

**Türkiye’de Toplumsal Kültürün İş Güvenliği Kültürüne Etkisi**

*The Impact of Social Culture on Occupational Safety Culture in Turkey*

**Birgöl Çiftçi**

*Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi*

*İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*

*Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü*

*Muğla Sıtkı Koçman University Faculty of Economics and Administrative Sciences*

*Labour Economics and Industrial Relations Department*

*birgul@mu.edu.tr*

Temmuz 2016, Cilt 7, Sayı 2, Sayfa: 13-40

July 2016, Volume 7, Number 2, Page: 13-40

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

**İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL**

İsmail AKBIYIK  
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

**EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF**

Doç. Dr. Erdem CAM

**İNGİLİZCE EDİTÖRÜ**

Bekir SERT

**TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES**

ECONLIT - USA  
CABELL'S DIRECTORIES - USA  
ASOS İNDEKS - TR  
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL  
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

**YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION**

PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN  
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION  
6 AYLIK - TWICE A YEAR  
DİLİ / LANGUAGE  
TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - TURKISH and ENGLISH

**PRINT ISSN**

2146 - 0000

E - ISSN

2146 - 7854

**YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD**

Dr. Serhat AYRIM - ÇSGB  
Dr. Sıddık TOPALOĞLU - ÇSGB  
Dr. Havva Nurdan Rana GÜVEN - ÇSGB  
Nurcan ÖNDER - ÇSGB  
Doç. Dr. Erdem CAM - ÇASGEM

**ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD**

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ Bangor University - UK  
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ University of Essex - UK  
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR University of Maine - USA  
Prof. Dr. Tayo FASHOYIN Cornell University - USA  
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA Université Bishop's University - CA  
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE Rutgers, The State University of New Jersey - USA  
Prof. Dr. Özay MEHMET University of Carleton - CA  
Prof. Dr. Theo NICHOLS University of Cardiff - UK  
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN Brunel University - UK  
Prof. Dr. Yıldray YILDIRIM The University of New York - USA  
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH University of York - UK  
Doç. Dr. Alper KARA University of Loughborough - UK  
Dr. Sürhan ÇAM University of Cardiff - UK

**ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD**

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR Türkiye Bilimler Akademisi  
Prof. Dr. Yusuf ALPER Uludağ Üniversitesi  
Prof. Dr. Cihangir AKIN Yalova Üniversitesi  
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ Kırklareli Üniversitesi  
Prof. Dr. Mehmet BARCA Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi  
Prof. Dr. Eyüp BEDİR Gazi Üniversitesi  
Prof. Dr. Vedat BİLGİN TBMM  
Prof. Dr. Toker DERELİ Işık Üniversitesi  
Prof. Dr. E. Murat ENGİN Galatasaray Üniversitesi  
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ İstanbul Şehir Üniversitesi  
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ İstanbul Üniversitesi  
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL Bahçeşehir Üniversitesi  
Prof. Dr. Aşkın KESER Uludağ Üniversitesi  
Prof. Dr. Tamer KOÇEL İstanbul Kültür Üniversitesi  
Prof. Dr. Metin KUTAL Gedik Üniversitesi  
Prof. Dr. Ahmet MAKAL Ankara Üniversitesi  
Prof. Dr. Sedat MURAT İstanbul Üniversitesi  
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU Çankaya Üniversitesi  
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU Kocaeli Üniversitesi  
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER Selçuk Üniversitesi  
Prof. Dr. İnsan TUNALI Koç Üniversitesi  
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL İstanbul Üniversitesi  
Prof. Dr. Recep VARÇIN Ankara Üniversitesi  
Prof. Dr. Erinç YELDAN İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi  
Prof. Dr. Engin YILDIRIM Anayasa Mahkemesi

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.  
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.  
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

## Türkiye’de Toplumsal Kültürün İş Güvenliği Kültürüne Etkisi

### *The Impact of Social Culture on Occupational Safety Culture in Turkey*

Birgöl Çiftçi<sup>1</sup>

#### Öz

İlgili literatür incelendiğinde iş güvenliği konusunda kültürel boyutun genellikle ihmal edildiği görülmektedir. İş güvenliği ile ilgili mevcut sorunların, genellikle ortaya çıkan zararın ve mağduriyetin tazmini şeklindeki yasal önlemlerle çözülmeye çalışıldığı gözlenmektedir. Oysa iş güvenliği sadece yasal boyutuyla değil, aynı zamanda toplumsal kültürle olan ilişkisi boyutuyla da ele alınmalıdır. Örgüt kültürünün toplumsal kültürün iş güvenliği kültürünün de örgütsel kültürün bir parçası olduğu açıktır. Bu nedenle iş güvenliği kültürü üzerinde toplumsal kültürün etkisi oldukça baskındır. Bu çalışmada Türkiye’de toplumsal kültürün iş güvenliği kültürü üzerindeki etkileri analiz edilmektedir. Bu amaç doğrultusunda Türkiye’de iş güvenliği kültürü; Hofstede’in kültürel boyutlar teorisi, kadercilik ve dış kontrol inancı, “bize bir şey olmaz” inancı ve aşırı güven duygusu ile korku kültürü bakış açılarından incelenmektedir. Yapılan analiz sonucunda Türkiye’de toplumsal kültürün iş güvenliği kültürünü genellikle olumsuz olarak etkilediği saptanmıştır. Bu kapsamda, iş güvenliği kültürünün oluşturulması süreci için bazı öneriler geliştirilmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** İş Güvenliği Kültürü, Hofstede’in Kültürel Boyutlar Teorisi, Kadercilik ve Dış Kontrol İnancı, Aşırı Güven Duygusu, Korku Kültürü

#### Abstract

When examining the relevant literature, it is seemed that the cultural dimension of occupational safety issues is usually neglected. It is observed that the existing problems related to occupational safety are usually tried to be solved by legal measures in the form of compensating the damage caused and the suffering. However, occupational safety is mainly a cultural problem which is in relations with the social culture. Organizational culture is a part of the social culture, and occupational safety culture is a part of the organizational culture. Therefore, the impact of social culture on occupational safety culture is quite dominant. This study analyzes the impact of social culture on occupational safety culture in Turkey. In accordance with this purpose; occupational safety culture in Turkey is analyzed with the aspects of Hofstede’s cultural dimensions theory, fatalism and external control belief, “nothing will happen to us, we will sail through” belief, overconfidence and fear culture. The results showed that the social culture generally affects occupational safety culture negatively in Turkey. In accordance with this result, some suggestions are proposed for the process of occupational safety culture creation.

**Keywords:** Occupational Safety Culture, Hofstede’s Cultural Dimensions Theory, Fatalism and External Control Belief, Overconfidence Belief, Fear Culture

<sup>1</sup> Doç. Dr. , Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, birgul@mu.edu.tr

## Giriş

Örgütlerde iş güvenliği konusuyla ilgili olarak temelde iki yaklaşım söz konusudur. Bunlardan ilki, çalışma yaşamında kaza ve hastalıkların oluşmasını önleyebilecek olan davranışsal ve kültürel yaklaşımdır. İkincisi ise, kaza ve hastalıklar oluştuğundan sonra karşılaşılan zararın tazmin edilerek mağduriyetin kısmen de olsa giderilmesi yaklaşımıdır. İş güvenliği söz konusu olduğunda, genellikle bu yaklaşımlardan ikincisinin, daha somut ve uygulanması daha kolay bir yaklaşım olması nedeniyle tercih edildiği bir gerçektir. Bu nedenle, iş güvenliği konusunun daha çok yasal boyutuyla ele alınarak, kültürel boyutunun ihmal edildiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, çalışma yaşamında iş kazası ve meslek hastalıklarını önleyici çalışmaların yeterli düzeyde yapıldığını söylemek pek mümkün gözükmemektedir. Ülkemizde 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun sadece tazmin değil, önlemler açısından getirmiş olduğu yükümlülükler bu açıdan umut vericidir. Ancak, yasal düzenlemeler iş güvenliğini sağlamak açısından tek başına yeterli değildir. Bu düzenlemeler yanında kültürel faktörlerin de göz önünde bulundurulması büyük önem taşımaktadır.

Örgütlerde iş güvenliği kültürünün oluşturulması birey, örgüt ve toplum açısından sayısız faydaları olan bir süreçtir. Örgüt kültürü toplumsal kültürün, iş güvenliği kültürü de örgütsel kültürün bir parçasıdır. Bu nedenle, iş güvenliği kültürü ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda toplumsal kültürün özellikle "güvenlik" ile ilgili değerler açısından daha detaylı olarak irdelenmesi önem arz etmektedir. İş güvenliği kültüründe başlangıç noktası olarak "insan" faktörüne sıklıkla vurgu yapılmaktadır. Bu durum özellikle kültürel değerler açısından farklı sosyal süreçlerin yeniden değerlendirilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Örgütlerde gerek yönetici gerekse çalışan olarak yer alan kişiler, farklı sosyalleşme sürecinden geçseler de, temelde ortak kültürel değerleri paylaşırlar. Bu nedenle, örgütlerde iş güvenliğinin sağlanmasında iş güvenliği kültürünün dikkate alınması gereken faktör olduğu kabul edilmektedir.

Bu çalışmada; iş güvenliğinin sağlanmasında etkisi olan diğer tüm faktörler veri kabul edilerek, kültürel faktörlerin analizi amaçlanmaktadır. Bu nedenle, çalışma yaşamındaki sosyal tarafların iş güvenliğinin sağlanmasında mevcut yasal ve etik sorumlulukları ve diğer faktörler bu çalışmanın kapsamı dışında tutulmaktadır. Bu bağlamda, öncelikle güvenlik kavramı ve güvenlik ihtiyacının toplumsal değişim sürecine bağlı olarak geçirdiği aşamalar hakkında bilgi verilmektedir. Daha sonra güvenlik kültürü konusuyla ilgili temel bilgiler ortaya konulmaktadır. Son kısımda ise Türkiye'deki iş güvenliği kültürü; Hofstede'in kültürel boyutlar teorisi, kadercilik ve dış kontrol inancı, "bize bir şey olmaz" inancı ve aşırı güven duygusu ile korku kültürü açılarından analiz edilmektedir. Böylelikle, ülkemizde toplumsal kültürün örgütsel güvenlik kültürü üzerine olan etkisine yönelik saptamalarda ve değerlendirmelerde bulunmakta ve örgütlerde iş güvenliği kültürünün oluşturulması sürecinde yapılması gerekenlere ilişkin bazı öneriler sunulmaktadır.

### 1. Toplumsal Değişim Süreci ve Güvenlik İhtiyacı

İş güvenliği kültürü toplumdaki kültürel değerlerle ilintilidir. Bundan hareketle, öncelikle toplumsal değişim sürecine paralel olarak güvenlik anlayışındaki farklılaşmayı ortaya koymak gerekmektedir. Güvenlik ihtiyacının hem günlük yaşamdaki hem de iş yaşamındaki önemi, insanlık tarihi kadar eskidir. İlk insandan günümüze kadar, insan hep

güvenlik arayışı içinde olmuştur. Bu nedenle, güvenlik kavramının oldukça geniş bir kullanım alanına sahip olduğu gözlenmektedir. Güvenlik kavramının anlam ve içeriği ise, farklı toplumsal yapılarda ve toplumsal değişim aşamalarında farklıdır.

Güvenlik, risk ve tehlike gibi kavramlar geçmişten günümüze dek insanlığın gündeminden düşmeyen kavramlardır. Çuhacı (2007:134)'ya göre risk, "*çağlardan beri karşılaşılabilecek tehlikeli durumları, insanların endişelerini anlatmak için kullanılan*" bir sözcüktür. Bu tanım doğrultusunda insanların, kendilerini tehdit eden tehlike ve risklerle sürekli karşılaşmış olduğu anlaşılmaktadır. Risk, sanayi öncesi toplum yapısından sanayi sonrası toplum yapısına dek karşılaşılan ve içerik olarak sürekli değişime uğrayan bir olgudur. Buna bağlı olarak hem kişiler ve örgütler hem de toplumlar risklere ve tehlikelere karşı sürekli güvenlik arayışı içinde olmuşlardır. Güvenlik arayışı bazen hayatta kalabilmenin, bazı durumlarda ise daha yüksek standartlarda yaşama ve çalışma ortamını sağlamanın temel koşulu anlamına gelmektedir.

Bu çalışmadaki temel ilgi alanı çalışma yaşamında güvenlik olgusunu incelemek olduğundan, risk, güvenlik, tehlike vb. kavramların anlam ve önemi üzerinde durmak gerekir. İnsanlık tarihiyle birlikte var olan çalışma olgusu, birtakım riskler barındırmasına rağmen, sağlık ve güvenlik riskleri uzun bir süre günümüzdeki anlamda önemli bir olgu olarak kabul görmemiştir (Kılış, 2014a:3). Dolayısıyla iş güvenliği ile ilgili sorunlar çok fazla önemsenmemiştir.

İş güvenliğinin ciddi bir biçimde ele alınarak yasal düzenlemelere gidilmesinde, 19. yüzyıldan sonraki gelişmeler etkili olmuştur. Özellikle mevcut endüstriyel gelişmeler ve çalışma yaşamındaki sorunların dikkate alınmasını sağlayacak politik baskı gruplarının oluşması, iş sağlığı ve güvenliği konusunu öne çıkarmıştır (Tüzüner ve Özasan, 2011:140). Sanayi Devriminden sonraki dönemde çalışma yaşamı tehlikelerle doludur. Çok kötü koşullarda çalışan ve tehlikelerle karşı karşıya bulunan insanlar için, iş kazası ve meslek hastalıkları önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaya başlamıştır. Kılış (2014b:244)'a göre; "*zaman içerisinde teknolojiye yaşanan gelişmeler bir taraftan koruyucu araçların gelişimi ile daha güvenli bir çalışma ortamı yaratırken, diğer taraftan çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye sokan yeni riskler de yaratmaktadır*". Diğer bir anlatımla, iş güvenliğini sağlamaya yönelik çabaların bir sürekliliği gerektirdiği anlaşılmaktadır. Çünkü toplumsal değişim süreciyle birlikte, iş güvenliği ile ilgili riskler de sürekli farklılaşmaktadır.

Teknolojinin gelişmesi, tarihin neredeyse her döneminde yeni riskler ve tehlikeleri beraberinde getirmiştir. Bu konuda günlük yaşamda da çok kullanılan bir örnek vardır. Trafikte son teknolojiye göre üretilen araçların yer alması, her ne kadar yeni güvenlik önlemleri de olsa, kazaların artmasına yol açan bir faktördür. Çalışma yaşamında ise teknolojik ilerleme daha önce olmayan yeni riskleri ortaya çıkarmaktadır. Örneğin, çalışma yaşamında makinelerin daha yoğun yer alması, "modern zamanlar" filmindeki Şarlo karakteriyle çok güzel betimlenen yeni sağlık sorunlarını ortaya çıkarmıştır (Orhan, 2010:144-145). Sanayi toplumundaki güvenlik arayışının, günümüzde de artarak devam ettiği görülmektedir. Gelişen teknolojilerin bizzat kendisinin güvenlik ile ilgili kaygıları arttırabileceğini söylemek mümkündür. Nitekim günümüzde benzer şekilde enformasyon teknolojilerinin çalışma yaşamında önemli yer kapladığına tanık olunmaktadır. Bilgisayarların çok sayıda çalışan tarafından kullanılması ve sanal çalışma benzeri yeni çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte, yeni sağlık riskleri ve tehlikeler ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, iş güvenliği ile ilgili sorunlar ve bu sorunlara çözüm bulma gayretlerinin ilerleyen dönemlerde de artarak devam edeceği söylenebilir. İş güvenliği ile

ilgili sorunlar çalışanların yanı sıra doğrudan toplumun tüm kesimlerini etkilemektedir. Nitekim Demirbilek (2005:22) iş sağlığı ve güvenliğinin; *“ekonomik anlamda üretim ve emek verimliliğinin artması yönünden, sosyal anlamda ise toplum sağlığı ve sosyal barış açısından tüm toplum kesimlerini”* ilgilendirdiğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla güvenlik ihtiyacını sağlamaya yönelik gayretlerin toplumun varlığı ve devamı açısından büyük yararlar sağlayacağı açıktır.

