

İŞ KAZALARININ ÖNLENMESİNDE GÜVENLİK KÜLTÜRÜNÜN BELİRLEYİCİLERİ: GEMİ İNŞA SANAYİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Hasan TUTAR¹

Selçuk NAM²

Dilek NAM³

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, gemi inşa sanayinde iş kazalarının önlenmesinde güvenlik kültürünün temel belirleyici unsurlarını ve bu unsurlar arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Araştırma, İstanbul (TR1) ili baz alınarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın kapsamı Tuzla Tersaneler Bölgesinde faaliyette bulunan tersaneler ile sınırlandırılmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2017 istatistiklerine göre Türkiye genelinde gemi inşa sanayinde 168.379 kişi çalışmaktadır. Bu alanda mavi yakalı çalışan sayısı 70.150 olarak belirlenmiştir. TR1 bölgesinin alınmasının nedeni, en fazla çalışanın bu bölgede yer almasıdır. Araştırmanın örnekleme, Tuzla Tersaneler Bölgesinde faaliyet gösteren yedi tersaneden amaçlı örneklem yöntemlerinden kritik durum örnekleme ile seçilmiş sekiz A sınıfı İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) uzmanından oluşmaktadır. Araştırmada nitel bir bilimsel araştırma yöntemi tercih edilmekle birlikte araştırma stratejisi bütüncül tek durum çalışması olarak belirlenmiştir. Araştırma verileri İSG uzmanları ile gerçekleştirilen odak grup görüşmesi, tersane kaza istatistikleri, kök-neden analizleri, İSG raporları, toplantı tutanakları ve iş kazası görselleri ile elde edilmiştir. Elde edilen veriler içerik analizi yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; iş kazalarını önlemede destek görevi gören güvenlik kültürünün temel belirleyicisi olarak öne çıkan boyutlar; eğitim, kurumların bilgi ve tecrübe paylaşımı, ödüllendirme, yaptırım ve yönetim desteği boyutlarıdır. Yapılan analiz sonucunda, güvenlik kültürünün tesisi ve içselleştirilmesi sürecinde en önemli rolü eğitim oynamaktadır. Bunun yanında tersaneler arasında uygulama, bilgi ve deneyimlerin paylaşılması ve iyi uygulamaların diğer tersanelerce de tatbik edilmesi iş kazalarını azaltma yönüyle önemli bir işlev görmektedir. Yönetimin çalışan güvenliği ile yakından ilgilenme yönündeki politika ve uygulamaları, İSG uygulamalarına üretim kadar destek sağlaması ve bu süreçte ödüllendirme mekanizmaları kullanması, güvenlik kültürünün oluşumunda yönetim desteğinin hissedildiğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: İş kazası, güvenlik kültürü, güvenlik kültürü belirleyicileri

Jel Kodları: I1, M1, J29

¹ Prof. Dr., Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, htutar@anadolu.edu.tr

² Dr., Sakarya Üniversitesi, Adapazarı Meslek Yüksekokulu, snam@sakarya.edu.tr

³ Uzman, Sakarya Üniversitesi, Uzaktan Eğitim Araştırma ve Uygulama Merkezi, dnam@sakarya.edu.tr

DETERMINANTS OF SAFETY CULTURE IN THE PREVENTION OF WORK ACCIDENTS; A RESEARCH ON THE SHIP BUILDING INDUSTRY

ABSTRACT

The aim of this study is to reveal the main determinants of safety culture and the relationship between these factors in the prevention of occupational accidents in shipbuilding industry. The research was conducted based on the province of Istanbul (TR1). The scope of the study was limited to the shipyards operating in Tuzla Shipyards Region. According to the 2017 statistics of the Ministry of Labor and Social Security in Turkey 168 379 people are employed in the shipbuilding industry. The number of blue-collar employees in this area is 70.150. The reason for taking the TR1 region is that the most employees are located in this region. The sample of the study consists of eight Class A Occupational Health and Safety experts, who are selected from critical sampling methods and working in seven shipyards in Tuzla Shipyards Region. Although a qualitative scientific research method is preferred in the research, the research strategy is determined as a single case study. The research data were obtained by focus group interview, shipyard accident statistics, root-cause analysis, OHS reports, meeting minutes and work accident images realized with Occupational Health and Safety experts. The data were analyzed by using the content analysis method. According to the results of the analysis; the main determinants of the safety culture that serves as a support for the prevention of occupational accidents; education, institutions' knowledge and experience sharing, rewarding, sanction and management support. As a result of the analysis, the most important role in the process of establishment and internalization of the security culture plays an educational dimension. Besides, the application, information and experience sharing among the shipyards and the application of good practices to other shipyards have an important role in reducing the work accidents. The policies and practices of the management to deal with the safety of the employee, the support to the OHS practices as much as the production and the use of the rewarding mechanisms in this process show that management support is felt in the formation of the security culture.

Keywords: Work accident, safety culture, safety culture determinants

JEL Codes: I1, M1, J29

GİRİŞ

Çalışanı olumsuz etkileyecek kazaların ortaya çıkması, her zaman için olasıdır. Çalışanın deneyimlediği kaza ya da işe bağlı sağlık sorunu, sadece kendisini etkilememekte, bu durumdan diğer çalışanlar da etkilenebileceği gibi işyerleri de önemli maddi kayıplar yaşamaktadır. Diğer yandan çalışanın bakmakla yükümlü olduğu ailesi ortaya çıkan olumsuzluklardan etkilenmektedir. Dünya genelinde istihdama katılanların % 18' i iş kazası sebebiyle işe en az dört gün devamsızlık yaparak (Karadeniz, 2012: 20) üretim kayıplarına neden olmaktadır. İş kazası neticesinde yaşanan maddi kayıplar ve iş gücü kaybıyla birlikte ülkenin iş kazaları konusundaki prestiji kötü etkilenmektedir. Bu durum gemi inşa sanayi için de kötü bir imaja neden olabilmektedir. Yurt dışından gelecek olan yatırımcılar iş kazaları sebebiyle yatırım yapmaktan kaçınmakta veya yatırımlarını geri çekebilmektedir.

Sayılan olumsuzlukların önüne geçmeyi amaçlayan İş Sağlığı ve Güvenliği, gerek teknik gerekse hukuki çerçeveyi bir araya getirerek işlev görmektedir (Akpınar, 2014: 40). İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı; çalışanı korumak, üretimin ve işletmenin güvenliğini sağlamaktır (Serin ve Çuhadar, 2015: 49-50). İş kazalarını azaltmaya yönelik ilk girişimler, genelde mühendislik bakış açısıyla teknik ve fiziksel yönlerin iyileştirilmesine odaklanmaktadır. Ancak, gemi inşa sanayinde kazaların oluş nedenlerine bakıldığında, teknik düzeyden ziyade insan faktörünün daha önemli olduğu üzerinde durulmaktadır. Gemi inşa sanayinde iş kazalarının % 60'ı doğrudan, % 30'u ise dolaylı olarak insan hatası ile bağlantılı olmaktadır. Kazaların % 90'a varan bir payla çalışan hatalarından kaynaklanması, insan faktörünü ön plana çıkarmaktadır (Dursun, 2012: 31; Taylan, 2008: 227).

