



International
SOCIAL SCIENCES
STUDIES JOURNAL



SSSjournal (ISSN:2587-1587)

Economics and Administration, Tourism and Tourism Management, History, Culture, Religion, Psychology, Sociology, Fine Arts, Engineering, Architecture, Language, Literature, Educational Sciences, Pedagogy & Other Disciplines in Social Sciences

Vol:5, Issue:34
sssjournal.com

pp.2454-2463
ISSN:2587-1587

2019
sssjournal.info@gmail.com

Article Arrival Date (Makale Geliş Tarihi) 26/03/2019 | The Published Rel. Date (Makale Yayın Kabul Tarihi) 22/05/2019
Published Date (Makale Yayın Tarihi) 22.05.2019

İNŞAAT, ELEKTRİK, MEKANİK VE RESTORASYON SEKTÖRLERİNDE FAALİYET GÖSTEREN FİRMALARDA ÇALIŞAN YÖNETİCİ VE ÇALIŞANLARIN KURUMSALLAŞMA ALGISI İLE İŞ GÜVENLİĞİ ALGISI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE INSTITUTIONALIZATION AND THE OCCUPATIONAL SAFETY PERCEPTION, AT CONSTRUCTION, ELECTRICAL, MECHANICAL AND RESTORATION COMPANIES FOR MANAGER AND EMPLOYEES

Can Mehmet ATEŞ

İstanbul Aydın Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı, canmehmetates@hotmail.com
İstanbul/TÜRKİYE

Dr. Öğr. Üyesi Necla DALBAY

İstanbul Aydın Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı necladalbay@aydin.edu.tr,
İstanbul/TÜRKİYE



Article Type : Research Article/ Araştırma Makalesi
Doi Number : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.1459>

Reference : Ateş, C.M. & Dalbay, N. (2019). "İnşaat, Elektrik, Mekanik ve Restorasyon Sektörlerinde Faaliyet Gösteren Firmalarda Çalışan Yönetici ve Çalışanların Kurumsallaşma Algısı İle İş Güvenliği Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", International Social Sciences Studies Journal, 5(34):2454-2463.

ÖZ

Araştırmanın amacı inşaat, elektrik, mekanik ve restorasyon sektörlerinde faaliyet gösteren firmalarda çalışan yönetici ve çalışanların kurumsallaşma algısı ile iş güvenliğine verdiği önem arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bunun yanında çalışan sayısına ve sektöre göre bu konularda bir farklılık olup olmadığının incelenmesi de amaçlanmıştır. Bu amaçla araştırmaya 129 çalışan ve yönetici katılmıştır. Katılımcıların 79'u İnşaat, 16'sı Elektrik, 15'i Mekanik ve 20'si Restorasyon sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışmaktadır. Verilerin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu, İş Güvenliği Ölçeği ve Kurumsallaşma Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde ANOVA ve Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda iş güvenliğine verilen önemin firmadaki pozisyona, firmanın sektörüne ve iş güvenliği eğitimi verilme sıklığına göre anlamlı bir farklılık göstermediği fakat çalışan sayısına göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Araştırma sonucunda firmaların kurumsallaşma düzeyinin firmadaki pozisyona göre anlamlı bir farklılık göstermediği fakat firmanın sektörüne, iş güvenliği eğitimi verilme sıklığına ve çalışan sayısına göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Önemli bir bulgu olarak kurumsal firmalarda iş güvenliğinin daha yüksek olduğu ve kurumsallaşmanın kişilerin iş güvenliğine verdiği önemin yükselttiği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, Kurumsallaşma

ABSTRACT

The aim of the study is to investigate the relationship between the perception of institutionalization and the importance given to occupational safety in the companies operating in construction, electrical, mechanical and restoration sectors. Besides, it is aimed to examine whether there is a difference in the number of employees and the sector. For this purpose, 129 employees and managers participated in the research. Participants; 79 of them are working in Construction, 16 in Electricity, 15 in Mechanical and 20 in Restoration companies. Personal Information Form, Occupational Safety Scale and Institutionalization Scale were used for data collection. ANOVA and Pearson Correlation Analysis were used for data analysis. As a result of the study, it was determined that the importance given to occupational safety did not show a significant difference according to the position in the firm, the sector of the firm

and the frequency of training in occupational safety, but it showed a significant difference according to the number of employees. As a result of the research, it was determined that the level of institutionalization of the firms did not show a significant difference according to the position in the firm, but showed significant difference according to the firm's sector, the frequency of giving occupational safety training and the number of employees. As an important finding, it has been determined that occupational security is higher in corporate firms and institutionalization increases the importance given to occupational safety.

Key Words: Occupational Health and Safety, Institutionalization

1. GİRİŞ

1.1. Çalışma Konusu

Araştırmanın konusu inşaat, elektrik, mekanik ve restorasyon sektörlerinde faaliyet gösteren firmalarda çalışan yönetici ve çalışanların kurumsallaşma algısı ile iş güvenliği algısı arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu bağlamda araştırmanın birinci bölümünde araştırmanın amacı, ilgili literatür taraması ve hipotezine ilişkin bilgiye yer verilmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği ve kurumsallaşma ile ilgili literatüre dayalı kuramsal bilgi ve açıklamalara yer verilmiştir.

Araştırmanın üçüncü bölümünde çalışmanın hipotezini test etmek, veri toplamak ve araştırmanın örneklemini hesaplamak için kullanılan yöntemler tanıtılmıştır.