Sanayi sonrası toplum yapısında, güvenlik ile ilgili olarak birbirine zıt bazı görüşler bulunmaktadır. Bir bakıma postmodern dünya görüşünün gittikçe güvenlik kültürünü de etkilediği anlaşılmaktadır. Çünkü düzen-düzensizlik, kural-kuralsızlık, kesinlik-belirsizlik gibi birbirine zıt kavramların bu toplumda bir arada bulunduğunu görmekteyiz. Postmodernitenin *“anything goes”* (her şey uyar) anlayışının güvenlik konusunda da geçerliliğini gözlemlemek mümkündür. Bu toplumda belirsizlik, kuralsızlık ve her şeyin olabileceği duygusu hâkimdir. Dolayısıyla genel olarak güvenlik, özellikle de iş güvenliği konusu bu yeni toplumsal yapıda, hem gerekli hem de geçmişe kıyasla bir o kadar da ulaşılması zor olan bir alan olmaktadır. Bir yandan güvenliği sağlamaya yönelik bir kültürel yapı oluşturulurken, diğer yandan yeni riskler ve yeni tehditler ortaya çıkmaktadır. Böylelikle sanayi sonrası toplumda güvenlikle ilgili belirsizlikler kaotik bir görünüme neden olmaktadır.

Sanayi sonrası toplumda hedonist etiğin yaygınlaşmasıyla, sadece sonuca odaklı, kısa yoldan amaca ulaşmayı hedefleyen insan profili ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu nedenle, hem günlük yaşamda hem de çalışma yaşamında, *“amaca ulaştıran her yolun mubah olduğu”* anlayışı, güvenlik konusunun ötelenebileceği bir alan olarak yer almasını kolaylaştırabilmektedir. Öte yandan aynı toplum yapısında, *“insan”ın her şeyden daha önemli olduğu, dolayısıyla en önemli şeyin güvenlik olduğu vurgusu da sıklıkla yapılmaktadır.* Ayrıca, güvenliğin önemi konusunda hem toplumsal hem de örgütsel düzeyde bilinçlendirme çalışmaları yürütülmektedir. Günümüzde artan iletişim teknolojileri sayesinde, herhangi bir örgütte meydana gelen iş güvenliği sorunu, anında çok uzak mesafelere duyurulabilmekte ve böylelikle, o örgütün itibarı zedelenebilmektedir. İletişim teknolojileri, örgütleri iş güvenliği konusunda daha duyarlı olmaya yönelten etkili bir güç haline gelmektedir.

Tüm bu gözlemler, günümüz toplumunun Beck (2014) tarafından *“risk toplumu”* olarak nitelendirilmesinin tesadüf olmadığını göstermektedir. Bu yeni toplumda aynı zamanda, geçmişe duyulan bir özlemin sonucu olarak *“korku kültürü”*nün yerleşmeye başladığı anlaşılmaktadır. Günümüz dünyasının artık pek de güvenli bir yer olmadığı şeklindeki inanç, korku kültürünü beslemektedir. Böylelikle riskli yaşam nedeniyle hissedilen güvenlik endişesi geçmişin yüceltilerek yeniden kurgulanmasına neden olabilir (Özben, 2010:16). Bu nostaljik yaklaşım, günümüz risklerini geçmişteki risklerle kıyaslayarak, geçmişte birçok kişinin yaşamını yitirdiği güvensiz, riskli ve kötü çalışma koşullarının üstünü örtebilir. Öte yandan Beck (2014:113)'in *“ Tehlikelere maruz kalma, tehlikenin bilincine varmayı beraberinde getirmez, tam tersine korku yüzünden inkârı da provoke edebilir. [ ] Açlığı inkâr ederek karnını doyurmak mümkün değil. Buna karşın tehlikeleri yorumlayarak yok saymak (tehlike gerçekleşmediği sürece) daima mümkündür”* görüşü tehlikeleri yok sayarak ondan uzaklaşabileceği yanılgısına işaret etmektedir. Nitekim çoğu kişi bu yanılgıyla hareket ederek, riskli bir durumla karşılaşmayacağını düşünebilmektedir.

Çuhacı (2007:138)'ya göre “*Beck'in risk toplumu sanayi toplumundaki denetim ve güvenlik mekanizmalarının yetersiz kalması sonucu risklerin meşrulaşıp yayılarak daha tehlikeli anlamlar kazandığı, sanayi toplumunun risk toplumu haline geldiği bir modernleşme süreci anlamına gelmektedir*”. Bu süreç içerisinde, bir yandan yerel riskler diğer yandan küresel risklerin gittikçe arttığı anlaşılmaktadır. Özellikle de sanayi toplumunun, denetim ve güvenlik mekanizmalarını dışlayarak risk toplumuna doğru evrimleştiği anlaşılmaktadır. Öte yandan riskin ne anlama geldiğine yönelik olarak çoğu kez fikir birliği oluşmamaktadır. Çünkü risk algılaması herkes için aynı değildir. Hablemitoğlu ve Yıldırım (2009:18)'in işaret ettiği üzere risk algılaması; kişilerin karşılaşabilecekleri tehlike olasılıkları ve bu olasılıkların sonuçlarına karşı izlenmesi gereken yolu yorumlama şeklidir. Dolayısıyla her birey kendi risk algısına paralel olarak farklı davranış biçimi geliştirecektir. Bu nedenle risk algılamasını etkileyen her durum, aynı zamanda iş güvenliği davranışını doğrudan etkilemektedir. Diğer bir anlatımla, güvenlik amacıyla alınabilecek önlemlerin risk algılama konusuyla ilgili olduğu açıktır. Gerek çalışan gerekse yönetici olarak, kişilerin risk algılama şekillerinin iş kazalarını etkileyebilecek önemde olduğu anlaşılmaktadır.

Hem günlük yaşamda hem de çalışma yaşamında güvenlik ihtiyacını Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisiyle birlikte ele almak mümkündür. Maslow'un beş temel sınıfa ayırdığı ihtiyaçlar sırasıyla fizyolojik, güvenlik, ait olma ve sevgi, saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarıdır. Bu teoriye göre güvenlik ihtiyacı, insanların temel fizyolojik ihtiyaçlarının ardından gidermek isteyecekleri ikinci önemli ihtiyaç durumundadır. Maslow'un teorisinde yer alan fizyolojik ihtiyaçlar, insanların doğuştan sahip oldukları ve temel ihtiyaçlar olarak kabul edilen yemek yemek, su içmek, uyumak vb. ihtiyaçlardır. Sıralamada ikinci sırada giderilmesi gereken güvenlik ihtiyacı Keser (2015:62-63) tarafından, bireyin “[ ] *bugünkü çalışma ortamında fiziksel güvenliğinin sağlanmasının yanı sıra geleceğinin güvence altına alınması*” isteği şeklinde açıklanmaktadır. Dolayısıyla kişilerin hem bugünkü hem de gelecekteki çalışma koşullarının sağlık ve güvenlik standartlarına uyumlu olması isteği bu ihtiyacın bir sonucudur. Güvenlik ihtiyacı, genellikle tehlikelere ve yoksunluğa karşı korunma ihtiyacı olarak düşünülür.

İş güvenliği kültürünün henüz tam anlamıyla gelişmediği yerlerde, çalışanların hatta sendikaların bile ücrete daha öncelikli olarak önem verdikleri gözlenmektedir. Çalışanlar, kısa dönemde fizyolojik ihtiyaçların giderilmesi boyutuyla ücretlere odaklanabilirler. Bu nedenle çalışanlar, ücretler konusundaki mevcut olumsuzluklar giderilmediği sürece, bir sonraki aşama olan güvenlik ihtiyacının giderilmesi konusunda, çok yoğun bir istekte bulunamayacaktır. Emek gelirinden başka geliri bulunmayan çalışanlar için ücretler temel ihtiyaçların giderilmesi anlamına gelmektedir. Ücretler bu ihtiyaçları tam veya önemli ölçüde giderecek düzeyde olmadıkça, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinde de belirtildiği üzere, çalışanların bir üst basamaktaki ihtiyacı hissetmesi mümkün gözükmemektedir. Bu durumda “iş güvenliği” talebi sendikalar tarafından çok güçlü bir şekilde savunulamamaktadır. Bu nedenle, güvenli çalışma koşullarına ihtiyacı olan ve belki de risk derecesi çok yüksek olan işlerde çalışan kişilerin önceliğinin “güvenlik” olmaması çok kez gözlemlenen bir durumdur. Çalışanlar güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamını arzu etse bile, öncelikle ekonomik ihtiyaçlarını giderme zorunluluğundadır. Öte yandan, bazen ihtiyaçları birbirinden kesin çizgilerle ayırmak mümkün olmadığından, bir ihtiyaç giderilirken bir başka ihtiyaç da ortaya çıkabilir. Temel fizyolojik ihtiyaçlarını gidermek için elzem olan ücret düşük olsa da, güvenli çalışma koşullarının gittikçe daha fazla talep edilmesi de mümkündür. Bu ise hem günlük yaşamda hem de iş yaşamında güvenlik kültürünün oluşturulmasıyla sağlanabilir.

## 2. Örgütlerde İş Güvenliği Kültürü

Kültürü; *“insanların yaşamları boyunca edindikleri değerler, tutumlar ve alışkanlıklar bütünü”* olarak tanımlayan Zencirkıran (2015:57)’a göre *“yeni doğan bir çocuğun ölümüne kadar geçen süreçte öğrendiği her şey”* kültür kavramı içinde değerlendirilebilir. Sosyalleşme süreciyle birlikte bireylere kültürel değerler aktarılmaktadır. Toplumsal kültürün bir alt sistemi olarak örgüt kültürü, *“bir grubun üyeleri tarafından paylaşılan değer, inanç, norm, algı ve semboller sistemi”* (İşcan ve Timuroğlu, 2007:120) şeklinde tanımlanabilir. Bir örgütün kişiliği ve kimliği anlamında örgüt kültürü kısaca, bir örgütteki süreç, yöntem ve uygulamaların tamamıdır. Örneğin Erkmen (2015:263) bazı örgütlerdeki çalışanların inisiyatif kullanmalarını gerektiğinde bile kural ve prosedürlerin dışına çıkamamalarını, o örgütte bürokratik kültürün egemen olmasına bağlamaktadır. Hatta bu katı kuralların güvenliği dışlaması durumunda, çalışanların tehlike ve riskleri rapor etme eğilimini olumsuz olarak etkilemesi mümkündür.

Meydana gelen iş kazalarının oldukça büyük bir oranının *“insan”* kaynaklı olması nedeniyle bu faktörün daha geniş kapsamlı olarak ele alınması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu gerekliliğin de etkisiyle, özellikle son yıllarda *“güvenlik kültürü”* kavramı daha önemli hale gelmiştir (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013:98). Güvenlik kültürü kavramının ilk olarak, 1986 yılında Çernobil’de yaşanan nükleer kazadan sonra OECD Nükleer Ajansı tarafından 1987 yılında hazırlanan ve meydana gelen kazanın olası nedenlerinin sorgulandığı bir raporda (Dursun, 2013:63) kullanılmış olduğu anlaşılmaktadır. Adı geçen raporda ilk kez bahsedilen güvenlik kültürü, iş kazalarının önlenmesinde üzerinde önemle durulan bir kavram olarak yer edinmiştir. Bu konuda daha sonraki yıllarda pek çok çalışma yapılmıştır. *“Bu çalışmalardan elde edilen ortak sonuç, iş kazalarının önlenerek güvenli bir çalışma ortamının yaratılmasında güvenlik kültürü, diğer bir ifadeyle –pozitif bir güvenlik kültürü-nün anahtar bir kavram olduğudur”* (Aytaç, 2011a:32).

Örgütsel kültürün bir parçası olarak iş güvenliği kültürü ile ilgili literatürde farklı boyutlara vurgu yapılan pek çok tanım söz konusudur. Özkan ve Lajunen (2003:3) tarafından güvenlik kültürü aşağıdaki gibi tanımlanmaktadır:

*“güvenliği veya emniyeti tehdit edebilecek davranış veya uygulamalarla bunların yer aldığı ortak kullanım veya etki alanında bulunan canlıların veya nesnelere (örneğin, teçhizat, araç vb.) zararını en aza indirmeyi amaçlayan, güvenlik veya emniyete öncelik veren algılar, inançlar, tutumlar, kurallar, roller, sosyal, teknik ve politik uygulamalarla, yetkinlikler ve sorumluluk hislerinin bütünüdür”*

Bu çalışmada bütüncül bir yaklaşımla iş güvenliği kültürü; toplumsal kültürün de etkisi ile örgütler tarafından oluşturulan, örgüt üyeleri tarafından da paylaşılan çalışma yaşamında iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik tüm değerler, tutumlar ve inançların bileşimi olarak değerlendirilmektedir. Örgütlerin çalışanlarına sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlaması, yasalardan öte temel etik sorumluluk alanlarından biridir. İş güvenliği kültürü, örgüt kültürünün ve dolayısıyla toplumsal kültürün bir parçasıdır. Bu nedenle, örgütlerde iş güvenliği kültürünün oluşturulması ve geliştirilmesi amacıyla iş güvenliği yönetimi uygulamalarının, son yıllarda daha önemli hale geldiği gözlenmektedir.

Nişancı (2012:1285); toplum, kültür ve örgüt kavramları arasındaki ilişkilerin örgüt kültürü kavramında somutlaştığını belirterek; hem toplumsal kültürün hem de örgüt kültürünün kişilerarası sosyal ilişkiler, değerler, inançlar vs. ile ilgili olduğu vurgusu



yapmaktadır. Gültekin ve Sığırı (2007:279) ise, toplumsal kültür ve örgüt kültürü arasında etkileşimin beklenen bir durum olmasına rağmen, örgüt kültürlerinin sınıflandırılmasına etki eden diğer faktörlere işaret etmektedir. Bazı durumlarda, toplumsal kültür ve örgütsel kültür arasında bir çatışma ortaya çıkabilir. Hatta toplumsal kültürün iş güvenliği kültürünü olumsuz olarak etkilemesi bile söz konusu olabilir. Bu nedenle, toplumsal kültürde iş güvenliği açısından sorunlu olarak kabul edilen kültürel değerlerin yerine örgütsel değerler ikame edilebilir. İşler (2013:31) tarafından da ifade edildiği gibi; aynen toplumlar gibi “[...]toplumda faaliyet gösteren örgütlerin de kendilerine özgü kültürlerinden söz edilebilmektedir. Bu doğrultuda, örgüt kültürü örgütün kendisi tarafından toplumun kültüründen etkilenerek oluşturulmakta ve çalışanın örgütsel davranışı üzerinde önemli bir etkiye sahip bulunmaktadır”. Sonuç olarak, her örgütün kendine has bir örgüt kültürü ve buna uygun güvenlik kültürünün olduğu söylenebilir.