Etkili İSG kültürünün tesisinde, işyerinde bulunan herkesin bunu benimsemesi/içselleştirmesi, güvenli davranışı refleks haline getirmesi, tehlike ve risklerin neler olduğunu tanıması ve kontrol etmesi önemlidir. Güvenlik kültürünü oluşturabilmek, gerekli bir altyapı ve yönetim hiyerarşisi gerektirmektedir. Güvenlik kültürü özellikle kişisel performansla ilgili olup birçok çalışanı kendi güvenlikleri için sorumluluğa itmektir (IAEA, 1991: 1-5). Bu süreçteki hassasiyet, yönetimin üzerine yüklenen görev ve sorumlulukları artırmaktadır. Yönetimin görev ve sorumluluğu; öncelikle mevcut kültürü anlamak, arzu edilen kültürün ne olacağını belirlemek, uygulama planı geliştirmek için rol model oluşturmak, tüm çalışanların beklentilerine cevap verebilmek, onları yetkilendirmek, değerleri geliştirmede kültürel teşvik ortamı oluşturmaktır (Weinstein, 1997: 53). Sağlıklı bir güvenlik kültürü, personel ve yönetim arasında yüksek derecede güven ve saygıya dayanmaktadır. Bu nedenle, güvenlik kültürü özellikle üst yönetim tarafından yoğun destek görmelidir (International Civil Aviation Organization, 2013: 2-10). Güvenlik kültürü işyerinde tüm çalışanların inanç, değer ve çalışma değerlerine dayalı, paylaşılan ve içselleştiren bir zemin üzerine inşa edilmelidir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarını ortadan kaldırmak ya da engellemek tamamen mümkün olmasa da örgütsel ve kültürel değerlerin yardımıyla en aza indirilebilmektedir. İş güvenliği kültürünün

oluşumunda çalışanların değerleri ve inançları esastır. Bunu oluştururken örgütsel dokunun etkilendiği kültürden sapmamak gerekmektedir. Çalışanların güvenlik kültürünü etkileyen tutum ve davranışların temel kaynağı örgüt kültürüdür. Bu nedenle mevcut örgüt kültürünü destekleyici bir güvenlik kültürüne ihtiyaç duyulmaktadır. Hem güveni tesis etmek hem de benimsetilmesinde güvenlik kültürünü belirleyen temel unsurlara odaklanmak gerekmektedir. Bu yönüyle araştırmanın temel amacı, gemi inşa sanayinde iş kazalarını önlemeye yardımcı olacak güvenlik kültürünün belirleyici unsurlarını ortaya çıkarmaktır. Bununla birlikte araştırmada belirleyici unsurların aralarındaki ilişkiler keşfedilmeye çalışılacaktır. Bu yönüyle araştırmanın temel sorusu; “*gemi inşa sanayinde iş kazalarının önlenmesinde güvenlik kültürünün belirleyici unsurları nelerdir*” olarak belirlemiştir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışma yaşamında sağlık ve güvenlik boyutları ayrı ayrı değerlendirildiğinde, iş sağlığı alanının genel itibariyle işyerlerindeki fiziki çevre koşullarıyla birlikte çalışanların ruhsal ve bedensel sağlık sorunlarını ele aldığı görülmektedir (Kılış, 2014; Erkan, 1972). İş güvenliği alanı ise işin yürütümü esnasında, fiziki çevre koşullarının neden olduğu sağlık sorunları ve mesleki tehlikelerin ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesine odaklanmaktadır (Kurt, 2013: 15). İş kazalarının önüne geçmede odaklanılması gereken temel iki boyut bulunmaktadır. Bu boyutlar; güvensiz şartları ortadan kaldırmak ve tehlikeli davranışları önlemektir. Güvensiz şartlar, çalışma ortamı fiziksel şartlarının tehlikeye yol açacak düzeyde olmasıdır. Bunu ortadan kaldırmak daha çok yönetici tutumuna bağlıdır. Tehlikeli davranışları ortadan kaldırmak için öncelikle çalışanlarda güvenlik farkındalığının oluşturulması gerekir. Böylelikle çalışanlar tehlikeli davranışlarını fark edip düzeltme yoluna gidebilmektedir. Ayrıca, farkındalık düzeyi çalışanın güvenlik algısını arttırmakta ve güvenlik önlemleri alma konusunda daha bilinçli tavır sergilemesini sağlamaktadır.

Tehlikeli şart, durum ve hareketler konusunda çalışanların bilgilendirilmesi, kaza oranlarının azaltılmasında kesin çözüm olmayabilmektedir. Toplumsal yapı gereği insanlardaki kadercilik, iyimserlik anlayışının yüksek olması nedeniyle durum şansa bırakılmamalıdır. Bu nedenle örgütler, güvenlik farkındalığını sağlamada yönetsel çabalardan kaçınmamalıdır. Güvenlik denetimi gibi çeşitli uygulamalar sayesinde güvenlik kültürünün geliştirilmesi sağlanabilmektedir. Çalışanlarda iş kazasını önleme konusunda davranış değişikliği oluşturmak, önemli bir uygulamadır. Bunun için ihtiyaç duyulan bilgi, beceri, tutum ve davranışların büyük bölümü öğrenilerek kazanılmaktadır. Bu yöndeki eğitimin temel amacı; iş kazasının ortaya çıkışının değerlendirilmesi, iş kazalarına yönelik alınabilecek tedbirlerin öğretilmesi, bilgi kazandırılması ve sonrasında davranış değişikliği sağlayarak, güvenli davranış kazandırmaktır (Camkurt, 2013: 88).

İş kazası kavramı makro açıdan değerlendirildiğinde, ülkelerin insani gelişmişlik düzeyi ve kaza oranları arasında ters oranlı ilişki göze çarpmaktadır. İnsani gelişmişlik endeksi düşük olan ülkelere ölümlü iş kazaları daha fazla olmaktadır (Karadeniz, 2012: 22-23). Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ)

verilerine göre yaklaşık her yıl 2.200.000 çalışan iş kazaları veya meslek hastalıkları nedeniyle hayatını kaybetmektedir. Bu rakam gün bazlı değerlendirildiğinde, her gün yaklaşık 6.000 kişinin hayatını yitirmekte olduğu söylenebilir. Yıllık 350.000 çalışan iş kazasına uğrarken, 1.700.000 kişi meslek hastalığından yaşamını yitirmektedir (TMMOB, 2011: 9). Dünyada neredeyse 3 milyar çalışan vardır ve günde bir milyon iş kazası gerçekleşmektedir. Her 15 saniyede bir çalışan iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle yaşamını yitirmekte ve yine her 15 saniyede bir 160 çalışan iş kazası geçirmektedir (www.csgb.gov.tr). Türkiye’ de her 7 dakikada bir iş kazası olmakta, her 10,8 saatte bir çalışan yaşamını kaybetmekte ve her 5,5 saatte bir işçi iş göremez halde sakatlanmaktadır (TMMOB, 2011: 9). Sosyal Güvenlik Kurumu 2010 yılı verilerine göre 62.903 iş kazası gerçekleşmiş, 2083 kişi iş göremez duruma gelmiş, 1.444 işçi ise hayatını kaybetmiştir (Aydınolat, 2012: 3). 2012-2015 yılları arasına ait veriler Tablo 3.’ te yer almaktadır.

Tablo 1: İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Verileri

	2012	2013	2014	2015
İş Kazası Sayısı	74.871	191.389	221.336	241.547
Meslek Hastalıkları Sayısı	396	351	494	510
İş Kazası Ölen Sayısı	744	1.360	1.626	1.252
Meslek Hastalığı Sonucu Ölen Sayısı	1	0	0	0
Sürekli İş Göremezlik	2.036	1.660	1.421	3.433
İş Kazası Sıklık Hızı (100 Kişide)	0,58	1,32	1,47	1,52
İş Kazası Sıklık Hızı (1 Milyon İş Saati)	2,43	5,88	6,51	6,77
İş Kazası Ağırlık Hızı (Saat)	0,32	0,41	0,41	0,45
İş Kazası Ağırlık Hızı (Günde)	395	507	514	565

Kaynak: (ÇASGEM, 2017: 25)

Türkiye’ de 2012 yılında çıkarılan, tüm çalışanları kapsayan ve ileri düzeyde koruyucu hükümler içeren ilk müstakil İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası olan 6331 sayılı yasanın olumlu etkisinin henüz ortaya çıkmadığı, tam aksine bu tarihten sonra iş kazaları sayısında bir artış olduğu görülmektedir. Fakat bu artışın, iş kazalarının artık daha fazla kayıt altına alınması ve görünürlüğünün artmasından kaynaklandığı unutulmamalıdır (Palaz, 2019: 64)

1.1. İş Kazası

Kaza kavramı, istem dışı veya umulmayan bir olay dolayısıyla bir kimse, bir nesne veya bir aracın zarara uğraması olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2019). İş kazası kavramı ise işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü psikolojik veya fiziksel olarak engelli hâle getiren olay olarak tanımlanmaktadır (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012). UÇÖ iş kazasını, herhangi bir zarar veya yaralanmaya neden olan, beklenmeyen, önceden planlanmayan

bir olay olarak tanımlarken (International Labour Office, 2006: 3-4), Dünya Sağlık Örgütü önceden planlanmamış ve çoğu zaman, kişisel yaralanmalara, teçhizatın zarar görmesine veya üretimin bir süre durmasına neden olabilecek olay şeklinde tanımlamaktadır (TMMOB, 2011: 10-11).

