

**ULUSLARARASI İNŞAAT PROJELERİNDE  
ULUSAL KÜLTÜRÜN İŞ SAĞLIĞI VE  
GÜVENLİĞİ UYGULAMALARINA OLAN  
ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

Güneş BARDAKÇI  
Yüksek Lisans Tezi

İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalı  
Ağustos-2016

## JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Güneş BARDAKÇI'nın ‘‘Uluslararası inşaat projelerinde ulusal kültürün iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına olan etkisinin incelenmesi’’ başlıklı tezi 01/08/2016 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca İnşaat Mühendisliği Anabilim dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

|                     | <u>Unvanı-Adı Soyadı</u>      | <u>İmza</u> |
|---------------------|-------------------------------|-------------|
| Üye (Tez Danışmanı) | :Yard. Doç. Dr. Serkan KIVRAK | .....       |
| Üye                 | : Prof. Dr. Gökhan ARSLAN     | .....       |
| Üye                 | : Doç. Dr.Serdar ULUBEYLİ     | .....       |

.....

**Enstitü Müdürü**

## ÖZET

# ULUSLARARASI İNŞAAT PROJELERİNDE ULUSAL KÜLTÜRÜN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARINA OLAN ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Güneş BARDAKÇI

İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ağustos, 2016

Danışman: Yard. Doç. Dr. Serkan KIVRAK

Farklı ulusal kültürlerden oluşan proje ekipleri, uluslararası inşaat projelerinde iş sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarına doğrudan etkileme potansiyeline sahiptir. Bu çalışmanın amacı, farklı ulusal kültürlerle sahip uluslararası inşaat projelerinde ulusal kültürün iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına olan etkisini Hofstede'nin kültürel boyutlarından faydalanarak incelemektir. Çalışma sırasında Hofstede'nin altı boyutunu da içeren anket ve görüşme soruları belirlenmiş, uluslararası projelerde çalışmakta olan farklı bölümlerdeki mühendis, yönetici ve üst düzey yetkililerle anket ve görüşmeler yürütülmüş, bunların sonucunda SPSS programında istatistik analizler ile ilişkiler incelenerek değerlendirilmeler yapılmıştır.

Bu çalışmanın nicel kısmını oluşturan ankette katılımcılara demografik kısım harici 55 soru sorulmuş, ilk kısmında Hofstede'nin boyutları ile ilişkili sorular; ikinci kısmında ise iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkilendirilmiş sorular seçilmiştir. Ankete 20 farklı ülkeden toplam 81 kişi katılmıştır. Çalışmanın nitel analiz kısmını oluşturan görüşmeler ise 6 farklı ülkeden, uluslararası inşaat projelerinde tecrübeye sahip yöneticiler ile yapılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kültür, Hofstede'nin Kültürel boyutları, Uluslararası İnşaat Projeleri, İş Sağlığı ve İş Güvenliği

## **ABSTRACT**

### **INVESTIGATION OF THE IMPACT OF NATIONAL CULTURE ON HEALTH AND SAFETY APPLICATIONS IN INTERNATIONAL CONSTRUCTION PROJECTS**

Güneş BARDAKÇI

Department of Civil Engineering

Anadolu University, Graduate School Of Science, August, 2016

Supervisor: Assist. Prof. Dr. Serkan KIVRAK

The project team consisting of different national cultures, has the potential to directly effect health and safety practices in international construction projects. The purpose of this study is to search the impact of different national cultures on health and safety behaviours in the international construction projects in respect of Hofstede's cultural dimensions. For this study, survey questions were selected including six cultural dimensions of Hofstede; the engineers, managers and directors who have been working in international construction projects were questioned in the survey and in conclusion of the survey, the datas were analysed by using SPSS programme in order to evaluate the relationships and correlations for national culture and safety.

Quantitative part of the study was the survey with 55 questions, out of demographic section, which were related to Hofstede's cultural dimensions and safety behaviours. Eighty one participants from twenty different countries participated to the survey. For the qualitative part of the study, face to face interviews were conducted with six managers from six different countries experienced in international projects.

**Keywords:** Culture, Hofstede's cultural dimensions, International Construction Projects, Health and Safety Applications

## ÖNSÖZ

Bu tezin hazırlanmasında büyük özverileriyle desteğini esirgemeyen değerli tez danışmanım Sn. Yard. Doç. Dr. Serkan KIVRAK ve değerli hocam Sn. Prof. Dr. Gökhan ARSLAN'a çok teşekkür ediyorum.

Hayatımın her anında olduğu gibi, yüksek lisans yapmam konusunda da destek olan kıymetli AİLEME ve özellikle tezimin her aşamasında emeği geçen, en yoğun dönemlerimde sürekli destek olan sevgili eşim Şirin BARDAKÇI'ya ve varlığıyla uğurum olan canım oğlum Uzey BARDAKÇI'ya teşekkür bir borç bilirim.

Bu çalışmada sunulan bilgiler ve çalışmanın sonucunda ortaya çıkan bulgular neticesinde umarım tüm inşaat firmalarına faydalı olunabilmiştir.

Güneş BARDAKÇI

Ağustos 2016

## **ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ**

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saplanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Güneş BARDAKÇI

## İÇİNDEKİLER

### Sayfa

|                                                                     |      |
|---------------------------------------------------------------------|------|
| BAŞLIK SAYFASI .....                                                | i    |
| JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI .....                                         | ii   |
| ÖZET .....                                                          | iii  |
| ABSTRACT .....                                                      | iv   |
| ÖNSÖZ .....                                                         | v    |
| ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....                    | vi   |
| İÇİNDEKİLER .....                                                   | vii  |
| ÇİZELGELER DİZİNİ .....                                             | x    |
| ŞEKİLLER DİZİNİ .....                                               | xii  |
| SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ .....                                | xiii |
| 1. GİRİŞ .....                                                      | 1    |
| 1.1. Dünya’da İnşaat Sektörü ve Uluslararası İnşaat Projeleri ..... | 1    |
| 1.2. Türk İnşaat Sektörü ve Yurtdışı Müteahhitlik .....             | 4    |
| 2. KÜLTÜR KAVRAMI VE HOFSTEDE’NİN KÜLTÜREL BOYUTLARI ....           | 13   |
| 2.1. Güç Mesafesi Boyutu .....                                      | 14   |
| 2.2. Belirsizlikten Sakınma .....                                   | 15   |
| 2.3. Bireycilik – Toplulukçuluk .....                               | 17   |
| 2.4. Erillik – Dişilik .....                                        | 19   |
| 2.5. Uzun / Kısa Döneme Yönelme .....                               | 21   |

|                                                                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.6. Müsamaha/Kısıtlama Boyutu .....                                                                                              | 23 |
| 3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI .....                                                                                          | 26 |
| 3.1. Türkiye’de ve Dünya’da İş Sağlığı ve İş Güvenliği Gelişimi .....                                                             | 27 |
| 3.1.1. Türkiye’de iş sağlığı ve iş güvenliği .....                                                                                | 27 |
| 3.1.2. Dünya’da iş sağlığı ve iş güvenliği .....                                                                                  | 28 |
| 3.2. İş Kazaları .....                                                                                                            | 31 |
| 3.2.1. Türkiye’de iş kazaları ve inşaat sektörünün rolü .....                                                                     | 32 |
| 3.2.2 Dünya’da iş kazaları ve Türkiye ile kıyaslanması .....                                                                      | 33 |
| 4. İŞ GÜVENLİĞİ VE KÜLTÜR KONUSUNDA YAPILAN ÇALIŞMALAR ..                                                                         | 37 |
| 5. ULUSLARARASI İNŞAAT PROJELERİNDE ULUSAL KÜLTÜRÜN İŞ<br>SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARINA OLAN ETKİSİNİN<br>İNCELENMESİ ..... | 40 |
| 5.1. Araştırmanın Amacı .....                                                                                                     | 40 |
| 5.2. Araştırmanın Yöntemi .....                                                                                                   | 40 |
| 5.3. Araştırmada Kullanılan Analiz Yöntemleri .....                                                                               | 41 |
| 5.4. Nicel Analiz Sonuçları .....                                                                                                 | 41 |
| 5.4.1 Anova analizleri .....                                                                                                      | 51 |
| 5.4.2. Korelasyon analizleri .....                                                                                                | 60 |
| 5.4.3. T-Testi Analizleri .....                                                                                                   | 64 |
| 5.5 Nitel Analiz Sonuçları .....                                                                                                  | 72 |
| 6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER .....                                                                                                     | 76 |
| KAYNAKÇA .....                                                                                                                    | 78 |



|                                                |           |
|------------------------------------------------|-----------|
| <b>EK-1 Anket Form Örneği (İngilizce).....</b> | <b>82</b> |
| <b>EK-2 Anket Form Örneği (Türkçe).....</b>    | <b>86</b> |
| <b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>                           | <b>90</b> |

## ÇİZELGELER DİZİNİ

### Sayfa

|                                                                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Çizelge 1.1.</b> Ülkeler Bazında İnşaat Hacmi – 2013 (milyar Euro).....                                | 2  |
| <b>Çizelge 1.2.</b> Ülkelere Göre İnşaat Hacmi (2020) .....                                               | 3  |
| <b>Çizelge 1.3.</b> Gayri Safi Yurt İçi Hâsıla Gelişme Hızları/Cari Fiyatlarla.....                       | 5  |
| <b>Çizelge 1.4.</b> Toplam İstihdam ve İnşaat Sektörü Verileri.....                                       | 7  |
| <b>Çizelge 1.5.</b> Dünyanın En Büyük 250 Uluslararası Müteahhidi Listesinde Türk Firmaları.....          | 8  |
| <b>Çizelge 1.6.</b> Yurtdışı Müteahhitlik Faaliyetleri Toplam Proje Bedeli Ülkelere Göre Dağılımı .....   | 10 |
| <b>Çizelge 1.7.</b> Türk Müteahhitlik Hizmetleri Sektörel Dağılımı .....                                  | 11 |
| <b>Çizelge 1.8.</b> Yurtdışında İstihdam Edilen İşçi Sayısı .....                                         | 12 |
| <b>Çizelge 2.1.</b> Güç Mesafesi Boyutu Özellikleri .....                                                 | 15 |
| <b>Çizelge 2.2.</b> Belirsizlikten Sakınma Boyutu Özellikleri .....                                       | 17 |
| <b>Çizelge 2.3.</b> Bireycilik ve Toplulukçuluk Boyutu Özellikleri .....                                  | 19 |
| <b>Çizelge 2.4.</b> Erillik ve Dişilik Boyutu Özellikleri .....                                           | 21 |
| <b>Çizelge 2.5.</b> Uzun/Kısa Döneme Yönelme Boyutu Özellikleri .....                                     | 23 |
| <b>Çizelge 2.6.</b> Müsamaha/Kısıtlama Boyutu Özellikleri .....                                           | 25 |
| <b>Çizelge 3.1.</b> İŞG Konusunda Eski ve Yeni Uygulama Özellikleri .....                                 | 28 |
| <b>Çizelge 3.2.</b> Türkiye Geneli ve İnşaat Sektöründe Meydana Gelen İş Kazaları (2005-2009) .....       | 33 |
| <b>Çizelge 3.3.</b> 2004-2008 Yılları Arasında 100.000 Çalışanda Meydana Gelen İş Kazaları Oranları ..... | 34 |
| <b>Çizelge 5.1.</b> Ülkelere Göre Hofstede'nin Kültürel Boyutlarının Ölçüleri.....                        | 41 |
| <b>Çizelge 5.2.</b> Araştırmaya Katılanların Firmalarının Faaliyet Alanlarına Göre Dağılımı.....          | 42 |
| <b>Çizelge 5.3.</b> Araştırmaya Katılanların Firmalarının Dünya'daki Faaliyet Bölgeleri....               | 43 |
| <b>Çizelge 5.4.</b> Araştırmaya Katılanların Firmalarının Uluslararası İş Hacmi .....                     | 43 |
| <b>Çizelge 5.5.</b> Araştırmaya Katılanların Firmalarının Uluslararası İş Tecrübesi (Yıl)....             | 44 |
| <b>Çizelge 5.6.</b> Araştırmaya Katılanların Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı.....                           | 44 |

|                                                                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Çizelge 5.7.</b> Araştırmaya Katılanların Mesleklerine Göre Dağılımı.....                                             | 45 |
| <b>Çizelge 5.8.</b> Araştırmaya Katılanların Firmadaki Unvanlarına Göre Dağılımı.....                                    | 45 |
| <b>Çizelge 5.9.</b> Araştırmaya Katılanların İnşaat Sektöründeki Deneyimlerine Göre Dağılımları (Yıl).....               | 46 |
| <b>Çizelge 5.10.</b> Araştırmaya Katılanların Uluslararası İnşaat Sektöründeki Deneyimlerine Göre Dağılımları (Yıl)..... | 46 |
| <b>Çizelge 5.11.</b> Araştırmaya Katılanların Ükelere Göre Dağılımları.....                                              | 47 |
| <b>Çizelge 5.12.</b> Araştırma Sorularının Betimsel İstatistik Özellikleri.....                                          | 48 |
| <b>Çizelge 5.13.</b> Ülkeler ile Hofstede'nin Boyutlarının İlişkisi-ANOVA Analizi Betimsel Kısımı .....                  | 52 |
| <b>Çizelge 5.14.</b> Ülkeler ile Hofstede'nin Boyutlarının İlişkisi-ANOVA Analizi Sonucu.....                            | 58 |
| <b>Çizelge 5.15.</b> Ülkeler ile İş Güvenliği Davranışı İlişkisi-ANOVA Analizi Sonucu.....                               | 59 |
| <b>Çizelge 5.16.</b> Hofstede Boyutları ile İş Güvenliği Davranışı Arasındaki Korelasyon Analizi.....                    | 61 |
| <b>Çizelge 5.17</b> Güç Mesafesi İndeksi ile İngiltere ve Filipinler Arasındaki İlişki.....                              | 66 |
| <b>Çizelge 5.18.</b> İş Güvenliği Davranışlarına Göre İngiltere ve Filipinler Arasındaki İlişki.....                     | 67 |
| <b>Çizelge 5.19.</b> İş Güvenliği Davranışlarına Göre Amerika ve Pakistan Arasındaki İlişki.....                         | 68 |
| <b>Çizelge 5.20.</b> İş Güvenliği Davranışlarına Göre Lübnan ve Rusya Arasındaki İlişki...                               | 69 |
| <b>Çizelge 5.21.</b> Belirsizlikten Sakınma İndeksi Özelliği ile Türkiye ve İngiltere Arasındaki İlişki.....             | 70 |
| <b>Çizelge 5.22.</b> İş Güvenliği Davranışlarına Göre İngiltere ve Türkiye Arasındaki İlişki.....                        | 71 |
| <b>Çizelge 5.23.</b> Görüşmecilerin Profili.....                                                                         | 72 |

## ŞEKİLLER DİZİNİ

### Sayfa

|                                                                                        |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Şekil 1.1. Kamu ve Özel Sektör – İnşaat Yatırımları Gelişme Hızları.....               | 6  |
| Şekil 1.2. Yurtdışı Mütcaahhitlik Faaliyetleri Toplam Proje Bedeli.....                | 9  |
| Şekil 3.1. Sektörlere Göre İş Kazası Geçirenlerin Oranı 2007-2013 .....                | 32 |
| Şekil 3.2. 2011 ve 2012 yılları Avrupa Birliği ülkeleri iş kazaları ölüm hızları ..... | 35 |

## SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

|       |                                                     |
|-------|-----------------------------------------------------|
| GSMH  | : Gayrisafi Milli Hâsıla                            |
| ABD   | : Amerika Birleşik Devletleri                       |
| ENR   | : Engineering News Record                           |
| GSYİH | : Gayrisafi Yurtiçi Milli Hâsıla                    |
| TMB   | : Türkiye Müteahhitler Birliği                      |
| TÜİK  | : Türkiye İstatistik Kurumu                         |
| İNTES | : Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası     |
| IBM   | : International Business Machines                   |
| İSG   | : İş Sağlığı ve Güvenliği                           |
| WHO   | : World Health Organization                         |
| DDY   | : Devlet Demir Yolları                              |
| ILO   | : International Labour Organization                 |
| OHSAS | : Occupational Health And Safety Assessment Systems |
| ISO   | : International Organization for Standardization    |
| BS    | : British Standart                                  |
| İSİG  | : İş Sağlığı ve İş Güvenliği                        |
| SGK   | : Sosyal Güvenlik Kurumu                            |
| SPSS  | : Statistical Package for the Social Sciences       |
| TSKB  | : Türkiye Sınai Kalkınma Bankası                    |
| PDI   | : Power Distance Index                              |
| IDV   | : Individualism Versus Collectivism                 |
| MAS   | : Masculinity                                       |
| UAI   | : Uncertainty Avoidance Index                       |
| LTO   | : Long Term Orientation                             |
| IND   | : Indulgence                                        |

## 1. GİRİŞ

### 1.1. Dünya’da İnşaat Sektörü ve Uluslararası İnşaat Projeleri

Uluslararası inşaat projeleri, projede bulunan müteahhit firmanın, danışmanın ya da işverenin değişik ülkelerden olduğu veya bunlardan en az bir tanesinin farklı ülkede faaliyet gösterdiği projelere denir (Kıvrak, 2010).

İnşaat sektörü dünya ekonomisine etki eden sektörlerin başında gelmektedir. Bunun en büyük sebebi, inşaat sektörünün içerisinde çok sayıda alt sektör bulundurması ve birçok değişik alanı bir çatı altında toplaması olarak gösterilebilir. Büyük bütçeli inşaat projeleri ve sağladığı istihdam imkânları inşaat sektörünün dünya ekonomisi ve kalkınması bakımından önemini göstermektedir (Özorhon, 2012).

İnşaat sektörü dünya ekonomisindeki toplam GSMH’nin yaklaşık %8’ini oluşturmaktadır, bu değerin yaklaşık olarak 3,5 trilyon dolar olduğu bilinmektedir. (Özdemir ve Kılıç, 2011). Gelecek 10 yıl içerisinde inşaat sektöründe küresel anlamda %67’lik bir gelişme ve 7,2 trilyon dolarlık üretimin 12 trilyon dolara çıkacağı tahmin edilmektedir. Bu artışta Hindistan, Çin ve ABD’nin %54’lük payı olacağı öngörülmektedir (Özorhon, 2012).

Yapı-Endüstri Merkezi’nin 2015 yılı raporuna göre dünya genelinde inşaat harcamaları 2015 yılında nominal olarak değer bazında yüzde 4 büyümüş ve 9,72 trilyon dolara ulaşmıştır. ABD’de inşaat harcamaları rekor seviyelere yükselmiştir.

Çizelge 1.1’de ülkeler bazında inşaat hacmi 2013 TUIK raporuna göre listelenmiştir. Çin 2010 yılında ABD’yi geride bırakarak global inşaat faaliyetleri içindeki payı en yüksek ülke durumuna gelmiştir. 2012 yılında global payı %18 civarına ulaşırken, 2025 yılında bu payın %25 olması beklenmektedir. ABD global krize ve 2005-2012 döneminde inşaat üretimindeki %30’luk gerilemeye rağmen dünyanın ikinci büyük inşaat pazarı durumundadır. Japonya ise ABD’nin ardından 3. büyük inşaat pazarı olmuştur (TSKB, 2015).

**Çizelge 1.1. Ülkeler Bazında İnşaat Hacmi – 2013 (milyar Euro)**

| <b>ÜLKELER Bazında İnşaat Hacmi - 2003</b> |                    |                     |
|--------------------------------------------|--------------------|---------------------|
| <b>Ülke</b>                                | <b>Milyar Euro</b> | <b>Global Pay %</b> |
| Çin                                        | 1.644              | 18,5                |
| ABD                                        | 678                | 7,6                 |
| Japonya                                    | 376                | 4,2                 |
| Hindistan                                  | 360                | 4,0                 |
| Almanya                                    | 271                | 3,0                 |
| Fransa                                     | 166                | 1,9                 |
| İngiltere                                  | 143                | 1,6                 |
| Rusya                                      | 131                | 1,5                 |
| İtalya                                     | 129                | 1,4                 |
| İspanya                                    | 93                 | 1,0                 |
| AB                                         | 1162               | 13,1                |
| <b>Türkiye</b>                             | <b>25</b>          | <b>0,3</b>          |
| Dünya                                      | 8.900              | 100,0               |

Önümüzdeki yıllarda Çin ve Hindistan'ın inşaat sektörünün büyümesinde en önemli rolü oynayacakları öngörülmektedir. Bunu sağlayan en önemli etken ise bu ülkelerdeki hızlı şehirleşme, yükselen nüfus ve güçlü ekonomik büyüme göstergeleridir. 2010 yılında Çin dünyanın en büyük inşaat pazarı olmuştur (Sofuoğlu, 2012).

Çizelge 1.2.'de inşaat sektöründeki inşaat hacminin 2020'ye kadar lider ülkelerde artarak devam edeceği, Çin ve ABD'nin sıralamalarını koruyup inşaat hacmini arttıracığı, Çin'in dünya bazında %21 ve ABD'nin ise %15'e çıkacağı, Hindistan'ın ise Japonya'yı geçerek 3. sırayı alacağı öngörülmektedir.

**Çizelge 1.2. Ülkelere Göre İnşaat Hacmi (2020)**

| ÜLKELER     | İNŞAAT HACMİ ORANLARI |
|-------------|-----------------------|
| ÇİN         | 21%                   |
| ABD         | 15%                   |
| HİNDİSTAN   | 7%                    |
| JAPONYA     | 6%                    |
| ENDONEZYA   | 3%                    |
| KANADA      | 3%                    |
| FRANSA      | 3%                    |
| ALMANYA     | 3%                    |
| AVUSTURALYA | 3%                    |
| DİĞER       | 36%                   |

**Kaynak:** *Global Construction perspective ve Oxford Economics*

Dünyanın en önemli inşaat dergilerinden olan Engineering News Record'a (ENR) göre dünya çapında en büyük 250 müteahhitlik firmasının toplam uluslararası müteahhitlik gelirleri 2002 yılında 116,5 milyar dolar seviyesinde iken; 2014 yılı gelirleri 521,5 milyar dolar seviyesine yükselmiştir. İlk 250 şirketin gelirlerinde 2013 yılı ile kıyaslandığında %4,1 gerileme gözlemlenmiştir. 2014 yılında bahsedilen gelirlerin sektörel dağılımına bakıldığında; %26'sının ulaştırma (135,7 milyar dolar), %24'ünün petrol tesisi (125,3 milyar dolar), %22,4'ünün bina inşası (116,7 milyar dolar), %10,4'ünün enerji (54,4 milyar dolar) ve %5,2'sinin sanayi tesisi (26,9 milyar dolar) projelerinden sağlandığı görülmektedir. 2014 yılında elde edilen 521,5 milyar dolarlık gelirin bölgesel dağılımına bakıldığında; Asya ve Avustralya'nın %26,3 (137,4 milyar dolar), Avrupa'nın %19,1 (99,8 milyar dolar), Orta Doğu'nun %15,2 (79 milyar dolar), Amerika Birleşik Devletleri'nin % 9,8 (51,2 milyar dolar), Latin Amerika'nın %9,6 (50,2 milyar dolar), Güney ve Orta Afrika'nın %9,1 (47,4 milyar dolar), Kanada'nın %5,7 (29,6 milyar dolar), Kuzey Afrika'nın %4,5 (23,5 milyar dolar) ve diğerlerinin ise %0,7 (3,4 milyar dolar) payının olduğu görülmektedir. 2014 yılı yerel ve uluslararası gelirlerin toplamına bakıldığında ise toplam gelirlerin 2013 yılındaki 1,4 trilyon seviyesinde olduğu dikkat çekmektedir (Yurtdışı Müteahhitlik Sektör Değerlendirme Raporu, 2016).



## 1.2. Türk İnşaat Sektörü ve Yurtdışı Müteahhitlik

Türk inşaat sektörü hem ulusal hem de uluslararası alanda en büyük sektörlerden biridir ve Türkiye'nin ekonomik gücünü oluşturmada çok önemli bir rol oynamaktadır. Diğer sektörler üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkileri de dikkate alındığında, inşaat sektörünün Türk ekonomisindeki rolü %30'lara ulaşmaktadır (Kıvrak, 2010). İnşaat sektörü, kendisine bağlı 200 den fazla alt sektörün ürettiği mal ve hizmete talep yaratan konumunda olup, bu yaygın etki, sektörün “ekonominin lokomotifi” olma vasfının en temel göstergesidir.

Çizelge 1.3.'te inşaatın toplam GSYİH içindeki payı gösterilmiştir. İnşaat sektörünün Gayri Safi Yurt İçi Hâsıla içerisindeki payının önemli olduğu bilinmektedir. Cari fiyatlarla 2007'de inşaat sektörünün GSYİH içerisindeki payı %4.9 olmuştur. 2009 yılında ise sektörün payı %3.8'e düşmüştür. 2010 yılında ekonominin gelişme göstermesi ve büyük inşaat projeleri sebebiyle sektörün payı yeniden artarak %4.1 olurken, 2011 yılında %4.5, 2012 yılında %4.4 olmuştur (İNTES, 2014).

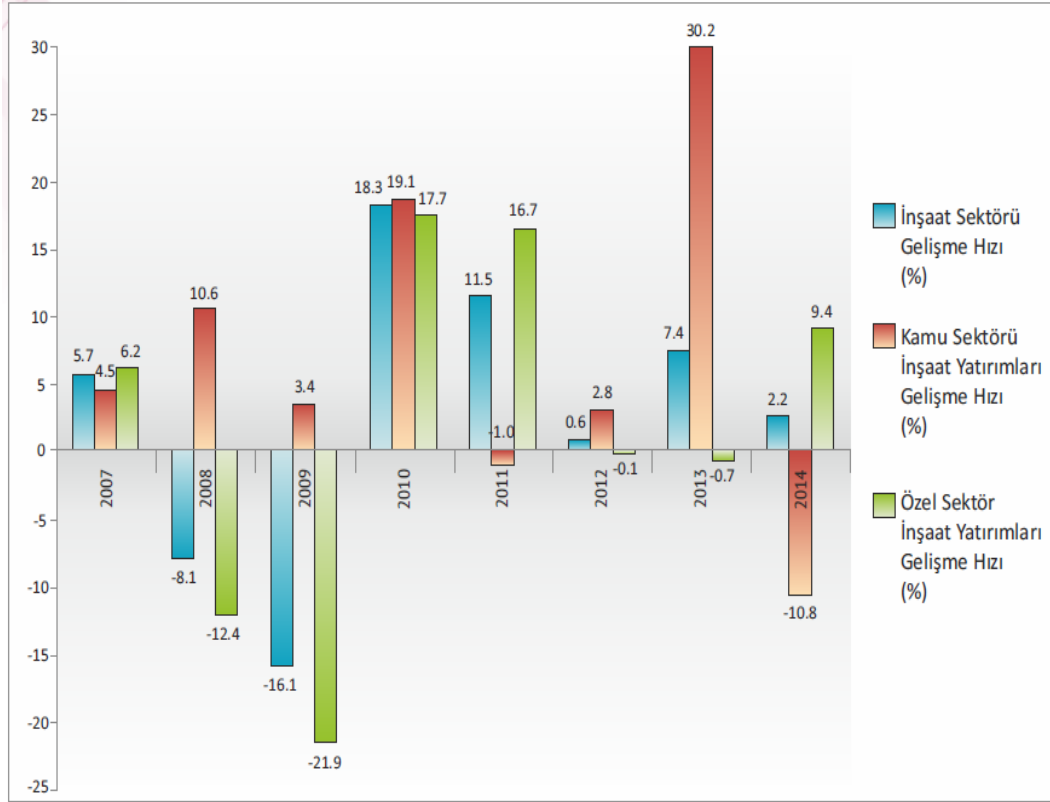
**Çizelge 1.3. Gayri Safi Yurt İçi Hâsıla Gelişme Hızları/ Cari Fiyatlarla**

| YILLAR           | İNŞAAT     | TOPLAM<br>GSMH | İNŞAATIN<br>GSYİH<br>İÇİNDEKİ<br>PAYI |
|------------------|------------|----------------|---------------------------------------|
| 2005             | 28.694.734 | 648.931.712    | 4,4                                   |
| 2006             | 35.849.263 | 758.390.758    | 4,7                                   |
| 2007             | 41.013.627 | 843.178.421    | 4,9                                   |
| 2008             | 44.657.644 | 950.534.251    | 4,7                                   |
| 2009             | 36.602.040 | 953.973.862    | 3,8                                   |
| 2010             | 45.669.500 | 1.098.799.348  | 4,2                                   |
| 2011             | 57.751.314 | 1.297.713.210  | 4,5                                   |
| 2011 I. Çeyrek   | 12.761.570 | 289.904.998    | 4,4                                   |
| 2011 II. Çeyrek  | 15.283.843 | 317.392.144    | 4,8                                   |
| 2011 III. Çeyrek | 14.806.179 | 351.173.122    | 4,2                                   |
| 2011 IV. Çeyrek  | 14.899.721 | 359.242.947    | 4,4                                   |
| 2012             | 62.156.828 | 1.416.798.490  | 4,4                                   |
| 2012 I. Çeyrek   | 15.064.564 | 325.184.111    | 4,6                                   |
| 2012 II. Çeyrek  | 16.722.496 | 350.160.525    | 4,8                                   |
| 2012 III. Çeyrek | 15.179.354 | 377.042.314    | 4,0                                   |
| 2012 IV. Çeyrek  | 15.190.414 | 364.411.539    | 4,2                                   |
| 2013             | 17.459.032 | 1.561.510.015  | 4,3                                   |
| 2013 I. Çeyrek   | 16.040.963 | 354.720.912    | 4,4                                   |
| 2013 II. Çeyrek  | 18.269.491 | 415.915.449    | 4,5                                   |
| 2013 III. Çeyrek | 17.160.020 | 415.915.449    | 4,7                                   |
| 2013 IV. Çeyrek  | 17.459.032 | 405.384.453    | 4,1                                   |

İnşaat sektöründe üretim 2014 yılının ikinci yarısından itibaren ekonomideki yavaşlama paralelinde önemli ölçüde hız kesmiştir. 2014 yılı birinci çeyrekte geçen yılın aynı dönemine göre %5.8 olan büyüme oranı ikinci çeyrekte %3.4'e, üçüncü çeyrekte %2'ye gerilemiş, sektör son çeyrekte %2.0 oranında küçülmüştür. 2014 yılında GSYH'da %2.9'a gerileyen büyüme, sektörde de %2.2 olarak kaydedilmiştir. Ekonomideki yavaşlama ve beraberinde kamu yatırımlarındaki gerileme ile yakından ilişkili olan bu tablo, sektörün ekonomideki gelişmelere erken tepki veren yapısal özelliği nedeniyle sürpriz olmamıştır ( TMB, 2015).

