

**Türk İnşaat Sektöründeki KOBİ'lerde İş Güvenliği İklimi Algısının  
Değerlendirilmesi**

*Evaluation of Occupational Safety Climate Perception in SMEs in the  
Turkish Construction Sector*

**Birsu Ece KAYA**

*Akdeniz Üniversitesi  
Fen Bilimleri Enstitüsü  
Mimarlık Bölümü  
Akdeniz University  
Institute of Natural and Applied Sciences  
Department of Architecture  
birsuece@gmail.com*

**Doç. Dr. İkbal ERBAŞ**

*Akdeniz Üniversitesi  
Fen Bilimleri Enstitüsü  
Mimarlık Bölümü  
Akdeniz University  
Institute of Natural and Applied Sciences  
Department of Architecture  
ierbas@akdeniz.edu.tr*

Mayıs 2022, Cilt 1, Özel Sayı, Sayfa: 1-18  
May 2022, Volume 1, Special Issue, Page: 1-18

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2022

[www.dergipark.org.tr/cider](http://www.dergipark.org.tr/cider)

**İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL**

Kenan YAVUZ  
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

**EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF**

Dr. Elif ÇELİK

**EDİTÖR YARDIMCISI/ASSOCIATE EDITOR**

Dr. Berna YAZAR ASLAN  
Esra TAŞÇI

**TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES**

ECONLI T - 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**

Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN – Gazi Üniversitesi  
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR – Dokuz Eylül Üniversitesi  
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN- Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Dr. Öğretim Üyesi Nergis DAMA – Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Dr. Elif ÇELİK – 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. Tayo FASOYIN *Cornell University - 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. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*  
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*  
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*  
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*  
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*  
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

**ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD**

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi  
Prof. Dr. Cihangir AKIN Yalova Üniversitesi  
Prof. Dr. Yusuf ALPER Uludağ Üniversitesi  
Prof. Dr. Onur Ender ASLAN Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi  
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ Kırklareli Üniversitesi  
Prof. Dr. Mehmet BARCA Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi  
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ İstanbul Gelişim Üniversitesi  
Prof. Dr. Eyüp BEDİR YÖK  
Prof. Dr. Erdal ÇELİK YÖK  
Prof. Dr. Toker DERELİ Işık Üniversitesi  
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGUN Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Prof. Dr. E. Murat ENGİN Galatasaray Üniversitesi  
Prof. Dr. Bülent ERDEM Cumhuriyet Üniversitesi  
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ Yıldız Teknik Üniversitesi  
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ Gençlik ve Spor Bakanlığı  
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL Bahçeşehir Üniversitesi  
Prof. Dr. Nükhet HOTAR Dokuz Eylül Üniversitesi  
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Prof. Dr. Aşkın KESER Uludağ Üniversitesi  
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Prof. Dr. Tamer KOÇEL İstanbul Kültür Üniversitesi  
Prof. Dr. Metin KUTAL Gedik Üniversitesi  
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI Cumhuriyet Üniversitesi  
Prof. Dr. Ahmet MAKAL Ankara Üniversitesi  
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU Çankaya Üniversitesi  
Prof. Dr. Sedat MURAT Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi  
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi  
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU Fenerbahçe Üniversitesi  
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER Selçuk Üniversitesi  
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU Atılım Üniversitesi  
Prof. Dr. İnsan TUNALI Boğaziçi Üniversitesi  
Prof. Dr. Fatih UŞAN Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL İstanbul Üniversitesi  
Prof. Dr. Recep VARÇIN Ankara Üniversitesi

Prof. Dr. Erinç YELDAN İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi  
Prof. Dr. Kemalettin AYDIN Sağlık Bilimleri Üniversitesi  
Prof. Dr. Yücel UYANIK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Prof. Dr. Erdiñç YAZICI Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ Pamukkale Üniversitesi  
Dr. Gökçe OK İçişleri Bakanlığı

**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.*

## Türk İnşaat Sektöründeki KOBİ'lerde İş Güvenliği İklimi Algısının Değerlendirilmesi

### Evaluation of Occupational Safety Climate Perception in SMEs in the Turkish Construction Sector

Birsu Ece Kaya<sup>1</sup>

İkbal Erbaş<sup>2</sup>

#### Öz

Dünyada ve Türkiye'de inşaat sektörü içinde sıklıkla gerçekleşen iş kazaları, çalışanları, işletmeleri ve devletleri etkileyerek maddi ve manevi kayıp ve zararlara neden olmaktadır. Çalışmanın amacı, Türkiye'de inşaat sektörü içinde yer alan ve farklı hizmetler sunan mikro ve küçük ölçekli işletme çalışanlarının iş güvenliği iklimi algılarının değerlendirilmesidir. Bu amaçla, çalışma kapsamında, Türkiye'nin çeşitli illerindeki mikro ve küçük ölçekli inşaat sektörü işletmelerinin çalışanları ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Anketten elde edilen verilere göre, iş güvenliği iklimi algısında mikro ve küçük ölçekli işletmeler arasında iş güvenliği iklimine bakış açısı ve iş güvenliğine yönelik kişisel tutumları yönünden anlamlı bir farklılık olmamasına rağmen, iş güvenliğinde ihlal davranışına yönelik kişisel tutumları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu çalışmada Türk inşaat sektöründeki mikro ve küçük ölçekli KOBİ'lerde iş güvenlik iklimi algısının ölçülmesine odaklanılması ile kayıp ve zararları azaltmak amacıyla sektörde uygulanması gereken eğitim, bilinçlendirme çalışmaları ile önlem ve uygulamaları değerlendirmek hedeflenmiştir.

Anahtar Kelimeler: KOBİ, Türkiye, İnşaat Sektörü, İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Güvenliği İklimi

#### Abstract

Occupational accidents, which occur frequently in the construction sector in the world and Turkey, affect employees, businesses and governments, causing material and moral losses and damages. The aim of the study is to evaluate the occupational safety climate perceptions of micro and small-scale business employees in the construction sector in Turkey and provide different services. For this purpose, within the scope of the study, a survey was conducted with the employees of micro and small-scale construction sector businesses in various cities of Turkey. According to the data obtained in the survey, although there is no significant difference between micro and small-scale enterprises in terms of occupational safety climate perception and personal attitudes towards occupational safety, it has been observed that there is a significant difference in terms of

<sup>1</sup> Akdeniz Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Bölümü, birsuece@gmail.com, ORCID: 0000-0001-8834-6732

<sup>2</sup> Doç. Dr., Akdeniz Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Bölümü, ierbas@akdeniz.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6327-1399

**Atıf:** Kaya, B. E. ve Erbaş, İ. (2022). Türk İnşaat Sektöründeki KOBİ'lerde İş Güvenliği İklimi Algısının Değerlendirilmesi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 1, Özel Sayı, 1-18.

**Başvuru Tarihi:**06.02.2022  
**Yayına Kabul Tarihi:** 12.05.2022

personal attitudes towards violation behavior in occupational safety. In this study, it is aimed to evaluate the training, awareness-raising activities, precautions and practices that should be applied in the sector in order to reduce the losses and damages by focusing on the measurement of the occupational safety climate perception in micro and small scale SMEs in the Turkish construction sector.

Keywords: SMEs, Turkey, Construction Industry, Occupational Health and Safety, Occupational Safety Climate

## GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği, farklı sektörleri kapsayan, çok aktörlü ve çok bileşenli bir kavramdır. Türkiye’de 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun amacı, “işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.” Bir işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işverene, çalışanlara ve devlete farklı sorumluluklar ve görevler düşmektedir (Resmi Gazete, 2012; Erol, 2015; Teker, 2018). İşverenler genel olarak risk değerlendirmesi yapmak, tedbir almak, denetlemek, uygunsuzlukları gidermek ve tedbirlerin maliyetini karşılamakla yükümlüdür. Çalışanlar ise iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymak, güvenlik donanımlarını doğru kullanmak, tehlike durumları ve tedbirle ilgili eksiklikleri işveren veya çalışan temsilcisine bildirmek, kendilerinin ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmamakla yükümlüdür. Ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik politika ve stratejilerin belirlenmesi için Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi kurulmuştur. Devlet de ilgili bakanlıkların kararları doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için çalışmalar yapmakla yükümlüdür (Resmi Gazete, 2012).