Literatürde kaza nedenlerine ilişkin beş kategorinin öne çıktığı farklı sınıflandırmalar yapılmaktadır. Bu kategoriler; *tehlikeli davranış, insanın bedensel zayıflıkları, çalışanların kişisel kusurları, çalışma koşullarının yetersiz olması ve işletmede güvenlik tedbirlerinin yetersiz alınması* olarak sıralanabilir (Kurt, 2013: 116-117). Bunun yanında Cooper (2001; 7), kazaya yol açan nedenleri; dikkatsiz çalışma, bilgi ve/veya beceri eksikliği, makinenin çalışana veya çalışanın makineye olan fiziksel uyumsuzluğu ve düzensiz çevre olarak sıralamaktadır.

1.2. Gemi İnşa Sanayinde İş Kazaları

Türkiye’de gemi inşa sanayinde meydana gelen iş kazaları; yüksekten düşme, elektrik çarpması, malzeme çarpması/düşmesi, patlama, sıkışma ve diğer olası tehlikeler gibi nedenlerle ortaya çıkmaktadır (TBMM, 2008: 167; Barlas, 2012: 35). Gemi inşa sanayi, demir-çelik, makine, kimya, elektrik-elektronik gibi birçok endüstrinin bir araya geldiği bir sanayi koludur. Bu nedenle farklı tip kazalara tanık olmak mümkündür. Yönetimin güvenlik uygulamaları konusunda alacağı tedbirler, daha çok kazaların neden meydana geldiğini bilmekten geçmektedir (Özkök, 2012: 42). Türkiye’de tersanelerde gerçekleşen kazaların %2,9’u önlenemeyen kazalarken, %6’sı tehlikeli durumlar, % 17,1’i tehlikeli hareketler, % 74’ünün ise tehlikeli durum ve hareketlerin bir arada olması sonucu meydana geldiği görülmektedir (TBMM, 2008: 160).

Gemi inşa sanayisinde işçilerin neredeyse %75 ila 80’i taşeron olarak çalıştırılmaktadır. Tersanelerin çoğu, birden fazla taşeron firmayı barındırmaktadır. Bu durum sendikalaşmanın ve dolayısıyla tersanelerin şartlarının iyileştirilmesi konusunda sendikaların uygulayacağı baskının önünde önemli engel olarak görülmektedir. Üstelik tersanelerin çalışma alanları diğer sanayi dallarına göre daha farklıdır. TBMM (2008:160) gemi inşa sanayi raporu, tersanelerin yapısı gereği metal sektörü ile oldukça benzerlik göstermesi ve iş kazaları konusunda aynı benzerliklerin göze çarptığını belirtse de işçi sağlığı ve güvenliği konularında örgütsel olarak alınması gereken önlemlerin farklı tutulması gerekmektedir (Yılmaz ve diğ., 2015: 475). TBMM Meclis Araştırması Komisyonu Raporuna (2008: 21) göre gemi inşa sanayisinde kazaların çoğu, asıl iş olan gemi yapım işinin alt işverene verilmesinden kaynaklanmaktadır. Bunun nedeni, genel olarak eğitimsiz olan taşeron çalışanların işi yapış sırasındaki bilgi ve tecrübe eksikliklerinde yatmaktadır. İlkokul mezunu veya okuma yazma bilmeyen işçiler, iş kazalarının % 39’unu oluşturmaktadır

Tersanelerde iş kazalarını azaltmak için, kaza önleme programlarında düşen güverteler, merdivenler, iskeleler ve diğer yerlerin tehlikeleri hakkında farkındalık kurma gerekliliği ön plana çıkarılmalıdır. İş kazalarını önlemenin başarısı, eylemlerin ve denetimin sürekli uygulanmasına bağlıdır. Çalışanlarda güvenlik bilincinin artırılması için güvenlik kültürünün kazandırılması gerekmektedir.

Ölümcül kazaların meydana gelme oranını azaltmak için denetim gücü ve güvenlik yönetim politikalarının iyi bir şekilde ayarlanması gerekmektedir. Bu uygulamalar; çalışanlar güvenlik kültürü bilinci kazanana kadar devam etmeli, sık sık yönlendirilmeli ve denetlenmelidir.

1.3. İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürü

Kültür, öğrenilmiş davranışlar ile belirli bir cemiyetin üyelerince birbirlerine aktarılan davranışların sonucu ortaya çıkmaktadır. Kültür öğrenme yolu ile bir geçiş olmakla birlikte kültürün sürekliliği, insanın gruptan öğrenebilmesi yeteneğine dayanmaktadır (Köse, Tetik, & Ercan, 2001: 221). Güvenlik kültürü kavramını ortaya çıkaran gelişme, 1986 Çernobil felaketidir. Bu kavram ilk olarak 1986 yılında INSAG Güvenlik Serisi No.75-INSAG-1 olarak yayınlanan, Çernobil kazası sonrası gözden geçirme toplantısında yer alan özet bir raporda dile getirilmiştir (Cooper, 2000: 113; Demirbilek, 2005: 79; Dursun, 2012: 31). Raporda, Çernobil kazasında tasarım eksikliklerinin, örgütsel hataların ve çalışanların ihlallerinin önemli rol oynadığına işaret edilmektedir (Palaz, 2019: 100). Güvenlik en genel tanımıyla kişilerin içeriden veya dışarıdan gelebilecek tehdit, taciz, sabotaj, yangın vb. olaylara karşı alınabilecek tedbirler doğrultusunda korkusuzca emniyet içinde yaşayabilmesidir. İşyerindeki güvenlik, çalışanların tehlikelerden uzak, emniyet içinde rahat ve huzurlu bir ortamda çalışabilmesini göstermektedir (Palaz, 2019: 100). Her toplumda olduğu gibi örgütlerin kendilerine özgü bir kültürü vardır. Örgüt kültürü, örgütte insanların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemidir (Palaz, 2019: 100). Güvenlik kültürü, işyerinde çalışanların inanç ve değerlerinin özeti (Correll ve Andrewartha, 2000: 5), çalışanların tutum ve inançlarını yansıtan değerler sistemidir.

Güvenlik kültürü, örgütte benimsenen ve tüm çalışanları kapsayıcı bir yol haritası görevi görmektedir (Leka ve diğerleri, 2003: 23). Güvenlik kültürü, kurum içerisindeki davranış normları, organizasyonun yapısı ve kontrol sistemleri arasında paylaşılan değerler ve inançlardır (Reason, 1998: 294). Güvenlik kültürü; inanç, norm ve rollerle birlikte risk veya kaza koşulları açısından çalışanların maruz kaldığı teknik ve sosyal uygulamaları içermektedir (Demirbilek, 2005: 83). Güvenlik kültürü; tehlikeli davranış, ortam ve durumlarla nasıl başa çıkılacağı, bu tür durumlarda nasıl tepki verileceğinin ön izlenimini yapan norm ve değerleri tanımlamaktadır (Neal ve Griffin, 2002: 69). Güvenlik kültürünü oluşturmada İSG sürecine topyekûn bir katılım gösterilmesi ve güvenlik sisteminin bir bütün olarak değerlendirilmesi önem taşımaktadır.

Güvenlik kültürünün iş kazalarını önleme konusunda üzerinde en fazla durduğu konu çalışan güvenli davranışa yönlendirmesidir. Güvensiz davranışları değiştirmekten ziyade çalışanların güvenlik konusundaki tutum, inanç ve algılarının değiştirilmesi, kültürel bir farkındalık meydana getirirken, güvensiz koşul ve durumları gidermek kaza risklerini oldukça azaltmaktadır (Cooper ve Philips; 2004: 510). Güvenlik kültürü unsurlarının iyileştirilmesi, özellikle 5. ve 7. yıldan sonra iş kazalarını büyük

ölçüde azaltmaktadır. Güvenlik kültürünün iyileştirilmesi sonucu güvenli davranışın bir unsuru olan güvenlik katılım derecesinde artış sağlamaktadır. Güvenlik katılımındaki artış kazaların önlenilmesinde yıllara göre %50, %30, %12 ve %10' luk oranlarda katkı sağlamaktadır (He, Xu ve Fu; 2012: 248).