Şekil 1.1'de TUİK'in yapmış olduğu çalışma sonucu Türkiye'de kamu ve özel sektörde inşaat yatırımları gelişme hızları yüzdesel olarak gösterilmiştir.

**Şekil 1.1. Kamu ve Özel Sektör – İnşaat Yatırımları Gelişme Hızları**



Lokomotif sektör olan inşaat aynı zamanda Türkiye’de büyük bir iş istihdamı sağlamaktadır. Tarım ve sanayinin en büyük iş istihdamını sağladığı Türkiye’de inşaatın da yüksek bir kesime iş olanağı sağladığı ve büyük bir nüfusun inşaat projelerinde çalıştığı, geliri inşaata dayalı ailelerin sayılarının yüksek bir yüzde içerdiği görülmektedir.

2014 Kasım ayında inşaat sektöründe istihdam edilen kişi sayısı 1.967.000 olup, toplam istihdamdan 7,6 oranında pay alabilmiştir (İNTES, 2015). Çizelge 1.4. TÜİK hane halkı işgücü istatistikleri 2005 yılından itibaren toplam istihdam ve inşaat verilerini göstermektedir.

**Çizelge 1.4. Toplam İstihdam ve İnşaat Sektörü Verileri**

| YILLAR | TARIM DIŞI<br>İSTİHDAM/KİŞİ | İNŞAAT<br>SEKTÖRÜ/KİŞİ | İNŞAAT<br>SEKTÖRÜ/TARIM<br>DIŞI İSTİHDAM |
|--------|-----------------------------|------------------------|------------------------------------------|
| 2005   | 15.553.000                  | 1.171.000              | %7,53                                    |
| 2006   | 15.241.000                  | 1.189.000              | %7,80                                    |
| 2007   | 15.588.000                  | 1.224.000              | %7,85                                    |
| 2008   | 15.959.000                  | 1.125.000              | %7,00                                    |
| 2009   | 16.324.000                  | 1.297.000              | %7,94                                    |
| 2010   | 17.082.000                  | 1.442.000              | %8,44                                    |
| 2011   | 18.079.000                  | 1.512.000              | %8,36                                    |
| 2012   | 19.080.000                  | 1.647.000              | %8,63                                    |
| 2013   | 19.755.000                  | 1.753.000              | %8,87                                    |

Türk müteahhit firmalar, yurtdışı müteahhitlik faaliyetlerinde son 30 yılda önemli bir yer edinmiştir. Türk inşaat sektörü temsilcileri, uluslararası projelerde aranan bir marka haline gelmiştir. Türk müteahhitleri, inşaat piyasasındaki yetişmiş insan gücünü ve teknik bilgi birikimini kullanarak, girişimci özellikleri ve risk alabilme yetenekleri ile dünyanın en büyük müteahhitlik firmaları arasında yer almaktadırlar. Yurtdışı Türk müteahhitlik faaliyeti ilk olarak 1972 yılında Libya’da başlamıştır. Libya’da üstlenilen ilk iş 109.000.000 dolar bütçeli Tripoli Limanı İnşaatı Aşama 1B işi olmuştur. 1972’den 2002 yılına kadar geçen 30 yılda yurt dışında toplam 44 milyar dolarlık taahhüt gerçekleştirilmiştir. 1972’den 2014 yılı sonuna kadar, Türk müteahhit firmaları 104 ülkede 300,3 milyar dolar değerinde 7.684 proje üstlenmiştir (INTES, 2015). 2015’te sektörün iş hacminin, Kuzey Afrika ve Orta Doğu bölgesindeki sorunların yanı sıra Rusya ekonomisi kaynaklı risklerin etkisi altında kalmayı sürdüreceği değerlendirilmektedir. Toplam iş hacminin yaklaşık %35’ini oluşturan Libya-Irak-Rusya pazarlarından doğacak kaybı dengeleyebilecek yeni fırsatlar için, Sahra-altı Afrika ve Güney Amerika ülkelerindeki potansiyel yatırımlar takip edilmektedir (TMB, 2015).

Çizelge 1.5.’te ENR tarafından yayımlanan ve müteahhitlerin bir önceki yılda ülkeleri dışındaki faaliyetlerinden elde ettikleri gelirleri esas alarak oluşturduğu dünyanın en büyük 250 uluslararası müteahhidi listesinde 2013 yılında 42 Türk firması yer almıştır. Türkiye, 62 firma ile lider olan Çin’in ardından 2. sırada yer almıştır (İŞ BANKASI, İnşaat Sektörü, 2015).

**Çizelge 1.5. Dünyanın en büyük 250 uluslar arası müteahhidi listesinde Türk Firmaları**

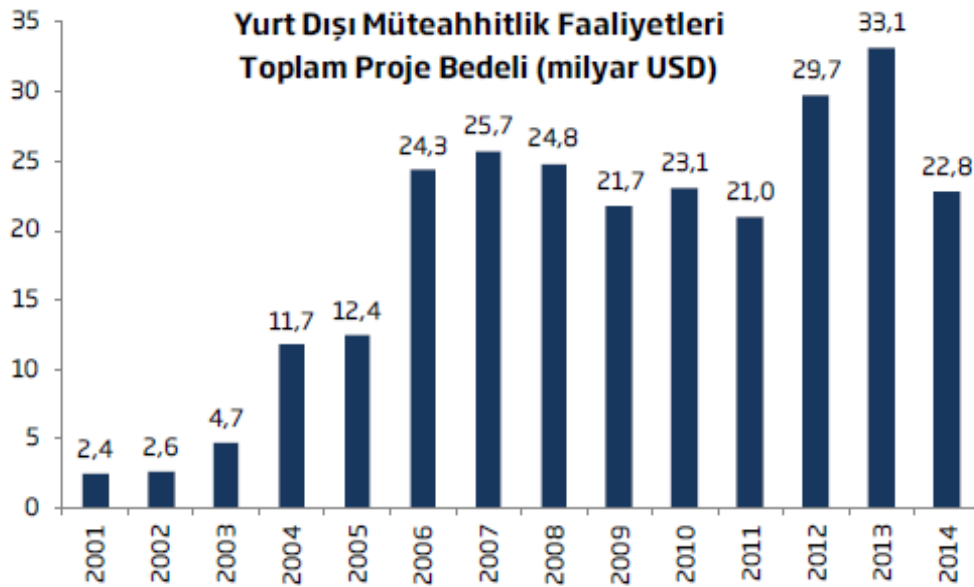
| Sıra | 2014<br>Listesindeki Yeri | 2013<br>Listesindeki Yeri | Firma                                       |
|------|---------------------------|---------------------------|---------------------------------------------|
| 1    | 52                        | 79                        | Enka İnşaat ve San. A.Ş.                    |
| 2    | 53                        | 64                        | Rönesans İnşaat                             |
| 3    | 83                        | 103                       | TAV                                         |
| 4    | 86                        | 90                        | Polimeks İnşaat Taahhüt ve San Tic.<br>A.Ş. |
| 5    | 101                       | 85                        | Tekfen İnşaat ve Tesisat A.Ş.               |
| 6    | 103                       | 129                       | İC İÇTAŞ İnşaat Sanayi ve Ticaret<br>A.Ş.   |
| 7    | 107                       | 94                        | Ant Yapı İnşaat San. Ve Tic. Ltd. Şti       |
| 8    | 116                       | 150                       | NATA İnşaat Tic. Ve San. A.Ş.               |
| 9    | 127                       | 159                       | Yapı Merkezi İnşaat ve Sanayi A.Ş.          |
| 10   | 132                       | 124                       | Yüksel İnşaat                               |
| 11   | 138                       | 135                       | Onur Taahhüt Ticaret Ltd. Şti               |
| 12   | 146                       | 127                       | Cengiz İnşaat San ve Tic. A.Ş.              |
| 13   | 150                       | 200                       | Hazinedaroğlu İnşaat Grup                   |
| 14   | 153                       | 145                       | Atlas Grup                                  |
| 15   | 157                       | 111                       | Çatlık Enerji Sanayi ve Ticaret A.Ş.        |
| 16   | 162                       | 176                       | Alarko                                      |
| 17   | 163                       | 180                       | Limak İnşaat Sanayi ve Ticaret A.Ş.         |
| 18   | 169                       | 171                       | Kayı İnşaat Sanayi ve Tic. A.Ş.             |
| 19   | 172                       | 146                       | MAPA İnşaat ve Ticaret                      |
| 20   | 176                       | 182                       | Eser Taahhüt ve San. A.Ş.                   |
| 21   | 179                       | 208                       | Nurol İnşaat                                |
| 22   | 184                       | *                         | İlk İnşaat                                  |
| 23   | 187                       | 198                       | Summa Turizm Yatırımcılığı A.Ş.             |
| 24   | 191                       | *                         | Bayburt Grup                                |
| 25   | 194                       | 189                       | Aslan Yapı ve Ticaret A.Ş.                  |
| 26   | 195                       | 174                       | Kontek İnşaat                               |
| 27   | 198                       | 201                       | TACA İnşaat                                 |
| 28   | 200                       | 190                       | Metag İnşaat ve Yatırım Ticaret A.Ş.        |
| 29   | 203                       | 196                       | Rasen İnşaat Ticaret A.Ş.                   |
| 30   | 206                       | 118                       | GAMA                                        |
| 31   | 212                       | 213                       | Yenigün İnşaat                              |
| 32   | 215                       | 215                       | Lotus Mühendislik A.Ş.                      |
| 33   | 217                       | 188                       | Tepe İnşaat Sanayi A.Ş.                     |
| 34   | 219                       | 242                       | Kolin İnşaat Tur. San. Ve Tic. A.Ş.         |
| 35   | 224                       | 203                       | Doğuş İnşaat ve Ticaret A.Ş.                |
| 36   | 228                       | 243                       | Gürbağ Grup                                 |
| 37   | 230                       | 240                       | STFA                                        |

**Çizelge 1.5.** (devam) Dünyanın en büyük 250 uluslar arası müteahhidi listesinde Türk Firmaları

|    |     |     |                                        |
|----|-----|-----|----------------------------------------|
| 38 | 235 | 237 | GAP İnşaat Yatırım ve Dış Ticaret A.Ş. |
| 39 | 242 | *   | Zafer Taahhüt İnşaat ve Tic. A.Ş.      |
| 40 | 245 | *   | AE Ama Elektronik                      |
| 41 | 247 | *   | Gülemak İnşaat                         |
| 42 | 249 | *   | TML İnşaat                             |

Şekil 1.2.'de ise 2001 yılından itibaren Türk müteahhitlerin yurt dışı müteahhitlik faaliyetleri toplam proje bedeli gösterilmektedir.

**Şekil 1.2.** Yurtdışı Müteahhitlik Faaliyetleri Toplam Proje Bedeli



Türk müteahhitlik firmaları 1972'de Libya'dan başlayarak her geçen yıl artan bir ivmeyle dünyanın birçok ülkesinde müteahhitlik hizmeti vermişlerdir ve dünya pazarındaki yerini etkin bir biçimde almışlardır. Global anlamda yeterli teknik ve iş yapabilme gücünü ve profesyonelliği arttırarak birçok ülkede prestijli projeleri başarıyla bitiren Türk müteahhitlik firmalarının 1972'den 2013'e kadar değişik ülkelerde bitirdikleri toplam proje bedelleri Çizelge 1.6.'da gösterilmektedir. Ekonomi bakanlığının yayınlamış olduğu tabloya göre Rusya, Türkmenistan ve Libya ilk 3 sırayı paylaşmaktadır. 2013 yılında Türk müteahhitlerinin yurtdışında en fazla iş yaptıkları

ülke Türkmenistan olmuştur. Diğer taraftan, Irak 65 proje ile Türk firmalarının en çok sayıda proje üstlendikleri ülke olmuştur ( İNTES, 2014).

**Çizelge 1.6.** *Yurtdışı Müteahhitlik Faaliyetleri Toplam Proje Bedeli Ülkelere Göre Dağılımı*

| <b>ÜLKELERE GÖRE DAĞILIM (1972-2013)</b> |                            |               |
|------------------------------------------|----------------------------|---------------|
| <b>ÜLKELER</b>                           | <b>TOPLAM PROJE BEDELİ</b> | <b>PAY(%)</b> |
| Rusya Fed.                               | 49.382.401.985             | %16,5         |
| Türkmenistan                             | 39.911.779.803             | %14,3         |
| Libya                                    | 27.960.117.482             | %10,8         |
| Irak                                     | 19.514.900.904             | %7,2          |
| Kazakistan                               | 17.412.337.869             | %6,8          |
| S. Arabistan                             | 13.052.179.179             | %4,9          |
| Katar                                    | 12.367.321.033             | %4,8          |
| BAE                                      | 8.857.375.674              | %3,3          |
| Azerbaycan                               | 8.208.466.904              | %3,0          |
| Cezayir                                  | 8.208.466.904              | %2,9          |
| Diğer Ülkeler                            | 68.672.174.480             | %25,1         |
| TOPLAM                                   | 274.168.163.852            |               |

Çizelge 1.7.’de gösterildiği gibi 1972 yılından günümüze en çok proje üstlenilen sektörlerin dağılımında ilk 5 sıraya bakıldığında, konut projeleri %13’lük pay ile ilk sırada yer almaktadır. Ardından sırasıyla karayolu/tünel/köprü projeleri, ticaret merkezleri, havalimanları ve enerji santralleri gelmektedir. 2015 yılında en çok proje üstlenilen sektörlerin dağılımına bakıldığında ise, havalimanları %27,9’luk pay ile ilk sırada yer almaktadır. Ardından sırasıyla enerji santralleri, petrokimya tesisleri, konut projeleri ve fabrikalar gelmektedir (Yurtdışı Müteahhitlik Sektör Değerlendirme Raporu, 2016).

**Çizelge 1.7. Türk Müteahhitlik Hizmetleri Sektörel Dağılımı**

| SEKTÖREL DAĞILIM (1972-2015) |                          |         |
|------------------------------|--------------------------|---------|
| Ülkeler                      | Toplam Proje Bedeli (\$) | Pay (%) |
| Konut                        | 41.941.161.174           | 13,0    |
| Karayolu/Tünel/Köprü         | 38.730.749.785           | 12,0    |
| Ticaret Merkezi              | 28.100.443.492           | 8,7     |
| Havalimanı                   | 22.389.141.076           | 6,9     |
| Enerji Santrali              | 19.652.456.663           | 6,1     |

| SEKTÖREL DAĞILIM (2015) |                          |         |
|-------------------------|--------------------------|---------|
| Ülkeler                 | Toplam Proje Bedeli (\$) | Pay (%) |
| Havalimanı              | 5.629.587.874            | 27,9    |
| Enerji Santrali         | 2.385.136.229            | 11,8    |
| Petrokimya Tesisi       | 2.080.580.615            | 10,3    |
| Konut                   | 1.598.603.604            | 7,9     |
| Fabrika                 | 1.543.546.153            | 7,7     |

Yurtdışı müteahhitlik hizmetlerinin ülke ekonomisine ve gelişmesine katkıları oldukça fazladır. Kıvrak, 2010'da yaptığı doktora çalışmasında detaylı bir şekilde yurtdışı müteahhitlik hizmetlerinin faydalarını aşağıdaki şekilde listelemiştir.

- Yurtdışı müteahhitlik faaliyetleri ülke ihracatını artırır.
- Ülke ekonomisinin globalleşmesine katkıda bulunur.
- Ülkenin iş imkânını artırır.
- Teknik çalışanların ve işçilerin yurtdışında tecrübe kazanmasına olanak sağlar.
- Proje karı, personel ücreti, malzeme ihracatı ile ülkeye döviz girdisi sağlar.
- Yabancı firmalar ile teknoloji ve bilgi alışverişi sayesinde ülke firmalarının gelişmesine yardımcı olur.
- Ülkemizde üretilen inşaat malzemelerinin yurtdışında tanınmasını sağlar.
- Ülkeler arası politik, siyasi, ekonomik, kültürel ve sosyal ilişkilerin oluşmasını ve gelişmesini sağlar.
- Ülke tanıtımına büyük katkı sağlar, reklam aracı görevi görür.
- Ülkeye sağladığı döviz girdisi sayesinde ekonomik kriz yönetimine ve risklerin azalmasına yardımcı olur.
- Ülkelerin siyasi ve politik krizleri atlatmasına doğrudan yardımcı olur.



- Ülke ekonomisinin dinamik olmasını sağlar.
- Dış ticaret açığının kapanmasına katkıda bulunur.

Yurtdışı müteahhitlik hizmetleri çok büyük istihdam yaratarak yurtdışında onlarca meslek grubuna iş imkânı sağlamaktadır. Büyük pazar payına sahip Türkiye'nin yurtdışındaki istihdam tablosu Çizelge 1.8'de gösterilmektedir.

**Çizelge 1.8. Yurtdışında İstihdam Edilen İşçi Sayısı**

| YILLAR | YURTDIŞINDA ÇALIŞAN TOPLAM İŞÇİ SAYISI | HER MİLYON DOLAR İÇİN İŞÇİ SAYISI |
|--------|----------------------------------------|-----------------------------------|
| 2003   | 34.151                                 | 8,13                              |
| 2004   | 40.198                                 | 3,58                              |
| 2005   | 60.355                                 | 5,24                              |
| 2006   | 81.379                                 | 3,89                              |
| 2007   | 70.024                                 | 2,84                              |
| 2008   | 58.602                                 | 2,47                              |
| 2009   | 59.479                                 | 2,67                              |
| 2010   | 54.847                                 | 2,70                              |
| 2011   | 52.491                                 | 2,80                              |
| 2012   | 57.593                                 | 2,20                              |
| 2013   | 55.369                                 | 1,76                              |

Türk inşaat sektörü yurtdışında gelişerek büyük pazar payına sahip olsa da, Libya savaşı, Arap baharı, Rusya ile hükümetler arası gerginlik, Azerbaycan ekonomik krizi ve diğer Türk devletlerindeki devalüasyon ile birlikte büyük darbe yaşamış, yüksek oranda teknik personel ve işçi işsiz kalmıştır. Petrol fiyatlarındaki düşüş de Arabistan ve Emirlikler gibi petrole dayalı devletleri etkilemiş, inşaat projelerinin durmasına sebep olmuştur. Bu sebeple, Türk inşaat sektörünün pazarını genişletip diğer coğrafyalardaki ülkelerin inşaat projelerine dahil olması ve ilerletmesi gerekmektedir.

## 2. KÜLTÜR KAVRAMI VE HOFSTEDE’NİN KÜLTÜREL BOYUTLARI

Davranış bilimciler kültürü literatürde “öğrenilmiş davranış kalıpları” olarak ele almaktadır ve bundan dolayı kültürü insanların davranışlarını koordine eden ve insanların yaşamına yön veren ortak bir anlayış olarak kabul edilir (Yüce, 2014). Kültür sözcüğünün kökeni, Latince’de *Cultura* yani “ekin” kelimesine dayanmaktadır. İngilizcedeki *agriculture* (tarım) ve *horticulture* (bahçecilik) kelimeleri bu anlama yakındır (Crehan, 2002). Voltaire ilk olarak, *Culture* sözcüğünü, insan zekâsının oluşumu, gelişimi, geliştirilmesi ve yüceltilmesi anlamında kullanmıştır (Güvenç, 1999). İnsan davranışları ve düşünceleri ile ilgili olarak yapılan ilk kültür tanımı insan bilimci Edward Taylor’a ait olup 19. Yüzyılda yapılmıştır. Kültür tanımının farklı bilim dallarında farklı şekilde ifade edildiği görülmektedir. Genel kabul gören tanımlardan bir tanesi kültürün ‘öğrenilen ve paylaşılan değerler, inançlar, davranış özellikleri ve semboller toplamı’ şeklindedir (Kıvrak, 2010). Hofstede kültürü ‘bir toplulukta zihnin ortak programlaması’ olarak tanımlar ve kültürün öğrenildiğini kalıtsal olmadığını ifade eder. Harris ve Moran ise kültürü ‘bir toplumun davranışını şekillendiren, her topluma kendi şeklini veren kural ve sorumlulukların meydana getirdiği bir bütün’ olarak ifade etmiştir (Harris ve Moran, 1996).

Geert Hofstede 1967 – 1973 yılları arasında 71 ülkede 117,000 farklı IBM çalışanı üzerinde çalışmalar gerçekleştirmiştir (Hofstede, 2001). Hofstede’nin bu çalışması kültürler ve kültürler arası farklara yönelik yapılan tüm çalışmalara ışık tutan en önemli projedir. Bir araştırmaya göre, Hofstede son 30 yılda bilimsel atıf sayısı bakımından en önemli 10 yazar arasına girmiştir (Erkenekli, 2011). Hofstede bir kültürdeki insan ilişkilerini 6 temel boyuta ayırarak ortaya koymuştur ve çalışmalarını yürütmüştür. Bu 6 boyut aşağıda listelenmiştir (Hofstede 2001; Hofstede 2010)

- Güç Mesafesi Boyutu (Power Distance)
- Belirsizlikten Sakınma (Uncertainty Avoidance)
- Bireycilik – Toplulukçuluk (Individualism – Collectivism)
- Erillik – Dişilik (Masculinity–Femininity)
- Uzun / Kısa döneme yönelme (Long/Short term orientation)
- Müsamaha – Kısıtlama (Indulgence – Constraint)

Bu 6 boyut çalışmanın ve yürütülen anket ve görüşmelerin temelini oluşturacağı için daha detaylı olarak incelenip anlatılacaktır.

## **2.1. Güç mesafesi boyutu**

Güç mesafesi boyutu; kurumlar ve organizasyonların daha güçsüz üyelerinin gücün eşit dağılmadığını kabullendiği ve bunu beklediğini ifade etmektedir. Bu bir eşitsizlik durumudur. Eşitsizlik ve güç her toplumun temel gerçekleridir. Buradaki esas mesele toplumun bu eşitsizlik ve güç dengesizliği ile nasıl baş ettiğidir. Güç mesafesi boyutunun düşük olduğu toplumlarda, toplum gücün eşit dağılımı için mücadele eder ve gücün eşitsizliğine karşı adalet talep eder (Hofstede, 2011). Güç mesafesi yüksek olan toplumlarda unvan, statü, pozisyon gibi ögelere önem verilir ve saygı duyulur. Yüksek güç mesafesinde bireylerin motivasyonu alt ve üstleri ile olan ilişkilerle sağlanabilir. Düşük güç mesafesinde ise motivasyon takım çalışması ile sağlanabilir (Kıvrak, 2010).

Çizelge 2.1.'de düşük ve yüksek güç mesafesinin toplumsal değerler ve çalışma yaşantısı açısından özellikleri listelenmiştir.

**Çizelge 2.1. Güç Mesafesi Boyutu Özellikleri**

| Düşük Güç Mesafesi                                          | Yüksek Güç Mesafesi                                           |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| Toplumsal Normlar - Değerler                                |                                                               |
| Hiyerarşi rollerin farklılığıdır                            | Hiyerarşi doğuştan gelen eşitsizliktir                        |
| Üstler kendileri gibi insanlardır                           | Üstler farklı olarak görülür                                  |
| Herkes birbirleri ile ilişkilidir                           | Toplumun azı bağımsız, çoğu bağımlıdır                        |
| Tüm bireyler eşit haklara sahiptir                          | Güç toplumun değişmez esas gerçeğidir                         |
| Eşitlik özgürlükten daha önemlidir                          | Özgürlük eşitlikten daha önemlidir                            |
| Üst düzey liderler gençtir                                  | Üst düzey liderler yaşlıdır                                   |
| Otorite sürekli akılcı tartışmalara dayanır                 | Otorite geleneklere dayanmaktadır                             |
| Yaşlı bireylere yönelik olumlu yaklaşımlar sergilenmektedir | Yaşlı bireylere yönelik olumsuz yaklaşımlar sergilenmektedir. |

| Düşük Güç Mesafesi                                                                      | Yüksek Güç Mesafesi                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| Çalışma Yaşantısı                                                                       |                                                                                   |
| Örgüt içi hiyerarşi, uyum içinde yapılandırılmış rol eşitsizliğidir.                    | Örgüt içi hiyerarşi, astlar ve üstler arasında var olan eşitsizliği yansıtır.     |
| Basık organizasyon yapıları vardır (Ara kademe orta düzey yöneticiler daha azdır)       | Dikey organizasyon yapıları vardır (Ara kademe orta düzey yöneticiler daha fazla) |
| Denetleyici personel sayısı azdır.                                                      | Denetleyici personel sayısı fazladır.                                             |
| Yöneticiler kendi deneyimlerine ve astlarına güvenmektedir.                             | Yöneticiler denetleyicilere ve resmi kurallara güvenmektedir.                     |
| Astlar kendilerine danışılmasını bekler.                                                | Astlar kendilerine emir verilmesini bekler.                                       |
| İdeal patron becerikli, iş bitirici düzenli bir demokrattır ve desteğe ihtiyacı vardır. | İdeal patron koruyucu bir otokrat veya iyi bir babadır.                           |
| Ast-üst ilişkisi pragmatiktir.                                                          | Ast üst ilişkileri polarizedir.                                                   |
| El işleri ile ofis işleri benzer statüdedir.                                            | Beyaz yaka işler mavilerden daha mühim                                            |

**Kaynak:** Çelikkol, 2015

## **2.2. Belirsizlikten Sakınma**

Belirsizlikten sakınma boyutu, grup üyelerinin belirsiz ya da açıkça tanımlanmamış durumlara ne derece uyum sağlayabildiklerini gösteren kültürel boyuttur (Tıǧlı ve Sıǧrı, 2006). Yüksek belirsizlikten sakınma derecesi olan toplumlarda, toplumun belirsiz durumlara toleransı azdır, toplum kurallara yönlendirilmiştir. Yüksek belirsizlikten sakınma iş güvenliğı gereksinimini ortaya koymaktadır ve farklı olan bir durum tehlike olarak görölmektedir. ( Kıvrak, 2010).

Çizelge 2.2.'de düşük ve yüksek belirsizlikten sakınma olan toplumların toplumsal değerler ve çalışma yaşantısı açısından özellikleri listelenmiştir.