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği bilincinin yeterince gelişmemiş olması güvenlik uygulamalarının geri planda kalmasına ve iş kazalarının yaşanmasına neden olmaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre iş kazası, “işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen veya bedenen engelli hale getiren olay” olarak tanımlanmaktadır (Resmi Gazete, 2012). İş kazaları kişisel, fizyolojik ve psikolojik özellikler nedeniyle insan davranışına bağlı sebeplerle meydana gelebileceği gibi çevre koşulları veya beklenmedik ani olaylar sebebiyle de yaşanabilmektedir (Güney, 2009, s.38). İş kazalarının yaşanmasında ülkelerin sanayileşme, ticaret ve işletme şekilleri, denetim eksikliği, kaza araştırma ve çalışmalarının yetersizliği, sosyo-kültürel yapı, iş güvenliği kültürünün oluşmamış olması gibi ekonomik, politik, sosyal, kültürel, psikolojik ve çevresel olmak üzere birçok faktör etkili olmaktadır (Güney, 2009, s.36). Bu nedenle, iş sağlığı ve güvenliği araştırmaları birçok meslek alanıyla ilişkili olup mühendislik, tıp, sosyoloji, hukuk, iktisat gibi çeşitli disiplinlerde organizasyonlardaki mevcut durum ile ilgili bilgi toplama, değerlendirme ve öneriler geliştirme şeklinde yürütülmektedir (Ören ve Er, 2016, s.50). Bütün sektörlerde iş kazalarını önlemek için yapılan işlerin özelliğini ve yöntemini tanımak, ihtiyaçlarını belirlemek, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almak gerekmektedir. Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de iş

kazalarının, işçi yaralanma ve ölümlerinin en çok gerçekleştiği sektörlerden biri inşaat sektörüdür. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2020 yılı istatistiklerine göre, tüm sektörler içinde sigortalı kadın ve erkek çalışan iş kazalarının yaklaşık %12'si inşaat sektöründe gerçekleşmektedir. Sigortalı erkek çalışanların iş kazası sonucu ölümlerinin yaklaşık %28'i de yine inşaat sektöründe gerçekleşmektedir (Türkiye Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Kurumu, 2020). İnşaat sektörünün kendine özgü yapısı sebebiyle ağır ve tehlikeli işlerin yoğun olmasının yanı sıra enformel ilişkiler, kayıt dışılık ve kuralsızlaşma gibi sebepler iş kazalarının riskini arttırmaktadır (Demircan, 2008, s.129-130).

İş sağlığı ve güvenliğinin farklı sektörlerde uygulanması gerektiği gibi sektörler içindeki mikro, küçük, orta, büyük ölçekli tüm işletmelerde sağlanması önem arz etmektedir. Fakat, özellikle çalışan sayısının az olduğu mikro ve küçük ölçekli işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği göz ardı edilmektedir. Mikro ve küçük ölçekli işletmelerde organizasyonel, teknik, ekonomik ve ticari anlamda ciddi problemlerle başa çıkmaya çalışılırken (Ovacılı, 2007, s.21) iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında sıkıntılar yaşanmaktadır. İşyerlerindeki güvenlik uygulamaları, zaman, kalite ve maliyetten kazanç sağlamaya çalışırken göz ardı edilmekte, iş kazaları maddi ve maddi olmayan zararlara sebep olmaktadır (Ghasemi, Mohammadfam, Soltanian, Mahmoudi ve Zarei, 2015, s.227-228). Türkiye de dahil olmak üzere birçok ülkede, yönetmelikler ve araştırmalar daha çok büyük ölçekli inşaat şirketlerine ve şantiyelerine odaklanmakta (Güranlı, 2019; Korkmaz, 2020), istihdamda ve ekonomide önemli bir konuma sahip olan küçük ölçekli şirketlerde düzenleme ve araştırmalara daha az değinilmektedir (Ozmeç, Karlsen, Kines, Andersen ve Nielsen, 2015, s.275). Halbuki, KOBİ'ler üretime katkıları ve istihdam içindeki payları ile ülke ekonomisinde önemli yere sahiptirler. Literatürde bulunan bu boşluğu doldurmak üzere bu çalışmanın amacı, Türkiye'nin toplam işgücünde ve ekonomisinde önemli bir konuma sahip olan inşaat sektöründeki mikro ve küçük ölçekli işletmelerde çalışanların algısı ve davranışları doğrultusunda iş güvenliği ikliminin değerlendirilmesidir. Bu amaçla, çalışma kapsamında iş güvenliği iklimi, Türk inşaat sektöründe yer alan 15 işyerindeki 110 çalışanın iş güvenliği iklimine yönelik bakış açıları, iş güvenliğine yönelik kişisel tutumları, işyerinde ihlal ve hata davranışlarına yönelik kişisel tutumları açısından incelenmiştir. Anket çalışmasının Ankara, İstanbul, İzmir ve Antalya olmak üzere yalnızca dört büyük şehirde uygulanmış olması çalışmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

## 1. Literatür Araştırması

### 1.1. Örgüt Kültürü ve İş Güvenliği İklimi

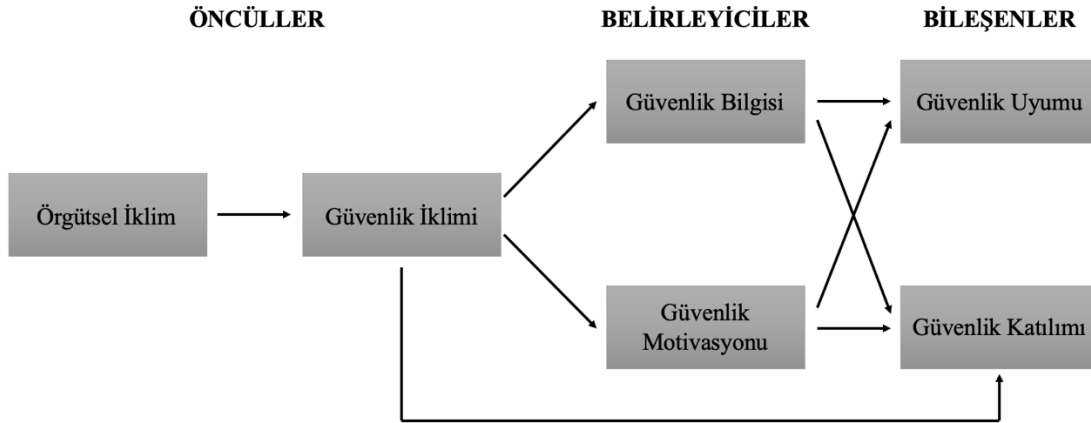
KOBİ'lerde iş güvenliği iklimini değerlendirmeden önce örgütlerin özellikleri ve güvenlik uygulamaları ile ilgili bazı kavramları ele almakta fayda vardır. Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin ortak amaçlarına ulaşmaları sırasında paylaştıkları inanç, anlam, öncelikler, varsayımlar, beklentiler ve dirençleri içeren, örgüt üyelerini bir arada tutan değerler sistemidir (Can, Aşan Azizoğlu ve Miski Aydın, 2015). Örgüt kültürü ile ilgili yapılan araştırmalar, çalışanların içinde buldukları örgütün özelliklerini nasıl algıladıkları ile ilgilenmektedir (Robbins ve Judge, 2019, s.521). Örgüt kültürü ile ilgili farklı düşünceler ve modeller bulunmakla birlikte, örgüt içinde yaratılan kurallar, benimsenen değerler, uygulanan davranışlar sonucunda oluşan ortak inanç ve eylem sistemi örgüt kültürünün oluşmasında etkili olmaktadır. İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında örgütün güvenlik kültürü ve bilinci önemli bir role sahiptir.

İşyerlerinde güvenlik kültürünün oluşturulmasında yöneticilerin kararları, uygulamaları, motivasyonu ve örnek davranışları çalışanlara öncülük etmek ve yapılan işlerde köklü değişim gerçekleştirmek adına önem taşımaktadır (Güney, 2009, s.125). Örgütün güvenlik kültürüne sahip olması işverenin, çalışanın ve devletin maddi ve manevi kayıplar yaşamasını büyük oranda engellemektedir.

Bireylerin buldukları örgüt ve bu örgütün çevresiyle etkileşimi hakkında paylaştıkları ortak algı ve davranış biçimi örgüt iklimini şekillendirmektedir (Robbins ve Judge, 2019, s.524-525). Örgütlerdeki güvenlik uygulamalarıyla ilgili çalışmalar yürüten Zohar (1980), herhangi bir organizasyonun birçok farklı iklim yarattığından ve örgütsel iklim kavramının bu iklimin özelliklerini nitelendiğinden bahsetmiştir. İlk kez “güvenlik iklimi” kavramını kullanıp bu kavramın örgütsel iklim ile ilişkili olduğunu ifade etmiştir. Zohar’ın (1980) tanımına göre, güvenlik iklimi, “çalışanların çalışma ortamları hakkında paylaştıkları temel (molar) algıların bir özeti”dir. Örgütlerdeki güvenlik algısı incelenirken güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi kavramlarının kullanımı hakkında karışıklık yaşanmaktadır. Güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi farklı anlamlara sahip olmakla birlikte birbirinden bağımsız düşünülememektedir (Özkan ve Lajunen, 2003). Güvenlik kültürü belirli bir toplumun kültürünü, alışkanlıklarını ve algılarını yansıtmaya yönünden daha geniş bir toplumsal özelliği kapsayan içeriğe sahipken, güvenlik iklimi belirli bir örgütün güvenlik algısını ve alışkanlığını ifade etmektedir. Güvenlik iklimi içinde yaşanan kültür ve toplumdan etkilenmekte ve aynı zamanda örgütsel boyuttaki değişikliklerin topluma yayılmasıyla güvenlik kültürünü etkilemektedir.

