ResearchGate

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: https://www.researchgate.net/publication/293486655

Türkiye'de İş Kazaları ve İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Sağlanması ve Geliştirilmesi

Article · January 2011

CITATIONS
5

READS
201

1 author:



Salih Dursun
Karadeniz Technical University
56 PUBLICATIONS **364** CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:

The Effect of the Perceptions of Correctional Officers of Job-related Affective Well-being on Tendency to Leave the Job View project

Taxi Drivers, Work-related Violence View project

All content following this page was uploaded by Salih Dursun on 08 February 2016.

The user has requested enhancement of the downloaded file.

Verimlilik Dergisi

Örgüt Belleğinin Kapsamı ve Etkileri Üzerine Nitel Bir Araştırma
Yrd.Doç.Dr. Oğuz TÜRKAY

Destinasyon Paydaşları ile İlişkiler ve Uygulanan Stratejiler: Türkiye'deki İl Kültür ve Turizm Müdürlükleri ve Paydaşları Üzerine Bir Araştırma
Doç.Dr. Fatih SEMERCİÖZ
Arş.Gör. Meral DURSUN
Yrd.Doç.Dr. Dilek DÖNMEZ

"A" Sınıfı Enerji Verimliliğine İktisadi Bir Bakış; Beyaz Eşya ve Otomobil Sektöründen Örnekler
Yrd.Doç.Dr. İsmet ATEŞ
Mehmet MERCAN

Türkiye'de E-Devlet Uygulamalarının ve Birlikte Çalışabilirliği Ölçüm ve Değerlendirilmesi
Doç. Dr. Halil İbrahim BÜLBÜL
Talat POSTACI
Leyla YILMAZ

Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde Performansa Dayalı Ek Ücret Ödeme Sisteminin Değerlendirilmesi: Hastaların Görüşleri
Ali GAZİ
Prof.Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU
Yrd.Doç.Dr. Mehmet TOP
Dr. Menderes TARCAN
Sabahattin TEKİNGÜNDÜZ

Türkiye'de İş Kazaları ve İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Sağlanması ve Geliştirilmesi
Arş.Gör. Salih DURSUN

MPM
Milli Prodüktivite Merkezi
"Türkiye'nin Verimlilik Merkezi"
ISSN 1013-1388
2011/2

Verimlilik
DERGİSİ

Örgüt Belleğinin Kapsamı ve Etkileri Üzerine Nitel Bir Araştırma
Yrd.Doç.Dr. Oğuz TÜRKAY

Destinasyon Paydaşları ile İlişkiler ve Uygulanan Stratejiler:
Türkiye'deki İl Kültür ve Turizm Müdürlükleri ve
Paydaşları Üzerine Bir Araştırma
Doç.Dr. Fatih SEMERCİÖZ
Arş.Gör. Meral DURSUN
Yrd.Doç.Dr. Dilek DÖNMEZ

"A" Sınıfı Enerji Verimliliğine İktisadi Bir Bakış;
Beyaz Eşya ve Otomobil Sektöründen Örnekler
Yrd.Doç.Dr. İsmet ATEŞ
Mehmet MERCAN

Türkiye'de E-Devlet Uygulamalarının ve Birlikte Çalışabilirliğin Ölçüm
ve Değerlendirilmesi
Doç. Dr. Halil İbrahim BÜLBÜL
Talat POSTACI
Leyla YILMAZ

Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde Performansa Dayalı Ek Ücret Ödeme
Sisteminin Değerlendirilmesi: Hastaların Görüşleri
Ali GAZİ
Prof.Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU
Yrd.Doç.Dr. Mehmet TOP
Dr. Menderes TARCAN
Sabahattin TEKİNGÜNDÜZ

Türkiye'de İş Kazaları ve İş Kazalarını Önlemede
Güvenlik Kültürünün Sağlanması ve Geliştirilmesi
Arş.Gör. Salih DURSUN

ISSN 1013-1388

MPM **Milli Prodüktivite Merkezi Yayını** 2011/2

İ Ç İ N D E K İ L E R

Örgüt Belleğinin Kapsamı ve Etkileri Üzerine Nitel Bir Araştırma
Yrd.Doç.Dr. Oğuz TÜRKAY 7-28

Destinasyon Paydaşları ile İlişkiler ve Uygulanan Stratejiler: Türkiye'deki İl Kültür ve Turizm Müdürlükleri ve Paydaşları Üzerine Bir Araştırma
Doç.Dr. Fatih SEMERCİÖZ - Arş.Gör. Meral DURSUN - Yrd.Doç.Dr. Dilek DÖNMEZ 29-57

"A" Sınıfı Enerji Verimliliğine İktisadi Bir Bakış; Beyaz Eşya ve Otomobil Sektöründen Örnekler
Yrd.Doç.Dr. İsmet ATEŞ - Mehmet MERCAN 59-77

Türkiye'de E-Devlet Uygulamalarının ve Birlikte Çalışabilirliğin Ölçüm ve Değerlendirilmesi
Doç. Dr. Halil İbrahim BÜLBÜL - Talat POSTACI - Leyla YILMAZ 79-95

Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde Performansa Dayalı Ek Ücret Ödeme Sisteminin Değerlendirilmesi: Hastaların Görüşleri
Ali GAZİ - Prof.Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU - Yrd.Doç.Dr. Mehmet TOP
Dr. Menderes TARCAN - Sabahattin TEKİNGÜNDÜZ 97-124

Türkiye'de İş Kazaları ve İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Sağlanması ve Geliştirilmesi
Arş.Gör. Salih DURSUN 125-140

Verimlilik Dergisi

MPM'NİN YAYIN ORGANIDIR SAYI: 2011/2

Yayın Türü: **Yerel - Süreli**

Sahibi: MPM Yönetim Kurulu Adına Genel Sekreter Vekili **Necmettin ERKAN**

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: **Sevgin FETTAHOĞLU**

Teknik Danışman: **Nurettin SÖKMEN - Fulya KOÇ**

YAYIN KURULU

Başkan: **Necmettin ERKAN** Üyeler: **Nurettin PEŞKİRCİOĞLU - Dr. Mustafa Kemal AKGÜL**
Ferda HEKİMCİ - Hayati TEK - Dr. Kazım BEKTAŞ - İhsan GÖCEN
Yıldız ARTAR - Nevzat KORKMAZ - Sabri İNAN - Serdal ERGÜN - Dilek ÖZDEMİR
Sevgin FETTAHOĞLU DEMİRCİ

Verimlilik Dergisi'nde yayınlanan yazılarda belirtilen görüşler Millî Prodüktivite Merkezi'nin olmayıp, yalnız yazarlarının düşüncelerini yansıtır. Dergide yayınlanan yazılardan, MPM Verimlilik Dergisi'nin adı ve sayısı anılarak alıntı yapılabilir.

Dergi üç ayda bir olmak üzere yılda dört kez yayınlanır.

Derginin her sayısının fiyatı: **7.5 TL.** Yıllık abone bedeli: **30 TL.**'dir.

Yönetim Yeri: **Milli Prodüktivite Merkezi**

Adres: **MPM Gelibolu Sokak No: 5 Kavaklıdere 06690 ANKARA**

Tel: **0.312.467 55 90/288 (10 Hat)** Faks: **0.312.427 30 22**

e-mail: **ankara@mpm.org.tr** web: **http: // www.mpm.org.tr**

Basıldığı Tarih: **1 Nisan 2011**

Baskı: **Mattek Matbaacılık Basım Yayın Tanıtım Tic. San. Ltd. Şti.**

Adres: **Adakale Sokak 32/27 Kızılay - ANKARA** Tel: **0.312.433 23 10**

Bu dergi hakemli bir dergidir.