**Çizelge 2.2. Belirsizlikten Sakınma Boyutu Özellikleri**

| <b>Düşük Belirsizlikten Sakınma</b>                                       | <b>Yüksek Belirsizlikten Sakınma</b>                                         |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Toplumsal Normlar-Değerler</b>                                         |                                                                              |
| Belirsizlik doğal kabul edilir.                                           | Belirsizlik savaşılmaması gerek bir tehdittir.                               |
| Huzur, düşük stres ve endişe düzeyi söz konusudur.                        | Yüksek stres ve endişe düzeyi söz konusudur.                                 |
| Meşgul olma başlı başına bir erdem değildir                               | Meşgul olma yönünde içsel dürtü söz konusudur.                               |
| Duyguların gizlenmesi söz konusudur.                                      | Duygular ifade edilir.                                                       |
| Mutsuz birey sayısı nispeten azdır.                                       | Mutsuz birey sayısı fazladır.                                                |
| Değişime yönelik gösterilen direnç azdır.                                 | Değişime yönelik gösterilen direnç yüksektir.                                |
| Yeniliğe açık olma durumu söz konusudur.                                  | Muhafazakârlık, yasalara ve emirlere itaat söz konusudur.                    |
| Bilinmeyen risklerin alınmasına yönelik eğilim vardır.                    | Sadece bilinen riskler alınmakta, belirsizlik durumlarından kaçınılmaktadır. |
| Vatandaşların protestoları olağan karşılanmaktadır.                       | Vatandaşlarına protestoları hoş karşılanmamaktadır.                          |
| Birey bir başkasının ya da üstünün yaşantısını etkileyebileceğine inanır. | Birey kendisini dış faktörlere karşı savunmasız ve güçsüz hissetmektedir.    |

| <b>Düşük Belirsizlikten Sakınma</b>                          | <b>Yüksek Belirsizlikten Sakınma</b>                     |
|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| <b>Çalışma Yaşantısı</b>                                     |                                                          |
| İşverene sadakat ve işte kalma süresi düşük düzeydedir.      | İşverene sadakat ve işte kalma süresi yüksek düzeydedir. |
| Kesin olarak gerekmedikçe kurallara ihtiyaç duyulmamaktadır. | Kurallara yönelik duygusal bir ihtiyaç vardır.           |
| Kurallar pragmatik nedenlerden ötürü çiğnenmektedir.         | Kurallar önemlidir ve dikkatle takip edilmelidir.        |
| Sadece gerektiğinde çok çalışılmaktadır.                     | Çok çalışmak içsel bir dürtüdür.                         |

**Çizelge 2.2. (devam) Belirsizlikten Sakınma Boyutu Özellikleri**

|                                                      |                                                             |
|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Teknolojik çözümlere şüpheci yaklaşım söz konusudur. | Teknolojik çözümlere yönelik güçlü bir çekim söz konusudur. |
| Üst yöneticiler strateji içerisinde yer almaktadır.  | Üst yöneticiler uygulama içerisinde yer almaktadır.         |
| Üstlerin gücü konuma ve ilişkilere bağlıdır.         | Üstlerin gücü belirsizliği kontrol etme güçlerine bağlıdır. |
| Dönüşümcü lider rolü kabul görmektedir.              | Hiyerarşik kontrol rolü kabul görmektedir.                  |
| Birçok yeni marka kabul edilmektedir.                | Az sayıda yeni marka kabul görür.                           |
| Gerektiğinde kurallar çiğnenebilir                   | İşletme kuralları çiğnenemez.                               |
| Düşük iş stresi söz konusudur.                       | Yüksek iş stresi söz konusudur.                             |
| İşletme sadakati erdem değildir                      | Erdem olarak kabul görür.                                   |
| Karar sürecine odaklanılmaktadır.                    | Kararın içeriğine odaklanılmaktadır.                        |
| Kesinlik ve dakiklik öğrenilmeli ve yönetilmelidir.  | Kesinlik ve dakiklik doğaldır.                              |
| İlişkilere yönelik tutum sergilenmektedir.           | Göreve yönelik tutum esastır.                               |
| Yöneticiler kıdem dışı özellikleri ile seçilir.      | Yöneticiler kıdemleri ile seçilmektedir.                    |
| Esnek çalışma saatleri tercih edilmez.               | Esnek çalışma saatleri popülerdir.                          |
| Kültürlü kimselere ve sağduyuya inanılır.            | Uzmanlara inanılmaktadır.                                   |

**Kaynak:** Çelikkol, 2015

### 2.3. Bireycilik – Toplulukçuluk

Bireycilik, bireyler arası ilişkilerin zayıf olduğu, herkesin sadece kendi benliği ve yakın aile çevresi ile ilgileneceği beklentisinin hüküm sürdüğü toplumlarda kendisini göstermektedir. Toplulukçuluk ise, bireyin tüm yaşamı boyunca sadakat ile korunacağı güçlü ve birbirine bağlı iç gruplarla bütünleştiği toplumlar için geçerli bir kavramdır (Hofstede, 2001).

Çizelge 2.3.'te düşük ve yüksek bireycilik olan toplumların toplumsal değerler ve çalışma yaşantısı açısından özellikleri listelenmiştir (Çelikkol, 2015).

**Çizelge 2.3. Bireycilik ve Toplulukçuluk Boyutu Özellikleri**

| <b>Düşük Bireycilik</b>                                                         | <b>Yüksek Bireycilik</b>                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| <b>Toplumsal Normlar-Değerler</b>                                               |                                                                          |
| Biz bilinci                                                                     | Ben bilinci                                                              |
| Yüksek içerikli iletişim geçerlidir.                                            | Düşük içerikli geçerlidir.                                               |
| Değer standartları herkes için aynıdır.                                         | Farklılık göstermektedir.                                                |
| Ait olma duygusu ön plandadır.                                                  | Hayattan zevk alma önceliklidir.                                         |
| Bireyin kurum ve örgütlere duygusal bağı bulunmaktadır                          | Duygusal bağı yoktur.                                                    |
| Kişiler arası ilişkilerde devamlılık esastır                                    | Devamsızlık gösterir                                                     |
| Uzmanlık, emir, görev ve güvenlik olguları örgüt veya kurum tarafından sağlanır | Özerklik, çeşitlilik, zevk ve bireysel finansal güvenlik ön plandadır.   |
| Çok tanrılı inanç söz konusudur.                                                | Tek tanrılı inanç esastır.                                               |
| Grup kararları daha iyidir.                                                     | Bireysel karar daha iyidir.                                              |
| Grup içi dayanışma ön plandadır.                                                | Kişisel başarı ön plandadır.                                             |
| Geleneksel toplum özellikleri görülür.                                          | Modern toplum özellikleri görülür.                                       |
| Kazanç ilgi çekici çalışmalardan daha önemlidir.                                | Hemen hemen önem olarak eşittir.                                         |
| Öğrencilere yaşamın içindeki görevler çekici gösterilir.                        | Yaşamın içindeki zevkler çekici gösterilir.                              |
| Yöneticiler zevk, etkileme ve güvenlik olgularını amaç edinirler.               | Görev, prestij ve uzmanlık olgularını yaşam amaçları olarak belirlerler. |

| <b>Düşük Bireycilik</b>                                                                  | <b>Yüksek Bireycilik</b>                                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| <b>Çalışma Yaşantısı</b>                                                                 |                                                               |
| Çalışanlar kendilerine göre değil, ait oldukları grubun ilgilerine göre hareket ederler. | Çalışanlar iktisadi adam kuramı çerçevesinde hareket ederler. |
| Çalışan-işveren ilişkisi manevi değerler üzerine kurulur.                                | Çalışan işveren ilişkileri iş çerçevesinde gelişmektedir.     |
| Çalışanın örgüte yönelik yüksek bağlılığı vardır                                         | Örgüte bağlılık düşüktür.                                     |



**Çizelge 2.3.** (devam) *Bireycilik ve Toplulukçuluk Boyutu Özellikleri*

|                                                                       |                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| En iyi performans grup halinde çalışmalarda gerçekleşir.              | En iyi performans bireysel çalışma sonucu oluşmaktadır.                       |
| İşletme çalışanlarından sorumludur.                                   | Çalışanlar kendilerinden sorumludur.                                          |
| İş ortamında kişisel ilişkiler görev ve işletmenin önünde yer alır.   | Tam tersidir.                                                                 |
| Daha az kontrol ve daha kısa çalışma saatleri söz konusudur.          | Daha fazla kontrol, daha uzun çalışma saatleri.                               |
| Bireyin arkadaşlarına diğerlerinden daha iyi davranması etik dışıdır. | Normaldir.                                                                    |
| Meslekler arası sosyal hareketlilik yüksektir.                        | Düşüktür.                                                                     |
| Küçük ve yerli sermayeli işletmeler çekici gelmektedir.               | Büyük ve yabancı sermayeli, başarılı ve modern sermayeler çekici gelmektedir. |

**Kaynak:** Çelikkol, 2015

#### 2.4. Erillik – Dişilik

Baskın değerler erilliğin yüksek olduğu toplumlarda başarı ve girişkenlik iken, dişiliğin yüksek olduğu kültürlerde hayatın kalitesi ve başkalarını önemsemedir (Soares vd., 2006). Erilliğin yüksek olduğu kültürlerde bağımsızlık ağır basmakta olup, insanlar hedeflerini kendi başlarına bağımsız olarak başkalarına ihtiyaç duymadan gerçekleştirmek istemektedirler. Bu toplumlarda bir işi gerçekleştirirken başkalarına güven ve ihtiyaç duymak başarısızlık ve güçsüzlük olarak algılanabilir. Başarı odaklı erkeksi toplumlarda atılgan olmak takdir görür, önemsenir ve insanlar hedeflerine ulaşmak için tüm riskleri ortadan kaldırmak için ellerinden gelen her şeyi yaparlar (Altay, 2004).

Çizelge 2.4'te erillik ve dişilik boyutunun toplumsal değerler ve çalışma yaşantısı açısından özellikleri listelenmiştir (Çelikkol, 2015).

**Çizelge 2.4. Erillik ve Dişilik Boyutu Özellikleri**

| Dişilik                                                                   | Erillik                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| Toplumsal Normlar-Değerler                                                |                                                                |
| İlişki yönelimli bir tutum söz konusudur.                                 | Benlik yönelimlidir.                                           |
| Yaşam kalitesi ve insanlar önemlidir.                                     | Para önemlidir.                                                |
| Bireyin kim olduğuna vurgu vardır.                                        | Bireyin ne yaptığına vurgu vardır.                             |
| Yaşamak için çalışmak söz konusudur.                                      | Çalışmak için yaşamak söz konusudur.                           |
| Cinsiyetler arası ayrım azdır.                                            | Cinsiyetler arası ayrım yüksektir.                             |
| Küçük ve yavaş olan güzeldir.                                             | Büyük ve hızlı olan güzeldir.                                  |
| Cinsiyet rolleri esnek olmalıdır, cinsiyet eşitliği arzu edilen durumdur. | Toplum içinde cinsiyet rolleri açık şekilde ayrılmıştır.       |
| Erkek ve kadın değer olarak neredeyse eşittir.                            | Erkek ve kadın değerleri oldukça farklıdır.                    |
| Grup kararlarına yönelik olumlu yaklaşım söz konusudur.                   | Bireysel kararlara yönelik daha olumlu yaklaşım söz konusudur. |
| Din insan odaklıdır.                                                      | Din tanrı ya da tanrılar odaklıdır.                            |
| Gönüllü etkinliklere ve kuruluşlara katılım yüksektir.                    | Düşüktür.                                                      |
| Erkek ve kadın alçak gönüllüdür.                                          | Erkek özgüvenli ve hırslı olmalıdır; kadın da böyle olabilir.  |

| Dişilik                                                                                                    | Erillik                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| Çalışma Yaşantısı                                                                                          |                                                                         |
| Yöneticiler diğer çalışanlarla aynı statüdedir                                                             | Yöneticiler kültür kahramanlarıdır.                                     |
| Yöneticiler duygularla baş edebilme, sezgilerini kullanma ve fikir birliği sağlama özelliklerine sahiptir. | Yöneticiler, kararlı, özgüvenli, agresif, hırslı, adil ve rekabetçidir. |
| Başarılı yöneticiler hem kadın hem erkek özelliklerine sahip olabileceği düşünülür.                        | Başarılı yöneticiler sadece erkek kişilik özelliklerine sahiptirler.    |
| Yönetimde daha fazla kadın çalışana rastlanmaktadır.                                                       | Daha az kadın çalışana rastlanır.                                       |

**Çizelge 2.4. (devam) Erillik ve Dişilik Boyutu Özellikleri**

|                                                                                 |                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| Cinsiyetler arası ücret farklılığı düşüktür.                                    | Yüksektir.                                                                   |
| Kadınlar kadın patron tercih ederler.                                           | Kadınlar erkek patron tercihindedirler.                                      |
| Yöneticilerin kariyer beklentileri mütevazıdır.                                 | Kariyer beklentileri yüksektir.                                              |
| Yöneticiler kariyer yolunda aile hayatının etkilenmesine daha az hazırlıklıdır. | Daha çok hazırlıklıdır.                                                      |
| Kadın yöneticilerin öncelikleri ailedir.                                        | Kadın yöneticilerin öncelikleri kariyerdir.                                  |
| İş görüşmelerinde aday kendisini olduğu düzeyin altında gösterir                | Üstünde gösterir.                                                            |
| Çatışmalar, görüşme, anlaşma ve uzlaşma yoluyla çözümlenir.                     | Çatışmalar en iyi olanın kazanana kadar mücadeleye devam etmesi yolundadır.  |
| Düşük iş stresi ve düşük duygusal tükenmişlik görünmektedir.                    | Tam tersidir. Yüksek iş stresi ve yüksek duygusal tükenmişlik görülmektedir. |
| Daha az çalışma saati öncelikle beklenmektedir.                                 | Daha yüksek ücret öncelikle beklenmektedir.                                  |
| Yaşama alanı ve çalışan güvenliği önemlidir.                                    | Terfi ve kazanımlar önemlidir.                                               |
| Özel hayatın korunmasına vurgu yapılmaktadır.                                   | Çalışanın özel hayatına müdahale edilebilir.                                 |

**Kaynak:** Çelikkol, 2015

## **2.5. Uzun / Kısa döneme yönelme**

Uzun döneme yönelme eğiliminin yüksek olduğu toplumlarda, insanların gayretlerinin odak noktası gelecektir (Keser vd. , 2015). İlk dört boyuta sonradan eklenen bu boyutun ilk ismi Konfüçyüsçü Dinamizmdi, ancak sonradan Hofstede bu boyuta uzun/kısa döneme yönelme ismini daha uygun görüp değiştirmiştir (Soares vd. 2006).

Çizelge 2.5.'te uzun/kısa döneme yönelme boyutunun toplumsal değerler ve çalışma yaşantısı açısından özellikleri listelenmiştir (Çelikkol, 2015).

**Çizelge 2.5. Uzun/Kısa Döneme Yönelme Boyutu Özellikleri**

| Kısa Döneme Yönelme                                         | Uzun Döneme Yönelme                                                           |
|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| Toplumsal Normlar – Değerler                                |                                                                               |
| İhtiyaçların derhal tatmin edilmesi beklenmektedir.         | İhtiyaçların tatmin edilmesi sürecinin ertelenmesi kabul edilebilir durumdur. |
| Gelenekler kutsaldır.                                       | Gelenekler değişen koşullara adapte edilebilir.                               |
| İlişkilerde statü önemli değildir.                          | İlişkilerde statü önemlidir.                                                  |
| Yatırım fonlarına yatırım yapılır.                          | Gayrimenkule yatırım yapılır.                                                 |
| Toplumsal tüketim vurgulanmaktadır.                         | Kanaatkârlık ve tutumluluk önemlidir.                                         |
| İşletmeler için kar ve zarar önemlidir.                     | İşletmeler için pazarda güçlü olma önemlidir.                                 |
| Çocuklar hoşgörü ve diğerlerine saygı duymayı öğrenmelidir. | Çocuklar idareli olmayı öğrenmelidir.                                         |
| Analitik düşünce ön plandadır.                              | Sentetik düşünce ön plandadır.                                                |
| Bulanık problem çözme söz konusudur                         | Yapısal problem çözme söz konusudur.                                          |

| Kısa Döneme Yönelme                                                             | Uzun Döneme Yönelme                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sosyal İlişkiler, Aile ve Çalışma Yaşantısı                                     |                                                                                                           |
| Evlilik ahlaki bir anlayışmadır.                                                | Evlilik pragmatik bir anlayışmadır.                                                                       |
| Eşin ailesi ile birlikte yaşaması sorundur.                                     | Eşin aile ile yaşaması sorun değildir.                                                                    |
| Sosyal eşitsizliğe yönelik çabalarda nispeten düşük tatmin söz konusudur.       | Sosyal eşitsizliğin giderilmesi hususunda daha fazla katkıda bulunmak gereksizdir                         |
| Yaşlılık dönemi istenmeyen ve çok sonra gelecek bir dönem gibi düşünülmektedir. | Yaşlılık dönemi yakında gelecek, tatmin edici bir yaşam dönemi olarak düşünülür                           |
| Aile ve iş yaşantısı birbirinden ayrılmaktadır                                  | Aile ve iş yaşantısı arasında dikey koordinasyon, yatay koordinasyon, kontrol ve uyuşturma söz konusudur. |
| Ekonomik ve sosyal yaşam yeteneklere göre şekillenmektedir.                     | İnsanlar daha eşit şekilde yaşamalıdır.                                                                   |
| Temel iş değerleri özgürlük, haklar, başarı ve kendini düşünmeyi içermektedir   | Dürüstlük, iş değerlerini öğrenme, uyum ve öz disiplin gibi olguları içermektedir.                        |

**Çizelge 2.5.** (devam) *Uzun/Kısa Döneme Yönelme Boyutu Özellikleri*

|                                                                        |                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| İşletmeler mevcut yıl karını düşünür                                   | Gelecek 10 yıla ilişkin karlılık önemlidir.                      |
| Yöneticiler ve çalışanlar psikolojik olarak iki ayrı kampa ayrılmıştır | İşletme sahibi/ yönetici ve çalışanlar aynı havayı solumaktadır. |

**Kaynak:** Çelikkol, 2015

## **2.6. Müsamaha/Kısıtlama Boyutu**

Michael Munkov tarafından bulunmuş, Hofstede'nin 5 boyutu tarafından açıklanmayan Dünya Değerler Anketindeki kesin sosyal farklılıkları açığa çıkarmış altıncı boyuttur. Esas olarak öznel mutluluk ve hayat kontrolünün ulusal seviyeleri ile ilgilidir. 1995-2004 arasındaki 93 ulusun içerdiği çalışma esasında oluşturulmuştur.

Çizelge 2.6.'da müsamaha/kısıtlama boyutunun özellikleri listelenmiştir (Çelikkol, 2015).

**Çizelge 2.6. Müsamaha/Kısıtlama Boyutu Özellikleri**

| <b>Müsamaha</b>                                             | <b>Kısıtlama</b>                                             |
|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| <b>Genel Duygular, Normlar, Sağlık</b>                      |                                                              |
| Yüksek oranlarda çok mutlu insan                            | Düşük oranlarda çok mutlu insan                              |
| Kişisel yaşam üzerinde kontrol duygusu                      | Yardıma ihtiyaç duyma algısı                                 |
| Eğlenmenin önemi yüksek                                     | Eğlenmenin önemi daha düşük                                  |
| Tasarruf, tutumluluk önemli değil                           | Çok önemli                                                   |
| Gevşek toplum yapısı                                        | Sıkı toplum yapısı                                           |
| Olumlu duyguları hatırlamaya yüksek eğilim                  | Daha düşük eğilim                                            |
| Daha düşük ahlak disiplini                                  | Daha yüksek ahlak disiplini                                  |
| Olumlu pozitif yaklaşım                                     | Kinizm                                                       |
| Daha yüksek oranda sağlıklı hisseden insan                  | Daha düşük oranda sağlıklı hisseden insan                    |
| İyi eğitilmiş toplumlarda daha yüksek doğum oranları        | İyi eğitilmiş toplumlarda daha düşük doğum oranları          |
| Daha yüksek iyimserlik                                      | Daha düşük iyimserlik                                        |
| Daha dışa dönük kişilik yapısı                              | Daha içe dönük kişilik yapısı                                |
| Düşük kardiyovasküler sebepli ölüm                          | Yüksek kardiyovasküler sebepli ölüm                          |
| <b>Müsamaha</b>                                             | <b>Kısıtlama</b>                                             |
| <b>Özel Yaşam, Müşteri Davranışı, Cinsellik ve Politika</b> |                                                              |
| Aile yaşamından tatmin daha yüksektir                       | Daha düşüktür                                                |
| Ev işleri eşler tarafından paylaşılmalıdır                  | Eşit olmayan paylaşım sorun değildir                         |
| Aktif spor faaliyetlerine katılım                           | Nadiren katılım                                              |
| Yabancılar ile e-posta ve internet iletişimi                | Çok az oranda iletişim                                       |
| Hafif içecekler bira tüketimi çok fazla                     | Daha az.                                                     |
| Zengin ülkelerde daha yüksek obezite                        | Zengin ülkelerde daha düşük obezite                          |
| Gevşek tanımlı cinsiyet rolleri                             | Çok sıkı tanımlı cinsiyet rolleri                            |
| İfade özgürlüğü oldukça önemlidir                           | Önemli değildir.                                             |
| Ülkede düzenin sağlanması yüksek bir öncelik değildir       | Ülkede düzenin sağlanması yüksek bir öncelik olarak görülür. |

**Kaynak:** Çelikkol, 2015

### **3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI**

İş sağlığı ve güvenliği (İSG); çalışma sırasında iş yerindeki fiziki çevre ve çalışma şartları sebebiyle çalışanların maruz kaldığı sağlık sorunları ve mesleki risklerin ortadan kaldırılması ve azaltılması ile ilgilenen bilim dalıdır. Bir işyerinin gerçekleştirdiği çalışmalardan etkilenen bütün insanların (kadrolu çalışanların, geçici işçilerin, taşeron çalışanlarının, müşterilerin ve işyerindeki bulunan herhangi bir kişinin) sağlığına ve güvenliğine ilişkin tüm faktörleri ve şartları inceleyen bilim dalıdır.

İş sağlığı; bütün meslek gruplarında çalışanların, çalışma şartlarından kaynaklı risklerden korunmasını sağlamak, bedensel, ruhsal ve sosyal olarak durumlarının zarar görmesini engellemek ve iş insan uyumunu sağlamak olarak tanımlanmaktadır. İş güvenliği ise; çalışanların rahat ve güvenli bir ortamda işlerini yapmalarını sağlamak, tehlikeli durumları yok etmektir (Sofuoğlu, 2012).

İnsanların yaşamlarını devam ettirmek için zorunlu oldukları çalışma faaliyetleri, işçilerin sağlığı ve çevresi için riskler yaratabilmektedir. Ancak, iş çevresindeki zararlı etkenler önlenabilir, riskler ortadan kaldırılabilir. İnsanın temel haklarından en önemlileri yaşama ve sağlık hakkıdır. İSG hakkı sosyal devletin sağlaması gereken zorunlu haklardan olup, yaşam ve sağlık hakkının hayata geçirilmesinde büyük önem teşkil etmektedir. (WHO) sağlık kavramını sadece hastalık veya sakatlık ile sınırlandırmamakta olup, organizmanın yaşanan çevreye uyumunu ifade ederken bedensel, sosyal ve ruhsal yönden tam bir iyilik durumu biçiminde tanımlamaktadır. Dünya sağlık örgütünün ortaya koyduğu bu tanım bir amaç ortaya koymakta ve kişinin yaşadığı ve çalıştığı ortam bu amacın gerçekleşmesinde büyük önem taşımaktadır (Yılmaz, 2009).

#### **3.1. Türkiye’de ve Dünya’da İş Sağlığı ve İş Güvenliği Gelişimi**

##### **3.1.1. Türkiye’de iş sağlığı ve iş güvenliği**

Cumhuriyetin kuruluşundan itibaren iş sağlığı ve güvenliğine yönelik doğrudan düzenlemeler yapılmasa da, dolaylı olarak belli başlı düzenlemelere gidilmiştir. Bunlardan bazıları; Borçlar Kanunu (1926), Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (1930), Askeri ve Mülki Tekaüt Kanunu (1930), Vilayet Hususi İdareleri Tekaüt Sandığı ve İstanbul Mahalli İdaresiyle, Ankara Belediyesi Memurlara Tekaüt Sandığı (1933), DDY ve

Limanlar İdaresinin Memur ve Müstahdemleri Tekaüt Sandığı (1934) gibi birçok sayıda kanun çıkarılmış ve emeklilik yardımlaşma sandığı kurulmuştur. İşçilerin kurmuş olduğu en başta gelen ve en önemli yere sahip olan 1923 yılında Zonguldak ve Ereğli bölgesinde maden işçileri tarafından kurulan Ameli Birliği ve İhtiyat ve Teavün sandıkları ile Samsun Tütün İşçileri Teavün Cemiyeti ve elektrik fabrikası işçilerinin kurmuş olduğu Yardım ve Teavün sandığı başta gelen konu ile ilgili kuruluşlardır (Dönmez, 2015). ILO ilk defa 1919'da kurulmuş olup, Türkiye ise 1932'de üye olup birçok sözleşmeyi imzalamıştır.

Konu ile doğrudan ilgili ilk düzenleme olan 3008 sayılı iş kanunu 1936 yılında yasalaşmıştır. Çalışma Bakanlığı 1945'te kurulmuştur. İş sağlığı ve iş güvenliğine yönelik detaylı değişiklikler 1974 yılında yapılmış olup, yaklaşık olarak 2003 yılına kadar kalıcı olmuştur. İş sağlığı ve iş güvenliğine 4857 sayılı İş kanunu ile yeni bir bakış açısı gelmesine karşın yine de yeterli olmamıştır. 4857 sayılı kanun 2003 yılının ikinci yarısında yasalaşmıştır. Türkiye 20 Haziran 2012 de çıkan 6331 sayılı iş sağlığı ve iş güvenliği kanunu ile uluslar arası standartlara uygun, proaktif, kazalar olmadan önce önlenmesini esas alacak şekilde oluşturulmuş modern bir kanun ortaya çıkmıştır (Yüce, 2014). Proaktif yaklaşım; önlenebilir etkilerin tespitini ister, risk değerlendirmesi yapılması şartı koyar ve bir organizasyondaki güvensiz bütün koşulların belirlenmesini ister.



Çizelge 3.1.’de iş sağlığı ve güvenliği konusunda eski uygulamalar ‘reaktif’ yaklaşım ile yeni uygulamalar ‘proaktif’ yaklaşım arasındaki farklar gösterilmektedir.

**Çizelge 3.1.** *İŞG konusunda eski ve yeni uygulama özellikleri*

| ESKİ UYGULAMA                        | YENİ UYGULAMA                              |
|--------------------------------------|--------------------------------------------|
| Tespit bazlı, reaktif                | Risk bazlı, proaktif                       |
| Sınırlı noktada çalışan katılımı     | Her konuda geniş çaplı çalışan katılımı    |
| Sertifikasız uzman ve yetersiz katkı | Sertifikasyon ve geniş uzman desteği       |
| Sınırlı bilgilendirme                | Haberdar etme ve diğer kişileri kapsama    |
| Yetersiz eğitim                      | Programlı ve nitelikli eğitim ve belgeleme |
| Sadece koruma anlayışı               | Önleme ve korumaya yönelik anlayış         |

**Kaynak:** Konya Üniversitesi İş Güvenliği Ders Sunumu

Ülkemizde 155 sayılı ILO sözleşmesi gereğince ilk olarak 2005 yılında Ulusal iş sağlığı ve güvenliği konseyi oluşturulmuş ve’’Ulusal iş sağlığı ve güvenliği politika belgesi (2006-2008)’’ yayımlanmıştır. Bu belgenin amacı ülke genelinde iş kazalarını 2008 sonu itibariyle %20 azaltmak olarak belirlenmiştir.

Verilmiş olan tarihsel genel bilgiler ışığında görüldüğü üzere, iş sağlığı ve iş güvenliği kavramı ve kanunları ülkemizde yakın zamanda kökleştirilmiş ve uluslar arası standartlara yakınlaşmıştır. Hala uygulamalarda belirli sorunlar olmasına karşın iş sağlığı ve güvenliği yasaları giderek önemini arttırmakta, uygulama olarak ilerlemesini ve gelişmesini sürdürmektedir.

### 3.1.2. Dünya’da iş sağlığı ve iş güvenliği

İş ve işyeri kavramı çok eski çağlardan beri olan ve varlığını sürdüren kavramlardır. Ancak, sanayi devrimi ile birlikte iş sağlığı ve iş güvenliği kavramı oluşmuş ve önem kazanmaya başlamıştır, sosyal devlet oluşmasıyla da bu alanda yasalar, çalışmalar ve düzenlemeler yürütülmüş, geliştirilmiştir.

