

## COVID-19 SALGIN DÖNEMİNDE ÖRGÜTLERDE GÜVENLİK İKLİMİNİN İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARI PERSPEKTİFİNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ

Şeyhmus AKSOY<sup>1</sup>

Prof. Dr. Nihal MAMATOĞLU<sup>2</sup>

### ÖZET

Bu çalışmanın amacı, COVID-19 salgın döneminde örgütlerde güvenlik iklimini iş güvenliği uzmanları perspektifinden değerlendirmek ve salgın öncesindeki bazı güvenlik iklimi göstergeleriyle karşılaştırma yapmaktır. Çalışma özel sektörde farklı iş alanlarında faaliyet gösteren işletmelere hizmet veren iş güvenliği uzmanlarıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini 11 kadın, 25 erkek, toplam 36 iş güvenliği uzmanından oluşmaktadır. Katılımcıların yaş aralığı, 22-59 arasındadır (*Ort=38.9*). Veriler 17 açık uçlu soru yardımıyla, çevirim içi olarak toplanmıştır. Araştırma sonunda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde örgütlerde işçi sağlığı ve güvenliğine yönelik güvenlik ikliminde salgın öncesine göre olumlu yönde gelişme eğilimi olduğu görülmüştür. Ayrıca elde edilen bulgular, çalışanların risk algıları arttıkça daha güvenli davranma eğiliminde olduklarını desteklemektedir.

**Anahtar Kelimeler:** COVID-19 Salgını, Güvenlik İklimi, İş Güvenliği Uzmanı, İş Güvenliği, Risk Algısı

### EVALUATION OF SAFETY CLIMATE IN ORGANIZATIONS FROM OCCUPATIONAL SAFETY SPECIALISTS PERSPECTIVE IN COVID-19 OUTBREAK DURATION

### ABSTRACT

The object of this study was to evaluate safety climate from occupational safety specialists aspect in COVID-19 outbreak duration and compare with several safety climate indicators before COVID-19 outbreak. Research was conducted to occupational safety specialists working in different private sector areas. Research sample is consist of 11 female and 25 male, totally 36 occupational safety specialists. The age of participants ranged between 22 and 59 (*Mean=38.9*) Results showed that safety climate in organizations has positive tendency compared to before COVID-19 outbreak. Besides, similar to present literature in safety climate, researchers founded that workers behave more safely when risk perception enhanced.

**Keywords:** COVID-19 Outbreak, Safety Climate, Occupational Safety Specialists, Occupational Safety, Risk Perception.

<sup>1</sup> Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi SBE Psikoloji ABD Doktora Öğrencisi, seyhmus.aksoy1@gmail.com

<sup>2</sup> Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü, mamatoglunihal@yahoo.com

## GİRİŞ

Bu çalışmanın amacı, COVID-19 salgın döneminde örgütlerde güvenlik iklimini iş güvenliği uzmanları perspektifinden değerlendirmek ve salgın öncesindeki bazı güvenlik iklimi göstergeleriyle karşılaştırma yapmaktır. Gün geçtikçe işyerlerinde karşılaşılan yeni riskler sağlık ve güvenlik açısından daha fazla önlem gerektirmektedir. 2019 Aralık ayı sonlarında Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkan ve tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19 salgını, ülke yönetimlerinin sınırları kapatarak içe dönmelerine sebep olmuştur. Bu bağlamda bazı ülkelerde kısmi bazılarında da tamamen sokağa çıkma yasakları uygulanırken, ülke içinde bir şekilde açık tutulan iş örgütleri ve tek tek her vatandaşın uyması gereken kurallar en birinci ağızdan açıklanmıştır. Böylece birey düzeyinde kişisel hijyen, sosyal mesafe, maske kullanımı COVID-19 dünyasının olmazsa olmazları olmuştur.

İş örgütleri yönetimleri, kısmi sokağa çıkma yasakları ile gelen piyasanın daralmasının yanında örgüt içinde çalışanların sağlık ve güvenliğinden sorumlu adımlar atmak durumunda kalmışlardır ve örgütlerin salgın riskini en aza indirmek için alternatif çözümler üretme zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Çoğu iş yeri aynı anda işyerinde çalışan kişi sayısını azaltmış, evden yürütülebilecek işler için personelin bir kısmını eve göndermiş, kronik hastalığı olanları evde istihdam etme yoluna gitmiştir. Örgüt yöneticileri belli bir zaman diliminde etkili olacağı anlaşılan bu salgın süresince ve sonrasında işlerin devamlılığını sağlamak istemektedir. En nihayetinde evden yapılamayan işler için çalışanlar işyerlerinde olmak zorundadır. İşte tam da bu noktada; kapıda ateş ölçümünden, tüm personelin maske kullanmasına, iş yerinde aynı anda bir arada bulunan çalışan sayısının azaltılmasına pek çok yeni uygulama gündeme gelmiştir. Bu bağlamda COVID-19 salgınının, örgütlerin işçi sağlığı ve güvenliği çalışmalarına nasıl yansıdığı üzerinde durulması gereken önemli bir konudur. İşçi sağlığı ve güvenliği konusunda örgütlerin aldığı tedbirler ve çalışanlardan uyması beklenen yeni kuralların etkileşimi, örgütsel iklime de etki edebilecektir.