VERİMLİLİK DERGİSİ HAKEM KURULU

Prof. Dr. Ergün YENER (İstanbul Aydın Üniversitesi)
Prof. Dr. Ömer ESENSOY (Hacettepe Üniversitesi)
Prof. Dr. Ahmet YALNIZ (Çankaya Üniversitesi)
Prof. Dr. Hasan Işın DENER (Çankaya Üniversitesi)
Prof. Dr. Fetih YILDIRIM (Çankaya Üniversitesi)
Prof. Dr. Ali YAZICI (TOBB-ETÜ Üniversitesi)
Prof. Dr. Mehmet TOKAT (Hacettepe Üniversitesi)
Prof. Dr. Yahşi YAZICIOĞLU (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Osman ZAİM (Bilkent Üniversitesi)
Prof. Dr. Önder ÖZKAZANÇ (Haliç Üniversitesi)
Prof. Dr. Birol BUMİN (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Erol ÇAKMAK (Orta Doğu Teknik Üniversitesi)
Prof. Dr. Emine GÖNEN (Ankara Üniversitesi)
Prof. Dr. Ülkü ŞİŞİK (Hacettepe Üniversitesi)
Prof. Dr. İnayet PEHLİVAN (Ankara Üniversitesi)
Prof. Dr. Süleyman TÜRKEL (Çağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Yavuz ODABAŞI (Anadolu Üniversitesi)
Prof. Dr. Müberra BABAOĞUL (Hacettepe Üniversitesi)
Prof. Dr. Serpil EROL (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Cengiz TAPLAMACIOĞLU (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Aysen APAYDIN (Ankara Üniversitesi)
Prof. Dr. Gülcan ERAKTAN (Ankara Üniversitesi)
Prof. Dr. Erol TAYMAZ (Orta Doğu Teknik Üniversitesi)
Prof. Dr. Muhteşem KAYNAK (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Ömer Faruk ÇOLAK (Muğla Üniversitesi)
Prof. Dr. Kamil BÜYÜKMİRZA (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Tuba VURAL (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Hadi GÖKÇEN (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Mustafa KURT (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Cem SOMEL (Orta Doğu Teknik Üniversitesi)
Prof. Dr. Koray HAKTANIR (Ankara Üniversitesi)
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ (Marmara Üniversitesi)
Prof. Dr. Deniz BÜYÜKKILIÇ (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Ramazan AKTAŞ (TOBB-ETÜ)
Prof. Dr. Cevriye GENCER (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Aziz KONUKMAN (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Özlem ÖZKANLI (Ankara Üniversitesi)
Prof. Dr. Yüksel ÖZTÜRK (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Firdevs GÜNEŞ (Ankara Üniversitesi)
Prof. Dr. Mehmet Baha KARAN (Hacettepe Üniversitesi)
Prof. Dr. Gülser KÖKSAL (Orta Doğu Teknik Üniversitesi)
Prof. Dr. Semra GÜNEY (Hacettepe Üniversitesi)
Prof. Dr. Arslan YİĞİDİM (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Cem KILIÇ (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Selahattin TOGAY (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Yusuf YAYLI (Ankara Üniversitesi)
Prof. Dr. Nejat EKMEKÇİ (Ankara Üniversitesi)
Doç. Dr. Mustafa GÜLMEZ (Akdeniz Üniversitesi)
Doç. Dr. Mehmet YEŞİLBAŞ (Gazi Üniversitesi)
Doç. Dr. Argun KARACABEY (Ankara Üniversitesi)
Doç. Dr. Özgür BENER (Hacettepe Üniversitesi)
Doç. Dr. Hacer TOR (Gazi Üniversitesi)
Doç. Dr. Gül ERGÜN (Hacettepe Üniversitesi)
Doç. Dr. Emin KAHYA (Osmangazi Üniversitesi)
Doç. Dr. Mahmut ARSLAN (Hacettepe Üniversitesi)
Doç. Dr. Nezir KÖSE (Gazi Üniversitesi)
Doç. Dr. Bahtışen KAVAK (Hacettepe Üniversitesi)
Doç. Dr. Yücel ÇAĞLAR (Milli Prodüktivite Merkezi Eski Uzmanı)
Doç. Dr. Mustafa KÖKSAL (Fatih Üniversitesi)
Doç. Dr. Emet GÜREL (Ege Üniversitesi)
Doç. Dr. Başaran ÖZTÜRK (Niğde Üniversitesi)
Doç. Dr. Semra AŞÇIGİL (Orta Doğu Teknik Üniversitesi)
Doç. Dr. Müslüme NARİN (Gazi Üniversitesi)
Doç. Dr. M. Akif ÖZER (Gazi Üniversitesi)
Yrd. Doç.Dr. Hüseyin ÇEKEN (Muğla Üniversitesi)
Yrd. Doç.Dr. Murat ATAN (Gazi Üniversitesi)
Yrd. Doç. Dr. Mustafa YILDIRAN (Cumhuriyet Üniversitesi
Yrd.Doç.Dr. Hasan Hüseyin YILDIRIM (Hacettepe Üniversitesi)
Yrd.Doç.Dr. Ali YAYLI (Gazi Üniversitesi)
Yrd.Doç.Dr. Halit SUİÇMEZ (Karadeniz Teknik Üniversitesi)
Dr. Canan HAMURKAROĞLU (Hacettepe Üniversitesi)
Dr. Mine ÖMÜRGÖNÜLŞEN (Hacettepe Üniversitesi)
Dr. Arzu İLSEV (Hacettepe Üniversitesi)
Dr. Abdullah CAN (Milli Prodüktivite Merkezi)
Dr. Mustafa Kemal AKGÜL (Milli Prodüktivite Merkezi)
Dr. Kazım BEKTAŞ (Milli Prodüktivite Merkezi)
Dr. Canan ARIKBAY (Milli Prodüktivite Merkezi)
Dr. Halit SUİÇMEZ (Milli Prodüktivite Merkezi)

Verimlilik Dergisi Sosyal Bilimler Veri Tabanı'na üye olmuştur.
Verimlilik Dergisi'nin 2011 yılına ait yıllık abone ücreti,
"Öğrenci, Öğretmen, Öğretim Üyesi ve Öğretim Elemanları" için 25 TL.'dir.

TÜRKİYE'DE İŞ KAZALARI VE İŞ KAZALARINI ÖNLEMEDE GÜVENLİK KÜLTÜRÜNÜN SAĞLANMASI VE GELİŞTİRİLMESİ

Salih DURSUN

ÖZET

İş kazaları, gerek gelişmiş gerekse de gelişmekte olan ülkelerde, sosyal ve ekonomik açıdan önemli kayıplara neden olmaktadır. ILO' ya göre her yıl iş kazalarında 2,2 milyon insan hayatını kaybetmektedir. Türkiye'de ise, her yıl 1.600' ün üzerinde insan bu kazalarda hayatını kaybetmektedir. Bu durumda, iş kazalarının %95 gibi önemli bir kısmının "insan" kaynaklı olması, iş kazalarını önleme yönünde, daha fazla insan odaklı anlayışları gerekli kılmaktadır. Bu bağlamda, örgüt kültürünün bir alt fonksiyonu olarak ifade edilen "güvenlik kültürü"nün çalışma ortamında sağlanması ve geliştirilmesi, iş kazalarının önlenmesinde öncelikle ele alınması gereken bir konudur. Örgütlerde iyi bir güvenlik kültürü/pozitif güvenlik kültürü oluşturulduğu takdirde, gerek çalışanların gerekse de bütün düzeylerdeki yöneticilerin güvenliğe yönelik algı ve bilinç düzeyi artacaktır.

