

İş Güvenliğinde Kök, Neden - Sonuç İlişkisi

Fatma TUNCA¹

Zafer UTLU²

Özet

Yapılan bu çalışmada iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan yetersiz çalışma ve önlemlere değinilmiştir. Asıl etken olan ‘insan faktörü’ kavramında; güvenlik kültürü ve güvenlik bilinci oluşumu sağlanmasının öneminden bahsedilmiştir. Bundan yola çıkarak iş sağlığı ve güvenliği ile bağlantılı kavramlar kök, neden – sonuç ile ilişkilendirilmiştir. Böylece çözüm alanında öncelik olması gereken kök sorunlar belirlenmeye çalışılarak bir nebze de olsa yardımcı olunmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *iş güvenliği kültürü, güvenlik bilinci, kök – neden – sonuç - kavram ilişkisi*

Abstract

In this study it is addressed to inadequate operation and precautions in the occupational health and safety area. It is also mentioned of ensuring safety culture and safety awareness in the ‘human factor’ which is the main factor. On this basis the concepts connected with occupational health and safety are associated with root, cause and effect. So the priority in the solution should be trying to determine the root issues by this way it has been tried to assist in some extent.

Keywords: *occupational safety culture, safety awareness, root – cause – effect – concept connect.*

¹İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı, İstanbul Aydın Üniversitesi(İAÜ), İş sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans Öğrencisi tunca.fatos89@gmail.com

²Prof. Dr. İAÜ Makine Müh. Böl. Öğ. Üyesi ve İş Sağlığı ve Güvenliği ABD.

1. GİRİŞ

Çalışanların iş kazalarına uğramalarını ve meslek hastalıklarına yakalanmalarını önlemek, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamını sağlamak amacıyla alınması gereken önlemler dizisine iş sağlığı ve güvenliği diyebiliriz.

İş kazaları, çalışma hayatında karşılaşılan sorunların en önemli sıralarda yer almaktadır. İş kazaları, Avrupa Birliği ve Türkiye dahil dünyanın bütün ülkelerinde çok büyük kayıplara neden olmaktadır. ILO rakamlarına göre; Dünyada her 15 saniyede bir işçi, iş kazaları veya meslek hastalıkları nedeniyle hayatını kaybetmektedir. Her gün yaklaşık 6 bin 300 kişi iş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını kaybetmektedir. Her yıl yaklaşık olarak 360 bin kişi iş kazası, 1 milyon 950 bin kişi ise meslek hastalıklarından dolayı yaşamını yitirmektedir. Her yıl yaklaşık olarak 270 milyon iş kazası meydana gelmekte ve 160 milyon kişi meslek hastalıklarına yakalanmaktadır.

Ülkemiz iş kazalarında Avrupa'da ilk sıralarda; ölümlü iş kazalarında ise Avrupa'da birinci, dünyada üçüncü sırada yer almaktadır (ILO, 2015).

Yapılan araştırmalara göre iş kazalarının %98'i, meslek hastalıklarının %100'ü önlenirken; gerekli önlemler alınmadığı için ne yazık ki her yıl iş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı birçok ülke nüfusuna denk sayıda insan hayatını kaybetmektedir.

İş kazalarının önemli bir bölümünün kayıt altına alınmadığı gerçekliği bir yana, meslek hastalıkları neredeyse hiç kayda alınmamaktadır. İş kazalarının önlenmesi veya en az seviyeye indirilebilmesi, geçmişten günümüze, birçok çalışmalar, değişimler ve düzenlemeler yapılmıştır. Ancak sonuçlara bakıldığında yapılmış çalışmaların yetersiz olduğu görülmektedir. Bu durumda sorunun çözülmesine yönelik yapılan çalışmalara ilaveten en önemli faktörlerden biri 'insan' faktörüdür. Bu noktada üzerinde durulması gereken en önemli kavram ise; güvenlik kültürüdür.

2. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

Güvenlik kültürü kavramı, 1986 yılında Çernobil’de meydana gelen nükleer kazadan sonra ilk kez 1987 yılındaki OECD Nükleer Ajansı Raporu’nda kullanılmış ve bu felaket sonrası güvenlik kültürü iş kazalarının önlenmesinde üzerinde önemle durulan bir kavram olmuştur. IAEA 1991 yılında bu kavramı “kurumun sağlık ve güvenlik programlarının yeterliliğine, tarzına ve uygulamadaki ısrarına karar veren birey ve grupların değer, tutum, yetkinlik ve davranış örüntülerinin bir ürünüdür” diye tanımlamıştır. Yapılan çalışmalarda elde edilen ortak sonuç, iş kazalarının önlenerek güvenli bir çalışma ortamının yaratılmasında güvenlik kültürü, diğer bir ifadeyle, pozitif bir güvenlik kültürünün anahtar bir kavram olduğudur (Aytaç, 2011: 2).

Güvenlik kültürüyle ilgili, sektör düzeyindeki farklılıkları göz ardı edersek şu ortak özellikleri göstermektedir:

1. Güvenlik kültürü, grup veya daha üst seviyelerde, örgütün bütün üyeleri veya bütün grup tarafından paylaşılan değerleri ifade eden bir kavramdır.
2. Güvenlik kültürü, bir örgütteki formel güvenlik sorunlarıyla da ilgilidir.
3. Güvenlik kültürü, bir organizasyondaki her seviyedeki herkesin katılımı üzerinde durmaktadır.
4. Güvenlik kültürü, örgüt üyelerinin işteki davranışını etkiler.
5. Güvenlik kültürü, ödül sistemleri ve güvenlik performansı arasındaki ilişkiyi de yansıtır.
6. Güvenlik kültürü, bir organizasyonda kazalardan ve hatalardan öğrenme ve gelişmeyle ilgili gönüllülüğü yansıtır.
7. Güvenlik kültürü, değişime karşı oldukça dayanıklı, sabit ve dirençlidir (Akt. Aytaç, 2011: 3).

2.1. Güvenlik Kültürü Özellikleri

1. Bütün çalışmalar güvenlik kuralları ve düzenlemelerine her zaman uyar.
2. Çalışanlar sürekli bir biçimde tehlikeleri araştırır ve tehlikeli bir durum bulunduğunda onu düzeltmek için inisiyatif alır.
3. Bütün çalışanlar güvenlikle ilgili aktivitelere katılmaya isteklidir. Güvenlikle ilgili katılımlara teşvik edilir.
4. Güvenlikle ilgili konularda açık bir iletişim vardır. Bu gibi durumlarda, azarlama korkusu veya disiplin cezası korkusu yoktur.
5. Güvenlikle ilgili ortaya çıkan olaylar, sistem başarısızlığını tespit etmek ve sistemde gerekli düzeltmeleri yapmak için bir fırsat olarak görülür.
6. Eğitim programları, çalışanların işlerinde güvenliği sağlamaları için gerekli bilgi, beceri ve yeteneği sağlamaktadır.
7. Bütün çalışanlar, yapmış oldukları işlerdeki potansiyel tehlikeleri anlarlar ve onları gerekli şekilde değerlendirirler.
8. Çalışanlar gereksiz yere risk almazlar.
9. Yöneticiler çalışanların gereksiz yere risk almalarına (bilerek veya bilmeyerek) sebep olmazlar.
10. Güvenlik meselelerinde, düzenli olarak davranış temelli bir geri bildirim, bir yaşam biçimi olarak görülmektedir. Düzeltici bir geribildirim sistemi vardır.
11. İş arkadaşlarının güvenliğe yönelik destek sağladığı, destekleyici bir çalışma çevresi vardır.
12. Bütün iş aktiviteleri ve yönetimi tehlikelerin yok edilmesi ve yaralanmaların önlenmesi üzerine odaklanmıştır (Akt. Dursun, 2012: 36-37).