1.3.1. Güvenlik Kültürü Belirleyicileri

Literatürde güvenlik kültürü konusunda yapılan çalışmaların ortak amacı, çalışanlar arasında güvenli davranış normlarını üretebilmektir. Bu yönüyle yapılan çalışmalarda güvenlik kültürünün belirleyicisi olarak birçok faktör geliştirilmiştir. Birçok araştırmacı konuyu kendi içinde farklı belirleyicilerle ele almış, söz konusu araştırmalarda güvenlik kültürü belirleyicilerinin iş kazalarını azaltma konusunda önemli rol oynadığı ortaya konulmuştur (Wiegmann ve diğ., 2002; Cox ve Cheyne, 2000; Cooper, 2001). Literatürde değerlendirilen güvenlik kültürü belirleyicileri şunlardır:

Güvenlik Farkındalığı: Çalışanların güvenlikle ilgili herhangi bir problemi çözebilme yetkinliğidir. Çalışanların güvenliği ve güvenlik konusundaki tutumu hakkındaki bilgiler, onların güvenlik davranışlarının temelini oluşturmaktadır (Lin ve diğerleri, 2008: 1043).

Yönetimin Güvenliğe Bağlılığı: Yönetimin çalışanın güvenliği ile yakından ilgilenecek güvenlik konusundaki politika ve uygulamalara sahip çıkmasıdır. Çalışanın bu yöndeki algısı organizasyonel kültürün bir parçası ve yansımasıdır (Demirbilek, 2005: 103).

Yönetimin Güvenlik Önceliği: Yönetimin güvenliğe üretim kadar önem verip vermediği konusuna yoğunlaşmaktadır (Cox ve Cheyne, 2000). Yöneticinin güvenlik konusuna önem ve öncelik vermesi, çalışanın güvenlik kültürünü içselleştirmesinde önemlidir. Yönetimin çalışanlarda oluşturması gereken algı, güvenliğinin üretimle eş değer olma hissiyatını sağlamaktır. Bu durumda çalışanlar kendilerini değerli hissetmektedir.

Güvenlik İletişimi ve Geri Bildirim: Güvenlik konusunda yönetim ve çalışanlar arasındaki karşılıklı bilgi ve veri akışını ifade etmektedir (Demirbilek, 2005: 116). Takım üyeleri ve takım liderleri ile olan iletişimsizlik iş kazasına doğrudan sebep olabilmektedir. Çalışanların birbirinden ve kendini denetleyenlerden sosyal yönden destek alması, olumlu güvenlik kültürünün yansımasıyla yakından ilgilidir.

Güvenlik Kuralları: İş yaparken bazı kural ve prosedürlerin olduğu ve bunlardan asla vazgeçilmemesi gerektiğini vurgulamaktadır (Cox ve Cheyne, 2000). Bazı alanlarda sigara kullanılmasının yasak olması, buralara ateş veya yanıcı patlayıcı cisimlerle yaklaşılması hayat kurtarıcı olabilmektedir.

Destekleyici Ortam: Çalışanların güvenlik konusuna bakışında iş grupları ve iş arkadaşlarının etkisi büyüktür. Diğer çalışanların güvenlik kurallarına uyması çalışan için önemlidir. Sadece kendileri için değil, diğer çalışma arkadaşları ve işyeri ile ilgili güvenlik önlemlerinin sağlanması da destekleyici olmaktadır.

Kişisel Risk Değerlendirmesi: Çalışanların yaptığı işle ilgili duyduğu kaygı düzeyi, tehlikenin kişisel değerlendirilmesi anlamına gelmektedir (Cox ve Cheyne, 2000). Bu durum çalışanın yaptığı işin tehlikeleri hakkında bir öngörüye sahip olduğunu göstermektedir. Çalışanın yaptığı iş konusunda risk farkındalığı, davranışlarını etkilemektedir.

Raporlama Kültürü: Etkili ve sistematik bir raporlama sistemi, kaza meydana gelmeden önce güvenlik yönetiminin zayıflık ve zafiyetlerinin ne olduğunu ortaya koyabilecek bir özelliğe sahiptir (Von Thaden ve diğ., 2003).

Yönetime Katılım: Çalışanın iş süreçlerine katılımını sağlayarak hem üst hem de orta düzey yöneticilerle iletişimini artırmaktadır. Bunun sonucunda işletme uygulamalarına güvenli çalışma şartları dahil edilmektedir (Wiegmann ve diğ. 2002: 11-12). Yöneticinin çalışanı, kritik güvenlik operasyonları, güvenlik seminerleri, eğitim vb. aktivitelerle bilinçlendirip, hatalı davranışlar konusunda uyarılarda bulunması gerekmektedir.

Çalışan Katılımı: Örgütün İSG konusunda alınacak önlem ve faaliyetlere çalışanların dahil edilmesi sürecidir (Demirbilek, 2005: 147). Çalışan katılımı, bireysel veya grupsal düzeyde, kurum içindeki yukarı doğru iletişim akışı ve karar alma sürecini içeren davranış odaklı bir tekniktir (Vredenburgh, 2002: 261). Çalışana verilen yetki ve sorumluluklar, çalışanın güvenlik algı ve tutumunu güçlendirerek motivasyon sağlamaktadır.

Örgütsel Bağlılık: Çalışanların organizasyonda kalmayı isteme arzusudur (Bozkurt ve Yurt, 2013: 123). Bu çabalar çalışanların terfilerini etkilemede kritik rol oynayarak yaptıkları işe daha fazla özen ve önem göstermesini sağlamaktadır. Çalışanların örgüte bağlılığı, onu daha güvenli ve özenli çalışmaya itmektir.

2. YÖNTEM

Bu çalışmada, iş kazalarının meydana gelmesinde nicel çalışmalarla kolaylıkla ölçülemeyen değişkenleri belirleme ve kısık sesleri duyma (Creswell, 2018) ihtiyacından dolayı nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Çalışmanın araştırma stratejisi (deseni), bütüncül tek durum çalışması (Yin, 2003) olarak belirlenmiştir. Bütüncül tek durum deseninin tercihinde, iş kazalarının gerçekleşmesinde güvenlik kültürünün etkisinin literatürde nitel çalışmalarla derinlemesine ele alınmamış olması ve iş kazalarının gemi inşa sanayi bağlamında değerlendirilmesi amacı rol oynamaktadır. Bununla birlikte gemi inşa sanayinde iş kazalarını önlemede güvenlik kültürü belirleyicilerinin neler olduğu ve bu belirleyicilerin güvenlik kültürünü nasıl etkilediğini derinlemesine anlama çabası, araştırma deseni seçiminde etkili olmuştur.

2.1. Katılımcılar

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) 2017 istatistiklerine göre Türkiye genelinde gemi inşa sanayinde 168.379 kişi çalışmaktadır. Araştırma İstanbul (TR1) ili baz alınarak yapılmıştır.

ÇSGB 2017 istatistiklerine göre bu alanda mavi yakalı çalışan sayısı 70.150 olarak belirlenmiştir. TR 1 bölgesinin alınmasının nedeni en fazla çalışanın bu bölgede yer almasıdır. Araştırmanın örnekleme, Tuzla Tersaneler Bölgesinde faaliyet yürüten yedi tersaneden kritik durum örnekleme (Creswell, 2018; Denzin & Lincoln, 1994; Yıldırım & Şimşek, 1999) kullanılarak seçilmiş sekiz A sınıfı İSG uzmanından oluşmaktadır.

