

Yapım Sektöründe Kültür - İş Güvenliği İlişkinin Hofstede'nin Kültürel Boyutlar Teorisi Üzerinden Karşılaştırılması: Türkiye ve Japonya Örnekleri

Canan BEDUR DOĞRUÖZ ^{1*}, İkbâl ERBAŞ ²

ORCID 1: 0000-0001-8430-6100

ORCID 2: 0000-0002-6327-1399

¹ Akdeniz Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Ana Bilim Dalı, 07070, Antalya, Türkiye.

² Akdeniz Üniversitesi, Mimarlık Fakültesi, Mimarlık Bölümü, 07070, Antalya, Türkiye.

*e-mail: dogruozcanan@gmail.com

Öz

Toplumları bir arada tutan en temel unsurlardan olan kültürün; farklı çalışma alanlarıyla kesişim noktaları bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği alanı da, kültür kavramı ile ilişkili olan alanlardandır. Bu çalışmanın amacı farklı kültürlere sahip iki ülke olan Türkiye ve Japonya'daki yapım sektörlerinde iş güvenliği kavramının, Hofstede'nin kültürel boyutlar teorisi üzerinden, kültürel farklılıklarla ilişkisini ortaya koymaktır. Çalışma kapsamında, 2011-2019 yılları arasında Türkiye'de ve Japonya'da inşaat sektöründeki iş kazaları istatistiksel verilerinden yararlanılarak, bu iki ülkede iş güvenliği kavramı kültürel açıdan değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda; iş güvenliği kavramı çerçevesinde Türkiye ve Japonya arasında Hofstede'nin kültürel boyut puanlarına göre belirsizlikten kaçınma boyutu ve uzun dönem odaklılık-kısa dönem odaklılık boyutlarına ilişkin farklılıkların öne çıktığı görülmüştür. Çalışma sonuçlarının iş kazalarının önlenmesi için kültürel farklılıkların göz önünde bulundurulması gereğinin ortaya konması nedeniyle bilim alanına katkı sağlaması hedeflenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hofstede'nin kültürel boyutlar teorisi, iş güvenliği, Türkiye, Japonya, yapım sektörü

The Comparison of Culture-Occupational Safety Relationship In The Construction Industry With Hofstede's Cultural Dimensions Theory: Examples of Turkey and Japan

Abstract

Culture, which is one of the most fundamental elements that keeps societies together; there are intersection points with different work areas. Occupational health and safety are also one of the fields related to the concept of culture. Using Hofstede's cultural dimensions theory, this study intends to uncover the relationship between the notion of occupational safety in Turkish and Japanese construction industries and cultural differences. Occupational safety in two countries was evaluated culturally using statistical data from occupational accidents in Turkish and Japanese construction industries between 2011 and 2019. The study revealed differences between Turkey and Japan, within the scope of occupational safety, regarding the dimension of evading uncertainty and long and short-term focus according to Hofstede's cultural dimension scores. Findings are intended to contribute to science as they describe the cultural differences to consider when developing measures to prevent occupational accidents.

Keywords: Hofstede's cultural dimensions theory, occupational safety, Turkey, Japan, construction industry

Citation/Atf: Bedur Doğruöz, C. and Erbaş, İ. (2021). Yapım sektöründe kültür - iş güvenliği ilişkisinin Hofstede'nin kültürel boyutlar teorisi üzerinden karşılaştırılması: Türkiye ve Japonya örnekleri. *Journal of Architectural Sciences and Applications*, 6 (2), 718-736.

DOI: <https://doi.org/10.30785/mbud.971775>



1. Giriş

İş güvenliği kavramı, çok eski dönemlerde ortaya çıkmış olsa da son yıllarda özellikle inşaat sektöründe iş hacminin artışı ile daha fazla önem kazanmıştır. Bilindiği gibi, dünyada iş kazalarının en sık görüldüğü sektörlerin başında inşaat sektörü gelmektedir. Bu nedenle iş güvenliği kavramı inşaat sektöründe rol alan tüm aktörler için oldukça önem taşımaktadır. Sektörde yer alan tüm paydaşların birbiri ile etkileşim içinde olması, yapılan işlerin birbirini tamamlaması ve bir bütünü oluşturması sektörün dinamik yapısını meydana getirir. Ayrıca sektörde yer alan tüm aktörler bir araya gelerek küçük grupları oluşturur. Bu grupların davranış ve tutumları, süreçlerin işleyişinde etkilidir. Bu küçük grupları bir arada tutan, grupların kendi kültürel yapılarıdır.

Kültür; toplumların hem birey olarak hem de gruplar halinde yaşama bakış açıları ve yaşayış biçimlerini oluşturur. Kişilerin birbiri arasındaki ilişkileri, birlikte iş yapma durumlarını, başarı, hoşgörü, sınırlar gibi kavramlara bakış açılarını, gelecekte beklentilerinin ne yönde olduğunu, geçmiş ile nasıl bir bağ kurduklarını oluşturur. Bu sebeple kültür kavramı multidisipliner bir alandır ve pek çok çalışma alanı ile kesişim noktaları mevcuttur. İnşaat sektöründe meydana gelen iş kazaları da içinde buldukları kültürlerin yapısı bakımından oldukça önemlidir. Farklı kültürel değerlerde yer alan ülkelerin iş kazalarına bakış açıları da birbirinden farklıdır. Örneğin; yaptığı işi ciddiye alan, yasal düzenlemelere uyan, gerekli önlemleri yerine getiren toplumlarda iş kazalarının meydana gelme sıklığı ile kuralların esnetildiği, önlemlerin göz ardı edildiği toplumlarda iş kazalarının meydana gelme sıklığı elbette ki birbirinden farklıdır.

Literatürde ilk kez Gerard Hendrik Hofstede tarafından ortaya konmuş olan "Hofstede'nin Kültürel Boyutlar Teorisi" kişiler arası etkileşimde kültürün etkisini açıklamak için ortaya konmuş bir teoridir. Bu teoriye göre; toplumların güç mesafesi, bireycilik-toplulukçuluk, belirsizlikten kaçınma, erillik-dişlilik, uzun dönem odaklılık-kısa dönem odaklılık ve hoşgörü-kısıtlılık boyutlarında yer aldıkları konular; toplumların her birinin kültürel yapısını oluşturmada ve her bir toplumu oluşturan kişiler arasındaki ilişkiyi, kişilerin iş yapma biçimini, yapılan işe bakış açısını etkilemektedir. Kültürün bu derin etkisinin farklı çalışma alanlarında incelenebilmesi için Hofstede'nin Kültürel Boyutlar Teorisi kavramsal bir çerçeve sunmaktadır.

İnşaat sektöründe yer alan farklı büyüklükteki grupların kültürel yapıları da, sektördeki iş güvenliği kavramını oldukça etkilemektedir. Çalışmanın amacı; farklı kültürlere sahip iki ülke olan Türkiye ve Japonya'daki yapım sektörlerinde iş güvenliğinin Hofstede'nin kültürel boyutlar teorisi üzerinden kültürel farklılıklarla ilişkisini ortaya koymaktır. Çalışma kapsamında, 2011-2019 yılları arasında Türkiye ve Japonya'da devam eden inşaat faaliyetlerindeki iş kazaları istatistiksel verilerinden yararlanılarak her iki ülkedeki iş güvenliği kavramı, toplumların kültürel boyutları açısından değerlendirilmiştir.

Çalışmada her ne kadar inşaat sektöründeki iş kazaları ile ülkelerin kültürel yapısı arasındaki ilişki incelenmiş olsa da her iki ülkenin gerek nüfus yoğunluğunun, gerek sektör hacminin, gerekse sektördeki hareketliliğinin her iki ülkedeki iş kazaları istatistiklerini etkilediği de göz önünde bulundurulmuştur.

Çalışma sonuçlarının toplumların kültürel yapısının inşaat sektöründe iş kazaları alanındaki yansımalarının ortaya konulması ve farklı kültürel değerlere sahip olan iki farklı ülkenin karşılıklı yorumlanarak değerlendirilmesi ile hem teorik hem de pratik alanda önemli katkılar sağlaması hedeflenmektedir.

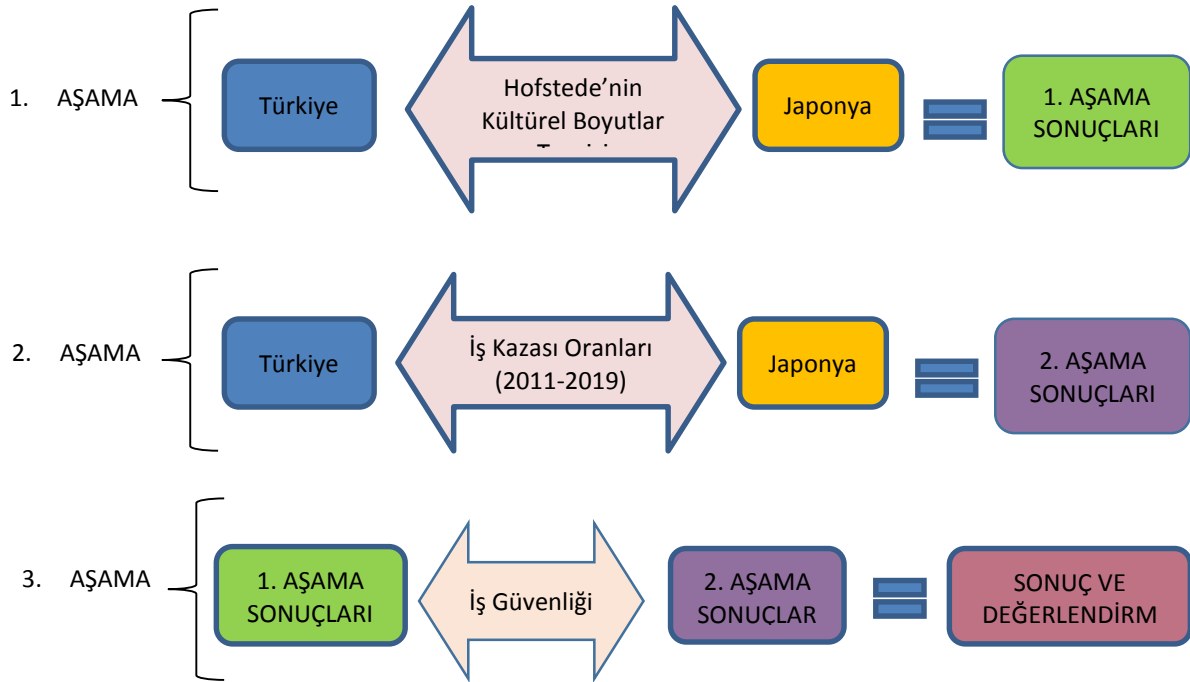
2. Materyal ve Yöntem

Kültürler yüzyıllardır antropologlar tarafından araştırılmış olsa da farklı araştırma alanlarında farklı bilim insanları ve araştırmacılar, kültür kavramını farklı şekillerde tanımlamışlardır. Banks ve Mcgee Banks (2019, s.26)'e göre kültür; insan topluluklarının, düşünsel ve maddi olmayan yönlerini kapsayan, bir grubun üyelerinin, özünü, kendi eserlerini, manevi unsurlarını içeren değerler kavramıdır. Cooper (2000, s.118) ise kültürü, insanın psikolojik olarak iş ve işletme arasında durumsal açıdan çok amaçlı ve doğrudan etkileşimlerin ortaya çıkardığı bir ürün olarak tanımlar. Schwartz (2000, s.83)'a göre kültür, insanların içinde yer aldıkları toplulukların özelliklerinden dolayı sahip oldukları yardımseverlik, uyumluluk, birlikte yaşam gibi kavramların kombinasyonudur. Spencer-Oatey ve Franklin (2012, s.6)

yayınladıkları çalışmada, kültürün eleştirel bir kavram olduğunu ve kültürün bireylerin doğası ile ilgili olduğunu vurgulamaktadır.

