

ÇALIŞMA HAYATINDA VE GÜNLÜK YAŞAMDA GÜVENLİK KÜLTÜRÜ



Fatma Serap KOYDEMİR
Dr. Salih AKYÜREK
Emine Merve TOPÇUOĞLU

ÇALIŞMA HAYATINDA VE GÜNLÜK YAŞAMDA GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

Fatma Serap Koydemir

Dr. Salih Akyürek

Emine Merve Topçuoğlu



BİLGE ADAMLAR

STRATEJİK ARAŞTIRMALAR MERKEZİ

RAPOR NO:64

KASIM 2014

ÇALIŞMA HAYATINDA VE GÜNLÜK YAŞAMDA GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

Proje Yöneticisi: Dr. Mehmet Sadi Bilgiç

Yazarlar: Fatma Serap Koydemir,
Dr. Salih Akyürek, Emine Merve Topçuoğlu

Kapak Tasarımı: Sertaç Durmaz

Katkı Sağlayanlar: Hasan Öztürk, Müstecep Dilber

BİLGESAM YAYINLARI



Mecidiyeköy Yolu Caddesi No:10 Celil Ağa İş Merkezi Kat:9 Daire:36
Mecidiyeköy / İstanbul / Türkiye
Tel: +90 212 217 65 91 Faks: +90 212 217 65 93

Atatürk Bulvarı Havuzlu Sok. No:4/6
A. Ayrancı / Çankaya / Ankara / Türkiye
Tel : +90 312 425 32 90 Faks: +90 312 425 32 90

www.bilgesam.org
bilgesam@bilgesam.org

Copyright © BİLGESAM Kasım 2014
Bu yayının tüm hakları saklıdır.
Yayın Bilge Adamlar Stratejik Araştırmalar Merkezi'nin
izni olmadan elektronik veya mekanik yollarla çoğaltılamaz.

ISBN: 978-605-9963-06-0
Basım-Cilt:SAGE Matbacılık

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ.....	VI
Giriş.....	1
1. Güvenlik Kültürünün Tanımı ve Tarihçesi	3
2. Güvenlik Kültürünün Temel Unsurları.....	5
3. Güvenlik Kültürlerinin Sınıflandırılmasına Dönük Tipolojiler	7
4. Güvenlik Kültürü Düzeyinin Örgütlerdeki Süreç ve Davranışlara Yansıması	9
5. Türkiye’de Güvenlik Kültürünün Analizi.....	12
5.1. Türkiye’nin Güvenlik Kültürü Tipolojilerindeki Yeri	13
5.2. Türkiye’de İş ve Trafik Kazaları İstatistiklerinin Analizi	16
5.3. Güvenlik Kültürüne Etki Eden Yasal, Yönetimsel ve Ekonomik Faktörler	20
5.4. Güvenlik Kültürüne Etki Eden Kültürel Faktörler	21
5.4.1. Kadercilik, Dışsal Kontrol Odaklılık ve İtaat Kültürü	21
5.4.2. Gelecek Odaklılıkla İlgili Problemler	24
Sonuç ve Öneriler.....	28
KAYNAKÇA	31

SUNUŞ

Güvenlik ve güvenlik kültürü kavramlarını askeri güvenlik ve ulusal güvenlik kavramlarının klasik çerçevesi dışında; iş güvenliği, bireysel yaşamda güvenlik ve risk algısı temelinde de incelemek gerekmektedir. Hayatın her alanında kendini direkt veya dolaylı olarak gösteren güvenlik ihtiyacı ve bu konudaki tepkisellik bir kültür olarak insanların ve toplumların düşünüş ve davranış kalıplarına yansırken, toplumlara göre önemli farklılıklar göstermektedir. Bazı toplumlar muhtemel kaza ve afetler ile bunların etkisini azaltacak tedbirleri sistematik bir yaklaşımla hayata geçirerek proaktif bir yaklaşım sergilerken; bazı toplumlar aynı kazalar ve afetler defalarca başlarına gelse bile, bu konuda dikkate değer bir çaba içine girmeyerek kimi zaman patolojik kimi zaman da reaktif bir yaklaşım ortaya koyabilmektedir.

Güvenlik kültürü bu bağlamda; kişilerin veya kurumların muhtemel tehdit ve riskleri gerçekçi bir temelde değerlendirme, önceliklendirme ve bu tehdit ve riskleri ortadan kaldıracak tedbirleri önceden alma konusundaki temel değerleri ve tutumları yani kültürü işaret etmektedir. Konuya Türkiye bağlamında bakıldığında ise yaşanan pek çok kaza ve doğal afetlere yönelik hazırlık düzeyi bu konudaki temel istatistiklerle incelendiğinde, Türkiye güvenlik kültürü temelinde Avrupa'nın ve hatta dünyanın en sorunlu ülkelerinden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilge Adamlar Stratejik Araştırmalar Merkezi (BİLGESAM), "Çalışma Hayatında ve Günlük Yaşamda Güvenlik Kültürü" adlı bu çalışma ile Türkiye'deki iş ve trafik kazalarında ortaya çıkan tabloyu incelemekte ve daha çok kültürel kodlarla bu kazalar arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışmaktadır. Toplumsal kültür kodları ile kazaların ilişkilendirilmesinin Türkiye'de bugüne kadar neredeyse hiç yapılmamış olmasının bu çalışmanın değerini artırdığı düşünülmektedir.

