



THE CONCEPT OF SAFETY CULTURE IN WORKING LIFE-HEALTH AND LITERATURE REVIEW ABOUT THE SECURITY CULTURE PERCEPTION

Funda KOCAAY*

* Dr., Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı ABD, Ankara, fkocaay@gmail.com

Received Date:10.02.2020, Revised Date:14.03.2020, Accepted Date:22.03.2020

Copyright © 2020 Funda KOCAAY. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT

Providing a safe environment in business life; strengthening the communications between employees, using the equipments efficiently, increasing the motivation of workforce and strengthening corporate belonging, have great importance for institutions and enterprises at micro level. On a higher scale, it is stated that these issues also have serious beneficial effects on the national economies. At this point, the concept of security culture has come to the force as a concept that should be taken into consideration especially in the business world. In this context, studies of measuring the perceptions of managers / employees towards security culture and determining the dimensions of security culture are increasingly emerging as a research area in the world of science.

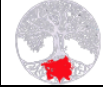
Keywords: Safety Culture, Working Life, Dimensions of Security Culture, Occupational Health

ÇALIŞMA HAYATINDA VE İŞ SAĞLIĞINDA GÜVENLİK KÜLTÜRÜ OLGUSU VE GÜVENLİK KÜLTÜRÜ ALGISIYLA İLGİLİ LİTERATÜR İNCELEMESİ

ÖZET

Çalışma hayatına ilişkin güvenli bir ortam sağlanması, çalışanlar arasındaki iletişimin güçlendirilmesi, ekipman kullanımının etkinleştirilmesi, işgücü motivasyonunun artırılması ve kurumsal aidiyetin güçlendirmesi, mikro düzeyde kurumlar ve işletmeler açısından büyük önem taşımaktadır. Bir üst ölçekte ise yine bu hususların ülke ekonomileri için de ciddi etkiler yaratmakta olduğu ifade edilmektedir. Bu noktada güvenlik kültürü olgusu özellikle iş dünyası açısından dikkate alınması gereken bir kavram olarak son yıllarda ön plana çıkmıştır. Bu kapsamda güvenlik kültürüne yönelik yönetici/çalışan algılarının ölçülmesi ve güvenlik kültürünün boyutlarının belirlenmesi çalışmaları da bilim dünyasında önemli bir araştırma alanı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Güvenlik Kültürü, Çalışma Hayatı, Güvenlik Kültürü Boyutları, İş Sağlığı



1. GİRİŞ

İktisadi hayat günümüzde yoğun bir rekabet ortamı altında şekillenmektedir. Teknolojik gelişmeler, işgücünün etkin kullanımına yönelik yöntemler ve yine önemli bir üretim faktörü olan emeğe ilişkin hakların değişimi ve daha insanca çalışma şartları ihtiyacı-zorunluluğu, rekabeti çok daha farklı bir boyuta taşımıştır. Emeğin karşısında değil aksine emekle birlikte, işgücünün şartlarını iyileştirerek, onlarla tek vücut olarak üretim verimliliğini ve etkinliğini arttırmak kuşkusuz mümkündür. Zira hem işverenlerin yönetim yaklaşımlarının geliştirilmesi ve hem de çalışanlara yönelik düzenleme ve aksiyonlarla önlenebilecek iş kazaları, üretim kayıpları ve muazzam boyutlardaki maliyet tasarrufu, rekabetçi üretim şartlarında işletmelerin-kurumların önemli bir hareket noktası olabilmektedir.

İşte tam da bu noktada önemli bir kavram, hem devletlerin hem de kamu dışı diğer organizasyonların gündemine gelmektedir: Güvenlik kültürü.

Çalışma hayatındaki güvenlik kültürü, doğrudan iktisadi hayatı etkileyen yönleriyle, ülkelerin önem verdiği konulardan biri haline gelmiştir. Güvenlik kültürü; işyerlerinde yani üretimin olduğu alanlarda güvenli bir ortam sağlaması, çalışanlar arasındaki iletişimi güçlendirmesi, ekipman kullanımını etkinleştirmesi, işgücü motivasyonunu arttırması ve kurumsal aidiyeti güçlendirmesi gibi yönleriyle organizasyonlara büyük oranda değer katmaktadır.

Bu çalışmada iş hayatı ve sağlığında güvenlik kültürü olgusu ana çerçevede ele alınmakta, kavramsal çerçevesi çizilmekte, özellikleri ve boyutları tartışılarak, güvenlik kültürü algısına yönelik yapılmış akademik çalışmalar belirli bir sistematik çerçevesinde bir araya getirilerek, literatür incelemesi yapılmaktadır.