Güvenlik iklimi ile ilgili çalışmalar incelendiğinde araştırmaların genellikle iki farklı doğrultuda yürütüldüğü görülmektedir. Bazı araştırmacılar güvenlik iklimi ile ilgili yönetsel ve uygulamaya dair kural, prosedür ve teşvikleri ele alırken (Zohar, 1980; Ghasemi ve ark., 2015), diğerleri çalışanların güvenlik iklimi algısını farklı etkenlerle ilişkisi bağlamında inceleyerek iş tatmini ve performansı ile ilişkilendirmektedir (Griffin ve Neal, 2000; Gyekye, 2005; Gyekye ve Salminen, 2010; Neal, Griffin ve Hart, 2000; Ozmec ve ark., 2015). Güvenlik ikliminin sağlanmasında prosedürler ve teşviklerle ilgili olarak, Zohar (1980, s.97) güvenlik ikliminin boyutlarını yönetimin rolü, güvenlik eğitimi, çalışanlar ve yönetim arasında iletişim, çevresel kontrol, istikrarlı işgücü ve güvenliği teşvik etmek olarak tanımlamış ve bu özellikler entegre edildiğinde güvenli bir örgütsel iklimden bahsetmenin mümkün olduğunu ifade etmiştir. Ghasemi ve arkadaşları (2015, s.227), inşaat sektöründe kazaların önlenmesi ve güvenli koşulların oluşturulmasını hedefleyerek yeni bir teşvik sistemi ile çalışanların davranışlarındaki değişimi incelemiş ve ‘şarıtıcı teşvik’ yönteminin kısa vadede çalışanların güvenlik performansını arttırırken, uzun vadede etkisinin giderek azaldığı sonucuna varmışlardır. Güvenlik iklimi ve çalışanın algısı, davranışları arasındaki araştırmaların yapıldığı araştırma alanı ile ilişkili olarak, Neal ve arkadaşları (2000, s.99), örgüt içindeki genel organizasyonel iklimin örgütteki güvenlik iklimini belirlediğini ve güvenlik ikliminin bilgi ve motivasyon aracılığı ile güvenlik performansını etkilediğini çalışmalarında belirterek güvenlik ikliminin çok boyutlu yapısını ele almışlardır (Şekil 1).

Şekil 1: Güvenlik İkliminin Çok Boyutlu Yapısını Gösteren Öncüller, Belirleyiciler ve Bileşenler (Kaynak: Neal ve ark., 2000, s.105).



Griffin ve Neal (2000, s.347) başka bir çalışmalarında, güvenlik ikliminin farklı boyutlarını tanımlayıp güvenlik ikliminin ölçülmesinde çalışan algısının merkezi bir rol oynadığını, çalışanların güvenlik ile ilgili bilgi ve motivasyonlarının güvenlik performansını ve dolayısıyla güvenlik iklimini etkilediğini ele almışlardır. Çalışanın algısı ile ilgili yaptığı araştırmada Gyekye (2005, s.291), çalışanların iş tatmini ve güvenlik iklimi arasında bir ilişki bulunduğunu, çalışanların örgütsel iklime dair pozitif algılarının güvenlik algılarını olumlu yönde etkilediği ve iş kazalarının azalmasını sağladığı sonucuna varmıştır. Başka bir çalışmada, Gyekye ve Salminen (2010, s.431), deneyimli ve deneyimsiz çalışanların güvenlik algıları, iş tatminleri, güvenlik yönetimi politikalarına uygunlukları ve kaza sıklığı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bu çalışmada, deneyimli çalışanların deneyimsiz çalışanlara göre güvenlik algılarının ve iş tatminlerinin daha yüksek olduğu, güvenlik prosedürlerine uygunluklarının daha fazla olduğu ve daha az iş kazası yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Gyekye ve Salminen'in araştırması örgüt içinde güvenlik ikliminin çalışanın nitelikleri ve algısına göre değişebileceğini göstermektedir. Zohar ve Luria (2005, s.616), güvenlik ikliminin çok-yönlü özelliğine dikkat çekerek kurallar, prosedürler ve uygulamalarla oluşan organizasyonel iklim ve çalışanların beklenti, öncelik ve davranışlarıyla şekillenen grup düzeyi arasındaki etkileşim sonucunda güvenlik ikliminin ortaya çıktığını savunmuşlardır. Bu çalışmada ele alındığı üzere, güvenlik iklimini tek boyut üzerinden incelemek yerine farklı aktörlerin, koşulların, prosedür ve davranışların incelendiği çok-yönlü çalışmaların yapılması güvenlik iklimi araştırmalarına katkı sağlayacaktır. Ozmec ve arkadaşları (2015, s.275), küçük ölçekli inşaat firmalarında çalışanların güvenlik uygulamalarına bakış açısını ortaya koymak amacıyla yaptıkları çalışmada, güvenliğin nadiren bir odak noktası olduğu, işveren/yöneticinin çalışanların güvenlik uygulamaları üzerinde sınırlı etkisi olduğu ve çalışanların kendi deneyimlerine dayanarak güvenlik yönetimlerini sağlama algısına sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır. İnşaat sektörü de dahil olmak üzere bütün sektörlerde işletmenin büyüklüğü ve hasılatına bakılmaksızın işveren, yönetim ve çalışanların katılımı ile örgütteki iş güvenliğinin etkinliğini ve sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla bazı zorunlu önlemlerin alınması olumlu bir güvenlik ikliminin oluşmasına katkıda bulunacaktır.



## 1.2. KOBİ'lerde İş Güvenliği İklimi ve Uygulamaları

Türkiye'deki küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin ve girişimcilerin ekonomik ve sosyal kalkınmasını sağlamak için KOSGEB (T.C. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı) tarafından mali destek ve hizmetler verilmektedir. Türkiye'deki küçük ve orta büyüklükteki işletmeler "Küçük ve Orta Büyüklükte İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik" ile istihdam eden kişi sayısı ve yıllık gelirlerine göre mikro, küçük ve orta büyüklükte işletme olmak üzere üç kategori halinde sınıflandırılmıştır. Sınıflandırmada yıllık net hasılat ve mali bilançonun miktarı etkili olmakla birlikte, on kişiden az yıllık çalışan istihdam eden işyerleri mikro ölçekli, elli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden işyerleri küçük ölçekli, ikiyüzelli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden işyerleri ise orta ölçekli işletmeler olarak tanımlanmıştır (KOSGEB, 2005).

KOBİ'ler ülke ekonomilerine toplam istihdam, katma değer, yatırım, vergi, ihracat ve krediler yönünden katkı sağlarken kayıt dışı istihdam ve iş kazalarının büyük bir kısmının KOBİ'lerde gerçekleştiği görülmektedir (Yılmaz, 2009, s.449-451). Ülkemizdeki KOBİ'lerde, çalışanların motivasyonunun sağlanamaması, ekip çalışmasının yeterince etkili olmaması, iletişim yetersizliği, güven ortamının olmaması, çalışanlar arasında eşitsizlik ve yönetim ile çalışanlar arasındaki hedef farklılığı örgüt kültürünün oluşmamasına ve işyerlerinde bazı olumsuzlukların yaşanmasına neden olmaktadır (Ovacılı, 2007, s.55). 6331 sayılı Kanun'un 7. maddesine göre, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfında yer alan mikro ölçekli işletmeler iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için Bakanlıktan destek almaktadır. Az tehlikeli sınıfında yer alan mikro işletmelerin bu hizmeti almasına Cumhurbaşkanı tarafından karar verilmektedir. Aynı zamanda, elli ve elliden fazla çalışan barındıran orta büyüklükteki işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalar yürütmek amacıyla "iş sağlığı ve güvenliği kurulu" kurulurken, mikro ve küçük ölçekli işletmelerde böyle bir zorunluluk yoktur (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012). Kısacası, özellikle mikro ve küçük ölçekli KOBİ'lerde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik bir düzenlemenin olmaması, yönetim ve denetimin daha serbest olması, çalışan sayısının az olması, zorlayıcı rekabet koşulları, ekonomik sıkıntılar, eğitim seviyesinin yetersiz ve risk algılarının düşük olması KOBİ'lerde iş sağlığı ve güvenliğine gerekli önemin verilmemesine ve önlemlerin yeterince alınmamasına neden olmaktadır.