Anahtar Kelimeler: *İş Kazası, Örgüt Kültürü, Güvenlik Kültürü.*

OCCUPATIONAL ACCIDENTS IN TURKEY AND PROVIDING AND DEVELOPMENT OF SAFETY CULTURE IN PREVENTING OCCUPATIONAL ACCIDENTS

ABSTRACT

Occupational accidents cause socially and economically significant loss both in developed and developing countries. According to ILO each year, 2.2 million people lost their lives in the occupational accident. In Turkey, over 1600 people die in these accidents every year. In this case, an important part of occupational accidents like 95% based on "human", requires more people-oriented approaches towards the prevention of accidents. In this context, to provide and develop the safety culture, which is described as the sub-function of organizational culture, in work environment is an issue that must be discussed first in the prevention of occupational accidents. In case of a good safety culture / positive safety culture is

Salih DURSUN, *Arş.Gör., Uludağ Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.*

created, the level of perception and consciousness towards safety of employees and managers at all levels will increase.

Keywords: *Occupational Accidents, Organizational Culture, Safety Culture.*

1. GİRİŞ

İş kazaları, gerek gelişmiş ve gerekse de gelişmekte olan bütün ülkelerde önemli sosyal ve ekonomik kayıplara neden olmaktadır. Neden olduğu önemli kayıplar yüzünden, iş kazalarına önleme yönünde alınan bütün tedbirlere rağmen, küresel ölçekte, iş kazaları önemli bir sorun alanı olarak varlığını devam ettirmekte, ekonomik ve sosyal kalkınmanın ve sosyal refahın önündeki en büyük engellerden biri olmaktadır.

ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)'nün verdiği bilgilere göre, her yıl tüm dünyada 2,2 milyon kişi işle bağlantılı kazalar ve hastalıklar yüzünden ölmektedir ve çalışma yaşamına

bağlı ölümler artma eğilimindedir. Dahası, her yıl tahminen 270 milyon kişi yine çalışma yaşamıyla ilgili olup ölümcül sonuçlar vermeyen, ancak en az 3 gün iş göremezlik getiren kazalara maruz kalmaktadır ve ayrıca 160 milyon kişi de işle bağlantılı hastalıklara yakalanmış durumdadır[21]. İş kazaları bu insani kayıplarının yanında ekonomik anlamda da önemli kayıplara neden olmaktadır. Bu bağlamda, iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyeti endüstrileşmiş ülkelerde, GSMH (Gayri Safi Milli Hasıla)'nın %1-%3'ü düzeyindedir. Türkiye'de bu yönde kesin bir bilgi bulunmamakla beraber bu miktardan çok daha yüksek olduğu tahmin edilmektedir[18].

İş kazalarını önleyerek, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması için geçmişten günümüze birçok yasal ve kurumsal düzenleme yapılmıştır. Ancak iş kazalarını önleme mücadelesi, sadece birtakım yasal düzenlemelerle veya bu alanda gerekli kurumların oluşturulmasıyla değil, bunlara ilaveten daha geniş kapsamlı bir eğitim ve bilinçlendirme faaliyetleri ile mümkün olacaktır. Bu noktada, işverenlere, çalışanlara, devlete ve daha genelde tüm topluma önemli görevler düşmektedir.

İş kazalarını önlemek ve meydana gelen kaza düzeyini en asgari düzeye indirmek için yapılması gereken, öncelikle, iş kazaları ortaya çıkmadan önleyici tedbirleri almaktır. Bu noktada, meydana gelen iş kazalarının yaklaşık olarak %95 gibi önemli bir kısmının "insan" kaynaklı olması, insan faktörünün daha geniş kapsamlı olarak ele alınmasını gerekli kılmaktadır. Bu bağlamda, özellikle son yıllarda ortaya çıkan ve iş kazalarıyla mücadele önemi sürekli vurgulanan kavramlardan bir tanesi de "güvenlik kültürü" kavramıdır. Örgüt kültürünün bir alt unsuru olarak ifade edilen ve bir örgütte çalışan herkesin güvenliğe yönelik olarak davranışlarını yönlendiren, normlar, davranışlar, değerler, inançlar, alışkanlıklar ile bir örgütün güvenliği iyileştirici yönde sahip olduğu yapılar, politikalar

ve uygulamaları ifade eden güvenlik kültürünün sağlanması ve geliştirilmesi, iş kazalarının önlenmesinde öncelikle ele alınması gereken bir kavramdır.

2. TÜRKİYE'DE İŞ KAZALARINA GENEL BİR BAKIŞ

Türkiye'de iş kazaları ile ilgili mevcut tabloya baktığımızda, iş kazaları sıralamasında Avrupa ülkeleri arasında birinci, dünyada ise üçüncü sırada yer almakta olduğumuz dikkati çekmektedir. Çizelge 1'de de görüldüğü üzere SSK (Sosyal Sigortalar Kurumu)'nun verilerine göre; Türkiye'de 2000-2006 yılları arasında meydana gelen iş kazalarından toplam 7410 çalışan, sadece 2006 yılı içersinde ise 1600'ün üzerinde çalışan iş kazalarında yaşamını yitirmiştir. Yılda 70 binin üzerinde iş kazası yaşanmakta ve bu kazalarda 2 milyona yakın işgünü kayıpları meydana gelmektedir[18].

Çizelge 1.Türkiye'de Meydana Gelen İş Kazaları (2000-2006)

Yıllar	Sigortalı Sayısı	İş Kazası Sayısı	Ölüm	Kaybedilen İşgünü Sayısı
2000	5.224.125	74.847	1173	1.697.695
2001	4.886.881	72.367	1008	1.831.686
2002	5.223.283	72.344	878	1.831.252
2003	5.615.238	76.668	811	2.111.432
2004	6.181.251	83.830	843	2.031.238
2005	6.918.605	73.923	1096	1.791.292
2006	7.818.642	79.027	1601	1.845.451
Toplam	**41.868.070**	-	**7410**	-

Kaynak: *Meclis Tuzla Araştırma Komisyonu Raporu, 2008*

Türkiye'de 1946-2005 yılları arasında 142.469 kişi iş kazası ve meslek hastalığı sonucu hayatını kaybetmiştir. Makine Mühendisleri Odası'nın İş Sağlığı ve İş Güvenliği Raporu'na göre Türkiye'de her yedi dakikada bir iş kazası olmakta, her 10,8 saatte bir çalışan hayatını kaybetmekte ve her 5,5 saatte ise bir işçi sürekli iş göremez şekilde sakat kalmaktadır. En yüksek iş kazası oranı ise toplam işyeri sayısının %98'ini oluşturan ve 50'den daha az işçi çalıştırılması nedeniyle İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturma, İşyeri Hekimi, İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hemşiresi veya Sağlık Memuru bulundurma gibi zorunlulukların bulunmadığı KOBİ'lerde görülmektedir. İş kazalarının neredeyse %50'si 9 ya da daha az çalışanı olan işyerlerinde meydana gelmektedir[25].

TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu)'nun *"2006-2007 İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri"* araştırması sonuçlarına göre; son 12 ay içinde istihdam edilenlerden % 2,9'u bir iş kazası geçirmiştir. Bu oran erkeklerde % 3,6 iken, kadınlarda % 1,3 olarak gerçekleşmiştir. Toplam iş kazası geçirenlerin % 86,8'ini erkekler oluşturmaktadır. İş kazası geçirenlerin sektörel dağılımları incelendiğinde; iş kazası geçirenlerin oranının en yüksek olduğu sektörün % 10,1 ile madenci-

lik ve taşocakçılığı olduğu görülmektedir. Bunu % 7,7 ile elektrik, gaz ve su sektörü izlemektedir. Yine, son 12 ay içinde istihdam edilenlerden % 3,7'si çalıştığı işe bağlı bir rahatsızlık geçirmiştir. Bu oran erkeklerde % 3,9 iken, kadınlarda % 3'tür[19].