Hofstede (2011, s.3)'ye göre ise kültür, genellikle aynı veya benzer özellik gösteren bireylerin, geçmişten gelen özelliklerini ve öğrenimlerini nesilden nesile aktarma çabası ve isteği bulunan toplulukların ortaya koydukları kavramdır. Yönetim, psikoloji ve eğitim konularında kültürlerarası konulara ilginin artışı Hofstede'nin 1980 yılında ortaya koyduğu "Kültürel Boyutlar Teorisi" tarafından tetiklenmiştir. Hofstede, türetilmiş bir kültür modeli sunan ilk kişi olmuştur. Hofstede'nin çalışması zaman, araştırma tasarımı ve veri analiz teknikleri için oldukça gelişmiş büyük bir uluslararası örnek teşkil etmektedir. Şu anda IBM çalışması olarak bilinen çalışmanın sonucu, ülkeleri bir dizi niceliksel indeksle çeşitli kültürel boyutlarda tanımlamış ve sıralamıştır. Hofstede'nin çalışması, kültürel farklılıkların net bir modelini sağlaması, kültürü operasyonel hale getirmeyi ve çeşitli modellere bir değişken olarak dahil etmeyi kolaylaştırması bakımından önem taşımaktadır. Bu sebeple bu çalışmada Hofstede'nin belirlemiş olduğu kültürel boyutlar temel alınmıştır. Çalışmada Hofstede'nin kültürel boyutları incelenmiş ve tanımlanan kültürel boyutlara göre ülkelerin puanlanma yöntemleri açıklanmıştır.

Bu çalışma üç temel aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşamada Hofstede'nin kültürel boyutlar teorisine göre Türkiye ve Japonya arasındaki kültürel farklılıklar ortaya konmuştur. İkinci aşamada ise Türkiye ve Japonya'da meydana gelen iş kazaları istatistikleri 2011-2019 yılları arasında karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmada Türkiye istatistikleri için SGK verilerinden, Japonya istatistikleri için JISHA verilerinden faydalanılmıştır (jisha.or.jp, 2021; Sgk.gov.tr, 2021). Üçüncü ve son aşamada ise tespit edilen kültürel farklılıklar iş kazaları ile ilişkilendirilerek iş güvenliği açısından değerlendirilmiştir. Çalışmanın kavramsal çerçevesi Şekil 1'de tanımlanmaktadır.



Şekil 1. Çalışma Yönteminin Kavramsal Çerçevesi

Çalışmanın Japonya ve Türkiye üzerinde odaklanmasının temel sebepleri her iki ülkenin diğer ülkelere nazaran kendine has geleneksel kültürlerini uzun yıllardır koruyuyor olmaları ve gelişmiş bir ülke olarak Japonya'nın, gelişmekte olan bir ülke olarak Türkiye'nin ekonomisinde yapım sektörünün önemli bir yer tutmasıdır.

2.1. Hofstede'nin Kültürel Boyutlar Teorisi

Dünyada kültürel çeşitliliğin olduğuna ilişkin varsayımlar uzun bir süredir antropologlar tarafından kabul edilmiştir. Antropologlara göre, insanların duygu ve davranışlarında çeşitlilik olmasına rağmen, her topluluk kendine özgü duygu ve davranışlarla diğerlerinden ayrılmaktadır. Başka bir ifadeyle tek ve evrensel bir model yoktur. Bunun yerine her bir topluluk zamanla çoğu üyesinin duygu ve davranışlarını

tanımlayıcı bir kültürel uyum geliştirmiştir. Kültürün tanımı ile ilgili bir fikir birliği bulunmamasına rağmen kültürün, sosyal bir birimin üyeleri tarafından paylaşılan bir dizi algı olduğu, araştırmacılar tarafından kabul edilmektedir (Yüksel ve Bolat, 2013, s.6).

Hofstede'ye göre kültür; bir grubu ya da insan topluluğunu diğerlerinden ayırt eden zihnin toplu programlanmasıdır. Hofstede'e göre kültür, bir yapı demektir. Bunun anlamı, "doğrudan gözetimle ulaşılamayan fakat sözlü ifadelerden ve diğer davranışlardan anlaşılan, gözlenebilen ve ölçülebilen sözlü/sözsüz davranışları önceden tahmin etmeye yarayan" bir kavramdır (Yüksel ve Bolat, 2013, s.29).

"Hofstede'nin Kültürel Boyutlar Teorisi", sosyal yapıda kişiler arası iletişimde kültürün etkisini ölçmek amacıyla ortaya konmuş bir teoridir. Literatüre ilk defa sosyolog Gerard Hendrik Hofstede tarafından kazandırılmış olan bu teori; farklı disiplinlerde bir arada çalışan kişilerin arasındaki etkileşimlerde kültürün etkisini incelemektedir.

Hofstede çalışmalarını 1967-1973 yılları arasında IBM firması üzerinde 20 farklı dilden ve 72 farklı ulustan oluşan katılımcılara uyguladığı 116 000 anket üzerinden yaptığı çalışması ile şekillendirmiştir (Yüksel ve Bolat, 2013, s.40). Çalışmasının sonunda Hofstede; 4 farklı kültür boyutu ortaya koymuştur. Bunlar; güç mesafesi, bireycilik-toplulukçuluk, belirsizlikten kaçınma ve erillik-dişilliktir. İlerleyen yıllarda yapılan çalışmalar ile; bu 4 kültürel boyuta 2 kültürel boyut daha eklenmiştir. Sonradan eklenen bu boyutlar; uzun dönem odaklılık-kısa dönem odaklılık ve hoşgörü-kısıtlılık boyutlarıdır (Şekil-2).



Şekil 2. Hofstede'nin kültürel boyutları

Güç mesafesi, toplumdaki örgütlerin ve kurumların daha az güçlü üyelerinin, o toplumda gücün adaletsiz şekilde dağılımına bakış açıları ile tanımlanır. Güç mesafesi yüksek olan toplumlarda, güce sahip olma eşitsizliğinin, liderler kadar takipçiler tarafından da desteklendiği görülmektedir (Hofstede, 2011, s.9).

Eşitsizliği sürdürmeye ya da yükseltmeye izin veren ülkeler yüksek güç mesafesine sahiptir. Bu ülkelerde, eşitsizlik zaman içinde artar. Bunun tersine, vatandaşları arasındaki boşluğun fazla adaletsiz hale gelmesinden hoşlanmayan ülkeler düşük güç mesafesine sahiptirler. Bu ülkeler, eşitsizliği azaltmak ve toplumun şanslı üyelerini az sayıda tutmak için vergilendirme ve sosyal yardımlaşma programları kullanırlar. Düşük güç mesafeli ülkeler, zengin ve fakir arasındaki geniş boşluğu ve sınıflar arasındaki uyumsuzluğu önlemeyle ilgilenirler (Yüksel ve Bolat, 2013, s.40-41). Çizelge 1'de "Düşük Güç Mesafesi" ile "Yüksek Güç Mesafesi" gösteren toplumlar arasındaki on temel fark görülmektedir (Hofstede, 2011, s.9; Chudzikowski ve diğerleri, 2011, s.12).

Çizelge 1. Hofstede kültürel boyutlar teorisine göre “düşük güç mesafesi” ile “yüksek güç mesafesi” farklılıkları

DÜŞÜK GÜÇ MESAFESİ	YÜKSEK GÜÇ MESAFESİ
Güç kullanımı meşru olmalıdır. Güç kullanımında iyi-kötü değerlendirmesi yapılır.	İktidar toplumun iyiliğini sağlayıp kötülüğünü önlerken, güç kullanımının illa ki meşru olması beklenmez.
Ebeveynler çocuklarına eşit davranır ve eşitliği öğretir.	Ebeveynler çocuklarına itaat etmeyi öğretir.
Yaşlı insanlara özel bir saygı duyulması durumu yoktur. Aynı şekilde onlardan sebepsiz korkulması durumu da söz konusu değildir.	Yaşlı insanlara hem saygı duyulur hem de onlardan korkulur.
Okullarda öğrenci odaklı eğitim vardır.	Okullarda öğretmen merkezli eğitim vardır.
Hiyerarşi, kolaylık sağlamak için kurulan rollerin eşitsizliği anlamına gelir.	Hiyerarşi, varoluşsal eşitsizlik anlamına gelir.
Ast-üst ilişkilerinde, astların da fikirleri alınır.	Ast-üst ilişkilerinde, üstler sürekli astlara ne yapması gerektiğini söyler, astların fikirleri alınmaz.
Çoğulcu hükümetler, çoğunluk oyuna dayalı olarak, barışçıl bir şekilde değişmektedir.	İşbirliğine dayanan ve devrim tarafından değiştirilen otokratik hükümetler vardır.
Yolsuzluklara çok nadir rastlanır. Skandallar, siyasi kariyere son vermektedir.	Yolsuzluklara sık rastlanır, skandalların üstü örtülür.
Toplumda gelir dağılımı adaletlidir.	Toplumda gelir dağılımı çok dengesizdir.
İnançların eşitliğini vurgulayan dinlere inanılmaktadır.	Dini temsilcilerin hiyerarşisine sahip dinlere inanılmaktadır.

Güç mesafesi bakımından, Doğu Avrupa, Latin, Asya ve Afrika ülkeleri için daha yüksek, Cermen ve İngilizce konuşan Batı ülkeleri için daha düşük olma eğilimindedirler (Hofstede, 2011, s.10).

Bireycilik-toplulukçuluk, bir toplumda kişilerin gruplara entegre olma yatkınlığı ile ilgilidir. Bireyci toplumlarda, bireyler arası bağlar gevşektir, herkes yalnızca kendisi ve yakın ailesi ile ilintilidir. Toplulukçu toplumlarda kişiler doğumdan itibaren, sorgusuz sulasız onları gözeten geniş ailelerin içinde bulunurlar (Hofstede, 2011, s.11).

Bireyciliğin etkili olduğu ülkelerde bireysel başarı, özgürlük ve rekabet değerleri vurgulanmaktadır. Toplulukçuluğun etkili olduğu ülkelerde ise, grup uyumu, bağlılık ve iş birliği çok güçlüdür, bireyler arasında anlaşma ve dayanışmanın önemine vurgu yapılmaktadır. Toplulukçu toplumlarda grup bireyden daha önemlidir ve grup üyeleri bireysel ilgilerinden ziyade grubun vurguladığı normları takip ederler (Yüksel ve Bolat, 2013, s.42-43). Çizelge 2’de “Bireycilik” ile “Toplulukçuluk” arasında toplumlar arasındaki on temel fark görülmektedir (Hofstede, 2011, s.11; Chudzikowski ve diğerleri, 2011, s.12).

Çizelge 2. Hofstede kültürel boyutlar teorisine göre “bireycilik” ile “toplulukçuluk” farklılıkları

BİREYCİLİK	TOPLULUKÇULUK
Kişilerin sadece kendisi ve yakın ailesiyle ilgilenmesi beklenir.	Kişiler, kendilerini koruyan geniş aileler içinde dünyaya gelirler ve kişilerin kendi geniş ailelerine sadakatle bağlı olmaları beklenir.
“Ben” kavramı yaygındır.	“Biz” kavramı yaygındır.
Kişisel gizlilik önemlidir	İnsanların gruplara aidiyetleri üzerine vurgu yapılır.
Kişisel fikirlerden bahsetmek sağlıklıdır.	Kişisel fikirler yerine topluluğa uyum sağlamak önemsenir.
Kişiler toplumda birey olarak da var olabilir.	Kişiler birey olarak var olmak istedikleri zaman grupların dışında kalırlar.
Kişisel görüş önemlidir: “Bir kişi=Bir oy”	Grup içinde önceden belirlenmiş görüşler ve oylar vardır.
Normların ihlali suçluluk duygusuna yol açar. “Ben” kelimesi dilde sıkça yer alır.	Normların ihlali utanç duygusuna yol açar. “Ben” kelimesinin dilde kullanımı önlenir.
Eğitimin amacı, öğrenmeyi öğretmektir.	Eğitimin amacı, bir şeyin nasıl yapılacağını öğrenmektir.
Görev, ilişkilere üstün gelir.	İlişki, görev yerine geçer.

