

**T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**



**İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ'NÜN KÖK, NEDEN, SONUÇ
KAVRAMLARIYLA İLİŞKİLENDİRİLMESİ**

YÜKSEKLİSANS TEZİ

Fatma TUNCA

Y1513.220005

İş Sağlığı Ve Güvenliği Ana Bilim Dalı

İş Sağlığı Ve Güvenliği Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Zafer UTLU

08.2015



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Yüksek Lisans Tez Onay Belgesi

Enstitümüz İş Sağlığı Ve Güvenliği Ana Bilim Dalı İş Sağlığı Ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans Programı Y1513.220005 numaralı öğrencisi **Fatma TUNCA** 'nın "**İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ KÖK NEDEN- SONUÇ İLİŞKİSİNİN ARAŞTIRILMASI**" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 25.08.2015 tarih ve 2015/18 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından **oy birliği** ile Tezli Yüksek Lisans tezi olarak **kabul** edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi :04/09/2015

1)Tez Danışmanı: Prof. Dr. Zafer UTLU

Zafer UTLU
.....
Hüseyin Erol AKATA
.....

2) Jüri Üyesi : Prof. Dr. Hüseyin Erol AKATA

3) Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Bülent DEMİR

Bülent DEMİR
.....

Not: Öğrencinin Tez savunmasında **Başarılı** olması halinde bu form **imzalanacaktır**. Aksi halde geçersizdir.

ÖNSÖZ

İş sağlığı ve güvenliği mesleğinin öğrenilmesinde ara kademelerinden biri olan yüksek lisans eğitiminin sonuna gelmiş bulunuyorum. Mesleğimin ayrıntılarını öğrenmek, çalışma hayatında faydalı olabilmek ve güvenli çalışma ortamı sağlanmasına katkıda bulunabilmek için önümde aşmam gereken birçok engel olduğunun farkında olarak;

Eğitimim ve tezimin tamamlanması aşaması süresince ilminden faydalandığım, insani ve ahlaki değerleri ile de örnek edindiğim, kendisiyle çalışmaktan onur duyduğum ve ayrıca tecrübelerinden yararlanırken göstermiş olduğu hoşgörü ve sabrından dolayı değerli hocam, sayın Prof. Dr. Zafer UTLU' ya,

Diğer bölüm hocalarım ve bilgi alış – verişinde bulunduğum bölüm arkadaşlarıma, bölümde emeği geçen tüm çalışan arkadaşlara, bana bilgisiyle katkıda bulunan kuzenim Seval DEDEOĞLU' na, her motivasyonum düştüğünde bana moral veren arkadaşlarıma, desteğini esirgemeyen değerlime,

Bugünlere gelmemde büyük pay sahibi olan AİLEM' e sonsuz teşekkürlerimi sunar, bu çalışmayı onlara ithaf ederim.

Eylül, 2015

Fatma TUNCA

Hidrobiyolog, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı

<u>İÇİNDEKİLER</u>	<u>SAYFA</u>
ÖNSÖZ	iii
İÇİNDEKİLER	v
ÇİZELGE LİSTESİ	ix
ŞEKİL LİSTESİ	xi
ÖZET	xiii
ABSTRACT	xv
1. GİRİŞ	1
2. İŞ GÜVENLİĞİ	3
2.1. Güvenlik Kavramı.....	3
2.2. Güvenlik İhtiyacı Kavramı.....	4
3. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ	7
3.1. Kültür Kavramı.....	7
3.2. Örgüt Kavramı.....	8
3.3. Örgüt Kültürü.....	8
3.3.1. Örgüt Kültürünün Ortaklaşa Paylaşılan Ve Öz Özellikleri.....	9
3.3.2. Örgüt Kültürünün Özellikleri.....	9
3.4. Örgüt İklimi Kavramı	10
3.5. Örgüt Kültürü Ve Örgüt İklimi.....	11
3.6. Güvenlik Kültürü.....	12
3.7. Güvenlik Kültürü Ve Güvenlik İklimi.....	12
3.7.1. Güvenlik Kültüründe İzlenecek Pozitif Özellikler	14
3.7.2. Pozitif Güvenlik Kriterleri	15
3.7.3. Güvenlik Piramidi	16
3.7.4. Güvenlik Kültürü Modelleri.....	16
3.7.4.1. Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli.....	16
3.7.4.2. Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli.....	17

3.7.4.3. Güvenliğe Yönelik Tutumların Tasarım Modeli.....	17
3.7.4.4. Toplam Güvenlik Kültürü Modeli.....	18
3.7.4.5. Güvenlik Kültürü Modeli.....	19
4. KÖK NEDEN SONUÇ KAVRAMI.....	21
4.1. Kök Sorun Ve Hayalet Sorun.....	21
4.1.1. Kök Sorun Ve Hayalet Sorun Özellikleri.....	21
4.1.2. Görünen Sorunlar.....	21
4.1.3. Birbirinden Bağımsız Sorunlar.....	22
4.2. Kök Neden Analizi Kavramı.....	22
4.2.1. Kök Neden Analizinin Amaçları.....	23
4.2.1.1. Kök Neden Analizinde Yapılan Hatalar.....	24
4.3. Neden Sonuç İlişkisi.....	24
4.4. Sorun Kimyası' nın Temel Kanunları	25
5. İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ, KÖK NEDEN SONUÇ İLİŞKİSİ.....	27
5.1. Hücre, Doku, Organ, Sistem, Organizma Oluşumu.....	27
5.2. Güvenlik Bilinci Kavram Oluşumu.....	28
5.3. Kök, Neden, Sonucun Kavramlar İle İlişkilendirilmesi.....	29
5.3.1. İnsanlar Kavramı.....	29
5.3.2. Riskler Kavramı.....	30
5.3.3. İşyeri Ortamı Kavramı.....	31
5.3.4. Yazılım Kavramı.....	32
5.3.5. Donanım Kavramı.....	33
5.3.6. Sorun Kavramı.....	34
5.3.7. Diğer Kavramlar (Görünen Sorunlar).....	35
5.3.8. Güvenlik Eğitimleri Kavramı.....	36
5.3.9. Pozitif Güvenlik Kriterleri Kavramı.....	36

6. SONUÇ.....	39
KAYNAKLAR.....	41
ÖZGEÇMİŞ.....	43

ÇİZELGE LİSTESİ

SAYFA

Çizelge5.1. Kök, Neden, Sonucun İnsanlar Kavramı İle İlişkilendirilmesi.....	29
Çizelge5.2. Kök, Neden, Sonucun Riskler Kavramı İle İlişkilendirilmesi.....	30
Çizelge5.3. Kök, Neden, Sonucun İşyeri Ortamı Kavramı İle İlişkilendirilmesi.....	31
Çizelge5.4. Kök, Neden, Sonucun Yazılım Kavramı İle İlişkilendirilmesi.....	32
Çizelge5.5. Kök, Neden, Sonucun Donanım Kavramı İle İlişkilendirilmesi...	33
Çizelge5.6. Kök, Neden, Sonucun Sorun Kavramı İle İlişkilendirilmesi.....	34
Çizelge5.7. Kök, Neden, Sonucun Diğer Kavramlar (Görünen Sorunlar) İle İlişkilendirilmesi.....	35
Çizelge5.8. Kök, Neden, Sonucun Güvenlik Eğitimleri Kavramı İle İlişkilendirilmesi.....	36
Çizelge5.9. Kök, Neden, Sonucun Pozitif Güvenlik Kriterleri Kavramı İle İlişkilendirilmesi.....	37

ŞEKİL LİSTESİ

SAYFA

Şekil2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	5
Şekil3.2. Güvenlik Kültürü Piramidi.....	16
Şekil3.3. Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli.....	17
Şekil3.4. Güvenliğe Yönelik Tutumların Tasarım Modeli.....	18
Şekil3.5. Toplam Güvenlik Kültürü Modeli.....	18
Şekil3.6. Berends'in Güvenlik Kültürü Modeli.....	20
Şekil5.7. Güvenlik Bilinci.....	28

İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ'NÜN KÖK, NEDEN, SONUÇ KAVRAMLARIYLA İLİŞKİLENDİRİLMESİ

ÖZET

ILO, 2015 raporlarına göre dünyada her 15 saniyede; 1 işçi, iş kazaları veya meslek hastalıkları nedeniyle hayatını kaybetmektedir. Yeterli ve gerekli önlemler alındığında iş kazalarının %98, meslek hastalıklarının ise %100 oranında önlenebileceği tespit edilmiştir. İş kazalarının önlenmesi veya en az seviyeye indirilebilmesi amacıyla geçmişten günümüze birçok çalışmalar, değişimler ve düzenlemeler yapılmıştır. Ancak sonuçlara bakıldığında yapılmış çalışmaların yetersiz olduğu görülmektedir. Bireyler hayatlarını devam ettirmek ve belli başlı temel ihtiyaçlarını sağladıktan sonra, gelecekle için güvenli bir zemin hazırlamak isterler. Yapılan hareketler sonucu ve gelecekteki hareketlerin şartlarını oluşturan, asıl değerler ve görüşler ile çalışanlara aktarımını sağlayan semboller, kurallar, gelenekler ve yöntemler toplamı kültürü oluşturur. Bu durumda sorun çözülmesine yönelik en önemli çalışma, asıl etken olan “insan faktörü” kavramıdır. İnsan faktörü kavramında; “güvenlik kültürü” kavramı oluşumu, bireyde güvenlik bilincinin oluşumu sağlanması önemlidir. Güvenlik kültürü kavramı ilk olarak 1987 yılında Çernobil’de oluşan nükleer kazadan sonra kullanılmıştır. Yapılmış araştırmalar sonucunda iş kazalarına engel olacak güvenli bir çalışma alanı sağlanmasında pozitif güvenlik kültürünün önemli bir etken olduğu görülmüştür. Yapılan bu çalışmada güvenlik kültürü alanında yapılan etkin ve pozitif çalışmalara değinilmiştir. İlâveten güvenlik kültürü modelleri incelenerek açıklamaya ve çalışımına ile uygulama yollarına gidilmiştir. Güvenlik çalışmalarında, güvensiz ortama sebep olan sorunlar ve bu sorunların uluşturduğu sonuçlar mevcuttur. Sorunlar; kök sorun ve hayalet sorun olarak 2 başlık altında incelenmiştir. Hayalet sorun; bir ya da birden fazla nedeni olan tüm sorunlara denir. Bu tanımdan yola çıkılarak; her sorun bir hayalet sorundur ve hayalet soruna sebep olan nedenler ise; kök sorundur. Hayalet soruna sebep olan nedenler, o nedenlerin tekrar sebep olan neden ya da nedenleri mevcuttur. Nedenle ise dolaylı ya da direkt olarak sonuca etken olmaktadır. Bu çalışmada kök sorun ile hayalet sorunun genel özelliklerine değinilmiştir. Ayrıca görünen diğer sorunlar ile birbirinden bağımsız sorunlardan da bahsedilmiştir. Kök – neden analizi kavramı açıklanmış ve amaçları tanımlanmıştır. Neden – sonuç ilişkisi kurularak temele inilmiştir. İlişkilerle bağdaştırılarak, iş güvenliği kültüründe kavramlar belirlenerek kök – neden – sonuç ilişkileri kurulmuş ve güvenlik bilinci oluşumundan söz edilmiştir. Sonuç bölümünde ise; var olan oluşum eksikliği ve bu eksikliğin giderilmesi için öneriler sunulmuştur.

Anahtar kelimeler: iş güvenliği kültürü, güvenlik bilinci, kök – neden – sonuç - kavram ilişkisi

THE OCCUPATIONAL SAFETY CULTURE, ROOT, CAUSE – EFFECT WITH CONCEPT CONNECT

ABSTRACT

According to the 2015 ILO report in the World every 15 seconds; 1 worker lose his/her life because of work-related accidents or occupational diseases. When the sufficient and necessary measures taken, it has been identified that 98% of work accidents and 100% of occupational diseases are preventable. From past to the present there has been made a lot of studies, changes and adjustments for the purpose of minimizing or preventing work-related accidents. However, when we look at the results it shows that the studies which are done is inadequate. Those which are made and which will be made in the future, with the actual symbols, values and opinions, rules, traditions and methods will create a total culture, allowing transferring to employees. In this case, the most important efforts to solve the problem is the main factor which is “human factor” concept. In the concept of human factor, “safety culture” concept is important to ensure the formation of security awareness in individuals. The concept of safety culture was first used after the Chernobyl nuclear accident occurred in 1987. According to the researches which are done for ensuring a safe working area which occupational accidents will be prevented is possible with positive safety culture. In this study active and positive studies which are done in safety culture area has been mentioned. In addition by reviewing safety culture models these are being tried to explain and be made applicable. In the safety studies, there are problems which lead to unsafe environment and results of these problems. Problems are reviewed under two topics which are root problem and ghost problem. Every problem which has one or more causes are named as ghost problems. From this definition every problem is a ghost problem and causes which lead to a ghost problem is root problem. Causes which lead to ghost problem, are cause or causes which are recurring. In this study it is addressed to main characteristic of root problem and ghost problem. It is also mentioned of appearing problems and independent problems. Root-cause analysis term is explained and purposes of it are identified. Root-cause relationship is established and got to the bottom of it. By establishing relationships in the occupational safety culture concept are established and safety awareness is mentioned. In the conclusion deficiency of existing formation and advices for filling this deficiency are done.

