

**İř Güvenliği Farkındalığı ve İř Güvenliği Davranışları Arasındaki
İlişkilerin Araştırılması: Uygulamalı Bir Araştırma**

*Researching the Relations between Awareness of Labour Safety and
Labour Safety Behaviours: An Applied Research*

Yrd. Doç. Salih Dursun

Karadeniz Teknik Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Karadeniz Technical University Faculty of Economics and Administrative Sciences

Labour Economics and Industrial Relations Department

sdursun@ktu.edu.tr

Prof. Dr. Aşkın Keser

Uludağ Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Uludağ University Faculty of Economics and Administrative Sciences

Labour Economics and Industrial Relations Department

askin@uludag.edu.tr

Temmuz 2014, Cilt 5, Sayı 2, Sayfa: 1-9

July 2014, Volume 5, Number 2, Page: 1-9

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2014

www.calismailiskileri.org

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL
İsmail AKBIYIK
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF
Dr. Erdem CAM

SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ / DESK EDITOR
C. Güliz BOZDEMİR

TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES
ECONLIT - USA
CABELL'S DIRECTORIES - USA
ASOS İNDEKS - TR
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION
PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION
6 AYLIK - TWICE A YEAR
DİLİ / LANGUAGE
TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - *TURKISH and ENGLISH*

PRINT ISSN
2146 - 0000
E - ISSN
2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Dr. Serhat AYRIM - ÇSGB
Dr. Siddık TOPALOĞLU - ÇSGB
Dr. Havva Nurdan Rana GÜVEN - ÇSGB
Nurcan ÖNDER - ÇSGB
Ahmet ÇETİN - ÇSGB
Dr. Erdem CAM - ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield - UK*
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine - USA*
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University - CA*
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*
Prof. Dr. Özey MEHMET *University of Carleton - CA*
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN *Brunel University - UK*
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*
Doç. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*
Dr. Tayo FASHOYIN *International Labour Organization - CH*

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR *Türkiye Bilimler Akademisi*
Prof. Dr. Yusuf ALPER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Cihangir AKIN *Yalova Üniversitesi*
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ *Kırklareli Üniversitesi*
Prof. Dr. Mehmet BARCA *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Eyüp BEDİR *Gazi Üniversitesi*
Prof. Dr. Vedat BİLGİN *Gazi Üniversitesi*
Prof. Dr. Toker DERELİ *Işık Üniversitesi*
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ *İstanbul Şehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL *Bahçeşehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Tamer KOÇEL *İstanbul Kültür Üniversitesi*
Prof. Dr. Metin KUTAL *Kadir Has Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet MAKAL *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Sedat MURAT *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU *Çankaya Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU *Kocaeli Üniversitesi*
Prof. Dr. Ali SEYYAR *Sakarya Üniversitesi*
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER *Selçuk Üniversitesi*
Prof. Dr. İnsan TUNALI *Koç Üniversitesi*
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Recep VARÇIN *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Nevzat YALÇINTAŞ *Emekli Öğretim Üyesi*
Prof. Dr. Erinç YELDAN *Yaşar Üniversitesi*
Doç. Dr. Aşkın KESER *Uludağ Üniversitesi*

Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.

İş Güvenliği Farkındalığı ve İş Güvenliği Davranışları Arasındaki İlişkilerin Araştırılması: Uygulamalı Bir Araştırma

Researching the Relations between Awareness of Labour Safety and Labour Safety Behaviours: An Applied Research

Salih Dursun¹

Aşkın Keser²

Öz

Günümüzde çalışanlar işlerini yaptıkları esnada birçok problem ve riskle karşı karşıya kalmaktadır. Bu sorunlardan biri de iş kazalarıdır. İş kazalarının birçok nedeni olmakla beraber önemli nedenlerden biri de güvensiz davranışlardır. Bu çalışmanın amacı çalışanların iş güvenliği farkındalığının çalışanların güvensiz davranışları üzerine etkisini incelemektir. Çalışmanın örneklemini telekomünikasyon alanında faaliyet gösteren bir firmada çalışan 458 (434'ü erkek ve 24'ü kadın) kişi oluşturmaktadır. Yapılan analizlere göre, çalışanların güvenlik farkındalığı düzeyinin çalışanların güvenli davranışları üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda, çalışanların güvenlik farkındalığını arttıracak faaliyet ve düzenlemelerin işlerini sürdürdükleri sırada daha güvenli davranış sergilemelerine yol açacağı söylenebilir.