Bireycilik gelişmiş ve Batı ülkelerinde, toplulukçuluk ise daha az gelişmiş ve Doğu ülkelerinde hüküm sürmektedir; Japonya bu boyutta orta konumdadır (Hofstede, 2011, s.12).

Belirsizlikten kaçınma, bir toplumun belirsizliklere ne kadar toleranslı olduğu ile ilgilidir. Bir topluluğun üyelerinin, yapılandırılmamış durumlarda ne kadar rahatsız hissettiği ya da rahat hissetmek için programlandığını gösterir. Yapılandırılmamış durumlar, yeni, bilinmeyen, normalin dışındaki durumlardır. Belirsizlikten kaçınan toplumlarda, kurallara yasalara katı bir şekilde bağlılık vardır. Farklı fikirlerin reddedilmesi ve mutlak doğrular mevcuttur (Hofstede, 2011, s.10). Hofstede, “belirsizlikten kaçınma” özelliği olarak belirlediği kültürel boyutu risk alma davranışı ile ilişkilendirmektedir. Hofstede’ye göre belirsizlikten kaçınma derecesini, bir kültürün üyelerinin tanımadıkları durumlarda kendilerini ne kadar tehdit altında hissettikleriyle açıklar (Søndergaard ve Hofstede, 2001, s.245). Bu duygu birey üzerinde gerginliğe sebep olmakta ve olacakları önceden bilmek ya da belirsizlikle baş etmeyi kolaylaştıracak yazılı ve yazılı olmayan kurallara sahip olma ihtiyacı yaratmaktadır (Kartarı, 2001).

Belirsizlikten kaçınmanın güçlü olduğu ülkelerde bireyler, güvenlik duygusu sağladığından dolayı yapılandırılmış durumları tercih ederler. Bu ülkelerde insanlar daha gerginken, belirsizlikten kaçınma derecesi zayıf olan ülkelerde insanlar daha rahattırlar. Belirsizlikten kaçınma derecesi güçlü olan toplumlar “katı” olarak adlandırılırken, belirsizlikten kaçınma derecesi zayıf olan toplumlar ise “esnek” olarak adlandırılmaktadır. Belirsizlikten kaçınma derecesi güçlü olan ülkelerde “farklı olan şey ne ise, o tehlikelidir” duygusu hâkimken, belirsizlikten kaçınma derecesi zayıf olan ülkelerde “farklı olan ne ise, o merak edilir” duygusu hâkimdir. Belirsizlikten kaçınma derecesi güçlü olan toplumlarda insanlar, istikrar aramakta, belirsiz, riskli ve şüpheli durumlardan çekinmektedirler. Dolayısıyla bu toplumlarda bireyler, otoriteye, hiyerarşiye, yazılı ve resmi kurallara bağlı kalarak kendilerini güvenceye almak istemektedirler (Yüksel ve Bolat, 2013, s.41-42). Çizelge 3’te “Belirsizlikten kaçınma”nın zayıf-güçlü olduğu toplumlar arasındaki on temel fark görülmektedir (Hofstede, 2011, s.10; Chudzikowski ve diğerleri, 2011, s.12).

Çizelge 3. Hofstede kültürel boyutlar teorisine göre “belirsizlikten kaçınmanın zayıf olması” ile “belirsizlikten kaçınmanın güçlü olması” farklılıkları

BELİRSİZLİKTE KAÇINMANIN ZAYIF OLMASI	BELİRSİZLİKTE KAÇINMANIN GÜÇLÜ OLMASI
Yaşamın doğasında olan belirsizlik kabul edilir ve her gün geldiği gibi kabul edilir.	Yaşamın doğasında var olan belirsizlik, mücadele edilmesi gereken sürekli bir tehdit olarak hissedilir.
Düşük stres, kendini kontrol, düşük kaygı	Yüksek stres, Duygusalılık, kaygı, nevrozizm
Kişisel sağlık ve refah konusu önemsenir.	Kişisel sağlık ve refah konusu önemsenmez.
Farklı olan meraklı olarak tanımlanır, hoşgörüsü gösterilir.	Farklı olan tehlikeli olarak algılanır.
Belirsizlik ile rahat bir ilişki vardır.	Belirsizlik istenmez, net durumlar kabul görür.
Öğretmenler “bilmiyorum” diyebilir.	Öğretmenlerin tüm cevapları bilmesi beklenir.
İş değiştirmek sorun değildir	İş değiştirmek çok kabul görmez, insanlar sevmediği işlerde bile çalışır.
Yazılı ya da yazılı olmayan kurallardan hoşlanılmaz.	Uyulmasa bile, duygusal olarak kurallara ihtiyaç duyulur.
Siyasette vatandaşlar yetkililere karşı kendilerini yetkin hisseder.	Siyasette vatandaşlar yetkililere karşı kendilerini yetersiz hissederler.
Din, felsefe ve bilimde; görecilik ve ampirizm	Dini felsefe ve bilimde; nihai gerçeklere ve büyük teorilere inanç vardır.

Belirsizlikten kaçınma, Doğu ve Orta Avrupa ülkelerinde, Latin ülkelerinde, Japonya’da ve Almanca konuşulan ülkelerde daha yüksek, İngilizce konuşulan ülkelerde, İskandinav ülkelerinde daha düşük olma eğilimindedirler (Hofstede, 2011, s.11).

Erillik-dişillik kavramı, toplumlarda bireysel bir özellik olarak değil, cinsiyetlere özgü tutum ve davranışların kültüre yansımaları olarak öne çıkmaktadır. Erillik özelliği yüksek toplumlarda, rekabetçi tutumlar ön plandadır. Dişillik özelliklerinin öne çıktığı topluluklar ise mütevazı ve sevecen toplumlardır (Hofstede, 2011, s.12).

Eril toplumlarda erkeklerin güçlü, sıkı, rekabetçi ve iddialı olması beklenirken; kadınların, alçak gönüllü, uysal, ılımlı ve yardımsever olması beklenir. Eril kültürler, yapmak ve elde etmek yerine düşünmek ve incelemekle karakterize edilir. Eril kültürlerde değer; başarmak ve başarısızlıktan nefret etmek iken, dişil kültürlerde değer; yakın ilişki ve başarısızlığın çok daha az önemli olmasıdır. Eril kültürlerde, yüksek kazanç, tanınma, terfi ve liyakate dayalı ödüllendirme gibi konular vurgulanırken, dişil kültürlerde, bireylerarası ilişkilerin ve çalışma hayatının kalitesi gibi konular vurgulanmaktadır. Hofstede'ye göre, eril/dişil boyutları arasındaki ulusal kültür farklılıkları, insanların çalışma hayatlarının anlamını etkilemektedir. Örneğin, "çalışmak için yaşamak" ve "yaşamak için çalışmak" ifadelerinden birincisine eril, ikincisine ise dişil kültürler daha yakındır. Başka bir örnek vermek gerekirse, ödüllerin dağıtılmasında dişil kültürler için, eşitlik ve karşılıklı dayanışma önemliyken, eril kültürler için adalet ve hak ediş önemlidir (Yüksel ve Bolat, 2013, s.43-44). Çizelge 4'te "Erillik" ile "Dişillik" arasında toplumlar arasındaki on temel fark görülmektedir (Hofstede, 2011, s.12; Chudzikowski ve diğerleri, 2011, s.12).

Çizelge 4. Hofstede kültürel boyutlar teorisine göre "erillik" ile "dişillik" farklılıkları

ERİLLİK	DIŞİLLİK
Cinsiyetler arasında duygusal ve sosyal rol farklılaşması maksimum düzeydedir.	Cinsiyetler arasında duygusal ve sosyal rol farklılaşması minimum düzeydedir.
Kişiler hırslı ve iddialıdır.	Kişiler mütevazı ve sevecendir.
İş hayatı, aileden önce gelir.	Aile ve iş arasında denge vardır.
Güçlülere hayranlık duyulur.	Zayıflara sempati duyulur.
Babalar gerçek durumlarla, anneler duygularla ilgilenir.	Anne ve babaların her ikisi de gerçek durumlarla ve duygularla ilgilenir.
Kadınlar duygularını gösterebilir, ağlayabilir. Erkeklerin duygularını saklaması, her durumda güçlü görünmesi beklenir.	Kadınlar da erkekler de duygularını gösterebilir, ağlayabilir.
Aile ile ilgili kararlar babalara aittir.	Ailelerde anneler de söz sahibidir.
Siyasi pozisyonlarda çok az kadın vardır.	Siyasi pozisyonlarda birçok kadın vardır.
Din, Tanrıya ve Tanrılara odaklanır.	Din, diğer insanlara odaklanır.
Cinsellik toplumda tabu olarak yer alır.	Cinsellik toplumda tabu olarak yer almaz.

Erillik Japonya'da, Almanca konuşulan ülkelerde ve İtalya ve Meksika gibi bazı Latin ülkelerinde yüksek; İskandinav ülkelerinde ve Hollanda'da düşüktür (Hofstede, 2011, s.13).

Hofstede'nin 1970'li yıllarda ortaya koyduğu 4 kültürel boyuttan sonra, 1980'li yılların sonuna doğru Michael Harris Bond tarafından sıkı çalışma ile ilişkilendirilebilecek "uzun dönem odaklılık-kısa dönem odaklılık" boyutu ortaya konulmuştur. İlk olarak Çinli bilim adamları tarafından tasarlanan bir anket 23 ülkedeki öğrenciler arasında uygulanmıştır. Hofstede tarafından ortaya konan 4 boyutun hiçbiri ekonomik büyüme ile bağlantılı olmadığından, bu çalışmanın sonuçları Hofstede tarafından da uygun bulunarak, 5. Kültürel boyut olarak teoriye eklenmiştir. Uzun dönem odaklılık kutbunda yer alan özellikler; azim, tasarruf, ilişkileri duruma göre sıralamak ve utanç duygusudur. Kısa vadeli kutbun değerleri ise, karşılıklı sosyal yükümlülükler, geleneğe saygı, kişisel istikrar ve istikrar olarak belirlenmiştir (Hofstede, 2011, s.13-15).

Uzun döneme odaklılıkta, birey bulduğu değerleri (tutumluluk ve sebat gibi) geleceğe doğru yönlendirir. Kısa dönem odaklılıkta ise kişi bulduğu değeri (geleneklere saygı ve sosyal zorunlulukları yerine getirme gibi) geçmişe ya da şu anki zamana yönlendirir. Uzun zamana yönelik kültürler, sabır, azim, kişinin büyüklerine ve atalarına saygı duyması ve daha büyük bir fayda için itaat ve görev duygusu olarak karakterize edilir (Yüksel ve Bolat, 2013, s.44). Çizelge 5'te "Uzun Dönem Odaklılık" ile "Kısa Dönem Odaklılık" arasında toplumlar arasındaki on temel fark görülmektedir (Hofstede, 2011, s.15; Chudzikowski ve diğerleri, 2011, s.14-16).

