

ULUSLARARASI SOSYAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ THE JOURNAL OF INTERNATIONAL SOCIAL RESEARCH

Cilt: 13 Sayı: 69 Mart 2020 & Volume: 13 Issue: 69 March 2020
www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581
Doi Number: http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2020.4043

İŞYERİ TEHLİKE SINIFLARINA GÖRE ÇALIŞANLARIN GÜVENLİK İKLİMİ ALGILARININ İNCELENMESİ INVESTIGATION OF SAFETY CLIMATE PERCEPTIONS OF EMPLOYEES ACCORDING TO WORKPLACE HAZARD CLASSES

Nihan YAVUZ*
Altan DOĞAN**

Öz

Çalışmanın amacı işyeri tehlike sınıflarına göre güvenlik iklimi algısının istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymaktır. Farklı tehlike sınıflarını temsilen seçilen üç işyerinden toplam 223 katılımcıya ulaşılarak anket yoluyla elde edilen veriler analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, işyeri tehlike sınıflarına göre güvenlik iklimi algısı anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Az tehlikeli sınıfa ait olan işyerindeki katılımcıların buldukları işyerini daha güvenli algıladıkları; tehlike sınıfı arttıkça (çok tehlikeli sınıf) çalışanların işyerlerini daha az güvenli algıladıkları tespit edilmiştir. Ayrıca güvenlik iklimi algısı; cinsiyet, statü, yaş ve eğitim durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Kadınların erkeklere oranla; yöneticilerin ise çalışanlara oranla güvenlik iklimi algıları daha yüksek bulunmuştur. Eğitim değişkeninde; ortaöğretim ve ön lisans mezunlarının güvenlik iklimi algıları daha yüksek olarak ortaya konulmuştur. Son olarak yaş değişkeninde; 30 yaş altı çalışanlarda güvenlik iklimi algısı en fazla bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Güvenlik İklimi, Güvenlik İklimi Algısı, Tehlike, Tehlike Sınıfları, İş Sağlığı ve Güvenliği.

Abstract

The aim of this study is to determine whether the perceptions of safety climates differ according to hazard classes. A total of 223 participants from three selected workplaces representing different hazard classes were reached and analyzed. According to the results of the analyzes, the perception of the safety climate is significantly different according to the hazard classes. Participants in the workplaces belonging to the less dangerous class perceived their workplace as safer. As the danger class increases (very dangerous class) it has been determined that employees perceive their workplaces less secure. In addition, the perception of safety climate differs significantly from gender and position in the firm. The safety climate of the female employees was higher than the perceptions of the male employees. The safety climate of the managers was higher than the perceptions of the employees. In the education variable; the perceptions of secondary school and associate degree graduates have higher safety climate perceptions. Finally, in the age variable; employees under 30 years of age had the highest perception of safety climate.

Keywords: Safety Climate, Sense of Safety Climate, Danger, Hazard Classes, Occupational Health and Safety.

* Arş. Gör., İstanbul Ticaret Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, nyavuz@ticaret.edu.tr

** Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, altand@istanbul.edu.tr



GİRİŞ

Çalışma hayatının başlamasından itibaren, iş kazaları ve meslek hastalıkları hem çalışanların hem de işletmelerin hayati önemli ve ciddi sorunu olmuştur. Tarihsel süreç içerisinde ilk başlarda çok da fazla önemsenmeyen iş kazaları ve meslek hastalıkları daha sonraları özellikle tıp doktorlarının konuya hassasiyet göstermeleri ile ön plana çıkmıştır. Söz konusu olanın insan sağlığı olmasının yanında iş kazalarının ve meslek hastalıklarının işletmelere getirdikleri doğrudan ve dolaylı maliyetlerle de işverenler açısından konunun hassasiyeti daha da kavranmaya başlanmıştır. Hükümetler de çalışanları korumak ve onlara sağlıklı bir çalışma ortamı sunmak adına iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yasalar çıkarmışlar ve çıkarmaya da devam edeceklerdir.

Ülkemizde, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarına zarar verebilme olasılığı bulunan riskleri; hukuksal, teknik, tıbbi ve işletmesel önlemlerle ortadan kaldırmayı hedefleyen iş sağlığına ve güvenliğine yönelik çalışmalara 2000'li yıllarla birlikte önem verilmiş ve bu doğrultuda çok sayıda iş sağlığı ve güvenliği kanun tasarısı taslağı hazırlanmıştır (Kılış, 2013, 20). Nihayet, Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşmelerine uygun olarak ve Avrupa Birliği direktifleri doğrultusunda bağımsız yasa olan ilk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nu 2012 yılında kabul etmiştir. Bu Kanun ile çalışanların sağlıklarının ve güvenliklerinin korunması çok büyük ölçüde işverenlerin yükümlüğüne bırakılmıştır. Yine bu Kanun ile işyerleri; az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olmak üzere tehlike sınıflarına ayrılmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki bazı hükümler tüm işyerleri için geçerliken, bazı hükümler de işyerlerinin tehlike sınıflarına göre değişmektedir. Diğer bir ifadeyle farklı tehlike sınıfında yer alan işyerlerinin farklı sorumlulukları da olmaktadır. Örneğin çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri, çalışanlarının sağlık ve güvenliklerini sağlayabilmek için daha fazla çaba sarf etmek durumundadır. Böylelikle de her işyerinde, çalışanların standart şekilde korunmalarının sağlanabileceği düşünülmüştür. Kanun'da ve Kanun'a dayanılarak çıkarılan tebliğde yapılan düzenlemelere göre tehlike sınıflarına ayrılan işyerlerinde, gerçek yaşamdaki mevcut durumun nasıl algılandığının ortaya konmasına yönelik bir araştırmanın yapılmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerinde alınması gereken önlemler ve yapılması gereken faaliyetler birbirlerinden farklıken ve tehlike derecesine göre bunlar artarken, normal şartlarda tüm işyerlerinde çalışanların güvenlik iklimine yönelik algılarının benzer olacağı düşünülebilir. Bu doğrultuda bu çalışmada, çalışanların güvenlik iklimine yönelik algılarının işyerlerinin tehlike sınıflarına göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amaçlanmaktadır. Yine çalışanların güvenlik iklimine yönelik algılarının çeşitli demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığı da araştırmada belirlenmeye çalışılacaktır.

Çalışmada ilk olarak güvenlik iklimi ve işyeri tehlike sınıfları ele alınarak kavramsal çerçeve üzerinde durulmaktadır. Ardından yapılan araştırmanın yöntemi, araştırma sonucunda elde edilen verilerle yapılan analizler ele alınmaktadır. Son olarak da araştırmada elde edilen sonuçlar, sonuç ve tartışma kısmında irdelenmektedir.

1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Güvenlik İklimi

Güvenlik iklimi, en basit haliyle, iş yerlerinde çalışanların; buldukları iş çevreleri, güvenlik ortamları ve işlerindeki riskler gibi konularda paylaşılmış oldukları algılardır (Ceyhan, 2014, 93). İşletmelerdeki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin risklerin çalışanlar tarafından algılanması olarak nitelendirilen güvenlik iklimi, örgütsel bağlamda tehlike ve risklerin öngörülmesi açısından yararlanılabilecek bir yol olarak da değerlendirilebilmektedir. Güvenlik iklimi kavramı incelendiğinde zaman içerisinde iş kazaları, yaralanma sıklıkları gibi konulara ilişkin yapılan reaktif değerlendirmeler yerini; kısa süreli güvenlik değerlendirmelerine, güvenli bir ortam yaratma ve risk faktörlerini ortaya çıkarma gibi proaktif yaklaşımlara bırakmaktadır (Sønderstrup-Andersen vd., 2011).