2. OLGUSAL OLARAK GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

Güvenlik kültürü kavramı kendi içerisinde iki farklı olguyu barındırmaktadır: Güvenlik ve kültür. Ancak bu kavramların doğrudan doğruya birbirini etkilediğini, şekillendirdiğini ve dönüştürdüğünü ifade edebiliriz. Bir toplumun, insan grubunun veri kültürü yine o toplumdaki güvenlik algısını, hassasiyetlerini, yaklaşım ve uygulamalarını belirleyecektir.

Kroeber ve Kluckhohn, yapmış oldukları bir çalışmada kültürü, insan topluluklarının kendilerine özgü yapılarını ortaya koyan ve yine bu topluluklarca hayata geçirilen farklı sembollerle ifadesini bulan duygu-düşünce ve davranış kalıpları şeklinde tanımlamaktadır (Kroeber ve Kluckhohn, 1952).

Kültür kavramı üzerinde birçok tanım yapılagelmiş olmakla birlikte bu tanımlarda bazı temel ortak noktalar bulunmaktadır. Kültür dediğimiz olgu tarihsel süreçlere dayanmakta, yani geçmiş boyutu bulunmakta, bir değerler bütününe kapsamakta, davranış kalıpları içermekte ve tüm bu nedenlerle de geleceğe de tesir eden bir koşullayıcı davranış şeklini ifade etmektedir (Özkan ve Lajunen, 2003).

Güvenlik kültürü olgusal bağlamda ele alındığında, “örgüt kültürü” dışlanarak bir kültür tanımlaması yapılamaz. Zira bu kavram, kurumsal kodları, örgütsel birtakım özellikleri de içinde barındırmaktadır. İş güvenliği meselesi farklı birçok kurum-örgütün zamanla vücuda getirdiği kuralların, yaklaşımların ve yönetim geleneklerinin etkisinde olan bir kavramdır. Ancak kurum kültürü o kurumu hayata geçiren insan gücünün içinde bulunduğu toplumsal doku ve kültürden de ayrı düşünülemez. Kurum, onu oluşturan çalışanlarıyla kültürünü şekillendirir ve zamanla bu kültürü dönüştürür-geliştirir. Çınar ve Doğan (2013), yapmış oldukları bir çalışmada kurum kültürünü şu



şekilde tanımlamaktadır: “...bir örgütün içindeki insanlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemi...”.

Peki tüm bu açıklamalar çerçevesinde güvenlik kültürü nasıl tanımlanmalıdır?

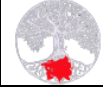
Kuşkusuz bir olgunun tanımlanması oldukça karmaşık ve çok boyutlu bir sürecin sonucunda olmaktadır. Olgular, özellikle müspet bilimlerde, çoğu zaman ölçüme konu edilmekte ve yine bu olgulara yönelik “güçlü-zayıf”, “yeterli-yetersiz” ve “var-yok” biçimlerinde nitelendirmeler-yorumlar yapılmakta ve çalışmalar kaleme alınmaktadır.

Güvenlik kültürü kavramının özellikle kitlesel ve sınır ötesi çevre sorunlarına neden olan büyük iş kazalarının neticesinde ortaya çıktığını ve kavramsal çerçevesinin çizilmeye başlandığını ifade edebiliriz. Bu bağlamda Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu (IAEA) güvenlik kültürü kavramını “kurumun sağlık ve güvenlik programlarının yeterliliğine, tarzına ve uygulamadaki ısrarına karar veren birey ve grupların değer, tutum, yetkinlik ve davranış örüntülerinin bir ürünü” (Uslu, 2014) şeklinde tanımlayarak, bu alandaki ilk adımı atmıştır.

Kavramla ilgili yapılmış birçok farklı tanım aşağıdaki tabloda sistemselsel bir şekilde bir araya getirilerek, toplulaştırılmıştır:

Tablo 1. Güvenlik Kültürü Tanımları

Yazar/lar	Tanım	Anahtar Kavramlar
IAEA (1991)	Kurumun sağlık ve güvenlik programlarının yeterliliğine, tarzına ve uygulamadaki ısrarına karar veren birey ve grupların değer, tutum, yetkinlik ve davranış örüntülerinin bir ürünü	Değer, tutum, yetkinlik ve davranış örüntüleri
Uluslararası Nükleer Güvenlik Danışmanlık Grubu (INSAG)	Çalışanların, bireysel olarak ve birlikte sergiledikleri tutum ve nitelikler bütünüdür	Tutum ve nitelik
İngiliz Endüstri Konfederasyonu (1991)	Örgütteki tüm üyelerin risk, kaza ve hastalık hakkında paylaştığı fikir ve inançlar	Fikir ve inançlar
Flin (2000)	Çalışanların güvenlik iklimi algılamalarını yansıtan tamamlayıcı bir kavram	Güvenlik iklimi
Bro Uttal	Çalışanlar-organizasyon yapısı- kontrol sistemleri ile etkileşen ve davranış normları oluşturan herkes tarafından paylaşılan değerler ve inançlardır.	Değer ve inançlar
Şerifoğlu ve Sungur (2007)	Örgüt kültürünün sağlık ve güvenlikle ilgili tutum, değer ve inançlarını yansıtan bir alt kültürü, iş güvenliği ile ilgili yazısal olmayan organizasyonel kurallar	Kurum kültürü, tutum, değer ve inançlar, kurallar seti
Ciavarelli ve Figlock (1996)	İşyerindeki her seviye ve gruptaki herkes tarafından benimsenen, çalışan güvenliği ve kamu güvenliği üzerinde yüksek bir değer	Değer, benimseme-işselleştirme
Kennedy ve Kirwan (1998)	Organizasyonda işleri yapmanın belli yollarıyla ilgili, bireysel ve grup algılarının düşünce süreçleri, duygular ve davranışların	Algı ve düşünce süreçleri, duygu-davranış, soyutluk