Çizelge 5. Hofstede kültürel boyutlar teorisine göre “uzun dönem odaklılık” ile “kısa dönem odaklılık” farklılıkları

UZUN DÖNEM ODAKLIK	KISA DÖNEM ODAKLIK
Hayattaki en önemli olaylar, gelecekte gerçekleşecek.	Hayattaki en önemli olaylar geçmişte gerçekleşti ya da şimdi gerçekleşiyor.
İyi bir insan iyi-kötü tüm koşullara uyum sağlar.	Kişisel istikrar vardır; iyi bir insan her zaman aynıdır diye düşünülür.
İyi ve kötü olan şeyler koşullara bağlıdır.	Neyin iyi neyin kötü olduğuna dair evrensel yönergeler vardır.
Gelenekler değişen koşullara uyarlanabilir.	Gelenekler kutsaldır.
Aile hayatı, paylaşılan görevler tarafından yönlendirilir.	Aile hayatı, zorunluluklar tarafından yönlendirilir.
Farklı ülkelerden yeni şeyler öğrenmeye çalışılır.	Kendi ülkesine mensup olmak ile gurur duyulur.
Tasarruf ve azim önemli hedeflerdendir.	Başkalarına hizmet etmek önemli bir görevdir.
Tasarruf ve yatırım için kullanılan fonlar mevcut.	Sosyal harcamalar ve tüketim fazla.
Öğrenciler başarıyı çaba, başarısızlığı çaba eksikliği ile ilişkilendirir.	Öğrenciler başarı ve başarısızlığı şans ile ilişkilendirir.
Bir refah düzeyine kadar ülkelerin hızlı ekonomik büyümesi.	Yoksul ülkelerin yavaş büyümesi veya hiç büyümemesi.

Uzun vadeli odaklı Doğu Asya ülkeleri, ardından Doğu ve Orta Avrupa gelmektedir. Güney ve Kuzey Avrupa ve Güney Asya ülkelerinde orta vadeli bir yönelim bulunmaktadır. Kısa vadeli ABD ve Avustralya, Latin ABD, Afrika ve Müslüman ülkelerdir (Hofstede, 2011, s. 15).

Ortaya konan 5 boyuttan sonra, 2000li yılların başında bir Bulgar dilbilimci ve sosyolog olan Michael Minkov, Hofstede ile bağlantıya geçerek kültürel boyutları daha da derinlemesine araştırmaya başlamıştır. 2007 yılında yayınladığı kitabında 3 yeni uluslararası değer boyutuna daha yer vermiştir. Bu boyutlardan dışlayıcılık-evrenselcilik boyutu, daha önce Hofstede'nin ortaya koyduğu bireycilik-toplulukçuluk ile örtüşmektedir. Minkov'un kitabında bahsettiği diğer iki boyut; uzun dönem-kısa dönem odaklılık boyutunun geliştirilmiş hali ve yeni bir boyut olarak hoşgörü-kısıtlılık olarak ortaya konulmuştur. Hoşgörü ve kısıtlılık böylece, 6. Boyut olarak literatüre dahil edilmiştir. Hoşgörü-kısıtlılık boyutu, diğer 5 boyutun kapsamadığı “mutluluk” ile ilişkili yönere değinmektedir. Hoşgörü, hayattan zevk almak ve eğlenmekle ilgili temel ve doğal olarak insan arzularının göreceli olarak özgürleştirilmesine izin veren bir toplum anlamına gelir. Kısıtlama ise, ihtiyaçların tatmin edilmesini kontrol eden ve katı sosyal normlarla düzenleyen bir toplumu temsil eder (Yüksel ve Bolat, 2013, s.46). Çizelge 6'da “Hoşgörü” ile “Kısıtlılık” arasında toplumlar arasındaki on temel fark görülmektedir (Hofstede, 2011, s.15-16; Chudzikowski ve diğerleri, 2011, s.15).

Çizelge 6. Hofstede kültürel boyutlar teorisine göre “hoşgörü” ile “kısıtlılık” farklılıkları

HOŞGÖRÜ	KISITLILIK
Kendilerini çok mutlu eden insan oranı oldukça yüksek.	Kendisini çok mutlu eden insan oranı düşük.
Kişisel yaşam kontrolü algısı mevcut.	Çaresizlik algısı mevcut. (Başıma gelen şey kader vb.)
İfade özgürlüğü oldukça önemli.	İfade özgürlüğü birincil önceliklerden değil.
Boş zaman çok kıymetli.	Boş zaman daha az önemli.
Olumlu duyguları hatırlama olasılığı daha yüksektir.	Olumlu duyguları hatırlama olasılığı daha az.
Eğitilmiş nüfusu olan ülkelerde, daha yüksek doğum oranları var.	Eğitilmiş nüfusu olan ülkelerde daha düşük doğum oranları var.
Daha fazla insan sporda aktif yer alıyor.	Daha az insan sporda aktif rol alıyor.
Yeterli gıdaya sahip ülkelerde, daha yüksek obez insan var.	Yeterli gıdaya sahip ülkelerde, daha az obez insan var.
Zengin ülkelerde cinsel normlar daha hoşgörülü.	Zengin ülkelerde cinsel normlar daha sıkı.
Ülkedeki düzeni korumaya öncelik verilmez.	Ülkede düzen en önde gelen önceliklerdendir.

Hoşgörü, Güney ve Kuzey ABD'da, Batı Avrupa'da ve Sahra-altı Afrika'nın bazı bölgelerinde hâkim olma eğilimindedir. Kısıtlama ise, Doğu Avrupa, Asya ve Müslüman dünyasında geçerlidir. Akdeniz Avrupa bu boyutta orta konumdadır (Hofstede, 2011, s.16).

2.2. Hofstede'nin Kültürel Boyutlar Teorisi'ne Göre Farklı Ülkelerin Değerlendirilmesi

Hofstede kültürel boyutlar teorisi ile ilgili çalışmalarını, 1967-1973 yılları arasında IBM firması üzerinde 20 farklı dilden ve 72 farklı ulustan oluşan katılımcılara uyguladığı 116 000 anket ile şekillendirmiştir (Yüksel ve Bolat, 2013, s.40). Bu anket sonuçlarına göre ülkeler, içinde buldukları kültürel yapı ile ilgili 0-100 arasında puanlar almaktadır. Tüm bu boyutların 0-100 arasındaki puanlama değerlerine göre anlamları, Çizelge 7'de verilmiştir.

Çizelge 7. Hofstede'nin kültürel boyutlarının 100 puanlık skalaya göre değerlendirilmesi (Sgk.gov.tr., 2021)

0		100
Eşitlikçi	Güç Mesafesi	Hiyerarşik
Toplulukçu	Bireycilik-Toplulukçuluk	Bireysellik
Belirsizliği Kabullenmek	Belirsizlikten Kaçınma	Belirsizlikten Kaçınma
Şefkat	Erillik-Dişillik	Güç
Kısa Dönemli Hedefler	Uzun Dönem Odaklılık-Kısa Dönem Odaklılık	Uzun Dönemli Hedefler
Hoşgörü	Hoşgörü-Kısıtlılık	Kısıtlılık

2019 yılında yapılmış olan çalışmaya göre; 31 ülkede yapılmış olan kültürel boyutlar analizindeki güç mesafesi, bireycilik-toplulukçuluk, belirsizlikten kaçınma ve erillik-dişillik puanları, uzun dönem hedefler-kısa dönem hedefler ve hoşgörü-kısıtlılık boyutları ülke puanları ve ortalama değerler Çizelge 8'de görülmektedir (Yoo ve Lee, 2019, s.6; Hofstede-insights.com, 2020).

Çizelge 8. Hofstede'nin kültürel boyutlar analizindeki ülke puanları (Yoo ve Lee, 2019, s.6; Hofstede-insights.com, 2020)

Ülke	Güç Mesafesi	Bireycilik-Toplulukçuluk	Belirsizlikten Kaçınma	Erillik-Dişillik	Uzun Dönem Hedefler-Kısa Dönem Hedefler	Hoşgörü-Kısıtlılık
Avustralya	38	90	51	61	21	71
Avusturya	11	55	70	79	60	63
Belçika	65	75	94	54	82	57
Kanada	39	80	48	52	36	68
Şili	63	23	86	28	31	68
Çek Cumhuriyeti	57	58	74	57	70	29
Danimarka	18	74	23	16	35	70
Estonya	40	60	60	30	82	16
Finlandiya	33	63	59	26	38	57
Fransa	68	71	86	43	63	48
Almanya	35	67	65	66	83	40
Yunanistan	60	35	100	57	45	50
Macaristan	46	80	82	88	58	31
İrlanda	28	70	35	68	24	65
İtalya	50	76	75	70	61	30
Japonya	54	46	92	95	88	42
Lüksemburg	40	60	70	50	64	56
Meksika	81	30	82	69	24	97
Hollanda	38	80	53	14	67	68
Yeni Zelanda	22	79	49	58	33	75
Norveç	31	69	50	8	35	55
Polonya	68	60	93	64	38	29
Portekiz	63	27	99	31	28	33
Kore Cumhuriyeti	60	18	85	39	100	29

Slovakya	100	52	51	100	77	28
Slovenya	71	27	88	19	49	48
İspanya	57	51	86	42	48	44
İsveç	31	71	29	5	53	78
İsviçre	34	68	58	70	74	66
Türkiye	66	37	85	45	46	49
ABD	40	91	46	62	26	68
Ortalama	48.61	59.45	68.51	50.51	52.87	52.51
Minimum değer	11 (Avusturya)	18 (Kore Cumhuriyeti)	23 (Danimarka)	5 (İsveç)	21 (Avustralya)	16 (Estonya)
Maksimum değer	100 (Slovakya)	91 (ABD)	100 (Yunanistan)	100 (Slovakya)	100 (Kore Cumhuriyeti)	97 (Meksika)

Çizelge 8’de görüldüğü üzere, güç mesafesi boyutunda, 11 puan ile Avusturya, güç mesafesi en düşük ülke olarak yer alırken, Slovakya ise 100 puan ile güç mesafesi en yüksek ülkeler arasında yer almaktadır. Yani Çizelge 8’deki ülkeler arasında, Avusturya’nın en eşitlikçi, Slovakya’nın da en hiyerarşik ülke olduğu söylenebilir. Bireycilik-toplulukçuluk boyutunda, 91 puan ile ABD, Çizelge 8’deki ülkeler arasında en yüksek puanı alırken, Kore Cumhuriyeti 18 puan alarak en düşük puanı almıştır. Yani, Çizelge 8’deki ülkeler arasında ABD en bireyselci, Kore Cumhuriyeti de en toplulukçu ülke denilebilir. Belirsizlikten kaçınma boyutu incelendiğinde ise, Danimarka 23 puanla, belirsizlikleri en kabullenici ülke olarak listede yer almaktadır. Yunanistan ise 100 puanla, belirsizlikten kaçınan ülke olarak ilk sırada yer almaktadır. Erillik-dişillik boyutunda, 5 puanla İsveç listedeki en dişil, en şefkatli ülke olarak yer almaktadır. Slovakya ise 100 puanla en eril ülke olmuştur. Slovakya’nın hem eril alanda 100 puan alarak güce yakın olması, hem de güç mesafesi boyutunda 100 puan alarak hiyerarşik bir ülke olması arasında anlamlı bir ilişki kurulabilir. Uzun dönem-kısa dönem hedefler boyutunda, 21 puanla Avustralya kısa dönem hedefler boyutuna yakındır. Kore Cumhuriyeti ise 100 puan ile uzun dönem hedef boyutundadır. Hoşgörü-kısıtlılık boyutunda Estonya 16 puanla en hoşgörülü ülke olarak yer almaktadır. Meksika ise 97 puanla kısıtlılığa yakın boyuttadır.

Kültür; toplumların hem birey olarak hem de gruplar halinde yaşam biçimlerini oluşturur. Multidisipliner bir alan olan kültür, pek çok farklı çalışma alanı ile kesişim noktasına sahiptir. İş güvenliği alanı da kültür ile ilişkili olan alanlardan biridir. İnşaat sektöründe meydana gelen iş kazaları da toplumların kültürel yapısı ile direkt ilgilidir. Güç mesafesi yüksek olan hiyerarşik toplumlarda iş güvenliği kavramına bakış ile daha eşitlikçi toplumlarda iş güvenliği kavramına bakış birbirinden farklı olabilir. Ya da belirsizlikten kaçınan toplumlarda iş kazalarının meydana gelme sıklığı ile belirsizlikleri kabullenen toplumlardaki iş kazalarının istatistiksel oranları birbirinden farklı olabilir. Belirsizlikten kaçınma boyutunun yüksek olduğu kültürlerde işyerinde risk almaya yönelik davranışlar sıklıkla görülebilmektedir. Bu durum, olumlu özellikler taşıyan sağlık ve güvenlik kültürünün yerleştirilmesinde önemli bir engel oluşturabilmektedir. (Sungur, 2011, s.137). Görüldüğü gibi toplumların kültürel yapıları, pek çok alanı olduğu gibi iş güvenliği alanını da doğrudan etkilemektedir.