İlgili alan yazın, çalışan birey ve çevresel (örgütsel) değişkenler arasındaki etkileşimin kolektif ve çok boyutlu bir yapıya sahip (Nixon vd., 2015) örgütsel iklimi etkilediğine (Güçlü,2003) işaret etmektedir. Bireylerin çalışma ortamındaki güvenlik algılarını yansıtan güvenlik iklimi, örgütsel iklimin bir alt boyutudur (Neal vd., 2000). Bu bağlamda bu çalışmanın amacı COVID-19 salgın döneminde örgütlerde güvenlik iklimini, iş güvenliği uzmanları perspektifinden değerlendirmek ve salgın öncesindeki bazı güvenlik iklimi göstergeleriyle karşılaştırma yapmaktır.

## 1. KÜLTÜR VE İKLİM

İlgili alan yazında örgüt kültürü ve örgüt iklimi, örgüt kültürünün örgüt içinde ortak değerler, anlayış ve normlara; örgüt ikliminin ise örgüt içinde motivasyon, norm, davranış ve kültürün çıkışına katkıda bulunan örgüt içi özellikler hakkında, çalışanların bireysel algılarına vurgu yapması ile birbirlerinden ayrılmaya çalışılmıştır (Mamatoğlu, 2004; 2005; 2008a; 2008b; Michela ve Burke, 2000; Ostroff, Kinicki ve Tamkins, 2003).

İklim çalışmalarında daha çok anket ve sayısal veri kullanılırken, kültür çalışmalarında niteliksel ve yoruma dayalı yaklaşımların gündeme gelmesi (Denison, 1996) iki kavram arasındaki yöntemsel farkı ortaya koymaktadır. Ancak bu çalışmada, nitel yöntemlerle veri toplanmasına ve yorumlar getirilmesine karşın ilgili kavram örgüt kültürü değil örgüt iklimi olarak tanımlanmaktadır. Bu noktada, kültür ve iklim yazınının ortak bir alana işaret ettiğini vurgulayan Denison (1996) dayanak alınabilir. Denison'a göre, "Örgüt içi sosyal bağlamın etkisi ve yaratılması her iki kavram için ortak olgudur." (s. 646). Ayrıca ilgili yazın son yıllarda bu iki kavramın benzer araştırma yöntemlerini kullandığı çalışmalara işaret etmektedir (Chatman, 1991; Denison ve Mishra, 1995; Hofstede vd., 1990; O'Reilly, Chatman ve Caldwell, 1991; Mamatoğlu, 2004; 2005; 2008a; 2008b). Buradan hareketle, örgüt kültürü algısı ve iklimi kavramlarının birbirinin yerine kullanılabileceğini ifade etmek yanlış olmaz (Mamatoğlu, 2004; 2005; 2008a; 2008b). Mamatoğlu'nun önceki çalışmalarında örgüt kültürü algısı örgütsel değer ve normlara ilişkin çalışan algısı ifade edilirken kullanılmıştır. Ancak bu çalışmada algılanan yeni güvenlik davranışlarının bir norm oluşturup oluşturmayacağı, işletmenin ve çalışanların değerleri olarak kalıcı olup olmayacağı henüz belirsizdir. Dolayısıyla mevcut atmosferin/iklimin COVID -19 salgını sonlandığında devam edip etmeyeceği ve kültürel bir yapı haline gelip gelmeyeceği belli değildir. Böylece tercihen, örgüt yapısından çok iş güvenliği uzmanlarının, işyerinde COVID-19 salgın döneminde alınan tedbirler ve çalışanların iş güvenliği davranışları konusundaki algılarının ve yorumlarının değerlendirileceği bu çalışmada bu yönüyle örgütsel güvenlik iklimi kavramı kullanılacaktır.

## 2. COVID-19 SALGINI, RİSK ALGISI VE ÖRGÜTSEL GÜVENLİK İKLİMİ

COVID-19, ilk olarak Çin'in Wuhan şehrinde 2019 yılı Aralık ayının sonlarında solunum yolu şikayetleri oluşan bir grup hastada gerçekleştirilen çalışmalar sonucunda 13 Ocak 2020'de tanımlanan bir virüstür (T.C Sağlık Bakanlığı, 2020). Avrupa'da yayılması sonrasında tüm dünyayı etkisi altına alan, günden güne artan ölümlere sebebiyle dünya genelinde pandemi (Karcıoğlu, 2020) olarak ilan edilen bu yaygın virüse karşı, dünya çapında tüm ülkeler önemli tedbirler almış bulunmaktadır. Mahase (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırmada Dünya Sağlık Örgütü verileriyle karşılaştırıldığında virüsün yayılmaya başlamasından sonra solunum cihazlarına ve kişisel koruyucu donanımlara (maske vb.) olan talebin 100 kat ve bu ekipmanların fiyatının da yaklaşık 20 kat arttığı belirtilmiştir. Columbus, Brust ve Arrogila (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırmada ise 11 Şubat 2020 tarihine kadar, COVID-19 virüsünün global düzeyde ortaya çıkardığı tehlikelerden ve dünya üzerindeki yayılma alanları üzerinde durulmuştur. Diğer taraftan, Chen, Yang, Wang ve Bärnighausen (2020) tarafından yapılan araştırmada ise bireylerin Çin'in yeni yıl etkinlikleri sırasında oluşan kitlesel hareketlerinden kaynaklanan kaygılarından ve virüse karşı alınması gereken güvenlik tedbirlerinden bahsedilmektedir. Ayrıca, Quilty vd. (2020) tarafından yapılan araştırmada ise havalimanlarında virüsün yayılımını engellemek amacıyla giriş ve çıkışlara yerleştirilmiş, son derece hayati öneme sahip termal kamera faaliyetleri üzerinde durulmuş ve virüs bulaşan yolculardan yalnızca %54'ünün tespit edilebileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Yıkıcı sonuçları, kontrol edilmesinin güç olması, henüz yeni tanınan bir virüs olması, etkisinin önemi ve medyanın rolü (bkz. psikometrik paradigma; Slovic vd.,1986) göz önüne alındığında COVID-19 salgının işyerinde çalışanların risk algısını arttırdığı söylenebilir. Araştırmalar bireylerin risk algıları arttıkça daha güvenli davranma eğiliminde olduklarını göstermektedir. Weinstein et al. (2007), 428 Amerikan katılımcıyla yaptıkları çalışmada risk algısı arttıkça bireylerin grip aşısı olma kararları arasında pozitif ilişki bulmuşlardır.

