

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ MODELLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Ekrem ERDOĞAN

Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, eerdogan@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3480-4758

Kemal Gökmen GENÇ

Öğr. Gör., Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Arifiye Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü, İş Sağlığı ve Güvenliği Programı, kgokmengenc@subu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9232-1677

Özet

Bu çalışmanın amacı; güvenlik kültürü modellerinin karşılaştırmalı analizini yapmaktır. Gerek toplumsal yaşamda gerekse işyerlerinde güvenlik tedbirlerinin var olmaması veya uygulanamaması bir yönüyle toplumdaki kültürle yakından ilişkilidir. Kültür; bilgilerimizin alışkanlıklara dönüşmesi sürecinde, ortak tutum ve davranış kalıplarımızın, algısal aktarımla nesilden nesile geçmesi süreci olarak tanımlanabilir. Bu bakış açısıyla güvenlik tedbirlerinin alışkanlığa dönüşmediği toplumlarda ve özel olarak işyerlerinde güvenlik kültürünün oluşmadığı veya bu sürecin sağlıklı yürümediği sonucu çıkarılabilir. Bazen bu tedbirlerin mevcut olmaması bazen de mevcut olsa dahi pratikte uygulan(a) maması nedeniyle hayat kalitemiz düşmektedir. Bu durum çalışma hayatımız içinde geçerlidir. İş sağlığı ve güvenliği denildiğinde kastedilen, işyerinde işin yürütülmesi sırasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek şartlardan korunmak nedeniyle gerçekleştirilen sistemli ve bilimsel çalışmalardır. İş koşulları çerçevesinde, çalışanların iş ortamındaki tehlike ve risklerden korunmasına yönelik tedbirlerdir. Günümüzde, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında proaktif bir yaklaşım söz konusu olmasına rağmen, ILO'ya (2021) göre Dünyada gerek kötü çalışma koşulları gerekse güvenlik kurallarına uyulmaması nedeniyle yaklaşık 2,3 milyon kişi işle ilgili kazalara veya hastalıklara yenik düştüğü tahmin edilmektedir. Bu, her gün 6000'den fazla ölüm anlamına gelmektedir. Dünyada, yılda yaklaşık 340 milyon iş kazası gerçekleşmekte ve 160 milyon kişi de işle ilgili hastalıktan mağdur durumdadır ve belirli aralıklarla yapılan güncellemelere göre bu sayılar artmaktadır. Bunun insani ve sosyal maliyetinin yanında Dünyada yıllık GSYİH'nın %4'ü civarında

bir ekonomik maliyeti de vardır. İş kazası ve meslek hastalıklarının birden fazla nedeni sayılabilir. Burada önemli bir husus, bu nedenlerin çoğunun güvenlik kültürü ile ilişkili olmasıdır. Bu çalışmada; Güvenlik Kültürü Olgunlaşma, Karşılıklı Güvenlik Kültürü, Berends'in Güvenlik Kültürü, Toplam Güvenlik Kültürü ve Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı modelleri incelenmiştir. Sonuçta, bütüncül olarak güvenlik kültürüne yönelik boyutları ele alan modellerin oluşturularak saha çalışmalarının arttırılması gerektiği ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli, Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli, Berends'in Güvenlik Kültürü Modeli, Toplam Güvenlik Kültürü Modeli, Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı Modeli.

COMPARISON OF SAFETY CULTURE MODELS

Abstract

This study aims to carry out a comparative analysis of security culture models. The absence or inability to implement security measures in both social life and workplaces is closely related to the culture in the society. Culture can be defined as the process of passing our common attitudes and behavior patterns from generation to generation through perceptual transfer, within the process of transforming our knowledge into habits. From this point of view, it can be deduced that in societies where security measures do not turn into a habit, and especially in workplaces, safety culture is not formed, or this process does not run smoothly. Our quality of life decreases because sometimes these measures are not available, and sometimes, even if they are available, they cannot be applied in practice. This case is also the same with our work life. What is meant by occupational health and safety is systematic and scientific studies carried out to be protected from conditions that may harm health arising from various reasons during the execution of work in the workplace. These are the measures to protect the employees from the dangers and risks in the work environment within the framework of the working conditions. According to ILO (2021), it is estimated that around 2.3 million people in the world succumb to work-related accidents or diseases due to poor working conditions and non-compliance with safety rules. However, there is a proactive approach in occupational health and safety practices today. That means more than 6,000 deaths occur every day. Worldwide, approximately 340 million occupational accidents occur annually, and 160 million people suffer from work-related diseases, and these numbers increase based upon periodic updates. In addition to its human and social costs, it also has an economic cost of around 4% of the annual GDP in the world. There can be more than one cause of occupational accidents and professional diseases. An important point here is that many of these reasons are related to the safety culture. In this study, models of the Maturation of Safety Culture, Mutual Safety Culture, Berends' Safety Culture, Total Safety Culture and Design of Attitudes towards Safety were examined. As a result, it has emerged that field studies should be increased by creating models that deal with the dimensions of safety culture holistically.

Keywords: Maturation Model Of Safety Culture, Mutual Safety Culture Model, Berends' Safety Culture Model, Total Safety Culture Model, The Model For The Structure Of Employee Attitudes To Safety.

GİRİŞ

Türk Dil Kurumu'na (2021) göre güvenlik; toplumsal yaşamda genel düzenin aksamadan yürütülmesi, kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi durumu, emniyet olarak tanımlanmıştır. Güvenlik farklı boyutları olan bir kavramdır. Bir kişinin, bir grubun veya tüm toplumun güvenliği olarak düşünüldüğünde farklı katmanlara sahiptir. Güvenlik, emniyet denildiğinde kastedilen birtakım tedbirler manzumesidir. Bir yerin güvenli veya emniyetli olması orada güvenlik tedbirlerinin var olduğunu ve bunların uygulandığını veya bunlara uyulduğunu gösterir. Tam tersi güvenlik tedbirlerinin olmaması veya mevcut kurallara uyulmaması da orayı emniyetsiz kılar.

Bazı durumlarda yaşanan yer veya yapılan işin niteliği kaçınılmaz olarak güvensizlik yaratır. Örneğin terör, doğal afet riski barındıran yerler veya tehlikeli coğrafi bölgeler böyledir. Yine madenlerde, tarım ve orman alanlarında veya kimya endüstrisinde çalışmada yapılan iş gereği diğerlerine göre daha tehlikelidir. Bir yerde güvenliğin sağlanabilmesi o yerin özelliğine göre birtakım tedbirlerin alınmasını içerir. Bazı yerlerde daha fazla tedbir almak gerekebilir. Bu tedbirler zaman içerisinde tecrübe edilerek ortaya çıkmış ve nesilden nesile bir aktarımla günümüze ulaşmıştır. Güvenlik tedbirlerinin ortaya çıkması, aktarımı ve uygulanması kültürel boyutlara sahiptir. Türk Dil Kurumu'na (2021) göre kültür tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü olarak tanımlanmıştır. Güvenlik meselesi; güvenlik tedbirleri ve bunları sonraki nesillere iletmede kullanılan araçlar bütünü olarak değerlendirildiğinde kültürle ilişkisi ortaya konulabilir.

Kültürün alt boyutu olarak değerlendirildiğinde güvenlik kültürü; toplumda bireylerin güvenlik gerekçesiyle oluşturulmuş kuralları benimseme, uygulama, geliştirme ve bu kuralları sonraki nesillere aktarma süreci kastedilmektedir. İşyerleri özelinde değerlendirildiğinde güvenlik kültürü; güvenlik faaliyetlerine yön veren, davranış normları oluşturan güvenlik hakkındaki ortak inançlar ve değerler sistemi (Kaluza ve diğerleri, 2012: 13) olarak tanımlanabilir. Çalışma tüm toplumu ilgilendiren önemli bir faaliyettir. Çünkü toplumun büyük bir bölümü bir şekilde çalışma ilişkisi içerisinde. Bu, insanların vakitlerinin önemli bir kısmının çalışma faaliyetine harcadığı anlamına gelir. Bu açıdan bakıldığında iş sağlığı ve güvenliği ön plana çıkmaktadır. ILO Genel Direktörü Guy Ryder; her yıl yaklaşık 3 milyon işçinin iş kazaları ve işle ilgili hastalıklardan

öldüğünü, bunun ise kabul edilemez ve kaçınılabilir bir insani maliyet olduğunu ve işten kaynaklanan bu tür ölümleri, yaralanmaları ve hastalıkları azaltmanın mümkün olduğunu ve ortadan kaldırmamız gerektiğini ifade etmektedir (Ryder, 2019). Ayrıca ülkemizde yetkili bir ağızdan iş kazalarının yüzde 98'inin, meslek hastalıklarının da yüzde 100'ünün önlenabilir olduğu ifade edilmiştir. Ancak bunun için işyerlerinde sağlık ve güvenlik kültürünün geliştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır (TRTHABER, 2014). Anlaşılan işyerlerini güvenli hale getirmek mümkündür ve bu bizim elimizdedir. Ancak bu sadece mevzuatla çözülebilecek bir şey değildir ve daha köklü çözümler gerektirmektedir.

Domino teorisine göre iş kazası, peş peşe gelen ve sırasıyla olmak kaydıyla beş neden ortaya çıktığında gerçekleşen bir durumdur. Bunlar; doğal durum, kişisel kusurlar, tehlikeli hareket ve durumlar, kaza olayı ve zarardır. Burada iş kazasının nedenleri domino taşına benzetilmiş ve ilk taş devrildiğinde ve ardındaki taşı devirdiğinde kazanın kaçınılmaz olduğu ileri sürülmüştür. Bu beş nedenden ilki olan doğal durum, iş kazasının nedeni olarak bir taraftan doğada bulunan ancak önlenemeyen olaylara gönderme yapar. Örneğin elektrik enerjisinin yaşam kaybına sebep olan etkisi, küçük bir kıvılcımın patlamaya veya yangına sebep olabileceği bunlar arasında sayılabilir. Diğer taraftan da kişinin doğduğu aile ve sosyal çevresi de doğal durum etmeninde kaza sebebi olarak belirtilmiştir. İkinci olarak teoriye göre; kötü mizaç, tutarsızlık, sinirlilik ile umursamazlık, dikkatsizlik, dağınıklık, tedbirsizlik ve ihmal gibi kişisel kusurlar tehlikeli hareket ve durumlara sebep olmakta ancak eğitim ve disiplin uygulamaları sayesinde kısmi olarak düzeltelebilmektedir (Othman ve diğerleri, 2018: 3; Müngen, 1993: 5-8). Teorideki üçüncü etmen tehlikeli hareket ve durumlardır. Bu etmen; makine koruyucularını çıkarmak ve bozulmasına neden olmak, iş disiplinine uymadan çalışmak, yetkisiz ve izinsiz olunan tehlikeli bölgede yer almak ve görevi dışındaki işleri yapmaya çalışmak gibi tehlikeli hareketler ile kişisel koruyucu donanımının işveren tarafından temin edilmemesi, eğitim sunulmadan bireylerin çalıştırılması ve güvenlik tedbirleri alınmamış araç-gereçler gibi tehlikeli durumları kapsamaktadır. En önemli halka olarak düşünülen bu faktörün neden olduğu olumsuzlukların giderilebileceği ya da en aza indirilebileceği ifade edilmektedir. Dolayısıyla üçüncü domino taşının sağlamlaştırılmasıyla diğer etmenlerin de kazaya neden olabilecek etkilerinin ortadan kaldırılacağı düşünülmüştür. Bu düşüncenin gerçekleştirilmesi ise iş yerlerinde pozitif güvenlik kültürünün geliştirilmesi ve etkin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının gerçekleştirilmesiyle mümkün olmaktadır (Sabet ve diğerleri, 2013: 73). Teoride ileri sürülen dördüncü etmen kaza olayı ve beşincisi ise iş kazası neticesinde yaşanan, çalışanları ve çevreyi olumsuz

etkileyen sonuç olarak ifade edilen zarardır. Zararın kapsamı ise hasar-yaralanma-ölüm şeklinde belirtilmiştir (Othman ve diğerleri, 2018: 3; Müngen, 1993: 5-8).

Buna göre iş kazalarının yaratacağı veya meslek hastalığından doğacak doğrudan ve dolaylı maliyetlerin önlenebilmesi ya da en aza indirgenebilmesi, işyeri yönetim sisteminin en önemli parçalarından biri olan pozitif güvenlik kültürüyle gerçekleştirilebilmektedir. Pozitif güvenlik kültürü; organizasyonun yapısal tasarımına, işletim prosedürlerine yön vermekte ve örgütte iş kazalarının önlenmesine ve güvenlik performansının iyileştirilmesine yardımcı olmaktadır. Bu durum giderek daha fazla örgütün ortak değer, inanç ve normların kabul edildiği güvenlik kültürüne önem vermeye itmiştir (He ve diğerleri, 2012: 245-249).