Türkiye'de güvenlik kültürü konusundaki bireysel ve kurumsal farkındalığı ve duyarlılığı artırmayı hedefleyen bu çalışmanın topluma, yöneticilere ve akademisyenlere faydalı olmasını temenni eder, raporu hazırlayan F. Serap Koydemir, Dr. Salih Akyürek, E. Merve Topçuoğlu'na ve raporun yayına hazırlanmasında emeği geçen BİLGESAM çalışanlarına teşekkür ederim.

Atilla Sandıklı
BİLGESAM Başkanı

Giriş

Eski çağlardan bu yana insanoğlu her zaman kendini güvende tutmak için uğraşmış; muazzam yapıları, kaleleri, savaş aletlerini ve teknolojiyi güvenliğini sağlamak için kullanmıştır. İnsanların ve toplumların doğasında olan kendini güvende hissetme ve güvenliğini sağlama ihtiyacı, gün geçtikçe gelişen teknolojiyle ve bilimle birlikte karmaşık yapıları doğurmuştur.

Güvenlik denince akla ilk önce şüphesiz ki ulusal ve uluslararası güvenlik konuları gelmektedir. Oysaki güvenlik gündelik yaşamımızdan iş hayatımıza ve kamusal alana, yerelden ulusal ve küresel alana, akla gelebilecek her konunun içinde bulunmaktadır. Hayatın her alanında kendini direkt veya dolaylı olarak gösteren güvenlik ihtiyacı ve bu konudaki tepkisellik bir kültür olarak insanların ve toplumların düşünüş ve davranış kalıplarına yansırken, toplumlara göre önemli farklılıklar göstermektedir.

Bu çerçevede düşünüldüğünde, güvenlik kültürü kişilerin veya kurumların muhtemel tehdit ve riskleri gerçekçi bir temelde değerlendirme, önceliklendirme ve bu tehdit ve riskleri ortadan kaldıracak tedbirleri önceden alma konusundaki temel değerlerini ve tutumlarını yani kültürü işaret etmektedir. Güvenliğe dönük bu kültürel çerçeve, bireysel güvenlik kadar, çalışma güvenliği ve ulusal güvenlik sorunsalını da kapsamı içine almaktadır.

Yeni olan güvenlik kültürü araştırmaları bugüne kadar genellikle çalışma hayatıyla ilgili olarak iş sağlığı ve güvenliği bağlamında yapılmıştır çünkü “güvenlik kültürü” terim olarak ilk defa 1986 yılında yaşanan Çernobil kazasından sonra Uluslararası Atom Enerjisi Kurumunun yayınladığı raporda kullanılmıştır.¹ Fakat güvenlik kültürü sadece iş sağlığı/güvenliği konularında değil, toplumsal olarak güvenliğe bakış açısı olarak da ele alınmalıdır. Toplumların, kurumların ve bireylerin muhtemel tehditlerden ve risklerden (günlük yaşam, coğrafya, iklim, altyapı veya askeri vb. temelde) korunmak



<http://list25.com/women-live-longer-men-25-photos-shows/>

için aldığı ya da almadığı tedbirler ile afetler ve büyük kazalar sonrasında yaşanan süreçler o toplumun, toplumdaki kurumların ve bireylerin güvenliğe bakışını ve yaklaşımını kültürel çerçevede tanımlamak için temel doneleri vermektedir. Bir uçta muhtemel tehdit ve riskleri önceden belirleyen ve bunları ortadan kaldıracak veya etkisini en aza indirecek tedbirleri bilimsel yöntemlerle önceden alan kültürler; diğer uçta ise tehdit ve riskleri gerçekçi değerlendirmeyen, değerlendirse bile tedbir almayan ve başına gelen felaketler sonrası da aynı duyarsızlığı sergileyen bir gerçeklik algısına sahip sorunlu kültürler yer almaktadır.

Her toplumun kendine özgü bir kültürü olduğu ve kültürün toplumdan topluma farklılık gösterdiği dikkate alındığında, toplumda faaliyet gösteren örgütlerin de kendilerine özgü kültürlerinden söz

¹ N. Pidgeon, “Safety Culture: Key Theoretical Issues”, *Work&Stres*, Vol:12, No:3, (1998):203. Aktaran: Salih Dursun, Nuran Bayram ve Serpil Aytaç, “Hasta Güvenliği Kültürü Üzerine Bir Uygulama”, *Sosyal Bilimler*, 8/1, (2010):203.

edilebileceği unutulmamalıdır.² Bu bağlamda düşünüldüğünde örgüt kültürü, toplumun kültüründen etkilenerek örgütün kendisi tarafından oluşturulmakta ve çalışanın örgütsel davranışı üzerinde önemli bir etkiye sahip bulunmaktadır.³ Güvenlik kültürü ise, mevcut çalışmalarda örgüt kültürünün bir alt boyutu olduğundan,⁴ güvenlik kültürünün örgüt kültüründen ve toplumsal kültürden bağımsız olarak ele alınması eksik bir yaklaşım olacaktır. Bir başka deyişle, bir toplumda var olan kültürel değerler göz ardı edilerek yalnızca çalışma hayatına yönelik yapılan düzenlemelerin bireyler tarafından içselleştirilmesi oldukça zordur.