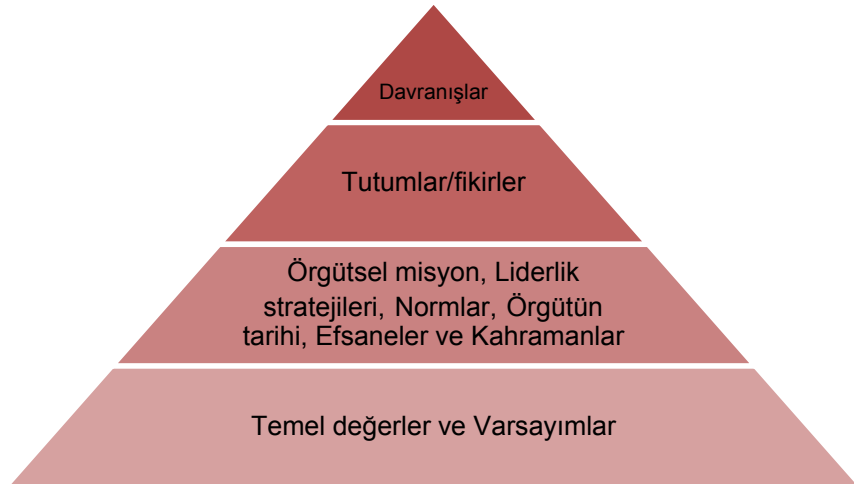
2.2. Pozitif Güvenlik Kriterleri

- İyi bir güvenlik kültürünün varlığı, güvenlik politikaları,
- Yönetimin güvenlik için görünür kararlılığı,
- Demokratik uygulamalar ve yetkinliği,
- Güvenlik yönelimli değerler, tutumlar ve bağlılık,

- Zorunluluk ve sorumlulukların açık tanımı,
- Güvenlik ve üretim arasındaki denge,
- Yetkin çalışanlar ve eğitim,
- Yüksek motivasyon ve iş tatmini,
- Yönetim ve çalışanlar arasında karşılıklı güven ve adil yaklaşım,
- Kalite, kural ve düzenlemelerin güncellenmesi,
- Düzenli ekipman bakımı,
- Gerekli olay (örneğin, atlatılan kaza) ve küçük olsa bile kazaların rapor edilmesi ve etkin yorumu,
- Farklı kurumsal seviyelerden ve görevlilerden sağlıklı bilgi akışı,
- Uygun tasarım,
- Yeterli kaynak ve sürekli iyileştirme,
- Gerektiğinde otorite ile olan iş ilişkileri (Akt. Aytaç, 2011: 3).
-

Güvenlik kültürü ve yapısı incelendiğinde; Patankar ve Sabin (2010) bir öğütteki kültür yapısını 4 basamaktan oluşan bir piramit halinde incelemiştir:

2.3. Güvenlik Piramidi



Şekil 1. Güvenlik Kültürü Piramidi (Akt., Dursun, 2012: 38)

3. KÖK NEDEN SONUÇ KAVRAMI

3.1. Kök Sorun – Hayalet Sorun

En az bir sebebi olan tüm sorunlara “hayalet sorun” denir. Bu tanımdan yola çıkarsak her sorun bir hayalettir ve hayalete yol açan nedene ise “kök sorun” denir. Bir hayalet soruna yol açan neden, o nedenlerin de her birine yol açan yine en az bir veya birkaç neden vardır. ‘Kök’ sorunlar birleşerek ‘hayalet’ sorunları, her ‘kök’ sorun ise çeşitli ‘hayalet’ sorunların oluşumuna sebep olur.

3.2. Kök Sorun – Hayalet Sorun Özellikleri

- Birinci düzey hayalet sorunlar çözülemezler; ancak enerji tüketirerek öldürülürler (önleme büyük öneme sahiptir),
- Her kök sorun birçok hayalet sorun doğurur; her hayalet sorunun ise birden fazla nedeni olabilir (bir sorunun birden fazla temel nedeni olabilir),
- Ancak kök sorunlar yok edilebilir ya da en azından etkileri azaltılabilir (temel neden ele alınmadığında, sorun yeniden oluşabilir),
- Sorun ağacı anlaşılmadan hiçbir şey yapılmamalıdır. Yapılmaya çalışıldığı takdirde sorun geçici ve/veya güvensiz çözüme ulaşılır (temel neden birçok sorun üzerinde katkısı olabilir).