Çalışmanın konusu, güvenlik kültürü modellerini içermektedir. Teoride birden fazla güvenlik kültürü ile ilgili model geliştirilmiştir. Bu çalışmada ilk olarak kültür, örgüt kültürü, güvenlik kültürü ve İSG kavramları açıklanmış ve ardından sırasıyla Güvenlik Kültürü Olgunlaşma, Karşılıklı Güvenlik Kültürü, Berends'in Güvenlik Kültürü, Toplam Güvenlik Kültürü ve Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı modelleri analiz edilmiştir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kültür, örgüt kültürü, güvenlik kültürü ve İSG birbiriyle ilişkili olan kavramlardır. Kültür; teknik olarak herhangi bir sosyal miras yoluyla öğrendiğimiz, uygulama ve inançların, maddi ve manevi hayatın temel ögesidir (Sapir, 1924: 402-403). Kültür, bir topluluğun iç ve dış dünyaya uyumu amacıyla öğrenilen geçerli olarak kabul edilecek kadar iyi çalışan ve bu nedenle yeni üyelere doğru yol olarak öğretilmek adına paylaşılan zımni varsayımların bir modelidir (Schein, 2009: 27). Aynı zamanda, bir topluluk ya da bir toplumun sosyal olarak iletilmiş davranış biçimlerinin, sanatının, inançlarının, kurumlarının ve bütün üretilmiş ürünleri ile düşünülen özelliklerinin tümüdür (Kotter ve Heskett, 1992: 3). Bu tanımlar, kültürün toplumsal yaşamın bir gerekliliği olduğunu göstermektedir. Eğer kültür olmasa toplumun hem bireysel hem de topluluk halinde yaşamını sürdürebilmesi çok mümkün gözükmemektedir.

Diğerlerinde olduğu gibi örgüt kültürüne dönük birden çok tanım vardır. Örgüt kültürü; örgütün tüm çalışanlarının paylaştığı ilke, fikir, değer ve davranışların birleşimi (Geybullayey, 2002: 39), örgütü karakterize eden gelenekselleşmiş,

hissetme, düşünme ve tepki verme yollarının bir kurgusu ve üyelerin birlikte olmasını sağlayan bir sosyal yapıştırıcı (Sepra, 1985: 426), çalışanların beklemedikleri farklı durumlarla karşılaştıklarında onlara rehberlik eden kurallar seti (Camerer ve Vepsalainen, 1988: 115), kolektif olarak programlanmış düşünceler silsilesi (Hofstede, 1980: 25), örgütün çalıştırdığı bireylere ve paydaşı olan müşterilerine yönelik politikasına kılavuzluk eden felsefesi (Pascale ve Athos, 1981: 83-84) gibi farklı yönlerden tanımlanabilir. Deal (1986: 301) örgüt kültürü kavramını, dayanışma ile bir anlam ifade eden, örgüte bağlılığı ve verimliliği yükselten bir insan icadı olarak ele almıştır. Simpson ve Cacioppe (2001: 396) ise organizasyonlar arasındaki farklılıkları ve örgüt üyeleri için kimlik duygusu oluşturan, örgütsel birimlere bağlılığı sağlayan ve çalışanların tutum ve davranışları konusunda kılavuzluk ederek örgütü bir arada tutan sosyal bir tutkal görevi gören araç olarak açıklamaktadır. Ouchi (1981: 41) örgüt kültürü kavramını; örgütlerin çalışanlarına yönelik benimsediği değer ve inançlarla ilişkili semboller, törenler ve mitler bütünü şeklinde açıklamıştır.

Örgüt kültürü bağlamında tanımlanması gereken bir kavram da güvenlik kültürü kavramıdır. *Güvenlik kültürü*; bir örgütte neyin önemli olduğuna dair paylaşılan inançları, değerleri, organizasyonun yapısı ve davranışsal normları oluşturan kontrol sistemleri arasındaki etkileşimlerdir (Uttal, 1983: 66-67). Bir örgütün süregelen güvenlik performansı ile alakalı olarak çalışanlarının tutum ve davranışlarını etkilediği düşünülen örgütsel kültürün bir alt bileşenidir (Cooper, 2000: 111-112). Güvenlik kültürü; devamlılık arz eden güvenlik uygulamalarının organizasyonda öncelikleriyle yansıtıldığı daimi olan bir özelliktir (Wiegmann ve diğerleri, 2004: 122-124). Her gruptaki ve tesisin bütün seviyesindeki mevcut kişilerce iş güvenliğine verilen yüksek bir değer ifadesidir. Aynı zamanda, insanların güvenliğini korumak ve geliştirmek, emniyet adına kişisel sorumluluk almak ve bu değerlerle tutarlı olarak ödüllendirilmek için harekete geçilecek beklentilerdir (Carroll, 1998: 276). Kurumsal karar vermenin yanında güvenlikle alakalı bireysel ve grup tutumlarının yönetilmesini sağlayan ve paylaşılan değerler, inançlar, varsayımlar ile normlardır (Ciavarella ve Figlock, 1996: 1033-1034).

Güvenlik kültürünün bir alt bileşeni olarak kabul edilen kavramlardan biri de iş sağlığı ve güvenliği kavramıdır. *İş sağlığı ve güvenliği*, disiplinler arası bir alan olarak iş hayatındaki kişilerin sağlığını, güvenliğini ve refahını korumakla ilgilenmektedir. Temelinde, tıbbi ve teknik boyuta sahip olan bir yapı bulunmaktadır.

İş sağlığı; işyerindeki tüm çalışanların zihnen, bedenen ve sosyal açıdan, iş ortamı ve çevresindeki şartlardan kaynaklanan sebeplerle sağlıklarının olumsuz şekilde etkilenmeleri sonucunda ortaya çıkan hastalık şeklindeki zararlardan korunmalarıyla ilişkili bir kavramdır (Khan ve diğerleri, 2014: 1336). Çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal iyilik hal ve durumlarını sürdürmelerini ve iş şartlarından kaynaklanan risklerden korunmasını sağlamak, sağlıklarının kötüleşmesini önlemek, özelliklerine uygun işlere yerleştirmek ve iş ile insan uyumunu gerçekleştirmeyi hedeflemektedir (DSÖ, 2020: 1). İş sağlığı; iş ile ilgili bağlantısı yönünden sadece hastalık ya da sakatlığın bulunmaması durumunu değil, aynı zamanda çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlikle doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel etmenleri de kapsayan süreçtir (ILO, 1981: 1). İşle alakalı en uygun fiziksel ve zihinsel sağlık şartlarını karşılayacak seviyede, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak ve bunu sürdürmek için gerekli olan ihtiyaçlardır. Ayrıca çalışanların, fiziksel ile zihinsel sağlık hallerini dikkate alarak, onların yeteneklerine uygun şekilde iş koşullarının uyarlanması konularında tavsiyede bulunma sorumluluğu olan hizmetler şeklinde ifade edilebilir (ILO, 1985: 1).

İş güvenliği ise; çalışanların teknik nitelikteki tehlikelere yönelik korunmasını amaçlayan bir kavramdır. İşin güvenlik içinde yapılmasını ya da çalışanların işyerinde işin görülmesi esnasında karşılaşılabilecekleri tehlikelerden, fiziksel veya ruhsal olarak zarara uğramamaları yönünde alınması gerekli olan hukuki, teknik ve tıbbi önlemler adına sistemli çalışmalar olarak tanımlanabilmektedir. İşyerinde risk tespiti yapmak ve çalışanların ifa ettiği işlerden dolayı meydana gelebilecek iş kazalarından ya da fiziki kayıplardan korumak, daha iyi bir çalışma ortamı için alınması gerekli olan tüm önlemlerdir (Süzek, 1985: 19). İşyerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışma ortam ve koşullarının sağlığa uygun hale dönüştürülmesi, insan kaynaklarının değerlendirilmesi, geliştirilmesi ve tehlikeli hareketlerin önlenmesi hedefiyle plan ve programlar dahilinde, bütüncül bir yaklaşımla ele alınan metodik ve sürekli çalışmaların bütünüdür (Yakut ve Akbıyıklı, 2013: 98-99). İşyerlerini, işin yürütümü sebebiyle ortaya çıkan tehlikelerden korumak ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan arındırarak, elverişli bir çalışma ortamı sağlamak adına yapılan sistemli çabalardır (Gerek, 2000: 12). Çalışanlar için tehlikeli olan işyeri ortamının, işletme güvenliği sağlanarak mevcut ve muhtemel tehlikelerin önleyici yaklaşımla tamamen yok edilmesine ya da zararının en aza indirilmesine yönelik çalışılması ve iş ortamının, çalışanların rahat edebileceği ve kendilerini güvende hissedebilecekleri bir çevreye dönüştürülmesi adına bu çerçevede yapılacak faaliyetlerin bütünüdür (Baloğlu, 2013: 8).

2. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ MODELLERİ

Bu bölümde güvenlik kültürünü açıklayan beş farklı model analiz edilmiştir. Bu modeller sırasıyla Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli, Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli, Berends’in Güvenlik Kültürü Modeli, Toplam Güvenlik Kültürü Modeli ve Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı Modeli adlı güvenlik kültürüne yönelik geliştirilen modellerdir. Bu analiz; modelin dayanağı, onu oluşturan unsurlar ve yaklaşım stratejileri çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Bazı güvenlik kültürü modellerinde çalışmaların dayanakları belirtilmediğinden analizde de ele alınmamıştır.

2.1. Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli

Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli ilk olarak Yazılım Mühendisliği Enstitüsü (SEI) tarafından Yetenek Olgunluk Modeli adıyla bir yazılım olarak inşa edilmiştir. Daha sonra Fleming tarafından geliştirilerek literatüre kazandırılmıştır. Fleming 2000 yılında “güvenlik kültürünün olgunlaşması” kavramının literatüre girmesini sağlamıştır (Fleming, 2000: 2).

Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli’nin dayanağı olan “Yetenek Olgunluk Modeli”nin ana çerçevesi, proje yönetimi, insan kaynakları yönetimi, kapasite/ kullanılabilirlik ve kalite gibi konuların, bilgi iletişim teknolojileri tabanlı uygulamalarda kullanılabilmesi amacıyla bir yazılım şekline dönüştürülmesiyle oluşturulmuştur. Bu model işletmelere mevcut olgunluk seviyelerini ve bir sonraki aşamaya taşımada gereken eylemlerin neler olduğunu belirlemede yol gösterici olarak nitelendirilmiştir. Yapılan saha araştırmaları bu modelin açık deniz petrol ve gaz endüstrisindeki işletmelerde güvenlik kültürünün gelişimine katkı sağladığını göstermektedir (Filho ve diğerleri, 2010: 616). Dolaylı olarak Fleming’in geliştirdiği modelin, organizasyonların mevcut güvenlik kültürünün olgunlaşma sürecinde hem mevcut seviyeyi hem de geliştirmek için gerekli eylemleri belirleme amacına sahip olduğu söylenebilir.

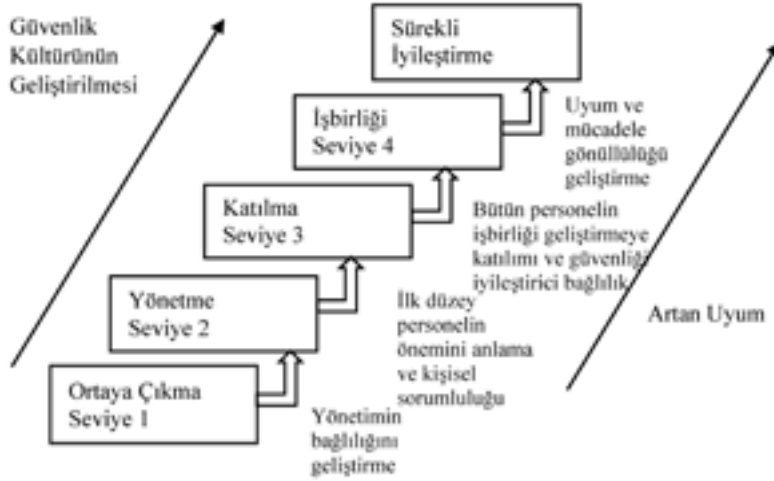
Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli incelendiğinde, çalışma tasarımının geliştirilmesi sürecinde, iş sağlığı ve güvenliği, yazılım mühendisliği ve kapasite/ kullanılabilirlik gibi konularda yetenek olgunlaşma modellerine yönelik literatür taraması yapılarak taslak oluşturulmuş (Filho ve diğerleri, 2012: 3), ardından bu modelin gelişimi için çeşitli güvenlik kültürü seviyelerindeki organizasyonlarda güvenlik uzmanları, operasyon yöneticileri, güvenlik temsilcileri ve ön hat personeli ile grup görüşmeleri ve bireysel mülakatlar yapılarak bu odak gruplardan elde edilen bilgiler çerçevesinde, on temel güvenlik kültürü parametresi tespit edilip her biri için beş seviye tanımlanmıştır (Fleming, 2000:

3).

Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modelinin unsurları, Health and Safety Executive tarafından listelenen HSG48 güvenlik kültürü bileşenlerinden uyarlanmıştır (HSE, 1999: 20). Bu Model kapsamında kullanılan parametreler hem teorik hem de ölçüm modellerinin en yaygın bileşenleri arasından belirlenmiştir. Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli'ne göre, bir örgütün güvenlik kültürü olgunluğu, on temel unsurdan meydana gelmiştir. Bu unsurlar; yönetimin taahhüdü (üstlenmesi) ve görüşü, iletişim, güven, üretimde güvenlik, güvenlik kaynakları, güvenlik hakkında paylaşılan algılar, endüstri ilişkileri ve iş tatmini, katılım ve öğrenen organizasyon olarak sıralanabilir (Fleming, 2000: 3). Bu modele göre, bir organizasyonun olgunluk seviyesi, sayılan bu unsurların gelişimine göre belirlenmektedir. Her bir örgütün güvenlik kültürünün olgunlaşma seviyesi bu parametreler çerçevesinde farklı bir şekilde gerçekleşeceği varsayılmıştır (Filho ve diğerleri, 2010: 616). Bu model teknik ve sistemsel açıdan güvenlik performansının yüksek olduğu ve iş kazalarının ekseri davranışsal ve kültürel etmenlerden kaynaklandığı işletmelerde başarılı olabilir. Bu nedenle, belirli kriterlere sahip örgütlere hitap etmektedir. Bu kriterler ise aşağıda listelenmiştir (Fleming, 2000: 4):

- yeterliliği kanıtlanmış bir güvenlik yönetim sisteminin bulunması,
- iş kazalarının çoğunun teknik arızalardan kaynaklanmaması,
- organizasyonun iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun faaliyetlerini sürdürmesi,
- güvenliği sağlayıcı faaliyetlerin, denetim ve ceza maliyetlerinden kaçınmak için değil iş kazalarını önleme isteğinden kaynaklanması.

Bu modele göre, bir organizasyon yukarıda sunulan kriterleri karşıladığı ölçüde kaynaklarını davranışsal ve kültürel özelliklerin gelişimine yöneltilmelidir. Aksi durumda kaynakların, güvenliğin teknik ve sistem boyutuna yöneltilmesinin daha uygun olacağı ileri sürülmüştür (Filho ve diğerleri, 2012: 2-3).



Kaynak: Fleming, 2000: 5

Şekil 1: Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli

Kültürü Olgunlaşma Modeli, beş farklı seviyeden meydana gelmiştir. Buna göre örgütlere önceki seviyenin güçlü yönlerini geliştirerek ve zayıf yönlerini de ortadan kaldırarak, belirlenen beş seviyeden ardışık olarak ilerlemeleri önerilmiştir (Filho ve diğerleri, 2011: 209). Burada önemli olan kademeli bir gelişim kaydetmektir. Bunun için de hiçbir seviyenin atlanmaması gerekmektedir. Örneğin örgütün katılma seviyesinden önce yönetme aşamasını geçmesinin önemli olduğu ve yöneticilerin güvenliğe olan bağlılıklarını geliştirmeleri ve çalışanları sürece dahil etme zorunluluğunu anlamaları gerektiği ifade edilmiştir (Fleming, 2000: 5).

Şekil 1'e göre birinci seviye "ortaya çıkma" aşamasında güvenlik; teknik ve prosedürel çözümler ile yönetmeliklere uygunluk yönünden tanımlanmıştır. Bu seviyede, güvenlik, kilit bir iş riski olarak değil güvenlik departmanının birincil sorumluluğu olarak görülmüştür (Filho ve diğerleri, 2012: 2-3).

İkinci seviye yönetme aşamasında güvenlik bir iş riski olarak görülmekle beraber yönetimin zaman ve çabasına dayalı olarak iş kazaları önlenmektedir. Bu aşamada güvenlik sadece kurallara, prosedürlere ve mühendislik kontrollerine bağlılık olarak tanımlanmakla birlikte iş kazaları önenebilir olarak görülmüştür (Filho ve diğerleri, 2010: 616). Bu aşama yöneticilerin, iş kazalarının

çoğunluğunun personelin tehlikeli davranışlarından kaynaklandığını algıladıkları aşamadır. İş kazası oranları güvenlik performansını ölçmede temel kriterdir. Üst düzey yöneticilerin ise iş sağlığı ve güvenliğine yönelik katılımlarında tepkisel olduğu, dolayısıyla da kaza oranları arttığında ceza kullanma eğiliminde oldukları görülmektedir (Fleming, 2000: 5).

Üçüncü seviye katılma aşamasında iş kazası oranlarının nispeten düşük olduğu, örgütün gelecek hedeflerine ulaşmada çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik katılımının kritik olduğuna ikna olduğu bir ortamın varlığı bulunmaktadır. Bu seviyede yöneticiler, çok çeşitli etmenlerin iş kazalarına neden olduğunu ve temel sebeplerin genellikle yönetim kararlarından kaynaklandığını kabul etmektedir (Filho ve diğerleri, 2011: 209). Çalışanların önemli bir kısmı iş sağlığı ve güvenliğini iyileştirmek için yönetimle birlikte çalışmaya istekli olmakta ve personelin çoğu kendi sağlık ve güvenlikleri için kişisel sorumluluklarını kabul etmektedir. Ayrıca katılma aşamasında, güvenlik performansı da aktif olarak izlenmekte ve veriler etkin bir şekilde kullanılmaktadır (Fleming, 2000: 6).

Dördüncü seviye işbirliği aşamasında; organizasyondaki personelin çoğunluğu, sağlık ve güvenliğin hem ahlaki hem de ekonomik yönden önemli olduğuna inanmıştır. Yöneticiler ve çalışanlar, çok çeşitli etmenlerin iş kazalarına sebep olduğunu ve temel nedenlerin de yönetim kararlarına yönelik olan geri dönüşler olduğunu kabul etmiştir (Filho ve diğerleri, 2012: 2-3). Bu aşamada personel, kendi sağlığı ve güvenliği için kişisel sorumluluğu üstlenmektedir. Organizasyonda, iş kazalarını önlemek için proaktif tedbirler almak adına büyük çaba sarf edilmekte ve güvenlik performansı da mevcut tüm verilerin kullanılmasıyla aktif olarak izlenmektedir. Ayrıca iş dışı yaşanan kazalar da takip edilerek sağlıklı bir yaşam tarzı teşvik edilmektedir (Fleming, 2000: 6).

Beşinci seviye sürekli iyileştirme aşamasında; iş ve iş dışı, çalışanlara zarar veren tüm kazaların önlenmesi temel bir organizasyon değeri olarak yer almıştır. Bu seviyede kurumun, kayda değer bir iş kazası veya tehlikeli bir olay olmadan uzun bir süre (yıl) geçirdiği ve hiçbir uyuşmazlık durumunun ortaya çıkmadığı bir süreç yaşanmaktadır. Tüm çalışanlar tüm iş süreçlerinde iş kazası gerçekleşme olasılığını düşünüp farkındalık seviyelerini yükselttiğinden, paranoyayla yaşadıkları bile söylenebilmektedir. Bu bağlamda organizasyon, iş performansını izlemek için bir dizi gösterge kullanmaktadır, ancak güvenlik süreçlerinin kalitesine inandıklarından bu alandaki performansa yönelik özel bir çabanın olmadığı belirtilmiştir (Filho ve diğerleri, 2010: 616). Organizasyon, sürekli

olarak daha iyi olmak ve tehlikelere yönelik oluşturulan kontrol mekanizmalarını iyileştirmek ve daha etkin uygulamalar geliştirmek için çaba göstermektedir. Tüm çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliğinin, işlerinin kritik bir özelliği olduğu inancını paylaşmakta ve iş dışı yaralanmaların önlenmesini de gereklilik olarak görmektedir. Ayrıca bu aşamada organizasyonun, evdeki sağlık ve güvenliği dahi teşvik etmek için büyük çaba harcadığı belirtilmiştir (Fleming, 2000: 6).

2.2. Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli

Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli, Bandura (1986) tarafından geliştirilen Sosyal Bilişsel Teori kapsamındaki Karşılıklı Determinizm Modeli'ne dayanmaktadır (Cooper, 2000: 118). Karşılıklı Determinizm Modeli insanların ne çevreleri tarafından belirleyici bir biçimde kontrol edilmekte olduğunu ne de tamamen kendi kaderini belirleyebildiklerini ileri sürmüştür. Bu bağlamda bireyler hem kendileriyle hem de çevrelerindeki kalıcı olan bu dinamik süreç vasıtasıyla birbirleriyle etkileştikleri bir ortamda bulunmaktadır (Bandura, 1986: 11).

Sosyal Bilişsel Teori (Bandura, 1977a) ve Karşılıklı Determinizm Modeli (Bandura, 1986), bilişsel temelli öncüllere¹, davranışlara ve sonuçlara² odaklandıkları ve aynı zamanda değerlendirme hedefleri yönünden gözlemlenebilir değişkenlerin kullanımını vurguladıkları için Edimsel Koşullanma Teorisi'ne³ benzetilmiştir. Ayrıca, bu teorilerde bir çalışanın başkalarını gözlemlemekten dolayı öğrenilen davranışları modelleyebileceği de kabul edilmiştir. Bu öğrenilen davranışlar, süreç boyunca performanstan elde edilen bilgilerin geri bildirimlerine dayanarak, kendi kendini düzelteren kararlar vasıtasıyla daha da geliştirilebilmektedir. Dolayısıyla çalışanların öğrenilen davranışlarında ustalaşacağı ve öz-yeterliklerinin⁴ artacağı iddia edilmiştir (Bandura, 1977b: 211). Bandura, karşılıklılığı oluşturan farklı etki kaynaklarının eşit güçte olmadığını ve karşılıklı etkilerin de aynı anda

1 Bilişsel temelli öncüller; hedefler ya da beklentiler gibi unsurları içermektedir (Bandura, 1977a; Bandura, 1986: 11).

2 Sonuçlar; kişileri değerlendiren ödüller ve / ya da cezalandırıcılar gibi çıktıları içermektedir (Bandura, 1977a; Bandura, 1986).

3 Edimsel Koşullanma Teorisi; istenilen davranışlar için ödüller ve cezaları kullanan bir öğrenme yöntemidir. Edimsel koşullanma vasıtasıyla, bir davranış ve akabindeki olumlu ya da olumsuz olan sonuç arasında bir ilişki kurulmaktadır. Örnek olarak; laboratuvar farelerinin yeşil ışık yandığı zaman bir kaldıraca bastığında, ödül olarak bir yem peleti alması ve kırmızı ışık yandığında ise kola bastıklarında hafif bir elektrik çarpması sonucu, yeşil ışıktaki kola basmayı ve kırmızı ışık durumunda kaçınmayı öğrenmesi gösterilebilir (Skinner, 1938; Skinner, 1963: 508-510).

4 Öz-yeterlik, kişinin sonuçları üretmek için gereken davranışları başarıyla uygulayabileceğine olan inancı şeklinde tanımlanmaktadır (Bandura, 1977b: 211).

oluşmadığını ifade etmiştir. Aksine nedensel bir faktörün etkisini göstermesinin ve karşılıklı etkileri harekete geçirmesinin zaman aldığı ve bu çift yönlü etkinin, insanların çevrelerinin hem ürünü hem de üreticisi olduğu anlamına geldiği belirtilmiştir (Bowers, 1973: 332-333). Bu durum, insanların bilişsel desteklere güvendikleri ve ilgili çevresel şartları ve sonuçları etkin bir şekilde yönetebildikleri sürece davranışlarını kendi kendilerine düzenleyebildiklerini göstermiştir (Bandura, 1991: 280-282). Açıklanan benzer ilkeler, organizasyonlardaki patojenlerin veya gizli kalmış olan olumsuz şartların, bu örgütlere getirildiği ana yollardan biri olan yönetsel karar verme alanında da eşit derecede geçerli olduğu belirtilmiştir (Reason, 1993: 22; Reason, 1997).

Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli, Bandura (1986) tarafından oluşturulan Sosyal Bilişsel Teori kapsamındaki Karşılıklı Determinizm Modeli'nin güvenlik kültürü boyutlarını yansıtacak şekilde Cooper tarafından 2000'de oluşturulmuştur. Bu model güvenlik kültürünün psikolojik, davranışsal ve durumsal faktörlerin karşılıklı ve etkileşimli ilişkileri sayesinde inşa olduğunu kabul ettiğinden güvenlik kültürünün ana çerçevesini farklı açılardan analiz imkânı sağlamıştır. Bu doğrultuda belirlenen üç unsur aşağıda sunulmuştur:

- subjektif iç psikolojik faktörler,
- gözlemlenebilir güvenlikle ilgili davranışlar,
- objektif durumsal özellikler.