Araştırmanın dördüncü bölümde ise uygulanan yöntemler neticesinde ortaya çıkan bulgulara ilişkin tablo ve yorumlara yer verilmiştir.

Araştırmanın beşinci ve altıncı bölümünde araştırmanın sonucu ve elde edilen sonuçların literatürde yer alan emsal çalışmaların sonuçları ile karşılaştırılmalı olarak incelenmesine yer verilmiştir.

1.2. Çalışmanın Amacı

Araştırmanın amacı inşaat, elektrik, mekanik ve restorasyon sektörlerinde faaliyet gösteren firmalarda çalışan yönetici ve çalışanların kurumsallaşma algısı ile iş güvenliği algısı arasındaki ilişkinin anlamlılığının incelenmesidir.

Araştırmanın yan amaçları ise aşağıdaki gibidir:

1. İş güvenliğine verilen önemin firmadaki pozisyona, firmanın sektörüne, iş güvenliği eğitimi verilme sıklığına ve çalışan sayısına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi
2. İş güvenliğine verilen önemin firmadaki pozisyona, firmanın sektörüne, iş güvenliği eğitimi verilme sıklığına ve çalışan sayısına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi, olarak belirlenmiştir.

2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL AÇIKLAMALAR

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı ve Amacı

İş görenlerin sosyal, psikolojik ve mesleki açıdan şartlarının en iyi hale getirilebilmesi için yapılan çalışmalar, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında yer almaktadır. Bu doğrultuda çalışanların sağlığına olumsuz etkiler yaratabilecek çalışma koşullarının ortadan kaldırılması, iş süreçlerinden kaynaklanan sorunların önüne geçilmesi ve bireylerin fiziksel ve psikolojik durumlarına uygun işlerde çalıştırılmasına yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Netice itibari ile iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik olarak geliştirilen programlarda temel amaçlardan biri, çalışanların niteliklerine uygun işlerde çalıştırılmasının ve çalışma şartlarına uygun iş görenlerin buluşturulmasının sağlanmasıdır (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013: 97-98). Bunlara ek olarak çalışanların çalışma hayatları içerisinde karşılaşması muhtemel sorunların önüne geçilmesi de bu programların temel değerlerini oluşturmaktadır (Sabancı, 2001: 283).

2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Ortaya Çıkışı

İnsanlık tarihinde ateşin bulunması ve tekerleğin icadıyla başlayan üretim sürecinde, bir süre sonra buharlı makinelerin kullanılmaya başlamasıyla üretime giren iş aletlerinin çeşidi ve gelişimi artmıştır.

2.3. Dünya'daki Seyri

İnsanlığın doğa ile mücadelesiyle başlayan çalışma hayatı, işgücünün yaşadığı sorunlar, üretim araçlarında ve yöntemlerindeki değişimler, çalışanların sağlık, güvenlik sorunlarını artırmış, toplumda ele alınması gereken bir konu haline gelmiştir (Süzek, 2005).

İş sağlığı ve iş güvenliği olarak tanımlanabilecek ilk çalışmalar, köle çalıştıran Eski Roma'da gözlenmiştir. Ünlü filozoflardan Herodot, ilk kez yüksek enerjili besinlerle beslenmenin verimliliği artıracığı üzerinde durmuştur (Yılmaz, 2010).

Milattan önce (M.Ö.) 370'li yıllarda Hipokratlar kurşunun insan sağlığına zararlı olduğunu savunan çalışmalarıyla iş sağlığı ve güvenliği konusuna dikkat çekmişlerdir. Esaslı çalışmalar ise endüstrinin gelişmesi doğrultusunda makineleşmenin artmasıyla ivme kazanmıştır (Litvyakov, 2006).

İngiltere'de 17. yüzyıl (yy) ortalarında çalışma koşulları biraz olsun düzeltilerek, kaza ve meslek hastalıklarının azaltılmasına vesile olunmuştur. 1802 yılında çocuk ve kadın işçileri koruyan ilk yasa çıkarılmış, bu gelişme, Avrupa ve Amerika'ya örnek teşkil etmiştir (Serter, 1993).

2.4. Türkiye'deki Seyri

Dünyadaki Endüstriyel gelişmeler, makineleşmeye paralel olarak Türkiye'de de benzerlikler görülmüş olup, oluşan kazalar ve meslek hastalıklarına olan toplumsal tepkilerin de etkisiyle İSG konusunda yasal, tıbbi, teknik çalışmalar yapılmıştır.

2.5. Türkiye'de İlgili Mevzuatlar ve İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Kanunlar

Ülkemizde İSG ile ilgili mevzuatlar çeşitli yasaların içinde dağınık bir şekilde bulunmaktadır. Bu da maalesef uygulamada bazı aksaklıklara sebep olmaktadır. Yine de belli başlı ilgili yasaları şöyle sıralayabiliriz; 1593 sayılı Hıfzıssıhha Kanunu, Borçlar Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Güvenlik Kanunu ile 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunudur. Ayrıca bazı yasal boşluklar tüzük ve yönetmeliklerle kapatılmaya çalışılmaktadır (Tuncay, 2003).

2.6. 4857 Sayılı İş Kanunu

Yetersiz kalması sebebiyle 2003 yılında 1475 sayılı kanun iptal edilerek 4857 sayılı kanun kabul edilmiştir. Yalnız 1475 sayılı kanununun 14. Maddesi yeni bir kimlik kazanarak yürürlüğünü sürdürmüştür (Tuncay ve Ekmekçi, 2009).