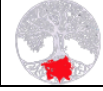
	birleştirilmesiyle desteklenen, soyut bir kavram.	
Carrol (1998)	Güvenlik hakkında bireysel ve örgütsel tutumlar ile örgütsel kararları etkileyen, paylaşılan değerler, inançlar, varsayımlar ve normlardır	Değerler, inançlar, varsayımlar ve normlar
Avustralya Madenler Konseyi (1999)	İşletmedeki yönetim, denetim ve yönetim sistemleri algıları ile ilgili formel (biçimsel) güvenlik konuları	Algı ve biçimsel hususlar
Cox ve Cox (1991)	Güvenlikle ilgili çalışanlar tarafından paylaşılan, değerler, algılar, inançlar ve tutumları yansıtır.	Değerler, algılar, inançlar ve tutumları
Cox & Flin (1998)	Bir işyerinin güvenlik kültürü; çalışanların bireysel ve birlikte işyeri sağlık ve güvenlik yönetimine bağlılığını belirleyen değer, tutum, algı, yetkinlik ve davranış kalıplarıdır.	Bağlılık, değer, tutum, algı, yetkinlik ve davranış kalıpları
Mearns vd. (1998)	Belli bir grup insan tarafından, risk ve güvenlikle ilgili paylaşılan inançlar, normlar, değerler ve tutumlardır.	İnançlar, normlar, değerler ve tutum
McDonald ve Ryan (1992), Mearns ve Flin (1999), Pidgeon (1991) ve Pidgeon ve O'leary (1994)	Çalışanların, yöneticilerin, müşterilerin ve kamu üyelerinin maruz kaldıkları tehlike veya zararlarla ilgili koşulları minimize etmekle ilgili, sosyal ve teknik uygulamalar, roller, tutumlar, normlar ve inançların bir setidir	Sosyal ve teknik uygulamalar, roller, tutumlar, normlar ve inançlar
Ostrom vd. (1993)	Eylemler, politikalar ve prosedürlerde açığa çıkan ve organizasyonun güvenlik performansını etkileyen, organizasyonun, inanç ve tutumlarıyla ilgili bir kavramdır.	İnanç ve tutum
Berends (1996)	Organizasyon üyelerinin oluşturduğu grubun, güvenliğe yönelik ortak zihinsel programlamasıdır.	Ortak zihinsel aksiyonlar
Cooper (2000)	Bütün örgüt üyelerini yönlendiren günlük temelde güvenliği artırmaya yönelik ilgi ve eylemleriyle ilgili görünür çabaların seviyesidir.	Çaba-Gayret seviyesi
Hale (2000)	Çalışanların, risk ve risk kontrol sistemleri ile ilgili hareket ve tepkilerinin nasıl olması gerektiğini belirleyen norm ve değerleri tanımlayan doğal gruplar tarafından paylaşılan tutumlar, inançlar ve algılardır.	Tutum, inanç ve algılar
Mohamed (2003)	Örgüt kültürünün bir alt boyutudur ve bir organizasyonun güvenlik performansı ile ilgili çalışanların tutum ve davranışlarını etkiler.	Tutum ve davranışlar