Keywords: occupational safety culture, safety awareness, root – cause – effect – concept connect

1. GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği; sağlıklı ve güvenli çalışma ortamını sağlamak ve çalışanların meslek hastalığına yakalanmalarını engellemek için yapılan çalışmalar ve alınan önlemler kavramıdır.

Çalışma hayatında karşılaşılan en önemli sorun iş kazalarıdır. İş kazaları dünyanın bütün ülkelerinde ciddi oranlarda can ve mal kayıplarına neden olmaktadır. ILO rakamlarına göre; Dünyada her 15 saniyede bir işçi, iş kazaları veya meslek hastalıkları nedeniyle hayatını kaybetmektedir. Her gün yaklaşık 6 bin 300 kişi iş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını kaybetmektedir. Her yıl yaklaşık olarak 360 bin kişi iş kazası, 1 milyon 950 bin kişi ise meslek hastalıklarından dolayı yaşamını yitirmektedir. Her yıl yaklaşık olarak 270 milyon iş kazası meydana gelmekte ve 160 milyon kişi meslek hastalıklarına yakalanmaktadır. Ülkemiz iş kazalarında Avrupa'da ilk sıralarda; ölümlü iş kazalarında ise Avrupa'da birinci, dünyada üçüncü sırada yer almaktadır (ILO, 2015).

Kaza – durum raporlarının düzenli olarak kayıt altına alınmadığı, meslek hastalıklarının ise neredeyse hiç raporları tutulmadığı görülmüştür. Halbuki, gerekli ve yeterli önlemler alındığında iş kazalarının %98 oranında, meslek hastalıklarının ise %100'ünün önlenebileceği saptanmıştır. En önemli iş kazalarından dolayı, her yıl çok sayıda ülke nüfusuna eşit sayılabilecek ölümler meydana gelmesidir.

İş kazalarının önlenmesi veya en az seviyeye indirilebilmesi için, geçmişten günümüze, birçok çalışmalar, değişimler ve düzenlemeler yapılmıştır. Ancak sonuçlara bakıldığında yapılmış çalışmaların yetersiz olduğu görülmektedir. Bu durumda sorunun çözülmesine yönelik yapılan çalışmalara ilaveten en önemli faktörlerden biri 'insan' faktörüdür. Bu noktada üzerinde durulması gereken en önemli kavram ise; güvenlik kültürüdür.

2. İŞ GÜVENLİĞİ

2.1.Güvenlik Kavramı

Güvenlik sözcüğü geniş bir kullanım alanına sahiptir. Birey açısından bir duygu (duygu), işletmeler bakımından kazaların uzunca bir süre olmamasından çok, hiç meydana gelmemesi (tarz) ve bireyler, işletmeler ile tüm toplum açısından ise bir amaç (amaç) niteliğindedir. Güvenlik, evrensel nitelikli bir temel insan ihtiyacıdır. Güvenlik kavramı genel açıklamasıyla belli ortamdaki kabul edilebilir seviyeyi oluşturmak ve devamını sağlayıp; ölüm, yaralanma ve güvensiz ortam koşullarının oluşumunu azaltmak, ihtimalleri düşürmektedir. İnsan hayatını ve devamlılığını korumak ve örgüt/toplum kavramında oluşabilecek tüm olumsuzlukların engellenmesidir. İş kazasından ötürü oluşan ölümlere ve yaralanmalara, maddi kayıplara, meslek hastalıklarına, neden olan etkenlerden veya oluşturabilecek etkenlerden uzaklaşmadır. Bu anlamda güvenlik, iyi bir teknik düzen oluşumu, kaliteli üretim ve kuruluşların birleşiminden oluşan bir neticedir.

Güvenlik tanımları aşağıda belirtildiği gibi “endüstri ve ticaret sektörleri”, “toplum” ve “hükümet” terimleri açısından da yapılabilmektedir:

a. *Endüstri ve ticaret sektörleri bakımından:* Tüm “kar ve kayıp” hesaplamalarında güvenlik dikkate alınması gereken faktörlerden birisidir.

b. *Toplum bakımından:* Bireylerin, baskı gruplarının ve medyanın güvenlik konusu ile ilgili istek ve yaklaşımları farklı görüşleri temsil etmekte ve çok sayıda birey ve bazı gruplar güvenlik sorununa yönelik pragmatik bir tutum sergileyebilmektedir.

c. *Hükümet ve ilgili idari kurumlar bakımından:* Güvenlik düzenlemeleri, kısa dönemde vatandaşların istekleriyle endüstrinin esneklik ihtiyacına, uzun dönemde ise kamu menfaatine yansımaktadır (Akt. Demirbilek, 2005: 5).

İş güvenliği kavramı, işletme etkinliklerinden sayılsa da diğer kavramlardan farklı yapıya sahiptir. Farklılık sebebi ise, iş sağlığı ve güvenliği etkinliklerinin, grupların her aktivitesinin,

her çizelgesinin ve her bir kısmın parçası özelliğindedir. İş güvenliği yürütümlerini geliştirmek amacıyla yapılan pratikler, tatbikat ve çabalara rağmen iş kazaları, işletmeler, çalışanlar, yönetimler arasında önemli sorun özelliğini kaybetmemekle beraber, önemini arttırmaya devam etmektedir. Bu derecede iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerin ilerlemesine etken olan güvenlik kültürü; örgüt kültürü kavramları, iş güvenliğinin alt bölümleridir ve sağlık ve güvenlik açısından değer ve görüşlerin aktarıldığı bir alt kavramdır.

Bir işletmede güvenlik bilinci oluşumunun ve aktarımının önemli etkilerinden diğeri, örgütlerin olumsuz tutumlarının engellenmesidir. Lars Harms Ringdahl güvenliği riskin karşıtı olarak belirtmiştir. Güvenlik kavramlarının ortak görüşü iş kazalarını engelleme ve kabul edilebilir seviyeye getirme mantığıdır. İş güvenliği, çalışma ortamlarında oluşan/oluşabilecek tehlikelerden uzaklaştırmak ve sağlığa olumsuz etkenleri azaltmak veya yok etmek için, daha iyi ve güvenli bir alan sağlamk ümidiyle yapılan araştırmalar, aktivitelerin toplamıdır.

İş güvenliğinde başarı sağlamak için, iş kültürü, pozitif güvenlik kültürü ve örgüt kültürü kavramlarının, işyerlerinin ortak bir değer taşıma vasfına sahip olması gerekmektedir. Her işyerinin örgüt kültürü, iş güvenliği kültürü kavramı da, işyerlerinin genel anlamdaki örgüt kültürünün önemli bir kırılma noktasıdır.

2.2.Güvenlik ihtiyacı kavramı

Bireyler hayatlarını devam ettirmek ve belli başlı temel ihtiyaçlarını sağladıktan sonra, gelecekleri için güvenli bir zemin hazırlamak isterler. Güvenlik kavramı; güvende, emniyette olma içgüdüdür. İlâveten güvenlik; bulunan belli ortamda güvenli kabul edilir bir seviye oluşturup, bu seviyeyi korumak amacıyla beklenmeyen kazalar, yaralanmalar, ölümler ve kaygılanmalara sebep olan nedenlerin ihtimalini azaltma manasına gelir. Kabul edilemez seviyedeki zararlardan, risklerden uzak durma konumudur.

Maslow'un bireylerin gereksinimlerini tayin eden piramidine göre; güvenlik ihtiyacı kavramı hayatını sürdürebilmek için lüzumlu gereksinimlerin hemen ardından takip eder. Memnuniyet ile neticelenen talepler ardında yeni talepleri doğurur. Bitmeyen bu talepler "Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi" olarak kabul görür. Bu hiyerarşiye göre; birinci ihtiyaç, "fizyolojik ihtiyaçlardır" ve en güçlü kavramdır. İkinci olarak; "güvenlik ihtiyaçları" takip eder. Bu da tehditler, eksiklikler ve tehlikeler karşısında korunma gereksinimidir. Sanayisi gelişmiş ülkelerde, güvenlik ihtiyacı kavramı, çalışanlar açısından ehemmiyetli seviyededir. "Sosyal ihtiyaçlar"; fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları karşılandığı taktirde bireyin arkadaşlık, kariyer, hissi ilişkiler, kabullenilme talebi etkenleri kendini iyi hissetmesi için teşvik edicidir. Dördüncü olarak; "saygınlık ihtiyacı" kavramıyla bireyin ile ilgili bilgisinin, başarılarının diğer bireyler tarafından görülüp, fark edilmesiyle, iyi bir konuma sahip olma gereksinimidir. En üst

seviyede ise; “kişisel doyum ihtiyacı” vardır ve bu kavram bireyin kendi gelişimini devam ettirmek ve kapasitesini, potansiyelini artırma isteği ihtiyacıdır.



Şekil 2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

3. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

3.1.Kültür Kavramı

Latince kökenli “colore” veya “cultura”dan türediği kabul edilir kültür sözcüğü, sözlük anlamı itibariyle yetiştirmek veya bakmak anlamındadır. Sözcük farklı anlamlarda kullanılabilen olup, buna göre “bir toplumun yahut toplumların medeni fikir topluluklarıdır”, “belli bir toplumun benliğidir”, “birey ve toplum teorisi”dir.

Kültür kavramı yaklaşık iki yüz yıldan fazla süre önce ortaya atılan birçok sosyal bilim alanında çekirdek bir bilim olarak kabul edilmektedir (Dursun, 2012: 13). Kültür kavramını anlamak için; ‘kurallar, değerler, anlamlar ve simgeler’ den oluşan öğeleri incelemek gerekmektedir. “Bir örgütün asıl değerleri ve görüşleri ile çalışanlara aktarımını sağlayan semboller, kurallar, gelenekler ve yöntemler toplamıdır”.

Kültür kavramı; insanın kazanmış/edinmiş olan bilgi, inanç, sana, ahlak, hukuk, gelenek ve diğer alışkanlıklar ile yeteneklerin birleşip oluşmuş bir bütündür.

Kültür; insan topluluklarının, toplumların özgün değerlerini ve orijinal yapılarını oluşturan, uyarlayan, ileten ve belirten simge ve sembollerle anlatılan duygu, düşünce ve davranış şeklidir. Kültür kavramının esasının gelenek görenek ve bu kavramlara göndermede bulunan kavramlar oluşturmaktadır. Kültürel yöntemler; yapılan hareketler sonucu ve gelecekteki hareketlerin şartlarını oluşturur.

Başka bir tanımla kültür; bir toplumun içinde barındırdığı her çeşit bilgi, ilgi, alışkanlık, değer ölçütleri, genel davranış, fikir ve anlayış ile her çeşit davranış biçimlerini oluşturan maddi ve manevi değerler birliğidir. Başka bir açıdan; eğitim seviyesi, müzik zevkleri, yemek tarihi, ticaret, ziraat, sanayi etkinlikleri ile gündelik yaşamda neredeyse her şeyi kapsayan kültür kavramı; öğrenilmiş olan hareketlerin tutumları olarak görülebilir.

“Geleneksel düşünce ve değerler”, “nesilden nesile aktarılan öğrenilmiş tüm hareketler ve tutumlar”, “benimsenen simge ve anlamlar”, “önceden tahmin etmeyi sağlayan deneyimler”, “kendi aralarında bağlantı içinde olan ve kendi aralarında farklı bir bağa sahip olan rejim kavramıdır” diye birçok tanım yapılabilir.

Ülkemizde Ziya Gökalp ilk kes kültür tanımını “bir topluma has, sanatı din, gelenekler, görenekler adalet” olarak yapmıştır.

3.2.Örgüt Kavramı

Örgüt kavramı; iş departmanlarının tayin edilmesi, yetki ve sorumlulukların maddeleştirilmesi, sıralanması yoluyla açıklanmış ortak bir misyon oluşumu için belli bir sayıdaki bireylerin davranışlarının mantıklıca oluşumudur. Bir başka deyişle; “belli misyona görevlendirilmiş, ortak bir amaç için birden fazla bireyin bir arada bulunduğu düzendir”. Geniş anlamda ise örgüt; “tek bir bireyin görevlerini yapamayıp, bireylerin bir araya gelip, belli bir hedef doğrultusunda ve bu hedefi başarmak için maddi, manevi, kapasite efor ve benzeri kavramlarını, belirli bir rejim doğrultusunda oluşturulmuş bir kavram bütünüdür”.

Örgüt tanımlarındaki ortak taraf; birden fazla kişi tarafından oluşmuş olması, belli bir amaç güdüyor olması ve amaçları gerçekleştirmek üzere kurulmuş olmasıdır.