Ji vd. (2011), 118 Çinli pilot ile yaptıkları çalışmada risk algısının güvenli davranış ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Risk algısı ve kişisel koruyucu donanım kullanımı arasındaki ilişkinin araştırıldığı bir çalışmada Arezes ve Miguel (2008), çalışanların risk algıları arttıkça kulak koruyucularını daha fazla kullandıklarını tespit etmişlerdir. Ayrıca Çernobil Nükleer kazasından 1 hafta sonra Dolinski vd. (1987) yaptıkları çalışmada kendilerini radyoaktif hastalıklara daha hassas gören bireylerin daha fazla önlem aldıkları bulgusuna ulaşmışlardır.

Hale ve Glendon (1987), örgütlerdeki risk algısı üzerinde çalışmaların güvenlik iklimini göz ardı etmemeleri gerektiğini savunmuşlardır. Zohar (1980), güvenlilik iklimini örgütsel iklimin bir alt boyutu olarak görmüş ve “*çalışanların çalışma ortamlarında paylaştıkları bütüncül algıların özeti*” şeklinde tanımlamıştır. Niskanen (1994)’e göre ise güvenlik iklimi örgütlerin çalışanlarına uyguladıkları politikalar ve gerçekleştirdikleri uygulamalar gibi algılanabilen özelliklerdir. Diğer taraftan Cabrera vd. (1997) ise güvenlik ikliminin çalışanların örgütsel güvenlik uygulamaları ve çalışma ortamı ile ilgili paylaşılan algılarını ifade ettiğini savunmuştur (F.W. Guldenmund, 2003). Zohar (1980)’e göre güvenlik iklimi şu boyutlara sahiptir; çalışanların sosyal koşulları, çalışanların yönetimin güvenlik tutumlarını algısı, çalışanların güçlendirilmesi, sorumluların rolü, eğitimlerin etkisi/önemi, kurulların rolü, işyeri riskleri, ödüllendirmenin etkisi. Dedobbeleer ve Beland (1991) ise güvenlik iklimini çalışanların güvenlik konularına katılımı ve yöneticilerin bağlılığı olarak iki boyuta indirgemıştır. Diğer taraftan Neal vd. (2000) güvenlik iklimini örgüte ait güvenlik prosedürleri, uygulamaları ve verilen ödüllerin algılanma şekli ve örgütte güvenliğe verilen öneme ilişkin algıları olmak üzere iki boyut altında toplamıştır. Araştırmalar çalışanların güvenlik iklimi algıları ile güvenli davranışları arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğunu göstermektedir. Cooper ve Philips (2004), 540 katılımcı ile gerçekleştirilen çalışmada çalışanların güvenli davranışları ile güvenlik iklimi algısı arasında pozitif yönlü ilişki bulmuşlardır. Diğer taraftan Yücebilgiç (2007), imalat sektöründe 185 katılımcı ile gerçekleştirdiği çalışmada çalışanların güvenlik iklimi algıları arttığında güvenlik kurallarına uyma sıklığında da artış olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte yönetimin çalışana değeri, yönetsel ve örgütsel uygulamalar, iletişim ve çalışan katılımı da güvenlik ikliminin önemli bileşenleri olarak görülmektedir (Rundmo, 2000). Aksoy (2019), iş güvenliği uzmanlarının sorunlarını araştırdığı çalışmada güvenlik iklimi ile ilişkili ‘işverenin yetersiz farkındalığı’, ‘çalışanların önemsememesi’, ‘çalışanların katılım göstermek istememesi’ ve ‘işverenin kaynak sağlamaması’ alt boyutlarını ortaya çıkarmıştır.

Bu çalışmada, COVID-19 salgın döneminde örgütlerin güvenlik iklimi, salgın sürecinde alınan güvenlik önlemleri, çalışanların salgın sürecindeki güvenlik davranışları, işverenin yaklaşımı iş güvenliği uzmanlarının gözünden değerlendirilecektir.

