özelliklerin gözlemlenmesi) olmak üzere üç bileşenden oluşan bir sistemdir (Erdoğan ve Genç, 2018).

2.2.4.5. Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli

Fleming tarafından geliştirilmiştir. Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli; en alt seviye olan “**ortaya çıkma**”, sırasıyla “**yönetme**”, “**katılma**”, “**işbirliği**” ve en üst seviye olan “**sürekli iyileştirme**” olmak üzere 5 aşamadan oluşan süreçtir. Model önceki kademedeki zayıflıkların ve eksikliklerin yok edilmesi ve güçlendirilmesi üzerine kurulmuştur. Örgütün hiç bir kademeyi atlamaması önerilir. Örneğin, ikinci seviyeden (yönetme) üçüncü seviyeye (katılma) geçmeden, yöneticilerin güvenlik bağlılıklarını geliştirmesi ve ilk düzey çalışanlarını bu süreçlere dâhil etme ihtiyacını anlaması örgüt için önemlidir. Böylece örgütün güvenlik performansı her seviyede güçlenir. İşyerleri en zayıf güvenlik performansını “ortaya çıkma”, en yüksek performansını ise “sürekli iyileştirme” evresinde elde eder (İşler, 2013).

2.2.5. İşletmelerde İş Güvenliği Kültürünün Oluşum Nedenleri

İşletmelerin bilinen en başta gelen genel amaçları kar sağlamak, topluma hizmet sunmak ve işletmenin varlığını sürdürmektir. Tüm bu genel amaçları gerçekleştirilmesi işletmelerin kesintisiz çalışması ile mümkündür. Oluşacak küçük veya büyük iş kazaları sonucunda işletmenin hasar görmesi, yaralanmalar ve ölümlerle karşılaşmasına neden olabilir, faaliyetleri aksayabilir ya da tamamen bitebilir. Gazete olsun televizyon olsun haberlerinde olsun işyerlerindeki özellikle patlama, yangın, göçük altında kalma gibi iş kazalarını okumakta ve görmekteyiz. Sonuçta bazı işyerlerinin hele hele bir yangın sonucunda tamamen tahrip olduğunu izlemekteyiz. Bu noktada işletmelerin iş sağlığı ve güvenliğini işyerlerinde sağlaması gerekmektedir. Bu sayede iş kazaları sonucu yaşanan her türlü kayıpların önlenmesi, maddi ve manevi zararların azaltılması, sağlıklı ve güvenilir bir iş ortamının

oluşturulması, ancak işletme içinde güvenlik kültürünün oluşturulması ile mümkün olabilir.

2.2.6. İşletmelerde İş Güvenliği Kültürü ve Kurumsallaşma İlişkisi

Güvenli çalışma ortamının sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin tamamen bir şekilde yerine getirilmesiyle gerçekleşir. Gelişen teknoloji, çalışma hayatının dinamiklerini kökten değiştirmekte ve beraberinde birçok yeni sağlık ve güvenlik tehlikesini de getirmektedir. Bu yeni risk ve tehlikelere karşı savunmasız kalmamak için devlet, işveren ve çalışanların mevcut durum analizlerini yapmaları ve özellikle işletmelerin bünyelerinde güvenlik kültürü anlayışını muhakkak oluşturmaları gerekmektedir. Kurumsallaşma düzeyi yüksek işletmelerin sağlık ve güvenlik uygulamalarına bakıldığında, maddi faktörlere yatırım yapma anlayışının yerini beşeri kaynaklara yönelerek bilinçlilik ve farkındalık düzeyi yüksek çalışan profili oluşturma politikalarına bıraktıkları görülmektedir (Güler, Derin ve Şahin, 2018).

Kurumsallaşma düzeyi yüksek işletmeler, tüzel bir kişilikte ve sürekliliği esas alan hedef içindeki yapılardır (Temiz, 2022). Tüzel bir kişiliği alan işletme, öncelikle meşruiyet kazanır ve ülkemizin mevzuatına tabi olur. Bu mevzuatın içinde iş sağlığı ve güvenliğine ait kurallar, yükümlülükler, sorumluluklar ve yaptırımlar vardır, işletmeler de bunlara uymak zorundadırlar. Öncelikle işe başlayacak çalışanlar sağlık kontrollerinden geçirilir ve başlangıcında SSK'ya kayıtları yapılır. İşveren mevzuat çerçevesinde öncelikle işyeri hekimi ve İG hizmeti alır. Bunlar vasıtasıyla iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini planlar ve uygular. Kamu da mevzuat çerçevesinde işletmenin İSG faaliyetlerini izleyebilir, planlı ve plansız denetleyebilir, uygun olmayan durumlara göre yasal mali ve mali olmayan yaptırımları uygulayabilir. Dolayısıyla kurumsallaşma seviyesi yüksek veya bu hedef içinde olan işletmeler İSG faaliyetlerinde bilinçli, örgütlü ve önde olacağı düşünülebilir. Sonuçta kurumsallaşma seviyesi yüksek işletmelerin iş kazaları ve meslek hastalıklarına daha az maruz kalacakları varsayılabilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ KAZASI

3.1. İş Kazası Kavramı

3.1.1. Kaza Kavramı

İş kazası ve hangi olayların iş kazaları olarak tanımlanmasına geçmeden önce kısaca kaza kavramı üzerinde durmakta fayda vardır. TDK sözlüğünde kaza; “istem dışı veya umulmayan bir olay dolayısıyla bir kimsenin, bir nesnenin veya bir aracın zarara uğraması” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2021). Burada kazanın kişinin istek, niyet ve beklentisi dışında gerçekleşmesi, ayrıca çıktının istenmemesi de dikkati çeken noktalardır. Bu unsurları düşünerek kaza kavramını; istenmeyen bir çıktı ile sonuçlanan, kısa, ani ve beklenmeyen bir olay veya bir çeşit kayıp yahut yaralanmaya yol açan öngörülmemiş ve planlanmamış bir olay” olarak tanımlamak mümkündür. Burada bir olayın kaza olarak tanımlanabilmesi için, deprem gibi doğa olayı değil doğrudan veya dolaylı olarak insan faaliyetlerinin bir sonucu olarak düşünülmelidir (Kanten, 2018).

Sonuç olarak kısaca kazayı, insanların istemeyerek ve bilmeyerek neden olduğu, aniden gerçekleşen, neticede, can kaybı, yaralanma veya mal kaybı ile neticelenen olaylardır şeklinde ifade edebiliriz.

3.1.2. İş Kazasının Tanımı ve Kapsamı

İş kazasının birçok tanımı bulunmaktadır. WHO, iş kazasını “önceden planlanmamış çoğu zaman, yaralanmalara, makinelerin, araç ve gereçlerin zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay” olarak tanımlamaktadır.

ILO ise iş kazasını “belirli bir zarar veya yaralanmalara yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay” şeklinde tanımlamıştır.

Ayrıca unsurlarını da dâhil edersek iş kazası, çalışanların işyerinde çalışırken, işe giderken veya eğitim esnasında çalışana, ayrıca her türlü teçhizat, makine ve aletlere zarar veren, üretim yapısını etkileyerek üretim kaybına neden olan, istenmeyen ve beklenmeyen olaylar şeklinde ifade edilebilir (Yılmaz, 2013).

3.1.3. İş Kazalarının Unsurları

Her kazanın sonrasında bir yaralanma, ölüm, çeşitli maddi kayıplar ile üretimin durması gibi sonuçlar ile karşılaşılırken bunu iş kazası olarak tanımlamak mümkün görülmemektedir. Doğal afetler ile işletme dışından gelebilecek zararlı çevresel faktörler buna örnek olarak verilebilir. Mevcut yasalarımıza göre bunun hal ve şartları vardır. Konu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13/1. maddesinde açıklanmıştır. Buna göre ise iş kazası:

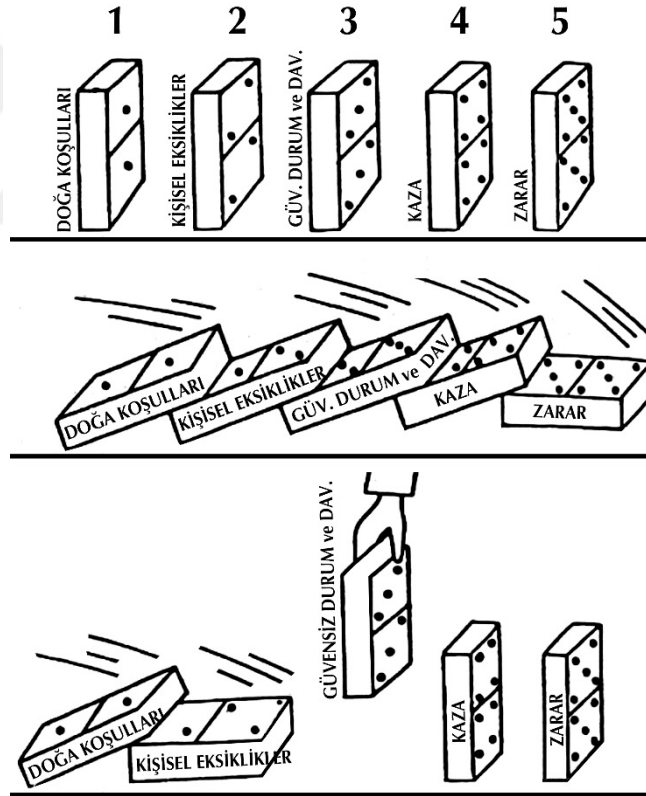
- “Sigortalı işyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle,
- Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Bu Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen yahut ruhen engelli hâle getiren olaydır.”

3.2. Kaza Oluşum Teorileri

Literatürde kaza sebeplendirme ve kaza teorileri olarak da bahsedilen kaza oluşum teorileri, kazaların nasıl gerçekleştiğini, nedenlerinin neler olduğunu, hangi faktörlerin kazalarda etkin olduğunu ve hangi önlemlerin alınması gerektiği hususlarında detaylı açıklamalarda bulunan teorilerdir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde yer alan ve öne çıkan konuların başında gelmektedir.

3.2.1. Domino Teorisi

Domino teorisi, ilk ifade edilen kaza oluşum teorilerinden biridir. Teori, yaralanmaların birbirini takip eden etkenlerden meydana geldiğini ileri sürer. Bu teoriye göre kazalara beş temel faktör yol açar: Kalıtsal-sosyal çevre (doğa koşulları), insan hatası (kişisel eksiklikler), güvensiz davranışlar/güvensiz durumlar (mekanik veya fiziksel tehlikeler), kaza ve yaralanmadır (zarar) (Dizdar, 2001). Heinrich'e göre yaralanma ve zarar görme olayı gibi her kaza, yukarıda sıralanan beş temel nedenin arka arkaya birbirini takip etmesi sonucu meydana gelir. Bunlardan birine bir şey olmadıkça bir sonraki olay meydana gelmez ve seri tamamlanmadıkça kaza ve yaralanma da olmaz (Karaboğa, 2014). Araştırmacılar, tüm kazaların bir liste halinde beş ana faktörde, birbiri ardına "kaza zinciri"nden meydana geldiğini kabul etmektedir. Bu faktörler aşağıda Şekil 3.1'de de domino taşları örneği ile açıklanmıştır (Oğuzalp ve Dalyan, 2005).



Şekil 3.1: Domino Teorisi (Oğuzalp ve Dalyan, 2005)

Bu teorinin iki merkez noktası vardır: Merkezde tanımlanan güvensiz durumlar ile güvensiz davranışları ortadan kaldırırsak veya engellersek, doğa koşulları ile kişisel eksiklikler de meydana gelse, kaza ve zarar oluşmaz. Yani merkezdeki etkenler

ortadan kaldırılırsa önceki faktörlerin hareketi etkisiz kalır ve sonuçta kazaları ve yaralanmaları engeller (Karaboğa, 2014). Üçüncü faktör, faktörler içerisinde en önemlisidir. Bu faktörün etkisi ortadan kaldırıldığında, diğer faktörler de ortadan kalkar. Böylece kazalar meydana gelmez ve oluşabilecek hasarların önüne geçilebilir.

3.2.2. İnsan Faktörü Teorisi

Bu teori (Human Factors Theory) kazaları, esasta neden olarak insandan kaynaklanan olaylar dizisine bağlar. Teori, insan hatasına yol açan “aşırı yük”, “uygun olmayan tepki” ve “yerinde olmayan faaliyetler” olmak üzere üç önemli faktörü içerir (Dizdar, 2001). Bunların detaylı açıklanması gerekirse (Yıldırım, 2018):

Aşırı Yükleme: Bir çalışanın herhangi bir zamandaki kapasitesi ile o kişiye verilen yük arasındaki aleyhine olan dengesizlik olayıdır. Bir çalışanın kapasitesi, onun doğal yeteneği, eğitimi, fikri yapısı, yorgunluğu, stresi ve fiziki görevleri iken, gürültü, rahatsızlıklar ve benzeri çevresel faktörler, kişisel sorunlar, duygusal stres ve kaygı gibi içsel faktörler ile risk seviyesi, açık olmayan talimatlar ve benzerleri gibi durumsal faktörlerden meydana gelen ilave edilmiş yükleri kapsar.

Uygun Olmayan Tepki: Bazı belirli koşullarda kişinin tepkisi kazaya neden olabilir ya da kazayı engelleyebilir. Eğer kişi çalışırken tehlike durumunu görmüş ancak bir şekilde bunu düzeltecek şekilde tedbirli bir hareket içinde bulunmamışsa uygun olmayan şekilde tepki göstermektedir. Bu tip yaklaşımlar ve davranışlar kaza ile sonuçlanmaktadır. Kişinin işlerin yürütüldüğü iş alanının her yönü ile boyutunu, kapasitesini, gücünü, tepkisini, hissini ve meydana gelebilecek benzer unsurlarını dikkate almadığı uyumsuzluk, kazalara ve yaralanmalara neden olabilir.

Uygun Olmayan Eylemler: İnsan hatası, uygun olmayan faaliyet ve işlemlerden oluşabilir. Uygun olmayan bir harekete ve davranışa örnek verecek olursak, yasak ve uyarı ikazı olmasına rağmen hareketli makine ve teçhizat arasından geçerek kazaya ve yaralanmalara neden olma.

3.2.3. Kaza/Olay Teorisi

Bu teori, insan faktörü teorisinin genişletilmiş bir ifadesidir. Ek olarak; ergonomik yetersizlikleri, hata yapma kararı ve sistem hataları gibi yeni etkenleri ortaya çıkarır (Dizdar, 2001).

3.2.4. Epidemiyoloji Teorisi

Teori, çevre faktörleri ve hastalıklar arasındaki ilişkiyi belirleme ve çalışma için kullanılan modellerin, çevre faktörleri ile kazalar arasındaki nedensel ilişkinin ifade edilmesinde de yararlanabileceğini savunur (Dizdar, 2001).

3.2.5. Sistem Teorisi

Bir sistem, birlikte bir bütün oluşturan, düzenli bir biçimde karşılıklı ilişkide bulunan, birbirlerine tesir eden ve bir amaca dönük bir bileşenler grubudur. Bu açıklama ve tanım, kazaya sebep olan faktör için Sistem Teorisi'nin temelidir. Bu teori, bir kazanın meydana gelebileceği ve ortaya çıkabileceği herhangi bir görünümü, kişi, makine ve çevreden oluşan üç parçadan oluşan bir sistem olarak görür (Dizdar, 2001).

3.2.6. Kombinasyon Teorisi

Kaza modelleri veya teorileri, kazaların nedenlerini belirlemeye çalışmaktadır. Ancak bazı oluşan kazaların nedenleri için, ortaya konulan bir model çok fazla kesin bir neden ileri sürülebilirken diğerleri için, daha az kesin bir neden ileri sürülebilir. Çoğunlukla bir kazanın nedeni sadece bir teori veya modelle açıklanamayabilir. Bu teori, bir teorinin bütün olayları tek başına açıklamayacağını ve böylece, kazaların gerçek nedeninin iki veya daha fazla modelin ilişki içinde olabileceğini belirtir (Dizdar, 2001).

3.3. İş Kazalarının Nedenleri

İş kazalarının oluşumu genellikle karmaşık bir görünüm arz eder. Bir kaza için çok sayıda neden olabilir (Arık ve Akçın, 2002). Ayrıca, iş kazalarının nedenlerini açıklamada genelleme yapmak da çok zordur. İş kazalarının önlenmesinde bu nedenlerin sistemli, detaylı ve gerçekçi bir şekilde belirlenmesi tekrarının önlenmesi açısından önem taşımaktadır.

İş kazalarının çok çeşitli olması, nedenleri konusunda ortak bir sınıflandırma yapılmasını zorlaştırmaktadır (Ergin ve Mergen, 2017). İş kazalarının genel olarak nedenleri araştırıldığında bunun sebeplerinin faaliyet gösterilen sektöre, işletmelerin büyüklüğüne, ülkelerin gelişmişlik düzeylerine, ülkelerden ülkeye, işletme yönetimlerinin konuya olan ilgilerine ve yaklaşımlarına, çevresel faktörler gibi çok çeşitli ve detaylı nedenlere bağlı olduğu görülmektedir.

Ülkemizde iş kazalarında 2016 yılında en fazla kaza sayısının ve ölümün gerçekleştiği sektörlerin başında metal/makine, inşaat ve maden sektörü gelmektedir (Yağimli ve Ergin, 2018). İş kazalarının nedenleri araştırıldığında söz konusu sektörlerin çalışma şartlarının, iş yapış biçimlerinin, çalışma sürelerinin, çalışanların özellikleri ile çevresel şartlar gibi özelliklerin genel olarak birbirlerinden çok farklı olduğu görülmektedir.

Metal/makine sektöründe; Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) istatistik verilerine göre 2000 ile 2012 yılları arasında gerçekleşen iş kazalarının nedenleri olarak ilk sıralarda aşağıda açıklanan unsurlar belirlenmiştir:

- Bir veya birden fazla cismin ezmesi, sıkıştırması, kesmesi, batması,
- Düşen cisimlerin çarpıp devirmesi,
- Çalışanların düşmesi,
- Makinelerin sebep olduğu kazalar (Karaboğa, 2014).

Çok tehlikeli bir sektör olan madencilik sektöründe, göçük ve yangın kazaları az sayıda olmasına karşın diğer bütün kazaların grizu patlaması sebebiyle olduğu görülmektedir.

Türkiye’de inşaat sektöründe gerçekleşen iş kazaları sonucunda ölümlerin; %30’u yüksekten düşmelerden, %26’sı taşıma (yüksekten düşen nesnelere) sırasındaki kazalardan, %19’u ise makinaların arasına sıkışmaktan ve çarpmalardan, %18’i ise elektrik çarpması gibi tehlikelere maruz kalmaktan kaynaklanmıştır (Kazaz, Ulubeyli ve Acıkara, 2016).

Bilimsel çalışmalar ortaya koymuştur ki; hiçbir kaza kendiliğinden, rastlantı sonucu ya da her hangi bir nedensiz gerçekleşmemektedir (Taşbaşı, Yazıcı, Dağlı ve Özönur, 2014). Bu sebeple, oluşan ve oluşabilecek tehlikeler, riskler ile en küçük ya da büyük tüm kazaları dikkate alarak detaylı olarak incelemek, hiçbirini göz ardı etmeden ayrıntılı analiz etmek, yol açan sebepleri belirlemek ve değerlendirme sonucunda, gecikmeksizin gerekli önlemleri ve dersleri almak; kaza tekrarlarının yaşanmaması, engellenmesi veya zararlarını en aza düşürmesi açısından çok önemlidir.

Yukarıda açıklanan nedenler ile iş kazalarının nedenlerini belirli bir kalıba koymanın da zor olacağı değerlendirilmektedir. Bu kapsamda çalışmamızda iş kazalarının nedenleri üç ana başlıkta “temel nedenler”, insana bağlı nedenler” ve “ortamlarına göre nedenler” olarak ele alınmıştır.

3.3.1. Temel Nedenleri

İş kazalarının temel nedenleri 4M yaklaşımı ile formüle edilmiştir. Buradaki 4M, İngilizce Man (İnsan), Machine (Makine), Media (Ortam-Çevre) ve Management (Yönetim) kelimelerinin ilk harflerinden gelmektedir. Diğer bir deyişle iş kazalarının temel nedenleri dört ana başlık altında toplanabilir. Bunlar (Ceylan, Kaplan ve Bekar, 2022):

- Hatalara neden olan insan faktörleri (**İnsan**).
- Makine, teçhizat ve alet ve malzeme gibi faktörlerden kaynaklanan teknik nedenler (**Makine**): Üretim esnasında kullanılan uygun olmayan, koruyucusu olmayan tesis, teçhizat, makine ve tezgah gibi fiziksel faktörler bunlara örnek verilebilir.
- Çevresel faktörlerden kaynaklanan nedenler (**Media: Ortam-Çevre**),
- Yönetim ve organizasyon yapısındaki eksikliklerden ve bozukluklardan kaynaklanan nedenler, kısaca yönetsel faktörler (**Yönetim**).

Ortaya çıkan bir iş kazasının araştırılmasında; yukarıda bahsedilen insan, makine, ortam-çevre ve yönetsel faktörler olmak üzere dört başlık altında sistemli incelenmesi, iş kazalarının temel nedenlerinin ortaya konulmasında ve çözülmesinde büyük kolaylık sağlayacaktır.

Bunun dışında yukarıda bahsedildiği gibi, çok farklı olan iş kazalarının oluşması konuyu ele alış biçimi ve bakış açısıyla birçok etkenin rol oynadığı ama temelde; iş kazalarının işyerlerindeki **güvensiz (emniyetsiz) durumlar** ile çalışanların yaptığı **güvensiz hareketler (davranışlar)** nedenleriyle ortaya çıkmaktadır (Yılmaz, 2009; Dizdar, 2001).

3.3.1.1. Güvensiz Durumlar

İşyerlerinde iş güvenliği ortamını bozan ve iş ortamında tehlike oluşturan çoğunlukla çevre, makine ve malzemedeki kaynaklanan bütün koşullardır. Bunlar:

- Koruyucusuz veya koruyucusu yeterli olmayan makine, alet ve teçhizat veya bunlarda yapılan montaj ve tasarım hataları
 - Kusurlu ve noksan teçhizat
 - Topraklanmamış elektrik aletleri
 - Kaygan, zayıf veya arızalı döşeme yüzeyleri
 - Kullanılan madde yapılarına uygun üretim sisteminin seçilmemiş olması
 - İşe uygun olmayan makine, teçhizat ve el aletleri
 - İşyerinin dağınıklığı ve düzensizliği
 - Yetersiz aydınlatma
 - Kontrolü yapılmamış basınçlı kaplar
 - Parlayıcı ve patlayıcı maddeler
 - Gürültü, sıcaklık, aşırı nem, toz vb.

3.3.1.2. Güvensiz (Emniyetsiz ve Tehlikeli) Hareketler

Çalışanların ve işyerinin iş güvenliğini tehlikeye sokan hatalı tavır, uygulama, hareket ve davranışlarından meydana gelir. Bunlar:

- Çalışanların eğitim seviyesine, fiziksel ve ruhsal kapasitesine uygun olmayan iş yükü ve fazla mesai ile çalıştırılması
 - İG tedbirlerinin bilinmemesi, ihmal edilmesi, dikkate alınmaması, önemsenmemesi
 - Mevcut koruyucu güvenlik tedbirlerinin dikkate alınmaması veya kullanılmaz duruma getirilmesi
 - Emniyetsiz makine, teçhizat ve malzeme kullanma

- Çalışan makine ve teçhizat üzerinde bakım ve onarım yapma
- Şakalaşmalar
- İşyeri kurallarına uymama
- “Bir defalık yapsak/denese ne olur ki” ve “bize bir şey olmaz” anlayışı

3.3.2. İnsana Bağlı Nedenler

İnsana bağlı iş kazaları, çalışanların tehlikeli davranışları ile hareketleri sonucu meydana gelen kazalardır. Bunlara bağlı iş kazalarının oluşmasında çalışanların kişisel özellikleri ile fizyolojik ve psikolojik unsurlar etkili olmaktadır. Ayrıca iş kazalarının nedenleri yüzde olarak ele alındığında % 90 oranında insana bağlı nedenlerden, yaklaşık olarak %10'unun da fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı nedenlerden ortaya çıktığı görülmektedir. Bu veriler, iş kazalarının büyük bir kısmının insana bağlı sebeplerden kaynaklandığını göstermektedir (Baybora vd., 2019). İşletmelerde iş güvenliği kültürünün oluşturulması ve yerleştirilmesi çalışmaları ile iş kazalarının önlenmesinde, araştırmacıların odaklandığı nokta genellikle çalışanların güvensiz davranışları üzerinedir.

İş kazaları ortaya çıktığında öncelikle bizi ilgilendiren insanlar, yani o işyerindeki çalışanlardır. Yukarıda bahsedildiği gibi her ne kadar iş kazalarının %90 oranında çalışanlardan kaynaklı olsa da ayrıca bunun altında, işyeri İSG organizasyonunun, devletin, işverenlerin konuya olan ilgi, tutum, davranışları, denetimleri ile çevrenin de etkili olduğu gözardı edilmemelidir. Aynı sektörde olsun bazı gelişmiş ülkelerde olsun iş kazaları sayıları ve ölüm oranları çok farklılık göstermektedir. Bunun altında yatan nedenlerin, o ülkedeki veya o sektördeki tüm tarafların konuya ilişkin ilgileri ve davranışlarının olduğu açıktır.

İş kazaları incelendiğinde; genel olarak yıllardır kazaların nedeninin %98'inin insandan kaynaklı, %2'sinin ise bilinmeyen sebepler olduğu belirtilmektedir. %98'lik insandan kaynaklı sebeplerin de %88'ini güvensiz hareketler, %10'unu ise güvensiz şartlar oluşturmaktadır. İş kazalarının sebepleri incelendiğinde genel olarak, denetim ve kontrol eksikliği, eğitimsizlik, eski teknoloji kullanımı, koruyucu önlem almama veya yetersizliği, sağlığa elverişli olmayan koşullar ve deneyimsiz eleman

çalıştırma, güvenliği işin bir parçası yapmama gibi hususlar ön plana çıkmaktadır (Demirci, 2018).

Ancak, açıklamakta fayda vardır ki, insana bağlı iş kazalarının sebeplerini açık ve kolay bir Şekilde birbirinden ayırarak sınıflandırmak çok zordur. Bunun sebebi, kazalara neden olan etkenlerin çoğunun i ie geçmiş durumda olması ve çoğunlukla da kazaların meydana gelmesinde bir değil, birden fazla unsurun aynı anda zincirleme etkili olmasıdır (Baybora vd., 2019).

Tehlikeli davranışlara yol açan kişisel zellikler: İş kazalarına sebep olan insana bağlı nedenlerin başında gelmektedir. Bu zellikler eğitim düzeyi, statü, kıdem, cinsiyet, yaş ve medeni durum olarak gruplara ayrılabilir (Baybora vd., 2019; Gerek, 2006).

Tehlikeli davranışlara yol açan fizyolojik faktörler: Bu faktörler fiziksel yetersizlikler, fiziksel uyumsuzluk, yorgunluk ve uykusuzluk olarak gruplandırılabilir (Gerek, 2006).

Tehlikeli davranışlara yol açan psikolojik faktörler: Psikososyal risk faktörleri, çalışanların işlerine ve işyeri koşullarına karşı psikolojik tepkilerini etkileyebilecek Őeylerdir (denetçiler ve meslektaşlarla çalışma ilişkileri dâhil). Psikososyal riskler, kötü iş tasarımı, organizasyonu ve yönetimine ilave olarak kötü bir sosyal çalışma ortamından dolayı oluşur ve işten kaynaklı depresyon, tükenmişlik veya stres gibi olumsuz psikolojik, sosyal ve fiziksel sonuçlara neden olabilir (Tüfekçi ve Gökçe, 2015). Tehlikeli hareketlere neden olabilen bu psikolojik faktörleri; zihinsel yetenek, sakarlık, duygusal yapı, duygusal uyumsuzluk (tatminsizlik), stres, ihmalkarlık, yapılan işe ve ortama uyum (konsantrasyon) sorunu ile aşırı güven duygusu olarak gruplandırılabilir (Gerek, 2006).

3.2.3. Ortamlarına Göre (Fiziksel, Mekanik ve evre Koşullarına Bağlı Nedenler)

İşyerlerinde alışanların kullandıkları veya dokunmak zorunda kaldıkları makina, araç, gereç ve teçhizattan veya görev yaptıkları ortam Őartlarından dolayı meydana

gelen kazalar bütünüyle maddi sebeplere dayanması nedeniyle mekanik ve fiziksel çevre yapısına bağlı teknik nitelikteki iş kazaları olarak kabul edilmektedir. Bunlar; makinelerin yol açtığı kazalar, üretim organizasyonunun yol açtığı kazalar ve çevresel faktörlerin yol açtığı kazalar olmak üzere üç ana başlık altında ele alınabilir (Baybora vd., 2019).

Makinelerin yol açtığı kazalar: Üretimde çok sayıda, çeşitte ve hızlarda çalışan makineler kullanılmaktadır. Bu makinelerden kaynaklanan en başta gelen kaza nedenleri olarak şunları sayabiliriz (Gerek, 2006):

- Makinenin imalatında değil de sonradan ortaya çıkan tehlikeli bir tarafının makineyi kullanmaya başlanmasından sonra anlaşılması,
- Makinenin imalat veya tasarım hatası nedeniyle bozuk olması,
- Makinenin standartları dikkate almadan imalatının yapılması,
- Makine kapasitesinin verilen standartlara uyulmayarak ve zorlanarak aşırı kullanılması,
- Makineler için belirtilen bakım ve onarım periyotlarına uyulmaması,
- Makinelerin asıl kullanım amacı dışında farklı amaç için kullanılması,
- Kişisel koruyucu donanımların ihmal edilmesi,
- Makinelerin hiç koruyucularının bulunmaması veya kasten etkisiz hale getirilmesi.

Üretim Organizasyonunun Yol Açtığı Kazalar: İşverenler, işyerlerinde çalışanlar ile birlikte maddi olan ve olmayan faktörlerle beraber mal veya hizmet üretmek amacıyla bir üretim yapısı oluşturmaktadır. Bazı iş kazaları da işverenler veya girişimciler tarafından kurulan bu üretim organizasyonu nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Bu kazaların öne çıkan nedenlerini aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (Gerek, 2006):

- Mühendislik bilgisinin yetersizliği ya da makinelerin yetersiz alana yerleştirilmesi, üretim akışının yanlış tasarımı,
- Makineleri çalıştırma düzeninin ve kullanımının ergonomik olarak insanın yapısına göre uyumlu bir şekilde olmaması,
- Çalışanların nitelikleri ile işin özelliklerinin uyumsuzluğu yani işe uygun eleman seçilmemesi,

- İş sağlığı ve güvenliğine yönelik gerekli tüm önlemlerin alınmaması,
- İş sağlığı ve güvenliğine yönelik ihtiyaç duyulan donanımın bulunmaması,
- Çalışanlara kullanacağı makine ve teçhizat hakkında ve iş ortamı hakkında yeterli ve gerekli eğitimlerin verilmemesi,
- Devletin ve işverenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik gerekli denetim ve kontrolleri yapmaması,
- İG uzmanının istihdam edilmemesi, istihdam edilenlerin de yeterince idari, mali ve teknik olarak desteklenmemesi.