Sağlıklı bir zeminde işleyecek güvenlik kültürünün temelinde düzenleyici yasa ve normların varlığı önemli olsa da bu konudaki temel belirleyici faktör toplumsal kültür ve kurumlarda/işletmelerde egemen olan örgütsel kültürdür. Kişilerin kendi yaşamlarına, başkalarının hayat hakkına ve sağlığına verdiği önem, risk algısı, zaman algısı, gerçeklik algısı ile toplumsal hafıza bireylerin ve kurumların güvenlik algısını ve kültürünü belirleyen temel parametreler arasındadır. Hatta düzenleyici yasa ve normların varlığını ve uygulanabilirliğini belirleyen temel faktör de bu kültürel değerler temelinde şekillenmektedir. Çelik'e göre, güvenlik kültürüne dönük değer ve tutumların sadece çalışma hayatında değil; toplumun her alanında ve tüm bireylerde geliştirilmesi oldukça önemlidir. Bu sebeple, güvenlik kültürüne yönelik çalışmalar öncelikle aile ortamında başlamalı, sonrasında eğitim hayatında pekiştirilmelidir. Bu sayede topluma entegre olmuş bir güvenlik kültürü, yalnızca iş kazalarının değil; aynı zamanda trafik ve ev kazalarının da önlenmesini sağlayacaktır.⁵

11-15 Ekim 2011 tarihlerinde İstanbul'da 19. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi yapılmıştır. İş güvenliği ve kazalara bağlı işçi ölümleri nedeniyle önemli problemler yaşayan Türkiye'nin bu kongreye ev sahipliği yapması oldukça önemlidir. Ancak, 2014 yılında yüzlerce kişinin öldüğü Soma kömür madeni faciası, 2014 yılında İstanbul'da yaşanan ve 13 kişinin öldüğü asansör kazası, 28 Ekim 2014 tarihinde Ermenek'te yaşanan kömür madeni faciası, her gün gazetelerde rastladığımız ihmale dayalı onlarca iş kazası ve trafik kazalarında her yıl kaybettiğimiz binlerce insanımız, Türkiye'de güvenlik kültürünün acilen özel sektörde ve kamuda tüm kurumlarca gündeme alınmasının ve bu kültürün çocuklardan başlamak üzere tüm toplumda işlenmesinin gerekliliğini ortaya koyan olaylardır.

Raporda, bireysel risk algısı temelinde yaşanan kazaların ve iş kazalarının sebepleri ekonomik ve yönetsel faktörlerin yanı sıra, daha ziyade kültürel çerçevede açıklanmaya çalışılmıştır. Özellikle yaşanan iş kazalarını irdelerken, bir sistem eleştirisi getirmemek ve kâr maksimizasyonu, emeğin sömürsü ve bunun güvenlik temelli sonuçlarını da içeren bir literatür sunmamak elbette ki bir eksiklik olarak görülebilir ve kültürel indirgemeci bulunabilir. Hatta bu bağlamda, kullanılan iş "kazası" tabirine de eleştirel yaklaşılabilir. Ancak belirtmek gerekir ki rapor, sistemdeki çıkmazların da varlığı unutulmadan, daha önce konuya toplumsal kültür bağlamında bakılmadığı için, bu boşluğu doldurmak amacıyla yazılmıştır.

² Z. Vural ve Beril Akıncı, *Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim* (İstanbul: İletişim Yayınları, 2003), 38. Aktaran: Tunç Demirebilek, "İşletmelerde İş Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesi", *Çalışma Ortamı*, Sayı: 96 (Ocak - Şubat 2008):5.

³ Tunç Demirebilek, "İşletmelerde İş Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesi", *Çalışma Ortamı*, Sayı: 96 (Ocak - Şubat 2008):5.

⁴ Salih Dursun, Nuran Bayram ve Serpil Aytaç, "Hasta Güvenliği Kültürü Üzerine Bir Uygulama", *Sosyal Bilimler* 8/1 (2010):2.

⁵ İsmail Çelik, "Güvenlik Kültürünün Getirdikleri", *İş ve Sağlık Güvenliği Dergisi*, Sayı:38 Yıl:8, (2008):19.

1. Güvenlik Kültürünün Tanımı ve Tarihçesi

Güvenlik kültüründe bulunulan düzeyin bir göstergesi olarak kabul edilen “iş kazalarının önlenmesine yönelik çabalar, sanayi ve üretimin sürücü gücünün II. Dünya Savaşı olduğu 1940’lı yıllarda belirginleşmeye başlamış ve bu dönemde iş kazalarının azalması, işyerindeki makine ve ekipmanlardan kaynaklanan hataların giderilmesi ile sağlanmaya çalışılmıştır. 1960’lı yıllara gelindiğinde; iş kazalarının önlenmesi amacıyla insan faktörü ve dolayısıyla da çalışanlardan kaynaklanan sorunlar ele alınmaya başlanmış ve bu konudaki sorunların da düzeltilmesi çabaları sonucunda iş kazalarında belirgin bir azalma gerçekleştirilmiştir. 1980’li yıllarda ise, yapılan bilimsel araştırmalar iş kazalarının önlenmesi amacıyla günümüzde de çok yaygın uygulama alanına sahip olan ergonomi ve tasarımla ilgili sorunların giderilmesi, iş sağlığı ve güvenliği alanında yönetim sistemlerinin oluşturulması olarak özetleyebileceğimiz sosyo-teknik konulara yönelmiş ve yapılan uygulamalarla iş kazaları biraz daha azaltılmıştır.”⁶