İlk defa Zohar'ın (1980) tanımladığı ve örgüt ikliminin alt bir boyutu olarak nitelendirilen güvenlik iklimi, çalışanlar tarafından örgüt güvenliği ve çalışma ortamı üzerine paylaşılan ortak algının bir yansımasıdır. Bu tanımdan yola çıkarak öncelikle örgüt kültürü ve örgüt iklimini kısaca açıklamak daha sağlıklı olacaktır. Örgüt kültürü Becker (1982) tarafından, "örgüt üyelerinin paylaştıkları ve işletmeyi diğer kurumlardan ayıran anlam ve özelliklerin sistemli bir bütünü" olarak nitelendirilmiştir (akt. Örtücü ve Ayhan, 2001, 88). Örgüt kültürünü Deal ve Kennedy, "iş yapma ve yürütme biçimi"; Schein, "örgüt içerisinde çalışanların keşfettikleri, geliştirdikleri temel fikir ve düşünceler"; Peter ve Waterman, "baskın ve paylaşılan değerlerden meydana gelen, çalışanlara sembolik manalarla yansıyan, örgütteki hikayelerden,



inançlardan, sloganlardan ve masallardan meydana gelen bir yapı” şeklinde tanımlamışlardır (Özkalp ve Kirel, 2001, 97). Örgüt kültürü, kurumun çalışma biçimini ve ortaya koyduklarının sonuçlarını etkileyen, örgütteki belirli insan gruplarının oluşturulan inançların, değerlerin, örf ve adetlerin ve diğer bireylerarası ilişkilerin sonuçlarının tamamı şeklinde de ifade edilebilir (Erdoğan, 2007, 229)

Örgüt iklimi; işletmedeki işgörenlerin davranışları, tutumları ve ortaya koyup uyguladıkları kurallar sonucunda oluşan, işletmenin iç özelliklerini ortaya koyan ve çalışanların ortak algılarının oluşturduğu çalışma ortamının atmosferi şeklinde ifade edilebilir (Gök, 2009, 590). Örgüt iklimi, işletme içerisindeki çalışanlar tarafından ortaya konulan ortak algı paylaşımıdır (Ashforth, 1985). Örgüt iklimi psikolojik bir terim olup işletmenin kişiliğini oluşturur, işletmeyi diğer işletmelerden ayırır, işletmeyi tanımlar, işletmedeki çalışanların davranışlarını etkiler ve onlardan etkilenir, gözle görülüp elle tutulamaz fakat çalışanlarca hissedilerek algılanabilir (Karcıoğlu, 2001, 270). Örgüt iklimi, örgüt kültürüne göre daha dinamik ve aktif yapıda olmakla birlikte; örgüt kültürü ve yönetim yapısı tarafından değişime uğrayabilmektedir.

Güvenlik iklimi; uzun vadede kültürün yansıması olarak, iş çevresinde güvenliğin sağlanması amacıyla yürürlükte olan düzenlemelerin, işlemlerin ve uygulamaların çalışanlar tarafından algılanmasıdır (Fuller ve Vassie, 2001; Keren vd., 2009). Wiegman vd. (2002) güvenlik iklimini; genellikle işyerindeki çalışanların belirli bir zamandaki güvenlik üzerine algıları olarak göz önüne almakta ve güvenlik ikliminin içinde bulunulan çeşitli durumlara göre farklı dönemlerde farklı algılanabilecek şekilde değişkenlik gösterebileceğini savunmaktadırlar. Bireysel boyutta veya örgütsel boyutta güvenliğe ilişkin değerlerin, işletme faaliyetleri üzerine yorumlanması ve değerlendirilmesi güvenlik iklimi kavramını ortaya koymaktadır. Özkan ve Lajunen (2003), daha önceki tanımları tek bir tanımda toplayarak güvenlik iklimini; sağlığı veya güvenliği tehdit edebilecek davranışları ya da faaliyetleri ve ortak kullanım alanlarında veya etki alanlarında yer alan canlıların ya da makine, alet ve araç-gereç gibi objelerin zararlarını en aza düşürmeyi hedefleyen; sağlığa, güvenliğe ve emniyete öncelik veren tutumlar, roller, algılar, kurallar, inançlar, sosyal, teknik ve politik uygulamalarla, yetkinlikler ve sorumluluk hislerinin bütünü şeklinde tanımlamışlardır.

Güvenlik iklimi; tutumsal yaklaşım, algısal yaklaşım ve bu iki yaklaşımın birleşimi olan karışık yaklaşım olmak üzere üç temelde incelenebilmektedir. Çalışanların, tutumlarına hem işletme içi hem işletme dışı unsurlar olmak üzere inançlar ve değerler yön verebilmektedir. Çalışanların bu konuda işyerine ilişkin güvenlik tutumlarının ölçülmesi ile güvenlik iklimi algıları tutumsal yaklaşım üzerinden ortaya konabilmektedir. Algısal yaklaşım ise; işletme güvenliğine ilişkin politika ve uygulamaların çalışanlar tarafından anlamlandırılma şekli olup, çalışanların örgüte yönelik algılarına ve ölçümüne odaklanmaktadır. Karışık yaklaşımda ise tutumsal ve algısal yaklaşım birlikte değerlendirilmektedir. (Uslu, 2014; Koç, 2016).

Güvenlik iklimi konusunda ilk tanımlamayı yapan Zohar (1980) aynı zamanda güvenlik iklimine dair; güvenlik eğitiminin önemi, güvenliğe yönelik yönetimin tutumu, güvenli davranışın mevki ve yükselme üzerindeki etkisi, işyerindeki risk düzeyi, çalışma hızının güvenlik üzerindeki etkileri, güvenlik üzerine görevli olanların durumu, güvenli davranışların sosyal statü üzerindeki etkileri ve güvenlik komitesinin durumu olmak üzere sekiz boyutu önemli görmektedir. Dedobbeleer ve Beland’a (1991) göre güvenlik iklimini; yönetici konumundakilerin örgüt güvenliği konusuna duydukları bağlılık ve çalışanların güvenliğe ilişkin süreçlere katılımı olmak üzere iki nokta şekillendirmektedir. Griffin ve Neal (2000)’a göre ise güvenlik iklimi örgütte güvenliğe dair düzenlemeler/işlemler ve örgütteki çalışanların güvenliğe verdiği önem tarafından oluşmaktadır. Bu araştırmada kullanılan Güvenlik İklimi Ölçeği’nin alt boyutları dikkate alındığında ölçeğin temelinde, bu iki çalışmadaki alt boyutlar ile örtüştüğünü söylemek yanlış olmayacaktır.

Örgütlerde güvenlik ikliminin, çalışanların kazaları ve kaza sonuçlarını doğru şekilde değerlendirme becerilerini pozitif yönde etkilediği ortaya konulmuştur (Hofmann ve Stetzer, 1998). Clarke (2006) tarafından yapılan çalışmada da, daha olumlu bir güvenlik iklimi oluşturmanın, iş kazaları üzerinde bir azalma sağlayacağı savunulmaktadır. Dolayısıyla güvenlik ikliminin olumlu olduğu ortamlar, hem işletmeler hem de çalışanlar açısından oldukça önemlidir. Çalışanların daha sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışabilmeleri ve işletmelerin olası iş kazaları ve meslek hastalıkları maliyetlerinden kurtulabilmeleri olumlu güvenlik ikliminin bulunmasıyla sağlanabilecektir. Bu nedenle işletmeler, belirli aralıklarla örgütlerinin güvenlik iklimlerini ölçmeli ve çıkan sonuçlara göre gereken adımları atmalıdırlar.