Bu yasanın 1. maddesi işçi-işveren arasında adeta yeni bir iş sözleşmesine dayalı uygun çalışma ortamları oluşturmaktadır. Karşılıklı hak ve sorumlulukları düzenlemektedir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili birçok yeni madde eklenerek iş sağlığı ve güvenliği adı altında detaylandırılmıştır. Bu detaylar; tehlikelerin önlenmesi ve risklerin analizi ile zararların en aza indirilmesi gibi önemli tedbirlerdir. İSG artık işyeri dışına da taşmaktadır. Risk değerlendirme tanımı ilk olarak bu kanunda yapılmıştır (Özkılıç, 2005).

Ayrıca 77. maddesiyle bu kanun çırak ve stajyerleri de kapsam içine almıştır. İşçilerin başına gelebilecek olan iş kazalarının çırak ve stajyerlerin de başına gelebileceği vurgulanarak, iş sağlığı ve güvenliğine ait tüzük ve yönetmeliklerin çırak ve stajyerleri de kapsayacağı açıkça belirtilmiştir (Özkılıç, 2005).

Yine 77. maddesinde; işverenlere işyerlerinde İSG'ni sağlamak için her türlü tedbiri alması yükümlülüğü getirilmiştir. Ayrıca önlemlere uyulup uyulmadığının denetimi ile işçilerin bu konuda eğitimi işverenlerin sorumluluğuna verilmiştir. İşyerlerinde teknik adam bulundurma zorunluluğu getirilmiş olup 80. Maddesinde ise en az 50 işçi çalıştıran ve üretim süresi 6 ay ve daha uzun süren işyerlerinde İSG Kurulu kurma zorunluluğu getirilmiştir. İşverenler kurul kararlarına uymak zorundadır. Detaylarla ilgili yönetmelik 2004 yılında resmî gazetede yayınlanmıştır (Centel, 2005). İşverenler, iş yeri sağlık ve güvenlik birimi (İSGB) kurmakla, iş yeri hekimi ve gerektiğinde diğer sağlık personeli görevlendirmekle, sanayiden sayılan yerlerde iş güvenliği uzmanı olan mühendis veya teknik eleman görevlendirmekle yükümlü kılınmıştır. Çalışanlara, hayati tehlike karşısında çalışmaktan kaçınma hakkı verilmiştir (Özkılıç, 2005). 4857 sayılı iş kanunundaki 77. maddeden itibaren 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununun çıkarılması ile birlikte mülga iptal olmuştur.

2.7. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İş sağlığı ve güvenliği işçi, işveren ve iş yeri dışında tüm toplum ve dünya insanlığını ilgilendiren konu olduğu için ulusal ve uluslararası düzeyde önem verilmektedir ve bu önemle ele alınmaktadır. Çalışma

hayatını düzenleyen Anayasa'nın 49 ve 56. Maddeleri ile Birleşmiş Milletler (BM) İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, BM Ekonomik, sosyal ve Kültürel Haklar Antlaşması ve Avrupa Sosyal Şartı İSG'nin önemini açıkça ortaya koymuştur (Koca, 2015).

İş sağlığı ve güvenliği için AB mevzuatı ve İLO sözleşmesi karşısında yetersiz kalan 4857 sayılı İş Kanunundaki boşlukları doldurmak üzere İSG alanında kapsamlı ve köklü değişim içeren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu düzenlenerek 2012 yılında yürürlüğe girmiştir (Koca, 2015).

Sanayi, tarım, ticaret, idari işler, hizmet, eğitim, kültür, eğlence vs. tüm faaliyet alanları 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına alınmıştır. Çalışan kavramı getirilmiş ve bu kavram; Kendi özel kurumlarındaki statülerine bakılmaksızın, kamu veya özel iş yerinde çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmıştır (Koca, 2015).

Aynı zamanda çalışanlar için geçici veya daimi kısmi veya tam zamanlı çalışan ayrımı da kaldırılmıştır (Koca, 2015).

Askeri Fabrika, bakım merkezi, dikim evi ve benzeri işyerlerinde çalışanları da kapsamaktadır. Ancak Türk Silahlı Kuvvetleri, Genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı'nın faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetlerini içine almaz. Ev hizmetleri, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanları da içine almaz. Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim ve meslek edindirme faaliyetleri kanun kapsamı dışında tutulmuştur (Koca, 2015).

İşverenlerin yükümlülükleri 6331 sayılı kanunda oldukça genişletilmiş, işveren sorumluluğuna vurgu yapılarak, kaçınılmazlık ilkesine yer verilmemiştir. Bu doğrultuda iş yeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınmasının bu sorumluluğu ortadan kaldıramayacağına vurgu yapılmıştır (Koca, 2015).

Bu kanunda 4857 sayılı kanundan farklı olarak, iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve

diğer sağlık personeli çalışma zorunluluğu olan iş yerlerinin kapsamı genişletilmiştir. Sanayiden sayılan, devamlı en az 50 işçi çalıştıran ve 6 aydan fazla, sürekli işlerin yapıldığı işyerleri şeklindeki sınırlama da kaldırılmıştır. Bu kararın gerekçelerden biri ve belki en önemlisi iş kazası ve meslek hastalıklarının daha ziyade küçük ve orta ölçekli işyerlerinde meydana gelmesidir. Bakanlık, 10 kişiden az çalışanı bulunan işyerlerinden çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işletmelere, bulundurmaya zorunlu kıldığı iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve diğer sağlık personeline ödenecek hizmet bedelleri hususunda mali destek sağlanacağı hükmü ile bu sorunu bertaraf etmeyi düşünmüştür (Koca, 2015).