Dursun (2012:152) tarafından yapılan araştırma sonuçları, güvenlik kültürünün sağlıklı ve güvenli bir çalışma çevresi oluşturulmasında önemli bir faktör olduğunu desteklemektedir. Nitekim örgütlerde son yıllarda oluşturulan yazılı etik kodlarında, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorumlulukların özellikle belirtildiği görülmektedir. Örgütlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak, yasal yükümlülüklerin yanında etik açıdan sorumlulukları bulunmaktadır. Mal ve hizmetlerin hangi çalışma koşullarında üretildiğinin gittikçe önem kazanması ve iş güvenliği ile ilgili yaşanan sorunların gelişen iletişim teknolojileri sayesinde çok hızlı bir şekilde tüketiciler tarafından duyulabilmesi gibi etkenler, örgütleri yazılı etik koduna yöneltilmektedir. Hatta bu kodlarda sağlık ve güvenlikle ilgili sorumluluk ve taahhütlerin yazılı, açık ve net ifadeler içermesi istenmektedir. Tüm bu gelişmeler, örgütlerin iş güvenliğine uygun bir çalışma ortamı oluşturma sürecini hızlandırmaktadır.

Çalışanlara karşı sorumlulukları örgütsel güven boyutuyla ele alan Develioğlu ve Çimen (2012:144)’e göre; “Çalışanlar, gerekli güvenlik önlemlerinin alınmadığını ve özellikle güvenlik riskleri konusunda kendilerinin yeterli seviyede bilgilendirilmediklerini düşünürlerse; yöneticilerin ve örgütün kendilerini önemsemediğini ve sorumluluklarından kaçtığını fark ederler ve örgüte duydukları güven azalır”. İş güvenliğine verilen önemin, örgütsel güvenin sağlanması açısından çok önemli hale geldiği anlaşılmaktadır. Günümüzde örgütler iş güvenliği kültürünün yerleştirilmesi konusunda, hem tüketiciler hem de çalışanlar tarafından neredeyse sürekli bir gözetim altındadırlar. Bu nedenle iş güvenliği kültürünü oluşturmak, örgütlerin varlığının ve devamının neredeyse olmazsa olmaz koşulu haline gelmeye başlamıştır. Güvenlik kültürünün özellikle toplumsal açıdan önemini, birtakım sayısal veriler yardımıyla ortaya koymak mümkündür. Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerine göre ülkemizde 2014 yılında 221.366 adet iş kazası bildirimi yapılmıştır. Bunlardan 1626’sı ölümle sonuçlanmış 1421’i ise sürekli iş göremezlikle sonuçlanmıştır (SGK, 2014). Türkiye İstatistik Kurumu istatistiklerine göre, Mart 2016 itibariyle Türkiye’de kayıt dışı çalışanların oranının %32.9 (TÜİK, 2016) olduğu göz önüne alındığında iş kazalarının resmi sayıların çok üzerinde olduğu anlaşılmaktadır. Bu veriler değerlendirildiğinde, iş güvenliği kültürüne duyulan ihtiyaç daha açık ortaya çıkmaktadır.

İş kazalarının, hem bireysel hatalar hem de işyerlerinin çalışma koşullarından kaynaklanan aksaklıklar nedeniyle ortaya çıktığını belirten İşler (2013:50); örgütsel aksaklıkların tehlikeli durumlara, bireysel hataların ise tehlikeli davranışlara neden olduğunu savunur. Çözüm yolu olarak ise; tehlikeli durumların iş sağlığı ve güvenliği önlemleriyle giderilebileceği, tehlikeli davranışların ancak eğitimleri de içine alacak şekilde

oluşturulan güvenlik kültürüyle ortadan kaldırılabileceği görüşündedir. Bireysel ve örgütsel düzeyde yerleşmesi beklenen iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulmasında, sadece çalışanlar ve örgütler değil, tüm sosyal tarafların sorumlulukları bulunmaktadır. Sosyal taraflardan biri olarak sendikaların bu konuda daha etkili olması beklenmektedir. Akın (2012:106) da sendikaların iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulmasında daha etkin bir konumda olmaları gerektiğine vurgu yapmaktadır. Bu amaç doğrultusunda, üyeleriyle olan ilişkilerinde ücret konusu dışındaki alanlarda daha etkin faaliyet göstermeleri gerekliliği üzerinde durulmaktadır. Sendikaların yapabileceği faaliyetlere örnek olarak; iş güvenliği alanında yaşanan sorunların tespiti ve çözüm önerileri konusunda çalışmalar yapmak, sadece kendi üyeleri için değil diğer çalışanları da kapsayacak biçimde iş güvenliği eğitim programları düzenlemek, iş güvenliğini bilinçlendirmeye yönelik olarak işyeri ve sendika arasında ortak programlar yürütmek, güvenlik kültürü ile ilgili araştırmaları desteklemek, düzenlenen akademik etkinliklere destek vermek, iş güvenliği ile ilgili konuların toplu iş sözleşmesinde daha fazla yer almasını sağlamak, çalışanların mevcut tehlike veya riskleri bildirebilecekleri iletişim hatları kurmak, iş güvenliği konulu kampanyalar düzenlemek vs. verilebilir.

İş güvenliği kültürünün oluşumu ve gelişiminden örgütteki tüm bireylerin sorumlu olduğunu belirten Aytaç (2011b:38)'a göre, güvenlik kültürünün büyük bir kısmı görünmez bileşenlerden oluşmaktadır. Bu bileşenlerin ise, çok fazla ifade edilmeyen ama örgüt kültürü içerisinde varlığını devam ettiren kurallar ve inançlar olduğunu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla örgütsel güvenlik kültürü içerisinde yer alan ve güvenlik davranışını olumsuz etkileyen bu görünmez bileşenler pozitif güvenlik kültürü ile ortadan kaldırılabılır. Böylece ileriye yönelik olarak örgütteki tüm bireylerde olumlu bir karşılık bulabilir. Çünkü Esin (2007:7) tarafından da ifade edildiği üzere, *"bir işyerinde güvenlik bilincinin yayılmasının olumlu sonuçlarından biri, grup etkisinin güvensiz davranışları kontrol altında tutabilmesidir.[...] temiz bir alana çöp atmaya çekinen bir kimse, zaten çöp dolu bir alana kaygısızca çöp atar. Aynı durum güvenlik kültürüne sahip olan ve olmayan kuruluşlar için de geçerlidir"*. Bu açıdan değerlendirildiğinde, iş güvenliği kültürünün ivedilikle oluşturulması, gelecekte de olumlu etkisini sürdürmeye devam edecektir.

Yasal boyutuyla iş kazalarının kapsamının oldukça geniş tutulmuş olması, doğrudan iş ile ilgili konularda güvenlik bilincinin oluşturulmasının yeterli olmadığı sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Yasal açıdan iş kazası olarak sayılan bazı hal ve durumlarda meydana gelen olaylar bu açıdan açıklayıcıdır. Şöyle ki; *"sigortalının bahçedeki meyve ağacından meyve toplarken düşerek yaralanması, bir otelin yemekhanesinde çalışan sigortalının, dinlenme süresi içinde serinlemek için girdiği otelin havuzunda yüzerken boğulması, sigortalının işyeri sınırları içinde koşarken düşüp yaralanması"* (Alper,2014:214-215) gibi olaylar iş kazası kapsamında değerlendirilebilir. Bu örneklerden de anlaşılacağı üzere, iş kazalarıyla ilgili sadece teknik açıdan işçilere verilen eğitim ve bilgilendirmeler yeterli değildir. Günlük yaşamın herhangi bir anında güvenlik açısından tehlikeli durumlarla karşılaşılabilir. Bu nedenle, güvenlik anlayışının toplumsal kültürün bir parçası haline getirilmesi son derece önemlidir.

Aytaç vd.'nin (2015: 146-147) yapmış olduğu bir araştırma sonucuna göre; güvenlik kültürünün yerleştirilmesinde en önemli gösterge olan güvenlik farkındalığı algısı, kadercilik algısıyla negatif yönde bir ilişki içindedir. Nitekim iş kazalarını alın yazısı, kader gibi söylemlerle ilişkilendirmek yerine, iş sağlığı ve güvenliği konusunda teknik, hukuki, psiko-sosyal önlemlere odaklanmak gereklidir. Dursun (2013:72) tarafından yapılan bir araştırma sonucuna göre ise; güvenlik kültürü değişkenlerinden güvenlik farkındalığı,

çalışanların katılımı ve raporlama kültürünün çalışanların güvenli davranışları üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkide bulunduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar kapsamında, çalışanların daha güvenli davranışlar sergilemelerinde önemli olan unsurlar olarak; çalışanların iş güvenliğiyle ilgili farkındalıklarının yüksek olması, güvenlik prosedürleri ve güvenlikle ilgili çalışma koşullarının iyileştirilmesine katılmaları, iş güvenliği alanında konu ve sorunları yönetime bildirmelerinin öne çıktığını söylemek mümkündür.

İş güvenliği ile ilgili raporlamanın teşvik edilme sürecine dikkat çeken Şerifoğlu ve Sungur (2007: 49); *“kaza ve istenmeyen durumları oluştuktan sonra kayıt etmek, bunu yaparken çalışanların korku ve çekinme duyguları ile baş etmek yerine; güvenlik ve sağlığa ilişkin doğru davranışa anında olumlu geri bildirim verilmesi, ödüllendirilmesi ve sisteme yaygınlaştırılmasının sağlanması ile ramak kaldı olaylarının en hızlı biçimde rapor edilmesinin sağlanması”*nın olumsuz değil, olumluya odaklanıldığı için daha başarılı sonuçlara neden olacağını belirtmektedirler. Öte yandan Karadeniz (2012:33) iş kazaları ve meslek hastalıklarının temel nedenlerinden biri olarak, çalışanların eğitim seviyesinin yetersizliğine vurgu yapmaktadır. Bu görüşe göre; eğitim seviyesinin yetersizliği, bir yandan mesleki risklerin çok daha fazla olduğu ağır ve tehlikeli işlerde çalışma zorunluluğunu ortaya çıkarmakta, öte yandan ise bu risklerin farkındalığını engellemektedir. Dolayısıyla toplum genelinde eğitim seviyesinin yükseltilmesi, iş sağlığı ve güvenliğine olumlu katkılar yapacaktır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılacak düzenli eğitimlerin iş güvenliği bilincinin oluşturulmasındaki rolü de önemlidir. Cam (2014:418) Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin; iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerine yönelik belgelendirme eğitimleri ile çalışanlara yönelik bilgilendirme eğitimleri olmak üzere iki farklı grupta yapıldığını belirtmektedir. Böylelikle eğitimin farklı hedef gruplara yönelik olarak hem içerik hem de yöntem açısından farklılaşabildiği anlaşılmaktadır. Son yıllarda ülkemizde bu eğitimlere daha fazla önem verildiğini görmek sevindirici ve umut vericidir.

Özkan ve Arpat (2015:468) tarafından Denizli İlinde faaliyet gösteren kablo imalat sektöründe mavi yakalı çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmanın sonucuna göre; güvenlik kültürünün, yönetimin güvenlik bağlılığı boyutu ile arasında çok güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Yönetimin güvenlik bağlılığı, güvenlik iletişimi, güvenlik liderliği, çalışanların katılımı, çalışanların teşviki ve güvenlik eğitimi algı düzeyleri yükseldikçe; işletmede daha güçlü ya da pozitif bir güvenlik kültürünün oluşacağı anlaşılmaktadır.

İş güvenliği kültürü oluşturma sürecinde bireysel davranış ve tutumlara odaklanılabilir. Bu tutum ve davranışlar iş kazalarının nedenleri konusunda birtakım ipuçları verebilir. Nitekim Özkan ve Arpat (2015:406)’ın da belirttiği üzere, *“Çalışma yaşamında karşılaşılan iş kazalarına genellikle güvenli olmayan davranışların yol açtığı, pek çok çalışma ve istatistikle ortaya konmuştur. Konunun insani ve mali yönden iyileştirilmesi için “güvenli olmayan tutum ve davranışlara” odaklanılması gerekmektedir”*. Dursun ve Keser (2014:6 )’e göre; insanların davranışlarını analiz ederken, sahip oldukları tutum ve algılarını da dikkate almak gerekir. Bireylerin belli bir konudaki değer, tutum ve algıları ise sosyalleşme sürecinde edinilir. Örneğin, *“toplumda, çalışmanın bir zorunluluk ya da angarya olarak görüldüğü bir değer hâkimse bu, toplumu tembelleştirir. Tembel bir toplumda, başarı hedefi yüksek bir örgüt az bulunur”* (Nişancı, 2012:1286). Dolayısıyla iş güvenliği ile ilgili değer, tutum ve algılar sosyalleşme süreciyle beraber içselleştirilerek bireysel davranış şekillerine dönüşmektedir.

Şerifoğlu ve Sungur (2007:43) tarafından da belirtildiği üzere, iş güvenliği kültürünün yerleştirilmesi kısa bir sürede gerçekleşemeyebilir. Güvenli davranış şeklini bir toplumda oluşturabilmek, kültürel açıdan bir dönüşümü gerektirir. Bu dönüşüm ise

toplumların sanayileşme süreciyle ilintili olarak uzun bir zamanı gerektirebilir. Nitekim bazı örgütlerde sadece yasal zorunlulukları “savmak” amacıyla yapılan iş sağlığı ve güvenliği eğitimleriyle, pozitif iş güvenliği kültürünü yerleştirme amacına hizmet edilemeyeceği açıktır. Bu nedenle, hem çalışanlara yönelik eğitimlerin hem de iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerine yönelik eğitimlerin, “sosyal politika perspektifi doğrultusunda, çalışanların insan onuruna yakışır güvenli bir iş ortamında çalışmalarını sağlayacak ve teoriden ziyade uygulamaya dönük bir eğitim içeriği ve yöntemi” (Cam 2012:151) belirlenerek düzenlenmesi hususuna özen gösterilmelidir.

### 3. Türkiye’de Toplumsal Kültürün İş Güvenliği Kültürüne Etkisi

Toplumsal kültürün iş güvenliği kültürüne etkisini ortaya koyabilmek için bu çalışmada; Hofstede’in kültürel boyutlar teorisi, kadercilik ve dış kontrol inancı, bize bir şey olmaz anlayışı ile aşırı güven ve korku kültürü ile ifade edebileceğimiz ölüm korkusuna karşı işsizlik ve açlık ikilemi boyutlarından faydalanılmaktadır.

#### 3.1. Hofstede’in Kültürel Boyutlar Teorisi

Güvenlik, risk, sağlık vb. konulardaki değerler sosyalleşme süreciyle beraber oluşur. Bu açıdan hem makro anlamda toplumda, hem de mikro açıdan örgütlerde meydana gelen pek çok iş kazası sosyalleşme süreciyle ve toplumsal kültürel boyutlarla yakından ilgilidir. Güvenlik ve risk konusundaki kültürel değerler, örgütsel kültürü ve dolayısıyla örgütlerin güvenlik kültürünü doğrudan etkiler. Toplumsal kültürle ilgili çok sayıda çalışma mevcuttur. Bu çalışmalardan özellikle Hofstede’in kültürel boyutlar teorisi, örgüt sosyolojisi alanındaki pek çok konuyla ilişkilendirilir. Güvenlik kültürü konusu irdelenirken bu teori, kişilerin belirli davranış ve tutumlarının anlaşılması ve yorumlanmasına katkı sağlamaktadır. Toplumlara kültürel boyutları açısından sınıflandıran Hofstede (2001:29)’e göre kültürler; belirsizlikten kaçınma, güç aralığı, toplulukçuluk/bireycilik, erillik/dişillik ve uzun/kısa dönem eğilimli olmalarına göre beş şekilde incelenebilir.