Richter ve Koch (2004)	Rehber insanların, riskler, kazalar ve kazaların önlenmesine yönelik eylemleri gibi kısmen sembolik olarak ifade edilen, paylaşılan ve öğrenilen anlamlar, tecrübeler ile iş ve güvenlik yorumlarıdır.	Tecrübe ve yorumlama
Westrum (2004)	Organizasyonun karşılaştığı fırsatlar ve problemlerle ilgili tepki örüntüsüdür.	Tepki örüntüsü
Fang vd. (2006)	Organizasyonun güvenlikle ilgili sahip olduğu, inançlar ve değerler ile hâkim göstergelerin bir setidir.	İnanç ve değerler
Glendon ve Stanton (2000)	Tutum, davranış, norm ve değerler, kişisel sorumluluklar ayrıca eğitim ve gelişim gibi insan kaynakları nitelikleri	Tutum, davranış, norm ve değerler ile nitelikler
Guldenmund (2000)	Kurum kültürünün, riski artıracak veya azaltacak yöndeki tutum ve davranışları etkileyen kısmıdır.	Tutum ve davranışlar
Fang vd. (2006)	İşyerinin güvenlikte sahiplendiği inançlar ve değerler gibi bir takım genel göstergeler.	İnanç ve değerler
Flin, Mearns, Gordon ve Fleming (1998)	Güvenlik ile ilgili çalışanlarca paylaşılan sağlamlaştırılmış tutum ve fikirleri ifade eder.	Tutum-davranış ve fikirler
Helmreich ve Merritt (1998)	Güvenliğin önemi ile ilgili ortak inanç ve her çalışanın ve tüm ekibin güvenlik normlarına gönüllü olarak uyduğu ve birbirlerini destekleyecekleri yönündeki ortak anlayışının bireylerin davranışlarını şekillendirmesi	İnanç, norm, ortak anlayış
Mearns, Flin, Gordon ve Fleming (1998)	Belirli bir grup insanın risk ve güvenlik ile ilgili paylaştığı tutum, değer, norm ve inançlar.	Tutum, değer, norm ve inançlar
Minerals Council of Australia (1999)	İşyerinde yönetim, gözetim, yönetim sistemi ve algılar ile ilgilenen resmi güvenlik meseleleridir.	Algı ve resmi prosedürler
Louvar (2013)	Tüm çalışanların güvenlik programlarına bir yaşam biçimi olarak değer verdiği ve katkı sunduğu bir işyeri-çalışma ortamıdır	Birliktelik, değer ve katkı
Yang vd. (2009)	Çalışanların güvenlik performansını etkileyen organizasyonel karakteristikler ve çevresel güvenlik karakteristikleri ile ilgili algıları	Algılar

Kaynak: Wiegmann vd. (2002), Choudhry vd. (2007), Guldenmund (2010), Jones (2013), Dursun (2013), Uslu (2014), Tokuç (2016), Pekpak Fındıkçıoğlu (2016) ve Dudu (2019)'dan derlenerek, yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Güvenlik kültürüne yönelik kavramsal çerçeve bağlamında yapılan alternatif tanımlamalarda sıklıkla vurgulanan ve öne çıkan bazı noktalar olduğu görülmektedir. Bunlar; tutum-davranış kalıpları, inanç ve değerler ile normlardır. Ancak bunların hepsi için birliktelik ve beraber hareket vurgusu yapılmaktadır.

Güvenlik kültürü; tutum-davranış kalıpları, inanç ve değerler ile normlar boyutlarıyla aslında sosyal sermayenin tanımsal özelliklerini de içinde barındırmaktadır. Toplumun geneli için ele alabileceğimiz sosyal sermaye kavramının çalışma hayatı için daha mikro boyutunu güvenlik kültürü kavramında görmek mümkündür. Putnam, sosyal sermayeyi kurumsal ve/veya toplumsal-bireysel amaçları etkin bir şekilde hayata geçirme



noktasında yine tek tek bireylerin ortak hareketlerini sağlayan ağlar-normlar ve güvene dayalı bir sosyal yaşam özelliği olarak görmektedir (Guiso, Sapienza ve Zingales, 2002). Sosyal sermayenin düzeyini ise bireyler/çalışanlar arasındaki güven düzeyi, normlar ve iletişimin gücü ile kalitesi belirlemektedir. Ortak fayda ve benimsenmiş olan doğrular kapsamında bir arada çalışabilme ve işbirliği yapma düzeyi ve kapasitesi ile bir topluma-kuruma-organizasyona aidiyet duygusu oluşturma gibi hususlar da sosyal sermayenin basat unsurlarındandır (Kartal, Acaroğlu ve Dura, 2017).

Tüm bu yönleriyle güvenlik kültürünün kavramsal çerçevesinin sosyal sermaye olgusundan doğrudan etkilendiği ve dahi bu olgunun kapsamında şekillendiği ve güvenlik kültürünün kalitesi ve gücü üzerinde, sosyal sermaye kapasitesinin (çalışma hayatı ölçeğinde) etkide bulunabileceği söylenebilir.