İş yerlerine risk değerlendirme zorunluluğu getirilerek, çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla yapılan işlerin yapıldığı yerler veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde risk değerlendirmesinin yapılmadığı durumlarda işin durdurulabileceği şeklinde hükümlere yer vermiştir (Koca, 2015).

Türkiye tarafından 2004 yılında onaylanan 155 sayılı İLO sözleşmesi doğrultusunda oluşturulan Ulusal İSG Konseyinin kararlarının bağlayıcılığına ilişkin 6331 sayılı kanunda bir düzenleme bulunmamasıyla birlikte, konseye yasal bir kimlik kazandırılmıştır (Koca, 2015). Konseyin 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu madde 21'e göre konseyin kuruluş amacı ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmaktır.

Avrupa Komisyonunun 2005 yılı ilerleme raporunda, karar alma süreçlerinde özellikle sosyal tarafların katılımının daha fazla sağlanması konusuna vurgu yapılmış. Hükümet temsilcilerinin sosyal diyalog içerisindeki baskın olan durum ve tutumu eleştirilmiştir (Koca, 2015).

Bu eleştiriye rağmen kanunda Ulusal İSG Konseyi'ne ilişkin olumsuzlukların önlenmesine yönelik bir değişiklik yapılmamıştır (Koca, 2015).

İşveren ve çalışanların görev, yetki ve yükümlülükleri başlığı altında yapılmış olan 13. maddedeki düzenlemelerle çalışmaktan kaçınma hakkı; Ciddi ve yakın bir hayati tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda çalışanlara, 4857 sayılı kanundan farklı olarak işyerini ve tehlikeli bölgeyi terk etme olanağı tanımlanmıştır (Koca, 2015).

2.8. Kurumsallaşma ve İlişkili Açıklamalar

2.8.1. Kurumsallaşma Kavramı

Küreselleşmenin ve dünya genelinde ekonomik açıdan yaşanan önemli gelişmelerin son yıllarda artmış olması örgütleri; güçlü lider temsilinin ve kişisel yönetim anlayışının yerine, kişiye bağımlılığın azaldığı yönetsel sistemlere sahip kurumlar olmaya itmektedir. 2000'li yıllardan itibaren bu eğilim örgütler için zorunlu bir hâl alan "kurumsallaşma" kavramı olarak belirmektedir (Bayrak Kök, 2005: 41).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma inşaat, elektrik, mekanik ve restorasyon sektörlerinde faaliyet gösteren firmalarda çalışan yönetici ve çalışanların kurumsallaşma algısı ile iş güvenliği algısı arasındaki ilişkinin anlamlılığının incelenmesi amacıyla ilişkisel tarama modeli çerçevesinde planlanmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. Bu tür bir düzenlemede, aralarında ilişki aranacak değişkenler, tekil taramada olduğu gibi, ayrı ayrı sembolleştirilir. Ancak bu sembolleştirme (değerler verme, ölçme), ilişkisel bir çözümlemeye olanak verecek veri çiftleri şeklinde yapılır. Tarama yolu ile bulunan ilişkiler gerçek bir neden-sonuç ilişkisi olarak yorumlanamaz; ancak o yönde bazı ipuçları vererek bir değişkendeki durumun bilinmesi halinde ötekinin kestirilmesine yardımcı olabilir. Değişkenler arasındaki ilişki, karşılıklı bağımlılık ya da kısmi bağımlılık şeklinde olabileceği gibi, her ikisini de etkileyen bir ucunu değişkenden dolayı gerçekleştiğinden dolayı tam bağımsızlık şeklinde de olabilir (Karasar, 2016).

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada uygulanacak olan anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmacı tarafından katılımcılar, firmalarına yönelik bilgilerin belirlenmesi ve çalıştıkları firmadaki iş güvenliği uygulamalarının gerçekleştirilme düzeyini değerlendirilmesi amacıyla oluşturulan demografik sorular bulunmaktadır.