Güvenlik kültürü, ilk defa 1986’da yaşanan Çernobil Nükleer Santral Kazası sonrasında Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu (IAEA) tarafından 1986 yılında yayınlanan Güvenlik Serisi No.75 INSAG-1 Çernobil Kazası Hakkında Yeniden İnceleme Toplantısı⁷ raporunda yer almıştır. Raporda sık sık kazanın güvenlik kültürü eksikliğinden kaynakladığına değinilmiş olmasına rağmen, güvenlik kültürünün ne olduğu hakkında kesin bir tanım yapılmamıştır. 1988 yılında yayınlanan ve Güvenlik Serisi No.75 INSAG-3 Nükleer Enerji Santralleri için Temel Güvenlik Kuralları⁸ isimli raporda ve daha sonra yeniden düzenlemeler içeren raporlarda da güvenlik kültürü kavramı sık sık kullanılmıştır. IEAE, 1991 yılında yayınladığı Güvenlik Serisi No. 75- INSAG-4 Güvenlik Kültürü⁹ isimli raporu ile daha öncelerde “Çernobil Raporu” ve “Nükleer Enerji Santralleri için Temel Güvenlik Kuralları” isimli yayınlarında kullandığı güvenlik kültürü terimini hem tanımlamış hem de terimin nasıl ölçülmesi gerektiğine dair açıklamalar getirmiştir. IEAE bu kavramı şu şekilde tanımlamıştır:

“Güvenlik kültürü, kurumun sağlık ve güvenlik programlarının yeterliliğine, tarzına ve uygulamadaki ısrarına karar veren birey ve grupların değer, tutum, yetkinlik ve davranış örüntülerinin bir ürünüdür.”¹⁰

1990’ların başında Uluslararası Atom Enerjisi Kurumunun, Çernobil raporu ile gündeme getirdiği “güvenlik kültürü” terimi, sonrasında akademik çalışmalarda da yer almıştır. Bu konu özellikle iş güvenliği ve örgütsel kültür konuları içinde çalışılmaya başlanmıştır. Yüksek riskli işlerde (petrol şirketleri, havacılık, kimyasal madde üretim merkezleri vb.) yapılan birçok çalışma; güvenlik kültürünün tanımlanmasını, ne tür kurumlarda nasıl değiştiğini, nasıl ele alındığını ve bir kurumda nasıl en iyi şekilde oluşturulabileceğini ortaya koymaya yönelik bulgular ve öneriler sunmaktadır.

Güvenlik kültürü hakkında çalışan Reason bu kavramı şu şekilde tanımlar: Bireylerin veya organizasyonların/kuruluşların zarar ve kayıplarını önlemek ve hedeflerine ulaşmak için risk ve

⁶ İsmail Çelik, “Güvenlik Kültürünün Getirdikleri”, *İş ve Sağlık Güvenliği Dergisi*, Sayı:38 Yıl:8, (2008):18.

⁷ The Post-Accident Review Meeting on the Chernobyl Accident, Safety Series No.75-INSAG-I, (1986).

⁸ The Basic Safety Principles for Nuclear Power Plants, Safety Series No.75-INSAG-3, (1988).

⁹ The Safety Culture, Safety Series No.75-INSAG-4, (1991).

¹⁰ Türker Özkan ve Timo Lajunen, “Güvenlik Kültürü ve İklimi”, *Pivotka*, Sayı:10 (Yıl:2):3.

tehlikelerle başa çıkabilme yetisidir.¹¹ Hudson'a göre ise, güvenlik kültürü genel olarak organizasyonlardaki güvenlik performansının yüksek seviyelerde garanti altına alınmasıdır.¹² Kültür örgütsel sistemin tüm parçalarına eşit olarak ulaşmakta ve kalıcı bir etki oluşturmaktadır.¹³ Bu nedenle güvenlik kültürünün gelişmesi, gözetimin arttırılmasından ya da güvenlik performansı ile birlikte verilen kesin prosedürlerden daha etkilidir.¹⁴

Güvenlik kültürünün farklı tanımlamalarına rağmen, Glendon vd. leri, bireylerin bir grup, bir organizasyon ya da bir toplum içerisinde paylaşmış oldukları algılamaların, güvenlik kültürüne getirilen tanımlamaların birçoğunun ortak noktası olduğunu ifade etmişlerdir.¹⁵

¹¹ J. Reason, "Safety Paradoxes and Safety Culture", *Journal of Injury Control and Safety Promotion*, (2000):7. Aktaran: Dianne Parker, Matthew Lawrie ve Patrick Hudson, "A Framework for Understanding the Development of Organisational Safety Culture", *Safety Science* 44 (2006):552.

¹² Patrick Hudson, "Safety Culture – Theory and Practice", içinde "The Human Factor in System Reliability Is Human Performance Predictable? [Les Facteurs humains et la fiabilité des systèmes – Les performances humaines, sont-elles prévisibles?]", 1999, RIO MP-032 Report, Erişim: Ekim 24, 2014 file:///C:/Users/Bilgesam/Downloads/ADA388027.pdf

¹³ Dianne Parker, Matthew Lawrie ve Patrick Hudson, "A Framework for Understanding the Development of Organisational Safety Culture", *Safety Science* 44 (2006):552.

¹⁴ J. Reason, "Achieving a Safe Culture: Theory and Practice", *Work and Stress* 12 (3) (1998). Aktaran: Dianne Parker, Matthew Lawrie ve Patrick Hudson, "A Framework for Understanding the Development of Organisational Safety Culture", *Safety Science* 44 (2006):552.