Anahtar Sözcükler: İş Güvenliği, İş Kazası, Güvenlik Farkındalığı, Güvenli Davranış

Abstract

Today, workers face many problems and risks while they are working. One of these problems is occupational accidents. Occupational accidents have a variety of causes, but one of the most important causes is unsafe behaviour. This study aims to analyze the effects of occupational safety awareness of workers on their unsafe behaviour. The sample of the study consisted of 458 people working for a telecommunication firm. Frequency distribution, correlation and regression analysis were used for data evaluation. The analysis showed that safety awareness levels of workers have a positive significant effect on their safe behaviour. These data indicates that activities and regulations that increase employees' awareness in terms of safety might enable them to avoid the unsafe behaviour.

Keywords: Occupational Safety, Occupational Accident, Safety Awareness, Safety Behaviour

¹Yrd. Doç. Dr., Karadeniz Teknik Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, sdursun@ktu.edu.tr

²Prof. Dr., Uludağ Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, askin@uludag.edu.tr

Giriş

Çalışma hayatında meydana gelen iş kazaları, küresel ölçekte işyerlerinin en önemli problem alanlarından birini oluşturmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre, dünya genelinde her 15 saniyede 1 çalışan ve her gün 6300 kişi iş ile ilgili kaza veya hastalık nedeniyle yaşamını kaybetmektedir. Ayrıca dünya genelinde yılda 317 milyon iş ile ilgili kaza olmakta ve bu kazalarda 2,3 milyondan fazla kişi yaşamını kaybetmektedir (ILO, 2013). Türkiye'de de çok sayıda çalışan iş kazalarına bağlı olarak yaşamını kaybetmektedir. Türkiye Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre, Türkiye'de, 2000–2013 döneminde toplam 13.803 çalışan iş kazalarına bağlı olarak yaşamını yitirmiştir. Yalnızca 2013 yılında 191.389 iş kazası meydana gelmiş ve bu kazalarda 1360 çalışan yaşamını kaybetmiştir (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2015). Bu rakamlar yalnızca resmi istatistikleri göstermekte, kayıtlı ve sigortalı çalışanların maruz kaldığı birçok kaza çeşitli nedenlerden dolayı bildirilmemektedir. Ayrıca Türkiye'de Türkiye İstatistik Kurumu Temmuz 2015 verilerine göre kayıtdışı istihdam oranı %35'dir (TÜİK, 2015). Buna göre, Türkiye'de yaklaşık olarak her üç çalışandan biri kayıtdışı çalışmaktadır. Kayıtdışı çalışanların maruz kalmış oldukları bu iş kazaları ise, resmi istatistiklerde yer almamaktadır. Bu açıdan gerek sigortalı çalıştığı halde iş kazasına uğradığı ilgili kuruma bildirilmeyen gerekse de kayıtdışı çalıştığı için kayıtlara girmeyen kazaları dâhil ettiğimizde, Türkiye'de iş kazası rakamlarının tespit edilebilenlerin çok ötesinde olduğunu söylemek mümkündür.