Anketin ikinci bölümünde çalışan ve yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği algılarını ölçmeye yönelik olarak soruların 32 maddeli 5'li likert yapıdan oluşan İş Güvenliği Ölçeği bulunmaktadır. Ölçek Uluç MÖREK (2013) tarafından geliştirilmiş ve "Örgüt Kültüründe İş Güvenliği Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirliği, Tuzla Tersaneler Bölgesi Örneği" adlı yüksek lisans tezinde yayınlanmıştır. Ölçek Faktör 1: İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ve Kurallarına İlişkin Tatmin, Faktör 2: İdarenin İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Tutumu ile ilgili Algı, Faktör 3: Bilgi/Yeterlilik ve Faktör 4: Kadercilik olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutlarının iç tutarlılık katsayısı sırası ile .901, .899, .920 ve .904 olarak raporlanmıştır. Ölçeğin "1. Firmamızda işe alınacaklar nitelikli iş güvenliği eğitimi alır" şeklinde olan ilk maddesi bu çalışmada "1. Firmamızda işe alınan çalışanlar nitelikli iş güvenliği eğitimi almadan işbaşı yaptırılmaz" ve ölçeğin "4. Firmamız iş güvenliği açısından sıklıkla kontrol edilir" şeklinde olan dördüncü maddesi bu çalışmada "4. Firmamız iş güvenliği açısından kontrol edilir" şeklinde uyarlanarak kullanılmıştır. Anketin üçüncü bölümünde iş görenlerin firmalarının kurumsallaşma düzeyinin ölçüldüğü 48 maddeli 5'li likert tipinde Kurumsallaşma Ölçeği bulunmaktadır. Ölçek Serkan AYLAN ve Hakan KOÇ tarafından "İşletmelerin Kurumsallaşma Kriterlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması" adlı makale çalışmasında yayınlanmıştır. Ölçek 9 boyuttan oluşmakta olup, iç tutarlılık katsayıları sırasıyla "işletme anayasası", .89; "profesyonelleşme", .92; "formel örgüt yapısı", .90; "yetki devri ve yetkilendirme", .89; "stratejik planlama süreci", .85; "Yönetim anlayışı ve yönetime katılma", .82; "karar alma şekli", .84; "etkin bir iletişim sisteminin oluşturulması", .91; "iç denetim faaliyetleri(hesap verebilirlik)", .88 'dir.

3.3. Veri Analizi

Anketler ile yapılan çalışmalarda ölçek kullanılması durumunda öncelikle ölçekte yer alan maddelerin iç tutarlılığı ölçülerek, temsil edilmek istenen kavramın ne kadar güvenilir şekilde ölçülebildiği belirlenmelidir. Güvenilirlik analizi kullanılan ölçme aracının ne kadar tutarlı ölçüm yapabildiğini göstermektedir. Güvenilirlik analizi likert tipi ölçeklerde Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanarak yapılmaktadır. Katsayının akademik çalışmalarda kullanılabilmesi için en az .70 değerinde olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016). Verilerin çözümlenmesi aşamasında ilk olarak kullanılan

ölçeklerin bu araştırmanın örnekleminde yeterince iç tutarlılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Çizelge 1: Güvenilirlik Analizi Bulguları

	Cronbach's Alpha	N
İş Güvenliği Ölçeği	.923	43
Kurumsallaşma Ölçeği	.982	48

Çizelge 1’de yer alan bilgilere göre ölçeklerin ve alt boyutlarının olup iç tutarlılık düzeyinin yeterli güvenilirlikte ($\alpha > .70$) olduğu belirlenmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2016). Ölçeklerin iç tutarlılık ölçümünden sonra maddelere verilen yanıtların temsil ettiği puanlar toplanarak değişkenleri temsil eden değerler hesaplanmaktadır. Hesaplanan değişkenlerin hangi yollar ile analiz edileceğine karar vermek için normalliği test edilmektedir. Normalliğin çarpıklık ve basıklık ölçütleri olan betimsel metodlarla test edilmesi oldukça yaygın bir yoldur. Normal dağılımın sağlanması durumunda tahmin gücü daha yüksek olan parametrik yöntemlerin kullanılması mümkün olmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016). Verilerin çözümlenmesi aşamasında ikinci olarak iç tutarlılığı ortaya konmuş olan ölçeklerin puanları hesaplandıktan sonra değişkenlerin normal dağılıma uygunlukları test edilmiştir.

Çizelge 2: Normalliğin İncelenmesi

	Çarpıklık		Basıklık	
	İstatistik	Std. Hata	İstatistik	Std. Hata
İş Sağlığı ve Güvenliği	-.310	.212	-.552	.422
Kurumsallaşma	-.641	.212	-.249	.422

Çizelge 2’de verilerin normalliğinin betimsel olarak incelenmesine ilişkin hesaplanan Skewness ve Kurtosis yani çarpıklık ve basıklık istatistikleri bulunmaktadır. Çarpıklık ve basıklık istatistikleri incelendiğinde ise tüm değişkenlerin değerlerinin -1 ve +1 aralığında olduğu ve buna göre normal dağılım gösterdikleri belirlenmiştir (Demir ve ark., 2016). Bu noktada verilerin çözümlenmesinde parametrik analiz tekniklerinin kullanılmasına karar verilmiştir. Araştırmada ANOVA ve Pearson Korelasyon Analizi kullanılarak veriler analiz edilmiştir.

ANOVA: Bir kategorik değişkende yer alan farklı grupların ölçeklerden aldıkları puanların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının saptanması için kullanılmaktadır. Bu çalışmada anlamlı farklılığa yönelik yapılan tümünde kullanılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2016). Bu çalışmada araştırmanın “H₂: İş güvenliği algısı firmadaki çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” ve “H₃: Kurumsallaşma düzeyi firmadaki çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” hipotezlerini test etmek amacıyla kullanılmıştır.

Pearson Korelasyon Analizi: İki değişken arasındaki ilişkinin saptanması amacıyla kullanılmaktadır. Bu analiz sonucunda değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü öğrenmek mümkündür (Gürbüz ve Şahin, 2016). Bu çalışmada araştırmanın İş güvenliği algısı ile kurumsallaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezini test etmek amacıyla kullanılmıştır.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Yapılma Sıklığının İncelenmesi

Bu bölümde firmalara iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını yapma sıklıklarına yönelik olarak sorulan soruların yanıtları verilmiştir.