¹⁵ A. Ian Glendon, Sharon G. Clarke ve Eugene F. McKenna, *Human Safety and Risk Management*, 2nd ed., Taylor & Francis, Boca Raton, (2006), 367. Aktaran:Necdet Aktay, "İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi ile İş güvenliği Kültürü Arasındaki İlişki", (2011): 9. Erişim:Mayıs 5, 2014 http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/yayinlar/yayinlar2013/edud_19

2. Güvenlik Kültürünün Temel Unsurları

Organizasyonlardaki bütün aktiviteler veya her seviyedeki kişiler (yönetici veya çalışan) için geçerli olan güvenlik kültürünün birçok unsuru vardır. Bu unsurlar Uluslararası Atom Enerjisi Kurumunun “Güvenlik Kültürü” raporunda şöyle verilmiştir:¹⁶

- Bireysel farkındalık: Güvenliğin önemini ortaya koyar.
- Bilgi ve yeterlilik: Personelin gerekli eğitimlere katılması ile ayrıca kendi kendini eğitmesi ile sağlanır.
- Bağlılık: Güvenliğin ortak ve ana amaç haline gelmesinde bireysel seviyede rol oynar.
- Motivasyon: Güvenlik, bazı yaptırım ve ödüllerle kişilerde kendiliğinden gelişen bir davranış haline gelir.
- Gözetim ve denetim: Kişilerin sorgulayıcı tutumlarına cevap vermeye hazır bir şekilde güvenlik konusundaki denetim ve pratiklerin yeniden gözden geçirilmesidir.
- Sorumluluk: Bu konudaki tanımların ve sorumlulukların açık bir şekilde yapılması ve kişiler tarafından anlaşılabilir olmasıdır.

Güvenlik kültürünün genel olarak iki ögesi vardır. Birincisi, organizasyon ve yönetimin güvenliği nasıl algıladığıdır. İkincisi ise organizasyon içinde çalışan kişilerin bu konuya olan ilgisi ve bu konudaki davranışlarıdır. Güvenlik için uygulanan politikalar ise ayrı bir öge olarak bu analize eklenebilir.¹⁷

Reason, güvenlik kültürünün özelliklerini beş farklı boyutta tanımlar:¹⁸

1. Bilgili kültür (informed culture): Sistemi yönetenlerin, güvenliği bütüncül bir sistem olarak belirleyen çalışanlar, teknoloji, üretim ve çevre gibi tüm faktörler hakkında bilgi sahibi olması.
2. Raporlama kültürü (reporting culture): İçinde yaşayan bireylerin, yaşadıkları veya gözlemledikleri hata ve kazaları raporlamaya istekli olması.
3. Adil kültür (a just culture): Kültür içinde suçlamanın olmaması, insanların birbirlerine karşı güven duyması ve güvenlikle ilgili tüm bilgilerin paylaşılması ve bu konuda kişilerin cesaretlendirilmesi.
4. Esnek kültür (flexible culture): Geleneksel hiyerarşik bir düzenlemeden, yatay profesyonel yapıya kaymayı ifade eder.
5. Öğrenen kültür (learning culture): Güvenlik bilgi sisteminden doğru sonuçların çıkarılmasına kişilerin istekli olması ve gerektiğinde iyileştirmelerin yapılması.

Hudson, tüm bu özellikler bir araya geldiğinde güven ve bilgilendirilmişlik/ bilgili olma kültürünün oluştuğunu belirtmektedir. Eğer kültürde güven oluşturulursa, bir kaza veya hata olduğunda nedeni

¹⁶ The Safety Culture, Safety Series No.75-INSAG-4, (1991):5.

¹⁷ A.g.e., s.5.

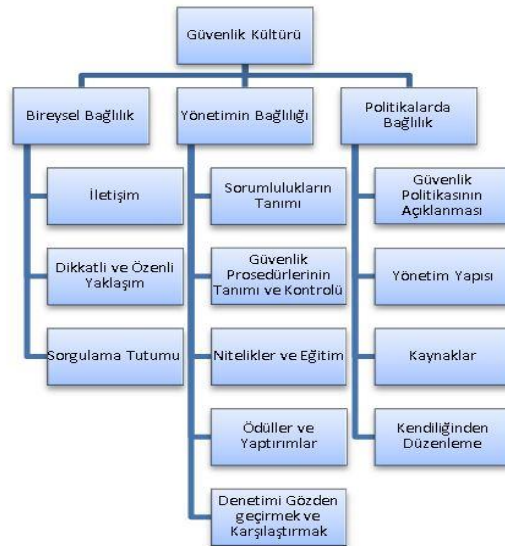
¹⁸ J. Reason, *Managing the Risks of Organisational Accidents* (Ashgate: Aldershot, 1997). Aktaran: Patrick Hudson, “Safety Culture – Theory and Practice”, içinde “The Human Factor in System Reliability Is Human Performance Predictable? [les Facteurs humains et la fiabilité des systèmes – Les performances humaines, sont-elles prévisibles?]”, 1999, RIO MP-032 Report, s.8-2, 8-3. Erişim: Ekim 24, 2014 file:///C:/Users/Bilgesam/Downloads/ADA388027.pdf

için doğrudan bireyler suçlanmaz. Bilgili olma hali ise herkesin o organizasyonda ne olduğunu ve ne yaptığını çok iyi bir şekilde bilmesi anlamına gelmektedir.¹⁹

Olumlu bir güvenlik kültürüne sahip örgütlerdeki süreç, tutum ve algılar ise Fleming ve Lardner tarafından şu şekilde sıralanmıştır:²⁰