İş kazası, üretimin yapıldığı işyerinde veya işyeri ile bağlantılı işlerle ilgili görevlendirmeler ve şartlar altında ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, çalışılan işyerinin ısı, toz, nem, gürültü, titreşim, aydınlatma ve radyasyon gibi çalışanların sağlık ve güvenliğini olumsuz etkileyen çevre şartları da iş kazalarının oluşmasında ve çoğalmasında önemli rol oynamaktadır.

3.4. İş Kazalarını (Ve Meslek Hastalıklarını) Önleme Yaklaşımları

Proaktif yaklaşım olarak da adlandırılan önleyici yaklaşım, istenmeyen bir olay veya olumsuz bir durum gerçekleşmeden önce o olayın veya olumsuz durumun ortaya çıkmasını engellemeye yönelik tedbirler alınmasına denir. Bu önleyici yaklaşım, çalışma hayatındaki risklere karşı iş sağlığı ve güvenliği olarak ortaya çıkmaktadır. İnsan odaklı ve çok yönlü bir bilim dalı olan iş sağlığı ve güvenliğinde temel hedef, çalışanların karşılaşacağı iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek, mümkün olan en alt seviyeye çekebilmek veya sıfırlamaktır (Topaloğlu ve Yüksel, 2011). Önleyici yaklaşım; önleyici, iyileştirici ve koruyucu önlemleri içerir (Kılıkış, 2013). İşyerlerinin faaliyetlerinde iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı yeterli önlem alınmaması durumunda yaralanma, ölüm, üretimin ve işyerinin zarar görmesi ile sonuçlanacağı açıktır.

İş kazalarını önleme yaklaşımlarının amacı, iş kazalarının meydana gelmeden önlenmesi, olaylar olduktan sonra gerçekleştirilen reaktif yaklaşım değil, olaylar olmadan önleyici (proaktif) yaklaşım sergilemek, iş sağlığı ve güvenliğinin bir “kültür” olarak organizasyon içerisine yerleştirilmesidir (Kanten, 2018). Diğer bir ifade ile işyerinde üretim gücünü oluşturan çalışanların yani işgücünün performansı

ile makine, teçhizat, alet ve malzeme performansının ve faaliyette bulunulan çevrenin kontrol altında tutulabilmesidir. Burada kontrol faaliyetleri iş kazalarını önleme amacıyla hem güvenli olmayan koşulların ve hem de olayların düzeltilmesi olgularını içermesidir (Arık ve Akçın, 2002). Kısaca önleyici yaklaşım ile iş kazası yaşanmadan önce tehlike ve risklerin öngörülmesi ve önleyici tedbirlerin alınmasıdır.

İş yerindeki meydana gelen olaylar genellikle önceden tahmin edilemez olsa da, önleyici güvenlik tedbirlerini belirlemek ve almak sadece bir kazanın meydana gelme olasılığını azaltmakla kalmaz, aynı zamanda bir olayla başa çıkmayı çok daha kolay hale getirir (Kuzucuoğlu, 2015).

İş kazalarına karşı alınacak güvenlik önlemleri, bir olayın meydana gelme olasılığını en aza indirmek için kullanılan her türlü çaba, işlem ve yöntemi gerektirir. Proaktif olmak, kazaları öngörmek, hazırlıklı olmak, müdahale sürelerini en aza indirmek, işyerinde meydana gelen yaralanmaların sayısını azaltmak, üretim kaybını engellemek ve sonuç olarak işyerinin güvenli bir ortama kavuşması anlamına gelir.

İSG'ye yönelik alınan önleyici yaklaşımlar, kararlar ve uygulamalar uzun bir hazırlık ve çalışma sonucunda ortaya konulan kalıcı unsurlardır. Neticede bitmeyen ve devamlılık gösterilmesi gereken çalışmalardır.

İşyerlerinde bir iş kazasını henüz meydana gelmeden önlemek çeşitli unsurları ve çalışmaları gerektirmektedir. Bunlar (Kanten, 2018); risk değerlemesi ve yönetimi, OHSAS 18001 Yönetim Sistemi Standardı, ergonomik tedbirler, eğitim ve güvenlik kültürü, düzenli sağlık kontrolü ve işyeri hekimliği olarak sayılabilir.

3.4.1. Risk Değerlendirmesi ve Yönetimi

Risk kavramının farklı tanımları yapılmaktadır. ILO'ya göre risk, “belli bir dönemde veya koşullar altında istenmeyen olayın ortaya çıkma olasılığı, çevre koşullarına göre sıklık ve olasılık” olarak ifade edilmiştir (Çavuş, 2015). Hukuki manada “risk” kelimesinin anlamı “6331 sayılı Kanun’un 3/o maddesinde ve İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği’nin 4/e maddesine göre; tehlikeden kaynaklanacak

kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini ifade etmektedir.”

Yine risk yönetimi ise, “insan hayatı ve çevre güvenliği ile ilgili risklerin değerlendirilmesi, iş kazası veya meslek hastalıklarının sebepleri ve bunları etkileyen unsurlar ile ilgili en geçerli bilgiyi toplayarak tehlikeler daha ortaya çıkmadan engellemek için etkili bir güvenlik ağı kurmak” şeklinde ifade edilebilir (Özkılıç, 2005).

Risk değerlendirmesi ve yönetimi, çalışanların iş kazalarına uğrama riskini azaltır (Çavuş, 2015). Önleyici yaklaşımda risk yönetimi yan yana ele alınabilecek ve risk yönetimi iş sağlığı ve güvenliğinde önleyici yaklaşıma en fazla katkıda bulunabilecek konulardan birisidir. Sistemli ve ilgili tüm tarafların katılımları ile uzman birisi ile yapılacak bir risk yönetimi ile işyerlerinde oluşabilecek tehlikeler belirlenebilir, bu tehlikelerin ya tamamen yok edilmesi ya da en aza indirilmesi için gerekli önlemler ortaya konulabilir ve çalışma planı oluşturulabilir.

İşyerinde üretim gücünü oluşturan çalışanların yani iş gücünün performansının üst düzeyde, makine alet ve teçhizat ile çevrenin iş kazalarına neden olabilecek risklerin ve tehlikelerin engellenmesi ve kontrol altına alınmasıdır.

3.4.2. Ergonomik Önlemler

Bir diğer İSG yaklaşımlarından birisi de ergonomik önlemlerin alınmasıdır. Çalışanlar işyeri ortamında sadece kullandıkları alet, teçhizat, makina vb. üretim unsurlarından değil, çevresinde ortaya çıkan insan yapısını ve sağlığını bozabilecek ısı, ışık, nem, gaz, toz, buhar, gürültü, titreşim gibi çevresel faktörlerden de etkilenmektedir. Kısaca İSG açısından özellikle bu noktada ergonomi konusu devreye girebilir.

Ergonomi, “işyerinin çalışana uygun hâle getirilmesi” bilimi olarak ifade edilebilir. İşle ilgili fiziksel, çevresel, strese bağlı tehlikelerin tanımlanması ve kontrol edilmesi bu alanın konusudur. Ergonomi biliminin amacı, işin bireyden talepleri ve çalışanların yetenekleri arasında denge kurmak, çalışma şartlarını çalışanların

kapasitelerine uygun şekilde düzenlemektir. Bu düzenleme yukarıda bahsedilen çevresel faktörlerden, stres, yorgunluk, zihinsel kapasitesi gibi bireysel düzenlemelere kadar çok geniş yelpazede uyarlamaları içermektedir. En ideal olanı işi bireyin mental, fiziksel ve psikolojik özelliklerine uygun hâle getirmektir (Kanten, 2018).

3.4.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetlerinin Yönetimi ve Örgütlenmesi

Yüksek maliyetlere neden olan onarıcı-tazmin (reaktif) edici düzeltici, tedavi ve tazminat gibi faaliyetler yerine, daha düşük maliyetli olan önleyici faaliyetlerden diğer birisi de İSG faaliyetlerinin yönetimi ve örgütlenmesidir (Yılmaz, 2010).

Yönetim ve organizasyon birbiriyle ilişkilidir. Yönetim, tanımlanmış hedeflere ulaşmak için işletme içinde doğru örgütsel yapıları oluşturmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin de etkin ve istenilen şekilde yürütülebilmesi için İSG organizasyonunun kurulması gereklidir. İSG organizasyonuna ilişkin temel gereklilikler, genel olarak ulusal yasalarda daha fazla ayrıntısıyla birlikte her ülkenin kendi mevzuatı tarafından sağlanmaktadır. Her şirketin hedeflere ulaşmak ve İSG performansını yasal gerekliliklerin ötesinde geliştirmek için organizasyon yapılarını kullanma şekli bir yönetim meselesidir.

İSG konusunda yasal zorunluluklar olsun, kendi ihtiyaçları olsun işletmeler, işyeri hekimi, İG uzmanı, işyeri hemşiresi gibi mesleklere sahip çalışanları istihdam etmek zorunda kalmaktadır. Ayrıca işleri planlayan, yürüten, işleri koordine eden ve denetleyen çeşitli kademelerde yöneticiler bulunmaktadır. Bu yöneticiler, meslek hastalıkları ve iş kazalarına maruz kalanlara en yakın, onları en çok etkileyen ve yöneten kişilerdir. Bu noktada, hem İSG alanında yayınlanmış çok sayıdaki kanun, yönetmelik, tebliğ vb. mevzuatın uygulanması, hem de işyerinde tespit edilen İSG'ye yönelik risklerin azaltılması, İSG verimliliği ve etkinliğini artırabilmek için İSG faaliyetlerinin örgütlenmesine ihtiyaç vardır.

Ülkemizde İSG faaliyetlerinin sistemli ve katılımcı bir anlayışla yürütülebilmesi için 6331 sayılı Kanununun 22'nci maddesinde: "Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve

güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.” Bu kanuna göre kurulun hangi işyerlerinde kurulacağı ve bu kurulların oluşumu, görev ve yetkileri, çalışma usul ve esasları ile birden çok kurul bulunması halinde kurullar arasında koordinasyon ve işbirliği yöntemleri 28532 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikte detaylı olarak açıklanmıştır.

İlgili yönetmelikte kurul:

- İşveren veya işveren vekili,
- İG uzmanı,
- İşyeri hekimi,
- İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi,
- Varsa sivil savunma uzmanı,
- Bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta,
- Çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilciden oluşmaktadır.

Yönetmelikte tanımlanan iş sağlığı ve güvenliği kurulu İSG faaliyetlerinde etkili ve yetkili pozisyonlarda bulunan kilit çalışanlardan oluşmaktadır. Kurulun etkin çalışması, işletme yönetiminin konuya ilgisi ve desteği, alt kademedeki çalışan ile en üst kademe arasında iletişimin ve katılımın artışı sayesinde İSG faaliyetlerinde amaçlara ulaşmayı çok kolaylaştıracaktır.

3.4.4. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik ilk standart olarak 1996 yılında İngiltere’de İngiliz Standartları Enstitüsü (British Standardization Institution - BSI) tarafından "BS 8800 Mesleki Sağlık ve Güvenlik Yönetim Sistem Rehberi" adıyla kılavuz niteliğinde yayımlanmıştır. Sonraları başka belgelendirme kuruluşları da bu konuda standartlar yayınlamaları üzerine içerik ve uygulama bakımından farklılıkları gidermek amacıyla BSI liderliğinde uluslararası düzeyde kabul görülebilecek bir sağlık ve güvenlik standardı olarak 1999 yılında OHSAS 18001 standardı oluşturulmuş ve 2001 yılında uygulanmaya başlanmıştır. OHSAS 18001, organizasyonların iş sağlığı

ve güvenliğine yönelik risklerini kontrol altında tutmak, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hususlarda performanslarını geliştirmek amaçlarıyla BSI tarafından geliştirilen, bütün dünya tarafından kabul görmüş ve risk değerlendirmesine dayalı bir yönetim sistemidir (Şahin, 2013).

OHSAS 18001 ana olarak, genel şartlar, İSG politikası, planlama, uygulama ve işletme, kontrol ile yönetimin gözden geçirilmesi şeklinde ana bölümlerden meydana gelmektedir (OHSAS 18001, 2008).

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi standardının asıl amacı önleyici bir yaklaşım sergilemesidir. Buna göre, hatalar ve uygunsuzluklar ortaya çıkmadan engellemeye çalışıldığından, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminde gelişme ve iyileşme sağlanmakta ve böylece yaşanabilecek riskler ile iş kazaları ve meslek hastalıkları azaltılabilmekte veya tamamen yok edilebilmektedir. İlave olarak en önemlisi, gerekli denetim ve kontrol, düzeltici faaliyetleri ve geri besleme sistemlerini de içermektedir (Serin ve Çuhadar, 2015).

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi'nin işletmelerde kurulması ve uygulanması işletmelerde öne çıkan faydaları şunlardır:

- İşletmede iş sağlığı ve güvenliğine yönelik acil durum planlama, eğitim, denetim ve kontrol, toplantılar, izleme gibi tüm faaliyetler, bir bütünlük ve sistem anlayışı içerisinde yürütülmesi sağlanır,

- Üretim, pazarlama, planlama gibi organizasyonun bir fonksiyonu gibi görülür.

- İş sağlığı ve güvenliğine yönelik eğitim, denetim, kontrol, düzeltici ve önleyici, yönetimin gözden geçirmesi gibi tüm faaliyetler ve çalışmalar dokümante edilir ve kayıt altına alınır (Serin ve Çuhadar, 2015).

- Sistemin kurulması ile iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu kurulur, ilgili atamalar ve görevlendirmeler yapılır ve sonuçta iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması yönünde iyileşmeler sağlanır.

3.4.5. Eğitim ve Güvenlik Kültürü

İş kazalarının en önemli nedenlerinin başında eğitim ve bilinç seviyelerinin yetersizliği gelmektedir. İş kazalarının nedenleri incelendiğinde çalışanların yeterli mesleki eğitim almamaları, işbaşı eğitim ve hizmet içi eğitim şartının mevzuata uygun şekilde uygulanmaması görülmektedir. ILO'nun 2001 yılında yayınladığı "Güvenlik Kültürü Raporu'na" göre, iş kazalarının ise %98'i önlenabilir niteliktedir. Aslında önlenabilir nitelikteki pek çok durumun gerekli önlemler alınmaması ve çalışanların yetersiz eğitimi sonucunda kazaya neden olduğu söylenebilir. İSG eğitimi, bireylerin bilgilendirilmesi, tutumlarının değişmesi ve güvenli bir çalışma davranışı sergilemeleri için işletmelerde uygulanan özel bir eğitim türüdür. İşletmede adım atmasıyla başlayan söz konusu eğitim çalışanlar işten ayrılıncaya kadar devam eden bir süreçtir. İSG eğitimleri işyerlerinde güvenli ve huzurlu bir çalışma ortamı yaratılmasının yanı sıra ekonomik açıdan rekabet edebilirlik, verimlilik ve karlılık gibi faktörlere de olumlu yansımaktadır (Kanten, 2018).

Ülkemiz mevzuatında İSG eğitimlerine, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Madde 17'de Çalışanların eğitimi başlığı altında yer verilmiş ve işverene sorumluluklar yüklenmiştir. Özellikle (1)'inci fıkrası; "İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır." şeklinde ifade edilmiştir. Yani işe başlamadan önce gerekli İSG eğitimlerin verilmesini ve değişen bazı koşullarda ise eğitimlerin tekrarlanmasını zorunlu kılmıştır. Ayrıca çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esasları da detaylı olarak "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik"te düzenlenmiştir.

Eğitimler yoluyla sunulan İSG kurallarının ve yaşam tarzının tüm çalışanlar tarafından paylaşılan ortak değerler ve yaşam felsefesi hâline getirilmesi, kurumda İG kültürünün oluşturulması ile mümkündür (Kanten, 2018).

3.4.6. Düzenli Sağlık Kontrolü ve İşyeri Hekimliği

İşyeri hekimliğinin amacı, işyerlerinde koruyucu sağlık hizmetleri ve gerektiğinde acil tıp hizmetlerinin sağlanması, çalışanların sağlık durumunun takip edilmesi ve İSG tedbirlerinin alınmasını takip ve kontrol etmektir (Yılmaz, 2009). Koruyucu hekimlik denilince işyeri hekimleri ve işyeri sağlık-güvenlik birimleri gelmektedir. Ülkemizde, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 6. maddesi ile “işverenler, mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işverenin, İG uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirmesini ya da bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirmesini” öngörmüştür.

Aynı kanun kapsamında işverenler özellikle çalışanların işe girişlerinde, iş değişikliklerinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe tekrar dönüşlerinde, çalışanların talep etmeleri hâlinde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır.

3.4.7. İşe Alımda İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Uygunluk

ILO ve WHO, iş sağlığı tanımını yaparken, çalışanların “hangi işi yaparlarsa yapsınlar fiziken, ruhen ve sosyolojik olarak refahlarının mümkün olduğunca en yüksek düzeye çıkarılmasını ve çalışma koşulu kaynaklı sağlık problemlerinin önüne geçmeyi, işleriyle ilgili olan risklerden korunmalarını; bununla birlikte fiziksel ve biyolojik anlamda uygun mesleki ortamda çalışmalarını”, özellikle “özetle işin insana, insanın da işe uygunluğunun amaçladığını” belirtmiştir (Taşdemir ve Yıldırım, 2020).

Her işyerinin kültürü ve her işin özellikleri farklıdır. Amaç, işyerinde yeni işe başlayan veya bölüm değiştirerek yeni bir göreve başlayan çalışanın özellikleri ile o iş için çevresel unsurları da içine alan ve tanımlanan gerekler arasında uyumun sağlanmasıdır. Çalışanlarda; eğitim, sağlık, mesleki bilgi, tecrübe, fiziksel ve zihinsel kapasite, psikolojik durum, kişisel beklenti, istek ve amaçlar gibi özellikler dikkate alınabilir. Bu sayede hem işlerin güvenli ve sağlıklı yürütülmesi kolaylaşacak hem de işyerinin verimli çalışması sağlanabilecektir.

İşletmelerde ergonomik çalışmalar, işyerinin, üretim ve çalışma ortamının tasarım aşamasında başlatılması en uygun çözümdür. Kurulu bir işyerinde yapılacak ergonomik çalışmalar ve önlemler hem maliyetli hem de uzun zaman alabilir. Her halükarda devamlı ve uzun vadeli ergonomik çalışmalar işyerinde İSG faaliyetlerinin etkinliğini artıracak ve iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltacaktır.

3.5. Dünya’da Ve Türkiye’de İş Kazaları

İş kazaları sonucu meydana gelen ölüm, sakat kalma ve maddi kayıpların hem ülkemizde hem de dünyada eğitim, yasal, teknoloji gibi tüm önleyici ve yaptırıcı çalışmalara ve önlemlere rağmen ürkütücü boyutlarda olduğu görülmektedir.

3.5.1. Dünya’da İş Kazaları

2017 yılı ILO (Creating Safe and Healthy Workplaces for All, Laborstat) verilerine göre (2020 Yılı TMMOB Oda Raporu):

- Her 15 saniyede 178 çalışan, iş kazası geçirmektedir.
- Dünyada her gün yaklaşık 1000 kişinin iş kazaları yüzünden yaşamını yitirdiği tahmin edilmektedir. Toplamda yaklaşık olarak her yıl 350 bin kişi iş kazası nedeniyle yaşamını kaybetmektedir.
- Veriler ölüm sayılarında yükseliş eğilimi olduğunu göstermektedir. Buna örnek verilecek olursa; 2014 yılında iş kazaları veya meslek hastalıkları nedenleriyle 2 milyon 33 bin, 2017 yılında 2 milyon 78 bin çalışan vefat etmiştir. Bu veri iş kazası veya meslek hastalıkları sebeplerinden dolayı yaşamını yitiren çalışan sayısının sadece üç yıl içinde 45 bin arttığını göstermektedir.
- Her yıl 374 milyon iş kazası meydana gelmektedir. Bu bize, günde 1 milyondan fazla çalışanın iş kazasına uğradığını söylemektedir.
- Hem meslek hastalıkları, hem de iş kazaları nedeniyle ortaya çıkan ölümler, tüm dünyada ölümlerin yüzde 5 ila 7’sini oluşturmaktadır.
- Meydana gelen iş kazaları analiz ve değerlendirilmesi yapıldığında her meslek grubunun kendisine has riskler barındırdığı ortadadır. ILO’ya göre sektör bazında yapılan araştırma sonucu dünya genelinde istihdam açısından önde gelen inşaat sektöründe oldukça yüksek miktarlarda iş kazasının yaşandığını ortaya koymaktadır. Sektörde mekanizasyon artmasına karşın el işçiliği halen geçerliliğini korumaktadır. ILO verileri tüm dünyada inşaat sektöründe her yıl yaklaşık 60 bin

ölümle sonuçlanan iş kazasının yaşandığını ortaya koymaktadır. Buna göre her 10 dakikada bir kişi iş kazası sonucu hayatını kaybetmektedir.

3.5.2. Türkiye’de İş Kazaları

Daha önce çeşitli kanunlar içinde yer alan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konular birleştirilerek 2012 yılında Türkiye’de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yayınlanmıştır. Bu kanunla birlikte; çağdaş iş sağlığı ve güvenliği anlayışı ve yaklaşımına paralel olarak önleme ve koruma yaklaşımından hareketle, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun sağlanması, risk yönetimi ve değerlendirmesi, tedbirlerin tespit edilmesi, denetleme, aynı çalışma ortamında bulunan işverenler arasında koordinasyonun sağlanması gibi oldukça yeni, kapsamlı ve detaylı bir sistem öngörülmüştür. Ayrıca Kanunun yayınlanmasına müteakip ve kanunla bağlantılı çeşitli yönetmelikler çıkarılarak veya güncellenerek ayrıntılı uygulamalar ortaya konulmuştur (Alpagut, 2014).

Tüm bu yasal düzenlemelerden beklenen, ölümlü ve sürekli iş göremezlik vakalı iş kazalarını azaltmak iken, aşağıda Tablo 3.1’de görüleceği üzere aksine bu tarihten sonra tüm İSG göstergelerinde bozulmalar kayıtlara geçmiştir. Örneğin, 2012 yılında 74.871 iş kazası kaydedilirken, bu kazalarda 744 çalışan hayatını kaybetmiştir. 2020 yılı verilerine göre 2019 yılında 384.262 iş kazası meydana gelmiş ve kazalarda 1.231 çalışan hayatını kaybetmiştir (Ceylan, Kaplan ve Bekar, 2022; Koçali, 2021).

Tablo 3.1: 2012-2020 Arası İş Kazaları İstatistikleri

Yıllar	İş Kazası Sayısı	Ölüm Vaka Sayısı
2012	74.871	744
2013	191.389	1.360
2014	221.366	1.626
2015	241.547	1.252
2016	286.068	1.405
2017	359.653	1.633
2018	430.985	1.541
2019	422.463	1.147
2020	384.262	1.231

Kaynak: Koçali, 2021.

Koçali (2021) tarafından ülkemize ait SGK’nın 2012-2020 Yılları Arası İş Kazaları Göstergeleri ile ilgili yaptığı çalışma sonucuna göre; Türkiye’de 2012-2020 yılları arasında meydana gelen iş kazası sayısının düşmediği az da olsa arttığı, bu durumun

Türkiye’de çalışma hayatına başlayan sigortalı işçilerin iş kazası ile karşılaşma oranlarının yükseldiği ve işçi sayısı arttıkça iş kazası oranının da arttığı tespit edilmiştir.

3.6. İş Kazalarında Denetim Mekanizması

Yönetimin belli başlı beş temel işlevi; planlama, örgütleme, yöneltme, eşgüdümleme ve kontrolden oluşmaktadır. Burada temel olarak kontrol (denetim) işlevi ile yönetici, gerçekleştirilmek istenen amaçlara hangi seviyede ulaşıldığını belirlemekte ve planlanan amaçlar ile gerçekleşen hedefler arasında fark varsa bunun miktarını ve sebeplerini incelemektir (Şimşek, 2010).

Devletin öncelikle iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yayınladığı kanun ve yönetmeliklerin ne seviyede uygulandığını tespiti ve takibi ile işverenlerin işletme içinde benzer faaliyetlerin tamamen takip ve kontrolü gereklidir. Bu amaçla her iki taraf içinde önleyici bir anlayışla denetim mekanizmasının kurulması ve anlayışın oluşturulması gerekir.

Denetim unsurları olarak iç denetim, dış denetim ve yargısal denetim olmak üzere üç ana başlık altında incelenmiştir.

3.6.1. İç Denetim

Birinci taraf denetimi de denilen iç denetimler, işverenin, yöneticilerin, kanun ve yönetmelikler ile diğer ilgili talimatlar gereğince ve sağlık ve güvenlik amaçlar için işletme içinde görevlendirilen personel tarafından yerine getirilen denetimlerdir. Bu amaçla görevlendirilecek personel etkin bir iç denetim için eğitilmiş, bilgili, konusuna hâkim olmalıdır. Denetçiler denetimin etkinliği için planlı ve plansız uygulamalar yapmalı, sonuçlarını raporlamalı ve izlemeli, yönetim ve işveren de denetim sonuçlarının yerine getirilmesi ve gerekli tedbirlerin alınması için her türlü desteği vermelidir.

3.6.2. Dış Denetim

İşyerlerine yapılacak dış denetim bu amaçla kurulmuş, görevlendirilmiş veya yetkilendirilmiş kurum, kuruluş veya kişiler gibi özel sektör tarafından yapılabildiği gibi bu alanda yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları tarafından da yapılmaktadır (Tükez, 2017). Dış denetimler, işyerlerinin sağlık ve güvenliğe yönelik bir türlü

yerine getirmekten ve gerekli tedbirleri almaktan kaçındığı hususların belirlenmesi ve yaptırılması açısından çok önemlidir.

3.6.2.1. Özel Sektör Denetimi

Özel sektör denetimi, devletin iş sağlığı ve güvenliği alanında yetkilendirdiği kurumlar tarafından gerçekleştirilen denetim olarak ifade edilmektedir. Bazı durumlarda iç denetimde fark edilemeyen bazı risk ve tehlikeler dış denetim kapsamında yetkilendirilmiş alanında uzman kişiler tarafından fark edilebilmektedir. Bu durum iç denetimin işlevsizliğini ortaya çıkarmamakta, aksine dış denetimin tamamlayıcı önemini göstermektedir. Özel sektör denetimi isteğe bağlı denetim olarak yürütülmektedir

(https://cdnacikogretim.istanbul.edu.tr/auzefcontent/20_21_Guz/is_kazalari_ve_meslek_hastaliklari/index.html, 2020).

3.6.2.2. Kamu Denetimi

İlgili kamu kurum ve kuruluşları altında ilgili mevzuat gereğince kurulan ve yetkilendirilen, devlet adına iş ve işlemler yaparak iş sağlığı ve güvenliğine yönelik hususların tespiti, takibi, kontrolü ve düzenin sağlanması yönünde hareket eden denetim birimlerinin yaptıkları faaliyetlere kamu denetimi denir. İlgili kamu kurum ve kuruluşları tarafından kanuna uygun olarak periyodik olarak, şikâyete bağlı olarak veya iş kazası sonrasında gerçekleştirilir. Bu görevler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafında yerine getirilir.

3.6.3. Yargısal Denetim

Yargısal denetim süreci iş sağlığı ve güvenliği konusunun değerlendirildiği mahkemelerde dava açılması halinde yargılama süreci olarak tanımlanabilir. Yargısal denetim, yasal süreci temsil etmesi nedeniyle son denetim mekanizması ve katii karar merci olarak ifade edilir. Yargısal denetim her alanda olduğu gibi en son denetim mekanizması ve karar merci olarak bu alanda da karşımıza çıkmaktadır

(https://cdn-acikogretim.istanbul.edu.tr/auzefcontent/20_21_Guz/is_kazalari_ve_meslek_hastaliklari/index.html , 2020).

3.7. İş Kazalarının Maliyetleri

Gün geçmiyor ki, ülkemizde ve dünyada iş kazaları haberleri ile sarsılmayalım. Bunlar sonucunda doğal olarak etkilenen unsurlar olmakta, can kayıpları en başta olmak üzere maddi ve manevi maliyetler şeklinde çeşitli kayıplar ortaya çıkmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yeterince alınmaması öncelikle iş kazaları ve meslek hastalıklarının yaşanması, çalışanların, üretimin ve işyerinin etkilenmesi ile neticelenmektedir.

İş kazası ve meslek hastalığının mali boyutu ülkelerin gayrisafi milli hasılasının yüzde biri ile dördü arasında değişmektedir (Koç ve Akbıyık, 2011). Bu bilgiler ışığında Dünya Bankası verilerine göre ülkemizin 2019 yılı için Gayri Safi Yurt İçi Hasılası (GSYİH)'nin 761,425 milyar ABD Doları olduğu düşünüldüğünde bunun %1 ile %4 arası 7,614 milyar ile 30,417 milyar ABD Doları arasında bir rakam olabileceği değerlendirildiğinde iş kazaları ve meslek hastalıkları maliyetinin ekonomik olarak ülke ekonomisi için çalışanların yaralanmaları ile sosyal ve psikolojik kayıpları hariç göz ardı edilemeyecek bir miktarda olduğu söylenebilir.

Bir kazanın maliyeti, bir kaza meydana geldikten sonra ortaya çıkan maliyetlerdir. İş kazaları, sonuçları çok ağır olan telafisi mümkün olmayan ölüm ve yaralanmalarla birlikte ağır maddi maliyetleri de beraberinde getirmektedir. İş kazalarının maliyeti sadece bir kuruma, kuruluşa ya da kişiye mal olmamaktadır. İş kazalarının maliyeti kaza geçiren çalışandan, çalışanın yakınlarına, çalıştığı şirketten devlete ödenen vergiye kadar uzanan çok sayıdaki konuda maliyeti ortaya çıkmaktadır. İş kazalarının maliyetlerinden başta çalışanlar, işverenler ve devlet etkilenmektedir. Nitelik ve miktarlarına göre doğrudan ve dolaylı maliyet olarak iki ana kategoriye ayrılırlar. İş kazalarının işletme için doğrudan ve dolaylı maliyetlerinden bazıları aşağıda gösterilmiştir (Koç ve Akbıyık, 2011; MEB, 2012).

3.7.1. Direkt (Görünür) Maliyetler

Doğrudan görünen kayıplar veya direkt maliyetler aşağıdaki şekilde açıklanabilir:

- İlk müdahale ve tedavi masrafları gibi sağlıkla ilgili ödemeler,
- Geçici ve sürekli iş göremezlik veya ölüm ödenekleri
- Mahkeme masrafları,

- Makine, araç ve gereçlerin hasarı veya onarım maliyetleri,
- İş parçalarının kullanılamaz duruma gelmesi,
- Çalışma istasyonunun veya binanın tahrip olması,
- Çalışanın fiziki hasarlara maruz kalması,
- Tekrarlanan ilk eğitim ve yönetim maliyetleri,
- İşin kalite kaybı,
- Yeni personelin istihdamı sırasında zaman ve üretim kaybından kaynaklanan parasal kayıplar,
- Yasal yükümlülükler ve dava masrafları.