Çizelge 3: İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Yapılma Sıklığı

	\bar{x}	Sıklığı
1. Hangi sıklıkla, çalışma (iş hukuku) mevzuat hakkında bilgilendirildiniz?	3.6	Sık Sık
2. İş yerinizde iş güvenliğine ilişkin denetimler hangi sıklıkta yapılmaktadır?	3.9	Sık Sık
3. Hangi sıklıkla, hukuki ve yasal gelişmeler takip edilir?	3.7	Sık Sık
4. Çalıştığınız şirkette hangi sıklıkla iş güvenliği semineri yapılmaktadır?	3.5	Ara Sıra
5. İş görenlerden kaynaklı uygulama hataları, hangi sıklıkta cezalandırılmaktadır?	3.5	Ara Sıra
6. Hangi sıklıkla, uzmanlar tarafından iş güvenliği ve işçi sağlığı eğitimleri verilmektedir?	3.8	Sık Sık
7. Hangi sıklıkla, iş görenin iş yapabilme becerisinin ölçülmektedir?	3.8	Sık Sık
8. Hangi sıklıkla, işle ilgili muhtemel risk analizi değerlendirilmesi yapılmaktadır?	3.7	Sık Sık
9. Hangi sıklıkla, iş güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili acil durum planlaması hakkında bilgilendirilme yapılmaktadır?	3.5	Ara Sıra

10. Hangi sıklıkla, iş görenlerin performansı izlenmektedir?	3.8	Sık Sık
11. Hangi sıklıkla, iş güvenliğine yönelik düzeltici faaliyetler yapılmaktadır?	3.8	Sık Sık
12. Hangi sıklıkla, iş güvenliği ile ilgili yapı iş defteri tutulmaktadır?	3.5	Ara Sıra
13. Uyarı levhalarının gerekli yerlerde kullanılmasına hangi uyulmaktadır?	3.9	Sık Sık
14. İş görenler tarafından hangi sıklıkla, kat döşeme kenarlarına şerit çekilmektedir?	4.2	Sık Sık
15. İş görenler tarafından hangi sıklıkla, artık ve tehlikeli malzeme istifi yapılmaktadır?	3.9	Sık Sık
16. İş görenler tarafından hangi sıklıkla, düşen cisimlere karşı önlem alınmaktadır?	4.1	Sık Sık
17. İş görenler tarafından kazı öncesi güvenlik önlemleri hangi sıklıkla alınmaktadır?	4.0	Sık Sık
18. İş görenler tarafından yapı iskelesinin kontrolü hangi sıklıkla yapılmaktadır?	4.1	Sık Sık
19. İş görenler tarafından yeterli aydınlatmanın sağlanmasına hangi sıklıkta dikkat edilmektedir?	4.0	Sık Sık
20. İş görenler tarafından hangi sıklıkla açıktaki iletkenler kontrol altına alınmaktadır?	4.0	Sık Sık
21. Hangi sıklıkla, yangına karşı gerekli önlemler alınmaktadır?	4.0	Sık Sık
22. Gece çalışmalarında gerekli koşulların sağlanmasına hangi sıklıkla dikkat edilmektedir?	4.0	Sık Sık
23. Hangi sıklıkla, iş gören kaynaklı uygulama hataları meydana gelmektedir?	2.9	Ara Sıra

Çizelge 3’de yer alan bilgilere göre firmalarda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çoğunluğunun sık sık yapıldığı belirlenmiştir. Yalnızca firmalarda iş güvenliği seminerlerinin, iş güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili acil durum planlaması hakkında bilgilendirilmelerin, iş güvenliği ile ilgili yapı iş defteri tutulmasının ara sıra yapıldığı belirlenmiştir.

4.2. İş Güvenliğine Verilen Önemin ve Kurumsallaşma Düzeyinin Katılımcı ve Firma Bilgilerine Göre İncelenmesi

Çizelge 4: Çalışanların İş Güvenliğine Verdiği Önemin Firmadaki Pozisyona Göre İncelenmesi

		n	\bar{x}	ss	sd ₁₋₂	F	p
İş Güvenliği	Çalışan	72	170.9	17.4	2-127	1.521	.222
	Alt ve Orta Düzey Yönetici	23	163.0	21.7			
	İşletme Sahibi ve Üst Düzey Yönetici	35	165.3	28.6			

Çizelge 4’de özetlenen Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda; çalışanların iş güvenliğine verdiği önem düzeyinin firmadaki pozisyona göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$).

Çizelge 5: Çalışanların İş Güvenliğine Verdiği Önemin Firmanın Sektörüne Göre İncelenmesi

		n	\bar{x}	ss	sd ₁₋₂	F	p
İş Güvenliği	İnşaat	79	170.3	23.7	3-126	1.141	.335
	Elektrik	16	160.2	26.0			
	Mekanik	15	164.1	18.6			
	Restorasyon	20	168.0	5.2			

Çizelge 5.’de özetlenen Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda; çalışanların iş güvenliğine verdiği önem düzeyinin firmanın sektörüne göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$).