İki sorunun nedenleri sıralanırken; daha derindeki kök nedenler, kesinlikle ortaktır. Kök sorunlar, her durum için farklı sonuçlar doğurabilecek hayalet sorunları ortaya çıkarır.

Çeşitli yaşam kesitlerinde insanların karşılaştığı, ancak nerelerden kaynaklandığı konusunda üzerinde durmadığı, dursa da elindeki imkanlar nedeniyle çoğunlukla pek bir şey yapamayacağı “görünen sorunlar” çok sayıdadır.

3.3. Kök – Neden Analizinin Amaçları:

- Problemlerin gerçek çözümlerine ulaşmak, problemlerin varoluş nedenlerini öğrenmeyi sağlamak,
- Probleme nelerin sebep olduğunu analiz etmeden iyileştirmeler planlamak ve gerçekleştirmek, elemanların ve zamanın, yanlış ve sorumsuzca kullanılması ile sonuçlanmaktadır. Bu oluşacak zaman kaybını önlemek,
- Sorunların doğru anlaşılmasını sağlayarak kurumda sahiplenmeyi arttırmak,
- Kök – neden analizleri sonucu, bilgi seviyesinin, farkındalıkların ve davranış biçimlerinin değişmesi ile hedeflerin de olumlu yönde değişmesini sağlamak.

Kök – neden analizi; karşılaşılan bir sorunun altta yatan nedenlerini belirleyerek kuruma yarar sağlar. Bu yaklaşım, idarenin süreçlerinin geliştirilmesi için uzun vadeli bir perspektif sunar. Etkili bir kök neden analizi ve bunun devamında geliştirilen iyileştirme çalışmaları gerçekleşmez ise, hatanın tekrarlanma olasılığı yüksektir. Kök neden analizi, aynı sorunun gelecekte de sürekli tekrarlanarak aynı tespitin yinelenmesini de önler. Öngörülmemiş bir riskin doğmasından, faaliyetlerdeki başarısızlık, varlıkların zarar görmesi veya kaybı, güvenlik sorunları, kalitedeki düşüş veya hizmet sunumundaki memnuniyetsizliğe uzanan birçok sorun alanında, kök neden analizi etkili bir şekilde yürütülebilir. Bir sorunun sıklıkla birden fazla ilgili veya ilgisiz nedenlerinin olabileceği de unutulmamalıdır. Raporun sadece sorunun yönetim tarafından giderilmesini öneren denetçi, sorunun ortaya çıkış nedenleriyle ilgili bir analiz yapmadığı müddetçe, uzun dönemde süreçlerin verimliliği ve etkinliğini geliştirecek katkılarda bulunamayacaktır, dolayısıyla yönetim, risk yönetimi ve kontrol süreçleri hakkında değer katıcı öneriler geliştiremeyecektir. İç denetçinin bu alanlarda kapsamlı bir bakış açısı geliştirebilmesi için gerekli yetkinliğe sahip olması, kök neden analizine neden ihtiyaç duyulduğunu

belirleyebilme ve o soruna mahsus bir kök neden analizinin bizzat gerçekleştirilmesine bağlıdır.

3.4. Neden – Sonuç İlişkisi

1. Bir sorun yoktan var edilebilir.
2. Sorunlar doğrudan çözülemez, ancak onlara yol açan nedenlerin etkileri azaltılabilir.
3. Bir sorun çözülmedikçe, diğer sorunlarla birleşerek yeni ve kendisine benzemeyen sorunlar üretmek eğilimindedir.
4. Bir dizi koşul altında bir sorunun çözümüne yarayan araçlar, başka bir dizi koşul altında sorunu çözemeyebilir, hatta yeni sorunlar üretebilir.
5. Sorunlar çözülmeden sürdükçe kendilerini unutturur ve bu defa sorunsuz durumlar birer sorun olarak görülmeye başlar.

4. İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ, KÖK, NEDEN – SONUÇ İLİŞKİSİ

Küreselleşme, “iyi” yönetimin yeniden araştırılmasına neden olmuştur. Yönetimi, yönetsel ve işlevsel, devamlı ve güvenli hale getirmek için sistemi örgüt kültürü ile destelemek gerekir. Örgüt kültürünü de, güvenlik kültürü ile iyi beslemek gerekir. Böylece örgüt bazında oluşabilecek farklı çıkarlar, değer yargıları, ideolojik farklılıklar, düşünsel ayrılıklar, tek bir kültür ile manipüle edilecektir. Buna en iyi örnek son yıllarda yöneticiler tarafından geliştirilmeye çalışılan, çalışanlara yönelik eğitim programlarıdır. Bugün yaşanan hızlı değişime etkin cevap verme yeterliliği, örgütün kültürel özelliklerine bağlıdır. Bundan yola çıkarak iş güvenliği kavramı da örgütlere güvenlik kültürü – güvenlik bilincinin doğru şekilde aşılması, yerleştirilmesi ile olur. Bu açıdan da sadece iş kurumlarında verilen eğitimler, güvenlik bilinci aşılama çalışmaları yetersiz olmaktadır.

Kişilerin öğrenmesi onların kültürlerine bağlıdır. Bu onlara denge ve güven vermektedir. Örgüt tarafından oluşturulan kültür, diğer personelin ve oluşacak yeni örgütlerin davranışına önemli etkide bulunur.

4.1. Hücre, Doku, Organ, Sistem, Organizma Oluşumu

Hücre: Bir canlının yapısal özelliklerini ve işlevsel özelliklerini gösteren en küçük yapı birimidir.

Doku: Bitki, hayvan ve insan organlarını meydana getirir. Aynı vazifeyi gören ve birbirleriyle yakın ilişkisi olan aynı kökten gelen hücrelerin topluluğudur.

Organ: Canlı vücudundaki dokuların bir araya gelmesiyle oluşan anatomik ve işlevsel bir bütünü belirli bir görev içinde olan ve sınırları kesin bir şekilde çizilmiş vücudun bölümüne ‘organ’ denir.

Sistem: Aynı amaç uğruna bir yapı sistemi içerisinde çalışan organların tamamına denir.

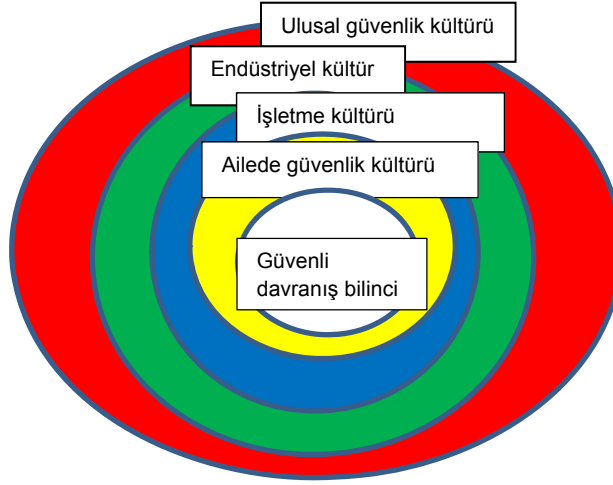
Organizma: Bir bütünü meydana getirecek şekilde çalışan ve birbirleriyle sürekli bir uyum içerisinde olan parçalardan meydana gelmiş bir canlı sistemi olarak tanımlanabilir.

Yani bu açıklamalara göre hücre, doku, organ, sistem ve organizma arasındaki ilişki şu şekildedir: Hücreler dokuları meydana getirir, dokular organları, organlar sistemleri, sistemler ise organizmayı yani insanı meydana getirir. Kısacası, hepsi birbirinin sayesinde meydana gelmiş olur. Biri olmazsa diğeri de olmaz. Hücre en küçük yapı birimi olmasına rağmen organizmanın oluşumunda ilk basamakta yer alır.

Bilimin ilerlemesi ile bugün biliyoruz ki, insan vücudundaki organların her biri eşsiz ve vazgeçilmez faaliyetlere sahiptir. Bir organın görevini başka bir organ üstlenmez. Ayrıca bu sistemlerin hiçbirinin, bir diğeri üstünlüğü yoktur. Ve sindirim, sinir, solunum, dolaşım, bağışıklık sistemi sistemleri insan organizmasının devamı için ahenkle çalışmak zorundadır.