3. GÜVENLİK KÜLTÜRÜNÜN ÖZELLİK VE BOYUTLARI ÜZERİNE DEĞERLENDİRMELER

Güvenlik Kültürü, çalışma hayatıyla ilgili olarak davranış normları oluşturmaya, iş yaşamındaki bireylerin güvenliğe olan bağlılığını sağlamaya, kurum düzeyinde oluşturulacak sağlık ve güvenlik programlarının şekil ve yeterlilik düzeyini belirlemeyi ve son olarak da iş yaşamındaki güvenliğe yönelik uygulamaları ve bu noktadaki yetkinlikleri tespiti amaçlamaktadır. Bu amaçların gerçekleştirilmesi için güçlü bir güvenlik kültürü seviyesine ihtiyaç olup, bu kültürün de grup üyelerince kabul edilmiş ortak değerlere sahip olması ve tüm üyeleri kapsamı, iş hayatındaki aksiyonları etkilemesi ve öğrenilen derslere dayalı dinamik bir özellik taşıması gerekmektedir (Wiegmann vd. 2002).

Eğer bir organizasyonda güvenlik kültürü gelişmiş ve/veya güçlü yorumu yapıyorsa, o organizasyonun tüm iş süreçlerinde sağlığı ve güvenliği incelemekte olduğu (Uslu, 2014), risk ve tehlikelere karşı proaktif bir yönetimi benimsediği, yönetimi önemseyişi (Jones, 2013), iç kontrol ve denetim sistemlerini başarıyla uyguladığı ve tüm çalışanlarca benimsenen ve bilinçli bir şekilde uygulanan programlara sahip olduğu izahtan varestedir.

Literatürde güvenlik kültürünün bileşenleri olarak sıklıkla vurgulanan başlıklar özetle şunlardır: Eğitim-öğretimle ilgili öğrenme kültürü ve buna verilen önem, tutarlı bir raporlama sistemi ve aksiyon alma yeteneği, güven-inanç, çalışanların tehlikelere yönelik farkındalığı, iyi yönetim, çalışanların iletişimi, yönetim taahhütleri ve kurumsal aidiyet, iş tatmini, hesap verebilirlik ve ödül sistemi, gerçekçi ve uygulanabilir güvenlik kuralları (National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, 2015).

Güvenlik kültürünün boyutlarına yönelik elimizde genel geçer bir set bulunmamaktadır. Bunlar coğrafya, sektör, iş kolu vb. noktalarda farklılaşabilmektedir. Ancak sıklıkla yönetimin gösterdiği aidiyet-bağlılık, iletişim, iş gücünün istekliliği ve katılımı ortak olarak dile getirilen boyutlar arasındadır. Wiegmann vd.'ne göre (2002), yönetsel bağlılık ve katılım, ödül sistemi, raporlamaya yönelik işlevsel ve uygulanabilir süreçler, güvenlik kültürü yapısını belirleyen boyutlar olarak ifade edilmektedir. Von Thaden vd.'ne göre (2008) ise kurumsal aidiyet, iletişim ve etkileşim ile güvenlik sistemleri öne çıkan boyutlar olarak ifade edilmektedir.

Dursun (2013) bir çalışmada güvenlik kültürü algısı çalışmalarında sıklıkla kullanılan ve incelemeye tabi tutulan boyutları ayrıntılı bir şekilde listelemiştir:

- Çalışanların güvenlik ile ilgili kurallara ve prosedürlere karşı tutumları ve düşüncelerini tespit etmeye yönelik **güvenlik kuralları**,



- Çalışanların, yönetimin güvenlik konularına verdiği öncelik algısını ölçmeye yönelik **güvenlik öncelikleri**,
- Çalışanların, işletme üst yönetiminin iş güvenliğine bağlılığı konusundaki algısını ölçmeye yönelik **yönetim bağlılığı**,
- Çalışanların işyerinde aldıkları iş güvenliği eğitimine ilişkin algılarını ölçmeye yönelik, **güvenlik eğitimi**,
- Çalışanların bağlı bulundukları birinci kademe yöneticilerinin (amirlerinin), iş güvenliği konusundaki liderlik davranışlarını ölçmeye yönelik, **güvenlik liderliği**,
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim tarafından cesaretlendirilmesi, teşvik edilmesi ile ilgili algılarını ölçmeye yönelik, **çalışanların teşviki**,
- İşletmede çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda yatay ve dikey iletişim algısını ölçmeye yönelik, **güvenlik iletişimi**,
- Çalışanların iş güvenliği farkındalığını ölçmek amacıyla oluşturulan **güvenlik farkındalığı**,
- Çalışanların iş güvenliğine faaliyetlerine katılım düzeyini ölçmeye yönelik, **çalışanların katılımı**,
- Çalışanların güvenli davranış eğilimlerini ölçmeye yönelik, **güvenli davranış**,
- Çalışanların, proses güvenliği bilgi düzeyini ölçen, **proses güvenliği boyutu**.

Güvenlik kültürünün boyutlarının belirlenmesi, aslında bir toplumdaki, bir kurumdaki veya bir firmadaki güvenlik kültürü algısının düzeyinin ne olduğuna ilişkin yapılacak çalışmalarda büyük kolaylık sağlamaktadır. Yukarıdaki başlıklar/boyutlar kapsamında belirlenen değişkenler üzerinden anket çalışmaları ile algı düzeyleri ve/veya güvenlik kültürünün gücü ölçülmeye çalışılmaktadır.