### 3. AMAÇ

Bu çalışmanın amacı COVID-19 salgın döneminde örgütlerde güvenlik iklimini iş güvenliği uzmanları perspektifinden değerlendirmek ve salgın öncesindeki bazı güvenlik iklimi göstergeleriyle karşılaştırma yapmaktır. Bu amaçla, çalışma nitel araştırma olarak tasarlanmış ve araştırma sorusu “COVID-19 salgınının örgütlerin güvenlik iklimine yansımaları iş güvenliği uzmanları tarafından nasıl algılandı?” şeklinde belirlenmiştir.

### 4. YÖNTEM

#### 4.1. Örneklem

Bu araştırmanın örneklemini özel sektörde çalışan iş güvenliği uzmanları oluşturmaktadır. Kamuda iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu 1 Temmuz 2020 yılına ertelenmesinden dolayı kamuda sektörü bu çalışmanın dışında bırakılmıştır. Araştırma farklı sektörlerde çalışan 36 iş güvenliği uzmanı ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların dörtte biri kadınlarda oluşurken, yaşları 22 ile 59 arasında değişmektedir (*Ort.*=38.9). Katılımcıların 33’ü lisans ve üzeri eğitim durumuna sahiptir.

#### 4.2. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada katılımcılar tarafından oluşturulmuş 3’ü demografik 14’ü açık uçlu sorudan oluşan 17 soruluk bir soru listesi kullanılmıştır ( Bkz.: EK 1).

#### 4.3. İşlem

Bu çalışmada risk yönetimi gmail grubunda yer alan iş güvenliği uzmanlarına çevrimiçi olarak, 3’ü demografik ve 14’ü açık uçlu olmak üzere toplam 17 soru gönderilmiş ve temel araştırma sorusunu hedef alan bu soruları yanıtlamaları istenmiştir. 36 katılımcıdan elde edilen veriler 2 gün gibi kısa bir süre içerisinde toplanmış ve her bir katılımcının verdiği yanıtlara 2 araştırmacı tarafından içerik analiz yapılmıştır.

### 5. BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmanın bulguları, Aksoy ve Mamatoğlu (2019) tarafından salgın öncesi dönemde aynı iletişim ağında bulunan iş güvenliği uzmanlarına yönelik olarak gerçekleştirilen çalışmada elde edilen bulgularla benzerlik göstermiştir. Aksoy ve Mamatoğlu’nun iş güvenliği uzmanlarının sorunlarını ele aldıkları çalışmada (Aksoy, 2019; Aksoy ve Mamatoğlu, 2019); iş güvenliği uzmanlarının sorunları işverenin yetersiz farkındalığı, işverenin kaynak sağlamaması, çalışanın önemsememesi, çalışanın katılım göstermemesi, örgütsel sorunlar, mevzuattan kaynaklanan ve yasadan kaynaklanan sorunlar başlıklarında özetlenmiştir. Bu çalışmada içerik analizleriyle elde edilen bulgular Aksoy ve Mamatoğlu’nun (2019) çalışmasında yer alan mevzuat ve yasadan kaynaklanan sorunlar dışında kalan başlıklarda karşılaştırılacaktır.

### 5.1. Salgın Öncesi Dönemde İşverenin Yetersiz Farkındalığının Salgın Dönemiyle Karşılaştırılması

Aksoy ve Mamatoğlu (2019), salgın öncesinde yaptıkları çalışmada “işverenin yetersiz farkındalığı” temasını ortaya çıkarmışlardır. Ancak salgın dönemindeki güvenlik iklimi değerlendirildiğinde işverenlerin salgın riskine karşı alınması gereken tedbirler konusunda farkındalıklarının arttığı söylenebilir. İşverenlerin yaklaşımına bakıldığında salgın sürecinde COVID-19 riskini öncelik haline getirdikleri söylenebilir. Katılımcılardan biri bu durumu, “Ohal ilan edildi” şeklinde yorumlamıştır.

Katılımcılara, “Hizmet verdiğiniz işyer(ler)inde COVID-19 salgını sonrası işletmede/yönetimde nasıl değişiklikler oldu?” diye sorulduğunda, “En üst seviyede toplantılar yapılarak salgının çalışanları etkilememesi için gerekli önlemler uygulamaya konuldu” (S:5 K:1), “Çok duyarlılar devamlı işbirliği içine giriyorlar” (S:5 K:32) ve “Yönetim iş güvenliği açısından önemli ve rijit kurallar getirmiştir” (S:5 K:27) şeklinde cevaplar verilmiştir. Verilen yanıtlar salgının çalışanları etkilememesi için işverenlerin duyarlılıklarının artma eğiliminde olduğunu ve çalışanı desteklediklerini göstermektedir.