Diğer taraftan, son yıllarda iş kazaları sonucu hayatını kaybedenlerin hızlı artışı dikkatleri bir anda tersanelere, daha özelde ise, Tuzla bölgesinde faaliyette bulunan tersaneler üzerine çevrilmesine neden olmuştur. Çizelge 2'de de görüldüğü üzere 2000 yılı ile 2008 yılının ilk altı ayı arasındaki dönem içersinde Tuzla tersanelerinde iş kazaları sonucu 61 çalışan yaşamını yitirmiştir. 2008 yılının ikinci yarsından günümüze kadar yaşanan ölümlerle beraber bu rakam artmaya devam etmektedir.[1]

Çizelge 2. Tuzla Tersanelerinde Ölümlü İş kazaları (2000-2008)

Yıllar	Çalışan Sayısı	Ölüm
2000	5000	4
2001	5750	1
2002	13.545	5
2003	14.150	3
2004	14.750	6
2005	24.200	7
2006	28.500	10
2007	33.480	12
2008(ilk 6 ay)	33.480	13
Toplam	172.855	61

Kaynak: *Meclis Araştırma Komisyonu Raporu, 2008, s.165*

Yaşanan bu kazaların olası nedenleri konusunda ise;

- Alan darlığı,
- Fazla çalışma,
- İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yeterli olmayışı,
- Kayıt dışılık,
- Alt işverenlik sistemindeki problemler,
- İşçilerin mesleki eğitimlerinin yetersizliği,
- Korunma kültüründeki eksiklikler vb. gelmektedir[20].

İçinde bulunduğumuz bu kötü koşullar ve Avrupa Birliği İSG (İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği) mevzuatına uyum süreci, İSG konusunda çeşitli düzenlemeler yapılmasına neden olmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu ile 1475'te yer alan konulara ila-

1Son olarak 22 Şubat 2009 günü 1(bir)işçi daha, yaşanan iş kazası sonucu hayatını kaybetmiştir.

ve olarak 50'den fazla işçi çalıştıran işyerleri için işyeri hekimi, İSG uzmanı (sanayiden sayılan işyerleri için) bulundurulması zorunlu tutulmuştur. Yasada işçilerin İSG konusunda eğitilmesi gereği vurgulanmıştır. Son olarak 5763 sayılı Kanun ile 50'den fazla işçi çalıştıran işyerleri sağlık güvenlik birimi kurmakla yükümlü kılınmıştır. Bakanlığın bu konudaki yetki ve görevleri genişletilerek kurumsal yapısı güçlendirilmeye çalışılmıştır. Bu konuda büyük işletmeler genelde sorun yaşamamakla birlikte, KOBİ (Küçük ve Orta Büyük İşletmeler)'ler çeşitli nedenlerle yükümlülüklerini yerine getirememektedir. Mali yapılarının güçsüz olması nedeniyle İSG maliyetlerini karşılamakta zorlanmaları, rekabet koşulları nedeniyle daha fazla maliyetlere odaklanmaları, İSG konusundaki bilinç yetersizliği, yönetici ve işçilerinin vasıf seviyesinin düşük olması başta gelen sebeplerdir. Küçük işyerleri için herhangi bir yasal düzenleme bulunmadığı gibi bunların İSG açısından yönetim, eğitim ve denetimini sağlayacak bir sistem konusunda girişim yoktur. Oysa iş kazalarının çoğu küçük işyerlerinde meydana gelmektedir [26].

İş kazalarıyla ilgili buraya kadar yapmış olduğumuz açıklamalar ışığında, mevcut yapıya baktığımız zaman, yasal ve kurumsal düzeyde çok fazla eksiklik olmamasına rağmen, iş kazaları dünya genelinde ve ülke gündemimizde önemli bir sorun alanı olarak varlığını sürdürmektedir. İş sağlığı ve güvenliği konusuna önem veren ülkelerde bugün gelinen ortak nokta; sağlıklı ve güvenli çalışma şartlarının sağlanması, devamlılığı, iş kalitesinin artırılması ve bunlara bağlı olarak iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinin sadece yasal düzenlemelerle değil çok daha geniş kapsamlı bir eğitim ve duyarlaştırma hamlesiyle mümkün olabileceği yönündedir. Nitekim, AB'nin ve ILO'nun iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili strateji belgelerinde de ön plana çıkan yaklaşım; taraflarda, hatta tüm toplumda bir güvenlik bilincinin oluşturulması olup, önleyici sağlık ve güvenlik kültürünün sürdürülmesi, tehlike ve risk kavramları ile tehlike ve risklerin nasıl önleneceği veya nasıl kontrol altına alınacağıyla ilgili olarak toplumsal bilinç ve anlayış düzeyinin yükseltilmesi için mevcut tüm araçların kullanılması gerektiği şeklindedir[1].

Toplumsal bilinç ve iş kazası risklerine yönelik algı düzeyinin arttırılması konusunda ise, özellikle son yıllarda ortaya çıkan kavramlardan biri güvenlik kültürü kavramıdır. Çalışmamızın bundan sonraki bölümünde, örgütlerde, güvenlik kültürü ve bilincinin nasıl sağlanabileceği ve bu konuyla bağlantılı olarak iyi bir güvenlik kültürünün/pozitif bir güvenlik kültürünün oluşturulması ve geliştirilmesi konusuna değinilecektir.

4. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

4.1. Kavramsal Çerçeve

Güvenlik kültürü ile ilgili temel kavramlara ve modellere geçmeden önce, kültür ve onun bir alt boyutu olan örgüt kültürü/kurum kültürü kavramları hak-

kında kısa bir bilgi vermek yerinde olacaktır. Kültür, günlük hayatta sıklıkla kullandığımız ancak bazen anlamını etraflıca düşünmediğimiz bir kavram olarak gözükmektedir. Birçok tanımı olmasına rağmen en sık kullanılan tanımı Kroeber ve Kluckhohn (1952) tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre kültür; insan gruplarının özgün yapılarını ortaya koyan, yaratılan ve aktarılan sembollerle ifade edilen düşünce, duygu ve davranış biçimleridir[11]. Bu anlamda kültür, bir yaşam tasarımı ve insanların davranışını koordine eden ortak bir anlayıştır[3].

Schein'e göre; örgüt kültürü; "belli bir grup tarafından kendisinin gerek çevreye uyumu gerekse grup içi bütünleşmesi sırasında öğrendiği geçerliliği kanıtlanacak düzeyde olumlu sonuç vermiş olan ve bu nedenle yeni üyelere programları algılamanın, düşünmenin ve hissetmenin doğru yolu olarak öğretilen, birtakım varsayımlardır"[17].

Her ne kadar, örgüt kültürünü oluşturan öğeler toplumsal kültürü oluşturan öğelerle aynı ise de; her örgütte yer alan insanın yapısının farklılığı, kültürü oluşturan öğelerin (değerler, liderler ve kahramanlar, normlar, hikâyeler, örfler, dil, semboller ve törenler, felsefe, çalışanların ve işe yeni girenlerin sosyalizasyonu) etkileşiminden oluşmaktadır[8].

Örgüt kültürü, toplum kültürünün bir alt kültürüdür. Dolayısıyla örgüt kültürü, bir örgütün içinde yer alan bireylerin davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar ve değerler, inançlar ile alışkanlıklar sistemi olarak ifade edilir[12]. Bu anlamda güvenlik kültürü, bir örgütün sağlık ve güvenlik performansının sürekliliğinin sağlanmasıyla ilgili örgüt üyelerinin davranış ve tutumlarına etki eden bir kavram olarak, örgüt kültürünün bir alt boyutu olarak ifade edilmektedir[5].

