

YAT LİMANLARINDA İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN OLUŞUMUNDA GÜVENLİK İLETİŞİMİNİN ROLÜ VE ÖNEMİ

ÖMER BOZKURT
Doktora Öğrencisi, Varna Free University
Chernorizets Hrabar
omercan2011@gmail.com

STEFAN TERZIEV
Prof. Dr. Eng. Varna Free University
Chernorizets Hrabar
stefan.terziev@outlook.com

ÖZ¹

Tarihsel süreç içerisinde incelediğimizde iş kazalarının makine ve ekipmana bağlı teknik bir sorun olmaktan çok, insan davranışlarından kaynaklandığı görüşü günümüzde ağırlık kazanmıştır. İş kazalarının önlenmesinde önemli faktörlerden biri de güvenlik kültürü iletişimidir. Güvenlik kültürü iletişimi, çalışanların güvenliğe yönelik tutum, davranış, değerler, inanç ve normlarını oluşturmak, düzenlemek ve geliştirmek için önemli bir araçtır. Türkiye’de güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi kavramları üzerine yapılmış çok az sayıda çalışma bulunmaktadır. Çalışanların güvenlik prosedür ve politikalarına uyum ve katılımında güvenlik iletişiminin son derece önemli rol oynadığı ortaya çıkmıştır. Bu çalışmanın amacı güvenlik iletişiminin çalışanların güvenlik kültürü algıları üzerine etkisini ortaya koymaktır. Ana vurgu olarak güvenlik kültürü ve güvenlik iletişimi literatürünü gözden geçirmektedir. Çalışmanın örneklemini yat limanlarında çalışan 268 kişi oluşturmaktadır. Katılımcılara uygulanan anketin analiz sonuçlarına göre, çalışanların güvenlik kültürü düzeyi ile güvenlik iletişimi boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre iletişim düzeyinin yükseltilmesi çalışanların güvenlik kültürü algı düzeylerinde olumlu yönde bir farklılık oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: güvenlik kültürü, güvenlik iletişimi, yat limanı, iş kazaları.

¹ Bu çalışma, Varna Free University "Chernorizets Hrabar"’da Prof. Dr. Eng. Stefan Terziev’in danışmanlığında 2016 yılında hazırlanmış olan Yat Limanlarında İş Güvenliği Sistemleri Üzerine Bir Araştırma başlıklı doktora tezimin bir bölümünden yararlanılarak hazırlanmıştır.

THE IMPORTANCE AND THE ROLE OF THE SAFETY COMMUNICATION TO CREATE THE SAFETY CULTURE IN YACHT HARBOURS

ABSTRACT

When the historical process is concerned, the view that job accidents are caused by human behavior rather than a technical problem connected with machinery and equipment is gaining importance today. One of the important factors in the prevention of work accidents is safety culture communication. Safety culture communication is an important tool for employees to create, organize and improve attitudes, behaviors, values, beliefs and norms towards safety. There are very few studies on safety culture and safety climate concepts in Turkey. It has emerged that safety communication plays an extremely important role in the harmonization and participation of employees' safety procedures and policies. The aim of this study is to demonstrate the effect of safety communication on employees' perceptions of safety culture. The main emphasis is on safety culture and safety communication. The sample of the study is composed of 268 people working at yacht harbours. According to the analysis results of the participant survey, there was a significant relationship between the level of safety culture of employees and the dimension of safety communication. According to this, raising the communication level makes a positive difference in the safety culture perception level of the employees

Keywords: safety culture, safety communication, yacht harbour, work accidents.

GİRİŞ

Yeni teknolojilerin hızla gelişmesi, üretim ve hizmet alanında çalışma koşulları ve sistemlerin karmaşıklığını artırmıştır. Birçok karmaşık ve riskli sektörde güvenlik kültürünün iş kazalarını önlenmesindeki rolünün ortaya çıkması ise tanımlama ve değerlendirmeye ilişkin çok sayıda araştırmaya yol açmıştır. Bununla birlikte literatürde güvenlik kültürünü ölçmek için çeşitli araç ve yöntemler kullanılmaktadır. Farklı sektörlerde gerçekleştirilen araştırmalarda, yönetimin güvenlik taahhüdüne gösterdiği bağlılık, çalışanları güvenli davranışa katılma yönünde motive ettiği tespit edilmiştir. Açık iki yönlü bir güvenlik iletişimi, riskli davranışları önlemek ve güvenlik kültürünü geliştirmek için bilgi ve anlayışın geliştirilebileceği bir ortam sağlar. Diğer yandan, etkili iletişim mekanizmaları, çalışanları güvenlik faaliyetlerine katılımını sağlayarak olumlu bir güvenlik kültürü oluşturulmasında ve desteklenmesinde kritik öneme sahiptir. Bu nedenle başarılı yöneticiler, güvenlik konularında çalışanlarla açık tartışmalarda ve gerekli tavsiyelerde bulunan bir örgütsel liderlik ortaya koymaktadır.

İş kazaları ve buna bağlı olarak meydana gelen kayıp ve zararlar bütün çalışma alanlarında farklı koşulların biraraya gelmesiyle meydana gelmektedir. Deniz turizm ve havacılık sektörü atmosfer koşullarının iş kazalarında etkileyici bir faktör olduğu ve çok sayıda tehlike ve risk taşıyan çalışma alanlarıdır. Bu nedenle iş kazalarında %80'i insan hatasından kaynaklanması deniz güvenliği terminolojisinde de yaygın şekilde kullanılır hale gelmiştir. Bu bakımdan sadece denizde seyir esnasında değil, limanlarda verilen

hizmetlerde çalışanlarla birlikte yararlanıcı konumunda olan; tekne sahipleri, tekne mürettebatı, misafirler de aynı risk ve tehditlere maruz kalabileceği görülmüştür. İş kazası ve yangın gibi risk faktörü dikkate alındığında liman tesislerinde daha kapsamlı çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Oluşturulacak risk analizleri ve kaza modelleri, kazaların nasıl ve neden gerçekleştiği konusunda ortak bir anlayış oluşturabilir ve iletişim, hedef belirleme ve karar vermeyi daha kolay hale getirebilir.

Denizde güvenlik kültürü/iklimi üzerine çok az sayıda bildiri rapor ve doktora tezi yayınlanmamıştır. Limanlardaki hizmetlerde insan faktörünün izlenmesi, çalışma koşullarının insana uygun şekilde düzenlenmesi, güvenlik yönetim sistemlerinin iyileştirilmesi ve güvenlik kültürünün geliştirilmesi deniz güvenliği performansına katkıda sağlayacağı tespit edilmiştir. Deniz araçlarına denizde ve karada verilen hizmetlerde iş güvenliği yönetim sistemlerini oluşturmak ve çalışanların güvenlik kültürü düzeylerinin yükseltmek yönetimin sorumlulukları arasındadır. Açık bir güvenlik iletişimi, çalışanların iş güvenliğine yönelik güvenlik kültürü algılarını yönetmek ve yükseltmek için önemli bir faktördür. Bu çalışanlar ve yöneticiler arasında önemli bir örgütsel özelliktir.

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

İş güvenliği faaliyetleri çalışanı, üretimi ve çevreyi korumak için çeşitli yapısal ve hukuksal önlemler geliştirmesine rağmen, iş kazaları taşıdıkları tehlike ve riskler ölçüsünde meydana gelmeye devam etmektedir. Çalışma ortamlarında iş güvenliğini artırma çabaları tarihsel süreçte; ilk dönemde güvenliğin teknik bir sebep olduğuna, sonraki dönemde ise istihdam stratejileri ile çalışanların motivasyon ve yeteneklerinin artırılmasına odaklanmıştır. 1986 yılında Çernobil Nükleer Santrali'nde meydana gelen kazadan sonra başlatılan çalışmalardan güvenlik kültürü kavramı tartışılmaya başlanmıştır. Çernobil kazasının ardından Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu'nun yayınladığı 'Çernobil Kazası Sonrası Kaza Değerlendirme Toplantısı Özet Raporu'nda; iş kazalarının büyük oranda çalışanların bireysel tutum ve davranışlarının yanı sıra örgütsel özelliklerden kaynaklandığını ve önlenmesi için güvenlik kültürünün anahtar rol oynadığını ortaya koymuştur.

Bu felaketin ardından 1988 yılında Piper Alpha petrol platformundaki patlama ile aynı yıl meydana gelen Clapham Junction demiryolu felaketlerinden sonrası düzenlenen raporlarda da aynı şekilde güvenlik kültürü düzeyinin zayıflığının kazaların meydana gelmesinde belirleyici bir rol oynadığı üzerinde durulmuştur. Sonuç olarak bu tür büyük çaplı felaketler temelinde yapılan analizler ile işyeri güvenliğini artırmak için daha güncel ve tanımlanabilir bir güvenlik kültürü kavramı formüle edilmiştir. Güvenlik kültürü; örgütün güvenliğe ilişkin temel değer, norm ve tutumlarını ifade ettiğinden, etkili ve başarılı bir güvenlik yönetimi özellikle yönetim kademesinin güvenliğe yönelik bağlılığına ve tutumuna dayanır (Demirbilek,2008:6). Netice itibarıyla örgütün güvenlik kültürü, yönetimin güvenlik konusundaki yaklaşımlarından etkilenmektedir.

Kültür kurumsal hedeflerin gerçekleştirilmesi için örgütün farklı bileşenlerini birbirine bağlayan bir eylem bağıdır (Cooper, 2001:1). Örgüt kültürü ise örgüt içinde dinamik olma eğilimi gösteren, örgütün devam eden strateji ve politikaları çerçevesinde

işlerin yapma şekli olarak tanımlanabilir. Güçlü kültürlerle sahip kuruluşlarda örgüt kültürü, her seviyede bireysel ve grup davranışları, iş etkinliğini birçok yönü ile etkilemektedir. Diğer bir ifadeyle, örgütlerdeki egemen kültür, iş güvenliği üzerinde önemli bir etki yaratmaktadır. Çalışanların tüm süreçlere dahil edilerek güvenlik kültürü düzeyini yükseltme çabası gösteren kuruluşlar, pozitif yönde bir güvenlik kültürü oluşturmakta daha büyük bir etkiye sahip olmaktadır. Bununla birlikte, iyi bir güvenlik kültürü, bir organizasyonun kalitesini, güvenilirliğini, rekabet gücünü ve kârlılığını olumlu etkilediği düşünülmektedir (Cooper, 2001:1). Güvenlik, kalite sürecinin her alanına entegre olabilmekte ve herkes tarafından kabul edilmektedir. Dolayısıyla güvenlik kültürünün, kalite, güvenilirlik, rekabet gücü ve karlılık üzerinde kritik etkisi bulunmaktadır. Güvenlik kültürüne ait çeşitli tanımlamalar Tablo 1’de verilmiştir. Tanımların çoğunun havacılık, nükleer enerji, madencilik ve imalat sanayiinde güvenlik kültürü üzerine odaklanan araştırmalara dayandığı görülmektedir.

Tablo 1: Güvenlik Kültürü Tanımları

Yazar	Tanımlar
Cox and Cox (1991)	Güvenlik kültürü, çalışanların güvenlikle ilgili paylaştığı tutum, inanç, algı ve değerlerdir.
International Safety Advisory Group (1991)	Organizasyonlarda ve kişilerdeki nitelikler ve tutumların bir araya getirilmesidir.
Lee (1996)	Bir organizasyonun güvenlik kültürü, bireysel ve grup değerlerinin, tutumların, algıların, yetkinliklerin ve davranış kalıplarının bağlılığını, stil ve yeterliliğini, organizasyonun sağlık ve güvenlik yönetimini belirleyen ürünüdür.
Mohamed (2003)	Örgüt kültürünün bir alt boyutudur ve bir organizasyonun güvenlik performansı ile ilgili çalışanların tutum ve davranışlarını etkiler.
Fang et al. (2006)	Organizasyonun güvenlik altına almış olduğu geçerli göstergeler, inançlar ve değerler dizisidir.
Ostrom et al.(1993)	Organizasyonun güvenlik performansını etkileyen, eylem, politika ve prosedürlerde açıkça belirtilen inanç ve tutumlardır.
Eiff (1999)	Güvenlik kültürü, her bir çalışanın, konularında hataları önlemede bağımsız olarak aktif bir rol üstlenmesi ve bu rolün organizasyon tarafından desteklenmesidir.

Kaynak: Kerstan S. Cole, Susan M. Stevens Adams, & Caren A.Wenner, 2013:15-17; Dursun,2011: 34

Bu tanımların endüstriyel alanlara bakılmaksızın ortak noktaları bulunmaktadır. Bu ortak noktalar şunlardır (Wiegmann ve diğerleri, 2002:5):

1. Güvenlik kültürü, tüm grup veya organizasyon üyeleri arasındaki paylaşılan değerleri ifade eden, grup düzeyinde veya daha yüksek bir seviyede tanımlanan bir kavramdır.
2. Güvenlik kültürü, bir organizasyonda resmi güvenlik sorunlarıyla ilgilidir ve yönetim ve denetleme sistemleriyle yakından ilişkilidir. Ancak bunlarla sınırlı değildir,
3. Güvenlik kültürü, bir organizasyonun her seviyesinde, herkesin katkısını vurgular,
4. Bir kuruluşun güvenlik kültürü, üyelerinin işyerindeki davranışlarını etkilemektedir.
5. Güvenlik kültürü genellikle ödüllendirme sistemleri ile güvenlik performansı arasındaki olasılığa yansır.
6. Güvenlik kültürü, bir organizasyonun hatalar, olaylar ve kazalardan gelişme ve öğrenme isteğine yansır.
7. Güvenlik kültürü nispeten kalıcı, istikrarlı ve değişime dirençlidir.

Çalışma alanlarında iş kazalarının her zaman mevcut olduğu, bu nedenle çalışana zarar verici potansiyel risk ve tehlikelerden, yasal araçlar veya fiziksel engeller yoluyla korumanın en iyi yöntem olduğuna ilişkin temel bir inanç bulunmaktadır. Diğer bir yaklaşım ise, çalışanların yaptıkları işlerle ilgili bilgi ve yetenek sahibi olmasıyla kazaların önüne geçileceği inancına dayanmaktadır. Çalışma alanlarında güvenliği geliştirmek için geleneksel yolları biraraya getiren girişimler, (mevzuat, mühendislik çözümleri, güvenlik kampanyaları veya güvenlik eğitim) güvenlik kültürü düzeyini, kaliteli bir güvenlik yönetim ve kontrol sistemi oluşturulmaya odaklanarak geliştirilebilir.

Literatürde güvenlik kültürü ile güvenlik iklimi kavramlarına yönelik çok sayıda tanım yer almaktadır. Güvenlik kültürü yönelik çalışmalarda Guldenmund (2010) kavramlar arasındaki benzerlik ve farklılıkları dikkat çekmiştir (Guldenmund, 2010:1466-1478). Benzer şekilde Özkan ve Lajunen (2003) literatürde yer alan güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi tanımlarından yararlanarak geliştirdikleri ortak tanıma göre güvenlik kültürü, “güvenliği veya emniyeti tehdit edebilecek davranış veya uygulamalarla bunların yer aldığı ‘ortak kullanım ya da etki alanında’ bulunan canlılara veya nesnelere (örn, teçhizat, araç vb.) zararı en aza indirmeyi amaçlayan, güvenlik veya emniyete öncelik veren algılar, inançlar, tutumlar, kurallar, roller, sosyal, teknik ve politik uygulamalar ile yetkinlikler ve sorumluluk hislerinin bütünüdür” (Özkan ve Lajunen, 2003:3). Hale (2000) güvenlik kültürünü, çalışanların, risk ve risk kontrol sistemleri ile ilgili hareket ve tepkilerinin nasıl olması gerektiğini belirleyen norm ve değerleri tanımlayan, doğal gruplar tarafından paylaşılan tutumlar, inançlar ve algılar olarak tanımlamaktadır (Choudhry, Fang and Mohamed, 2007:999; Guldenmund, 2010: 2; Wiegmann ve diğerleri, 2002: 7; Dursun, 2011:34).

Cooper (2000) ise, kültür ile güvenlik kültürü arasındaki farklılıkları ortaya koyarak yaptığı tanımda kültür, insan (psikolojik), iş (davranışsal) ve organizasyon (durumsal) arasında çok amaçlı doğrudan etkileşimlerin bir ürünü iken, güvenlik kültürü, bütün örgüt üyelerini yönlendiren günlük temelde güvenliği arttırmaya yönelik ilgi ve eylemleriyle ilgili görünür çabaların seviyesidir. Güvenlik kültürü, örgüt kültürünün bir alt boyutudur

ve örgütün sağlık ve güvenlik performansının sürdürülmesiyle ilgili davranışlara ve örgüt üyelerinin tutumlarına etki eden düşüncelerdir (Choudhry, Fang and Mohamed, 2007:999; Dursun, 2011:34).

Güvenlik Kültürü Gelişimi

Güvenlik kültürü üç temel gelişimsel yapı içermektedir. Bunlardan ilki; temel uyum, güvenlik eğitim programlarının, çalışma koşullarının, prosedürlerinin ve proseslerin yönetmeliklere uygun olmasını sağlar. Pasif veya yapısal uyum bireylerin spesifik eylemlerini dikkate almaz. İkinci olarak, kendine yöneltilen güvenlik uyumu ve çalışanların mevzuata uygunluğunun sağlanması görevini içerir. Eğitim ve diğer düzenleyici hükümlerden faydalanmak için kişisel sorumluluk almayı teşvik eder. Bu yönetmeliklere etkin uyumu vurgular. Üçüncü gelişimsel yapı ise, çalışanların tehlike oluşturan davranış güvenliğini, kendi bünyelerine yerleştirilmek için gerekli işlemleri yapmaya başlamasıdır. Bu konuda bilgi vermesi, potansiyel yaralanmalara ve bunları önleyebilecek güvenli davranışlara odaklanması ve güvenli bir şekilde davranmaya başlamasıdır (Andrew and ShamRao, 2002).

Güvenlik Kültürü Boyutları

Güvenlik kültürüne ilişkin yapılan araştırmalarda güvenlik kültürünün hangi boyutlarda ele alınacağı ve hangi boyutların performans kriterleri ile ilişkilendirileceği konusunda bir görüş birliği oluşmamıştır. Diğer yandan araştırmalarda geliştirilen güvenlik kültürü boyutları sektörlere ve ülkelere göre değişiklik göstermekte, geliştirilen bir ölçek başka bir ülkede, uygulandığında farklı boyutlar elde edilebilmektedir. (Dursun, 2011:39). Diğer bir ifadeyle, literatürde güvenlik kültürüne ilişkin çok sayıda tanımlamalar göz önüne alındığında, örgütlerde güvenlik kültürünü yansıtan göstergelerin sayısı konusunda fikir birliğinin olmaması şaşırtıcı değildir. Wiegmann ve diğerlerinin (2002) detaylı olarak inceledikleri raporlara göre, güvenlik kültürünün evrensel olarak kabul edilen beş bileşeni veya göstergesi bulunmaktadır. Bu kapsamda güvenlik kültürünün boyutları (Wiegmann vd., 2002:11-12);

- 1- Örgütsel Bağlılık (Organisational Commitment, OC): Üst yönetim tarafından ifade edilen örgütün taahhüdüne olan bağlılığı;
- 2- Yönetimsel Katılım (Managerial Involvement MI): Orta düzey yöneticilerin veya denetçilerin emniyet teşvikinde aktif katılımı;
- 3- Çalışanların Güçlendirilmesi (Employee Empowerment EE): bireysel çalışanların güvenliği öncelik vermeye yetkili oldukları aşama;
- 4- Hesap Verebilirlik Sistemi (Accountability System AS): Çalışanların güvensiz davranmaktan sorumlu tutulduğu sistem;
- 5- Raporlama Sistemi (Reporting System RS): Güvenlik bilgisinin raporlanması ve işlenmesi için sistemin kalitesi ve kullanılabilirliği.

Örgütsel Bağlılık

Bir örgütte güvenliğe bağlı olmanın temelinde devamlılık esastır. Bu nedenle örgütün üst düzey yönetimi güvenlik kültürünün oluşturulması ve geliştirilmesinde kritik rol oynamaktadır. Dolayısıyla güvenliğe ilişkin örgütsel bağlılık, tepe yönetimin tarafından temel prensip ve çekirdek bir değer olarak kabul edilmesidir. Bir örgütün güvenlik konusundaki taahhüdü, üst yönetimin kriz veya mali kısıtlamaların olduğu dönemlerde dahi, iş güvenliğine karşı kalıcı ve olumlu bir tutum sürdürmek, bu bağlılığı organizasyonun tüm kademelerinde tutarlı ve etkin bir şekilde teşvik etmek açısından kabiliyetini yansıtmaktadır. Üst düzey yönetim güvenlik için kararlı olduğunda, güvenlik faaliyetlerini geliştirmek ve uygulamak için yeterli kaynakları sağlar ve sürekli destekler (Eiff, 1999:8).

Örgütün her kademesinde güvenliğin uygun bir şekilde teşvik edilmesi, pozitif bir tutumu yansıtmaktadır. Diğer yandan örgütün ekipman, prosedürler, eğitim ve iş takvimlerinin rutin olarak değerlendirilmek ve gerekli görüldüğünde güvenliği iyileştirici yönde değiştirmek, örgütün güvenliğe olan bağlılığını yansıtır.

Yönetimin Katılımı

Üst ve orta yönetimin örgüt içindeki güvenlik uygulamalarına katılımı olarak ifade edilebilir. Diğer bir ifadeyle, üst ve orta düzey yöneticilerin kurum içinde kritik güvenlik faaliyetlerine kişisel olarak dahil olmalarını ifade eder. Güvenlik uygulamalarına ilişkin yöneticilerin seminerlerde ve eğitimlerde yer alması, katkıda bulunması ve aktif bir gözetimde bulunmaları gerekir. Dolayısıyla örgütsel yapı içinde üstten aşağı veya aşağıdan yukarıya güvenlik konularında etkin bir iletişimin varlığı, yönetimin katılımını yansıtır.