1.2.İşyeri Tehlike Sınıfları

İşyerleri; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre; “az tehlikeli”, “tehlikeli” ve “çok tehlikeli” şeklinde üçlü bir sınıflandırmaya tabidirler. Yine Kanun’un 9. maddesine göre; işyerlerinin asıl işleri, işyeri tehlike sınıflarının belirlenmesinde dikkate alınmakta ve işyeri tehlike sınıfları Bakanlıkça



çıkartılacak tebliğ ile saptanmaktadır. Bu amaçla da 2012 yılının Aralık ayında Resmi Gazete’de, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği yayınlanmıştır. Daha sonra; 2013 yılında bir kez, 2014 yılında iki kez, 2015 yılında bir kez, 2016 yılında bir kez, 2017 yılında bir kez, 2018 yılında bir kez ve son olarak da 2019 yılında bir kez olmak üzere Tebliğ’de değişiklikler yapılmıştır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre işverenlerin yükümlülükleri işyerlerinin tehlike sınıflarına göre değişiklik göstermektedir. Öncelikle, Kanun’un 6. ve 7. maddeleri halen elliden az çalışanı olup az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yürürlüğe girmemiştir. Bu maddeler tehlikeli ve çok tehlikeli sınıflar için 01.01.2014 tarihinde yürürlüğe girmişken, elliden az çalışanı olup az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 2020 yılının Temmuz ayının birinde yürürlüğe girecektir.

Kanun’un 6. maddesine göre; çok tehlikeli sınıfta bulunan ve 10 ve daha çok çalışanı olan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirilmelidir. Kanun’un 7. maddesine göre; küçük işletmelere, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmeleri için devlet desteği sağlanmaktadır. Bu destekten ise az tehlikeli sınıftaki iş yerleri yararlanamazken, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta bulunan ve ondan az çalışanı bulunan kamu kurum ve kuruluşları hariç işyerleri yararlanabilmektedir.

İşyerleri için iş güvenliği uzmanının ve işyeri hekiminin görevlendirilmesi Kanun’un getirdiği en önemli yeniliklerden bir tanesidir. İş güvenliği uzmanlığı sınıfları üç tanedir: A, B ve C. A sınıfı uzmanlık belgesi olanlar en tecrübeli olanları ifade etmektedir. İşyerlerinin görevlendirecekleri iş güvenliği uzmanları, işyerlerinin tehlike sınıflarına göre farklılık göstermektedir. Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri A sınıfı uzmanlık belgesine sahip iş güvenliği uzmanlarını çalıştırmak zorundadırlar. Tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri A veya B sınıfı uzmanlık belgesine sahip iş güvenliği uzmanlarını çalıştırmak zorundadırlar. Az tehlikeli işyerleriyse A, B ve C sınıfı uzmanlık belgelerinden herhangi birine sahip olan iş güvenliği uzmanlarını çalıştırmak zorundadırlar. Kısacası, iş güvenliği uzmanlarından A sınıfı uzmanlık belgesine sahip olanlar tüm işyerlerinde görev alabilirken, B ve C uzmanlık belgesine sahip iş güvenliği uzmanları çok tehlikeli sınıfa giren işyerlerinde çalışamazlar. 6331 sayılı Kanun’un geçici dördüncü maddesinde ise istisnai bir durum söz konusudur. Bu maddeye göre, Kanun’un yürürlük tarihi ile ilgili olan 38. maddesinin birinci fıkrasının a bendinin 1 numaralı alt bendinde bulunan yürürlük tarihine kadar, çok tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde B sınıfı ve tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinden C sınıfı iş güvenliği uzmanı çalıştırılarak yükümlülükler sağlanmış olur.

İşyerlerinde çalışacak işyeri hekimlerinin ve iş güvenliği uzmanlarının çalışma süreleri de işyeri tehlike sınıflarına göre değişmektedir. İşyeri hekimleri, çalışan başına, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik’in 12. maddesine göre; az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en az 5, tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en az 10 ve çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en az 15 dakika görev yaparlar. İş güvenliği uzmanları, çalışan başına, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik’in 12. maddesine göre; az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en az 10, tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en az 20 ve çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en az 40 dakika görev yaparlar.

Kanun’un 15. maddesine göre; çalışanlar, yapacakları işlere uygun olduklarına dair belirtilen sağlık raporları olmadan, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta bulunan işlerde işe başlatılamazlar. Yine 17. maddeye göre; çok tehlikeli ve tehlikeli sınıflarda bulunup mesleki eğitim alma mecburiyeti bulunan işlerde çalışacaklar, bu eğitimi aldıklarını ortaya koyamadan çalıştırılmazlar. Ayrıca, diğer işletmelerden mevcut işyerine gelen ve yerine getirecekleri işlerde karşılaşılabilecekleri sağlık ve güvenlik riskleri ile alakalı yeterli bilgi ve talimatları kapsayan eğitim aldıklarını belgeleyemeyenler, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde işe başlatılamazlar.

İşyerlerinin risk değerlendirmesi yapması, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4. ve 10. maddelerine göre zorunlu tutulmuştur. Risk değerlendirme her ne kadar tüm işyeri tehlike sınıfları için zorunluluk olsa da Kanun’un 25. maddesine göre; risk değerlendirmesi, büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde veya metal, maden, yapı işleri ve tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yapılmazsa, bu işyerlerinde işler durdurulur.

Risk değerlendirmesinin, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği’nin 12. maddesine göre işyerlerinin tehlike sınıflarına göre periyodik olarak yenilenmesi gerekmektedir. Çok tehlikeli sınıfta bulunan işyerleri en geç iki yılda, tehlikeli sınıfta bulunan işyerleri en geç dört yılda ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri en geç altı yılda bir risk değerlendirmelerini yenilemelidirler.

İşletmelerin, çalışanlarına verdikleri iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin de periyodik olarak yenilenmesi gerekmektedir. İşverenlerin, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik eğitimleri, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’in 6. maddesi doğrultusunda; senede en



az bir kere çok tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde, iki senede en az bir kere tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde ve üç senede en az bir kere az tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde yenilemeleri gerekmektedir.

Kanun'un önemli özelliklerinden bir tanesi de uygulanacak olan idari para cezalarının miktar olarak çok yüksek olması ve bazı aykırılıkların devam ettiği her ay, cezai yaptırımın uygulanmasıdır (Çavuş, 2013, 188). İşyerlerine verilecek cezalar Kanun'un 25. maddesine yer almakta olup her yıl miktarlar güncellenmektedir. Cezalar, çalışan sayısına ve işyeri tehlike sınıfına göre değişmektedir. Tehlike sınıfının ve çalışan sayısının artması ile birlikte ödenecek ceza tutarları da yükselmektedir.

2.ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

2.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Ülkemizde 2012 yılında çıkarılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte işyerleri, tehlike sınıflarına göre ayrılmaya başlamıştır. İşyerlerinin ait oldukları tehlike sınıflarına göre Kanun'da farklı düzenlemeler yer almaktadır. Bu nedenle işyerlerinin girmiş oldukları sınıfların önemi bulunmaktadır. 6331 sayılı Kanun işyerlerini 3 sınıfa ayırmıştır: az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli. Farklı tehlike sınıflarına giren işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliğine yönelik koruma çabaları farklılık göstermektedir.

Kanun, işyerlerini tehlike sınıflarına ayırarak ve farklı sınıflardaki işyerlerine farklı yükümlülükler yükleyerek çalışanları, sağlık ve güvenlikleri açısından eşitleme amacı gütmektedir. Tehlikeli ve özellikle de çok tehlikeli işyerlerinin yukarıda da bahsedilen ve az tehlikeli işyerlerinden farklı ve daha ağır yükümlülükleri yerine getirmeleriyle bu işyerlerinde çalışanların da daha güvenli ve sağlıklı olmalarının amaçlandığı; Kanun'un bir nevi çok tehlikeli işyerlerindeki çalışanları korumak için daha fazla yükümlülük getirerek, tüm çalışanların sağlıklarını ve güvenliklerini belirli bir standartta korumak istediği düşünülmektedir. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde daha fazla güvenlik önlemi alınarak bir nevi bu işyerlerinde çalışanlara, az tehlikeli sınıfa giren işyerlerindeki çalışanlar gibi ortam sunulacaktır.