Yazılı kaynaklara göre konu ile ilgili ilk uygulamalar Hipokrat'ın M.Ö 460 – 370 yıllarında kurşunun zararlı etkileri ile ilgili çalışmasıdır. İşçi sağlığı ve iş hijyeni gibi konulara sıklıkla Yunan ve Roma uygarlıklarında karşılaşılmaktadır. 1493-1541 yıllarında yaşayan Paracelsus işçilerin sağlık konularını ele alan ilk hekimlerdendir. Sanayide gelişim ve endüstri devrimi ile göç ailelerin parçalanması, sağlıksız koşullarda barınma, yetersiz beslenme, uzun süre çalışma, aşırı yorgunluk, iş kazası, çalışanların sağlık sorunları daha da artmış ve iş sağlığı ve güvenliği kavramını da geliştirmiştir.

17. yüzyılda İtalyan Bernardino Ramazzini'nin iş ve hastalık ilişkisi üzerine yaptığı bilimsel çalışma büyük kabul görmüştür. İş sağlığının kurucusu kabul edilen Ramazzini hastalara mesleğinin sorulması gerektiğini gündeme getirmiştir. 1713 yılında yayınlanan "De Morbis Artificum Diatriba" isimli çalışmasında meslek hastalıkları ile detaylı olarak ilgilenmiştir. İş sağlığı uygulamaları gelişmeye sanayi devriminin temelinin atıldığı İngiltere'de devam etmiştir. 1802 yılında sağlık ve ahlakın korunması kanunu devlet olarak ilk ciddi kanundur. Bu düzenleme ile çalışma süreleri haftalık 58 saat ile sınırlandırılmış, çırakların sağlık ve moral bakımından desteklenmesini içermiş ve eğitim zorunluluğu getirilmiştir. 1833'te çıkarılan Fabrikalar kanunu ile çalışma yaşı 10 ile sınırlandırılmış ve işe giriş öncesi sağlık kontrolü zorunluluğu getirilmiştir. Bu kanun ile iş güvenliği müfettişliği ele alınmıştır. Fransa'da ise iş yeri denetimi ve iş müfettişliği 1847'de oluşturulan kanunla gündeme girmiştir. Amerika'da ise meslek hastalıkları ile ilgili ilk kitap Gillman Thomson tarafından 1914'te basılmıştır. Özet olarak, İş sağlığı ve iş güvenliği ile kanunlar temel oluşturan ülkeler ve konu ile ilgili çıkarılan kanunların yılları; Almanya'da 1849, İsviçre'de 1840, Fransa'da 1841, ABD'de 1877, İngiltere'de 1802 ve 1833'tür (Konya Üniversitesi, iş güvenliği ders sunumu). Ayrıca, Rusya, Kore, Malezya ve Meksika bu alanda önemli kanunlar çıkarmış ve çalışmalar yürütmüş diğer ülkelerdir (Dönmez, 2015).

Dünya'da iş sağlığı ve güvenliğinin kurumsallaşması ve uluslar arası standartlara ulaşmasını sağlayan, konu ile ilgili birçok sözleşme çıkaran Uluslar arası düzenlemeler getiren Çalışma Örgütü (ILO) 1919 yılında Cenevre'de kurulmuştur. Dünya sağlık örgütü ise 1942 yılında kurulmuştur. ILO çalışanların refah düzeylerinin ve sağlık koşullarının en yüksek seviyelerde olması gerektiğini, iş yeri şartlarının ve üretimin sağlığa zararlı sonuçlarının ortadan kaldırılması; çalışan ve iş uyumunu; ihtiyaçlara

uygun işyeri ortamı oluşturulmasını da gündeme getirerek, dışsal faktörleri eklemiş ve iş güvenliği uygulamaları kapsamını bir üst boyuta taşımıştır (Yılmaz, 2009).

İş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili olarak uluslararası anlamda OHSAS yönetim sistemi geliştirilmiştir. OHSAS 18001 uzun çalışmaların sonucunda standardizasyon, akreditasyon ve belgelendirme kuruluşlarını ISO 9001 ve ISO 14001 gibi kabul gören üçüncü standart olmuştur. ISO 9001 ve ISO 14001 ile birlikte bütün oluşturmaktadırlar. İSİG yönetim sistemi çalışmalarının tarihçesi ana kısımlar halinde aşağıdaki gibi listelenebilir ( Kozak, 2007);

- 1993 İngiliz Standartları Enstitüsü, BS8750
- 1996 BS 8800 kılavuzu yayınlandı
- 1996 ISO İSİG çalışması başladı
- 1997 NPR 5001 kılavuzu yayımlandı
- 1999 İSİG çalışması hakkındaki ISO/TMB kararları alındı
- 1999-Nisan OHSAS 18001 yayımlandı
- 1999-Kasım OHSAS 18002 yayımlandı. Kuruluşlarda sistemin uygulama yöntemlerini içeren dokümandır.

### 3.2. İş Kazaları

İş kazaları ve meslek hastalıkları, iş dünyasının ve çalışma yaşamının en büyük sorun alanları içerisinde. Sosyal ve ekonomik olarak çok büyük zararlar bırakmaktadır.

İLO'nun tanımladığı iş kazası “bir ya da birden çok işçinin yaralanması, hastalanması ya da ölümü ile sonuçlanan beklenmeyen ve planlanmamış iş ile bağlantılı ya da işten kaynaklanan şiddet eylemlerini kapsayan olay”olarak ifade edilirken iş saatlerinde ya da ücretli bir işin yapılması sırasında gerçekleşen trafik kazalarını da kapsamaktadır (Yılmaz, 2014).

SGK'nın resmi sitesinde yer alan tanıma göre aşağıdaki durumlardan birinde meydana gelen ve kazaya uğrayan kişiyi bedence ve ruhça hasara uğratan olaya iş kazası denir. İş kazası olması için aranılan beş şart;

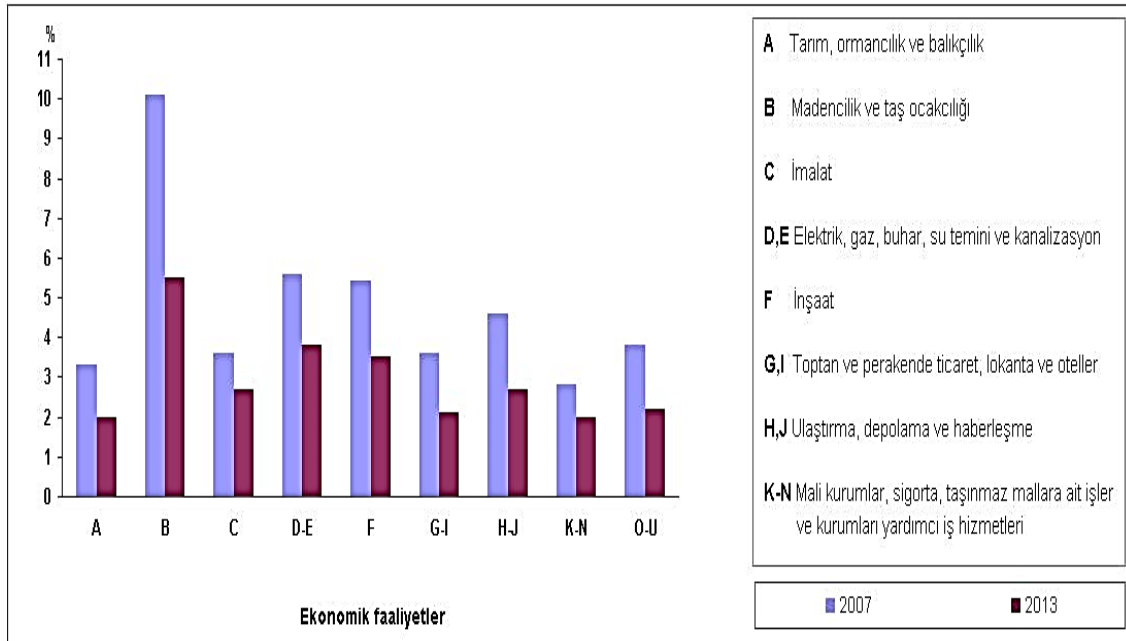
- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla
- Sigortalının işveren tarafından görevle başka bir yere gönderilmesinden dolayı esas işini yapmaksızın geçen zamanlarda
- Emzikli kadın sigortalının çocuğa süt vermek için ayrılan zamanlarda
- Sigortalının iş yerine toplu olarak getirilip götürülmesi sırasında olarak listelenmiştir.

### 3.2.1. Türkiye’de iş kazaları ve inşaat sektörünün rolü

Türkiye’de her yıl iş kazaları sebebi ile çok büyük oranlarda ölümcül kayıplar verilmekte ve bir o kadar iş kazası sebebi ile kalıcı ruhsal ya da bedensel zarara uğramış çalışanlar geride bırakılmaktadır. Bu kayıpların ülke üzerinde çok büyük sosyal ve ekonomik zararları bulunmaktadır. İnşaat sektörü de iş kazalarına bağlı kayıpların en başta olduğu sektör olarak yerini almaktadır. Toplam iş kazası ve meslek hastalığının ülkemize yıllık maliyeti yaklaşık olarak 10 milyar doları bulmaktadır.

Sektör bazında bakıldığında, madencilik alanında iş kazası geçirenlerin oranı %10,4 iken, elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon sektöründeki oran % 5,2 ve inşaat sektöründe iş kazası oranı ise %4,3 olmuştur. Sektör bazında iş kazası oranları 2007 ve 2013 yıllarında kıyaslanarak Şekil 3.1’de gösterilmiştir (TÜİK, 2013).

**Şekil 3.1. Sektörlere göre iş kazası geçirenlerin oranı 2007-2013**



Türkiye genelinde ve inşaat sektöründe meydana gelen iş kazalarının kıyaslanması açısından bir çalışma SGK kayıtlarının 5 yıl dönemdeki sonuçlarından faydalanarak hazırlanmıştır. Çizelge 3.2’de 2005-2009 dönemi için iş kazaları sonuçları Türkiye geneli ve inşaat sektörü açısından sınıflandırılmıştır.

**Çizelge 3.2.** *Türkiye geneli ve inşaat sektöründe meydana gelen iş kazaları (2005-2009)*

| YIL  | TOPLAM SAYI    |                | SÜREKLİ İŞGÖRMEZLİK |                | ÖLÜM           |                |
|------|----------------|----------------|---------------------|----------------|----------------|----------------|
|      | Türkiye Geneli | İnşaat Sektörü | Türkiye Geneli      | İnşaat Sektörü | Türkiye Geneli | İnşaat Sektörü |
| 2005 | 73923          | 6480           | 1374                | 322            | 1072           | 290            |
| 2006 | 79027          | 7143           | 1953                | 425            | 1592           | 397            |
| 2007 | 80602          | 7615           | 1550                | 359            | 1043           | 359            |
| 2008 | 72963          | 5574           | 1452                | 373            | 886            | 297            |
| 2009 | 64316          | 6891           | 1668                | 282            | 1171           | 156            |
| Ort. | 74166          | 6441           | 1599                | 352            | 1153           | 300            |

**Kaynak:** *Müngen, 2011*

Ölümlü iş kazasının meydana geldiği sektörlerin ilk sırasında inşaat sektörü gelmektedir. SGK verileri değerlendirildiğinde 2011 yılında toplam 1700 ölümlü sonuçlanan kaza varken, inşaat sektöründe 570 kişi hayatını kaybetmiştir. 2012 yılında ise hayatını iş kazası sonucu kaybeden 744 kişiden 256'sı yine inşaat sektöründedir. Ölüm oranında 2012 yılından 2011 yılına büyük azalma olsa da, inşaat sektörü zirvedeki yerini korumaktadır. 2014 SGK verilerinin toplandığı rapora göre ise; Türkiye'deki iş kazalarının %44,1'i, ölümlerin ise %71'i dört sektörde meydana gelmiştir. Bu dört sektör toplam istihdamın sadece %18,7'sini oluşturmaktadır. Bunlar madencilik, metal/makine, inşaat ve kara taşımacılığı işkollarıdır. En fazla ölüm oranının 10 ile 199 kişi çalıştıran iş yerlerinde olduğu gözlemlenmiş ve işyerlerinin yaklaşık %15'inin inşaat faaliyetlerinin oluşturduğu kayıt altına alınmıştır.

### 3.2.2 Dünya'da iş kazaları ve Türkiye ile kıyaslanması

ILO'nun istatistiklerine göre dünya üzerinde yılda 317 milyon iş kazası olup ve işinden dolayı hastalık geçiren kişi sayısı 160 milyon olarak belirlenmiştir. Dünya genelinde 2 milyon üç yüz bin çalışan iş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı yaşamını yitirmektedir. ILO rakamları yıllık yaklaşık 60 bin mesleki ölümün sadece inşaat sektöründe gerçekleştiği ve her 10 dakikada bir kişi yaşamını iş kazası sonucunda yitirdiğini göstermektedir (Sofuoğlu, 2012).

Türkiye, dünya ülkeleri arasında iş kazalarının en yüksek oranda olduğu ülkeler arasında gelmektedir. Kıyaslama açısından 2004-2008 arasında belirli ülkeler arasında

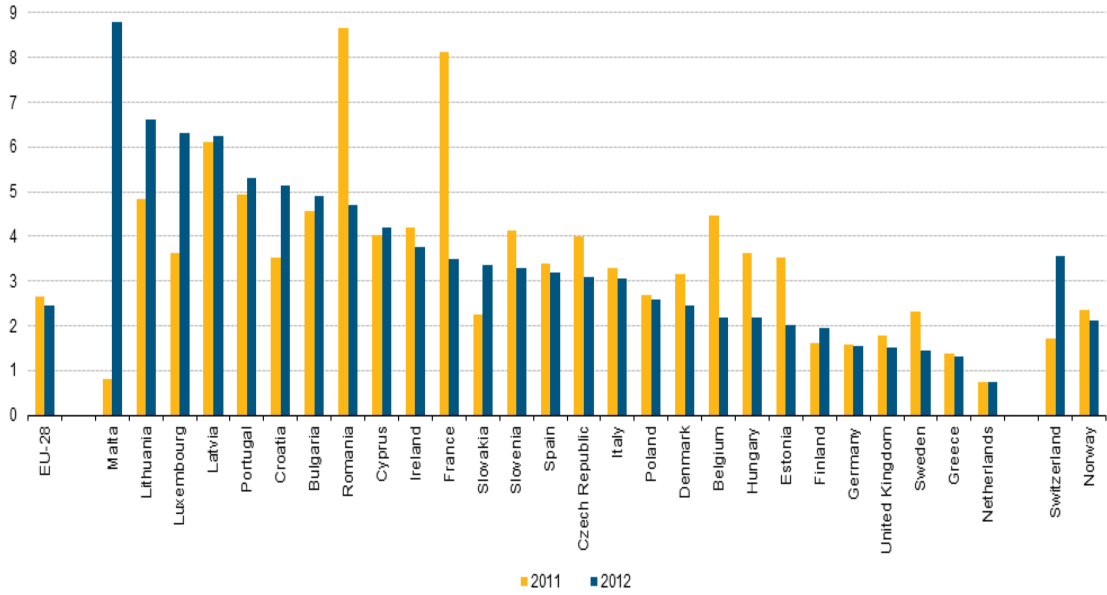
100000 çalışanda meydana gelen can kaybı oranları Çizelge 3.3’ te verilmiştir (Bostan, 2012).

**Çizelge 3.3.** 2004-2008 yılları arasında 100.000 çalışanda meydana gelen iş kazaları oranları

| Can Kaybı Oranı    | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|--------------------|------|------|------|------|------|
| <b>Türkiye</b>     | 13,6 | 15,8 | 20,5 | 12,3 | 10   |
| <b>Bulgaristan</b> | 6    | 5,8  | 7,2  | 7,1  | 6    |
| <b>Kanada</b>      | 2,9  | 3    | 2,7  | 2,3  | 2,7  |
| <b>Macaristan</b>  | 4,1  | 3,2  | 3,13 | 3,01 | 2,99 |
| <b>İtalya</b>      | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    |
| <b>Norveç</b>      | 1,7  | 2,1  | 1,3  | 1,6  | 2    |
| <b>Romanya</b>     | 7    | 9    | 7    | 8    | 9    |
| <b>İspanya</b>     | 4,9  | 4,5  | 4,4  | 3,6  | 3,3  |
| <b>Amerika</b>     | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    |
| <b>Avusturya</b>   | 5    | 4,6  | 3,9  | 3,9  | 3,8  |

Avrupa Birliği’nin 28 ülkesine ait ölümcül iş kazaları analiz etmek için Şekil 3.2’de çalışan 100.000 kişi başına ölümcül kazalar gösterilmiştir. Buna standartlaştırılmış ölüm hızları da denilmektedir. 2011 ve 2012 yıllarındaki veriler gösterilmektedir. 2012 yılı için ölüm oranları en yüksek ülkeler Malta, Litvanya, Lüksemburg, Letonya, Portekiz ve Hırvatistan’dır. Almanya, İngiltere, İsveç, Yunanistan, Hollanda ise en düşük ölüm oranlarına sahiptir.

**Şekil 3.2.** 2011 ve 2012 yılları Avrupa Birliği ülkeleri iş kazaları ölüm hızları



(\*) NACE Rev. 2 Section A and Sections C to N. Austria: data not yet validated.  
Source: Eurostat (online data code: hsw\_mi01)

**Kaynak :** Eurostat accidents at work statistics, 2015

Genel olarak gelişmiş Avrupa ülkeleri ölüm hızları 4'ün altında olduğu görülürken, istatistiklere göre 2014 yılında Türkiye'de ölüm hızı 10'un üzerinde olduğu bilinmektedir. Bu analiz sonucu değerlendirildiğinde alınacak çok yolumuzun olduğu ve bu alanda en kısa sürede çok hızlı bir gelişme göstermemiz gerektiği açık şekilde görülmektedir (İstanbul Vizyon, 2014).

İnşaat sektöründe iş kazası sayısı çok fazla olma sebepleri aşağıdaki şekilde listelenebilir (Kozak, 2007);

- Her inşaat projesinin kendine özel önlemler gerektirir
- İnşaat projeleri doğal iklim şartlarında gerçekleşir
- Çalışma ortamı zemin seviyesinden yukarılarda ya da aşağıda olması kazaları oluşturur ve yüksek risk barındırır
- Çalışma alanları dağınık ve geniştir
- İşlerin genellikle değişik organizasyon ve disipline sahip taşeronlar tarafından gerçekleştirilmesi
- İnşaat işlerinde işçi devir hızının fazla olması



- Çalışanlar ve ekipmanların, makinelerin sürekli hareket halinde olması ve bu dinamiğin sistematik olmaması
- Her alanda insan faktörünü içinde barındırması
- Çok değişik sistemlere ve çalışma prensiplerine sahip alet, ekipman ve makineyi içinde bulundurması

Bunların haricinde gelişen ve globalleşen inşaat sektöründe birçok ulusal kültürün bulunması da büyük etkenlerin başında gelip, bu çalışmanın da temelini oluşturmaktadır.

#### 4. İŞ GÜVENLİĞİ VE KÜLTÜR KONUSUNDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

Ulusal kültür ve iş güvenliği konusunda yapılan çalışmalar başlangıçta her ne kadar az olsa da, son zamanlarda artarak devam etmekte ve önem kazanmaktadır. Çok uluslu çalışma ortamının, globalleşmenin ve uluslar arası projelerin artması kültürün iş güvenliği üzerinde etkisinin araştırılması gerekliliğini getirmiştir. Yapılan birçok çalışmada bilimsel ve istatistiksel olarak ulusal kültürün iş güvenliği üzerine etkisinin olduğu kesin bir sonuç olarak elde edilmiştir. Hofstede'nin kültürel boyutlarına yönelik uzun süreli zengin çalışması bu ilişkilerin belirlenmesinde en yaygın ve güvenilir olarak kullanılmış kaynak olmuştur. Yapılmış çalışmalardan incelenenlerin bir kısmı aşağıda özetlenmiştir;

“Pakistan'daki inşaat işçilerinin güvenli çalışma davranışları ve ulusal kültür” adlı çalışma Pakistan’da inşaat çalışanları üzerinde yapılmış önemli bir araştırmadır. Pakistan gelişmekte olan ve inşaat projelerinin her geçen gün arttığı önemli bir ülke haline gelmiştir. Çalışmanın amacı; Pakistanlı işçilerin iş güvenliği kuralları, risk, yönetim algısının iş güvenliğine etkisini incelemektir. Yapılmış olan 3 aşamalı anket, işçilerin iş güvenliği riski algısının ve yeterliliklerinin iyi düzeyde olduğunu göstermiştir. Bu çalışma ayrıca, daha kolektif ve yüksek belirsizlikten sakınma özelliği olan çevrede çalışan işçilerin, daha yüksek iş güvenliği bilinci ve inancına sahip olduğunu, bunun da daha güvenli bir çalışma davranışı oluşturacağı sonucunu açığa çıkarmıştır (Mohamed vd., 2007).

“Ulusal kültür ve iş güvenliği davranışı ilişkisi: Suudi Arabistan’daki petrokimya çalışanlarından bir kanıt” adlı makalede büyük iş kazalarının meydana geldiği ve 40 farklı ülkeden, 40.000’den fazla işçinin bulunduğu petrokimya sektöründeki çalışanların ulusal kültürlerinin muhakkak göz önünde bulundurulması gerektiği ortaya çıkarılmış ve iş güvenliği ile ilişkilendirilmiştir. Suudiler ve Suudi dışı uluslar Hofstede'nin kültürel boyutlarına göre analiz edilmiş, sonrasında çıkan bulgular kültürel boyutların iş güvenliği ile nasıl ilişkili olduğunu Suudi ve Suudi olmayan ulusları için ortaya çıkarmıştır. Analiz için 407 petrokimya çalışanına anket yürütülmüş, Hofstede'nin kültürel boyutları açısından, Suudi ve Suudi harici ulusların iş güvenliği algıları arasında önemli farklar bulunmuştur. Suudiler için yüksek erillik ve yüksek uzun döneme yönelme, daha yüksek seviyede iş güvenliği davranışı ile ilişkiliyken, yüksek bireysellik düşük seviyede güvenli davranış ile ilişkilendirilmiştir. Suudi olmayanlar

için ise sadece yüksek belirsizlikten sakınma, yüksek seviyede güvenli davranış ile doğru orantılı ilişkilendirilmiştir (Alshahrani vd., 2014)

“Ulusal kültürün ölümcül kazalara olan etkisi” adlı makalede Hofstede’nin kültürel boyutlarının ölümcül iş kazaları ile olan ilişkisi ortaya konulmuştur. Araştırma sonucunda, Güç Mesafesi boyutu yüksek toplumlarda, ölümcül iş kazalarının da yüksek olduğu, yani pozitif korelasyon varken; Bireycilik/Toplulukçuluk boyutuyla negatif korelasyonun var olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Erillik ve Belirsizlikten sakınma boyutları da çalışmada yer almasına rağmen, analizler sonucunda ölümcül kazalar ile pozitif ya da negatif korelasyon bulunmamıştır (Keser vd., 2015).

“Organizasyonlarda etkili iş güvenliği kültürünün oluşmasında ulusal kültürün rolü: Hofstede’nin kültürel boyutları açısından bir değerlendirme” adlı çalışmasının amacı ulusal kültürün iş güvenliğini nasıl etkilediğinin Hofstede’nin kültürel boyutları açısından incelenmesidir. Güç mesafesi, belirsizlikten sakınma, erillik/dışılık ve bireycilik/toplulukçuluk boyutlarının çalışanın iş güvenliğine yönelik algısının, yaklaşımının ve davranışının değişik açılardan etkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışmada iş güvenliği boyutlarından ‘risk algısı’ boyutu, ulusal boyutlar ile en ilişkili boyut olmuştur. Çalışma sonucunda, değişik ulusların çalıştığı organizasyonlarda risk algısının farklı anlaşıldığının bilinmesi gerektiği, bu yüzden eğitim ve iletişim aktiviteleri hazırlanmasının kesinlikle gerekli ortaya konulmuştur (Seymen ve Bolat, 2010).

“Ulusal kültür ve iş güvenliği oryantasyonu: Norveçli gemici şirketlerinde çalışan gemicilere yönelik araştırma” başlıklı çalışmada, 27 farklı ülkeden 2558 gemiciye anket yürütülmüş, yapılan birçok istatistiksel analiz sonucunda, gemide var olan ulusların sayısı onların iş güvenliğine yönelik yaklaşımlarıyla ilişkilendirilmiştir ve ulusal kültürün iş güvenliği kültürü ile ilişkili olduğu ortaya çıkarılmıştır. Yüksek güç mesafesi, yüksek belirsizlikten sakınma ve yüksek bireycilik iş güvenliği ile pozitif korelasyon göstermiştir (Havold, 2007).

“İş güvenliği performansının belirlenmesinde ulusal kültürün etkisi: global petrol ve gaz endüstrisindeki zorluklar” konulu çalışmalarında, sektörde çalışan farklı uluslar ele alınarak analizler yapılmış, kültürel boyutlar ve iş güvenliği algıları arasında ilişkiler kurulmaya çalışılmıştır. Çalışma sonucunda kültürel boyutlardansa, üst yönetimin iş güvenliğine katkısının ya da iş güvenliği önlemlerinin etkili şekilde uygulanmasının iş

güvenliğine ve kaza oranlarına daha çok etki gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (Mearns ve Yule, 2009).

“Çok kültürlü takım ve organizasyonlarda mesleki iş güvenliği” konulu çalışmada ulusal kültürün, kesin olarak göçmen işçilerin yüksek iş güvenliği risk oranlarında göz önünde bulundurulması gereken en önemli faktörlerden biri olduğunu ve bu alandaki araştırmaların geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymuştur (Starren vd. , 2013).

Nijerya’daki inşaat çalışanlarının iş güvenliği algısı ve davranışlarının belirlenmesinde kültürün etkisinin değerlendirilmesi konulu çalışmada, 5 kültürel boyutun Nijerya’daki işçilerin iş güvenliği algısı ve davranışlarında etkisinin olduğu belirtilmiştir. Çalışma sonucunda toplulukçuluk, yüksek belirsizlikten sakınma ve uzun zamanlı yönelim boyutlarının işçilerin iş güvenliği algıları ve davranışlarının etkili biçimde geliştirilmesinde inşaat şirketleri tarafından benimsenmesi gerektiği ortaya konulmuştur (Chucks ve Uchenna, 2013).

Pheng ve Yuguan, 2002 inşaat projelerinde Hofstede’nin kültürler arası boyutlarının araştırılmasına yönelik yaptıkları çalışmada, Hofstede’nin güç mesafesi, belirsizlikten sakınma, erilik-dişilik ve bireycilik toplulukçuluk boyutları Çin ve Singapur kültürü için incelenmiştir, istatistik çalışmaları yürütülmüştür ve etkileri ortaya konulmuştur.

Uluslararası inşaat projelerinde ulusal kültürün iş güvenliği yönetim uygulamalarına etkileri konulu çalışmada ulusal kültürün uluslararası inşaat projelerinde iş güvenliğine olan etkisinin minimize edilmesi için inşaat şirketlerinin iş güvenliğine gerekli önemi göstermesi ve etkin iş güvenliği kültürü oluşturması gerektiği sonucu çıkarılmıştır (Kıvrak vd., 2012).

## **5. ULUSLARARASI İNŞAAT PROJELERİNDE ULUSAL KÜLTÜRÜN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARINA OLAN ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

### **5.1. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı uluslararası, farklı milletlerden çalışanların olduğu inşaat projelerinde, ulusal kültürün iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik etkisinin Hofstede'nin kültürel boyutlarından faydalanarak incelenmesidir. Bu çalışma kapsamında, uluslararası inşaat projelerinde çalışmakta olan değişik alanlardaki mühendis ve yetkililerle anket yürütülmüş, farklı ülkelerdeki inşaat projelerinden gözlemler yapılmış ve farklı uluslardaki mühendis ve yöneticiler ile iş güvenliğine ulusal kültürün inşaat projelerindeki etkisine yönelik görüşmeler düzenlenmiştir. Ulusal kültür ile iş güvenliği ilişkisi kültürel boyutlardan faydalanarak tespit edilecek, uluslar arası inşaat projelerinde iş sağlığı ve güvenliğinin gelişmesine ve ulusal kültür etkisinin minimize edilmesi yönünde önerilerde bulunulacaktır.

### **5.2. Araştırmanın Yöntemi**

Bu araştırma kapsamında, her biri uluslararası inşaat projelerinde tecrübeli 20 farklı ülkeden, mühendis ve yöneticilerden oluşan 81 kişi ile yarı yapılandırılmış bir anket gerçekleştirilmiştir. Anket hazırlanırken 11 demografik soru, bölüm birde (1'de) Hofstede'nin 6 adet boyutuna ait 29 soru ve ikinci bölümde iş güvenliğine yönelik 26 adet soru yer almıştır. Toplam 55 soru, 5 ölçekli Likert ölçeğine uygun olarak hazırlanmıştır. Tüm anket verileri analiz edilmek üzere SPSS programına girilmiş, ülkelerin kültürel boyutlarının incelenmesi ve iş güvenliği ile ilişkilerin belirlenmesi için istatistikî analiz yöntemleri uygulanmıştır.