Her sektörde olduğu gibi inşaat sektöründe de; sektöre dâhil olan tüm aktörler, meydana getirdikleri gruplarda kendilerine özgü kültürü oluştururlar. Toplum içindeki bu küçük topluluklardaki kültürün oluşumunda da hiç kuşkusuz içinde yer aldıkları toplumun kültürel etkisi hâkimdir. Ortaya çıkan bu kültürü anlamak; grup dinamiklerinin belirlenmesi ve insan odaklı, uygulanabilir ve sürdürülebilir politikaların geliştirilmesi açısından oldukça önemlidir. Bu ise, birlikte çalışan grupları sadece mal üreten/hizmet sağlayan bir yapı olarak görmeyip, grupların katılımcılarıyla etkileşim içerisinde olan bir kültürü ifade ettiğini kabul eden bir yaklaşım sergileyerek mümkün olabilir (Yılmaz, 2014, s.2114).

3. Bulgular ve Tartışma

3.1. Hofstede’nin Kültürel Boyutlar Teorisine göre Türkiye ile Japonya’nın Karşılaştırılması

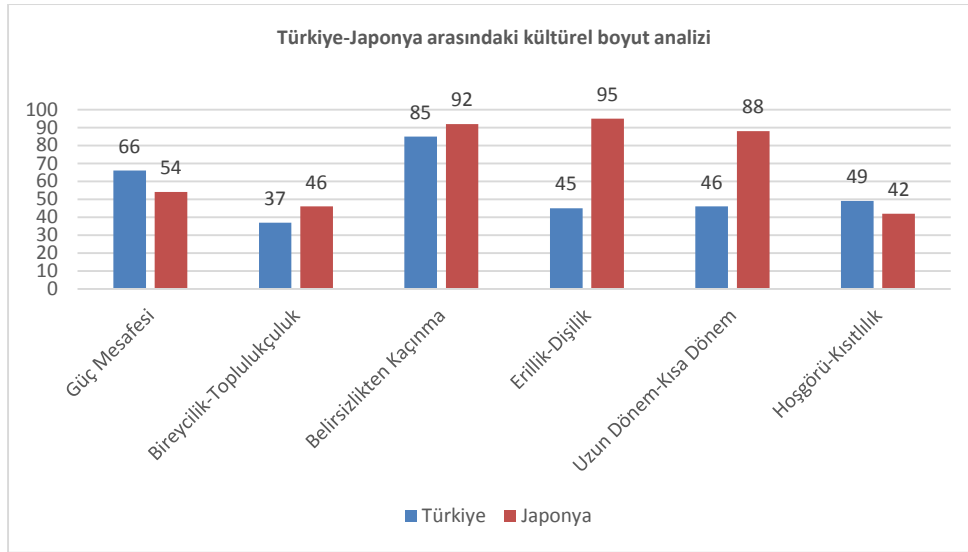
Toplumların kültürel yapıları birbirinden farklılıklar göstermektedir. Hofstede’nin kültürel boyutlar teorisine göre toplumlar farklı kültürel boyutlarda farklı puan aralıklarında yer almaktadır. Bir toplum erillik boyutuna yakinken güç mesafesi boyutunda da hiyerarşik alana yakın olabilmektedir. Hiyerarşik

alana yakın toplumlar aynı zamanda belirsizlikten kaçınan tarafta yer alabilmektedir. Tüm bunlar her bir toplumun kendine has kültürel özelliklerini oluşturmaktadır. Kültürel özellikler hiç kuşkusuz toplumları oluşturan bireylerin yaşamlarını hem doğrudan hem dolaylı olarak etkilemektedir.

Yapım sektörü de kültürel farklılaşmanın etkisinin görüldüğü alanlardan birini oluşturmaktadır. Çok paydaşlı bir yapıya sahip olan yapım sürecinde paydaşların iş güvenliği kavramına bakış açısı da sahip oldukları kültürün etkisi altındadır. Bu bağlamda farklı kültürlere sahip ülkelerde bireylerin iş sağlığı ve güvenliğine bakış açısında bir farklılaşmanın olması da muhtemeldir.

Türkiye ve Japonya arasındaki kültürel farklılaşmanın iş kazaları oranlarıyla ilişkisini inceleyen çalışmada; her iki ülke arasındaki kültürel boyut analizi puanları Çizelge 9’da karşılaştırılmıştır (Hofstede-insights.com, 2020).

Çizelge 9. Türkiye-Japonya arasındaki kültürel boyutların karşılaştırılması (Hofstede-insights.com, 2020)



Güç mesafesi boyutu toplumdaki bireyler arasındaki eşitsizliğin o toplumun bireyleri tarafından nasıl algılandığı ile ilgilidir. Hofstede’nin Kültürel Boyutlar teorisinin analizine göre, bir toplumdaki güç mesafesi puanı yüksekse o toplumda hiyerarşik bir yapı hakimdir. Yani; toplumdaki eşitsizlik, toplumdaki daha az güçlü kişiler tarafından kabul görür ve hatta toplumda gücün böyle dağılması gerektiğine inanılır. Güç mesafesi puanı düşük toplumlarda ise; gücün eşitsiz dağılımı toplumun daha az güçlü üyeleri tarafından kabul görmez. Eşitlikçi ve adaletli bir toplum olması gerektiğine inanılır.

Halen güncel olarak erişilebilen analiz sonuçlarına göre (Hofstede-insights.com, 2020) Türkiye; güç mesafesi boyutunda 66 puan, Japonya ise 54 puan almıştır. Bu durumda Türkiye, Japonya’ya göre güç mesafesi daha yüksek bir ülkedir. Türkiye’de Japonya’ya göre daha hiyerarşik bir düzen vardır. Her ne kadar Japonya, Batı toplumlarına göre daha hiyerarşik olarak algılansa da içinde bulunduğu Asya kültürlerine göre daha ılımlı bir noktada kalmaktadır. Ancak Japonlar yine de sınırdan olan bu hiyerarşik yapılarının farkında olarak sosyal hayatlarına devam ederler. Örneğin; iş konusunda tüm kararların son olarak Tokyo’da bir merkezde onaylanıyor olması, işlerin yavaş ilerlemesine sebep olmaktadır. Güç mesafesi bakımından sınırdan yer alan Japonya’da eğitim de meritokratik yani liyakata dayalı bir anlayış içermektedir. Japon kültüründe herkesin eşit doğduğu ve ancak yeteri kadar sıkı çalışırsa iyi konumlara gelebileceği anlayışı hakimdir. Türkiye ise güçlü konumdaki kişilere erişim kolay değildir. Güç merkezleştirilmiştir. Yöneticiler, patronlarına güvenir ve onların kararlarını sorgulamaz. Çalışanlar ne yapmaları gerektiğini kendilerine söylenmesini bekler. Yöneticiler ile çalışanlar arasında resmi bir tutum vardır. İletişim dolaylıdır, bilgi akışı seçicidir (Hofstede-insights.com, 2020).

Bireycilik-toplulukçuluk boyutu, bir toplumun üyelerinin birbirine bağımlılık derecesi ile ifade edilir. Kişiler kendilerini “ben” ya da “biz” olarak tanımlar. Bireyci toplumlar yalnızca kendilerinden ve yakın ailelerinden sorumluyken, toplulukçu toplumlarda insanlar mensubu oldukları gruplara sadakat duyarlar ve o gruplara ait olduklarını ifade ederler.

Bireycilik-toplulukçuluk boyutuna göre Türkiye'nin 37 puanla toplulukçu bir toplum olduğu ifade edilir. Yani Türkiye'de "biz" kavramı önemlidir, iletişim dolaylıdır, ait olduğu gruba uyum sağlamak önemlidir, açık çatışmalardan kaçınılır. Kişiler arasındaki ilişkilerin bir önemi vardır ve genellikle kişiler arası ilişkiler, yerine getirilmesi gereken görevlerden önce gelir. Kişiler kendilerini belli gruplara ait hissettikleri için, farklı ortamlarda güven sağlamaları biraz fazla zaman ve emek gerektirebilir. Japonya ise bireycilik boyutunda 46 puan ile Türkiye'den daha bireyselci bir noktadadır. Ancak yine de ortalama değerler göz önüne alındığı zaman Japonya'nın toplulukçu alana -sınırdan da olsa- yakın olduğu söylenebilir. Asya ülkeleri ile karşılaştırıldığında ise Japonya- tıpkı Türkiye ile karşılaştırmasında olduğu gibi- bireyselci kalmaktadır. Bunun sebeplerinden biri aile yapısının, Çin ya da Kore gibi diğer Asya ülkelerinde olduğu gibi geniş aile değil, çekirdek aile olarak sürdürülmesidir. İş anlamında Japonlar her ne kadar şirketlerine bağlılıklarıyla ön plana çıksa bile, şirket bağlılığı bireysel olarak algılanmalıdır. Ayrıca Japonya'da grup içi uyum da önem taşımaktadır. Grup uyumu; bireysel fikirlerden önde gelir. Birbiriyle çelişkili gibi görünen bu örnekler; Japonya'nın bireyselcilik-toplulukçuluk boyutunda sınır değerinde olduğunun da bir göstergesidir (Hofstede-insights.com, 2020).

Belirsizlikten kaçınma boyutu, bir toplumun belirsiz durumlara karşı aldığı tavırla ilgilidir. Geleceği kontrol etmeye çalışmak ile geleceğin olduğu gibi gelmesine izin vermek arasındaki iki uç olarak tanımlanabilir. Toplumlar bu durumla kendi kültürleri aracılığıyla farklı şekilde baş etmeyi öğrenmişlerdir. Belirsizlik kaygısı da beraberinde getirdiği için, toplumun belirsizlikten kaçınma tutumu, kaygı ile ilişkisi için de fikir verici olabilir. Bir toplumun üyelerinin belirsiz durumlar karşısında, bunlardan kaçınmaya çalışan inanç ve kurumlar yaratma eğilimi, belirsizlikten kaçınma puanında belirleyicidir.

Türkiye, belirsizlikten kaçınma boyutunda 85 puan almıştır. Bu durumda, Türkiye'nin belirsizlikten kaçınma durumunun yüksek olduğunu söylenebilir. Kaygıyı en aza indirmek için insanlar dini inanca sığınıp, dışardan dindar görünebilmektedirler. Sosyal hayatın net bir şekilde düzenlenebilmesi için yasalara ve kurallara oldukça fazla ihtiyaç duyarlar. Japonya'nın ise 92 puanla dünyadaki en çok belirsizlikten kaçınan ülkelerden biri olduğu söylenebilir. Deprem, tsunami, tayfun ya da yanardağ püskürtmeleri gibi doğal afetlerin sıkça yaşandığı Japonya'da, belirsizlikten kaçınma durumunun yüksek olmasının bir göstergesi olarak, her duruma önceden hazırlıklı ve öngörülü yaklaşılmaktadır. Yalnızca doğal afetler değil; toplumun her alanında bu anlamda belirlenmiş kurallar vardır. Hayatın içinde ritüellerle yaşanır. Düğün, cenaze ve diğer sosyal etkinliklerde giyilecekler, okulların açılış ve kapanış törenleri gibi sosyal hayatın içinde olan etkinliklerle ilgili süreçler nettir ve okullarda öğretilir. Ayrıca her konuda öngörülü olmaları sebebiyle Japonya'da fizibilite çalışmalarına oldukça fazla zaman, çaba ve önem verilmektedir. Herhangi bir projeye başlamadan önce tüm risk faktörleri üzerinde çalışılır. Yöneticiler herhangi bir karar vermeden önce tüm gerçek ayrıntıları ve rakamları öğrenir. Japonların belirsizlikten kaçınma durumunun bu kadar yüksek olması onlara pek çok avantaj sağlarken-uç bir noktada olarak- değişikliklere de o denli kapalı olmalarına sebep olmaktadır (Hofstede-insights.com, 2020).