2.2. Veri Toplama

Gemi inşa sanayinde iş kazalarının önüne geçmede güvenlik kültürünün etkisi ve temel belirleyicilerinin neler olduğunun keşfine yönelik yürütülen bu çalışmada; güvenlik farkındalığı (Lin ve diğ., 2008), yönetimin güvenliğe bağlılığı, güvenlik önceliği ve iletişimi, destekleyici ortam, kişisel öncelikler, tehlikenin kişisel değerlendirilmesi (Cox ve S. J., Cheyne, A.J.T., 2000), güvenlik eğitimi (Weinstein, Michael B., 1997) ve raporlama kültürü (Havold, Jon Ivar ve Erik Nasset, 2009) ile ilgili görüşme soruları hazırlanmıştır. Araştırmaya katılan İSG uzmanları ile odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Görüşmecilerden öncelikle kendilerini tanıtmaları istenmiş, araştırma ile ilgili bilgilendirme yapılmış, araştırmada sorulacak olan sorular kendilerine verilmiştir. Araştırmada veriler; birincil ve ikincil veriler olmak üzere iki sınıfta toplanmıştır. Birincil veriler; uzmanlarla gerçekleştirilen odak grup görüşmesinden elde edilen verilerdir. İkincil veriler ise, tersane kaza istatistikleri, kök-neden analizleri, İSG raporları, toplantı tutanakları ve iş kazası görselleridir. Araştırma sürecinde, geçerlik ve güvenilirliğin artırılmasında yöntem üçgenlemesiyle (Denzin & Lincoln, 1994; Guba & Lincoln, 1982; John W. Creswell, 2017; Yin, 2003) birlikte bir gözlem ve görüşmecinin nezaretiyle araştırmacı üçgenleme yöntemleri kullanılmıştır.

2.3. Veri Analizi

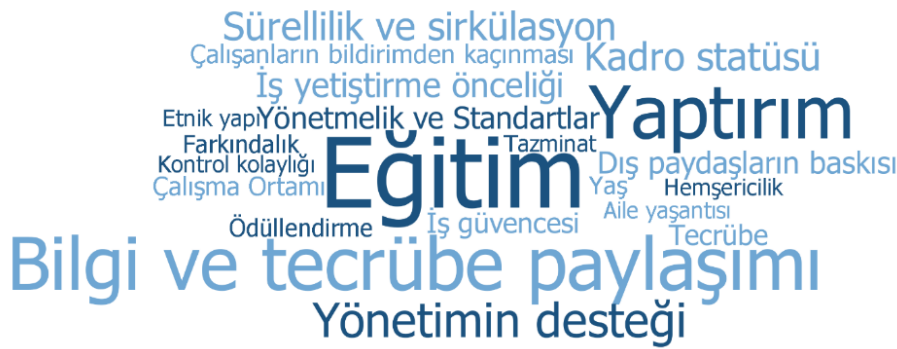
Bu çalışmanın veri analizi aşamasında içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi benzer verilerin belirli kavramlar ve temalar etrafında bir araya getirilmesi ve bunların anlaşılır biçimde düzenlenmesi sürecidir. İçerik analizinde temel amaç; toplanan verileri açıklayabilecek kavram ve ilişkilere ulaşabilmektir (Creswell, 2017). İçerik analizinin ilk aşamasında kodlamalar yapılmış ve kodlar ile alt kodlar arasında gruplandırmalara gidilmiştir. Elde edilen bulgular birlikte yorumlanarak analiz süreci tamamlanmıştır. İSG uzmanlarıyla yapılan görüşmelere ait ses kayıtları metin haline getirilerek, ses verilerinin deşifresi tamamlanmıştır. Bununla birlikte kaza istatistikleri, kök-neden analizleri, İSG raporları ve toplantı tutanakları kodlama işlemine dahil edebilmek için metne dönüştürülmüştür. Bununla birlikte İSG ve iş kazaları ile eğitim, kaza ve tedbirlerle ilgili sesli ve görüntülü materyaller kodlama işlemine dahil edilmiştir.

Kodlama, güvenlik kültürü belirleyicilerine ait literatür taraması sonucu ortaya çıkan kavramlarla birlikte verinin içinden elde edilen kavramların dahil edildiği genel bir çerçeve içinde (Strauss & Corbin, 1990) gerçekleştirilmiştir. Literatürden gelen kodlara ilave olarak her bir belirleyici altında yer alan ve verilerden elde edilen kodlar da kod setine işlenmiştir. Kodlamada metnin

yönlendiriciliğine izin verilerek tersanelerdeki iş kazaları bağlamından çıkacak özgün durumunun ortaya konması amaçlanmıştır. Kodlama işlemi MAXQDA 2018 paket programı desteğiyle gerçekleştirilmiştir. Temaların belirlenmesinde öncelikle kodlar bir araya getirilip incelenerek kodlar arasındaki ilişki ve ortak yönler tespit edilmeye çalışılmıştır. Tematik kodlama işlemi ile toplanan veriler, kodlar aracılığıyla kategorize edilmiştir. Temalar altında yer alan verilerin anlamlı bir bütün oluşturması (iç tutarlılık) ve tüm temaların araştırmada elde edilen verileri anlamlı bir biçimde açıklayabilmesi (dış tutarlılık) için tüm veri seti dikkatli bir şekilde incelenerek temalara göre veri setinin çeşitli bölümlerinin etkili biçimde temsil yeteneği değerlendirilmiştir.

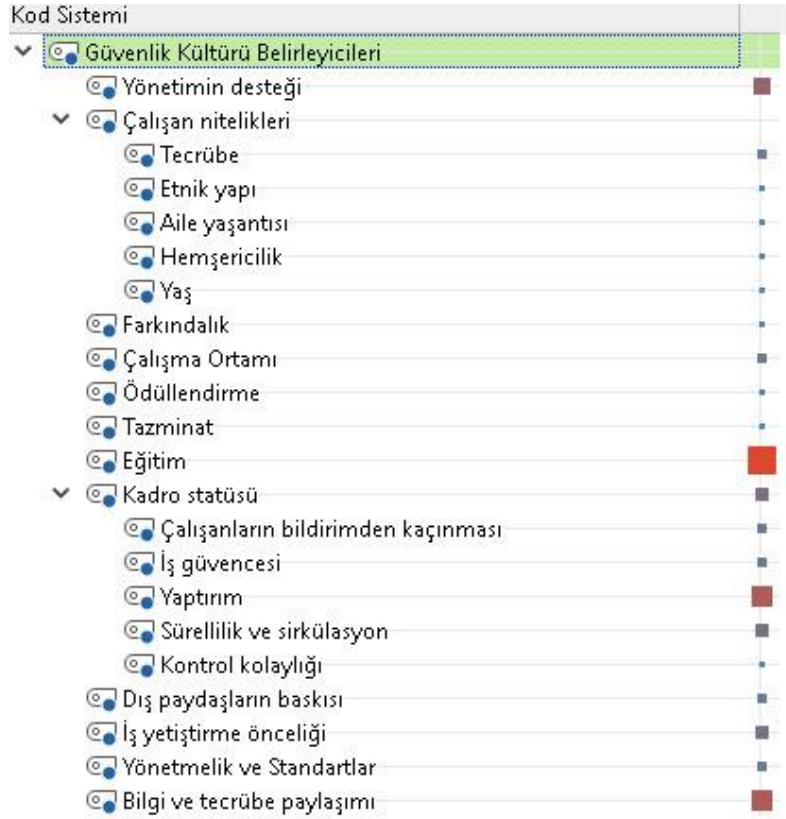
3. BULGULAR

İçerik analizi sonucu en sık atanan kodlar Şekil 1’deki kod bulutunda verilmektedir. İş kazalarını önlemede destek görevi gören güvenlik kültürünün temel belirleyicisi olarak öne çıkan ve sık tekrar eden kodlar; kodlama sayısına göre; eğitim, bilgi ve tecrübe paylaşımı, yaptırım ve yönetim desteği kodlarıdır. Yapılan analiz sonucunda, güvenlik kültürünün tesisi ve içselleştirilmesi sürecinde en önemli rolü eğitim boyutu oynamaktadır. Bunun yanında tersaneler arasında uygulama, bilgi ve deneyimlerin paylaşılması ve iyi uygulamaların diğer tersanelerde de tatbik edilmesi iş kazalarını azaltma yönüyle önemli işlev görmektedir. Yönetimin çalışanın güvenliği ile yakından ilgilenme yönündeki politika ve uygulamaları, İSG uygulamalarına üretim kadar destek sağlaması ve bu süreçte ödüllendirme mekanizmaları kullanması güvenlik kültürünün oluşumunda yönetim desteğinin hissedildiğini göstermektedir. Güvenlik kültürünün tesisinde bir diğer boyut uygulanan iş akdini feshetme, ücret kesintileri ve uyarı gibi yaptırımlardır. Bu tür yaptırımların kullanılması, çalışanın iş ve gelir kaybı algısıyla hareket etmesini ve sonuçta güvenli bir ortamda çalışmasını sağlamaktadır.