Bir diğer yöntem olarak; nitel araştırma yöntemi olan görüşmeler yapılmıştır. Uluslararası projelerde tecrübeli, 6 farklı milletten mühendis ve yöneticilerle konu ile ilgili görüşmeler yapılmış ve bulgular nicel analiz sonuçları ile karşılaştırılmıştır.

### 5.3. Araştırmada Kullanılan Analiz Yöntemleri

Araştırmada tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon analizi ve T-Testi analizi nicel yöntemler için kullanılmıştır.

### 5.4. Nicel Analiz Sonuçları

Çizelge 5.1’de ankete katılan 20 ülkenin Hofstede’nin kültürel boyut ölçüleri gösterilmiştir.

**Çizelge 5.1.** Ülkelere Göre Hofstede’nin Kültürel Boyutlarının Ölçüleri

| ÜLKELER    | GÜÇ<br>MESAFESİ<br>BOYUTU<br>(PDI) | BİREYCİLİK<br>-<br>TOPLULUKÇ<br>ULUK (IDV) | ERİLLİK-<br>DİŞİLİK<br>(MAS) | BELİRSİZLİK<br>TEN<br>SAKINMA<br>(UAI) | UZUN/KISA<br>DÖNEME<br>YÖNELME<br>(LTO) | MÜSAMAHA<br>-KISITLAMA<br>(IND) |
|------------|------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------|
| AMERİKA    | 40                                 | 91                                         | 62                           | 46                                     | 26                                      | 68                              |
| AVUSTURYA  | 11                                 | 55                                         | 79                           | 70                                     | 60                                      | 63                              |
| CEZAYİR    | -                                  | -                                          | -                            | -                                      | -                                       | -                               |
| FİLİPİNLER | 94                                 | 32                                         | 64                           | 44                                     | 27                                      | 42                              |
| FİLİSTİN   | -                                  | -                                          | -                            | -                                      | -                                       | -                               |
| GÜRCİSTAN  | -                                  | -                                          | -                            | -                                      | -                                       | -                               |
| HİNDİSTAN  | 77                                 | 48                                         | 56                           | 40                                     | 51                                      | 26                              |
| İNGİLTERE  | 35                                 | 89                                         | 66                           | 35                                     | 51                                      | 69                              |
| İTALYA     | 50                                 | 76                                         | 70                           | 75                                     | 61                                      | 30                              |
| KAZAKİSTAN | -                                  | -                                          | -                            | -                                      | -                                       | -                               |
| LÜBNAN     | 75                                 | 40                                         | 65                           | 50                                     | 14                                      | 25                              |
| MALEZYA    | 100                                | 26                                         | 50                           | 36                                     | 41                                      | 57                              |
| MISIR      | 70                                 | 25                                         | 45                           | 80                                     | 7                                       | 4                               |
| PAKİSTAN   | 55                                 | 14                                         | 50                           | 70                                     | 50                                      | 0                               |
| ROMANYA    | 90                                 | 30                                         | 42                           | 90                                     | 52                                      | 20                              |
| RUSYA      | 93                                 | 39                                         | 36                           | 95                                     | 81                                      | 20                              |
| TÜRKİYE    | 66                                 | 37                                         | 45                           | 85                                     | 46                                      | 49                              |
| TUNUS      | -                                  | -                                          | -                            | -                                      | -                                       | -                               |
| ÜRDÜN      | 70                                 | 30                                         | 45                           | 65                                     | 16                                      | 43                              |
| UKRAYNA    | 92                                 | 25                                         | 27                           | 95                                     | 55                                      | 18                              |

**Kaynak:** <https://www.geert-hofstede.com/countries.html>

Çizelge 5.1.'den anlaşılacağı üzerine, Hofstede'nin çalışması Cezayir, Filistin, Gürcistan, Kazakistan ve Tunus için kültürel boyutların ölçülerini içermemektedir.

Tüm nicel analizler SPSS programı kullanılarak yapılmıştır. İlk olarak demografik özelliklere göre sorulan sorular ve katılımcı cevapları SPSS programından çıkarılmıştır. Çizelge 5.2'de araştırmaya katılanların firmalarının faaliyet alanlarına göre dağılımını gösterilmektedir.

**Çizelge 5.2.** Araştırmaya Katılanların Firmalarının Faaliyet Alanlarına Göre Dağılımı

**Firmanız hangi alanlarda faaliyet göstermektedir?**

|             | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Toplam Yüzde |
|-------------|---------|-------|---------------|--------------|
| Endüstriyel | 6       | 7,4   | 7,4           | 7,4          |
| Konut       | 7       | 8,6   | 8,6           | 16,0         |
| Ticari      | 3       | 3,7   | 3,7           | 19,8         |
| Alt yapı    | 2       | 2,5   | 2,5           | 22,2         |
| Birkaçı     | 42      | 51,9  | 51,9          | 74,1         |
| Hepsi       | 20      | 24,7  | 24,7          | 98,8         |
| Diğer       | 1       | 1,2   | 1,2           | 100,0        |
| Total       | 81      | 100,0 | 100,0         |              |

Çizelge 5.2.'den anlaşılacağı gibi firmaların %51,9'u endüstriyel, konut, ticari ve altyapı alanlarından birkaçında aynı anda, %24,7'si de hepsinde faaliyet göstermektedir. Görüldüğü üzere ankete katılanların firmaları büyük ölçekli firmalar olup ve farklı alanlarda aynı anda projeler yürütmektedir. Çizelge 5.3 ise araştırmaya katılan firmaların dünyada hangi bölgelerde faaliyet gösterdiğine göre dağılımını göstermektedir.

**Çizelge 5.3. Araştırmaya Katılanların Firmalarının Dünya'daki Faaliyet Bölgeleri**

**Firmanız dünyanın hangi bölgelerinde faaliyet göstermektedir?**

|             | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Toplam Yüzde |
|-------------|---------|-------|---------------|--------------|
| Asya        | 6       | 7,4   | 7,4           | 7,4          |
| Doğu Avrupa | 2       | 2,5   | 2,5           | 9,9          |
| Orta Doğu   | 7       | 8,6   | 8,6           | 18,5         |
| Batı Avrupa | 1       | 1,2   | 1,2           | 19,8         |
| Birkaçı     | 29      | 35,8  | 35,8          | 55,6         |
| Hepsi       | 34      | 42,0  | 42,0          | 97,5         |
| Diğer       | 2       | 2,5   | 2,5           | 100,0        |
| Total       | 81      | 100,0 | 100,0         |              |

Katılımcıların %77'sinin firması Asya, Doğu Avrupa, Orta Doğu, Batı Avrupa bölgelerinden birkaçında aynı anda ya da hepsinde faaliyetlerini yürütmektedir. Çizelge 5.4'te katılımcıların firmalarının uluslararası iş hacminin toplam iş hacminin ne kadarını oluşturduğu gösterilmektedir.

**Çizelge 5.4. Araştırmaya Katılanların Firmalarının Uluslararası İş Hacmi**

**Firmanızın uluslararası iş hacmi toplam iş hacminin ne kadarını oluşturmaktadır?**

|            | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Toplam Yüzde |
|------------|---------|-------|---------------|--------------|
| %1-10      | 1       | 1,2   | 1,2           | 1,2          |
| %11-20     | 5       | 6,2   | 6,2           | 7,4          |
| %21-30     | 2       | 2,5   | 2,5           | 9,9          |
| %31-40     | 6       | 7,4   | 7,4           | 17,3         |
| %41-50     | 3       | 3,7   | 3,7           | 21,0         |
| %51-60     | 6       | 7,4   | 7,4           | 28,4         |
| %61+       | 37      | 45,7  | 45,7          | 74,1         |
| Bilmiyorum | 21      | 25,9  | 25,9          | 100,0        |
| Total      | 81      | 100,0 | 100,0         |              |

Çizelge 5.5.'te araştırmaya katılanların firmalarının uluslararası inşaat sektöründe kaç yıldır faaliyette olduğu gösterilmektedir.



**Çizelge 5.5. Araştırmaya Katılanların Firmalarının Uluslararası İş Tecrübesi (Yıl)**

**Firmanız uluslar arası inşaat sektöründe kaç yıldır faaliyet göstermektedir?**

|            | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Toplam Yüzde |
|------------|---------|-------|---------------|--------------|
| 1-5 yıl    | 1       | 1,2   | 1,2           | 1,2          |
| 6-10 yıl   | 6       | 7,4   | 7,4           | 8,6          |
| 11-15 yıl  | 6       | 7,4   | 7,4           | 16,0         |
| 16-20 yıl  | 6       | 7,4   | 7,4           | 23,5         |
| 21+ yıl    | 47      | 58,0  | 58,0          | 81,5         |
| Bilmiyorum | 15      | 18,5  | 18,5          | 100,0        |
| Total      | 81      | 100,0 | 100,0         |              |

Görüldüğü üzere, katılımcıların çalıştığı firmaların tamamı uluslararası inşaat sektöründe faaliyetlerini yürütmektedir. Araştırmaya katılanların %58'inin çalıştığı firmanın 21 ve üzeri yıldır uluslararası inşaat sektöründe projeler yürüttüğü görülmektedir. Çizelge 5.6. katılımcıların eğitim düzeyine göre dağılımlarını göstermektedir.

**Çizelge 5.6. Araştırmaya Katılanların Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı**

**Eğitim düzeyiniz nedir?**

|               | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Toplam Yüzde |
|---------------|---------|-------|---------------|--------------|
| Lisans        | 53      | 65,4  | 65,4          | 65,4         |
| Yüksek lisans | 23      | 28,4  | 28,4          | 93,8         |
| Doktora       | 2       | 2,5   | 2,5           | 96,3         |
| Diğer         | 3       | 3,7   | 3,7           | 100,0        |
| Total         | 81      | 100,0 | 100,0         |              |

Katılımcıların 53'ü lisans, 23'ü yüksek lisans, 2'si doktora ve kalan 3'ü de ülkelerine göre lise üzeri eğitimlerini tamamlamışlardır. Sırasıyla Çizelge 5.7. katılımcıların meslek gruplarına göre dağılımını ve Çizelge 5.8. çalıştığı firmalardaki unvanlarını göstermektedir.

**Çizelge 5.7. Araştırmaya Katılanların Mesleklerine Göre Dağılımı**

**Mesleğiniz nedir?**

|                               | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Toplam Yüzde |
|-------------------------------|---------|-------|---------------|--------------|
| İnşaat Mühendisi              | 42      | 51,9  | 51,9          | 51,9         |
| Makine Mühendisi              | 6       | 7,4   | 7,4           | 59,3         |
| Mimar                         | 6       | 7,4   | 7,4           | 66,7         |
| Elektrik Elektronik Mühendisi | 4       | 4,9   | 4,9           | 71,6         |
| Diğer                         | 23      | 28,4  | 28,4          | 100,0        |
| Total                         | 81      | 100,0 | 100,0         |              |

**Çizelge 5.8. Araştırmaya Katılanların Firmadaki Unvanlarına Göre Dağılımı**

**Firmanızdaki göreviniz/unvanınız nedir?**

|                          | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Toplam Yüzde |
|--------------------------|---------|-------|---------------|--------------|
| Proje Müdürü             | 13      | 16,0  | 16,0          | 16,0         |
| Şantiye Şefi             | 3       | 3,7   | 3,7           | 19,8         |
| Saha Mühendisi           | 15      | 18,5  | 18,5          | 38,3         |
| Kalite Kontrol Mühendisi | 8       | 9,9   | 9,9           | 48,1         |
| İş güvenliği Mühendisi   | 5       | 6,2   | 6,2           | 54,3         |
| Diğer                    | 37      | 45,7  | 45,7          | 100,0        |
| Total                    | 81      | 100,0 | 100,0         |              |

Çizelge 5.9. araştırmaya katılanların inşaat sektöründeki deneyimlerine göre dağılımlarını göstermektedir.

**Çizelge 5.9.** *Araştırmaya Katılanların İnşaat Sektöründeki Deneyimlerine Göre Dağılımları (Yıl)*

**İnşaat sektöründeki deneyiminiz nedir?**

|           | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Toplam Yüzde |
|-----------|---------|-------|---------------|--------------|
| 1-5 yıl   | 19      | 23,5  | 23,5          | 23,5         |
| 6-10 yıl  | 22      | 27,2  | 27,2          | 50,6         |
| 11-15 yıl | 17      | 21,0  | 21,0          | 71,6         |
| 16-20 yıl | 9       | 11,1  | 11,1          | 82,7         |
| 21+ yıl   | 14      | 17,3  | 17,3          | 100,0        |
| Total     | 81      | 100,0 | 100,0         |              |

Çizelge 5.10. ise araştırmaya katılanların uluslararası inşaat sektöründeki deneyimlerine göre dağılımlarını göstermektedir.

**Çizelge 5.10.** *Araştırmaya Katılanların Uluslararası İnşaat Sektöründeki Deneyimlerine Göre Dağılımları (Yıl)*

**Uluslararası inşaat projelerindeki deneyiminiz nedir?**

|           | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Toplam Yüzde |
|-----------|---------|-------|---------------|--------------|
| 1-5 yıl   | 31      | 38,3  | 38,3          | 38,3         |
| 6-10 yıl  | 32      | 39,5  | 39,5          | 77,8         |
| 11-15 yıl | 9       | 11,1  | 11,1          | 88,9         |
| 16-20 yıl | 4       | 4,9   | 4,9           | 93,8         |
| 21+ yıl   | 5       | 6,2   | 6,2           | 100,0        |
| Total     | 81      | 100,0 | 100,0         |              |

Araştırmaya katılanların tamamının uluslararası projelerde deneyime sahip olduğu görülmektedir. Katılımcılar arasından 31 kişi 1-5 yıl, 32 kişi 6-10 yıl, 9 kişi 11-15 yıl, 4 kişi 16-20 yıl ve kalan 5 kişi 21 yıl üzeri uluslararası deneyime sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Ankete katılan toplam 81 kişi içerisinde, 20 farklı ülkeden katılımcı bulunmaktadır. Çizelge 5.11.'de ülkelere göre dağılım grafiği, hangi ülkeden kaç kişinin katıldığı ve yüzdeleri verilmektedir.

**Çizelge 5.11. Araştırmaya Katılanların Ülkelere Göre Dağılımları**

**Hangi ülkenin vatandaşlığına tabisiniz?**

|            | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Toplam Yüzde |
|------------|---------|-------|---------------|--------------|
| Amerika    | 2       | 2,5   | 2,5           | 2,5          |
| Avusturya  | 1       | 1,2   | 1,2           | 3,7          |
| Cezayir    | 2       | 2,5   | 2,5           | 6,2          |
| Filipinler | 6       | 7,4   | 7,4           | 13,6         |
| Filistin   | 4       | 4,9   | 4,9           | 18,5         |
| Gürcistan  | 1       | 1,2   | 1,2           | 19,8         |
| Hindistan  | 5       | 6,2   | 6,2           | 25,9         |
| İngiltere  | 9       | 11,1  | 11,1          | 37,0         |
| İtalya     | 1       | 1,2   | 1,2           | 38,3         |
| Kazakistan | 13      | 16,0  | 16,0          | 54,3         |
| Lübnan     | 4       | 4,9   | 4,9           | 59,3         |
| Malezya    | 1       | 1,2   | 1,2           | 60,5         |
| Mısır      | 4       | 4,9   | 4,9           | 65,4         |
| Pakistan   | 2       | 2,5   | 2,5           | 67,9         |
| Romanya    | 2       | 2,5   | 2,5           | 70,4         |
| Rusya      | 4       | 4,9   | 4,9           | 75,3         |
| Türkiye    | 9       | 11,1  | 11,1          | 86,4         |
| Tunus      | 1       | 1,2   | 1,2           | 87,7         |
| Ürdün      | 9       | 11,1  | 11,1          | 98,8         |
| Ukrayna    | 1       | 1,2   | 1,2           | 100,0        |
| Total      | 81      | 100,0 | 100,0         |              |

Çizelge 5.12’de anket sorularının betimsel istatistik değerleri gösterilmektedir. İki kısımdan oluşan 55 sorunun ortalama ve standart sapmaları belirlenmiştir. İlk bölümdeki 29 soru Hofstede’nin 6 boyutunu içeren önceki çalışmalardan seçilmiştir. Bölüm A’daki sorulardan 3, 4, 6 ve 20 numaralı sorular “güç mesafesi boyutuna”; 2, 9, 12, 19, 21, 22 ve 23 numaralı sorular “erillik/dışılık boyutuna”; 1, 5, 7, 8, 10, 11 numaralı sorular “belirsizlikten sakınma” boyutuna; 13, 14, 15, 16, 17, 18 numaralı sorular “bireycilik/toplulukçuluk” boyutuna; 24, 25, 26 numaralı sorular “uzun döneme yönelme” boyutuna ve son olarak 27, 28, 29 numaralı sorular ise “müsamaha” boyutuna uygun olarak önceden yapılmış konu ile ilgili makalelerden seçilmiştir.

**Çizelge 5.12. Araştırma Sorularının Betimsel İstatistik Özellikleri**

**Betimsel İstatistik**

|                                                                                                                                                   | N  | Ortalama | Std. Sapma |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----------|------------|
| <b>BÖLÜM A</b>                                                                                                                                    |    |          |            |
| 1.)Saha iş güvenliği ile ilgili önemli kararlar, her zaman işçilere ve taşeronlara danışıldıktan sonra verilir.                                   | 81 | 3,3086   | 1,14719    |
| 2.)Yöneticiler iş güvenliği konularıyla ilgili saha çalışanlarına cesaretlendirici geri dönüt verirler.                                           | 81 | 3,9383   | 1,00431    |
| 3.)İş güvenliği ile ilgili kaygılarımı her zaman saha süpervizörüme rahatlıkla dile getirebilirim.                                                | 81 | 4,4321   | ,80527     |
| 4.)İşçilere, saha iş güvenliği planı hazırlanmasıyla ilgili her zaman danışılmaktadır.                                                            | 81 | 3,1975   | 1,10022    |
| 5.)İşçiler genellikle söylemeye gerek olmadan iş güvenliği kurallarına uyarlar.                                                                   | 81 | 2,9012   | 1,12478    |
| 6.)Sahada iş güvenliği şartlarına uymayan bir durumla karşılaştığımda, kati bir karar verme yetkisine sahibim.                                    | 81 | 4,1975   | ,87206     |
| 7.)Çalışan iş üretimini etkileyeceğini düşünse bile iş güvenliği kuralları kesinlikle çiğnenmemelidir.                                            | 81 | 4,6667   | ,75829     |
| 8.)Yönetim tarafından alınan iş güvenliği kararları genellikle işçiler tarafından alınanlardan daha etkilidir.                                    | 81 | 3,8889   | ,85147     |
| 9.)İşimle ilgili riskli durumları severim.                                                                                                        | 81 | 2,5185   | 1,16309    |
| 10.)Bir kazanın olmasını önlemek için yapılabilecek pek fazla bir şey yoktur.                                                                     | 81 | 2,7654   | 1,51881    |
| 11.)Büyük şirketler küçük şirketlere göre daha etkili iş güvenliği uygulamalarına sahip oldukları için büyük şirketlerde çalışmayı tercih ederim. | 81 | 3,9136   | ,95128     |
| 12.)İşte kendimi sıklıkla sinirli ve gergin hissediyorum.                                                                                         | 81 | 2,3704   | 1,10050    |
| Şirket yaralanan çalışanın sağlığı ve refahından büyük ölçüde sorumlu olmalıdır.                                                                  | 81 | 4,6173   | ,66272     |
| 13.)Ekip arkadaşları nasıl daha güvenli çalışılacağı hakkında birbirlerine sıklıkla tüyo verirler.                                                | 81 | 3,6420   | ,87047     |
| 14.)Güvenli bir iş yerinin benim ve ekip arkadaşlarım için çok büyük anlamı vardır.                                                               | 81 | 4,4444   | ,75829     |
| 15.)İş arkadaşlarım güvenli çalışmayı desteklerlerse bu saha iş güvenliğinin gelişmesine yardımcı olur.                                           | 81 | 4,5926   | ,68516     |
| 16.)İş güvenliği eğitimleri daha güvenli çalışma tutumumun gelişmesine yardımcı olur.                                                             | 81 | 4,6296   | ,67905     |
| 17.)Kendi başıma aldığım iş güvenliği kararları genellikle iş arkadaşlarımla aldığım kararlara göre daha etkilidir.                               | 81 | 2,5432   | 1,08454    |

**Çizelge 5.12. (devam) Araştırma Sorularının Betimsel İstatistik Özellikleri**

|                                                                                                                                                              |    |        |         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------|---------|
| 18.)Üstlerimle iyi bir iş ilişkisine sahip olmam her zaman önemli değildir.                                                                                  | 81 | 2,1358 | 1,19115 |
| 19.)Daha yumuşak kuralları olup ve daha kolay çalışabileceğim bir şirketi, daha sert kuralları olup uzun çalışma saatleri olan şirkete tercih ederim.        | 81 | 2,6667 | 1,17260 |
| 20.)Çalışanlar iş yerindeki iş güvenliği prosedürlerini ihmal ettiğinde bu beni ilgilendirmez diye düşünürüm.                                                | 81 | 1,7531 | 1,10149 |
| 21.)Süpervizörüm güvenli çalışmayı sürekli övse de iş güvenliği kurallarına yaklaşımımı değiştirmeyeceğim.                                                   | 81 | 2,6296 | 1,43566 |
| 22.)Yüksek maaşlı fakat az iş güvenliği raporları olan bir şirketi, ortalama maaşlı olan fakat daha fazla iş güvenliği raporları olan şirkete tercih ederim. | 81 | 2,1481 | 1,06197 |
| 23.)Kararlı çabalar kesinlikle iş güvenliğinin gelişmesiyle sonuçlar.                                                                                        | 81 | 4,0741 | ,86281  |
| 24.)İşteki başarılarımızla geçmişteki kahramanlarımızı onurlandırmalıyız.                                                                                    | 81 | 3,8889 | ,88034  |
| 26.)Evde ve işte her zaman aynı insanımdır.                                                                                                                  | 81 | 3,3580 | 1,12148 |
| 27.)İş motivasyonu için eğlenmeye zaman ayırmak çok önemlidir.                                                                                               | 81 | 3,8272 | ,99737  |
| 28.)Denetlemede kişisel isteklerin yeri çok azdır.                                                                                                           | 81 | 3,0741 | ,80277  |
| 29.)Diğer insanlar ve koşullar sizin her zaman gerçekten yapmak istediklerinize engel olurlar.                                                               | 81 | 3,2963 | ,91439  |
| <b>BÖLÜM B</b>                                                                                                                                               |    |        |         |
| 1.)İş yeri güvenliğinin gelişmesine yardımcı olacak aktivite ve sorumlulukları gönüllü olarak üstlenirim.                                                    | 81 | 4,0247 | ,63197  |
| 2.)Tehlikeli ve riskli koşullarda çalışan iş arkadaşlarıma yardımcı olurum.                                                                                  | 81 | 4,1481 | ,72648  |
| 3.)İş güvenliğinin gelişmesine yönelik sıklıkla önerilerde bulunurum.                                                                                        | 81 | 4,0370 | ,69722  |
| 4.)Eğer güvensiz bir şey görürsem o anda onu gündeme getiririm.                                                                                              | 81 | 4,0123 | ,91507  |
| 5.)Doğrudan ya da dolaylı olarak, iş güvenliği politikaları ve uygulamalarının gelişmesinde yer alırım.                                                      | 81 | 3,9136 | ,82458  |
| 6.)Eğer çalışmayı daha güvenli yapacaksa iş güvenliği prosedürlerinin gelişmesine ön ayak olurum.                                                            | 81 | 4,0988 | ,66342  |
| 7.)İşimi yaparken en yüksek iş güvenliği önlemlerinin alınmasını sağlarım.                                                                                   | 81 | 4,2222 | ,75829  |
| 8.)İş yeri güvenliğinin gelişmesinde ekstra çaba gösteririm.                                                                                                 | 81 | 4,0864 | ,79369  |

**Çizelge 5.12.** (devam) *Araştırma Sorularının Betimsel İstatistik Özellikleri*

|                                                                               |    |        |         |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|--------|---------|
| 9.)İşimi güvenli bir şekilde yürütürüm.                                       | 81 | 4,8519 | 4,45284 |
| 10.)İşimi yaparken doğru iş güvenliği prosedürlerini kullanırım.              | 81 | 4,2099 | ,83241  |
| 11.)Problemleri sıklıkla iş güvenliği risklerini azaltacak şekilde çözerim.   | 81 | 4,0988 | ,84565  |
| 12.)İşimi yaparken gerekli iş güvenliği ekipmanlarını kullanırım.             | 81 | 4,2716 | ,70732  |
| 13.)İş güvenliği konularında şirketimin sağladığı bilgiler oldukça iyidir.    | 81 | 4,3210 | ,80354  |
| 14.)Şirketin acil durum eğitimi oldukça iyidir.                               | 81 | 4,0370 | ,92796  |
| 15.)Bazı kuralları göz ardı ederek işlerin daha iyi yapılmasını sağlarım.     | 81 | 2,1605 | 1,05424 |
| 16.)Çalışanlar işlerini yapabilmek için yeterli zamana sahiptirler.           | 81 | 3,6296 | ,84327  |
| 17.)Kazalar kaçınılmazdır.                                                    | 81 | 2,1728 | 1,19153 |
| 18.)Kalite yönetim sisteminin amacını çok iyi şekilde bilmekteyim.            | 81 | 4,0988 | ,70009  |
| 19.)Şirketim kazaları sadece zorunluluğu oldu için kayıt altına alır.         | 81 | 2,2469 | 1,12395 |
| 20.)Operasyonların hedefleri genellikle iş güvenliği önlemleriyle çelişir.    | 81 | 2,9012 | 1,15764 |
| 21.)İnsanlar kazaları raporlamakta isteklidirler.                             | 81 | 3,3086 | ,97008  |
| 22.)Şirketimizde, kazaya ramak kala ve kaza raporlarından dersler çıkartılır. | 81 | 3,8765 | ,89976  |
| 23.)İş güvenliği önlemleriyle ilgili iyi iletişim beni etkilemektedir.        | 81 | 3,9259 | ,77100  |
| 24.)Güvenli olarak çalıştığım için ödüllendirilmiyorum.                       | 81 | 2,8519 | 1,13039 |
| 25.)İş güvenliği talimatlarını anlaması genellikle zordur.                    | 81 | 2,0123 | ,94199  |
| 26.)İşimi sadece para için yapıyorum.                                         | 81 | 2,3333 | 1,07238 |
| Valid N (listwise)                                                            | 81 |        |         |

Bölüm B’de yer alan 26 soru iş sağlığı ve güvenliğine ile ilişkili olarak belirlenmiştir. İlk 12 sorusu iş güvenliği davranışlarının ölçülmesine yönelik önceki çalışmalardan seçilmiştir. Diğer 14 soru ise iş güvenliğine etki eden farklı faktörlerden derlenmiştir.

Katılımcı cevapları için 5 ölçekli Likert ölçeğinden faydalanılmıştır. “1 = kesinlikle katılmıyorum”, “2 = katılmıyorum”, “3 = kararsızım”, “4 = katılıyorum” ve “5 = kesinlikle katılıyorum” olarak sorulara cevap aranmıştır. Ortalamalar

belirlenirken en düşük 1 ve en yüksek 5, aradaki değerlerde belirtilen ölçeklerle ilişkilendirilmektedir.

#### **5.4.1 Anova analizleri**

İki ya da daha fazla grup arasındaki ilişkileri belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Hofstede'nin kültür boyutlarına ait soruların ağırlıklı ortalamaları alınmıştır. Çizelge 5.13'te ülkeler ile Hofstede'nin kültür boyutları arasındaki ilişki analiz edilmiştir.