Diğer taraftan işverenlerin COVID-19 riskine karşı çalışanların ve çalışma ortamının güvenliğini sağlamak amacıyla işverenlerin ciddi önlemler alma eğiliminde oldukları görülmektedir. Katılımcılara “Hizmet verdiğiniz işyer(ler)inde COVID-19 salgını sonrası çalışanların çalışma koşullarında ne tür değişiklikler meydana geldi?” diye sorulduğunda önlemlerin özellikle ortak kullanım alanları ve çalışanların çalışma düzeni üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. İşletmelerin kronik hasta ve yaşlılara izin verdikleri ve dönüşümlü çalışma, esnek çalışma, üretimi durdurma ve evden çalışma gibi alternatif çalışma yöntemleri kullanmaya başladığı belirtilmiştir. Diğer taraftan ortak kullanım alanlarında olan yemekhane, mescit, servis ve ofislerin de yerleşiminde, kısıtlanması, sosyal mesafenin korunması ve dezenfekte edilmesi için çeşitli önlemlerin alındığı görülmektedir. Bunlara örnek olarak, “Yemekhane düzeni değiştirildi, her masaya bir kişi olacak şekilde sandalyeler eksiltildi” (S:2 K:6) ve “Servis oturma düzeni değiştirildi, servisler her gün ilaçlandı” (S:2 K:19) cevapları verilmiştir. Diğer taraftan çalışanlara yapılan görsel ve yazılı bilgilendirmelerin arttığı fakat eğitimlerin doğal olarak azaltıldığı belirtilmiştir. Ayrıca acil durum ve ziyaretçi prosedüründe de güncellemeler yapıldığı görülmektedir. Örneğin, “Ziyarete gelenler için ateş ölçümü, maske, dezenfektan ve eldiven kullanımı sağlandı” (S:2 K:28) ve “Acil eylem planları hazırlanmakta ve risk analizleri yapılmaktadır” (S:2 K:12) cevapları verilmiştir.

Ayrıca işverenin bir temsilcisi olarak amirlerin de sağlık ve güvenlik konusunda farkındalıklarının arttığı söylenebilir. Katılımcılara, “Hizmet verdiğiniz işyer(ler)inde COVID-19 salgınından sonra amirlerde nasıl değişiklikler oldu? (Tutum ve davranışlarında)” diye sorulduğunda katılımcılar amirlerin çalışanlara karşı daha esnek olduklarını, daha hassas yaklaştıklarını ve güvenlik tedbirlerinin uygulanmasına dikkat ettikleri söylenebilir. Katılımcıların bu konuda verdikleri cevaplara örnek olarak, “Amirler personellerinde hastalık belirtileri görür veya şüphelenirse çalışanın revire gönderiyor ve 14 gün izin başlatıyor” (S:5 K:6), “Tüm amirler günlük olarak çalışanları kontrol ediyor, hem sağlık hem moral açısından kısa görüşmeler yapıyor” (S:5 K:21) ve “Amirler çalışanlara sürekli tedbirli olmaları gerektiğini ve mesafeli olmaları gerektiğini söylüyorlar” (S:5 K:11) verilebilir.

## 5.2. Salgın Öncesi Dönemde ‘İşverenin Kaynak Sağlamaması’nın Salgın Dönemiyle Karşılaştırılması

Aksoy ve Mamatoğlu (2019) salgın öncesinde yaptıkları çalışmada “işverenin kaynak sağlamaması” temasını bulmalarına rağmen salgın döneminde işverenlerin özellikle dezenfektan, solüsyon ve kolonya gibi temizlik malzemelerinin teminini sağladıkları ve bütçe ayırdıkları görülmektedir.

Verilen cevaplara örnek olarak, “Dezenfektasyon işlemleri ve temizlik malzemeleri için bütçe ayrıldı fazlasıyla” (S:4 K:21), “Girişe dezenfektanlı paspas ve el dezenfektanı yerleştirildi” (S:4 K:2) ve “Yönetim hijyen için para harcamaktan kaçınmıyor, bu konuda isteklerimiz kolay alınıyor” (S:6 K:17) verilebilir.

## 5.3. Salgın Öncesi Dönemde ‘Çalışanların Önemsememesinin Salgın Dönemiyle Karşılaştırılması

Aksoy ve Mamatoğlu (2019) salgın öncesinde yaptıkları çalışmada çalışanların önemsememesi temasını bulmuş olmalarına rağmen çalışanların bu dönemde COVID-19 riskini önemsedikleri görülmektedir. Katılımcılara, “Hizmet verdiğiniz işyer(ler)inde salgın öncesi çalışanların sağlık ve güvenlik konularına yaklaşımı nasıldı?” sorusu sorulmuştur. Katılımcıların çoğunluğu bu soruya olumsuz yanıt vermiş olmalarına rağmen bulgular salgın sonrasında çalışanların sağlık ve güvenlik konularına yaklaşımlarının pozitif anlamda gelişim gösterme eğiliminde olduğunu söylenebilir. Katılımcılara ayrıca “Hizmet verdiğiniz işyer(ler)inde COVID-19 salgını sonrası çalışanlarda nasıl değişiklikler oldu? (Tutum ve Davranışlarında)” sorusu sorulduğunda “Gayet ciddiye alıyorlar, daha duyarlı oldular, akşamları dinlenme alanında toplanan çalışanlar virüsten sonra herkesin kendi odasına kapandığı görülmektedir” şeklinde cevaplar vermişlerdir.