Şekil 1: Güvenlik Kültürü Belirleyicilerine Dair Kod Bulutu

Kodlama ve temaların belirlenmesi işleminden sonra ortaya çıkan kod sistemi Şekil 2’de verilmiştir. Şekil 2’de sayıları görece fazla atanan kodlar daha büyük kareler şeklinde görülmektedir.



Şekil 2: Kod Sistemi

Çalışmada güvenlik kültürü belirleyicisi olarak öne çıkan tema, Grafik 1’ görüleceği üzere “Kadro Statüsü” temasıdır. Kadro statüsü, çalışanın kurumda kadrolu ya da taşeron çalışan olarak farklılaştığını gösteren temadır. Kadro statüsünün, çalışanın eğitim, tecrübe, yaptırım, kontrol kolaylığı, iş güvencesi ve süreklilik gibi boyutlarda güvenlik kültürünü içselleştirmesinde önemli rol oynadığı görülmektedir.



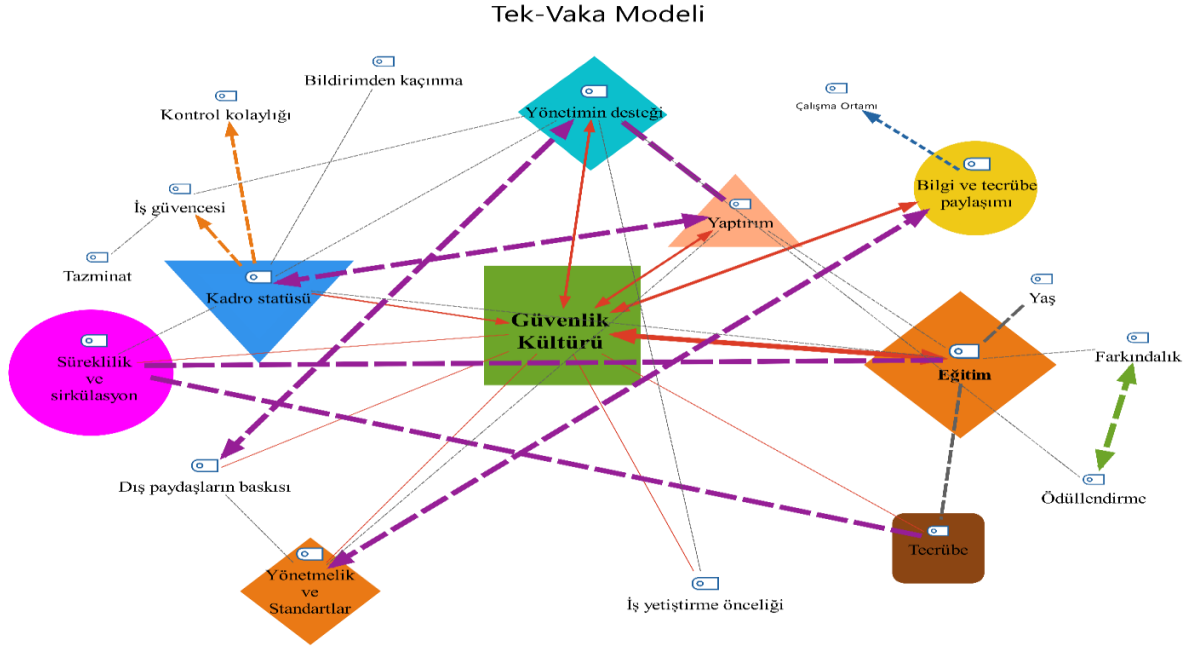
Grafik 1: : Güvenlik Kültürü Belirleyicisi Temalarının Dağılımı

Kurumda kadrolu çalışanların ortam tecrübeleri, taşeron çalışanlara göre daha yüksektir. Bunun yanında taşeron çalışanlardaki işgücü devrinin yüksek olması eğitilmiş işgücü

ortalamasını düşürmektedir. Bir işyerinde iş güvenliği kültürünün yerleşebilmesi, örgüt kültürünü oluşturan norm ve değerlerle örtüşmesine bağlıdır. Çalışanların eğitimleri ve kurumsal tecrübelerindeki yoğunluk, örgüt kültürü ve güvenlik kültürü uyum algılarını etkileyen en önemli unsurdur. İşverenin güvenlik kültürü konusunda yapıcı tutum sergileyip güvenlik uzmanlarını desteklemesi, güvenlik kurallarına aykırı davranışların özellikle maddi olarak cezalandırılması güvenlik kültürünün gelişmesini sağlamaktadır.

1. Güvenlik Kültürü Belirleyicileri Arasındaki İlişkilerin Analizi

Analizin bu kısmında, güvenlik kültürünün tesisinde etkili olan belirleyiciler ve bu belirleyiciler arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. Bu bölümde araştırmanın temel sorusu olan “*gemi inşa sanayinde iş kazalarının önlenmesinde güvenlik kültürünün belirleyici unsurları nelerdir*” sorusu ifadelerde etkili olan kod ve temalar arasındaki ilişkiler ve etkileşim yönü ile cevaplandırılmıştır. İlişkilerin analiz edilmesi sürecinde, kod ve temalar arasındaki ilişkileri açıklamak ve sebep-sonuç bağlantısını ortaya çıkarabilmek için mülakatlardan alıntılar yapılarak yorumlar güçlendirilmiştir. Ortaya çıkan kod ve temalar dahilinde güvenlik kültürünü tesis etmede belirleyici olan kodlar ve aralarındaki ilişkiler Şekil 3’ teki Tek Vaka Modelinde verilmektedir. Buna göre kodlamada ilişkisel düzeyde ön plana çıkan eğitim, tecrübe, yönetmelik ve standartlar, dış paydaşların baskısı, süreklilik ve sirkülasyon, kadro statüsü, yönetim desteği ve yaptırım kodları daha kalın çizgi ile gösterilmektedir. Bunun yanında aralarındaki ilişkilerin birbirlerini etkileme yönü tek ve çift taraflı oklarla işaretlenmiştir. Güvenlik kültürü ile doğrudan, çift taraflı ilişki gösteren ve birbirlerini etkileme potansiyeli gösteren kodlar *bilgi ve tecrübe paylaşımı, eğitim, yaptırım ve yönetim desteği* kodlarıdır. *Kadro statüsü ve güvenlik kültürü* arasında doğrudan ilişki tespit edilmişken bu ilişkinin tek taraflı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada temel belirleyici olarak değerlendirilen bu kodlar, aralarındaki ilişkilerin yoğunluğu ve kodlamada öne çıkma kriterleri ile mülakatlardan yapılan alıntılar ile incelenmiştir.



Şekil 3: Güvenlik Kültürü Belirleyicileri ve Aralarındaki İlişkiler

Güvenlik kültürü ile doğrudan, en yoğun ve karşılıklı ilişki gösteren kod eğitim kodudur. İş kazalarının en önemli nedenlerinden biri çalışanların eğitimsiz ya da eğitim seviyelerinin yetersiz olmasıdır. Eğitim seviyesindeki yetersizlik, bir yandan mesleki risklerin çok fazla olduğu ağır ve tehlikeli işlerde çalışma zorunluluğunu ortaya çıkarmakta öte yandan bu risklerin farkındalığını etkilemektedir. Düzenli eğitimlerin iş güvenliği bilincinin oluşması ve iş kazalarının önlenmesindeki rolü çok önemlidir (Palaz, 2019: 102). Eğitimin önemine dikkat çeken İSG uzmanlarının ifadeleri aşağıda verilmiştir.

“Öemli kazalar şuan sıfırlanmış durumda bunun temel nedeni kültürdür. Bunu geliştirense eğitimidir.”

“Şimdi ilkokula yeni giden çocuklara eğitim verilmeye başlandı. Eğitim sahada da önemli. Yeni çalışmaya başlayan biri canlı bomba gibidir.”