Güvenlik kültürü kavramı, ilk olarak, 1986 yılında meydana gelen Çernobil kazası sonucu Uluslararası Atom Enerji Ajansı (International Atomic Energy Agency) tarafından hazırlanan raporda, *"zayıf güvenlik kültürü (poor safety culture)"* kavramı olarak ortaya çıkmış ve bundan sonra da bu kavram, araştırmacılar tarafından gerek teorik düzeyde gerekse de uygulama düzeyinde araştırılmaya devam edilmiştir[15]. Bu kavramla ilgili mevcut literatüre baktığımızda güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi kavramlarına rastlanmakta, bu konuyla ilgili çalışma yapan araştırmacıların bir kısmı, her iki kavramı bir arada kullanırken, kimi araştırmacılar da bu iki kavramı farklı anlamlarda kullanmaktadır.[2]

ACSNI (Advisory Committee on the Safety of Nuclear Installations)'nın tanımına göre; güvenlik kültürü, kurumun sağlık ve güvenlik programlarının yeterliliğine ve uygulamadaki sürekliliğine karar veren birey ve grupların değer, algı,

2 Bu konu hakkında ayrıntılı bir literatür taraması için bkz; F.W. Guldenmund (2000) "The Nature of Safety Culture: A Review of Theory and Research" ve D. A. Wiegmann ve diğerleri(2002) "Safety Culture: An Integrative Review".

tutum, düşünce alışkanlıkları, yetkinlik ve davranış örüntüleri olarak ifade edilmektedir[10].

Uttal (1983) güvenlik kültürünü; bir örgütte neyin önemli olduğuna yönelik paylaşılan değerler, inançlar ve organizasyonun yapısı ve davranışsal normları üreten kontrol sistemleri arasındaki etkileşim olarak ifade etmektedir[22]. Bu anlamda, güvenlik kültürünün; organizasyon üyelerinin güvenliğe ilişkin inançları, tutumları, değerleri ve güvenliği iyileştirici yönde organizasyonun sahip olduğu yapılar, uygulamalar, kontroller ve politikalar olmak üzere iki boyutu vardır[16].

Bir başka tanıma göre ise güvenlik kültürü daha geniş bir açıdan ele alınmakta, çalışanların, yöneticilerin, müşterilerin ve toplumun maruz kalması muhtemel tehlikeleri ve kazaları minimize etmeyle ilgili, inançlar, değerler, tutumlar, roller ve sosyal ve teknik uygulamalar olarak ifade edilmektedir[13].

Bir diğer tanıma göre ise, güvenlik kültürü; çalışanların işletmedeki tehlikelerle karşılaşma ve onlara maruz kalma olasılığını en aza indirgeme ile ilgili örgüte ait normlar, inançlar, roller, tutumlar ve uygulamalardır. Dolayısıyla iş güvenliği kültürü, işçilerin tutumları ve davranışları üzerinde odaklaşarak güvenli davranışı motive etmekte ve böylelikle örgüte benzer davranışları içeren bir kimlik ve bağlılık kazandırmaktadır. Bu kültür, yapısal olmasının yanı sıra tutumsaldır[6].

Bununla birlikte, bu farklı tanımlamalar, sektörel bazdaki farklılıkları göz ardı edersek şu ortak özellikleri göstermektedir[27]:

- Güvenlik kültürü, grup veya daha üst seviyelerde, örgütün bütün üyeleri ve gruplarının hepsi tarafından paylaşılan *değerleri* ifade eden bir kavramdır.
- Güvenlik kültürü, bir örgütteki *formel güvenlik sorunlarıyla* da ilgilidir.
- Güvenlik kültürü, bir organizasyondaki her seviyedeki herkesin *katılımı* üzerinde durmaktadır.
- Güvenlik kültürü, örgüt üyelerinin işteki *davranışını* etkiler.
- Güvenlik kültürü, *ödül sistemleri ve güvenlik performansı arasındaki ilişkiyi* de yansıtır.
- Güvenlik kültürü, bir organizasyonda kazalardan ve hatalardan öğrenme ve gelişmeyle ilgili *gönüllülüğü* yansıtır.
- Güvenlik kültürü, değişime karşı oldukça *dayanıklı, sabit ve dirençlidir.*

4.2. Güvenlik Kültürü Modelleri

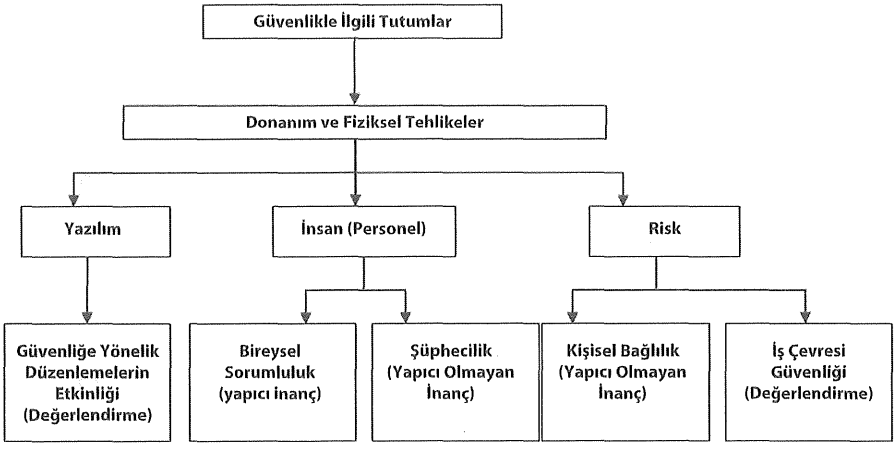
Güvenlik kültürü konusunda araştırmacılar tarafından birçok model geliştirilmesine rağmen, kimi araştırmacılara göre bu konudaki mevcut modeller hem

güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi kavramları arasındaki ilişkiyi hem de bu kavramların kendi içlerinde ilişkili olduğu faktörler arasındaki ilişkiyi açıkça ortaya koyamamakta[7] ve genel örgüt kültürü modelleri ile entegrasyon eksikliği bulunmaktadır[4].

Güvenlik kültürü konusunda genel kabul gören modellerden bir tanesi Cox ve Cox (1991)'un *" Güvenliğe Yönelik Tutumların Tasarım Modeli"*dir[7]. Bu model temel olarak organizasyonda güvenlikle ilgili tutumları 4 temel kategori altında incelemektedir. Bunlar;

- Donanım: Güvenlik donanımı ve fiziksel tehlikeler.
- Yazılım: Kurallar ve prosedürler, mevzuat, güvenlik yönetimi ve politikası.
- İnsan/Personel: Bütün çalışanlar, denetleyiciler, yönetim, güvenlik kurulu, uzmanlar, otoriteler, sendikalar.
- Riskler: Riskli davranış ve düzenlenmesi.

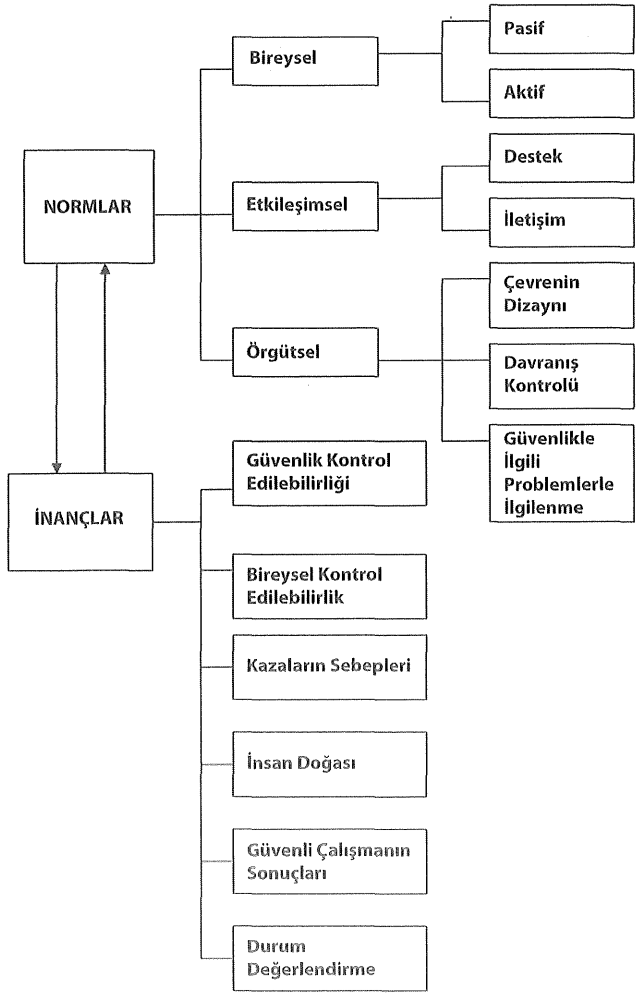
Şekil 1. Güvenliğe Yönelik Tutumların Tasarım Modeli