3.7.2. Endirekt (Görünmez) Maliyetler

- Hasta veya yaralı işçinin değiştirilmesi nedeniyle zaman ve maliyet kaybı,
- İlk yardım sebebiyle zaman ve maliyet kaybı,
- Yeni işçinin eğitim ve uyum süreci,
- Raporlar ve kontroller gibi değer katmayan faaliyetler, zaman ve maliyet kaybı,
- Kaza sonrası çalışanların moralinin bozulması, dolaylı veya dolaysız işin yavaşlatılması ve aksatılması nedeniyle kayıp,
- Bozulan halkla ilişkiler, etkileri ve itibar kaybı,
- Marka ve proje değerinde azalma.
- Kötü itibar nedeniyle gelirden düşüş.

3.8. İş Kazalarının İşletmeler Açısından Sonuçları Ve İş Güvenliğinin Artan Önemi

İş kazaları anlık gerçekleşen ve zaman zaman ağır maddi ve can kaybı ile sonuçlanan, telafisi mümkün olmayan olaylardır. Bu bölümde iş kazalarının işletmeler açısından sonuçları ve iş güvenliğinin artan önemi hakkında bilgiler verilecektir.

3.8.1. Ekonomik Sonuçları

İş kazalarının ekonomik sonuçlarını 14 Ekim 2022 tarihinde Amasra'da meydana gelen maden faciası ya da maden kazası ile açıklamakta fayda vardır. Amasra maden

kazası Bartın'ın Amasra ilçesinde Türkiye Taşkömürü Kurumu Amasra Müessesesi Müdürlüğü'ne bağlı olarak faaliyetini sürdüren maden ocağında meydana gelen ve yeraltındaki 110 işçiden 42'sinin ölmesiyle sonuçlanan olaydır (https://tr.wikipedia.org/wiki/Amasra_maden_kazas%C4%B1 , 2022). Olay sonrası alan kapatıldı ve ne zaman açılacağı da belli değildir (<https://www.milliyet.com.tr/gundem/bakan-donmezden-bartın-aciklamasi-alani-kapatma-karari-aldik-6841825> , 2022).

Kaza sonrasında mahkeme olaya el koydu ve soruşturma başlatıldı ve sonrasında 8 kişi tutuklandı ve mahkeme devam etmektedir (<https://www.hurriyet.com.tr/gundem/maden-kazasi-sorusturmasında-8-kisi-tutuklandı-iste-on-rapor-42163404> , 2022).

Gerekli tedbirlerin alınmadığı ve müdahalelerin yapılmadığı söz konusu kaza sonrasında can kaybı dışında yüzlerce kişinin çalıştığı işyeri kapanarak üretim yapamamasından dolayı ülke ve bölge halkı ekonomik kayıp yaşamaktadır. Ayrıca devlet ölen ve yaralananların sigorta ve sağlık hizmetlerini karşılayarak da ek maliyeti yüklenmektedir.

3.8.2. Teknik Sonuçları

İşyerindeki kazalar, üretkenlik kaybına, satışların azalmasına ve en kötü ihtimalle kapanmaya neden olabileceğinden, işletmeler üzerinde büyük bir etkiye sahip olabilir.

3.8.3. Sosyal ve Hukuksal Sonuçları

İş kazalarına maruz kalan öncelikle çalışanlardır. Çalışanlarda meydana gelecek bir yaralanma, sakat kalma veya ölüm halinde hem kazaya uğrayan hem de ailesi ve yakınları açısından çok olumsuz sosyal sonuçları ortaya çıkacaktır. Örneğin iş kazası sonrasında çalışanın sosyal güvenlikten ailesinin mahrum kalması, ailenin maddi olarak durumunu kötüleştirecektir.

İş kazalarının sosyal sonuçları, ekonomik sonuçlardan çok daha önemli ve önceliklidir. Bunun sebebi, iş kazalarının sonuçlarının birey ve aile üzerinde yarattığı

tahribatı ve olumsuzlukları gidermenin çoğu zaman imkânsız olmasından kaynaklanmaktadır (Demirbilek, 2001).

İş kazası meydana geldiğinde çalışanlar, işveren ve devlet hukuki anlamda taraftırlar. Kaza vukuunda işveren kazayı ilgili mevzuat gereğince kazanın belirli bir süre içinde devletin ilgili makamına bildirmekle yükümlüdür. Devlet de kazaya uğrayanın durumuna göre ilgili kanun hükümlerine göre gerekli tedavi ve sosyal yardımları karşılayarak destekte bulunabilir. Ölümlü bir iş kazası sonrasında adli makamlar devreye girebilir. Tüm bu süreç işvereni, çalışanı ve devleti yoran, zaman alan ve işyerlerinin asıl faaliyetlerinden alıkoyan, maddi ve manevi kayıplara neden olan sonuçlardır.

3.9. İşletmelerde İş Kazası İle İş Güvenliği Kültürü İlişkisi

Hem dünyada hem ülkemizde her binlerce insan iş kazalarına maruz kalmakta, sonuçta maddi kayıplar dışında çalışanların yaralanması, ölümü ve sakat kalması ile sonuçlanmaktadır. Hayatta bir canın yerini hiçbir şeyin tutmayacağı, sakatlanan ve yaralanan bir canın eski durumuna gelmesinin zor olduğu bir dönemde iş kazalarının önlenmesinin gerekliliği ortadadır.

Çernobil'de 1986 yılında gerçekleşen nükleer kaza sonrasında hazırlanan raporlarda ilk defa ifade edilen güvenlik kültürü, iş kazalarının önlenmesi konusu üzerinde önemle durulan bir kavram olarak ortaya çıkmıştır. Bu konu ile ilgili olarak son 20–30 yıllık zaman sürecinde hem teorik hem de uygulama düzeyinde çok sayıda çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalardan elde edilen ortak sonuç, iş kazalarının engellenerek güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasında güvenlik kültürünün çok önemli rolünün olduğunu ortaya koymaktadır (Aytaç, 2011).

İşyerlerinde iş kazalarının meydana gelmesinde ve artmasında rol oynayan temel etkenler şunlardır:

- İş güvenliğine yönelik denetim ve kontrolün ihmal edilmesi,
- Eski teknoloji kullanma,
- Yeterli olmayan eğitim (işyeri eğitimi dâhil), bilinçsizlik, önyargılar,

- Hem makinaların için hem de kişiler için koruyucu önlem yetersizliği, koruyucuları verme ve takibinin yetersizliği, ihmaller ve önemsememe,
- Güvenliğe ve sağlığa elverişli olmayan koşullar,
- Deneyimsiz ve eğitimsiz eleman çalıştırma ve yeni işe başlatılan çalışanlar için uyum eğitimlerinin yapılmaması,
- Kazaların neden ve nasıl meydana geldiği, meydana geliş sebeplerinin, aynı kazanın tekrarlanmaması ve ciddi önlemlerin kazadan önce de, kazadan sonra da alınması, ilgililerin uyarılması gereğinin en alt kademedeki yöneticiden en üst kademedeki yöneticiye kadar titizlikle ele alınmamasıdır (Sağlam, 2009). Bu etkenleri çoğaltmak mümkündür. Neticede günümüzde insanın olduğu yerde iş kazalarını tamamen bitirmek mümkün olmasa da en aza indirmek gereklidir.

Güvenlik kültürü proaktif bir güvenlik göstergesi olarak değerlendirilmeli ve kuruluşlar güvenlik yönetim sistemlerini izleyerek ve emniyet kültürü seviyelerini değerlendirerek zamanında önlem almalıdır. Unutulmamalıdır ki güvenlik bireyle başlar. Bu nedenle güvenlik kültürü kavramının bireyden başlayarak örgüt düzeyine aşılması için adımlar atılmalıdır. Güvenlik eğitimleri, güvenlik algı düzeylerini geliştirmek ve farkındalık yaratmak için bir organizasyondaki tüm çalışanları kapsamalıdır (Solmaz, Erdem ve Barış, 2020).

Yaşanan iş kazaları ele alındığında gerek çalışanlar ve işverenler açısından gerekse de ülke ekonomisi açısından ciddi kayıplara neden olduğu düşünülürse, iş kazalarının önlenmesi açısından ele alınacak en başta gelen konulardan birisi işletmelerde güvenlik kültürünün oluşturulmasıdır. Güvenlik kültürünün işletmelerde, çalışanların da desteğini alarak oluşturulabilmesinin başında işletme yönetimi gelmektedir. İşletme yönetimi konunun bilincinde ve inancında olmalıdır. İşletmede yönetimin güvenlik kültürü oluşturmak için gerçekleştirdiği tüm çalışmalar, aldıkları önlemler ve hedefler, çalışanların bu konuyu sahiplenmesini, katılım göstermelerini, katkıda bulunmalarını, sorumluluk almalarını güvenlik kültürünün yerleşmesi açısından gerekli kılmaktadır. İşletmede çalışan tüm personel, iş kazalarının önlenmesi için güvenlik algılamaları yeterli seviyeye geldiğinde, işyerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili faaliyetlere daha fazla katılım ve ilgi gösterecekler, sonuçlar olumlu yönde daha iyi olacaktır (Çögenli ve Özer, 2017).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM VE BULGULAR

4.1. Araştırmanın Konusu

Araştırmanın konusu, işletmelerde kurumsallaşma ve iş kazaları arasındaki ilişkide İG kültürünün aracılık rolünün incelenmesidir.

4.2. Araştırmanın Amacı

Günümüzde gelişen, büyüyen ve büyümeyi amaçlayan, varlıklarını devam ettirmek isteyen “işletmeler için önemli bir yönetim anlayışı haline gelen kurumsallaşma, işletme faaliyetlerinin kişilerden bağımsız bir şekilde; kurallara, kanunlara ve düzenlemelere bağlı bir şekilde sürdürülmesine yönelik bir örgüt yapısı oluşturma süreci” olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca işletmeler ile bu işyerlerinde çalışanlar, mal ve hizmet üretimi sırasında işlerin durmasına, insanların yaralanmasına ve ölümüne, neticede önemli miktarda hem can hem de maddi ve manevi zararlara neden olan iş kazaları ile karşılaşmaktadırlar.

Yapılan araştırmalarda başarılı İG kültürüne sahip işletmelerin daha az iş kazası yaşadıkları belirlenmektedir. İşletmelerde İG kültürünü oluşturabilmek için işletmelerin belirli bir altyapı, organizasyon ve bilince sahip olmaları gerektiği açıktır. Bunu da kurumsallaşmış veya kurumsallaşma seviyesi yüksek organizasyonlarda elde etmenin daha kolay olacağı açıktır. Bu düşünce ile çalışmanın amacı işletmelerde:

- Kurumsallaşma ile iş kazaları arasındaki ilişkiyi,
- İG kültürü ile iş kazaları arasındaki ilişkiyi,
- Kurumsallaşma ve iş kazaları arasındaki ilişkide İG kültürünün aracılık rolünü test etmek ve ortaya koymaktır.

Bu araştırma bulguları ile devlete, işletmelere, işverenlere, işletme yöneticilerine, çalışanlara ve üniversiteler, mesleki kuruluşlar gibi konu ile ilgili diğer kesime önerilerde bulunmaktadır.

4.3. Araştırmanın Önemi

Günümüzde hem sanayileşmiş hem de sanayileşmekte olan ülkelerde sanayide çalışanların sayısındaki hızlı artış, beraberinde çalışanların çok sayıda sağlık ve İG sorununu da gündeme getirmiştir. İçinde bulunduğumuz yüzyılda sanayileşmiş ülkeler iş kazalarını ve meslek hastalıklarını en düşük düzeyde tutmak için ciddi girişimlerde bulunmuşlardır. Özellikle ülkemizde de tüm tarafların ortak bir değeri ve sorumluluğu olan iş sağlığı ve güvenliğinin oluşturulması, geliştirilmesi, sürdürülmesi ve kültür oluşumunun gerçekleştirilmesi gerekmektedir. İşletmeler düzeyinde, özellikle de büyük ölçekli kurumsal işletmeler iş kazalarının önlenmesinden daha çok sıfırlanması ve kazasızlık günlerinin sürdürülebilirliğini hedeflemektedir. Bu hedef doğrultusunda işletmeler bazı çalışmalar yaparak iş kazalarının azaltılmasını sağlamaktadır. Bunun yanı sıra bu alanda yeterli eğitim, ekonomik güç ile sosyal sorumluluk bilinci az olan ve devletin de sahip olduğu organizasyonlar ile denetim ve izleme faaliyetlerinin yetersizliği nedenleriyle İG kültürünün oluşmadığı bir yapı, iş kazalarının oluşmasına ve artışına neden olmaktadır.

Tüm dünyada iş kazaları neticesinde oluşan iş gücü ve iş günü kayıpları büyük boyutlara ulaşmakta ve ayrıca çalışanın kendisine, ailesine ve topluma büyük maddi ve manevi kayıplar getirmektedir. Bu nedenle iş kazalarının önlenmesi kavramı da büyük önem taşımaktadır.

Sistem, itibar, tutarlılık, meşruiyet, sürdürülebilirlik, büyüme, kişiye bağlı olmama, kurallar zinciri, organizasyon vb. kavramlar ile özdeşleşen kurumsallaşma ile İG kültürünün işletmede kolayca benimseneceği ve öncelik taşıyacağı, sonuçta da iş kazalarının azaltılacağı hatta sıfırlanabileceği varsayılmaktadır. Özellikle ülkemizde en fazla iş kazasının yaşandığı ve can kaybının görüldüğü inşaat sektörü ile ilgili olarak çatı onarımı, mantolama, elektrik ve su tesisat döşeme gibi yakın çevremizde görülen faaliyetlerde, neredeyse hiçbir kişisel koruyucu donanım (baret, emniyet

kemeri gibi) kullanmama ve yeterli önlem almadan iş yaptıklarına aşağıdaki fotoğraftaki gibi şahit olmaktadır (Şekil 4.1). Bunların yeterince kurumsallaşmış bir yapı ve organizasyon ile yeterli bir İG kültürü içinde bulunmadıkları ve kurumsallaşma özelliklerini taşımadıkları ortadadır. Benzer bir çatı onarımı veya inşası işinde tedbirli ve bilinçli bir çalışanın resmi ise yine aşağıda verilmiştir (Şekil 4.2).



Şekil 4.1: Hiçbir Önlem Alınmadan Yapılan Bir İş Örneği



Şekil 4.2: Önlem Alınarak Yapılan Bir İş Örneği

Yukarıda açıklanan nedenlerden dolayı bu araştırma, kurumsallaşma ve İG kültürü ile iş kazaları arasındaki ilişkileri bilimsel olarak ortaya koyma açısından çok önemlidir.

Yapılan literatür taramasında kurumsallaşma ile iş kazası arasında bir ilişkinin var olup olmadığına ve o örgüt içinde İG kültürünün aracılık rolünün bulunup bulunmadığı konusunda yapılmış bir benzer çalışmaya rastlanmamıştır. Bu araştırmayla literatürde yer alan önemli bir boşluğun doldurulacağı ve gelecekteki yeni çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmekte, işletmelerin, kamunun ve çalışanların iş kazalarını azaltmada nasıl bir yapı oluşturacakları ve nasıl bir yol izleyecekleri konusunda yardımcı olunacağı değerlendirilmektedir. Bu çerçevede, işletmelerde kurumsallaşma ve iş kazaları arasındaki ilişkide İG kültürünün aracılık rolü”nü ortaya koymak için araştırma yapılmıştır.

4.4 Araştırmanın Sınırları

Araştırmanın evrenini tüm Türkiye’deki özellikle iş kazalarının büyük çoğunlukla yaşandığı sanayi ve inşaat sektörü ile az sayıda da olsa hizmet sektöründe bulunan işletmeler oluşturmaktadır. Esnaf benzeri tek kişilik veya birkaç kişilik kendi namına iş yapan işletmeler hariç tutulmuştur.

TUIK 2021 verilerine göre (<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yillik-Sanayi-ve-Hizmet-Istatistikleri-2021-45836>, 2022) 2021 yılında faal olan girişim sayısı 3.578.877 olarak gerçekleşmiştir. Bunların %43,1’i hizmet sektöründe, %36,5’i ticaret sektöründe, %7,6’sı inşaat ve %12,8’i ise sanayi sektöründe yer almıştır. İstihdamda ise hizmet ve ticari sektörü toplam istihdamın %37,4 ve %24 olmak üzere toplam %61,4’ünü oluştururken, sanayi sektörünün istihdam payı %28,9 ve inşaat sektörünün ise %9,7 ile toplam istihdamın geri kalan %58,6’sını oluşturmaktadır. Bu veriler genel anlamda bize fikir vermektedir.

Evren örnekleme

Yukarıda bahsedilen istatistikler ile çok sayıdaki işletmenin bulunması, tez çalışma süresinin kısıtlı olması ve tümüne yakınının araştırmaya dâhil edilmesinin çok maliyetli olması nedeniyle örneklem seçimi yoluna gidilmiştir. Çalışma evrenin tam

bilinmemesi nedeni ile kota örnekleme ile çalışmaya firmalar dâhil edilmiştir. Araştırma sonunda n=308 firmanın verilerinin geçerli olduğu belirlenmiştir. Basit rastgele örnekleme yöntemi ile bu 308 firmanın %5 hata ve %90 güven düzeyinde 12.500 Firmayı temsil yeteneğine sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca örnekleme düzeyinin gücünün 0,92 ve etki büyüklüğünün 0,41 seviyesinde olduğu bu güç-etki büyüklüğü düzeyinin yüksek sayılabilecek bir seviyede olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamında ele alınan konuların veri toplama formlarının (anket) kullanılması yoluyla ölçülmesi, bu nedenle konuların ölçümünün sadece bu sorularla sınırlı olması, soruların işletmeyi tanıyan ve işletme ile ilgili bilgilere haiz, yönetici konumundaki personel ile insan kaynakları ve İG uzmanlarından sadece bir kişinin yanıtlaması amaçlanmıştır.

Bu doğrultuda, araştırma kapsamımıza giren işletmelere hazırlanan ve EK-1'de verilen anket formları bizzat araştırmacı tarafından dağıtılırken, ayrıca ulaşılabilen başta sanayi ve ticaret odaları yetkililerine ve diğer işletmelere internet ortamında anket linki gönderilmiştir. Eksik doldurulan anketler çıkarıldıktan sonra analize tabi tutulabilir 308 anket formu geri dönmüş ve hepsi analize tabi tutulmuştur.

4.5. Araştırmanın Metodolojisi

Çalışmanın bu kısmında ölçekler, model ve hipotezler ile hipotezleri test etmeye yönelik veri analiz yöntemleri konusunda bilgi verilmiştir.

4.5.1. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Anketin girişinde araştırmanın konusu, ne amaçla yapıldığı, faydaları ve verilerin gizli tutulacağını belirten ifadeler bulunmaktadır. Araştırmanın birinci bölümü anketi dolduranlar ile ilgili demografik sorular ve araştırma konusu ile ilgili işletmeler hakkındaki bilgilerin istendiği sorulardan oluşmaktadır.

Anketin ikinci bölümünde kurumsallaşma boyutları olarak Apaydın tarafından 2008 yılında kullanılan ve daha sonra 2009 yılında tekrar gözden geçirilen, "Formalleşme", "Profesyonelleşme", "Hesap Verebilirlik", "Kültürel Güç" ve

“Tutarlılık” toplam 5 alt boyuttan ve 34 sorudan oluşan “Kurumsallaşma Ölçeği” kullanılmıştır.

Anketin üçüncü bölümünde ise Dursun (2012) tarafından geliştirilen “Yönetimin Bağlılığı”, “Güvenlik Önceliği”, “Güvenlik İletişimi”, “Güvenlik Eğitimi”, “Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinlik”, “Çalışanların Katılımı”, “Kadercilik” ve “Raporlama Kültürü” boyutlarını içeren toplam 8 boyuttan ve 41 sorudan oluşan “İG (Güvenlik Kültürü) Ölçeği” kullanılmıştır.

Tüm ölçeklerde beşli likert cevap skalası; “1= Kesinlikle katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Kararsızım”, “4=Katılıyorum” ve “5=Kesinlikle katılıyorum” kullanılmıştır. Anket sorularında ön araştırmaya göre değişiklik ihtiyacı doğmamıştır.

4.5.1.1. Kurumsallaşma Ölçeği

Kurumsallaşma boyutunu ölçecek boyutlar konusunda yapılan literatür taramasında sektöre ve çalışmanın amacına göre çok sayıda değişen sayılarda kurumsallaşma alt boyutlarının kullanıldığı görülmüştür. Tengilimoğlu ve Akgöz (2019) tarafından yapılan çalışmada da ulusal yazında çeşitli araştırmacılar tarafından kullanılan kurumsallaşma boyutları belirtilmiştir. Bu araştırmada çeşitli araştırmacılar tarafından çeşitli alanlarda 5 ile 9 arasında benzer veya farklı kurumsallaşma alt boyutları ele alınarak ölçekler kullanıldığı anlaşılmıştır.

Bizim taraftan da bu araştırmada kurumsallaşma boyutları olarak Tengilimoğlu ve Akgöz (2019) tarafından da en çok kullanıldığı belirtilen ve Apaydın tarafından 2008 yılında kullanılan ve daha sonra 2009 yılında tekrar gözden geçirilen, “Formalleşme”, “Profesyonelleşme”, “Hesap Verebilirlik”, “Kültürel Güç” ve “Tutarlılık” olmak üzere 5 boyuttan ve 34 sorudan oluşan “Kurumsallaşma” ölçeği kullanılmıştır. Anılan boyutlara yönelik anket sorularının hazırlanmasında (Apaydın, 2007), (Tengilimoğlu ve Akgöz, 2019), (Akyüz ve Akatay, 2018) ve (Aylan ve Koç, 2017) tarafından araştırmalarında kullanılan sorulardan da yararlanılmıştır. Kurumsallaşma ölçeğinin boyutları ve değerlendirme soruları şunlardır:

Formalleşme: “İşletmemizde bir işin kim tarafından nerede, ne şekilde, hangi yetki ve sorumluluklar ile yerine getirileceği açık bir biçimde ortaya konulmuştur”, “İşletmemizde çalışanların görev, yetki ve sorumlulukları yazılı hale getirilmiştir (Görev tanımları)”, “İşletmemizde prosedürler ve işletme kurallarının anlatıldığı yazılı el kitapçığı bulunmaktadır”, “İşletmemizde çalışma şartları ve güvenlik gibi konularla ilgili çalışanlar için bilgi kitapçığı bulunmaktadır”, “İşletmemizde, kimin kime bağlı olduğunu (ast-üst ilişkilerini) gösteren yazılı bir organizasyon şeması bulunmaktadır” (madde 1-5).

Profesyonelleşme: “İşletmemizde iş ve işlemler alanında uzman kişiler tarafından yerine getirilmektedir”, “Çalışanların terfi ettirilmesi, işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılmaktadır”, “İşe yeni alınacak kişilerin belirlenmesinde profesyoneller söz sahibidir”, “Profesyoneller yeni politikaların belirlenmesinde söz sahibidir”, “İşletmemizdeki profesyonellerin karar verme özellikleri yüksektir”, “İşletmemizde çalışanların yetki ve sorumluluk alanlarına müdahale edilmez” (madde 6-11).

Hesap Verebilirlik: “İşletmemizde iç denetim uygulanmaktadır”, “İşletmemizde işlerin aksamadan yürütülmesi için departmanlar sürekli kendilerini kontrol ederler”, “İşletmemizin eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydedilmektedir”, “İşletmemizle ilgili bilgilere ilgili kişi ve kuruluşlarca ulaşılabilir”, “İşletmemiz, paydaşlarına (hissedar, müşteri, kamu kurumları vs.) karşı her konuda açıklayıcıdır” (madde 12-16).

Kültürel Güç: “Çalışanlar arasında zor konularda bile anlaşma sağlamak kolaydır”, “Çalışanlar arasında işleri yapmanın doğru ve yanlış yolları ile ilgili açık bir anlaşma vardır”, “İşletmemizin farklı bölümlerinde çalışanlar aynı kurumsal bakış açısını paylaşır”, İşletme içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu vardır”, “Çalışanlarımızda işletmemize karşı güçlü bir duygusal bağlılık vardır”, “Çalışanlarımız işletme hedeflerine ulaşmak için uyum içinde çalışmaktadır”, “İşletmemizin farklı bölümleri, ortak hedeflerimiz doğrultusunda hareket ederler”, “İşletmemizde alınan kararlar, işletme vizyonuna, misyonuna ve

stratejisine uygundur”, “Kurum kültürümüz, eski çalışanlarımızca yeni çalışanlarımıza aktarılır” (madde 17-25).

Tutarlılık: “İşletmemiz diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözü tutmaktadır”, “İşletmemizde uygulanan eylem, süreç ve yapılar dış denetçilere söylenenden farklı değildir”, “İşletmemizde ödüllendirme ve cezalandırma benzer şartlarda herkese aynı uygulanmaktadır”, “Kurumumuz belli bir sistem çerçevesinde yönetilir”, “Firmamız benzer durumlara karşı benzer tepkiler verir”, Kurumumuzda ücret politikası açıkça ve yazılı olarak ifade edilmiştir”, “Firmamızın stratejik hedefleri ve eylemleri (faaliyetleri) birbiriyle uyumludur”, “Firmamızda yönetsel kararlar vizyona, misyona ve stratejiye uygun biçimde alınmaktadır”, “Firmamızın süreçleri ve yapısı aynı sektörde aynı işi yapan firmalara benzemektedir” (madde 26-34).

4.5.1.2. İş Güvenliği Kültürü Ölçeği

İG kültürü için Dursun (2012) tarafından geliştirilen ve “Yönetimin Bağlılığı”, “Güvenlik Önceliği”, “Güvenlik İletişimi”, “Güvenlik Eğitimi”, “Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinlik”, “Çalışanların Katılımı”, “Kadercilik” ve “Raporlama Kültürü” toplam 8 boyutu ve 41 soruyu içeren ölçek kullanılmıştır. İG ölçeğinin boyutları şunlardır:

Yönetimin Bağlılığı: “Yöneticiler iş kazalarını azaltmak için, çalışanların katılımını ve bağlılığını sağlık ve güvenlik faaliyetlerinin temeli olarak görmektedirler”, “Yöneticiler, çalışanların eğitimini güvenli bir işyeri sağlamak için esas olarak görmektedirler”, “Yöneticiler işletme içi iletişimi, güvenlik politikasını anlamada ve uygulamada esas olarak görmektedirler”, “Yöneticiler, güvenlik faaliyetlerini geliştirmek ve devam ettirmek için, faaliyetlerin izlenmesini önemli görmektedirler”, “İşletme yöneticileri, kalite ve verimlilik konularında olduğu kadar sağlık ve güvenlik konularında da sorumluluk almaktadırlar”, “Yöneticiler aktif ve görünür olarak güvenlik konularında öncülük etmektedirler”, “Yöneticiler, düzenli olarak iş koşullarını kontrol etmek ya da çalışanlarla konuşmak için işyerlerini ziyaret etmektedirler”, “Yöneticiler, güvenlik konularını görüşmek için çalışanlarla ve idarecilerle toplantılar düzenlemeyi teşvik etmektedirler” (madde 1-8).

Güvenlik Önceliği: “Yönetim, çalışanların güvenliğinin büyük bir önemi olduğunu düşünmektedir”, “Güvenlik konularına yüksek öncelik verilmediğine inanıyorum”, “Güvenlik prosedürleri dikkatli bir şekilde takip edilmektedir”, “Yönetim güvenliğin üretimle eşit bir öneme sahip olduğunu düşünmektedir” (madde 9-12).

Güvenlik İletişimi: “Bu işyerinde güvenlik konuları hakkında yoğun bir iletişim vardır”, “Çalışanlar ilgilendikleri güvenlik konuları hakkında üst yönetimle görüşebilir (tartışabilir)”, “Toplantılarda güvenlik konularına değinmek ve tartışmak için yeterince fırsat vardır”, “Bu işyerinde güvenlik konuları hakkında açık bir iletişim vardır”, “Çalışanların düzenli olarak işyeri sağlık ve güvenlik konuları hakkında fikri alınır” (madde 13-17).

Güvenlik Eğitimi: “Eğitim programlarında güvenlik konularına öncelik verilir”, “İşyeri sağlık ve güvenlik eğitimi çalışanların işlerinde karşılaştıkları çeşitli durumları kapsar”, “Çalışanlar işyerinde sağlık ve güvenlik konularında kapsamlı eğitim alır”, “Çalışanlar işyerinde sağlık ve eğitim programlarına yeterince ulaşabilir” (madde 18-21).

Güvenlik Farkındalığı Ve Yetkinlik: “İşyerimde güvenlik konusunda sorumluluklarımın ne olduğunu biliyorum”, “İşimin gerektirdiği güvenlik kurallarını anlıyorum”, “İş yerimdeki güvenlik sorunlarıyla baş edebiliyorum”, “Güvenlik kurallarına her zaman uyuyorum”, “Çalışırken güvenliğin en önemli şey olduğunu düşünüyorum” (madde 22-26).

Çalışanların Katılımı: “Çalışanlar talimatnameler ve prosedürler için yönetmeliğin hazırlanmasına katılmaktadırlar”, “Çalışanlar güvenlik planının düzenlenmesine, uygulanmasına ve takip edilmesine aktif olarak katılım sağlarlar”, “Çalışanlar güvenlik yönetmeliklerine uymaktadırlar”, “Çalışanlar çalışma koşullarında eksiklikler olduğunda yazılı öneride bulunurlar” (madde 27-30).