- Yönetimin güvenliğe bağlılığı
- Güvenliğin üretimden daha öncelikli olması
- Etkin güvenlik gözetimi ve denetimi
- İnsancıl ve katılımcı yönetim biçimi
- Güvenlik ölçümlerinin durumu
- Etkin ve yeterli kurallar ve prosedürler
- Düşük seviyede risk alma davranışı
- Göreceli risk algılarının paylaşılması
- Etkin örgütsel öğrenme
- Güvenlik tedbirlerine uyduğu sürece istihdamını sürdüren ve terfi eden işgücü

Hudson'a göre, bir kurumda üzerinde düşünülmüş prosedürlerle ya da düzenleyici bir otoritenin zorlamasıyla güvenlik meselesinin ciddiye alınması sağlanabilir ancak; değerler içselleştirilmeden, kullanılacak metotlar eksik kalacak ve kişilerin inançları kurumsal hedeflerin gerisinden gelecektir.²¹ Benzer bir yaklaşımla Rochlin vd., güvenlik kültürünü öncelikle organizasyon içindeki değer ve inanç sisteminin belirlenmesi ve kategorize edilmesiyle ilişkilendirmektedir. Buna göre, güvenlik kültürünün tamamen yerleşmesi, değer ve inançlar sisteminde de güvenlik anlayışının tamamen oturmasıyla ilgilidir. Değer ve inanç sistemine işlememiş bir güvenlik anlayışıyla, güvenlik kültürünü yerleştirmek mümkün değildir.²²



Şekil: 1- Güvenlik Kültürünün Çizimsel Gösterimi (Kaynak: The Safety Culture, Safety Series No.75-INSAG-4, s.6, 1991)

¹⁹ Patrick Hudson, "Safety Culture – Theory and Practice", içinde "The Human Factor in System Reliability Is Human Performance Predictable? [les Facteurs humains et la fiabilité des systèmes – Les performances humaines, sont-elles prévisibles?]", 1999, RIO MP-032 Report, s. 8-3. Erişim: Ekim 24, 2014 file:///C:/Users/Bilgesam/Downloads/ADA388027.pdf

²⁰ Tunç Demirebilek, "İşletmelerde İş Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesi", *Çalışma Ortamı*, Sayı: 96 (Ocak - Şubat 2008):6.

²¹ Patrick Hudson, "Safety Management and Safety Culture: The Long, Hard and Winding Road", içinde *Occupational Health and Safety Management Systems*, eds. W. Pearse, C. Gallagher ve L. Bluff (Melbourne, Australia: Crowncontent, 2001), 20-21.

²² G.I Rochlin, T.R. La Porte ve K.H. Roberts, "The Self-Designing High-Reliability Organization: Aircraft Carrier Flight Operations at Sea," *Naval War College Review*, 40, (1987): 76-90. Aktaran: Patrick Hudson, "Safety Culture – Theory and Practice", içinde "The Human Factor in System Reliability Is Human Performance Predictable? [les Facteurs humains et la

3. Güvenlik Kültürlerinin Sınıflandırılmasına Dönük Tipolojiler

Güvenlik kültürü çalışmaları konusunda, birçok başka çalışmaya da ilham olan en önemli kişilerden birisi Ron Westrum'dur. Amerikalı bir sosyolog olan Westrum, örgütsel kültürleri, güvenlikle ilgili bilginin örgüt içinde nasıl ele alındığına göre tanımlamaktadır. Bunun için bilgi akışını ve gelişim seviyelerini gösteren bir sınıflama oluşturarak örgütsel kültürlerin tipolojisini ortaya koymuştur. Westrum'a göre güvenlik kültürü temelinde üç tip organizasyon bulunmaktadır: Patolojik, bürokratik ve üretken (generative).²³

Tablo.1 – Westrum'un kültür tipolojisi²⁴

Patolojik	Bürokratik	Üretken
Bilgi gizlidir	Bilgi görmezden gelinebilir	Bilgi aktif olarak aranır
Bilgi aktaranlar cezalandırılır	Bilgi taşıyıcılar tolere edilir	Bilgi taşıyıcılar eğitilir
Sorumluluktan kaçılır	Sorumluluk bölümlere ayrılmıştır	Sorumluluklar paylaşılır
Hatalar örtbas edilir	Organizasyon adil ve merhametlidir	Hatalar soruşturmalara neden olur
Yeni fikirler hemen ezilir	Yeni fikirler problem yaratır	Yeni fikirler iyi karşılanır

Westrum'un patolojik, bürokratik ve üretken kültür tanımları, daha sonra birçok akademisyen tarafından çalışılmıştır. Reason ve Hudson bu tipolojiye en çok katkıyı sunanlardır. Reason güvenlik kültürü konusuna reaktif yani tepkisel olmayı ve proaktif yani ileriye yönelik önleyici tedbirler almayı niteleyen unsurları eklerken; Hudson, Parker ve Lawrie ise, Westrum'un tipolojisinde yer alan bürokratik unsuru hesapçı kültür ile değiştirerek, bu tipolojiye Reason'ın reaktif ve proaktif kültür elementlerini eklemişlerdir.²⁵ Bu tipolojide yer alan kültürlerin temel tanımları ve özellikleri aşağıdaki gibidir:²⁶

- Patolojik; yakalanmadığımız sürece güvenliği kim dikkate alır?
- Reaktif; kaza olduğu zaman güvenlik önemlidir.
- Hesapçı (calculative); kaza olduğu zaman sistemler hazırdır.
- Proaktif; kazalar oluşmadan önce kazaları öngörmeye çalışır.
- Üretken; iş sağlığı ve güvenliği (İSG) işimizi nasıl yaptığımızın kanıtıdır.