İşletmelerdeki güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı güvenlik performansını etkilemektedir (Ghasemi ve ark., 2015, s.228). Mikro ölçekli KOBİ'lerdeki çalışan sayısının küçük ölçekli KOBİ'lerdeki çalışan sayısından daha az olması örgüt ikliminin ve güvenlik ikliminin farklı özellikler göstermesine ve örgüt içindeki güvenlik uyumunun ve güvenlik katılımının çalışanların algıları ve davranışlarıyla değişmesine neden olmaktadır. İki farklı ölçekteki bu işletmelerde çalışan sayısındaki farklılık örgüt içinde farklı hiyerarşik yapılanmalara, iletişim biçimlerine ve sosyal paylaşımlara neden olabilmektedir. Çalışan kişi sayısının daha az olması bazı durumlarda yönetsel uygulama ve denetimlerin azalmasına, kural ve prosedürlerin esnetilmesine veya görmezden gelinmesine, hata ve ihlal davranışlarının engellenmemesine ve yakın sosyal ilişkiler sebebiyle bu algı ve davranışların örgütteki diğer bireyler tarafından kolayca kabullenilip alışkanlık haline gelmesine ve sonuç olarak örgütün güvenlik iklimini ve örgüt iklimini etkilemesine neden olabilmektedir.

Ozmeç ve arkadaşları (2015), küçük ölçekli inşaat firmalarındaki çalışanlarla yaptıkları araştırmada, güvenlik uygulamalarını mevzuat, kimlik, konumlar ve çalışanlar arasında iç ve dış mücadelelerle kurulmuş bir müzakere olarak ifade etmişlerdir. Çalışanlar için güvenlik ile birlikte zaman, para, iş akışı, kalite, müşteri memnuniyeti ve iş ilişkileri önemli unsurlardır ve güvenlik bunların yanında uyum sağlanması, dengelenmesi gereken bir bileşendir. Küçük ölçekli işletmelerdeki çalışanların bu bakış açısına göre, güvenlik, standartlaştırılmış değil, mümkün olduğunca öncelik verdikleri esnek bir durumdur. Kazutaka (2012), küçük ölçekli işyerlerinde çalışanlarla gerçekleştirilecek katılımcı yöntem ve yerel olarak uygulanabilecek düşük maliyetli düzenlemelerle iş sağlığı ve güvenliğinin teşvik edilebileceğini ifade etmiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin teşvik edilmesi sürecinde yasal düzenlemeler, eğitimler, yönetici desteği, katılımcı yaklaşım ve çalışma alanının koşullarına uygun yerel ve düşük bütçeli uygulamalar proaktif risk yönetiminin sağlanmasına katkıda bulunacaktır.

Türkiye'deki küçük ölçekli işletmelerle ilgili olarak, Yıldırım ve Asal (2012) Ankara'da imalat sanayisindeki KOBİ'ler kapsamında yaptıkları araştırmada, yöneticiler ve çalışanlara firmalarının mevcut iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin anket çalışması düzenlemişlerdir. Çalışma sonucunda, çalışanların ve yöneticilerin iş kazalarının nedenleri, iş güvenliği eğitiminin çalışma hayatına olumlu etkisi, kişisel koruyucu malzemelerin kullanılması, iş güvenliğine yönelik denetimlerin yapılması konularında uyumlu ve yakın cevaplar verdikleri görülmüştür. Fakat, işletmede çalışanlara güvenlik eğitiminin verilmesi, işletmede kaza istatistiklerinin düzenli olarak tutulması ve devlet tarafından yapılan çalışmaların yeterli olması konularında yöneticiler ve çalışanlar arasında fikir ayrılıkları ortaya çıkmıştır. Bu çalışma, Türkiye'deki KOBİ'lerde yöneticiler ve çalışanlar arasında iş güvenliğine bakış açılarındaki benzerlikler ve farklılıklar olduğunu göstermesi bakımından önem taşımaktadır.

Yılmaz (2009), Türkiye'deki ve Avrupa Birliği ülkelerindeki KOBİ'leri kıyasladığı çalışmada, AB ülkelerindeki KOBİ'lerde mevcut farklı yasal düzenlemelere rağmen mesleki kaza ve hastalıkların istenen ölçüde azaltılmadığını, KOBİ'lerde mevzuatla beraber alternatif yöntemlerin de uygulanması gerektiğini ifade etmiştir. Bu çalışma ile ilişki olarak, ülkelerin kültürel ve ekonomik özellikleri de dikkate alınarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik gerekli mevzuatların düzenlenmesine ek olarak, işletmelerin örgüt iklimi doğrultusunda yönetici ve çalışanların algı, alışkanlık ve davranışlarının eğitimler, teşvikler ve çeşitli desteklerle düzenlenmesi gerektiği görülmektedir. Ovacılı (2007), KOBİ'lerde iş sağlığı ve güvenliği koşullarının iyileştirilmesinde mevzuat, teşvikler, yönetimin konuyu sahiplenmesi ve desteği, çalışanların katılımı, bilgiye erişim imkanları, risk iletişimi, risk algısı, koruyucu yaklaşım bilinci, bütüncül ve sistematik yaklaşım ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin karşılanmasında önemli roller üstlendiğini ifade etmiştir. Örgüt iklimi üzerine yapılan çalışmalardan yola çıkarak, KOBİ'lerin ihtiyaçlarının belirlenmesi, bu ihtiyaçları karşılayacak çalışmaların yapılması, yönetici ve çalışanların katılımının ve ilgili kurumların desteğinin sağlanması (Ovacılı, 2007, s.5) ile toplum genelinde olumlu bir güvenlik kültürünün oluşturulması mümkün olacaktır.

Yapılan literatür taraması sonucunda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal düzenlemelerin bütün KOBİ'leri kapsamadığı, özellikle mikro ve küçük ölçekli işletmelerde kontrol, yaptırım ve cezai işlemlerin yeterli olmadığı görülmektedir. Ayrıca, sosyal, ekonomik ve kültürel özellikler, işletmenin yapısı ve çalışan sayısı,

işveren, yönetici ve çalışanların bakış açısına göre iş güvenliği algısı ve uygulamaları değişiklik göstermektedir. Bu nedenle, bu çalışmada Türkiye’de inşaat sektörü içindeki mikro ve küçük ölçekli işletmelere odaklanılarak çalışanların iş güvenliğine bakış açısı ve iş güvenliğinin sağlanmasına yönelik kişisel tutum ve davranışlarının değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda, çalışma yapım sektöründe yer alan mikro ve küçük ölçekli KOBİ’lerde işçinin iş güvenliği algısına bakış açısını yapım sektörü özelinde değerlendirmesi yönüyle özgünlük taşımaktadır.

## 2. Materyal ve Yöntem

Bu çalışmada, çalışanların algısı ve davranışları doğrultusunda örgütlerdeki güvenlik iklimini değerlendirmek hedeflenmiştir. Çalışma kapsamında, Türkiye’nin çeşitli illerindeki mikro ve küçük ölçekli inşaat sektörü işletmelerinde çalışanların iş güvenliği iklimi algısını değerlendirmek için aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H1: İnşaat sektöründeki mikro ve küçük ölçekli işletmelerde, çalışanların iş güvenliği iklimine yönelik bakış açıları arasında çalışan kişi sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