Hofstede’in çalışması bütüncül bir şekilde değerlendirildiğinde, Türkiye belirsizlikten kaçınmanın, güç aralığının, toplulukçuluğun ve dişilliğin yüksek olduğu ülkeler arasında yer almaktadır (Erkenekli, 2011:13-14). Aynı şekilde, Gürbüz ve Bingöl (2007) tarafından kamu ve özel sektör yöneticileri arasında yapılan araştırma da aynı bulguları desteklemektedir. Bu boyutlara daha sonra eklenen uzun/kısa dönem eğilimli olma boyutuyla ilgili olarak, Türkiye’de kısa dönem eğiliminin oldukça fazla olduğunu söylemek mümkündür. Her bir boyut ayrı ayrı ele alınarak örgütlerdeki güvenlik kültürü açısından aşağıdaki gibi saptamalara ulaşmak mümkündür.

#### Belirsizlikten Kaçınma Boyutu

Hofstede’in yapmış olduğu sınıflandırmada Türkiye’nin “belirsizlikten kaçınma”nın yüksek olduğu kültürler içinde olduğu görülmektedir (Hofstede, 2001:151).

Bu kültürel boyut iş güvenliği açısından da çok önemlidir. Çünkü belirsizlikten kaçınma yükseldikçe iş güvenliğinin öneminin artabileceği anlaşılmaktadır. Bu boyut “grup üyelerinin belirsiz ya da açıkça tanımlanıp yapılandırılmamış durumlara ne derece uyum sağlayabildiklerini gösteren yapısal ve zihinsel süreçleri gösterir. Belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu toplumlarda ise insanlar, yapılandırılmamış ve riskli durumlarda rahatsızlık hissederken, belirsizlikten kaçınmanın düşük olduğu toplumlarda insanlar risk almaya daha çok isteklidirler ve belirsizliği daha kolay tolere edebilirler” (Sıgı ve Tıgılı, 2006:331). Ancak, buradaki risk alma davranışı, bireylerin kesin kural arayışı nedeniyle kendilerine verilen emirleri

sorgulamaksızın yerine getirmesi değildir. Aksine özellikle güvenlik söz konusu olduğunda, mevcut kural veya emirleri sorgulayarak gerektiğinde inisiyatif alma davranışı olarak yorumlamak gerekir.

Dolayısıyla belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu toplumlarda, bireyler belirsizlik karşısında hissettikleri güvensizlik duygusunu yaşamamak için yeni bir davranış biçimi geliştirirler. Bu davranış ise, kurallar çerçevesinde hareket etmek ve üstlerinin kendileri için yol göstericiliğinin kabulü biçiminde somutlaşmaktadır (Barutçugil, 2011:88). Yasal açıdan zorunluluğu bulunan veya örgütler tarafından özellikle yazılı olarak oluşturulan bu kurallar, eğer ciddi yaptırımlarla da donatılırsa, bireyler açısından uygulanabilirliği artar. Örneğin, ülkemizde trafikte hız sınırına uyma konusunda, radara “yakalanma” ve yüksek miktarda ceza ödeme söz konusu olduğunda, kural ihlalden kaçınma daha fazla olur. Kuralların olmadığı ya da kural olsa da yaptırımının zayıf olduğu durumlarda ise, kural yokmuş gibi hareket etme olasılığı yükselir. Nitekim trafikte ortalama bir sürücü, karşıdan gelen aracın selektör yaparak radar olduğunu kendisine “haber vermesi”ni olumlu bir davranış olarak değerlendirirken, kaza riski nedeniyle yüksek hızdan kaçınması gerekliliğini göz ardı etme eğilimindedir.

Belirsizlikten kaçınma eğilimi; *“Türk kültüründe faaliyetlerde katı yapılaşma öne çıkmakta, her işlemin yazılı kurallara dönüştürülmesine (yasa, yönetmelik, yönerge) yol açmakta, biçimsel uzmanlaşma kutsallaştırılmakta, yöneticilerin ayrıntılar üzerine yoğunlaşmasına ve körleşmesine neden olmaktadır”* (Erkenekli, 2011:21). Böylelikle toplumsal kültür, güvenliğin sağlanabilmesi için yazılı ve yaptırımı olan kuralların varlığını bir anlamda zorunlu kılar. Bu durum, iş güvenliğine yönelik yasal kuralların çoğu kez ötelenmesine neden olmaktadır. Çünkü bireyler yasal kurallardan ziyade, üstlerinin kendilerine yazılı veya çoğunlukla da sözlü olarak ilettiği kurallara daha fazla uyum göstermektedirler. Ne yazık ki, iş güvenliği ile ilgili olarak eğer örgütlerde yeteri düzeyde pozitif güvenlik kültürü oluşturulamamışsa, çalışanların iş güvenliği de tehlikeye girmektedir. Ülkemiz açısından kuralların yaptırımların boyutuna göre uygulanabilirliği dikkate alındığında, çalışma yaşamında bazı ikilemlerle karşılaşmaktadır. Kurallar arasında çatışma veya ikilem olduğunda çalışanlar için hangi kurallar öncelikli olarak uyulması gereken kurallardır? Yasal düzenlemeler neticesinde uyulması zorunlu kurallar mı, örgütleri tarafından uymaları beklenen ve yaptırımının işini kaybetmek olduğu kurallar mı önceliklidir sorularına verilecek cevaplar iş güvenliği kültürünü doğrudan etkileyen unsurlardır.

Belirsizlikten kaçınma boyutu ile risk alma davranışları arasında bir ilişki bulunmaktadır. Özellikle çalışma ortamında risk alma davranışı, iş güvenliği açısından kazaların artışına neden olabilmektedir. Nitekim Şerifoğlu ve Sungur (2007:44)’a göre; *“belirsizlikten sakınma derecesinin yüksek olduğu kültürlerde, işyerinde risk almaya yönelik davranışlar sıklıkla görülebilir; bu durum, sağlık ve güvenlik kültürünün yerleştirilmesinde önemli bir engel oluşturmaktadır”*. Hâlbuki “iş güvenliği” ile ilgili kurallar ve davranışlar, risk almaya uygun alanlar değildir. Çünkü herhangi bir iş kazasının ortaya çıkması, daha önce önemsenmeyen birçok güvenliksiz davranışla ortaya çıkan bir süreçtir. Ülkemizde risk alma davranışlarının fazla görüldüğü, kural ihlallerinin yaşamın her alanında gözlenen bir davranış biçimi olduğu gözlenmektedir. Güvenlikle ilgili kurallara uyma davranışının yerleştirilmesi uzun dönemde gerçekleştirilebilir. Hofstede’in kültürel boyutlar sınıflandırmasında Türkiye’nin belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu ülkeler arasında yer alması, iş kazalarının yüksekliğiyle bir çelişki oluşturuyor gibi bir algıya neden olabilir. Madem ki, kültürel değerlerimize göre belirsizlikten kaçarak kural arayışı içinde oluyoruz,

neden iş güvenliği ile ilgili kurallara kolay uyum sağlayamıyoruz? Ya da çalışanlar veya bütün olarak örgüt bireyleri hangi kurallara uyum sağlıyor? Güvenlik ile ilgili kuralların önemsenmemesi, aksine güvenlik açısından risk oluşturan bazı kuralların ise hiç sorgulanmadan benimsenmesi konusunun bu çalışmanın diğer kısımlarında da belirtilen birçok nedeni vardır. Ancak bu ikilemin nasıl ortadan kalktığını yorumlayabilmek için “güç aralığı” kültürel boyutunun da analiz edilmesi gerekmektedir.

### **Güç Aralığı Boyutu**

Hofstede (2001:87)'in sınıflandırmasına göre Türkiye, güç aralığının yüksek olduğu kültürler içinde yer almaktadır.

Güç aralığının yüksek olduğu toplumlarda ise “üstlerin verdiği emirler sorgulanmadan yerine getirilir; yöneticilerin daha güçlü olduğuna inanılır” (Öğüt ve Kocabacak, 2008:150-151). Ayrıca bu toplumlarda sosyal statü göstergelerine fazlaca değer verilir ve saygı gösterilir. Öte yandan güç aralığının fazla olduğu örgütlerin aynen geleneksel aileler gibi algılandığını belirten Barutçugil (2011:87)'e göre; “aile içindeki koruyucu-cezalandırıcı babanın rolünü üstlenen patron, çalışanlarını fiziksel, ekonomik ve sosyal anlamda korur ve gözetir. Karşılığında da oğulun babaya itaati gibi koşulsuz saygı ve sadakat bekler”. Bu durum, genel olarak örgütlerde ve işyerlerinde amirlerin verdiği emrin tam bir itaatle yerine getirilmesine neden olur. Çünkü çalışan, belirsizlikten kaçınmak için bir yandan yazılı veya yazısız kuralları benimserken, öte yandan üstleri tarafından kendisine yapılan bilgilendirmeye sadakatle güvenir ve inanır. Bu nedenle belirsizlikten kaçınma boyutu ile güç aralığı boyutunun birlikte değerlendirilmesi gerekir.

Örgütler toplumun bir görünümü olduğu için, aile içindeki güç ilişkileri aslında bu konuda açıklayıcı olmaktadır. Her ne kadar modernleşme süreci toplumumuzda aile yapısını değiştirmeye başladıysa da, hala “baba”nın güçlü bir otoriteye sahip olduğu gözlenmektedir. Aile içerisinde gücü elinde bulunduran babanın, kararların alınma veya uygulanmasında söz sahibi olması; bu kararlara itaat biraz zayıflasa da hala varlığını sürdürmektedir. Dolayısıyla kararın yanlışlığını veya doğruluğunu sorgulamak çok zordur. Bu itaatin karşılığında ise “baba”, koruyucu olarak kabul edilir. Hâlbuki değişen koşullar karşısında, aile bireylerinin tümünün alınan kararlar üzerinde söyleyecek bir sözü ve yorumlama kapasitesi bulunmaktadır. Konuyla ilgili tüm taraflar düşüncelerini açıkça ortaya koyabilirse, bu kararların daha sağlıklı olacağı aşikârdır. Ancak mevcut eğitim sisteminde bile, hala bu itaatin çokça vurgulandığı gözlenmektedir. Sonucunda böyle bir kültürel çevrede sosyalleşen birey, çalışma yaşamında yer aldığı anda sadece kendine iletilen emirlere itaat edecektir. Dolayısıyla “baba”nın herşeyin en iyisini bildiği düşüncesi, “patronum en iyisini bilir”e dönüşecektir. Otoriteye itaat konusunda “yasalara mı üstlerime mi itaat etmeliyim?” ikilemi gündeme geldiğinde ise, tercihin genellikle işsiz kalma, yoksulluk vb. riskler nedeniyle, birey açısından zorunlu gerekçelerle örgüt veya üstlerin emir ve talimatlarına itaate dönüştüğü gözlenmektedir.

Sonuç olarak, güç aralığı ile iş yaşamında güvenlikle ilgili bireysel hatalar arasında bir ilişki oluşabilir. Lu vd. (2012:466)'ne göre; düşük güç aralığı iş güvenliğinin sağlanması açısından daha uygun bir ortamın oluşmasına neden olmaktadır. Çünkü bireyler güç aralığı düşük olan örgütlerde, güvenlik ile ilgili karar ve kurallara daha kolay uyum sağlarlar. Öte yandan bu kişilerin potansiyel riskleri rapor etme eğilimleri oldukça yüksektir. Bu örgütlerde böylelikle riskler uzaklaştırılmış olur. Diğer bir anlatımla, güç aralığının düşük olmasıyla bireyler, ileride gerçekleşme potansiyeli yüksek olan iş kazalarını engelleme

gücüne sahip olabilir. İşyerlerinde gerek yasal gerekse örgüt tarafından oluşturulan iş güvenliği kurallarına karşı gözlemlenen herhangi bir aksaklığın rapor edilmesi, yüksek güç aralığının olduğu toplumlarda çok zordur. Örgütlerin günümüzde buna benzer sorunların bildirilmesini teşvik için “sorun bildirme mekanizmaları” oluşturmaya başlamaları ilerisi için ümit vericidir. Çünkü bu tür davranışlar gösteren kişiler ihbarcılıkla suçlanarak dışlamaya maruz kalabilmektedir. Ülkemizde Sağlık Bakanlığı tarafından oluşturulan tıbbi hata bildirme olarak bilinen “güvenlik raporlama sistemi”, kişinin bir anlamda kendi kendini ihbar etmesine dayanan bir sistem olarak güvenlik kültürünün oluşturulmasında son derece olumlu bir uygulamadır. Bu uygulamada, kişilerin kimliklerinin gizli tutulma “garantisi”, raporlama konusunda çekincelerin arkasında yatan korku kültürünü ortaya koymaktadır. Kültürel değerlerimiz genellikle hataların açığa çıkarılması yerine, üstünün örtülmesi davranışını daha “iyi” olarak değerlendirmeye yatkındır. Buna rağmen örgütlerde böyle bir değişimin kurumsal olarak cesaretle başlatılabilmesi, pozitif güvenlik kültürünün oluşmasını hızlandırabilecek bir adımdır.

Şekerli ve Gerede (2011:21)’in belirttiği gibi; *“Türk kültüründeki yüksek güç mesafesi, nispeten daha az güce sahip olan bireylerin otoriteyi eleştirmelerini veya karar alma süreçlerinde kendi fikirlerini beyan edebilmelerini engellemektedir.”* Bu güce sahip olmayan kişiler çoğu kez kendilerini, adeta “üç maymunu oynamak” zorunda hissederler. Yani kendisini doğrudan etkilemediği sürece etrafında olan olumsuzlukları görmezden veya duymazdan gelen ve ilgili yerlere bildirmeyen bir kişilik yapısı oluşur. Güç aralığı yüksekliği pek çok kazaya neden olmaktadır. Havacılık sektöründe 6 Ağustos 1997 tarihinde meydana gelen Kore Havayollarına ait kaza bu konuda önemli bir örnektir. Bu kazada yardımcı pilot ve uçuş mühendisinin hiyerarşi karşısındaki tutumu, yani otoriteye verdikleri değer ve gösterdikleri saygı, 228 kişinin ölümüyle sonuçlanmıştır. Kaza incelendiğinde, bu kültürden gelen yardımcı pilotların, herhangi bir olumsuzluk veya hata durumunda kaptan ve kule görevlisini ikazlarının yetersiz, itirazlarının ise hiç olmadığı görülmektedir (Kubal Güler, 2014:27-28). Bu nedenle gerekli önlemlerin zamanında alınamaması sonucu kazanın gerçekleştiği anlaşılmaktadır.

Koydemir vd. (2014:23)’ne göre; *“Türkiye’nin görece yüksek belirsizlikten kaçınma ve yüksek güç mesafesi sergileyen kültürel değerleri birlikte yorumlandığında, riskli işlerde çalışan kişilerin, şüphe de etse patronlarının veya yöneticilerinin sözlerini doğru kabul ettiğini ve bu insanlara inanarak itaat etmeyi daha kolay bir yaşam tarzı olarak gördüğünü ve bu şekilde belirsizlikle baş ettiğini söylemek de gerekmektedir”.* Böylelikle çalışanlar, herhangi bir riskli durumu bizzat gözlemlediklerinde bile, üstlerinin “riskin olmadığı” şeklindeki söylemlerine itibar etmektedir. Sonuç olarak bu kişiler hem belirsizlikten kaçınmış, hem de üstlerine itaat etmiş olurlar. Keser vd. (2015:571)’nin ulusal kültür boyutlarının ülke düzeyinde ölümcül iş kazaları üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmanın sonuçları, bu açıdan çok önemli bulgular taşımaktadır. Adı geçen araştırma sonucuna göre, güç aralığı boyutu ile ülke düzeyindeki ölümcül iş kazaları sayısında pozitif yönlü bir korelasyon olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgular değerlendirildiğinde, güç aralığının yüksek olduğu toplumlarda iş güvenliğinin pek önemsenmediği anlaşılmaktadır. Bu nedenle güç aralığı yüksek olan ülkemizde güvenlik kültürünün oluşturulması ile ilgili yoğun çalışmaların yapılması gerektiği açıktır.