Kadercilik: “Kazalar aniden olur ve önlemek için yapabilecek çok az şey vardır”, “Çalışırken başınıza ne geleceği büyük ölçüde şans meselesidir”, “Kazalar kaçınılmazdır”, “Bir kazadan kaçınmak imkânsızdır”, “Makinelerin ve teknik

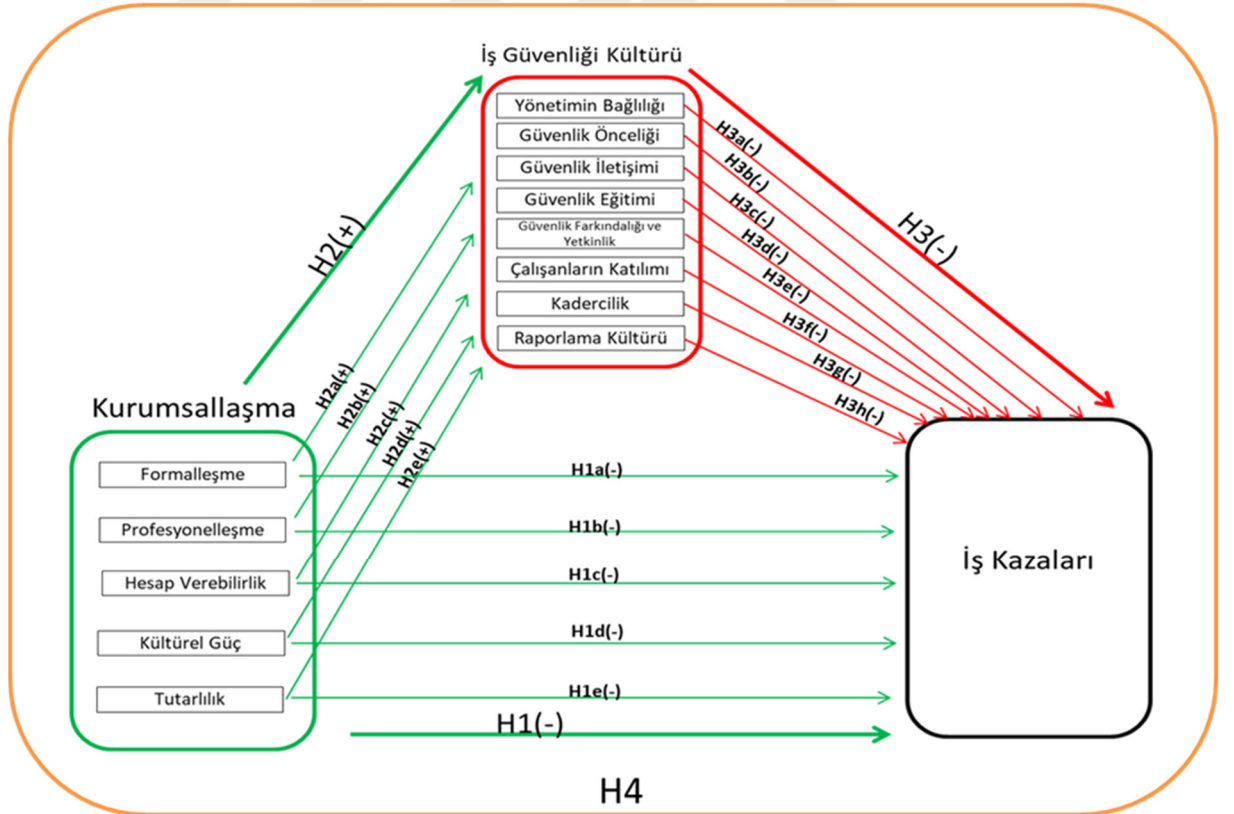
ekipmanın kullanımı kazaları kaçınılmaz kılar”, “Kurumun çabalarına rağmen kazaların önlenmesi kaçınılmaz görünüyor” (madde 31-36).

Raporlama Kültürü: “Biz, işletmemizde her zaman kazaları ve olayları bildiriyoruz.

Emniyetsiz koşulları bildirmeye teşvik ediliyorum”, “Kazaların/olayların bildirilmesi işletmemizde güvenli çalışmak açısından önemlidir”, “Çalışanlar kıl payı atlatılan kazaları (ramak kala kazaları) bildirmeye istekliler”, “Çalışanlar kazaları bildirmeye istekliler” (madde 37-41).

4.5.2. Araştırmanın Teorik Modeli ve Hipotezler

Aşağıda Şekil 4.3’de araştırmanın teorik modeli gösterilmektedir. Bu tez çalışmasında “kurumsallaşma” bağımsız değişken iken, “iş kazaları” bağımlı değişken, “İG kültürü” aracı değişkendir.



Şekil 4.3: Araştırma Modeli

Bu çalışmanın amacına ve söz konusu modele göre oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H1: Kurumsallaşma ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1a: Formalleşme ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: Profesyonelleşme ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1c: Hesap verebilirlik ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1d: Kültürel güç ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1e: Tutarlık ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Kurumsallaşma ile İG kültürü arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2a: Formalleşme ile İG kültürü arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2b: Profesyonelleşme ile İG kültürü arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2c: Hesap verebilirlik ile İG kültürü arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2d: Kültürel güç ile İG kültürü arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2e: Tutarlılık ile İG kültürü arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3: İG kültürü ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3a: Yönetimin Bağlılığı ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3b: Güvenlik Önceliği ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3c: Güvenlik İletişimi ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3d: Güvenlik Eğitimi ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3e: Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinlik ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3f: Çalışanların Katılımı ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3g: Kadercilik ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3h: Raporlama Kültürü ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H4: “Kurumsallaşma ve iş kazaları arasındaki ilişkide İG kültürünün aracılık rolü vardır (İG kültürü kurumsallaşma ile iş kazaları arasındaki ilişkiye aracılık edecektir).

Ayrıca araştırmamızın anket formunun birinci bölümünde yer alan demografik bilgiler yanında ve işletme ile ilgili:

- İşletmenin kuruluş yılı,
- Çalışan sayısı,
- İşletmenin hukuki yapısı (şahıs, limited, anonim vb.),

- İşletmenin yer aldığı sektör,
 - İşletmenin BİST (Borsa İstanbul)'de işlem görmesi,
 - İG uzmanı görevlendirme durumu,
 - Yönetim sistemleri belgesi (ISO 9001, 14001, 18001 (45001), 27001 vb. sahipliği,
- İlgili firmada;
- Bugüne kadar yaşanan iş kazası sayısı,
 - Son üç yıl içinde gerçekleşen iş kazası sayısı,
 - Bugüne kadar yaşanan ölümlü iş kazası sayısı,
 - Bugüne kadar kalıcı sakat kalma ile sonuçlanan iş kazası sayısı,
 - Bugüne kadar iş kazaları sonucunda gerçekleşen takribi maddi kayıp tutarı,
 - Bugüne kadar iş kazaları sonucunda kapasite oranlarındaki kayıp düzeyi konuları ile ilgili analiz ve değerlendirmeler de yapılmıştır.

4.6. Bulgular ve Yorumlar

Evren örnekleme

Çalışanın evrenin tam bilinmemesi nedeni ile kota örnekleme ile çalışmaya firmalar dâhil edilmiştir. Araştırma sonunda n=308 firmanın verilerinin geçerli olduğu belirlenmiştir. Basit rastgele örnekleme yöntemi ile bu 308 firmanın %5 hata ve %90 güven düzeyinde 12.500 Firmayı temsil yeteneğine sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca örnekleme düzeyinin gücünün 0,92 ve etki büyüklüğünün 0,41 seviyesinde olduğu bu güç-etki büyüklüğü düzeyinin yüksek sayılabilecek bir seviyede olduğu görülmektedir.

Kısaltmalar ve Açıklamalar

p : Anlamlılık düzeyi (p değeri 0,05 altında ise anlamlı ilişki var demektir. $P > 0,05$ durumunda ise anlamlı ilişki yok demektir. Tabloda p değeri üzerinde * işareti anlamlı farklılığı gösterir)

r : Pearson korelasyon katsayısı $-1 < r < 1$ arasında değer alır r – işaretli ise ilişki negatif olur ilişki $r = 0,40$ altı zayıf, $0,20$ altı çok zayıf, $r = 0,40-0,60$ arasında orta düzeyde güçlü, $0,60-0,80$ arası güçlü, $0,80$ üzeri çok güçlü ilişki olduğunu gösterir (Can, 2018).

Regresyon: Bir bağımlı ve birden çok bağımsız değişkenin ilişkisinin incelendiği analizlerdir. Varsayımları yüksek R^2 , Model anlamlılığı, katsayı anlamlılığı olmamasıdır. Bu varsayımlar sağlanıyorsa model yorumlanabilir. Eğer bu varsayımları bozan bir bağımsız değişken var ise modelden çıkartılır ve model yeniden analiz edilir. Bundan dolayı çalışmadaki modellerde forward yöntemi ile en iyi model elde edilmiştir. Anlamsız olan değişkenler modelde yer alamazlar.

Veri Analizi Yöntemleri

Verilerin analizi konusunda; tanımlayıcı istatistikler frekans, yüzde, ortalama, standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik analizleri için Co. Alpha testi ve faktör analizi yapılmıştır. Ölçek puanlarının normal dağılıma uygunluk düzeyleri Kolmogrov simirnov testi ile yapılmıştır. Sonuçlara göre çalışmadaki İG kültürü ve Kurumsallaşma alt boyutlarının normal dağılım gösterdiği ve veri sayısının $n=308$ gibi yüksek bir düzeyde olmasından dolayı normal dağılıma uygunluk gösteren testler kullanılmıştır. İG kültürü ve Kurumsallaşma alt boyutlarının firma özelliklerine göre incelenmesinde bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. İG kültürü ve Kurumsallaşma alt boyutlarının iş kazaları verileri ile incelenmesinde korelasyon analizi uygulanmıştır. İG kültürü ve Kurumsallaşma alt boyutları arasındaki ilişkilerin incelenmesinde korelasyon ve çoklu düzeylerde ilişkilerinin incelenmesinde regresyon analizi uygulanmıştır. Aracılık etkisinin incelenmesinde ise Hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Çalışmada 0,05'den küçük olan p değerleri anlamlı kabul edilmiştir. Analizler SPSS 25.0 paket programı ile yapılmıştır.

4.6.1. Katılımcıların Demografik ve Firma Özelliklerinin İncelenmesi

Çalışmada (Tablo 4.1) katılımcıların %65,9'nun erkek ve %34,1'nin kadın olduğu görülmüştür. Katılımcıların %8,8'nin lise ve altı,% 52,6'nın ön lisans, %29,2'nin lisans ve %9,42'nin lisansüstü düzeyde eğitimi olduğu görülmüştür. Çalışmaya katılan yöneticilerin %60,7'nin alt, % 16,9'nun orta ve %22,4'nün üst düzeyde olduğu görülmüştür. Katılımcılar % 26,9 ile mühendis %5,5 ile bölüm sorumlusu, % 20,8 ile İG uzmanı, % 46,8 ile İG bölüm sorumlusu olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.1: Katılımcıların Özellikleri

		n	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	203	65,9
	Kadın	105	34,1
Eğitim Durumu	Lise Ve Altı	27	8,8
	Ön Lisans	162	52,6
	Lisans	90	29,2
	Lisansüstü	29	9,4
Yöneticilik düzeyiniz	Alt	187	60,7
	Orta	52	16,9
	Üst	69	22,4
Unvanınız	Mühendis	83	26,9
	Bölüm Sorumlusu	17	5,5
	İG Uzmanı	64	20,8
	İG Sorumlusu	144	46,8
İşletmenin hukuki yapısı	Anonim	139	45,1
	Limited	76	24,7
	Şahıs	93	30,2

Araştırmamıza katılım gösteren işletmelerin (Tablo 4.2) % 47,7'si inşaat, %20,1'i tarım, % 28,2'i üretim-imalat, % 1,6'sı maden, %1'i ulaştırma ve taşımacılık, %0,3'ü güvenlik, , % 0,3'ü savunma sanayi, % 0,3'ü tıbbi malzeme, % 0,3'ü turizm sektöründe hizmet vermektedir.

Tablo 4.2: İşletmeler ile İlgili Özellikler

		n	Yüzde (%)
İşletmeniz hangi sektörde yer almaktadır?	İnşaat	147	47,7
	Üretim-imalat	87	28,2
	Tarım	62	20,1
	Maden	5	1,6
	Ulaştırma Taşımacılık	3	1,0
	Güvenlik	1	0,3
	Savunma Sanayi	1	0,3
	Tıbbi Malzeme	1	0,3
	Turizm	1	0,3
İşletmeniz BİST'de işlem görmekte midir?	Evet	80	26,0
	Hayır	228	74,0
İG uzmanı görevlendirme durumu?	Evet	300	97,4
	Hayır	8	2,6
Yönetim sistemleri belgesi (ISO 9001, 14001, 18001 (45001), 27001 vb. var mı?)	Evet	250	81,2
	Hayır	58	18,8

İşletmelerin % 26'2 si BİST'de işlem görmektedir. İşletmelerde %97,4 ile İG uzmanı görevlendirilmiştir. İşletmelerin %81,2'de Yönetim sistemleri belgesi (ISO 9001, 14001, 18001 (45001), 27001) vardır.

4.6.2. İş Kazası Gerçekleme Durumlarının İncelenmesi

Firmaların (Tablo 4.3) %8,8 ile 100.000 TL altında, %18,8 ile 100.000-250.000 TL, %52,6 ile 250.000-500.000 TL, %14,9 ile 500.000 TL üzeri iş kazaları sonucunda maddi kayıp ile karşılaştıkları görülmüştür.

Firmalarda iş kazası sonucunda %62 ile %10 ve altında, %23,4 ile %10-20, %3,2 ile %20-30 arasında kapasite kaybı yaşanmıştır. Firmaların %11,4'de iş kazası nedeni ile kapasite kaybı olmadığı görülmüştür.

Tablo 4.3: İş Kazaları İle İlgili Bilgiler

		n	Yüzde (%)
Çalıştığınız firmada bugüne kadar iş kazaları sonucunda takribi maddi kayıp tutar	100.000 TL Altında	27	8,8
	100.000-250.000 TL	58	18,8
	250.000-500.000 TL	162	52,6
	500.000 TL Üzeri	46	14,9
	Yok	15	4,9
Çalıştığınız firmada bugüne kadar iş kazaları sonucunda kapasite oranlarındaki kayıp düzeyi	%10 Ve Altında	191	62,0
	%10-20	72	23,4
	%20-30	10	3,2
	Yok	35	11,4

Çalışmaya dâhil olan katılımcıların (Tablo 4.4) yaşlarının $40,77 \pm 8,27$ olduğu tespit edilmiştir. Çalışanlar işyerlerinde $14,94 \pm 6,58$ yıl ve sektörde $15,02 \pm 6,51$ yıldır çalıştıklarını ifade etmiştir. İşletme yaşları ortalama $30,52 \pm 10,36$ yıldır. İşletmelerdeki çalışan sayısı $279,46 \pm 594,3$ olduğu görülmüştür.

İşletmelerde bugüne kadar ortalama $174,66 \pm 133,74$ kez iş kazası olmuştur. Son üç yıl içinde bu sayı $35,17 \pm 27,87$ düzeyindedir. Kalıcı sakat kalma ile sonuçlanan iş kazası sayısı ortalama $1,3 \pm 2,8$ ve ölümlü iş kazası $0,07 \pm 0,36$ düzeyindedir.

Tablo 4.4: İş Kazası İle İlgili Ölçümlerin İncelenmesi

Ölçüm	X±s.s.
Yaş	40,77±8,27
Bu işletmede kaç yıldır çalışıyorsunuz?	14,94±6,58
Bu Alanda/Sektörde kaç yıldır çalışıyorsunuz?	15,02±6,51
İşletmenin kuruluş yılı	30,52±10,36
İşletmenin Çalışan sayısı	279,46±594,3
Çalıştığınız firmada bugüne kadar yaşanan iş kazası sayısı	174,66±133,74
Çalıştığınız firmada son üç yıl içinde gerçekleşen iş kazası sayısı	35,17±27,87
Çalıştığınız firmada bugüne kadar kalıcı sakat kalma ile sonuçlanan iş kazası sayısı	1,30±2,80
Çalıştığınız firmada bugüne kadar yaşanan ölümlü iş kazası sayısı	0,07±0,36

4.6.3. İş Güvenliği Kültürü ve Kurumsallaşma Ölçeklerinin Güvenilirlik ve Geçerliliklerinin İncelenmesi

Tablo 4.5'te kurumsallaşma ölçeğinin güvenilirlik düzeyinin 0,93 olduğu ve ölçeğin genel olarak oldukça güvenilir olduğu ifade edilebilir. Ölçek orijinal formuna uygun olarak beş alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar Formalleşme, Profesyonelleşme, Hesap Verebilirlik, Kültürel Güç ve Tutarlılık alt boyutlarıdır. Formalleşme boyutunun açıklanan varyans oranının %18 ve iç tutarlılık oranının 0,83 olduğu görülmüştür. Profesyonelleşme boyutunun açıklanan varyans oranının %18 ve iç tutarlılık oranının 0,83 olduğu görülmüştür.

Hesap Verebilirlik boyutunun açıklanan varyans oranının %17 ve iç tutarlılık oranının 0,82 olduğu görülmüştür. Kültürel Güç boyutunun açıklanan varyans oranının %14 ve iç tutarlılık oranının 0,81 olduğu görülmüştür. Tutarlılık boyutunun açıklanan varyans oranının %13 ve iç tutarlılık oranının 0,80 olduğu görülmüştür. Genel olarak açıklanan varyans oranının %80 ve KMO örneklem yeterlilik düzeyinin ise 0,91 olduğu görülmüştür. Ölçeğin genel olarak geçerlilik düzeyinin sağlandığı görülmüştür.

Formalleşme düzeyi 4,13±0,45, Profesyonelleşme düzeyi 4,10±0,46, Hesap Verebilirlik düzeyi 4,06±0,42, Kültürel Güç düzeyi 4,09±0,40 ve Tutarlılık düzeyi

4,08±0,45 ortalama puanları belirlenmiştir. Sonuçlara göre işletmelerin genel kurumsallaşma düzeylerinin yüksek sayılabilecek bir düzeyde olduğu görülmüştür.

Tablo 4.5: Ölçeklerin İncelenmesi

ALT BOYUTLAR	X±s.s.	İç tutarlılık	Açıklanan varyans (%)	Güvenilirlik
Formalleşme	4,13±0,45	0,83	18	0,93
Profesyonelleşme	4,10±0,46	0,83	18	
Hesap Verebilirlik	4,06±0,42	0,82	17	
Kültürel Güç	4,09±0,40	0,81	14	
Tutarlılık	4,08±0,45	0,80	13	
Yönetimin Bağlılığı	4,08±0,46	0,88	12	0,94
Güvenlik Önceliği	4,06±0,47	0,88	9	
Güvenlik İletişimi	4,02±0,44	0,89	12	
Güvenlik Eğitimi	4,03±0,42	0,84	7	
Güvenlik Farkındalığı Ve Yetkinlik	4,04±0,43	0,83	7	
Çalışanların Katılımı	4,04±0,43	0,83	12	
Kadercilik	4,05±0,37	0,82	11	
Raporlama Kültürü	3,24±0,38	0,81	7	

Tablo 4.5 incelendiğinde İG kültürü ölçeğinin güvenilirlik düzeyinin 0,94 olduğu ve ölçeğin genel olarak oldukça güvenilir olduğu ifade edilebilir. Ölçek orijinal formuna uygun olarak sekiz alt boyuttan oluşmaktadır.

Bu boyutlar yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı ve yetkinlik, çalışanların katılımı, kadercilik ve raporlama kültürü alt boyutlarıdır.

Yönetimin bağlılığı boyutunun açıklanan varyans oranının %12 ve iç tutarlılık oranının 0,88 olduğu görülmüştür.

Güvenlik önceliği boyutunun açıklanan varyans oranının %9 ve iç tutarlılık oranının 0,88 olduğu görülmüştür. Güvenlik iletişimi boyutunun açıklanan varyans oranının %12 ve iç tutarlılık oranının 0,89 olduğu görülmüştür. Güvenlik eğitimi boyutunun açıklanan varyans oranının %7 ve iç tutarlılık oranının 0,84 olduğu görülmüştür.

Güvenlik farkındalığı ve yetkinlik boyutunun açıklanan varyans oranının %7 ve iç tutarlılık oranının 0,83 olduğu görülmüştür. Çalışanların katılımı boyutunun açıklanan varyans oranının %12 ve iç tutarlılık oranının 0,83 olduğu görülmüştür. Kadercilik boyutunun açıklanan varyans oranının %11 ve iç tutarlılık oranının 0,82 olduğu görülmüştür. Raporlama kültürü boyutunun açıklanan varyans oranının %7 ve iç tutarlılık oranının 0,81 olduğu görülmüştür. Toplam açıklanan varyans oranının %77 olduğu KMO düzeyinin ise 0,92 gibi yüksek bir düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Yönetimin bağlılığı düzeyinin $4,08 \pm 0,47$, güvenlik önceliği düzeyinin $4,06 \pm 0,47$, güvenlik iletişimi düzeyinin $4,02 \pm 0,44$, güvenlik eğitimi düzeyinin $4,03 \pm 0,42$, güvenlik farkındalığı ve yetkinlik düzeyinin $4,04 \pm 0,43$, çalışanların katılımı düzeyinin $4,04 \pm 0,43$, kadercilik düzeyinin $4,05 \pm 0,37$ ve raporlama kültürü düzeyinin $3,24 \pm 0,38$ olduğu görülmüştür. Genel olarak İG kültürü düzeyinin yüksek olduğu tespit edilse de raporlama kültürü olarak firmaların orta seviyelerde olduğu görülmüştür.

4.6.4. İş Kazası Sayıları İle Kurumsallaşma Boyutu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

İş kazası sayıları ile kurumsallaşma alt boyutları arasındaki ilişkileri açıklayan bulgular Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6: İş Kazası Durumları ile Kurumsallaşma Boyutu Arasındaki İlişkiler

		Formalleşme	Profesyonelleşme	Hesap Verebilirlik	Kültürel Güç	Tutarlılık
Çalıştığımız firmada bugüne kadar yaşanan iş kazası sayısı	r	-0,15*	-0,14*	0,01	0,04	-0,02
	p	0,01	0,01	0,99	0,54	0,71
Çalıştığımız firmada son üç yıl içinde gerçekleşen iş kazası sayısı	r	-0,18*	-0,16*	0,04	0,04	0,02
	p	0,01	0,01	0,53	0,52	0,70
Çalıştığımız firmada bugüne kadar kalıcı sakat kalma ile sonuçlanan iş kazası sayısı	r	0,01	0,05	-0,01	0,02	-0,07
	p	0,83	0,18	0,83	0,75	0,23
Çalıştığımız firmada bugüne kadar yaşanan ölümlü iş kazası sayısı	r	0,04	0,06	-0,16*	0,04	0,01
	p	0,36	0,11	0,01	0,35	0,98

*0,05 düzeyinde anlamlı ilişki

Çalışmada firmadaki bugüne kadar yaşanan iş kazası sayıları ile formalleşme düzeyleri arasında negatif yönde ve zayıf güçte bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=-0,15$, $p=0,01$). Formalleşme düzeyleri yüksek olan firmalarda iş kazası sayılarının daha az olacağı değerlendirilebilir.

Çalışmada firmadaki bugüne kadar yaşanan iş kazası sayıları ile profesyonelleşme düzeyleri arasında negatif yönde ve zayıf güçte bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=-0,14$, $p=0,01$). Profesyonelleşme düzeyleri yüksek olan firmalarda iş kazası sayılarının daha az olacağı görülebilir.

Çalışmada firmadaki bugüne kadar yaşanan iş kazası sayıları ile hesap verebilirlik, kültürel güç, tutarlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Çalışmada firmadaki son üç yıl içinde yaşanan iş kazası sayıları ile formalleşme düzeyleri arasında negatif yönde ve zayıf güçte bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=-0,18$, $p=0,01$). Formalleşme düzeyleri yüksek olan firmalarda son üç yıl içindeki iş kazası sayılarının daha az olacağı görülebilir.

Çalışmada firmadaki son üç yıl içinde yaşanan iş kazası sayıları ile profesyonelleşme düzeyleri arasında negatif yönde ve zayıf güçte bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=-0,16$, $p=0,01$). Profesyonelleşme düzeyleri yüksek olan firmalarda son üç yıl içindeki iş kazası sayılarının daha az olacağı görülebilir.

Çalışmada firmadaki son üç yıl içinde yaşanan iş kazası sayıları ile hesap verebilirlik, kültürel güç, tutarlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Firmada bugüne kadar kalıcı sakat kalma ile sonuçlanan iş kazası sayısı ile formalleşme, profesyonelleşme, hesap verebilirlik, kültürel güç, tutarlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Firmada bugüne kadar yaşanan ve ölümlü sonuçlanan iş kazası sayısı ile formalleşme, profesyonelleşme, kültürel güç, tutarlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Firmada bugüne kadar yaşanan ve ölümlü sonuçlanan iş kazası sayısı ve hesap verebilirlik düzeyleri arasında negatif yönde ve zayıf güçte bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=-0,16$, $p=0,01$). Hesap verebilirlik düzeyleri yüksek olan firmalarda ölümlü iş kazası sayısının daha düşük düzeylerde olduğu ifade edilebilir.

4.6.5. İş Kazası Sayıları İle İG Kültürü Boyutları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

İş kazası sayıları ile İG kültürü alt boyutları arasındaki ilişkileri açıklayan bulgular Tablo 4.7'de verilmiştir.

Tablo 4.7: İş Kazası Durumları İle İG Kültürü Arasındaki İlişkiler

		Yönetimi n Bağlılığı	Güvenlik Önceliği	Güvenlik İletişimi	Güvenlik Eğitimi
Çalıştığınız firmada bugüne kadar yaşanan iş kazası sayısı	r	0,04	-0,03	-0,16*	-0,18*
	p	0,53	0,66	0,01	0,01
Çalıştığınız firmada son üç yıl içinde gerçekleşen iş kazası sayısı	r	0,04	-0,04	-0,13*	-0,10*
	p	0,54	0,50	0,01	0,02
Çalıştığınız firmada bugüne kadar kalıcı sakat kalma ile sonuçlanan iş kazası sayısı	r	-0,01	-0,03	0,03	0,03
	p	0,91	0,59	0,65	0,63
Çalıştığınız firmada bugüne kadar yaşanan ölümlü iş kazası sayısı	r	0,06	0,06	0,00	0,03
	p	0,33	0,29	0,98	0,55

*0,05 düzeyinde anlamlı ilişki

Çalışmada firmadaki bugüne kadar yaşanan iş kazası sayıları ile Güvenlik İletişimi düzeyleri arasında negatif yönde ve zayıf güçte bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=-0,16$, $p=0,01$). Güvenlik İletişimi düzeyleri yüksek olan firmalarda iş kazası sayılarının daha az olacağı görülebilir.

Çalışmada firmadaki bugüne kadar yaşanan iş kazası sayıları ile Güvenlik Eğitimi düzeyleri arasında negatif yönde ve zayıf güçte bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=-0,18$, $p=0,01$). Güvenlik Eğitimi ve Güvenlik İletişimi düzeyleri yüksek olan firmalarda iş kazası sayılarının daha az olacağı görülebilir.

Çalışmada firmadaki bugüne kadar yaşanan iş kazası sayıları ile Yönetimin Bağlılığı ve Güvenlik Önceliği düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Çalışmada firmadaki son üç yıl içinde yaşanan iş kazası sayıları ile Güvenlik İletişimi düzeyleri arasında negatif yönde ve zayıf güçte bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=-0,13$, $p=0,01$). Güvenlik İletişimi düzeyleri yüksek olan firmalarda iş kazası sayılarının daha az olacağı görülebilir.

Çalışmada firmadaki son üç yıl içinde yaşanan iş kazası sayıları ile Güvenlik Eğitimi düzeyleri arasında negatif yönde ve zayıf güçte bir ilişki olduğu görülmüştür

($r=-0,10$, $p=0,01$). Güvenlik Eğitimi İletişimi düzeyleri yüksek olan firmalarda iş kazası sayılarının daha az olacağı görülebilir.

Çalışmada firmadaki son üç yıl içinde yaşanan iş kazası sayıları ile Yönetimin Bağlılığı ve Güvenlik Önceliği düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Firmada bugüne kadar kalıcı sakat kalma ile sonuçlanan iş kazası sayısı ile yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi ve güvenlik eğitimi düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Firmada bugüne kadar yaşanan ölümlü iş kazası sayısı ile yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi ve güvenlik eğitimi düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.7: İş Kazası Durumları İle İG Kültürü Arasındaki İlişkiler (Devamı)

		Güvenlik Farkındalığı Ve Yetkinlik	Çalışanların Katılımı	Kadercilik	Raporlama Kültürü
Çalıştığımız firmada bugüne kadar yaşanan iş kazası sayısı	r	-0,09*	-0,18*	0,20*	-0,23*
	p	0,04	0,01	0,01	0,01
Çalıştığımız firmada son üç yıl içinde gerçekleşen iş kazası sayısı	r	-0,10*	-0,12*	0,09*	-0,14*
	p	0,03	0,01	0,04	0,01
Çalıştığımız firmada bugüne kadar kalıcı sakat kalma ile sonuçlanan iş kazası sayısı	r	0,01	0,03	0,01	-0,01
	p	0,86	0,42	0,95	0,98
Çalıştığımız firmada bugüne kadar yaşanan ölümlü iş kazası sayısı	r	0,02	-0,15*	0,01	-0,16*
	p	0,59	0,01	0,96	0,01

*0,05 düzeyinde anlamlı ilişki

Çalışmada firmadaki bugüne kadar yaşanan iş kazası sayıları ile Güvenlik Farkındalığı Ve Yetkinlik düzeyleri arasında negatif yönde ve zayıf güçte bir ilişki

olduğu görülmüştür ($r=-0,09$, $p=0,04$). Güvenlik Farkındalığı Ve Yetkinlik düzeyleri yüksek olan firmalarda iş kazası sayılarının daha az olacağı görülebilir.

Çalışmada firmadaki bugüne kadar yaşanan iş kazası sayıları ile alışanların Katılımı düzeyleri arasında negatif yönde ve zayıf güçte bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=-0,18$, $p=0,01$). Çalışanların Katılımı düzeyleri yüksek olan firmalarda iş kazası sayılarının daha az olacağı görülebilir.

Çalışmada firmadaki bugüne kadar yaşanan iş kazası sayıları ile Kadercilik düzeyleri arasında pozitif yönde ve zayıf güçte bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=0,20$, $p=0,01$). Kadercilik düzeyleri yüksek olan firmalarda iş kazası sayılarının daha çok olacağı görülebilir.

Çalışmada firmadaki bugüne kadar yaşanan iş kazası sayıları ile raporlama kültürü düzeyleri arasında negatif yönde ve zayıf güçte bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=-0,23$, $p=0,01$). Raporlama kültürü düzeyleri yüksek olan firmalarda iş kazası sayılarının daha az olacağı görülebilir.

Çalışmada firmadaki son üç yıl içinde yaşanan iş kazası sayıları ile Güvenlik Farkındalığı Ve Yetkinlik düzeyleri arasında negatif yönde ve zayıf güçte bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=-0,10$, $p=0,04$). Güvenlik Farkındalığı Ve Yetkinlik düzeyleri yüksek olan firmalarda iş kazası sayılarının daha az olacağı görülebilir.

Çalışmada firmadaki son üç yıl içinde yaşanan iş kazası sayıları ile alışanların Katılımı düzeyleri arasında negatif yönde ve zayıf güçte bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=-0,12$, $p=0,01$). Çalışanların Katılımı düzeyleri yüksek olan firmalarda iş kazası sayılarının daha az olacağı görülebilir.

Çalışmada firmadaki son üç yıl içinde yaşanan iş kazası sayıları ile Kadercilik düzeyleri arasında pozitif yönde ve zayıf güçte bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=0,09$, $p=0,04$). Kadercilik düzeyleri yüksek olan firmalarda iş kazası sayılarının daha çok olacağı görülebilir.

Çalışmada firmadaki son üç yıl içinde yaşanan iş kazası sayıları ile Raporlama kültürü düzeyleri arasında negatif yönde ve zayıf güçte bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=-0,14$, $p=0,01$). Çalışanların Raporlama kültürü düzeyleri yüksek olan firmalarda iş kazası sayılarının daha az olacağı görülebilir.

Firmada bugüne kadar kalıcı sakat kalma ile sonuçlanan iş kazası sayısı ile güvenlik farkındalığı ve yetkinlik, çalışanların katılımı, kadercilik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Çalışmada bugüne kadar yaşanan ölümlü iş kazası sayıları ile Çalışanların Katılımı düzeyleri arasında negatif yönde ve zayıf güçte bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=-0,15$, $p=0,01$). Çalışanların Katılımı düzeyleri yüksek olan firmalarda ölümlü iş kazası sayılarının daha az olacağı görülebilir.