Her ne kadar COVID-19 salgını sürecinde çalışanların güvenlik davranışları pozitif anlamda gelişme eğilimi içerisinde olsa da bazı çalışanların hala kurallara uymadıkları katılımcılar tarafından belirtilmiştir. Bu duruma katılımcılar “Bazı çalışanlar alınan önlemlere uyarken, bazılarının ise eskisi gibi çalışmaya devam ettikleri gözlenmiştir” (S:3 K:8) ve “Çalışanlar kendilerine iletilenleri uyguluyor ama hala kendini bilmezler var” (S:3 K:31) şeklinde bazı cevaplar vermişlerdir. Bu durum salgın sürecinin henüz başlarında olduğumuzu ve güvenlik kültürünün henüz tam olarak yerleşmemiş olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

## 5.4. Salgın Öncesi Dönemde ‘Çalışanların Katılım Göstermemesi’nin Salgın Dönemiyle Karşılaştırılması

Salgın sebebiyle çalışanların eğitim, acil durum tatbikatları vs. gibi katılım sağlayabilecekleri faaliyetler engellenmiş olmasına rağmen çalışanların sağlıklarına direkt etki eden bu sürece beklentilerini işverene ileterek ve birbirlerini güvenlik tedbirlerine uymaları için uyararak katılım gösterdikleri söylenebilir. Bu duruma katılımcılar “Çalışanlar işverenden salgınla mücadelede tam korumanın sağlanması beklemektedir” (S:11 K:1), “Salgın bitene kadar çalışmaya başlamamak istiyorlar” (S:11 K:9) ve “Çalışanlar diğer çalışanların bilinçli olmasını ve kurallara uymasını beklemektedir” (S:12 K:21) şeklinde cevaplar vermişlerdir.

### 5.5. Salgın Öncesi Dönemde İş Güvenliği Uzmanlarının Örgütsel Sorunlarının Salgın Dönemiyle Karşılaştırılması

Güvenlik profesyonelleri çalışma ortamının sağlık ve güvenliğin sağlanmasında kritik role sahiptir (Leitão, Mc Carthy & Greiner, 2018). Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak ise güvenlik ikliminin temel çıktılarından biridir. Dolayısıyla iş güvenliği uzmanları örgütlerde güvenlik ikliminin önemli unsurlarından biridir. Aksoy ve Mamatoğlu (2019) tarafından gerçekleştirilen araştırmada tespit edilen iş güvenliği uzmanlarının sorunlara ek olarak COVID-19 virüsü bulaşma sorununun da ortaya çıktığı görülmüştür. Katılımcılara, “Salgın sonrası sizin işinizi yaparken karşılaştığınız problemler nelerdir?” sorusu yöneltilmiş ve katılımcılar, “Sağlığımızı ve canımızı çalışanlar için riske atmaktayız” (S:12 K:9) ve “Bir aylık süreçte 600 kişinin bulunduğu ortamlara girip çıkıyoruz. Bu hem bizim için, taşıyıcı olmamız durumunda hem ailemiz için ek risk oluşturma” (S:12 K: 21) şeklinde yanıtlar alınmıştır. Bir diğer önemli bulgu ise salgın döneminde sorunların çözümünde iş güvenliği uzmanlarının iletişim ve işbirliğinin hakim olmasıdır. Katılımcılara, “Karşılaştığınız problemleri nasıl çözüyorsunuz?” diye sorulmuştur. Verilen cevapları bazıları şu şekildedir, “İşyeri hekimi ile birlikte hem çalışan hem de yönetim ile panik yapmamaları konusunda sürekli iletişim haline olduk” (S:13 K:8) ve “İşveren, işveren vekili, saha şefleri ve formenlerle sürekli olarak işbirliği içinde olarak hızlı bir şekilde çözüme kavuşturuyorum” (S:13 K:25) .

Aksoy ve Mamatoğlu (2019)’nun yaptıkları çalışmada iş güvenliği uzmanlarının örgütsel sorunlarından biri de iş kazası meydana geldiğinde, kendilerinin asli kusurlulardan biri olarak görüleceğidir. Araştırma bulguları çalışanların yönetimin salgın sürecindeki müdahalelerinden memnun oldukları fakat genel olarak korku ve endişe içinde olduklarını, iş güvencesiyle ilgili kaygılarının olduğu ve motivasyonlarının düşme eğiliminde olduğu ve bu durumun kaza olasılığını arttırabileceği yönündedir. Katılımcılar verdiklerinde yanıtlarda, “Çalışanlar psikolojik olarak tedirgin, huzursuz”, “İsteksizlik, korku ve endişe mevcut” (S:3 K:9), “Bu süreç iş kaybı endişesi doğurdu” (S:3 K36) ve “İş motivasyonu düştü çünkü yaygın bir riskle karşı karşıya olduklarını biliyorlar” (S:3 K:22) şeklinde yanıtlar vermişlerdir. Bağlantılı olarak, çalışanların tehlikeli davranışta buldukları ve kaza riskini arttırdıkları belirtilmiştir. Örneğin, “Bu durum yaptıkları işe konsantrasyonlarını düşürüyor ve tehlikeli hareket yapmalarına sebep oluyor” (S:11 K:10) ve “Unutulmasın korkan insan hata yapar, tehlike de budur” (S:11 K:24) şeklinde cevaplar verilmiştir. Kaza riskini arttıracak bir diğer sebep olarak da çalışanların işyerinde bulunmak yerine evde bulunmak istemeleri gösterilebilir. Katılımcılar örnek olarak bu duruma şu cevapları vermişlerdir, “Çalışanlar neden çalışıyoruz canımızdan daha mı önemli?” (S:2 K:35) ve “Çalışanlar bu süreçte homeofis olarak çalışmayı kabul etti. Normal işe gelen kesim de geldiğinden dolayı mutsuz” (S:2 K:6).