Diğer taraftan iş kazalarının önlenmesi veya en azından asgari bir düzeye indirilmesi için geçmişten günümüze, başta teknik ve yasal düzeyde olmak üzere, birçok düzenleme yapılmıştır. Ancak meydana gelen iş kazalarına baktığımızda, yapılan bu düzenlemelerin çok fazla yeterli olmadığı görülmektedir. Bu durum sorunun yalnızca teknik veya yasal düzeyde ele alınmasının yeterli olmadığını, çalışma hayatında "insan" faktörünün de en az diğer faktörler kadar önemli olduğunu göstermektedir (Dursun, 2012: 1). İş kazaları genellikle, bilgi veya eğitim eksikliği, denetim eksikliği, görevi yürütmek için gerekli araçların eksikliği, yargı, dikkatsizlik ve ilgisizlikten kaynaklanan sorunlardan meydana gelmektedir (Sawacha, Naoum ve Fong, 1999: 309). Diğer taraftan iş kazalarının yaklaşık %90'nunun çalışanların güvensiz davranışlarından kaynaklandığı ifade edilmektedir (Tomas, Melia ve Oliver, 1999: 49). Ayrıca Heinrich (1931) tarafından geliştirilen domino teorisine göre, iş kazalarının %88'i çalışanların güvensiz davranışlarından, %10'u güvensiz koşullardan ve kalan %2'si ise sebebi bilinmeyen nedenlerden kaynaklanmaktadır (Seo, 2005:188). Güvenli davranışlar ise, kişisel koruyucu donanımların doğru kullanımı, potansiyel tehlike ve yaralanmaları azaltmak için uygun çalışma, güvenlik politika ve prosedürlerine uygun davranma vb. davranışları içermektedir (Fugas, Silva ve Melia, 2012:469). Diğer taraftan güvenli davranışlar, güvenli uyumu (safety compliance) ve güvenlik katılımı (safety participation) şeklinde sınıflandırılmaktadır. Güvenlik katılımı çalışanların güvenlik ile ilgili aktivitelere (örneğin güvenlik eğitimleri veya güvenlik toplantıları) gönüllü katılımını ifade etmekte iken, güvenlik uyumu, çalışanın mevcut güvenlik kuralları ve düzenlemeleri ile güvenlik süreçlerine uygun davranmasını ifade etmektedir (Griffin ve Hu, 2013: 197).

Çalışanların güvensiz davranışları ise birçok faktörden etkilenmektedir. Örneğin, güvenlik kültürü (Arcury ve diğerleri, 2015); güvenlik iklimi (Glendon ve Litherland, 2001; Cooper ve Philips, 2004; Clarke, 2006; Sadullah ve Kantan, 2009); iş yükü, zaman baskısı, rol çatışması, ekonomik kaygılar, sağlık kaygıları vb. algılanan stresör etkenler (Glasscock ve

diğerleri, 2007), işe ilişkin talepler ve kaynaklar (Chen ve Chen, 2014), liderlik biçimleri (Clarke, 2013; Griffin ve Hu, 2013), algılanan risk (Seo,2005) çalışanların güvenli davranışları üzerinde etkili olan faktörlerdendir. Çalışanların güvenlikle ilgili farkındalık düzeyi de güvenli davranışlar üzerinde etkili bir faktördür.

Farkındalık, kişilerin kendi tutum ve davranışlarının ne ölçüde farkında olduklarını belirtmek için kullanılan bir kavramdır (Kağıtçıbaşı, 2010: 122). Güvenlik farkındalığı ise, çalışanların, iş çevresindeki risklerden kaçınmaya yönelik kişisel yetenek ve sorumlulukları hakkındaki algılarını, yargılarını ve farkındalığını belirleyen düşünce yapıları olarak tanımlanmaktadır. (http://www.paqs.com.au/who_needs_a_Safety_Culture.htm). Yapılan çalışmalar güvenlik farkındalığının iş güvenliği ile ilgili davranışlar üzerinde etkili olduğunu göstermektedir (Dursun, 2013: 70-71).