**Çizelge 5.13. Ülkeler ile Hofstede'nin Boyutlarının İlişkisi – ANOVA analizi betimsel kısmı**

|              | N  | Ortalama | Std. Sapma | Std. Hata | 95% Ortalama için güvenilirlik |           | Minimum | Maksimum |
|--------------|----|----------|------------|-----------|--------------------------------|-----------|---------|----------|
|              |    |          |            |           | aralığı                        |           |         |          |
|              |    |          |            |           | Alt Sınır                      | Üst Sınır |         |          |
| Amerika      | 2  | 4,1250   | ,53033     | ,37500    | -,6398                         | 8,8898    | 3,75    | 4,50     |
| Avusturya    | 1  | 3,5000   | .          | .         | .                              | .         | 3,50    | 3,50     |
| Cezayir      | 2  | 3,5000   | ,35355     | ,25000    | ,3234                          | 6,6766    | 3,25    | 3,75     |
| Filipinler   | 6  | 3,6667   | ,49160     | ,20069    | 3,1508                         | 4,1826    | 3,00    | 4,50     |
| Filistin     | 4  | 3,8750   | ,66144     | ,33072    | 2,8225                         | 4,9275    | 3,00    | 4,50     |
| Gürcistan    | 1  | 4,0000   | .          | .         | .                              | .         | 4,00    | 4,00     |
| Hindistan    | 5  | 3,6500   | ,28504     | ,12748    | 3,2961                         | 4,0039    | 3,25    | 4,00     |
| İngiltere    | 9  | 3,2778   | ,60524     | ,20175    | 2,8125                         | 3,7430    | 2,25    | 4,50     |
| İtalya       | 1  | 3,7500   | .          | .         | .                              | .         | 3,75    | 3,75     |
| PDI_Ortalama | 13 | 3,7115   | ,52882     | ,14667    | 3,3920                         | 4,0311    | 3,00    | 4,75     |
| Lübnan       | 4  | 3,3750   | ,62915     | ,31458    | 2,3739                         | 4,3761    | 2,50    | 4,00     |
| Malezya      | 1  | 3,5000   | .          | .         | .                              | .         | 3,50    | 3,50     |
| Mısır        | 4  | 3,4375   | ,82601     | ,41300    | 2,1231                         | 4,7519    | 2,50    | 4,50     |
| Pakistan     | 2  | 3,6250   | ,17678     | ,12500    | 2,0367                         | 5,2133    | 3,50    | 3,75     |
| Romanya      | 2  | 3,6250   | ,53033     | ,37500    | -1,1398                        | 8,3898    | 3,25    | 4,00     |
| Rusya        | 4  | 3,7500   | ,35355     | ,17678    | 3,1874                         | 4,3126    | 3,50    | 4,25     |
| Türkiye      | 9  | 3,6667   | ,48412     | ,16137    | 3,2945                         | 4,0388    | 3,00    | 4,25     |

**Çizelge 5.13. (devam) Ülkeler ile Hofstede'nin Boyutlarının İlişkisi – ANOVA analizi betimsel kısmı**

|    |              |            |    |        |         |        |        |        |      |      |
|----|--------------|------------|----|--------|---------|--------|--------|--------|------|------|
| 53 | IDV_Ortalama | Tunus      | 1  | 4,5000 | .       | .      | .      | .      | 4,50 | 4,50 |
|    |              | Ürdün      | 9  | 3,5000 | ,53033  | ,17678 | 3,0924 | 3,9076 | 2,50 | 4,25 |
|    |              | Ukrayna    | 1  | 4,2500 | .       | .      | .      | .      | 4,25 | 4,25 |
|    |              | Total      | 81 | 3,6235 | ,51860  | ,05762 | 3,5088 | 3,7381 | 2,25 | 4,75 |
|    |              | Amerika    | 2  | 4,2500 | ,35355  | ,25000 | 1,0734 | 7,4266 | 4,00 | 4,50 |
|    |              | Avusturya  | 1  | 4,1667 | .       | .      | .      | .      | 4,17 | 4,17 |
|    |              | Cezayir    | 2  | 3,9167 | ,35355  | ,25000 | ,7401  | 7,0932 | 3,67 | 4,17 |
|    |              | Filipinler | 6  | 4,3611 | ,12546  | ,05122 | 4,2294 | 4,4928 | 4,17 | 4,50 |
|    |              | Filistin   | 4  | 4,3333 | ,13608  | ,06804 | 4,1168 | 4,5499 | 4,17 | 4,50 |
|    |              | Gürcistan  | 1  | 4,5000 | .       | .      | .      | .      | 4,50 | 4,50 |
|    |              | Hindistan  | 5  | 4,3000 | ,18257  | ,08165 | 4,0733 | 4,5267 | 4,00 | 4,50 |
|    |              | İngiltere  | 9  | 3,8889 | ,45644  | ,15215 | 3,5380 | 4,2397 | 3,00 | 4,33 |
|    |              | İtalya     | 1  | 3,8333 | .       | .      | .      | .      | 3,83 | 3,83 |
|    |              | Kazakistan | 13 | 4,0513 | ,25806  | ,07157 | 3,8953 | 4,2072 | 3,50 | 4,33 |
|    |              | Lübnan     | 4  | 4,0000 | ,86066  | ,43033 | 2,6305 | 5,3695 | 3,00 | 5,00 |
|    |              | Malezya    | 1  | 4,0000 | .       | .      | .      | .      | 4,00 | 4,00 |
|    |              | Mısır      | 4  | 3,6667 | 1,00000 | ,50000 | 2,0754 | 5,2579 | 2,17 | 4,17 |
|    |              | Pakistan   | 2  | 4,3333 | ,23570  | ,16667 | 2,2156 | 6,4510 | 4,17 | 4,50 |
|    |              | Romanya    | 2  | 4,3333 | ,00000  | ,00000 | 4,3333 | 4,3333 | 4,33 | 4,33 |
|    |              | Rusya      | 4  | 3,9167 | ,21517  | ,10758 | 3,5743 | 4,2590 | 3,67 | 4,17 |
|    |              | Türkiye    | 9  | 4,0741 | ,44183  | ,14728 | 3,7345 | 4,4137 | 3,67 | 4,83 |
|    |              | Tunus      | 1  | 4,3333 | .       | .      | .      | .      | 4,33 | 4,33 |

**Çizelge 5.13.** (devam) Ülkeler ile Hofstede'nin Boyutlarının İlişkisi – ANOVA analizi betimsel kısmı

|    |              |            |    |        |         |        |         |         |      |      |
|----|--------------|------------|----|--------|---------|--------|---------|---------|------|------|
| 54 | MAS_Ortalama | Ürdün      | 9  | 3,9815 | ,17568  | ,05856 | 3,8464  | 4,1165  | 3,67 | 4,17 |
|    |              | Ukrayna    | 1  | 4,3333 | .       | .      | .       | .       | 4,33 | 4,33 |
|    |              | Total      | 81 | 4,0782 | ,40576  | ,04508 | 3,9885  | 4,1679  | 2,17 | 5,00 |
|    |              | Amerika    | 2  | 2,7143 | 1,01015 | ,71429 | -6,3616 | 11,7901 | 2,00 | 3,43 |
|    |              | Avusturya  | 1  | 2,0000 | .       | .      | .       | .       | 2,00 | 2,00 |
|    |              | Cezayir    | 2  | 2,3571 | ,90914  | ,64286 | -5,8111 | 10,5254 | 1,71 | 3,00 |
|    |              | Filipinler | 6  | 2,5238 | ,19518  | ,07968 | 2,3190  | 2,7286  | 2,29 | 2,86 |
|    |              | Filistin   | 4  | 2,6786 | ,53927  | ,26964 | 1,8205  | 3,5367  | 2,00 | 3,29 |
|    |              | Gürcistan  | 1  | 1,5714 | .       | .      | .       | .       | 1,57 | 1,57 |
|    |              | Hindistan  | 5  | 2,2571 | ,42137  | ,18844 | 1,7339  | 2,7803  | 2,00 | 3,00 |
|    |              | İngiltere  | 9  | 2,1429 | ,41033  | ,13678 | 1,8275  | 2,4583  | 1,57 | 2,71 |
|    |              | İtalya     | 1  | 3,0000 | .       | .      | .       | .       | 3,00 | 3,00 |
|    |              | Kazakistan | 13 | 2,6154 | ,46064  | ,12776 | 2,3370  | 2,8937  | 1,57 | 3,29 |
|    |              | Lübnan     | 4  | 2,6429 | 1,42619 | ,71309 | ,3735   | 4,9122  | 1,57 | 4,71 |
|    |              | Malezya    | 1  | 2,2857 | .       | .      | .       | .       | 2,29 | 2,29 |
|    | MAS_Ortalama | Mısır      | 4  | 2,7857 | ,74231  | ,37115 | 1,6045  | 3,9669  | 2,00 | 3,71 |
|    |              | Pakistan   | 2  | 2,9286 | ,50508  | ,35714 | -1,6094 | 7,4665  | 2,57 | 3,29 |
|    |              | Romanya    | 2  | 2,5000 | ,90914  | ,64286 | -5,6683 | 10,6683 | 1,86 | 3,14 |
|    |              | Rusya      | 4  | 2,8929 | ,45737  | ,22868 | 2,1651  | 3,6206  | 2,43 | 3,29 |
|    |              | Türkiye    | 9  | 2,6349 | ,35794  | ,11931 | 2,3598  | 2,9101  | 2,00 | 3,14 |
|    |              | Tunus      | 1  | 2,5714 | .       | .      | .       | .       | 2,57 | 2,57 |
|    |              | Ürdün      | 9  | 2,2222 | ,49027  | ,16342 | 1,8454  | 2,5991  | 1,57 | 3,00 |
|    |              | Ukrayna    | 1  | 2,5714 | .       | .      | .       | .       | 2,57 | 2,57 |

**Çizelge 5.13.** (devam) Ülkeler ile Hofstede'nin Boyutlarının İlişkisi – ANOVA analizi betimsel kısmı

|    |              |            |    |        |         |        |         |         |      |      |
|----|--------------|------------|----|--------|---------|--------|---------|---------|------|------|
| 55 | UAI_Ortalama | Total      | 81 | 2,4991 | ,56430  | ,06270 | 2,3743  | 2,6239  | 1,57 | 4,71 |
|    |              | Amerika    | 2  | 3,9167 | ,82496  | ,58333 | -3,4953 | 11,3286 | 3,33 | 4,50 |
|    |              | Avusturya  | 1  | 2,6667 | .       | .      | .       | .       | 2,67 | 2,67 |
|    |              | Cezayir    | 2  | 3,5833 | 1,06066 | ,75000 | -5,9463 | 13,1130 | 2,83 | 4,33 |
|    |              | Filipinler | 6  | 3,8611 | ,56191  | ,22940 | 3,2714  | 4,4508  | 3,33 | 4,67 |
|    |              | Filistin   | 4  | 4,2083 | ,25000  | ,12500 | 3,8105  | 4,6061  | 4,00 | 4,50 |
|    |              | Gürcistan  | 1  | 3,5000 | .       | .      | .       | .       | 3,50 | 3,50 |
|    |              | Hindistan  | 5  | 3,9667 | ,38006  | ,16997 | 3,4948  | 4,4386  | 3,50 | 4,50 |
|    |              | İngiltere  | 9  | 3,1667 | ,48591  | ,16197 | 2,7932  | 3,5402  | 2,50 | 3,83 |
|    |              | İtalya     | 1  | 3,3333 | .       | .      | .       | .       | 3,33 | 3,33 |
|    |              | Kazakistan | 13 | 3,5641 | ,37601  | ,10429 | 3,3369  | 3,7913  | 3,00 | 4,17 |
|    |              | Lübnan     | 4  | 3,2083 | ,69887  | ,34944 | 2,0963  | 4,3204  | 2,50 | 4,17 |
|    |              | Malezya    | 1  | 3,5000 | .       | .      | .       | .       | 3,50 | 3,50 |
|    |              | Mısır      | 4  | 3,3750 | ,45896  | ,22948 | 2,6447  | 4,1053  | 2,83 | 3,83 |
|    |              | Pakistan   | 2  | 4,1667 | ,23570  | ,16667 | 2,0490  | 6,2844  | 4,00 | 4,33 |
|    |              | Romanya    | 2  | 3,2500 | ,11785  | ,08333 | 2,1911  | 4,3089  | 3,17 | 3,33 |
|    |              | Rusya      | 4  | 3,4583 | ,15957  | ,07979 | 3,2044  | 3,7122  | 3,33 | 3,67 |
|    |              | Türkiye    | 9  | 3,7037 | ,60540  | ,20180 | 3,2384  | 4,1691  | 2,67 | 4,50 |
|    |              | Tunus      | 1  | 3,6667 | .       | .      | .       | .       | 3,67 | 3,67 |
|    |              | Ürdün      | 9  | 3,4630 | ,53863  | ,17954 | 3,0489  | 3,8770  | 2,50 | 4,00 |
|    |              | Ukrayna    | 1  | 3,6667 | .       | .      | .       | .       | 3,67 | 3,67 |
|    |              | Total      | 81 | 3,5741 | ,53229  | ,05914 | 3,4564  | 3,6918  | 2,50 | 4,67 |

**Çizelge 5.13.** (devam) Ülkeler ile Hofstede'nin Boyutlarının İlişkisi – ANOVA analizi betimsel kısmı

|              |            |    |        |         |        |         |         |      |      |
|--------------|------------|----|--------|---------|--------|---------|---------|------|------|
| LTO_Ortalama | Amerika    | 2  | 3,8333 | 1,17851 | ,83333 | -6,7552 | 14,4218 | 3,00 | 4,67 |
|              | Avusturya  | 1  | 3,6667 | .       | .      | .       | .       | 3,67 | 3,67 |
|              | Cezayir    | 2  | 3,3333 | ,00000  | ,00000 | 3,3333  | 3,3333  | 3,33 | 3,33 |
|              | Filipinler | 6  | 4,1667 | ,45947  | ,18758 | 3,6845  | 4,6488  | 3,67 | 4,67 |
|              | Filistin   | 4  | 4,2500 | ,41944  | ,20972 | 3,5826  | 4,9174  | 3,67 | 4,67 |
|              | Gürcistan  | 1  | 3,6667 | .       | .      | .       | .       | 3,67 | 3,67 |
|              | Hindistan  | 5  | 4,2667 | ,49441  | ,22111 | 3,6528  | 4,8806  | 3,67 | 5,00 |
|              | İngiltere  | 9  | 3,5926 | ,40062  | ,13354 | 3,2847  | 3,9005  | 3,00 | 4,33 |
|              | İtalya     | 1  | 3,6667 | .       | .      | .       | .       | 3,67 | 3,67 |
|              | Kazakistan | 13 | 3,9231 | ,45448  | ,12605 | 3,6484  | 4,1977  | 3,33 | 5,00 |
|              | Lübnan     | 4  | 3,8333 | ,83887  | ,41944 | 2,4985  | 5,1682  | 3,00 | 5,00 |
|              | Malezya    | 1  | 3,3333 | .       | .      | .       | .       | 3,33 | 3,33 |
|              | Mısır      | 4  | 3,0000 | 1,15470 | ,57735 | 1,1626  | 4,8374  | 1,33 | 4,00 |
|              | Pakistan   | 2  | 4,3333 | ,94281  | ,66667 | -4,1375 | 12,8041 | 3,67 | 5,00 |
|              | Romanya    | 2  | 4,0000 | ,47140  | ,33333 | -,2354  | 8,2354  | 3,67 | 4,33 |
|              | Rusya      | 4  | 3,2500 | ,16667  | ,08333 | 2,9848  | 3,5152  | 3,00 | 3,33 |
|              | Türkiye    | 9  | 3,8519 | ,64788  | ,21596 | 3,3538  | 4,3499  | 3,00 | 5,00 |
|              | Tunus      | 1  | 3,0000 | .       | .      | .       | .       | 3,00 | 3,00 |
|              | Ürdün      | 9  | 3,6296 | ,67586  | ,22529 | 3,1101  | 4,1491  | 2,67 | 4,67 |
|              | Ukrayna    | 1  | 3,0000 | .       | .      | .       | .       | 3,00 | 3,00 |
|              | Total      | 81 | 3,7737 | ,63208  | ,07023 | 3,6339  | 3,9134  | 1,33 | 5,00 |

**Çizelge 5.13.** (devam) Ülkeler ile Hofstede'nin Boyutlarının İlişkisi – ANOVA analizi betimsel kısmı

|              |            |    |        |         |        |         |         |      |      |
|--------------|------------|----|--------|---------|--------|---------|---------|------|------|
| IND_Ortalama | Amerika    | 2  | 3,8333 | 1,17851 | ,83333 | -6,7552 | 14,4218 | 3,00 | 4,67 |
|              | Avusturya  | 1  | 2,3333 | .       | .      | .       | .       | 2,33 | 2,33 |
|              | Cezayir    | 2  | 3,1667 | ,23570  | ,16667 | 1,0490  | 5,2844  | 3,00 | 3,33 |
|              | Filipinler | 6  | 3,1667 | ,86281  | ,35224 | 2,2612  | 4,0721  | 2,33 | 4,67 |
|              | Filistin   | 4  | 4,0000 | ,47140  | ,23570 | 3,2499  | 4,7501  | 3,67 | 4,67 |
|              | Gürcistan  | 1  | 2,3333 | .       | .      | .       | .       | 2,33 | 2,33 |
|              | Hindistan  | 5  | 3,6000 | ,72265  | ,32318 | 2,7027  | 4,4973  | 2,67 | 4,33 |
|              | İngiltere  | 9  | 3,2593 | ,49379  | ,16460 | 2,8797  | 3,6388  | 2,67 | 4,00 |
|              | İtalya     | 1  | 4,0000 | .       | .      | .       | .       | 4,00 | 4,00 |
|              | Kazakistan | 13 | 3,2051 | ,46225  | ,12821 | 2,9258  | 3,4845  | 2,33 | 4,00 |
|              | Lübnan     | 4  | 3,5833 | 1,10135 | ,55067 | 1,8308  | 5,3358  | 2,33 | 5,00 |
|              | Malezya    | 1  | 3,0000 | .       | .      | .       | .       | 3,00 | 3,00 |
|              | Mısır      | 4  | 3,3333 | ,38490  | ,19245 | 2,7209  | 3,9458  | 3,00 | 3,67 |
|              | Pakistan   | 2  | 3,8333 | ,23570  | ,16667 | 1,7156  | 5,9510  | 3,67 | 4,00 |
|              | Romanya    | 2  | 2,8333 | ,23570  | ,16667 | ,7156   | 4,9510  | 2,67 | 3,00 |
|              | Rusya      | 4  | 3,1667 | ,43033  | ,21517 | 2,4819  | 3,8514  | 2,67 | 3,67 |
|              | Türkiye    | 9  | 3,5926 | ,46481  | ,15494 | 3,2353  | 3,9499  | 3,00 | 4,33 |
|              | Tunus      | 1  | 3,6667 | .       | .      | .       | .       | 3,67 | 3,67 |
|              | Ürdün      | 9  | 3,6296 | ,48432  | ,16144 | 3,2573  | 4,0019  | 2,67 | 4,00 |
|              | Ukrayna    | 1  | 3,3333 | .       | .      | .       | .       | 3,33 | 3,33 |
|              | Total      | 81 | 3,3992 | ,60189  | ,06688 | 3,2661  | 3,5323  | 2,33 | 5,00 |

Çizelge 5.14.'te tek yönlü varyans (ANOVA) analizinin sonuçları gösterilmektedir.

**Çizelge 5.14. Ülkeler ile Hofstede'nin Boyutlarının İlişkisi-ANOVA Analizi Sonucu**

**ANOVA**

|              |               | Kareler Toplamı | df | Ortalamalar<br>Karesi | F     | Sig. |
|--------------|---------------|-----------------|----|-----------------------|-------|------|
| PDI_Ortalama | Gruplar Arası | 3,930           | 19 | ,207                  | ,718  | ,787 |
|              | Gruplar içi   | 17,585          | 61 | ,288                  |       |      |
|              | Toplam        | 21,515          | 80 |                       |       |      |
| IDV_Ortalama | Gruplar Arası | 2,963           | 19 | ,156                  | ,932  | ,549 |
|              | Gruplar içi   | 10,209          | 61 | ,167                  |       |      |
|              | Toplam        | 13,171          | 80 |                       |       |      |
| MAS_Ortalama | Gruplar Arası | 5,549           | 19 | ,292                  | ,894  | ,591 |
|              | Gruplar içi   | 19,925          | 61 | ,327                  |       |      |
|              | Toplam        | 25,474          | 80 |                       |       |      |
| UAI_Ortalama | Gruplar Arası | 7,436           | 19 | ,391                  | 1,567 | ,095 |
|              | Gruplar içi   | 15,231          | 61 | ,250                  |       |      |
|              | Toplam        | 22,667          | 80 |                       |       |      |
| LTO_Ortalama | Gruplar Arası | 9,931           | 19 | ,523                  | 1,447 | ,139 |
|              | Gruplar içi   | 22,030          | 61 | ,361                  |       |      |
|              | Toplam        | 31,962          | 80 |                       |       |      |
| IND_Ortalama | Gruplar Arası | 8,190           | 19 | ,431                  | 1,265 | ,240 |
|              | Gruplar içi   | 20,792          | 61 | ,341                  |       |      |
|              | Toplam        | 28,982          | 80 |                       |       |      |

Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda ülkeler ile Hofstede'nin boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Daha net bir yorum getirmek gerekirse, katılımcıların ülkeleri veya ulusal kültürleri ile Hofstede'nin boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

Çizelge 5.15.'te ülkelerin, bir diğer anlamda ulusal kültürün iş güvenliği davranışları üzerindeki etkisinin incelenmesi için ülkeler ile iş güvenliği sorularının ağırlıklı ortalaması arasında tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

**Çizelge 5.15. Ülkelere Göre İş Güvenliği Davranışı İlişkisi-ANOVA Analizi Sonucu**

| işgüvenliği_ortalama |    |          |            |           |                   |           |      |      |
|----------------------|----|----------|------------|-----------|-------------------|-----------|------|------|
|                      | N  | Ortalama | Std. Sapma | Std. Hata | 95% Güven Aralığı |           | Min. | Mak. |
|                      |    |          |            |           | Alt Sınır         | Üst Sınır |      |      |
| Amerika              | 2  | 4,4167   | ,70711     | ,50000    | -1,9364           | 10,7698   | 3,92 | 4,92 |
| Avusturya            | 1  | 4,2500   | .          | .         | .                 | .         | 4,25 | 4,25 |
| Cezayir              | 2  | 3,9583   | ,05893     | ,04167    | 3,4289            | 4,4878    | 3,92 | 4,00 |
| Filipinler           | 6  | 4,3472   | ,17808     | ,07270    | 4,1603            | 4,5341    | 4,00 | 4,50 |
| Filistin             | 4  | 4,2708   | ,45325     | ,22663    | 3,5496            | 4,9921    | 3,92 | 4,92 |
| Gürcistan            | 1  | 5,0000   | .          | .         | .                 | .         | 5,00 | 5,00 |
| Hindistan            | 5  | 4,2333   | ,42655     | ,19076    | 3,7037            | 4,7630    | 3,75 | 4,92 |
| İngiltere            | 9  | 4,1574   | ,55032     | ,18344    | 3,7344            | 4,5804    | 3,08 | 4,75 |
| İtalya               | 1  | 3,5000   | .          | .         | .                 | .         | 3,50 | 3,50 |
| Kazakistan           | 13 | 4,1731   | ,44287     | ,12283    | 3,9055            | 4,4407    | 3,50 | 4,92 |
| Lübnan               | 4  | 4,2083   | ,48352     | ,24176    | 3,4389            | 4,9777    | 3,83 | 4,92 |
| Malezya              | 1  | 3,0833   | .          | .         | .                 | .         | 3,08 | 3,08 |
| Mısır                | 4  | 3,7500   | 1,14261    | ,57130    | 1,9319            | 5,5681    | 2,17 | 4,67 |
| Pakistan             | 2  | 3,9583   | ,64818     | ,45833    | -1,8653           | 9,7820    | 3,50 | 4,42 |
| Romanya              | 2  | 3,9167   | ,11785     | ,08333    | 2,8578            | 4,9755    | 3,83 | 4,00 |
| Rusya                | 4  | 4,0625   | ,24884     | ,12442    | 3,6665            | 4,4585    | 3,75 | 4,33 |
| Türkiye              | 9  | 4,1574   | ,45155     | ,15052    | 3,8103            | 4,5045    | 3,50 | 4,92 |
| Tunus                | 1  | 3,6667   | .          | .         | .                 | .         | 3,67 | 3,67 |
| Ürdün                | 9  | 4,0741   | ,47588     | ,15863    | 3,7083            | 4,4399    | 3,33 | 4,92 |
| Ukrayna              | 1  | 3,8333   | .          | .         | .                 | .         | 3,83 | 3,83 |
| Total                | 81 | 4,1235   | ,49373     | ,05486    | 4,0143            | 4,2326    | 2,17 | 5,00 |

**ANOVA**

| işgüvenliği_ortalama |                |    |             |      |      |
|----------------------|----------------|----|-------------|------|------|
|                      | Sum of Squares | Df | Mean Square | F    | Sig. |
| Gruplar Arası        | 4,038          | 19 | ,213        | ,838 | ,655 |
| Gruplar İçi          | 15,463         | 61 | ,253        |      |      |
| Total                | 19,502         | 80 |             |      |      |

Ülkeler arasında iş güvenliği davranışları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Daha açık bir şekilde, ülkelerin yani ulusal kültürün, iş güvenliği davranışlarına etkisi incelenirken anlamlı bir ilişki kurulamamıştır. Anova analizi sonucunda anlam değeri olan 0,655 değeri, 0,05'ten büyük olduğu için ülkeler arasında anlamlı bir fark çıkmamıştır.



#### **5.4.2. Korelasyon analizleri**

Tek yönlü varyans analizi sonrasında, Hofstede'nin boyutlarına ait sorulara verilen cevaplar ile iş güvenliği davranışına yönelik cevaplar arasında ilişki kurulması için korelasyon analizi yapılmıştır. Çizelge 5.16'da Hofstede'nin 6 boyutuna ait soruların ağırlıklı ortalaması ile iş güvenliği davranışlarına yönelik soruların ağırlıklı ortalaması arasındaki ilişki korelasyon analizi ile gösterilmektedir.

**Çizelge 5.16.** *Hofstede Boyutları ile İş Güvenliği Davranışı Arasındaki Korelasyon Analizi*

**Korelasyon Analizi**

|                               |                     | İş güvenliği<br>dav._Ortalama | PDI_Orta<br>lama | IDV_Ortala<br>Ma | MAS_Ortala<br>ma | UAI_Ortalama | LTO_Ortalama | IND_Ortala<br>ma |
|-------------------------------|---------------------|-------------------------------|------------------|------------------|------------------|--------------|--------------|------------------|
| İşgüvenliğidavranışı_Ortalama | Pearson Correlation | 1                             | ,139             | ,322**           | -,160            | ,100         | ,218         | -,140            |
|                               | Sig. (2-tailed)     |                               | ,216             | ,003             | ,154             | ,376         | ,051         | ,212             |
|                               | N                   | 81                            | 81               | 81               | 81               | 81           | 81           | 81               |
| PDI_Ortalama                  | Pearson Correlation | ,139                          | 1                | ,409**           | ,164             | ,353**       | ,169         | ,020             |
|                               | Sig. (2-tailed)     | ,216                          |                  | ,000             | ,144             | ,001         | ,132         | ,857             |
|                               | N                   | 81                            | 81               | 81               | 81               | 81           | 81           | 81               |
| IDV_Ortalama                  | Pearson Correlation | ,322**                        | ,409**           | 1                | -,013            | ,407**       | ,484**       | ,132             |
|                               | Sig. (2-tailed)     | ,003                          | ,000             |                  | ,910             | ,000         | ,000         | ,239             |
|                               | N                   | 81                            | 81               | 81               | 81               | 81           | 81           | 81               |
| MAS_Ortalama                  | Pearson Correlation | -,160                         | ,164             | -,013            | 1                | ,359**       | -,006        | ,267*            |
|                               | Sig. (2-tailed)     | ,154                          | ,144             | ,910             |                  | ,001         | ,955         | ,016             |
|                               | N                   | 81                            | 81               | 81               | 81               | 81           | 81           | 81               |
| UAI_Ortalama                  | Pearson Correlation | ,100                          | ,353**           | ,407**           | ,359**           | 1            | ,461**       | ,312**           |
|                               | Sig. (2-tailed)     | ,376                          | ,001             | ,000             | ,001             |              | ,000         | ,005             |
|                               | N                   | 81                            | 81               | 81               | 81               | 81           | 81           | 81               |
| LTO_Ortalama                  | Pearson Correlation | ,218                          | ,169             | ,484**           | -,006            | ,461**       | 1            | ,160             |
|                               | Sig. (2-tailed)     | ,051                          | ,132             | ,000             | ,955             | ,000         |              | ,153             |
|                               | N                   | 81                            | 81               | 81               | 81               | 81           | 81           | 81               |

**Çizelge 5.16** (devam) *Hofstede Boyutları ile İş Güvenliği Davranışı Arasındaki Korelasyon Analizi*

|              |                     |       |      |      |       |        |      |    |
|--------------|---------------------|-------|------|------|-------|--------|------|----|
| IND_Ortalama | Pearson Correlation | -,140 | ,020 | ,132 | ,267* | ,312** | ,160 | 1  |
|              | Sig. (2-tailed)     | ,212  | ,857 | ,239 | ,016  | ,005   | ,153 |    |
|              | N                   | 81    | 81   | 81   | 81    | 81     | 81   | 81 |

\*\*Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlı (2-tailed).