### **Toplulukçuluk-Bireycilik Boyutu**

Hofstede (2001:215)’in yapmış olduğu sınıflandırmaya göre Türkiye bireyciliğin düşük, “toplulukçu” değerlerin ise egemen olduğu bir ülkedir.

“Toplulukçu kültüre sahip aileler çocuklarını itaat, dürüstlük, güvenilirlik ve görev sorumluluğu bilinciyle yetiştirirken bireyselci tarza sahip aileler çocuklarının yetiştirilmesinde yaraticılığı, araştırmacılığı ve kendine yeterliliği” (Barutçugil, 2011:86) vurgular. Dolayısıyla bu şekilde yetiştirilen kişiler kendilerini diğerlerinden bağımsız bir birey olarak tanımlar ve bireysel çıkarların üstünlüğüne inanırlar. Eser ve Ertugay (2013: 223), toplulukçu kültürde yetişen bireylerin ise kendilerini aile veya diğer önemli toplulukların bir parçası olarak tanımladığını belirtmektedir. Bu toplumdaki kişiler topluluk çıkarlarını bireysel çıkarların önünde tutarlar. Bu kültürle sosyalleşen bireyler hem örgüt hem de toplum çıkarlarına uyumlu davranış sergilerler. Örneğin, kişiler kutsal amaçlar uğruna veya topluluk yararına olacağı düşünülen herhangi bir şey için, gerekirse yaşamlarını bile feda edebilirler. Hatta benzer düşünceyle bu kişiler, yazılı kuralların dışına çıkmayı bile meşrulaştırabilirler.

Öğüt ve Kocabacak (2008:154) Hofstede’in ülke zenginliği ile bireyci davranış derecesi arasında istatistiksel bir ilişki bulunduğunu belirtmektedir. Adı geçen araştırmanın bulguları sosyo-ekonomik düzeyi yüksek ülkelerde bireyci davranışın, sosyo-ekonomik düzeyi düşük ülkelerde ise toplulukçu davranışın egemen olduğu görüşünü desteklemektedir. Sosyo-ekonomik düzeyi yüksek olan kişilerin bireyci değerlere daha fazla yöneldikleri, hem günlük yaşamda hem de iş yaşamında gözlenmektedir. Hofstede’in bulguları değerlendirildiğinde, ortalama Türk vatandaşının genellikle daha az bireyci olduğunu söylemek mümkündür. Sargut (1994:323), ülkemizde her ne kadar batılı bireyci değerleri öngören mekanizmalar olsa da, toplumsal kültürün toplulukçu eğilimi güçlendirdiğini belirtmektedir. Ülkemizde bireyciliği yükselten tüm gelişmelere rağmen, toplumsal kültürün örgütler ve bireyler üzerinde etkisinin oldukça güçlü olduğu anlaşılmaktadır.

Öte yandan Gültekin ve Sığırı (2007:281)’ya göre; “[...]Türk toplumu ve insanı genellikle “ortaklaşa davranışçı” olarak belirlenmiştir. Ancak[...]Türk insanı bazı iş dışı sosyal ortamlarda (arkadaşlık ilişkileri, komşuluk ilişkileri, taraftarlık vb.) bu yönde davranırken, bu eğilimi örgütlere ve yönetsel süreçlere taşımakta ve “biz” davranışını örgütsel kültüre etkin olarak yansıtmada sıkıntılar yaşamaktadır”. Bu durum, örgütlerdeki yönetsel süreçlerde “biz”den ziyade “ben” duygusunun önde olması biçiminde kendini göstermektedir. Ülkemizde birçok faktörün de etkisiyle son yıllarda bireyci değerlerin yükselişine tanık olmaktayız. Ancak bireyci değerler hâkim değer halinde değildir.

Demir ve Okan (2009:138) tarafından yapılan bir araştırmanın bulgularına göre, güvenlik ihtiyacı ile düşük bireycilik arasında ilişki vardır. Toplumsal kültürümüzün etkisiyle yüksek belirsizlikten kaçınma eğilimi güvenlik arayışını etkilemektedir. Ülkemizde kişilerin hissettiği güvenlik ihtiyacı, karşılığını genellikle grup dayanışmasında bulmaktadır. Çünkü kişiler böylece düşük bireyciliğin de etkisiyle, dâhil oldukları gruplara karşı koşulsuz bir “sadakat” ve bağlılık hissederek grup tarafından korunmayı bekleyecektir. Çalışanlar da benzer şekilde örgüte olan bağlılık ve sadakat karşılığında üstleri tarafından korunmayı bekleyecek-ve böylece güvenlik ihtiyacını gidermiş olacaklardır. Bu görüş, azalan bireycilik ve güvenlik arayışı arasında ilişkiyi açıklar niteliktedir. Şekerli ve Gerede (2011:31)’nin pilotlar üzerinde yapmış olduğu araştırmanın sonuçları diğer bulgulardan farklılık göstermektedir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, pilotların toplumsal kültürden farklı olarak daha bireyci değerleri benimsedikleri anlaşılmaktadır. Bu durum, ülkemizde son yıllarda bireyci değerlerin gittikçe daha fazla benimsendiğine yönelik yapılan vurguyu doğrulamaktadır. Güvenlik kültürü açısından bu eğilim, ekip üyelerinin birbirlerinin



kararlarını sorgulamalarını sağlayabilir ve katı hiyerarşik engelleri daha az hissetmelerine yol açabilir.

Ülkemizde birçok açıdan olumlu etkileri gözlenen “toplulukçu” kültürün iş güvenliği kültürü söz konusu olduğunda olumsuz etkilerinin daha yoğun olduğu anlaşılmaktadır. Pozitif güvenlik kültürünün oluşturulması için bu olumsuz yönleri olumluya çevirebilecek örgütsel politikaların üretilmesine ihtiyaç vardır.

### **Erillik-Dişillik Boyutu**

Hofstede (2001:286)’in yapmış olduğu sınıflandırmaya göre, Türkiye’de beklenenin aksine eril değerlere göre “dişil” değerlerin daha güçlü olduğu anlaşılmaktadır.

Barutçugil (2011:87)’e göre dişil kültürler; “*alçak gönüllülüğün, duyarlılığın, ilişkilerin, yaşam kalitesinin, insana ilginin önemsendiği, cinsiyete dayalı rol ayrımlarının açık olmadığı, uyum, anlayış, işbirliği ve dayanışmanın özendirildiği kültürü*” ifade etmektedir. Bu görüşe benzer şekilde Demirel ve Kışman (2014:699), Hofstede’in bir toplumun eril veya dişil olarak değerlendirme kriterlerini; “*eğer bir toplumda atılğanlık, para elde etme ve materyalist eğilimler egemen değer olarak öne çıkıyorsa, insana verilen önem arka planda kalıyorsa bu toplumların egemen değerlerinin eril kültürü öne aldığı söylenebilir. Dişil kültürün göstergeleriye, insanlar arası ilişkilere ve insana verilen önem, yaşamın genel niteliğini önde tutmak biçiminde ortaya çıkmaktadır*” şeklinde açıklamışlardır.

Toplumumuzda dişil kültürel boyutun daha güçlü çıkmış olması biraz şaşırtıcı olabilir ve Hofstede’in yapmış olduğu analizdeki diğer kültürel boyutlarla çelişiyor gibi gözükabilir. Ancak, toplumsal açıdan değerlendirildiğinde, kültürümüzde aslında yaygın olarak dişil değerlerin benimsendiği anlaşılmaktadır. Nitekim Erkenekli (2011:19) Türk kültürel değerlerinin dişillğe daha yakın olduğundan hareketle, özel hayatta ve iş yaşamında çatışmalardan kaçınılarak, fikir birlikteliğini ön plana çıkaracak bir yaşam tarzının daha fazla benimsendiği görüşündedir. Çünkü çatışmadan uzaklaşarak uyum arayışının kültürel açıdan yüceltilmesi dişil kültürle uyumludur. Öte yandan ülkemizde bu değerlerin benimsenmesinde özellikle dini inancın etkisi azımsanmayacak kadar büyüktür. Şefkat, merhamet, sevgi gibi değerler ve “önce insan” anlayışı dini açıdan desteklenmektedir. Ayrıca herhangi bir kaza sonunda söylenen “cana geleceğine mala gelsin” söylemi materyalizmin arka plana itildiğinin göstergesidir.

Güvenlik kültürü açısından dişil değerlerin etkisi iki farklı şekilde ortaya çıkabilir. Birincisi, özellikle “insanların güvenliği” temel amaç olduğu için dişil değerler olarak nitelendirilen sevgi, merhamet gibi değerlere uygun davranışlar, günlük yaşam ve iş yaşamında güvenliği olumlu etkileyecektir. Bu değerlere uygun olarak oluşturulan örgüt kültürü, her kademedeki kişiyi “iş güvenliği”ne uygun davranışlar konusunda yönlendirecektir. İkinci etki ise, güvenliksiz davranışlarda bulunan kişilere karşı geliştirilen gereksiz “müsamaha”, toplumda ve örgütte çatışmadan uzak durmak için bazı güvenliksiz davranışların göz ardı edilmesi gibi davranışların ortaya çıkmasına neden olacaktır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, dişil kültürel değerlerin bir yandan güvenli davranışı desteklerken, öte yandan güvenli davranışın önünde bir engel oluşturduğunu söylemek mümkündür.

### **Uzun Dönem-Kısa Dönem Eğilimi Boyutu**

Hofstede’in kültürel boyutlar sınıflandırmasına daha sonra eklenen diğer kültürel boyut ise uzun/kısa dönem eğilimidir. Hofstede bu boyutu daha sonra yapmış olduğu

çalışmalar sonucunda eklemiştir. Bu kültürel boyutla ilgili olarak Türkiye’de “kısa dönem eğilimi”nin daha güçlü olduğu söylenebilir.

“Uzun dönem eğilimi olan toplumlarda, kişiler eylemlerinin sonuçlarını uzun vadede göreceklelerini kabullenirler. Fakat bu toplumlarda işlerle ilgili süreçler uzun zamana yayılabilir” (Tatlıoğlu, 2012:88). Bireylerin kısa veya uzun dönem perspektifleri hem günlük yaşamda hem de iş yaşamında etkilidir. Gürbüz ve Bingöl (2007:74)’e göre; “uzun vadeli yönelim; stratejik planlara, gelecekteki ödüllere, kararlılığa olan yönelimi gösterir. Kısa vadeli yönelim ise; geleneklere bağlılığı, uzun vadeli beklentiler yerine günü kurtarmayı ve sosyal yükümlülükleri korumayı esas alarak halihazırdaki duruma odaklanır”. Her iki bakış açısından anlaşılacağı üzere, uzun dönem eğilimine sahip olan kültürlerde kişiler, eylemlerinin sonuçlarının uzun vadede gerçekleşeceğini bilirler. Hofstede ve Minkov (2010:497), uzun ve kısa dönem eğilimli kültürler arasındaki farkı, çalışma yaşamı boyutuyla değerlendirmektedir. Uzun dönem eğilimli olan kültürlerde öğrenme, dürüstlük, uyum, sorumluluk ve öz disiplin gibi değerler hâkim olup, çalışanlar ve yöneticiler genellikle benzer duyguları paylaşırlar; kısa dönem eğilimli kültürlerde ise özgürlük, haklar, başarı, kendini düşünme gibi değerler hâkim olup, yöneticilerin genellikle kâra odaklanmaları, her iki grubu karşı kutba itmektedir. Anlaşılacağı üzere, kısa dönem eğilimli kültürlerde, uzun dönemde ortaya çıkabilecek yararlılardan ziyade, kısa dönemde ortaya çıkacak yarara odaklanma söz konusudur.

Koydemir vd. (2014:26)’ne göre; “gelecek odaklılık perspektifine sahip olmayan kişilerin hem bireysel yaşamda hem de iş yaşamında risk algılarının daha düşük, güvenlik kültürüne dönük değerlerinin de daha zayıf olduğu” değerlendirmesi yapılabilir. Öyleyse bu kişilerin risk algılarını yükseltecek ve güvenli davranışa yönlendirecek politikalar üretilmelidir. Nitekim ülkemizde iş kazalarının yoğun olarak yaşandığı sektörlerde çalışanların sosyo-ekonomik düzeyi ve eğitim seviyesinin genellikle daha düşük olduğu görülmektedir. Öte yandan bu kişiler iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden de uzaktır. Bu koşulların etkisiyle, uzun/kısa dönem eğilimi açısından değerlendirildiğinde, kişilerin genellikle kısa döneme odaklanmak zorunda kaldıkları anlaşılmaktadır. Uzun dönem çıkarları konusunda daha korumasız ve güvencesizdirler. Dolayısıyla kısa dönemde iş güvencesinin sağlanmış olması, uzun dönemde daha önemli olan iş güvenliğinin ötelenmesi gibi bir sonucu ortaya çıkarmaktadır. Aynı şekilde, yöneticilerin de genellikle kısa dönem örgüt çıkarlarına odaklandıkları ve iş güvenliği önlemlerini, maliyetli olduğu gerekçesiyle erteledikleri bir gerçektir. Oysa uzun döneme odaklanıldığında iş güvenliği kültürü, örgütsel itibarın sağlanması ve çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmasını sağlayacaktır. Böylelikle süreç olumlu sonuçlanacaktır. Öte yandan gelir dağılımındaki adaletsizliklerin giderilerek çalışanların ekonomik anlamda güçlendirilmesi, uzun döneme odaklanmaları açısından son derece önemli bir husustur.

### 3.2. Kadercilik ve Dış Kontrol İnancı

Kişilerin yaşamın farklı dönemlerinde karşılaştıkları durumlara karşı geliştirmiş oldukları çeşitli düşünce şekilleri bulunmaktadır. Karşılaştıkları her türlü iyi veya kötü durumu nasıl algıladıkları, kişilerin sosyalleşme sürecinde edindikleri değerlerle ve dini inançlarıyla yakından ilişkilidir.

Çalışma ilişkilerinin temsili açısından edebi eserler, bu algılama biçimlerini oldukça etkileyici bir anlatımla ortaya koymaktadır. Orhan Kemal’in “Bereketli Topraklar Üzerinde” adlı romanının Müftüoğlu ve Hacısalihoğlu (2008) tarafından çalışma ilişkileri açısından analizi, bu yaklaşıma güzel bir örnek teşkil etmektedir. Güvenlik kültürünün kadercilik ve

dış kontrol inancıyla ilişkisini yansıtmaları açısından bu analiz önemli ipuçları vermektedir. Adı geçen romanda, mevsimlik işçilik yapmak üzere Sivas'taki köylerinden Çukurova'ya göç eden üç köylü arkadaşın hikâyesi anlatılmaktadır. Hikâyede;

*“yapılan iş dolayısıyla oluşan ve işverenin bakım sorumluluğunda olan hastalığın, işveren tarafından üstlenilmemesi nedeniyle; hastalığıyla baş başa kalan emekçinin, bakımsızlıkla gelen ölümü, Hasan ve arkadaşları tarafından “alinyazısı” ve “Allah’ın emri” gibi kabul edici bir yaklaşımla karşılanır. Köy yaşantısında, tarımsal alandaki ilişkiler içinde işlerden doğan aksaklıkların çözümü çoğu zaman kaderciler bir bakış açısıyla karşılandığından; yeni ve farklı ilişkilerin söz konusu olduğu bir ortama geçildiğinde de benzer bakış açıları sürdürülür. Çünkü olağanüstü durumlarda kaderciler tutumu, yüzyıllardır bilinen tek tutumdur” (Müftüoğlu ve Hacısalihoğlu, 2008:55).*

Bu hikâyeden yola çıkarak, kişilerin başlarına gelen herhangi bir iş güvenliği sorununun, hatta ölümle sonuçlanan bir durumun bile dış kontrol yoluyla ifade edildiği, edilgen bir yaklaşımla bu durumu kabul etme yolunun seçildiği ya da seçmek zorunda kalındığı anlaşılmaktadır.