1.Yöntem

1.1. Çalışmanın Amacı

İş güvenliği ile ilgili yazında iş kazalarının nedenleri birçok açıdan ele alınmıştır. Ayrıca, iş kazalarının ortaya çıkışında çalışanların güvenli davranışlarının önemli bir rolü olduğu kabul edilmektedir. Bu çalışmanın amacı, çalışanların güvenlik farkındalığı düzeylerinin güvenli davranışları üzerine etkisini incelemektir

1.2. Veri Toplama Araçları

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

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

1.3. Örneklem

Çalışmanın örneklemini hizmet sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın bünyesinde çalışan toplam 458 kişi oluşturmaktadır. Kapalı zarflar halinde dağıtılan anket formları katılımcıların kendileri tarafından doldurulmuş ve iki gün sonra geri toplanmıştır. Dağıtılan toplam 500 anketten 458 geri dönmüştür (geri dönüş oranı, %91,6). Analizler bu 458 veri üzerinden gerçekleştirilmiştir.

2. Bulgular

Katılımcıların bazı demografik değişkenler açısından dağılımı Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1: Katılımcıların Bazı Değişkenler Açısından Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Erkek	434	94.8
Kadın	24	5.2
<i>Toplam</i>	<i>458</i>	<i>100.0</i>
Yaş	N	%
18-27 yaş arası	59	12.9
28-37 yaş arası	146	31.9
38-47 yaş arası	196	42.8
48 ve üstü yaş	57	12.4
<i>Toplam</i>	<i>458</i>	<i>100.0</i>
Eğitim Durumu	N	%
İlköğretim	66	14.4
Lise	106	23.1
Üniversite	286	62.5
<i>Toplam</i>	<i>458</i>	<i>100.0</i>
İşteki Konum	N	%
Çalışan	349	76.2
Yönetici	109	23.8
<i>Toplam</i>	<i>458</i>	<i>100.0</i>
Çalışma Yılı	N	%
1 yıldan az	17	3.7
1-5 yıl	177	38.6
6-10 yıl	8	1.7
11-15 yıl	20	4.4
16-20 yıl	52	11.4
20 yıldan fazla	184	40.2
<i>Toplam</i>	<i>458</i>	<i>100.0</i>

Tablo’1den görüldüğü üzere, katılımcıların %94,8’i erkek, %5,2’si kadındır. Yaş dağılımı açısından bakıldığında ise, %12,9’u 18-27 yaş arası, %31,9’u 28-37 yaş arası, %42,8’i 38-47 yaş arası ve %12,4’ü 48 yaş ve üstü yaşta yer almaktadır. Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı, ilköğretim, lise ve üniversite mezunlarına göre sırasıyla, %14,4, %23,1 ve %62,5 şeklindedir. Ayrıca katılımcıların %76,2’si çalışan (işçi, tekniker, teknisyen vb.) ve %23,8’i yönetici (şef tekniker, şef teknisyen, uzman müdür vb.) kademelerinde çalışmaktadır. Son olarak katılımcıların çalışma yıllarına göre dağılımına bakıldığında ise, 1 yıldan az süredir işletmede çalışanların oranı %3,7, 1-5 yıl arası çalışanlar %38,6, 6-10 yıl arası çalışanların oranı %1,7, 11-15 yıldır çalışanların oranı %4,4, 16-20 yıldır çalışanlarının oranı %11,4 ve 20 yıldan uzun zamandır işletmede çalışanların oranı %40,2’dir.

Çalışmada kullanılan ölçeklere ait güvenilirlik değerleri ise Tablo 2’de görüldüğü üzere.

Tablo 2: Değişkenlere Ait Güvenirlik Değerleri

Değişkenler	Madde	Ort.±SSapma	C.Alpha
Güvenlik Farkındalığı <i>Güvenli Davranış</i>	5	20.57±2.98	0,83
Güvenlik Uyumu	3	11.72±2.17	0.90
Güvenlik Katılımı	3	11.87±2.10	0.84

Tablo 2’den görüldüğü üzere araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik değerleri 0,83 ile 0,90 arasında değişmektedir.