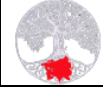
Söz konusu boyutlar özellikle program ve kurallar seti, iletişim-farkındalık ve katılımcılık, eğitim, teşvik mekanizmaları ile yönetime yönelik hususları içerecek şekilde belirlenmektedir.

4. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ ALGISINA YÖNELİK LİTERATÜR İNCELEMESİ

Cox ve Flin (1998) güvenlik kültürü algısına yönelik akademik çalışmaları örnek olay, karşılaştırmalı ve psikometrik anket çalışmaları şeklinde üç başlık altında sınıflandırmaktadır. Mülakat, arşiv veya doküman analizi, grup tartışmaları ve gözlem şeklindeki metotların kullanıldığı niteliksel çalışmalar, örnek olay çalışmaları olarak adlandırılmaktadır. Kaza sayısına göre kurumlar mukayese eden ve onların birbirlerinden ayrıldıkları noktalar ile bu noktaların güvenlik ilişkisini değerlendiren çalışmalar karşılaştırmalı çalışmalardır. Son olarak güvenlik kültürünün ana etmenlerinin çalışma yapılan kurumlarda anketler kullanılarak belirlenmesi psikometrik anket çalışmaları şeklinde sınıflandırılır (Uslu, 2014).

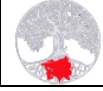
Güvenlik kültürü ve onun boyutlarıyla ilgili yapılmış birçok akademik yayın bulunmaktadır. Güvenlik kültürü ve boyutlarıyla, çalışanların iş güvenliği ve sağlığına yönelik algıları ve yine çalışanların hem niteliksel hem de bir takım tanımlayıcı faktörler (yaş, cinsiyet vb.) itibarıyla ilişkisi ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Çalışmalar özellikle sağlık sektörü ile ağır sanayi işletmeleri üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Bu çalışmalar Tablo 2’de kapsam, metot ve ulaşılan sonuçlar bağlamında ayrıntılı olarak derlenmeye çalışılmıştır.

**Tablo 2.** Güvenlik Kültürü Algısına Yönelik Yapılmış Ampirik Çalışmalar

Yazar/lar	Kapsam	Metot	Ulaşılan Sonuçlar
Sungur (2008)	Şirket (Tersaneler)	Örnek Olay Çalışması	Güvenlik kültürünün oluşturulmasına yönelik gerçekleştirilen çalışmalar incelenmiş olup, çalışanlara verilen etkili eğitimler ile aralarındaki iletişimin artması ve katılımcılığın tesisinin güvenlik kültürünün oluşumuna pozitif etkide bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Dursun (2011)	Otomotiv Sektörü	Karşılaştırmalı Çalışma	Çalışanların medeni durumları ve toplam iş tecrübeleri ile güvenlik kültürü boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Ancak cinsiyet, eğitim, iş yerlerindeki konumları, çalışma süreleri, çalışma hayatında ve mevcut iş yerlerinde kaza geçirme durumlarına göre, güvenlik kültürüne ait bazı boyutlarda farklılıklar tespit edilmiştir. Düşük iş kazası yaşanan firmadaki kadercilik hariç diğer tüm boyutlardaki güvenlik kültürü algısı anlamlı bir şekilde fazla sayıda iş kazası yaşanan firmadan daha yüksek çıkmaktadır.
Yardan vd. (2013)	Sağlık Sektörü	Psikometrik Uygulamalar	Hemşirelerin iş güvenliği algılarının yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet içi eğitim durumu, çalışma şekli, daha önce iş kazası geçirip geçirmediği, eğitim durumu ile çalıştığı birime göre değişmediği fakat mesleki kıdem süresine göre değiştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çınar ve Doğan (2013)	Sağlık Sektörü	Psikometrik Uygulamalar	Güvenlik kültürünün oluşmasında etkili olan en önemli faktörler, hastane yönetimi (liderlik) ve iletişim olarak tespit edilmiş olup, en az etkili faktör ise korunma uygulamalarıdır.
Chenhall (2010)	Amerikan Şirketleri	Psikometrik Uygulamalar	Güvenlik kültürü ile iş kazaları ve raporlama arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Akalp ve Yamankaradeniz (2013)	C sınıfı iş güvenliği eğitimi almış kişiler	Psikometrik Uygulamalar	Güvenlik kültürü boyutları ile yöneticilerin güvenlik kültürüne ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır (pozitif). Çalışanlara verilen güvenlik eğitiminin de güvenlik iletişimini güçlü bir şekilde arttırdığı tespit edilmiştir.
Dursun (2013)	İmalat Sanayii	Psikometrik Uygulamalar	Çalışanların güvenlik kültürü algılarının onların güvenli davranışları üzerinde anlamlı bir etkide bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Tüzüner ve Özaslan (2011)	Sağlık Sektörü	Psikometrik Uygulamalar	Yaş, cinsiyet, eğitim durumu, toplam iş deneyimi, kurumdaki iş deneyimi, çalışılan birim değişkenlerine göre güvenlik iklimi algısı anlamlı bir farklılık göstermemekle birlikte farklı iş gören gruplarını güvenlik iklimi algıları anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.
Tozkoparan ve Taşoğlu (2011)	Orta ve büyük ölçekli 6 işletme	Psikometrik Uygulamalar	Çalışanların sorumluluklarının bilincinde olmasına karşın, uygulamaya bu durumu yansıtamadıkları ve meslek hastalığı kavramı konusunda yeterince bilgi sahibi olmadıkları tespit edilmiştir.