Bu rapor özelinde, yukarıdaki tipoloji sadeleştirilerek üçlü bir tasnifle kullanılmış ve bu yüzden sadece patolojik, reaktif ve proaktif kültürlerin ayrıntılarına yer verilmiştir. Hudson'a göre, patolojik kültür

fiabilite des systemes – Les performances humaines, sont-elles previsibles?], 1999, RIO MP-032 Report, s.8-5. Erişim: Ekim 24, 2014 file:///C:/Users/Bilgesam/Downloads/ADA388027.pdf

²³ R. Westrum, "Cultures with Requisite Imagination" içinde *Verification and Validation in Complex Man-Machine Systems*, eds. J. Wise, P. Stager, J. Hopkin, (Berlin: Springer-Verlag:1993). Aktaran: Dianne Parker, Matthew Lawrie ve Patrick Hudson, "A Framework for Understanding the Development of Organisational Safety Culture", *Safety Science* 44 (2006):555

²⁴ R. Westrum, "Human Factors Experts Beginning to Focus on Organizational Factors in Safety", *ICAO Journal* (October 1996). Aktaran: Dianne Parker, Matthew Lawrie ve Patrick Hudson, "A Framework for Understanding the Development of Organisational Safety Culture", *Safety Science* 44 (2006):554.

²⁵ Dianne Parker, Matthew Lawrie ve Patrick Hudson, "A Framework for Understanding the Development of Organisational Safety Culture", *Safety Science* 44 (2006):555.

²⁶ A.g.e., s.555.

yakalanmamaktan başka bir şey düşünmeyen ve güvenliği hiç önemsemeyen bir kültürdür. Güvenlikle uzaktan yakından bir ilgisi yoktur. Reaktif kültürde değer sistemi oluşmaya başlamıştır fakat inanç, metot ve çalışma olarak güvenlik alanında hiçbir pratik yoktur. Yönetimdeki insanlar, kazaların çalışanların hataları, dikkatsizliği ve gönülsüzlükleri yüzünden olduğunu düşünür. Bu seviyede güvenlik sanki sonradan eklenmiş gibidir, açıklamalarda "... ve güvenli" tabiri kullanılırken, en üst seviyede "güvenlik gereklidir" diye geçer.²⁷

Santis vd. ne göre proaktif kültür, yükselen performansla birlikte, bilinmeyen/beklenmeyen bir zorluk olarak algılanmaya başlandığı; çalışanların katılımının ise yukardan aşağı işleyen modelden uzaklaşarak, daha girişken olduğu bir yapıya doğru evrildiği kültürlerdir. Bunun yanı sıra bu kültürde; daha önceden planlanmış olanların dışında, günlük temelde işleyen risk değerlendirmelerine yönelik resmi uygulamalara ihtiyaç duyulmaktadır. Proaktif kültürde çalışanlar yaptığı işin sonuçlarına bakar ve kendisine zarar verebilecek davranışlardan uzak durur.²⁸ Hudson vd. bu kültürde gündelik güvenlik yönetimi uygulamasının, var olan spesifik güvenlik sorunlarının tespitini ve ortadan kaldırılması sürecini kapsadığını; sorunları kazalar yaşanınca çözmeyi bekleyen reaktif kültürün tersine proaktif kültürün, problemleri yaşanmadan önlemeye çalıştığını belirtmektedir.²⁹ Bu bağlamda, reaktif kültürler güvenliği ciddiye almayı, hesapçı kültürler de elde ettikleri bilgiyi kullanmayı öğrenen kültürlerken; proaktif kültür henüz olmamış olanı da kapsayan tüm önemli noktaları dikkate almak üzerine kurulmuş bir kültürdür.³⁰

Hale, güvenlik kültürünün özünün Westrum, Reason ve Hudson'ın araştırmalarının birlikte ele alınmasıyla anlaşılabilirliğini ifade etmektedir. Bir organizasyon "gerçek" bir güvenlik kültürünü ancak Westrum'un tipolojisinde belirttiği üretken kültür seviyesine ulaştığında elde edebilir.³¹

²⁷ Patrick Hudson, "Safety Management and Safety Culture: The Long, Hard and Winding Road", içinde *Occupational Health and Safety Management Systems*, eds. W. Pearse, C. Gallagher ve L. Bluff (Melbourne, Australia: Crowncontent, 2001), 19-20.

²⁸ C. De Santis, P. Hudson, M. Lawrie, C. Shelton, D. Rose, A. van Bergen ve D. Chadwick-Jones, "Safety Culture: 'Black Art' or 'Paradigm Shift'?", Institution Of Chemical Engineers Symposium Series; 153; P53 Loss prevention and safety promotion in the process industries 12th.; International Symposium, Loss prevention and safety promotion in the process industries, (2008): 25-27, Erişim: Kasım 13, 2014 <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=cd7520dc-6791-4027-a97c-e4d2b7a01672%40sessionmgr110&vid=0&hid=127>

²⁹ Patrick Hudson, SPE Leiden U., J.T. Reason, Manchester U., W.A. Wagenaar, Leiden U., P.D. Bentley, SPE, M. Primrose ve J.P. Visser, "Tripod-DELTA: A Proactive Approach to Enhanced Safety", *Journal of Petroleum Technology - J PETROL TECHNOL*; 46(1), (01/1994): 59.