4.2. Güvenlik Bilinci Kavramı Oluşumu

Güvenli bir organizma yani ulusal güvenlik kültürünün oluşabilmesi için kök sorun olan ‘güvenli davranış bilinci’ nin; hücre, doku, organ, sistem, organizma ilişkisi şeklinde güvenlik kültürünü/güvenli davranış bilincini ‘hücre’ kabul edersek; bu bilinci aileden başlayarak eğitim – öğrenim hayatı boyunca işletmede, endüstriyel seviyede benimseterek organizmanın/ ulusal güvenlik kültürünün doğru ve sağlam bir şekilde aşılınmış, oluşturulmuş olur.



Şekil 2. Güvenlik Bilinci

4.3. Kök, neden - sonucun Kavramlar ile ilişkilendirilmesi

Kök – neden – sonuç – kavramlar ilişkilendirilmem tablosunun genel değerlendirmesi: Çalışanlar, yönetim – idare, kavramları ‘kök sorun’ olup, dolaylı yollardan sonuçlara etkisi olmaktadır. Denetleyenler, yasal düzenlemeler, donanımlar, KKD’ler, işaretleme ve kaza raporları kök sorun olmasa da direkt olarak sonuç nedenleri arasında yer almaktadırlar. Sözlü ve yazılı talimatlar, güvenlik eğitimleri, stress, dikkatsizlik, ilgi, yoğunluk vb. gibi kavram ‘kök sorun’ olmasa da dolaylı yollardan etken olan nedenlerdendir. Risk etmenleri, ekipman, sorun kavramı, sorun belirleme, sorun çözebilme, pozitif güvenlik kriterleri, güvenlik

politikaları, güncelleme ve iyileştirme kavramları ‘kök sorun’ olup direkt sonuçlara etkisi olan nedenlerdendir.

Tablo1. Kök, Neden – Sonuç’un Kavramlar İle İlişkilendirilmesi

Kavramlar	Kök	Neden	Sonuç
Çalışanlar	+	+	
Yönetim-İdare	+	+	
Uzmanlar	+	+	+
Denetleyenler		+	+
Risk Etmenleri	+	+	+
Stress, dikkatsizlik, ilgi,		+	
Güvenli Davranış Bilinci	+	+	+
İş Yeri Ortamı	+	+	+
Sözlü-Yazılı Talimatlar		+	
Yasal Düzenlemeler		+	+
Donanım		+	+
KKD		+	+
İşaretlemeler		+	+
Ekipman	+	+	+
Sorun Kavramı	+	+	+
Sorun Belirleme	+	+	+
Sorun Çözebilme	+	+	+
Güvenlik Eğitimleri		+	
Pozitif Güvenlik Kriterleri	+	+	+
Güvenlik Politikaları	+	+	+
Kaza Raporu		+	+
Güncelleme	+	+	+
İyileştirme	+	+	+

SONUÇ

Birinci düzey hayalet sorunların çözülme özellikleri olmadığından, amaç yeni hayalet sorunlara gebe olan 'kök sorunu' çözmekten geçmektedir. Yapılan çalışmada görüldüğü gibi iş güvenliğindeki kök sorun; 'güvenlik kültürü' dür.

Kültür yavaş değişen bir kavramdır. Hele ki küresel etkiler altında çok yavaş değişmektedir. Bu durumda yapılacak şey çözüm, yeni karmaşıklığa neden olan yollardan ziyade kök sorunları çözümlenerek mevcut karmaşıklığı azaltarak/yok etme(zamanla) yöntemine gidilmelidir.

Güvenlik kültürü, öğrenme ve öğretme özelliğine sahip olma özelliğine dayanarak, 'insanlara güvenli davranış bilinci' doğumundan itibaren aktarılmaya başlanmalıdır. Hücre (güvenlik bilinci) - Doku (ailede güvenlik kültürü) - Organ (işletmede güvenlik kültürü) - Sistem (endüstriyel güvenlik kültürü) - Organizma (ulusal güvenlik kültürü) oluşumu. Böylelikle %98 oranındaki iş iş kazaları ve %100 oranındaki meslek hastalıklarının önlenmesi sağlanmış olur.

