

## **İŞLETMELERDE İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNDE İŞGÖRENLERİN GÜVENLİK İLETİŞİMİ ALGILARININ OSGB (ORTAK SAĞLIK GÜVENLİK BİRİMİ) YÜKÜMLÜLÜKLERİ KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ\***

**Yrd. Doç. Dr. Funda YALIM\*\***

**Öğr. Gör. Kağan Cenk MIZRAK\*\*\***

### **Özet**

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik yapılan yasal düzenlemelerin tüm taraflar için getirdiği yükümlülükler ve konuya yönelik uygulamalar son yıllarda çalışma yaşamında en çok konuşulan konulardan biri haline gelmiştir. İşletmeler, günümüzde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yerine getirilmesi gereken yükümlülükler için OSGB (Ortak Sağlık Güvenlik Birimi)'lerden hizmet almaktadırlar. Tüm bunların yanı sıra iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesinde en az kanunun getirdiği yükümlülüklerinin yerine getirilmesi kadar önemli bir konu da güçlü bir iş güvenliği kültürünün yaratılması ve yönetim-çalışan kapsamında etkili bir güvenlik iletişiminin sağlanmasıdır. Araştırma kapsamında İstanbul'da inşaat sektöründe faaliyet gösteren ve bir OSGB ile çalışan işletmelerin çalışanlarına yönelik bir anket düzenlenmiştir. Araştırmanın amacı OSGB'lerin işletmelerdeki iş sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamaları ile güvenlik iletişimi algısı arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya çıkarmak ve güvenlik iletişimi algısının çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Araştırma sonuçları SPSS 22.0 programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada güvenlik iletişimi algısı ile OSGB yükümlülükleri arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiş, OSGB uygulamalarının güvenlik iletişimi algısını etkilediği belirlenmiştir. Çalışanların demografik özellikleri ile güvenlik iletişimi algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş güvenliği kültürü, güvenlik iletişimi, OSGB

---

\* Bu çalışma 8-11 Mayıs 2016 tarihinde İstanbul'da düzenlenen 8. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansında sözlü olarak sunulmuştur.

\*\* Nişantaşı Üniversitesi İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Bölümü, funda.yalim@nisantasi.edu.tr

\*\*\* Nişantaşı Üniversitesi Meslek Yüksekokulu İş Sağlığı ve Güvenliği Programı, kagancenk.mizrak@nisantasi.edu.tr

**THE EVALUATION IN THE SCOPE OF JHSA (JOINT HEALTH AND SAFETY AGENCIES)  
OF HOW WORKERS PERCEIVE SAFETY COMMUNICATION IN THE WORK SAFETY  
CULTURE OF BUSINESSES**

**Abstract**

The obligations assigned to all parties by legal regulations on health and safety and the applications on the subject have become one of the most talked about issues in the business world in recent years. Businesses receive services from JHSA (Joint Health and Safety Agencies) for the obligations required to be fulfilled in terms of work health and safety. Also another topic as important as carrying out the legal requirements imposed to prevent work accidents and vocational illnesses, is creating a strong work safety culture and ensuring effective safety communication between manager-employee. In the scope of this work, a survey will be conducted in businesses operating in different sectors in Istanbul that work with JHSA. The purpose of the survey is to determine whether or not the safety communication perception varies according to the demographic features of employees and reveal whether or not there is a connection between the work health and safety applications of the JHSAs in workplaces and the safety communication perception. The survey results will be analyzed with the SPSS 21.0 program.

**Keywords:** Work safety culture, safety communication, JHSA

**Giriş**

Çalışma yaşamında sıklıkla karşılaşılan iş kazaları ve meslek hastalıkları aileleri ile birlikte iş görenleri, işverenleri ve devleti yakından ilgilendirmektedir. İş görenler için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının yaratılması tüm taraflar için önem arz eden bir konudur. Kurumlar günümüzde konuya yönelik çeşitli düzenlemeler ve uygulamalara gitmektedir. OSGB’ler bu doğrultuda hizmet alınan önemli kuruluşlar arasındadır. 28512 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği”nde tanımlanan şekli ile OSGB (Ortak Sağlık Güvenlik Birimi) “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yetkilendirilmiş, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini vermek üzere kurulmuş, mevzuatın gerektirdiği fiziki ve tıbbi donanıma sahip, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin (işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin) oluşturduğu özel kuruluşlar” (Resmi Gazete, 2012: s. 28512) olarak tanımlanmaktadır. Tüm bunların yanı sıra kurumlarda güçlü bir güvenlik kültürünün oluşturulması noktasında etkili bir güvenlik iletişimine ihtiyaç duyulmaktadır. Dolayısıyla güvenliğe

yönelik değerlerin oluşturulması, tüm çalışanlar tarafından içselleştirilmesi, tüm çalışanların gönüllü olarak katılımının sağlanması, güvenlik, risk ve kazalara yönelik hassasiyetin sağlanması güçlü bir güvenlik kültürünün oluşturulması ve etkin bir güvenlik iletişim sisteminin kurulmasıyla doğru orantılıdır. Günümüzde OSGB'ler güvenlik kültürünün temel değerlerini oluşturan unsurların oluşturulmasında, güvenli bir iş ortamının yaratılmasında, güvenliğe yönelik bağlılığın sağlanmasında, güvenlik iletişiminin etkili bir biçimde yürütülmesinde önemli görevler üstlenmektedirler.

## **1. Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İletişimi**

Günümüzde organizasyonlarda güvenlik kültürünün oluşturulması ve güvenlik kültürü değerlerinin güvenlik iletişim aracılığı ile çalışanlara benimsetilmesi iş sağlığı ve güvenliği açısından büyük önem taşımaktadır. Dünya genelinde kazalarda yaşanan artış konunun sadece teknik boyutuyla değil, yönetim organizasyon boyutuyla da ele alınmasını gerekli kılmaktadır.

Güvenlik kültürü kavramı ilk kez Uluslararası Atom Enerji Kurumu (IAEA) tarafından 1986 yılında yaşanan Çernobil Nükleer kazası ile ilgili raporda kullanılmıştır. Çernobil felaketinden sonra Kuzey Denizi'nde Piper Alpha petrol platformunda meydana gelen patlama ve Londra'daki Clapham Junction demiryolu kazası da güvenlik hatalarının analiz edildiği ve tartışıldığı felaketler olmuştur. Yetkililer tarafından hazırlanan raporda her iki kazada da zayıf bir güvenlik kültürünün kazaların temel nedeni olduğu vurgulanmaktadır (Cox vd., 1988: 189). Güvenlik kültürü ile ilgili literatürde birçok tanım bulunmaktadır. Bunlardan *Uttal (1983) Fortune Magazin'de "The corporate culture vultures"* adlı yazısında güvenlik kültürünü "Organizasyondaki davranış kurallarına yön veren, organizasyon yapısı ve kontrol sistemi ile etkileşim halinde olan ve organizasyon üyeleri tarafından paylaşılan inançlar ve değerler sistemi" olarak tanımlamıştır. *Turner vd., (1989)* tarafından yapılan "*Safety culture: Its Importance in Future Risk Management. Position Paper for the Second World Bank Workshop on Safety Control and Risk Management*" adlı çalışmada güvenlik kültürü "Çalışanların, yöneticilerin, müşterilerin ve halkın maruz kaldığı düşünülen tehlikeli durumların ve kazaların en aza indirilmesine yönelik organizasyon üyeleri tarafından paylaşılan inançlar, değerler, davranışlar, sosyal ve teknik uygulamalar bütünüdür" şeklinde

tanımlanmıştır. *İngiliz Endüstri Konfederasyonu (1981)* ise güvenlik kültürünü “Risk, kazalar ve hastalıklar hakkında organizasyonun tüm üyeleri tarafından paylaşılan fikirler ve inançlar olarak tanımlamaktadır (Cooper, 2000: 113-114). Tüm bu tanımların yanı sıra güvenlik kültürünün bazı özellikleri aşağıdaki gibidir (Wiegmann vd., 2004: 123):