Tablo 3, güvenlik farkındalığı ile güvenli davranış arasındaki korelasyon analizi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 3: Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3
1.Güvenlik Farkındalığı	1		
2.Güvenliğe Uyumu	,699**	1	
3.Güvenlik Katılımı	,573**	,704**	1

**p<0,01

Tablo 3’e bakıldığında, güvenlik farkındalığı ile güvenli davranış değişkenleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, güvenlik farkındalığı ile güvenlik uyumu ($r=0.69$; $p<0.01$) ve güvenlik katılımı ($r=0.57$; $p<0.01$) değişkeni arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Tablo 4: Güvenlik Farkındalığının Güvenlik Uyumu Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken: <i>Güvenlik Uyumu</i>	
	Beta	t
Güvenlik Farkındalığı	.699	2.378
R ²	.489	
F	436.718**	

**p<0,01

Tablo 4 incelendiğinde, kurulan regresyonun %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu elde edilmiştir. R² değerine bakıldığında, güvenlik uyumu değişkenindeki değişiminin yaklaşık %49’unun güvenlik farkındalığı değişkeni tarafından açıklandığı bulunmuştur. Bu sonuçlara göre, güvenlik farkındalığı arttıkça güvenlik kurallarına daha fazla uyum göstermektedirler.

Tablo 5 ise, güvenlik farkındalığının güvenlik katılımı üzerine etkisiyle ilgili regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 5: Güvenlik Farkındalığının Güvenlik Katılımı Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken: <i>Güvenlik Katılımı</i>	
	Beta	t
Güvenlik Farkındalığı	.573	6.342
R ²		.273
F		222.437**

**p<0,01

Tablo 5'e göre, kurulan regresyon modeli %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. R² değerine bakıldığında, güvenlik katılımı değişkenindeki değişiminin yaklaşık %27'sini güvenlik farkındalığı değişkeni tarafından açıklandığı bulunmuştur. Bu sonuçlar ışığında, çalışanların güvenlik farkındalıkları arttıkça güvenlikle ilgili konulara daha fazla katılım gösterdikleri ifade edilebilir.

Tartışma

İş kazaları günümüz çalışma hayatının önemli problem alanlarından birini oluşturmaktadır. Gerek dünyada gerekse de Türkiye'de birçok çalışan işlerini sürdürdükleri esnada meydana gelen iş kazaları sonucu yaşamını kaybetmekte veya geçici ve sürekli iş göremez duruma gelmektedir.

İş kazalarının meydana gelmesinde birçok faktörün etkili olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalar; kazaların meydana gelmesinde çoğunlukla çalışanların kişisel özelliklerinin önemli bir rolü olduğunu, ayrıca, makine, teçhizat gibi teknik nedenler ile güvensiz durumlarında kaza nedenleri arasında olduğunu ortaya koymuştur (Camkurt, 2013: 70).

Diğer taraftan iş kazalarının önlenmesi için teknik ve yasal düzeyde birçok çaba gösterilmekte ancak bu çabaların yeterli olmadığı ortaya çıkan iş kazası istatistiklerinden anlaşılmaktadır. Bu çabaların öngörülen sonuçlara ulaşamamasında çalışma hayatında insan ve bu insanın davranışının yeterince anlaşılmaması veya analiz edilmemesinin önemli bir rolü olduğu söylenebilir.

İnsan davranışında duygu, düşünce, tutum, algı vb. faktörlerin oldukça önemli olduğu görülmektedir. İnsanlar çoğunlukla sahip oldukları bu algı veya tutumları doğrultusunda davranışta bulunmaktadır. Bu açıdan iş güvenliği ile ilgili davranışları analiz ederken, insanların bu konudaki algı ve tutumları hakkında bilgi sahibi olmak önem arz etmektedir.