Bireyin davranışının sonucunda ne olacağına ilişkin olarak geliştirdiği beklentiler ile ilgili olarak kontrol odağı kavramı, kişinin kendisini etkileyen olayları değerlendirme şekliyle ilgilidir. Kişiler bu olayları ya kendisiyle ya da kendisi dışındaki diğer faktörlerle ilişkilendirerek açıklar. Kontrol odağı kavramı bu algılama eğilimine işaret etmektedir (Terzi, 2011:5). Tabak vd. (2010:169)'nin yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre; bireylerin dış kontrol odaklı olmalarının, düşük belirsizliğe tolerans (yüksek belirsizlikten kaçınma) eğilimlerini olumlu ve anlamlı olarak etkilediği anlaşılmaktadır. Diğer bir anlatımla, yaşanan iş kazaları üzerinde kendisinin hiçbir etkisi olamayacağını düşünen dış kontrol odaklı bireyler, belirsizlikten kaçmayı ve sorumluluktan uzaklaşmayı tercih edebilecektir. Bu durumda iş güvenliği ile ilgili sorunların dışsal birtakım faktörlerle açıklanmaya çalışıldığı anlaşılmaktadır. Öte yandan *“toplulukçu kültür üyelerini, utanma duygusu gibi dışsal; bireyci kültür ise üyelerini, suçluluk duygusu gibi içsel sosyal kontrol mekanizmaları ile yönlendirmektedir”* (Erkenekli, 2011:7). Dolayısıyla dış kontrol inancı ve kaderciler yaklaşımının, Türk toplum yapısında baskın olarak yer alan yüksek belirsizlikten kaçınma ve toplulukçu kültürle de genel olarak uyumlu olduğu görülmektedir.

Bu bakış açısını kamuda çalışanların kontrol odağının belirlenmesi ve belirsizliğe tolerans düzeyinin araştırıldığı çalışmada (Tabak ve Erkuş, 2008:224) da görmek mümkündür. Adı geçen çalışmada, iç kontrol odağına sahip olan bireylerin belirsizliğe tolerans puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu, iç kontrol odağına sahip bireylerin belirsizliğe tolerans düzeylerinin dış kontrol odaklı bireylere oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak, dış kontrol odağına sahip olma, belirsizlikten kaçınma, güç mesafesinin fazla olması ve toplulukçu değerler birbirleriyle etkileşim halindedir.

Çalışma yaşamında ortaya çıkan iş kazalarının temelinde, kişilerin riskli davranışlara yönelmeleri önemli yer tutmaktadır. Riskli davranışlar sonucunda ortaya çıkabilecek olumsuzluklar ise görmezden gelinmektedir. Bu durumu açıklayan teorilerden biri olarak atıf teorisi, işçilerin riski veya güvenli davranışlarını açıklamak amacıyla kullanılabilir. *“Atıf teorisine göre iş kazaları iki temel faktöre atfedilmektedir: İçsel faktörler (işçinin ruhsal ve kişisel özellikleri) ve dışsal faktörler (iş çevresi özellikleri). Literatürde, işçilerin genellikle dışsal atıflarda ve yöneticilerin de içsel atıflarda bulunduğu anlaşılmaktadır”* (Seçer, 2012, 34-35).

Dolayısıyla atıf teorisi, çalışanların dışsal kontrol inancını destekler niteliktedir. Diğer bir anlatımla, kendisiyle ilgili olmayan birtakım çevresel faktörler nedeniyle iş kazalarının yaşandığı algısı, çalışanların benimsediği bir yaklaşım olabilmektedir. Bunun sonucu olarak, meydana gelen iş kazalarında bireysel davranışların etkisi olduğu gerçeğinden uzaklaşmış olur.

Toplumsal açıdan değerlendirildiğinde, dış kontrol inancının “kadercilik” yaklaşımıyla örtüştüğü pek çok örnekle karşılaşmak mümkündür. Pek çok dini öğretilerdeki kader inancının, bu noktada daha çok dışsal kontrol odaklılığı besleyen bir değer olarak tanımlandığına da rastlanmaktadır. Akyürek (2009: 41)’e göre, “geçmişe yönelik yaşananların kabulü için psikolojik bir destek vazifesi gören bu inanç, geleceğe yönelik beklentilerin, çaba göstermeden ve çalışmadan Tanrı’ya ve kadere havale edilmesi sonucunu doğurduğunda [...] mutlak bir dışsal kontrol odaklılığı” ortaya çıkmaktadır. Nitekim bazı atasözleri ve deyimlerin de bu düşünceyi doğrular nitelikte olduğu gözlenmektedir. Örneğin, “kaza geliyor demez”, “su testisi suyolunda kırılır”, “sakınılan göze çöp batar”, “ava gelmez kuş olmaz başa gelmez iş olmaz” gibi atasözleri veya “kadere boyun eğmek”, “alın yazısı” gibi deyimler; kişilerde, kazaların önlenemez olduğu, dolayısıyla herhangi bir önlem alınmasının sonucu değiştiremeyeceği gibi, doğru olmayan bir bakış açısına neden olabilmektedir. Hâlbuki dini inanç açısından bakılacak olursa, “kadere iman” konusu İslamiyet’te, hiçbir önlem almadan mutlak bir teslimiyeti vurgulamamaktadır. Aksine gerekli önlemlerin alındığı, bireysel sorumluluğun olduğu bir anlayışın temel alındığına vurgu yapılır. Dolayısıyla yasal ve ahlâki sorumlulukların yerine getirilmemesi nedeniyle uğranılan kazaların ve özellikle de iş kazalarının “kader” olarak nitelendirilerek sorumluluktan kaçınılması, gerek dini inanç gerekse ahlâki açıdan doğru bir yaklaşım olmayacaktır.

Ülkemizde yaşanan iş kazalarının tüm yükümlülüğünün “kader”e bırakılmasının toplum tarafından kabul edilmemesi yönünde bir anlayışın son yıllarda yaygınlaştığı gözlenmektedir. Nitekim Öz İplik-İş sendikası tarafından yürütülen ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından desteklenen “iş kazası kader değildir” projesi kapsamında verilen eğitimlerle bu farkındalık oluşturulmaya çalışılmaktadır. Adı geçen projenin tanıtımında; “çeşitli iş kazaları konusunda bilgilerini güncellemek ve eğitimlerle farkındalık yaratmak, işçilerde geçici iş göremezlik ödeneği alınan hastalık olaylarının sayısını azaltıcı, iş sağlığını, iş verimliliğini ve ulusal ekonomiyi koruyucu tedbirlerin alınmasına yönelik uygun zemin oluşturmak” (www.oziplikis.org.tr) genel hedef olarak belirtilmiştir.

Güven (2014:168) tarafından yapılan bir çalışmada, çoğu işçinin toplumsal kültürden kaynaklanan geleneksel kaderci anlayışa sahip olduğu, alınan önlemlerin iş kazalarını tam olarak ortadan kaldıramayacağı kanısının hâkim olduğu gözlenmiştir. Günümüzde eğitim düzeyi yüksek kişiler dahi arzu etmedikleri olaylarla karşılaştıklarında “kader”i tek suçlu olarak ilan edebilmektedir. Bu görüşe karşı çıkanlar ise, “her insanın yaptığı işten sorumlu olduğunu ve bunun için kendisine irade ve yapma hürriyeti verildiğini” (Atay, 1983:167-168) ortaya koymaktadırlar. Dolayısıyla “kadere iman” ile “kadercilik” arasında kesin bir farklılık bulunduğunu vurgulamak gerekir. İş güvenliği ile ilgili sorunlara neden olan yaklaşım “kadercilik” yaklaşımı olabilir; ancak, “kadere iman”ın iş güvenliğini desteklediği açıktır.

Özellikle madencilik sektöründe meydana gelen ölümlü iş kazalarının değerlendirmesi yapılırken kullanılan “iş kazası bu sektörün doğasında vardır” söylemi, farklı bakış açılarına göre değerlendirilebilir. Şöyle ki, bu söylemi “madencilik sektöründe ölümle sonuçlanabilen iş kazası olağandır. Bu nedenle bu kazalar doğaldır, bunu abartmaya

gerek yoktur. Çalışanlar ve toplum da bu kabulde ölümleri doğal karşılamalıdır” şeklinde kadercilik bir yaklaşımla ele alanlar bulunmaktadır. Hâlbuki aynı söylemi “madencilik sektöründe gerekli önlemler alınmadığında ölümcül iş kazaları çok fazla olabiliyor. Çünkü bu sektör iş kazaları açısından yüksek risk içeren bir sektördür. Bu nedenle, gerekli tüm yasal ve ahlâki sorumlulukları tüm tarafların yerine getirerek, riski en aza indirmek temel hedef olmalıdır. Bu ise hepimizin sorumluluğudur.” şeklinde kadere iman anlayışıyla yorumlamak da mümkündür.

Kadercilik eğiliminin pasiflik, önlem almama ve risk alma gibi olumsuz davranış örüntüleriyle ilişkili olduğu düşüncesiyle çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalar sonucunda, kadercilik eğiliminin, risk almayı arttırdığı ve önlem almayı azalttığına yönelik bulgulara ulaşılmıştır (Kaya ve Bozkur, 2015:937). Dolayısıyla kadercilik anlayışının, doğrudan iş güvenliği kültürünün oluşumunu zedeleyen bir yaklaşım olduğu açıktır. Nitekim Dursun (2012:143) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, kadercilik düşüncesinde artış güvenlik katılımını azaltırken, iş güvenliğine yönelik daha az uyma davranışına neden olmaktadır.

Özcan (2016:184) tarafından bir maden ocağında yapılan araştırmada, iş güvenliğini sağlayacak olan koruyucu aletlere sahip olmayan çalışanların bu konuda talepkâr olmadıkları ifade edilmektedir. Bu tür davranış, dış kontrol ve kadercilik inancı yanı sıra “öğrenilmiş çaresizlik” duygusu yaşandığını da ortaya koyar. Çalışanların kendi ifadelerinden, bu önlemlerin koruyuculuğuna inanmadıkları, şimdiye dek hep böyle çalıştıkları veya çalışmak zorunda kaldıkları, bu durumun iş kazaları konusunda da kadercilik bir yaklaşımı benimsemelerine yol açtığı gözlenmektedir. Bu tablo, “*bireyin tepki ve davranışlarının sonuca ulaşmada boşuna olduğu ve isteklerini gerçekleştirebilmede çabalarının başarısız olması nedeniyle, kaygılanması ve korku yaşaması ve bu nedenle de sonucu kontrol etmek için motivasyonunda düşüş görülmesi*” (Güler, 2005:383-384 ) şeklinde açıklanan öğrenilmiş çaresizlik duygusuyla örtüşmektedir. Dolayısıyla kişilerin sonuç üzerinde etki edebilecekken bile, sessiz kalmayı tercih ettiği anlaşılmaktadır. Böylelikle kişisel deneyim veya gözlemler, çalışanları tepkisizliğe ve güvensiz çalışma koşullarını kabule zorlamaktadır.

### 3.3. “Bize Bir Şey Olmaz” Anlayışı ve Aşırı Güven Duygusu

Toplumsal güvenlik kültürünün bir yansıması olarak bize bir şey olmaz anlayışı ve aşırı güven duygusu çalışma yaşamında olduğu kadar gündelik yaşamda da gözlenmektedir. Aslında bu yaklaşım yaşantımızda bazen olumlu, ama çoğunlukla olumsuz sonuçlara neden olur.

Sürücü davranışlarındaki sosyal psikolojik etkilerle ilgili bir çalışmada (Sümer, 2002:17) bize bir şey olmaz algısının altındaki psikolojik süreç irdelenmektedir. Bu algının oluşmasında kişilerin olumsuz bir olay yaşama beklentilerinin olmadığı veya düşük olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla bu yanılma, tehlikelerden korunmak için önlem alma gereksiniminin hissedilmemesiyle sonuçlanmaktadır. Aynı düşünceye sahip kişiler çalışma yaşamı söz konusu olduğunda ise, iş güvenliği önlemleri almak için çaba göstermeyecektir. Bu tür yaklaşımın temelinde yer alan özgüven de aynen stres düzeyi gibidir. Her ikisinin de optimal bir noktadan sonra kişiler üzerinde olumsuz sonuçlar ortaya çıkaracağı açıktır.

Bize bir şey olmaz anlayışı toplumsal kültürümüzde içselleştirilen, çok kişi tarafından da benimsenen ve olumsuz sonuçlara neden olan bir yaklaşımdır. Nitekim yurt dışında yaşayan vatandaşlarımız ile ilgili olan şu haber son derece önemlidir: “*ABD’deki batı sahillerini vuran Irene Kasırgası yüzünden milyonlarca kişiye evlerini terk etmeleri çağrısında*

bulunuldu. 2.5 milyon New Yorklu evlerini, iş yerlerini terk edip şehirden tahliye olurken Türklere ait dükkanlar ışıl ışıldı. 'Bize bir şey olmaz' mantığını ABD'de de bırakmayan gurbetçilerimiz kasırgadan korkmadığını açık açık gösterdi. AIDS'ten, trafik kazalarından, depremden korkmayan Türkler kasırgaya da meydan okudu" (www.gazetevatan.com). İlgili haberden de anlaşılacağı gibi riskli durumlardan kaçınmamanın ve gerekli önlemleri almamanın ardındaki düşünce yapısının, bize bir şey olmaz anlayışı ve aşırı güven olduğu görülmektedir. Nitekim doğal afetlerle ilgili çok acil bir şekilde yerine getirilmesi gereken yükümlülüklerden de toplum olarak benzer gerekçelerle uzaklaşıldığı gözlenmektedir.

Çalışma yaşamına bakılacak olursa, bize bir şey olmaz anlayışı ve aşırı güven duygusu iş güvenliğini önemsemeyen işçi ve işveren profiliyle birleştiğinde, iş kazalarının yaşanması neredeyse kaçınılmaz hale gelmektedir. Çalışanlar birtakım gerekçelerle iş güvenliği için elzem olan koruyucu donanımları kullanmadıkça ve işverenler iş güvenliği alanındaki önlemleri maliyet unsuru olarak gördükçe (Kılış, 2014a:60) iş kazalarını engellemek zorlaşmaktadır. Ayrıca bireylerin aşırı özgüvenli davranışları dikkatsizliğe neden olabilir. Dolayısıyla dikkatsizliğin nedenlerini ortaya koymak, iş güvenliğinin sağlanması açısından önemlidir. Bir işyerinde yapılacak en büyük hatanın, dikkatsizliği kaza nedenleri içinde saymak olduğu yönünde görüşler de bulunmaktadır. Nitekim Topçuoğlu ve Özdemir (2007:14) dikkatsizliğin bir kaza nedeni olarak belirtilmesine karşı çıkararak; "dikkatsizlik olarak nitelendirilen durumlar, içinde kişinin güvenliksiz davranışları veya ortamdaki güvenliksiz durumlardan kaynaklanan pek çok kaza nedenini barındırmaktadır. Bundan dolayı "dikkatsizlik" şeklindeki bir kaza nedenini kabul etmek yerine, nedenlere odaklanarak çözüm yolları üretmek gerekir" görüşünü savunmaktadır.