Subjektif iç psikolojik faktörler; tutumlar ve algılar ile ilgili alt etmenleri, gözlemlenebilir güvenlikle ilgili davranışlar; kontrol listeleri, anket, gözlem ya da mülakat yöntemleriyle güvenlikle alakalı olan davranışların gözlemlenmesini; objektif durumsal özellikler ise güvenlik yönetim sistemi denetimiyle birlikte sonuçların gözlemlenmesini kapsamaktadır (Cooper, 2000: 117-118; Guldenmund, 2000: 249-251; Cooper ve Phillips, 1995: 6-7; Cooper, 1997b: 17-18). Bu bileşenler çerçevesinde güvenlik performansının işletme içinde ve diğer kuruluşlar nezdinde karşılaştırma yapabilmesi olanaklı hale gelmiştir. Bu model dış kaynak kullanan deneyimli inşaat ve açık deniz yapılarını inşa eden işletmelerde önemli kabul edilmiş ve böylece güvenlik kültürünün çok yönlü doğasının sistematik olarak incelenmesi olanağı doğmuştur. Bu sebeple, Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli'nin güvenlik kültürünü etkileyen birçok süreç hakkında bütünleştirici bir düşünme yolunu sağlamıştır. Ayrıca, yalnızca olaya ya da kaza endekslerine bağlı olmayan üç boyutlu bir ölçüm aracı seti ve neden-sonuç ilişkisinin hangi parametrelerde olduğunu belirlemek için güvenlik kültürü yapısının çok düzeyli analizlerini yapmaya yönelik gerekli araçları sağlayan dinamik bir çerçeve sağlamıştır (Cooper, 2000: 121).

Bu model oluşturulurken ele alınan anlayışın ve dayanağın sebepleri ise şu

şekilde ifade edilebilir (Cooper, 2000: 117-120):

- Modelin psikolojik, davranışsal ve durumsal parametreleri, bazı araştırmacılar tarafından oluşturulan teorilerdeki iş kazası nedensellik ilişkilerini açıklayabilmektedir. Karşılıklı Determinizm Modeli'nin analiz gücü, her bir kaynağın göreceli gücünün herhangi bir durumda farklı olabileceğini kabul etmekten gelmektedir. Örneğin birinin işle alakalı davranışında üretim sistemi tasarımı, o kişinin tutumundan daha güçlü etkiler yaratabilir.
- Bu model işin doğası gereği bu etkileşimli ortamlarda çalışanların ve örgütsel sistemlerin ölçümünü yapabilir.
- Model çok düzeyli analizleri desteklemektedir. Psikolojik, davranışsal ve durumsal parametreler kullanılarak yapılan güvenlik kültürünün ölçümü çok yönlü bir görüş ortaya koymaktadır.
- Son olarak bu anlayış, öz-düzenleme süreçleri ve öz-yeterlik mekanizmaları çerçevesinde açıkça alt-hedefler belirleyerek görev stratejileri ve hedef belirlemeye izin vermektedir. Bu nedenle, güvenlik kültürü ölçümünün bu terimlerle düşünülmesi, güvenlik kültürü yapısının bütünsel ve çok yönlü niteliğinin daha ayrıntılı olarak incelenebildiği, süreklilik arz eden pratik değerlendirme ve analizlere yardımcı olacak organize bir çerçeveye sunmaktadır (Cooper, 2000: 120).

Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli yaklaşım stratejilerinin oluşumunda belirlenen ilgili literatür endeksli araştırma sorunları ve bu Modelin literatüre katkısı aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

- Bu modelde; güvenlik kültürünün temel unsurları olarak güvenlik iklimi parametreleri kullanılmıştır. Bu parametreler yapının değerleri, inançları, tutumları ve algısal yönlerine dayanmaktadır. Bu model psikolojik, davranışsal ve durumsal değişkenler arasındaki karşılıklı etkileşimlerin güvenlik kültürü ile ilgili çalışmanın ana etmenleri olması gerektiğini ileri sürmektedir. Bu çerçevede üç boyut arasındaki karşılıklı ilişkilerin farklı ortamlarda oluşup oluşmadığı ve bu ilişkilerin hangi şartlarda değiştiğini belirlemek önemlidir. Diğer taraftan araştırmalarda bu modelin emniyet iklimini, güvenlik yönetim sistemlerini ve süreklilik arz eden davranışlar ile durumsal faktörleri kapsayan bütünleştirici bir çerçeveye odaklanmadığı görülmüştür (Cooper, 2000: 125).
- Modele göre psikolojik faktörler ve davranışlar birbirinin karşılıklı belirleyicileri olarak işlese de, çok az araştırma, bir kuruluşun üyelerine

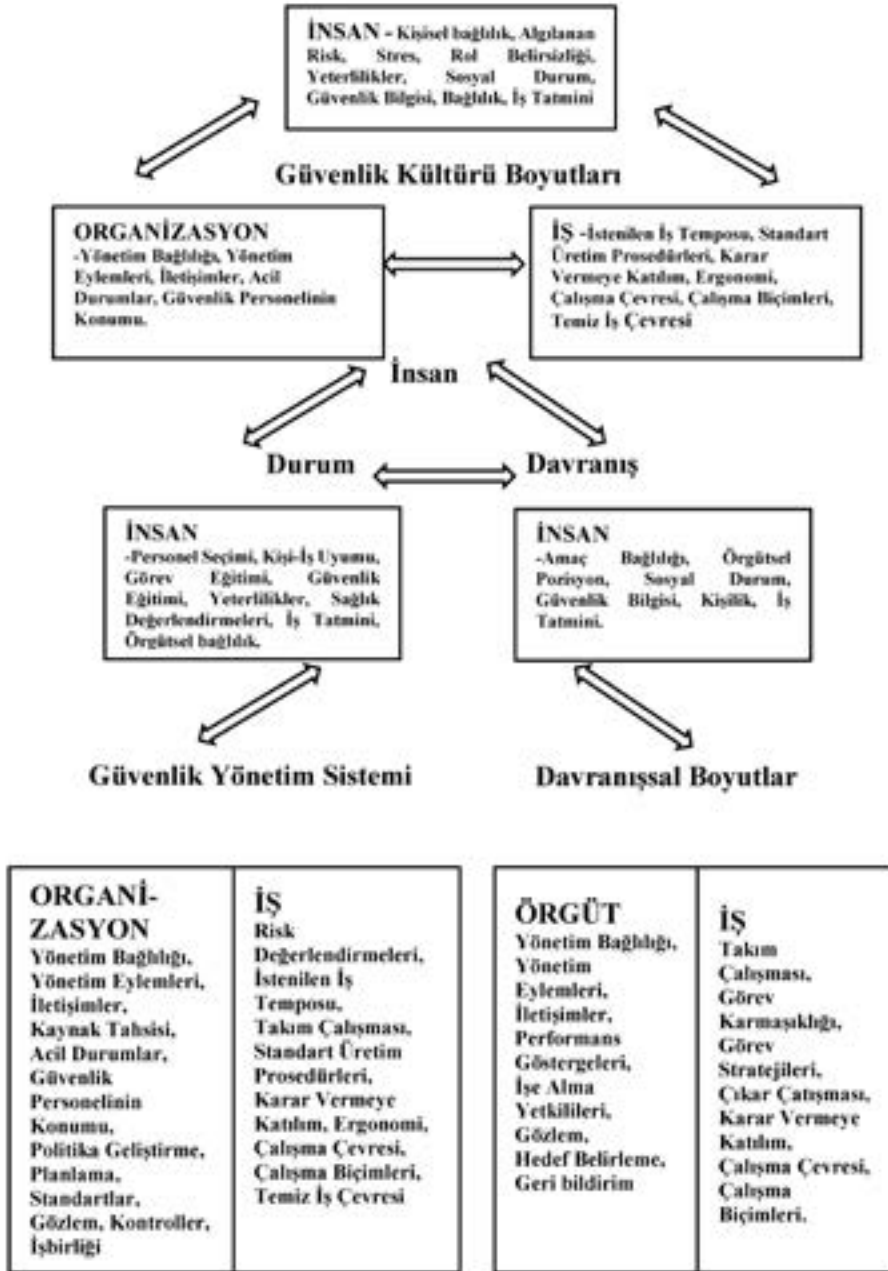
ait olan güvenlik iklimi sonuçlarını gerçekte devam eden güvenlikle ilgili davranışlarına göre doğrulamaya çalışmıştır. Aksine çalışmalar kendi kendine bildirilen davranış ölçülerini kullanmıştır. Birkaç istisna dışında, gerçekte süregelen güvenlikle alakalı davranışlardaki iyileştirmelerin, ölçülen güvenlik iklimi üzerinde sağlayabileceği karşılıklı etkiyi analiz etmek için çok az araştırma yapılmıştır (Guldenmund, 2000: 249-251).

- Bu modele göre bir güvenlik kültürünün geliştirilmesi ya da iyileştirilmesi için güvenlik yönetim sistemleri ve güvenlikle ilgili davranışların karşılıklı etkisinin ne olduğu önem arz etmektedir. Bir kuruluşun güvenlik yönetim sisteminin dizayn ettiği güvenlik ortamı, tüm üyeler için aynı olsa da, bir kişinin deneyimlediği gerçek güvenlik ortamı, o kişinin çalışma grubunun veya bulunduğu departmanın süregelen güvenlik algısı veya güvenlikle ilgili davranışlarına bağlıdır. (Guldenmund, 2000: 249-251).
- Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli, güvenlik yönetim sisteminin üyelerin davranışını kontrol etmesini veya üyelerin davranışının, emniyet yönetim sisteminin etkinliğini nasıl değiştirebildiğini görmede önemli olduğu ileri sürülmüştür. Bu kapsamda, güvenlik yönetimi sistemlerinin gerçekte insanların davranışlarını ne ölçüde etkilediğini ve bunun tam tersi durumunu, organizasyonların stratejik, taktik ve operasyonel seviyelerde incelemede yararlı olacağı belirtilmiştir. Bu modele göre örgütün, hem iç hem de dış (piyasa sektörü, endüstri ve yasal düzenleme gibi) kültürel faktörlerin, güvenlik davranışı ve emniyet yönetimi sistemleri arasındaki karşılıklı ilişki üzerindeki etkisinin olduğu kabul edilmektedir (Cooper, 2000: 126).
- Bu modele göre güvenlik iklimi ve güvenlik yönetim sistemleri arasındaki karşılıklı ilişkilerin araştırılması, güvenlik kültürüne yönelik önemli bilgiler sağlayabilmektedir (Guldenmund, 2000: 249-251). Güvenlik ikliminin ölçülmesi, çeşitli güvenlik özelliklerinin değerlendirilmesini sağlarken, güvenlik yönetim sistemine dönük denetimler, belirli güvenlik özelliklerinin varlığı ve kalitesi hakkında objektif bilgiler sunmaktadır. Genellikle güvenlik iklimi ve güvenlik yönetim sistemlerinin belirli özellikleri arasındaki ilişkilere çok az dikkat edilmektedir. Oysa güvenlik yönetim sistemi özelliklerinin, güvenlik ortamının hangi yönlerini etkilediği, çalışanların güvenlik taahhüdünün, mevcut güvenlik kültürünü belirleyip belirlemediği veya güvenlik kültürünün, güvenliği sağlama açısından çalışanları teşvik edip etmediği önem arz etmektedir (Cooper,

2000: 126-127).

- Güvenlik konusunda çalışanların taahhüdü kapsamında ampirik çalışmalar bir hayli azdır. Cooper (1997a: 199) güvenlik konusunda kişisel taahhüdün iş ile ilgili risk algılarıyla olumsuz yönde ilişkili olduğunu; Marsh ve diğerleri (1998: 53-55), yönetimin iyileştirme sürecine olan bağlılığının, işgücünün taahhüdünü ve bunun da fiili performansı etkilediğini ileri sürmüşlerdir. Ayrıca üst yönetimin güvenlik taahhüdünün düşük iş kazası oranına sahip organizasyonların bir özelliği olduğu da ileri sürülmüştür (Cohen ve diğerleri, 1975: 83; Smith ve diğerleri, 1978: 87-88).
- Psikolojik ve çevresel etkiler, davranışları ayrı ayrı değil ortak olarak belirlemektedir. Ancak organizasyonel güvenlik kültürünün geliştirilmesi ve sürdürülmesiyle alakalı olarak her bir unsurun diğerini ne derece etkilediği bilinmemektedir. Bu nedenle psikolojik, davranışsal ve durumsal özellikler arasındaki karşılıklı ilişkileri incelemek için araştırmaların yapılması gerekmektedir. Böylelikle Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli'nin, hem iç hem de dış geçerliğini incelemek ve bir kuruluşun güvenlik kültürünü uzun süreler boyunca izlemek ve böylece dinamik doğası hakkında bilgilerini arttırmak mümkün hale gelecektir (Bandura, 1977a; Cooper, 2000: 127).
- Güvenlik kültürü alanındaki; ekip çalışması, çalışma gruplarının boyutu, görev karmaşıklığı, hedef çatışmaları ve görev stratejileri gibi işle ilgili faktörlerin, hedefe bağlılık, öz-yeterlik, öz-denetim, hiyerarşik düzey ve sosyal statü gibi kişisel faktörlerin ve iletişim, yönetimin taahhüdü ve kaynakların kullanılabilirliği gibi örgütsel faktörlerin arasındaki karşılıklı ilişkilerin yer aldığı analiz çalışmaları yapılmadığından bu modelin önemi artmaktadır (Cooper, 2000: 129).
- Stratejik karar vermenin güvenlik kültürü üzerindeki etkileri; örneğin üst yönetimin güvenlikle ilgili kısa-orta ve uzun vade hedefleri, fayda maliyet analizleri ve diğer organizasyonel konular içerisinde güvenlik konusuna verilen önem incelenmelidir.
- Ayrıca güvenlikle ilgili kararların, ilgili görevlilerin öz-yeterliğinden, piyasa şartlarından ve mevzuattan nasıl etkilendiği ve bu kararların örgütsel öz-denetim mekanizmalarını nasıl etkilediği de araştırılmalıdır (Cooper, 2000: 129; Stewart ve Townsend, 2000: 7; Wood ve Bandura, 1989: 380-382).