Çizelge 6: Çalışanların İş Güvenliğine Verdiği Önemin Firmadaki Çalışan Sayısına Göre İncelenmesi

		n	\bar{x}	ss	sd ₁₋₂	F	p
İş Güvenliği	1-10	17	165.8	16.9	3-126	6.217	.001
	11-49	50	159.4	25.1			
	50-249	28	171.6	16.7			
	250 ve Üzeri	35	178.4	17.4			

Çizelge 6’da özetlenen Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda; çalışanların iş güvenliğine verdiği önem düzeyinin firmadaki çalışan sayısına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0.05$). Buradan çıkan sonuca göre çalışan sayısı yüksek olan firmalarda çalışan bireylerin daha az olan firmalarda çalışanlara kıyasla iş güvenliğine verdiği önemin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 7 : Çalışanların İş Güvenliğine Verdiği Önemin Firmanın Çalışanlarına İş Güvenliği Eğitimi Verme Sıklığına Göre İncelenmesi

		n	\bar{x}	ss	sd ₁₋₂	F	p
İş Güvenliği	İşe Girişi Yapılırken	66	166.0	23.5	3-126	1.936	.127
	Senede 1 Kere	12	160.7	13.9			
	3 Ayda 1 Kere	30	169.1	19.4			
	Ayda 1 Kere ve Daha Fazla	21	177.2	21.5			

Çizelge 7’de özetlenen Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda; çalışanların iş güvenliğine verdiği önem düzeyinin firmanın çalışanlarına iş güvenliği eğitimi verme sıklığına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$)

Çizelge 8: Firmaların Kurumsallaşma Düzeyinin Firmadaki Pozisyona Göre İncelenmesi

		n	\bar{x}	ss	sd ₁₋₂	F	p
Kurumsallaşma	Çalışan	72	181.1	39.7	2-127	.073	.930
	Alt ve Orta Düzey Yönetici	23	178.1	32.8			
	İşletme Sahibi ve Üst Düzey Yönetici	35	181.9	40.3			

Çizelge 4.6.’de özetlenen Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda; firmaların kurumsallaşma düzeyinin firmadaki pozisyona göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$).

Çizelge 9: Firmaların Kurumsallaşma Düzeyinin Firmanın Sektörüne Göre İncelenmesi

		n	\bar{x}	ss	sd ₁₋₂	F	p
Kurumsallaşma	İnşaat	79	188.0	35.9	3-126	4.293	.006
	Elektrik	16	157.7	62.1			
	Mekanik	15	187.2	28.0			
	Restorasyon	20	165.9	13.7			

Çizelge 9.’da özetlenen Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda; firmaların kurumsallaşma düzeyinin firmanın sektörüne göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0.05$). Buradan çıkan sonuca göre inşaat ve mekanik sektörlerinde faaliyet gösteren firmaların diğer sektörlerde faaliyet gösteren firmalara kıyasla kurumsallaşma düzeyinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 10: Firmaların Kurumsallaşma Düzeyinin Firmadaki Çalışan Sayısına Göre İncelenmesi

		n	\bar{x}	ss	sd ₁₋₂	F	p
Kurumsallaşma	1-10	17	159.8	15.2	3-126	7.905	.000
	11-49	50	168.6	42.4			
	50-249	28	192.9	36.9			
	250 ve Üzeri	35	198.7	30.6			

Çizelge 10.’da özetlenen Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda; firmaların kurumsallaşma düzeyinin firmadaki çalışan sayısına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0.05$). Buradan çıkan sonuca göre çalışan sayısı yüksek olan firmaların daha az olan firmalara kıyasla kurumsallaşma düzeyinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 11: Firmaların Kurumsallaşma Düzeyinin Firmanın Çalışanlarına İş Güvenliği Eğitimi Verme Sıklığına Göre İncelenmesi

		n	\bar{x}	ss	sd ₁₋₂	F	p
Kurumsallaşma	İşe Girişi Yapılırken	66	185.2	35.2	3-126	3.235	.025
	Senede 1 Kere	12	163.2	30.3			
	3 Ayda 1 Kere	30	168.6	47.7			
	Ayda 1 Kere ve Daha Fazla	21	195.0	31.8			

Çizelge 11.’de özetlenen Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda; firmaların kurumsallaşma düzeyinin firmanın çalışanlarına iş güvenliği eğitimi verme sıklığına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0.05$). Buradan çıkan sonuca göre çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini ayda 1 kere ve daha fazla veren firmaların daha az sıklıkta veren firmalara kıyasla kurumsallaşma düzeyinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

4.3. İş Güvenliği Algısı ve Kurumsallaşma Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Çizelge 12: İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Gerçekleştirilme Düzeyin, İş Güvenliği Algısı ve Kurumsallaşma Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

	İş Güvenliği Algısı	Kurumsallaşma
İş Güvenliği Algısı	-	
Kurumsallaşma	.69**	-

Çizelge 12’de özetlenen Pearson Korelasyon Analizi sonucunda; firmaların kurumsallaşma düzeyi ile çalışanların iş güvenliği algısı arasında pozitif yönde yüksek kuvvetli bir anlamlı ilişkinin olduğu belirlenmiştir ($p < 0.05$). Buradan çıkan sonuca göre kurumsal firmalarda iş güvenliğinin daha yüksek olduğu ve kurumsallaşmanın kişilerin iş güvenliği verdiği önemi yükselttiği görülmektedir.