Bu doğrultuda bu çalışmanın amacı da çalışanların iş güvenliği ile farkındalık düzeylerinin iş güvenliği ile ilgili davranışları üzerindeki etkisi incelemektir. Yapılan analizler sonucunda güvenlik farkındalığının çalışanların güvenli davranışları üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu açıdan çalışanların güvenlikle ilgili farkındalık düzeyleri arttıkça güvenlikle ilgili konulara daha fazla uyma davranışı gösterdiği görülmüştür. Diğer taraftan çalışmada elde edilen diğer önemli sonuç ise, güvenlik farkındalığının artmasının çalışanların güvenlikle ilgili konulara veya faaliyetlere daha fazla katılım göstermelerine neden olmasıdır. Dursun (2013) tarafından yapılan

çalışmada da, güvenlik farkındalığının güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı üzerine anlamlı bir etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir.

Bu sonuçlar doğrultusunda çalışanların güvenlik farkındalığını artırıcı düzenlemelerin veya aktivitelerin yapılmasının iş kazaları ile mücadelede oldukça önemli rol oynayacağı ifade edilebilir. Bunu gerçekleştirebilmek için öncelikle çalışanların güvenlik farkındalığını arttıracak bazı stratejiler uygulanabilir. Bunlara örnek olarak, güvenlik misyonu, sloganlar, logolar, materyal yayınlar (kütüphane, istatistikler, bültenler) ve medya araçları (posterler, e mail, internet, sergiler, görsel ve işitsel araçlar) verilebilir (Choudhry ve arkadaşları, 2007: 1004). Bu noktada Türkiye’de son zamanlarda yayınlanmaya başlayan iş güvenliği temalı kamu spotları önemli bir gelişmedir.

Güvenlik farkındalığının artırılmasında önemli noktalardan biri de eğitimidir. Eğitimin her aşamasında güvenli davranışın ve iş güvenliğinin önemi vurgulanmalıdır. Türkiye’deki mevcut eğitim sistemi içerisinde ise iş güvenliği ile ilgili derslerin ve konuların yeterince yer almaması bu konuda önemli bir eksikliklerdir.

Diğer taraftan çalışma hayatında iş güvenliği alanında yapılacak düzenlemelerde sosyal diyalog mekanizmasının etkin bir şekilde işletilmesi önem arz etmektedir. Bu nokta da devlet, işçi ve işveren temsilcilerinin ve konuyla ilgili çeşitli sivil toplum kuruluşlarının etkin bir işbirliği yürütmesi önem arz etmektedir.

Son olarak insan davranışının (daha özelden farkındalığın) içinde yaşanan kültür ile sıkı bir ilişki içerisinde olduğu unutulmamalıdır. İş güvenliği kültürünün iyi düzeyde olduğu ülkelerde iş kazası oranlarının çok düşük seviyelerde olduğu görülmektedir (Nielsen, 2014 7). Bu açıdan çalışma hayatında iş güvenliği kültürünün tesis edilmesi oldukça önemlidir.

Yapılan bu çalışmanın bazı kısıtları da bulunmaktadır. Öncelikle yapılan çalışma insan davranışında rol oynayan farkındalık düzeyinin güvenli davranışlar üzerindeki etkisini ele almaktadır. Ancak çalışanların güvenli davranışında rol oynayan birçok algı ve tutumların olduğu bilinen bir gerçektir. Gelecekte yapılacak olan çalışmalarda, farkındalık dışında diğer öğelerinde güvenli davranış üzerinde ne derece önemli etkiye sahip olduğunun araştırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Yapılan bu araştırmanın diğer bir sınırlı yönü ise, çalışmanın tek bir sektörde yapılmış olmasıdır. Gelecekte diğer sektörlerde de benzer araştırmaların yapılması konunun tüm sektörlerde incelenmesi ve sektörel farklılıkların ortaya konulması açısından katkı sağlayıcı olacaktır.