- Verileri, sahaya özel örnekler yerine çok bölgeli örnekleri yansıtacak şekilde toplaması nedeniyle, güvenlik kültürü/iklimi kavramı üzerine yapılan araştırmaların çoğu, raporun içeriğindeki analiz düzeylerini doğrulayamamıştır (Dansereau ve Alutto, 1990: 233-235). Güvenlik kültürü organizasyon kültürünün bir alt özelliği olarak kabul edildiğinde, mevcut organizasyon kültürünü ölçecek araçları (Furnham ve Gunter, 1993) geliştirmeye ve bunların sonuçlarını güvenlik kültüründen elde edilenlerle karşılaştırmaya gerek vardır (Pennings ve Gresov, 1986: 328-332; Pidgeon, 1998: 210-214).



Kaynak: Cooper, 2000: 120-129; Dursun, 2011: 43.

Şekil 2: Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli

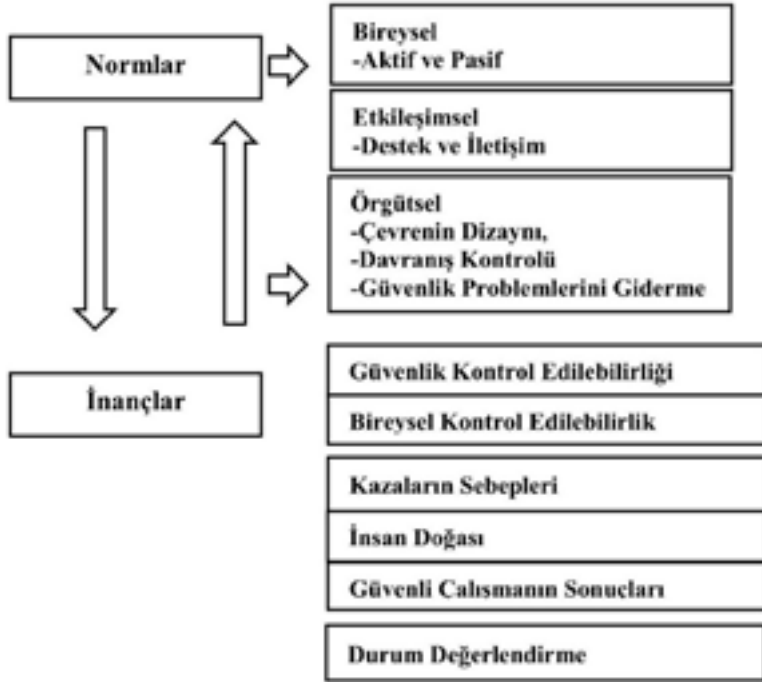
Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli; psikolojik, davranışsal ve durumsal faktörler arasındaki etkileşimli ilişkinin örtük veya açık bir şekilde tanınmasının önemine dikkat çekmiştir. Yalnızca paylaşılan algılar, anlamlar, değerler ve inançlarla ilgilenmek yerine, örgütsel kültürün, insanlar (psikolojik), işler (davranışsal) ve organizasyonlar (durumsal) arasındaki çoklu hedefe yönelik etkileşimleriyle ilgilenmenin gerekliliği ifade edilmiştir (Cooper ve Phillips, 1995: 6; Cooper, 1997b: 17). Bu bakış açısıyla Model kapsamında; üyelerin günlük hedefe yönelik davranışları ve bu davranışları desteklemek için kuruluşun ana ve alt sistemlerinin varlığı ile kalitesi gibi konularda hakim olan örgüt kültürünün, üyelerin örgütsel hedeflerin operasyonelleşmesi hakkındaki algıları ve tutumları arasındaki dinamik olan karşılıklı ilişkilerine yansması açıklanmıştır (Cooper, 2000: 118).

Şekil 2'ye göre güvenlik kültürü boyutları; insan (psikolojik) bağlamında kişisel bağlılık, algılanan risk, stres, rol belirsizliği, yeterlilikler, sosyal durum, güvenlik bilgisi, bağlılık ve iş tatmini gibi unsurlarla incelenmiştir. İşler (davranışsal) bağlamında; istenilen iş temposu, standart üretim prosedürleri, karar vermeye katılım, ergonomi, çalışma çevresi, çalışma biçimleri ve temiz iş çevresi gibi unsurlarla ele alınmıştır. Organizasyon (durumsal) bağlamında ise yönetim bağlılığı, yönetim eylemleri, iletişimler, acil durumlar ve güvenlik personelinin konumu gibi unsurlarla değerlendirilmiştir. Güvenlik yönetim sistemi parametreleri ve davranışsal boyutların, psikolojik, davranışsal ve durumsal faktörler arasındaki etkileşimiyle iş sürecinde çeşitli alanlarda performans verileri ortaya çıkmıştır (Cooper, 2000: 117-118; Dursun, 2011: 43).

2.3. Berends'in Güvenlik Kültürü Modeli

Berends'in Güvenlik Kültürü Modeli 1995 yılında literatürde yerini almıştır. Berends güvenlik kültürü boyutlarını, normlar ve inançlar kapsamında iki ana unsurda incelemiştir. Normlar; bireysel, etkileşimsel ve örgütsel normlar olarak alt etmenlere ayrılmıştır. Bireysel normlar; aktif ve pasif olarak değerlendirilmiştir. Etkileşimsel normlar; destek ve iletişim ekseninde ele alınmıştır. Örgütsel normlar ise; çevrenin dizaynı, davranış kontrolü ve güvenlik problemlerini giderme şeklinde incelenmiştir. İnançlar boyutunun unsurları da; güvenlik kontrol edilebilirliği, bireysel kontrol edilebilirlik, kazaların sebepleri, insan doğası, güvenli çalışmanın sonuçları ve durum değerlendirme gibi alt unsurlarla

ifade edilmiştir (Berends, 1995; Guldenmund, 2000: 240; Dursun, 2011: 46).



Kaynak: Berends, 1995; Guldenmund, 2000: 241; Dursun, 2011: 47.

Şekil 3: Güvenlik Kültürü Modeli

Bu modelde inançların ve normların karşılıklı ve dinamik etkileşimiyle güvenlik kültüründeki değişim ve gelişimin tespiti hedeflenmektedir.

Model; normların, bireysel, etkileşimsel ve örgütsel bazda iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışanlardaki algısını ve belirli davranış kalıpları sergilemelerini ve inançların, örgütün, iş sağlığı ve güvenliği sisteminin kontrolünü sağlarken bireysel anlamda içselleştirme yaratılarak, üyelerin oto kontrolü ve denetimini sağlamasını, iş sağlığı ve güvenliği mevzuat ve örgüt kurallarının ne derece uygulanıp uygulanmadığını ve buna yönelik gerekli tedbirlerin gözden geçirilmesini hangi ölçülerde etkilediğinin araştırıldığı bir süreci kapsamaktadır (Berends, 1995; Güven, 2014: 56).

Berends'in (1995) Güvenlik Kültürü Modeli geniş çapta bir saha araştırmasına ve daha çok çalışanlarla açık uçlu ve yapılandırılmamış sorularla yapılan mülakatların analizine dayanmaktadır. Saha araştırması sonucunda modelin

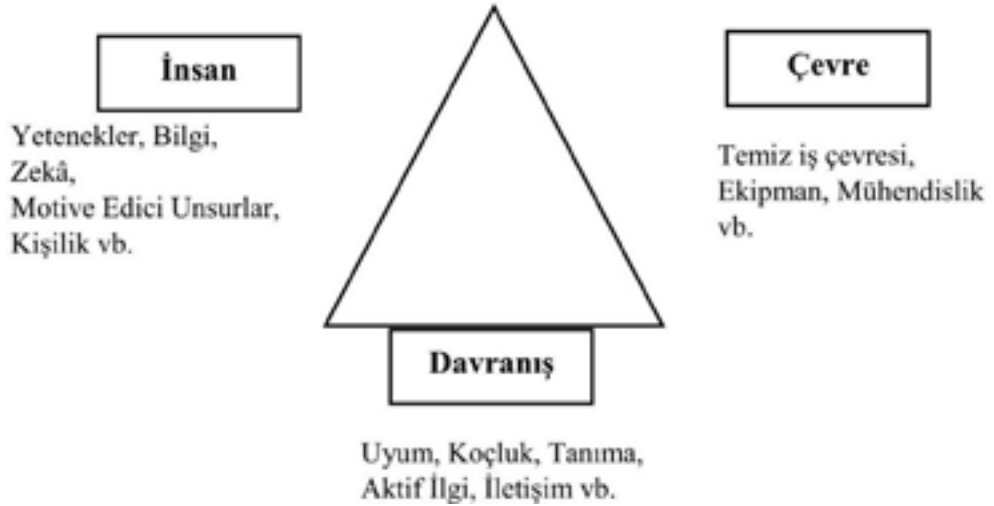
kısmen doğrulandığı görülmektedir. Özellikle norm faktörleri ile güvenlik kültürü performansları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilirken inanç faktörleri ile anlamlı ilişkiler bulunamamıştır (Guldenmund, 2000: 240). Bu durum daha fazla saha araştırmasına ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

2.4. Toplam Güvenlik Kültürü Modeli

Toplam Güvenlik Kültürü Modeli, Geller tarafından 1994’te literatüre kazandırılmıştır. Modelin temel unsurları ise üç başlıkta aşağıda sıralanmıştır. Bunlar (Geller, 1994: 19):

- kişisel faktörler,
- çevresel faktörler ve
- davranışsal faktörlerdir.

Kişisel faktörler; tutumlar, inançlar ve kişilikler gibi alt unsurları kapsamaktadır. Çevresel faktörler; araç ve ekipmanlar, fiziksel düzen ve sıcaklık gibi alt grupta incelenmiştir. Davranışsal faktörler ise; güvenli iş uygulamaları, güvensiz iş uygulamaları ve işyerindeki tüm çalışanların güvenliğine yönelik ilgisi gibi parametreleri içermiştir.



Kaynak: Geller, 1994: 19; Dursun, 2011: 45.

Şekil 4: Toplam Güvenlik Kültürü Modeli

Model; insan, çevre ve davranış olarak üç temel parametre arasındaki etkileşimli ve dinamik güvenlik ilişkilerini açıklamayı temel almıştır. Bu etmenler arasındaki

bir değişimin, iş süreçlerine yönelik diğer faktörleri de etkilediği ileri sürölmüştür (Geller, 1994: 19; Dursun, 2011: 45).

Burada güvenlik költürü ile alakalı temel prensipler şu şekildedir (Geller, 1994: 19-23; Sukadarin ve diğerleri, 2012: 177):

- Güvenlik süreci açısından költürel boyut bütöncöl ve modelde yer alan faktörler davranış ve kişisel temelli bir yaklaşımla ele alınmalıdır.
- Plan ve programlar belirlenirken sonuç odaklı değil süreç odaklı bir yaklaşım belirlenmelidir.
- Motivasyon unsurlarının etkin kullanıldığı ve aktif davranışların gözlenebildiği bir ortamda çalışanların yer alması gereklidir.
- Mikro çapta başarısızlıklarla ilgilenmeden süreç başarısı üzerine odaklanılmalıdır.
- Bilinçli ve güvenli olan davranışların ortaya çıkması ve sürekliliği için gözlem ve geri bildirim yöntemlerinin kullanılması gereklidir.
- Davranış ve kişi temelli koçluk ve mentorluk faaliyetleriyle etkin bir geri bildirim sağlanmalıdır.
- Aidiyet ve güvenlik konularında yetkilendirmenin değerinin bilinmesi ve organizasyonda bu unsurlara dönöf farkındalığın oluşması önemlidir.
- Güvenliğin, organizasyonun temel bir değeri olduğu kabul edilmelidir.

Geller (2000: 38-40), farklı bir çalışmasında, Toplam Güvenlik Költürü Modeli kapsamında belirlenen prensiplere yönelik içeriği detaylandırmıştır. Buna göre güvenlikden sorumlu liderler kazaları önleyebilecek proaktif tedbirleri almada çalışanlara sorumluluk verdiklerinde kişisel sorumluluk duygusunun arttığı görölmektedir. Burada alışanlar, kaç kazayı engellediği gibi sayısal bir sonuçtan çok insanların her zaman güvende kalmalarını sağlayacak gerekli adımların neler olduğu konusuna yönelecektir. Güvenliğin sağlanması veya kaza oranlarının azalması, çalışanların sorumluluk alarak birbirini izleyen önleyici adımların başarısı olarak göröldüğünde, çalışanların kişisel kontrol duygusu artmaktadır. Diğer taraftan aynı şey liderlerin güvenlik eğitimi konusu için de geçerlidir. Bu çerçeve de doğru eğitim yöntemleriyle çalışanların bir eylem planı oluşturma sorumlulukları geliştirilebilmektedir. Burada eğitim prosedürlerinin arkasındaki temel ilkelerin iyi anlatılması gerekmektedir. Bu eğitimlerde politika ve direktiflerin yoğunlukta olmasından ziyade mantıksal olarak bu süreç açıklandığında ve örneklendirme yapılarak anlatıldığında, kişiler durumlarına en uygun prosedürleri seçebilmekte ve bu durum çalışanların aidiyet duygusuyla

hareket etmelerini sağlamakta ve öz-yönetimli bir bakış açısıyla iş süreçlerinin takibini mümkün hale getirmektedir. Güvenlik eğitimlerinde nedensellik ilişkisi kurulduğunda kişisel sorumluluklar ve becerilerin gelişmesi üzerinde olumlu etkiler oluşturulabilmektedir (Langer ve Rodin, 1976: 193-198).