3.3.Örgüt Kültürü

Örgütler; bireyler tarafından teşkil edilmiş olan kavramlar ve toplumsal temelleri olmakla birlikte belli bir hedef doğrultusunda, bir örgüt platformunda bir araya gelen bireyler, ilk olarak hayatlarını sürdürdükleri sosyal kültürün, bu sosyal yaşam ve kültürün içinde yer alan alt kümelerin ve kültür üyelerinin oluşumudur. Bu bireyler bir örgüt kurarken ya da var olan bir örgüte üye olduklarında, içinde yaşamlarını sürdürdükleri sosyal kültürün özellik ve değerlerini de katarlar. Yani örgüt kültürü, örgütün sosyal yaşam alanındaki kültürden ayrı bir kavram değildir.

Örgüt kültürü kavramı konusunda kültür kavramında olduğu gibi sosyoloji, psikoloji, yönetim gibi disiplinler tarafından farklı tanımlamalar yapılmıştır. Bu nedenle, ortak bir örgüt tanımından söz etmek mümkün değildir. Farklı disiplinlerden araştırmacıların farklı bakış açıları nedeniyle farklılıklar görülmektedir.

Schein (2004: 17) örgüt kültürünü, “örgütün dış adaptasyon ve iç bütünleşme problemlerine çözüm olarak bir grup tarafından öğrenilen, bu tür problemlerin çözümünde etkin olduğu için doğru kabul edilen ve bundan dolayı, bu tür problemleri doğru bir şekilde algılamaları, düşünceleri ve hissetmeleri için örgütün yeni üyelerine öğretilen, paylaşılan temel varsayımlar örüntüsü” olarak tanımlamaktadır.

3.3.1.Örgüt kültürünün ortaklaşa paylaşılan ve öz özellikleri

Örgüt kültürünün ortaklaşa paylaşılan ve öz özellikleri aşağıda olduğu gibi sıralanmıştır.

- a. İşçilerin ve tüketicilerin ihtiyaçlarına karşı duyarlılık
- b. İşçilerin yeni fikirler ortaya çıkmasına yönelik ilgi
- c. Risk alma gönüllülüğü
- d. İnsana verilen değer
- e. İletişimde açıklık ya da gizlilikten kaçınma
- f. İşçiler arasında arkadaşlık ve sempati

3.3.2.Örgüt kültürünün özellikleri

Örgüt kültürünün yapısal, istikrarlılık, boyutsal, paylaşımı, farklı yönleri, uygulamaları ve işlevselliği açısından aşağıda olduğu gibi incelenmiştir:

- a. *Kültür bir yapıdır:* Kültür somut bir fenomen olmaktan çok soyut bir kavramdır.
- b. *Göreceli olarak istikrarlıdır:* Örgüt kültürü belirli bir süre durağan kalır.
- c. *Çok boyutludur:* Bu özellik araştırmacıların farklı disiplinlerde yer almasından kaynaklanır.
- d. *İnsanlar ya da gruplar tarafından paylaşılır:* Kültür ortak ve karşılıklı bir fenomendir. Bütünleştirici bir nitelik taşımakta olup, temel algılamaları yansıtır.
- e. *Farklı yönleri vardır:* Farklı kültür yada iklimler; “iş güvenliği kültürü”, “hizmet iklimi” ve “yaratıcı iklim” gibi örgüt içinde ayırmlaşabilir.
- f. *Uygulamalardan meydana gelir:* Örgüt kültürü esasen ulusal kültür ile ilgilidir.
- g. *İşlevseldir:* Kültür ve muhtemelen iklim davranışa bir referans oluşturma bakımından işlevseldir.

Örgüt kültür özelliklerini sıralayan diğer sınıflandırma (Akt. Demirbilek, 2005: 78-79):

- a. *Yenilik ve risk alma:* İşçilerin yenilikçi olma ve risk almaya cesaretlendirilme derecesi.
- b. *Detaya dikkat etme:* İşçilerin özenli olması, analiz yapması ve detaya dikkat gösterme derecesi.
- c. *Çıktı oryantasyonu:* İşletme yönetiminin çıktılara ulaşmak için kullanılan teknikler ve süreçlerden çok, sonuçlara ya da çıktılara ulaşma derecesi.
- d. *Birey oryantasyonu:* İşletme yönetiminin örgütteki bireyler üzerinde çıktılarının etkisini dikkate alan kararları verme derecesi.
- e. *Takım oryantasyonu:* İş faaliyetlerinin bireylerden çok, takımlar üzerinde organize edilme derecesi.

f. *Saldırganlık*: Bireylerin uysal ve yumuşak başlı olmaktan çok, saldırgan ve rekabetçi olma derecesi.

g. *İstikrar*: Örgütsel faaliyetlerin gelişmenin aksine statükoyu sürdürmeyi vurgulama derecesi.

Örgüt içinde bireyler tarafından paylaşılan değerler niteliğinde olması, söz konusu değerlerin çalışanların fikir ve inançlarından oluşması ve bunların çalışanlar arasında kurulan etkileşim yoluyla öğrenilmesi örgüt kültürünün temel özelliklerini yansıtmaktadır. Örgüt kültürünün başlıca işlevleri ise; üyelerine örgütsel bir kimlik kazandırmak, kolektif bağlılığı kolaylaştırmak, sosyal sistemin istikrarını sağlamak ile üyelerde örgütsel çevrelerine karşı duyarlı olmalarına yardımcı olacak bir davranış biçimi oluşturmaktır(Akt. Demirbilek, 2005:79).

3.4.Örgüt İklimi Kavramı

Örgüt iklimi; “bir araya gelip örgüt oluşturan bireylerin sahip olduğu kültürlerin birleşmesiyle meydana gelen örgüt kültürünün, örgüt üzerindeki etkileri, atmosferi veya platformudur. Başa bir deyişle; belli bir fiziki koşullar içinde çalışanların benimsediği duygu ve birbirleriyle yahut müşterileri yada işletme dışındakilerle tarzları ve etki şekilleridir.

Forehand ve Gilmer'e (1964) göre örgüt iklimi; “1) bir organizasyonu diğer bir organizasyondan ayıran, 2) zaman içerisinde sürekliliği olan, 3) organizasyondaki insanların davranışlarına etki eden karakteristiklerdir. Organizasyonun kişiliğidir. Findlater ve Margulies'e (1969) göre örgüt iklimi; “örgütsel karakteristikler ile davranışlar arasında aracılık eden algılanan örgütsel özelliklerdir”. Campbell ve diğerlerine (1972) göre örgüt iklimi; “organizasyonun durağan karakteristikleri ve davranış-çıktı ve çıktı-çıktı olasılıkları olarak tanımlanan beklentiler ve tutumların setidir”. Schneider ve Hall'e (1972) göre örgüt iklimi; “bireysel ve örgütsel karakteristikler tarafından etkilenen, organizasyona yönelik bireysel algılardır”. James ve Jones'a (1975) göre örgüt iklimi; “psikolojik olarak anlamlı bilişsel durum temsili, algılar”. Schneider'e (1975) göre örgüt iklimi; “bireylerin dünyayı anlamalarına ve nasıl davranmaları gerektiğini bilmelerine yardım eden anlam yorumları veya algılardır”. Payne ve diğerlerine (1976) göre örgüt iklimi; “bireylerin organizasyonu tamamlamalarındaki ortak görüşü”. James ve diğerlerine (1978) göre örgüt iklimi; “organizasyon hakkında bireysel algıların toplamı”. Litwin ve Stringer'e (1978) göre örgüt iklimi; “örgütsel karakteristikler ve davranışlar arasında aracılık eden psikolojik bir süreçtir”. James ve Sell'e (1981) göre örgüt iklimi; “yakın çevreye yönelik bireylerin bilişsel temsildir... psikolojik olarak bireylerle ilgili anlam ve önem olarak ifade edilir... öğrenilen tarihsel ve değişime karşı dirençli bireysel bir özelliktir”. Schneider ve Reichers'a (1983) göre örgüt iklimi; “bütüncü (molar) algıların bir

değerlendirmesidir". Glick'e (1985) göre örgüt iklimi; "psikolojik olmaktan ziyade bireysel eylemler kapsamında tanımlanan, geniş bir örgütsel sınıf içinde kapsamlı bir terimdir".

Örgüt benliğini meydana getiren, örgütü ve diğer örgütlerden farklılaştıran, örgütü anlatan, örgüte hakim olan, örgütün iç atmosferini düzenli, istikrarlı ve devamlı özelliğine sahip ve örgütte bulunan insanların hareketlerini etkileyen ve etkilenen, net olarak anlaşılmasa da, örgütteki insanlar tarafından algılanabilen ve bu özellikleri kapsayan ruhsal, hissi bir kavramdır.

3.5.Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi

Çalışmanın bu kısmında örgüt kültürü ve örgüt iklimi kavramları arasındaki farklılıklara ve benzerliklere bakılacaktır. İki kavram birbiriyle ilişkili, ancak kültür, iklime göre daha derinlikli, iklim ise daha yüzeyseldir. İklim kültüre göre daha somut bir kavramdır. Örgüt kültürü çalışmalarının kaynağı çoğunlukla antropoloji ve sosyoloji iken, iklim çalışmaları kaynağı genelde psikoloji ve sosyal psikolojiye dayanmaktadır (Şişman, 2002: 156). Örgüt iklimi için önemli olan zaman dilimi; şimdidir. İşletmede gün içindeki çalışma aktivitelerini belirlemek amacıyla kullanılır. Örgüt kültürü ise; örgüt üyeleri tarafından benimsenen ortak bir nizam, tarih ve değerleri anlatır ve nasıl oluştuğuyla değil, neden yapıldığıyla bağlantılıdır.

Örgüt kültürü ve örgüt iklimi kavramları bireyler tarafından anlaşılan, deneyim edilen olaylar olsa da örgüt iklimi daha bilinçli bir yapıya sahiptir. Ayrıca kültür; bireylere en uygun şekilde hareket etmelerini söyleyen bir kavram iken, iklim; bireylerin ne şekilde reaksiyon gösterecekleri ile ilgilenen şartlar bütünü olarak, her iki kavramda tutumları farklı tarzda etkiler.

Ekvall (1983) örgüt iklimini kültürden ayrı olduğunu ifade ederek, bir organizasyonun sosyal sistemini dört kısma ayırmıştır: a) örgüt kültürü, çoğu üyesi tarafından insan, iş, örgüt ve toplum hakkında paylaşılan değer ve tutumlar b) sosyal yapı, özellikle informal örgüt c) örgüt iklimi, örgüt üyeleri tarafından hissedilen duygular ve yaygın davranış karakteristikleri d) iş ilişkileri, özellikle çalışanlar ve yönetim arasındaki ilişkilerin doğası. Ekvall bu dört kısmın karşılıklı ilişkili olmakla beraber birbirinden ayırt edilebilir olduğunu ifade etmiştir (Akt. Dursun, 2012: 25).

Örgüt kültürü ve örgüt iklimi arasındaki benzerlikler de mevcuttur. Örgüt iklimi, her ne kadar iki kavram arasındaki farklılıklar çok açık olmasa da, örgüt kültürünün bir parçası olarak görülebilir. Her iki kavramda örgüt üyelerinin ilgili yorumlamalarını içerir. Yine her iki kavram, sosyalleşme süreci ve grup üyeleri arasında sembolik etkileşim aracılığıyla öğrenilir. Bu iki kavram örgütteki insan davranışlarına etki eden çevreyi tespit etmeye çalışır. İklim, bir kültür yansımasıdır. Örgütün esas değerleri ve standartları üzerinde büyük tesirleri olduğu kabul

edilmektedir. Örgüt kültürü, örgüte üye olan bireylerinin hareket ve tutumlarında, devamlılık ve uyum içinde olmayı sağlamaktır. Bu aşamayla örgüt iklimi oluşumuna katkı sağlanmış olunur. Çünkü örgüt iklimi belli bir kültürü olan örgütlerde genişleyebildiği, ilerleyebildiği savunulmaktadır.

3.6.Güvenlik kültürü

Güvenlik kültürü kavramı; ilk olarak 1987 yılında Çernobil’de oluşan nükleer kazadan sonra kullanılmıştır. OECD Nükleer Ajans raporunda değinilmiş ve güvenlik kültürü kavramının oluşabilecek iş kazalarını engellenmesinde önemli bir etken olduğu yazılmıştır. Yapılmış araştırmalar sonucunda iş kazalarına engel olacak güvenli bir çalışma alanı sağlanmasında pozitif güvenlik kültürünün önemli bir etken olduğu görülmüştür.

3.7.Güvenlik Kültürü – Güvenlik İklimi

“güvenlik kültürü” ile “güvenlik iklimi” kavramları birbirleriyle çok ilişkili kavramlar olduğundan karıştırılma ihtimali yüksektir. Ancak iki kavramında kendine has özellikleri vardır. Güvenlik iklimi, sadece üyelerin faaliyetleri nasıl hissettiği ve nasıl gördüğünü gösterirken, güvenlik kültürü tümü oluşturduğundan ötürü daha geniş bir anlama sahiptir. Bundan yola çıkarak, güvenlik iklimi; güvenlik etkileri paylaşılanlardır. Güvenlik kültürü kavramı ise; güvenlik başarımlarında tahmin etmeyi sağlayacak ana unsurdur. Özetle, iklim; davranış, görüş ve idrak etmeyi aktarırken, kültür; daha kompleks unsurları aktaran ve güvenlik yönetimi aktivitelerini betimler.