Kaynak: *F.W.Guldenmund (2000) "The Nature of Safety Culture: A Review of Theory and Research" s.239.*

Güvenlik kültürü ile ilgili bir diğer model ise Berends (1995) tarafından geliştirilen *"Güvenlik Kültürü Modeli"*dir[7]. Şekil 2'de de görüldüğü üzere; bu modelde güvenlik kültürüyle ilgili bütün kavramlar, normlar ve inançlar olmak üzere, temelde iki başlık altında sınıflandırılmaktadır. Normlar; bireysel, etkileşimsel, örgütsel normlar olarak alt kategorilere ayrılmakta ve bu kategorilerin her biri kendi içinde alt bölümlere ayrılmaktadır. Diğer taraftan inançlar da, güvenlik kontrol edilebilirliği, kaza sebepleri, insan doğası gibi alt başlıklara ayrılmaktadır.

Şekil 2. Berends'in Güvenlik Kültürü Modeli



Kaynak: F.W.Guldenmund (2000) The Nature of Safety Culture: A Review of Theory and Research, s.241.

4.3.Örgütlerde Güvenlik Kültürünün Sağlanması ve Geliştirilmesi

Örgütlerde güvenlik kültürünün iyileştirilmesi kavramıyla anlatılmak istenen, çalışma ortamında "pozitif bir güvenlik kültürü" başka bir ifadeyle, "iyi bir güvenlik kültürü"nün[3]oluşturulmasıdır. Bu araçlarla beraber, örgütlerde güvenlik kültürü oluşturulması, güvenlik performansına olumlu bir etkide bulunacaktır.

3 Bu konuda yapılan çalışmaların bir kısmında "pozitif güvenlik kültürü" kavramı kullanılırken, bir kısım araştırmacı da "iyi bir güvenlik kültürü" kavramını kullanmayı tercih etmektedirler. Bu çalış-

Her organizasyon kendi içinde pozitif bir güvenlik kültürünü etkin araçlarla beraber geliştirebilir[24]. Örgütlerde güvenliğin sağlanmasında önemli bir araç olan pozitif güvenlik kültürünün amacı, çalışanların işyerlerindeki risklerin farkında olduğu, sürekli olarak bu tehlikelere karşı dikkatli olduğu ve güvenli olmayan davranışlardan sakındığı bir çalışma ortamı yaratmaktır[14]. Bundan dolayı güvenlik kültürü işyerinde güvenliğe karşı davranışları, tutumları ve inançları kontrol etmeye yarayan önemli bir yönetim aracıdır[2].

Hale (2000)'ye göre iyi bir güvenlik kültürü; bütün çalışanların ilgisi, güvenlik personelinin rolü, iletişimde açıklık, güvenlik düzenlemelerine inanç, örgüt içinde güvenlik entegrasyonu gibi unsurları içermektedir[9]. Yine; Choundhry ve diğerlerine göre (2007) ise; pozitif güvenlik kültürü şu unsurlardan oluşmaktadır[4]:

1-Tutum ve davranışlardaki değişim: İşyerinde güvenli davranışlar geliştirmek için, sözlü talimatlar, eğitim ve uyarı işaretleri gibi araç ve aktiviteler kullanılabilir.

2-Yönetimin Taahhüdü: Yönetim pozitif güvenlik kültürünün sağlanmasında anahtar bir rol oynamaktadır. Burada yönetime düşen; güvenlik için kaynak ve zaman tahsisi, risk sorumluluğuna katılım, güvenlikle ilgili danışma kurulu toplantılarına katılım ve çeşitli tamamlayıcı tedbirler gibi sorumluluklardır.

3-Çalışanın ilgisi: Pozitif güvenlik kültürü için gerekli olan bir diğer unsur ise, güvenlikle ilgili uygulamaları çalışanların sahiplenmesi, ilgi göstermesi ve bu konuda sorumluluk almasıdır. Bunun sağlanması için ise, çalışanların eğitimi, makine izolasyonu, iş rotasyonları, işyerinde aşırı gürültü durumunda bunu bildirme, ses bariyerleri ve kulaklık takma gibi koruyucu aletleri kullanmasının sağlanmasına yönelik uygulamalar yapılabilir.

4-Promosyon stratejileri: Çalışanlar arasında güvenlik farkındalığı yaratmak için bazı promosyon stratejileri uygulanabilir.

- Güvenlik misyonu, sloganlar, logolar
- Çeşitli materyal yayını (kütüphane, istatistikler, bültenler)
- Medya araçları (posterler, e-mail, internet, sergiler)

5-Eğitim ve seminerler: Güvenlikle ilgili kısa bilgilendirici konuşmalar, grup toplantıları, personel sağlığı, hijyen, iş stresi, güvenliğe karşı sorumluluklar (kural ve talimatlara uyma, tehlike tespiti, risk değerlendirmesi, kaza incelemeleri ve iş güvenliği analizi) konularında çalışanların eğitilmesi bu kapsamda değerlendirilebilir.

6-Özel kampanyalar: Sağlık ve güvenlik haftası, acil sorumluluk, kaza raporlama ve inceleme, güvenlik ve çevre yönetim sistemleri gibi uygulamaları içerir.

Güvenlikle ilgili çalışanların katılımının ve yönetimin sorumluluğunun arttırılması örgütün güvenlik kültürünü geliştirecektir. Çalışanlar kaza ve yaralanma-

mada da, her iki kavram da aynı anlamları ifade edecek şekilde kullanılmıştır.

ların önlenmesi için üzerine düşen sorumlulukların farkında olduğu zaman, işyerinde güvenlik ve sağlığın sağlanmasına daha çok ilgi göstereceklerdir.

Uluslararası Atom Enerji Ajansı'na (IAEA) göre; örgütte güvenlik kültürünün sağlanması ve güvenlik performansının geliştirilerek *iyi bir güvenlik kültürünün* oluşturulmasında üç aşamadan oluşan bir süreç söz konusudur. Bu aşamalardan ilki, Çizelge 3'te de görüldüğü üzere, güvenliğin sadece kural ve düzenleme temelinde örgütte yer aldığı aşamadır. Burada güvenlik, daha çok kural ve düzenlemelerle halledilebilecek bir mesele olarak görülmektedir ve örgütte güvenlikle ilgili bilinç düzeyi çok düşüktür. İkinci aşama ise, güvenlik performansının örgütsel bir amaç haline geldiği aşamadır. Bu aşamada, örgütün güvenlik performansına önem vermeye başladığını ve güvenlikle ilgili bilinç düzeyinin örgüt içinde kısıtlı da olsa artmaya başladığını söyleyebiliriz. Son aşama ise, örgütte güvenlik performansının sürekli geliştirmeye yönelik aşamadır. Bu aşamada, örgüt içindeki herkes güvenlik konusunda bilinçli olarak hareket etmekte ve uzun dönemde bu performansın daha da iyileştirilmesine yönelik olarak ortak hareket edilmektedir[23].