Firmada bugüne kadar yaşanan ölümlü iş kazası sayısı ile güvenlik farkındalığı ve yetkinlik, kadercilik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Çalışmada bugüne kadar yaşanan ölümlü iş kazası sayıları ile raporlama kültürü düzeyleri arasında negatif yönde ve zayıf güçte bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=-0,16$, $p=0,01$). Çalışanların raporlama kültürü yüksek olan firmalarda ölümlü iş kazası sayılarının daha az olacağı görülebilir.

4.6.5. Katılımcıların Demografik Özellikleri İle Kurumsallaşma Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Katılımcıların demografik özellikleri ile kurumsallaşma arasındaki ilişkileri açıklayan bulgular Tablo 4.8'de verilmiştir.

Tablo 4.8: Katılımcıların Demografik Özellikleri ile Kurumsallaşma Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

		Formalleşme	Profesyonelleşme	Hesap Verebilirlik	Kültürel Güç	Tutarlılık
Yaş	r	0,05	0,03	0,10	0,01	0,01
	p	0,42	0,55	0,07	0,80	0,92
Bu Alanda/ Sektörde kaç yıldır çalışıyorsunuz?	r	0,05	0,08	0,16*	0,05	0,05
	p	0,36	0,16	0,01	0,41	0,35
İşletmenin kuruluş yılı	r	-0,10	-0,10	-0,06	0,00	-0,05
	p	0,08	0,08	0,29	0,97	0,39
İşletmenin çalışan sayısı	r	0,05	-0,03	-0,10	0,00	-0,21*
	p	0,37	0,64	0,08	0,97	0,01

*0,05 düzeyinde anlamlı ilişki

Yaş ile formalleşme, profesyonelleşme, hesap verebilirlik, kültürel güç ve tutarlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Sektördeki çalışma yılı kıdemi ile formalleşme, profesyonelleşme, kültürel güç ve tutarlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Hesap verebilirlik düzeylerinin Sektördeki çalışma yılı kıdemi ile pozitif ve zayıf düzeyde ilişkili olduğu görülmüştür. Sektörde daha yüksek çalışma kıdemlerine sahip olan katılımcıların Hesap verebilirlik algılarının da daha yüksek olduğu görülmüştür ($r=0,16$, $p=0,01$).

İşletmenin yaşı ile formalleşme, profesyonelleşme, hesap verebilirlik, kültürel güç ve tutarlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

İşletmenin çalışan sayısı ile formalleşme, profesyonelleşme, hesap verebilirlik, kültürel güç düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Tutarlılık düzeylerinin İşletmenin çalışan sayısı ile negatif yönde ve anlamlı şekilde ilişkili olduğu görülmüştür. Katılımcıların çalıştığı firmaların çalışan sayılarının artması ile tutarlılık düzeylerinin azaldığı görülmüştür ($r=-0,21$, $p=0,01$).

4.6.6. Katılımcıların Demografik Özellikleri ile İş Güvenliği Kültürü Ölçeği Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Katılımcıların demografik özellikleri ile İG kültürü ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkileri açıklayan bulgular Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9: Katılımcıların Özellikleri ve İG Kültürü Ölçekleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

	Yönetimin Bağlılığı	Güvenlik Önceliği	Güvenlik İletişimi	Güvenlik Eğitimi
Yaş	0,06	-0,02	-0,04	-0,04
	0,33	0,72	0,44	0,46
Bu Alanda/Sektörde kaç yıldır çalışıyorsunuz?	0,08	0,04	0,05	0,05
	0,19	0,44	0,38	0,43
İşletmenin kuruluş yılı	-0,05	-0,08	-0,09	-0,09
	0,37	0,14	0,10	0,12
İşletmenin Çalışan sayısı	-0,13*	-0,16*	-0,20*	-0,15*
	0,01	0,01	0,01	0,01

*0,05 düzeyinde anlamlı ilişki

Yaş ile yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Sektördeki çalışma yılı kıdemi ile yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

İşletmenin yaşı ile yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi düzeylerinin İşletmenin çalışan sayısı ile negatif yönde ve anlamlı şekilde ilişkili olduğu görülmüştür. Katılımcıların çalıştığı firmaların çalışan sayılarının artması ile yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi düzeylerinin azaldığı görülmüştür ($p=0,01$).

Tablo 4.9: Katılımcıların Özellikleri ve İG Kültürü Ölçekleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Devam)

	Güvenlik Farkındalığı Ve Yetkinlik	Çalışanların Katılımı	Kadercilik	Raporlama Kültürü
Yaş	-0,07	-0,05	-0,02	0,03
	0,24	0,35	0,75	0,61
Bu Alanda/Sektörde kaç yıldır çalışıyorsunuz?	-0,02	-0,03	0,04	0,08
	0,67	0,59	0,48	0,16
İşletmenin kuruluş yılı	-0,05	-0,09	-0,09	-0,01
	0,34	0,11	0,10	0,86
İşletmenin Çalışan sayısı	-0,02	-0,04	-0,11	0,05
	0,70	0,43	0,05	0,39

Yaş ile güvenlik farkındalığı ve yetkinlik, çalışanların katılımı, kadercilik ve raporlama kültürü düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Sektördeki çalışma yılı kıdemi ile güvenlik farkındalığı ve yetkinlik, çalışanların katılımı, kadercilik ve raporlama kültürü düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

İşletmenin yaşı ile güvenlik farkındalığı ve yetkinlik, çalışanların katılımı, kadercilik ve raporlama kültürü düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

İşletmenin çalışan sayısı ile güvenlik farkındalığı ve yetkinlik, çalışanların katılımı, kadercilik ve raporlama kültürü düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

4.6.7. Kurumsallaşma ve İş Güvenliği Kültürü Ölçekleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Kurumsallaşma ve İG kültürü ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkileri açıklayan bulgular Tablo 4.10'da verilmiştir.

Tablo 4.10: Kurumsallaşma ve İG Kültürü Ölçekleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

		Formalleşme	Profesyonelleşme	Hesap Verebilirlik	Kültürel Güç	Tutarlılık
Yönetimin Bağlılığı	r	0,60*	0,57*	0,55*	0,63*	0,62*
	p	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Güvenlik Önceliği	r	0,58*	0,57*	0,59*	0,64*	0,65*
	p	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Güvenlik İletişimi	r	0,60*	0,52*	0,56*	0,58*	0,61*
	p	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Güvenlik Eğitimi	r	0,61*	0,57*	0,59*	0,65*	0,65*
	p	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01

*0,05 düzeyinde anlamlı ilişki

Yönetimin Bağlılığı ile Formalleşme, Profesyonelleşme, Hesap Verebilirlik, Kültürel Güç ve Tutarlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür (p=0,01).

Çalışmada Yönetimin Bağlılığı düzeyinin Formalleşme, Profesyonelleşme, Hesap Verebilirlik, Kültürel Güç ve Tutarlılık düzeylerinden pozitif yönde etkilendiği tespit edilmiştir.

Güvenlik Önceliği ile Formalleşme, Profesyonelleşme, Hesap Verebilirlik, Kültürel Güç ve Tutarlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür (p=0,01).

Çalışmada Güvenlik Önceliği düzeyinin Formalleşme, Profesyonelleşme, Hesap Verebilirlik, Kültürel Güç ve Tutarlılık düzeylerinden pozitif yönde etkilendiği tespit edilmiştir.

Güvenlik İletişimi ile Formalleşme, Profesyonelleşme, Hesap Verebilirlik, Kültürel Güç ve Tutarlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür (p=0,01).

Çalışmada Güvenlik İletişimi düzeyinin Formalleşme, Profesyonelleşme, Hesap Verebilirlik, Kültürel Güç ve Tutarlılık düzeylerinden pozitif yönde etkilendiği tespit edilmiştir.

Güvenlik eğitimi ile Formalleşme, Profesyonelleşme, Hesap Verebilirlik, Kültürel Güç ve Tutarlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür (p=0,01).

Çalışmada Güvenlik eğitimi düzeyinin Formalleşme, Profesyonelleşme, Hesap Verebilirlik, Kültürel Güç ve Tutarlılık düzeylerinden pozitif yönde etkilendiği tespit edilmiştir.

Tablo 4.10: Kurumsallaşma ve İG Kültürü Ölçekleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Devamı)

		Formalleşme	Profesyonelleşme	Hesap Verebilirlik	Kültürel Güç	Tutarlılık
Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinlik	r	0,52*	0,54*	0,48*	0,60*	0,55*
	p	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Çalışanların Katılımı	r	0,54*	0,47*	0,50*	0,59*	0,51*
	p	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Kadercilik	r	-0,69*	-0,67*	-0,69*	-0,78*	-0,76*
	p	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Raporlama Kültürü	r	0,30*	0,33*	0,30*	0,45*	0,27*
	p	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01

*0,05 düzeyinde anlamlı ilişki

Güvenlik Farkındalığı Ve Yetkinlik ile Formalleşme, Profesyonelleşme, Hesap Verebilirlik, Kültürel Güç ve Tutarlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür (p=0,01).

Çalışmada Güvenlik Farkındalığı Ve Yetkinlik düzeyinin Formalleşme, Profesyonelleşme, Hesap Verebilirlik, Kültürel Güç ve Tutarlılık düzeylerinden pozitif yönde etkilendiği tespit edilmiştir.

Çalışanların Katılımı ile Formalleşme, Profesyonelleşme, Hesap Verebilirlik, Kültürel Güç ve Tutarlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür (p=0,01).

Çalışmada Çalışanların Katılımı düzeyinin Formalleşme, Profesyonelleşme, Hesap Verebilirlik, Kültürel Güç ve Tutarlılık düzeylerinden pozitif yönde etkilendiği tespit edilmiştir.

Kadercilik ile Formalleşme, Profesyonelleşme, Hesap Verebilirlik, Kültürel Güç ve Tutarlılık arasında negatif yönde ve anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür (p=0,01).

Çalışmada Kadercilik düzeyinin Formalleşme, Profesyonelleşme, Hesap Verebilirlik, Kültürel Güç ve Tutarlılık düzeylerinden ters yönde etkilendiği tespit edilmiştir.

Raporlama Kültürü ile Formalleşme, Profesyonelleşme, Hesap Verebilirlik, Kültürel Güç ve Tutarlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür (p=0,01).

Raporlama Kültürü düzeyinin Formalleşme, Profesyonelleşme, Hesap Verebilirlik, Kültürel Güç ve Tutarlılık düzeylerinden pozitif yönde etkilendiği tespit edilmiştir.

Genel olarak kurumsallaşma düzeyleri ile İG kültürü arasında pozitif düzeyde ve anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür (Sadece kadercilik ile negatif ilişkiler var). Sonuçlar incelendiğinde Kurumsallaşma düzeyi yüksek olan firmalarda benzer olarak İG kültürünün de geliştiği ifade edilmiştir. Diğer boyutlardan farklı olarak kurumsallaşma ile raporlama kültürü arasındaki ilişkinin zayıf düzeyde olduğu ifade edilebilir.

4.6.8. Kurumsallaşma ve İş Güvenliği Kültürü Ölçekleri Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi

Çalışmada İG kültürü düzeyleri ile Kurumsallaşma düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesinde Kurumsallaşma düzeylerinin İG kültürü alt boyutlarına nedenli etki ettiğini görmek amacı ile alt boyutlar bazında yapılan regresyon analizi modelleri Tablo 4.11'den Tablo 4.18'e kadar verilmiştir. Tablolarda ilişkili olmayan alt

boyutlar modelde yer almamıştır. Regresyon analizinde bir bağımlı ve birden çok bağımsız değişkenin ilişkisinin incelendiği analizlerdir. Varsayımları yüksek R², Model anlamlılığı, katsayı anlamlılığı olmamasıdır. Bu varsayımlar sağlamıyorsa model geçerli değildir. Modelin yorumlanması için bu varsayımları sağlamayan değişkenler modelden çıkartılır ve model en iyi düzeye gelinceye kadar tekrarlanır. Bu varsayımları bozan ve sonrasında modelden çıkan değişken modelde yer almadığı için ilişkisi olmayan değişken olarak tanımlanır. Model başarı ile kurulduktan sonra modelde yer alan değişkenlerin olduğu matematiksel formülde katsayı büyüklükleri yorumlanır. Katsayının büyüklüğü ve işareti yorumlarda yer alır.

Tablo 4.11: Yönetimin Bağlılığı Düzeyine Etki Eden Kurumsallaşma Düzeyleri

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler				Model testi	
	Tutarlılık	Kültürel Güç	Profesyonelleşme	Formalleşme	F _{Model}	R ²
	(β)	(β)	(β)	(β)		
Yönetimin Bağlılığı	0,26	0,26	0,21	0,15	87,59	0,53
	p=0,01	p=0,01	p=0,01	p=0,01	(p=0.01)	

D.W.=1,82

Yönetimin Bağlılığı düzeylerinin Tutarlılık, Kültürel Güç, Profesyonelleşme, Formalleşme düzeyleri ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Hesap Verebilirlik düzeylerinin anlamlı ve çoklu düzeyde ilişkili olmadığı için modelden çıkartılmıştır. Modelin anlamlı olduğu (F=87,59, p=0,01) ve açıklama yeteneğinin %53 gibi yüksek düzeylerde olduğu görülmüştür (R²=0,53). Model incelendiğinde otokorelasyon olmadığı tespit edilmiştir (D.W.=1,82). Elde edilen formül aşağıdaki gibi verilmiştir.

$$\text{Yönetimin Bağlılığı} = 0,26 \cdot \text{Tutarlılık} + 0,26 \cdot \text{Kültürel Güç} + 0,21 \cdot \text{Profesyonelleşme} + 0,15 \cdot \text{Formalleşme}$$

Yönetimin Bağlılığı konusunda en büyük etken firmanın tutarlılık düzeyi olduğu ve bu düzeyinin yüksek olmasının İG konusunda yönetim bağlılığı üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu ifade edilebilir.

Kültürel Güç, Profesyonelleşme, Formalleşme düzeyleri Yönetimin Bağlılığı üzerine birbirine yakın ve daha düşük etki gösterdiği ifade edilebilir.

Tablo 4.12: Güvenlik Önceliği Düzeyine Etki Eden Kurumsallaşma Düzeyleri

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler				Model testi	
	Tutarlılık	Profesyonelleşme	Kültürel Güç	Hesap Verebilirlik	F _{Model}	R ²
	(β)	(β)	(β)	(β)		
Güvenlik Önceliği	0,31	0,27	0,17	0,14	94,37	0,55
	p=0,01	p=0,01	p=0,01	p=0,01	(p=0.01)	

D.W.=1,79

Güvenlik Önceliği düzeylerinin Tutarlılık, Kültürel Güç, Profesyonelleşme, Hesap Verebilirlik düzeyleri ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Formalleşme düzeylerinin anlamlı ve çoklu düzeyde ilişkili olmadığı için modelden çıkartılmıştır. Modelin anlamlı olduğu (F=94,37, p=0,01) ve açıklama yeteneğinin %55 gibi yüksek düzeylerde olduğu görülmüştür (R²=0,55). Model incelendiğinde otokorelasyon olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen formül aşağıdaki gibi verilmiştir (D.W.=1,79).

$$\text{Güvenlik Önceliği} = 0,31 * \text{Tutarlılık} + 0,27 * \text{Profesyonelleşme} + 0,17 * \text{Kültürel Güç} + 0,14 * \text{Hesap Verebilirlik}$$

Güvenlik Önceliği konusunda en büyük etken firmanın tutarlılık düzeyi olduğu ve bu düzeyinin yüksek olmasının İG konusunda güvenlik önceliği bakımından pozitif bir etkisinin olduğu ifade edilebilir.

Kültürel Güç, Profesyonelleşme, Hesap Verebilirlik düzeyleri Güvenlik Önceliği üzerine birbirine yakın ve daha düşük etki gösterdiği ifade edilebilir.

Tablo 4.13: Güvenlik İletişimi Düzeyine Etki Eden Kurumsallaşma Düzeyleri

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler				Model testi	
	Tutarlılık	Profesyonelleşme	Kültürel Güç	Hesap Verebilirlik	F _{Model}	R ²
	(β)	(β)	(β)	(β)		
Güvenlik İletişimi	0,28	0,26	0,20	0,12	74,38	0,49
	p=0,01	p=0,01	p=0,01	p=0,01	(p=0.01)	

Güvenlik İletişimi düzeylerinin Tutarlılık, Kültürel Güç, Profesyonelleşme, Hesap Verebilirlik düzeyleri ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Formalleşme düzeylerinin anlamlı ve çoklu düzeyde ilişkili olmadığı için modelden çıkartılmıştır. Modelin anlamlı olduğu ($F=74,38$, $p=0,01$) ve açıklama yeteneğinin %49 gibi yüksek düzeylerde olduğu görülmüştür ($R^2=0,49$). Model incelendiğinde otokorelasyon olmadığı tespit edilmiştir ($D.W.=1,82$). Elde edilen formül aşağıdaki gibi verilmiştir.

Güvenlik İletişimi = 0,28*Tutarlılık + 0,26*Profesyonelleşme + 0,20*Kültürel Güç + 0,12*Hesap Verebilirlik

Güvenlik İletişimi konusunda en büyük etken firmanın tutarlılık düzeyi olduğu ve bu düzeyinin yüksek olmasının İG konusunda Güvenlik İletişimi bakımından pozitif bir etkisinin olduğu ifade edilebilir.

Kültürel Güç, Profesyonelleşme, Hesap Verebilirlik düzeyleri Güvenlik İletişimi üzerine birbirine yakın ve daha düşük etki gösterdiği ifade edilebilir. Ayrıca Hesap Verebilirlik düzeyleri Güvenlik İletişimine en az düzeyde etki eden boyut olarak belirlenmiştir.

Tablo 4.14: Güvenlik Eğitimi Düzeyine Etki Eden Kurumsallaşma Düzeyleri

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler				Model testi	
	Tutarlılık	Profesyonelleşme	Formalleşme	Kültürel Güç	F _{Model}	R ²
	(β)	(β)	(β)	(β)		
Güvenlik Eğitimi	0,15	0,29	0,20	0,29	98,30 (p=0.01)	0,56
	p=0,01	p=0,01	p=0,01	p=0,01		

Güvenlik Eğitimi düzeylerinin Tutarlılık, Kültürel Güç, Profesyonelleşme, Formalleşme düzeyleri ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Hesap Verebilirlik düzeylerinin anlamlı ve çoklu düzeyde ilişkili olmadığı için modelden çıkartılmıştır. Modelin anlamlı olduğu ($F=98,30$, $p=0,01$) ve açıklama yeteneğinin %56 gibi yüksek düzeylerde olduğu görülmüştür ($R^2=0,56$). Model incelendiğinde otokorelasyon olmadığı tespit edilmiştir ($D.W.=1,79$). Elde edilen formül aşağıdaki gibi verilmiştir.

$$\text{Güvenlik Eğitimi} = 0,15 * \text{Tutarlılık} + 0,29 * \text{Profesyonelleşme} + 0,20 * \text{Formalleşme} + 0,29 * \text{Kültürel Güç}$$

Güvenlik Eğitimi konusunda en büyük etken firmanın kültürel güç ve Profesyonelleşme düzeyi olduğu ve bu düzeyinin yüksek olmasının İG konusunda Güvenlik Eğitimi bakımından pozitif bir etkisinin olduğu ifade edilebilir.

Tutarlılık, profesyonelleşme düzeyleri Güvenlik Eğitimi üzerine birbirine yakın ve daha düşük etki gösterdiği ifade edilebilir. Ayrıca Tutarlılık düzeyleri Güvenlik Eğitime ez düzeyde etki eden boyut olarak belirlenmiştir.

Tablo 4.15: Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinlik Düzeyine Etki Eden Kurumsallaşma Düzeyleri

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler				Model testi	
	Tutarlılık	Profesyonelleşme	Formalleşme	Kültürel Güç	F _{Model}	R ²
	(β)	(β)	(β)	(β)		
Güvenlik Farkındalığı Ve Yetkinlik	0,12	0,20	0,19	0,30	65,52	0,45
	p=0,01	p=0,01	p=0,01	p=0,01	(p=0,01)	

Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinlik düzeylerinin Tutarlılık, Kültürel Güç, Profesyonelleşme, Formalleşme düzeyleri ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Hesap Verebilirlik düzeylerinin anlamlı ve çoklu düzeyde ilişkili olmadığı için modelden çıkartılmıştır. Modelin anlamlı olduğu (F=65,52, p=0,01) ve açıklama yeteneğinin %45 gibi yüksek düzeylerde olduğu görülmüştür (R²=0,345). Model incelendiğinde otokorelasyon olmadığı tespit edilmiştir (D.W.=1,81). Elde edilen formül aşağıdaki gibi verilmiştir.

$$\text{Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinlik} = 0,12 * \text{Tutarlılık} + 0,20 * \text{Profesyonelleşme} + 0,19 * \text{Formalleşme} + 0,30 * \text{Kültürel Güç}$$

Güvenlik farkındalığı ve yetkinlik konusunda en büyük etken firmanın kültürel güç düzeyi olduğu ve bu düzeyinin yüksek olmasının İG konusunda güvenlik farkındalığı ve yetkinlik bakımından pozitif bir etkisinin olduğu ifade edilebilir.

Tutarlılık, profesyonelleşme, Formalleşme düzeyleri güvenlik farkındalığı ve yetkinlik üzerine birbirine yakın ve daha düşük etki gösterdiği ifade edilebilir. Fakat tutarlılık düzeyleri güvenlik farkındalığı ve yetkinliğe en az düzeyde etki eden boyut olarak belirlenmiştir.

Tablo 4.16: Çalışanların Katılımı Düzeyine Etki Eden Kurumsallaşma Düzeyleri

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler			Model testi	
	Tutarlılık	Formalleşme	Kültürel Güç	F _{Model}	R ²
	(β)	(β)	(β)		
Çalışanların Katılımı	0,17	0,22	0,36	72,94	0,41
	p=0,01	p=0,01	p=0,01	(p=0.01)	

Çalışanların Katılımı düzeylerinin Tutarlılık, Kültürel Güç, Formalleşme düzeyleri ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Hesap Verebilirlik ve Profesyonelleşme düzeylerinin anlamlı ve çoklu düzeyde ilişkili olmadığı için modelden çıkartılmıştır. Modelin anlamlı olduğu (F=72,94, p=0,01) ve açıklama yeteneğinin %41 gibi yüksek düzeylerde olduğu görülmüştür (R²=0,41). Model incelendiğinde otokorelasyon olmadığı tespit edilmiştir (D.W.=1,79). Elde edilen formül aşağıdaki gibi verilmiştir.

$$\text{Çalışanların Katılımı} = 0,17 * \text{Tutarlılık} + 0,22 * \text{Formalleşme} + 0,36 * \text{Kültürel Güç}$$

Çalışanların Katılımı konusunda en büyük etken firmanın **Kültürel Güç** düzeyi olduğu ve bu düzeyinin düşük olmasının İG konusunda Çalışanların Katılımı bakımından negatif bir etkisinin olduğu ifade edilebilir.

Formalleşme ve Tutarlılık düzeyleri Çalışanların Katılımı üzerine birbirine yakın ve daha düşük etki gösterdiği ifade edilebilir. Tutarlılık düzeyleri Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinliğe en az düzeyde etki eden boyut olarak belirlenmiştir.

Tablo 4.17: Kadercilik Düzeyine Etki Eden Kurumsallaşma Düzeyleri

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler				Model testi	
	Tutarlılık	Profesyonelleşme	Formalleşme	Kültürel Güç	F _{Model}	R ²
	(β)	(β)	(β)	(β)		
Kadercilik	-0,14	-0,15	-0,32	-0,37	230,45	0,79
	p=0,01	p=0,01	p=0,01	p=0,01	(p=0.01)	

Kadercilik düzeylerinin Tutarlılık, Kültürel Güç, Profesyonelleşme, Formalleşme düzeyleri ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Hesap Verebilirlik düzeylerinin anlamlı ve çoklu düzeyde ilişkili olmadığı için modelden çıkartılmıştır. Modelin anlamlı olduğu ($F=230,45$, $p=0,01$) ve açıklama yeteneğinin %77 gibi yüksek düzeylerde olduğu görülmüştür ($R^2=0,79$). Model incelendiğinde otokorelasyon olmadığı tespit edilmiştir ($D.W.=1,65$). Elde edilen formül aşağıdaki gibi verilmiştir.

$$\text{Kadercilik} = -0,14 * \text{Tutarlılık} - 0,15 * \text{Profesyonelleşme} - 0,32 * \text{Formalleşme} - 0,37 * \text{Kültürel Güç}$$

Kadercilik konusunda en büyük etken firmanın Kültürel Güç düzeyi olduğu ve bu düzeyinin düşük olmasının İG konusunda Kaderciliğin artması bakımından pozitif düzeyde bir etkisinin olduğu ifade edilebilir. Benzer şekilde Formalleşme düzeyinin etkisi de kültürel güç seviyesine yakın ama düşüktür.

Tutarlılık, Profesyonelleşme düzeyleri Kadercilik üzerine birbirine yakın ve daha düşük etki gösterdiği ifade edilebilir. Özetle Kaderciliğin azalması için kurumsallaşmanın Tutarlılık, Kültürel Güç, Profesyonelleşme, Formalleşme düzeyleri bakımından artış göstermesi gerektiği ifade edilebilir.

Tablo 4.18: Raporlama Kültürü Düzeyine Etki Eden Kurumsallaşma Düzeyleri

Bağımlı Değişken	Model testi		
	Kültürel Güç (β)	F Model	R ²
Raporlama kültürü	0,45	76,45	0,19
	p=0,01	(p=0.01)	

Raporlama kültürü düzeylerinin sadece Kültürel Güç düzeyleri ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Hesap Verebilirlik, Tutarlılık, Profesyonelleşme, Formalleşme düzeylerinin anlamlı ve çoklu düzeyde ilişkili olmadığı için modelden çıkartılmıştır. Modelin anlamlı olduğu ($F=76,45$, $p=0,01$) ve açıklama yeteneğinin %19 olduğu görülmüştür ($R^2=0,19$). Model incelendiğinde otokorelasyon olmadığı tespit edilmiştir ($D.W.=1,61$). Elde edilen formül aşağıdaki gibi verilmiştir.

$$\text{Raporlama kültürü} = 0,45 * \text{Kültürel Güç}$$

Raporlama kültürü konusunda en büyük etken firmanın Kültürel Güç düzeyi olduğu ve bu düzeyinin düşük olmasının İG konusunda Raporlama kültürü bakımından

olumsuz bir etkisinin olduğu ifade edilebilir. Hesap Verebilirlik, Tutarlılık, Profesyonelleşme, Formalleşme düzeylerinin İG konusunda Raporlama kültürüne etkisinin olmadığı görülmektedir.

4.6.9. Kurumsallaşma ve İG Kültürü Düzeyleri ile Firma Özelliklerinin Karşılaştırılması

Firma özelliklerinin Kurumsallaşma ve İG kültürü düzeylerine ilişkin karşılaştırmalar, Tablo 4.19, Tablo 4.20 ve Tablo 4.22’de verilmiştir.

Tablo 4.19: Kurumsallaşma ve Firma Özellikleri

		Formalleşme	p	Profesyonelleşme	p	Hesap Verebilirlik	p	Kültürel Güç	p	Tutarlılık	p
		X±s.s.		X±s.s.		X±s.s.		X±s.s.			
BİST’de işlem görme	Evet	4,24±0,24	0,03	4,19±0,27	0,03	4,19±0,26	0,02	4,16±0,23	0,03	4,17±0,25	0,04
	Hayır	4,09±0,5		4,06±0,5		4,01±0,45		4,07±0,44		4,05±0,49	
İG uzmanı görevlendirme	Evet	4,13±0,45	0,11	4,19±0,46	0,29	4,06±0,42	0,45	4,13±0,4	0,59	4,08±0,45	0,41
	Hayır	4,18±0,39		4,11±0,17		4,09±0,19		4,12±0,26		4,03±0,31	
ISO Belgesi	Evet	4,13±0,68	0,86	4,08±0,66	0,52	4,05±0,59	0,55	4,06±0,67	0,38	4,07±0,63	0,59
	Hayır	4,13±0,38		4,10±0,40		4,06±0,37		4,1±0,31		4,08±0,39	
İşletmenin hukuki yapısı	Anonim	4,28±0,39	0,03	4,23±0,46	0,03	4,19±0,43	0,04	4,23±0,39	0,03	4,09±0,46	0,53
	Limited	4,05±0,55		4,07±0,43		4,03±0,38		4,07±0,39		4,05±0,44	
	Şahıs	4,11±0,44		4,06±0,47		4,03±0,43		4,06±0,43		4,1±0,43	

BİST endeksinde işlem görme durumuna göre formalleşme, profesyonelleşme, hesap verebilirlik, kültürel güç ve tutarlılık düzeylerinin farklılık gösterdiği, BİST endeksinde kayıtlı olan firma çalışanlarının kurumsallaşma algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür ($p<0,05$).

İG uzmanı görevlendirme durumuna göre formalleşme, profesyonelleşme, hesap verebilirlik, kültürel güç ve tutarlılık düzeylerinin farklılık göstermediği, İG uzmanı görevlendirilmesi olan ve olmayan firmalarda kurumsallaşma algısının farklı olmadığı ifade edilebilir ($p>0,05$).

ISO Belgesi olma durumuna göre formalleşme, profesyonelleşme, hesap verebilirlik, kültürel güç ve tutarlılık düzeylerinin farklılık göstermediği, ISO Belgesi olan ve olmayan firmalarda kurumsallaşma algısının farklı olmadığı ifade edilebilir ($p>0,05$).

İşletme yapısına göre formalleşme, pofesyonelleşme, hesap verebilirlik, kültürel güç düzeylerinin farklılık gösterdiği, Anonim şirketlerde olan firma çalışanlarının formalleşme, pofesyonelleşme, hesap verebilirlik, kültürel güç algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür ($p<0,05$). İşletme yapısına göre tutarlılık seviyesinin farklılık göstermediği ifade edilebilir ($p=0,53$)

Tablo 4.20: Firma Özelliklerine Göre Güvenlik Eğitimi, Yönetimin Bağlılığı, Güvenlik Önceliği, Güvenlik İletişimi

		Yönetimin Bağlılığı		Güvenlik Önceliği		Güvenlik İletişimi		Güvenlik Eğitimi	
		X±s.s.	p	X±s.s.	p	X±s.s.	p	X±s.s.	p
BİST’de işlem görme	Evet	4,23±0,24	0,01	4,22±0,24	0,03	4,14±0,24	0,01	4,22±0,23	0,01
	Hayır	4,04±0,51		4,04±0,52		3,98±0,49		4,00±0,46	
İG uzmanı görevlendirme	Evet	4,25±0,35	0,01	4,26±0,35	0,02	4,02±0,45	0,52	4,03±0,42	0,41
	Hayır	4,08±0,46		4,06±0,47		4,08±0,24		4,11±0,23	
ISO Belgesi	Evet	4,15±0,69	0,11	4,13±0,64	0,08	4,04±0,6	0,56	4,09±0,6	0,43
	Hayır	4,07±0,39		4,04±0,42		4,02±0,4		4,02±0,36	
İşletmenin hukuki yapısı	Anonim	4,10±0,44	0,51	4,06±0,46	0,65	4,04±0,42	0,68	4,05±0,39	0,64
	Limited	4,09±0,50		4,03±0,51		4,02±0,49		4,03±0,47	
	Şahıs	4,04±0,46		4,08±0,45		4,01±0,43		4±0,42	

BİST endeksinde işlem görme durumuna göre güvenlik eğitimi, yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi düzeylerinin farklılık gösterdiği, BİST endeksine kayıtlı olan firma çalışanlarının güvenlik eğitimi, yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür ($p<0,05$).