- Güvenlik kültürü grup seviyesinde ya da daha üst seviyelerde organizasyondaki grup üyeleri ya da organizasyonun tüm üyeleri tarafından paylaşılan değerleri ifade etmektedir.
- Güvenlik kültürü örgütteki formal güvenlik sorunlarıyla yakından ilgilidir ve sadece yönetimle sınırlı değildir.
- Güvenlik kültürü organizasyondaki her seviyedeki çalışanın katılımına önem verir.
- Güvenlik kültürü örgüt üyelerinin işyerindeki davranışları üzerinde etkilidir.
- Güvenlik kültürü genellikle ödül sistemleri ve güvenlik performansı arasındaki durumları da yansıtmaktadır.
- Güvenlik kültürü bir organizasyonda gelişmeye ve hatalardan, olaylardan, kazalardan öğrenmeye yönelik gönüllülüğü yansıtmaktadır.
- Güvenlik kültürü değişime karşı dirençli, dayanıklı ve sabittir.

“Güvenlik kültürü” ile “güvenlik iklimi” genellikle birbirine karıştırılan ve aynı anlamda olmamakla birlikte birbiriyle ilişkili olan kavramlardır. Her ikisi de kendilerine özgü yapılarıdır. Güvenlik kültürü, bütünü yansıttığı için güvenlik ikliminden daha geniştir. Gerçekten, güvenlik iklimi sadece bireylerin güvenlik algılamalarını ve güvenliğe yönelik tutumlarını ifade etmektedir. Ayrıca, örgüt üyelerinin örgütün güvenlik faaliyeti etkinliğini nasıl gördüğünün bir göstergesidir (Cooper, 1998’den aktaran Demirbilek, 2008: 5). Wiegmann vd.’ne göre güvenlik iklimi (2004: 124);

- Belirli bir sürede güvenliğin algılanmasına yönelik psikolojik bir olgudur.
- Daha çok çevresel ve durumsal faktörler gibi soyut konularla ilgilidir.
- Geçici bir olgudur, güvenlik kültürünün anlık fotoğrafıdır.

Güvenlik kültürüne yönelik birçok araştırma yapılmış ve farklı boyutlar ortaya konmuştur. Aşağıda literatürde bulunan bu boyutlardan başlıcalarına yer verilecektir (Uslu, 2014: 43-45).

- *Güvenliğe Yönelik Örgütsel Bağlılık:* Güvenliğe yönelik örgütsel bağlılık, üst yönetimin güvenliği çekirdek bir değer veya temel bir prensip olarak belirlemesidir. Bir örgütün güvenliğe bağlılığı, mali sıkışıklık olduğu zamanlarda bile devamlılık göstermesi, güvenliğe yönelik pozitif tutum ve uygun bir şekilde bütün örgüt içinde güvenliği teşvik etmesiyle yansımaktadır. Aynı şekilde örgütün, ekipman, prosedürler, seçim, eğitim ve iş takvimlerinin rutin olarak değerlendirilmesi ve eğer gerekli görülürse güvenliği iyileştirici yönde değiştirmesi, örgütün güvenliğe olan bağlılığını yansıtır.
- *Yönetimin Katılımı:* Yönetimin katılımı, üst ve orta yönetimin örgüt içindeki önemli güvenlik aktivitelerinde kişisel olarak yer almaları olarak ifade edilebilir. Yöneticilerin eğitim ve seminerlerde yer alması ve katkıda bulunması, güvenlikle ilgili önemli işlemlerde aktif bir gözetimde bulunmaları, örgütsel yapı içinde üstten aşağı veya aşağıdan yukarıya güvenlik konularında etkin bir iletişimin varlığı, yönetimin katılımını yansıtır.
- *Çalışanı Yetkilendirme, Çalışanların Katılımı:* İyi bir güvenlik kültürüne sahip organizasyonlar çalışanlarını yetkilendirir ve güvenliğin artırılmasındaki anahtar rolü konusunda çalışanları açıkça bilgilendirir. Güvenlik kültürü kapsamında çalışanları yetkilendirme, çalışanların güvenlik kararlarında söz sahibi olması, güvenlik iyileştirmelerinin başlaması ve başarılmasında kaldıraç görevi görmesi, eylemlerinde kendilerinin ve diğerlerinin sorumluluğunu benimsemesi ve örgütlerindeki iş kazalarının azlığından gurur duyması ile yansır.
- *Ödüllendirme Sistemleri:* Örgütün güvenli ve güvensiz davranışları değerlendirme şekli ve bu değerlendirmelere göre uygun ödül veya ceza vermesi güvenlik kültürünün anahtar bileşenlerinden biridir. Örgütün güvenli davranışları desteklemeye yönelik kurulmuş bir sisteme sahip olması (parasal teşvikler veya yönetici ve çalışma arkadaşları tarafından takdir ve övgü alması vb.) ve aynı zamanda, güvensiz davranışları veya gereksiz risk almayı cezalandırma veya caydırmaya yönelik sistemlere sahip olması bu açıdan önemlidir. Ayrıca bu ödüllendirme sistemlerinin sadece var olması yetmemekte, ödüllendirme sistemlerinin formal olarak belgelenmiş, sürekli uygulanan ve tam olarak çalışanlara açıklanmış ve çalışanlar tarafından da anlaşılması gereklidir.
- *Raporlama Sistemleri:* Etkin ve sistematik bir raporlama sistemi, bir kaza olmadan önce güvenlik yönetiminin zayıflığının ve kırılganlığının

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

- *Güvenlik Önceliği:* İşletmeler çalışmalarını gerçekleştirirken öncelikleri işçi sağlığı, iş güvenliği, çalışan sağlığı ve çalışan güvenliği olmalıdır. Bu doğrultuda çalışanlara güvenli bir çalışma ortamı sağlama konusunda gereken önlem tedbir ve özendirici davranışları sergilemesi gerekmektedir. Çalışanların güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışmalarını sağlamada çalışanların bilinçli olması ve yapılan işte önce güvenliği düşünmesi gerekmektedir. Çalışanlarda güvenli davranış bilincinin meydana getirilmesinde ise işletme kültürü toplum ve aile kültürü birlikte ele alınarak güvenlik kültürü çalışanlara benimsetilmelidir. Güvenlik kültürüne sahip çalışanlar riskli gördüğü durumlarda çalışmayı reddederek gerekli önlemin ve güvenliğin sağlanmasında rol oynamaktadırlar. Çalışanlar güvenli olmayan durum sonucunda sakatlanıp yaralanabileceği, bu yüzden işten uzak kalacağı ve kalıcı sakatlık durumunda bir daha çalışıp para kazanamayacağı ve göreceği fiziksel zararında boyutlarını düşünerek hareket etmelidirler.
- *Güvenlik Eğitimi:* Güvenlik kültürünün oluşturulmasında davranış odaklı güvenlik eğitimleri de önemli bir yer tutmaktadır. Kültürün çalışma ortamında güvenli davranış şeklinde yansıma bulması için eğitim programlarının davranışlara odaklanması, hedeflerinin beklentilere ve işletmenin özgül ihtiyaçlarına yönelik olarak belirlenmesi gerekir. Sağlık ve güvenlik kültürünün inşası için düzenlenen eğitimlerin işe yaraması ve emniyetli çalışmaların gözlenmesi için bu davranışların tepe yönetim tarafından iş ortamında da desteklenmesi gerekmektedir.