Çizelge 3. Iaea'ya Göre Güvenlik Kültürünün Üç Aşaması

1.Yalnızca kurallar ve düzenlemeler temelinde güvenlik	
Tanım	*Özellikler*
Örgüt güvenliği dış bir gereklilik olarak görülüyor ve örgütün başarısında yardımı olmayacağı görüşü var. Ulusal hükümetler, bölgesel otoriteler veya düzenleyici kuruluşlar bu dış gereksinimleri oluşturuyor. Az miktarda, davranışsal farkındalık ve güvenlik performansı hakkında tutumsal görüş var. Gönüllülükten bahsetmemiz mümkün değil. Güvenlik daha çok teknik bir konu olarak görülüyor ve buna göre kural ve yönetmeliklere uymak yeterlidir.	Problemler öngörülemez ve örgüt olaylar olduktan sonra reaksiyon gösterir. Farklı bölümler ve fonksiyonlar arasında iletişim zayıftır. Bölümler ve fonksiyonlar yarı özerk birimler olarak hareket ediyor ve kararların oluşturulması aşamasında az miktarda bir işbirliği ve bilgi paylaşımı var. Kararlar alınırken ihtiyaçlardan daha çok kurallara uygunluğu ön plana alınıyor. İnsanların hata yapması durumunda bunun kaynağı olarak kurallara uymamaları gösteriliyor. Bölümler ve fonksiyonlar kendi aralarında rekabette olduğu için ortaya çıkan çatışmalar çözümlenemiyor. Yönetimin rolü; kurallara uymayı sağlamak, çalışanları cezalandırmak ve olacakları beklemek olarak görülüyor. Organizasyon içinde veya dışında öğrenme ve dinleme anlayışı yok. Eleştiri karşısında daha çok savunmacı bir tutum sergileniyor. Güvenlikle ilgili konular sıkıntı yaratan bir şey gibi görülüyor. Düzenleyici kuruluşlar, müşteriler ve tedarikçiler gibi aktörlerle ilişkilerde ihtiyatlı veya muhalif bir tutum sergileniyor. Kısa dönemli kazançlara çok önem veriliyor. İnsanlar bir sistemin parçası gibi görülüyor. Sadece ne yaptıkları hususunda tanımlanıyorlar ve değer veriliyor. Bu anlamda yönetim ve çalışanlar arasında muhalif bir ilişki var. İş süreci ve çalışma farkındalığı ya hiç yok ya da çok az var. İtaate dayalı (söz dinlemeye) bir ödüllendirme sistemi mevcut.
2. İyi bir güvenliğin örgütsel bir amaç haline gelmesi	
Tanım	*Özellikler*
Örgüt, güvenlik performansına, önemli bir düzenleyici baskı olmaması durumunda bile önem veren bir yönetim anlayışına sahip. Davranışsal konularda farkındalık artışı olmasına rağmen, teknik ve prosedüre dayalı çözümleri kapsayan güvenlik yönetim metotlarında eksiklikler bulunmakta. Güvenlik performansına yalnızca iş açısından bakılıyor. Örgüt, güvenlik performansının niçin bir durgunluğa girdiğinin sebeplerini araştırmaya yöneliyor ve diğer örgütlerin tavsiyelerini dikkate alıyor.	Örgüt öncelikle günlük konulara yoğunlaşıyor. Strateji anlayışı az. Yönetim, çapraz bölümler ve fonksiyonlar arası iletişimi ve takımları özendiriyor. Üst düzey yöneticiler bir takım gibi çalışıyor ve kararlarda eşgüdüm sağlanmaya başlıyor. Kararlar sıklıkla maliyetler ve çalışma üzerinde yoğunlaşıyor. Yönetimin hatalara yönelik sorumluluğu, prosedürler ve yeniden eğitim vasıtasıyla işyerinde kontrolü sağlamak. Daha az suçlama söz konusu. Takım çalışması adına çatışma rahatsız edici ve cesaret kırıcı. Yönetimin rolü, amaçlara göre yönetim. Örgüt, özellikle teknikler ve en iyi uygulamaları diğer firmalardan öğrenme hususunda kısmen de olsa açık. Güvenlik, yüksek maliyetlidir ve verim düşüşüne neden olur görüşü hakim. Örgütün düzenleyici kuruluşlar, müşteriler ve tedarikçiler gibi kuruluşlarla ilişkileri yakından ziyade uzak ve güven konusunda ihtiyatlı bir yaklaşım var. Kısa dönem amaçları karşılamak veya bu amaçları aşmak önemli. İnsanlar uzun dönemli sonuçlara bakmaksızın kısa dönem amaçları gerçekleştirdiği takdirde ödüllendiriliyor. Yönetim ve çalışanlar arasında her ne kadar az miktarda güven ve saygı söz konusu olsa da muhalif bir ilişki var. İşyerinde kültürel konuların ne gibi etkileri olacağına yönelik farkındalık artıyor.

3. Güvenlik performansı daima iyileştirilebilir	
Tanım	*Özellikler*
Örgüt, güvenlik performansını uygulamayı ve sürekli geliştirmeyi bir amaç olarak benimsiyor. İletişim, eğitim, yönetim stili ve etkinlik üzerine güçlü bir vurgu var. Örgütteki herkesin güvenlik konusunda katkı sağlamasının yanında, diğer yandan, güvenlik performansının daha da ileriye gitmesine yönelik davranışlar da mevcuttur. Sonuç olarak insanlar güvenlik konusundaki davranışsal sonuçların etkilerini anlıyor. Tutumsal ve davranışsal farkındalık düzeyi yüksek ve davranışları düzeltmeye veya iyileştirmeye yönelik ölçümler yapılıyor. Süreç adım adım ilerliyor ve hiç durmuyor. Örgüt aynı zamanda güvenlik konusunda diğer şirketlere nasıl yardımcı olabileceğini de sorguluyor.	Örgüt, gerek mevcut farkındalık gerekse de uzun dönemdeki farkındalık konusunda stratejik olarak hareket etmeye başlıyor. Problemler olduktan sonra veya olmadan önce sebeplerini ortaya çıkarmaya katılım var. İnsanlar, bölümler ve fonksiyonlar arasında işbirliğine ihtiyaç olduğunun farkındalar. Çalışanlar işte işbirliğinin sağlanmasında, yönetim tarafından destekleniyorlar ve bunun için kaynak sağlanıyor. Çalışanlar, örgütteki çalışma veya iş sürecinin farkındalar ve yöneticilere yönetim konusunda yardımcı oluyorlar. Kararlar, bölümler ve fonksiyonlar arasında, çalışma ve iş sürecindeki güvenliğe etkileri bilgisi dahilinde alınıyor. Güvenlik ve üretim performansı arasında çatışma bulunmuyor. Güvenlik üretim amacının arka planına atılmıyor. Hatalar, iş sürecindeki değişkenlik olarak görülüyor (suçlama söz konusu değil). Birisini sorumlu tutmadan önce ne olduğunu anlamak önemli ve bunun sonucunda gerekirse iş sürecinde değişiklik yapılıyor. Çatışmaların varlığı durumunda karşılıklı işbirliği çerçevesinde yararlı sonuçlar bulunmaya çalışılıyor. Yönetimin rolü, iş performansının arttırılmasında çalışanlara "koçluk" yapmak olarak görülüyor. Hem örgüt içinde hem de örgüt dışında öğrenmeye önem veriliyor. Güvenlik ve üretim birbirinden bağımsız değerlendiriliyor. Örgüt ile düzenleyici kuruluşlar, müşteriler ve tedarikçiler gibi kuruluşlarla ilişkilerde işbirliği var. Kısa dönem performans ölçümleriyle uzun dönemde ne tür değişiklikler yapılabileceği analiz ediliyor. İnsanlara saygı söz konusu ve onların katılımına değer veriliyor. Yönetim ve çalışanlar arasındaki ilişki saygılı ve destekleyici. İnsanlar kültürel konuların etkilerinin farkındalar ve önemli kararlarda bunları göz önünde bulunduruyor. Örgüt sadece üretimi değil, diğer işleri de ödüllendiriyor. İnsanlar ayrıca sadece sonuçlar için değil, süreçlerdeki iyileştirmelere yaptıkları katkılar nedeniyle de ödüllendiriliyor.