Kaynakça

- Arcury, Thomas A.; Gregory D. Kearney, Guadalupe Rodriguez, Justin T. Arcury ve Sara A. Quandt (2015) *Work Safety Culture of Youth Farm Workers in North Carolina: A Pilot Study*, **American Journal of Public Health**, 105(2): 344-350.
- Camkurt, M. Z. (2013) *Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi*, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 24(6):70-101.
- Chen, Ching-Fu ve Shu-Chuan Chen (2014) *Investigating the effects of job demands and job resources on cabin crew safety behaviors*, **Tourism Management**, 41: 45-52.
- Choudhry, R.M.; D. Fang ve S. Mohamed, (2007). *The nature of safety culture: A survey of the state-of-the-art*, **Safety Science**, 45: 993–1012.

- Clarke, Sharon (2006) *Safety climate in an automobile manufacturing plant*, **Personnel Review**, 35: 4, 413 – 430.
- Clarke, Sharon (2013). *Safety leadership: A meta-analytic review of transformational and transactional leadership styles as antecedents of safety behaviours*, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 86: 22–49.
- Cooper, M.D. ve R.A. Phillips, (2004) *Exploratory Analysis of The Safety Climate and Safety Behavior Relationship*, **Journal of Safety Research**, 35: 497–512.
- Dursun, Salih (2012) **İş Güvenliği Kültürü: Kavram, Modeller ve Uygulama**, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Dursun, Salih (2013) *İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi*, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 3(2): 61-75.
- Fugas, Carla S.; Sílvia A. Silva ve José L. Melia (2012) *Another look at safety climate and safety behavior: Deepening the cognitive and social mediator mechanisms*, **Accident Analysis and Prevention**, 45: 468– 477.
- Glasscock, David J.; Kurt Rasmussen, Ole Carstensen ve Ole N. Hansen (2006) *Psychosocial Factors and Safety Behaviour as Predictors of Accidental Work Injuries in Farming*, **Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations**, 20(2): 173-189.
- Glendon, A.I ve D.K. Litherland (2001) *Safety Climate Factors, Group Differences and Safety Behaviour in Road Construction*, **Safety Science**, 39(3): 157–188.
- Griffin, Mark A. ve Xiaowen Hu (2013) *How Leaders Differentially Motivate Safety Compliance and Safety Participation: The Role of Monitoring, Inspiring, and Learning*, **Safety Science**, 60: 196–202.
- Kağıtçıbaşı, Çiğdem (2010) **Günümüzde İnsan ve İnsanlar**, İstanbul: Evrim Yayınları.
- Lin, Si-Hao; W.J Tang, J.Y. Miao, Z.M. Wang ve P.X. Wang, (2008) *Safety Climate Measurement at Workplace in China: A Validity and Reliability Assessment*, **Safety Science**, 46: 1037–1046.
- Neal, A.; M.A. Griffin ve P.M. Hart, (2000) *The Impact of Organizational Climate on Safety Climate and Individual Behavior*, **Safety Science**, 34: 99–109.
- Nielsen, Kent J. (2014) *Improving Safety Culture Through The Health and Safety Organization: A case study*, **Journal of Safety Research**, 48: 7–17.
- Sadullah, Ömer ve Selahattin Kanten (2009) *A Research on the Effect of Organizational Safety Climate upon the Safe Behaviors*, **Ege Akademik Bakış**, 9(3): 923–932.
- Sawacha, Edwin; Shamil Naoum ve Daniel Fong (1999) *Factors Affecting Safety Performance on Construction Sites*, **International Journal of Project Management**, 17(5): 309–315.
- Seo, Dong-Chul (2005) *An Explicative Model of Unsafe Work Behavior*, **Safety Science**, 43: 187–211.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) (2015),
[<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler>] (27.10.2015)
- Tomas, J.M.; A. Oliver ve A. Cheyne, (2010) *Explaining Safe Behaviour Across Different Work Groups*, **Safety Science Monitor**, 1: 1-9.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2015),

[<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18638>] (27.10.2015).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) (2013). [<http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>], (17.04.2013).

[http://www.paqs.com.au/who_needs_a_Safety_Culture.htm] (24.05.2015).