5. TARTIŞMA

Araştırma sonucunda firmalarda çalışma (iş hukuku) mevzuat hakkında bilgilendirilmenin, iş güvenliğine ilişkin denetimlerin, hukuki ve yasal gelişmeler takibinin sık sık yapıldığı belirlenmiştir. Bu çalışmadan farklı olarak Şahin (2010) tarafından yöneticilerin iş gören sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarına ilişkin tutumları ve inşaat sektöründe yapılan bir araştırma sonucunda çalışma (iş hukuku) mevzuat hakkında bilgilendirilmenin, iş güvenliğine ilişkin denetimlerin ve hukuki ve yasal gelişmeler takibinin ara sıra yapıldığı belirlenmiştir.

Bulgulara göre çalışan sayısı yüksek olan firmalarda çalışan bireylerin daha az olan firmalarda çalışanlara kıyasla iş güvenliğine verdiği önemin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum çalışan sayısı yüksek olan firmaların genel olarak büyük ölçekli ve görece daha kurumsal firmalar olmasından kaynaklanabilmektedir. Bu bağlamda araştırmanın bulgularına göre çalışan sayısı yüksek olan firmaların daha az olan firmalara kıyasla kurumsallaşma düzeyinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırmamız sonucunda ayrıca kurumsallaşmanın çalışanların iş güvenliğine yönelik farkındalıklarını daha fazla arttırdığı belirlenmiştir. Çünkü kurumsal firmalarda iş güvenliğine yönelik eğitimlerin verilme sıklığı ve yapılan denetimlerin kalitesine daha fazla özen gösterilmektedir. Mörek (2013) tarafından yapılan çalışma sonucunda iş eğitimi alma sıklığı yüksek olan çalışanların, daha az eğitim alanlara kıyasla daha fazla iş güvenliğine önem verdiği belirlenmiştir. Buradan hareketle iş güvenliğine yönelik eğitim sıklığının firmalarda değerlendirilmesi önerilebilir.

6. SONUÇ

Araştırmanın amacı inşaat, elektrik, mekanik ve restorasyon sektörlerinde faaliyet gösteren firmalarda çalışan yönetici ve çalışanların kurumsallaşma algısı ile iş

Güvenliğine verdiği önem arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bunun yanında çalışan sayısına ve sektöre göre bu konularda bir farklılık olup olmadığının incelenmesi de amaçlanmıştır.

Sonuç olarak kurumsallaşma ile beraber firmaların ilgili iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymanın yanında, bu konuda denetimlerini arttırmakta ve çalışanların farkındalığını yüksek tutmak amacıyla bu konuda çalışmalar yapmaktadır. Bunun yanında personel sayısı yüksek olan firmaların bu konudaki sorumlulukları çalışan sayısı ile beraber katlanmaktadır. Bu bağlamda duyarlılığı ve uygulamaları kurumsallaşma ile yükselen firmalarda çalışan bireylerin iş sağlığı ve güvenliğine daha çok önem verdiği ve firmada bu konudaki algının yüksek olduğu düşüncesini benimsemesi gerçekleşmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde kurumsallaşmanın firmalarda iş sağlığı ve güvenliği algısı bağlamında gerekli ve faydalı olduğu araştırmanın temel çıktısı niteliğindedir.

KAYNAKLAR

- Aylan, S., & Hakan, K. O. Ç.** (2017). İşletmelerin Kurumsallaşma Kriterlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 564-585.
- Bayrak Kök S.** (2005). Aile Şirketlerinde Yeniden Yapılanma Eğilimi ve Kurumsallaşma İhtiyacı, IV. Orta Anadolu İşletmecilik Kongresi TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi 13-14 Mayıs 2005, Ankara.
- Centel, T.** (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası - Mess Yayınları, İstanbul, 5-10.

- Demir, E., Saatçioğlu, Ö. ve İmrol, F.** (2016). Ulsulararası dergilerde yayımlanan eğitim araştırmalarının normallik varsayımları açısından incelenmesi. *Curr. Res. Educ.*, 2(3), 130-148.
- Gürbüz, S. & Şahin, F.** (2016). Sosyal Bilimler Araştırma Yöntemleri. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Karasar, N.** (2016). Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Nobel Yayınları.
- Koca, F.** (2015). Alt İşveren alışanın İSİG Uygulamaları Açısından Sağlık Hakkı erevesinde İncelenmesi; İETT Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Litvyakov, R.** (2006). Emeğin Bilimi, alışma Ortamı Dergisi, Fişek Enstitüsü alışan ocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yayını, 96, 14- 19.
- Mörek, U.** (2013). Örgüt Kültüründe İş Güvenliği Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirliği, Tuzla Tersaneler Bölgesi Örneği. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özkılıç, Ö.** (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri, TİSK (Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu) Yayını, Ankara.
- Sabancı, A.** (2001). İş Sağlığı - İş Güvenliği ve Ergonomi, İş Sağlığı İş Güvenliği Kongresi Bildirisi, Adana: Makine Mühendisleri Odası, 280-295.
- Serter, N.** (1993). Devlet Görevlerindeki Geలిşmelerin Sonucu Olarak Sosyal Devlet, İstanbul Üni. Yayınları.
- Süzek, S.** (2005). İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlölükleri, *Legal İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2(6), 605- 615
- Şahin, N. S.** (2010). Yöneticilerin İşgören Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamalarına İlişkin Tutumları ve İnşaat Sektöründe Bir Araştırma. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya
- Tuncay, A. C.** (2003). Yeni İş Kanunu'nda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, *İşveren Dergisi*, 41(11), 9-11.
- Tuncay, A. C., & Ekmekçi Ö.** (2009). Yeni Mevzuat Açısından Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları.