

Davranış Odaklı İş Güvenliği Uygulamalarının İş Güvenliği Kültürüne Etkisi¹²

The Effects of Behavior-Oriented Safety Practices on Occupational Safety Culture

Zehra Nuray NİŞANCI, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, Türkiye, zehranuray.nisanci@ikc.edu.tr

Orcid No: 0000-0003-1782-237X

Jülide KAYMAK DEMİRÖREN, Gülport A.Ş., Türkiye, jdemioren@gulport.com

Orcid No: 0000-0003-0010-7396

Öz: Bu çalışmanın amacı, işletmelerdeki davranış odaklı iş güvenliği uygulamalarının iş güvenliği kültürüne etkisini ve işletmelerde pozitif güvenlik kültürü oluşturmadaki rolünü, daha önce yapılmış çalışmalardan yararlanarak ortaya koymaktır. Bu kapsamda, davranış, davranış odaklı iş güvenliği, güvenlik kültürü, negatif/pozitif güvenlik kültürü, davranış odaklı iş güvenliği uygulamalarının güvenlik kültürüne etkisi, yerli/yabancı, offline/online literatür tarama ve derleme yöntemi ile ele alınmaktadır.

Teknolojinin baş döndürücü bir hızla ilerlemesi başta olmak üzere, her an yeni işkollarının ortaya çıkması, yeni makine/teçhizatlar ihtiyacı duyulması ve edinilmesi, yeni kimyasalların üretilmesi, iş yerlerinde yeni sorunlarla karşı karşıya kalınmasına ve devam eden proseslerde iş güvenliği konusunun her geçen gün daha da önemli hale gelmesine neden olmuştur. Günümüzde kendi kendini yenileyen, evrilen bir iş güvenliği sistemine sahip işletmelerin hayatta kalmayı başaracağına vurgu yapılmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği küresel boyutta bir sorun ve çözümler üretilmesi gereken bir alandır. Her yıl işle ilgili kaza ve hastalıklar sonucunda üç milyondan fazla kişi hayatını kaybetmektedir. Ayrıca her yıl yüzaltmış milyon yeni meslek hastalığı vakası ile üçyüz milyon ölümcül olmayan iş kazası yaşanmaktadır. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumu istatistik verileri de ölümlü iş kazası oranlarının ciddi rakamlarda olduğunu göstermektedir. Bu veriler, iş sağlığı ve güvenliği konusunun önemli olduğu kadar, evrensel olduğunu göstermek adına anlamlıdır.

Gerçekleşen iş kazalarının büyük bir oranı çalışanların hatalı davranışlarından kaynaklanmaktadır. İşte, davranış odaklı iş güvenliği uygulamalarının temel amacı, çalışanların hatalı ve güvensiz davranışlarını olumlu/güvenli davranışlarla değiştirmek ve bunu pekiştirerek alışkanlık haline getirmelerini sağlamaktır.

Yapılan literatür taraması sonucu elde edilen bulgulara göre, işyerlerinde güvenli çalışma ortamı oluşturmanın en etkili yolu, pozitif güvenlik kültürünü benimsemek ve uygulamaktan geçmektedir. Pozitif güvenlik kültürü ise, davranış odaklı iş güvenliği uygulamalarına dayanmaktadır. İşletmelerin, mevcut durumlarını detaylı bir biçimde analiz ederek, negatif güvenlik kültüründen pozitif güvenlik kültürüne geçme sürecinde gerekli

¹ İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Tezsiz Yüksek Lisans projesinden üretilmiştir.

² Aydın Adnan Menderes Üniversitesi ev sahipliğinde düzenlenen III. Uluslararası EUREFE’19 Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

Makale Geçmişi / Article History

Başvuru Tarihi / Date of Application : 20 Aralık / December 2019

Kabul Tarihi / Acceptance Date : 5 Şubat / February 2020

adımları tavizsiz uygulamalarının, iş kazası sıklık hızı ve ağırlık oranı gibi önemli iş güvenliği istatistik verilerinde düşüş sağlayabileceği ifade edilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Güvenliği, Güvenlik Kültürü, Negatif/Pozitif Güvenlik Kültürü, Davranış, Davranış Odaklı İş Güvenliği Uygulamaları

JEL Sınıflandırması: M10, M54, L20

Abstract: The aim of this study is to reveal the effect of behavior-oriented occupational safety practices on the safety culture in enterprises and its role in creating a positive safety culture in enterprises by making use of previous studies. In this context, behavior, behavior-oriented occupational safety, security culture, negative / positive safety culture, behavior-oriented occupational safety practices and their impact on safety culture are handled through the method of domestic and foreign, offline / online literature reviews and compilation.

The progress of technology at a dizzying speed, the emergence of a new line of business every moment, purchase of new machinery and equipment for enterprises and production of new chemicals have caused new problems in the workplaces and the issue of occupational safety and have become more and more important in the ongoing processes. It is emphasized that today's enterprises with a self-renewing, evolving / changing occupational safety system will only survive.

Occupational health and safety is a global problem and an issue that needs the solution to be produced. Each year more than three million people die as a result of work-related accidents and illnesses. In addition, one hundred and sixty million new occupational disease cases and three hundred million non-fatal occupational accidents occur each year. Social Security Institution in Turkey statistical data also shows that the rate of fatal occupational injuries in serious numbers. These data are important to show that occupational health and safety is as important as it is universal.

A large proportion of occupational accidents are caused by misconduct of employees. Here, the main purpose of behavior-oriented occupational safety practices, to replace the wrong and unsafe behaviors of employees with positive / safe behaviors and to make them habit.

According to the findings of the literature reviews, the most effective way to create a safe working environment in the workplace is to adopt and implement a positive safety culture. The positive safety culture is based on behavior-oriented safety applications. If the enterprises analyze their current situation in detail and perform the necessary steps in the process of transition from negative security culture to positive security culture without compromising, It is stated that there will be a decrease in important occupational safety statistical data such as frequency and weight ratio of occupational accidents.

Keywords: Occupational Safety, Safety Culture, Negative / Positive Safety Culture, Behavior, Behavior Oriented Occupational Safety Practices

JEL Classification: M10, M54, L20

1.Giriş

İş kazaları ve meslek hastalıkları, doğrudan ve dolaylı maliyetleri ile birlikte değerlendirildiğinde işletmeler için önemli bir maliyet unsurudur. Gerçekleşen iş kazası sonucunda yaralanan veya hayatını kaybeden kişilerin vicdani yükü ise hiçbir metrik sistemle ölçülemeyecek niteliktedir. Türkiye’deki genel durum göz önüne alındığında 2017 yılı Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) istatistiki verilerine göre toplam 1633 ölümlü iş kazası gerçekleşmiştir. İş Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili verilere göre 2016 yılında iş kazalarında en az 1.970 kişi; 2017 yılında da en az 2.006 kişi hayatını kaybetmiştir (Türkiye Makine Mühendisleri Odası İş Sağlığı ve İş Güvenliği Raporu, 2018:30).

2007 yılı verilerine göre dünyada her saniyede üç içi iş kazası sonucu yaralanmakta, her üç dakikada bir içi, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu hayatını kaybetmektedir (ILO, 2007; Kuru, 2000: 5). 1990 yılında yaşanan dünya ölümlerinin % 6-7'sinden kazaların sorumlu olduğu, kaza kaynaklı yaralanmaların ise ülke sağlığı açısından bir tehdit oluşturduğu ifade edilmektedir (Murray ve Lopez, 1997; akt. Lund & Aarø, 2004:271). Son verilere göre, yaklaşık 2,3 milyon çalışan işle ilgili kaza ve hastalıklardan ölmekte; 474 milyondan fazla insan meslek hastalıkları ve ölümcül olmayan kazalardan muzdarip olmaktadır. Bunların maliyeti 2.8 trilyon ABD dolarını veya gayri safi yurtiçi hasılanın %4'ünü aşmaktadır. Bu oranların, on yıl öncesine göre en az yüzde on arttığı (Takala, 2014, 2005; Akt. Pillay, 2015:1839); daha da artacağı (Leveson, 2004:239) ifade edilmektedir. Yine Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre, her 15 saniye içerisinde 160 içi iş kazası geçirmekte; her gün yaklaşık olarak 6.400 kişi iş kazası ya da meslek hastalığı sebebiyle hayatını kaybetmektedir. Her yıl yaklaşık üçyüzelli bin kişi iş kazası, iki milyon kişi meslek hastalıkları sebebiyle yaşamını yitirmektedir. Her yıl 270 milyon iş kazası meydana gelmekte, 313 milyonu aşkın işgören ölümcül olmayan iş kazası geçirmekte; bu, bir günde sekizyüzaltmış bin işgörenin iş kazasına maruz kaldığı anlamına gelmektedir”(Türkiye Makine Mühendisleri Odası İş Sağlığı ve İş Güvenliği Raporu, 2018:1).

Birleşmiş Milletlerin yetmiş yılı; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün 90 yılı aşan yoğun çabalarına rağmen iş kazaları ve meslek hastalıkları önlenememiştir (Türkiye Makine Mühendisleri Odası İş Sağlığı ve İş Güvenliği Raporu, 2018:2). Kazaları azaltmak, iş kazaları ve meslek hastalıklarının artan ekonomik ve sosyal maliyetlerini minimuma indirmek, akademisyenler, politika yapıcılar, uygulayıcılar ve araştırmacılar için bir sorun olmaya devam etmektedir (Pillay,2015:1839). Bu veriler, iş sağlığı ve güvenliğinin, önemli olduğu kadar, küresel ve evrensel bir sorun olduğunu; hem ülkemiz hem dünya açısından acilen çözüm üretilmesi gereken bir alan olduğunu göstermek adına anlamlıdır.

Türkiye’de çalışan insanların büyük çoğunluğunun güvenlik kültürü konusuna bakış açıları ve risk algıları, diğer doğu toplumlarında olduğu gibi sorunludur. “Daha önce defalarca yaptım bir şey olmadı”; “Biz Türk’üz bize bir şey olmaz”; “Atın ölümü arpadan olsun”; “Eski köye yeni adet getirme”; “Adı üstünde kaza işte olacağı varmış”; Kaderde varsa elden ne gelir” gibi atasözleri ve vecizeler dillere pelesenk olmuştur. Bu bakış açısı, doğal olarak bireyin bilinçaltına yerleşmekte ve bireyde patolojik düzeyde bir güvenlik kültürü algısı oluşmaktadır. Bunun sonucunda, toplumda kendi hayatlarını ve sağlıklarını hiç düşünmeden riske atma veya çok kısa bir zaman kazanmak için güvensiz hareketlerde ve davranışlarda bulunma eğilimine sahip çalışanlar, iş örgütleri için problem teşkil etmektedir. Bilinmelidir ki, öncelikle çalışanların psikolojik olarak derinlemesine analizi gerçekleştirilmeden güvenlik kültürü konusunda yol almak pek de mümkün değildir. “Literatürde, güvenlik kültürünün çok boyutlu bir kavram olduğuna ve işyerinde kazaları azaltmanın yolu olarak görüldüğüne dikkat çekilmektedir (Fernández-Muñiz vd.2007:627).

Gerçekleşen iş kazalarının büyük bir oranı çalışanların hatalı davranışlarından kaynaklanmaktadır. İşte, davranış odaklı iş güvenliği uygulamalarının temel amacı, çalışanların hatalı ve güvensiz davranışlarını olumlu yönde değiştirmek ve bunu pekiştirerek alışkanlık haline getirmelerini sağlamaktır. Bu alışkanlık döngüsünün işletmede yerleşmesi ise iş güvenliği farkındalığını yaratacak davranış odaklı iş güvenliği uygulamalarından geçmektedir.

Bu araştırmada, işletmelerdeki davranış odaklı iş güvenliği uygulamalarının iş güvenliği kültürüne etkisi ve pozitif güvenlik kültürü oluşturmadaki rolüne odaklanılmaktadır. Bu kapsamda, davranış, davranış odaklı iş güvenliği uygulamaları ve bu uygulamaların güvenlik kültürüne etkisi ile negatif/pozitif güvenlik kültürü, yerli/yabancı, offline/online literatür tarama ve derleme yöntemi ile ele alınmaktadır.

2. Davranış, Davranışsal Güvenlik ve Davranışsal Güvenlik Yönetimi

Davranış; bir canlının, iç ve dış uyaranlara karşı gösterdiği bilinçli tepkidir (George ve Jones, 1999:532). Hareket ve davranış, buna neden olan bir etkene gösterilen karşıt tepki olup olmadığı noktasında birbirinden ayrılmaktadır. Davranış belli bir amaca hizmet etmekte, bir veya birçok nedenden kaynaklanabilmektedir. Davranış olarak kabul edilen insan hareketleri çeşitlilik arz etmektedir. Gözlenebilen, kaydedilebilen, ölçülebilen bütün tepkilerin davranış kapsamında olduğu ifade edilmektedir (Crider,1983:5, Akt.Eroğlu, 2013:1). Buna göre, tüm davranışlar, nedenli, güdülü ve amaca yöneliktir. Bu durumda rastgelelik ve nedensizlik ortadan kalkmaktadır (Eroğlu, 2013:1).

Sosyolojik açıdan davranış, “sosyal atom” olarak açıklanmaktadır. Moreno’ya göre sosyal sistemin en küçük birimi “sosyal atom”, yani davranış olup, birey değildir. Birey davranışının, yani sosyal atomun çekim alanına giren kişiler, zaman içerisinde bireyin arkadaşlık kurabileceği aday konumuna gelecek, onunla sosyal ilişkiler kuracak ve bir müddet sonra da bu bireylerin davranışlarını sergilemeye başlayacaklardır (Silah, 2005:33). Davranış odaklı iş güvenliği uygulamaları ile güvenlik kültürü odaklı işletmelerde güvenli davranışın, atom çekirdeği etrafında aynı yöne dönen elektronlar gibi yayılacağı beklenmektedir.

İşletmelerde riskli (güvensiz) davranış gösteren çalışanların davranışları incelenirken riskli davranışa (tepkiye) sebep olan faktörler değerlendirilmeli; iş yerlerinde bu faktörleri ortadan kaldıracak stratejilere ve uygulamalara öncelik verilmelidir. “Son otuz yılda bu alandaki araştırmalarda önerilen teori ve modeller giderek karmaşıklaşmıştır. Bazıları, davranışsal niyetin davranışın en iyi yordayıcısı olduğu varsayımına dayanmaktadır. Davranışsal niyetler sadece tutumların değil, aynı zamanda sosyal etkilerin (sosyal normlar dahil) ve öz-yeterliliğin (veya algılanan davranışsal kontrolün) ürünü olarak kabul edilmektedir. Niyetler ve davranış arasındaki ilişki, kişinin gerçekte böyle bir davranışı gerçekteştirmek için gerekli becerilere sahip olup olmadığına bağlıdır (Lund & Aarø, 2004:272). Riskli davranış sergileyen bireyler, çoğunlukla bunu, kendilerince mantıklı bir tutuma, nedene ve hatta niyete dayandırabilmektedirler. Durumu objektif olarak değerlendirmek gerekirse, onların bu riskli davranışları göstermelerine yol açması nedeniyle aslında sistemin kendisinin kusurlu olup olmadığı sorgulanmalı; riskli davranışları anlamada bu davranışa neden olan aktivatörler ve diğer çevre şartları da dikkate alınmalıdır.

Gerçekleşen iş kazalarının neredeyse %88’inin, çalışanların hatalı davranışlarından kaynaklandığı bilinmektedir (Çelikkol, 1977: 28). Hatalı davranışa dayalı gerçekteşen iş kazalarının nedenleri, sektörel olarak değişiyor olsa da, acelecilik ve dikkatsizliğin, en temel iş kazası nedenleri olduğu söylenebilmektedir. Acelecilik ve dikkatsizlik, çalışanların gerçekteşen tehlikeli durumlar karşısında refleks davranışları göstermeleri yüzündendir. Bu nedenle yapılacak davranış odaklı iş güvenliği çalışmalarına başlamadan önce söz konusu işletmelerde gerçekteşen tüm iş kazalarının temel nedenleri detaylı olarak incelenmeli ve buna göre bir yol haritası çıkarılmalıdır. Bu yol haritası, her işletmenin kendine özel olmalıdır.

Davranışsal güvenlik, uygulamalı davranış analizi ilkelerinin uygulanmasına dayanan Örgütsel Davranış Yönetimi içerisinde bir uzmanlık alanıdır ve işçilerin içine (davranışına), ne yaptıklarına ve güvenli davranışı destekleyen veya caydırıcı olan güçlendirme koşullarına (öncelikleri ve sonuçlarına) odaklanmaktadır (Grindle vd. 2000: 34). Davranışsal güvenlik, iş

ortamındaki güvenlik problemlerine karşı gösterilen insan davranışları üzerine yapılan psikolojik araştırmaların sistematik uygulamasıdır (Cooper, 1998:225). Buna göre, davranışsal güvenliğin, çalışanların güvensiz davranışları üzerinde sürekli iyileştirme müdahaleleri içeren planlı yaklaşım olduğu ve önemli derecede işgücünün katılımını gerektirdiği söylenebilir.

Davranışsal güvenliğe son zamanlarda artan ilgi, iş kazalarına sebep olan güvensiz davranışların diğer olumsuzluklarla birleşerek daha ciddi sonuçlara sebep olmasından kaynaklanmaktadır (Esin, 2007:6). Davranışsal güvenlik programlarının işyerlerinde uygulanmaya başlanması ve bilinen iş güvenliği yaklaşımlarından farklı metodolojilerin uygulanmaya çalışılmasının en temel amacı, çalışanların gösterdiği güvensiz davranışları olumlu yönde değiştirmek, bunu pekiştirerek davranışı alışkanlık haline getirmektir. Davranışsal güvenliğin benzersiz bir özelliği, genel bir sürekli iyileştirme müdahalesi oluşturmak için bir araya getirilmiş planlanmış bir etkinlik çizelgesinin uygulanmasıdır.

Davranışsal güvenlik yaklaşımı, iş güvenliğinin sadece mavi yaka çalışanlar ve iş güvenliği uzmanı/işyeri hekiminden oluşan İş Sağlığı Güvenliği (İSG) biriminin savaş verdiği tek cephele geleneksel yaklaşımdan oldukça farklıdır. Bu yaklaşımda, üst yönetimden başlayarak aşağıya doğru her adımda yapılan her için ve buna bağlı olarak daha alt kademelerde oluşacak diğer işlerin oluşturacağı riskli durumlar değerlendirilmektedir. Bu riskli durumlar güvensiz davranışların oluşumunu tetikleyecek ölçüde büyükse hangi aşamada olursa olsun bu durumların sürekli iyileştirme sürecinden çıkartılması veya riskli durum oluşturmayacak yöntemlerle değiştirilmesi gerekmektedir. Bu noktada çalışanların sağlıklı ortamlarda çalışma hakkının dikkate alınması, iş yerlerinde riskli olan, kaza ve yaralanmalara sebep olabilecek her ortam ve durumun değerlendirilmesi ve gerekli önlemlerin alınması kaçınılmazdır. Bu süreçte yararlanılabilecek en etkin araçlardan biri, davranış odaklı güvenlik yönetimidir.

Güvenlik yönetimi, ekonomi, mühendislik, endüstri ilişkileri, hukuk, yönetim, iş hijyeni, iş hekimliği, psikoloji ve sosyoloji gibi çok çeşitli alanlardan yoğun olarak faydalanan çok disiplinli bir alandır (Bahn, 2014; Quinlan vd. 2010; Akt.Pillay, 2015: 1839). Mühendisler, yöneticiler, psikologlar ve sosyologlar dahil olmak üzere farklı akademik ve profesyonel topluluklar, kaza nedenini ve güvenliğini bildiren çok disiplinli konularla sık sık uğraşmışlardır (Saleh vd. 2010). Davranış Odaklı Güvenlik Yönetimi (DOGY) ise iş yerlerinde riskli davranışların en aza indirilmesi ve güvenli davranışların benimsetilmesini sağlamada, psikolojideki davranışçı yaklaşımın temel varsayımlarından hareket etmektedir ve riskli ya da güvenli davranışın açık bir biçimde tanımlanmasını gerektirmektedir. “Açık ve net tanımlama, riskli durumun herkes tarafından benzer biçimde anlaşılabilmesi ve güvenli alternatifin doğru

bir Şekilde tanımlanabilmesi için önemlidir. Bu, davranışı ortaya çıkararak faktörün/tetikleyenine ne olduğu ile davranış sonucunda bireyin ne elde ettiğini belirlemek bakımından gereklidir (Vatansever vd. 2009:57).

Davranış Odaklı İŞ Güvenliği Yönetimi, sadece risk analizi çalışması yapılan statik bir iŐyerinden, zamanın gereklerine uyarak, örgütün dinamik bir pozisyona geçmesini sağlamaktadır. Davranış Odaklı İŞ Güvenliği YaklaŐımı sihirli bir değnek değildir; örgütlerin içinde bulunduğu mevcut durumu kısa zamanda iyi yönde deĐiŐtirenmez. Bu yaklaŐım, planlı ve aynı zamanda uzun vadeli bir süredir. İŞ güvenliği ile ilgili çalışanların gösterdiği güvenli davranışların alışkanlık haline dönüŐtürülmesinin sağlanması gerektiğinden, sürecin zaman alması normaldir. Gittikçe artan iş kazası ve meslek hastalığı oranları ile bunların sebep olduğu ekonomik ve sosyal maliyetleri azaltmada, “daha fazla yenilik stratejisi ve çözümüne ihtiyaç duyulmaktadır. Bununla birlikte, bu yapılmadan önce, (i) kazaların nasıl yapıldığına (ve dolayısıyla önlendiğine) dair ayrıntılı bir anlayıŐa ve (ii) organizasyonlarda güvenlik yönetimine sahip olmak yararlı olacaktır (Pillay, 2015:1839). Kazaların neden olduğu (ve dolayısıyla nasıl önlenebileceği) konusundaki anlayıŐın, beş düzeyde farklılaŐtıĐı ifade edilmektedir (Borys vd. 2009; Hale ve Hovden, 1998). İlk grup, teknoloji ile yakından iliŐkilidir; ikincisi, davranış ve insan hatasıyla; üçüncüsü sosyo-teknik sistemle; dördüncüsü kültürle ve beŐincisi esneklikle ilgilidir (Pillay, 2015:1839).

“Değer odaklı” ya da “insan odaklı” iş güvenliği yönetimi olarak da isimlendirilen Davranış Odaklı Güvenlik Yönetimi, örgüt üyelerinin/iŐyeri çalıŐanlarının riskli davranışlarının sıfırlanması veya azaltılması, istenilen davranışların benimsetilerek pekiŐtirilmesi amacıyla yapılan süreç yönetimidir (Sungur vd. 2009:54). Davranış odaklı iş güvenliği, ancak iş güvenliği ve çalışan sağlığını önceleyen bir örgüt kültürüne sahip iş yerlerinde oluşturulabilir. Ayrıca, üst yönetimin açık desteği, orta kademenin sürekli ilgisi, gözetmenlerin performansa odaklanması, çalışanların aktif katılımı ve olumlu algısı, sahadaki uygulamaların yerleŐebilmesinde esnek bir çalışma sistemi gibi kriterleri gerektirmektedir (Şerifoğlu ve Sungur, 2007:43). Davranış odaklı güvenlik yönetimi, çalışanların katılımını sağlamakta, riskli davranışları sonlandırmakta, daha olumlu bir iş sağlığı güvenliği iklimine katkı sağlamakta ve önemli kaza geçirme oranlarını düşürmeye olumlu etki yapmaktadır.

Sonuç olarak, sanayileşme alanında yaŐanan hızlı deĐiŐme ve geliŐmeler ve iş yerlerinde yeterince önlem alınmaması sonucu artan iş kazaları ve meslek hastalıkları, iş sağlığı ve güvenliği problemlerini kritik boyutlara ulaŐtırmıŐtır. Buradan hareketle, günümüz örgütlerinin,

davranış odaklı güvenlik yönetimi kapsamında davranışsal güvenlik uygulamalarından yararlanmasının zorunlu olduğu söylenebilir.

3. İş Güvenliği Kavramı ve Güvenlik Kültürü

Güvenlik, “toplum yaşamında yasal düzenin aksamadan yürütülmesi, kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi durumu, emniyet” (TDK, <http://sozluk.gov.tr/10.6.2019>) olarak tanımlanmaktadır. Toplum içerisinde güvenlik, insanın kendini emniyette veya huzurda hissetme durumudur. “Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinde ikinci sırada yer alan güvenlik ihtiyaçı, fizyolojik ve doğal zararlardan korunma olarak değerlendirilmektedir” (Robbins ve Judge, 2013:205). Güvenlik ihtiyacının kültür ve doğal olarak alışkanlık haline dönüşmesi, yapılan bir için, gösterilen davranışın herhangi bir zarar ve/veya tehlike içermeme durumu, güvenli çalışma veya güvenli davranma olarak ele alınabilmektedir.

İş güvenliğine ilişkin, literatürde birçok tanıma rastlamak mümkündür. “Bir Őeyin zararlı ve riskli olmaması, onun güvenli olduğu anlamına gelmektedir, ancak bu duruma her zaman ulaşılamayabilir. Güvenliğin bir değer yargısı olarak algılanması gerektiği belirtilmektedir. Bir teçhizat ya da davranışta yaralanma riski kabul edilebilir düzeyde ise bu teçhizat ve davranış güvenli olarak kabul edilmelidir (Ringdahl, 2001:15). İş güvenliği; bir için yapılması sırasında çalışanların karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılması veya minimize edilmesinde teknik önlemleri kapsamakta (Başbuğ, 2013:16); kısaca sağlığa zarar verebilecek durumların yok edilmesini de içeren ve daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için yapılan sistemli çalışmalar olarak ele alınmaktadır (Gerek, 2000:2). İş güvenliği, çalışanların görev yaptıkları çalışma alanları ile buldukları ortamda, tüm tehlikeleri ve riskleri en aza indirmek ve güvenli bir işyeri oluşturmak ile ilgili tüm önlemleri içermektedir.

Kültür, bireyin maddi ve manevi tüm yaşam pratiklerini içeren dinamik bir kavramdır; insanın hayata ilişkin tüm inanç ve değerlerini kapsamaktadır (Nişancı, 2012: 1281). Bu inanç ve değerler, sağlıklı ve güvenli bir yaşam için gerekli bütün ihtiyaçlar ile ilişkilidir. İnsanların temel ihtiyaçlarından olan güvenlik ihtiyacının dışa yansımaları, yine insanlar tarafından oluşturulan toplumsal kültürde güvenlik kültürü olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplumu etkileyen ve oluşturan faktörlerin farklılığı, güvenlik kültürüne ilişkin toplumsal algıyı değiştirmekte ve güvenlik kültürünün toplumda yayılma seviyesini farklılaştırarak toplumların farklılaşmasına sebep olmaktadır.

Örgüt kültürü, örgüt içerisinde iç bütünlük ve dış adaptasyon problemlerini çözmek için özel bir araştırmacı grup tarafından hazırlanmış ve geliştirilmif temel varsayımların bütünü

olarak tanımlanmaktadır (Schein, 1984; akt. Bergeron, 1995:58). Bu varsayımlar, “iş sağlığı ve güvenliği”ni dikkate alan ve önemseyen ilkeleri kapsamakta ise güvenli bir örgüt kültürüne, kapsamaması güvensiz bir örgüt kültürüne işaret etmektedir. Bu noktada “örgüt kültürü, örgüt üyelerinin davranışlarını kontrol altına alan sosyal bir sistem olarak (Demirel & Karadal, 2007:254) örgütleri birbirinden farklılaştırabilmektedir.

“Güvenlik kültürü” terimi, ilk olarak 1986’da Çernobil nükleer felaketinden sonra kullanılmaya başlanmıştır (Guldenmund, 2018: 21). Güvenlik kültürü kurgusu, örgütsel güvenlik başarısızlıklarını kapsamaya ve açıklamaya yöneliktir (IAEA, 1991; Akt. Cooper, 2018:47). Bireylerin veya örgütlerin zarar ve kayıpları önleme ve belirlenen hedeflere ulaşmada karşılaşılan risk ve tehlikelerle başa çıkabilme kabiliyeti olarak tanımlanmaktadır (Reason, 2000:7). Güvenlik kültürünü oluşturmanın amacı, Çernobil gibi yüksek şiddetli olayları ve ayrıca yüksek frekanslı, düşük etkili olayları (yani kişisel yaralanmalar, vb.) engelleyerek kurumlarda iş güvenliğini arttırmaktır (Cooper, 2018:47). Yani, güvenlik kültürü, genel anlamda örgütlerdeki güvenli ortamın garanti altına alınması olarak değerlendirilmektedir.

Güvenlik kültürü konusunda birçok araştırmaya öncü olmuş ve yine birçok çalışmanın dayanağı haline gelmiş teorileri ile Amerikalı ünlü sosyolog Westrum (1996) konuya açıklık getirmiştir. Yaptığı sınıflama ile örgütsel kültürlerin tipolojisini, örgüt tipleri ile ilişkilendirmiş ve güvenlik kültürünün temelinde patolojik, bürokratik ve üretken (generatif) organizasyonlar/örgütler olarak nitelendirilebilecek üç tip organizasyonun olduğuna dikkat çekmiştir (Westrum, 1996:51). Bu sınıflamadan yola çıkarak, Westrum’un bürokratik örgüt tipolojisini Hesaplı/Planlı olarak değiştiren Parker ve arkadaşları, bunlara ek olarak Reaktif ve Proaktif Güvenlik Kültür tipolojilerini ilave etmişlerdir (Parker vd.(2006:554). “Onlara göre, her bir örgütün kendine özgü organizasyon kültürü ve güvenlik kültürü vardır ve güvenlik kültürü örgütlerde beş farklı seviyede olabilmektedir; “Patolojik”, “Reaktif”, “Hesaplı”, “Proaktif” ve “Üretken (Hudson vd. 2000 ve Parker vd.2006; Akt. Kim vd. 2016:90). Ülkemizde işletme eğer yabancı ortaklı ve kurumsal bir yapıya sahip değilse, güvenlik kültürünün patolojik veya en iyi ihtimalle reaktif düzeyde olduğu ifade edilmektedir (<http://sosyalhakladernegi.org>).

Patolojik kültür, “bir güvenlik kültüründe, işverenler ve işçilerin güvenlik kurallarını ihlal etmeyi önemsememeleri durumudur. Bu, genellikle “bakımsız” güvenlik kültürü olarak adlandırılır. “Reaktif” güvenlik kültüründe güvenlik yalnızca bir kazadan sonra önem kazanmaktadır ki, buna genellikle “sorumlu güvenlik kültürü” denmektedir. “Hesaplı” güvenlik kültüründe, tüm tehlikeleri yönetmek için sistemler mevcuttur. Bu kültüre genellikle “planlı

güvenlik kültürü” denmektedir. “Proaktif” bir güvenlik kültüründe, işçiler sorunlarla karşılaştıklarında değil, çalışma ortamını iyileştirmek için sorunlar ortaya çıkmadan önce sorunlardan kurtulmaktadırlar. “Üretken” bir güvenlik kültürü ise güvenliğin, çalışma ve düşünme biçimlerinin içine yerleştirildiği dinamik bir güvenlik kültürünü anlatmaktadır (Kim vd. 2016:90). Bu anlayışlara uygun güvenlik kültürüne sahip örgütlerin davranışları şöyle örneklendirilebilir;

- Patolojik kültür; güvenlik de ne demek, birisi görmediği müddetçe kurallara uymaya gerek yok.
- Reaktif kültür; iş kazası oldu, geçmiş olsun. Evet, kurallara dikkat etmek gerekiyormuş.
- Hesaplı/Planlı kültür; örgütün tüm alt sistemleri kaza olma durumuna karşı hazırlıklıdır.
- Proaktif kültür; hem çevresel, hem insani tüm faktörlere dayanan olasılıklar önceden düşünülmektedir.
- Üretken kültür; iş sağlığı ve güvenliği konusu birinci önceliklidir.

Her bir örgüt/işletme, belirgin özelliklere sahip güvenlik kültürünü yaygınlaştırma çalışmalarına başlamadan önce mevcut durumunu analiz etmeli, sonraki ilerleme adımlarını duruma göre şekillendirmelidir. Güvenlik kültürü ve insan faktörünün iş güvenliğine olası etkileri konusunda uzun yıllar araştırmalar yapmış İngiliz psikoloji profesörü Reason (2000:9)’a göre güvenlik kültürüne sahip işletmelerin ortak bir takım özellikleri vardır. Bu özellikler şu şekilde sıralanabilir;

- Açıklık kültürü; hataları gizlememek ve meydana gelen olayları tüm çalışanlara duyurmak.
- Adalet kültürü; itham etmek yerine gerçeği ortaya çıkarmaya çalışmak, ödüllendirmek; herhangi bir ihmal söz konusu ise sorumlularını bulup cezalandırmak.
- Raporlama kültürü; tüm olayları kayıt altına alarak işyerinin iş güvenliği geçmişini içeren bir bellek oluşturmak.
- Öğrenme kültürü; olayları detaylıca irdeleyerek örgüt ile ilişkilendirmek.
- Bilgilendirme kültürü; kazanılan tecrübeleri yenilere ve sonraki nesillere aktarmak.

Raporlama kültürü, adil kültür, esnek kültür, öğrenen kültür gibi özelliklerin bir araya gelmesiyle oluşan genel bir kültür ile güven ve bilgilendirme/bilgili olma kültürünün örgüt içinde oluşması mümkün olabilir (Hudson, 1999:8). Yine bir örgütte oluşturulan yazılı talimatlar ve prosedürlerle ve üst yönetimin baskısıyla güvenlik meselesinin zorlayıcı bir şekilde çalışanlar tarafından kısa vadede dikkate alınması sağlanabilir. Fakat güvenlik kültürü

unsurları çalışanlara tam olarak benimsetilemezse, kullanılacak yöntemler yetersiz kalacak; çalışanların tutum ve algıları, beklenen kurumsal değerlerle örtüşmeyecektir (Hudson, 2001:20). Rochlin vd. (1987:78) de, güvenlik kültürünün, örgütteki inanç ve değer sistemi içerisinde tam olarak belirlenmesi ve sınıflandırılmasıyla ilgili olduğunu söylemektedirler. Bu nedenle güvenlik kültürünün tam olarak işletme içinde yaşayan bir yapı haline gelmesi, değer ve inanç sistemi ile güvenlik olgusunun bütünleşmesine bağlıdır. Aksi takdirde güvenlik kültürü kavramı askıda kalacak, güvenlik anlayışı şablonuna uymayacaktır.

Bir örgütün negatif veya pozitif güvenlik kültürüne sahip olması, o örgütte gerçekleştirilen iş güvenliği uygulamaları, politikaları, yönetimin iş güvenliğine ilişkin tutumu hakkında bilgi vermektedir. “Negatif güvenlik kültürü, çalışanların mevcut riskleri “risk” olarak görmediği, görse de önemsemediği, boş verdiği ya da riskler/tehlikeler karşısında kendine aşırı güven duyduğu bir kültüre karşılık gelmektedir ve olabildiğince dirençli bir yapı göstermektedir” (Uçkun vd. 2013:62; Aktay, 2011:13). Pozitif güvenlik kültürü, çalışanların güvensiz davranışları yapmaktan çekindiği bir çalışma ortamı oluşturmakta (Fernandez vd. 2007: 638) ve davranışsal iş güvenliği uygulamaları gibi birçok yöntemle güvenli davranışların alışkanlık haline dönüştürüldüğü tutumlar, politikalar kurumsal değerlerin bütünü olarak tanımlanabilmektedir. Kirwan (2011:11), olumlu bir güvenlik kültürünün, karşılıklı güvene dayalı iletişim, iş güvenliğinin önemli olduğuna ilişkin algı paylaşımı ve etkin önleyici tedbirlere duyulan güven ile nitelendirildiğini ifade etmektedir.

Pozitif güvenlik kültürü, çalışanları olumsuz sonuçlara sebep olacak güvensiz davranışlardan çekerek, bu durumlara karşı duyarlı ve hassas davranmaya yönlendirmektedir. Pozitif güvenlik kültürünü bir örgütte oluşturmak, geliştirmek ve sürdürmek uzun zaman almakta, yoğun çaba gerektirmektedir ama mevcut iş güvenliği yönetim sisteminin iyileştirilmesi için kullanılan en etkin metottur. Bu kapsamda, öncelikle birey davranışlarının detaylı incelenmesi gerekmektedir. Bu inceleme sonrasında işyerinin içinde bulunduğu sosyal yapı dikkate alınarak koşullara uygun çalışma ortamı şekillendirilmeli ve geliştirilmelidir. Bu konuyu sadece işverenin yasal yükümlülüğü olarak düşünmek pozitif güvenlik kültürünü oluşturma işleminde baştan başarısızlığı kabul etmek demektir ve işe yaramayacaktır.

4. Davranış Odaklı İş Güvenliği Uygulamalarının İş Güvenliği Kültürüne Etkisi

20. yüzyılda sanayileşme, yeni üretim metotları, yoğun makineleşme ve çok çeşitli kimyasalların üretime dahil edilmesi, iş yerlerinde kazalar ve meslek hastalıkları sonucu ölümler ve uzuv kayıplarının yoğun olarak yaşanmasına sebep olmuştur (Arpat vd. 2014:285).

Kaza oranlarının, ölüm ve organ kayıplarının azaltılmasında iş yerinin güvenlik kültürünün tüm çalışanlar için ortak bir değer olarak kabul edilebilirliğinin sağlanması gerekmektedir.

Örgütler için işyerinin güvenli bir çalışma ortamı olduğunun en önemli göstergeleri, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından tanımlanan kaza sıklık ve kaza ağırlık oranlarıdır. İşverenler bu oranların azaltılması için birçok önlem almaktadırlar. Buna rağmen güvensiz davranışlar sergileyen çalışanlar ve buna neden olan fiziksel ortam nedeniyle gerçekleşen iş kazalarının sayısı oldukça fazladır. Bunun en önemli sebebi, söz konusu iş yerlerinde yaşayan bir pozitif güvenlik kültürünün oluşturulamamış olmasıdır. Çalışanların, üst yönetimce kabul edilip başlatılan şirket içi değişim yelpazesi içerisinde iş güvenliği kültürünü alışkanlık haline dönüştürmeleri, kaza verilerinin zamanla sıfırlanmasını sağlayabilecektir. Bu alışkanlık döngüsünün örgüt içinde tam olarak oturması iş güvenliği farkındalığını yaratacak davranış odaklı iş güvenliği uygulamalarından geçmektedir. Sorunların çözümlenmesinde davranışsal güvenlik uygulamaları önemli bir araç olarak tercih edilmeli ve uygulanmalıdır.

Davranış Odaklı İş Güvenliği Uygulamaları ile ilgili ilk araştırmalardan birisi, Komaki (1978) tarafından bir unlu mamul işletmesinde yapılmıştır. Bu araştırmada verilen iş güvenliği eğitimleri ile çalışanların davranışlarında olumlu yönde değişimler olduğu gözlemlenmiştir (Komaki vd, 1978:437). Cooper vd. (1994:238), üretim işçilerinin sürekli, haftada 7 gün, 10 günlük bir döngü ile üç vardiya çalıştığı çok uluslu büyük bir şirkette bir saha çalışması yapmışlardır. Araştırmacılar şirketin kaza kayıtlarını analiz etmişler ve şirketin işgücünün rastgele %15 ini temsil eden bir örneklem grubu ile derinlemesine yarı yapılandırılmış görüşmeler yapmışlardır. Bu bilgilere dayanarak, araştırmacılar bölüm kontrol listeleri geliştirmişlerdir. Güvenlik gözlemcileri işe alınmış ve 2 günlük bir eğitime tabi tutulmuşlardır. Bir uygulama süresinin ardından her bölüme kontrol listeleri gönderilmiş; ayrıca her bölümden kritik (güvensiz) davranışlar için güvenlik hedefleri belirlemeleri istenmiştir. Her bölümdeki gözlem, tüm vardiyalarda departmanı gezen gözlemci tarafından yapılmış, tamamlanması yaklaşık 10 dakika sürmüştür. Haftalık gözlemlerin sonuçları, işgücüne, gelecek hafta dikkatlerini odaklayacakları noktayı bildirmek için gönderilmiştir. Araştırmacılar, bir bütün olarak fabrika genelinde güvenli davranış performansında istikrarlı bir küresel iyileşme bulmuşlardır.

Havold (2005:456), bir Norveç nakliye firmasında güvenlik kültürüne bakarak bir örnek olay incelemesi gerçekleştirmiştir. Denizcilik, tarihsel olarak dünyanın en tehlikeli mesleklerinden biridir. Yirmi gemi çalışanına şirketlerinin güvenlik kültürü ve güvenlik algısı sorularını da içeren kendi kendini tamamlama çalışması yaptırılmıştır. Araştırmacılar sonuçlara

ilişkin 24 faktör analizi yapmış ve dört faktör belirlemiştir; çalışan ile yönetimin güvenlik ve kaliteye olan tutumu; bilgi; güvenlik kurallarına/talimatlarına uyma; kalite ve güvenlik deneyimi. Araştırmacılar, uyruk, çalıştıkları gemi veya mesleğe bakılmaksızın, güvenlik kültürüyle ilgili olarak katılımcılar arasında yüksek derecede bir fikir birliği olduğu sonucuna varmışlardır. Ancak herhangi bir müdahale veya eğitim uygulanmamış ve güvenlik davranışında herhangi bir nicel değişiklik de görülmemiştir.

Güvenlik kültürüne ilgi duyan Fang vd. (2006:328), Hong Kong'daki önde gelen bir inşaat şirketi ve taşeronları kapsamında tüm saha ve tüm çalışanlar için bir güvenlik iklimi araştırması gerçekleştirmişlerdir. 110 maddeden oluşan anketin faktör analizi sonucunda 15 farklı faktör bulunmuştur. Bunlardan ilk 10 tanesi; güvenlik tutumu ve yönetim taahhüdü; güvenlik danışmanlığı ve güvenlik eğitimi; denetçinin rolü ve çalışma arkadaşı rolü; risk alma davranışı; güvenlik kaynakları; değerlendirme, güvenlik prosedürü değerlendirmesi ve iş riski; uygunsuz güvenlik prosedürü; işçinin katılımı; iş arkadaşının etkisi; yetkinlik, şeklindedir. Guldenmund (2007:723) çalışmasında, iş güvenliği kültürüne, politika, yönetim, çalışan motivasyonu, iletişim, zaman baskısı, eğitim, çalışma ortamı, açıklık, risk algısı gibi birçok faktörün olası etkilerini incelemiştir. Nielsen vd. (2008:448) rüzgar türbinleri üreten aynı şirkete ait birbirinin aynı büyüklükteki iki ayrı tesisinde incelemeler yapmıştır. Aynı şirkete ait olmalarına rağmen B tesisinde A tesisine göre çok daha fazla hatanın var olduğu anlaşılmıştır. Çalışma öncesinde A tesisinde çalışanların katılımının olduğu davranış odaklı iş güvenliği uygulaması gerçekleştirilmiştir. Devamında, her iki tesisten birer grup bir haftalık iş güvenliği eğitimine katılmış, denetimler yapılmış ve anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Kaza verileri, her iki tesiste de başlangıçtan bir yıl öncesinden altı aya kadar toplanmıştır. Araştırmacılar, kişisel raporlanan kaza verilerinin B tesisinde azaldığını bulmuşlardır. Yine de araştırma esnasında çalışma ortamında hangi bilgilerin A tesisinden B ye aktarıldığının net olarak anlaşılması sebebiyle araştırmanın sonuçlarını yorumlama ve güvenlik kültüründeki değişiklik hakkında kesin bir açıklama yapamamışlardır.

ABD'de Davranış Odaklı Güvenlik Yönetimi'ne ilişkin 83 ayrı çalışmanın bulgularının incelendiği bir çalışmada, 33 araştırma kapsamında olumlu yönde bir değişim olduğu görülmüştür. Yine aynı çalışmaya göre, Thomas Krause'nin beş yıllık çalışmasında davranış odaklı yönetim sayesinde 73 işletmede yaklaşık 40 bin çalışan içerisinde kaza ve yaralanma oranı birinci yılın sonunda %26 azalmıştır; beşinci yılın sonunda ise bu oranın %69'u bulunduğu ifade edilmiştir (Sungur vd. 2009:54).

Zhou, Fang ve Mohamed (2011:93), bir Çinli inşaat firmasında üç yıl boyunca güvenlik iklim faktörü yapısını ve güvenlik iklim anketlerinin tutarlılığını incelemişlerdir. şirketteki inşaat işçilerine 2004 yılında ve tekrardan 2007 yılında bir güvenlik iklimi anketi uygulanmıştır. Anket, işletmenin güvenlik ikliminin kilit konularını içeren 87 sorudan oluşmuştur. Araştırmacılar her iki yıl için maddeler üzerinde bir faktör analizi yapmışlar ve her iki yılın, dört faktörlü aynı güvenlik kültürü yapısını oluşturduğunu bulmuşlardır. Buna göre, güvenlik yönetmelikleri; güvenlik denetimi; güvenlik eğitimi, çalışma arkadaşlarının desteği ve yönetim taahhüdü; son olarak güvenlik tutumu olmak üzere dörtlü bir güvenlik kültürü yapısına ulaşmışlardır. Bu çalışma zaman içinde algıda bir değişiklik bulsa da, çalışmaya göre belirli bir güvenlik sorunu tanımlanmamış ve bu konuyu ele almak için bir müdahale veya eğitim uygulanmamıştır. Bu çalışma, herhangi bir nicel davranışsal güvenlik değişikliğine ışık tutmamıştır.

Akalp ve Yamankaradeniz (2013:108), İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemini, özel bir eğitim kurumu kapsamında iş güvenliği uzmanı adaylarına uyguladığı bir anket ile ortaya koymaya çalışmışlardır. Elde edilen sonuçlara göre yöneticilerin güvenlik kültürüne yönelik tutum ve davranışlarının, güvenlik kültürüne olan etkisinin tüm boyutlarda pozitif olduğu anlaşılmıştır.

Uslu (2014:65) yaptığı çalışmada güvenlik kültürünün oluşturulma amaçlarını belirlemeye çalışmıştır. Elde edilen sonuçlara göre amaçları, kaza ve yaralanmaları azaltmak amacıyla risk, kaza ve hastalıklarla ilgili aynı düşünce ve inançların paylaşılmasını sağlayacak davranış normları oluşturmak; dikkat çeken konularla ilgili güvenliği sağlamak; güvenliğe ilişkin ilgi ve katılımı sağlayarak kişilerin güvenliğe bağlılığını arttırmak; örgütün sahip olduğu sağlık ve güvenlik programının biçim ve yeterliliğine karar vermek ve iş güvenliğine dair gerçekteştirilen uygulamaların tarzını ve becerilerini belirlemek şeklinde ifade etmektedir.

Yirmi yedi işletme ve 854 çalışanla gerçekteştirilen bir araştırma, yönetim sistemlerinin güvenlik kültürü ile ilişkili olduğunu göstermiştir (Özkan ve Arpat, 2016:220). Yapılan bir diğer çalışmada, Türk İnşaat sektöründe Güvenlik Kültürü-İş Güvenliği İlişkisi incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar, çalışanların eğitim seviyesi yükseldikçe risklere karşı farkındalıklarının arttığını, tecrübesiz çalışanlarda ise kazalara ilişkin duyarlılığın daha düşük olduğunu göstermektedir(Yıldız vd.2017:137).

Yapılan çalışmalarda, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşurmada, güvenlik kültürünün anahtar bir rol oynadığı görölmektedir (Dursun, 2013:75). Araştırma sonuçlarından elde edilen bulgulara göre, bazı araştırmalarda davranış odaklı iş güvenliği uygulamalarının

doğrudan davranışa yansımaları söz konusu olmasa da algılarda farklılığa sebep olduğu; diğer araştırmaların çoğunun sonuçlarına göre ise, örgütlerde pozitif bir güvenlik kültürünün oluşmasında davranış odaklı iş güvenliği uygulamalarının olumlu etkilerinin olduğu söylenebilir.

İş yerinde güvenlik kültürünün oluşması ve çalışanlar arasında yaygınlaşmasında aşağıda sunulan örneklere benzer davranış odaklı iş güvenliği uygulamalarından yararlanılabilir.

- Örgüt içerisinde, istatistiki verilere dayanarak, diğer bölümlerin kötü olduğu imajı oluşturulmadan iş güvenliği alanında en iyi bölümlerin diğer tüm bölümler önünde tanıtılması ve takdir edilmesi,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından Türkçe 'ye çevrilerek desteklenen Elmeri gibi bir denetim programı ile örgütün her bir bölümünün aynı formatta denetlenmesi,
- İş güvenliği konusunda örnek davranış gösteren çalışanların, diğer çalışanları özendirecek şekilde ödüllendirilmesi,
- İş güvenliği konusunda çalışanın düşünce ve isteklerini rahatça ifade edebileceği bireysel öneri kutularının işlevsel hale getirilmesi,
- İş güvenliği konusunda tüm işletmeyi kapsayan etkinlikler (tiyatro, oyun, yarışma, toplantı kararları vb.) ile iş güvenliği konusunda ilginç afiş, slogan, karikatür ve haberlerin paylaşılacağı bir iş güvenliği iletişim panosunun oluşturulması.

Bu uygulamaların, sektörlere göre değişim gösterebileceği, azaltılıp çoğaltılabileceği, sıklık derecesinin ihtiyaca göre belirlenebileceği bilinmelidir.

7. Sonuç

Günümüzde yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıkları ile bunların sosyal ve ekonomik maliyetleri, bugünün örgütleri için önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Birincil derecede önemli yaşama hakkı ise tüm insanların en temel hakkıdır. İş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki tüm gelişmeler, öncelikle yaşama hakkının ve birey sağlığının korunması amacıyla kazaların önlenmesi ve maliyetlerin minimize edilmesine yöneliktir. Çalışanların sağlık ve güvenliklerinin garanti altına alınması, işletmeler, uygulayıcılar, siyasetçiler, araştırmacılar için çözümlenmesi gereken sorunların başında gelmektedir. İşgörenlerin sağlık ve güvenlik alanındaki tüm haklarının korunması, öncelikle çalışanlarda güvenlik kültürü ve bilincinin oluşumunu gerektirmektedir. Buradan hareketle bu çalışmada, güvenlik, güvenlik

kültürü, davranış odaklı iş güvenliği uygulamaları ve bu uygulamaların güvenlik kültürüne etkisi hakkında bir literatür taraması yapılmıştır.

Küreselleşme süreci içerisinde faaliyetlerine devam eden örgütlerin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda belirledikleri hedefler, gerçekleştirdikleri uygulamalar ve çalışanlar için tasarlanan ergonomik ortamlar, örgütün amaçlarına ulaşma yolunda, üretim verimliliği ve çalışanların yaşam kalitesini önemli ölçüde etkilemektedir. İş kazalarının önlenmesi ve azaltılmasında, birçok farklı bilim dalının bir araya gelerek gerçekleştirdikleri interdisipliner çalışmalar, farklı platformlarda konuya ilişkin problemlerin özömlenmesine katkı sunmaktadır. Tüm örgütler için sürdürülebilirliğin temel elementi, insan kaynağıdır. Çalışanlar için güvenli bir çalışma ortamı oluşturma ve onları motive etme, sürdürülebilirlik için zorunlu, aynı zamanda vicdani bir durumdur.

Tüm örgütlerde güvenlik, örgüt kültürünün ayrılmaz bir parçasıdır. İşyerlerinde güvenli çalışma ortamı oluşturmanın en etkin yolu, pozitif güvenlik kültürünü benimsemek ve uygulamaktan geçmektedir. Pozitif güvenlik kültürü davranış odaklı iş güvenliğine dayanmaktadır. Davranış odaklı iş güvenliği uygulaması ile pozitif güvenlik kültürü oluşturmak isteyen işyerlerinde konuya hem yönetimin hem de çalışanların sahip çıkması ve desteklemesi gerekmektedir. İş güvenliği eğitimlerinde sıkça bahsedilen devlet-işveren-çalışan-sendika dörtlüsüne üniversite/sektör ortak çalışmaları, araştırmalar, düzenli seminerler ve uygulamalar da dahil edilmelidir. Çalışmaların tüm paydaşlarca benimsenmesi ve desteklenmesi istenen sonuçlara ulaşmayı kolaylaştıracaktır. Özellikle alışanların, alet ve makinelerin kullanılmasından, belirlenen ilke ve kurallara uyulmasına kadar güvenliğe ilişkin tüm konularda bilinçli olması ve aktif bir rol üstlenmesi önem arz etmektedir.

Davranış odaklı iş güvenliği uygulamalarının örgütlerin güvenlik kültüründe pozitif yönde değişiklik yaptığı çalışma sonuçlarından anlaşılmaktadır. Öncelikle, ülke düzeyinde sonra her bir örgüt/işletme/kurum seviyesinde etkin bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi oluşturulması için çalışmalar yapılmalıdır. Konuya ilişkin örgütler arası, hatta uluslararası iş birlikleri için gerekli adımlar atılmalıdır. İşgörenlerin alışma şartları, mikro seviyede bireyin, örgütsel düzeyde işletmenin/örgütün ve makro seviyede ise toplumun sağlığını etkileme potansiyeli taşımaktadır. Sağlıklı bir toplum için, işyerlerindeki eğitimlere özen gösterilmeli, davranış odaklı güvenlik uygulamalarına yer verilmeli, işyerleri ciddi bir biçimde denetlenmelidir. İşgörenlerin sağlık kontrolleri yapılmalı, iş kazası ve meslek hastalığı oranlarının azaltılmasında farklı bilim dallarından yararlanılmalı, çalışma ortamlarının ergonomik olmasına dikkat edilmelidir. Bunların tümü, iş kazaları ve meslek hastalıkları

oranlarını ve bunların sebep olduğu sosyal, psikolojik ve ekonomik maliyetleri dūřürecek, işgücü devir oranı ve devamsızlıkların azalmasına katkı yapacaktır. Bunların yanında, işgörenlerin, kendilerine değer verildiğine ilişkin algıları, dolayısıyla da iř tatminleri ve motivasyonları yükselecektir. Aynı zamanda, ürün ve hizmet kalitesinde iyileşme, etkinlik ve verimlilikte artış, bireysel ve örgütsel performansın yükselmesi söz konusu olabilecektir. Böyle bir iř ortamında sosyalleşen ve kültürlenен çalışanlar, sahip oldukları bu değerleri, davranışları aracılığıyla, yani sosyal atom ile hem iř yeri içindeki, hem de dışındaki bireylere aktarabilecek, böylelikle güvenlik, örgüt kültürünün bir parçası olabilecek, toplum kültürüne de yansıtılabilecektir.

Türkiye’de diğer birçok ülkenin üstünde olan ölümlü iş kazaların sayısının azaltılmamasının idari, hukuki ve ekonomik nedenlerinin yanında sosyal nedenlerinin de olduğu unutulmamalıdır. Bu nedenle iş güvenliği konusunda çalışma yapan her uzman, işletmelerde güvenlik kültürü olgusunu yerleştirip güvenli davranışları alışkanlık haline dönüştürmeyi amaçlamalı; bunun için de, öncelikle kültürel yapıyı, bu yapının sosyal boyutunu ve ortaya çıkardığı problemleri göz önünde bulundurmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği, sadece devlet-işveren-çalışandan oluşan üç boyutlu bir yapı değil, tüm paydaşların ve farklı disiplinlerin entegre edilmesi gereken çok boyutlu bir yapı olarak değerlendirilmelidir.

Son olarak, teknolojinin baş döndürücü bir hızla yol aldığı günümüzde, her an yeni işkolları ve meslekler ortaya çıkmakta, yeni makine ve teçhizatlara ihtiyaç duyulmakta, yeni kimyasallar üretim sürecinde yerini almaktadır. Bunların tümü, örgütlerin, yeni birçok tehdit ve güvenlik sorunu ile karşılaşacağı anlamına gelmektedir. Bu nedenle her işletme, sağlam bir iş güvenliği kültürüne ve sistemine sahip olmalıdır. İşletme içinde kendini yenileyen, teknoloji ile evrilen bir iş güvenliği yönetim sistemi, faaliyetlerin sürdürülebilirliği açısından oldukça önemlidir. İş güvenliği kültürü multidisipliner bir konu olduğundan, tek başına iş güvenliği uzmanı veya iş güvenliği biriminin çabalarının yeterli olmayacağı bilinmelidir. İşletmenin hiyerarşik yapısı içinde herkesin ortak katılımı ile güvenlik kültürü oluşturulmalı, davranış odaklı iş güvenliği uygulamaları yaygınlaştırılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akalp, G., Yamankaradeniz, N.(2013), İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi, *Sosyal Güvenlik Dergisi, Haziran 2013*, 3 (2), 96-109.
- Aktay, N. (2011), İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi ile İş Güvenliği Kültürü Arasındaki İlişki, *İş Müfettiş Yardımcılığı Etüdü, ÇSGB*, İstanbul.
- Arpat, B., Yeşil, Y., Öter, N.D.(2014), Tekstil Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri Hakkında Çalışan Algıları ve Farkındalığı: Denizli İli Örneği, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2 (8), Aralık 2014, 281-318.
- Başbuğ, A. (2013) İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, *Şekerİş Sendikası Dergisi*, Aydoğdu Ofset, Mayıs 2013.
- Bergeron, P.G.(1995). La Gestion Dynamique, Gaeten Morin Editeur. Montreal, Paris, Casablanca.
- Cooper, M.D. (1998). Improving safety culture: A practical guide. <https://www.bookdepository.com/Improving-Safety-Culture-Dominic-Cooper/9780471958215>
- Cooper,M.D., Phillips, R.A.,Sutherland,V.J.,Makin, P.J. (1994) ,Reducing Accidents Using Goal Setting and Feedback , *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (1994),67-219-240.
- Çelikkol, A.; (1977), İş Kazalarında Ruhsal Etmeler, Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi, Doçentlik Tezi, İzmir.
- Demirel, Y.& Karadal, H.(2007). Örgüt Kültürünün Örgüt İçi bireysel becerilerin kullanımına Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 12/3.253-270.
- Dursun,S.(2013), İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2), 61-75.
- Eroğlu, F.(2013). Davranış Bilimleri. Beta Yayın.
- Esin,,A.(2007), Davranışsal Güvenlik Nedir? *Mühendis ve Makine*, 48(567), 3-9.
- Fang, D., Li, M., Fong, P. S. W., & Shen, L. (2004). Risks in Chinese construction market—Contractors' perspective. *Journal of Construction Engineering and Management*, 130(6), 853-861.
- Fernández-Muñiz, B., Montes-Peón, J. M., & Vázquez-Ordás, C. J. (2007). Safety culture: Analysis of the causal relationships between its key dimensions. *Journal of safety research*, 38(6), 627-641.
- Gerek, N. H. (2000). İş Sağlığı ve İş Güvenliği. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Guldenmund, Frank W.(2018) Understanding Safety Culture Through Models and Metaphors pp.21-35. The Safety Culture Construct: Theory and Practice. In: Gilbert C., Journé B., Laroche H., Bieder C. (eds) Safety Cultures, Safety Models. SpringerBriefs in Applied Sciences and Technology. Springer, Cham. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-95129-4_5#citeas. September 2018. <https://www.researchgate.net/publication/327962842>
- Guldenmund,F.W. (2007), The use of questionnaires in safety culture research – an evaluation , *Safety Science* ,45 (6) 723-743.
- Grindle, A. C., Dickinson, A. M., & Boettcher, W. (2000). Behavioral safety research in manufacturing settings: A review of the literature. *Journal of Organizational Behavior Management*, 20(1), 29-68.
- Havold, J.I., (2005),Safety Culture in a Norwegian Shipping Company, *Journal of Safety Research*, 36(5):441-458.
- Hudson P.(1999). “Safety Culture – Theory and Practice”, içinde “The Human Factor in System Reliability Is Human Performance Predictable? [les Facteurs humains et la fiabilité des systemes – Les performances humaines, sont-elles previsible?]”, 1999, RIO MP-032 Report,8-3.
- Hudson, P.(2001). “Safety Management and Safety Culture: The Long, Hard and Winding Road”, içinde Occupational Health and Safety Management Systems, eds. W. Pearse, C. Gallagher ve L. Bluff (Melbourne, Australia: Crowncontent, 2001), 20- 21.
- ILO (International Labour Office), (2007), Key Indicators of the Labour Market, 5th Edition, International Labour Office, Geneva.
- George J.M, Jones G. R. (1999); Understanding and Managing Organizational Behaviour, Edition Second, an Imprint Of addition wesley, Longman, Inch., USA.
- Kirwan B.(2011), Incident reduction and risk migration, *Safety Science*, 49(1), 11-20.
- Komaki, J., Barwick, K.D.,Svott, L.R.(1978), Behavioral Approach to Occupational Safety: Pinpointing and Reinforcing Safe Performance in a Food Manufacturing Plant, *Journal of Applied Psychology* , 63(4), 434-445.
- Kuru, O. (2000). İş sağlığı ve güvenliğinde yeni oluşumlar. *TİSK İşveren Dergisi*, 28(8), 5-9.
- Leveson, N. (2004). A new accident model for engineering safer systems. *Safety science*, 42(4), 237-270.
- Lund, J., & Aarø, L. E. (2004). Accident prevention. Presentation of a model placing emphasis on human, structural and cultural factors. *Safety Science*, 42(4), 271-324.
- Nielsen, K.J, Rasmussen, K., Glasscock ,D.J.,Spangenberg, S.(2008), Changes in safety climate and accidents at two identical manufacturing plants, *Safety Science*, 46 (3),440-449.
- Nişancı, Z. N. (2012). Toplumsal Kültür-Örgüt Kültürü İlişkisi ve Yönetim Üzerine Yansımaları. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1279-1293.

- Özkan, Y. ve Arpat, B. (2016), İşletmelerde Uygulanan Yönetim Sistemlerinin Güvenlik Kültürü Üzerine Etkisi: Denizli İli – Metal Sektörü Örneği, *Siyaset, Ekonomi ve Yöntem Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 195-221.
- Parker, D., Lawrie, M. ve Hudson, P. (2006), A Framework for Understanding the Development of Organisational Safety Culture, *Safety Science*, 44(28), 554.
- Pillay, M. (2015). Accident causation, prevention and safety management: a review of the state-of-the-art. *Procedia manufacturing*, 3, 1838-1845.
- Reason, J. (2000). Safety paradoxes and safety culture. *Injury Control and Safety Promotion*, 7(1), 3-14.
- Ringdahl, L. H. (2001) Safety Analysis: Principles and Practice in Occupational Safety.
- Robbins, S.P. ve Judge, T.A. (2013). Örgütsel Davranış, Çeviri Editörü. İnci Erdem, 14. Basımdan çeviri, İstanbul, Nobel Yayınları.
- Rochlin, G. I., La Porte, T. R., & Roberts, K. H. (1987). The self-designing high-reliability organization: Aircraft carrier flight operations at sea. *Naval War College Review*, 40(4), 76-92.
- Silahlı M. (2005); Sosyal Psikoloji - Davranış Bilimi. *Seçkin yayınları. Geliştirilmiş 2.Bsk.* Ankara.
- Sungur, E.; Tiryaki, A.R. ve Vatansever, Ç. (2009). “Davranış Odaklı Güvenlik Yönetimi”. *Önlem Dergisi*, 54-56.
- Şerifoğlu, U. K. ve Sungur, E. (2007). “İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı”. *Yönetim*, 58, 41-50.
- Türkiye Makine Mühendisleri Odası İş Sağlığı ve İş Güvenliği Raporu (2018). Güncellenmiş 8. Baskı, Yayın No:689, Mart 2018, Ankara.
- Uçkun, G., A. Yüksel, B. Demir, İ. Yüksel (2013), “Kurumsal İtibarın Arttırılmasında İş Sağlığı ve Güvenlik Kültürünün Rolü ile Meslek Yüksekokullarında Bulunan İş Güvenliği Uzmanlığı Programlarının Analizi”, 3. Uluslararası Meslek Yüksekokulları Sempozyumu.
- 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.
- Vatansever, Ç., Sungur, E., Tiryaki, A. (2009), Davranış Odaklı Güvenlik Yönetimi, *Önlem Dergisi*, (48-57).
- Yıldız S., Yılmaz M. Türk İnşaat Sektöründe Çalışanların Güvenlik Kültürü Düzeyinin ve Güvenlik Performansı ile İlişkinin İncelenmesi, *Politeknik Dergisi*, 2017, 1 (20), 137-149.
- Westrum, R. (1996). Human Factors Experts Beginning to Focus on Organizational Factors in Safety. *ICAO Journal*, 51.
- Zhou, Q., Fang, D., Mohamed, S., (2011) Safety climate improvement :Case study in a Chinese construction company. *Journal of Construction Engineering and Management*, 137(1) 86-95.
- http://sosyalhaklarderneyi.org/wp-content/uploads/2018/12/SHD-%C4%B0%C5%9F-%C3%A7i-Sa%C4%9Fl%C4%B1%C4%9F%C4%B1-ve-%C4%B0%C5%9F-%C3%BCvenli%C4%9Fi-Raporu_13.12.2018-2.pdf. Erişim:13.06.2018 saat 23:13.