Güvenlik kültürü ve güvenlik iklimleri ile ilgili yapılmış farklı tanımlar : Zohar’a (1980) göre güvenlik iklimi; “işçilerin iş çevrelerine ilişkin paylaştığı bütüncü algılamaların bir özetidir”, Glennon’a (1982) göre güvenlik iklimi; “işçilerin, tehlikeyi yok etmek ya da azaltmak için davranışları üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olan örgütlerindeki pek çok özelliği algılamaları – güvenlik iklimi örgüt ikliminin özel bir türüdür”, Brown/Holmes’a (1986) göre güvenlik iklimi; “belirli bir konu hakkında birey ve/veya grup tarafından benimsenen inançlar ya da algılamalar setidir”, Cox/Cox’a (1991) göre güvenlik iklimi; “tutumları, inançları, algılamaları ve işçilerin iş güvenliği ile ilgili olarak paylaştığı değerleri yansıtır”, Dedobbeleer/Beland’a (1991) göre güvenlik iklimi; “iş ortamı hakkında bireylerin sahip olduğu bütüncü algılamalardır”, Uluslararası İş Güvenliği Danışma Grubu’na (1991) göre güvenlik kültürü; “örgütlerde bireye öncelik tanıyan tutumlar ve özellikler toplamıdır”, Pidgeon’a (1991) göre güvenlik kültürü; “değerler, davranışlar, inançlar, standartlar, görevler, sorumluluklar ile kaza ya da tehlike etkileri yönünden çalışanların, yönetenlerin, tüketenlerin ve diğer insanların etki derecesini azaltmasıyla doğru orantılı olan teknik ve sosyal etkilerin

birleşimidir”, Ostrom ve diğerlerine (1993) göre güvenlik kültürü; “hareketler, siyasal ve proses ile meydana gelen ve örgütün iş güvenliği başarımını etkileyen değer ve tavırlardır”, Cooper/Philips’e (1994) göre güvenlik iklimi; “işçilerin iş yerinde iş güvenliği konusunda benimsediği inançlar ve paylaşılan algılama ile ilgilidir”, Geller’e (1994) göre güvenlik kültürü; “toplum iş güvenliği kültüründe, herkes kendisini iş güvenliği konusunda sorumlu hisseder ve buna ilişkin günlük işlerle meşgul olur”, Niskanen’e (1994) göre güvenlik iklimi; “özellikle işletmeler hakkında algılanabilen ve işletmelerin işçileri ve nezaretçilerine telkin ettiği politika ve uygulamalar sayesinde oluşabilen özellikler setini ifade eder”, Coyle ve diğerlerine (1995) göre güvenlik iklimi; “iş sağlığı ve iş güvenliği konularına yönelik tutumların ve algılamaların nesnel ölçüsüdür”, Berend’e (1996) göre güvenlik kültürü; “örgütteki bireylerin meydana getirdiği grubun beyin fırtınasıyla iş güvenliğine yönelik çalışmasıdır”, Cabrera ve diğerlerine (1997) göre güvenlik iklimi; “örgüt üyelerinin, iş çevreleri, daha doğrusu örgütlerinin iş güvenliği politikaları hakkında paylaştığı algılamalardır”, Williamson ve diğerlerine (1997) göre güvenlik iklimi; “işçilerin iş güvenliği hakkındaki inançlarını yansıtan örgüt ya da iş yerindeki iş güvenliği etiği şeklinde tanımlanan öz bir kavramdır” (Akt. Demirbilek, 2005: 83).

Güvenlik kültürü, iklimi ve yönetimi arasındaki ilişki; çevre – güvenlik yönetimi uygulamaları – güvenlik iklimi – güvenlik kültürü – örgüt kültürüne doğru, giderek soyutlaşan ve belirsizleşen kavramlar görülür.

Güvenlik kültürüyle ilgili bu farklı açıklama ve tanımlar işletme seviyesindeki farklılıkları çıkartırsak aşağıda belirtilen özelliklere sahiptir:

- a. Güvenlik kültürü; topluluklar, örgüt mensupları veya tüm grup tarafından öngörülen değerler bütünüdür.
- b. Güvenlik kültürü; örgütteki biçimsel güvenlik sorunlarıyla da ilgilenen bir kavramdır.
- c. Güvenlik kültürü; bir örgütteki her tür bireyin katılabileceği düşüncesindedir.
- d. Güvenlik kültürü; çalışanların tutumlarını etkiler.
- e. Güvenlik kültürü; bir kurumda kaza ve yanlışlardan öğrenme ve ilerlemeyle ilgili istekleri de iletir.
- f. Güvenlik kültürü; değişim ve varyasyonlara yeterli derecede durağan, stabil ve dayanma özelliğine sahiptir.

3.7.1. Güvenlik kültüründe izlenecek pozitif özellikler

Güvenlik kültürü geniş bir kavramdır ve oldukça fazla özelliklere sahiptir. Bu özellikler çerçevesinde izlenecek pozitif özellikleri aşağıda sıralanmıştır:

- a. Tüm çalışanlar düzenlenen güvenlik organizasyon ve kurallarına her koşulda uyar.

- b. Çalışanlar sistemli bir şekilde tehlike etkenlerini araştırır ve tehlikeli etkenleri ortadan kaldırmak için öncelik oluşturur.
- c. Tüm çalışanlar güvenlik kavramı ile ilgili etkinliklere katılmaya gönüllü ve istek edicidir.
- d. Güvenlik kavramı ile ilgili konular net bir şekilde zorluluk yerine sorumluluk mantığıyla konuşulur.
- e. Güvenlik kavramıyla ilgili oluşan metotlardaki olumsuzluklar gerekli düzenlemeleri yapmak için teşvik edici olmalıdır.
- f. Eğitim çalışmaları, organizasyonlar, çalışanlar için bilgilerini, kapasitelerini, becerilerini keşfedip, güvenliği sağlamak amacıyla yapılır.
- g. Tüm çalışanlar mevcut tehlikeleri önceden sezer ve gerekli şekilde değerlendirir.
- h. Çalışanlar olumsuz davranışlar sergileyip, gereksiz riskleri almazlar.
- i. Yöneticiler çalışanların olumsuz davranışlar sergileyip, gereksiz yere risk almalarına neden değil, engel olurlar.
- j. Güvenlik kavramında düzeltmeye yönelik bir geri bildirim yöntemi vardır.
- k. Çalışanların birbirleriyle güvenlik açısından destek olunduğu, bir dayanak çalışma alanı vardır.
- l. Tüm iş etkinlikleri ve metotları, tehlikelerin ortadan kaldırılması ve kaza sonucu oluşan yaralanma ve ciddi sonuçların engellenmesi için tasarlanmıştır.

3.7.2.Pozitif güvenlik kriterleri

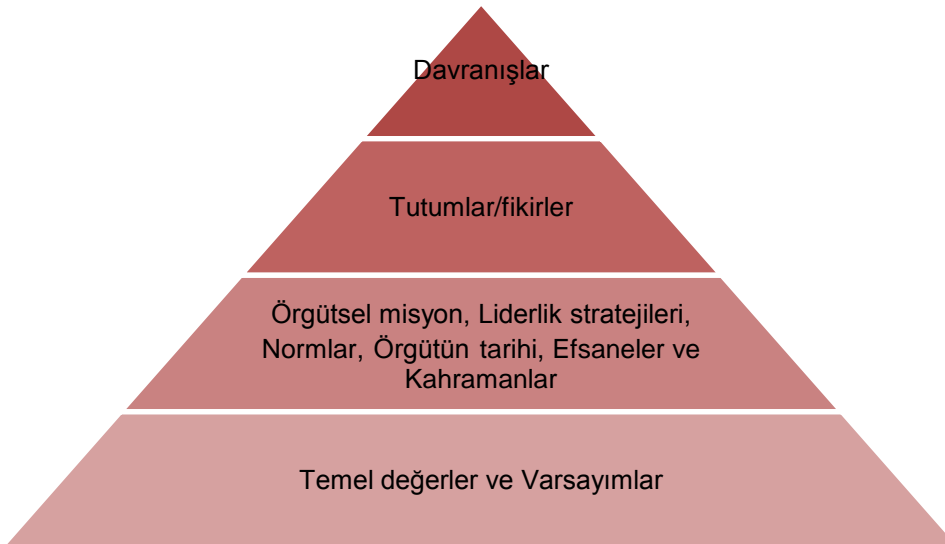
Pozitif güvenlik kriterlerinin belli özellikleri mevcuttur. Bu özellikler aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- a. İyi bir güvenlik mevcudiyeti ile güvenlik siyasi çalışmaları,
- b. Yönetimin güvenlik kavramında net ve belirgin tutumu,
- c. Demokratik yürütüm ve mükemmellik,
- d. Güvenlik etkili davranış, değer ve bağlılık,
- e. Sorumluluk ile zorunluluk net açılımı,
- f. Güvenlik ile üretim arasındaki istikrar sağlanması,
- g. Mükemmel çalışan kavramı ve eğitimler,
- h. Etkili istek ve teşvik ettirme ile iş doyumu,
- i. Çalışanlar ile yönetim arasındaki doğru ve karşılıklı güven tutumu,
- j. Nitelik, nizam ve organizasyon yenilenmesi, düzenlenmesi,
- k. Sistemli ekipman bakımı,
- l. Her boyuttaki kazaların rapor ve aktif yorumu,

- m. İşletme ve görevliler arasında güvenilir, doğru bilgi paylaşımı,
- n. Uygun tasarım,
- o. Yeterli kaynak ve devamlı iyileştirme çalışmaları,
- p. Gerekli, lazım gelinen durumlarda yaptırma gücü ile olan iş ilişkileri, otorite sağlama.

Güvenlik kültürü ve yapısı incelendiğinde; Patankar ve Sabin (2010) bir örgütteki kültür yapısını 4 basamaktan oluşan bir piramit halinde incelemiştir:

3.7.3.Güvenlik piramidi



Şekil 3.2. Güvenlik Kültürü Piramidi (Akt. Dursun, 2012: 38)

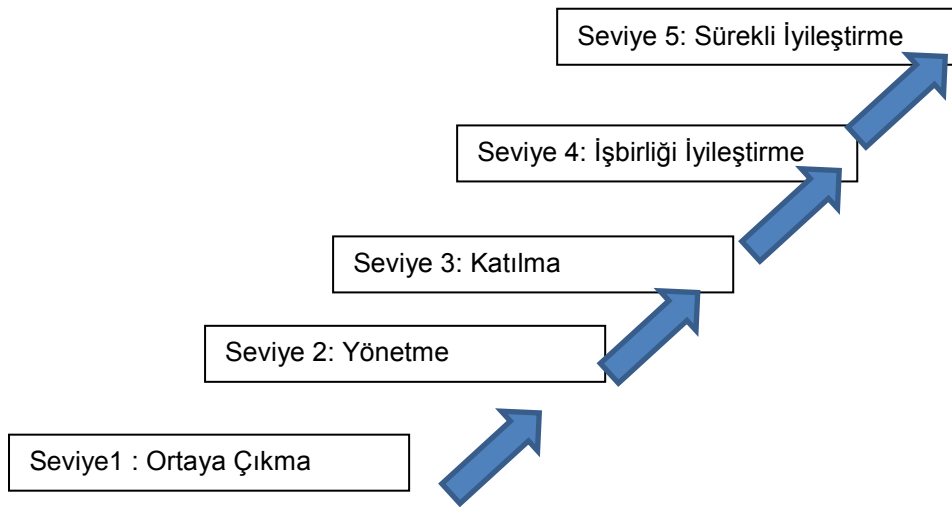
3.7.4.Güvenlik kültürü modelleri

3.7.4.1.Güvenlik kültürü olgunlaşma modeli

Güvenlik kültürü olgunlaşma modelinin mevcut bileşenleri vardır. Bu bileşenler aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- a. Yönetimde bağlılık ve fikir,
- b. Haberleşme, iletişim,
- c. Üretime dayalı emniyet,
- d. Öğrenen kuruluş,
- e. Güvenlik literatürleri,
- f. İştirak etme,
- g. Güvenlik ile ilgili benimseme, idrak edilenler,
- h. Güven olgusu,
- i. Endüstriyel bağlantılar ve iş doyumunu,
- j. Eğitim.