Bu araştırmada işyerlerinin tehlike sınıfları ele alınmış ve çalışanların güvenlik iklimi algılarının işyeri tehlike sınıflarına göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çeşitli demografik özellikler (cinsiyet, statü, yaş ve eğitim durumu) açısından çalışanların güvenlik iklimine yönelik algılarının farklılaşıp farklılaşmadığı da araştırmada belirlenmeye çalışılmıştır. İşyeri tehlike sınıflarını ele alıp inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamış olması literatüre katkı yapabileceğini düşündürmektedir.

2.2.Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın temel amacına bağlı olarak ve yukarıda bahsedilen literatür taramaları da göz önünde bulundurularak aşağıda belirtildiği üzere; toplam iki ana hipotez ve dört adet alt hipotez geliştirilmiştir.

H₁: Çalışanların güvenlik iklimi algıları işyeri tehlike sınıflarına göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır.

H₂: Çalışanların güvenlik iklimi algıları demografik özelliklere göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır.

H_{2a}: Çalışanların güvenlik iklimi algıları cinsiyet değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H_{2b}: Çalışanların güvenlik iklimi algıları yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H_{2c}: Çalışanların güvenlik iklimi algıları firmadaki pozisyon değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H_{2d}: Çalışanların güvenlik iklimi algıları eğitim değişkenine göre farklılaşmaktadır.

2.3.Ana Kütle ve Örneklem

Araştırmanın ana kütlelerini, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'nin ekinde yer alan İşyeri Tehlike Sınıfları Listesine dahil olan işletmeler oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış ve İşyeri Tehlike Sınıfları Listesi içerisinde kolay ulaşılabilecek işyerleri tercih edilmiştir. Az tehlikeli sınıftan bir bankaya, tehlikeli sınıftan yiyecek-ıçecek üretimi yapan bir firmaya ve çok tehlikeli sınıftan ise yataklı hizmet veren bir hastaneye ulaşılmıştır. Az tehlikeli sınıftan 76 çalışana, tehlikeli sınıftan 74 çalışana ve çok tehlikeli sınıftan 73 çalışana olmak üzere toplamda 223 katılımcıya ulaşılmıştır.

Araştırma katılımcılarının özellikleri Tablo 1'de sunulmaktadır. Katılımcıların 114'ü (%51,1) kadın, 109'u (%48,9) erkek; 107'si (%48) yönetici, 116'sı (%52) çalışandır. Yaş değişkenine bakıldığında; 51 kişi (%22,9) 30 yaş altında, 79 kişi (%35,4) 30-45 yaş aralığında, 56 kişi (%25,1) 46-60 yaş aralığında ve 37 kişi ise (%16,6) 61 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların 58'i (%26) ortaöğretim mezunu, 50'si (%22,4) ön lisans mezunu, 81'i (%36,3) lisans mezunu ve 34'ü (%15,2) lisansüstü mezundur.



Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Sayı	Yüzde	Pozisyon	Sayı	Yüzde
Kadın	114	51,1	Yönetici	107	48,0
Erkek	109	48,9	Çalışan	116	52,0
Toplam	223	100,0	Toplam	223	100,0
Yaş	Sayı	Yüzde	Eğitim	Sayı	Yüzde
30 yaş altı	51	22,9	Ortaöğretim	58	26,0
30-45	79	35,4	Ön lisans	50	22,4
46-60	56	25,1	Lisans	81	36,3
61 yaş ve üzeri	37	16,6	Lisansüstü	34	15,2
Toplam	223	100,0	Toplam	223	100,0

İşyeri tehlike sınıflarının dağılımının bulunduğu Tablo 2’de gösterildiği üzere; toplam 223 katılımcının 76’sı (%34,1) az tehlikeli sınıfta bulunan işyerinden; 74’ü (%33,2) tehlikeli sınıfta bulunan işyerinden ve 73’ü (%32,7) çok tehlikeli sınıfta bulunan işyerinden araştırmaya dâhil olmuştur.

Tablo 2: İşyeri Tehlike Sınıflarındaki Katılımcı Dağılımı

	Sayı	Yüzde
Az Tehlikeli Sınıf	76	34,1
Tehlikeli Sınıf	74	33,2
Çok Tehlikeli Sınıf	73	32,7
Toplam	223	100,0

2.4. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak anket yönteminin kullanıldığı bu araştırmada, anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine, ikinci bölümünde işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlike sınıflarına, üçüncü ve son bölümünde ise, güvenlik iklimi algısına ilişkin ölçek ifadelerine yer verilmiştir. Anketler, katılımcılarla yüz yüze anket yolu ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada güvenlik iklimi algısını ölçmek için Choudhry, Fang ve Lingard’ın (2009) geliştirdikleri ölçekten yararlanılmıştır. Bu ölçeğin Türkçe’ye uyarlanması ve geçerli ve güvenilir olduğu Türen vd. (2014) tarafından ortaya konmuştur. Ölçek, iki boyuttan ve toplam 14 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin boyutları; yönetimin bakış açısı ve kurallar (YBA) ile iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri (İAGE) şeklindedir. Ölçek, beşli Likert tipi ölçektir ve 1: Kesinlikle katılmıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum ifade etmektedir. “Bu işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli kaynaklar bulunmaktadır.”, “İşime yönelik aldığım iş güvenliği eğitimlerinin çoğu faydalı olmuştur.” ve “Yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza tahkikatlarının sonuçlarını işgörenle paylaşmaktadır.” güvenlik iklimi algısı ölçeğindeki ifadeler örnek olarak gösterilebilir.

Araştırma yapılan işyerlerinin işyeri tehlike sınıflarını belirlemek için; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda geçen ve bu Kanun’a dayanılarak çıkartılan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği’nin ekinde yer alan İşyeri Tehlike Sınıfları Listesi’ndeki sınıflandırma kullanılmıştır. Buna göre işyeri tehlike sınıfları; az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olmak üzere üçe ayrılmaktadır.

2.5. Veri Analizi

Elde edilen verileri analiz etmek için SPSS 24 istatistik paket programından yararlanılmıştır. Araştırmada; frekans analizi; tehlike sınıflarına göre güvenlik iklimi algısına ilişkin bulgular ve güvenlik iklimi algısının eğitim ve firmadaki pozisyona göre farklılığına ilişkin bulgular için ANOVA, Welch ve Brown-Forsythe testleri; güvenlik iklimi algısının cinsiyet ve firmadaki pozisyona göre farklılığına ilişkin bulgular için bağımsız gruplar t testi kullanılmıştır. Buna ek olarak, güvenlik iklimi algısına dair kullanılan ölçek için faktör analizi yapılmış ve ölçeğin ve alt boyutlarının Cronbach alpha güvenilirlik testi bulguları incelenmiştir.