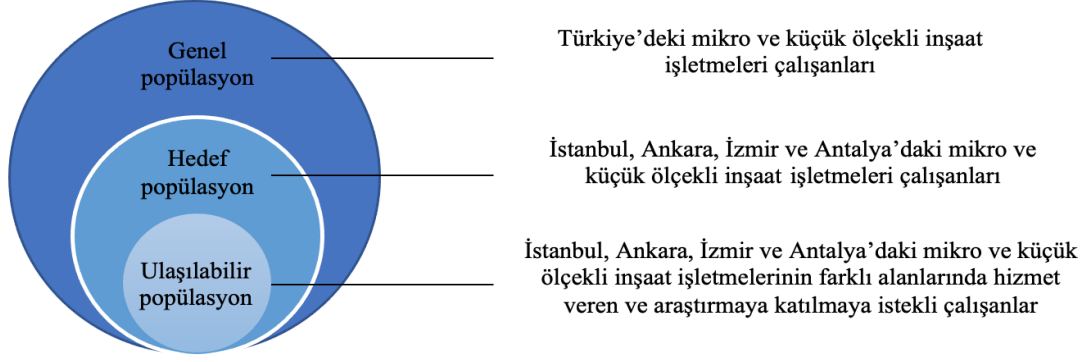
H2: İnşaat sektöründeki mikro ve küçük ölçekli işletmelerde, çalışanların iş güvenliğine yönelik kişisel tutumları arasında çalışan kişi sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H3: İnşaat sektöründeki mikro ve küçük ölçekli işletmelerde, çalışanların işyerinde ihlal ve hata davranışlarına yönelik kişisel tutumları arasında çalışan kişi sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Bu çalışma, Türkiye’de inşaat sektöründeki mikro ve küçük ölçekli işletmelerde gerçekleştirilen nicel bir çalışmadır. Asiamah, Mensah ve Oteng-Abayie’nin (2017) yaptığı çalışmaya göre, araştırmalarda konu ile ilişkili popülasyonun çok geniş olduğu durumlarda araştırmanın güvenilirliğini en üst düzeye çıkarmak, daha sistematik ve organize bir çalışma ortaya koymak amacıyla “en uygun” örnekleme belirlemek için genel, hedef ve ulaşılabilir popülasyonları tanımlamak araştırmanın kapsamının belirlenmesine katkı sağlamaktadır (Şekil 2). Bu çalışmanın araştırma evreni ve örnekleminin belirlenmesinde genel, hedef ve ulaşılabilir popülasyon yöntemi uygulanmıştır. Genel popülasyon, araştırma ile ilgili en geniş popülasyonu ifade etmekle birlikte ulaşılması güç, hatta çoğu zaman ulaşılması imkansız olan araştırma evrenidir (Özen ve Gül, 2007). Bu çalışma için genel popülasyon Türkiye’deki mikro ve küçük ölçekli inşaat işletmeleri çalışanlarıdır. Hedef popülasyon, genel popülasyon içinde deneyim ve düşüncelerini en iyi şekilde ve en uygun koşullarda aktarabilecek olan katılımcıları içermektedir. Bu çalışmanın hedef popülasyonu inşaat faaliyetlerinin yoğun ve hızlı olduğu İstanbul, Ankara, İzmir ve Antalya şehirlerindeki mikro ve küçük ölçekli inşaat işletmeleri çalışanlarıdır. Ulaşılabilir popülasyon, araştırmaya katılmaya istekli ve çalışmaya deneyim ve düşüncelerini aktarmaya hazır olan hedef popülasyon üyelerinden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme karşılık gelen ulaşılabilir popülasyon ise Ankara, İstanbul, İzmir ve Antalya’daki mikro ve küçük ölçekli inşaat işletmelerinin farklı alanlarında hizmet verip araştırmaya katılmaya, deneyim ve düşüncelerini paylaşmaya istekli olan bireylerinden oluşmaktadır. Bu doğrultuda, ulaşılabilir popülasyonun belirlenmesiyle Türkiye’deki inşaat sektörü içerisinde mikro

ve küçük ölçekli işletmeler arasında iş güvenliği iklimine yönelik değerlendirme yapılması sağlanmıştır.

**Şekil 2: Genel, Hedef ve Ulaşılabilir Popülasyonlar Arasındaki İlişkinin Kavramsallaştırılması (Kaynak: Asiamah ve arkadaşları, 2017'den uyarlanmıştır).**



Araştırma hipotezlerinin değerlendirilmesi amacıyla örneklem içinde gruplama yapmak amacıyla olasılık temelli örnekleme yöntemlerinden “küme örnekleme” yöntemi kullanılmıştır. Evrenin geniş olduğu durumlarda evren kümelere ayrılmakta ve her bir küme farklı temsil yetisi barındıran örnekleme birimi haline getirilmektedir (Tanrıöğen, 2014, s.123). Bu çalışmada, kümeler mikro veya küçük ölçekli inşaat sektörü KOBİ'lerini temsil etmektedir. Bu bağlamda, araştırmanın örneklemini 15 işyeri ve bu işyerlerinden çalışmaya katılmayı kabul eden 110 çalışan oluşturmaktadır. Çalışmada, inşaat sektörü içinde farklı alanlarda hizmet veren şirketlerin (mobilya, iklimlendirme, boya, yapı malzemesi, elektrik malzemesi, akıllı ev sistemleri vb.) çalışanlarının güvenlik iklimi algısının ölçülmesi hedeflenmiştir. Araştırmada verilerin toplanması için anket yöntemi kullanılmış ve 110 katılımcıdan elde edilen cevaplar değerlendirmeye alınmıştır. Katılımcılara akademik bir çalışmanın parçası oldukları, kimliklerinin gizli kalacağı ve yöneticilerinin/işverenlerinin çalışmaya dâhil olmadığı konusunda bilgi ve güvence verilmiştir. Anketteki ifadelerde çalışanların iş güvenliği iklimi algısının değerlendirilmesi için üç temel kategori altında farklı alt kategorilere yer verilmiştir. Temel kategoriler aşağıdaki gibidir:

- Çalışanın iş güvenliği iklimine yönelik bakış açısı,
- Çalışanın iş güvenliğine yönelik kişisel tutumu,
- Çalışanın iş güvenliğinde ihlal davranışına yönelik kişisel tutumu.

Alt kategorilerde, örgüt içindeki iş güvenliğine yönelik prosedür ve uygulamaları, iş sağlığı ve güvenliği önlem ve eğitimleri, yönetim ve çalışanların tutumları ve birbirleriyle olan iletişimleri, çalışanın iş sağlığı ve güvenliğinde ihlal davranışına yönelik kişisel tutumları analiz edilmiştir. Çalışanın iş güvenliği iklimine yönelik bakış açısını değerlendirmek için “Yaptığım işte güvenlik kurallarının ve önlemlerinin uygulandığı taktirde iş kazası olma olasılığı daha düşüktür” ve “Çalıştığım yerde iş kazalarını önlemek için iş güvenliği eğitimlerinin verilmesi önemlidir” gibi ifadeler yer verilmiştir. Çalışanın iş güvenliği iklimine yönelik kişisel tutumunu değerlendirmek için “Çalışırken güvenlik kurallarına uymaya özen gösteririm” ve “Çalışırken gerekli güvenlik ekipmanlarını kullanırım” gibi ifadeler yer verilmiştir. Çalışanın iş güvenliğinde ihlal davranışına yönelik kişisel tutumunu değerlendirmek için “İşi zamanında tamamlamak için bazı güvenlik kurallarını görmezden gelirim” ve “İş

güvenliği kurallarına uymayan meslektaşlarımı uyarırım” gibi ifadelere yer verilmiştir. Anketteki ifadeler beşli Likert ölçeği ile değerlendirilmiş, katılımcılar ifadelere yüksek düzeyde uyuşma için kesinlikle katılıyorum, uyuşmamazlık için kesinlikle katılmıyorum cevaplarını vermişlerdir.

Anket uygulamasından elde edilen verilerin analizi için IBM SPSS istatistik programı kullanılmıştır. Araştırmalarda uygulanan güvenilirlik analizi, bir ölçme aracıyla aynı koşullarda tekrarlanan ölçümlerde elde edilen ölçüm değerlerinin kararlılığının bir göstergesidir ve 1951 yılında Cronbach tarafından geliştirilen alfa katsayısı 1-5 gibi sıralı puanlamalarda kullanılan bir iç tutarlılık yöntemidir. Bu araştırmada, çalışanların iş güvenliği iklimine yönelik bakış açısını, iş güvenliğine yönelik kişisel tutumunu ve iş güvenliğinde ihlal davranışına yönelik kişisel tutumunu değerlendirmek amacıyla beşli Likert ölçeği ile oluşturulan üç ölçeğin ortalamaları alınarak güvenilirlik analizinden geçirilmiştir. Cronbach's Alfa değeri 0,933 olarak hesaplandığından, araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğu ve 110 katılımcının cevapları arasında iç tutarlılığın bulunduğu söylenebilmektedir. Demografik verileri incelemek için frekans analizi, hipotezleri değerlendirmek için t-testi analizi yapılmıştır.

### 3. Bulgular

Bu bölümde, katılımcıların demografik bilgilerine dair bulgulara, mikro ve küçük ölçekli inşaat işletmesi çalışanlarının iş güvenliği iklimi algılarına yönelik karşılaştırma yapmayı hedefleyen t-testi verilerine ve hipotezlerin sonuçlarının değerlendirilmesine yer verilmiştir.