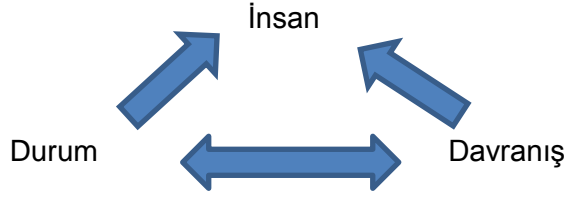
Güvenlik kültürü olgunlaşma modeli şekli aşağıdaki gibidir:



Şekil 3.3. Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli (Akt. Dursun, 2012:45)

3.7.4.2.Karşılıklı güvenlik kültürü modeli

Güvenlik iklimi boyutları, güvenlik yönetim sistemi ve davranışsal boyutlardan oluşan 3 bileşenin;



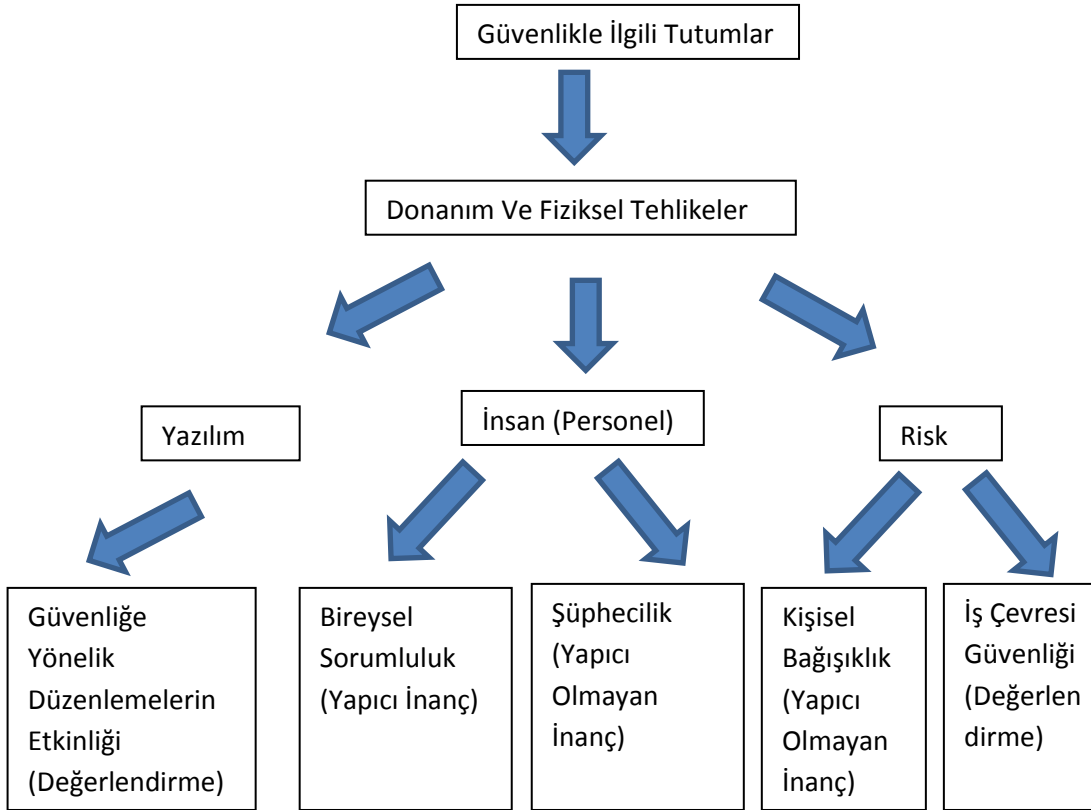
Kavramlarının birbirleriyle ilişkilendirilip, güvenlik kültürüne etki eden süreçler hakkında bütünsel bir düşünce yolu sağlamaktadır.

3.7.4.3.Güvenliğe yönelik tutumların tasarım modeli

Güvenliğe yönelik tutumların tasarım modelleri 4 temel kategori altında incelenmektedir. Bu modeller:

- Donanım: Güvenlik donanımı ve fiziksel tehlikeler
- Yazılım: Kurallar ve yöntemler, mevzuat, güvenlik metodu ve politikası
- İnsan/Personel: yönetim, çalışanlar, uzmanlar, denetleyiciler, güvenlik konseyi, otoriteler, sendikalar gibi tüm ekipler
- Riskler: Riskli hareketler ve bu tutumun organize edilmesi

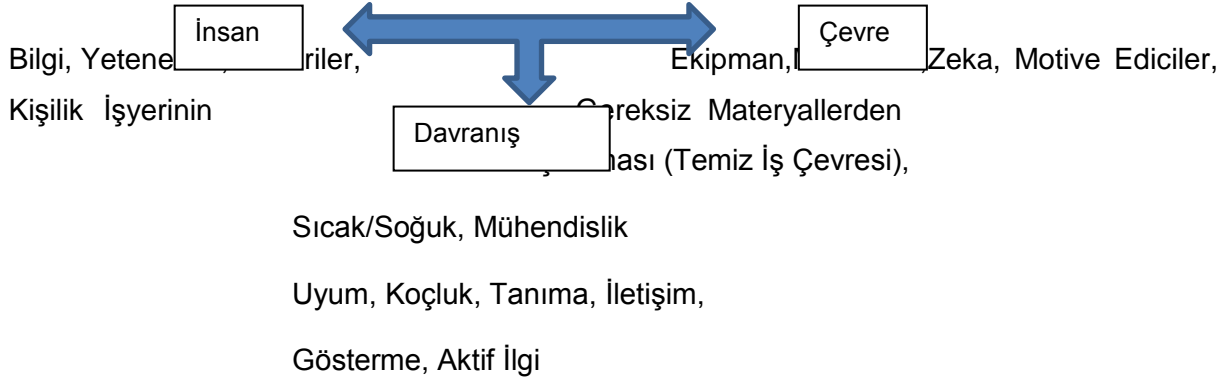
Güvenliğe yönelik tutumların tasarım modeli şekillendirilmesi aşağıdaki gibidir:



Şekil 3.4. Güvenliğe Yönelik Tutumların Tasarım Modeli (Akt. Dursun, 2012:49)

3.7.4.4. Toplam güvenlik kültürü modeli

İnsan, çevre, davranış arasında 'güvenlik üçgeni' oluşumu modeli aşağıdaki gibidir:



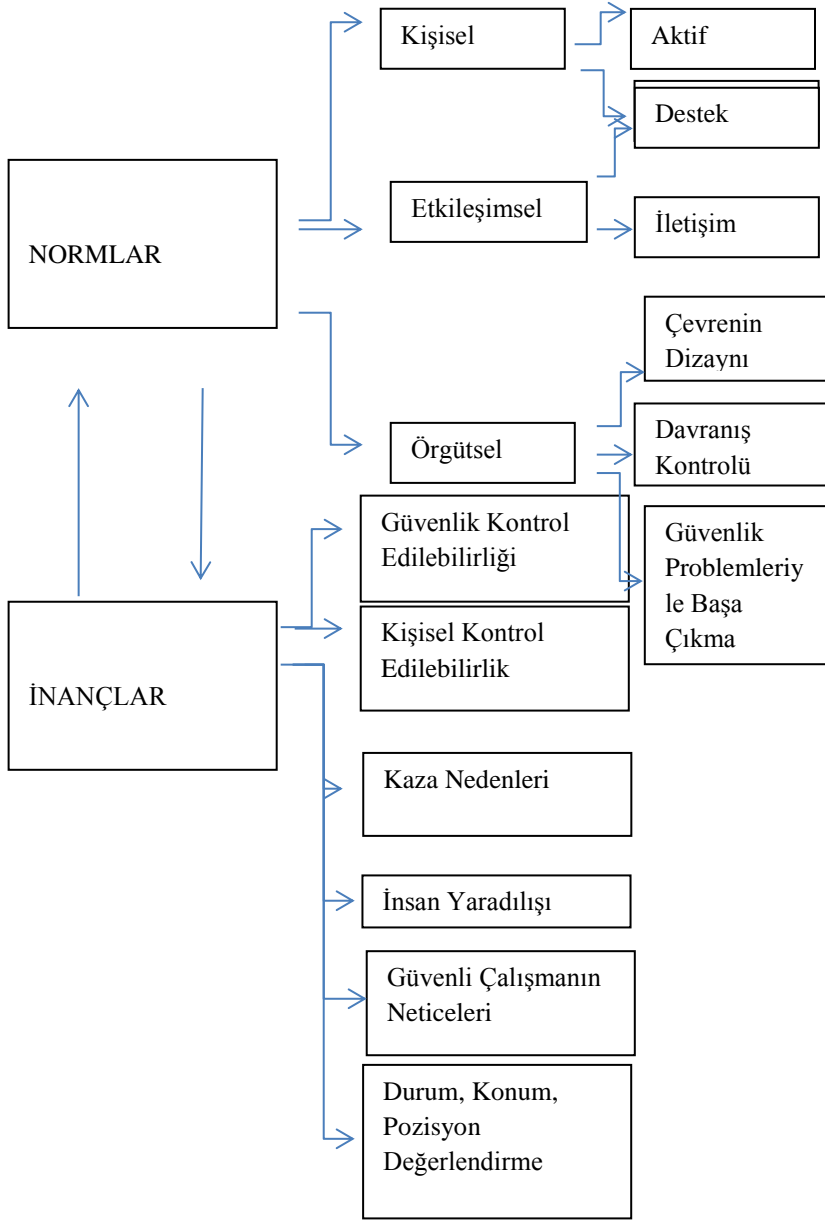
Şekil 3.5. Toplam Güvenlik Kültürü Modeli (Akt. Dursun, 2012:49)

Güvenlik kültürünün sağlanmasında 10 temel değer söz konusudur. Bunlar:

- Kültür, güvenlik aşamalarını kontrol etmelidir.
- Başarıyı tayin eden faktörlerin tutum ve birey asıllı olduğunun kavranması.
- Proses üzerine yoğunlaşma.
- Teşvik edilmiş ve isteklendirilmiş, etkili hareketler.
- Başarısızlıklardan sakınma yerine, proses başarısı için çalışma.
- Güvenli hareketlere doğru ilerletici bir gözlem ve geri bildirim sağlamak.
- Hareketler ve birey asıllı, baş etkin geri bildirim olmalıdır.
- Gözlem ve idareci öncelik, prosese yönelik etkin bir çözüm aşamasıdır.
- Güvenlik açısından, ait olma ve benlik düşüncesi açısından görevlendirme vardır.
- Vardiya güvenliği önemli bir unsurdur.

3.7.4.5. Güvenlik kültürü modeli

Güvenlik kültürüne yönelik tüm kavramlar; değerler (inançlar) ve standartlar (normlar) olmak üzere iki başlık altında toplanmıştır. Değerler (inançlar); güvenlik kontrol edilebilirliği, kişisel kontrol edilebilirlik, kaza nedenleri, insan yaradılışı, güvenli çalışma neticeleri ve durum, konum, pozisyon değerlendirme. Standartlar (normlar); kişisel, örgütsel ve etkileşimsel.



Şekil 3.6. Berends'in Güvenlik Kültürü Modeli (Akt. Dursun, 2012:51)

4. KÖK NEDEN SONUÇ KAVRAMI

4.1.Kök Sorun – Hayalet Sorun

Hayalet sorun; bir ya da birden fazla nedeni olan tüm sorunlara denir. Bu tanımdan yola çıkarsak, her sorun bir hayalettir ve hayalete yol açan nedene ise; kök sorun denir. Hayalet soruna sebep olan nedenler, o nedenlerin tekrar sebep olan neden ya da nedenleri mevcuttur. Kök sorunlar toplanarak hayalet sorunları, her kök sorun da birbirinden farklı hayalet sorunların meydana gelmesine neden olur.

4.1.1.Kök sorun – hayalet sorun özellikleri

Kök sorun ve kök olmayan (hayalet) sorun kavramları mevcuttur. Bu sorunlar farklı özelliklere sahiptir. Bu özellikler aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- a. Birinci düzey hayalet sorunlar çözülemezler; ancak enerji tüketirerek öldürülürler (önleme büyük öneme sahiptir),
- b. Her kök sorun sayısızca hayalet soruna gebe dir, her hayalet sorunun da çok sayıda sebebi olabilir (bir sorunun bir yada birden fazla asıl sebebi olabilir),
- c. Kök sorunlar ortadan kaldırılab ilir yahut etki dereceleri azaltılabilir.
- d. Sorun ağacı anlaşılmadan hiçbir şey yapılmamalıdır. Yapılmaya çalışıldığı takdirde sorun geçici ve/veya güvensiz çözüme ulaşılır (temel neden birçok sorun üzerinde katkısı olabilir).

İki sorunun nedenleri sıralanırken; daha derindeki kök nedenler, kesinlikle ortaktır. Kök sorunlar, her durum için farklı sonuçlar doğurabilecek hayalet sorunları ortaya çıkarır.

Farklı hayat kesimlerinde, bireylerin karşı karşıya kaldığı, ancak asıl nedenin kaynağında pek üstüne düşmediği, düşse dahi imkanlar çerçevesiyle genellikle pek müdahale edemeyeceği, görünen sorunlar oldukça fazla sayıdadır.

4.1.2.Görünen sorunlar

Çok sayıda görünen sorun kavramları aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- a. Milli kavramda görünen sorunlar
- b. Yıldırı, kargaşalar,
- c. Sağlık sorunları,
- d. Eğitim kaynaklı sorunlar,
- e. İşsizlik, gelir yetmezliği, hayat pahalılığı,
- f. Özgürlük kısıtlamaları,

- g. Konut sorunları,
- h. Çevresel sorunlar,
- i. Sosyal güvenlik yöntemi eksikliği,
- j. Kültürel bozulmalar,
- k. İş kazaları,
- l. Adaletin geç müdahalesi.