\* Korelasyon 0.05 seviyesinde anlamlı (2-tailed).

Korelasyon analizi sonucunda, iş güvenliği davranışları ile güç mesafesi (PDI), bireycilik (IDV), belirsizlikten sakınma (UAI) ve uzun döneme yönelme (LTO) boyutları arasında pozitif korelasyon; erillik (MAS) ve müsamaha boyutu (IND) ile iş güvenliği davranışları arasında ise negatif korelasyon olduğu görülmüştür. Daha anlaşılır biçimde özetlemek gerekirse, güç mesafesi, bireycilik, belirsizlikten sakınma ve uzun döneme yönelme ait özellikler yükseldikçe, iş güvenliği davranışı seviyesi de yükselmektedir. Erillik ve müsamaha özellikleri yükseldiğinde ise iş güvenliği davranışları seviyesi düşmektedir.

Güç mesafesi yüksek özellik gösteren toplumlarda, denetleyici personel sayısının fazla olması, yöneticilerin denetleyicilere ve resmi kurallara güvenmesi, astların kurallara ve kendilerine verilen emirlere itaat etmesi, yöneticilerin otoritesi ve koyduğu kuralların kabul edilmesi gibi ana özellikler, iş sağlığı ve güvenliği davranışlarının yüksek seviye göstermesinde etkili olmaktadır. Özellikle, uluslararası büyük ölçekli projelerde yer alan ve iş güvenliğini ilk sıraya koyan profesyonel yöneticilerin olması, astların bu kurallara ve yöneticilerin talimatlarına uyması veya kolayca kabul etmesiyle sonuçlanır. Bu da iş güvenliğinin yüksek seviyelere ulaşmasına yardımcı olmaktadır.

Yüksek belirsizlikten sakınma özellikleri gösteren toplumlarda, çok çalışmak normal karşılanmaktadır, görevin gerekliliklerini yerine getirmek esastır, kurallar çok önemlidir ve özenle takip edilmelidir, çalışanlar işverene sadıktır ve işte kalma süresi yüksektir, işten çıkmaktan ve iş değiştirmekten çekinmektedirler. Bu özellikler, çalışanların kurallara uyması, bunlar için çok çalışması, görevin gerekliliklerini yerine getirmesi ile sonuçlanmakta ve böylece iş güvenliği de yüksek seviyelere ulaşmaktadır. Uluslararası inşaat projelerinde iş güvenliği kuralları ilk sıradadır ve kuralların uygulanmasında esneklik gösterilmemektedir. Yöneticiler bunun bilincinde olduğu ve kurallara uygun çalışma talimatı verdikleri için, yüksek belirsizlikten sakınma, yüksek iş güvenliği seviyelerine ulaşma ile sonuçlanmaktadır.

Yüksek bireycilik gösteren toplumlarda kişiler görev, prestij ve uzmanlık olgularını yaşam amaçları olarak belirlemektedirler. Çalışanlar kendilerinden sorumludur, kişisel başarı ön plandadır. Bunların dışında, çalışanlara, büyük, prestijli ve yabancı sermayeli işler çekici gelmektedir. Bu özelliklerde görüldüğü gibi, uluslararası inşaat projelerinde bu özelliklere sahip çalışanlar kurallara uymak, bireysel başarı göstermek ve kariyerlerini geliştirme çabası içinde olmaktadır. İş güvenliği

kurallarına uymak ve katkıda bulunmak, bireysel başarıları için görevlerinin temelini oluşturmakta, prestijli projelerde büyük önemi bulunmaktadır. Tüm bu etkenler de iş güvenliği ile pozitif korelasyon göstermesinin sebeplerini açıklamaktadır.

Uzun döneme yönelme özelliği yüksek olan toplumların odak noktaları gelecektir. Temel iş değerleri, dürüstlük, öğrenme, uyum ve öz disiplin gibi olguları içermektedir. Uzun döneme yönelme boyutu yüksek kişi veya toplumlar, uluslararası inşaat projelerinde kurallara uygun ve disiplinli çalışarak iyi bir geleceğe ve kariyere yönelmektedirler. Bu da iş güvenliği standartlarının yükselmesini ve iş güvenliği kurallarının takip edilmesini sağlamaktadır.

İş güvenliği ile negatif korelasyona sahip olan boyutlardan birincisi erillik boyutu olmuştur. Düşük erillik özelliği gösteren kültürlerde yaşama alanı ve çalışan güvenliği önemli iken, yüksek erillikte terfi kazanımlar her şeyin önünde gelmektedir. Düşük erillik özelliği baskın kültürde yaşam kalitesi ve kültürler öncelikli, yüksek erillikte ise para ön planda gelmektedir. Erillik yüksek toplumlarda bağımsızlık ağır basmaktadır. Bu özelliklerin sonucunda, düşük erillik özellik gösteren toplumlarda, yüksek seviyelerde iş güvenliği beklenmektedir ve analiz sonuçları da bunu desteklemektedir.

İş güvenliği davranışları ile negatif korelasyon göstermiş diğer bir boyut ise müsamaha boyutu olmuştur. Müsamaha boyutu yüksek kültürlerin özelliği; gevşek toplum yapısı, özgürlük öncelikli, kurallara ve disipline uzak olduğu için iş güvenliği davranışları, iş disiplini, kurallara uygun hareket etme düşük seviyede olmaktadır. Bununla ilişkili olarak müsamaha boyutu yüksek kültürlerde, düşük seviyelerde iş güvenliği davranışı ve algısı ortaya çıkmıştır.

#### **5.4.3. T-Testi Analizleri**

T-testi, iki gruptan oluşan değişkenlerle, belirli bir ölçeği karşılaştırılan testtir (Yüce, 2014). Önceki analizlerde araştırmaya katılanların hangi ülkeden olduğu yani ulusal kültürünün, Hofstede'nin boyut özelliklerine ait sorulara verdikleri yanıtlara göre ilişkili olmadığı ortaya çıkmıştır. Diğer bir sonuç ise, araştırmaya katılanların hangi ülkeden olduğu yani ulusal kültür ile iş güvenliği davranışları arasında anlamlı bir ilişki olmadığıdır. Ülkeler arasında iş güvenliği algısı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Bu iki sonucun sağlamasını yapmak için, boyutlara ait yüksek ve düşük

özellikler gösteren iki ülke seçilip, o boyuta ait soruların ağırlıklı ortalaması ve iş güvenliği davranışı sorularının ağırlıklı ortalaması ile T-Testi yapılmıştır.

Çizelge 5.17’de güç mesafesi indeksi (PDI) değeri 94 olan Filipinler ile PDI değeri 35 olan İngiltere arasında PDI özelliklere ait sorularına verdikleri cevapların ağırlıklı ortalaması alınarak, iki ülke arasında T-Testi yapılmıştır.

**Çizelge 5.17. Güç Mesafesi İndeksi ile İngiltere ve Filipinler Arasındaki İlişki**

**Grup İstatistikleri**

|              | Hangi ülkenin vatandaşlığına tabisiniz? | N | Ortalama | Std. Sapma | Std. Hata Ortalaması |
|--------------|-----------------------------------------|---|----------|------------|----------------------|
| PDI_Ortalama | Filipinler                              | 6 | 3,6667   | ,49160     | ,20069               |
|              | İngiltere                               | 9 | 3,2778   | ,60524     | ,20175               |

**Bağımsız Örnekler Testi**

|              |                                    | Levene's Test –Varyansların Eşitliği |      | t-test for Equality of Means |        |                 |                 |                 |                   |         |
|--------------|------------------------------------|--------------------------------------|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------------|---------|
|              |                                    | F                                    | Sig. | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Ortalama Farklı | Std. Hata Farkı | 95% Güven Aralığı |         |
|              |                                    |                                      |      |                              |        |                 |                 |                 | Alt               | Üst     |
| PDI_Ortalama | Varyanslar Eşit Olma Varsayımı     | ,185                                 | ,674 | 1,308                        | 13     | ,214            | ,38889          | ,29738          | -,25357           | 1,03135 |
|              | Varyansların Eşit Olmama Varsayımı |                                      |      | 1,367                        | 12,337 | ,196            | ,38889          | ,28457          | -,22926           | 1,00704 |

T-Testi ile ikili kıyaslama yapılmıştır. Güç mesafesi indeksi özellikleri açısından İngiltere ve Filipinler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

Çizelge 5.18.'de İngiltere ve Filipinler arasında iş güvenliği davranışları ile ilişki kurulmuş ve T-Testi sonuçları gösterilmiştir.

**Çizelge 5.18. İş Güvenliği Davranışlarına Göre İngiltere ve Filipinler Arasındaki İlişki**

**Grup İstatistikleri**

|                      | Hangi ülkenin vatandaşlığına tabisiniz? | N | Ortalama | Std. Sapma | Std. Hata Ortalaması |
|----------------------|-----------------------------------------|---|----------|------------|----------------------|
| işgüvenliği_ortalama | Filipinler                              | 6 | 4,3472   | ,17808     | ,07270               |
|                      | İngiltere                               | 9 | 4,1574   | ,55032     | ,18344               |

**Bağımsız Örnekler Testi**

|                      |                                    | Levene's Test Varyansların Eşitliği |      | t-test for Equality of Means |        |                 |                |                 |                   |        |
|----------------------|------------------------------------|-------------------------------------|------|------------------------------|--------|-----------------|----------------|-----------------|-------------------|--------|
|                      |                                    | F                                   | Sig. | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Ortalama Farkı | Std. Hata Farkı | 95% Güven Aralığı |        |
|                      |                                    |                                     |      |                              |        |                 |                |                 | Alt               | Üst    |
| işgüvenliği_ortalama | Varyanslar Eşit Olma Varsayımı     | 5,971                               | ,030 | ,808                         | 13     | ,434            | ,18981         | ,23486          | -,31756           | ,69719 |
|                      | Varyansların Eşit Olmama Varsayımı |                                     |      | ,962                         | 10,304 | ,358            | ,18981         | ,19732          | -,24810           | ,62773 |
|                      |                                    |                                     |      |                              |        |                 |                |                 |                   |        |

T-Testi analizi sonucunda; İngiltere ve Filipinler arasında iş güvenliği davranışlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Anlam değeri (Significant) 0.05'ten büyüktür.

Çizelge 5.19.'da Hofstede'nin çalışma sonucuna göre, bireycilik (IDV) değeri 91 olan Amerika ile 14 olan Pakistan seçilerek iş güvenliği davranışları ile ilişki kurulmaya çalışılmıştır.



**Çizelge 5.19. İş Güvenliği Davranışlarına Göre Amerika ve Pakistan Arasındaki İlişki**

**Grup İstatistikleri**

|                      | Hangi ülkenin vatandaşlığına tabisiniz? | N | Ortalama | Std. Sapma | Std. Hata Ortalaması |
|----------------------|-----------------------------------------|---|----------|------------|----------------------|
| işgüvenliği_ortalama | Amerika                                 | 2 | 4,4167   | ,70711     | ,50000               |
|                      | Pakistan                                | 2 | 3,9583   | ,64818     | ,45833               |

**Bağımsız Örnekler Testi**

|                      |                                    | Levene's Test Varyansların Eşitliği |      | t-test for Equality of Means |       |                 |                |                 |                   |         |
|----------------------|------------------------------------|-------------------------------------|------|------------------------------|-------|-----------------|----------------|-----------------|-------------------|---------|
|                      |                                    | F                                   | Sig. | t                            | df    | Sig. (2-tailed) | Ortalama Farkı | Std. Hata Farkı | 95% Güven aralığı |         |
|                      |                                    |                                     |      |                              |       |                 |                |                 | Alt               | Üst     |
| işgüvenliği_ortalama | Varyanslar Eşit Olma Varsayımı     | 2,815                               | ,000 | ,676                         | 2     | ,569            | ,45833         | ,67828          | -2,46009          | 3,37675 |
|                      | Varyansların Eşit Olmama Varsayımı |                                     |      | ,676                         | 1,985 | ,569            | ,45833         | ,67828          | -2,48126          | 3,39792 |
|                      |                                    |                                     |      |                              |       |                 |                |                 |                   |         |

T-Testi sonucu incelendiğinde, Amerika ile Pakistanlı katılımcılar arasında iş güvenliği davranışları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

Çizelge 5.20’de ise Hofstede’nin erillik boyutu (MAS) ölçüsü 65 olan Lübnan ile 36 olan Rusya arasında T-Testi yapılmıştır.

**Çizelge 5.20. İş Güvenliği Davranışlarına Göre Lübnan ve Rusya Arasındaki İlişki**

**Grup İstatistikleri**

|                                | Hangi ülkenin vatandaşlığına tabisiniz? | N | Ortalama | Std. Sapma | Std. Hata Ortalaması |
|--------------------------------|-----------------------------------------|---|----------|------------|----------------------|
| İşgüvenliği davranışı_Ortalama | Lübnan                                  | 4 | 4,2083   | ,48352     | ,24176               |
|                                | Rusya                                   | 4 | 4,0625   | ,24884     | ,12442               |

**Bağımsız Örnekler Testi**

|                               |                                    | Levene's Test Varyansların Eşitliği |      | t-test for Equality of Means |       |                 |                |                 |                   |        |
|-------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|------|------------------------------|-------|-----------------|----------------|-----------------|-------------------|--------|
|                               |                                    | F                                   | Sig. | t                            | df    | Sig. (2-tailed) | Ortalama Farkı | Std. Hata Farkı | 95% Güven Aralığı |        |
|                               |                                    |                                     |      |                              |       |                 |                |                 | Alt               | Üst    |
| İşgüvenliğidavranışı_Ortalama | Varyanslar Eşit Olma Varsayımı     | 1,362                               | ,288 | ,536                         | 6     | ,611            | ,14583         | ,27190          | -,51948           | ,81115 |
|                               | Varyansların Eşit Olmama Varsayımı |                                     |      | ,536                         | 4,485 | ,617            | ,14583         | ,27190          | -,57795           | ,86962 |
|                               |                                    |                                     |      |                              |       |                 |                |                 |                   |        |

T-Testi sonucu incelendiğinde, Hofstede'nin çalışmasında erillik boyut ölçüleri çok farklı olmasına rağmen, Lübnanlı ve Rusyalı katılımcıların iş güvenliği davranışları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Son olarak Hofstede'nin çalışmasında belirsizlikten sakınma indeksi 85 olan Türkiye ile 35 olan İngiltere seçilmiş, bu ülkelerin belirsizlikten sakınma özelliği ile ilişkisi incelenmiştir. Çizelge 5.21. bu ilişkiyi göstermektedir.

**Çizelge 5.21. Belirsizlikten Sakınma İndeksi Özelliği ile Türkiye ve İngiltere Arasındaki İlişki**

**Grup İstatistikleri**

|              | Hangi ülkenin vatandaşlığına tabisiniz? | N | Ortalama | Std. Sapma | Std. Hata Ortalaması |
|--------------|-----------------------------------------|---|----------|------------|----------------------|
| UAI_Ortalama | İngiltere                               | 9 | 3,1667   | ,48591     | ,16197               |
|              | Türkiye                                 | 9 | 3,7037   | ,60540     | ,20180               |

**Bağımsız Örnekler Testi**

|              |                                    | Levene's Test Varyansların Eşitliği |      | t-test for Equality of Means |        |                 |                |                 |                   |        |
|--------------|------------------------------------|-------------------------------------|------|------------------------------|--------|-----------------|----------------|-----------------|-------------------|--------|
|              |                                    | F                                   | Sig. | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Ortalama Farkı | Std. Hata Farkı | 95% Güven Aralığı |        |
|              |                                    |                                     |      |                              |        |                 |                |                 | Alt               | Üst    |
| UAI_Ortalama | Varyanslar Eşit Olma Varsayımı     | ,872                                | ,364 | -2,075                       | 16     | ,054            | -,53704        | ,25876          | -1,08559          | ,01152 |
|              | Varyansların Eşit Olmama Varsayımı |                                     |      | -2,075                       | 15,284 | ,055            | -,53704        | ,25876          | -1,08768          | ,01361 |
|              |                                    |                                     |      |                              |        |                 |                |                 |                   |        |

T-Testi sonucunda İngiltere ve Türkiye'nin belirsizlikten sakınma indeksi özellikleri ile ilişkisi kıyaslandığında anlam değeri 0.05'e yakın olmasına rağmen, 0.05'ten büyük olduğu için anlamlı bir fark yoktur diyebiliriz. İş güvenliği algı ve davranışları ile ilişkileri ortaya çıkarmak için T-Testi yapılmıştır. Çizelge 5.22.'de İngiltere ve Türkiye'nin iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkisi incelenmiştir.

**Çizelge 5.22. İş Güvenliği Davranışlarına Göre İngiltere ve Türkiye Arasındaki İlişki**

**Grup İstatistikleri**

|                      | Hangi ülkenin vatandaşlığına tabisiniz? | N | Ortalama | Std. Sapma | Std. Hata Ortalaması |
|----------------------|-----------------------------------------|---|----------|------------|----------------------|
| işgüvenliği_ortalama | İngiltere                               | 9 | 4,1574   | ,55032     | ,18344               |
|                      | Türkiye                                 | 9 | 4,1574   | ,45155     | ,15052               |

**Bağımsız Örnekler Testi**

|                      |                             | Levene's Test<br>Varyansların Eşitliği |      | t-test for Equality of Means |        |                 |                |
|----------------------|-----------------------------|----------------------------------------|------|------------------------------|--------|-----------------|----------------|
|                      |                             | F                                      | Sig. | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Ortalama Farkı |
| işgüvenliği_ortalama | Equal variances assumed     | ,355                                   | ,559 | ,000                         | 16     | 1,000           | ,00000         |
|                      | Equal variances not assumed |                                        |      | ,000                         | 15,412 | 1,000           | ,00000         |

Analiz sonucunda açıkça görülmektedir ki; İngiltere ve Türkiye arasında iş güvenliği algı ve davranışları açısından anlamlı bir fark yoktur. Anlam değeri 1’dir ve 0,05’ten büyüktür. 9’ar katılımcının iş güvenliğine ait sorulara verdikleri cevapların ağırlıklı ortalamasına bakıldığında hem İngiltere için hem Türkiye için 4,1574 olduğu görülmekte, bu da aynı sonucu sağlamaktadır.

Genel olarak nicel analiz sonuçları incelendiğinde ortaya aşağıdaki sonuçlar çıkmaktadır. Hofstede’nin boyutlarına yönelik sorulara verilen yanıtlar gruplandığında ve ağırlıklı ortalamalarına göre ülkeler ile ilişkilendirildiğinde, istatistiksel olarak anlamlı bir fark çıkmamıştır. Katılımcıların ulusal kültürlerinin arasında Hofstede boyutları ile ilişkisi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bunu desteklemek amacıyla her bir boyut için yüksek ve düşük değerlere sahip ülkelere ikili gruplar şeklinde T-Testi analizi yapılmıştır. Tüm boyutlara ait analizler, katılımcıların ülkelerinin Hofstede boyutlarına yönelik sorulara etkisinin olmadığını göstermiştir.

Ulusal kültürün iş güvenliği davranışları ile ilişkisi incelendiğinde; katılımcıların ulusal kültürleri arasında iş güvenliğine etkileri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Katılımcı özellikleri incelenmiş, tüm katılımcıların eğitilmiş, uluslararası inşaat projelerinde tecrübeli, çalıştıkları firmaların büyük ölçekli, kurumsal ve global iş yapan firmalar oldukları ortaya konulmuştur. Bu özellikler, iş güvenliği kültürü ve disiplini oluşturmuş, ulusal kültürlerin etkisini yok etmiştir. Firmaların iş güvenliği kuralları ve eğitimleri, uluslararası yüksek standartlar, işlerin yürütülmesinde esas ilkenin ‘önce iş güvenliği’ olması bu sonuçların ortaya çıkmasında çok büyük öneme sahiptir.

## 5.5 Nitel Analiz Sonuçları

Nitel analiz çalışması kapsamındaki görüşmeler, Mart–Mayıs 2016 ayları arasında Kazakistan’ın başkenti Astana’da yaklaşık 35 farklı milletten, 5000’den fazla çalışanın olduğu, bu bölgenin devam etmekte olan en büyük projesinden yönetici ve mühendisler ile yürütülmüştür. Görüşme yapılan toplam 6 kişi bu kısımda değerlendirilmiştir. Katılımcılar seçilirken her biri farklı ülkeden ve uluslararası inşaat projelerinde tecrübeli kişiler arasından seçilmiştir. Çizelge 5.23.’te görüşmecilerin profili gösterilmiştir.

**Çizelge 5.23. Görüşmecilerin Profili**

| No | Tarih     | Mesleği     | Görevi          | Ülkesi    | Eğitim Düzeyi | Uluslararası İnşaat Sektörü Deneyimi |
|----|-----------|-------------|-----------------|-----------|---------------|--------------------------------------|
| 1  | 21.Mar.16 | İnşaat Müh. | Şantiye Müd.    | Türkiye   | Lisans        | 10-15 Yıl                            |
| 2  | 15.Nis.16 | İnşaat Müh. | Proje Müdürü    | İngiltere | Yüksek Lisans | 16-20 Yıl                            |
| 3  | 25.Nis.16 | İnşaat Müh. | Proje Direktörü | Avusturya | Yüksek Lisans | 20+ Yıl                              |
| 4  | 06.May.16 | İnşaat Müh. | Ülke Direktörü  | Amerika   | Yüksek Lisans | 20+ Yıl                              |
| 5  | 16.May.16 | İnşaat Müh. | Dizayn Müdürü   | Pakistan  | Yüksek Lisans | 10-15 Yıl                            |
| 6  | 20.May.16 | İnşaat Müh. | Proje Müdürü    | Lübnan    | Lisans        | 10-15 Yıl                            |

Görüşmecilere çok farklı ulustan çalışanların olduğu uluslararası inşaat projelerinde ulusal kültürün iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına etkisinin olup olmadığı sorulmuştur. Katılımcıların ortak noktalarından biri küçük ölçekli ve kurumsal olmayan şirketlerin çalıştığı projelerde ulusal kültürün etkisinin çok fazla olduğudur. Kararların yöneticiye bağlı ve çalışma kurallarının da işçilere bağlı olduğu, kontrolün az olduğu şantiyelerde bu etkinin çok yüksek oranda gözüktüğü ancak uluslararası

projelerde ve kurumsal büyük firmaların ve danışmanların yer aldığı organizasyonlarda bu etkinin yok sayılabileceği tüm görüşmecilerin ortak yorumu olmuştur.

Bu çalışmada tüm katılımcılar, yurtdışı deneyimine sahip ve genellikle firmaları büyük ölçekli, Dünya'nın farklı bölgelerinde aynı anda farklı alanlarda proje yapabilen firmalar olduğu için soru bu şekilde sınırlandırılmıştır. Türk olan ilk katılımcının bu bilgilere göre yanıtı aşağıda verilmiştir;

*“Şuanda devam etmekte olan 5000'den fazla çalışanın olduğu, kurumsal ve dünya çapında bir kontrol firmasının, büyük ölçekli ve profesyonel bir yüklenicinin, işveren temsilcisinin ve bunların haricinde işverenin proje müdürü firmasının olduğu, uluslararası standartta iş güvenliği kurallarının uygulandığı, her işin yapım metodunun tüm partilere onaylatıldığı ve her işin denetlendiği bir projede, ulusal kültürün etkisinden bahsetmek çok yanlış olur. Hangi milletten çalışan olursa olsun, yönetici hangi devletten olursa olsun, kurallar bellidir, işin yapım metodu bellidir, iş güvenliği kuralları ve çalışma yöntemleri belirlenmiştir ve denetlenmektedir, bu sebeplerden dolayı ulusal kültürün iş sağlığı ve güvenliğine etkisi yok denecek kadar azdır.”*

Bir diğer görüşmeci İngiltere vatandaşı, İngiliz bir proje müdürü olan, işveren temsilcisi İngiliz firmasında proje müdürü pozisyonunda çalışmaktadır. 16-20 yıl arası uluslararası deneyime sahip olup, Katar, Umman, Kuveyt, İngiltere, Arabistan ve İskoçya' da farklı inşaat faaliyetlerinde ve büyük firmalarda çalıştığını belirtmiştir. Ulusal kültürün iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına etkisinin açıklar mısınız sorusuna aşağıdaki yorumla cevap vermiştir;

*“Kariyerim boyunca birçok ülkede ve uluslararası projelerde çalıştım. Gelişmemiş ülkelerin vatandaşlarının Avrupa' ya göre çok farklı iş sağlığı ve güvenliği algılarının olduğunu söyleyebilirim. Özellikle küçük ölçekli ve yerel projelerde bunun etkisini çok büyük şekilde görebiliriz. Eskiden bu etki çok daha fazlaydı. Ancak, küreselleşme ve firmaların kurumsallaşması, uluslararası standartların uluslar arası projelerde uygulanmasıyla, birçok ülkedeki büyük projelerin iş güvenliği standartları Avrupa gibi oldu. Eğer soru özellikle, uluslar arası inşaat projeleri ve kurumsal firmaların üstlendiği projeler ile ilgiliyse, ulusal kültürün etkisi çok az ve yok sayılabilir diyebilirim. Mesela, benim yardımcım Mısırlı, iş güvenliği mühendislerim Pakistan ve Hindistanlı, aynı standartları ve güvenli çalışma yöntemlerini arıyoruz, aramızda iş güvenliği yaklaşımı olarak fark yoktur diyebilirim. Büyük projelerde öncelikle iş*

*güvenliği gelir, denetim çok fazla, kurallar çok sıkıdır ve iş güvenliğine yönelik önemli bütçeler ayrılmaktadır, bunlar ulusların etkisini minimize etmektedir.’’*

Görüşmelerin devamında Avusturyalı proje direktörü ve Amerikalı ülke direktörü yer almıştır. Eğitime ve bu tarz çalışmalara çok önem veren iki katılımcı da Hofstede'nin çalışmaları ile bilgi alıp, sorular sormuştur. Konu ile ilgili fikir sahibi olduktan sonra, ulusal kültürün iş sağlığı ve güvenliğine etkisine yönelik çok benzer yaklaşımlar da bulunmuşlardır. Bulundukları şirkette 85.000'den fazla, hemen hemen her millettten çalışanın olduğunu söyleyen görüşmeciler, şirketin zorunlu olan düzenli iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri olduğunu, 15'den fazla dilde eğitimler ve standartların sağlandığını, 7 kıtada yürütülen projelere ait iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili raporların, öğrenilen derslerin paylaşıldığını ve önce iş güvenliği prensibinin tüm çalışanlara aktarıldığını anlatan görüşmeciler, bu tarz profesyonel ve dünya çapında firmalarda ulusal kültürün etkisinin bu gibi uygulamalar ve eğitimlerle yok edildiği şeklinde görüşlerini dile getirmişlerdir. Kazakistan'da yürüttükleri projelerde 25'ten fazla millettten çalışanlarının bulunduğunu ancak bunun iş güvenliği konusunda hiçbir fark yaratmadığı, herkesin aynı şekilde yaklaştığı ve çalıştığını vurgulamışlardır.