Aşırı güvene dayalı olarak gelişen bize bir şey olmaz anlayışının temelindeki nedenlerden biri de bilgisizliktir. Bu nedenle, çalışanların iş güvenliği ile ilgili konularda bilgilendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Kişilerin belirli tehlike ve riskler konusunda farkındalıklarının arttırılması, ancak etkin bir eğitim süreciyle mümkündür. Cam (2013)'ün yetişkinlere yönelik sosyal politika eğitimlerinin yönetimi konusunda geliştirmiş olduğu model önerisinde; eğitimler ile araştırma faaliyetlerinin eşgüdüm içerisinde yürütülmesinin önemi vurgulanmaktadır. Bu açıdan, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik eğitimlerin sosyal politika bağlamında organize edilmesi, bu farkındalığı arttırarak uzun dönemde iş güvenliği kültürünün oluşmasına katkı sağlayabilecektir.

Toplumsal kültürümüzün desteklediği aşırı güvene dayalı bize bir şey olmaz anlayışının çalışma yaşamında neden olacağı iş kazalarını azaltmak açısından, bu anlayış üzerinde yoğun çalışmaların ve eğitimlerin verilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

### **3.4. Korku Kültürü: Ölüm Korkusuna Karşı İşsizlik ve Açlık İkilemi**

Günlük yaşamda ve çalışma yaşamında ortaya çıkan kazaların bireylerin yaşamı üzerindeki etkisi, çoğu kez tahmin edilenden yüksektir. Herhangi bir iş kazası, birey ve ailesi açısından çok dramatik sonuçlar yaratabilmektedir. Nitekim Rifat Ilgaz'ın 1943 yılında yayımlanan ve "Kasnağından fırlayan kayışa kaptırdın mı kolunu Alish'im!" dizesiyle başlayan Alishim adlı şiiri, "iş kazalarının iktisadi boyutları yanında, hiçbir istatistiğin ya da akademik çalışmanın kavrayamayacağı insani boyutlarıyla ve sonuçlarıyla yansıtmaktadır" (Makal, 2008: 21). Adı geçen şiirde iş kazasına uğrayan bir kişi için ortaya çıkan mağduriyetin ne kadar büyük ve tahmin edilemez olduğu çarpıcı bir şekilde anlatılmaktadır. Bu durumda akla, "madem ölümcül olmayan iş kazalarının bile birey ve toplum üzerindeki etkisi bu kadar büyüktür, öyleyse tüm riskleri bildiği ve güvenliksiz çalışma koşullarının bilincinde

olduğu halde kişiler, neden böyle işyerlerinde çalışmaya devam etmektedirler?" sorusu gelmektedir. Bu sorunun tartışılabilir pek çok cevabı olabilir. Ancak toplumsal açıdan değerlendirildiğinde, korku kültürünün çok fazla etkili olduğu gözlenmektedir.

Günlük yaşamda korkular çok farklı olabilir. Gerçekçi olmayan korkular ile yaşamı tehdit eden gerçek korkular çoğu kez ayırt edilemeyebilir. Nitekim Furedi (2014:43) Amerikalıların hayattaki en önemli risk olarak nükleer enerjiyi gördüğünü, ancak tek bir Amerikalının bile bu nedenle öldüğünü göstermenin imkansız olduğunu belirtmektedir. Günümüzde işsiz kalma korkusu gerçek korkulardandır. Özellikle işsizlik oranlarının yüksek olduğu zamanlarda, bu korku daha da artar. Bazı durumlarda korkunun anlamı kişilere göre farklılaşabilir. Bu bağlamda, iş güvenliği açısından riskli işlerde çalışan kişilerin algıladıkları korku ile diğer kişilerin algıları arasında da fark oluşabilir. Hatta bu kişiler üzerinde etnografik araştırmalar yapan kişiler bile aynı duyguları paylaşamayabilir. Çünkü risk algısı gibi korku duygusu da kişiden kişiye farklılıklar gösterir.

İşsiz kalma korkusu, iş güvenliğini iki şekilde etkileyebilir. İlk etki, çalışanların işsiz kalma korkusu nedeniyle, güvenliksiz koşullarda yasal korumanın dışında çalışmak zorunda kalmalarıdır. İkinci etki ise, yine aynı korku nedeniyle çalışanların psikolojik baskı hissederek daha dikkatsiz, yoğun ve hızlı çalışmalarıdır (Mütevellioglu, 2012:652). İşsiz kalma korkusu her iki durumda da iş kazalarının artmasına neden olur.

Çalışanların işlerini kaybetme kaygısı taşımaları, iş güvenliği önlemleri ile ilgili haklarını talep etmelerini de engelleyebilmektedir. İşini kaybettiğinde başka bir iş bulabilme olasılığının düşük olması gerçeği, duyulan bu kaygının şiddetini de yükseltmektedir. Bu durumda, çalışanlar, ideal bir çalışan olarak görünme çabasının sonucu olarak, iş güvenliği ile ilgili haklarını kullanamayan ya da hak ihlallerine ses çıkarmama stratejisi izleyen bir profil çizebilmektedir (Seçer, 2010:107). Çünkü ancak bu sayede işlerini kaybetmeyeceklerini düşünmektedirler. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinden hareketle, çalışanların fizyolojik ihtiyaçları karşılanmadan, çalışma yaşamındaki tehlikelere karşı güvenlik gereksinimini yerine getirmesi oldukça güçtür. Dolayısıyla anılan teorinin alt basamağında belirtilen *"temel insan ihtiyaçlarının yerine getirilmesinden sonra iş sahalarına iş sağlığı ve güvenliği kural ve hedeflerini tam anlamıyla yerleştirerek yüksek düzeyli verimlilik değerleri elde etmek daha mümkün ve daha kolay olacaktır"* (Karamık ve Şeker, 2015:581). İşsizliğin yüksek olduğu dönemlerde, kişiler için ilk amaç istihdam edilmektir. Bu nedenle çalışma yaşamında genellikle ilgili taleplerin çok kolay ötelenebildiği görülmektedir.

İşçilerin güvenliksiz çalışma koşullarını ve kaza riskini bile bile çalışmaya devam etmelerinin nedenlerinden belki de en önemlisi, bu olumsuz koşullara razı olmak zorunda kalmalarıdır. Şöyle ki, başka herhangi bir iş bulma olanağı olmayan kişiler, mevcut olumsuz çalışma koşullarını iyileştirme yönünde bir güce sahip değilse, karşısında iki seçenek olduğunu düşünebilir. İlk seçenek, iş kazası riskini kabul ederek mevcut çalışma koşullarına razı olmaktır. Bu seçenek kişinin ve ailesinin açlığını ortadan kaldırmakta, ama güvensiz koşullar nedeniyle hastalık ve ölüm riskini barındırmaktadır. İkinci seçenek ise, o işyerinde çalışmamaktır. Bu seçenek kişi ve ailesi açısından açlıkla karşı karşıya kalmak anlamına gelmektedir. Çünkü emek gelirinden başka geliri olmayan kişiler için çalışmak bir zorunluluktur. Nitekim ülkemizde özellikle madencilikte yaşanan iş kazaları söz konusu olduğunda bu durumu gözlemlemek mümkündür. Çalışanlar için işsiz kalmak kesin açlık anlamına gelirken; güvensiz koşullarda çalışmanın sonucu ise, iş kazasına uğramak ihtimalidir. Özet olarak ifade etmek gerekirse, kişiler ölümle sonuçlanabilecek bir iş kazası

yaşama ihtimaline karşılık, işsiz kalarak açlıkla mücadele etme arasında ikilem yaşamaktadır.

Nitekim Özcan (2016:182) tarafından yapılan araştırma sonuçları bu tespiti doğrular niteliktedir. Ölüm ve yaralanma riskinin yüksek olduğunu bilerek güvensiz koşullarda çalışmanın gerekçesi olarak, çalışanlar, iş kazasını kader olarak nitelendirdiklerini ve bir "ihtimal" olarak değerlendirdiklerini; oysa başka alternatifleri olmadığından dolayı bu koşullarda çalışmanın "zorunluluk" olduğunu belirtmişlerdir. Yani yoksulluk ya da ölüm ikilemi arasında ölüm bir ihtimal olarak görülürken, yoksulluk mutlak bir gerçek olarak çalışanların karşısında durmaktadır.

## Sonuç ve Öneriler

Her toplumun kendine has bir kültürel yapısı vardır. Toplumsal kültürde yaşanan değişimler genellikle uzun bir zaman alır. Güvenlik ihtiyacı, farklı toplumsal aşamalarda var olmuştur. Ancak güvenliğin anlamı ve kapsamında, toplumsal değişim süreci içinde değişiklikler meydana gelmiştir. Sanayi toplumunda, çalışanların sağlık ve güvenlik açısından olumsuz çalışma koşulları, iş güvenliği konusu önemli hale gelmeye başlamıştır. Günümüzde iş güvenliği örgütler, bireyler ve toplum açısından hayati bir konudur.

Örgütler toplumun bir parçasıdır. Hem toplumsal kültür hem de örgütsel kültürde özne, insandır. Dolayısıyla sosyalleşme sürecinde benimsenen değerler, tutumlar ve davranış kalıpları örgüt kültürünü şekillendirir. Örgütlerde iş güvenliği kültürü örgütsel kültürün ve toplumsal kültürün bir bileşenidir. Toplumsal kültürde güvenlik ile ilgili benimsenen değerler ve tutumlar, örgütlerde güvenlik kültürünün biçimlenmesinde son derece etkilidir. Nitekim iş güvenliği kültürünü yerleştirme çabası içerisindeki örgütler, toplumsal kültürü bu boyutuyla irdelemek durumundadır.

Bu çalışmada, toplumsal kültürün iş güvenliği kültürüne etkisinin analizinde, Hofstede'in kültürel boyutlar teorisi, kadercilik ve dış kontrol inancı, "bize bir şey olmaz" anlayışı ve aşırı güven duygusu, korku kültürü: ölüm korkusuna karşı işsizlik ve açlık ikileminden yararlanılmıştır. Yapılan analiz neticesinde, Türkiye'de toplumsal kültürün iş güvenliği kültürünü genellikle olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

İş güvenliği kültürü oluşturma sürecinde örgütler için aşağıdaki öneriler geliştirilebilir:

- Hofstede'in kültürel boyutlar teorisi açısından değerlendirildiğinde; Türkiye için belirsizlikten kaçınmanın, güç aralığının, toplulukçuluğun, dışillığın ve kısa dönem eğiliminin yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu kültürel özelliklerden dışıl kültürel değerler dışındaki değerlerin, genellikle pozitif iş güvenliği kültürünü desteklemediği anlaşılmaktadır. Bu nedenle, örgütsel sosyalleşme süreçlerinin iş güvenliği kültürünü destekleyecek şekilde yeniden kurgulanması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

- Belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu ülkemizde, örgütlerde iş güvenliği kurallarının yazılı ve sözlü olarak açıkça ortaya konulması önemlidir. Özellikle üst yönetim, iş güvenliği konusunda taviz verilmeyeceği konusunda tüm çalışanlara örnek olmalıdır.

- Örgütlerde güç aralığını azaltacak politikalar uygulanmalıdır. Bu amaçla, çalışanların, iş güvenliği söz konusu olduğunda gerekli muhakemeyi yapabilen, ikilemler karşısında doğru karar verebilen, gerekli durumlarda inisiyatif alabilen ve raporlama



kültürü gelişmiş kişiler haline gelmesi için çaba sarf edilmelidir. İtaat ve sadakat anlayışının yerini, örgüt ve çalışanlar arasında karşılıklı güven ve işbirliği anlayışı almalıdır.

- Örgütlerde iş güvenliğini zedeleyen her türlü durumun bildirilebileceği “içsel sorun bildirme mekanizmaları” oluşturulmalıdır. Bu mekanizmalara örgütün her kademesindeki kişiler, eğer talep ederlerse isimleri saklı kalmak kaydıyla istedikleri her an başvurabilmelidir. Böylelikle iş güvenliğine aykırı durumların rapor edilmesi kolaylaşabilir.

- Örgütlerde yönetime katılma uygulamaları yaygınlaştırılarak, çalışanların iş güvenliği ile ilgili konularda söz sahibi olmaları sağlanmalıdır. Bu uygulamalar, iş güvenliğine katılım davranışının geliştirilmesinde son derece etkili olmaktadır. Zira, karar alma sürecine katılım, alınan kararların uygulama sürecine katılımı da arttıracaktır.

- İş güvenliği açısından olumlu davranışları teşvik edici ve ödüllendirici uygulamalar yaygınlaştırılmalıdır. Güvenli davranışlarda bulunan, tehlikeli davranışlardan kaçınan çalışanlar farklı motivasyon araçlarıyla ödüllendirilebilir ve diğer çalışanlar da bu şekilde yönlendirilebilir.

- İş güvenliği ile ilgili sorunların çözümü için, çalışanların önerileri rutin olarak alınmalı ve bu öneriler uygulamaya konulmalıdır. Hatta iş güvenliğini olumlu etkileyen öneriler, örgüt içi iletişim mekanizmaları aracılığıyla tüm çalışanlara duyurulmalıdır. Böylece çalışanlar sorunların çözülmesinde kendilerinin önemli katkı yapabildiğini, yaşayarak öğrenmiş olur. Bu bilgi ise, güvenli davranışların yaygınlaşmasına katkı sağlar.

- Kadercilik ve dış kontrol inancı, iş güvenliği açısından sorun oluşturan diğer bir alan olarak ortaya çıkmıştır. Özellikle kadercilik anlayışının toplumumuzda yaygın oluşunun “kadere iman” anlayışının yanlış yorumlanmasından kaynaklandığı söylenebilir. Kadercilik ve dış kontrol inancının ortadan kaldırılması uzun vadeli bir süreçtir. Çalışanlarda da karşılaşılan bu yanlış inancın düzeltilmesi için, “iş kazalarının kader olmadığı” ve “eylemlerimizin sonuçlarından sorumlu olduğumuz” inancı eğitim konularına dahil edilmeli ve bu ana temayla sosyal etkinlikler düzenlenmelidir.

- Ayrıca aşırı güven neticesinde oluşan “bize bir şey olmaz” algısını ve meydana gelen dikkatsizliği ortadan kaldırmaya yönelik eğitimler tasarlanabilir. Bu nedenle meydana gelen iş kazası veya hastalıklarla ilgili sayısal veriler ve istatistiki bilgiler, çarpıcı örneklerle tüm çalışanlara duyurulmalıdır.

- Son yıllarda sosyal medyanın yaygın kullanıldığı görülmektedir. Örgütlerin sosyal medya paylaşımlarının, iş güvenliği ile ilgili konularda bilgilendirme içermesi, sürece olumlu katkı yapacaktır. Bu konuda profesyonel iletişim uzmanlarından da destek alınabilir.

- Çalışanların, güvenliksiz koşullarda çalışma zorunluluğu ve işsiz kalma korkuları nedeniyle, iş güvenliğini riske atabilen davranışlara çok kolay yönelebildiği görülmektedir. Çalışanlarda egemen olan bu korku kültürünün yerini güven kültürüne bırakması ile bu alandaki sorunlar ortadan kalkarak iş güvenliği kültürü olumlu desteklenebilecektir. Bu amaçla örgütlerde iş güvencesini olumsuz etkileyen uygulamalar ortadan kaldırılmalıdır.