Ayrıca salgın öncesi ve sonrasındaki dönem düşünüldüğünde, iş güvenliği uzmanları şuan hakim olan olumlu güvenlik ikliminin geçici olduğunu düşünme eğilimindedirler. Örneğin katılımcılar, “Salgın son bulduktan sonra eski haline döneceği düşüncesindeyim” (S:3 K:11), “Önlemlere uyma davranışı biraz arttı fakat uzun soluklu olmayacaktır” (S:14 K:7) ve “Hijyen uygulamaları yasal olarak bakanlık tarafından belirlenen uygulamalar. Normale dönüşle birlikte hepsi ortadan kalkacaktır” (S:4 K:21) şeklinde cevaplar vermişlerdir.



## SONUÇ

Bu çalışmada COVID-19 salgını ile birlikte örgütlerin güvenlik iklimi ve salgın öncesine göre değişimi iş güvenliği uzmanları perspektifinden değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçları örgütlerin salgın öncesine göre güvenlik iklimlerinin pozitif yönde gelişme eğiliminde olduklarını göstermektedir. Her ne kadar örgütlerin risk algısının artmasından dolayı güvenlik ikliminin pozitif anlamda gelişme gösterse de güvenlik kültürünün oluşması zaman alacaktır. Ayrıca araştırmada alan yazındaki birçok bulgu ile benzer şekilde, çalışanların risk algıları arttıkça daha güvenli davranma eğiliminde olduklarını destekleyen bulgulara ulaşılmıştır. Bu araştırmada, COVID-19 salgını devam ederken örgütlerin bir aylık süre içerisindeki güvenlik iklimi ele alınmıştır. Dolayısıyla birçok bağlamı olan güvenlik ikliminin, salgının gidişatına göre örgütlerde değişikliklere uğraması kaçınılmazdır. Ancak salgın döneminde elde edilen pozitif güvenlik iklimi örgütler tarafından güvenlik kültürünün yerleştirilmesinde bir basamak olarak görülebilir. Her ne kadar güvenlik kültürünün yerleşmesi belli bir süreç getirse bile örgütler COVID-19 salgını sebebiyle yerine getirdikleri güvenlik taahhütlerini, çalışanın katılımını ve güvenliği incelemelerini çalışma ortamından kaynaklanan diğer riskler için sürdürerek çalışanlarda güvenli davranışın norm haline gelmesine katkı sağlayabilirler. Ayrıca COVID-19 salgını döneminde ortaya çıkan güven iklimi çıktılarının (çalışanların güvenlik motivasyonu, davranışları ve normları) örgütler tarafından üzerinde durulması, bu çıktılarının ortak değerlere ve anlayışa, dolayısıyla kültüre dönüşmesi açısından önemlidir. Sonuç olarak, salgın döneminde ortaya çıkan güvenlik ikliminin güvenlik kültürüne dönüşmesi uzun soluklu bir güvenlik yönetim stratejisini gerektirmektedir.

## KAYNAKÇA

- Aksoy Ş. (2019). *The relationship between challenges of occupational safety specialists, psychological safety, professional self – efficacy belief and proactive work behavior*, İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aksoy, Ş. & Mamatoğlu, N.(2019). Challenges of occupational safety specialists scale: A scale development study. *Cyprus Turkish Journal of Psychiatry & Psychology*, 1(2): 76-84 doi:10.35365/ctjpp.19.1.09
- Arezes, P.M., Miguel, A.S.(2008). Risk perception and safety behaviour: a study in an occupational environment. *Safety Science*, 46 (6), 900–907. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ssci.2007.11.008>
- Brown, R.L., Holmes, H.(1986). The use of a factor analytic procedure for assessing the validity of an employee safety climate model. *Accident Analysis and Prevention* 18, 445-470.
- Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 459–484. <https://doi.org/10.2307/2393204>

- Chen S, Yang J, Yang W., Wang C. ve Bärnighausen T. (2020). COVID-19 control in China during mass population movements at New Year. Published Online February 20, 2020 [https://doi.org/10.1016/S01406736\(20\)304219](https://doi.org/10.1016/S01406736(20)304219). *The Lancet*, 395 (10226), 7-13 March 2020, 764-766.
- Columbus, C., Brust, K.B. ve Arroliga, A.C. (2020). 2019 Novel coronavirus: An emerging global threat. *Baylor University Medical Center Proceedings*, DOI: 10.1080/08998280.2020.1731272, 1-4
- Cooper, M.D. & Phillips, R.A. (2004). Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship. *Journal of Safety Research*, 35, 497-512. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jsr.2004.08.004>
- Dedobbeleer, N. & Beland, F. (1991). A safety climate measure for construction sites. *Journal of Safety Research*, 22, 97-103.
- DeJoy, D.M.(1994). Managing safety in the workplace: An attribution theory analysis and model. *Journal of Safety Research*, 25, 3-17.
- Denison, D. & Mishra A. K. (1995) Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204-223.
- Denison, Daniel R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *Academy of Management Review*, 21 (3), 619-654.
- Dolinski, D., Gromski, W. & Zawisza, E. (1987). Unrealistic pessimism. *Journal of Social Psychology*, 12, 511-516.
- Evan, M. W. (1968). A systems model of organizational climate. In R. Tagiuri, & H. Litwin (Eds.). 1968. "Organizational Climate: Explorations of A Concept". Division of Research Graduate School of Business Administration. Printed United States of America. 114
- Guldenmund, F.W. (2000). The nature of safety culture: A review of theory and research. *Safety Science*, 34, 1(3), 228-229
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü, *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 147-159.
- Hale, A.R. & Glendon, I. (1987). Individual behaviour in the control of danger. *Elsevier*, Amsterdam
- Hofmann, D.A. & Stetzer, A. (1996). A cross-level investigation of factors influencing unsafe behaviors and accidents. *Personnel Psychology*, 49, 307-339.
- Hofstede, G., B. Neuijen, D. Daval O. & Sanders G. (1990), Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative Science Quarterly*, 35(2), 286-316.
- Ji, M., You, X., Lan, J. & Yang, S. (2011). The impact of risk tolerance, risk perception and hazardous attitude on safety operation among airline pilots in China. *Safety Science*, 49, 1412-1420. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ssci.2011.06.007>.