- *Güvenlik İletişimi:* 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. İşletmelerde güvenlik kültürünün oluşması için olması gereken en önemli faktörlerden biri iletişimdir. Etkili kurum içi iletişimin sağlanmasında eğitim çalışmaları, raporlamalar, görev tanımları, işletme içi yayınlar, duyuru panoları, intranet, yazılı tüm prosedürler, ödüllendirme ve performans sistemi, törenler ve kutlamalar, tutanaklar, memorandumlar, toplantılar, öneri sistemleri, işe alım süreci vb. pek çok iletişim fırsatı yer almaktadır. Ayrıca tek taraflı iletişimin örneği olan bilgilendirmenin yapılması etkili bir iletişimin olduğu anlamına gelmemekle birlikte konu hakkında görüş alış verişinin yapıldığı çift yönlü iletişimin olduğu işletmelerde güvenlik kültürünün oluşması daha kolay olmaktadır.

Güvenlik iletişimi güvenlik kültürünün oluşturulmasında etkili olan temel faktörlerden biridir ve işletmenin güvenlik vizyonu ile hedeflerini desteklemektedir. Bir işletmenin güvenlik iletişim programının amacı, işçilerin iş ortamında maruz kalacakları materyallerle ilgili sağlık ve güvenlik risklerine ilişkin tüm bilgiyi açıklama ve elde etmeleri için gerekli yeterlilik ve bilgiyle donatılmalarını sağlamaktır. Doğru zamanda ve doğru bireylere geribildirimde bulunmak da etkin bir iletişim ile gerçekleşmektedir. Bu noktada işçilere geri bildirimde bulunmak güvenlik iletişimin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. E.S. Geller (1996) güvenlik geribildiriminin etkin davranış değişimi için yol gösterici olduğunu ileri sürmüş ve oluşturduğu kılavuzda aşağıdaki noktalara dikkat edilmesi gerektiğine işaret etmiştir (Demirbilek, 2005: 117-118):

- Davranıştan hemen sonra uygun geribildirimde bulunmak
- Güvenli olmayan davranışın iyileştirilmesi için bir yöntem sunmak
- Nesnel ve açık bir dil kullanmak
- Mesajları birbirine karıştırmamak
- Gelecekteki elverişli durumdan/fırsattan önce şu andaki doğru geribildirimini sağlamak
- Birey ve duruma göre geribildirim yapmak

Bu konuda yapılan çalışmalar, güvenlik kültürü ve güvenlik iletişiminin iş sağlığı ve güvenliği alanında hem kurumlar hem de çalışanlar için büyük önem taşıdığını göstermektedir. Etkin bir güvenlik iletişimi çalışanlarla kurulacak çift yönlü bir iletişimi gerekli kılmaktadır. Bu noktada bütün iletişim kanallarının güvenlik kültürü değerlerini aktarmak için etkin bir biçimde kullanılması ve alınan geri bildirimlere göre kurum içi gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

## **2. Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri (OSGB)**

World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü- WHO) İş sağlığını “Yalnız hastalık ve sakatlığın olmaması değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hali” şeklinde tanımlamıştır. Güvenlik ise Türk Dil Kurumu’na (TDK) göre “Herhangi bir tehlikenin yokluğu” olarak ifade edilmektedir. Tehlike, insanların istekleri ve iradeleri dışında meydana gelen, insanın beden ve ruh bütünlüğüne, gelirine ve mal varlığına zarar vererek insan yaşamının devamını tehdit eden hal ve durumlar olarak tanımlanabilir. Bu noktada yaşama hakkı en temel hakktır ve birinci derecede güvence altına alınmalıdır (Yıldırım, 2011: 23-25). İşçilerin iş kazalarına uğramalarını önlemek amacı ile güvenli çalışma ortamını oluşturmak için alınması gereken tedbirler dizisine “İş Güvenliği” denmektedir. İş güvenliğinin başlıca amaçları şunlardır (Ak, 2014: 171):

- Çalışanlara en yüksek seviyede sağlıklı ortam sağlamak,
- Çalışma şartlarının olumsuz etkilerinden onları korumak,
- İş ve işçi arasında mümkün olan en iyi uyumu temin etmek,
- İşyerlerindeki rizikoları tamamen ortadan kaldırmak veya zararları en aza indirmek,
- Oluşabilecek maddi ve manevi zararları ortadan kaldırmak,
- Çalışma verimini arttırmak

Ülkemizde, sadece iş sağlığı ve güvenliği konusuna yönelik özel ve kapsamlı bir düzenleme ilk olarak 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Yasası (Kanunu) ile olmuştur. Daha sonraki yıllarda iş sağlığı ve güvenliği üzerine çıkarılan her kanun diğerine göre daha kapsamlı içerik taşımış ve çıkan her kanun ile birlikte bir önceki yürürlükten kaldırılmıştır. 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. 2003 yılında



4857 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu hala yürürlükte yerini korumaktadır. Fakat içeriğindeki 5. Bölümde yer alan iş sağlığı ve güvenliği konusunda hüküm içeren 77- 89. maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır. En son olarak, 30.06.2012 tarihinde çıkarılan 6331 sayılı İSG Kanunu yayınlanmıştır ve çalışmalar bu iki kanun (4857 sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu) temel alınarak yapılmaktadır. İSG üzerine çalışmalar hızla ilerleyerek, hazırlanan kanun ve yönetmeliklerin yanında bir standart da oluşturulmuştur (Kanat, 2015: 9).

İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan çalışmalar bu alanda üzerinde durulması gereken iki temel konu olduğunu göstermektedir. Bunlardan biri iş kazası ve meslek hastalıklarının *önlenmesi*, diğer ise bundan kaynaklanan kazaların *tanzim edilmesidir*. Uzun yıllar iş sağlığı ve güvenliği tanzim açısından değerlendirilmiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin asıl fonksiyonu onun önleyici fonksiyonunda gizlidir. 2004 yılı başında hız kazanan, Türk iş güvenliği mevzuatının yeniden yapılandırılması çalışmalarında, sosyal tarafların tümüne bu konuda görevler yüklenmiş ve işçi ile işverenlerin mevcut görevleri Avrupa Birliği yönergeleri ışığında tekrar tanımlanmıştır. Aynı yaklaşım 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na da aktarılmıştır. Anılan kanuna ilişkin hazırlanan 10.5.2012 tarihli TBMM *Avrupa Birliği Uyum Komisyonu Raporuna göre*; “... Tasarı ile bağlantılı olan veya işin icrası sırasında ortaya çıkan kaza veya yaralanmalar ile çalışma ortamında bulunan risklerin asgari seviyeye indirilerek sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı hazırlanması, Avrupa Birliği'nin 12 Haziran 1989 tarihli ve 89/391/EEC sayılı Direktifinin mevzuatımıza kazandırılması ve iş sağlığı ve güvenliği alanında kabul ettiğimiz 155 ve 161 sayılı ILO Sözleşmelerine uygun müstakil bir kanuni düzenlemeye gidilmesi amaçlanmaktadır. Anılan Direktifte benimsenen iş sağlığı ve güvenliğini sağlamada sürekli iyileşme ve önleme politikasının oluşturulması, çalışanların yönetime katılımı, çalışanların ve temsilcilerinin eğitimi konularında düzeltici yaklaşım esas alınarak hazırlanan Tasarıda, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliklerini sağlamak, işverenin asli yükümlülüğü olarak düzenlenmiştir...” (Akın, 2012: 102-103).