2.6. Bulgular

2.6.1. Faktör ve Güvenilirlik Analizleri



Çalışanların güvenlik iklimi algılarını ölçmek için kullanılan güvenlik iklimi ölçeği için faktör analizi yapılmıştır. Örneklemen büyüklüğü, faktör analizinin yapılması için önemlidir. Katılımcı sayısının değişken sayısından fazla olması gerekir. Her değişken için en az 10 katılımcının olması istenir. Analiz için genellikle 100-200 denek arası yeterli kabul edilir (Akgül, Çevik, 2005, 419). Örneklem büyüklüğünün 500 üzeri olması mükemmel iken, doğru bir analiz için 200-300 arası bir örneklem büyüklüğü de yeterlidir (Gaur ve Gaur, 2009, 134). Bu çalışmada da yeterli sayıya 223 çalışan ile ulaşılmıştır. Faktör analizinde Varimaks Rotasyonu kullanılmıştır. Seçim için faktör yük değerinin 0.45 veya daha yüksek olması tavsiye edilir (Büyüköztürk, 2007, 124). Bu çalışmada da faktör yükleri için alt kesim noktası 0.45 olarak belirlenmiştir.

KMO değeri, güvenlik iklimi ölçeği için 0,818 olarak hesaplanmıştır. Bu değer mükemmel olarak değerlendirildiği söylenebilir (Sipahi, Yurtkoru, Çinko, 2008, 80). Barlett Küresellik Testi sonucu da 857,990 ($p:0,000 < 0,01$) olarak bulunmuştur.

Güvenlik iklimi ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda, analizden 5 ifade çıkarılarak, iki boyut elde edilmiştir. Orijinal ölçekteki, yönetimin bakış açısı ve kurallar boyutunda yer alan ifadeler arasında yer alan 5 ifade aynı boyut altında gruplanmıştır. Toplanan ifadeler incelendiğinde, bu boyutun yönetimin bakış açısı şeklinde adlandırılmasının daha doğru olacağı düşünülmüştür. Yine orijinal ölçekteki iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri boyutunda yer alan ifadelerden iki tanesi ile yönetimin bakış açısı ve kurallar boyutunda yer alan ifadelerden iki tanesi bir araya gelerek ikinci boyutu oluşturmuşlardır. İfadeler incelendiğinde bu boyutun da iş arkadaşları ve kaynaklar şeklinde adlandırılmasının daha doğru olacağı düşünülmüştür.

Güvenlik iklimi ölçeğinin boyutlarına ilişkin ifadelerin faktör yüklerine ait aralık değerleri; yönetimin bakış açısı için (0,654-0,868) ve iş arkadaşları ve kaynaklar için (0,480-0,795) olarak bulunmuştur. Bu faktörler toplam varyansın %59,475'ini açıklamakta olup faktörlerin toplam değişkenliği açıklama oranı, istatistiki olarak anlamlı bir düzeydedir. Yönetimin bakış açısı faktörü, değişkenliğin %36,35'ini; iş arkadaşları ve kaynaklar faktörü de %23,12'sini açıklamaktadır.

Tablo 3: Güvenlik İklimi Ölçeğine İlişkin Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Faktör İsimleri	Faktör Yükleri	Öz değer	Cronbach Alpha
Faktör 1: Yönetimin Bakış Açısı		4,020	
Bence bu işyerinde yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza tahkikatlarını takip etme konusunda yeterli tedbirleri almaktadır.	0,868		0,87
Şirket yönetimi samimi olarak iş görenlerin sağlık ve güvenliği hususlarını önemsemektedir.	0,868		
Şirket yönetimi iş sağlığı ve güvenliği seviyesini geliştirmek adına öneride bulunulmasını teşvik etmektedir.	0,851		
Yönetim iş sağlığı ve güvenliği konusunu verimlilik ve karlılıktan daha fazla önemsemektedir.	0,657		
Yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza tahkikatlarının sonuçlarını iş görenle paylaşmaktadır	0,654		
Açıklanan Varyans	36,351		
Faktör 2: İş Arkadaşları ve Kaynaklar		1,333	
Aynı takımda bulunduğum iş arkadaşlarımla iş sağlığı ve güvenliği hususundaki eğitimlerinin yeterli seviyede olduğunu düşünüyorum.	0,795		0,66
İş yapılırken sağlık ve güvenlikle ilgili kural ve talimatlara uygun biçimde yeterli miktarda personel bulundurulmaktadır.	0,750		
Bu işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli kaynaklar bulunmaktadır.	0,663		
Aynı takımda bulunduğum iş arkadaşlarımla tamamı iş sağlığı ve güvenliğinin önemini benimsemiş kimselerdir.	0,480		
Açıklanan Varyans	23,124		
Açıklanan Toplam Varyans	59,475		

Güvenlik iklimi ölçeğine ait Cronbach alpha değeri 0,84 olarak hesaplanmıştır ve bu değer güvenilirliğin sağlandığını ifade etmektedir. Güvenlik iklimini oluşturan iki alt boyuta ait Cronbach alpha değerlerine tek tek bakıldığında; yönetimin bakış açısı boyutuna ait Cronbach alpha değeri 0,87 ve iş arkadaşları ve kaynaklar boyutuna ait Cronbach alpha değeri 0,66 bulunmuştur. Sosyal bilimler alanında, Cronbach's Alpha değerinin 0,70 ve üzeri olması durumlarında ölçeklerin güvenilir olduğu belirtilirken,



soru sayısının az olduğu ölçek boyutlarında ise bu değerin 0,60 ve üstü olarak kabul edildiği ifade edilir (Durmuş vd., 2013, 89).

2.6.2. Araştırmanın Değişkenlerine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışanların güvenlik iklimi algılarının aritmetik ortalaması 2,70 (ss=0,77) olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılanların cevaplarının ortalamaları her ne kadar ne katılıyorum ne de katılmıyorum cevabında bulunsa da ortalamalar, katılmıyorum cevabına da çok yakındır. Benzer yorumu güvenlik iklimi algısı ölçeğinin boyutları için de yapmak mümkündür. Yönetimin bakış açısına ilişkin çalışanların algılamalarının aritmetik ortalaması 2,65 (ss=0,96), iş arkadaşları ve kaynaklara ilişkin algılamaların aritmetik ortalaması da 2,77 (ss=0,80) olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlardan, çalışanların güvenlik iklimine yönelik algılarının düşük olduğu ve işletmelerin bu eksikliği gidermek için faaliyetlerde bulunması gerektiği söylenebilir.

Tablo 4: Güvenlik İklimi Ölçeğine İlişkin Ortalamalar

Değişkenler	N	Ortalama	Std.Sapma
Güvenlik İklimi Ölçeği	223	2,70	0,77
Yönetimin Bakış Açısı	223	2,65	0,96
İş Arkadaşları ve Kaynaklar	223	2,77	0,80

2.6.3. Güvenlik İklimi Algılarının İşyeri Tehlike Sınıflarına Göre Farklılıkları

Ölçek ortalama düzeyinin farklılığının arandığı değişken iki seçenekli olması durumunda bağımsız gruplar t testi kullanılırken, ikiden fazla seçenekli olması durumunda tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmaktadır (Balci, 2001, 237; Büyüköztürk, 2015). H₁ hipotezinin sınındığı ve işyeri tehlike sınıflarına göre güvenlik iklimi algılarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak amacıyla ANOVA testi uygulanmıştır.

Güvenlik ikliminin ve güvenlik ikliminin yönetimin bakışı ile iş arkadaşları ve kaynaklar alt boyutlarının Levene değerleri 0,05'ten küçük olduğundan grup varyansları homojen değildir. Bu durumda ANOVA testinin ön şartı sağlanamamış olduğundan Welch ve Brown-Forsythe testleri kullanılmıştır (Sipahi vd., 2008, 133). Güvenlik iklimi ölçeğinin tamamı için ve güvenlik ikliminin yönetimin bakışı ile iş arkadaşları ve kaynaklar alt boyutları için *p* değerleri 0,05'ten düşük olduğu için H₁ hipotezi kabul edilmiştir. İşyeri tehlike sınıflarına göre güvenlik iklimi algısı anlamlı olarak farklılaşmaktadır.