- Karcioğlu, Ö. (2020). What is Coronaviruses, and how can we protect ourselves?. *Anka Tıp Dergisi*, 2(1), 66- 71.
- Leitão, S., Mc carthy, V.J.C. & Greiner, B.A. (2018). Health and safety practitioners health and wellbeing — the link with safety climate and job demand-control-support. *Accident Analysis and Prevention*, 119, 131-137.
- Mahase, E. (2020). Coronavirus: global stocks of protective gear aredepleted, with demand at “100 times” normal level, WHO warns. *BMJ* 2020;368 - 543 doi: 10.1136/bmj.m543 (Published 10 February 2020). <https://www.bmj.com/content/bmj/368/bmj.m543.full.pdf>. (Erişim Tarihi: 12.04.2020).
- Mamatoglu, N. (2004). Örgütsel Kültür Tipi Ölçeği. *3P Psikiyatri, Psikoloji, Psikofarmakoloji Dergisi*, 12(4), 305-315
- Mamatoğlu, N.(2005). Kültür tipini yordayan lider davranışları. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(11), 165-186. Doi: 10.11616/AbantSbe.148
- Mamatoğlu, N. (2008a). Öğretmenlerde kimliklenme ve kimliklenmenin işe yönelik tutum ve algıları yordayıcılığı. *Türk Psikoloji Yazıları*, 11(22), 47-62.
- Mamatoglu, N.(2008b). Effects on organizational context (culture and climate) from implementing a 360-degree feedback system: The case of Arcelik. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(4), 426-449, Doi: 10.1080/13594320802281094
- Neal A., Griffin M.A. & Hart P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34, 99-109
- Niskanen, T.(1994). Assessing the safety environment in the work organization of road maintenance jobs. *Accident Analysis and Prevention*, 26, 27-39.
- Nixon, A. E., Lanz, J. J., Manapragada, A., Bruk-Lee, V., Schantz, A. & Rodriguez, J. F. (2015), Nurse safety: How is safety climate related to affect and attitude?. *Work & Stress*, 29(4), 401-419.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487–516. <https://doi.org/10.2307/256404>
- Ostroff, C., Kinicki, A. J., & Tamkins, M. M. (2003). Organizational culture and climate. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12, 565–593. John Wiley & Sons Inc.
- Quilty B. J , Clifford S., CMMID nCoV working group , Flasche S., & Eggo R.M . (2020). Effectiveness of airport screening at detecting travellers infected with novel coronavirus (2019-nCoV). *EuroSurveill.* 25(5) <https://doi.org/10.2807/1560-7917.ES.2020.25.5.2000080>.

- Rundmo, T. (2000). Safety climate, attitudes and risk perception in Norsk Hydro. *Safety Science*, 34(1-3), 47–59. doi:10.1016/s0925-7535(00)00006-0
- Slovic P., Fischhoff B. & Liechtenstein S. (1986). The psychometric study of risk perceptions. In: Covello V.T., Menkes J & Mumpower J. (Eds.) *Risk evaluation and management*. New York, London: Plenum Press, 3-24
- Stets J.E., Carter M.J. (2006). The moral identity: a principle level identity. In: McClelland K.A., Fararo T.J. (eds) *Purpose, Meaning, and Action*. Palgrave Macmillan, New York
- T.C. Sağlık Bakanlığı, COVID-19 Rehberi, Mart 2020.
- Weinstein, N.D., Kwitel, A., McCaul, K.D., Magan, R.E., Gerrard, M. & Gibbons, F.X. (2007). Risk perception: Assessment and relationship to influenza vaccination. *Health Psychology*, 26 (2), 146–151. <http://dx.doi.org/10.1037/0278-6133.26.2.146>.
- WHO Coronavirus disease 2019 (COVID-19) Situation Report -50 (2020). [https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situationreports/20200310-sitrep-50-COVID-19.pdf?sfvrsn=55e904fb\\_2](https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situationreports/20200310-sitrep-50-COVID-19.pdf?sfvrsn=55e904fb_2), (Erişim Tarihi: 12.04.2020).
- Yücebilgiç, H. (2007). *A proposed model safety climate: Contributing factors and consequences*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65, 96-101.