Erillik-dişillik boyutuna göre bir toplum eril boyuta yaklaştıkça rekabet ve başarıya odaklılık öne çıkar. Eğitim hayatı boyunca bile okul başarısı, bir değer sistemi olarak yer alır. Dişillik boyutunda ise kişilerin yaşam kaliteleri, başarılarından daha önemlidir. Dişil toplumlarda kişiler başkalarını da önemsemektedir. Kalabalık arasında kişisel olarak sıyrılmak önemli değildir. Kişileri motive eden şeyler, eril toplumlarda yaptığı işin en iyisi olmak iken, dişil toplumlarda yaptığı işi sevmektir.

Erillik-dişillik boyutunda Türkiye 45 puan ile dişil alanda yer almaktadır. Bu kültürde özel ve çalışma hayatında çatışmalardan kaçınılır, fikir birliği önemlidir, kişilerin sempati gibi yumuşak yönleri ön plana çıkmaktadır. Türkiye'de boş zamanlar kişiler için önemlidir, boş zamanlar aile, arkadaşlar ile bir araya gelindiği, hatta hayattan keyif alınan zaman dilimleridir. Japonya ise 95 puanla dünyadaki en eril toplumlardan biridir. Ancak Japonya'nın bireycilik-toplulukçuluk boyutunda sınır değerlerde olması sebebiyle; erillik boyutunda bireysel rekabet görülmez. Eril toplumların özelliği olarak öne çıkan rekabet ve başarıya odaklılık, gruplar arasında görülmektedir. Şirketlerde grupların birbirine karşı rekabeti oldukça yaygındır. Bu rekabet sonucu kazanma, grupların motivasyonunu da artırmaktadır. Çocuklar küçük yaşlardan itibaren spor takımlarına ayrılıp, takımlar halinde yarışırılır. Eril alanın bir ifadesi olan mükemmelliyetçilik de Japonlarda, hizmet sektörü, ürün üretimi ya da hayatın diğer

alanlarında öne çıkmaktadır. Japonların ünlü işkolikliği de eril alanın bir göstergesidir (Hofstede-insights.com, 2020).

Uzun dönem odaklılık-kısa dönem odaklılık boyutu, toplumların bugünün ve geleceğin zorluklarıyla uğraşırken, kendi geçmişleriyle nasıl bir bağ kurdukları ile ilişkilidir. Bu boyutta düşük puan alan toplumlar toplumsal değişime şüphe ile bakar, geleneklere bağlı yaşamlar sürer. Yüksek puan alan toplumlar ise geleceğe hazırlanmak için her türlü gelişime ve değişime açık bir tutum sergilerler.

Türkiye 46 puan ile bu ölçeğin ortalarında yer alır. Bu nedenle kesin bir şekilde yalnızca geleneklere bağlılık ya da yalnızca ileriye dönük açık görüşlülük ile açıklanamaz. Japonya ise 88 puan ile uzun dönem odaklı toplumlar arasında yer almaktadır. Japonlar, yaşamlarını uzun insanlık tarihi içinde kısa bir an olarak tanımlamaktadırlar. Bu bakış açısıyla kaderci olmaları, tek bir hayatın içinde yaptıklarının “elimden gelen bu” anlayışı beklenebilir. Ancak “tek ve yüce Tanrı” fikri Japonya’da alışık olunan bir inanç yapısı değildir. İnsanlar hayatlarını erdemler ve pratik iyi çözümler üzerine sürdürürler. İş hayatında ekonomik açıdan zor zamanlarda bile Ar-Ge’ye yeterli bütçe ve emek harcanır, düşük kardan ziyade pazar payında istikrarlı büyümeye öncelik verilir. Tüm bunlar firmaların dayanıklılığını artırır. Bu anlayışın arkasındaki fikir; şirketlerin yalnızca içinde buldukları dönem içinde kar elde etmesi değil, gelecek nesillerin pay sahiplerine ve topluma hizmet etmektir (Hofstede-insights.com, 2020).

Son olarak, hoşgörü-kısıtlılık boyutu; bir toplumdaki çocukların yetiştirilme tutumları ile açıklanır. İnsanların yetiştirilme şekillerinde arzu ve dürtülerini zayıf kontrol etme hoşgörü, güçlü kontrol etme kısıtlılık olarak açıklanabilir.

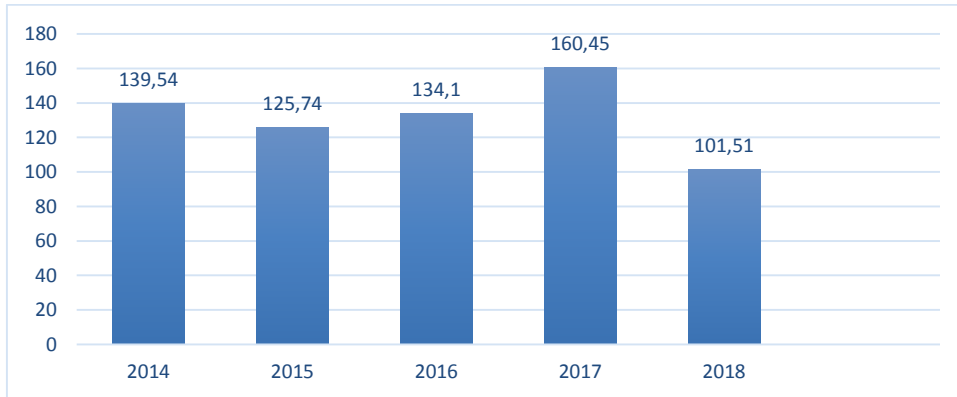
Hoşgörü ve kısıtlılık boyutunda Türkiye 49 puanla ortalama değerlerde yer almaktadır. Bu sebeple Türkiye’yi hoşgörülü ya da kısıtlı şekilde sınıflamak doğru olmayacaktır. Japonya ise 42 puan ile kısıtlama kültürüne yakın alandadır. Boş zamanlara kıymet vermezler, kişiler davranışlarının sosyal normlar sebebiyle kısıtlandığı fikrine sahiptirler (Hofstede-insights.com, 2020).

3.2. Yapım Sektöründeki İş Kazaları Alanında Türkiye İle Japonya İstatistiksel Verilerinin Karşılaştırılması

İnşaat sektörü, dünyada pek çok ülkede en çok faaliyet gösteren sektörlerin başında gelmektedir. Farklı ülkelerde sektörün hacmi; ülkenin nüfusu, ülkenin ve dünyanın içinde bulunduğu dönemin ekonomik etkileri, değişen yasal düzenlemeler gibi pek çok faktörden etkilenmektedir. Japonya, 2020 verilerine göre 126 milyon nüfusu ile dünya nüfusunun %1,62’sini oluşturmaktadır. Türkiye ise, 84 milyon nüfusu ile dünya nüfusunun %1,08’ini oluşturmaktadır (Tr.wikipedia.org, 2021) Sektör büyüklüğü bazında ise; inşaat sektörünün, dünyada toplam büyüklüğünün 6 trilyon doları aştığı ve dünyadaki sermaye stoğunun yarısından fazlasını kapsadığı bilinmektedir. Bu, toplam ekonomik üretimin ise yaklaşık %10’una yakın bir orandır (Karyelioğlu, 2015, s.209).

Tüm Dünya’da olduğu gibi Japonya ve Türkiye’de de belli yıllarda inşaat sektörü hareketli ve durgun dönemlerini yaşamıştır. Çizelge 10’da Türkiye’de 2014-2018 yılları arasında verilmiş olan inşaat ruhsat sayıları görülmektedir.

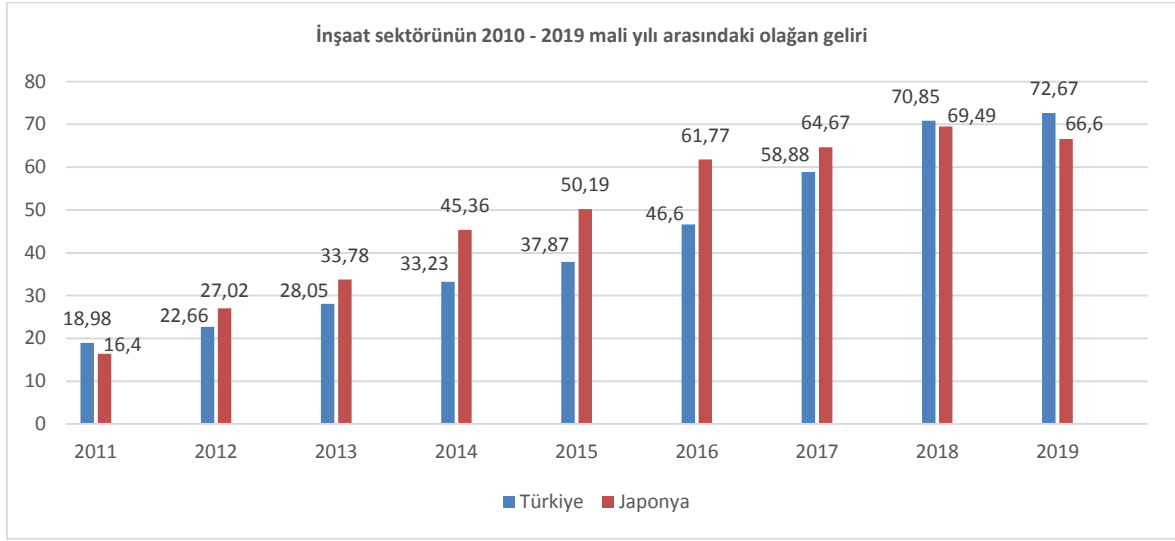
Çizelge 10. Türkiye’de 2014-2018 yılları arasında verilmiş inşaat ruhsat sayısı (X1000) (Statista.com, 2021-c)



Çizelge 10'da görüldüğü üzere, Türkiye'de yapım sektörünün 2014 yılındaki faaliyet hacmi 2015'de azalmış, 2016'da tekrar artmış ve 2017'de en yüksek sayıya ulaşmıştır. 2018'de ise 2014'teki sektör hacminin de altına düşmüştür.

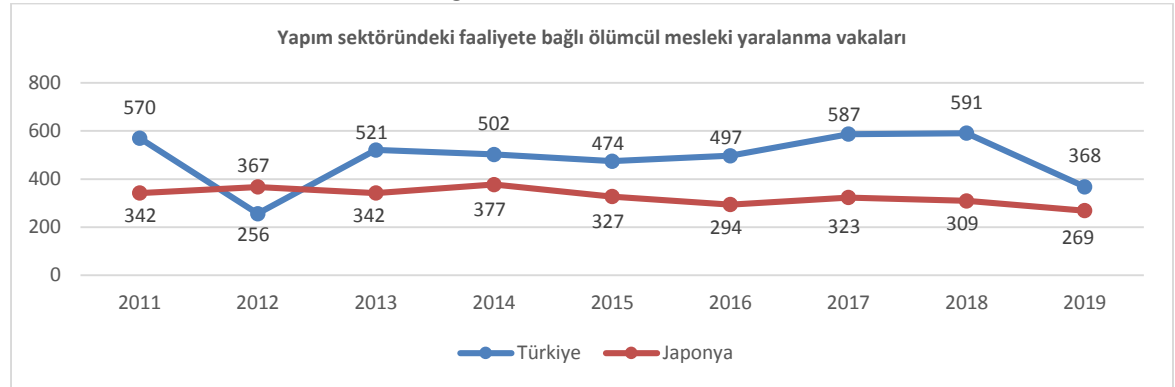
Türkiye'de olduğu gibi Japonya'da da, yapım sektörü hacmi yıllar içinde değişiklikler göstermiştir. Çizelge 11'de Türkiye'de ve Japonya'da 2010-2019 yılları arasında yapım sektöründe elde edilen olağan gelir durumu görülmektedir. Görüldüğü gibi Japonya'da yapım sektöründe 2010-2018 yılları arasında istikrarlı bir artış göstermiş, 2019 yılında ise az da olsa inşaat sektöründen elde edilen gelir miktarında düşüş yaşanmıştır.