Güvenlik ile ilgili bir konuda sürekli iyileştirme gibi geliştirici faaliyetlerden önce durumun net olarak tespiti önem arz etmektedir. Güvenlikle ilgili problem veya durumun tespitinde kilit nokta çalışanların fikirlerinin ilk adımda aktif olarak dinlenmesidir. Güvenlikle ilgili liderler önce konuşmaya başlar ve talimatları yağdırırlarsa, o zaman problemin veya durumun ne olduğu tam olarak tespit edilemez. Liderler çalışanların aidiyetini arttırmalıdır. Bu çerçevede onları bir eylem planı oluştururken sürece ve bu süreçlerin geliştirilmesine dahil etmeleri gerekmektedir. Çalışanlar mecbur olduklarından değil istedikleri için bu ekiplere dahil olduğunu hissederlerse o zaman etkili sonuçlara ulaşılır. Güvenlik liderlerinin çalışanlara sorumluluk vermesi ve seçim yapabilme inisiyatiflerini desteklemesi yani kişisel olarak kontrol edebilecekleri alanı genişletmesi motivasyonu olumlu etkiler. Bu da çalışanların sadece işyerinde değil toplumsal yaşamda da güvenliği önceliklendirmesi anlamına gelmektedir. Liderlerin beklentileri belirlemesi iş güvenliği açısından önemli bir durumdur. Emir ve talimatlardan ziyade beklentilerin ne olduğu rasyonel bir çerçevede açıklanır ve çalışanlara prosedürler ve yöntemlerle ilgili duruma uygun karar alabilme seçeneği sunulursa olumlu sonuçlara ulaşılabilecektir. Yani insanlar beklentileri ve buna ulaşma konusunda inisiyatif kullanabileceklerini bilirlerse sürece sahip çıkma olasılıkları artacaktır (Geller, 2000: 39).

Bunun dışında Geller liderlerin bazı konularda belirsizlikler var gibi davranmasının çalışanları sürece daha fazla katkı sağlamaya yönelttiğini ileri sürmüştür. Yani iyi bir lider kazaları önlemek için uygun önlemler alınması gerektiğini bilir fakat kazaların tamamen ortadan kalkması ile ilgili bazı bilgileri belirsiz kılar. Böylece duruma uygun olarak çalışanların beklentiler nispetinde kazaları ortadan kaldırma veya azaltma sürecine katkı vermesi sağlanır. Aksi durumda her şeyi liderin biliyor olması çalışanın katkı sağlama konusunda çekingen davranmasına yol açacaktır. Yöneticilerin güvenlikle ilgili meselelerde istatistiklerin ötesine geçmesi gereklidir. İş kazası oranları veya bunlar için ödenecek tazminatların miktarı gibi sadece ölçebildiğinizi yönetebilirsiniz anlayışının ötesinde öz-saygı, öz-yeterlik, kişisel kontrol, aidiyet gibi ölçümü zor unsurların geliştirilmesinin güvenliğin sahiplenilmesinde daha etkili olacağı kabul edilmektedir (Geller, 2000: 40-41).

Son olarak bu süreçte lider, kişiler arasındaki farklılıkları dikkate alacak bir politika belirlemelidir. Burada amaç çalışanların dünyayı nasıl öğrenip anladığına dair farklılıklarına daha duyarlı hale gelmektir. Böylece kişiyi güvenli veya güvensiz gibi evrensel net tanımlara oturtmak yerine belirli bir derecede iyi, yetenekli ve güvenli olarak değerlendirmek mümkün hale gelir. Bu durum kişilerin yetenekleri ve görev tanımları arasında nesnel bir bağ kurmayı sağlar ve pozitif bir güvenlik kültürünün inşasında gerekli olan kişilerarası güvenin yerleştirilmesine katkı sunar (Geller, 2000: 41).

2.5. Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı Modeli

Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı Modeli, literatür taraması sonucunda kararlaştırılan parametreler vasıtasıyla çalışanların güvenlik hakkındaki tutumlarına yönelik verileri analiz eden bir çalışmadır. Bu çalışma, İngiltere, Fransa, Almanya, Hollanda ve Belçika’da çeşitli endüstriyel gaz tesisleri, dolum ve dağıtım depoları işleten çok uluslu bir organizasyonun bir bölümü olan Avrupalı bir şirket üzerinde yürütülmüştür ve çalışmanın ana dayanağı, Purdham (1984) tarafından oluşturulan bilimsel sonuçlara dayanmıştır (Cox ve Cox, 1991: 93).

Purdham’ın (1984) çalışması Kanada İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi vasıtasıyla yayımlanmıştır. Bu çalışmada iş kazasının nedenselliğine yönelik tutumlar için analiz yapılmış ve güvenliğe yönelik tutumların yapısı bağlamında iki temel konu ele alınmıştır. Bu konular; güvenliğe yönelik tutumların nesneleri ve bu tutumların ana temalarıdır (Guldenmund, 2000: 17). Modelin dayanak noktası olarak ifade edilen saha araştırmasında, çalışanların güvenliğe yönelik tutumlar beş faktörle eşleştirilmiştir. Bu faktörler; kişisel şüphecilik, bireysel sorumluluk, çalışma ortamının güvenliği, güvenlik için düzenlemelerin etkinliği ile kişisel dokunulmazlık olarak ifade edilebilir (Cox ve Cox, 1991: 93).

Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı Modeli ile ilgili literatür taramasında güvenlik kültürüne yönelik önemli sonuçlara ulaşılmıştır. Bunlar aşağıda sıralanmıştır (Cox ve Cox, 1991; 94-95):

- Güvenlik kültürü çalışanların güvenlikle ilgili olarak paylaştığı tutum, inanç, algı ve değerleri yansıtmaktadır.
- Güvenliğe yönelik tutumları ölçen derinlemesine araştırmaların sayısı nispeten azdır.
- Molitor ve Mosinger’ın (1967) araştırmasında kaza tekrarı olanların

korku puanlarının düşük, kaza geçirmeyenlerin ise yüksek korku puanlarına sahip olduğu görülmüştür. Bu durum bize tutumların sonuçlar üzerindeki etkisini göstermektedir.

- Güvenliğe yönelik nesneler literatürde kavramsal açıdan derinlemesine incelenirken, tutumların ve görüşlerin elde edildiği konu havuzunun dar kapsamda olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, endüstriyel güvenliğe dahil olan çok sayıda kişi ve grup olmasına rağmen, araştırmalar, çalışanların güvenlik uygulamalarına yönelik tutumlarıyla ilgili şekillenmiştir. Çok az sayıda makalenin yönetim, iş güvenliği uzmanı ve danışmanları ya da sendika yetkilileriyle ilgili olduğu gözlenmiştir.
- İş güvenliği performansının artırılmasında, üst yönetimin güvenlik ile alakalı tutumuna dair önemin giderek artmakta olduğu ve farklı sektörlerdeki benzer büyüklükteki organizasyonlarda yapılan araştırmalarda iş kazası ile yaralanma ve ölüm sıklığı gibi istatistiki bilgilerin daha düşük olduğu örgütlerin, üst düzey bir yönetim taahhüdüne (üstlenme) sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

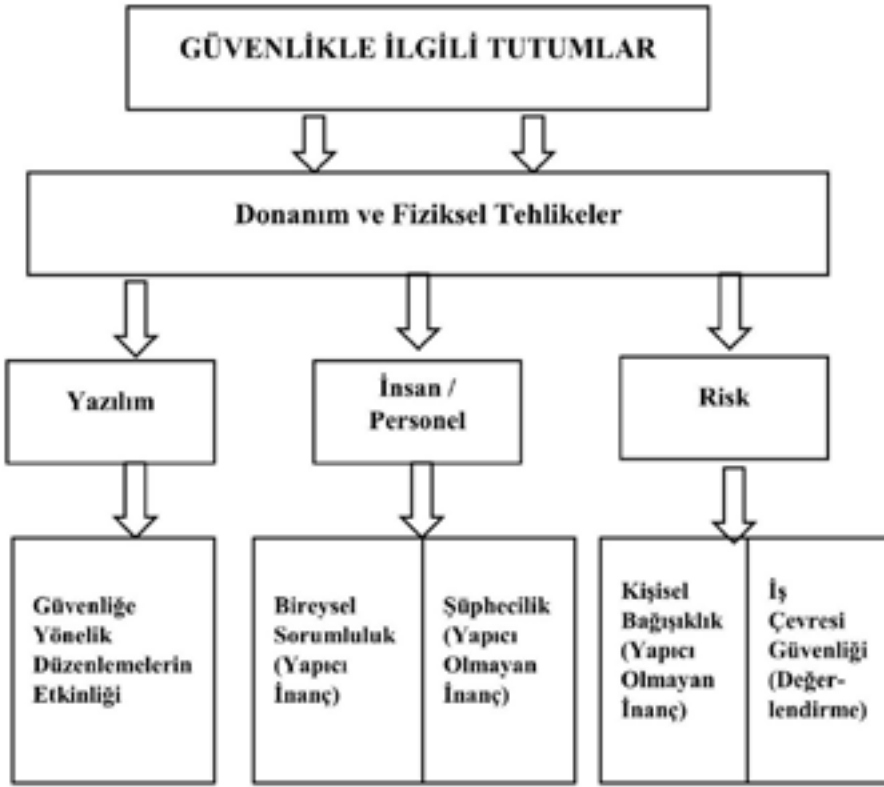
Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı Modeli, Cox ve Cox tarafından 1991’de geliştirilmiştir. Bu model; kurumsal güvenlik kültürü kapsamında, tüm çalışanların bu kültürün bir parçası olarak yer aldığı güvenliğe yönelik tutumlarının yapısıyla ilgilenmiştir. Model kapsamında güvenliğe yönelik tutumların nesneleri dört farklı grupta incelenmiştir. Bunlar (Guldenmund, 2000: 17; Cox ve Cox, 1991: 95);

- donanım,
- güvenlik yazılımı ve kavramları,
- insan-personel ve
- risk şeklindedir.

Donanım unsuru; güvenlik donanımı, fiziksel tehlikeler, üretim tesisi, tehlikeli maddeler ve koruyucu ekipman gibi alt etmenleri kapsamaktadır. Güvenlik yazılımı ve kavramları unsuru; güvenlik yazılımı, güvenlik yönetimi ve politikası, mevzuat, kurallar, prosedürelere, kaza eğilimi, maliyet fayda analizi, zararın önlenmesi ve performans endeksleri gibi alt faktörleri içermektedir. İnsan-personel unsuru; iş güvenliği uzmanları ya da danışmanlar, sendikalar, çalışanlar, denetçiler, iş güvenliği kurulu, üst yönetim ve alanla ilgili otoriteler gibi alt etmenleri kapsamaktadır. Son olarak risk unsuru ise; riskli davranışlar ve bu duruma yönelik düzenlenmeler gibi alt faktörleri içermektedir (Cox ve Cox, 1991: 95).

Bu modelin inşası şirket felsefesinin ve mevcut kültürün analiz edilmesiyle başlamıştır. Bu aşamada tutum anketi geliştirilmiştir. Daha sonra ankete dayalı veriler kullanılarak güvenliğe yönelik tutumların iyileştirilmesi programı uygulanmıştır. Bu süreçte tasarlanan eğitim modülü bir taraftan mevcut literatürü diğer taraftan da çalışma bulgularını ve çalışanların önerilerini dikkate alarak oluşturulmuştur. Bu model bağlamında yapılan çalışmalar ilgili şirkette 15 yıl sürmüş ve sonuçta şirket içerisinde güvenlik performansında olumlu gelişmeler kaydedilmiştir. Sonuçta şirketin güvenlik felsefesini özetleyen bir takım ilkeler ortaya çıkmıştır. Bunlar; tüm kazaların önlenebileceği, güvenliğin hat yönetiminin bir sorumluluğu olduğu, güvenliğin istihdamın en önemli şartı olduğu ve yönetimin çalışanlarının güvenliğinden sorumlu bulunduğu (Cox ve Cox, 1991: 96; Guldenmund, 2000: 18).