Beşinci görüşmeci olan Pakistanlı dizayn müdürü soruya yönelik cevabını tam olarak şöyle açıklamıştır;

*“Kariyerimin ilk 3 yılında yüksek lisans yaparken Pakistanlı yerel bir firmada çalıştım, genellikle ofiste olmama rağmen, proje ile ilgili sıkıntılara daha uygulanabilir çözüm getirmek için sık sık sahaya çıkıyordum. Gördüklerim inanılmazdı diyebilirim şuan ki gözlerim ile baktığımda, iş güvenliği tamamen çalışanın çalışma prensibine bağlıydı, o zaman sorsaydınız aynı soruyu, kesinlikle ulusal kültürün etkisi iş sağlığı ve güvenliğinde etkilidir derdim. Mesela, Pakistanlının İngiltereliden çok farklı olduğuna emindim. Ancak, son 12 yıldır uluslararası büyük projelerde çalışmaktayım, iş güvenliği ilk sırada, kuralları standart, her iş kalemi için çalışma metodu belirlenirken iş sağlığı ve güvenliği riskleri, gereklilikleri birçok parti tarafından onaylanmak zorunda, iş yapılırken de denetleme çok üst düzeyde. İş güvenliği eğitimleri ve ekipmanları olmadan çalışma imkânı yok. Şuan ki şirketimde yapı dizaynında dahi iş güvenliğini önemsiyor, göz önünde bulunduruyoruz. Örneğin, döşemedeki açıklıklara, demir izgara tanımlıyor, düşme riskini yok ediyoruz. Her nerede ve hangi millettten çalışan olursa olsun, büyük*

*ölçekli kurumsal firmaların yürüttüğü uluslararası inşaat projelerinde ulusal kültürün yani milliyetin etkisi minimize ediliyor diyebilirim.’’*

Son görüşme Lübnanlı bir proje müdürüyle gerçekleşmiştir. Açıklamaları diğer 5 yönetici ile benzerlik göstermektedir. Ulusal kültürün uluslararası projelerde iş sağlığı ve güvenliğine etkisi sorulduğunda cevabı şöyle olmuştur;

*“Mezun olduktan 2 ay sonra yurtdışına çıktım ve uluslararası projelerde çalışma hayatıma başladım. Her zaman çok uluslu projelerde çalıştım, son 3 yıldır da Kazakistan’da çalışmaktayım. Çelik taşeronumuz Koreli, birçok yerel Kazak taşeronumuz var, Türk ince işler ve dış cephecimiz, Hindistanlı tırmanır kalıp ekibimiz, Mısırlı kalıpcımız, Rusyalı mekanik ekibimiz, Pakistanlı demircimiz, İngiliz, İskoç, Amerikan, Filistinli, Cezayirli, Lübnanlı ve Suriyeli mühendislerimiz şuanda şirketimizde çalışmaktadır. 15.000.000 iş saatini ölümcül kaza olmadan bitirdik, hatta ağır yaralanmalı kaza da yaşamadık, sakat kalan olmadı yaşadığımız küçük çaplı iş kazalarında. Her millet iş güvenliği eğitimi almakta, dillerini konuşan süpervizörler işin başında ve işi denetliyor. İş sağlığı ve güvenliği bölümü en geniş çalışanlarımızın olduğu departmanlarımızdan, İngiliz iş güvenliği müdürü, Filipinli, Pakistanlı, Rus, Mısırlı ve diğer milletlerden de iş güvenliği yetkilileri bulunmakta. Hepsinin denetimi, kontrolü, eğitimi uluslararası standartlara uygun ve iş güvenliği algı ve davranışları milliyetlerine göre değişmiyor. Onun için kesinlikle diyebilirim ki; büyük ölçekli, uluslararası inşaat projelerinde ulusal kültürün iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına etkisi yoktur veya çok azdır.’’*

Görüldüğü üzere nitel araştırmaların sonucunda da, uluslararası inşaat projelerinde de ulusal kültürün iş sağlığı ve güvenliğine etkisinin yok denecek kadar az olduğu, görüşmeler sonucunda çıkarılmıştır.



## 6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Nicel araştırmaların sonucunda, uluslararası inşaat projelerinde tecrübeli, eğitim düzeyi lisans ve üzeri, dünya çapında kurumsal firmalarda çalışmakta olan 81 katılımcının anket çalışmasına yönelik cevapları incelendiğinde, ulusal kültürün iş sağlığı ve güvenliğine yönelik etkisinin olmadığı analizler sonucunda açıkça görülmektedir. Hofstede'nin boyutlarına ait ölçüler ve iş güvenliği davranışlarının, ülkeler ile anlamlı ilişkisi bulunmamıştır. İş güvenliği algısı ve davranışları ile güç mesafesi (PDI), bireycilik (IDV), belirsizlikten sakınma (UAI) ve uzun döneme yönelme (LTO) boyutlarına ait özellikler arasında pozitif korelasyon; erillik (MAS) ve müsamaha boyutu (IND) ile iş sağlığı ve güvenliği algısı/davranışı arasında ise negatif korelasyon ortaya çıkmıştır. Güç mesafesi, bireycilik, belirsizlikten sakınma ve uzun döneme yönelmeye ait özellikler yükseldikçe, iş güvenliği davranışı seviyesi de yükselmektedir. Erillik ve müsamaha özellikleri yükseldiğinde ise iş güvenliği davranışları seviyesi düşmektedir.

Nitel analiz sonuçlarının doğrudan nicel analiz sonuçlarını desteklediği görülmüştür. Büyük ölçekli, uluslararası inşaat projelerinde, kurumsal ve global profesyonel firmaların yürüttüğü tüm işlerde ulusal kültürün iş sağlığı ve güvenliği üzerine etkisi minimize edilmiş, yok olmuştur. Yüksek standartlı, çok denetimli ve iş sağlığı ve iş güvenliğinin ilk sırada olduğu sistem, farklı milletlerin iş sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının etkisine izin vermemektedir.

Nicel ve nitel analiz sonuçlarının ışığında, ulusal kültürün iş güvenliğine etkisini minimize etmek, uluslararası inşaat projelerinde yüksek standartta iş güvenliği sağlayabilmek için, inşaat projelerinin teknik ekibi ve yöneticileri uluslararası proje tecrübesine sahip, global ve büyük ölçekli kurumsal firmalarda çalışmış kişiler arasından seçilmesi büyük önem taşımaktadır. Yerel ve ulusal kültürün büyük etki gösterdiği projelere de, uluslararası tecrübeye ve iş güvenliği kültürüne sahip mühendis ve yöneticiler getirmek, iş güvenliği standartlarını yükseğe taşıyacağı ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, tüm projelerde iş güvenliği kuralları uluslararası standartlara uygun şekilde konulup, eğitimler verilip, uygulanması gerekmektedir. İş güvenliği kuralları yöneticinin kültürüne, projenin lokasyonuna göre değişmeyip, her yapılan iş kalemi için güvenli çalışma metotları ortaya konulmalı, projede yer alan farklı

disiplinler tarafından değerlendirilmelidir. Bunun sonucunda, işin nasıl yapılacağı konusunda ekiplerin eğitilmesi, çalışma suresince denetlenmesi, işi yuruten ve kontrol eden teknik ekibin yüksek iř güvenliği bilgisine sahip olmasının çok büyük önemi olmaktadır. Nitel analizler sonucunda projelerin dizayn ve bütçe aşamasında da iř güvenliğinin yer alması ve göz önünde bulundurulması gerektiği görülmüştür.

## KAYNAKÇA

- Alshahrani, A., Panuwatwanich, K. ve Mohamed, S. (2014). *Relationship Between National Culture and Safety Behaviour: Evidence from Petrochemical Employees in Saudi Arabia*, Yayın Yeri: Griffith University
- Altay, H. (2004). *Güç Mesafesi, Erkeklik-Dişilik ve Belirsizlikten Kaçınma Özellikleri İle Başarı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F, C.9, S.1, 301-321
- Bostan, H. (2012). *İnşaat Sektöründe İş Güvenliği: Yeni Nesil Öğrenim Tekniği*, Yüksek Lisans Tezi, Yayın Yeri: Anadolu Üniversitesi
- Chuks, O.K. ve Uchenna, P. (2013). Appraising the Influence of Cultural Determinants of Construction Workers Safety Perception and Behaviour in Nigeria, *International Journal of Engineering and Medical Science Research*, Vol.No.1, 11-24
- Crehan, K. (2002). Gramsci, *Culture and Anthropology*. University of California Press Berkeley
- Çelikkol, M. (2015). Ulusal Kültürel Özelliklerin Rekabetçilik ve Yenilikçilik Üzerine Etkisi: Uluslararası Düzlemde Bir Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Yayın Yeri: Gediz Teknik Üniversitesi
- Dincel, G. (2015). *Büyüme Bağlamında İnşaat Sektörü*, Türkiye Sınai Kalkınma Bankası Araştırma
- Dönmez, B. (2015). *Türkiye ve Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliği*, Yüksek Lisans Tezi, Yayın Yeri: İstanbul Aydın Üniversitesi
- Erkenekli, M. (2011). Hofstede'nin Kültürel Değerler Modeline Göre Türkiye ile ABD'nin Karşılaştırılması. *KHO Bilim Dergisi*, Cilt:21, Sayı:2
- Güvenç, B. (1999). *İnsan ve Kültür*, Remzi Kitapevi, İstanbul
- Harris, P.P., Moran, R.T ve Moran S.V., (1996). *Managing Cultural Differences*, Houston: Gulf Publishing Company, Texas, ABD

- Havold, J.I. (2007). *National Cultures and Safety Orientation: A Study of Seafarers Working For Norwegian Shipping Companies*, Alesund University College, Norway
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: comparing values, behaviours, institutions, and organizations across nations*, Second Edition, Sage Publications, ABD.
- Hofstede, G., Hofstede G.J., Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of The Mind*, Revised and Expanded 3rd Edition, Mc. Graw Hill.
- <http://www.ekonomi.gov.tr/portal/faces/home/hizmetTicareti/ydmh/SektorHakkinda.html>, *Yurtdışı Müteahhitlik Sektör Değerlendirme Raporu*, (2016). (Erişim Tarihi: 14.05.2016)
- <https://www.geert-hofstede.com/countries.html>, Hofstede Official Website (Erişim Tarihi: 15.04.2016)
- <https://www.konya.edu.tr/storage/files/department/insaatmuhendisligi/editor/DersSayfalar/issagligi/ISGTarihiGelisimi.pdf>, *İş Sağlığı ve Güvenliği Tarihi Gelişimi*, Erişim Tarihi: (24.04.2016)
- <http://www.istanbulvizyonosg.com/blog/2014-yili-sgk-istatistik-bilgilerine-gore-is-kazalari.html>, *2014 Yılı SGK İstatistik Bilgilerine Göre İş Kazaları* (Erişim Tarihi: 24.04.2016)
- <http://www.istanbulvizyonosg.com/blog/2014-yili-sgk-istatistik-bilgilerine-gore-is-kazalari.html>, *2014 Yılı SGK İstatistik Bilgilerine Göre İş Kazaları* (Erişim Tarihi: 24.04.2016)
- Keser, A., Gökmen, Y. ve Türen, U. (2015). *The Impact of National Culture on Fatal Occupational Injuries*, ISSN: 1303-2140, Ankara
- Kıvrak, S. (2010). *Uluslararası İnşaat Projelerinde Kültürel Farklılıkların Türk İnşaat Firmalarının Yönetim Uygulamalarına Olan Etkisi ve Kültürlerarası Bilgi Yönetimi*, Doktora Tezi, Yayın Yeri: Anadolu Üniversitesi.
- Kıvrak, S., Arslan, G. ve Tuncan, M. (2012). *Impact of National Culture on Safety Management Practices in International Construction Projects*, *Creative Construction Conference, Budapest*

- Kozak, T. (2007). *TS18001(OHSAS 18001) İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi: İnşaat Sektöründe Bir İşletmede Uygulama Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Yayın Yeri: Mustafa Kemal Üniversitesi
- Mearns, K. ve Yule, S. (2009). The Role of National Culture in Determining Safety Performance: Challenges for the Global Oil and Gas Industry, *Safety Science* 47, 777-785
- Mohamed, S., Ali, T.H. ve Tam, W.Y.V. (2009). National Culture and Safe Work Behaviour of Construction Workers in Pakistan, *Safety Science* 47, 29-35
- Müngen, U. (2011). *İnşaat Sektörümüzdeki Başlıca İş Kazası Tipleri*, İstanbul Teknik Üniversitesi, TMH – 469 - 2011/5
- Özdemir ve Kılıç, (2011). 2008 Küresel Ekonomik Krizi ve İnşaat Sektörü: Pazarlama Açısından Bir Alan Araştırması, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 43-68
- Özorhon, B. (2012). *Türkiye’de İnşaat Sektörü ve Dünyadaki Yeri*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası
- Pheng, L.S. ve Yuguan, S. (2002). An Exploratory Study of Hofstede’s Cross-Cultural Dimensions in Construction Projects, *Management Decision* 40/1, 7-16, National University of Singapore, ISSN 0025-1747
- Seymen, O.A ve Bolat, O.İ. (2010). The Role of National Culture in Establishing an Efficient Safety Culture in Organizations: An Evaluation in Respect of Hofstede’s Cultural Dimensions, *EBES 2010’da sunulan bildiri. Atina*.
- Sezgin, A. ve Aşarkaya, A. (2015). *İnşaat Sektörü, Türkiye İş Bankası İktisadi Araştırmalar Bölümü*
- Sıgır, Ü. ve Tıgılı, M. (2006). Hofstede’nin “Belirsizlikten Kaçınma” Kültürel Boyutunun Yönetimsel-Örgütsel Süreçlere ve Pazarlama Açısından Tüketici Davranışlarına Etkisi, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 21, Sayı 1
- Soares, A.M., Farhangmehr, M. ve Shoham, A. (2006). Hofstede’s Dimensions of Culture in International Marketing Studies, *Journal of Business Research* 60 (2007), 277-284
- Sofuoğlu, T. (2012). *İnşaat Sektöründe İş Güvenliği Eğitimi*, Yüksek Lisans Tezi, Yayın Yeri: Anadolu Üniversitesi

- Starren, A., Hornikx, J. ve Luijters, K. (2013). Occupational Safety in Multicultural Teams and Organizations: A research Agenda, *Safety Science* 52, 43-49
- Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası. (Mart, 2014). *İnşaat Sektörü Raporu*
- Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası. (Şubat, 2015). *İnşaat Sektörü Raporu*
- Türkiye İstatistik Kurumu. (Ocak, 2014). *İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları 2013*
- Türkiye Müteahhitler Birliği. (Nisan, 2015). *İnşaat Sektörü Analizi, Dünya Türkiye İnşaat Sektörü*
- Yılmaz, A. (2014). İş Kazaları ve Kültür: İş Kazalarının Önlenmesinde Kültürel Yaklaşım, *Turkish Studies-International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 9/5*, 2105-2124, Ankara
- Yılmaz, F. (2009). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi*, Doktora Tezi, Yayın Yeri: İstanbul Üniversitesi
- Yüce, H. (2014). *İnşaat Firmalarında İş Güvenliği Kültürünün İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Yayın Yeri: Anadolu Üniversitesi

## EK-1 Anket Form Örneği (İngilizce)

ANADOLU UNIVERSITY  
Civil Engineering Department  
Master of Science Thesis - Gunes BARDAKCI, Email: [bardakcigunes@gmail.com](mailto:bardakcigunes@gmail.com)

### Investigation of the Impact of National Culture on Health and Safety Applications in International Construction Projects in respect of Hofstede's cultural dimensions

PLEASE BE ASSURED THAT YOUR RESPONSES WILL BE TREATED WITH THE  
UTMOST CONFIDENTIALITY

#### Section A - Information About Your Company

1. In which of the following areas of construction does your company operate?

Industrial ( ) Residential ( ) Commercial ( )  
Infrastructure ( ) Health/Welfare ( ) Defense ( )  
Other (please specify).....

2. In which regions of the world does your company operate?

Asia [ ] Africa [ ] Eastern Europe [ ]  
Middle East [ ] Western Europe [ ]  
Other (please indicate).....

3. Approximately how much of your company's work is carried out internationally?

%1-10 [ ] %11-20 [ ] %21-30 [ ]  
%31-40 [ ] %41-50 [ ] %51-60 [ ]  
%61 + [ ] Don't know [ ]

4. Approximately, how long has your company been working internationally?

1-5 years ( ) 6-10 years ( ) 11-15 years ( )  
16-20 years ( ) Over 20 years ( ) do not know ( )

#### Section B - About Yourself

5. What is your highest level of formal education?

BSc [ ] MSc [ ] Doctorate [ ]  
Other.....

6. Of what profession would you regard yourself as being part? (e.g. Architect, Civil Engineer, etc.)

.....

7. What is your job title?

Project Manager [ ] Construction Manager [ ] Site Engineer [ ]  
Other (please indicate).....

8. How many years of have you worked in the construction industry?

1-5 years ( ) 6-10 years ( ) 11-15 years ( )  
16-20 years ( ) Over 20 years ( )

9. How many years have you worked in international construction projects?

1-5 years ( ) 6-10 years ( ) 11-15 years ( ) 16-20 years ( ) Over 20 years ( )

10. What country's citizen are you?

11. How would you describe your cultural heritage? (e.g. British, Japanese etc.)

### SURVEY

To what extend do you agree or disagree with the following statements affecting safety in your job?  
Please circle the number on the right against each question that best indicates your opinion.

| StronglyDisagree | Disagree | Not Sure | Agree | Strongly Agree |
|------------------|----------|----------|-------|----------------|
| 1                | 2        | 3        | 4     | 5              |

#### Section 1

|                                                                                                                                                                |   |   |   |   |   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1.)Major decisions regarding site safety issues, always take place after consulting with site workers/ subcontractors                                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.)Managers and superiors do encourage feedback regarding safety issues from site workers                                                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.)I am always encourage to raise any safety concern with my site supervisor                                                                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4.)Workers are always being consulted regarding preparation of site safety plans                                                                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5.)Generally workers follow safety rules without being told to do so                                                                                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6.)I am allowed to act decisively if I find any situation contrary to safe condition on site                                                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7.)Safety rules should not be broken, even when worker believes it affects the production                                                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8.)Safety decisions made by the management usually seems to be more effective than decisions made by workers                                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9.)Personally I enjoy the risk aspects associated with my job                                                                                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10.)Many accidents just happen, there is little one can do to avoid them                                                                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11.)I prefer to work in larger company as they have more affective safety practices on site than the smaller one                                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12.)I often feel nervous or tense at work                                                                                                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13.)Company should have major responsibility for the health and welfare of its injured worker                                                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14.)Co-workers often give tips to each other on how to work safely                                                                                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15.)A safe place to work has a lot of personal meaning to me and my co-workers                                                                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16.)It would help in improving the site safety, if my co-workers support safe behaviour                                                                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17.)Safety training can help me in improving my attitude to work more safely                                                                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18.)Safety decisions made by me alone are usually more effective than the decisions made by my co-workers together                                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19.)It is not always important to have a good working relationship with my manager                                                                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20.)I prefer the company having less strict rules and where I feel easy to work with, to the company having more strict rules and long working hours to follow | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21.)When workers ignore safety procedures                                                                                                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



|                                                                                                                                            |   |   |   |   |   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| at my workplace, I feel none of my business                                                                                                |   |   |   |   |   |
| 22.)I will not change my attitude towards safety rules, even if my supervisor praises safe work behaviour                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23.)I prefer to the company having higher pay rates but lower safety records to the company having better safety records but average rates | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24.)Persistent efforts are the surest way to result in improvements in safety.                                                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25.)We should honour our heroes from the past with our success at work.                                                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26.)I am the same person at work and at home                                                                                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27.)Keeping time for fun is very important for work motivation                                                                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28.)Moderation, having few desires                                                                                                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29.)Other people or circumstances ever prevent you from doing what you really want to do                                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

## Section 2

|                                                                                      |   |   |   |   |   |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1.)I voluntarily carry out tasks or activities that help to improve workplace safety | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.)I help my colleague when they are working under risky or hazardous condition      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.)I often make suggestions to improve how safety is handled around                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4.)If I see something unsafe, I go out of my way to address it                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5.)I am directly and/or indirectly involved in improving safety policy and practices | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6.)If I will make work safer, I initiate steps to improve work procedures            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7.)I ensure highest levels of safety when I carry out my job                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8.)I put in extra effort to improve the safety of the workplace                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9.)I carry out my work in a safe manner                                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10.)I use the correct safety procedures for carrying out my job                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11.)I often try to solve the problems in ways that reduce safety risk                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12.)I use all the necessary safety equipment to do my job                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13.)Information from the company on safety matters is very good.                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14.)The company's emergency response training is very good.                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15.)I get the work done better by ignoring some rules                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16.)Workers have enough time to carry out their tasks                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17.)Accidents are unavoidable                                                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18.)I know well the purpose of quality management system                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19.)My company only records accidents because it has to                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

|                                                                                           |   |   |   |   |   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| <b>20.)</b> Operational targets often conflict with safety measures                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>21.)</b> People are willing to report accidents                                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>22.)</b> In our organization lessons are learned from near misses and accident reports | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>23.)</b> There is good communication about safety measures that affect me              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>24.)</b> I am not prized for working safely                                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>25.)</b> Safety instructions are generally hard to understand                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>26.)</b> I do my job only for the Money                                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

THANKS A LOT FOR YOUR VALUABLE PARTICIPATION!

## EK-2 Anket Form Örneği (Türkçe)

### DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Firmanız hangi alanlarda faaliyet göstermektedir?  
Endüstriyel(1) Konut2 Ticari(3) Altyapı (4) Sağlık(5) Savunma(6)  
Birkaçı(7)  
Hepsi (8) Diğer (9)
2. Firmanız dünyanın hangi bölgelerinde faaliyet göstermektedir?  
Asya1 Afrika2 Doğu Avrupa3 Ortadoğu4 Batı Avrupa5 Birkaçı6 Hepsi7  
Diğer8
3. Firmanızın uluslararası iç hacmi toplam iş hacminin ne kadarını oluşturmaktadır?  
%1 -10 (1) %11-20 (2) %21-30 (3) %31-40(4) %41-50(5) %51-60(6)  
%61+(7) Bilmiyorum(8)
4. Firmanız uluslar arası inşaat sektöründe kaç yıldır faaliyet göstermektedir?  
1-5 (1) 6-10(2) 11-15(3) 16-20(4) 21+(5) Bilmiyorum(6)
5. Eğitim düzeyiniz nedir?  
Lisans(1) Yüksek lisans(2) Doktora(3) Diğer(4)
6. Mesleğiniz nedir?  
İnşaat Mühendisi(1) Makine Mühendisi(2) Mimar(3) Elektrik Elektronik  
Mühendisi(4) Diğer(5)
7. Firmanızdaki göreviniz/unvanınız nedir?  
Proje Müdürü(1) Şantiye Şefi(2) Saha Mühendisi(3) Kalite  
Kontrol(4) Mühendisi İş güvenliği Mühendisi(5) Diğer(6)
8. İnşaat sektöründeki deneyiminiz nedir?  
1-5yıl(1) 6-10 yıl(2) 11-15 yıl(3) 16-20 yıl(4) 21+(5)
9. Uluslar arası inşaat projelerindeki deneyiminiz nedir?  
1-5yıl(1) 6-10 yıl(2) 11-15 yıl(3) 16-20 yıl(4) 21+(5)
10. Hangi ülkenin vatandaşlığına tabisiniz?
  1. Amerika
  2. Avusturya
  3. Cezayir
  4. Filipinler
  5. Filistin
  6. Gürcistan
  7. Hindistan
  8. İngiltere
  9. İtalya
  10. Kazakistan
  11. Lübnan
  12. Malezya
  13. Mısır
  14. Pakistan
  15. Romanya

16. Rusya
17. Türkiye
18. Tunus
19. Ürdün
20. Ukrayna

11.Kültürel kimliğinizi nasıl tanımlarsınız?

## ANKET

### Bölüm A

| Kesinlikle<br>Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle<br>Katılıyorum |
|----------------------------|--------------|------------|-------------|---------------------------|
| 1                          | 2            | 3          | 4           | 5                         |

1. Saha iş güvenliği ile ilgili önemli kararlar, her zaman işçilere ve taşeronlara danışıldıktan sonra verilir.
2. Yöneticiler iş güvenliği konularıyla ilgili saha çalışanlarına cesaretlendirici geri dönüt verirler.
3. İş güvenliği ile ilgili kaygılarımı her zaman saha süpervizörüme rahatlıkla dile getirebilirim.
4. İşçilere, saha iş güvenliği planı hazırlanmasıyla ilgili her zaman danışılmaktadır.
5. İşçiler genellikle söylemeye gerek olmadan iş güvenliği kurallarına uyarlar.
6. Sahada iş güvenliği şartlarına uymayan bir durumla karşılaştığımda, kati bir karar verme yetkisine sahibim.
7. Çalışan iş üretimini etkileyeceğini düşünse bile iş güvenliği kuralları kesinlikle çiğnenmemelidir.
8. Yönetim tarafından alınan iş güvenliği kararları genellikle işçiler tarafından alınanlardan daha etkilidir.
9. İşimle ilgili riskli durumları severim.
10. Bir kazanın olmasını önlemek için yapılabilecek pek fazla bir şey yoktur.
11. Büyük şirketler küçük şirketlere göre daha etkili iş güvenliği uygulamalarına sahip oldukları için büyük şirketlerde çalışmayı tercih ederim.
12. İşte kendimi sıklıkla sinirli ve gergin hissediyorum.
13. Şirket yaralanan çalışanın sağlığı ve refahından büyük ölçüde sorumlu olmalıdır.
14. Ekip arkadaşları nasıl daha güvenli çalışılacağı hakkında birbirlerine sıklıkla tüyo verirler.
15. Güvenli bir iş yerinin benim ve ekip arkadaşlarım için çok büyük anlamı vardır.16.
16. İş arkadaşlarım güvenli çalışmayı desteklerlerse bu saha iş güvenliğinin gelişmesine yardımcı olur.
17. İş güvenliği eğitimleri daha güvenli çalışma tutumumun gelişmesine yardımcı olur.

18. Kendi başıma aldığım iş güvenliği kararları genellikle iş arkadaşlarımla aldığım kararlara göre daha etkilidir.
19. Üstlerimle iyi bir iş ilişkisine sahip olmam her zaman önemli değildir.
20. Daha yumuşak kuralları olup ve daha kolay çalışabileceğim bir şirketi, daha sert kuralları olup uzun çalışma saatleri olan şirkete tercih ederim.
21. Çalışanlar iş yerindeki iş güvenliği prosedürlerini ihmal ettiğinde bu beni ilgilendirmez diye düşünürüm.
22. Süpervizörüm güvenli çalışmayı sürekli övse de iş güvenliği kurallarına yaklaşımımı değiştirmeyeceğim.
23. Yüksek maaşlı fakat az iş güvenliği raporları olan bir şirketi, ortalama maaşı olan fakat daha fazla iş güvenliği raporları olan şirkete tercih ederim.
24. Kararlı çabalar kesinlikle iş güvenliğinin gelişmesiyle sonuçlar.
25. İşteki başarılarımızla geçmişteki kahramanlarımızı onurlandırmalıyız.
26. Evde ve işte her zaman aynı insanımdır.
27. İş motivasyonu için eğlenmeye zaman ayırmak çok önemlidir.
28. Denetlemede kişisel isteklerin yeri çok azdır.
29. Diğer insanlar ve koşullar sizin her zaman gerçekten yapmak istediklerinize engel olurlar.

## Bölüm B

1. İş yeri güvenliğinin gelişmesine yardımcı olacak aktivite ve sorumlulukları gönüllü olarak üstlenirim.
2. Tehlikeli ve riskli koşullarda çalışan iş arkadaşlarıma yardımcı olurum.
3. İş güvenliğinin gelişmesine yönelik sıklıkla önerilerde bulunurum.
4. Eğer güvensiz bir şey görürsem o anda onu gündeme getiririm.
5. Doğrudan ya da dolaylı olarak, iş güvenliği politikaları ve uygulamalarının gelişmesinde yer alırım.
6. Eğer çalışmayı daha güvenli yapacaksa iş güvenliği prosedürlerinin gelişmesine ön ayak olurum.
7. İşimi yaparken en yüksek iş güvenliği önlemlerinin alınmasını sağlarım.
8. İş yeri güvenliğinin gelişmesinde ekstra çaba gösteririm.
9. İşimi güvenli bir şekilde yürütürüm.
10. İşimi yaparken doğru iş güvenliği prosedürlerini kullanırım.
11. Problemleri sıklıkla iş güvenliği risklerini azaltacak şekilde çözerim.
12. İşimi yaparken gerekli iş güvenliği ekipmanlarını kullanırım.
13. İş güvenliği konularında şirketimin sağladığı bilgiler oldukça iyidir.
14. Şirketin acil durum eğitimi oldukça iyidir.
15. Bazı kuralları göz ardı ederek işlerin daha iyi yapılmasını sağlarım.
16. Çalışanlar işlerini yapabilmek için yeterli zamana sahiptirler.
17. Kazalar kaçınılmazdır.
18. Kalite yönetim sisteminin amacını çok iyi şekilde bilmekteyim.
19. Şirketim kazaları sadece zorunluluğu oldu için kayıt altına alır.

20. Operasyonların hedefleri genellikle iş güvenliği önlemleriyle çelişir.
21. İnsanlar kazaları raporlamakta isteklidirler.
22. Şirketimizde, kazaya ramak kala ve kaza raporlarından dersler çıkartılır.
23. İş güvenliği önlemleriyle ilgili iyi iletişim beni etkilemektedir.
24. Güvenli olarak çalıştığım için ödüllendirilmiyorum.
25. İş güvenliği talimatlarını anlaması genellikle zordur.
26. İşimi sadece para için yapıyorum.

Değerli katılımınız için çok teşekkür ederim.

**NOT:** Anketin Türkçesi sadece SPSS programına veri girişi için kullanılmıştır. Tüm katılımcılara anket İngilizce olarak uygulanmıştır.