4.1.3.Birbirinden bağımsız sorunlar

Birbirinden bağımsız olan etkenler, sorunlar mevcuttur. Bu sorunlar aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- a. “rekabet ortamı” eksikliği,
- b. “öğrenme ortamı” eksikliği ve süreksizliği,
- c. Enflasyonun olumsuz etkileri,
- d. İş ölçümü, iş gerekleri, iş değeri, haberleşme, varyasyon, demokrasi, rekabet gücü gibi esas kavramların toplum tarafından yeterli derecede kabul edilmemiş olmasından kaynaklı iletişim eksikliği,
- e. Hızlı popülasyon artışı,
- f. Tüketim zihniyeti eksikliği,
- g. Bilim ve teknolojinin asıl sebebinin anlaşılmamış olması,
- h. Doğru nizamı oluşturmak ve uygulama becerisindeki eksiklik,
- i. Toplumdaki sorun belirleme ve çözüm sürecindeki beceri eksikliği,
- j. İdare eksikliği,
- k. Kaliteli, vasıflı birey kavramının eksikliği,
- l. Temel hak ve özgürlük bilinci eksikliği,
- m. Kültürel kimlik bunalımı,
- n. Sanatın rolünün kavranamaması,
- o. Ahlak ve erdem eksikliği.

4.2.Kök – Neden Analizi

Yönetimdeki bir problemin, sadece uygun olmayan durumlardan ziyade, problemin asıl çıkış sebebinin bulunmasıdır. Her bir problemin tamamıyla ortadan kaldırılması amacıyla yapılan, neden asıllı analiz kavramıdır.

- a. Çözümlemeye yönelik, yan tutmadan yapılan çalışma,
- b. Kişiyeye dayalı değil, nedene dayalı sorun aranması,
- c. Problemin çıkış yolları tespit edilerek, olumsuzlukların düzeltilmesi,
- d. Sorunu gizlemek yerine, kökten çözüm yolları aranarak kalıcı olmasının önlenmesi.

4.2.1.Kök – neden analizinin amaçları:

Kök – Neden analizinin amaçları aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- a. Sorunların asıl çözüm yollarını bulup, sebeplerin kaynağını öğrenmek,
- b. Sorunların sebeplerinin köküne inmeden yapılan düzeltme çalışmalarından oluşan zaöam kayıplarına engel olmak,
- c. Problemlerin isabetli şekilde anlaşılır olması ve üzerinde durulmasının sağlanması,
- d. Kök – neden analizi ile yapılan çalışmalar sonucu farkında olma, tutum ve bilgi düzeyinin pozitif eğilimde olmasını sağlamak.

Kök – neden analizi; karşılaşılan bir sorunun altta yatan nedenlerini belirleyerek kuruma yarar sağlar. Bu yaklaşım, idarenin süreçlerinin geliştirilmesi için uzun vadeli bir perspektif sunar. Etkili bir kök neden analizi ve bunun devamında geliştirilen iyileştirme çalışmaları gerçekleşmez ise, hatanın tekrarlanma olasılığı yüksektir. Kök neden analizi, aynı sorunun gelecekte de sürekli tekrarlanarak aynı tespitin yinelenmesini de önler. Öngörülmemiş bir riskin doğmasından, faaliyetlerdeki başarısızlık, varlıkların zarar görmesi veya kaybı, güvenlik sorunları, kalitedeki düşüş veya hizmet sunumundaki memnuniyetsizliğe uzanan birçok sorun alanında, kök neden analizi etkili bir şekilde yürütülebilir. Bir sorunun sıklıkla birden fazla ilgili veya ilgisiz nedenlerinin olabileceği de unutulmamalıdır. Raporun sadece sorunun yönetim tarafından giderilmesini öneren denetçi, sorunun ortaya çıkış nedenleriyle ilgili bir analiz yapmadığı müddetçe, uzun dönemde süreçlerin verimliliği ve etkinliğini geliştirecek katkılarda bulunamayacaktır, dolayısıyla yönetim, risk yönetimi ve kontrol süreçleri hakkında değer katıcı öneriler geliştiremeyecektir. İç denetçinin bu alanlarda kapsamlı bir bakış açısı geliştirebilmesi için gerekli yetkinliğe sahip olması, kök neden analizine neden ihtiyaç duyulduğunu belirleyebilme ve o soruna mahsus bir kök neden analizinin bizzat gerçekleştirilmesine bağlıdır.

Mucit Charles Kettering'e göre, "iyi tanımlanmış bir sorun, yarı yarıya çözülmüş bir sorundur".

Dört temel unsur: İşe yarayan her sorun tanımı bu unsurları içerir. Dördünün de incelenip, belirtilmesi gerekir.

- Hedef/Standart: Nerede olmak istediğiniz (istediğiniz durum).
- Gerçek: Şu anda nerede olduğunuz.
- Boşluk: Hedef ve gerçek arasındaki fark.
- Eğilim: Sorunun yapısı ve boyutu ne kadar ciddi? Ne zamandan beri var?

Kapsamı yerel mi, küresel mi?

4.2.1.1.Kök – neden analizinde yapılan hatalı yollar

Kök – neden analizi yapılırken dikkat edilmeli, hatalı yollara girebilir. Bu hatalı yollar aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- a. Esas problemin, fazla probleme dayatılması,
- b. Problemin bir sebebe bağlanması,
- c. Problemin suçlamaya bağlanması,
- d. Problemin çözüm olduğundaki yanlış savunma,
- e. İşleyiş sonuçları problem kavramıyla örtüşmesi,
- f. Üzerinde durulan problemin yanlış olması yahut kaynak sorunu,
- g. Problemdaki standart/hedef, gerçek, eğilim, boşluk kavramlarının eksikliği

Kök – neden analizi sonucunda problemneticesi, kök sorunlar, hayalet sorunlar ve riskler ile örtüşmelidir. Analiz yaparken 5 Neden? Sorusu ile kaynağa gidilme oranı neredeyse %100 'dür.

4.3.Neden – Sonuç ilişkisi

Nedenler, dolaylı ya da direkt yoldan sonuçlar doğurur. Bundan ötürü neden – sonuç ilişkisi incelenmelidir. Neden – sonuç ilişkileri aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- a. Bir sorun yoktan var edilebilir.
- b. Sorunlar doğrudan çözülemez, ancak onlara yol açan nedenlerin etkileri azaltılabilir.
- c. Bir sorun çözülmekçe, diğer sorunlarla birleşerek yeni ve kendisine benzemeyen sorunlar üretmek eğilimindedir.
- d. Bir dizi koşul altında bir sorunun çözümüne yarayan araçlar, başka bir dizi koşul altında sorunu çözemeyebilir, hatta yeni sorunlar üretebilir.
- e. Sorunlar çözülmeyen sürdükçe kendilerini unutturur ve bu defa sorunsuz durumlar birer sorun olarak görülmeye başlar.

4.4.Sorun Kimyası' nın Temel Kanunları

Madde kimyasının temel yasası; Lavoisier Kanunu'dur: "Hiçbir madde yok olmaz, yoktan da var olmaz, ancak şekil değiştirir" biçiminde ifade edilebilecek bu kanunun "Sorun Kimyası" ndaki üç karşılığı şöyledir:

Kanun 1: Sorunlar yoktan var edilebilir. Her akılsızca davranış en az bir sorun üretir.

Kanun 2: Hiçbir sorun onu meydana getiren nedenler ortadan kaldırılmadıkça çözülemez, ancak şekil değiştirir. Nedenleri yok etmeye dayalı olmayan her çözüm girişimi yeni sorunların üremesine yol açar.

Kanun 3: Bir sorun çözülemediği sürece doğurma ve başka sorunlarla birleşme yoluyla çoğalma eğilimindedir.

İki kimya arasındaki başlıca fark, yoktan var etme konusundadır (insan faktöründen dolayı). Sorunların arasında bileşikler yaptığı bir ortam içinde, bileşiksiz bir ortamda uygulanıp iyi sonuç vermiş çözümler hedeflenen sonucu çözemez ve hatta yeni sorunların üremesine yol açar.

5. İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ, KÖK – NEDEN – SONUÇ İLİŞKİSİ

Küreselleşme, “iyi” yönetimin yeniden araştırılmasına neden olmuştur. Yönetimi, yönetsel ve işlevsel, devamlı ve güvenli hale getirmek için sistemi örgüt kültürü ile desteklemek gerekir. Örgüt kültürünü de, güvenlik kültürü ile iyi beslemek gerekir. Böylece örgüt bazında oluşabilecek farklı çıkarlar, değer yargıları, ideolojik farklılıklar, düşünsel ayrılıklar, tek bir kültür ile manipüle edilecektir. Buna en iyi örnek son yıllarda yöneticiler tarafından geliştirilmeye çalışılan, çalışanlara yönelik eğitim programlarıdır. Bugün yaşanan hızlı değişime etkin cevap verme yeterliliği, örgütün kültürel özelliklerine bağlıdır. Bundan yola çıkarak iş güvenliği kavramı da örgütlere güvenlik kültürü – güvenlik bilincinin doğru şekilde aşılması, yerleştirilmesi ile olur. Bu açıdan da sadece iş kurumlarında verilen eğitimler, güvenlik bilinci aşılama çalışmaları yetersiz olmaktadır.

Kişilerin öğrenmesi onların kültürlerine bağlıdır. Bu onlara denge ve güven vermektedir. Örgüt tarafından oluşturulan kültür, diğer personelin ve oluşacak yeni örgütlerin davranışına önemli etkide bulunur.

5.1.Hücre, Doku, Organ, Sistem, Organizma Oluşumu

Hücre: Bir canlının yapısal özelliklerini ve işlevsel özelliklerini gösteren en küçük yapı birimidir.

Doku: Bitki, hayvan ve insan organlarını meydana getirir. Aynı vazifeyi gören ve birbirleriyle yakın ilişkisi olan aynı kökten gelen hücrelerin topluluğudur.

Organ: Canlı vücudundaki dokuların bir araya gelmesiyle oluşan anatomik ve işlevsel bir bütünün belirli bir görev içinde olan ve sınırları kesin bir şekilde çizilmiş vücudun bölümüne ‘organ’ denir.

Sistem: Aynı amaç uğruna bir yapı sistemi içerisinde çalışan organların tamamına denir..

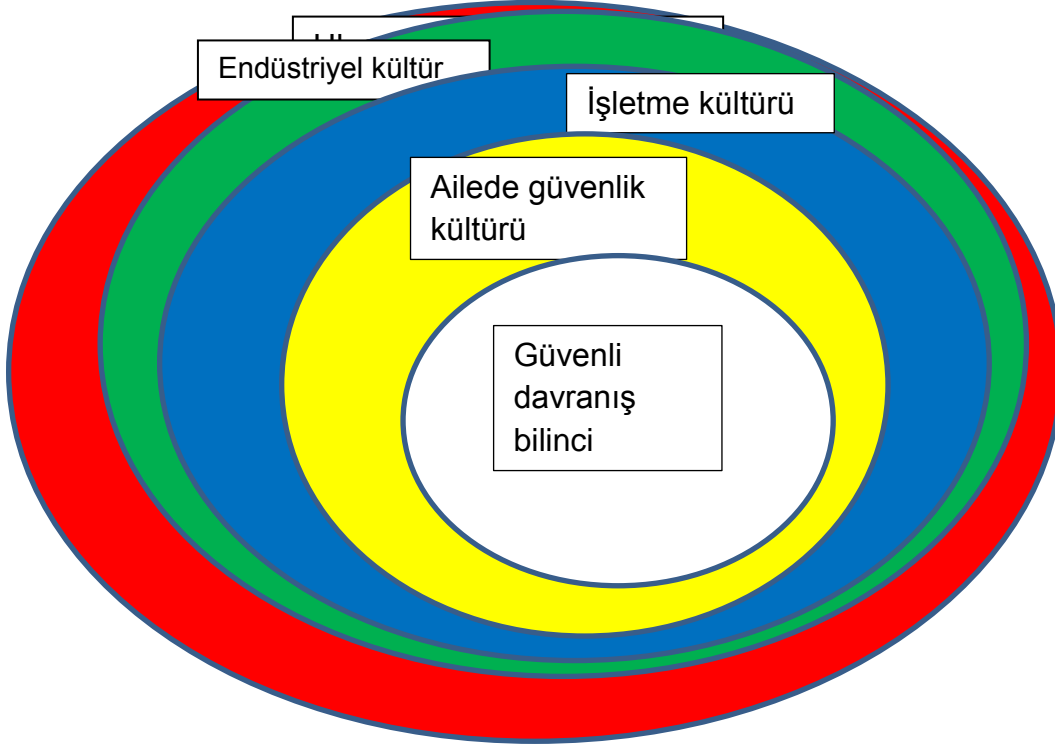
Organizma: Bir bütünü meydana getirecek şekilde çalışan ve birbirleriyle sürekli bir uyum içerisinde olan parçalardan meydana gelmiş bir canlı sistemi olarak tanımlanabilir.

Yani bu açıklamalara göre hücre, doku, organ, sistem ve organizma arasındaki ilişki şu şekildedir: Hücreler dokuları meydana getirir, dokular organları, organlar sistemleri, sistemler ise organizmayı yani insanı meydana getirir. Kısacası, hepsi birbirinin sayesinde meydana gelmiş olur. Biri olmazsa diğeri de olmaz. Hücre en küçük yapı birimi olmasına rağmen organizmanın oluşumunda ilk basamakta yer alır.