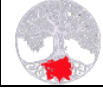


Külekçi (2012)	56 tersane	Psikometrik Uygulamalar	Eğitim düzeyi ile güvenlik iklimi algıları anlamlı bir biçimde farklılaştığı ve ilişkinin doğrusallık gösterdiği sonucu elde edilmiştir.
Altınel (2009)	Elyaf ve iplik endüstrileri	Psikometrik Uygulamalar	Eğitim düzeyleri yükseldikçe iş güvenliği algıları da anlamlı biçimde yükselmektedir.
Demirbilek (2005)	Tekstil sektörü	Psikometrik Uygulamalar	Çalışma yaşamında iş kazasına uğrama açısından yapılan analiz sonuçlarına göre güvenlik önceliği, güvenlik eğitimi ve kişisel kontrol boyutlarında anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir.
Nie vd.	Kömür yıkama tesisleri	-	Güvenlik kültürü, üretim sürecinde oluşan farklı güvenlik bilinç durumları ve güvenlik ürünlerinden oluşmaktadır.
Grayson vd.	Kömür madeni	-	20'den az çalışanı olan madenlerde iş güvenliğine ilişkin olayların azalması için kültürel bir değişim gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.
Wu, Lin ve Shiau, (2010)	Telekomünikasyon	Regresyon analizi	Güvenlik kültürünü anlamlı bir şekilde etkileyen dört faktör bulunmuştur: Operasyon yöneticilerinin güvenlik bilgilendirmesi, işverenlerin güvenlik ilgisi ile güvenlik profesyonellerinin güvenlik koordinasyonu ve güvenlik düzenlemeleri.



Havold (2010)	Deniz Taşımacılığı	Psikometrik Uygulamalar	Gemi sahipleri, gemi çalışanların meslekleri, gemilerin orijini, gemicilerin yaşları ve gemilerin yaşları ile güvenlik kültürü boyutları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yaşlı denizcilerin genç denizcilere göre güvenlik tutumlarının daha olumlu olduğu, daha çok bilgiye sahip olduğu, daha az iş baskısı altında olduğu ve daha az kaderciler oldukları sonucuna ulaşılmıştır.
Yang vd. (2009)	Sağlık Sektörü	Psikometrik Uygulamalar	Hekimlerin hasta güvenliği kültürü algıları ve güvenlik performansı algıları, hekim olmayan çalışanlardan daha negatiftir. Organizasyonun güvenlik kültürü, güvenlik performansını doğrudan; liderlik davranışları da güvenlik kültürünü doğrudan, ancak güvenlik performansını dolaylı olarak etkilemektedir.
Fung vd. (2005)	İnşaat Sektörü	Psikometrik Uygulamalar	Yönetimin güvenlik algısı; örgütsel bağlılık ve iletişim, kaza raporlama, bölüm yöneticilerinin bağlılığı, kişisel rol ve iş arkadaşlarının etkisi boyutlarında çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek bulunmuştur.

Kaynak: Uslu (2014), Pekpak Fındıkçıoğlu (2016) ile Özkan ve Arpat (2015)'den derlenerek, yazarlar tarafından hazırlanmıştır.



5. SONUÇ

Çalışma hayatında ve iş sağlığında güvenlik kültürü bir yandan hayati ekonomik etkileri bir yandan da sağlıklı ve daha güvenilir çalışma şartlarının sağlanması bağlamında önemli bir faktör olarak görülmelidir.

Bir kurumsal organizasyonda olumlu manada bir güvenlik kültürü tesisi arzulanıyorsa öncelikle iş sağlığı ve güvenliği kapsamında etkili bir yönetsel bağlılık sağlanmalıdır. Yönetişim esaslı ve çalışanların azami katılımlarının sağlandığı bir çalışma koşulu tesis edilmelidir. İş yaşamı boyunca kesintisiz bir eğitim programlaması olmalı, eğitimler gelişen koşullara ve zamana uygun bir şekilde sürekli bir devinim içerisinde olmalıdır. İş süreçleri netleştirilmeli ve sağlıklı bir raporlama sistemi bulunmalıdır.