Kaynak: *Sonsbeek,Richard Van (2006) "Developing a Safety Culture in Industrial Radiography, S. 6.*

5. SONUÇ

İş kazaları, küresel ölçekte insani ve ekonomik kayıplara neden olan önemli bir sorun alanıdır. Bu anlamda, iş kazalarını önleme konusunda bu zamana kadar birçok yasal ve kurumsal düzeyde düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan bu düzenlemelere ve alınan bütün önlemlere rağmen iş kazalarıyla mücadelede çok fazla başarı sağlanamadığı ve iş kazalarının günümüzde de önemli kayıplara neden olmaya devam ettiğini görmekteyiz.

İş kazalarıyla mücadele bakımından, kurumsal ve yasal düzeyde birtakım düzenlemeler yapılması gerekli olmakla beraber, iş kazalarıyla etkin bir mücadele, ancak bu konunun daha geniş bir açıdan ele alınması ile mümkün olacak-

tır. Bu açıdan iş kazalarının önemli bir kısmının "insan" kaynaklı olması, iş kazalarıyla mücadele kapsamında, bu noktanın dikkatlice ele alınmasını gerekli kılmaktadır.

İnsanlar, gerek içinde bulundukları toplumun kültürünü gerekse de çalışmakta oldukları örgütün kültürünü içselleştirmekte ve bu kültür, çalışanların tutum ve davranışlarını biçimlendirmektedir. Bu noktada, son yıllarda önemi sıkça vurgulanan, toplum kültürü ve örgüt kültürünün bir alt boyutunu ifade eden güvenlik kültürü kavramı, iş kazalarıyla mücadele kapsamında üzerinde önemle durulması gereken bir kavramdır.

Örgütlerde güvenliğin sağlanmasında önemli bir araç olan pozitif güvenlik kültürünün amacı, çalışanların işyerlerindeki risklerin farkında olduğu, sürekli olarak bu tehlikelere karşı dikkatli olduğu ve güvenli olmayan davranışlardan sakındığı bir çalışma ortamı yaratmaktır. Elbette ki, bu amacın gerçekleşmesi belli bir süreci gerekli kılmakta ve bu süreç boyunca işverenlere, çalışanlara, emek piyasasındaki kurumlara ve devlete önemli sorumluluklar düşmektedir.

Çalışma ortamında etkin bir güvenlik kültürü oluşturmak ve güvenlik kültürünü örgütün bir parçası olarak görmek ve güvenliği işletmeye bir değer olarak kazandırmak, hem yönetimin ve hem de işçilerin bağlılığına dayanmaktadır. Bir işletmede iş güvenliği yaratmada anahtar rol oynayan "iş güvenliğini destekleyen ve öncelik veren bir yönetim bağlılığı oluşturmak ve "işçi katılımını ve güvenli davranışı desteklemek" gerekmektedir. Ne olursa olsun tüm işletmelerde yönetim, güvenliği örgüt kültürünün bir parçası olarak görmeli ve buna bağlılık göstermelidir.

Sonuç olarak, iş kazalarıyla mücadeleyi dinamik bir süreç olarak değerlendirirsek, bu süreçte kazanan sadece işveren veya çalışanlar değil, toplumun tüm kesimi olacaktır. Bu açıdan, ekonomik-sosyal gelişme ve kalkınma ancak sağlıklı bir toplumla mümkündür. Sağlıklı bir toplum ise, fiziksel ve psikolojik açıdan sağlıklı bireylerden meydana gelmektedir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

1. Basesgioğlu, M. (2006), **"İş Güvenliği"**, İNTES. http://www.intes.org.tr/06/dergi/?sayi=96&makale=48
2. Beck, M., & Woolfson, C. (1999, January), " **Safety Culture: A Concept too Many?"** The Safety & Health Practitioner, pp. 14–16.
3. Bozkurt, V.(2004), **"Değişen Dünyada Sosyoloji: Temeller, Kavramlar, Kurumlar"**, Alfa Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
4. Choudhry, R.M., Fang, D. Mohamed, S. (2007), **"The nature of safety culture: A survey of the state-of-the-art"**, Safety Science 45, pp. 993–1012.
5. Cooper, M.D. (2000), **"Towards a model of safety culture"**, Safety Science 36 (2000) pp.111-136.
6. Demirbilek, T.(2008), "İşletmelerde İş güvenliği Kültürünün Geliştirilmesi", Çalışma Ortamı, Sayı:96, s.5-7.
7. Guldenmund, F.W. (2000), **"The Nature of Safety Culture: A Review of Theory and Research"**, Safety Science 34, pp.215-257.
8. Gürçay, C.(1994), **"İşletmelerde Örgütsel Kültürün Oluşumunda Etkili Olan Faktörler"**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
9. Hale, A.R., 2000, " **Editorial: Culture's confusions**", Safety Science 34, pp.1–14.
10. Health and Safety Laboratory, (2002), **"Safety Culture: A review of the literature"**.http://www.hse.gov.uk/research/hsl_pdf/2002/hsl02-25.pdf
11. Kroeber, A.L, & Kluckhohn, C. (1952). **Culture: *A Critical Review of Concepts and Definitions***. New York: Random House.
12. Köse S., Tetik, S., Ercan, C. (2001), **"Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler"**, Yönetim ve Ekonomi, Cilt:7, Sayı:1, s.219-242.
13. Mearns, K. J., Flin R. (1999), **"Assessing the State of Organizational Safety-Culture or Climate"**, Current Psychology, Social Spring, Vol:18, No:1, pp.5-17.
14. Muniz B. F.,- Peon J. M. M.,-, Ordas C. J. V- (2007), **"Safety culture: Analysis of the Causal Relationships Between its Key Dimensions"**, Journal of Safety Research 38, pp. 627–641.
15. Pidgeon, N. (1998), **"Safety Culture: Key Theoretical İssues"**, Work&Stres, Vol:12, No:3, pp.202-216.
16. Reason J. (1998), **"Achieving A Safety Culture: Theory and Practice"**, Work&Stres, Vol:12, No:3, pp.293-306.

17. Schein, H. E., (1984), **"Coming to a New Awareness of Organizational Culture"**, Sloan Management Review, Cilt: 25, Sayı: 2.

18. Türkiye Büyük Millet Meclisi, (2008), **"Gemi İnşa Sanayisindeki İş Güvenliği ve Çalışma Şartları Sorunlarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırma Komisyonu Raporu"**. *http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss295.pdf*

19. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), (2008), **"2006-2007 İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları"**, Sayı:50.www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=3916

20. T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2008), **"Tersaneler ve Tuzla Gerçeği"**.

21. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), (2008), **"İşçileri, İşverenleri ve Hükümetleri Çalışma Yaşamındaki Risklere Karşı Harekete Geçirmede Tüm Dünyada Gözlemlenen Gelişmeler.**

22. Uttal, B.(1983), **"The Corporate Culture Vultures."** Fortune, Vol: 108, No: 8, pp. 66-72.

23. Van Sonsbeek, Richard (2006), **"Developing a Safety Culture in Industrial Radiography"** ECNDThttp://www.ndt.net/article/ecndt2006/doc/Th.3.5.3.pdf.

24. Vecchio-Sudus, A.M., GriYths, S., (2004), **"Marketing Strategies for Enhancing Safety Culture"** Safety Science 42, 601–619.

25. Yardım, N. , Çipil, Z., Vardar, C., Mollahaliloğlu, S. (2007), **"Türkiye İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları: 2000-2005 Yılları Ölüm Hızları" Dicle Tıp Dergisi,** Cilt: 34, Sayı:4, (264-271).

26. Yılmaz, F. (2009), **"Küreselleşme Sürecinde Gelişmekte Olan Ülkelerde ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği"**, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt:6, Sayı:1.

27. Wiegmann, DA, Zhang, H, von Thaden, TL, Sharma, G, Gibbons, AM,(2004), **"Safety Culture: An Integrative Review"**, International Journal of Aviation Psychology, Vol: 14, no: 2, pp. 117-134.