Çalışanların güvenlik ve sağlığını kollamak, daha yüksek düzeyde koruma sağlamak için gecikmeksizin önleyici önlemlerin alınması ve var olan önlemlerin ıslah edilmesi gerekmektedir. O halde iş sağlığı ve güvenliği, konu insan yaşamı olduğundan, *tanzim kadar hatta ondan daha fazla önleme anlamına gelmektedir*. Dolayısıyla çalışma hayatına dahil herkesin, iş sağlığı ve güvenliğinin önleme fonksiyonunu anlayacak bilince sahip

kılınması gerekmektedir. Nitekim bu durum iş sağlığı ve güvenliği hukuku alanında, *güvenlik kültürü* olarak tanımlanmakta ve örgütlü olsun olmasın bu kültürün geliştirilmesinin, işyerlerinde oluşabilecek riskleri ortadan kaldırmada en etkili yol olacağı savunulmaktadır (Akın, 2012: 102-103).

Türkiye'nin ilk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olarak 6331 Sayılı Kanunun genel olarak özellikleri aşağıdaki gibidir (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 155-156):

- *Katılımcılık*: Kanundaki en önemli yeniliklerden biri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda çalışanların doğrudan temsil edilmesinin sağlanması ve bu temsilin çalışanların kendi aralarında seçilecek birinin olmasının temini için Avrupa Birliği'nin (AB) "iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilciliği" sistemini öngörmüş olmasıdır. AB'nin 89/391 EEC sayılı Direktifinin 18. Maddesinde çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması konusu düzenlenmiştir. Çalışanların yönetim sürecine katılmaları ve bunun nasıl olması gerektiğinin açıkça düzenlenmesi bakımından bu anlayış olumlu olup tarafların bu sürece katılımı öngörmesi açısından önemlidir.
- *Eğitim ve Bilgilendirme*: Kanun'un 16. maddesi, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak; işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, işçilerin yasal hak ve sorumlulukları, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler ve diğer konularda işçilerin bilgilendirilmesini öngörmektedir. Yine, 4.maddede "eğitim ve bilgi verilmesi" işverenin genel yükümlülüğü çerçevesinde değerlendirilmiş bulunmaktadır. Bütün bunlardan hareketle Kanun, işyerlerinde yalnızca kurallar, yasaklar ve sınırlar çizmemiş, özünde bir "iş sağlığı güvenliği kültürü" oluşturmayı amaçlamıştır.
- *Önleyici İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı*: Kanun, günümüzün modern iş sağlığı ve kültürü olarak kabul edilen, iş kazası ve meslek hastalıkları ortaya çıkmadan kaynağında yok etmeyi hedefleyen önleyici bir anlayışa sahip olarak düzenlenmiştir. Risklere ve tehlikelere karşı nasıl korunacağından çok, riskleri ortadan kaldırmaya yönelik korumacı anlayış yerine önleyici anlayış hakimdir.

- *İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Profesyonel Hizmet ve Yardım Alma: İş sağlığı ve güvenliğinde arzu edilen amaçların gerçekleşmesi için, iş yerlerinin çalışanlar için daha güvenli hale getirilmesi, risklerin kaynağında yok edilmesi, koruyucu değil önleyici yöntemlerin uygulanması gerekmektedir. Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği konusu uzmanlık gerektiren, profesyonel yardım ihtiyacı doğuran teknik bir alan haline gelmiş bulunmaktadır. Her iş yerinde konusunda yetişmiş uzman bulunması mümkün olmamakta, olanlar da birçok konuda eksik ve yetersizliklere sahip olabilmektedir. Kanun'un 6. Maddesinde işletmelerin bu konuda profesyonel yardım alabilmeleri imkanı getirilmiş ve bu hizmetin temini için çeşitli yöntemler geliştirilmiştir.*

Bu noktada OSGB'ler dışarıdan profesyonel hizmet ve yardım alınan önemli kuruluşlardır. İş sağlığı ve güvenliğine yönelik işyerlerinde önleyici yöntemlerin uygulanmasında güvenlik kültürünün oluşturulmasında ve güvenlik iletişimi aracılığıyla bu değerlerin çalışanlar tarafından benimsenmesinde önemli görevler üstlenmektedirler.

OSGB, yasal olarak; “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yetkilendirilmiş, İşyerlerine İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini vermek üzere kurulmuş, mevzuatın gerektirdiği fiziki ve tıbbi donanıma sahip, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin (İşyeri Hekimi, İş Güvenliği Uzmanı ve Diğer Sağlık Personelinin) oluşturduğu özel kuruluşlar” şeklinde tanımlanmaktadır. OSGB'lere yönelik yasal düzenlemeler aşağıdaki gibidir (OSGB, 2016):

- OSGB'ler ilk olarak, 27 Kasım 2010 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 4857 Sayılı İş Kanunu'na dayanılarak yayınlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nde tanımlanmıştır.
- 20 Haziran 2012 tarihinde TBMM Genel Kurulunda kabul edilen ve 30 Haziran 2012 tarihinde 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” ve buna bağlı olarak 29 Aralık 2012 tarihli ve 28512 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği”, OSGB'leri yeniden tanımlamıştır.
- Yeni yasal düzenlemelerde de OSGB'nin tanımı “Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri; işyerlerine İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetlerini

vermek için oluşturulmuş, Bakanlıkça yetkilendirilmiş, verdiği hizmetler karşılığında fatura kesebilen ticari kuruluşlardır” şeklinde yer almış, ayrıca yetki ve sorumlulukları detaylandırılmış ve çalışma esasları belirlenmiştir.

OSGB’lerin hizmet verdikleri işyerlerinde yürüttükleri faaliyetlerden bazıları şunlardır (Demirkaya, 2014: 119-120):

- Mevzuatta belirtilen sürelerde işyerlerinde çalışan sayısına göre iş güvenliği uzmanı görevlendirmek,
- İşyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmasını sağlamak, risk analizlerini yapmak ve işverene gerekli konularda önerilerde bulunmak,
- İşyerinin tehlike sınıfına ve çalışan sayısına göre işyeri hekimi ve sağlık personelini görevlendirmek,
- Çalışanların kişisel sağlık dosyalarını ve sağlık yönetim bilgilerini tutmak ve Kanunda ve ilgili Yönetmelikte belirtilen müddetçe saklamak,
- İşyerlerinde ilkyardım ve acil müdahale hizmetlerinin organizasyonunu sağlamak
- Genel iş sağlığı ve güvenliği kuralları, iş kazaları ve meslek hastalıklarının sebepleri ve işyerindeki riskler, iş ekipmanlarının güvenli bir şekilde kullanımı, çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, ekranlı araçlarla çalışma, uyarı işaretleri, yangından korunma gibi konularda iş güvenliği eğitimleri vermek,
- İlkyardım ve acil müdahale konusunda çalışanlara gerekli eğitimleri sağlamak,
- İş sağlığı ve güvenliği, sağlık bilgisi ve ergonomi konularında bilgi ve eğitim verilmesi için gerekli işbirliğini yapmak,
- Yangın çıkması olası yerleri belirlemek, acil çıkış yollarını belirleyerek gerekli levhalarla işaretlenmelerini sağlamak, yangınla mücadele malzemelerini belirlemek ve düzenli aralıklarla kontrollerini yapmak ve yangın durumunda yapılması gerekenleri belirlemek,
- İşyerlerindeki patlayıcı maddeleri ve ortamları kontrol altına alarak gerekli düzenlemeleri ve çalışan bilgilendirmesini yapmak