Grup varyansları homojen olmadığından gruplar arasındaki farklılığı tespit etmek için Tamhane testi kullanılmıştır. Tamhane testine göre güvenlik iklimi algısı ve alt boyutları, işyeri tehlike sınıflarına göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Her bir işyeri tehlike sınıfı, diğer iki işyeri tehlike sınıfıyla hem ölçeğin geneline göre hem de alt boyutlara göre farklılık göstermektedir. Az tehlikeli sınıfa ait olan işyerinde (banka) güvenlik iklimi algısı en yüksekken (3,40); tehlikeli sınıfa ait işyerinde (yiyecek-icecek üretim firması) güvenlik iklimi algısı biraz daha düşük (2,74) ve çok tehlikeli sınıfa ait işyerinde (hastane) güvenlik iklimi algısı (1,94) en düşük çıkmıştır. Yönetimin bakış açısı ile iş arkadaşları ve kaynaklar boyutlarında da benzer sonuçlar görülmektedir. Bu sonuçlara göre çok tehlikeli işyerlerinde çalışanların güvenlik iklimi algılarının diğerlerinden daha düşük olduğu söylenebilir.

Tablo 5: İşyeri Tehlike Sınıfları Açısından Güvenlik İklimine Yönelik Farklılıklar

Güvenlik İklimi	Ortalamalar	Anlamlılık Değeri (p)
Az Tehlikeli	3,40*	0,000
Tehlikeli	2,74*	0,000
Çok Tehlikeli	1,94*	0,000
Yönetimin Bakış Açısı		
Az Tehlikeli	3,44*	0,000
Tehlikeli	2,71*	0,000
Çok Tehlikeli	1,77*	0,000
İş Arkadaşları ve Kaynaklar		
Az Tehlikeli	3,35*	0,000



Tehlikeli	2,78*	0,000
Çok Tehlikeli	2,15*	0,000

Tehlikeli sınıfa ait olan işyerlerindeki katılımcıların buldukları işyerini daha az güvenli algıladıkları; az tehlikeli sınıfa ait olan işyerlerindeki katılımcıların ise buldukları işyerini daha güvenli algıladıkları söylenebilmektedir.

2.6.4. Güvenlik İklimi Algılarının Demografik Özellikler Açısından Farklılıkları

Araştırmada, çalışanların güvenlik iklimine yönelik algılarının; cinsiyet, statü, yaş ve eğitim durumu değişkenleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Bu amaçla farklılık analizleri yapılmıştır.

Tablo 6: Güvenlik İklimi Algılarının Demografik Özellikler Açısından Farklılıkları

Değişkenler	Güvenlik İklimi		Yönetimin Bakış Açısı		İş Arkadaşları ve Kaynaklar	
	Ortalamalar	Anlamlılık Değeri (p)	Ortalamalar	Anlamlılık Değeri (p)	Ortalamalar	Anlamlılık Değeri (p)
Cinsiyet		0,000		0,000		0,000
Kadın	3,02		3,03		3,00	
Erkek	2,37		2,25		2,52	
Statü		0,000		0,000		0,000
Çalışan	2,26		2,10		2,47	
Yönetici	3,18		3,24		3,10	
Yaş		0,042		0,013		0,669
30 yaş altı	2,88		2,91		2,83	
30-45	2,76		2,73		2,80	
46-60	2,47		2,32		2,66	
61 yaş ve üzeri	2,68		2,63		2,75	
Eğitim		0,000		0,000		0,000
Ortaöğretim	3,04		3,10		2,96	
Ön lisans	3,33		3,39		3,26	
Lisans	2,27		2,10		2,48	
Lisansüstü	2,25		2,11		2,42	

Çalışanların güvenlik iklimine yönelik algıları; cinsiyetlerine, statülerine, yaşlarına ve eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir. Kadınların güvenlik iklimi algıları erkeklerden, yöneticilerin güvenlik iklimi algıları çalışanlardan, 30 yaş altında bulunanların güvenlik iklimi algıları 46-60 yaş aralığında bulunanlardan ve ortaöğretim ve lisans mezuniyetine sahip olanların lisans ve lisansüstü mezuniyet derecesine sahip olanlardan daha fazladır.

Güvenlik ikliminin boyutlarından yönetimin bakış açısı da tüm demografik özellikler açısından farklılıklar gösterirken, iş arkadaşları ve kaynaklar boyutunda sadece yaş değişkenine göre farklılık tespit edilmemiştir. Farklılık çıkan demografik faktörlerin tamamında farklılıklar güvenlik iklimi ile benzerdir. Yönetimin bakış açısına ilişkin algılar; kadınlarda, yöneticilerde, 30 yaş altındakilerde ve ortaöğretim ile ön lisans mezunlarında daha yüksektir. İş arkadaşları ve kaynaklara ilişkin algılar da; kadınlarda, yöneticilerde ve ortaöğretim ile ön lisans mezunlarında daha yüksektir.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Farklı işyeri tehlike sınıflarında çalışan bireylerin güvenlik iklimi algılarında farklılık olup olmadığını ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmada öncelikle "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Listesi Tebliği"nde yer alan işyerlerinden az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıflara ait her bir sınıfı temsil edecek toplamda üç işyeri seçilmiş, ardından bu işyerlerindeki çalışanlara güvenlik iklimi konusu ile ilgili anketler yöneltilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak Choudhry, Fang ve Lingard



(2009) tarafından geliştirilen ve Türen vd. (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılan güvenlik iklimi ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kolayda örnekleme yolu tercih edilmiştir.

Araştırmaya katılanların tamamının güvenlik iklimi algı ortalamasının düşük olduğu (2,70) söylenebilir. Özdemir, Erdem ve Kalkın'ın (2016), kamu çalışanlarının güvenlik iklimi algılarını (3,35) da içeren ve Şantaş vd. (2017) tarafından kamu hastanesindeki sağlık çalışanları üzerinde yapılan (3,16) ve bu çalışmayla aynı ölçeğin kullanıldığı çalışmalarda; kamu çalışanlarının güvenlik iklimi algıları bu çalışmadan daha yüksek bulunmuştur. Bu araştırmada tehlikeli ve çok tehlikeli sınıflardaki iş yerlerinden de veri toplanmasının ve bu araştırmanın İstanbul'da bulunan özel sektör çalışanları üzerinde yapılmasının aradaki farklılığın nedeni olduğu düşünülmektedir. Kırıkkale ve Kırşehir'de bulunan döküm sektörü çalışanları üzerinde Karadal ve Merdan (2017) tarafından yapılan (3,76) ve Yorulmaz, Büyük ve Birgün'ün (2016) Yalovada'ki tersane işletmelerindeki çalışanlar üzerinde yaptıkları (4,38) ve farklı güvenlik iklimi ölçekleri kullandıkları çalışmalarda bulunan güvenlik iklimi algısı ortalamaları da bu çalışmadan daha yüksektir. Döküm sektörü ve tersane işletmelerinin çok tehlikeli sınıfta yer aldıkları düşünüldüğünde ortaya çıkan sonuç ilginçtir. İş güvenliği ikliminin boyutları açısından da benzer durum söz konusudur. Az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerinden gelen verilerin sonuçlarına bakıldığında güvenlik iklimi ortalamasının (3,40), Özdemir, Erdem ve Kalkın'ın (2016) çalışmalarından (3,35) çok az da olsa daha yüksek olduğu görülmektedir. Tehlikeli (2,74) ve çok tehlikeli (1,94) sınıfların ortalamaları ise daha düşüktür.