Çalışanı Yetkilendirme

Güvenlik kültürü düzeyi yüksek olan organizasyonlarda güvenliği artırmak için anahtar rolü gören çalışanları, yetkilendirir ve açıkça bilgilendirir. Çalışanların yetkilendirilmesi, güvenlik kararlarının alınmasında söz sahibi olması, güvenlik iyileştirilmelerinde kaldıraç görevi görür. Dolayısıyla örgüt faaliyetlerinde kendilerinin ve diğerlerinin sorumluluğunu benimsemesi ve örgütlerindeki iş kazalarının azlığından gurur duyması ile yansımaktadır. Bir organizasyonda hatalar herhangi bir seviyeden kaynaklanmış olabilir. Yetkilendirme, bir üst düzey yönetim tarafından yetki ya da sorumluluk devretmesinin bir sonucu olarak kişinin algıları ya da tutumları anlamına gelir. Güçlendirilmiş bir tutum, örgütsel güvenlik konusunda güvenli işlemleri gerçekleştirmek için sorumluluk almak için "fark yaratmak" için motivasyonun artmasına neden olabilir (Geller, 1994:18-24). "İyi" bir güvenlik kültürüne sahip olan kuruluşlar, çalışanlarını yetkilendirir ve çalışanların güvenliği teşviklerinde oynadıkları kritik rolleri açıkça anlamalarını sağlar (Wiegmann vd., 2002:12).

Ödüllendirme Sistemleri

Örgütün iş kazalarını önlemede çalışanların güvenli ve güvensiz davranışlarına göre ödüllendirmesi veya cezalandırması güvenlik kültürünün temel bileşenlerinden biridir. Çalışanların güvenli davranışlarını desteklemeye yönelik bir sisteme sahip olmak (parasal

teşvikler, yönetici ve çalışma arkadaşları tarafından takdir ve övgü alması vb.), güvensiz davranışları, gereksiz risk almayı caydırmak veya cezalandırmak açısından önemlidir. Diğer bir ifadeyle, güvenli davranışları geliştirmek ve güvensiz davranışları caydırmak veya düzeltmek için adil bir değerlendirme ve ödül sistemi gereklidir (Eiff, 1999:10). Ayrıca bu tür ödüllendirme sistemleri formal olarak belgelenmiş, çalışanlara açıklanmış ve çalışanlar tarafından anlaşılabilir şekilde uygulanır olması gereklidir.

Raporlama Sistemleri

İş kazaları öncesi güvenlik yönetiminin zayıflığını veya yetersizliğini gösteren etkin ve sistematik bir raporlama sistemi, örgütün önleyici olarak öğrenme isteği, yeteneği ve güvenliğin iyileştirilmesi için kritik bir rol oynar. Gerçek bir güvenlik kültürü temelinde raporlama kültürüne sahip olmak bulunmaktadır (Eiff,1999:17). İyi bir raporlama kültürünün diğer bir önemli özelliği "günlük faaliyetleri sırasında çalışanların dikkatini çeken güvenlik konularının özgürce ve engellenmeden bildirilmesi"dir (Eiff, 1999: 19). Dolayısıyla çalışanların raporlama sistemine bağlı olması nedeniyle olumsuz sonuçlara veya misilleme davranışlarıyla karşı kalmaması sağlanmalıdır. Ayrıca çalışanlar, yapılandırılmış bir geribildirim sistemiyle, öneri ve ilgilerinin ödüllendirileceği ve problemin çözümünde ne çeşit bir uygulama yapılacağı konusunda bilgilendirilmelidir. İyi bir raporlama sistemi, çalışanın güvenlik sorunlarını bildirmesini sağlar ve teşvik eder. Bu tüm çalışanların zamanında ve değerli geribildirimleri için olanak sağlar. Diğer bir ifadeyle bir kaza meydana gelmeden güvenlik yönetiminin zayıflığını ve kırılabilirliğini belirlemenin temel taşıdır (Wiegmann vd. 2002:12).

GÜVENLİK İLETİŞİMİ

Çalışma alanlarında çalışanlar ve yöneticiler arasında kurulacak iletişim modellerinin karmaşıklığı her bireyin farklı iletişim biçimine sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle işyerinde iletişim; tehlikeler ve risk kontrolleri hakkında bilgi vermek, almak, tutum ve davranışları etkilemek, taahhüt ve mülkiyet oluşturmak suretiyle güvenli bir çalışma ortamı için vazgeçilmez araçtır. Açık ve iki yönlü iletişim sisteminde, yönetim, çalışanlara, güvenli bir şekilde nasıl çalışılacağı konusunda bir anlayış oluşturmak için kuruluşun operasyonlarıyla ilgili tehlikelere ve risklere ilişkin gerekli bilgileri sağlar (A.M.,Vecchio-Sadus, 2007:2).

Çalışanların sağlık, güvenlik ve çevre konularında karar süreçlerine dahil edilmesi, hem güvenlik kültürünün bir özelliğidir hem de sağlık, güvenlik ve çevre yönetim sistemlerinin başarıyla uygulanması ve sürdürülebilirliği için temel şartlardan biri olarak kabul edilmektedir. Çalışanlar, tehlikeleri, kazaları ve ramak kala olayları bildirmeye yönelik iletişim çerçevesini sağlayan bir ortamda daha etkili katılım sağlamaktadır. Booth (1993) bu durumu güvenlik kültürünü bireysel ve grup değerlerinin, tutumların, yetkinliklerin ve davranış örüntülerinin taahhüdünü belirleyen ürün, stil ve yetkinlik olarak tanımlamaktadır (Booth, 1993: 5). Olumlu bir güvenlik kültürüne sahip olan örgütlere ilişkin Brounstein (2001) dört temel iletişim biçimini tanımlamaktadır. Bunlar: Dominant, Pasif, Pasif-Agresif ve Empatik stillerdir. İlk üç stil olan dominant, pasif, pasif-agresif genel olarak uyumsuzdur ve toplam güvenlik kültürü gelişmesine engel olur.

Dördüncü empatik stil ise idealdir ve etkili iletişim ve kültür gelişimine elverişlidir. Üst düzey yöneticilere, personel ve sağlık, emniyet ve çevre komitelerine, ekip toplantılarına yönelik en yaygın kullanılan iç iletişim yöntemleri; e-postalar, videolar, bildiri panoları, haber bültenleri, poster görüntüleri, işaret levhaları ve sunumlardır. Bu bilgilerin alıcıların anlayacağı şekilde sunulması önemlidir. Tablo 2, olumlu bir emniyet kültürü elde etmek için pratik stratejileri sağlayan iletişim öğelerinin bir özetini vermektedir.

Tablo 2. Güvenlik Kültürü İletişimi Boyutları (Geller, 1998; Standards Australia, 2001; Reason, 2002; Comcare, 2004; Vecchio-Sadus & Griffiths, 2004; Hopkins, 2005)

Güvenlik Kültürü Boyutları	Gereklilik	İletişim Boyutu
Tehlikeyi kontrol etmek için yöntemler koymak	<ul style="list-style-type: none"> Herkesin Destek Göstermesi 	<ul style="list-style-type: none"> Herkese güvende çalışmasını hatırlatılması için kuralların ve prosedürlerin gösterilmesi
Operasyonlardaki riskleri en aza indirmeye ve ilgili tüm sağlık ve güvenlik mevzuatına uyma taahhüdü	<ul style="list-style-type: none"> Sağlık, güvenlik ve çevre için sorumluluk kabul etmek Sağlık, emniyet ve çevreye katılım için kaynak sağlanması Tutumun riske dönüşmesi 	<ul style="list-style-type: none"> İşverenin kişisel taahhüdünü, değerlerini ve beklentilerini göstermesi İş performansının denetlenmesi ve izlenmesi
Çalışanların, güven ve işbirliğine dayalı bir örgüt kültürüne en etkin şekilde katkıda bulunması	Sağlık, emniyet ve çevre açısından güven, teşvik ve ödül ortamı	<ul style="list-style-type: none"> Yetkinliğin değerlendirilmesi ve gerektiğinde eğitim revizyonun sağlanması, Sağlık, Emniyet ve Çevre için geribildirim sağlanması Personelin motive edilmesi Başarının farkına varılması ve ödüllendirilmesi
Çalışanlara bilgilerini genişletecek, güvenli davranış ve yeni beceriler kazandıracak bilgi ve eğitimin verilmesi	<ul style="list-style-type: none"> Reformları ve değişiklikleri uygulama yönündeki isteklilik ve yeterlilik 	<ul style="list-style-type: none"> Ekipman, alet, malzeme ve süreçlerle nasıl emniyetli çalışacağına dair talimatlar verilmesi
Çalışanlar, danışma ve iletişim için bir çerçeve sağlayan bir ortamda en etkin şekilde katkıda bulunması	<ul style="list-style-type: none"> Hataları ve ramak kala olayları bildirmeye teşvik eden ve hazırlayan bireyler 	<ul style="list-style-type: none"> Tehlike ve olay raporları, risk değerlendirmeleri ve çalışma usulleri gibi sağlık, emniyet ve çevre konularını tartışılması için toplantı yapılması

Kaynak: Angelica M. Vecchio- Sadus, (2007:2)

Açık iletişimden dolayı artan bilgi ve öğrenme, çalışanların tehlikeli durumları ve hataları daha etkili bir şekilde tespit etmelerine ve bunları ele almalarını sağlamaktadır. Bu da, işle ilgili yaralanmalar veya sürekli iş görmezlik gibi potansiyel olumsuz sonuçları azaltır. Sonuç olarak, güvenlik ile ilgili sorunları yöneticilerle görüşmek ve tartışmak için kendini özgür ve rahat hisseden çalışanların, güvenli davranışlara girmesi ve daha az iş kazasına maruz kalmaları beklenmektedir.

GÜVENLİK İLETİŞİMİNİN ROLÜ VE ÖNEMİ

Güvenlik iletişimi, işyerinde iki veya daha fazla kişi arasında güvenlikle ilgili konular hakkında bilgi alış verişinde bulunma sürecini tanımlamaktadır (Hoffmann & Stetzer, 1998: 646; Siu ve diğerleri, 2004). Güvenlik iletişiminin amacı, insanlara, görevlere, süreçlere ve sistemlere sağlık, güvenlik ve çevre (HSE) hedeflerini gerçekleştirmek için bilinçli aynı zamanda işbirliği içinde etkileşimde bulunmasını sağlamaktır. Ayrıca, Hoffmann ve Stetzer (1998) güvenlik iklimi ve iletişiminin kaza belirtilerini önemli ölçüde etkilediği sonucuna vardı (Hoffmann ve Stetzer 1998:645-646).

Olumlu bir güvenlik kültürünün tüm bileşenlerini birbirine bağlayan ortak anahtar, çalışanlar arasındaki ilişkileri güçlendirmek ya da yönetimle bağlantı kurmaktır. Burada örgütsel iç iletişimin önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Dolayısıyla örgütlerde güvenlik kültürünün oluşmasında en önemli faktörlerden biri iletişimdir. Örgütler, güvenlik ile ilgili politikalar, programlar ve uygulanması gereken temel kurallar hakkında bilgi veren, etkin bir güvenlik sistemi tarafından desteklenen iletişim bağlantılarına ihtiyaç duyarlar. Diğer bir ifadeyle örgütsel iç iletişim, uygun ve etkin bir güvenlik kültürüne dayanan ve güvenlik işlevlerini geliştirilmesinde hayati bir bağdır. Kuşkusuz, operasyonel personel ile yönetim hiyerarşisi arasındaki ilişki, güvenlik kültürünün çeşitli boyutlarıyla karşı karşıya olan çok kanallı bir etki oluşturmaktadır (Pereira, 2015:2).

Araştırmalar aynı zamanda, güvenlik iletişimindeki uyumluluk (Cheyne ve ark. 1998, Griffin ve Neal 2000, Parker ve ark. 2001), güvenlik bilgisi (Probst, 2004, Griffin ve Neal, 2000), Güvenlik katılımı (Griffin ve Neal, 2000) ve güvenlik programları başarısının (Harper ve ark. 1997) temel faktörlerini ortaya koymuştur. Diğer bir ifadeyle yöneticilerin güvenlik konusunda çalışanlarla olan etkileşimleri arttıkça, çalışanların güvenli davranışları ve güvenlik iklimi algılarının arttığını göstermiştir. (Cigularov Konstantin, P. vd., 2010:1449). Başka bir çalışmada Demirbilek (2005), güvenlik iletişimi ile yönetimin bağlılığı ve güvenlik önceliği arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu tesbit etmiştir. Bentley ve Haslam (2001) ise yöneticiler ve çalışanlar arasındaki güvenlik iletişimini, düşük ve yüksek kaza oranı bulunan posta teslim ofisleri arasında farklılaşan ve beş makul yönetim güvenliği uygulamalarından biri olarak tanımlamaktadır. Diğer araştırmacılar, güvenlik iletişimi ile meslek kazaları, yaralanmalar ya da ramak kala olaylar arasındaki negatif ilişkiyi doğrulamıştır (Hofmann ve Morgeson, 1999; Mearns ve ark. 2003; Mearns ve ark. 1998; Probst, 2004; Sawacha ve ark. Al., 1999; Siu vd., 2004). Ayrıca etkili kurum içi iletişimin sağlanmasında; eğitim çalışmaları, raporlamalar, görev tanımları, işletme içi yayınlar, duyuru panoları, internet, yazılı tüm prosedürler, ödüllendirme ve performans sistemi, törenler ve kutlamalar, tutanaklar, memorandumlar,

toplantılar, öneri sistemleri, işe alım süreci v.b çok sayıda iletişim şekli yer almaktadır (Uslu:2014:45).

Güvenlik yönetiminin temel amacı, kazaların nedensellik süreçlerine müdahale ederek bu nedensellik zincirini kırmaktır (Booth, R.T. and Lee, T.R. 1995: 395). Bu uygulama tehlikelerin tanımlanması ve risk değerlendirmesi ile kontrol ve izlemenin devam eden sürecinde görünmez veya aktif arızaları saptamayı ve önlemeyi kapsamaktadır. Güvenlik yönetimi için dört temel fonksiyon vardır: Politika ve planlama, organizasyon ve iletişim, tehlike yönetimi ve izleme ile gözden geçirmedir (Booth ve Lee, 1995:395). Dolayısıyla yönetimler, faaliyetlerinin yönetildiği süreçlerde, entegrasyonu kolaylaştıracak çalışanların güvenlik konularında bilgilendirildiği bir iletişim sistemi kurmaları gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle her seviyede net iletişim hatları ve iki yönlü bir iletişimin kurulması sağlanmalıdır. Yönetimle olan iletişim, güvenlikle ilgili örgütsel taahhüdü yansıtan ve güvenlik kültürünün bir diğer belirleyicisidir. Kritik organizasyonların güvenliğini sağlamak için uygulanabilir etkiler göz önüne alındığında, bir iletişim stratejisine güç katmak ve bunlara yatırım yapmak, güçlü ve olumlu bir güvenlik kültürü sağlamak için faydalıdır (Pereira, 2015: 3). Bu, risk yönetimi ve güvenlik politikalarının, programlarının ve kritik bilgilerin açığa çıkmasında belirgin bir etki yaratmaktadır.

ARAŞTIRMA

Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Araştırmada yat limanlarında çalışanların güvenlik kültürü düzeyinin güvenlik iletişimi ile olan ilişkisi incelenmiştir. Araştırma kapsamında; çalışanların demografik değişkenleri ile güvenlik iletişimi açısından farklılıklar vardır hipotezi test edilmiştir. Bu doğrultuda; cinsiyete göre (H1), eğitim durumlarına göre (H2), çalışma pozisyonuna göre (H3), iş deneyimlerine göre (H4), çalışma hayatında iş kazasına maruz kalma durumuna göre (H5), çalışmakta olduğu işyerinde iş kazasına maruz kalma durumuna göre güvenlik kültürü açısından farklılık vardır hipotezleri test edilmiştir.

ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Araştırma Evreni ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni, İstanbul, İzmir, Aydın Muğla ve Mersin illerinde bulunan 39 adet yat limanı olarak belirlenmiştir Türkiye’de deniz turizm sektöründe aktif olarak kamu ve özel sektör tarafından işletilmekte olan 85 adet kıyı yapısı (DTO, 2016) bulunmaktadır. Bunlardan 11 adedi yatırım aşamasında, 24 adedi ise iskele&rihtım türü olan tesislerdir. Çekek yeri sayısı ise 11 adettir. Dolayısıyla yat limanı nitelikleri taşıyan tesis sayısı 39 adettir. Araştırma anketi 26 adet yat limanında uygulanmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada niceliksel yöntem kullanılmıştır. Güvenlik kültürü ölçekleri aracılığıyla toplanacak olan veriler için anket formu hazırlanmıştır. Araştırmada kullanılacak anket formunun geliştirilmesi sürecinde, güvenlik kültürü değişkenlerine ilişkin literatürdeki

daha önce geliştirilmiş çeşitli ölçekler incelenerek araştırmanın yapısına en uygun olduğu düşünülen ölçekler anket formuna alınmıştır. Araştırmada Dursun'un (2011) tarafından geliştirilmiş güvenlik kültürü ölçeği kullanılmıştır. Anket formları yat limanı yöneticileri ve iş güvenliği uzmanları vasıtasıyla toplam 284 katılımcıya dağıtılmıştır. Ancak, dağıtılan anket formlarından 16 adedi eksik veri içerdiği için değerlendirme kapsamından çıkarılmış ve 268 adedi değerlendirmeye uygun bulunmuştur.

Araştırmada Kullanılan Anket Formu

Araştırma anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özellikleri ve iş kazasına maruz kalma durumları yer almaktadır. İkinci bölümde güvenlik kültürü değişkenlerine ilişkin toplam 51 ifade bulunmaktadır.

- 1- Yönetimin Bağlılığı: 8 ifadeden oluşan ölçek, yöneticilerin tutumları ve yöneticilerin davranışları olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır.
- 2- Güvenlik Önceliği: 4 ifadeden oluşan ölçek, iş güvenliğinin çalışanlar tarafından nasıl algılandığını sınamaktadır.
- 3- Güvenlik İletişimi: 5 ifadeden oluşan ölçek, çalışan ve yönetim arasında güvenlikle ilgili iletişim düzeyini değerlendirmektedir.
- 4- Güvenlik Eğitimi: 4 ifadeden oluşan ölçek, güvenlik eğitimine ilişkin çalışanların algılarını ölçmektedir.
- 5- Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinlik: 5 ifadeden oluşan ölçek, güvenlik farkındalığı ve güvenlik sorunlarıyla başa çıkabilme yetkinliğini değerlendirmektedir.
- 6- Çalışanların Katılımı: 4 ifadeden oluşan ölçek, çalışanların güvenlik prosedürlerine uyma davranışlarını sınamaktadır.
- 7- Kadercilik: 6 ifadeden oluşan ölçek, çalışanların iş kazalarına yönelik kaderci inançlarını sınamaktadır.
- 8- Raporlama Kültürü: 5 ifadeden oluşan ölçek, iş kazalarının, ramak kala olayların ve güvensiz davranışların raporlanmasını ölçmektedir.

Analiz Yöntemi

Araştırmada toplanan veriler SPSS 20.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma anketinde yer alan demografik veriler frekans, yüzde dağılımı, aritmetik ortalama, standart sapma gibi istatistiksel yöntemlerle özetlenmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde, güvenilirlik analizi, Pearson Korelasyon Analizi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Regresyon Analizi, Ki -kare ve t-testi analizleri kullanılmıştır. Araştırma verilerinde ölçeklere ait güvenilirlik testleri Cronbach Alfa ile gerçekleştirilmiştir.

BULGULAR

Demografik Bulgular

Katılımcıların cinsiyet durumlarına göre dağılımları Tablo 3’de verilmiştir. Buna göre katılımcıların %18,7’i kadın çalışan, %81,3’ü erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Bu kapsamda araştırmaya katılarda kadın çalışan oranının erkek çalışanlara oranla düşük olduğu görülmektedir. Yat limanlarında diğer sektörlerden farklı olarak hizmetlerin büyük kısmını, liman hizmetleri ve teknik hizmetler oluşturmaktadır. Kadın çalışanların çoğunlukla ofis hizmetleri ve genel hizmetlerde çalıştığı tespit edilmiştir.

Tablo 3: Cinsiyet Değişkenine Göre Frekans ve Yüzde Değerleri

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Yüzdelik Değer	Yüzde Toplamı
Kadın	50	18,7	18,7	18,7
Erkek	218	81,3	81,3	100,0
Toplam	268	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların yaş guruplarına göre dağılımları Tablo 4’de verilmiştir. Buna göre katılımcıların %50,0’i 18-30 yaş grubunda, %43,3’ü 31-44 yaş grubunda %6,7’i ise 45 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Bu dağılıma göre genç ve orta yaş grubu çalışanların çoğunlukta olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 4: Yaş guruplarına Göre Frekans ve Yüzde Değerleri

Yaş	Frekans	Yüzde	Yüzdelik Değer	Yüzde Toplamı
18-30	134	50,0	50,0	50,0
31-44	116	43,3	43,3	93,3
45 ve Üstü	18	6,7	6,7	100,0
Toplam	268	100,0	100,0	

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin analizinde; tanımlayıcı istatistikler; ortalama dağılım, standart sapma, regrasyon, korelasyon, ki-kare testi, t-testi ve Cronbach Alpha kullanılmıştır. Tablo 5’de faktörlerle ilgili güvenilirlik değerleri yer almaktadır

Tablo 5: Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Değerleri

Değişken	N	Madde Sayısı	Ort.	Standart Sapma	Aralık	C.Alpha	C.Alpha*
Yöneticilerin Tutumları	268	4	3.7332	.90369	1-5	0.84	0,90
Yöneticilerin Davranışları	268	4	3.7938	.84478	1-5	0.83	0,84
Güvenlik Önceliği	268	4	3.7192	.63359	1-5	0.84	0,76
Güvenlik İletişimi	268	5	3.5776	.83308	1-5	0.83	0,86
Güvenlik Eğitimi	268	4	3.7556	.75201	1-5	0.84	0,89
Güvenlik Farkındalığı	268	5	4.2254	.69495	1-5	0.84	0,81
Çalışanların Katılımı	268	4	3.6810	.72016	1-5	0.84	0,80
Kadercilik	268	7	3.0953	1.23523	1-6	0.89	0,80
Raporlama Kültürü	268	4	4.6166	1.12318	1-5	0.84	0,82

* Ölçeklerin orijinalindeki güvenilirlik değerleridir (Dursun, 2012).

Tablo 5’de görüldüğü gibi ölçeklerin tamamında elde edilen güvenilirlik değerleri sosyal bilimlerde kabul edilen sınırlar içinde 0,83 ile 0,89 arasında olduğu görülmektedir. Sosyal bilimlerde kabul edilen sınır değer 0,7’nin üzerindedir.

Tablo 6: Cinsiyet ile Çalışma Yaşamında İş Kazasına Uğrama Durumu Arasındaki Farklılıklar

			Çalışma yaşamında iş kazasına maruz kalmak		Toplam
			Evet	Hayır	
Cinsiyet	Kadın	N	2	48	50
		% cinsiyet içinde	4.0%	96.0%	100.0%
		% iş kazasına maruz kalmak	5.1%	21.0%	18.7%
	Erkek	N	37	181	218
		% cinsiyet içinde	17.0%	83.0%	100.0%
		% iş kazasına maruz kalmak	94.9%	79.0%	81.3%
Toplam	N	39	229	268	
	% within Gender	14.6%	85.4%	100.0%	
	% iş kazasına maruz kalmak	100.0%	100.0%	100.0%	

Ki-kare: 5,504; Phi: 0,019; df:1; p= ,000

Tablo 6'ya göre çalışma yaşamında iş kazasına uğrama ile cinsiyet değişkeni oranları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0.05$). Buna göre iş kazalarına maruz kalanların %94,9'u erkek çalışanlar, %5,1'i kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Bununla birlikte erkek çalışanların %17'i iş kazasına maruz kalırken, kadın çalışanların ise %4,0'ü iş kazasına maruz kalmaktadır.

Güvenlik Kültürü Değişkenleri Güvenlik İletişimi Üzerindeki Etkisi Üzerine Hipotezlerin Test Edilmesi

Güvenlik kültürü değişkenlerinin güvenlik iletişimi değişkeni üzerinde etkisine yönelik analiz sonuçları Tablo 7'de verilmiştir. Regrasyon analizi sonucuna göre, güvenlik önceliği, güvenlik eğitimi ve çalışanların katılımının güvenlik iletişimi üzerinde anlamlı bir etkide bulunduğu tesbit edilmiştir ($P<0.005$). Diğer yandan yöneticilerin tutumları, yöneticilerin davranışları, güvenlik farkındalığı, kadercilik ve raporlama kültürünü değişkenlerinin güvenlik iletişimi üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Buna göre güvenlik önceliği, güvenlik eğitimi ve çalışanlarını katılımı güvenlik iletişimini olumlu yönde artırmaktadır.

Tablo 7: Güvenlik Kültürü Değişkenlerinin Güvenlik İletişimi Üzerine Etkisine Yönelik Regrasyon Analiz

Bağımsız Değişkenler: Güvenlik Kültürü	Bağımlı Değişken: Güvenlik İletişimi				
	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlanmış Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-420	.263		-1.599	.111
Yöneticilerin Tutumu	.089	.055	.097	1.623	.106
Yöneticilerin Davranışları	.080	.061	.081	1.301	.194
Güvenlik Önceliği	.299	.074	.227	4.055*	.000
Güvenlik Eğitimi	.241	.071	.218	3.394*	.001
Güvenlik Farkındalığı	-.037	.068	-.031	-.545	.586
Çalışanların Katılımı	.335	.065	.290	5.192*	.000
Kadercilik	.010	.030	.014	.317	.752
Raporlama Kültürü	.052	.037	.070	1.410	.160
ANOVA: $R^2=.56$ Düzeltilmiş $R^2=.55$ $F=42,192$ * $P<0,05$; ** $p<0,01$					

Güvenlik kültürü değişkenleri ile katılımcıların eğitim seviyeleri arasındaki farklılıklar incelendiğinde eğitim durumu düşük olan çalışanlarla eğitim durumu yüksek olan çalışanlar arasında ortalamaların genel olarak birbirine yakın olduğu görülmüştür. Diğer yandan, ilköğretim, lise ve dengi okul mezunlarının kadercilik boyutu ortalaması üniversite ve yüksek lisans mezunlarına göre dikkat çeken bir oranda yüksektir.

Güvenlik kültürü değişkenleri ile katılımcıların işteki konumları arasındaki farklılıklar analiz edildiğinde; yöneticilerin tutumları, yöneticilerin davranışları, kadercilik ve raporlama kültürü değişkenleri puan ortalamasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır ($p<0,05$). Yapılan analizlerde, yöneticilerin tutumları, yöneticilerin davranışları ve raporlama kültürü değişkeni ortalaması yönetici olmayanlara göre daha yüksektir.

Güvenlik kültürü değişkenleri ile katılımcıların iş deneyimleri arasındaki farklılık analiz edildiğinde güvenlik farkındalığı ve yetkinlik, çalışanların katılım ve kadercilik boyutları puan ortalamasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($P<0,05$). Buna göre, güvenlik farkındalığı ve yetkinlik değişkenine ilişkin 0-5 yıl arası çalışanların puan ortalaması, çalışanların katılım ve kadercilik boyutları puan ortalamasında göre yüksek bulunmuştur. Buna göre 0-5 yıl arası çalışanların 6-10 yıl çalışanlara göre güvenlik kültürü algıları daha olumludur.

Güvenlik Kültürü Değişkenleri ile İş Kazalarına Maruz Kalma Durumu Arasındaki Farklılıklara İlişkin Hipotezlerin Test Edilmesi

Güvenlik kültürü değişkenleri ile katılımcıların çalışma hayatı içinde iş kazasına maruz kalmaları incelendiğinde; iş kazasına maruz kalmamış çalışanların, yöneticilerin davranışları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi ve güvenlik eğitimi ortalaması, iş kazasına uğrayan çalışanların ortalamasından istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olarak tespit edilmiştir ($p<0,05$). Buna göre iş hayatının herhangi bir döneminde iş kazasına uğramayan çalışanların iş güvenliğine ilişkin algı düzeyleri iş kazasına uğrayan çalışanlara göre daha olumludur.

Güvenlik kültürü değişkeni ile katılımcıların çalıştıkları işyerinde iş kazasına maruz kalmalarına yönelik yapılan analizde, çalışmış oldukları işyerinde iş kazasına uğrayan çalışanların; yöneticilerin tutumları, yöneticilerin davranışları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi ve raporlama kültürü değişkenleri ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre, işyerinde iş kazası geçirmeyen çalışanların; yöneticilerin tutumları, yöneticilerin davranışları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi ve raporlama kültürüne ilişkin algı düzeyleri iş kazasına uğrayan çalışanlara göre daha olumludur.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada iş güvenliği kapsamında çalışanların güvenlik kültürü algılarının geliştirilmesinde güvenlik iletişiminin etkisinin önemli ve kiritk rol oynadığının ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Analizler sonucunda güvenlik kültürü boyutlarıyla güvenlik iletişimi ilişkisine bakıldığında güvenlik önceliği, güvenlik eğitimi ve çalışanların katılımının güvenlik iletişimi üzerinde anlamlı bir etkide bulunduğu tesbit edilmiştir. Açık ve çift yönlü bir iletişim düzeyi artıkça güvenlik kültürü algı düzeyi olumlu şekilde etkilenmektedir. Buna göre güvenlik önceliği, güvenlik eğitimi ve çalışanlarını katılımı güvenlik iletişimini olumlu yönde artırmaktadır. Yat limanı çalışanlarına yönelik düzenlenen anket sonuçları analiz edildiğinde, ilköğretim, lise ve dengi okul mezunlarının kadercilik boyutu ortalaması üniversite ve yüksek lisans mezunlarına göre dikkat çeken bir oranda yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle çalışanların eğitim düzeyi artıkça, iş kazalarının nedenlerine ilişkin kadercilik tutum ve davranışı değişmektedir. Katılımcıların çalışma yaşamında ve çalıştıkları işyerinde iş kazasına maruz kalma durumları ile güvenlik kültürü değişkenleri arasında ilişkide ise; iş kazasına uğramayan çalışanların, iş kazasına uğrayan çalışanlara göre daha olumlu tutum ve davranışa sahiptirler.

Çalışma alanlarındaki bütün faaliyetlerde güvenlik kültürü kavramı geliştirilmeli ve güvenlik kültürünün tüm boyutlarında çalışanlar cesaretlendirilmeli ve motive edilmelidir. Diğer bir ifadeyle etkin bir güvenlik kültürünün yönetimler ve çalışanlar tarafından yüksek önceliğe sahip olması gerekmektedir. Bu şekilde, davranışsal memnuniyete yönelik herhangi bir olumsuz eğilimin ortadan kaldırılması ve güvenlik prosedürlerine uyma ihtiyacı ve sürdürülebilirliği sağlanmış olacaktır. Güvenlik kültürü, çalışma ortamının güvenlik performansına fayda sağlayan güvenli tutum ve davranışları geliştirmesini sağlar. Bu nedenle denizcilik ve diğer tehlike ve risk derecesi yüksek sanayilerde güvenlik performansının arkasındaki sosyal süreçlerin değerlendirilmesi gerekmektedir.

İşyerlerinde çalışanların güvenliğini tehdit eden tehlike ve risklerin öngürülmesi, tanımlanması değerlendirilmesi ve kontrol edilmesi mesleki risk değerlendirmesi sürecinin temel ilkesidir. İş kazalarının teknik nedenler dışında çalışan davranışlarından kaynaklandığı görüşü giderek yaygınlaşmakta ve literatürde yapılan araştırmalar bu yönde artmaktadır. Limanlarda meydana gelen iş kazaları ve yangınların önlenmesinde ve geliştirilmesinde güvenlik kültürünün düzeylerinin ve kök nedenlerinin belirlenmiş olmasına rağmen güvenlik yönetim sistemlerinin ilerlemesine ilişkin ciddi araştırmalara ihtiyaç vardır.

KAYNAKLAR

- Andrew D. ShamRao. 2002. "Shaping A Safety Culture", www.divaker.com/resources/article_safety.htm(1 of 4) Erişim Tarihi: Ocak 2017
- Barling, J., Zacharatos, A. 1999. "High performance safety systems: Ten management practices for creating safe organizations", In: Parker, S.K., Griffin M.A. (Chairs), *Managing safety at work: Beyond blaming the individual*. Symposium conducted at the Academy of Management Conference, Chicago, IL.
- Bentley, T.A., Haslam, R.A. 2001. "A comparison of safety practices used by managers of high and low accident rate postal delivery offices", *Safety Science* 37: 19-37.
- Cigularov, K.P., et al. 2010. "The effects of error management climate and safety communication on safety: A multi-level study", *Accident Analysis and Prevention*, 42 (5): 1498-1506.
- Booth, R. 1993. "Safety culture: concept, measurement and training implications", In: *Proceedings of British Health and Safety Society Spring Conference: Safety Culture and the Management of Risk*.
- Booth, R.T. and Lee, T.R.1995. "The Role of Human Factors and Safety Culture in Safety Management", Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers, Part B: *Journal of Engineering Manufacture*, 209: 393-400.
- Brounstein, M. 2001. *Communicating Effectively for Dummies*. New York: Wiley Publishing.
- Choudhry, R.M., Fang, D. and Mohamed, S. 2007. "The nature of safety culture: A survey of the state-of-the-art", *Safety Science*, 45:993-1012.
- Cigularov Konstantin, P., Chen Peter, Y., Rosecrance, J. 2010. "The effects of error management climate and safety communication on safety: A multi-level study", *Accident Analysis and Prevention*, 42 (5): 1498-1506.
- Comcare, Australian Safety and Compensation Council 2004. *Safe and Sound: A discussion paper on safety leadership in government workplaces*, First Published August 2004 (prepared by National Occupational Health and Safety Commission, now the Australian Safety and Compensation Council). Pub 35, August, Canberra, Australia.
- Cooper, D. 2001. *Improving Safety Culture: A Practical Guide, Applied Behavioural Sciences*. First published 1998 by John Wiley & Sons Ltd.
- Demirbilek, T. 2008a. "İşletmelerde İş Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesi", *Çalışma Ortamı Dergisi*, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı, 96: 5-7.
- Demirbilek, T. 2005b. *İş Güvenliği Kültürü*, Birinci Baskı, Legal Yayıncılık, Hukuk Kitapları Serisi:59, İstanbul.
- Dursun, S. 2011. *İş Güvenliği Kültürü*, Beta Basım A.Ş., 1. Baskı, İstanbul.
- Eiff, G.1999. "Organizational safety culture. Proceedings of the Tenth International Symposium on Aviation Psychology", Columbus, OH: Department of Aviation, 1-14.

Geller, E. S.1994a. "Ten Principles For Achieving a Total Safety Culture", *Professional Safety*, 39(9): 18-24.

Geller, E. S. 1998b. *Working Safe: How to help people actively care for health and safety*. USA: CRC Press, Boca Raton.

Guldenmund, F.W. 2010. "(Mis) Understanding Safety Culture and Its Relationship to Safety Management, Risk Analysis", 30 (10): 466-1480. Aktaran, Rakowska, A. "Management Knowledge and Learning", 965-972. Active Citizenship by Knowledge Management& Innovation 19-21 June 2013, Zadar, Croatia International Conference 2013.

Hofmann, D. A., A. Stetzer. 1998. "The role of safety climate and communication in accident interpretation: Implications for learning from negative events", *Academy of Management Journal*, 41: 644-657.

Hopkins, B. 2007. Safety, Culture and Risk. The Organisational Causes of Disasters," *Health Sociology Review*, Academic OneFile, Accessed 18 Jan. 2017, 16 (3-4,): 344+.

http://ehstoday.com/safety/ehs_imp_81509

Kaza Araştırma ve İnceleme Kurumu (KAİK), 2013. "Kazasız Yollar Emniyetli Ulaşım", www.ubak.gov.tr/BLSM_WIYS/KAIK/tr/Belgelik/20140312_103823_76347_1_76648.pdf, Erişim Tarihi: Ocak 2017.

Reason, J. 2002. *Managing the risk of organizational accidents*, Burlington, USA: Ashgate Publishing Ltd.

Siu, O., D.R. Phillips, T. Leung. 2004. "Safety climate and safety performance among construction workers in Hong Kong The role of psychological strains as mediators", 36: 359-366.

Standards Australia, 2001. "Occupational health and safety management systems – General guidelines on principles, systems and supporting techniques", *Australian/New Zealand Standard AS/NZS 4804*, Sydney, Australia. Aktaran, Vecchio-Sadus, A.M., 2001. Enhancing Safety Culture Through Effective Communication.

Özkan, T. ve Lajunen, T. 2003. "Güvenlik Kültürü ve İklimi", *Pivolka*, 10:3.

Uslu, V., 2014. *İşletmelerde İş Güvenliği Performansı ve İş Güvenliği Kültürü Algılamaları Arasındaki İlişki: Eskişehir İli Metal Sektöründe Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Vecchio-Sadus, A.M., 2001. "Enhancing Safety Culture Through Effective Communication", *Safety Science Monitor*, 11 (3):2.

Vecchio-Sadus, A.M., 2001. "Scientists and Safety: Turning Sceptics Into Believers", In: *Visions, Proceedings of the 9th Annual Conference of the Safety Institute of Australia (Queensland Division) and the Division of Workplace Health and Safety*, Cairns Australia.