- Olası tüm acil durumları (yangın, sabotaj, deprem, terör saldırısı, basınçlı kap veya kimyasal madde patlaması gibi) belirleyerek eylem planlarını ve gerekli tatbikatları yapmak,
- Büyük Kaza Önleme Politikası belgesini hazırlamak,
- İş sağlığı ve güvenliği kurulu çalışmalarına katılmak,
- İşverene iş güvenliği konusunda rehberlik ve danışmanlık yapmak.

### **3. Araştırma**

#### **3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Güvenlik kültürüne yönelik farklı sektörlerde Dünya’da ve ülkemizde birçok çalışmalar yapılmıştır. Bunlardan bazıları şunlardır: Von Thaden vd. (2003) tarafından risk düzeyi yüksek sektörlerden biri olarak kabul edilen havacılık sektörüne yönelik 43 pilot ve amiri kapsayan çalışmada güvenlik kültürü ve güvenlik çıktıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Güvenlik kültürü örgütsel bağlılık, yönetimin ilgisi, ödüllendirme sistemi, çalışanı yetkilendirme, raporlama sistemi olarak beş boyutta incelenmiş ve bu beş faktörün örgütsel risk algısı ile negatif yönlü anlamlı bir ilişkisi tespit edilmiştir. Kao vd. (2008) tarafından Tayvan’da petrokimya endüstrisi çalışanlarına yönelik yürütülen araştırmada güvenlik bağlılığı, güvenlik tutum ve davranışları, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik kontrolü, güvenlik yönetim sistemi, kaza araştırma, ödül cezalandırma ve fayda boyutlarından oluşan güvenlik kültürü modeli kullanılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde duyulan tatmin ile güvenlik kültürü boyutları arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Ülkemizde ise güvenlik kültürü ile ilgili yapılan çalışmalardan biri Demirbilek (2005) tarafından tekstil sektörüne yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmada iş güvenliği kültürü boyutları yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik katılımı, fiziki stres, inançlar ve duygular ve algılama olarak ölçülmüştür. Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, tüm değişkenler arasında pozitif ve negatif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ocaktan (2009) tarafından otomotiv sektörüne yönelik yapılan çalışmada Demirbilek tarafından oluşturulan anket kullanılmış sonuçlarda güvenlik kültürünün bütün boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Sadullah ve Kanten (2009) tarafından güvenlik iklimi ve güvenlik ikliminin güvenli davranışlarla olan ilişkisini tespit etmeye yönelik tersane çalışanları ile yürütülen çalışmada güvenlik iklimi faktörlerinin (araştırma

prosedürlerinin yeterliliği, çalışan-yönetim ilişkileri, iletişim, güvenlik, ekipman kullanımı eğitimi vb.) bazıları ile güvenli davranış arasında pozitif yönlü bir ilişki, iletişim ile güvenli davranış arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Dursun, 2012: 77-105).

### **3.2. Araştırmanın Yöntemi**

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Güvenlik iletişimine yönelik kullanılan sorular Dursun (2011) ve Demirebilek (2005) tarafından yapılan çalışmalardan alınmıştır. Orijinal ölçekler Neal, Griffin ve Hart (2000: 102-104); Cox ve Cheyne (2000: 121-129) ve Lin vd. (2008: 1041-1043) tarafından yapılan çalışmalara aittir. OSGB'nin yükümlülüklerine yönelik hazırlan sorular Erhan (2014) tarafından hazırlanan “Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun İşletmelerde Güvenlik İklimine Etkisi ve Alan Araştırması” adlı yüksek lisans tezinde kullanılan ölçekten alınmıştır. Anket sorularının değerlendirilmesinde 5’li Likert ölçeği kullanılarak cevaplayıcılardan her bir yargıya ne derece katılıp/katılmadıklarını belirtmeleri istenmiştir. Ölçeklerde “5: Kesinlikle katılmıyorum, 4: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 2: Katılıyorum, 1: Kesinlikle katılıyorum” u” temsil etmektedir.

### **3.3. Araştırmanın Örnekleme**

Araştırmanın örnekleme İstanbul’da faaliyet gösteren ve bir OSGB ile çalışan inşaat sektörü çalışanlarıdır. Bu doğrultuda İstanbul’daki farklı inşaat firmalarına toplam 200 anket gönderilmiş, bunların 181’i değerlendirmeye uygun görülmüştür.

### **3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırma örneklemindeki firmalardan elde edilen bulguların bütün araştırma evrenine yönelik olduğunu varsaymak araştırmanın kısıtlılığını oluşturmaktadır.

### **3.5. Araştırmanın Hipotezleri**

#### *Hipotez 1:*

H<sub>0</sub>: Güvenlik İletişimi Algısı ile OSGB Yükümlülükleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

H<sub>1</sub>: Güvenlik İletişimi Algısı ile OSGB Yükümlülükleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

#### *Hipotez 2*

H<sub>0</sub>: Medeni durum bağımsız değişkeni ile güvenlik iletişimi algısı arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H<sub>1</sub>: Medeni durum bağımsız değişkeni ile güvenlik iletişimi arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

#### *Hipotez 3*

H<sub>0</sub>: Yaş bağımsız değişkeni ile güvenlik iletişimi algısı arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H<sub>1</sub>: Yaş bağımsız değişkeni ile güvenlik iletişimi algısı arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

#### *Hipotez 4*

H<sub>0</sub>: Eğitim durumu bağımsız değişkeni ile güvenlik iletişimi algısı arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H<sub>1</sub>: Eğitim durumu bağımsız değişkeni ile güvenlik iletişimi algısı arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

#### *Hipotez 5*

H<sub>0</sub>: Sektördeki çalışma süresi bağımsız değişkeni ile güvenlik iletişimi arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H<sub>1</sub>: Sektördeki çalışma süresi bağımsız değişkeni ile güvenlik iletişimi arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

#### *Hipotez 6*

H<sub>0</sub>: Çalışma hayatında iş kazasına uğrama durumu bağımsız değişkeni ile güvenlik iletişimi arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H<sub>1</sub>: Çalışma hayatında iş kazasına uğrama durumu bağımsız değişkeni ile güvenlik iletişimi arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

#### *Hipotez 7*

H<sub>0</sub>: Bu işyerinde iş kazasına uğrama durumu bağımsız değişkeni ile güvenlik iletişimi arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H<sub>1</sub>: Bu işyerinde iş kazasına uğrama durumu bağımsız değişkeni ile güvenlik iletişimi arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

### **3.6. Araştırmanın Bulguları**

#### **3.6.1. Güvenilirlik Analizi**

Güvenilirlik kavramı bir test ya da ankette yer alan soruların birbirleri ile olan tutarlılığını kullanılan ölçeğin ilgilenilen sorunu ne derece yansıttığını ifade edebilmek açısından önem taşımaktadır. Güvenilirlik katsayısı Alpha ( $\alpha$ ) katsayısına göre yorumlanmaktadır. Alpha katsayısına bağlı olarak ölçeklerin güvenilirlik katsayıları aşağıdaki aralıklarda (Kalaycı, 2008: 405):

- ✓  $0.00 \leq \alpha < 0.40$  ölçek güvenilir değildir.
- ✓  $0.40 \leq \alpha < 0.60$  ölçek güvenilirliği düşük
- ✓  $0.60 \leq \alpha < 0.80$  ölçek oldukça güvenilir
- ✓  $0.80 \leq \alpha < 1.00$  ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir

Ankette kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizine yönelik bulunan Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) katsayıları aşağıdaki tabloda verilmiştir.