Şu asla unutulmamalıdır; güvenlik kültürü bir kurum için adeta bir ar-ge çalışmasının işletmeye sağladığı/sağlayacağı faydalara denk ölçüde etkiler yaratır. Tek başına tüm üretim faktörleri üzerinde etkide bulunabilir. Olumlu-pozitif bir güvenlik kültürü ortamı sağlamış işletmelerde, hem üretim faktörlerinin çok daha etkin bir şekilde kullanılması mümkündür hem de emek gücünün verimliliği ve etkinliği yükselerek, doğrudan kârlılık ve maliyet rasyoları üzerinde olumlu etkiler görülür.

Bu çalışmada da görülmüştür ki, güvenlik kültürü, birliktelik ve beraber hareket vurgusunun ağır bastığı önemli bir kavramdır. İş yaşamına ilişkin tutum-davranış kalıpları, inanç ve değerler ile normlar güvenlik kültürü üzerinde belirleyici olmaktadır. Çalışma hayatıyla ilgili olarak davranış normları oluşturmaya, iş yaşamındaki bireylerin güvenliğe olan bağlılığını sağlamaya, kurum düzeyinde oluşturulacak sağlık ve güvenlik programlarının şekil ve yeterlilik düzeyini belirlemeyi ve son olarak da iş yaşamındaki güvenliğe yönelik uygulamaları ve bu noktadaki yetkinlikleri tespiti amaçlayan bütün o alan esasen güvenlik kültürünün sınırları içerisinde kalmaktadır. Boyutları ise özellikle program ve kurallar seti, iletişim-farkındalık ve katılımcılık, eğitim, teşvik mekanizmaları ile yönetime yönelik hususları içerecek şekilde belirlenmektedir.

REFERENCES

- Choudhry, R.M., Fang, D. ve Mohamed S. (2007), “The Nature of Safety Culture: A Survey of the State-of-the-Art”, *Safety Science*, 45, 993–1012.
- Çınar, N. ve Doğan, Y. (2013), “Kalite Belgesine Sahip Hastanelerde Güvenlik Kültürü ile Mesleksi Yaralanmalar Arasındaki İlişkinin Analizi”, 4. Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi Poster Bildiriler, Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Yayın No:900, ss. 141-157, Ankara.
- Dursun, S. (2013), “İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 2, 61-75.
- Dudu, H. (2019), “İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün İş Tatmini ve İş Kazalarına Etkisi”, İstanbul Aydın Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Guiso, L., Sapienza, P. ve Zingales, L. (2002), *The Role of Social Capital in Financial Development*, NBER Working Paper, No: 7563, 1-56.



- Guldenmund, F. (2010), “(Mis) Understanding Safety Culture and Its Relationship to Safety Management”, Risk Analysis, 30 (10): 1466-1480.
- Jones, K.J. (2013), Interpreting Safety Culture Survey Results and Action Planning, University of Nebraska Medical Center.
- Kartal, Z. Acaroğlu, H. ve Dura, Y.C. (2017), “Türkiye’de Sosyal Sermaye ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: İktisadi Kalkınma Perspektifinden Parçalı ve Bütünsel Bir Analiz”, Türk İdare Dergisi (TİD), Sayı 484, 203-250.
- Kroeber, A. L. ve Kluckhohn, C. (1952), Culture: A Critical Review of Concepts and Definitions, Cambridge, MA: Peabody Museum, Vol. 47, No. 1.
- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine.. Improving Safety Culture in Public Transportation. Washington, DC: The National Academies Press. 2015.
- Özkan, T. ve Lajunen, T. (2003), “Güvenlik Kültürü ve İklimi”, Pivolka Dergisi, Yıl: 2, Sayı: 10, 3-4.
- Özkan, Y. ve Arpat, B. (2015), “Mavi Yakalılarda Güvenlik Kültürü Algısı: Denizli İli Kablo İmalat Endüstrisi Örneği”, Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 16.Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı, 205-240.
- Pekpak Fındıkçioğlu, E. (2016), “Güvenlik Kültürünün Kömür Yıkama Tesislerinde Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi.
- Tokuç, B. (2016), “Güvenlik Kültürü”, www.skb.gov.tr.
- Uslu, V. (2014), “İşletmelerde İş Güvenliği Performansı ve İş Güvenliği Kültürü Algılamaları Arasındaki İlişki: Eskişehir İli Metal Sektöründe Bir Araştırma”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, SBE, Yüksek Lisans Tezi.
- Wiegmann, D. A., Zhang, H., Von Thaden, T., Sharma, G. ve Mitchell, A. (2002), “A Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research”, Technical Report ARL-02-3/FAA-02-2.