“Eğitimlerde hep bu konu üzerinde duruyorum. Sen hatalı gördüğün davranışı uyar diyorum, çalışan diğerini uyarıyormuş ama o sana ne, git işine sen iş güvenlikçi misin diyormuş. Olsun desin sen yine de uyar diyorum. Bu kültürü eğitimle kırmalıyız.”

“G uzmanının tersanesinde yaptırım var, eğitime gelmek zorunda çalışan. G’nin söylediği de doğru, sürekli eğitim veriyorsun, söylüyorsun bir süre sonra işlerlik kazanıyor. Ben bu tersaneye bunu koyamadım, güçlü bir yön bu.”

İş güvenliği uzmanlarına göre çalışanları güvensiz davranışa iten kök nedenler bulunmaktadır. Bu kök nedenleri açığa çıkarmanın kazaları azaltacağı görüşü, bütün uzmanlar tarafından

desteklenmektedir. Mesleki ve işbaşı eğitim eksikliği ve verilen eğitimlerin etkinliğinin denetlenmemesi gibi unsurlar kök neden olarak gösterilmektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanununun 17. Maddesi gereğince, çalışanların İSG eğitimi alması zorunludur. İlgili maddeye göre eğitimler işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilmelidir. Aynı zamanda eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenmeli, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanmalıdır. Ancak bazı kurumlar, bu eğitimleri yasal bir zorunluluk olarak değerlendirilerek gerekli özeni göstermeden vermektedir. Bu yöndeki eksiklikler etkin güvenlik kültürü ile aşılabilmektedir.

Kurumlar ve uzmanlar arasındaki bilgi ve tecrübe paylaşımı, güvenlik kültürünün tesisinde eğitim unsuru kadar önemli bir işleve sahip olduğu değerlendirilmiştir. İSG uzmanlarının kendi kurumlarındaki uygulama, hata ve kök neden paylaşımları uzun vadede diğer tersanelerdeki uygulamaları da farklılaştırmaktadır. Tersaneler arasındaki bilgi ve uygulama paylaşımının getirmiş olduğu standardizasyon kurumlar arası geçiş yapan çalışanların güvenlik kültürüne uyumunu da kolaylaştırmaktadır. Bu yöndeki ifadeler aşağıda verilmiştir:

“Ben de olan kazanın aynısı C’nin çalıştığı tersanede oluyor, sonra E’nin tersanesinde oluyor. Bende olan kazaları onlar bilse, önlem alırlar aynı kazalar yaşanmaz, aynı sektördeyiz kazalar da aynı. Güçlü yönlerimizi de almalıyız, kazaları da paylaşmalıyız. En büyük eksikliğimiz bu.”
“Tuzlu su çelik sapanlarda aşındırma yapılıyor. Her yıl değiştirmek gerekiyor, değiştirmek kopar gider. Galvaniz kaplama normalde paslanmaması geriyor, yağlasan olmuyor bunun nedenini bilmek bile önemli ona göre malzeme kullanırsın. Bunu yeni öğrendim E’nin çalıştığı tersanedeki gibi ben de zincir kullanmaya başladım.”

Adil bir değerlendirme, ödüllendirme ve yaptırım sistemi güvenli davranışı teşvik ederek güvensiz davranışı caydırmaktadır. Güvenlik kültürünün tesisi sürecinde tutarlı olan doğru davranışlar ödüllendirilmeli ve tutarsız davranışlar ceza ve uyarılarla caydırılmaya çalışılmalıdır. Ödüllendirme sistemi, güçlü bir güvenlik kültürünü tesis etmede öncelikli alanlardan biri olmalıdır. Başarılı teşvik programları, çalışanın organizasyon içerisinde kendini göstermesini sağlayarak performansını da artırmaktadır. Ödül ve yaptırım kodlarına ait ifadeler aşağıda verilmiştir:

“E’nin tersanesine gittim, çaycı bir kadın ben de dolduracağım dedi, sahaya indi, eksikliği buldu doldurdu, farkındalık yaratılmış yani ödüllendirmeyeyle.”

“İlk defa bu yıl bir çalışma başlattık ve faydalı oldu. İşletme mühendisi ve proje müdürlerinin performans kriterlerine iş kazasını koyduk, onların sorumlu olduğu gemilerinde uygunsuz gördüğümüz durumları koyduk, bunlar da kazaları azaltma konusunda fayda sağladı. Bu sefer formen de İSG konusunda koşturmaya başladı.”

“Kapalı bir kutu var, yanında da formlar, isteyen bu formlardan alıp doldurabiliyor, formun kenarında bir kulakçık var, iyileştirme veya şikayet ne olursa bildirim yapabiliyorlar. *En iyi olan bildirim ayda ödüllendirme alıyor.*”

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İş Kazası tehlikeli durum ya da tehlikeli hareketten herhangi birinin ortadan kaldırılmasıyla ortaya çıkma ihtimali azalan bir olgudur. Çalışanların tehlikeli davranışın ne olduğu ve sonuçlarının nasıl olacağı konusundaki bilgisi, iş görürken daha dikkatli olmalarını ve her türlü riskli davranıştan kaçınarak kaza ihtimalini en aza indirmelerini sağlamaktadır (Algün, 2014: 3). Çalışanlara bu tutumun kazandırılmasında, tehlikeli davranışlar konusunda uyarılarda bulunmak, güvenlik eğitimi vermek, iş başı denetimlerinde bulunmak vs. gibi çalışmalar faydalı olmaktadır. Kanten’in (2013:174) belirttiğine göre son zamanlarda güvenlik konusunda yapılan çalışmalar organizasyonun doğasına vurgu yapmaktadır. Örgütsel, yönetsel ve çevresel faktör kimliklerinin saptanmasıyla kaza nedenlerinin ortaya çıkarılabileceği yönündeki çalışmalar, sosyal ve fiziksel çevre arasında dinamik etkileşime referansta bulunmaktadır. Çalışanlara tatmin edici bir çalışma ortamı sağlanması, iyi bir çalışma performansı elde edilerek sağlıklı işgücü hedefine ulaşılabileceğini göstermektedir.

Güvenlik kültürü örgüt kültürü ile birlikte ve ona entegre olarak yaşamaktadır. İki kültürel düzeydeki farklılaşmalar, gerekli stratejilerin benimsenmesinde bir takım problemlere neden olmaktadır. Çalışanlar tarafından güvenlik kültürünün içselleştirilmesi uzun vadeli plan ve programların geliştirilmesini gerektirmektedir. Sadece mevzuat boyutuna uyum sağlamak adına yapılan faaliyetler uzun vadede istenen sonuçlara ulaşılmasını engellemektedir. Bu sebeple yasal uyumdan ziyade sektör ve çalışma ortamının ihtiyaçlarına cevap verebilen bir kültürel zemin kurgulanmalıdır. Kurumlar özellikle İSG gerekliliklerinden taviz verilmeyeceğini çalışanlarına göstermelidir. Bunun yanında üretim süreçlerindeki öncelik ve hassasiyeti İSG alanına da taşımak zorundadırlar. Kurumlar ödül ve ceza sistemlerini kullanarak her tür İSG uygunsuzluğunun bildirilmesini sağlayan mekanizmalar geliştirmelidirler.