Bilimin ilerlemesi ile bugün biliyoruz ki, insan vücudundaki organların her biri eşsiz ve vazgeçilmez faaliyetlere sahiptir. Bir organın görevini başka bir organ üstlenmez. Ayrıca bu sistemlerin hiçbirinin, bir diğerine üstünlüğü yoktur. Ve sindirim, sinir, solunum, dolaşım, bağışıklık sistemi sistemleri insan organizmasının devamı için ahenkle çalışmak zorundadır.

5.2.Güvenlik Bilinci Kavramı Oluşumu

Güvenlik kültürü; öğrenme ve öğretme özelliğine sahip, bir davranış biçimidir. Güvenli bir organizma yani ulusal güvenlik kültürünün oluşabilmesi için kök sorun olan 'güvenli davranış bilinci' nin; hücre, doku, organ, sistem, organizma ilişkisi şeklinde güvenlik kültürünü/güvenli davranış bilincini 'hücre' kabul edersek; bu bilinci aileden başlayarak eğitim – öğrenim hayatı boyunca işletmede, endüstriyel seviyede benimseterek organizmanın/ ulusal güvenlik kültürünün doğru ve sağlam bir şekilde aşılanmış, oluşturulmuş olur.



Şekil 5.7. Güvenlik Bilinci

5.3.Kök, Neden, Sonuç kavramlar ile ilişkilendirilmesi

Kök – Neden – Sonuç ilişkilendirme tablosunun genel durum değerlendirilmesi: İlişkilendirme kavramları; insanlar, riskler, işyeri ortamı, yazılım, donanım sorun kavramı, diğerleri, güvenlik eğitimleri ve pozitif güvenlik kriterleri olmak üzere 9 başlık altında toplanıp, bu kavramlar kök sorun, neden ve sonuç (dolaylı/dolaysız) şeklinde sınıflandırıldı. Bu sınıflar tablolandırılarak aşağıdaki gibi incelenmiştir:

5.3.1.İnsanlar kavramı

İnsan kavramında; Sendikalar ve Denetleyiciler dışında hepsi 'kök sorun' oluşturmaktadır. Hayalet sorunların ciddi sonuçlara sebep olduğu ve altında bir kök sorun olduğu unutulmamalıdır. Aile, çalışanlar, yönetim-idare, otoriteler; direkt olarak sonuç kavramına etkin olmasa da, birçok nedene etken ve bu etkenler araştırıldığı takdirde ciddi sonuçlara sebep olduğu/olacağı görülebilir. Sendikalar ise; kök – neden - sonuç kavramında, ne kök sorundur ne de direkt bir sonuç oluşturur. Dolaylı yollardan olumlu ya da olumsuz etkiye sahiptir.

Çizelge5.1. Kök, Neden, Sonucun İnsanlar Kavramı İle İlişkilendirilmesi

KAVRAMLAR	KÖK	NEDEN	SONUÇ
1.İNSANLAR			
Aile	+	+	
Çalışanlar	+	+	
Denetleyiciler		+	+
Yönetim-İdare	+	+	
Güvenlik Konseyi	+	+	+
Uzmanlar	+	+	+
Otoriteler	+	+	
Sendikalar		+	

5.3.2.Riskler kavramı

Çizelge5.2. Kök, Neden, Sonucun Riskler Kavramı İle İlişkilendirilmesi

KAVRAMLAR	KÖK	NEDEN	SONUC
2.RİSKLER			
Riskli Davranışlar		+	
Risk Etmenleri	+	+	+
a.Fiziksel Risk Etmeni	+	+	
b.Kimyasal Risk Etmeni	+	+	
c.Biyolojik Risk Etmeni	+	+	
d.Psikolojik Risk Etmenleri		+	
e.Ergonomik Risk Etmenleri		+	
Risk Ve Güvenlik Algıları	+	+	
Bilgi Ve Tecrübe Eksikliği	+	+	
Dalçınlık-Dikkatsizlik		+	
Yoğunluk		+	
Stress		+	
Sağlık Sorunları		+	
Yorgunluk		+	
Olağan Dışı Durumlar		+	
Güvenli Davranış Bilinci	+	+	+
Çalışan İlgisi		+	
Güvenlik Kültürü	+	+	+
Ailede Güvenlik Kavramı	+	+	+
İşletmede Güvenlik Kavramı	+	+	+
Ulusal Güvenlik Kavramı	+	+	+
Personel Beceri Ve Yeterliliği		+	
Performans		+	

Risk etmenleri, risk etmenlerinden de; fiziksel, kimyasal ve biyolojik risk etmenleri ile risk ve güvenlik algıları, bilgi ve tecrübe eksikliği güvenli davranış bilinci, güvenlik kavramı, ailede güvenlik kavramı, işletmede güvenlik kavramı, ulusal güvenlik kavramı etkenlerinin hepsi 'kök sorun' kavramına girmektedir. Bu kök sorunlardan, risk etmenleri; hayalet sorunlar yaratıp sonuçlara da etkisi olmaktadır. Risk etmenlerinden olan fiziksel, kimyasal, biyolojik riskler direkt olarak sonuca etkisi olmasa da, birçok nedenin kök kavramı olduğundan dolaylı olarak sonuca katkısı/sebebi olmaktadır. Risk ve güvenlik algıları ile bilgi ve tecrübe eksikliği de direkt sonuca bağlı olmasa da ciddi bir 'kök sorun' kavramına sahiptir ve ciddi nedenler yol açabilecek potansiyele sahiptir.

Riskli davranışlar, psikolojik risk etmenleri, ergonomik risk etmenleri; kök sorun olarak görülmesi de, sağlık bozucu ciddi neden etkeni olup, iyi olmayan sonuçlar doğurmasını kaçınılmazdır.

Riskler başlığı altında incelediğimiz güvenlik kültürü ile güvenlik bilinci kavramları ve bunların etkisiyle devamını sürdüren ailede, işletmede ve ulusal güvenlik kültürü en büyük 'kök sorun'dur. Önemli nedenlere sebep olup, ciddi sonuçlara yol açabilecek en yüksek potansiyele sahip kavramlardır.

5.3.3.İşyeri ortamı kavramı

Güvenliğe yönelik üst yönetim bağlılığı, stratejik yaklaşım 'kök sorun' olup ayrıca ciddi bir neden kavramıdır. Direkt olarak sonuç etkisi olmasa da, bu iki kavram ile bağlantılı olan katılım örgüt çalışması; kök sorun, ciddi neden gebesi ve sonuç kavramının hepsine sahip bileşendir. Bu yargıdan yola çıkılarak; direkt sonuç oluşturmayan etkenler birleşerek, büyük büyük sonuçlara neden olan kök sorun kavramı oluşturabilmektedir.

İşyeri temizliği ve düzeni, çalışma koşulları, açık rol ve sorumluluklar, rekabet ortamı ve çalışma alanı kavramları; kök sorun olmayıp direkt sonuçlara neden olmasa da, dolaylı etkiye sahiptirler.

Çalışanlar ve yöneticiler arasındaki ilişkiler, işbirliği ve takım çalışması ile sürekli ve yaygın öğrenme ortamı kavramları kök sorun olmasa da, ciddi neden unsurları olup, önemli sonuçlara etkileri olabilecek kapasiteye sahiptirler.

Çizelge5.3. Kök, Neden, Sonucun İşyeri Ortamı Kavramı İle İlişkilendirilmesi

KAVRAMLAR	KÖK	NEDEN	SONUC
3.İSYERİ ORTAMI			
İşyeri Temizliği Ve Düzeni		+	
Çalışma Koşulları		+	
Çalışan Ve Yöneticiler Arasındaki İlişkiler		+	+
İşbirliği Ve Takım Çalışması		+	+
Açık Rol Ve Sorumluluklar		+	
Güvenliğe Yönelik Üst Yönetim Bağlılığı	+	+	
Stratejik Yaklaşım	+	+	
Katılım-Örgüt Çalışmaları	+	+	+
Rekabet Ortamı		+	
Sürekli Ve Yaygın Öğrenme Ortamı		+	+
Enflasyon Ortamı		+	
Çalışma Alanı		+	

5.3.4.Yazılım kavramı

Yazılım içeriğinde genelde yönetim/yönetici kavramları, işleyiş/idare biçimlerine yönelik unsurlar yer aldığından kök – neden - sonuç kavramlarıyla direkt ilişkililerdir; mevzuat, güvenlik metodu ve politikası, çalışanların genel hak ve özgürlükleri, iş hukuku, yasal düzenlemeler ve yönetmelikler. Bu kavramlar incelendiğinde; yapılan/yapılacak yasal çalışmaların ne kadar önem arz ettiği açıkça görülmektedir.

Kurallar ve yöntemler, yasaklar, dökümanlar ile sözlü ve yazılı talimatlar kavramları, kök sorun ve direkt sonuç etkisi olmasa da dolaylı yoldan olumlu/olumsuz önemli nedenlerdendir

Çizelge 5.4. Kök, Neden, Sonucun Yazılım Kavramı İle İlişkilendirilmesi

KAVRAMLAR	KÖK	NEDEN	SONUÇ
4.YAZILIM			
Kurallar Ve Yöntemlerler		+	
Mevzuat	+	+	+
Güvenlik Metodu Ve Politikası	+	+	+
Çalışanların Genel Hak Ve Sorumlulukları	+	+	+
İş Hukuku	+	+	+
Yasaklar		+	
Yasal Düzenlemeler	+	+	+
Yönetmelikler	+	+	+
Dökümanlar		+	
Sözlü Ve Yazılı Talimatlar		+	
Materyal-Yayınlar(kütüphane,bültenler)		+	+
Güvenlik Bilgi Formları		+	+

5.3.5.Donanım kavramı

Çizelge5.5. Kök, Neden, Sonucun Donanım Kavramı İle İlişkilendirilmesi

KAVRAMLAR	KÖK	NEDEN	SONUC
5.DONANIM			
Güvenlik Kavramı	+	+	+
Korunma Prensipleri	+	+	+
Teknik Uygulamalar	+	+	+
KKD		+	+
İSG Genel Kuralları	+	+	+
Tahliye Ve Kurtarma		+	+
İşyeri Malzeme Tasarımı	+	+	+
Organizasyon Yapısı Ve Süreci	+	+	+
Performans Ve Modelleme	+	+	+
Risk Ve Güvenlik Algıları	+	+	+
Sistem	+	+	+
Mesleki Eğitim	+	+	+
Durum Raporu		+	+
Kaza Raporları		+	+
Kurumsal İtibar		+	+
İş Ekipmanları Kullanma Ve Operatör	+	+	+
Eğitim Ve Seminerler	+	+	
Stratejiler		+	
Uyarı İşaretleri		+	
Güvenlik Misyonu		+	
Slogan Ve Logo'lar		+	
Medya Araçları		+	
Cevre Ve Güvenlik Yönetim Sistemi	+	+	+
Teknik Yetersizlik	+	+	+
Ekipman Eksikliği	+	+	+
Arızalı Ekipman	+	+	+
Acil Servis İşlevi Donanımı		+	+
Etiketleme		+	
İşaretlemeler		+	
Gerekli Önlemler(vançın.kanseroien...)	+	+	+
Modelleme	+	+	+

Donanım içeriğinde oldukça fazla kök – neden – sonuç etkileri mevcuttur. Bunlar; güvenlik kavramı, korunma prensibi, teknik uygulamalar, isg genel kuralları, işyeri malzeme tasarımı, organizasyon yapısı ve süreci, performans ve modelleme, risk ve güvenlik algıları, sistem, mesleki eğitim, iş ekipmaları kullanma ve operatör, ekipman eksikliği ve arızalı ekipman,

gerekli önlemler ile çevre ve güvenlik yönetim sistemi kavramları, her biri 'kök sorun' olup, ciddi sonuçların önemli nedenleridir.

Diğer donanım kavramlarından; eğitim ve seminerler, kök sorun ve neden etkeni olup dolaylı yoldan sonuçlara sebep olurlar.

KKD, tahliye ve kurtarma, kaza raporları, kurumsal itibar ile acil servis işleyiş donanımı kavramları kök sorun olmasalarda, önemli sorunlara etken olabilecek nedenlerdendir.

Stratejiler, uyarı işaretleri, güvenlik misyonu, slogan ve logolar, medya araçları ile etiketleme ve işaretlemeler kavramları, kök sorun olmayıp, dolaylı yoldan sonuç oluşturabilecek nedenlerdendir.

5.3.6.Sorun kavramı

Sorun belirleme, araştırma(kaynak) ile sorun teşhis etme ve çözebilme kavramları ciddi 'kök sorun' olup, direkt sonuçlara sebep olabilecek önemli nedenlerdendir.

Doğrulama, uygulama ve süreklilik kavramları, kök sorun etkisine sahip olmasa da, sorun belirleme, araştırma ile sorun teşhis etme ve çözebilme kavramı etkenleri bu aşamalara önemli kök sorun temeli oluşturduğundan, bu kavramlar ciddi sonuçlar yaratabilecek önemli nedenlerdendir.