#### 3.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılanlar, inşaat sektöründeki işletmelerde çalışan mimar, iç mimar, mühendis, işçi, teknik eleman, satış temsilcisi, satış-pazarlama sorumlusu vb. kişilerdir. Tablo 1’de anket uygulamasına katılan bireylerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma deneyimi, mevcut işyerindeki çalışma süresi ve işyerindeki çalışan sayısı bilgilerine yer verilmiştir. Elde edilen verilere göre, katılımcıların %38,2’si kadın ve %61,8’i erkek olması sebebiyle erkek katılımcıların oranı daha fazladır. %36,4 oranla 25-34 yaş aralığındaki kişilerin ağırlıkta olduğu, eğitim durumu bakımından %45,5 oranla lisans mezunu katılımcıların çoğunluğu sağladığı görülmektedir. Çalışma durumu incelendiğinde, %27,3 oranla 5 yıldan az süreyle çalışma hayatında aktif olanların ağırlıkta olduğu ve %57,3 oranla büyük çoğunluğun mevcut işyerinde 5 yıldan az süredir çalıştığı görülmektedir. 15 işletmeden ankete katılan bireyler, %36,4 oranla 1-10 çalışanlı mikro ölçekli işletmede çalıştıklarını, %63,6 oranla 11-50 çalışanlı küçük ölçekli işletmede çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Çalışma kapsamında, katılımcıların iş güvenliği eğitimi ve iş kazası istatistikleri de analiz edilmiştir. Tablo 1’e göre, katılımcıların %76,4’ü iş güvenliği eğitimi aldığını, %23,6’sı ise hiç iş güvenliği eğitimi almadığını ifade etmiştir. Ayrıca, katılımcıların %11,8’i daha önce iş kazası yaşadığını belirtmiştir.

**Tablo 1: Katılımcıların Demografik Bilgileri**

<i>Cinsiyet</i>	<i>n</i>	<i>Oran (%)</i>
<i>Kadın</i>	42	38,2
<i>Erkek</i>	68	61,8
<i>Yaş</i>	<i>n</i>	<i>Oran (%)</i>
<i>18-24</i>	13	11,8
<i>25-34</i>	40	36,4
<i>35-44</i>	26	23,6
<i>45-54</i>	24	21,8
<i>55-64</i>	7	6,4
<i>Eğitim durumu</i>	<i>n</i>	<i>Oran (%)</i>
<i>İlkokul</i>	8	7,3
<i>Ortaokul</i>	14	12,7
<i>Lise</i>	30	27,3
<i>Lisans</i>	50	45,5
<i>Lisansüstü</i>	8	7,3
<i>Çalışma deneyimi</i>	<i>n</i>	<i>Oran (%)</i>
<i>5 yıldan az</i>	30	27,3
<i>6-10 yıl</i>	25	22,7
<i>11-15 yıl</i>	26	23,6
<i>16-20 yıl</i>	11	10,0
<i>20 yıldan fazla</i>	18	16,4
<i>Mevcut işyerinde çalışma süresi</i>	<i>n</i>	<i>Oran (%)</i>
<i>5 yıldan az</i>	63	57,3
<i>6-10 yıl</i>	25	22,7
<i>11-15 yıl</i>	12	10,9
<i>16-20 yıl</i>	5	4,5
<i>20 yıldan fazla</i>	5	4,5
<i>İşyerindeki çalışan sayısı</i>	<i>n</i>	<i>Oran (%)</i>
<i>1-10 kişi</i>	40	36,4
<i>11-50 kişi</i>	70	63,6
<i>Daha önce iş güvenliği eğitimi aldınız mı?</i>	<i>n</i>	<i>Oran (%)</i>
<i>Evet</i>	84	76,4
<i>Hayır</i>	26	23,6
<i>Hiç iş kazası yaşadınız mı?</i>	<i>n</i>	<i>Oran (%)</i>
<i>Evet</i>	13	11,8
<i>Hayır</i>	97	88,2
<b><i>Toplam</i></b>	<b><i>110</i></b>	<b><i>100,0</i></b>

### 3.2. İş Güvenliği İklimi Bulguları

İş güvenliği iklimi farklı aktörlerin, prosedür ve pratiklerin etkili olduğu çok bileşenli bir durumdur. Bu çalışmada, mikro ve küçük ölçekli KOBİ'lerdeki güvenlik iklimi algısını karşılaştırmak için örgütlerdeki çalışanların güvenlik algıları ve tutumları ölçülmüş, çalışanların davranışları ve bakış açıları değerlendirilmiştir.

#### 3.2.1. İş güvenliği iklimine yönelik bakış açısı bulguları

İş güvenliği iklimi algısını işletmenin büyüklüğü ve işletmede çalışan kişi sayısına göre değerlendirmek için 1-10 çalışanlı ve 11-50 çalışanlı işletmeler küme örnekleme yöntemi ile iki gruba ayrılmış, anketteki üç ölçeğin ortalamaları alınmış ve t-testi analizi yapılmıştır. Tablo 2'de görüldüğü üzere, iş güvenliği iklimine yönelik bakış açısı değerlendirildiğinde p değeri 0,05'in üzerinde bir değer olduğu için (p=0,590) mikro ve küçük ölçekli işletmeler arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu durumda, H1 hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 2: İş Güvenliği İklimine Bakış Açısı Ölçeğinin İşletmede Çalışan Kişi Sayısına Göre t-testi Sonuçları**

Ölçek	Çalışan sayısı	n	m	s.d.	t testi		
					t	s.d.	p
İş Güvenliği İklimine Bakış Açısı	1-10 arası	40	4,36	,57	,541	110	,590
	11-50 arası	70	4,28	,86			

#### 3.2.2. İş güvenliğine yönelik kişisel tutum bulguları

Katılımcıların iş güvenliğine yönelik kişisel tutumu incelendiğinde p değeri 0,05'in üzerinde olduğu için (p=0,158) mikro ve küçük ölçekli işletmeler arasında anlamlı bir farklılık yoktur (Tablo 3). Bu nedenle, H2 hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 3: İş Güvenliğine Yönelik Kişisel Tutum Ölçeğinin İşletmede Çalışan Kişi Sayısına Göre t-testi Sonuçları**

Ölçek	Çalışan sayısı	n	m	s.d.	t testi		
					t	s.d.	p
İş Güvenliğine Yönelik Kişisel Tutum	1-10 arası	40	4,10	,71	-1,421	110	,158
	11-50 arası	70	4,34	,89			

#### 3.2.3. İş güvenliğinde ihlal davranışına yönelik kişisel tutum bulguları

Tablo 4'te görüldüğü üzere, katılımcıların iş güvenliğinde ihlal davranışına yönelik kişisel tutumları değerlendirildiğinde p değeri 0,05'in altında bir değer olduğu için

( $p=0,023$ ) mikro ve küçük ölçekli işletmeler arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılık ile ilişkili olarak, mikro ölçekli işletme çalışanlarının ( $m=3,88$ ) küçük ölçekli işletme çalışanlarına ( $m=4,18$ ) göre iş güvenliğinde ihlal davranışına daha yatkın olduğu yorumlanabilmektedir. Bu durumda, H3 hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 4: İş Güvenliğinde İhlal Davranışına Yönelik Kişisel Tutum Ölçeğinin İşletmede Çalışan Kişi Sayısına Göre t-testi Sonuçları**

Ölçek	Çalışan sayısı	n	m	s.d.	t testi		
					t	s.d.	p
İş Güvenliğinde İhlal Davranışına Yönelik Kişisel Tutum	1-10 arası	40	3,88	,68	-2,308	110	,023
	11-50 arası	70	4,18	,63			

Tablo 5'te, katılımcıların iş güvenliğinde ihlal davranışına yönelik kişisel tutumu ölçeğinde yer alan ifadelerle verdikleri cevapların ortalamaları verilmiştir. Kural ve prosedürlere uyma, iş güvenliğine öncelik tanıma, güvenlik ekipmanlarını kullanma, kurallara uymayan meslektaşları uyarma ve bu meslektaşları yöneticiye bildirme gibi ifadelerde küçük ölçekli işletme çalışanlarının mikro ölçekli işletme çalışanlarına göre daha olumlu cevaplar verdikleri görülmektedir. Anket içerisinde kontrol amaçlı uygulanan ve ters puanlama yöntemiyle değerlendirilen "İşi zamanında tamamlamak için bazı güvenlik kurallarını görmezden gelirim" ifadesinde yakın bir oran olmakla birlikte, mikro ölçekli işletme çalışanları küçük işletme çalışanlarına göre daha fazla katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu durumda 1, 2, 3, 4, 5, ve 6 numaralı ifadelerde katılımcıların cevaplarının birbiri ile uyumlu olduğu ve mikro ölçekli işletme çalışanlarının küçük ölçekli işletme çalışanlarına göre iş güvenliğinde ihlal davranışına daha yatkın olduğu söylenebilmektedir. Fakat, ölçeğin son sorusu olan ve yine kontrol amacıyla ankette değerlendirilen "Yaptığım işi güvenlik talimatlarına uymadan yapabilirim" ifadesine küçük bir farkla küçük ölçekli işletme çalışanları mikro ölçekli işletme çalışanlarından daha fazla katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu ifadeye verilen cevap diğer sonuçlardan farklılaşmaktadır. Bu durumda, mikro ve küçük ölçekli işletmelerde iş güvenliği ihlali davranışlarının görüldüğü ve çalışan sayısının daha az olduğu mikro ölçekli işletmelerin ihlal davranışına daha yatkın oldukları söylenebilmektedir.