Güvenlik bilincinin yeni nesile aktarılması için ort. 20 yıl geçmesi 'güvenlik kültürü'nün aşılmasından da oluşumu için çok iyi bir süreçtir. Madem ailede başlar diyoruz bilinç oluşumu, ailelere de bu konularla ilgili çocuklarımızı, gençlerimizi daha güvenilir bir geleceğe hazırlamak ve köklü değişim hareketleri için ulaşım yolları bulunmalı. Bununla ilgili gerekli kurumlar çalışmalar yapıp, faaliyete geçmelidir. Bununla birlikte iş güvenliği ile ilgili üniversitelerde açılan bölümler, iş yerlerinde verilen yada verildiği iddia edilen eğitimlerden ziyade ilköğretimden itibaren 'güvenlik kültürü' ile ilgili 'güvenlik bilinci' ni oluşturmak için; dersler konmalı ve/veya seminerler, eğitimler yada seviyeye uygun çeşitli eğitim faaliyetleri uygulanmalıdır.

Bu tez amacı; iş güvenliğinin 'kök hücresi' olan, güvenlik kültürüyle ilgili bir dönüşüm/birikim sağlamaya çalışmaktır. Bu çalışma bir kar tanesidir ve yalnız kaldığı takdirde erimeye mahkumdur!

KAYNAKÇA

- [1] Demirbilek, Tunç (2005), İş Güvenliği Kültürü, 1.b. , Legal Yayıncılık, İzmir.
- [2] Dursun, Salih (2012), İş Güvenliği Kültürü, 1.b. , Beta Basım, İstanbul.
- [3] Varol, Muharrem (1989), “Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi, 44(1-2), 195-222.
- [4] Akalp, Gizem ve Aytaç Serpil (2005), “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Güvenlik Kültürü Oluşumu ve Bir Uygulama”, Ministry of Labour and Social Security, Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 4 International “Occupational Health and Safety” Regional Conference. 15-17 October 2005, Ankara.
- [5] Karcıoğlu, Fatih (2001), “Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(1-2),265-283.
- [6] Şimşek, Şerif; Akgemci, T. ve Çelik A. (1998), “Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış”, 1.b., Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- [7] Şişman, Mehmet (2002), Örgütler ve Kültürler, 1.b., Pegem Yayıncılık, Ankara.
- [8] Bakan, İsmail; Büyükbeşe, T. ve Bedestenci, H.C. (2004), “Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü Teorik ve Amprik Yaklaşım”, 1.b. Aktüel Yayınları, İstanbul.
- [9] Arslan, Mahmut (2001), “Örgüt Kültürü”, Yönetim ve Organizasyon, ed. Salih Güney, 1.b., Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- [10] Yahyagil, Mehmet Y. (2004), “Denison Örgüt Kültürü Ölçme Aracının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması: Amprik Bir Uygulama”, İ.Ü. İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi, 47,53-76.
- [11] İleri, Ülkü (2014), “İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri İle Sosyo-Ekonomik Sonuçları”, 1.b., Efil Yayınevi, İzmir.
- [12] Erbigе, Erbil(2014), “İş Güvenliği Palavramız”, 1.b., Yoldakitap Yayınları, İstanbul.

- [13] İşler, Mesut (2013), “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri İle Güvenlik Kültürünün İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Etkisi”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.
- [14] Uçkun, Gazi; Yüksel, A., Demir, B. ve Yüksel, İ. (2013), Kurumsal İtibarın Artırılmasında İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Rolü İle Meslek Yüksekokullarında Bulunan İş Güvenliği Uzmanlığı Programının Analizi.
- [15] Hasanoğlu, Mürteza(2004), Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi.
- [16] Güven, Rana(2013), “Güvenlik Kültürü ve İSG Yasası”, Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- [17] Aytaç, Serpil(2011), İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi.
- [18] <http://www.beyaznokta.org.tr>
- [19] <http://www.iski.gov.tr>
- [20] <http://www.tuik.gov.tr>
- [21] <http://www.sgk.gov.tr>