- Örgütler sendika, üniversite ve sivil toplum kuruluşları ile iş güvenliği konularında ortak projeler yürütebilir ve sosyal organizasyonları destekleyebilir.

- İş güvenliği eğitimleri herkesi kapsayacak şekilde düzenlenmelidir. Örgütlerde iş güvenliği ile ilgili olarak eğitimlerin veriliyor olması, ülkemiz açısından hem kültürel hem de teknik açıdan iş güvenliğini sağlayacak olan çok önemli bir uygulamadır. Ancak, bir çok örgüt tarafından önemsenmeyen ve adeta yasak savma amaçlı yerine getirilen göstermelik

eğitimler, iş güvenliğini sadece kağıt üzerinde sağlar. Gerçek yaşam üzerinde etkisi oldukça sınırlı kalır. Bu nedenle, iş güvenliği eğitimlerinin özenli bir şekilde kurgulanması ve amacına uygun bir şekilde yerine getirilmesi gerekmektedir. Örgütler, bu nedenle iş güvenliğinin önemini kavrayarak, iş güvenliği bilincinin sağlıklı eğitimler ve bu alanda yetkin kişiler tarafından verilmesi gerekliliğini benimseyerek, eğitimleri amacına uygun bir şekilde yerine getirmelidirler.

## Kaynakça

- Akalp, Gizem ve Nurettin Yamankaradeniz (2013) *İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi*, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 3:2, 96-109.
- Akın, Levent (2012) *Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı*, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 34, 101-123.
- Akyürek, Salih (2009) **Yöneticilerde Gelecek Odaklılık Eğilimi ve Kurumsal Performans Üzerine Etkisi**, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Alper, Yusuf (2014) **Sosyal Sigortalar Hukuku**, Bursa: Dora Yayınları.
- Atay, Hüseyin (1983) **Ehl-i Sünnet ve Şia**, Ankara: Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları.
- Aytaç, Serpil (2011a) *İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürü (1.Bölüm)*, **Türk Metal Dergisi**, 147, 30-33.
- Aytaç, Serpil (2011b) *İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürü (2.Bölüm)*, **Türk Metal Dergisi**, 148,, 36-39.
- Aytaç, Serpil; Ahmet Fahri Özok; Nurettin Yamankaradeniz; Gizem Akalp; Oğuzhan Çankaya; Ahmet Gökçe; Ulviye Tüfekçi; Adnan Parçalı ve Cem Snaet (2015) *Metal Endüstrisinde Çalışan Kadın İşçiler Arasında Algılanan Risk Faktörleri*, **Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik ve Tasarım Dergisi**, 3:3, 141-148.
- Barutçugil, İsmet (2011) **Kültürlerarası Farklılıkların Yönetimi**, İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Beck, Ulrich (2014) **Risk Toplumu: Başka Bir Modernliğe Doğru** (Çevirenler: Kazım Özdoğan ve Bülent Doğan), İstanbul: İthaki Yayınları.
- Cam, Erdem (2012) *İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitimlerindeki Hukuki Dönüşüm*, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 34, 125-153.
- Cam, Erdem (2013) *Akademiden Teknokrasiye, Teknokrasiden Bürokrasiye Türkiye’de Yetişkinlere Yönelik Sosyal Politika Eğitimlerinin Yönetimi Üzerine Bir İnceleme ve Yeni Bir Model Önerisi*, **“İş-Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 15:2, 29-51.
- Cam, Erdem (2014) *İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinde ‘Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri’ Bölümünün Yeri: Mevzuat ve Müfredat Çerçevesinde Bir Değerlendirme*, **15. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi**, Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü & Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, 9-12 Şubat 2014, Ankara, 416-448.
- Çuhacı, Aysu (2007) *Ulrich Beck’in Risk Toplumu Kuramı*, **Sosyoloji Dergisi**, 3:14, 130-157.

- Demir, Halis ve Tarhan Okan (2009) *Motivasyon Üzerinde Ulusal Kültür Etkisi*, **Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, 11:1, 121-142.
- Demirbilek, Tunç (2005) **İş Güvenliği Kültürü**, İzmir: Legal Yayınları.
- Demirel, Hatice Gökçe ve Zülfikar Aytac Kışman (2014) *Kültürler Arası Liderlik*, **Turkish Studies**, 9:5, 689-705.
- Develioğlu, Kazım ve Martı Çimen (2012) *Örgütsel Güvenin Kaynağı Olarak İşletmelerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluklar*, **Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi**, 4:2, 141-149.
- Dursun, Salih (2012) **İş Güvenliği Kültürü**, İstanbul: Beta Yayınları.
- Dursun, Salih (2013) *İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi*, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 3:2, 61-75.
- Dursun, Salih ve Aşkın Keser (2014) *İş Güvenliği Farkındalığı ve İş Güvenliği Davranışları Arasındaki İlişkilerin Araştırılması: Uygulamalı Bir Araştırma*, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, 5:2, 1-9.
- Erkenekli, Memet (2011) *Hofstede'nin Kültürel Değerler Modeline Göre Türkiye ile ABD'nin Karşılaştırılması*, **Kara Harp Okulu Bilim Dergisi**, 21:2, 1-29.
- Erkmen, Turhan (2015) *Örgüt Kültürü: Fonksiyonları, Öğeleri, İşletme Yönetimi ve Liderlikteki Önemi*, **Örgüt Sosyolojisi**, (Editör: Memet Zencirkıran), Bursa: Dora Yayınları, 259-290.
- Eser, Hamza Bahadır ve Fatih Ertugay (2013) *Bireycilik-Toplulukçuluk Değerleri ile Algılanan Siyasal Özyeterlilik Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Örneği*, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 14:1, 221-244.
- Esin, Alp (2007) *İş Kazalarına Değişik Yaklaşım-Davranışsal Güvenlik*, **Mühendis ve Makine Dergisi**, 48:567, 3-9.
- Furedi, Frank (2014) **Korku Kültürü** (Çeviren: Barış Yıldırım), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Güler, Burcu Kümbül (2005) *İşsizlik ve Yarattığı Psiko-Sosyal Sorunların Öğrenilmiş Çaresizlik Bağlamında İncelenmesi*, **İktisat Fakültesi Mecmuası**, 55:1, 373-394.
- Gültekin, Nihat ve Ünsal Sığı (2007) *Bir Kültür Boyutu Olarak "Bireycilik-Ortaklaşa Davranışçılık" ve Örgütsel Kültüre Yansımaları*, **Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi**, 23:2, 273-284.
- Gürbüz, Sait ve Dursun Bingöl (2007) *Çeşitli Örgüt Yöneticilerinin Güç Mesafesi, Belirsizlikten Kaçınma, Eril-Dişil, ve Bireyci-Toplulukçu Kültür Boyutlarına Yönelik Eğilimleri Üzerine Görgül Bir Araştırma*, **Kara Harp Okulları Savunma Bilimleri Dergisi**, 6:2, 68-87.
- Güven, Bülent (2014) *Örgütsel Kültür ile İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü Paradigma Analizi*, **Türk İdare Dergisi**, 479, 155-170.
- Hablemitoğlu, Şengül ve Filiz Yıldırım (2009) **Risk Çağı ve Gençler**, Ankara: Eflatun Yayınları.
- Hofstede, Geert (2001) **Culture's Consequences**, USA: Sage Publications.
- Hofstede, Geert ve Michael Minkov (2010) *Long-Versus Short-Term Orientation: New Perspectives*, **Asia Pacific Business Review**, 16 :4, 493-504.

- İşcan, Ö. Faruk ve M. Kürşat Timuroğlu (2007) *Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama*, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 21:1, 119-135.
- İşler, Mesut Cemil (2013) **İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri ile Güvenlik Kültürünün İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Etkisi**, İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü, ÇSGB İş Teftiş Kurulu Başkanlığı.
- Karadeniz, Oğuz (2012) *Dünya'da ve Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği*, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 34, 15-71.
- Karamık, Savaş ve Ulvi Şeker (2015) *İşletmelerde İş Güvenliğinin Verimlilik Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi*, **Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi**, 3:4, 575-584.
- Kaya, Alim ve Binaz Bozkur (2015) *Kadercilik Eğilimi Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması*, **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 11:3, 935-946.
- Keser, Ahmet; Yunus Gökmen ve Ufuk Türen (2015) *The Impact of National Culture on Fatal Occupational Injuries*, **Turkish Studies**, 10:6, 567-588.
- Keser, Aşkın (2015) *Örgütlerde Motivasyon*, **Örgüt Sosyolojisi**, (Editör: Memet Zencirkıran), Bursa: Dora Yayınları, 59-95.
- Kılıks, İlknur (2014a) **İş Sağlığı ve İş Güvenliği**, Bursa: Dora Yayınları.
- Kılıks, İlknur (2014b) *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*, **Sosyal Politika**, (Editörler: Aysen Tokol ve Yusuf Alper), Bursa: Dora Yayınları, 239-269.
- Koydemir, Fatma Serap; Salih Akyürek ve Emine Merve Topçuoğlu (2014) **Çalışma Hayatında ve Günlük Yaşamda Güvenlik Kültürü**, Ankara: Bilgesam Yayınları.
- Kubal Güler, Nurdan (2014) **Pilotlarda Psikososyal Risklerin Belirlenmesi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü.
- Lu, Chin-Shan; Kee-Hung Lai; Y.H. Venus Lun ve T.C.E. Cheng (2012) *Effect of National Culture on Human Failures in Container Shipping: The Moderating Role of Confucian Dynamism*, **Accident Analysis and Prevention**, 49, 457-469.
- Makal, Ahmet (2008) *Türkiye Emek Tarihinin Bir İzdüşüm Alanı Olarak Edebiyat*, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 18, 15-43.
- Müftüoğlu, Berna Güler ve Elif Hacısalihoğlu (2008) *Emekçilerin Gündelik Hayatını Görünür Kılmak: "Bereketli Topraklar Üzerinde" ile 40'lı 50'li Yıllara Gerçekçi Bir Bakış*, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 18, 43-67.
- Mütevellioglu, Nergis (2012) *İşsizliğin İş Güvenliği Üzendeki Etkileri-Türkiye'de Ölümlü İş Kazaları*, **18. Ulusal Ergonomi Kongresi**, Gaziantep Üniversitesi ve Türk Ergonomi Derneği, 16-18 Kasım 2012, Gaziantep, 647-657.
- Nişancı, Zehra Nuray (2012) *Toplumsal Kültür-Örgüt Kültürü İlişkisi ve Yönetim Üzerine Yansımaları*, **Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi**, 1:1, 1279-1293.
- Orhan, Kamil (2010) *Modern Zamanlar Filmi ve Dönemsel Bir Çalışma İlişkileri Yorumlaması*, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 24, 133-152.
- Öğüt, Adem ve Ayşe Kocabacak (2008) *Küreselleşme Sürecinde Türk İş Kültüründe Yaşanan Dönüşümün Boyutları*, **Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi**, 23, 145-170.

- Öz İplik-İş Sendikası (2014), *İş Kazası Kader Değildir Projesi*,  
[<http://www.oziplikis.org.tr/tr/content.asp?id=860>] (10.05.2016)
- Özben, Mevlüt (2010) *Risk Toplumunda Nostaljinin Kaçınılmazlığı: Güvenli Bir Yaşam Arayışı ve Nostalji*, **Muhafazakâr Düşünce Dergisi**, 7:25-26, 16-26.
- Özcan, Dicle (2016) *Güvencesiz Çalışma Koşullarında Şırnak Kömür Ocakları Çalışanları*, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 48, 169-197.
- Özkan, Türker ve Timo Lajunen (2003) *Güvenlik Kültürü ve İklimi*, **PIVOLKA**, 2:10, 3-4.
- Özkan, Yılmaz ve Bülent Arpat (2015) *Mavi Yakalılarda Güvenlik Kültürü Algısı: Denizli İli Kablo İmalat Endüstrisi Örneği*, **16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi**, Sakarya Üniversitesi ve Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, 15-17 Mayıs 2015, Kocaeli, 403-473.
- Sargut, A. Selami (1994) *Bireycilik ve Ortaklaşa Davranış İnkileminde Yönetim ve Örgüt Kuramları*, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 49:1, 321-332.
- Seçer, Barış (2010) *İşçilerin Haklarını Kullanmaktan Kaçınmaları: Nedenleri ve Çözüm Yaklaşımları*, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 12:1, 99-115.
- Seçer, Barış (2012) *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikolojik Bir Yaklaşım: Atıf Kuramı, "İş-Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14:4, 29-46.
- SGK (2014) *SGK İstatistik Yıllıkları 2014 İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri*, [[http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari)] (10.05.2016).
- Sıgır, Ünsal ve Mehmet Tıgılı (2006) *Hofstede'nin Belirsizlikten Kaçınma Kültürel Boyutunun Yönetimsel-Örgütsel Süreçlere ve Pazarlama Açısından Tüketici Davranışlarına Etkisi*, **Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi**, 21:1, 327-342.
- Sümer, Nebi (2002) *Trafik Kazalarında Sosyal Psikolojik Etmenler: Sürücü Davranışları, Becerileri ve Sosyal Politik Çevre*, **Türk Psikoloji Yazıları**, 5:9-10, 1-36.
- Şekerli, Eyüp Bayram ve Ender Gerede (2011) *Kültürün EKY'ye Etkileri ve Türk Pilotların Hofstede Kültür Boyutları Açısından Durumları*, **"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 13:1, 17-38.
- Şerifoğlu, Ulus Kürşat ve Elif Sungur (2007) *İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetiminin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı*, **Yönetim Dergisi**, 18:58, 41-50.
- Tabak, Akif; Ahmet Erkuş ve Cem Harun Meydan (2010) *Denetim Odağı ve Yenilikçi Birey Davranışları Arasındaki İlişkiler: Belirsizliğe Tolerans ve Risk Almanın Aracılık Etkisi*, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 10:1, 159-176.
- Tabak, Akif ve Ahmet Erkuş (2008) *Denetim Odağının Bireylerin Belirsizlikle Başetme Düzeylerine Etkisi: Kamu Sektörüne Bir Araştırma*, **H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 26:1, 213-227.
- Tathoğlu, Ezgi (2012) *Çalışma Kültüründe Toplumsal Hafızanın İzleri: Hofstede Endeksleri Çerçevesinde İskandinav Ülkeleri*, **IIB International Referred Academic Social Sciences Journal**, 3:5, 87-94.

- Terzi, Ali Rıza (2011) *Denetim Odağı ve Örgütsel Vatandaşlık İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma*, **Eğitim ve Bilim Dergisi**, 36:162, 1-15.
- Topçuoğlu, Handan ve Şenay Özdemir (2007) *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Davranış Değişikliği Yaratma Süreci*, **Mühendis ve Makine Dergisi**, 48:567, 10-15.
- TÜİK (2016) *İşgücü İstatistikleri Mart 2016*,  
[<http://www.tuik.gov.tr/prehaberbultenleri.do?id=21571>] (18.06.2016).
- Tüzüner, Vala Lale ve Burcu Özge Özaslan (2011) *Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma*, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 40:2, 138-154.
- Vatan Gazetesi (2011) *Biz Türküz Bize Bir Şey Olmaz*, 29 Ağustos 2011,  
[<http://www.gazetevatan.com/-biz-turkuz--bize-bir-sey-olmaz--396759-gundem/>]  
(20.04.2016).
- Zencirkıran, Memet (2015), **Sosyoloji**, Bursa: Dora Yayınları.