**Tablo 5: İş Güvenliğinde İhlal Davranışına Yönelik Kişisel Tutum Ölçeğindeki İfadelerin İşletmelere Göre t-testi Sonuçları**

<i>İfade</i>	<i>Mikro ölçekli işletme ortalamaları</i>	<i>Küçük ölçekli işletme ortalamaları</i>
<i>1. Bir işi yaparken iş güvenliği kurallarına ve prosedürüne dikkatle uyarım.</i>	4,13	4,43
<i>2. Çalışma performansımı düşürse de iş güvenliğinin sağlanmasına öncelik veririm.</i>	3,85	4,47
<i>3. İş zamanında tamamlamak için bazı güvenlik kurallarını görmezden gelirim.</i>	3,68	3,43
<i>4. Meslektaşlarım kullanmasa da güvenlik ekipmanlarını kullanırım.</i>	3,95	4,39
<i>5. İş güvenliği kurallarına uymayan meslektaşlarımı uyarırım.</i>	4,10	4,43
<i>6. İş güvenliği kurallarına uymayan meslektaşlarımı yöneticime bildiririm.</i>	3,60	4,17
<i>7. Yaptığım işi güvenlik talimatlarına uymadan yapabilirim.</i>	3,90	3,97

#### 4. Tartışma

Araştırma hipotezlerinin sonuçları Tablo 6’da özetlenmiştir. Çalışmanın sonucunda, iş güvenliği iklimi algısında mikro ve küçük ölçekli işletmeler arasında iş güvenliği iklimine bakış açısı ve iş güvenliğine yönelik kişisel tutumları bakımından anlamlı bir farklılık olmamasına rağmen, iş güvenliğinde ihlal davranışına yönelik kişisel tutumları bakımından anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Mikro ölçekli işletmelerde çalışanların ihlal davranışına daha fazla yatkın olmaları çalıştıkları işyerinde iş güvenliği ikliminin yeterince kabul görmediğinin bir göstergesidir. Karadal ve Merdan (2017) çalışmalarında güvenlik iklimi algısı arttıkça işyeri yaralanmalarının azalacağını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda iş güvenliği iklimi algısının düşük olduğu mikro ölçekli işletmelerde her ne kadar iş güvenliğine ilişkin risklerin diğer işletmelere oranla daha düşük olması beklenirken, iş kazaları oranının daha yüksek olması da muhtemeldir. Ayrıca, örneklemin neredeyse dörtte birinin daha önce hiç iş güvenliği eğitimi almamış olması ve %11,8’inin iş kazası yaşamış olması da bu görüşü destekler bir sonuçtur. Ören ve Er’in (2016) araştırmalarından elde ettikleri bulgular, güvenlik ikliminin güvenlik performansını etkileyen bir faktör olduğunu ortaya koymuştur. Dolayısıyla, işçilerin güvenlik tutumları işyerindeki güvenlik iklimi algılarıyla ilişkilidir. İhlal davranışına daha yatkın olduğu ortaya konan mikro ölçekli işletmelerde iş güvenliği iklimi algısının da yetersiz olduğunu söylemek mümkündür. Bu bağlamda, işletmenin büyüklüğü, çalışan sayısı ve tehlike sınıfına bakılmaksızın iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için mikro ve küçük ölçekli işyerleri de dahil olmak üzere tüm işletmelere yönelik yasal düzenleme ve denetimlerin yapılması, işletmelerde iş güvenliği uygulamalarını arttıracak yönetsel ve bireysel eğitim, pratik ve teşviklerin gerçekleştirilmesi önem arz etmektedir.

**Tablo 6: Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları**

<i>Hipotezler</i>	<i>Sonuç</i>
<i>H1: İnşaat sektöründeki mikro ve küçük ölçekli işletmelerde çalışanların iş güvenliği iklimine yönelik bakış açıları arasında çalışan kişi sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.</i>	<b>Reddedildi</b>
<i>H2: İnşaat sektöründeki mikro ve küçük ölçekli işletmelerde çalışanların iş güvenliğine yönelik kişisel tutumları arasında çalışan kişi sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.</i>	<b>Reddedildi</b>
<i>H3: İnşaat sektöründeki mikro ve küçük ölçekli işletmelerde çalışanların işyerinde ihlal ve hata davranışlarına yönelik kişisel tutumları arasında çalışan kişi sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.</i>	<b>Kabul edildi</b>

## SONUÇ

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması çok aktörlü ve çok bileşenli bir sürece bağlı olmakla birlikte işletmelerin örgüt iklimi ile yakından ilişkilidir. Örgüt ikliminde yaratılan ortak amaçlar, paylaşılan değer ve algılar örgütün güvenlik iklimini etkilemektedir. İşletmelerin güvenlik ikliminin oluşmasında hem işveren ve yöneticilerin hem de çalışanların katkıları bulunmaktadır. Literatürde yer alan diğer çalışmalarda görülmektedir ki, yönetim tarafından uygulanan kural, prosedür, denetim ve teşvikler örgütsel iklimin bir boyutunu oluştururken çalışanların hem kişisel algı ve tutumları hem de diğer çalışanlarla paylaştıkları değer, inanç, öncelik ve dirençler örgütsel iklimin diğer boyutlarını etkilemektedir. Bu çalışmada, çalışanların iş güvenliği iklimine yönelik algıları değerlendirilmiştir. Ayrıca, literatürdeki diğer araştırmalarda görüldüğü üzere (Zohar, 1980; Ghasemi ve ark., 2015), işveren ve yöneticilerin güvenlik iklimine yönelik bakış açısı ve uygulamaları da çalışanların algı ve davranışlarını etkilemekte ve iş kazalarının yaşanmasını engellemektedir.

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği bakımından yasal düzenlemelerde ve uygulama alanında bilinç artmakta ve gelişmeler yaşanmaktadır. Fakat, bazı örgütlerde, örgüt iklimi ile ilişkili olarak iş sağlığı ve güvenliği kural ve prosedürlerinin dikkate alınmaması olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Bu olumsuz sonuçları engellemek için bütün aktörlerin görev ve sorumluluklarını yerine getirmesi gerekmektedir. İşyerinde iş güvenliği uygulamalarının veya iş güvenliği algısının yeterli düzeyde olmaması çalışanlar için iş kazaları, işçi yaralanmaları ve meslek hastalıkları gibi olumsuz durumların yaşanmasına, işverenler için de maddi ve manevi kayıp ve zararlara sebep olmaktadır. Bu nedenle, işçilerin gerekli güvenlik eğitimlerini almış olması, bu eğitim doğrultusunda önlem ve tedbir uygulamalarını çalışmanın bir parçası haline getirmesi, tehlikeli durumlarda işvereni bilgilendirmesi ve diğer çalışma arkadaşlarının güvenlik uygulamalarını yerine getirmesi konusunda desteklemesi olumsuz sonuçları büyük oranda engellemektedir. İşyerlerini denetleyen iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının gerekli eğitimleri almış, mesleki deneyimler edinmiş ve denetlediği alan ile ilgili olarak branşlaşmış olması gerekmektedir. Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının işçiler ve çalışanlar üzerinde alanıyla ilgili yetki sahibi olabilmesi durumu ülkemizde yaşanmakta olan problemlerden biridir. Uzmanların görevi sadece iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek ve belirli aralıklarla işyerini denetlemek olarak sınırlandırılmamalı, uyarı ve önlem çalışmaları her zaman dikkate alınmalı ve uygulanmalıdır. İşyerlerindeki işverenler, çalışanlar ile sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliğini sağlamalı, işçileri bilgilendirmeli ve

eğitmeli, risk değerlendirmesi ve kontrolü gibi sorumlulukları yerine getirmeli, iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun çalıştığından emin olmalıdır. Bu doğrultuda, farklı aktörlerin üzerine düşen görev ve sorumlulukları yerine getirmesi iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında en önemli etken olduğu görülmektedir.