**Tablo 1.** Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )
Güvenlik İletişimi	6	0,832
OSGB Yükümlülükleri	5	0,848

Araştırmada kullanılan ölçekler yüksek derecede güvenilir düzeydedir.

### 3.6.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcıların demografik özelliklerine yönelik bulgular aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 2.** Katılımcıların Demografik Özellikleri

Özellikler	N	%100
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	0	0
Erkek	181	100
<b>Yaş</b>		
18-24	59	32,6
25-34	81	44,8
35-44	29	16,0
44 ve üstü	12	6,6
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	98	54,1
Bekar	83	45,9
<b>Eğitim Düzeyi</b>		
İlkokul	77	42,5
Ortaokul	51	28,2
Lise	44	24,3
Önlisans	8	4,4
Lisans	1	0,6
<b>Sektördeki Çalışma Süresi</b>		
1-3 yıl	49	27,1
4-6 yıl	45	24,9
7-9 yıl	36	19,9

10-12 yıl	23	12,6
12 ve üstü	28	15,5
<b>Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?</b>		
Evet	28	15,5
Hayır	153	84,5
<b>Bu işyerinde daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?</b>		
Evet	4	2,2
Hayır	177	97,8

Katılımcıların demografik özelliklerine baktığımızda %100'nün erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların %32,6'si 18-24 yaş aralığında, %44,8'i 25-34 yaş aralığında, %16'sı 35-44 yaş aralığında, %6,6'sı 44 ve üstü yaş aralığındadır. Medeni durum açısından değerlendirildiğinde katılımcıların %54,1'ni evliler, %45,9'nu bekarlar oluşturmaktadır. Katılımcıların %42,5'ni ilkokul mezunları, %28,2'sini ortaokul mezunları, %24,3'nü lise mezunları %4,4'ünü ön lisans mezunları ve %0,6'sını lisans mezunları oluşturmaktadır. Sektördeki çalışma sürelerine bakıldığında 1-3 yıl arası çalışma süresi olanlar %27,1'lik bir oranı, 4-6 yıl arası çalışma süresi olanlar %24,9'luk bir oranı, 7-9 yıl arası çalışma süresi olanlar %19,9'luk bir oranı, 10-12 yıl arası çalışma süresi olanlar %12,6'lık bir oranı, 12 yıl ve üstü çalışma süresi olanlar %15,5'lik bir oranı oluşturmaktadır. Katılımcılarda tüm çalışma yaşamı boyunca iş kazasına uğrayanların oranı %15,5, uğramayanların oranı %84,5'tir. Çalıştıkları işyerinde iş kazasına uğrayanların oranı %2,2, hayır diyenlerin oranı %97,8'dir.

### 3.6.3. Güvenlik İletişimine İlişkin İfadelerin Yüzdesel Dağılımları, Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Güvenlik iletişimine yönelik ifadelerin yüzdesel dağılımları, aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 3.** Güvenlik İletişimine İlişkin İfadelerin Yüzdesel Dağılımları, Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	Kesinlikle Katılıyor	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Kesinlikle Katılmıyor	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
	%	%	%	%	%		
<b>Güvenlik İletişimine Yönelik İfadeler</b>							
1. Amirler/Yöneticiler, düzenli olarak iş koşullarını kontrol etmek ya da çalışanlarla konuşmak için iş yerlerini ziyaret etmektedirler.	43,1	44,8	10,5	1,7	-	1,70	0,72
2. Bu işyerinde güvenlik konuları hakkında yoğun bir iletişim vardır.	39,2	46,4	11,6	2,8	-	1,77	0,75
3. Amirler/Yöneticiler, güvenlik konularını görüşmek için çalışanlarla ve müdürlerle toplantılar düzenlemeyi teşvik etmektedirler.	42,0	34,8	17,1	5,5	0,6	1,87	0,92
4. Çalışanlar ilgilendikleri güvenlik konuları hakkında üst yönetimle müzakere edebilir. (tartışabilir)	40,3	38,7	13,8	4,4	2,8	1,90	0,98
5. Bu iş yerinde güvenlik konuları hakkında açık bir iletişim vardır.	42,5	40,3	13,8	3,3	-	1,77	0,80
6. Güvenli iş yaptığım için takdir ediliyorum.	47,5	34,8	15,5	1,1	1,1	1,73	0,84

Tablo 3'deki güvenlik iletişimine yönelik ifadelerin aritmetik ortalamaları değerlendirildiğinde “Amirler/Yöneticiler, güvenlik konularını görüşmek için çalışanlarla ve müdürlerle toplantılar düzenlemeyi teşvik etmektedirler.” ifadesi 1,90 ortalama ile birinci sırada yer almaktadır.

**Tablo 4.** Çalışanların Güvenlik İletişimi Algılarına Göre Puan Ortalamaları

Güvenlik İletişimi	N	Ortalama	Standart Sapma
	181	1,79	0,83

Çalışanların güvenlik iletişimine yönelik algılarını ölçmek üzere sorulmuş altı ifadenin puan ortalaması 1,79'dur.

### 3.6.4. OSGB Yükümlülüklerine İlişkin İfadelerin Yüzdesele Dağılımları, Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

OSGB yükümlülüklerine yönelik ifadelerin yüzdesele dağılımları, aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 5.** OSGB Yükümlülüklerine İlişkin İfadelerin Yüzdesele Dağılımları, Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
	%	%	%	%	%		
<b>OSGB Yükümlülüklerine Yönelik İfadeler</b>							
7. OSGB, meslek hastalıkları ile ilgili koruyucu tedbirler alır veya aldırır.	47,0	39,8	9,9	3,3	-	1,69	0,78
8. OSGB, iş kazaları ile ilgili önleyici tedbirler alır veya aldırır	54,1	34,8	9,4	1,7	-	1,58	0,73
9. OSGB, işyeri acil durum planı ile ilgili tatbikatlar yapar veya yaptırır.	45,3	38,7	11,0	3,9	1,1	1,76	0,87

10. OSGB, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve bilgilendirme yapar veya yaptırır.	52,5	39,8	6,1	1,7	-	1,56	0,68
11. OSGB, işyeri riskleri ile ilgili değerlendirme ve bilgilendirme yapar veya yaptırır.	55,8	39,2	3,9	1,1	-	1,50	0,62

Tablo 5’deki OSGB yükümlülükleri kapsamında yapılanlara yönelik ifadelerin aritmetik ortalamaları değerlendirildiğinde “OSGB, işyeri acil durum planı ile ilgili tatbikatlar yapar veya yaptırır” ifadesi 1,76 ortalama ile birinci sırada yer almaktadır.