Çalışanlara güvenlik konusunda beceri kazandırılması temel eğitim politikaları arasında yer almalıdır. İşe yeni girenlere veya başka bir işte görevlendirilenlere teknolojik değişikliklerden dolayı yetkinlik kazandırmak amaçlanmaktadır (Demirbilek, 2005: 128). Bu süreci güvenlik kültürüne dahil edebilmek etkili bir yöntem olup, güvenlik konularındaki devamlı vurgu kültürel farkındalığı açığa çıkarmaktadır. Bunların yanında İSG’yle ilgili kurumsal bilgi, hafıza ve tecrübelerdeki birikimin benzer iş kolundaki kurumlarla paylaşılması, standart uygulamaların gelişmesini sağlamaktadır. Bu alandaki standardizasyon, çalışanların güvenlik kültürüne uyumlarını da kolaylaştırmaktadır. Tersanelerde kazayı giderme konusunda düzenlenecek topyekûn seferberlik, kaza ve maruziyet oranlarını düşürmektedir. Sungur’un da (2008) belirttiği gibi güvenlikle ilgili seferberlik kapsamına, tehlike avı uygulaması, kaza inceleme prosedürleri, uyarı ikaz işaretleri, risk yönetimi prosedürleri, makine

güvenliği, kimyasalların güvenli kullanımı gibi uygulamalar dâhil edilmelidir. Tehlikelerin farkındalığını arttırmak ve tehlikeli durumları belirlemek adına, tersanenin kolay ulaşılabilir yerlerine tehlike bildirim kutuları ve tehlike bildirim kartları konulmalıdır. Tehlikeli görülen durumlar belirlenmesinde aktif olan çalışanlar ödüllendirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Akpınar, T. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. 2. Baskı. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Algün, A. (2013). İşçi Sağlığı ve Güvenliğinin Genel Prensipleri. *TMMOB EMO Ankara Şubesi Haber Bülteni*, 3. (http://www.emo.org.tr/ekler/85fb709d903323f_ek.pdf?dergi=966 Erişim Tarihi: 4.11.2016).
- Aydınolat, N. E. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı İş Kazalarıyla İlgili Değerlendirme ve Öneriler. *Değerlendirme Notu*. Ankara: Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı.
- Barlas, B. (2012). Occupational Fatalities In Shipyards: An Analysis in Turkey. *Brodo F-Gradnja*. 63, 35-41.
- Camkurt, M. Z. (2007). İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerine Etkisi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 20.6, 80-106.
- Cooper, D. (2001). *Improving Safety Culture: A Practical Guide*. Leeds: Applied Behavioural Sciences Hull.
- Cooper, M.D. (2000). Towards a Model of Safety Culture. *Safety Science*. 36, 111-136.
- Cooper, M.D. ve R.A. Phillips (2004). Exploratory Analysis of the Safety Climate and Safety Behavior Relationship. *Journal of Safety Research*. 35, 497-512.
- Correll M. ve G. Andrewartha (2000). *Positive Safety Culture: The Key to A Safer Meat Industry. A Literature Review*. Adelaide: SafeWork South Australia
- Cox, S. J. ve A.J. Cheyne (2000). Assessing Safety Culture in Offshore Environments. *Safety Science*. 34.111-129.
- Creswell, J. W. (2018). *Nitel araştırma yöntemleri, beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*. (M. Bütün & S. B. Demir, eds.). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- ÇASGEM (2017). Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Araştırma Raporu. <http://www.casgem.gov.tr/dosyalar/kitap/117/dosya-117-5309.pdf> (8 Eylül 2018).
- Demir, M. (2015). Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sosyal Güvenlik Haklarına İlişkin Değerlendirmeler ve Öneriler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 1, 177-194.
- Demirbilek, T. ve A. Ö. Özgür. (2015). İş Güvenliğinde Takım Yönetimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, Ergonomi Sayısı. 275-284.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (1994). *Handbook of Qualitative Research*. London: Sage

Publications.

Dursun, S. (2012). *İş Güvenliği Kültürü* İstanbul: Beta Yayıncılık.

Erkan, C. (1972), *İş Sağlığı Ders Kitabı*. İkinci Baskı. Ankara: Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Yayınları.

Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1982). Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry. *Educational Communication and Technology Journal*, 30(4), 233–252.

Havold, J. I. ve E. Nasset (2009). From Safety Culture to Safety Orientation: Validation and Simplification of a Safety Orientation Scale Using a Sample of Seafarers Working for Norwegian Ship Owners. *Safety Science*. 47, 305-326.

He A., S. Xu ve G. Fu (2012). Study on the Basic Problems of Safety Culture, International Symposium on Safety Science and Engineering in China, *Procedia Engineering*. 43, 245-249.

IAEA (1991), Safety Series, International Safety Advisory Group, *Safety Series*, No. 75-INSAG-4, Vienna.

International Civil Aviation Organization (2013). *Safety Management Manual (SMM)*, Third Edition: Approved by the Secretary General and Published Under His Authority.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012, 30 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 28339). Erişim adresi: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>

John W. Creswell. (2017). *Araştırma Deseni, Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları* (4. Baskı; S. B. Demir, ed.). Ankara: Eğiten Kitap Yayıncılık.

Kanten, S. (2013). The Relationships Among Working Conditions, Safe Climate, Safe Behaviors and Occupational Accidents: An Empirical Research on the Marble Workers, *The Macrotheme Review*. 2.4, 173-182.

Karadeniz, O. (2012). Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3.34, 15-75.

Kılıç, İ. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Bursa: Dora Yayıncılık.

Köse, S., S. Tetik ve C. Ercan (2001). Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 7.1, 119-242.

Kurt, R. (2013). Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, Ankara: Seçkin Yayınevi.

Leka, S., A. Griffiths ve T. Cox (2003). *Work Organisation & Stress, Systematic Problem Approaches for Employers, Managers and Trade Union Representatives*, Geneva: World Health Organization Press.

Lin, S.H., W.J. Tang, J.Y. Miao, Z.M. Wang ve P.X. Wang (2008). Safety Climate Measurement At Workplace In China: A Validity and Reliability Assessment. *Safety Science*. 46.7, 1037-1046

Neal, A. ve M. A. Griffin (2002). Safety Climate and Safety Behaviour. *Australian Journal of Management*, 27.Special, 67-75.

Özkök, M. (13-14 Aralık 2012). Tersane Kazalarının Tanımlanması ve İstatistiksel Olarak Değerlendirilmesi, *Gemi İnşaatı ve Deniz Teknolojisi Teknik Kongresi Bildiriler Kitabı*. İstanbul: Piri Reis Üniversitesi, 41-50

Reason, J. (1998). Achieving a Safe Culture: Theory and Practice. *Work & Stres*. 12.3, 293-306.

Serin, G. ve M. T. Çuhadar (2015). İş Güvenliği ve Sağlığı Yönetim Sistemi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Teknik Bilimler Dergisi*, 5.2, 44-59.

Palaz, S. (2019). *Sosyal Bilimlerde İş sağlığı ve Güvenliği* (1. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basic of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. CA: Sage Publications.

Sungur, E. Bir Güvenlik Kültürü Değişimi Programı: DESAN Tersanesi Tehlike Avcısı Projesi. https://www.academia.edu/10226652/Bir_G%C3%BCvenlik_K%C3%BClt%C3%BCr%C3%BC_De%C4%9Fi%C5%9Fimi_Program%C4%B1_DesantersanesitehlikeAvc%C4%B1s%C4%B1Projesi (14.11.2017).

Taylan, M. (24-25 Kasım 2008). Tersanelerde Meydana Gelen İş Kazaları ve İş Güvenliği. *Gemi İnşaatı ve Deniz Teknolojisi Teknik Kongresi Bildiriler Kitabı*. İstanbul: İTÜ, 270-281.

TBMM (2008), Gemi İnşa Sanayisindeki İş Güvenliği ve Çalışma Şartları Sorunlarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu Raporu. Ankara.

TMMOB (2011). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Temel Bilgiler. http://www.anadoluisagligi.com/img/file_827.pdf (10 Ekim 2018)

Von Thaden, T. L., D.A. Wiegmann, A.A Mitchell, G. Sharma ve H. Zhang (2003). Safety Culture in a Regional Airline: Results from a Commercial Aviation Safety Survey. *Presented at the 12th International Symposium on Aviation Psychology*, Dayton, OH.

Vredenburg, A. G. (2002). Organizational Safety: Which Management Practices Are Most Effective in Reducing Employee Injury Rates?. *Journal of Safety Research*. 33.2, 259-276.

Weinstein, M. B. (1997). *Total Quality Safety Management and Auditing*. New York: Lewis Publishers.

Wiegmann, D. A., H. Zhang, T. Von Thaden, G. Sharma ve A. Mitchell (2002). *A Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research*. New Jersey: Federal Aviation Administration.

Yılmaz, A. İ., F. Yılmaz ve U. B. Çelebi (2015). Analysis of Shipyard Accidents in Turkey. *British Journal of Applied Science & Technology*. 5.5, 472-481.

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (1999). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yin, R. K. (2003). *Case Study Research Design and Methods* (3. Baskı). London: Sage Publications.