Türkiye’de uygulanmakta olan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ve uygulamaları çoğunlukla KOBİ’lerdeki elli kişiden fazla çalışanı olan işletmelere odaklanmasına rağmen, bu çalışmada mikro ve küçük ölçekli KOBİ’lerde iş güvenliği iklimi ele alınmıştır. Anket sonucunda elde edilen verilere göre, iş güvenliği iklimi algısında mikro ve küçük ölçekli işletmeler arasında iş güvenliği iklimine bakış açısı ve iş güvenliğine yönelik kişisel tutumları bakımından anlamlı bir farklılık olmamasına rağmen, iş güvenliğinde ihlal davranışına yönelik kişisel tutumları bakımından anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuç doğrultusunda, çalışan sayısının daha az olduğu mikro ölçekli işletmelerde çalışanların iş güvenliğinde ihlal davranışına daha yatkın oldukları söylenebilmektedir. Çalışmada görüldüğü üzere, mikro ve küçük ölçekli işletmelerde iş güvenliği iklimine yönelik bakış açısı genel olarak olumlu olmasına rağmen, katılımcıların neredeyse dörtte birinin daha önce hiç iş güvenliği eğitimi almamış olması ve yaklaşık onda birinin iş kazası geçirmiş olması dikkate almaya değer bir sonuçtur. Bu durumda, işgücü ve istihdamın büyük bir kısmını oluşturan KOBİ’lerdeki mikro ve küçük ölçekli işletmelerde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik çalışmaların yapılması ve eksikliklerin giderilmesi gerekmektedir. KOBİ’lerde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için kültürel, ekonomik ve sosyal koşullar dikkate alınarak yasal uygulamalarda mikro ve küçük ölçekli KOBİ’lere yönelik düzenlemelerin yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu yasal düzenlemelerin yanı sıra, işveren, yöneticiler ve çalışanların katılımı ile gerçekleştirilecek çeşitli eğitim ve uygulamalarla KOBİ’lerde iş sağlığı güvenliği bilinci ve davranışı oluşturulmalıdır. İnşaat sektöründeki mikro ve küçük ölçekli işletmeleri kapsayan bu uygulama ve tedbirler iş kazalarının yaşanmasını önleyeceği gibi manevi ve maddi zarar ve kayıpların azalmasında da etkili olacaktır.

İşletmelerde iş güvenliği iklimi ile ilgili yapılan ölçümler örgütteki ve sektördeki güvenlik algı ve davranışlarının ölçülmesi açısından önem taşımaktadır. Literatürde Türkiye’deki KOBİ’lerde iş güvenliğinin sağlanması ile ilgili çalışmalar bulunsa da (Ovacılı, 2007; Yıldırım ve Asal, 2012; Yılmaz, 2009), bu araştırmanın özgün yanı inşaat sektöründeki KOBİ’lere odaklanmasıdır. Çalışmada Türk inşaat sektöründeki mikro ve küçük ölçekli KOBİ’lerde iş güvenlik iklimi algısının ölçülmesine yoğunlaşılması ile hem bilimsel alana katkı sağlamak hem de kayıp ve zararları azaltmak amacıyla sektörde uygulanması gereken eğitim, bilinçlendirme çalışmaları ile önlem ve davranışları değerlendirerek uygulama alanına katkı sağlamak amaçlanmıştır. Çalışmanın kısıtlılığı anket çalışmasının Ankara, İstanbul, İzmir ve Antalya olmak üzere yalnızca dört büyük şehirde gerçekleştirilmiş olmasıdır. Fakat, Türkiye’deki inşaat faaliyetlerinin özellikle büyük kentlerde yoğunlaşması sebebiyle güncel bilgiye ulaşmak bakımından bu şehirler önem arz etmektedir. Bu araştırmanın sonuçları doğrultusunda, gelecek çalışmalar için bütün sektörlerde ve iş alanlarında işyerinin büyüklüğü, çalışan sayısı, hasılatı ve tehlike sınıfına bakılmaksızın her işletmenin ve çalışanın iş sağlığı ve güvenliğini sağlamayı ve sürdürmeyi hedefleyen bilimsel ve pratik çalışmaların yapılması önerilmektedir.

## Kaynakça

- Asiamah, N., Mensah, H. K. & Oteng-Abayie, E.F. (2017). "General, Target, and Accessible Population: Demystifying the Concepts for Effective Sampling". *The Qualitative Report*, How to Article 4, s.1607-1622.
- Can, H., Aşan Azizoğlu, Ö. ve Miski Aydın, E. (2015). Örgüt Kültürü. *Örgütsel Davranış İçinde*, Ankara: Siyasal Kitabevi, s.377-409.
- Demircan, E. (2008). *İnşaat Sektöründe İşçi Sağlığı ve Güvenliğinin Ekonomik ve Toplumsal Boyutları*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Erol, S. (2015). "İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşveren, Çalışan ve Devletin Rolü". *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, s.115-137.
- Ghasemi, F., Mohammadfam, I., Soltanian, A. R., Mahmoudi, S. & Zarei, E. (2015). "Surprising Incentive: An Instrument for Promoting Safety Performance of Construction Employees". *Safety and Health at Work* 6, s.227-232.
- Griffin, M. A. & Neal, A. (2000). "Perceptions of Safety at Work: A Framework for Linking Safety Climate to Safety Performance, Knowledge, and Motivation". *Journal of Occupational Health Psychology*, s.347-358.
- Güney, A. (2009). *Türkiye'de İş Kazalarının Nedenleri ve Önlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Güranlı, G. E. (2019). *Mega İnşaat Projelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetimi*, **1. Uluslararası 10. Ulusal İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kongresi**, Adana, Türkiye.
- Gyekye, S. A. (2005). "Workers' Perceptions of Workplace Safety and Job Satisfaction". *Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)*, s.291-302.
- Gyekye, S. & Salminen, S. (2010). "Organizational Safety Climate and Work Experience". *Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)*, s.431-443.
- Karadal, H. ve Merdan, E. (2017). "İşyeri Yaralanmaları Üzerinde Güvenlik İklimi ve Güvenlik Kültürünün Rolü". *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(13), s.912-919.
- Kazutaka, K. (2012). "Roles of Participatory Action-oriented Programs in Promoting Safety and Health at Work". *Safety and Health at Work* 3, s.155-165.
- Korkmaz, A. V. (2020). "Büyük Ölçekli İnşaat Şantiyelerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Değerlendirilmesi". *TÜBAV Bilim* 13 (1), s.1-16.
- KOSGEB. Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik. Web: [https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mevzuat/KOBİ'lerin\\_Tanımı,\\_Nitelikleri\\_ve\\_Sınıflandırılması\\_Hakkında\\_Yönetmelik.pdf](https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mevzuat/KOBİ'lerin_Tanımı,_Nitelikleri_ve_Sınıflandırılması_Hakkında_Yönetmelik.pdf) (Erişim: 18 Haziran 2021).
- KOSGEB. Vizyon ve Misyon. Web: <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/337/vizyon-ve-misyon> (Erişim: 18 Haziran 2021).
- Neal, A., Griffin, M. A. & Hart, P. M. (2000). "The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior". *Safety Science*, s.99-109.

- Ovacılı, S. (2007). *Kobilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Durumları, Kobilerin İSG Konularına Yaklaşımları, Risk Algıları ile Bilgi, Tutum ve Davranışlarının Tespiti ve İSG Yönetim Modelleri*. İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü.
- Ozmec, M. N., Karlsen, I. L., Kines, P., Andersen, L. P. S. & Nielsen, K. J. (2015). "Negotiating safety practice in small construction companies". *Safety Science* 71, s.275-281.
- Ören, K. ve Er, M. (2016). "Güvenlik İkliminin Güvenlik Performansına Etkisi". *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(13), s.48-66.
- Özen, Y. ve Gül, A. (2007). "Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren-Örneklem Sorunu". *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, s.394-422.
- Özkan, T. ve Lajunen, T. (2003). "Güvenlik Kültürü ve İklimi". *PiVOLKA*, yıl:2 sayı:10, s.3-4.
- Resmi Gazete (2012). *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*, 28339.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2019). *Örgüt Kültürü, Örgütsel Davranış İçinde* (14. Basımdan Çeviri), (çev. ed. İ. Erdem), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, s.519-550.
- Tanrıoğen, A. (Ed.) (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (4. Baskı), Ankara: Anı Yayıncılık.
- Teker, B. (2018). *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Devletin Yükümlülükleri*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Türkiye Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Kurumu. (2020). 2020 Yıllık Bölüm 3-1 İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri. Web: [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari) (Erişim: 28 Eylül 2021).
- Yıldırım, Ç. V. ve Asal, Ö. (2012). "Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerde (KOBİ) İş Sağlığı ve Güvenliğini Etkileyen Faktörlerin Araştırılması: Ankara İmalat Sanayi Örneği". *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, s.103-122.
- Yılmaz, F. (2009). "Ülkemizde KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği: Avrupa Birliği Ülkeleriyle Karşılaştırmalı Bir İnceleme". *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, s.449-479.
- Zohar, D. (1980). "Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications". *Journal of Applied Psychology*
- Zohar, D. and Luria, G. (2005). "A Multilevel Model of Safety Climate: Cross-Level Relationships Between Organization and Group-Level Climates". *Journal of Applied Psychology*