Bu modelde şirketin güvenlik performansını geliştirmenin bir yolu olarak ilk adımda olumlu güvenlik kültürünü etkinleştirme programı oluşturulmuştur. Bu çerçevede güvenlik donanımı (tesis, ekipman ve kişisel koruma) ve yazılımı (sistemleri ve prosedürleri) üzerine odaklanan bir dizi girişim gerçekleştirilmiştir. Şirket genelinde güvenli çalışma prosedürleri konusunda eğitim kurs ve dokümanları geliştirilmiştir. Çalışanların güvenliğe, güvenlik önlemlerine, onların doğasına ve değerlendirilmesine yönelik tutumlarına odaklanılmıştır. Tutumları ölçen anketin genel tasarımı, organizasyonun Avrupa Güvenlik ve Prosedürler Müdürü ile yapılan toplantılardaki görüşmeler, İngiltere'deki çeşitli depolara yapılan ziyaretler ve farklı ülke depolarındaki tüm çalışanlara yönelik veri toplanması aşamaları sonucu belirlenmiştir. Anket tasarımının nihai hali, iyi güvenlik uygulamalarına yönelik tutumlar (12 soru), şirketin güvenlik felsefesine ve kültürüne yönelik tutumlar (6 soru), çalışanın şirketin güvenlik taahhüdüne ilişkin algıları (3 soru) ve güvenlik konusundaki tutumların nasıl geliştirilebileceği konusundaki öneriler (1 soru) olmak üzere 4 bölümden oluşmuştur. Ayrıca bu bölümlerin içeriğinde bulunan aile güvenliği günlerine katılım ile ilgili bir soru da ankete eklenmiştir (Guldenmund, 2000: 18; Cox ve Cox, 1991: 96-97).



Kaynak: Cox ve Cox, 1991: 103.

Şekil 5: Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı Modeli

Şekil 5'e göre; güvenlik ile ilgili bireysel sorumluluk ve emniyetin önemine yönelik kişisel şüphecilik ile ilgili faktörlerin bir kombinasyonunu açıklayan bir model şeması olduğu görülmüştür. Riske karşı tutumlar ise hem çalışma ortamının güvenliğini hem de deneyim ve uzmanlık sonucundaki kişisel bağışıklık fikrini yansıtmaktadır. Bu Model çerçevesinde, tutum değişikliğiyle bir organizasyonun güvenlik kültürünü güçlendirmek amacıyla oluşturulan stratejiler çerçevesinde hem yapıcı inançların hem de olumlu değerlendirmelerin güçlendirilmesi ve aynı zamanda yapıcı olmayan ve olumsuz inançların ortadan kaldırılmasının sağlanması önerilmiştir. Bu durumun, güvenlikle ilgili örnek olan bireysel sorumluluğun ödüllendirilmesini ve çalışanın güvenlik konusundaki düzenlemelerinin bilgisine ve olumlu değerlendirmelerine dayanarak iş ortamındaki güvenliğin sağlanmasını doğuracağı ifade edilmiştir. Aynı zamanda, kişisel bağışıklık konusundaki yapıcı olmayan inançları değiştirmek ve güvenlik

konusundaki şüpheciliği azaltmak amacıyla olumlu adımların atılmasının gerekliliği Model kapsamında ifade edilmiştir (Cox ve Cox, 1991; 103-104).

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Bu çalışmada Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli (Fleming, 2000), Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli (Cooper, 2000), Berends'in (1995) Güvenlik Kültürü Modeli, Toplam Güvenlik Kültürü Modeli (Geller, 1994) ve Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı Modeli (Cox ve Cox, 1991) incelenmiştir. Güvenlik kültürüne yönelik geliştirilen bu modeller; çalışmanın dayanağı, çalışmayı oluşturan unsurlar ve yaklaşım stratejileri çerçevesinde analiz edilmiştir. Berends tarafından 1995 yılında oluşturulan Güvenlik Kültürü Modeli ile Geller tarafından 1994 yılında oluşturulan Toplam Güvenlik Kültürü Modeli kapsamında çalışmaların dayanakları belirtilmediğinden analizde de ele alınmamıştır.

Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli; organizasyonlar için yazılım mühendisliği uygulamalarının geliştirilmesine yönelik beş aşamalı bir süreçle tasarlanan Yetenek Olgunluk Modeline dayanmaktadır. Modelin unsurları ise; yönetimin taahhüdü (üstlenmesi), iletişim, üretimde güvenlik, öğrenen organizasyon, güvenlik kaynakları, katılım, güvenlik hakkında paylaşılan algılar, güven, endüstri ilişkileri, iş tatmini ve eğitimidir. Bu modelin başarılı olabilmesi için organizasyonlarda; yeterliliği kanıtlanmış bir güvenlik yönetim sisteminin bulunması, iş kazalarının çoğunluk nedenlerinin teknik arızalardan kaynaklanmaması, organizasyonun iş sağlığı ve güvenliği kanunlarına uygun faaliyetlerini sürdürmesi, güvenliğin sağlanması faaliyetlerinin, denetim ve ceza unsurlarının yarattığı maliyetlerden kaçınmak için değil, iş kazalarını önleme arzusundan kaynaklanması koşullarının gerçekleşmesi gereklidir. Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli yaklaşım stratejilerinin ise beş seviyeli bir süreçle tasarlandığı görülmüştür. Bu aşamalar; ortaya çıkma, yönetme, katılma, işbirliği ve sürekli iyileştirme şeklindedir. Bu bağlamda çalışmada, organizasyonların, önceki seviyenin güçlü yönlerini geliştirerek ve zayıf yönlerini de ortadan kaldırarak, belirlenen bu beş aşamadan ardışık olarak ilerlemelerinin gerekliliği ifade edilmiştir. Bu aşamalar çerçevesinde; ortaya çıkma seviyesinden yönetme aşamasına gelindiğinde yönetimin bağlılığının geliştiği, yönetme seviyesinden katılma aşamasına geçildiğinde ilk düzey personelin önemini anlama ve kişisel sorumluluğun arttığı, katılma seviyesinden işbirliği aşamasına ilerlendiğinde tüm personelin işbirliği geliştirmeye katılımı ve güvenliği iyileştirici bağlılığı arttığı, işbirliği seviyesinden sürekli iyileştirme aşamasında ulaşıldığında ise uyum ve mücadele gönüllülüğü geliştirmenin

arttığı görülmüştür. Bu model aktif (ön sıra) çalışanların (müşterilerle doğrudan etkileşime giren çalışanlar) organizasyonlarının kültürel olgunluk seviyelerine ilişkin değerlendirmeleri ile üst yönetimin değerlendirmeleri arasında farkları analiz edebilme kapasitesine sahiptir. Bu çerçevede yapılan çalışmalarda; aktif (ön sıra) çalışanlar, işletmelerinin yöneticileri tarafından açıklanan güvenlik kültürü seviyesinden daha düşük bir aşamada bulundukları tespit edilmiştir.

Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli; Bandura (1986) tarafından oluşturulan Sosyal Bilişsel Teori kapsamındaki Karşılıklı Determinizm Modeli'ne dayanmaktadır. Modelin unsurları ise; subjektif iç psikolojik faktörler (tutumlar ve algılar), gözlemlenebilir güvenlikle ilgili davranışlar (kontrol listeleri, anket, gözlem ya da mülakat yöntemleriyle güvenlikle alakalı olan davranışların gözlemlenmesi) ve objektif durumsal özellikler (güvenlik yönetim sistemi denetimiyle birlikte sonuçların gözlemlenmesi) şeklindedir. Modelin stratejisi; psikolojik, davranışsal ve durumsal faktörler arasındaki etkileşimli ilişkinin örtük veya açık bir şekilde tanınması olarak ifade edilebilir. Bu bağlamda yalnızca paylaşılan algılar, anlamlar, değerler ve inançlarla ilgilenmek yerine, örgütsel kültürün, insanlar (psikolojik), işler (davranışsal) ve organizasyonlar (durumsal) arasındaki çoklu hedefe yönelik etkileşimleriyle ilgilenmenin gerekliliği çalışmada ele alınmıştır. Bu modelin; özellikle uzman taşeronların yoğunlukta yer aldığı inşaat ve açık deniz yapılarının inşasına yönelik endüstrilerde yer alan organizasyonlarda başarılı olacağı öngörülmüştür.

Berends'in Güvenlik Kültürü Modeli; güvenlik kültürü boyutlarının normlar ve inançlar kapsamında incelenmesi neticesinde oluşturulmuştur. Normlar; bireysel, etkileşimsel ve örgütsel normlar olarak alt etmenlere ayrılmıştır. Bireysel normlar; aktif ve pasif olarak değerlendirilmiştir. Etkileşimsel normlar; destek ve iletişim ekseninde ele alınmıştır. Örgütsel normlar ise; çevrenin dizaynı, davranış kontrolü ve güvenlik problemlerini giderme şeklinde incelenmiştir. İnançlar boyutunun unsurları da; güvenlik kontrol edilebilirliği, bireysel kontrol edilebilirlik, kazaların sebepleri, insan doğası, güvenli çalışmanın sonuçları ve durum değerlendirme gibi alt unsurlarla ifade edilmiştir. Model; normların, bireysel, etkileşimsel ve örgütsel bazda iş sağlığı ve güvenliği açısından çalışanlardaki algısını ve belirli davranış kalıpları sergilemelerini; inançların, organizasyonun iş sağlığı ve güvenliği sistemine yönelik kontrolünü sağlarken bireysel anlamda içselleştirme yaratılarak, üyelerin oto kontrolü ve denetimini sağlamasını, iş sağlığı ve güvenliği mevzuat ve organizasyon kurallarının ne derece uygulanıp uygulanmadığını ve bu durumlara yönelik gerekli tedbirlerin gözden geçirilmesini hangi ölçülerde etkilediğinin araştırıldığı

bir süreci kapsamaktadır. Güvenlik Kültürü Modeli uygulamasında, norm faktörleri ile güvenlik kültürü performansları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilirken, inanç faktörlerinin doğrulanmadığı görülmüştür.

Toplam Güvenlik Kültürü Modeli'nin unsurları; kişisel faktörler, çevresel faktörler ve davranışsal faktörler olarak sınıflandırılmıştır. İnsan, çevre ve davranış arasındaki etkileşimli ve dinamik güvenlik üçgeni şeklinde belirlenen karşılıklı ilişkileri açıklamaya çalışmıştır. Bu çerçevede güvenlik kültürü ile alakalı 10 temel prensip açıklanmıştır. Bu model çerçevesinde yapılan çalışmalarda elde edilen bazı sonuçlar bulunmaktadır. Buna göre liderlerin sürece odaklanması gereklidir. Doğru eğitim yöntemlerini kullanarak çalışanların bir eylem planı için sorumlulukları geliştirilebilir. Koşullu önermelerle anlatım, belirli bir çalışma durumuna yönelik adaptasyona izin vermesi sebebiyle daha fazla kişisel sorumluluğu, becerikliliği ve sahiplenmeyi teşvik edecektir.

Güvenlikle alakalı liderlerin; çalışanların fikirlerini aktif dinlemesinin, değişimi ve sürekli iyileştirmeyi teşvik etmeden önce bir durumu teşhis etmenin anahtarı olacağı, bir eylem planının geliştirilmesi yönünde kişileri sürece dahil ettiği durumlarda, hem süreç hem de sonuç için aidiyetin geliştirilmesine yardımcı oldukları, liderlerin, çalışanlarına sorumluluk vererek seçim yapabilmeye inisiyatiflerini desteklemesinin hem motivasyonu hem de kişisel kontrol hissini arttırdığı, liderlerin, çalışanlara prosedürler ve yöntemlerle ilgili karar alma fırsatı verdiklerinde, başkasına yönelik bir zihniyetten kendi kendine yönelik bir zihniyete geçme olasılıklarının yükseleceği ileri sürülmektedir. Liderlerin kendine güvenen ancak belirli ölçülerde belirsizlik içeren bir yapıya sahip olmasının yenilikçiliği ve motivasyonu teşvik edeceği ve liderlerin eylemleri aracılığıyla öz-saygı, öz-yeterlik, kişisel kontrol, iyimserlik ve bir çalışma kültürü boyunca aidiyet duygusunu artırmaya çalışmak gibi istatistiki sayıların ötesini görmesi gerektiği öngörülmüştür.

Güvenliğe Yönelik Tutumların Yapısı Modeli; Purdham (1984) tarafından oluşturulan çalışmanın bilimsel sonuçlarıyla ilgili olduğu görülmüştür. Modelin unsurları ise; donanım, güvenlik yazılımı ve kavramları, insan-personel ve risk olarak ifade edilebilir. Modelin yaklaşım stratejileri; organizasyonun daha fazla iyileştirme sağlama konusundaki kararlılığı, güvenlik donanımı (tesis, ekipman ve kişisel koruma) ve yazılımı (sistemleri ve prosedürleri) üzerine odaklanan bir dizi çalışmayı içermektedir. Bu model kapsamındaki çalışmada; iş güvenliği performansının artırılmasında, üst yönetimin güvenlik ile alakalı tutumuna dair önemin giderek artmakta olduğu ve farklı sektörlerdeki benzer büyüklükteki

organizasyonlarda yapılan araştırmalarda iş kazası ile yaralanma ve ölüm sıklığı gibi istatistiki bilgilerin daha düşük olduğu, örgütlerin st düzey bir yönetim taahhüdüne (stlenme) sahip olduğu belirtilmiştir.