**Tablo 6.** OSGB Yükümlülüklerine Göre Puan Ortalamaları

OSGB Yükümlülükleri	N	Ortalama	Standart Sapma
	181	1,61	0,73

OSGB yükümlülüklerine göre yapılanları ölçmek üzere sorulmuş beş ifadenin puan ortalaması 1,61’dir.

### 3.6.5. Korelasyon Analizi

Değişkenlerin bağımlı veya bağımsız olması dikkate alınmaksızın aralarındaki ilişkinin derecesini ve yönünü belirlemek amacıyla kullanılan istatistik yöntemine korelasyon denmektedir.  $H_0$  hipotezinin kabul edilebilmesi için p değerinin 0,05’den büyük olması gerekmektedir.  $H_0$  kabul edildiğinde değişkenler arasında doğrusal ilişki olmadığına, reddedildiğinde ( $p < 0,05$ ) ise iki değişken arasında doğrusal ilişki olduğuna karar verilir. Pearson korelasyon katsayısı -1 ile +1 ( $-1 \leq r \leq +1$ ) arasında değişen değerler alır. r katsayısı ilişkinin yönünü ve kuvvetini gösterir. r katsayısının eksi değerler alması değişkenler arasında ilişkinin ters orantılı olduğunu, artı değerler alması ilişkinin doğru orantılı olduğunu gösterir (Durmuş, 2013: 143).

#### *Hipotez 1 için;*

Güvenlik İletişimi Algısı ile OSGB yükümlülükleri arasındaki değişkenin korelasyon sonuçlarına bakıldığında  $r = 0,684$  ve  $\text{Sig.} < 0,000 < 0,05$  ile  $H_0$  reddedilmektedir. Dolayısıyla bu iki değişken arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

**Tablo 7.** Hipotez 1 Korelasyon

	Güvenlik İletişimi Algısı	OSGB
<b>Güvenlik İletişimi Algısı</b>	<b>Pearson Correlation</b>	1
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	,684***
	<b>N</b>	181

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

### 3.6.6. Regresyon Analizi Sonuçları

Regresyon analizi bir değişkenin (bağımlı) diğer değişken(ler) (bağımsız) tarafından nasıl açıklandığını belirlemeye çalışmaktadır. Regresyon analizinin hipotezi F istatistiği ile test edilir. F istatistiğine karşılık gelen p değeri 0,05 değerinden düşük olduğunda  $H_0$  hipotezi reddedilmektedir (Durmuş, 2013:143). OSGB Yükümlülüklerinin Güvenlik İletişimi Algısı üzerindeki etki düzeyini ölçmek amacıyla yapılmış basit doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde;

**Tablo 8.** OSGB Yükümlülüklerinin Güvenlik İletişimi Algısı Üzerindeki Etki Düzeyini Ölçmek Amacıyla Yapılmış Basit Doğrusal Regresyon Analizi

	R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Tahmini Standart Hata	F	Sig.
<b>Güvenlik İletişimi</b>	,684 <sup>a</sup>	,468	,465	,45490	157,201	,000

OSGB yükümlülüklerinin güvenlik iletişimi algısı üzerinde %46,8 oranında etkili olduğu görülmektedir.

**Tablo 9.** OSGB Yükümlülüklerinin Güvenlik İletişimi Algısı Üzerindeki Etki Düzeyini Ölçmek Amacıyla Yapılmış Basit Doğrusal Regresyon Analizinin Coefficients<sup>a</sup>

Tablosu

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Sabit Sayı	,622	,100		6,243	,000
OSGB Yükümlülükleri	,724	,058	,684	12,538	,000

a. Dependent Variable: güvenlik\_iletisimi\_algısı

OSGB yükümlülükleri kapsamında yapılanların güvenlik iletişimi algısını pozitif yönde etkilediği görülmektedir. OSGB çalışmaları değişkenindeki 1 birimlik artış, güvenlik iletişimi algısında 0,724 oranında artış sağlamaktadır.

$$Y=A+BX$$

Y=Bağımlı Değişken

X=Bağımsız Değişken

A= Sabit Katsayı

B=Bağımsız Değişken Katsayısı

Güvenlik İletişimi Algısı=0,622+0,724 \* OSGB

$$Y=(0,622)+ 0,724*X$$

Y: Güvenlik İletişimi Algısı değişkeni

X: OSGB yükümlülükleri değişkeni olarak belirlenmiştir.

### **3.6.7. t Testi ve ANOVA Testi Bulguları**

Bağımsız gruplar t testi iki bağımsız grubun ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test etmek amacıyla kullanılan istatistiksel analiz yöntemidir. İki den fazla bağımsız grubun ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test etmek amacıyla kullanılan istatistiksel analiz yöntemine Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) denmektedir (Durmuş, 2013: 143). Medeni durum ile güvenlik iletişimi algısı arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına yönelik yapılan t testi sonuçlarına göre katılımcıların medeni durumlarına göre güvenlik iletişimi algıları arasında ( $p=0,383>0,05$ ) arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Dolayısıyla Hipotez 2  $H_0$  kabul edilmiştir. Yaş ile güvenlik iletişimi algıları arasında farklılıkları ortaya çıkarmak üzere yapılan ANOVA Testi sonuçlarına göre; ( $p= 0,400> 0,05$ ) yaş ile güvenlik iletişimi algısı arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Dolayısıyla Hipotez 3  $H_0$  kabul edilmiştir. Eğitim düzeyi ile güvenlik iletişimi algıları arasında farklılıkları ortaya çıkarmak üzere yapılan ANOVA Testi sonuçlarına göre; ( $p= 0,387 > 0,05$ ) eğitim düzeyi ile güvenlik iletişimi algısı arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Dolayısıyla Hipotez 4  $H_0$  kabul edilmiştir. Daha önce iş kazasına uğrama durumu ile güvenlik iletişimi algıları arasında farklılıkları ortaya çıkarmak üzere yapılan t Testi sonuçlarına göre; ( $p= 0,186> 0,05$ ) Daha önce iş kazasına uğrama durumu ile güvenlik iletişimi algısı arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Dolayısıyla Hipotez 5  $H_0$  kabul edilmiştir. Sektördeki çalışma süresi ile güvenlik iletişimi algıları arasında farklılıkları ortaya çıkarmak üzere yapılan

ANOVA Testi sonuçlarına göre; ( $p= 0,116 > 0,05$ ) sektördeki çalışma süresi ile güvenlik iletişimi algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Dolayısıyla Hipotez 6  $H_0$  kabul edilmiştir. Bu işyerinde iş kazasına uğrama durumu ile güvenlik iletişimi algıları arasında farklılıkları ortaya çıkarmak üzere yapılan t Testi sonuçlarına göre; ( $p= 0,407 > 0,05$ ) bu işyerinde iş kazasına uğrama durumu ile güvenlik iletişimi algısı arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Dolayısıyla Hipotez 7  $H_0$  kabul edilmiştir. Demografik özellikler ile güvenlik iletişimi algısı arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan t testi ve ANOVA sonuçlarına göre demografik özellikler (medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, daha önce iş kazasına uğrama durumu, çalıştıkları yerde iş kazasına uğrama durumu) ile güvenlik iletişimi algısı arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