Araştırma sonucunda, çalışanların güvenlik iklimi algılarının işyeri tehlike sınıflarına göre farklılaştığı bulunmuştur. Güvenlik iklimi algısı en yüksek, az tehlikeli sınıfta (3,40), en az çok tehlikeli sınıfta (1,94) bulunmuştur. Tehlikeli sınıftaki güvenlik iklimi algısı ortalaması (2,74) ise ikinci sıradadır. Bu sonuç ilk olarak normal görülebilir. Çünkü çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışanların güvenlik algılarının diğerlerinden az olacağı, bunu tehlikeli sınıfın izleyeceği ve en sonda da az tehlikeli sınıfın yer alacağı düşünülebilir. Fakat hem 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda hem de bu Kanun'a dayalı olarak çıkartılan yönetmeliklerde de yer aldığı şekliyle, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri, çalışanların sağlık ve güvenliklerini korumak üzere az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine göre daha fazla yükümlülük altındadırlar. Bu nedenle, farklı tehlike sınıflarında yer alsalar da çalışanların güvenlik iklimi algılarının farklılık göstermeyeceği de beklenebilir.

Yönetimin bakış açısı ile iş arkadaşları ve kaynaklar boyutlarında da çalışanların güvenlik iklimi algılarına benzer sonuçlar görülmektedir. Bu sonuçlara göre çok tehlikeli işyerlerinde çalışanların güvenlik iklimi algılarının diğerlerinden daha düşük olduğu söylenebilir. Tehlikeli sınıfa ait olan işyerlerindeki katılımcıların buldukları işyerini daha az güvenli algıladıkları; az tehlikeli sınıfa ait olan işyerlerindeki katılımcıların ise buldukları işyerini daha güvenli algıladıkları ifade edilebilir.

Araştırmada, kadınların güvenlik iklimi algılarının erkeklerden daha fazla olduğu bulunmuştur. Wu ve arkadaşlarının (2007) gerçekleştirdikleri çalışmada erkeklerin güvenlik iklimi algısının kadınlara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Şantaş vd. (2017) tarafında yapılan araştırmada da erkeklerin kadınlardan daha fazla güvenlik iklimi algısına sahip olduğu bulunmuştur. Johnson (2007) tarafından yapılan araştırmada ise, cinsiyet değişkeninin güvenlik ikliminde etkili olmadığı ve farklılık yaratmadığı sonucu ortaya konulmuştur. Kadınların madenlerde, yer altı ve su altı işlerinde çalıştırılmaması ve kadınların gece postalarında çalıştırılmasının yönetmeliklere bağlanması gibi kadınlara ait hukuki düzenlemelerin olması, dolayısıyla kadınların sağlıklarının ve güvenliklerinin daha fazla korunuyor olmasının ve iş kazasına uğrayanların ve meslek hastalıklarına tutulanların daha çok erkek olmasının bu araştırmadaki sonucun ortaya çıkmasında etkili olduğu düşünülmektedir.

Yöneticilerin güvenlik iklimine yönelik algılarının çalışanlardan daha fazla bulunması, tehlikelerle daha çok karşılaşmaların çalışanlar olması nedeniyle beklenen bir sonuçtur. Örgütlerin yönetim yapıları ve kararlara katılım mekanizmaları güvenlik iklimi konusunda dikkate alınması gereken önemli konular arasındadır. Çalışanların yöneticilere göre bu tarz kararlarda daha az aktif rol oynadıkları göz önüne alındığında güvenlik konusunda daha az bilgili oldukları da söylenebilecektir. Bu konuda çalışanların bilgilendirilmesi, kararlara katılımının sağlanması, güvenlik eğitimi konusunda bilinçlendirilmeleri de önem kazanmaktadır. Huang vd. (2014) tarafından dört şirkette şoförler ve yöneticiler ile gerçekleştirilen çalışmada, yönetici pozisyonunda çalışanların güvenlik iklimi algısının çalışanlara oranla anlamlı düzeyde fazla olduğu sonucuna varılmıştır. Flin vd. (1998) tarafından yapılan bir başka çalışmada ise, yöneticilerin çalışanlara göre güvenlik iklimi algılarının daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur. Bu araştırmada bulunan sonuç ile diğer araştırmalardaki sonuçlar birbirlerine benzerdir.

İş kazalarına uğrayanların daha çok gençler olduğu (Doğan, 2016, 633) düşünüldüğünde, güvenlik iklimi algısının en fazla 30 yaş altında ortaya çıkması ve 61 yaş ve üzerine kadar algı ortalamalarının



düşmesi ilginç bir sonuçtur. Siu ve arkadaşlarının (2003) yapmış oldukları bir araştırmada güvenlik iklimi algısı ile yaş arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Fang vd. (2006), yaşın ilerlemesi ile birlikte güvenlik iklimi algısının da pozitif yönde yükselmekte olduğunu saptamışlardır. Wu ve arkadaşları (2007), gerçekleştirdikleri çalışmada yaşa göre güvenlik iklimi algısının farklılaştığı ve ileriki yaşlardaki bireylerin gençlere oranla güvenlik iklimi algılarının daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Ajslev ile arkadaşlarının (2017) yaptıkları çalışmalarında ise, genç yaşta bireylerde güvenlik iklimine dair sorunların daha çok olduğunu gözlemlemişlerdir. Yurt dışında yapılan bahsedilen çalışmalarda bulunan yaşla ilgili sonuçlar, bu araştırmada bulunan sonucun tersi durumdadır. Fakat yine Türkiye’de Alkış ve Taşpınar tarafından (2012) demir çelik sektörü çalışanları üzerinde yapılan çalışmada, genç yaş gruplarının daha yüksek güvenlik iklimi ortalamasına sahip olduğu; yaşın ilerlemesi ile birlikte güvenlik iklimi algısının düştüğü sonucuna ulaşılmıştır. Yorulmaz, Büyük ve Birgün’ün (2016) çalışmalarında ise güvenlik iklimi algısının yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmanın sonucu da yaş ile güvenlik iklimi arasındaki negatif korelasyonun Türk kültürüne has bir durumun olabileceğini ve ilerideki araştırmalar ile bu durumun incelenmesinin faydalı olacağını düşündürmektedir.

Eğitim değişkeni için de yaş değişkeniyle benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Ortaöğretim ve ön lisans mezunlarının güvenlik iklimi algıları daha eğitilmiş olanlardan daha fazladır. Daha tehlikeli işlerde daha düşük eğitimlilerin çalıştığı düşünüldüğünde ortaya çıkan bu sonuç da ilginçtir. Gyekye ve Salminen (2009) tarafından yapılan çalışmada eğitim ile güvenlik iklimi algısı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu; yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin güvenlik algılarının daha yüksek, güvenlik prosedürlerine uyumlu ve en düşük kaza oranlarına sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

KAYNAKÇA

- Ajslev, Jeppe, Dastjerdi, Efat Lali, Dyreborg, Johnny, Kines, Pete, Jeschke, Katharina Christiane, Sundstrup, Emil, Jakobsen, Markus Due, Fallentin Nills, Andersen, Lars L. (2017). Safety Climate and Accident at Work: Cross-Sectional Study Among 15,000 Workers of the General Working Population. *Safety Science*, 91, s.320-325.
- Akgül, Aziz, Çevik, Osman (2005). *İstatistiksel Analiz Teknikleri: SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları*. Ankara: Emek Ofset.
- Alkış, Hüseyin, Taşpınar, Yasin (2012). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Yeni Yaklaşımlar, Demir Çelik Sektörü Çalışanlarının İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Algısı: Konya Örneği. *International Iron&Steel Symposium*, Karabük, Türkiye.
- Ashforth, Blake (1985). Climate Formation: Issues and Extensions. *Academy of Management Review*, 10(4), s.837-847.
- Balcı, Ali (2001). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Becker, Howard S. (1982). Culture: A Sociological View. *Yale Review*, 71, s.513-527.
- Büyükoztürk, Şener (2015). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Ceyhun, Gökçe Çiçek (2014). Güvenlik İklimi ve İş-Aile Çatışmasının Yorgunluğa Etkileri: Türk Kılavuz Kaptanlar Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(2), s.91-105.
- Clarke, Sharon (2006). The Relationship Between Safety Climate and Safety Performance: A Meta-Analytic Review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), s.315-27.
- Çavuş, Özgür Hakan (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Düzenlenen İşveren Yükümlülükleri Kapsamında İdari Para Cezaları. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 30, s.179-191.
- Dedobbeleer, Nicole, Beland, Francois (1991). A Safety Climate Measure for Construction Sites. *Journal of Safety Research*, 22, s.97-103.
- Doğan, Altan (2016). Ülkemizdeki İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistiklerinin İncelenmesi. *International Congress of Management Economy and Policy*, İstanbul, 1, s.748-772.
- Durmuş, Beril, Yurtkoru, E. Serra, Çinko, Murat (2013). *Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Erdoğan, İlhan (2007). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: MİAD.
- Fang, Dongping, Chen, Yang, Wong, Louisa (2006). Safety Climate in Construction Industry: A Case Study in Hong Kong. *Journal of Construction Engineering and Management*, 132(6), s.573-584.
- Flin, Rhona, Mearns, Kathryn, Gordon, Rachale, Fleming, Mark (1998). Measuring Safety Climate on UK Offshore Oil and Gas Installations. *Society of Petroleum Engineers International Conference on Health, Safety and Environment in Oil and Gas Exploration and Production*, 7-10 June, Venezuela, s.1-8.
- Fuller, Colin W., Vassie, Luise H. (2001). Benchmarking the Safety Climates of Employees and Contractors Working within A Partnership Arrangement. *Benchmarking: An International Journal*, 8(5), s.413-430.
- Gaur, Ajai S., Gaur, Sanjaya S., (2009). *Statistical Methods for Practice and Research: A Guide to Data Analysis Using SPSS*. New Delhi: Response Books, SAGE Publications Inc..
- Gök, Sibel (2009). Örgüt İkliminin Çalışanların Motivasyonuna Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), s.587-605.
- Griffin, Mark, Neal, Andrew (2000). Perceptions of Safety at Work: A Framework for Linking Safety Climate to Safety Performance, Knowledge and Motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3), s.347-358.
- Gyekye, Seth A., Salminen, Simo (2009). Educational Status and Organizational Safety Climate: Does Educational Attainment Influence Workers’ Perceptions of Workplace Safety?. *Safety Science*, 47, s.20-28.
- Hofmann, David A., Stetzer, Adam (1998). The Role of Safety Climate and Communication in Accident Interpretation: Implications For Learning From Negative Events. *Academy of Management Journal*, 41(6), s.644-657.
- Huang, Yueng Huang, Robertson, Michelle M., Lee, Jin, Rineer, Jenn, Murphy, Lauren A., Garabet, Angela, Dainoff, Marvin J. (2014). Supervisory Interpretation of Safety Climate Versus Employee Safety Climate Perception: Association with Safety Behavior and Outcomes for Lone Workers. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behavior*, 26, s.348-360.
- Johnson, Stephen E. (2007). The Predictive Validity of Safety Climate. *Journal of Safety Research*, 38(5), s.511-521.



- Karadal, Himmet, Merdan, Ethem (2017). İşyeri Yaralanmaları Üzerinde Güvenlik İklimi Ve Güvenlik Kültürünün Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, ICMEB17 Özel Sayısı, s.912-919.
- Karacıoğlu, Fatih (2011). Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), s.265-283.
- Keren, Nir, Mills, Troy R., Freeman, Steven A., Shelley II, Mack C. (2009). Can Level of Safety Climate Predict Level of Orientation toward Safety in a Decision Making Task., *Safety Science*, 47, s.1312-1323.
- Kılış, İlknur (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK). *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(1), s.17-41.
- Koç, Mustafa Buğra (2016). *İnşaat Sektöründe Çalışanların Güvenlik İklimleri ile İlgili Algıları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tez, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Örücü, Edip, Ayhan, Nuray (2001). Örgüt Kültürü - Muğla Üniversitesi Örneği. *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 87-105.
- Özdemir, Lütfiye, Erdem, Haluk, Kalkın, Gökdeniz (2016). Kamu Çalışanlarının Güvenlik İklimi Algılarının İş Tatmini ve İş Performansı Üzerine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(15), s.59-69.
- Özkalp, Enver, Kirel, Çiğdem (2001). *Örgütsel Davranış*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, No.111.
- Özkan, Türker, Lajunen, Timo (2003). Güvenlik Kültürü ve İklimi. *Pivolka*, 2(10), s.3-4.
- Sipahi, Beril, Yurtkoru, E. Serra, Çinko, Murat (2008). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Siu, Oi Ling, Phillips, David Rosser, Leung, Tat Wing (2003). Age Differences in Safety Attitudes and Safety Performance in Hong Kong Construction Workers. *Journal of Safety Research*, 34, s.199-205.
- Sønderstrup-Andersen, Hans H. K., Carlsen, Katrine, Kines, Pete, Bjørner, Jakob B., Roepstorff, Christian (2011). *Exploring The Relationship Between Leadership Style and Safety Climate in a Large Scale Danish Cross-Sectional Study*, *Safety Science Monitor*, 1(15), s.1-9.
- Şantaş, Fatih, Şantaş, Gülcan, Özer, Özlem, Şahin, Deniz Say (2018). Sağlık Çalışanlarının Güvenlik İklimi Algılarının Belirlenmesine İlişkin Bir Kamu Hastanesinde Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (30), s.297-307.
- Türen, Ufuk, Gökmen, Yunus, Tokmak, İsmail, Bekmezci, Mustafa (2014). Güvenlik İklimi Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4), s.171-190.
- Türkiye Cumhuriyeti Resmi Gazete, *İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik*, <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.16923&MevzuatIliski=0>, (E.T.: 10.05.2019).
- Türkiye Cumhuriyeti Resmi Gazete, *İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği*, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/02/20170227M1-1-1.pdf>, (E.T.: 08.05.2019).
- Türkiye Cumhuriyeti Resmi Gazete, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (6331)*, http://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&view=article&id=923:salii-ve-guevenlik-kanunu&catid=1:yasa&Itemid=28, (E.T.: 10.05.2019).
- Türkiye Cumhuriyeti Resmi Gazete, *İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik*, <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.18615&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch>, (E.T.: 10.05.2019).
- Türkiye Cumhuriyeti Resmi Gazete, *Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*, <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.18371&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch>, (E.T.: 10.05.2019).
- Uslu, Volkan (2014). *İşletmelerde İş Güvenliği Performansı ve İş Güvenliği Kültürü Algılamaları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Wiegmann, Douglas A., Zhang Hui, Thaden Terry Von, Sharma Gunjan, Mitchell, Alyssa (2002). A Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research. *Technical Report Aviation Research Lab Institute of Aviation*, University of Illinois.
- Wu, Tsung-Chih, Liu, Chi-Wei, Lu, Mu-Chen (2007). Safety Climate in University and College Laboratories: Impact of Organizational and Individual Factor. *Journal of Safety Research*, 38, s.91-102.
- Yorulmaz, Murat, Büyük, Nurettin, Birgün, Semra (2016). Tersane İşletmelerinde Örgütsel Güvenlik İkliminin İncelenmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 46, s.303-317.
- Zohar, Dov (1980). Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications. *Journal of Applied Psychology*, 65, s.96-102.