Çizelge 11. Türkiye ve Japonya'da inşaat sektörünün 2011- 2019 mali yılı arasındaki olağan geliri (Milyar Dolar) (Statista.com, 2021-a, Statista.com, 2021-b)



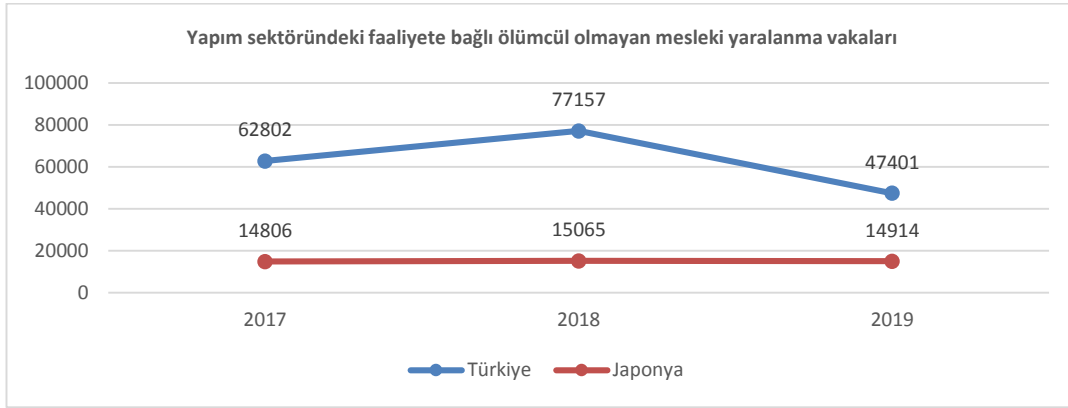
Çizelge 12'de 2011-2019 yılları arasındaki Türkiye-Japonya yapım sektöründeki faaliyete bağlı ölümcül mesleki yaralanma vaka sayıları görülmektedir.

Çizelge 12. 2011-2019 yılları arasındaki Türkiye-Japonya yapım sektöründeki faaliyetlere bağlı ölümcül mesleki yaralanma vaka sayıları (ILO.org, 2020-a)



Çizelge 13'te; 2017-2019 yılları arasındaki Türkiye-Japonya yapım sektöründeki faaliyete bağlı ölümcül olmayan mesleki yaralanma vaka sayıları görülmektedir.

Çizelge 13. 2017-2019 yılları arasındaki Türkiye-Japonya yapım sektöründeki faaliyete bağlı ölümcül olmayan mesleki yaralanma vaka sayıları (ILO.org, 2020-b)



Hem Çizelge 12, hem Çizelge 13 incelendiği zaman, Japonya’da yapım sektöründeki faaliyete bağlı tüm iş kazası yaralanmalarının, stabil olarak seyrettiği görülmektedir. Ölümcül iş kazalarının ise vaka sayısının belirli aralıkta kaldığı görülmektedir. Türkiye’de ise Çizelge 12’de görüldüğü üzere yapım sektöründe 2011-2019 yılları arasında ölümcül iş kazaları inişli-çıkışlı bir grafik sergilemiştir. Çizelge 13’te görüldüğü üzere ise, çizelgede belirtilen yıllar içinde 2018 yılında en yüksek ölümcül olmayan iş kazaları vakası meydana gelmiştir.

3.3. Yapım Sektöründeki İş Kazalarının Kültürel Boyut İlişkisi Açısından Türkiye Ve Japonya Örnekleriyle Karşılaştırılması

Toplumların kültür yapıları pek çok alanı etkilediği gibi; iş sağlığı ve güvenliği alanını da etkilemektedir. Hofstede’nin kültürel boyutlarına göre farklı puan alanlarında yer alan ülkelerin; belirsizlikler ve riskler karşısında tutumları, bunlara bağlı olarak yasal düzenlemelerin doğru şekilde uygulayıp, uygulayamadıkları, iş kazası durumunda gösterdikleri tutumlar ve dolayısıyla iş güvenliği kavramına yaklaşımları birbirinden farklılık göstermektedir.

Güç mesafesi boyutu açısından yapılan karşılaştırma sonuçları Türkiye’nin Japonya’ya göre daha hiyerarşik bir yapıda olduğunu ortaya koymuştur. Türkiye’deki bu hiyerarşik yapı; iş güvenliği alanında işveren-çalışan arasındaki doğrudan ve şeffaf iletişimi engellemekte, işveren kararlarının sorgulanmadan kabul edilmesine sebep olmaktadır. Bu durum da iş güvenliği açısından yaşanan aksaklıkların giderilmesini engellemekte ve sonucunda iş kazalarının artışına yol açmaktadır. Japonya’da ise her alanda liyakata dayalı yaklaşım, şeffaf iletişim ve sorun çözmeye odaklılık sayesinde iş güvenliği alanında yaşanan aksaklıklar doğru ve hızlı şekilde işverene iletilebilmekte ve çözüm odaklı yaklaşım ile iş kazaları belli bir düzeyde tutulabilmektedir.

Bireycilik-toplulukçuluk boyutu açısından yapılan değerlendirmeye göre Türkiye’nin, Japonya’ya göre daha toplulukçu bir yapıda olduğu söylenebilir. Bu yapı; grup içinde uyumu, mevcut gruba sadakati, “biz” kavramını beraberinde getirir. Grup içindeki uyumu korumak adına grup içindeki farklı söylemler göz ardı edilir. Kişiler arasındaki iletişim, yapılan işten daha fazla önem kazanmıştır. Bu özellikler ışığında iş güvenliği kavramına bakıldığı zaman, yine iş güvenliği uygulamaları sırasında meydana gelen aksaklıkların grup uyumunu sağlamak adına göz ardı edilebilmesi mümkündür. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyum göstermeyen bir grup içinde bu kurallara uyum sağlamak isteyen ancak böyle bir durumda üyesi olduğu grup tarafından kabul görmeyeceği endişesine sahip bireylerin bulunması da muhtemeldir. Böyle bir durumda bireyler diğer çalışanlar gibi kurallara uymama yolunu tercih edeceklerdir. Japonya’da ise kişilerin içinde buldukları gruplara değil işlerine olan sadakati, kişilerin işlerini doğru şekilde yapmaları sonucu, iş güvenliği bakımından istikrarlı bir tutum sergilemelerini sağlamaktadır. Diğer bir deyişle bu kültürde bireyler iş güvenliğinin sağlanmasında başkalarının nasıl davrandığı ya da ne düşündükleri ile ilgilenmek yerine işin ne gerektirdiğine odaklanmaktadır. Bu durum iş güvenliği kurallarının bireyler tarafından benimsenmesini kolaylaştırmaktadır.

Belirsizlikten kaçınma boyutu sonuçlarına göre her iki ülkenin bu boyutta aldığı puanlar birbirine yakın gibi görünse de belirsizlikten kaçınma tutumları birbirinden farklıdır. Belirsizlikten kaçınma geleceğe karşı öngörülmesi, her türlü riskli duruma karşı hazırlıklı olma anlamına gelmektedir. Japonya’da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal düzenlemeler, 1972 yılında yürürlüğe girmiş ve günümüze kadar geliştirilmiştir (Horie, 2010, s.19). Ayrıca Japonya’da deprem, tsunami gibi afetlerin sıkça yaşanması sebebiyle, can ve mal kayıplarını en aza indirebilmek adına fizibilite çalışmalarına gereken önem verilmekte, her türlü risk faktörü göz önünde bulundurulmaktadır. Bu yaklaşım; iş sağlığı ve güvenliği alanında da; kayıpları en aza indirmek için yasal düzenlemeleri doğru şekilde uygulamayı beraberinde getirir. İş kazası durumunda da hızlı şekilde sorunu çözmeye odaklı yaklaşım ile belirsiz durumlar bir an önce bertaraf edilerek rutin çalışma düzenine dönülmesi hedeflenmektedir. Türkiye’de ise her ne kadar belirsizlikten kaçınma puanı yüksek olsa da- gerekli yasal düzenlemeler uygulanırken aksamalar meydana gelmekte, bu da iş güvenliği kavramını zedelemektedir. Risk faktörleri göz önünde bulundursa da uygulamadaki aksaklıklar iş kazalarında can ve mal kayıplarına yol açmaktadır. İş kazası durumunda Türkiye’de görülen kaderci yaklaşım, yine belirsizlikten kaçınma için sığınılan bir durumdur.

Erillik-dişlilik boyutu açısından değerlendirme sonuçları; Türk toplumunun daha duygu odaklı, Japon toplumunun daha başarı odaklı olduğunu ortaya koymaktadır. Japonya’daki bu başarı odaklılık, işini doğru biçimde yapma şeklinde ortaya çıkmaktadır. İş güvenliği kavramı açısından değerlendirildiğinde Japonya’da iş kazalarının düşük oranda seyretmesini bireylerin görevini kurallara tam anlamıyla uyararak yerine getirmesi ile de ilgili olduğu söylenebilir. Türkiye’de ise; duygu odaklı yaklaşım, çalışanların iş güvenliği kavramına profesyonel bir yaklaşım sergilemesini engellemektedir.

Uzun dönem odaklılık-kısa dönem odaklılık boyutu sonuçlarına göre Türkiye orta değerlerde yer aldığı için kesin şekilde geleceğe bağlılık ya da geleceğe dönük yaklaşım sergilediği söylenemez. Ancak Japonya bu boyutta aldığı yüksek puan ile uzun dönem odaklı ülkeler arasında yer almaktadır. İş hayatında uzun vadeye odaklılık ön plana çıktığı için iş güvenliği alanında da gösterdikleri yaklaşımların uzun süreli istikrarlı olduğu ve sürdürülebilir bir anlayış içerdiği söylenebilir. Türkiye ise Japonya’ya göre daha kısa dönem odaklı bir toplumdur. İş güvenliği kavramı açısından değerlendirildiğinde yalnızca içinde bulunduğu dönemi idare etme, meydana gelen iş kazalarından ders çıkarmayıp aynı hataları tekrarlama, bu anlayış ile ilgili örneklemeler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Hoşgörü-kısıtlılık boyutu sonuçlarına göre her iki ülkenin yer aldıkları alanların birbirine yakın olması nedeniyle iş güvenliği kavramı açısından herhangi bir ilişki kurulamamıştır.

4. Sonuç ve Öneriler

Multidisipliner bir kavram olan kültür kavramı, pek çok alanla olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği alanı ile de ilişki içindedir. Bu çalışmada farklı kültürel alanlarda yer alan Türkiye ile Japonya’nın iş güvenliği alanındaki istatistiksel verileri, kültür kavramı ile birlikte yorumlanmıştır.