Modellerin geneli değerlendirildiğinde, güvenlik kültürüne yönelik ortak sorunlar; araştırmaların, güvenlik kültürüne yönelik boyutları btncl olarak ele almadığı, örneklemdeki kişilerin genellikle çalışanlar olması sebebiyle konunun diğer paydaşları kapsamadan tek boyutlu incelendiği ve geliştirilen modellerin bazılarının spesifik alanlarda daha başarılı olabilmesi sebebiyle geçerlik problemleri olduğu sonuçları ortaya konulabilir.

Güvenlik kültürü adına oluşturulan modellere yönelik analiz çalışmaları önerilmektedir. Ayrıca btncl yaklaşımla ele alınan sektörler arası güvenlik kültürü ve performansı ilişkilerini karşılaştırmaya dönük modellerin geliştirilmesi de ihtiyaçtır.

- >>>>>>!**1**BALOĞLU, C. (2013), *Avrupa Birliği ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği*. İstanbul: Beta Yayınları.
- BANDURA, A. (1977a), *Social Learning Theory*, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- BANDURA, A. (1977b), “Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change”, *Psychological Review*, Cilt:84, Sayı: 2, ss.191-215.
- BANDURA, A. (1986), *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- BANDURA, A. (1991), “Social cognitive theory of self-regulation”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Cilt: 50, Sayı: 2, ss.248-287.
- BERENDS, J. J. (1995), “Developing and using a widely applicable measurement tool for safety culture”, (*Unpublished interim report*), Eindhoven University of Technology.
- BOWERS, K. S. (1973), “Situationism in psychology: an analysis and a critique”, *Psychological Review*, Cilt:80, Sayı:5, ss.307-336.
- CAMERER, C. F. ve VEPSALAINEN, A. (1988), “The Economic Efficiency of Corporate Culture”, *Strategic Management Journal*, Cilt: 9, ss.115-126.
- CARROLL, J. S. (1998), “Safety culture as an ongoing process: Culture surveys as opportunities for enquiry and change”, *Work & Stress*, Cilt: 12, ss.272-284.
- CIAVARELLI, A. ve FIGLOCK, R. (1996), Organizational factors in aviation accidents, In *Proceedings of the Ninth International Symposium on Aviation Psychology* (ss. 1033-1035). Columbus, OH: Department of Aviation.
- COHEN, A., SMITH, M. ve COHEN, H.H. (1975), *Safety Programme Practices in High vs. Low Accident Rate Companies - An Interim Report*, US Department of Health, Education and Welfare, Publication No.75-185, National Institute for Occupational Safety and Health, Cincinnati, OH.
- COOPER, M. D. ve PHILLIPS, R. A. (1995), “Killing two birds with one stone: achieving total quality via total safety management”, *Leadership and Organization Development Journal*, Cilt:16, ss.3-9.
- COOPER, M. D. (1997a), “Evidence from safety culture that risk perception is culturally determined”, *International Journal of Project and Business Risk Management*, Cilt: 1, Sayı: 2, ss.185-201.
- COOPER, M.D. (1997b), *Improving Safety Culture: A Practical Guide*. Chichester: J Wiley.
- COOPER, M. D. (2000), “Towards a model of safety culture”, *Safety Science*, Cilt:36, Sayı:2, ss.111-136.
- COX, S. ve COX, T. (1991), “The structure of employee attitudes to safety: A European example”, *Work & Stress*, Cilt: 5, Sayı: 2, ss.93-106.
- DANSEREAU, JR., F. ve ALUTTO, J.A., (1990), Level-of-analyses issues in climate and culture research, Schneider, B. (Ed.), *Organizational Culture and Climate*, San Francisco, CA: Jossey-Bass, ss.193-236.
- DEAL, T. E. (1986), *Cultural Change: Opportunity, Silent Killer or Metamorphosis*,

- Klimann R. H., Saxton M.J., Serpa R. ve associates (eds), *Gaining Control of the Corporate Culture*, San Francisco: Jose-Bass.
- DSÖ (2020), Tarihçe, “İş Sağlığı”, <http://www.who.int>, Erişim Tarihi: 20.12.2020.
- DURSUN, S. (2011), “Güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerine etkisine yönelik bir uygulama”, (*Yayınlanmış Doktora Tezi*, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- FILHO, A. P. G. , ANDRADE, J. C. S. ve MARINHO, M. M. O. (2010), “A safety culture maturity model for petrochemical companies in Brazil”, *Safety Science*, Cilt: 48, ss. 615-624.
- FILHO, A. P. G. , ANDRADE, J. C. S. ve MARINHO, M. M. O. (2011), “Culture e safety management: the proposal of a model”, *Gest. Prod. São Carlos*, Cilt: 18, Sayı: 1, ss. 205-220.
- FILHO, A. P. G, KANEGAE, G. ve LEITE, G. (2012), “Safety Culture Maturity and Risk Management Maturity in Industrial Organizations”, International Conference on Industrial Engineering and Operations Management (ICIEOM), Guimarães, Portugal: ABEPRO, 9-11 Temmuz, ss.1-10.
- FLEMING, M. (2000), Safety culture maturity model, The Keil Centre for the Health and Safety Executive, HSE Books: Edinburg.
- FURNHAM, A. ve GUNTER, B. (1993), Corporate Assessment, Routledge, London.
- GELLER, E. S. (1994), “Ten principles for achieving a total safety culture”, *Professional Safety*, Cilt: 39, Sayı:9, ss.18–24.
- GELLER, E. S. (2000), “10 Leadership Qualities for a Total Safety”, *Professional Safety*, ss.38-41.
- GEREK, N. (2000), *İş sağlığı ve iş güvenliği*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- GEYBULLAYEY, G. (2002), *Yönetimin esasları*, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Yayınları.
- GULDENMUND, F. W. (2000), “The nature of safety culture: a review of theory and research”, Cilt: 34, Sayı:1-3, ss.215-257.
- GÜVEN, B. (2014), “İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”, (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- HE, A., HU, S. ve FU, G. (2012), “Study on the Basic Problems of Safety Culture”, *Procedia Engineering*, Cilt: 43, ss.245-249.
- HOFSTEDE, G. (1980), *Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values*, London: Sage Publishing.
- HSE (1999), *HSG48 Reducing error and influencing behaviour*, Norwich HMSO.
- ILO (1981), İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı Sözleşme,03 Haziran, https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm , Erişim tarihi: 20.01.2021.
- ILO (1985), 161 No’lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, 18 Haziran, <https://www.>

ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377304/lang--tr/index.htm , Erişim tarihi: 20.01.2021.

- ILO (2021), World Statistic, https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS_249278/lang--en/index.htm, Erişim Tarihi: 21.09.2021.
- KALUZA, S., HAUKE, A., STARREN, A., DRUPSTEEN, L., ve BELL, N. (2012), Leadership and Occupational Safety and Health (OSH): An Expert analysis, Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work.
- KHAN, W. A. , Mustag, T. ve Tabassum, A. (2014), “Occupational Health, Safety and Risk Analysis”, *International Journal of Science, Environment and Technology*, Cilt: 3, Sayı: 4, ss.1336 – 1346.
- KOTTER, J.P. ve HESKETT, J.L. (1992), *Corporate Culture and Performance*, New York: The Free Press.
- LANGER, E. J. ve RODIN J. (1976), “The Effects of Enhanced Personal Responsibility for the Aged: A Field Experiment in an Industrial Setting,” *Journal of Personality and Social Psychology*, Cilt: 34, ss.191-198.
- MARSH, T., DAVIES, R., PHILLIPS, R. A., DUFF, A. R., ROBERTSON, I. T., WEYMAN, A. ve COOPER, M.D. (1998), “The role of management commitment in determining the success of a behavioural safety intervention”, *Journal of the Institute of Occupational Safety and Health*, Cilt: 2, Sayı: 2, ss.45-56.
- MÜNGEN, M. U. (1993), “Türkiye’de İnşaat İş Kazalarının Analizi ve İş Güvenliği Sorunu”, (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü).
- OTHMAN, I., MAJID, R., MOHAMAD, H., SHAFIQ, N. ve NAPIAH, M. (2018), “Variety of Accident Causes in Construction Industry”, *MATEC Web of Conferences 203*, 02006,ICCOEE.
- OUCHI, W. G. (1981), *Theory Z: How American business can meet the Japanese challenge*, Addison-Wesley.
- PASCALE, R. T. ve ATHOS, A. G. (1981), “The art of Japanese management”, *Business Horizons*, Cilt: 24, Sayı: 6, ss.83-85.
- PENNINGS, J. ve GRESOV, C. (1986), “Technoeconomic and structural correlates of organisational culture: an integrative framework”, *Organization Studies*, Cilt: 7, Sayı: 3, ss.317-334.
- PIDGEON, N. (1998), “Safety culture: Key theoretical issues”, *Work & Stress*, Cilt: 12, Sayı: 3, ss.202–216.
- PURDHAM, J. T. (1984), *Etude Bibliographique sur la Attitudes, les Roles et leurs Effets sur la Securitt nu Travail* (A review of the literature on attitudes and roles and their effects on safety in the workplace), Canadian Centre for Occupational Health and Safety, Hamilton, Ontario, Canada.
- REASON, J. (1993), *Managing the management risk - new approaches to organisational safety*, Wilpert, B., Qvale, T. (Eds.), Reliability and Safety in Hazardous Work Systems: Approaches to Analysis and Design, LEA Hove, ss. 7-22.

- REASON, J. (1997), *Managing the risks of organizational accidents*, Aldershot, İngiltere: Ashgate.
- RYDER, G. (2019), World Day for Safety and Health at Work. <https://www.ilo.org/safework/events/safeday/lang--en/index.htm>, Erişim tarihi: 21.09.2021.
- SABET, P. G. P., AADAL, H., JAMSHIDI, M.H.M. ve RAD, K. G. (2013), “Application of Domino Theory to Justify and Prevent Accident Occurance in Construction Sites”, *IOSR Journal of Mechanical and Civil Engineering (IOSR-JMCE)*, Cilt: 6 Sayı: 2, ss.72-76.
- SAPIR, E. (1924), “Culture, Genuine and Spurious”, *American Journal of Sociology*, Cilt:29, Sayı: 4, ss.401-429.
- SCHEIN, E.H. (2009), *The corporate culture survival guide*, USA: Jossey-Bass.
- SEBRA, R. (1985), “Creating a Candid Corporate Culture”, *Journal of Business Ethic*, Cilt: 4, Sayı: 5, ss 425-430.
- SIMPSON, S. ve CACIOPPE, R. (2001), “Unwritten Ground Rules: Transforming Organization Culture to Achive Key Business Objectives and Outstanding Customer Service”, *Leadership & Organization Development Journal*, Cilt: 22, Sayı: 8, ss.394-401.
- SKINNER, BF (1938). *Organizmaların davranışı: Deneyisel bir analiz*, New York: Appleton-Century.
- SKINNER, B.F (1963), “Operant-Behavior”, *Am. Psychol*, Cilt:18, ss.503-515.
- SMITH, M., COHEN, H.H. ve CLEVELAND, R.J. (1978), “Characteristics of successful safety programmes”, *Journal of Safety Research*, Cilt: 10, Sayı: 1, ss.87-88.
- STEWART, D.A. ve TOWNSEND, A.S. (2000), *Is there more to Health & Safety is Good Business than avoiding unplanned costs*, Journal of the Institution of Occupational Safety and Health (in press).
- SUKADARIN, E. H., SUHAİMİ, N. S. ve ABDULL, N. (2012), “Preliminary Study of the Safety Culture in a Manufacturing Industry”, *International Journal of Humanities and Social Science*, Cilt: 2, Sayı: 4, ss.176-183.
- SÜZEK, S. (1985), *İş Güvenliği*, Ankara: Savaş Yayınları.
- TRTHABER (2014), İş kazalarının yüzde 98’i önlenabilir, <https://www.trthaber.com/haber/saglik/is-kazalarinin-yuzde-98i-onlenebilir-130424.html>, Erişim tarihi: 21.09.2021.
- TÜRK DİL KURUMU (2021), Kültür, <https://sozluk.gov.tr/> , Erişim tarihi: 14.10.2021.
- UTTAL, B. (1983), “The corporate Culture Vultures”, *Fortune*, Cilt: 108, Sayı: 8, ss.66-72.
- WIEGMANN, D., ZHANG, H., VON THADEN, T., GIBBONS, A., ve SHARMA, G. (2004), “Safety culture: An integrative review”, *International Journal of Aviation Psychology*, Cilt: 14, Sayı: 2, ss.117-134.
- WOOD, R. ve BANDURA, A., (1989), “Social cognitive theory of organizational management”, *Academy of Management Review*, Cilt:14, ss.361-384.
- YAKUT, A. ve AKBIYIKLI, R. (2013), “İşçi Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi ile Toplam Kalite Yönetim Sistemleri Veri Analizi İncelemesi”, *Sakarya Üniversitesi Fen*

Bilimleri Dergisi, Cilt: 17, Sayı:1, ss.97-103.