İG uzmanı görevlendirme durumuna göre durumuna göre güvenlik eğitimi, yönetimin bağlılığı düzeylerinin farklılık gösterdiği, İG uzmanı görevlendirilen firma çalışanlarının güvenlik eğitimi, yönetimin bağlılığı algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür ($p<0,05$).

İG uzmanı görevlendirme durumuna göre güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi konusunda anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

İSO belgesine sahip olma durumuna göre güvenlik eğitimi, yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi düzeylerinin farklı olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Firma yapısına durumuna göre güvenlik eğitimi, yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi düzeylerinin farklı olmadığı görülmüştür. Anonim, limited veya Şahıs firmalarının çalışanlarının güvenlik eğitimi, yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi düzeylerinin benzer olduğu ifade edilebilir ($p>0,05$).

Tablo 4.21: Firma Özelliklerine Göre Güvenlik Farkındalığı Ve Yetkinlik, Çalışanların Katılımı, Kadercilik, Raporlama Kültürü

		Güvenlik Farkındalığı Ve Yetkinlik	p	Çalışanların Katılımı	p	Kadercilik	p	Raporlama Kültürü	p
		X±s.s.		X±s.s.		X±s.s.		X±s.s.	
BİST’de işlem görme	Evete	4,1±0,25	0,34	4,11±0,25	0,39	4,14±0,15	0,35	3,26±0,34	0,62
	Hayır	4,02±0,48		4,02±0,47		4,02±0,42		3,24±0,4	
İG uzmanı görevlendirme	Evete	4,19±0,19	0,03	4,04±0,43	0,67	4,05±0,38	0,32	3,51±0,22	0,01
	Hayır	4,02±0,19		4,05±0,21		4,10±0,15		3,04±0,22	
İSO Belgesi	Evete	4,11±0,62	0,33	4,08±0,66	0,56	4,08±0,61	0,67	3,24±0,49	0,77
	Hayır	4,02±0,37		4,03±0,35		4,05±0,29		3,24±0,36	
İşletmenin hukuki yapısı	Anonim	4,06±0,4	0,61	4,08±0,4	0,63	4,07±0,36	0,69	3,25±0,4	0,71
	Limited	4,02±0,49		4,02±0,46		4,03±0,42		3,24±0,39	
	Şahıs	4,03±0,43		4±0,45		4,05±0,35		3,23±0,35	

BİST endeksinde işlem görme durumuna göre güvenlik farkındalığı ve yetkinlik, çalışanların katılımı, kadercilik, raporlama kültürü düzeylerinin farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

İG uzmanı görevlendirme durumuna göre güvenlik farkındalığı ve yetkinlik raporlama kültürü düzeylerinin farklılık gösterdiği, İG uzmanı görevlendirilen firma çalışanlarının güvenlik farkındalığı ve yetkinlik, raporlama kültürü algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür ($p<0,05$).

İG uzmanı görevlendirme durumuna göre Çalışanların Katılımı, Kadercilik iletişimi konusunda anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Firmanın İSO belgesine sahip olma durumuna göre Güvenlik Farkındalığı Ve Yetkinlik, Çalışanların Katılımı, Kadercilik, Raporlama Kültürü düzeylerinin çalışanlar tarafından farklı algılanmadığı ifade edilebilir ($p>0,05$).

Firmanın anonim, limited veya şahıs firması olma durumuna göre Güvenlik Farkındalığı Ve Yetkinlik, Çalışanların Katılımı, Kadercilik, Raporlama Kültürü düzeylerinin çalışanlar tarafından farklı algılanmadığı ifade edilebilir ($p>0,05$).

4.6.10. Kurumsallaşma Düzeyi ve İş Kazası Sayısı Arasındaki İlişkide İş Güvenliği Kültürünün Aracılık Etkisi

Çalışmada; “Kurumsallaşma Düzeyi Ve İş Kazası Sayısı Arasındaki İlişkide İG Kültürünün Aracılık Etkisinin Belirlenmesi”nde Hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Çalışmada iş kazası sayısı bağımlı, Kurumsallaşma düzeyi bağımsız ve İG kültürü düzeyi ise aracı değişken olarak atanmıştır. Tablo 4.22’de bu ilişki temel boyutlar bazında, Tablo 4.23’te ise alt boyutlar bazında verilmiştir. Hiyerarşik regresyon analizindeki varsayımlar regresyon analizi ile benzerlik gösterir. Model anlamlılığı, Yüksek R kare değeri ve katsayı anlamlılığı gereklidir. Buna ek olarak aracı değişkenin aracılık etkisinin olduğunu görmek maksadı ile aracı değişkenlerin modelde yer alması gerekliliği, R kare değerindeki değişimlerin anlamlılığı gibi ek varsayımlarda gerçekleşmelidir. Bu tüm varsayımlar en iyi model için verilmelidir. Özellikle Tablo 4. 23’te olduğu gibi alt boyutlardan anlamlı olan alt boyutlar modelde yer alacaktır. Varsayımları sağlamayan alt boyutlar ise modelde yer almayacaktır.

Tablo 4.22: Temel Boyutlar Bazında Kurumsallaşma Düzeyi ve İş Kazası Sayısı Arasındaki İlişkide İG Kültürünün Aracılık Durumunun İncelenmesi

Model	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	β	t	p
1	İş kazası sayısı	<i>Kurumsallaşma</i>	-0,24	-6,12	0,01*
		R ² =0,19			
		F _{model} =46,52,(p=0,01,p<0,01)			
2	İş kazası sayısı	<i>Kurumsallaşma</i>	-0,23	-4,23	0,01*
		<i>İG Kültürü</i>	-0,21	-4,85	0,01*
		R ² =0,44, Δ R ² = 0,25, p<0,01			
		F _{model} =55,71,(p=0,001,p<0,01)			

Çalışmada Kurumsallaşma ve iş kazası sayısı arasındaki ilişkide İG Kültürü düzeyinin aracılık durumunun incelenmesi amacı ile hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Model ilk olarak İG Kültürü ve iş kazası sayısı değişkenleri arasında kurulmuş olup, daha sonra Kurumsallaşma değişkeni aracı değişken olarak eklenmiştir.

Kurumsallaşma ve iş kazası sayısı arasında kurulan modelde; Kurumsallaşmanın İş kazası sayısında meydana gelen değişimleri açıklama yeteneğinin %19 olduğu tespit edilmiştir (R²=0,19). Bu kapsamda, elde edilen modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu dikkat çekmiştir (F=46,52; p=0,01, p<0,05). Modelde yer alan bağımsız değişken olan Kurumsallaşma düzeyinin katsayısının da anlamlı olduğu görülmüştür (t=-6,12, p=0,01,p<0,05). Kurumsallaşma ve iş kazası sayısı arasında kurulan modelin geçerli olduğu ve modelin matematiksel olarak aşağıdaki gibi olduğu görülebilir.

$$\text{İş kazası sayısı} = - 0,24 * (\text{Kurumsallaşma})$$

Modele göre katılımcıların Kurumsallaşma düzeyleri iş kazası sayısı düzeyleri üzerinde anlamlı ve azaltıcı düzeyde bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Katılımcıların Kurumsallaşma algı düzeylerinin bir birim artış göstermesi İş kazalarının azalmasında 0,24 birimlik bir katkı sağlayacaktır.

Diğer taraftan, Model 2’de, aracı değişken olarak İG Kültürü boyutu modele dâhil edilmiştir. İG Kültürü boyutunun eklendiği Model 2’de R² ölçümünün 0,44 olduğu ve Model 1’e göre 0,25 artış gösterdiği tespit edilmiş ve bu artışın istatistiksel olarak

anlamli olduğu sonucu ortaya çıkmıştır ($\Delta R^2 = 0,25$, $p < 0,05$). Bu açıdan, R^2 lümünün artış göstermesinin ise modelde, İG Kültürü boyutunun aracılık etkisi yarattığı Şeklinde yorumlanması mümkün olabilmektedir. Elde edilen yeni modelin istatistiksel olarak anlamli olduğu görülmüştür ($F=55,71$; $p=0,01$, $p < 0,05$).

İlişkide İG Kültürünün aracılık etkisinin olduğu söylenebilmektedir. Modelde, R^2 lümü değişimlerinin de anlamli düzeyde artış göstermesi, bahse konu ilişkide İG Kültürü aracılık etkisi oluşturduğunu ifade etmektedir. Diğer taraftan aracı değişkenin eklenmesi ile modelden çıkan İG Kültürü değişkeni modelde yer almaktadır. Aracı değişkenin eklendiği modele göre;

$$\text{İş kazası sayısı} = - 0,21*(\text{İG Kültürü}) - 0,23*(\text{Kurumsallaşma})$$

Ayrıca, aracı değişkenin dolaylı etkisine ilişkin uygulanan Sobel Testi sonucuna ise; Kurumsallaşmanın kısmi aracılık rolüne sahip olduğu dikkat çekmektedir (Sobel $z=3,42$; $p=0,01$, $p < 0,05$).

Buradan hareketle, temel boyutlar bazında Kurumsallaşma ve iş kazası sayısı ilişkisinde İG Kültürü düzeyinin aracılık durumunun incelendiği hipotezinin de çalışma kapsamında kabul edildiği söylenebilir.

Tablo 4.23: Kurumsallaşma Düzeyi ve İş kazası sayısı Arasındaki İlişkide İG Kültürünün Aracılık Durumunun İncelenmesi

Model	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	β	t	p	
1	İş kazası sayısı	<i>Kültürel Güç</i>	-0,55	-3,52	0,01*	
		$R^2=0,30$				
		$F_{\text{model}}=43,21, (p=0,01, p < 0,01)$				
2	İş kazası sayısı	<i>Kültürel Güç</i>	-0,30	-5,12	0,01*	
		<i>Kadercilik</i>	0,23	3,42	0,01*	
		<i>Raporlama Kültürü</i>	-0,29	-4,01	0,01*	
	$R^2=0,53, \Delta R^2 = 0,21, p < 0,01$					
	$F_{\text{model}}=76,52, (p=0,001, p < 0,01)$					

Kurumsallaşma ve iş kazası sayısı arasında kurulan modelde; Kültürel Güç düzeyi ile iş kazası sayısında meydana gelen değişimleri açıklama yeteneğinin %30 olduğu tespit edilmiştir ($R^2=0,30$). Bu kapsamda, elde edilen modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu dikkat çekmiştir ($F=43,21$; $p=0,01$, $p<0,05$). Modelde yer alan bağımsız değişken olan Kültürel Güç düzeyinin katsayısının da anlamlı olduğu görülmüştür ($p=0,01, p<0,05$). Kültürel Güç düzeyi ve iş kazası sayısı arasında kurulan modelin geçerli olduğu ve modelin matematiksel olarak aşağıdaki gibi olduğu görülebilir. Diğer kurumsallaşma alt boyutlarının ise modelde yer almadığı görülmüştür.

İş kazası sayısı= - 0,55*(Kültürel Güç)

Modele göre katılımcıların Kültürel Güç düzeyi iş kazası sayısı düzeyleri üzerinde anlamlı ve düşürücü düzeyde bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Katılımcıların Kültürel Güç algı düzeylerinin bir birim artış göstermesi İş kazalarının azalmasında 0,55 birimlik bir katkı sağlayacaktır.

Diğer taraftan, Model 2’de, aracı değişken olarak İG kültürü boyutları modele dâhil edilmiştir. Modelde sadece Kadercilik ve Raporlama Kültürü boyutunun yer aldığı, diğer alt boyutların modelde yer almadığı görülmüştür. Model 2’de R^2 ölçümünün 0,53 olduğu ve Model 1’e göre 0,23 artış gösterdiği tespit edilmiş ve bu artışın istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucu ortaya çıkmıştır ($\Delta R^2 = 0,23$, $p<0,05$). Bu açıdan, R^2 ölçümünün artış göstermesinin ise modelde, Kadercilik ve Raporlama Kültürü alt boyutunun aracılık etkisi yarattığı şeklinde yorumlanması mümkün olabilmektedir. Elde edilen yeni modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($F=76,52$; $p=0,01$, $p<0,05$).

Modelde, R^2 ölçümü değişimlerinin de anlamlı düzeyde artış göstermesi, bahse konu ilişkide Kurumsallaşmanın aracılık etkisi oluşturduğunu ifade etmektedir. Aracı değişkenin eklendiği modele göre;

İş kazası sayısı = 0,23*(Kadercilik) - 0,29*(Raporlama kültürü) - 0,30*(Kültürel Güç)

Aracı değişkenin dolaylı etkisine ilişkin uygulanan Sobel Testi sonucuna göre ise; Kurumsallaşmanın kısmî aracılık rolüne sahip olduğu dikkat çekmektedir (Sobel $z=3,25$; $p=0,01$, $p<0,05$).

Buradan hareketle, alt boyutlar bazında iş kazası sayısı ve kurumsallaşma ilişkisinde İG kültürünün aracılık durumunun incelendiği hipotezinin de çalışma kapsamında kısmen kabul edildiği söylenebilir. Kültürel Güç alt boyutu ilişkisinde sadece Kadercilik ve Raporlama Kültürünün aracılık etkisine sahip olduğu görülmüştür. Diğer kurumsallaşma alt boyutlarının anlamlı etkisi yoktur. Benzer şekilde aracı değişkenlerden Kadercilik ve Raporlama kültürü yine iş kazalarına etki eden İG kültürü ölçęi alt boyutları olarak belirlenmiştir.



Tablo 4.24: Hipotez Sonuçları

HİPOTEZLER	SONUÇ
H1: Kurumsallaşma ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır. (Tablo 4.6)	KABUL
H1a: Formelleşme ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H1b: Profesyonelleşme ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H1c: Hesap verebilirlik ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.	RET
H1d: Kültürel güç ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H1e: Tutarlılık ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.	RET
H2: Kurumsallaşma ile İG kültürü arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Tablo 4.10 ve devamında genel olarak kurumsallaşma düzeyleri ile İG kültürü arasında pozitif düzeyde ve anlamlı ilişkinin var olduğu görülmüştür. Sonuçlar incelendiğinde Kurumsallaşma düzeyi yüksek olan firmalarda benzer olarak İG kültürünün de geliştiği ifade edilmiştir. Diğer boyutlarda farklı olarak kurumsallaşma ile raporlama kültürü arasındaki ilişkinin zayıf düzeyde olduğu ifade edilebilir (Tablo 4.10).	KABUL
H2a: Formelleşme ile İG kültürü arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır (Tablo 4.10).	KABUL
H2b: Profesyonelleşme ile İG kültürü arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır (Tablo 4.10)	KABUL
H2c: Hesap verebilirlik ile İG kültürü arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır (Tablo 4.10).	KABUL
H2d: Kültürel güç ile İG kültürü arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır (Tablo 4.10).	KABUL
H2e: Tutarlılık ile İG kültürü arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır (Tablo 4.10)	KABUL
H3: İG kültürü ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır. Yönetimin Bağlılığı ve Güvenlik Önceliğinin iş kazaları sayıları ile ilişki yok iken diğer alt boyutlar da ilişkili olduğu görülmüştür. Ek olarak Tablo 4.22’de temel boyutlar bazında anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Fakat alt boyutlar bazında tüm alt boyutların modelde yer alamaması nedeni ile ilişkilerinin kısmen olduğu ifade edilebilir. (Tablo 4.7-Tablo 4.22)	KABUL
H3a: Yönetimin Bağlılığı ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır. (Tablo 4.7)	RET
H3b: Güvenlik Önceliği ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır. (Tablo 4.7)	RET
H3c: Güvenlik İletişimi ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır. (Tablo 4.7).	KABUL
H3d: Güvenlik Eğitimi ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır (Tablo 4.7).	KABUL
H3e: Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinlik ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır (Tablo 4.7).	KABUL
H3f: Çalışanların Katılımı ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır (Tablo 4.7).	KABUL
H3g: Kadercilik ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır (Tablo 4.7).	KABUL
H3h: Raporlama Kültürü ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır (Tablo 4.7).	KABUL
H4: “Kurumsallaşma ve iş kazaları arasındaki ilişkide İG kültürünün aracılık rolü vardır. (Tablo 4.22 ve Tablo 4.23)	KABUL

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmamızın konusu, “işletmelerde kurumsallaşma ve iş kazaları arasındaki ilişkide İG kültürünün aracılık rolünün incelenmesi”dir. Kurumsallaşma kısaca örgütlerin yani konumuz olan işletmelerin iç ve dış çevrede meydana gelen değişimlere uyum sağlayarak önceliğin sürekliliğinin sağlanması ve nihayetinde değerinin artırılmasıdır. Ana konu süreklilik ve örgütlerdir. İG kültürü de örgüt kültürünün bir alt kültürü özelliği taşıyarak “işyerlerinde güvenliğe ve sağlığa karşılık davranışları, tutumları ve inançları kontrol etmeye yarayan önemli bir yönetim aracı niteliği taşımaktadır. Sonuçta İG kültürü de başta çalışanların, üretimin, işyerlerinin ve çevrenin güvenliğini ve sağlığını korumaya yönelik işlev görmektedir. Birisi kurumları ve işyerlerini korurken diğeri de öncelikle çalışanları koruma odaklıdır.

Araştırma kapsamımıza Türkiye boyutunda 308 farklı işletmeden yanıt gelmiştir. Her bir anket sadece bir işletmeyi temsil etmiştir. Anketin doldurulması talep edilen işletmeler özenle seçilmiş, Türkiye’de özellikle iş kazalarının büyük çoğunlukla yaşandığı ana olarak üretim-imalat ve inşaat sektörü ile az sayıda da olsa hizmet sektöründe bulunan işletmeler oluşturmuştur. Esnaf benzeri tek kişilik veya birkaç kişilik kendi namına iş yapan işletmeler hariç tutulmuştur. Anketi dolduracak firma temsilcilerinin işletmeyi tanıyan ve işletme içindeki iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri ile meydana gelen iş kazalarından haberdar olanların doldurması özellikle talep edilmiştir. Anketi dolduracakların işletme sahipleri ya da konu ile ilgili yöneticilerden, insan kaynakları yöneticilerinden ve İG uzmanlarından birisinin doldurması gerektiği hatırlatılmıştır.

Ankete verilen yanıtlardan katılımcıların özellikleri olarak %65,9 erkek, %34,1 kadın, %91,2’si ön lisans ve üstü eğitim düzeylerine sahip, %60,7 si alt, %16,9’u orta ve %22,4’ü ise üst düzey yönetici konumundadırlar. Dolduranların unvanları ise

mühendis, İG uzmanı ve iş güvenliğinden sorumlu çalışanlardan (%94,5) oluşmaktadır. Diğerleri bölüm sorumlusu olarak çalışmaktadır.

Ankete yanıt verenler işletme bazında değerlendirildiğinde; %45,1'i anonim, %24,7'si limited ve %30'u da şahıs işletmesi, faaliyet gösterilen sektörler olarak ise çoğunlukla inşaat, üretim ve tarım işletmelerinden (%96) oluştuğu, %26 sınıfın BIST'de kayıtlı ve işlem gördüğü, %97,4 oranında İG uzmanı görevlendirildiği ve son olarak da ISO 9001, 14001, 18001 (45001), 27001 gibi yönetim sistemleri belgelerinden en az birine sahip oldukları belirlenmiştir. Bu bilgiler ile kurumsallaşma boyutlarına yönelik anket sonuçları ile uyumlu ve firmaların genel kurumsallaşma düzeylerinin yüksek sayılabilecek bir düzeyde olduğu görülmüştür.

İş kazaları yaşanması durumuna göre yapılan değerlendirmede; bugüne kadar yaşanan iş kazası sayısı işletme bazında ortalama 174,66 adet, son üç yıl içinde ortalama 35,17, sakat kalma ile sonuçlanan iş kazası sayısı ortalama 1,3 ve bugüne kadar yaşanan ölümlü iş kazası sayısının ortalama 0,07 olarak belirlenmiştir. Az da olsa iş kazaları sayısının işletmeler tarafından hukuki ve işletme itibarı açısından saklanması veya düşük gösterilmesi muhtemeldir. Bununla beraber, araştırmaya katılan ilgili firmalarda bugüne kadar iş kazaları sonucunda takribi maddi kayıp tutarı ile ilgili soruya; %4,9'u "maddi kayıp yok" derken, diğer firmaların iş kazaları sonrasında binlerce Türk Lirası (TL) maddi hasar ile karşı karşıya kaldıkları ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda yine firmaların iş kazaları sonrasında %88,6'sının kapasite oranlarında kayıplar yaşadıkları belirlenmiştir. Yukarıda tespitler; iş kazalarının her an yaşandığını veya yaşanabileceğini, ayrıca iş kazalarının hem çalışanların hem de işletmelerin ve üretimin, sağlıklı ve güvenli bir şekilde faaliyette bulunmasına engel teşkil ettiğini bir kez daha teyit etmiştir.

Araştırma bulgularından işletmenin yaşı ile kurumsallaşma alt boyutları olan formalleşme, profesyonelleşme, hesap verebilirlik, kültürel güç ve tutarlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Bu konu ile ilgili olarak Duysak (2019) tarafından yapılan "İşletmelerde Kurumsallaşma Düzeyi ve Yönetim Bilişim Sistemleri İlişkisi" konulu çalışma sonuçları ile paralellik taşımaktadır. Buna göre; işletmenin faaliyet yılının (yaşının), işletmenin kurumsallaşma düzeyinde bir

farklılaşmaya sebep olmadığını, buradan hareketle, kurumsallaşmanın, eski veya köklü işletmelerde daha ileri düzeyde olacağı yönünde bir yorumun yanlış olacağı değerlendirilmektedir.

Araştırma sonucunda; ISO 9001 veya diğer kalite, çevre ve iş sağlığı ve güvenliği belgelerinden herhangi birisine sahip olma ile formalleşme, profesyonelleşme, hesap verebilirlik, kültürel güç ve tutarlılık düzeylerinin farklılık göstermediği, ISO Belgesi olan ve olmayan firmalarda kurumsallaşma algısının farklı olmadığı belirlenmiştir. Ancak Kamilçelebi (2019) tarafından yapılan araştırma sonucunda, kalite yönetim sistemleri ve kurumsallaşma arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. Bunun gerekçesini de “planlama, uygulama, kontrol etme ve önlem alma gibi kalite yönetim sistemi öğelerinin, kurumsallaşma üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu” yönünde belirtmektedir. Yine Çeçen ve Güney (2019) tarafından aile işletmelerine yönelik araştırma sonucunda birçok firma ISO 9001:2000 Kalite Yönetim Sistemi belgesine sahip olmasına rağmen kurumsallaşma sürecini tamamlamadıklarını tespit ederek, aile işletmelerinin kurumsallaşabilmeleri için öncelikle bunu gerçekten istemesi ve kurumsallaşmanın getireceği yeniliklere ve değişimlere açık olması gerektiğini önermişlerdir. Kalite, çevre ile iş sağlığı ve güvenliği belgeleri bazı işletmeler tarafından sadece ticari kaygı nedeniyle ücreti mukabilinde alınmakta ve standartların gereği yerine getirilmeden faaliyetler sürdürülmekte dolayısıyla arzu edilen kurumsallaşma seviyelerine ulaşamamaktadır. Bizim araştırmamızda firmalara bahsedilen belgelerden herhangi birine sahip olma durumu sorulmuştur. Firmalar bu belgelerden herhangi birine sahip olabilirler ama uygulamada, içselleştirmede, yönetimin ilgi ve desteği noktasındaki eksiklikler nedenleriyle, belgelerin kurumsallaşma yönünde katkısı sınırlı olabilir ve neticede; kurumsallaşma düzeyleri ile söz konusu belgelere sahiplik arasında bir ilişki olmadığı sonucu çıkmış olabilir.

BİST endeksinde işlem görme durumuna göre formalleşme, profesyonelleşme, hesap verebilirlik, kültürel güç ve tutarlılık düzeylerinin farklılık gösterdiği, BİST endeksine kayıtlı olan firma çalışanlarının kurumsallaşma algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Tavşancı (2009) yaptığı çalışmada kurumsallaşma düzeylerini, aşama aşama sınıflandırarak “kurumsal olmama, ön kurumsallaşma, yarı

kurumsallaşma, kurumsallaşma ve tam kurumsallaşma” şeklinde beş aşamaya ayırmıştır. Son aşama olan tam kurumsallaşma düzeyi kurumsal yönetimi işaret etmektedir. Bu aşamada, formalleşme yapısı, profesyonelleşme ve örgüt kültürünün üst düzeyde gerçekleştiğini, işletmenin toplum nezdinde ve kurumsal çevrede meşruluğu yüksek olan işletme, devlet, hissedar, çalışan vs.’den oluşan tüm paydaşlarına karşı oldukça şeffaf, her yaptığı için hesabını kolaylıkla verebilmekte ve kurumsal sosyal sorumluluklarını yerine getirmekte olduğu tespitini yapmış, sonuç olarak firmanın örgüt yapısı, kişilerden bağımsız bir yapıya bürünerek yüzde yüz oranında kurumsallaştığını belirtmektedir. Bu tespitlere göre araştırmamıza yanıt veren ve BİST’te kayıtlı firma çalışanlarının kurumsallaşma algılarının daha yüksek olduğu görülmüş ve yukarıdaki tam kurumsallaşma süreci ile paralellik taşıdığı anlaşılmaktadır.

Hipotezler Bağlamında Değerlendirme

Bu çalışmanın amacı, işletmelerde kurumsallaşma ve iş kazaları arasındaki ilişkide İG kültürünün aracılık rolünün olup olmadığının tespit edilmesidir. Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, bahse konu değişkenler arası anlamlı bir ilişkinin varlığı ve İG kültürünün, işletmelerde kurumsallaşma ile iş kazaları arasında ilişkide aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir. H1 ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H1: Kurumsallaşma ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1a: Formalleşme ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: Profesyonelleşme ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1c: Hesap verebilirlik ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1d: Kültürel güç ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1e: Tutarlılık ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Yaptığımız araştırmada “Kurumsallaşma ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi sonucunda; oluşturulan modele göre, katılımcıların kurumsallaşma düzeylerinin iş kazası sayısı düzeyleri üzerinde anlamlı ve azaltıcı düzeyde bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Kurumsallaşma düzeyi arttıkça iş kazaları da çalışmanın örnekleme bağlamında anlamlı düzeyde azalacaktır. Kurumsallaşma ile iş kazaları arasındaki ilişkiye yönelik hem ülkemizde hem de

dünyada literatürde benzer bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Kurumsallaşma alt boyutları ile iş kazaları bağlamında H1a (Formalleşme), H1b (Profesyonelleşme) ve H1d (Kültürel güç) hipotezleri kabul edilirken, H1c (Hesap verebilirlik) ve H1e (Tutarlılık) hipotezleri ret edilmiştir.

Kurumsallaşma denilince, işletmeler açısından öncelikle kısaca formel bir örgüt yapısını, tutarlılığı, profesyonelleşme ve uzmanlığı, kişilere bağlı olmadan işlerin yürütülmesini, meşruiyeti ve tanınırlığı ifade etmektedir. İş sağlığı ve güvenliği öncelikle mühendislik ve hukuk olmak üzere birçok bilim dalını ilgilendirmektedir. Her ülkede olduğu gibi ülkemizde de hukuki anlamda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çok sayıda kanun, yönetmelik, tebliğ vb. düzenlemeler mevcuttur. İşletmeler öncelikle bu yasal düzenlemelere uymak ve istenen şartları yerine getirmek zorundadır. Bunları yerine getirirken, ya dışardan bu hizmeti alacak ya da İG uzmanı ve işyeri hekimi gibi profesyonelleri işyerlerinde devamlı çalıştırması gerekecektir. Doğal olarak bu gelişmeler ve dönüşüm işletmeleri kurumsallaşmaya doğru götürmekte veya kurumsal kuruluşlar hazır bir yapı ile bu yöndeki işlerini daha kolay yürütecekleri açıktır. Araştırmamız kapsamında iş kazalarının azaltılmasında etkisiz bulunan kurumsallaşma alt boyutları olan hesap verebilirlik konusunda yapılacak iç ve dış denetim ile kontroller neticesinde olumlu neticeler alınabileceği değerlendirilmektedir. Tutarlılık alt boyutu ise katılımcılar açısından iş kazaları ile çok ilişkili bulunmamış olabilir.

Faaliyetlerin planlı olarak yürütülmesi, kimin hangi görevleri yerine getirileceğinin belirli olması ve çalışanların bunlardan haberdar olmasının işin verimliliği ve kalitesini artırmakla birlikte, işlerin kayıt altına alınması, çalışanların işte ustalaşması ve profesyonelleşmesi işleri daha güvenli yapmalarına neden olacaktır (Albrechtsen, Solberg ve Svensli, 2019). Kurumsallaşma, kurallar bütünüdür ve yasalara uyumluluk göstermedir. Bazı işletmelerde oluşturulması ve çalıştırılması yasalarca zorunlu olan iş sağlığı ve güvenliği kurullarının bulunduğu işletmelerde iş kazalarının çok daha az gerçekleştiği tespit edilmiştir (Karamık ve Şeker, 2015). Sonuçta işletmelerin kurumsallaşma düzeyleri artıkça, iş kazalarının da azalacağı açıktır.

H2: Kurumsallaşma ile İG kültürü arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2a: Formalleşme ile İG kültürü arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2b: Profesyonelleşme ile İG kültürü arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2c: Hesap verebilirlik ile İG kültürü arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2d: Kültürel güç ile İG kültürü arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2e: Tutarlılık ile İG kültürü arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 4.10 ve devamında genel olarak kurumsallaşma düzeyleri ile İG kültürü arasında pozitif ve anlamlı ilişkinin var olduğu görülmüştür. Sonuçlar incelendiğinde kurumsallaşma düzeyi yüksek olan işletmelerde aynı şekilde İG kültürünün de geliştiği ifade edilmiştir. Diğer alt boyutlardan farklı olarak kurumsallaşma ile raporlama kültürü arasındaki ilişkinin zayıf düzeyde olduğu ifade edilebilir (Tablo 4.10). Bu çerçevede “Yönetimin Bağlılığı, Güvenlik Önceliği, Güvenlik İletişimi, Güvenlik Eğitimi, Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinlik, Çalışanların Katılımı, Kadercilik, Raporlama Kültürü” alt boyutlarından oluşan İG kültürünün de geliştiği ifade edilmiştir. Dikkati çeken husus ise, İG kültürünün diğer alt boyutlarına nispeten kurumsallaşma ile raporlama kültürü arasındaki ilişkinin zayıf düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu çerçevede çalışma kapsamında ileri sürülen H2, H2a, H2b, H2c, H2d ve H2e hipotezlerinin tamamı kabul edilmiştir.