Hofstede’nin kültürel boyut puanları Türkiye ve Japonya arasında farklılıklar gösterse de bu boyutlar iş güvenliği kavramı ile ilişkilendirildiğinde belirsizlikten kaçınma boyutu ve uzun dönem odaklılık-kısa dönem odaklılık boyutlarına ilişkin farklılıklar öne çıkmaktadır. Belirsizlikten kaçınmak için Japon toplumunun yasal düzenlemeleri doğru şekilde uygulaması, Türk toplumunun ise yasal düzenlemeleri “olduğu kadar” uygulayıp, yaşanabilecek iş kazaları ile ilgili olarak kaderci yaklaşımı, bu boyutta iki toplum arasındaki en belirgin fark olarak öne çıkmaktadır. İş kazalarının %98’inin gerekli tedbirlerin alınması durumunda önlenilebileceği, ancak %2’lik kısmının öngörülemez sebeplerle “kaza” olarak meydana geldiği bilinmektedir (Demir ve Öz, 2018, s.190). Heinrich’in yaklaşımına göre ise; iş kazalarının %88’i tehlikeli hareket, %10’u tehlikeli durum ve geride kalan %2’si kaçınılmaz sebepler ile meydana gelmektedir (Üngüren ve diğerleri, 2017, s.24). Demir ve Öz’e (2018, s.192) göre; Türk toplumundaki kaderci anlayış, kişilerin iradesini reddeden ve dolayısıyla meydana gelen herhangi bir kazada kişilerin sorumlu olmadığını kabul eden bir anlayıştır. Türkiye’nin de aralarında bulunduğu gelişmekte olan toplumlarda- özellikle iş kazalarında “Takdir-i İlahi” şeklinde yorumlanan kaderci yaklaşım, yukarıda bahsi geçen %2’lik iş kazası sebeplerine sığınma olarak karşımıza çıkmaktadır. Japonya’da ise; iş sağlığı ve güvenliği alanında kanunların ilk kez 1947’de yürürlüğe girmesi ve günümüze kadar iş sağlığı ve güvenliği alanıyla ilgili çeşitli kanunların da eklenmesi (1947-İş Standartları Kanunu, 1964-Endüstriyel Kazaları Önleme Organizasyonu Kanunu, 1972-Endüstriyel Güvenlik ve Sağlık

Kanunu, 1975-İş Ortamlarının Ölçümü Kanunu vb.) ile her alanda iş kazalarında ciddi bir düşme gözlenmiştir. Ayrıca Japon kültüründe yer alan “hazırlık varsa endişe olmaz” anlayışı, Japon toplumunun olası kaza ve risklere karşı alınması gereken önlemlerin önemini bildiklerini göstermektedir (Kuzucuoğlu, 2017).

Uzun dönem odaklılık-kısa dönem odaklılık boyutuna göre ise; Japonya’da yalnızca içinde buldukları dönemi değil gelecek nesilleri de düşünerek hareket etme çabası, iş güvenliği kavramı bakımından hem istikrarlı bir duruş sergilemelerini sağlamakta, hem de iş güvenliği kavramı hakkındaki yaklaşımlarını gelecek nesillere aktarma şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Japon kültüründe yer alan “felaket üç sene sonra işe yarar” sözü, bu kültürde kişilerin meydana gelmiş kaza ve afetlerden ders çıkardıklarını ve gelecekteki olası kazalar ve afetler için önlem almaya önem verdiklerini göstermektedir (Kuzucuoğlu, 2017). Türkiye’de ise kısa dönem odaklılık sonucu, iş güvenliği ile ilgili olarak yalnızca içinde bulunduğu dönemi düşünme, geçmiş kazalardan ders almama şeklindeki yaklaşım iş güvenliği zaafiyetini ortaya çıkarmaktadır. 2012 yılında İstanbul’da Marmarapark Alışveriş Merkezi’nde gerçekleşen çadır yangını kazasında 11 işçi hayatını kaybetmiştir. AVM inşaatı için kurulan şantiyede; işçilerin barınma ihtiyacını karşılamak için prefabrike barakalar yerine yasal olarak uygun olmayan çadırlar kullanıldığı ortaya çıkmıştır. 2014’te yine İstanbul Mecidiyeköy Torunlar Center rezidans şantiyesinde; yük ve yolcu taşıma için kullanılan asansörün 33. Kattan yere çakılması sonucu 10 işçi hayatını kaybetmiştir. Kaza sonrasında işçiler; asansörün uzun zamandır bakımsız ve arızalı olduğunu, kazadan bir ay önce de boş halde düştüğünü belirtmişlerdir (Ceylan, 2016). İnşaat sektörü gibi, madencilik sektörü de ölümlü iş kazalarının sıklıkla rastlandığı sektörlerin başında gelmektedir. 1992 yılında Zonguldak Kozlu Maden Ocağında meydana gelen patlamada 263 işçi hayatını kaybetmiştir. Aynı tesiste 2013 yılında bir patlama daha meydana gelmiş ve 8 işçi hayatını kaybetmiştir. 2014 yılında Manisa Soma Maden Ocağı’nda meydana gelen patlamada 301 işçi hayatını kaybetmiştir. Soma’da meydana gelen bu kaza; Türkiye tarihinin en ölümlü iş kazası olarak kayıtlara geçmiştir (Ceylan, 2016). Bu örneklerden de anlaşıldığı üzere; Türkiye’de geçmiş kazalardan ders alınmamakta, her iş kazasında benzer can ve mal kayıpları yinelenmektedir.

Toplumların kültürel özellikleri uzun yıllar sonucunda ortaya çıkar ve belirginleşir. Farklı toplumların kültürel özellikleri de birbirlerinden farklılık gösterir. Diğer taraftan kültürel özelliklerin hızlı bir şekilde değişmesi ve dönüşmesi de mümkün değildir. Bu bağlamda iş güvenliğinin sağlanmasında Hofstede’in teorisi ile gruplandırılan kültürel özelliklerin değiştirilmeye çalışılması da söz konusu olmayacaktır. Tüm bunlar dikkate alındığında her alanda olduğu gibi iş güvenliği alanında da kültürel özelliklerinin göz önünde bulundurulması ve toplumların kültürlerine uygun çözümlerin geliştirilmesi iş güvenliği kurallarının bireyler tarafından benimsenmesini ve uygulanabilirliği artıracak, daha da önemlisi kalıcı hale gelmesine imkan tanıyacaktır.

Bu çalışma Türkiye ve Japonya’da yapım sektöründe meydana gelen iş kazaları ile sınırlıdır. Gelecek çalışmalarda farklı ülkeleri de içine alan karşılaştırmaların yapılmasının, ayrıca farklı sektörlerin de çalışma alanına dahil edilmesinin iş güvenliği açısından global bir perspektif oluşturulması açısından önemli bir çalışma alanı oluşturacağı düşünülmektedir.

Teşekkür ve Bilgi Notu

Makalede, ulusal ve uluslararası araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur. Çalışmada Etik Kurul izni gerekmemiştir.

Yazar Katkısı ve Çıkar Çatışması Beyan Bilgisi

Makalede 1. Yazar %60, 2. Yazar %40 katkıda bulunmuştur. Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynaklar

Banks, J. A. ve Mcgee Banks, C. A. (Eds.). (2019). *Multicultural education: Issues and perspectives*. John Wiley & Sons.

Ceylan, H. (2016). Analysis of Fatal Occupational Accidents in Turkey for the Year 2014. *International Journal of Engineering Research and Development*. 8(1), 20-30.

- Chudzikowski, K., Fink, G., Mayrhofer, W., Minkov ve M., Hofstede, G. (2011). The evolution of Hofstede's doctrine. *Cross cultural management: An international journal*. 18(1), 10-20.
- Cooper, M. D. (2000). Towards a model of safety culture. *Safety science*, 36(2), 111-136.
- Demir, A ve Öz, A. (2018). Teolojik Açıdan İş Kazalarının İncelenmesi. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (14), 189-197.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online readings in psychology and culture*, 2(1), 2307-0919.
- Hofstede-insights.com, (2020). *Hofstede-insights country comparison web sayfası*. Erişim Adresi (10.12.2020): <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/japan,turkey/>
- Horie, S. (2010). Occupational health policies on risk assessment in Japan. *Safety and health at work*, 1(1), 19-28.
- Ilo.org, (2020-a). *Ilo-cases of fatal occupational injury by economic activity web sayfası*. Erişim Adresi (12.12.2020): https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer34/?lang=en&segment=indicator&id=INJ_FATL_EC_O_NB_A
- Ilo.org, (2020-b). *Ilo-cases of non-fatal occupational injury by economic activity web sayfası*. Erişim Adresi (12.12.2020): https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer37/?lang=en&segment=indicator&id=INJ_NFTL_EC_O_NB_A
- Jisha.or.jp, (2021). *JISHA-OSH statistics in Japan web sayfası*. Erişim Adresi (03.01.2021): <https://www.jisha.or.jp/english/statistics/index.html>
- Kartarı, A. (2001). Farklılıklarla Yaşamak: Kültürlerarası İletişim, Ürün Yayınları, Ankara.
- Karyelioğlu, S. (2015). Türkiye'de İnşaat Sektörünün Gelişimi Bağlamında Trabzon'da Müteahhitliğin Sosyo-Kültürel Temelleri. *Karadeniz İncelemeleri Dergisi*, 10(19), 207-240.
- Kuzucuoğlu, A., H. (2017). *Japonya'daki İSG Uygulamaları, İSG Avrasya 2017 Konferansı*. Erişim Adresi (15. 08.2021): <http://www.isgder.com/filemanager/uploaded/isgavrasya2017japonya.pdf>
- Schwartz, B. (2000). Self-determination: The tyranny of freedom. *American psychologist*, 55(1), 79-88.
- Sgk.gov.tr, (2021). *Sosyal Güvenlik Kurumu web sitesi*. Erişim Adresi (03.01.2021): http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari
- Spencer-Oatey, H. ve Franklin, P. (2012). What is culture. *A compilation of quotations. GlobalPAD Core Concepts*, 1-22.
- Statista.com, (2021-a). *Statista-industry revenue of construction in Turkey from 2011 to 2023*. Erişim Adresi (05.01.2021): <https://www.statista.com/forecasts/1082836/construction-revenue-in-turkey>
- Statista.com, (2021-b). *Statista-ordinary income of the construction industry in Japan from fiscal year 2010 to 2019*. Erişim Adresi (05.01.2021): <https://www.statista.com/statistics/672834/japan-construction-industry-ordinary-profits/>
- Statista.com, (2021-c). *Statista-number of buildings construction permits issue in Turkey from 2014 to 2018*. Erişim Adresi (05.01.2021): <https://www.statista.com/statistics/943823/number-of-buildings-construction-permits-issued-turkey/>
- Sungur, E. (2011). İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü. Vatansver, Ç. (Ed.). Testi Kırılmadan içinde Bölüm 4. (s.130-163). İstanbul: TEM Yapım Yayıncılık.
- Søndergaard, M. ve Hofstede, G. (2001). Culture's consequences: comparing values, behaviours, institutions, and organizations across nations. *International Journal of Cross Cultural Management*, 243-246.

- Tr.wikipedia.org, (2021). *Wikipedia-nüfuslarına göre ülkeler listesi*. Erişim Adresi (05.01.2021): https://tr.wikipedia.org/wiki/N%C3%BCfuslar%C4%B1na_g%C3%B6re_%C3%BClkeler_listesi
- Üngüren, E., Arslan, S. ve Koç, S.T. (2017). The effect of fatalistic beliefs regarding occupational accidents on job satisfaction and organizational trust in hotel industry, *Advances in Hospitality and Tourism Research (AHTR), An International Journal of Akdeniz University Tourism Faculty*, 5(1) 23-56
- Yılmaz, A. (2014). İş Kazaları ve Kültür: İş Kazalarının Önlenmesinde Kültürel Yaklaşım. *Electronic Turkish Studies*, 9(5).
- Yoo, J. S. ve Lee, Y. J. (2019). National Culture and Tax Avoidance of Multinational Corporations. *Sustainability*, 11(24), 6946.
- Yüksel, M. ve Bolat, T. (2013). Örgütsel Politika, Hofstede'in Örgüt Kültürü Boyutları, İş Tutumları ve İş Çıktıları İlişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(3), 173-204.