## **Sonuç**

Farklı sektörlerde faaliyet gösteren bütün işletmeler güvenli bir çalışma ortamı yaratmak, iş kazaları ve meslek hastalıklarını ortadan kaldırmak, tehlike ve riskli durumları yok etmek ve/veya en aza indirmek noktasında sorumludur. Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği alanına yönelik yapılan çalışmalar ve getirilen düzenlemeler toplum genelinde ve kurumlar özelinde güvenlik kültürü oluşturmaya yönelik unsurları ön planda tutmaktadır. 6331 sayılı Kanun'un genel özelliklerine bakıldığı zaman iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, konuya yönelik bilinç ve farkındalığın oluşturulması noktasında kurumlarda sürekli iyileştirmeye gitmek, eğitimlere önem vermek, çalışanların yönetime katılımını sağlamak, gerektiği zaman dışarıdan profesyonel hizmet almak yönünde düzenlemelerin yer aldığı görülmektedir. Tüm bunlar güvenlik kültürünün temelinde yer alan “örgütsel bağlılık”, “yönetimin katılımı”, “çalışanın yetkilendirilmesi”, “ödüllendirme sistemi”, “raporlama sistemi”, “güvenlik önceliği”, “güvenlik eğitimi”, “güvenlik iletişimi” unsurlarıyla da örtüşmektedir. Güvenlik kültürünün bu öğelerinin gerek yönetim gerekse çalışanlar tarafından içselleştirilmesi ve kurum kültürüne dahil edilmesi etkili bir güvenlik iletişimi ile sağlanacaktır. Günümüzde OSGB'ler 6331 sayılı Kanun'un getirdiği yenilikler arasında yer alan “profesyonel hizmet ve yardım alma” işlevini yerine getiren önemli kuruluşlar haline gelmiştir. Bu birimler daha güvenli iş alanlarının yaratılmasında, önleyici bir güvenlik kültürünün oluşturulmasında önemli görevler üstlenmektedirler. Bu çalışma kapsamında İstanbul'da faaliyet gösteren ve bir OSGB ile çalışan farklı inşaat firması çalışanlarına yönelik



yürütülen araştırmanın sonuçları incelendiğinde güvenlik iletişimi algısı ve OSGB yükümlülükleri arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç OSGB’lerin iş sağlığı ve güvenliği alanında önleyici bir yaklaşımı temel alan, güvenlik iletişimine önem veren bir güvenlik kültürünün oluşturulmasında etkin rol oynadığı görüşünü destekler niteliktedir. Dolayısıyla inşaat sektöründeki iş görenin güvenlik iletişimi algısı OSGB’lerden alınan hizmet çerçevesinde artmaktadır. Bu bağlamda OSGB’lerin yükümlülükleri doğrultusunda (risk analizi, eğitim, bilgilendirme, öneri getirme, eylem planları hazırlanma, tatbikat yapma, rehberlik ve danışmanlık, raporlama vb) yürüteceği her bir çalışmanın güvenlik iletişimi algısını olumlu yönde etkileyeceği görülmektedir. Güvenlik kültürünün önemli bir bileşeni olan güvenlik iletişimi 6331 sayılı Kanun’un kurumlarda yerleştirmeye çalıştığı güvenliğe yönelik bilincin, farkındalığın oluşturulması, katılımcı ve önleyici bir anlayışın tesis edilmesinde önemli bir unsur olmaktadır. Güvenlik iletişimi algısının olumlu olması güvenlik kültürünün de güçlü bir biçimde oluşturulmasında ve yerleştirilmesinde etkili olmaktadır. Zira güvenlik kültürüne yönelik değerler iletişim aracılığıyla çalışanlara aktarılmaktadır. İnşaat sektörü iş kazalarının en çok yaşandığı sektörler arasındadır. Tanzim anlayışından çok önleyici bir güvenlik kültürü anlayışının yerleştirilmesi bu sektörde can kayıpları, yaralanmalar ve sakat kalma gibi olumsuz sonuçları da önleyecektir. Dolayısıyla proaktif bir yaklaşım burada öne çıkmaktadır. Araştırmanın bir diğer sonucu ise demografik özellikler (medeni durum, yaş, eğitim, sektördeki çalışma süresi, çalışma hayatında iş kazasına uğrama durumu, bu işyerinde iş kazasına uğrama durumu) ile güvenlik iletişimi algısında anlamlı bir farklılık bulunmadığı yönündedir.

### **Kaynakça**

Akın, L., (2012). “Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (3), 101-124.

Cooper, M., Dominic, (2000). “Towards a model of safety culture”, *Safety Science*, 36, 111-136.

Cox S., Cheyne T. (2000). “Assesing Safety Culture in Offshore Enviroments”, *Safety Science*, 34, 111-129.

Cox, S., Tomas, J. M., Cheyne, A., Oliver, A., (1998). “Safety Culture: The Prediction of Commitment to Safety in the Manufacturing Industry”, *British Journal of Management*, 9, 3-11.

Demirbilek, T., (2005). *İş Güvenliği Kültürü*, İzmir: Legal Yayıncılık.

Demirbilek, T., (2008). “İşletmelerde İş Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesi”, *Çalışma Ortamı*, Ocak-Şubat Sayısı.

Demirkaya, S., (2014). *İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini İşyeri (İşletme) Dışından Temini*, (Yayınlanmamış) Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Durmuş, B., (2013). *Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi*, İstanbul: Beta Basım.

Dursun, S., (2011). *Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dursun, S., (2012). *İş Güvenliği Kültürü*, İstanbul: Beta Yayıncılık.

Erhan, Z. E., (2014). *Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşletmelerde Güvenlik İklimine Etkisi ve Alan Araştırması*, (Yayınlanmamış) Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kalaycı, Ş., (2008), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, İstanbul: Asil Yayınları.

Kanat, Ş., (2015). *Gıda Üretim Sistemlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İncelenmesi ve Önleyici Tedbirlere Yönelik Risk Analizlerinin Yapılması*, (Yayınlanmamış) Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Aydın Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Kao C.S., Lai W.H., Chuang T.F., Lee J.C., (2008). “Safety Culture Factors, Group Differences, and Risk Perception in Five Petrochemical Plants”, *Process Safety Progress*, June, 27(2), 145-152.

Korkmaz, A., Avsallı, H., (2012). “Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası”, *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (26), 153-167.

Lin S., Tang W., Miao J., Whang Z., Whang P., (2008). “Safety Climate Measurement at Workplace in China: A Validity and Reliability Assessment”, *Safety Science* (46), 1037-1046.

Neal A., Griffin M., Hart, P., ( 2000). “The Impact of Organizational Climate on Safety Climate and Individual Behavior”, *Safety Science* (34), 99-109.

Uslu, V., (2014). *İşletmelerde İş Güvenliği Performansı ve İş Güvenliği Kültürü Algılamaları, Arasındaki İlişki: Eskişehir İli Metal Sektöründe Bir Araştırma*, (Yayınlanmamış) Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Wiegmann, D. A., Zhang, H. Von Thaden, T. L., Sharma, G., Gibbons, M. A., (2004). “An Integrative Review”, *The International Journal of Aviation Psychology*, 14(2), 117-134.

Yıldırım, V., (2011). *Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği: Bir Alan Araştırması*, (Yayınlanmamış) Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Ak, H. B., (2014), “Asansör, Yürüyen Merdiven ve Yollarda İş Sağlığı ve Güvenliği”, *Asansör Sempozyumu*, 25-27 Eylül 2014, İzmir.

Resmi Gazete, (2012). *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu* (30.06.2012), Sayı: 28339

OSGB, (2016). *Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (Osgb) Nedir?*, [www.osgb.com.tr](http://www.osgb.com.tr), 27.01.2016.