Genel olarak araştırmaya katılan işletmelerde İG kültürü düzeyinin yüksek olduğu tespit edilse de raporlama kültürü olarak firmaların orta seviyelerde olduğu görülmüştür. Raporlama kültürü ölçeği iş kazalarının, ramak kala olayların ve güvensiz davranışların raporlanmasını ölçmektedir (Dursun, 2013). Çalışanların, hataları ve ihlalleri bilgilendirmeye hazır oldukları bir raporlama kültürüne sahip olmaları ve bir sistemin bulunması ideal bir durumdur (Gökçe, 2020). Çalışma hayatında güvenlik kültürü düzeyinin hiç olmadığı veya az olduğu bir ortamda iş kazalarına neden olabilecek tehlike ve riskler, çalışanlar tarafından yeterince sorumlulara çeşitli nedenlerden dolayı bildirilmekten kaçınılmaktadır. Konu hakkında çalışanların yeterince bilgilendirilmemeleri ve katılımlarının sağlanamaması, belirli ve uygun bir sistem olmayışı, yönetimin desteğinin olmaması gibi nedenlerle raporlama kültürü uygulanamamakta ve gelişmemektedir.

İşletme içinde olsun dışında olsun; ramak kala, yaralanmalı veya ölümlü iş kazaları, detaylı olarak incelenmeli, nedenleri bütünü ile ele alınmalı, önleyici tedbirler ortaya konulmalı ve derhal gerekli tedbirler alınmalıdır. Raporlama Kültürünün işletme içinde oluşturulması için iş kazası ile ilgili tüm olayların yönetime, işverene veya İG uzmanına bildirilmesi için kolay ve uygulanabilir yöntemler ortaya konulması gereklidir. Buradaki amaç, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin sürekli olarak iyileştirilmesini kolaylaştırmak olmalı, iş kazası olayları sonrasında özellikle çalışanları suçlayıcı tutumlardan kaçınılması gerekmektedir (Claxton, Hosie ve Sharma, 2022). İşletme yönetimi, raporlama sistemini oluşturmalı, personeli bilgilendirmeli, sistemin amacının ve uzun vadeli faydalarının anlaşılmasını artırmak için adımlar atmalı ve özellikle ramak kalaların bildirilmesi teşvik edilmelidir (Filtness, Goode ve Cook, 2015). İşletme yönetiminin de desteklediği oluşturulacak iyi bir raporlama sistemi ve uygulamasının teşvik edilmesi, işletme içinde iş kazalarının hem tekrarının yaşanmamasına hem de en az hasarla atlatılmasına çok önemli katkılarda bulunabilecektir.

H3: İG kültürü ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3a: Yönetimin Bağlılığı ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3b: Güvenlik Önceliği ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3c: Güvenlik İletişimi ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3d: Güvenlik Eğitimi ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3e: Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinlik ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3f: Çalışanların Katılımı ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3g: Kadercilik ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3h: Raporlama Kültürü ile iş kazaları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

İG kültürü ile iş kazaları arasında negatif anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. İG kültürü arttıkça iş kazalarında azalışlar meydana geleceği söylenebilir. “Yönetimin Bağlılığı” ve “Güvenlik Önceliği” alt boyutlarının iş kazaları sayıları ile ilişkisi yokken, diğer alt boyutlar ile ilişkili olduğu görülmüştür. Temel boyutlar bazında değerlendirildiğinde anlamlı ilişkinin olduğu görülmüştür. Fakat alt boyutlar bazında tüm alt boyutların modelde yer alamaması nedeni ile ilişkilerinin kısmen

olduğu ifade edilebilir. Konu hakkında yapılan çok sayıdaki araştırma ve inceleme bulguları ile paralellik taşımaktadır. Yapılan araştırma sonuçları, literatürde yapılan diğer araştırma sonuçlarını da destekler niteliktedir (Kalteh vd., 2021; Milczarek ve Najmiec, 2004; Yıldız ve Yılmaz, 2017; Erdoğan ve Genç, 2018; Nam, 2019; Arpat, 2015; İşler, 2013; Dursun, 2012; Mokarami vd., 2019).

Bu çerçeve de çalışma kapsamında ileri sürülen H3, H3c, H3d, H3e, H3f ve H3g hipotezleri kabul edilirken, H3a ve H3b hipotezleri ret edilmiştir.

Pozitif bir İG kùltürünün işletmelerde oluşturulması sonucunda iş kazalarında; birçok sektörde ölüm ve yaralanmaların azaltılmasında önemli bir etkiye sahip olduğu ortaya konulmaktadır. Bu amaca ulaşmak için işletmelerde, çalışanlar arasında pozitif yönde güçlü bir güvenlik kùltürü bilincinin ve anlayışının oluşturulması, bu bilinç ve anlayışın sürekliliği ile her çalışan yerleştirilmesi, işyerlerinde güvenli davranışların yaygınlaşması açısından çok gereklidir. İşyerleri ve çalışanlar iş sağlığı ve güvenliğini korumak adına üretimin her aşamasında güvenlik önceliği ile hareket etmesi, işletmelerde güvenlik kùltürünü yerleştirmek için, yönetimin liderlik etmesi, mali, teknik, insan ve zaman gibi her türlü maddi ve manevi desteğini vermesi, ayrıca çalışma ortamındaki her bir çalışanın da bu oluşuma katkı vermesinin sağlanması gerekmektedir. Bu katılımı devamlı sağlamak adına da bireylerin olumlu davranışlarının ödüllendirilmesi ve motive edilmesi zorunludur (Çögenli ve Özer, 2017; Olcay ve Erdem, 2021).

H4: Kurumsallaşma ve iş kazaları arasındaki ilişkide İG kùltürünün aracılık rolü vardır.

İşletmelerde kurumsallaşma ve iş kazaları arasındaki ilişkide İG kùltürünün aracılık rolünü belirleyebilmek için yapılan bu çalışmada elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, bahse konu değişkenler arası anlamlı bir ilişkinin varlığı, kurumsallaşma ve iş kazaları arasındaki ilişkide İG kùltürünün kısmen aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir. Tablo 23’de verilen hiyerarşik regresyon analizinde çıkan sonuca göre; iş kazalarının azaltılmasında, İG kùltürü alt boyutlarından sadece “Kadercilik” ve “Raporlama Kùltürü” alt boyutlarının etkili olduğu, aynı şekilde kurumsallaşma boyutlarından da sadece “Kùltürel Güç” alt boyutunun etkili olduğu,

diğerlerinin etkisinin olmadığı sonucu çıkmaktadır. Bu nedenle tüm alt boyutlarının modelde yer almaması nedeniyle “kısmen aracılık vardır” diyebilmekteyiz. Literatürde benzer bir araştırma bulunamadığından kıyaslama yapılamamıştır. İşletmelerde “Kadercilik”, “Raporlama Kültürü” ve “Kültürel Güç” alt boyutlarında yapılacak çalışmalar, iş kazalarının azaltılmasında veya sıfırlanmasında önemli katkılarda bulunabilecektir.

Kurumsallaşma düzeylerinin hem işletme sahipleri, yönetimi veya genel olarak devlet tarafından desteklenmesi, doğal olarak ülke kanunlarına uyumu kolaylaştıracak, faaliyetlerinde gelişimini sürdürecektir ve işletme içinde İG kültürünün yükseltilerek iş kazalarının en aza indirilmesi veya sıfırlanması sağlanabilecektir. Hem kurumsallaşma hem de İG kültürünün işletme içerisinde oluşturulması; yönetimin iradesine, stratejisine, her türlü desteğine ve katılımına ihtiyaç duymaktadır.

İş kazalarının nedenleri konusunda ILO'nun 2002 yılında hazırladığı “Güvenlik Kültürü Raporu”na göre, meslek hastalıklarının tümünün ve iş kazalarının ise %98'inin önlenebileceği, %2'sinin hiç önlenemeyeceği, %20'sinin iş yeri ve çevredeki güvensiz şartlardan, kalan büyük çoğunluğunun ise %78-90 arasındaki sebeplerin ise çalışanlardan kaynaklandığı belirtilmektedir. 1986 yılında Çernobil nükleer santralinde yaşanan felaket sonrasında ortaya çıkan güvenlik kültürü kavramı ile, genel olarak teknik yönleri ile eksiklik bulunmadığı ama çalışanların güvenlik anlayışındaki algıları, tutumları, davranışları ve değerleri gibi özelliklerin eksikliğinden yani kazaların nedenleri olarak “insan faktörü”ne dayandığı vurgulanmaktadır. (Kılış ve Demir, 2012; Olcay ve Erdem, 2021; Dursun, 2013; Uslu, 2014). Çalışanlara her türlü imkânın sağlandığı gelişmiş ülkelerde veya işyerlerinde bu anlayış geçerli olabilir ancak bizim gibi ülkelerde bulunan bazı işyerlerinde, kişisel koruyucu donanımın verilmediği veya bulunmadığı, yeterli sağlık ve güvenlik hizmetinin alınmadığı, çalışma ortamının sıcaklık, nem, radyasyon, titreşim ve hijyen gibi faktörlere uygun olmadığı ortamlarda çalışanlara yapılacak eğitim, sağlık ve güvenlik hizmetleri iş kazalarının önlenmesine yeterli olamayacaktır. İş kazalarının önlenmesinde güvenlik kültürü kavramı ile sadece insanın davranışına veya güvenlik performansına odaklı olmayıp, öncelikle bütüncül-

sistemsel bir yaklaşımla işyerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunu oluşturma, iç denetimler yapma, her türlü insan, teçhizat, zaman gibi kaynaklarla destekleme, yönetimin ilgi ve katkısının iş kazaları ve meslek hastalıklarının en aza getirebileceği değerlendirilmektedir.

Çalışmanın bulgularından yola çıkarak araştırmaya konu kurumsallaşma, İG kültürü ve iş kazaları ve benzer araştırmalar konusunda işletmelere, kurumlara, çalışanlara, yöneticilere ve ayrıca politika yapıcılara yönelik aşağıdaki öneriler sunulabilir:

Bu araştırmamızın konusu, “işletmelerde kurumsallaşma ve iş kazaları arasındaki ilişkide İG kültürünün aracılık rolünün incelenmesi”dir. Bu çalışmamızda bağımsız değişken kurumsallaşma, aracı değişken İG kültürü ve bağımlı değişken olarak ise iş kazaları alınmıştır. İG kültürü ile iş kazaları arasında doğrudan nedensellik ilişkisi bulunduğundan, sonraki araştırmalarda İG kültürü bağımsız değişken, kurumsallaşma ölçeği aracı değişken ve iş kazaları yine bağımlı değişken olarak da araştırma yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Kurumsallaşma kısaca, devamlılık, sistemleşme, standartlaşma, rutinleşme, formalleşme, kişiye bağlı olmayan yönetim gibi ifadelerle tanımlanırken, bir de işletmenin çevresel koşullara ve değişimlere uyum sağlama yönünde oluşan örgüt yapısı olarak da tanımlanabilmektedir. Kurumsallaşmanın araştırma kapsamımızla ilgili alanı, örgütsel yönetim olurken kurumsallaşma, sosyoloji, ekonomi ve siyaset bilimi ile de ilgilidir (Bozbayındır, 2014). Kurumsallaşma ayrıca örgütlerin temelde sürekliliğinin sağlanması gibi faydası yanında toplumsal, ekonomik ve siyasal sorunların da çözümünde geçerli bir kavram olarak da ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda iş kazaları da hem toplumsal hem de çalışma hayatının en önde giden sorunlarından birisidir. İş kazalarının ülkemizde en çok yaşandığı inşaat, maden, metal/imalat gibi ana sektörlerde kurumsallaşma yönteminin kullanılmasının çok yararlı olacağı önerilmektedir. Nitekim, kurumsallaşma amaçlanarak iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda çimento sektörü dikkati çekmektedir. Bu alanda binlerce kişinin çalıştığı, sektörün yaklaşık %98’ine sahip 64 üye tesisi bünyesinde barından Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS), bünyesinde yetkin personel ve imkanlarla oluşturduğu organizasyon ile, iş kazalarının ve meslek

hastalıklarının önlenmesine yönelik olarak planlı, sistemli, kararlı çalışmalar ve yatırımlar yapmış ve faaliyetlerini kararlılıkla yürütmektedir. Bu kapsamda; ÇEİS'e üye işyerlerinin tamamına yakın bir kısmında OHSAS 18001 standardına uygun olarak iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi uygulanmaya başlanmıştır (Şardan, 2022). Üye işyerlerine ait tüm fabrikalar dünyanın önde gelen iş sağlığı ve güvenliği kuruluşlarından British Safety Council işbirliği ile denetim ve kontrolden geçirilmiştir (<https://bi-ozet.com/2017/04/27/cimento-sektorunde-kaza-sikligi-yuzde-30-agirligi-yuzde-60-azaldi/>, 2022). Bunların yanında sürekli olarak; ÇEİS bünyesinde; iş sağlığı ve güvenliği kurul çalışmaları, eğitimler, seminerler, projeler, denetimler, tiyatro gösterileri, yayın çıkarma gibi faaliyetler yürütülmektedir (<https://ceis.org.tr/isg/isg-faaliyetleri/>, 2022). Tüm bu çalışmalar sonucunda; çok tehlikeli sınıfta yer alan çimento sektöründeki fabrikalarda 2021 yılında ölümlü iş kazası yaşanmamıştır (<https://www.csgb.gov.tr/media/89933/cimento-sektoru-isg-rehberi.pdf>, 2022). Ayrıca, son 10 yılda çalışan sayısında yaklaşık yüzde 20, üretim kapasitesinde yüzde 30 artış yaşanmasına rağmen sektörde iş kazalarına ilişkin uluslararası kıyaslamalarda kullanılan kaza sıklık oranında yüzde 16, kaza ağırlık oranında ise yaklaşık yüzde 84'lük bir düşüş sağlanmıştır (<https://ceis.org.tr/isg/giris/>, 2022).

Araştırma kapsamında yanıt veren işletmelerin %97,4'ünde İG uzmanının görevlendirildiği ve buna rağmen son 3 yılda firma başına 35,15 adet iş kazası yaşandığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar bize araştırmaya katılan işletmelerde görevlendirme yapılmasına rağmen İG uzmanlarına işletme yönetimlerinde istenen ve ihtiyaç duyulan yeterli desteğin verilmediği sonucunu çıkarmaktadır. İş kazalarının azaltılmasında sadece İG uzmanı görevlendirmek yetmemekte ve doğal olarak bunlar iş kazalarını da sıfırlamayacaktır. Ancak işverenin ve işletme yönetiminin konuya ilgisi ve her türlü desteği ile tespit edilen ihtiyaçları kısa sürede karşılamaları, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tespit edilen uygunsuzlukları gidermeleri, çalışanların katılımı ile birlikte iş kazalarının en aza düşürülmesi sağlanabilecektir.

İş sağlığı ve güvenliğine verilen önem neticesinde işletmenin verimliliği, performansı, kalitesi ile çalışanların işletmeye bağlılığı ve motivasyonunun da arttığı

bilimsel bir gerçektir. İşletme sahipleri bu faaliyetleri zaman zaman hem bir maliyet hem de işleri engelleyen bir faktör olarak görebilmektedir. Hem kurumsallaşma hem de İG kültürünün işletme içerisinde oluşturulmasında işletme sahipleri ya da işletme yönetiminin liderliği konusunda mali boyutunu da dikkate alan ve bu alanda yatırım yapılmasında ikna edici araştırmalar yapılmasına ihtiyaç vardır.

Araştırma kapsamında ve yazında diğer benzer araştırmalar incelendiğinde İG kültürü alt boyutlarından “Kadercilik” ve “Raporlama Kültürü” alt boyutlarının dikkati çeken şekilde öne çıktığı ve iş kazaları üzerinde etkili olduğu anlaşılmaktadır. “Kadercilik” ve “Raporlama Kültürü” konularında ülkemizin sosyo kültürel yapılarını da dikkate alarak işletmelerde araştırmalar yapılması önerilmektedir.

Araştırma kapsamında ülkemizde bulunan çok sayıda firma ile anketin doldurulması konusunda bireysel olarak ulaşılabildiğimiz firmalar dışında, bazı sanayi ve ticaret odaları, organize sanayi bölgeleri, ortak sağlık güvence birimlerine müracaatımız olmuştur. Mersin ve Erdemli Ticaret ve Sanayi Odaları ile bazı ortak sağlık güvence birimleri, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası gibi kuruluşlar sınırlı sayıda da olsa anketlerin doldurulmasında yardımcı olmuşlardır. Organize sanayi bölgeleri gibi kuruluşların ise bürokratik engeller koymayarak anketlerin doldurulmasında çok daha fazla destek vermelerine ihtiyaç duyulmaktadır. Ülkemizin sanayisinin ve işletmelerinin benzer araştırmalar ile işletmelerde eksikliği duyulan çağdaş yönetim tekniklerinin daha da ileri götürüleceği ve daha rekabetçi yapılara kavuşabilecekleri değerlendirilmektedir. Bu nedenle benzer araştırmaların yapılabilmesinde öncelikle kamu yararına yönelik faaliyetlerde bulunan kurumlar olmak üzere tüm işletmelerin ilgi ve desteklerine ihtiyaç duyulmaktadır.

KAYNAKÇA

- Akalp G, Yamankaradeniz N (2013) İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi. SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi, 3(2).
- Akat İ, Atılgan T (1992) Sanayi işletmelerinde kurumlaşma ve şirket kültürü (TOBB Yayınları, Ankara).
- Akkaya MA (2017) Bilgi merkezlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin önemi ve uygulanabilirliğine ilişkin bir durum değerlendirmesi. Türk Kütüphaneciliği, 31(4), 501-519.
- Aktan CA, Altıntaş FÇ, Bakan İ, Börü D, Büyükbeşe T, Okay A, Özdevecioğlu M, Polat S, Tabak RS, Tutar H (2006) Kurumsal kültür, organizasyonlar, kurallar ve kurumlar (Ankara: Sermaye Piyasası Kurulu).
- Aktuna A, Aktuna A (2017) İnşaat Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği: Tekirdağ Süleymanpaşa Örneği, III. IBANESS Kongreler Serisi, Edirne, Türkiye, Mart 04-05.
- Akyol C, Zengin B (2014) Turizmde Kurumsallaşma Sorunları Aile İşletmeleri Örneği. Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi, (41), 1-22.
- Alayoğlu N (2003) Aile Şirketlerinde Yönetim ve Kurumsallaşma (MÜSİAD Yayınları, İstanbul).
- Albrechtsen E, Solberg I, Svensli E (2019) The application and benefits of job safety analysis. *Safety science*, 113, 425-437.
- Alpagut G (2014) 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları. Journal of Istanbul University Law Faculty, 72(2), 31-45.
- Apaydın F (2008) Kurumsallaşmanın küçük ve orta ölçekli işletmelerin performansına etkileri. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 4(7), 119-143.
- Apaydın F (2009) Kurumsal Teori ve İşletmelerin Kurumsallaşması. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 10 (1), 1-22.
- Arık B, Akçın NA (2002) İş Kazalarının Önlenmesi ve İş Güvenliği Analiz Tekniğinin Uygulanması. 13. Kömür Kongresi Bildiriler Kitabı, Zonguldak, Türkiye, 29-31 Mayıs.

- Arpat B (2015) İş güvenliği kültürünün iş kazalarına etkileri: Metal sektörü-Denizli ili örneği. Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Sakarya.
- Ataman G (2002) İşletme Yönetimi Temel Kavramlar Yeni Yaklaşımlar (2. Baskı, Türkmen Kitabevi, İstanbul).
- Atan M, Cam E, Çelik E, Arslan YB, Eravcı BD (2017) Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Araştırma Raporu. Birinci Baskı. TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM), (58).
- Ateş CM (2019) İnşaat, Elektrik, Mekanik ve Restorasyon Sektörlerinde Faaliyet Gösteren Firmalarda Çalışan Yönetici ve Çalışanların Kurumsallaşma Algısı ile İş Güvenliği Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Atıgan F (2017) Yönetim ve organizasyon (3. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara).
- Atlı AK (2014) İşyerinde Sağlık Gözetiminde Sorunlar ve Çözüm Önerileri, VII. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı, Haliç Kongre Merkezi İstanbul, Türkiye, 4-7 Mayıs.
- Aydın ÇÖ, Tan FZ (2019) Kurumsallaşma: Kavramsal Bir İnceleme. Alinteri Sosyal Bilimler Dergisi, 3(2), 225-235.
- Aydınlı F (2007) Kurumsal teori açısından insan kaynakları yönetiminde farklılık ve benzerlikler ve konuya ilişkin bir araştırma. Doktora tezi, T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Aylan S, Koç H (2017) İşletmelerin kurumsallaşma kriterlerinin belirlenmesine yönelik bir ölçek geliştirme çalışması. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(2), 564-585.
- Ayna FG (2018) İş sağlığı ve güvenliği kavramı ve mobilya sektörü için örnek risk analizi uygulaması. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Aytaç S (2011) İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi, Türkmatal Dergisi, Ekim ve Kasım.

- Aytaç S, Özok F, Yamankaradeniz N, Çankaya O, Akalp G, Gökçe A, Tüfekçi U (2018) Metal sanayiinde çalışan kadınların sağlık ve güvenlik açısından risk faktörleri (Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları – 27, Büyük Anadolu Medya Grup, Ankara).
- Aytaç S, Dursun S (2018) The Effect on the Safety Culture of Occupational Accidents and Safety Behavior: The Case of Turkey. 38th International Academic Conference, Prague, 11 June.
- Baraz B (2006) Aile işletmelerinde kurumsallaşma ölçütleri. 2. Aile İşletmeleri Kongresi Kongre Kitabı, pp. 120 – 129, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul, 14-15 Nisan.
- Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Senyen ETK, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B (2019) İş Sağlığı ve Güvenliği (Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Yayın No; 1776, Eskişehir).
- Bayar E (2005) İşletmelerde Kurumsallaşmanın Sorunsal Haline Gelmesi Ve Kurumsallaşamama Nedenlerinin Belirlenmesi. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7(3), 125-142.
- Bi Özet Sektörel Gündemin Özeti (2022) <https://bi-ozet.com/2017/04/27/cimento-sektorunde-kaza-sikligi-yuzde-30-agirligi-yuzde-60-azaldi/>, 14.12.2022.
- Bolat T, Seymen, OA (2006) Yönetim ve örgüt düşüncesinde kurumsalcılık, yeni kurumsalcılık ve kurumsal eşbiçimlilik. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 16, Sayı: 1 Sayfa: 223-254.
- Can A (2018) SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi. Pegem Atıf İndeksi, 001-429.
- Cevher E (2014) Kurumsallaşma küçük işletmeler için bir çözüm müdür yoksa yok olma nedeni midir? Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi Cilt: 7 Sayı: 32 Volume: 7 p583-593. 11p.
- Ceylan H, Kaplan A, Bekar M (2022) High-Risky Sectors in Terms of Work Accidents in Turkey. International Journal of Engineering Research and Development, 14 (1), 45-57.
- Claxton G, Hosie P, Sharma P (2022) Toward an effective occupational health and safety culture: A multiple stakeholder perspective. Journal of Safety Research, 57-67.
- CNN TÜRK (2011) Ankara'da 9 saat arayla iki patlama.

<https://www.cnnturk.com/2011/turkiye/02/03/ankarada.9.saat.arayla.iki.patlam/a/605572.0/index.html>, 12.05.2022.

- Cohen A, Kol Y (2004) Professionalism and Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Examination Among Israeli Nurses. *Journal of Managerial Psychology*, 19(4), 386-405.
- Cooper, DM (2000) Towards A Model of Safety Culture, *Safety Science*, 36, 111–136.
- Çakıcı A, Özer BŞ (2008) Mersin’deki KOBİ sahip ve yöneticilerinin gözüyle kurumsallaşma tanımı ve kurumsallaşmanın darboğazları. *Yönetim ve Ekonomi*, 15 (1), pp. 41-57.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2022) Çimento Sektörü İSG Rehberi (<https://www.csgeb.gov.tr/media/89933/cimento-sektoru-isg-rehberi.pdf>, 14.12.2022).
- Çapan S (2005) İşletmelerde kurumsallaşma ve sinerjik yönetim sisteminin uygulanması. 2. KOBİ’ler ve Verimlilik Kongresi Kongre Kitabı, pp. 656-663, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul, 2-3 Kasım.
- Çavuş, ÖH (2015) 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu kapsamında ofis işyerlerinde risk değerlendirmesi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 6 (2), 1-14.
- Çavuş MF, Demir, Y (2011) Institutionalization and corporate entrepreneurship in family firms. *African Journal of Business Management*, 5 (2), 416-422.
- Çeçen VG, Güney S (2019) Kurumsallaşmaya Etki Eden Faktörler: İstanbul İOSB'deki Aile İşletmelerindeki Bir Uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (1), 20-40.
- Çiçek Ö, Öçal M (2016) Dünyada ve Türkiye’de iş sağlığı ve iş güvenliğinin tarihsel gelişimi. *Hak iş uluslararası emek ve toplum dergisi*, 5 (11), 106-129.
- Çimen A, Çimen S (2020) İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi ve Bayburt Örnekleme. *Sürdürülebilir Mühendislik Uygulamaları ve Teknolojik Gelişmeler Dergisi*, 3 (2), 81-85.
- Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS) İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetleri (<https://ceis.org.tr/isg/isg-faaliyetleri/>, 14.12.2022).
- Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS) İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetleri-Giriş (<https://ceis.org.tr/isg/giris/>, 14.12.2022).

- Çögenli MZ, Özer M (2017) İş kazalarını önlemede güvenlik kültürü. In ICPESS (International Congress on Politic, Economic and Social Studies)(No. 2), Sarajevo, Bosnia Herzegovina, 19-22 May.
- Demir A, Öz A (2018) Teolojik Açıdan İş Kazalarının İncelenmesi. Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi, (14), 189-197.
- Demirbilek S (2001) Sosyal Boyutuyla İş Kazaları, İş Sağlığı İş Güvenliği Bildiriler Kitabı, TMMOB Yayın No: E/2001/263, Adana, Mayıs 2001.
- Demirbilek T (2005) İş Güvenliği Kültürü (Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, 1. Baskı, İzmir).
- Demirbilek T (2008) İşletmelerde İş Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesi. Çalışma Ortamı Dergisi, 96, 5-7.
- Demirbilek T, Çakır Ö (2008) Kişisel koruyucu donanım kullanımını etkileyen bireysel ve örgütsel değişkenler. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23(2), 173-191.
- Demircan E (2008) İnşaat sektöründe işçi sağlığı ve güvenliğinin ekonomik ve toplumsal boyutları. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Demirci S (2018) Mobilya İmalatında Kullanılan Malzeme ve Makinelerin İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönünden Değerlendirilmesi. Hastane Öncesi Dergisi, 3 (2), 103-119.
- Dilbaz S (2005) Büyüme ve kurumsallaşma sürecinde aile şirketlerinde yönetim-Karaman örneği. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Konya.
- DiMaggio PJ, Powell WW (1983) The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. American sociological review, 147-160.
- Dimaggio PJ, Powell WW (Ed.) (1991) The new institutionalism in organizational analysis (Chicago: University of Chicago Press, pp. 1-38).
- Dizdar E (2001) Kaza Sebeplendirme Yaklaşımları. Türk Tabipler Birliği, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 2 (7), 26-31.

- Doğan S (1998) İşletmeleri Sürekliliğe Götüren Yol: Kurumsallaşma ve Önemi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (13), 143-168.
- Dursun S (2012) İş Güvenliği Kültürü (Beta Yayınları, İstanbul).
- Dursun S (2013) İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi. SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi, 3(2), Sayfa 61-75.
- Duysak A (2019) İşletmelerde Kurumsallaşma Düzeyi ve Yönetim Bilişim Sistemleri İlişkisi. Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi, 2(12), 938-957.
- Dündar S, Bilim N, Bilim A (2018) Ülkemizdeki maden sektöründe meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının analizi. Bitlis Eren Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi, 7(2), 423-432.
- Emlak Ansiklopedisi (2013) Viko Elektrik (<http://emlakansiklopedisi.com/wiki/viko-elektrik>, 02.08.2022).
- Engin O (2005) İşletmelerde Güvenlik Kültürü Oluşturma Süreci, İş Sağliğı ve Güvenliği Dergisi, Sayı:26 Yıl:5 Temmuz-Ağustos, 26-29 October 20 ss. 10.
- En Son Haber (2011) Ankara OSTİM'deki patlamaların nedeni belli oldu. <https://www.ensonhaber.com/gundem/ankara-ostimdeki-patlamaların-nedeni-belli-oldu-2011-02-16>, 12.05.2022.
- Erdemir S (2013) Kurumsallaşma: Süreci, Yararları ve Sorunları <https://dd.com.tr/yayinlarimiz/makale-arastirma-roportaj/kurumsallasma-sureci-yararlari-ve-sorunlari>, 03.03.2020.
- Erdoğan E, Genç KG (2018) İş sağliğı ve güvenliği kültürünün önemi. In 5 th International Congress on Political, Economic and Social Studies (ICPESS) (No. s.310), Niğe, Türkiye, 26-29 October.
- Ergin H, Mergen A (2017) Hazır giyim mağazacılık sektöründe iş kazaları ve çözüm önerileri: Örnek bir uygulama. Marmara Fen Bilimleri Dergisi, 29(1), 29-38.
- Ersühel E (2012) The Importance Of The Effective Human Resources Management In The Process Of Institutionalization: Case Study In Turkish Security Service Sector. Yüksek Lisans Tezi, Doğuş Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme (İngilizce) Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Esen D (2014) Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma. Kobi Trend Dergisi, ss.16-21. <https://readgur.com/doc/478056/aile-%C5%9Firketlerinde-kurumsalla%C5%9Fma>, 02.03.2022.

- Fındıkçı İ (2008) Aile Şirketleri (Aile Şirketlerinde Yönetim ve Kurumsallaşma) (3.Basım, Alfa Basım ve Yayım Dağıtım Ltd.Şti., İstanbul).
- Filtress AJ, Goode N, Cook R (2015) Incident reporting culture in recreational hot air ballooning. *Procedia Manufacturing*, 3, 1165-1172.
- Fişek AG (2020) İş Güvenliğinin Boyutları ve Temel İlkeleri, <https://gurhan.fisek.net/isci-sagligi-is-guvenliginin-genel-ilkeleri/>, 12.05.2020.
- Gençler A (2007) İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 7(35), 16-29.
- Gerek N (2006) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği (Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:1676, 1.Baskı, Eskişehir).
- Gökçe A (2020) İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından İş Güvenliği Kültürünün Önemi Üzerine Bir Odak Grup Çalışması. *Ergonomi*, 3(2), 82-95.
- Guldenmund FW (2000) The Nature of Safety Culture: A Review of Theory and Research, *Safety Science*, 34, 215–257.
- Güleş HK, Arıcıoğlu MA, Erdirencelebi M (2013) Ali Akkanat ile aile işletmeleri üzerine söyleşi: Aile işletmeleri; kurumsallaşma, sürdürülebilirlik, uyum (Gazi Kitabevi, Ankara).
- Güler M, Derin KH, Şahin L (2018) İş Sağlığı Ve Güvenliği Kültürü ve Eğitimi İlişkisi. *İş ve Hayat*, 4 (8), 311-348.
- Gündüz AY (2012) Osmanlı Devletinin Ekonomi ve Dış Borç Politikası. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (BUSBED)*, 2(3), 1-18.
- Gürbüz AO, Ergincan Y (2004) Kurumsal yönetim: Türkiye'deki durumu ve geliştirilmesine yönelik öneriler (Literatür Yayınları, İstanbul).
- Gürbüz H, İbrakovic H (2017) İşletmelerde İş Güvenliği, Güvenlik Performansı ve İş Güvenliği Kültürü, *SOBİDER Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl: 4, Sayı: 11, s. 442-469.
- Gürol Y (2005) Örgüt Teorisi Olarak Kurumsallaşma (Besa Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul).
- Güven B (2019) İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (Hiper Yayın, İstanbul).
- Habertürk (2011) Ankara'da bir günde iki patlama!.