Çizelge5.6. Kök, Neden, Sonucun Sorun Kavramı İle İlişkilendirilmesi

KAVRAMLAR	KÖK	NEDEN	SONUÇ
6.SORUN KAVRAMI			
Sorun Belirleme	+	+	+
Araştırma(kaynak)	+	+	+
Doğrulama		+	+
Uygulama		+	+
Süreklilik		+	+
Sorun Teşhis Etme Ve Çözebilme Kaabiliyeti	+	+	+

5.3.7.Diğer kavramlar (görünen sorunlar)

Tekbir başlık altında toplanamayan ancak önemli diğer etkenler bulunmaktadır. Bunlardan; sosyal güvenlik yönetimi eksikliği, bilim ve teknoloji refah anlayışı, idare iktidarsızlığı ile temel hak ve özgürlükler kavramları, önemli kök sorunlar olup, ciddi sonuçlara sebep olabilecek nedenlerdendir.

Kültürel bozulmalar ise dolaylı yoldan sonuç oluşturabilecek önemli bir kök sorun ve neden kavramıdır.

Milli bütünlük, terör, anarşi, işsizlik, gelir yetmezliği, hayat pahalılığı, çeşitli özgürlük kısıtlamaları, konut sorunları, çevresel sorunlar, trafik anarşisi, adaletin geç müdahalesi, sanatın refah anlayışı, fazilet anlayışı, ahlak anlayışı, hızlı nüfus artışı, tüketim ahlakı, nitelik dokusu ve sağlık güvenlik haftaları kavramları, kök sorun olmayıp dolaylı yoldan sonuç oluşturabilecek nedenlerdendir.

Çizelge5.7. Kök, Neden, Sonucun Diğer Kavramlar (Görünen Sorunlar) İle İlişkilendirilmesi

KAVRAMLAR	KÖK	NEDEN	SONUC
7.DİĞER			
Milli Bütünlük		+	
Terör, Anarşi		+	
İşsizlik, Gelir Yetmezliği, Hayat Pahalılığı		+	
Özgürlük Kısıtlamaları		+	
Konut Sorunları		+	
Çevresel Sorunlar		+	
Sosyal Güvenlik Yöntemi Eksikliği	+	+	+
Trafik Anarşisi		+	
Kültürel Bozulmalar	+	+	
Adaletin Geç Müdahalesi		+	
Sanatın Refah Anlayışı		+	
Fazilet Anlayışı		+	
Ahlak Anlayışı		+	
Hızlı Nüfus Artışı		+	
Tüketim Ahlakı		+	
Bilim Ve Teknoloji Refah Anlayışı	+	+	+
İdare İktidarsızlığı	+	+	+
Temel Hak Ve Özgürlükler	+	+	+
Nitelik Dokusu		+	
Sağlık Ve Güvenlik Haftaları		+	

5.3.8.Güvenlik eğitimleri kavramı

Eğitilen grubun büyüklüğü, eğitimin tekrarlanma sayısı, öğrenme yöneti, eğitici yeterliliği, amaç belirleme, geri bildirim, motivasyonel teşvik edicilik ile yönetsel davranışlar yoluyla öğrenim ve aktarım kavramlarının hepsi 'kök sorun' ve direkt sonuç oluşturmaya da dolaylı yoldan sonuç oluşturabilecek önemli nedenlerdendir. Bunun en iyi anlaşılır yanı ise; güvenlik bilinci, modelleme, teknik sorun gibi kavramların eğitim temelinden geçiyor olmasıdır. Eğitim kök sorun olsa da, eğitimle bağlantılı bu kavramlar neden olarak etki göstermektedirler.

Çizelge5.8. Kök, Neden, Sonucun Güvenlik Eğitimleri Kavramı İle İlişkilendirilmesi

KAVRAMLAR	KÖK	NEDEN	SONUÇ
8.GÜVENLİK EĞİTİMLERİ			
Eğitilen Grubun Büyüklüğü		+	
Eğitimin Tekrarlanma Sayısı		+	
Öğretme Yöntemi		+	
Eğitici Yeterliliği		+	
Amaç Belirleme		+	
Geri Bildirim		+	
Motivasyonel Teşvik Edicilik		+	
Yönetsel Davranışlar Yoluyla Öğrenim Ve Aktarım		+	

5.3.9.Pozitif güvenlik kriterleri kavramı

Güvenlik politikaları, yönetimin güvenlik kavramında net tutumu, demokratik yürütüm ve mükemmellik, kalite, kural ve düzenlemelerin güncellenmesi, sistemli ekipman bakımı, elverişli dizayn ile yeterli kaynak ve devamlı iyileştirme kavramları önemli 'kök sorun' ve ciddi sonuçlara neden olan pozitif güvenlik kriterleridir. Diğer kriterlerden olan; güvenli etkili davranışta değer ve bağlılık, yaptırım gücü (otorite), her boyuttaki kazaların raporu ve aktif yorumu ile farklı kurumsal seviyelerde ve görevlilerde sağlıklı bilgi akışı kavramları, kök sorun olmasa da ciddi sorunlara etkisi olan/olabilecek önemli nedenlerdendir.

Sorumluluk ve zorunluluk net açılımı, yetkin çalışanlar ve eğitim, yüksek motivasyon ve iş tatmini, yönetim ve çalışanlar arasındaki karşılıklı güven ve adil yaklaşım kavramları, kök sorun olmayıp dolaylı yoldan sonuç oluşturabilecek nedenler arasında yer almaktadırlar.

Çizelge5.9. Kök, Neden, Sonucun Pozitif Güvenlik Kriterleri Kavramı İle İlişkilendirilmesi

KAVRAMLAR	KÖK	NEDEN	SONUÇ
9.POZİTİF GÜVENLİK KRİTERLERİ			
Güvenlik Politikaları	+	+	+
Yönetimin Güvenlik Kavramında Net Tutumu	+	+	+
Demokratik Yürütüm ve Mükemmellik	+	+	+
Güvenli Etkili davranışta Değer Ve Bağlılık		+	+
Sorumluluk Ve Zorunluluk Net Açılımı		+	
Yetkin Çalışanlar Ve Eğitim		+	
Yüksek Motivasyon Ve İş Tatmini		+	
Yönetim ve Çalışanlar Arasındaki Karşılıklı Güven		+	
Kalite, Kural Ve Düzenlemelerin Güncellenmesi	+	+	+
Sistemli Ekipman Bakımı	+	+	+
Yaptırım gücü (otorite)		+	+
Her Boyuttaki Kazaların Raporu Ve Aktif yorumu		+	+
Farklı Kurumsal Seviyelerde Ve Görevlilerde		+	+
Elverişli Dizayn	+	+	+
Yeterli Kaynak Ve Devamlı İyileştirme	+	+	+

6.SONUÇ

Birinci düzey hayalet sorunların çözülme özellikleri olmadığından, amaç yeni hayalet sorunlara gebe olan 'kök sorunu' çözmekten geçmektedir.

Yapılan çalışmada görüldüğü gibi iş güvenliğindeki kök sorun; 'güvenlik kültürü' dür.

Kültür yavaş değişen bir kavramdır. Hele ki küresel etkiler altında çok yavaş değişmektedir. Bu durumda yapılacak şey çözüm, yeni karmaşıklığa neden olan yollardan ziyade kök sorunları çözerek mevcut karmaşıklığı azaltarak/yok etme(zamanla) yöntemine gidilmelidir.

Güvenlik kültürü, öğrenme ve öğretme özelliğine sahip olma özelliğine dayanarak, 'insanlara güvenli davranış bilinci' doğumundan itibaren aktarılmaya başlanmalıdır. Hücre (güvenlik bilinci) Doku (ailede güvenlik kültürü) Organ (işletmede güvenlik kültürü) Sistem (endüstriyel güvenlik kültürü) Organizma (ulusal güvenlik kültürü) oluşumu. Böylelikle %98 oranındaki iş iş kazaları ve %100 oranındaki meslek hastalıklarının önlenmesi sağlanmış olur.

Güvenlik bilincinin yeni nesile aktarılması için ort. 20 yıl geçmesi 'güvenlik kültürü'nün aşılmasından da oluşumu için çok iyi bir süreçtir.

Madem ailede başlar diyoruz bilinç oluşumu, ailelere de bu konularla ilgili çocuklarımızı, gençlerimizi daha güvenilir bir geleceğe hazırlamak ve köklü değişim hareketleri için ulaşım yolları bulunmalı. Bununla ilgili gerekli kurumlar çalışmalar yapıp, faaliyete geçmelidir. Bununla birlikte iş güvenliği ile ilgili üniversitelerde açılan bölümler, iş yerlerinde verilen yada verildiği iddia edilen eğitimlerden ziyade ilköğretimden itibaren 'güvenlik kültürü' ile ilgili 'güvenlik bilinci' ni oluşturmak için; dersler konmalı ve/veya seminerler, eğitimler yada seviyeye uygun çeşitli eğitim faaliyetleri uygulanmalıdır.

Anahtar gereksinim; nüfusun tamamının bu olguyu kavraması gerekmiyor (tabi kavraması çok iyi olur). Ancak sorunların köklerini sürekli merak eden örgütler ve kurumlar en önemlisi de siyasi partiler bu çözüm sürecinde en önemli etken olacaktır. Bu konuda elbette oldukça güçlükler bulunmaktadır:

- Yönetenler,
- Şansızlık,
- Kader,
- Fikirsizlik gibi.

Bu tez amacı; iş güvenliğinin 'kök hücresi' olan, güvenlik kültürüyle ilgili bir dönüşüm/birikim sağlamaya çalışmaktır. Bu çalışma bir kar tanesidir ve yalnız kaldığı taktirde erimeye mahkumdur.

KAYNAKLAR

Demirbilek, Tunc (2005), İş Güvenliği Kültürü, 1.b. , Legal Yayıncılık, İzmir.

Dursun, Salih (2012), İş Güvenliği Kültürü, 1.b. , Beta Basım, İstanbul.

Varol, Muharrem (1989), “Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi**, 44(1-2), 195-222.

Akalp, Gizem ve Aytaç Serpil (2005), “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Güvenlik Kültürü Oluşumu ve Bir Uygulama”, Ministry of Labour and Social Security, Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 4 International “Occupational Health And Safety” Regional Conference. 15-17 October 2005, Ankara.

Karcioğlu, Fatih (2001), “Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 15(1-2),265-283.

Şimşek, Şerif; Akgemci, T. ve Çelik A. (1998), “Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış”, 1.b., Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Şişman, Mehmet (2002), Örgütler ve Kültürler, 1.b., Pegem Yayıncılık, Ankara.

Bakan, İsmail; Büyükbeşe, T. ve Bedestenci, H.C. (2004), “Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü Teorik ve Amprik Yaklaşım”, 1.b. Aktüel Yayınları, İstanbul.

Arslan, Mahmut (2001), “Örgüt Kültürü”, **Yönetim ve Organizasyon**, ed. Salih Güney, 1.b., Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Yahyagil, Mehmet Y. (2004), “Denison Örgüt Kültürü Ölçme Aracının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması: Amprik Bir Uygulama”, **İ.Ü. İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi**, 47,53-76.

İleri, Ülkü (2014), “İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri İle Sosyo-Ekonomik Sonuçları”, 1.b., Efil Yayınevi, İzmir.

Erbige, Erbil(2014), “İş Güvenliği Palavramız”, 1.b., Yoldakitap Yayınları, İstanbul.

İşler, Mesut (2013), “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri İle Güvenlik Kültürünün İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Etkisi”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.

Uçkun, Gazi; Yüksel, A., Demir, B. ve Yüksel, İ. (2013), Kurumsal İtibarın Artırılmasında İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Rolü İle Meslek Yüksekokullarında Bulunan İş Güvenliği Uzmanlığı Programının Analizi.

Hasanoğlu, Mürteza(2004), Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi.

Güven, Rana(2013), “Güvenlik Kültürü ve İSG Yasası”, Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı.

Aytaç, Serpil(2011), İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi.

<http://www.beyaznokta.org.tr>

<http://www.iski.gov.tr>

<http://www.tuik.gov.tr>

<http://www.sgk.gov.tr>

ÖZGEÇMİŞ

Ad –Soyad : Fatma TUNCA

Doğum Tarihi ve Yeri : 05.04.1989, Uzunköprü/EDİRNE

E-posta : tunca.fatos89@gmail.com

ÖĞRENİM DURUMU

Lisans : 2007 - 2011 Niğde Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Biyoloji Bölümü

Yüksek Lisans : 2011 – 2013 Ankara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Hidrobiyoloji Bölümü

Yüksek Lisans :2013 – 2015 İstanbul Aydın Üniversitesi, Fen bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü

SERTİFİKA VE ETKİNLİKLER

2012, Çevre Görevlisi Eğitim Sertifikası (ASO/OSB)

2013, Etik Kurul Belgesi (Gazi Üniversitesi)

2014, İş Sağlığı ve Güvenliği (C Sertifikası)

Biyologlar Dayanışma Derneği

TEMA Vakfı

TÜİSAG Derneği