<https://www.haberturk.com/yasam/haber/597935-ankarada-bir-gunde-iki-patlama>, 12.05.2022.

Hürriyet Gazetesi (2022) Bartın'daki maden kazası soruşturmasında 8 kişi tutuklandı!

Ön raporda çarpıcı detaylar. <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/maden-kazasi-sorusturmasinda-8-kisi-tutuklandi-iste-on-rapor-42163404>, 30.11.2022.

Hürriyet Gazetesi (2013) Japon Panasonic Vikoyu Satın Aldı.

<https://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/japon-panasonic-vikoyu-satin-aldi-25019069>, 02.08.2022.

IFC Aile Şirketleri Yönetim Rehberi, International Finance Corporation, World Bank Group, <https://docplayer.biz.tr/578663-Ifc-aile-sirketleri-yonetim-rehberi.html> (02.02.2020).

İstanbul Ticaret Odası (İTO) (2010), İşletmelerde Kurumsallaşma ve Kurumsal İletişimin Önemi (İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 2010-30, İstanbul).

İstanbul Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi (2020) İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları.

https://cdn-acikogretim.istanbul.edu.tr/auzefcontent/20_21_Guz/is_kazalari_ve_meslek_hastalıkları/index.html, 08.01.2020).

İşçi E, Taştan SB, Kozal MA (2013) Örgütlerde kurumsallaşma düzeyinin nepotizm üzerine etkisinin incelenmesi: Hastane çalışanları örneği. Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 1 (3), 61-83.

İşler MC (2013) İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri ile Güvenlik Kültürünün İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Etkisi. İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Ankara.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012). Erişim adresi:

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6331.pdf>

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik. Erişim adresi:

<https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=17031&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonemmeligi&mevzuatTertip=5>

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği. Erişim adresi:

<https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=16925&mevzuatTuru=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5>

İş Sağlığı Güvenliği ve Sorumluluklar (2022)

<http://www.istesaglikdergisi.com.tr/index.php/2012/12/28/is-sagligi-guvenligi-ve-sorumluluklar/>, 12.05.2022.

İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Taraflara Düşen Görevler (2022)

<https://bilgi90.com/post/i%C5%9F-sa%C4%9Fl%C4%9F-ve-g%C3%BCvenli%C4%9Fi-taraflar.p93928>, 12.05.2022.

Kalteh HO, Mortazavi SB, Mohammadi E, Salesi M (2021) The relationship between safety culture and safety climate and safety performance: A systematic review. International journal of occupational safety and ergonomics, 27(1), 206-216.

Kamilçelebi K (2019) Kalite Yönetim Uygulamalarının Kurumsallaşma Sürecine Etkisi: Mekanik Tesisat Sektöründe Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bilim Dalı, İstanbul.

Kanten S (2018) İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi (Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara).

Karaboğa Ö (2014) Metal Sektöründe İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Fayda-Maliyet Açısından İncelenmesi. Uzmanlık Tezi, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı Ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara.

Karadaş Y, Çögenli MZ (2020) İtfaiye Çalışanlarının Çalışma Şartlarına Yönelik Risk Değerlendirmesi ve Güvenli Çalışma Önerileri. International Journal of Social Science, 3(1), 115-134.

Karamık S, Şeker U (2015) İşletmelerde iş güvenliğinin verimlilik üzerine etkilerinin değerlendirilmesi. Gazi University Journal of Science Part C: Design and Technology, 3(4), 575-584.

Karpuzoğlu E (2004) Büyüyen ve gelişen aile şirketlerinde kurumsallaşma (2. Baskı, Hayat Yayınları, İstanbul).

Kazaz A, Ulubeyli S, Acıkara T (2016) Türk İnşaat Sektöründe İş Kazaları ve Nedenleri Üzerine Bir Araştırma, 4. Proje ve Yapım Yönetimi Kongresi (4. PYYK), 3(05), 1647-1654, Eskişehir, 3 – 5 Kasım.

Kılıkş İ (2018) İş Sağlığı ve Güvenliği (3. Baskı, Dora Yayınevi, Bursa).

- Kılış İ (2013) İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK). *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 15(1), 17-42.
- Kılış İ, Demir S (2012) İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme yükümlülüğü üzerine bir inceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(1), 23-47.
- Kırım A (2005) Aile Şirketlerinin Yönetimi (3. Baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul).
- Kocabaş F, Aydın U, Özgüler VC, İlhan MN, Demirkaya S, Nihan AK, Özbaş C (2018) Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etmenlerinin İş Kazası, Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi. *Sosyal Güvence Dergisi*, (14), 28-62.
- Koç M, Akbıyık N (2011) Türkiye’de İş Kazalarının Maliyetleri ve Çözüm Önerileri. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 2(2), 129-175.
- Koçalı K (2021) Sosyal Güvenlik Kurumu’nun 2012-2020 Yılları Arası İş Kazaları Göstergelerinin Standardizasyonu. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 12(2), 302-327.
- Koçak D (2021) Güvenlik Kültüründe Yeni Bir Yaklaşım: Güvenlik Koçluğu. *OHS Academy*, 4(1), 92-112.
- Koçel T (2015) İşletme yöneticiliği (16. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul).
- Kong S, Rowlinson S (2009) The Organizational Culture of Safety. International Conference on Global Innovation in Construction, At Loughborough, United Kingdom.
- Kurumsallaşma Süreci (2020), (<http://www.hasanbaltalar.com/index.php?id=40> , 02.07.2020)
- Kuzucuoğlu AH (2015) Müze, Kütüphane ve Arşiv Binalarında Proaktif Önlemler. *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler (UHBAB) Dergisi*, 4(11).
- Leaptrott J (2005) An institutional theory view of the family business. *Family Business Review*, 18 (3), pp. 215 -228.
- Meyer JW, Rowan B (1977) Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American journal of sociology*, 83(2), 340-363.
- Meyer JW, Rowan B (1997) Institutionalized Organizations Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363.

- Milczarek M, Najmiec A (2004) The relationship between workers' safety culture and accidents, near accidents and health problems. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 10(1), 25-33.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2012) İş Güvenliği (Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) Yayınları, Ankara).
- Milliyet Gazetesi (2022) Maden ocağındaki faciada son durum: Alan kapatıldı. <https://www.milliyet.com.tr/gundem/bakan-donmezden-bartın-aciklamasi-alani-kapatma-karari-aldik-6841825>, 30.11.2022.
- Mokarami H, Alizadeh SS, Pordanjani TR, Varmazyar S (2019) The relationship between organizational safety culture and unsafe behaviors, and accidents among public transport bus drivers using structural equation modeling. *Transportation research part F: traffic psychology and behaviour*, 65, 46-55.
- Muniz BF, Peon JMM, Ordas CJV (2007) Safety Culture: Analysis of The Causal Relationships Between Its Key Dimensions, *Journal of Safety Research*, 38, 627-641.
- Müftüoğlu T (1997) Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Sorunlar Öneriler (EGS Bank Yayınları No.1, İstanbul).
- Nam D (2019) İş Güvenliği Kültürü Ve Güvenli Davranış Arasındaki İlişki: Gemi İnşa Sanayinde Bir Araştırma. Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Sakarya.
- Nişancı ZN, Demirören J (2020) Davranış Odaklı İş Güvenliği Uygulamalarının İş Güvenliği Kültürüne Etkisi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 15, 21-39.
- Nişancı ZN (2012) Toplumsal Kültür-Örgüt Kültürü İlişkisi ve Yönetim Üzerine Yansımaları. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1279-1293.
- Nizam E (2018) Institutionalization in Family Companies and Family Constitutions. *GSI Articleletter*, 67-78.
- Oğuzalp EH, Dalyan F (2005) Türkiye'de İnşaat Sektöründeki İş Kazaları ve İş Güvenliği Sorunu. *Verimlilik Dergisi*, (1), 91-112.
- Olçay ZF, Erdem B (2021) İş Kazalarının Önlenmesinde Güvenlik Kültürü. *Pearson Journal Of Social Sciences & Humanitis*, Volume 6, Issue 14.

- Onbulak E (2017) Kurumsal yönetim ve Türkiye yansımaları. In Journal of Social Policy Conferences, Sayı. 72, pp. 101-126.
- ORSİAD OSTİM Organize Sanayi Bölgesi Sanayici İşadamı Ve Yöneticileri Derneği Dergisi (2011) Sayı-8. <https://www.orsiad.org.tr/wp-content/uploads/2020/06/orsiad-dergi-8.pdf>, 12.05.2022.
- Öğüt E (2019) Yeni Türk Ticaret Kanunu Işığında Kurumsallaşmanın Firma Performansı Üzerindeki Etkisi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, 9(2), 565-578.
- Özcan EL (2015) Aile Şirketleri ve Kurumsallaşma (1. Baskı, Ankara Ofset Basım Matbaacılık, Ankara).
- Özkan T, Lajunen T (2003) Güvenlik kültürü ve iklimi. Pivolka, 2(10), 3-4.
- Özkan Y, Arpat B (2016) İşletmelerde Uygulanan Yönetim Sistemlerinin Güvenlik Kültürü Üzerine Etkisi: Denizli İli-Metal Sektörü Örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 195-221.
- Özkara M (1999) “Koç Holding’in Kurumsallaşma Başarısı” 7. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul Bilgi Üniversitesi, İstanbul, 27-29 Mayıs.
- Özkılıç Ö (2005) İş sağlığı ve güvenliği, yönetim sistemleri ve risk değerlendirme metodolojileri (TISK Yayınları, Ankara).
- Palaz S (2019) Sosyal Bilimlerde İş sağlığı ve Güvenliği (1. Baskı, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara).
- Reason J (2000) Beyond the Limitations of Safety Systems. Australian Safety News, 01 April.
- Sağlam N (2009) OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, T.C. Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Metal Eğitimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Selznick P (1996) Institutionalism “Old” and “New”. *Administrative Science Quarterly*, 41(2), 270-277.
- Serin G, Çuhadar M (2015) İş güvenliği ve sağlığı yönetim sistemi. *Teknik Bilimler Dergisi*, 5(2), 44-59.
- Solmaz, MS, Erdem, P, Barış, G (2020) The Effects of Safety Culture on Occupational Accidents: An explanatory study in Container Terminals of Turkey. *International Journal of Environment and Geoinformatics*, 7(3), 356-364.

- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (5510 sayılı) (2005). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5510.pdf>
- Sözbilen G (2012) Kurumsallaşmanın Kurumsal Girişimciliğe Etkisi: Nevşehir’de Faaliyet Gösteren Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, T.C. Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Nevşehir.
- Sundu M (2013) Uluslararasılaşma Sürecine Kurumsallaşmanın Etkileri: KOBİ’lerde Bir Araştırma. Doktora Tezi, T.C. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı. İstanbul.
- Sungur E (2012) Çalışma Hayatında Sağlık ve Güvenlik Kültürü. Mercek Dergisi, Yıl: 17 Sayı: 66, s:134-141, Nisan 2012.
- Şahin A (2010) Örgüt kültürü-yönetim ilişkisi ve yönetsel etkinlik. Maliye Dergisi, 159(2), 21-35.
- Şahin S (2013) OHSAS 18001 İş sağlığı ve güvenliği sistemi’nde insan kaynakları yönetimi’nin yeri ve önemi. Akademik Bakış Dergisi-Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, 38, 1-19.
- Şahman İ, Tengilimoğlu D, Işık O (2008) Özel Hastanelerde Yönetimin Profyonelleşmesinin, Kurumsallaşma Süreci Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Alan Çalışması. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2), 1-23.
- Şardan HS (2022) Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı ve Çimento Sektörünün Uyumu (<http://www.thbbakademi.org/wp-content/uploads/2020/12/177-185.pdf>, 14.12.2022).
- Şimşek MŞ (2010) Yönetim ve Organizasyon (Yenilenmiş 12. Baskı, Eğitim Akademi Yayınları, Konya).
- Taşbaşı K, Yazıcı G, Dağlı B, Özönur D (2014) Kaza mı? Cinayet mi? Gazete Haberlerinde İşçi Ölümleri. LaborComm 2014, 5. Uluslararası İşçi ve İletişim Konferansı (153-167), Ankara, 3-4 Mayıs.
- Taşdemir DÇ, Yıldırım İ (2020) İş sağlığı ve güvenliği: İş sağlığı, iş güvenliği, güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü üzerine kavramsal bir çalışma. Journal of Social and Humanities Sciences Research, 7(49), 82-89.

- Tatlıcan M, Çögenli MZ (2020) İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Değerlendirme Uygulamalarının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Endüstri İşletmesi Örneği. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13(1), 181-194.
- Tavşancı S (2009) Firmalardaki Kurumsallaşma Düzeyinin Rekabet Gücüne Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İzmir.
- Temiz FÇ (2022) Teknolojik Gelişmelerin Muhasebe Mesleği Ve Kobiler Üzerine Etkileri, Kobilerin Kurumsallaşma Süreci. Finans, Muhasebe ve Denetim Alanlarında Yeni Paradigmalar, 45.
- Tengilimoğlu E, Akgöz E (2019) Kurumsallaşma Düzeylerinin İşletme Yapısına Göre İncelenmesi: Oteller Üzerine Bir Araştırma. Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 12(2), 229-251.
- Tetik N, Uluyol O (2005) Aile Şirketlerinin yapısal sorunları: Malatya aile şirketleri uygulaması (Atlas Yayın Dağıtım, Ankara).
- TMMOB Kimya Mühendisleri Odası (2013) OSTİM Davası Hakkında Basın Açıklaması.
https://www.kmo.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=1027&tipi=&sube=0, 12.05.2022.
- TMMOB 2020 Yılı Oda Raporu (Türk Mühendis Ve Mimar Odaları Birliği Yayını, 2020).
- Topaloğlu MK, Yüksel SB (2011) Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Planı. Engineering Sciences, 6(4), 1117-1126.
- TS 18001, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri – Şartlar (2008).
- Tunçel N (2011) The Perspectives Of The Owners/Managers Of The Smes Operating In Printing Sector In Ankara On The Concept And Obstacles Of Institutionalization. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Pazarlama Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Tüfekçi Ü, Gökçe A (2015) Metal Sanayinde Çalışan Kadınlar Arasında Algılanan Bir Risk Faktörü Olarak Psiko-Sosyal Riskler. Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi, 3(3), 301-307.
- Tükez H (2017) Türkiye’de İş Kazalarında İş Sağlığı ve Güvenliğinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Türkiye Cumhuriyeti Gedik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Türk Dil Kurumu (2021) Güncel Türkçe Sözlük. <https://sozluk.gov.tr/> 10.04.2021.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2022) “Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri, 2021” (<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yillik-Sanayi-ve-Hizmet-Istatistikleri-2021-45836> , 11.09.2022).
- Uçkun G, Yüksel A, Demir B, Yüksel İ (2013) Kurumsal İtibarın Artırılmasında İş Sağlığı Ve Güvenliği Kültürünün Rolü ile Meslek Yüksekokullarında Bulunan İş Güvenliği Uzmanlığı Programının Analizi. Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi, 1(2), 57-67.
- Ulukan C (2005) Girişimcilerin profesyonel yöneticilerin kurumsallaşma perspektifi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 5 (2), pp. 29-42.
- Ural A (2004) Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma Sendromu (Sistem Yayıncılık, İstanbul).
- Uslu V (2014) İşletmelerde iş güvenliği performansı ve iş güvenliği kültürü algılamaları arasındaki ilişki: Eskişehir ili metal sektöründe bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Uzunçarşılı Ü, Toprak M, Ersun O (2000) Şirket kültürü ve iş prensipleri (İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul).
- Wikipedia (2022) Amasra maden kazası. https://tr.wikipedia.org/wiki/Amasra_maden_kazas%C4%B1, 30.11.2022.
- Yağımlı M, Ergin H (2017) Türkiye’de İş Kazalarının Üssel Düzeltme Metodu ile Tahmin Edilmesi. Marmara Fen Bilimleri Dergisi, 4, 118–123.
- Yahyagil MY (2011) Kültür Kavramı, Örgüt Kültürü ve Türkiye’de Kültürel Dinamikler (Yeditepe Üniversitesi, İstanbul).
- Yalım F, Mızrak KC (2016) İşletmelerde İş Güvenliği Kültüründe İşgörenlerin Güvenlik İletişimi Algılarının OSGB (Ortak Sağlık Güvenlik Birimi) Yükümlülükleri Kapsamında Değerlendirilmesi. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(2), 89-115.
- Yazıcı H (2021) Aile işletmelerinin kurumsallaşma sürecinde kültürel değerlerin ortaya çıkardığı etkiler. Journal of Social and Humanities Sciences Research, 8(74), 2447-2461.

- Yazıcıoğlu İ, Koç H (2009) Aile İşletmelerinin Kurumsallaşma Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (21), 497-507.
- Yıldırım Ö (2018) İş Kazalarında İnsan Faktörü (<https://airclinosgb.com/is-kazalarinda-insan-faktoru/>, 02.07.2022).
- Yıldız S, Yılmaz M (2017) Türk inşaat sektöründe çalışanların güvenlik kültürü düzeyinin ve güvenlik performansı ile ilişkisinin incelenmesi. Politeknik Dergisi, 20 (1), 137-149.
- Yıldız S, Yılmaz M, Bakış A (2015) Türk inşaat sektöründe güvenlik kültürü iş güvenliği ilişkisi. 5. *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu Bildiri Kitapçığı*, İzmir.
- Yılmaz F (2009) Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi. Doktora Tezi, T. C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Yılmaz G (2009) İş kazalarının nedenleri ve maliyeti. Mühendis ve Makine Dergisi, 50(592), 27.
- Yılmaz, Aİ. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kaza Zinciri Teorisinin Önemi ile Açık İşletmelerdeki Tehlikeli Hareket ve Tehlikeli Durumlar. MT Bilimsel, (3), 27-39.
- Yılmaz S, Yılmaz V (2015) The Importance of Patronage during the Institutionalization of the Companies and the Professional Manager and Entrepreneur Coherence Problem. Academic Journal of Interdisciplinary Studies, 4(1 S2), 239-244.
- Yiğiter SÇ (2019) Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişim Süreci. Sosyal Bilimlerde Yeni Araştırmalar, 213-226.
- Zencir E (2013) Birinci sınıf restoranlarda kurumsallaşma durumunun değerlendirilmesi: Türkiye örneği. Doktora Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı, Eskişehir.
- Zucker, L. G. (1977). The Role Of Institutionalization in Cultural Persistence, American Sociological Review, 42:726-743, <http://www.jstor.org/stable/2094862>, 07.09.2022.

EKLER

EK-1: “İşletmelerde Kurumsallaşma ve İş Kazaları Arasındaki İlişkide İş Güvenliği Kültürünün Aracılık Rolü” Anketi

Sayın Katılımcı, bu anket formu “İşletmelerde Kurumsallaşma ve İş Kazaları Arasındaki İlişkide İG Kültürünün Aracılık Rolü” konusunun ölçülmesini ve araştırulmasını amaçlamaktadır. Bu araştırma sonucu elde edilen bulgular, ülkemizde meydana gelen iş kazalarının azaltılmasında ve tamamen yok edilmesinde yol gösterici etkilerin ortaya konulmasına yardımcı olacaktır. Araştırmanın bilimsel özelliği açısından, soruları içtenlikle yanıtlamanız son derece önemlidir. Ankete katılanların verdikleri bilgiler kesinlikle gizli tutulacak ve herhangi bir ticari amaçla kullanılmayacaktır. Katılımınız için şimdiden çok teşekkür ederiz.

Doktora Öğrencisi: Salim YILMAZ

Danışman: Prof.Dr. Hakan Vahit ERKUTLU

1. BÖLÜM

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz: () Bayan () Bay 2. Yaşınız:
3. Eğitim Durumu: () İlkokul-Ortaokul () Ortaöğretim () Ön Lisans () Lisans () L.üstü-Doktora
4. Yöneticilik düzeyiniz: () Alt () Orta () Üst 5. Firmadaki unvanınız:
6. Bu alanda/işte kaç yıldır çalışıyorsunuz? 7. Bu işletmede kaç yıldır çalışıyorsunuz?

İŞLETME BİLGİLERİ

8. İşletmenin kuruluş yılı: 9. Çalışan sayısı:
10. İşletmenin hukuki yapısı (şahıs, limited, anonim vb.):
11. İşletmeniz hangi sektörde yer almaktadır:
12. İşletmeniz BİST (Borsa İstanbul)'de işlem görmekte midir? () Evet () Hayır
13. İG uzmanı görevlendirme durumu? () Evet () Hayır
14. Yönetim sistemleri belgesi (ISO 9001, 14001, 18001 (45001), 27001 vb. var mı? (belirtiniz):
15. Çalıştığınız firmada bugüne kadar iş kazası (ölüm, yaralanma, sakat kalma ve üretim ile maddi kayıplar dahil) yaşandıysa son 3 yılın toplam vaka sayısı nedir? (Belirtiniz)

2. BÖLÜM

KURUMSALLAŞMA ÖLÇEĞİ

Kurumsallaşma; işletmelerin varlıklarını ve faaliyetlerini kişilerin varlığına bağımlı olmadan sürdürebilmesidir.

AÇIKLAMA: Aşağıda “kurumsallaşma” ile ilgili değerlendirme ölçeği ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen işletmenizi dikkate alarak, size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.

(1) Kesinlikle katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kararsızım (4) Katılıyorum (5) Kesinlikle katılıyorum

KURUMSALLAŞMA ÖLÇEĞİ						
Soru No	Konu	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	FORMALLEŞME					
1	İşletmemizde bir işin kim tarafından nerede, ne şekilde, hangi yetki ve sorumluluklar ile yerine getirileceği açık bir biçimde ortaya konulmuştur.					
2	İşletmemizde çalışanların görev, yetki ve sorumlulukları yazılı hale getirilmiştir (Görev tanımları).					
3	İşletmemizde prosedürler ve işletme kurallarının anlatıldığı yazılı el kitapçığı bulunmaktadır.					
4	İşletmemizde çalışma şartları ve güvenlik gibi konularla ilgili çalışanlar için bilgi kitapçığı bulunmaktadır.					
5	İşletmemizde, kimin kime bağlı olduğunu (ast-üst ilişkilerini) gösteren yazılı bir organizasyon şeması bulunmaktadır.					
	PROFESYONELLEŞME					
6	İşletmemizde iş ve işlemler alanında uzman kişiler tarafından yerine getirilmektedir					
7	Çalışanların terfi ettirilmesi, işi yapmalarına ve yeteneklerine göre yapılmaktadır					
8	İşe yeni alınacak kişilerin belirlenmesinde profesyoneller söz sahibidir.					
9	Profesyoneller yeni politikaların belirlenmesinde söz sahibidir.					
10	İşletmemizdeki profesyonellerin karar verme özellikleri yüksektir.					
11	İşletmemizde çalışanların yetki ve sorumluluk alanlarına müdahale edilmez.					
	HESAP VEREBİLİRLİK					
12	İşletmemizde iç denetim uygulanmaktadır.					
13	İşletmemizde işlerin aksamadan yürütülmesi için departmanlar sürekli kendilerini kontrol ederler.					
14	İşletmemizin eylemleri sektörel, mesleki ve devlet kurumlarınca belirlenen standartlara uygun olarak kaydedilmektedir					
15	İşletmemizle ilgili bilgilere ilgili kişi ve kuruluşlarca ulaşılabilirliktedir.					

16	İşletmemiz, paydaşlarına (hissedar, müşteri, kamu kurumları vs) karşı her konuda açıklayıcıdır.					
	KÜLTÜREL GÜÇ					
17	Çalışanlar arasında zor konularda bile anlaşma sağlamak kolaydır					
18	Çalışanlar arasında işleri yapmanın doğru ve yanlış yolları ile ilgili açık bir anlaşma vardır					
19	İşletmemizin farklı bölümlerinde çalışanlar aynı kurumsal bakış açısını paylaşır.					
20	İşletme içindeki bölümlerde ve farklı (alt/üst) düzeylerde iyi bir amaç uyumu vardır.					
21	Çalışanlarımızda işletmemize karşı güçlü bir duygusal bağlılık vardır.					
22	Çalışanlarımız işletme hedeflerine ulaşmak için uyum içinde çalışmaktadır.					
23	İşletmemizin farklı bölümleri, ortak hedeflerimiz doğrultusunda hareket ederler.					
24	İşletmemizde alınan kararlar, işletme vizyonuna, misyonuna ve stratejisine uygundur.					
25	Kurum kültürümüz, eski çalışanlarımızca yeni çalışanlarımıza aktarılır.					
	TUTARLILIK					
26	İşletmemiz diğer kurumlara, müşterilere ve çalışanlara verdiği sözü tutmaktadır.					
27	İşletmemizde uygulanan eylem, süreç ve yapılar dış denetçilere söylenenden farklı değildir.					
28	İşletmemizde ödüllendirme ve cezalandırma benzer şartlarda herkese aynı uygulanmaktadır.					
29	Kurumumuz belli bir sistem çerçevesinde yönetilir.					
30	Firmamız benzer durumlara karşı benzer tepkiler verir					
31	Kurumumuzda ücret politikası açıkça ve yazılı olarak ifade edilmiştir					
32	Firmamızın stratejik hedefleri ve eylemleri (faaliyetleri) birbiriyle uyumludur					
33	Firmamızda yönetsel kararlar vizyona, misyona ve stratejiye uygun biçimde alınmaktadır					
34	Firmamızın süreçleri ve yapısı aynı sektörde aynı işi yapan firmalara benzemektedir					

3. BÖLÜM

İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ

İG kültürü; güvenliği etkileyen kişisel, mesleki ve örgütsel özellikleri belirten kurum kültürünün bir alt bileşenidir ve bir örgütün iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yönetim şeklini, yetkinliğini ve bu konudaki üstlendikleri görevleri belirleyen, kişiye veya gruba ait değer, tutum, algı, yetkinlik ve davranış biçimidir.

AÇIKLAMA: Aşağıda “İG kültürü” ile ilgili değerlendirme ölçeği ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen işletmenizi dikkate alarak, size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.

İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ						
Soru No	Konu	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	YÖNETİMİN BAĞLILIĞI					
1	Yöneticiler iş kazalarını azaltmak için, çalışanların katılımını ve bağlılığını sağlık ve güvenlik faaliyetlerinin temeli olarak görmektedirler.					
2	Yöneticiler, çalışanların eğitimini güvenli bir işyeri sağlamak için esas olarak görmektedirler.					
3	Yöneticiler işletme içi iletişimi, güvenlik politikasını anlamada ve uygulamada esas olarak görmektedirler.					
4	Yöneticiler, güvenlik faaliyetlerini geliştirmek ve devam ettirmek için, faaliyetlerin izlenmesini önemli görmektedirler.					
5	İşletme yöneticileri, kalite ve verimlilik konularında olduğu kadar sağlık ve güvenlik konularında da sorumluluk almaktadırlar.					
6	Yöneticiler aktif ve görünür olarak güvenlik konularında öncülük etmektedirler.					
7	Yöneticiler, düzenli olarak iş koşullarını kontrol etmek ya da çalışanlarla konuşmak için işyerlerini ziyaret etmektedirler.					
8	Yöneticiler, güvenlik konularını görüşmek için çalışanlarla ve idarecilerle toplantılar düzenlemeyi teşvik etmektedirler.					
	GÜVENLİK ÖNCELİĞİ					
9	Yönetim, çalışanların güvenliğinin büyük bir önemi olduğunu düşünmektedir.					
10	Güvenlik konularına yüksek öncelik <u>verilmediğine</u> inanıyorum.					
11	Güvenlik prosedürleri dikkatli bir şekilde takip edilmektedir.					
12	Yönetim güvenliğin üretimle eşit bir öneme sahip olduğunu düşünmektedir.					
	GÜVENLİK İLETİŞİMİ					
13	Bu işyerinde güvenlik konuları hakkında yoğun bir iletişim vardır.					
14	Çalışanlar ilgilendikleri güvenlik konuları hakkında üst yönetimle görüşebilir (tartışabilir).					
15	Toplantılarda güvenlik konularına değinmek ve tartışmak için yeterince fırsat vardır.					

16	Bu işyerinde güvenlik konuları hakkında açık bir iletişim vardır.					
17	Çalışanların düzenli olarak işyeri sağlık ve güvenlik konuları hakkında fikri alınır.					
	GÜVENLİK EĞİTİMİ					
18	Eğitim programlarında güvenlik konularına öncelik verilir.					
19	İşyeri sağlık ve güvenlik eğitimi çalışanların işlerinde karşılaştıkları çeşitli durumları kapsar.					
20	Çalışanlar işyerinde sağlık ve güvenlik konularında kapsamlı eğitim alır.					
21	Çalışanlar işyerinde sağlık ve eğitim programlarına yeterince ulaşabilir.					
	GÜVENLİK FARKINDALIĞI VE YETKİNLİK					
22	İşyerimde güvenlik konusunda sorumluluklarımın ne olduğunu biliyorum.					
23	İşimin gerektirdiği güvenlik kurallarını anlıyorum.					
24	İş yerimdeki güvenlik sorunlarıyla baş edebiliyorum.					
25	Güvenlik kurallarına her zaman uyuyorum.					
26	Çalışırken güvenliğin en önemli şey olduğunu düşünüyorum.					
	ÇALIŞANLARIN KATILIMI					
27	Çalışanlar talimatnameler ve prosedürler için yönetmeliğin hazırlanmasına katılmaktadırlar.					
28	Çalışanlar güvenlik planının düzenlenmesine, uygulanmasına ve takip edilmesine aktif olarak katılım sağlarlar.					
29	Çalışanlar güvenlik yönetmeliklerine uymaktadırlar.					
30	Çalışanlar çalışma koşullarında eksiklikler olduğunda yazılı öneride bulunurlar.					
	KADERCİLİK					
31	Kazalar aniden olur ve önlemek için yapabilecek çok az şey vardır.					
32	Çalışırken başınıza ne geleceği büyük ölçüde şans meselesidir.					
33	Kazalar kaçınılmazdır.					
34	Bir kazadan kaçınmak imkansızdır.					
35	Makinelerin ve teknik ekipmanın kullanımı kazaları kaçınılmaz kılar.					
36	Kurumun çabalarına rağmen kazaların önlenmesi kaçınılmaz görünüyor.					
	RAPORLAMA KÜLTÜRÜ					
37	Biz, işletmemizde her zaman kazaları ve olayları bildiriyoruz.					
38	Emniyetsiz koşulları bildirmeye teşvik ediliyorum.					
39	Kazaların/olayların bildirilmesi işletmemizde güvenli çalışmak açısından önemlidir.					
40	Çalışanlar kıl payı atlatılan kazaları (ramak kala kazaları) bildirmeye isteklidir.					
41	Çalışanlar kazaları bildirmeye isteklidir.					