³⁰ Patrick Hudson, "Implementing a Safety Culture in a Major Multi-National", *Safety Science* 45 (2007):719.

³¹ A.R. Hale, "Culture's Confusions", *Safety Science* 34 (2000). Aktaran: Dianne Parker, Matthew Lawrie ve Patrick Hudson, "A Framework for Understanding the Development of Organisational Safety Culture", *Safety Science* 44 (2006):554-555.

4. Güvenlik Kültürü Düzeyinin Örgütlerdeki Süreç ve Davranışlara Yansıması

Güvenlik kültürü tipolojileri içindeki farklı kimliklerin örgütlerde farklı alanlarda süreç ve tutumlara yansımasına dönük detaylı bilgiler aşağıdaki tablolarda verilmiştir:³²

Tablo-2: Güvenlik kültürüne dönük kimliklerin örgütlerdeki iletişim açısından değerlendirilmesi

İletişim	
Patolojik	Hiç kimsenin bilgilendirilmediği ve geri dönüş alamadığı, herkesin güvenlik hakkında pasif, bilgisiz ve umursamaz olduğu, güvenlikte meydana gelen sorunlar için araştırmanın yapılmadığı, sadece yasal olarak gerekli olan şeylerin yerine getirildiği kurumlardaki kültürdür.
Reaktif	Yönetimin İSG'nin hataları konusunda veri istediği, yukarıdan aşağıya bilgi, aşağıdan yukarı ise rapor akışının olduğu, kimsenin anlamadığı birçok istatistiğin bulunduğu ve güvenliğin kazadan sonra önem kazandığı kurumlarda var olan kültürdür.
Proaktif	Yönetimin araştırmacı olduğu, neyin değişmesi gerektiğini ve bunun nasıl yönetileceğini iyi bildiği, geri bildirimlerin hem aşağıdan yukarı hem de yukardan aşağı güzel bir şekilde işlediği, güvenliğin kurumdaki diğer toplantıların da gündeminde olduğu, kazaların neden yaşandığını anlamak için detaylara önem veren kurumlarda var olan kültürdür.

Tablo-3: Güvenlik kültürüne dönük kimliklerin örgütsel tutumlar açısından değerlendirilmesi

Örgütsel Tutumlar	
Patolojik	İnancın ya da güvenin olmadığı, cezalandırma ortamının hüküm sürdüğü, işgücünün suçlandığı ve kontrol edildiği kurumlarda var olan kültürdür.
Reaktif	Hataların bireyler tarafından yapıldığına inanılan, suçlama olmasa da sorumluluğun olduğu, iş gücünün eğitilmiş olmasına ve tüm prosedürleri uygulamasına ihtiyaç duyulan kültürdür.
Proaktif	İş gücünün güvenlik meselesine dâhil olmasının desteklendiği ancak, organizasyonun İSG istatistiklerine adeta takıntılı bir denetsel ekip tarafından yönetildiği kurumlarda var olan kültürdür.

Tablo-4: Güvenlik kültürüne dönük kimliklerin örgütlerde iş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirilmesi

İş Sağlığı-Güvenliği (İSG)	
Patolojik	İSG'nin herhangi bir statüsünün olmadığı ve yok sayıldığı, iyi performansın ödüllendirilmediği, güvenliğin miras olarak algılandığı ancak hakkında bilginin olmadığı ve deneyim üzerinden işlediği kurumlarda var olan kültürdür.
Reaktif	İstatistik toplamak gibi yasal gerekliliklerin yerine getirildiği ancak bunların takibinin yapılmadığı, düzenlemelerin kazalardan sonra değiştirildiği, prosedürlerin de önceden yaşanan kazalara göre yeniden yazıldığı ancak, bir önlemin ya da güncellenmenin olmadığı kurumlarda var olan kültürdür.
Proaktif	İSG danışmanlığı için ayrı bir yöntemin olduğu, danışmanların ilerlemeleri desteklediği, İSG standartlarının en başından belirlendiği, prosedürlerin işgücü tarafından yeniden yazıldığı kurumlarda var olan kültürdür.

³² Patrick Hudson, "Safety Culture – Theory and Practice", içinde "The Human Factor in System Reliability Is Human Performance Predictable? [les Facteurs humains et la fiabilité des systemes – Les performances humaines, sont-elles previsibles?]", 1999, RIO MP-032 Report, s. 8-7. Erişim: Ekim 24, 2014 file:///C:/Users/Bilgesam/Downloads/ADA388027.pdf

Tablo-5: Güvenlik kültürüne dönük kimliklerin örgütsel davranış açısından değerlendirilmesi

Örgütsel Davranış	
Patolojik	Herhangi bir şeyi reddetmenin yanlış karşılandığı, iş güvenliği ve sağlığı konularında tartışmalardan kaçınılan, yönetimin hiyerarşik ve değişimlere kapalı olduğu, odak noktasının iş gücü değil kâr sağlamak olduğu kurumlarda var olan kültürdür.
Reaktif	Yönetimin tüm hatalardan işgücünü sorumlu tuttuğu ve aşırı tepkili olduğu, teoride güvenliğe çok önem veriliyormuş gibi görünse de bu duruma işçilerin inanmadığı kurumlarda var olan kültürdür.
Proaktif	Yönetimin riskleri bildiği ve İSG ile ilgilendiği, kurum çıkarlarına uyumsuz olsa da güvenliğin üretimden daha önde tutulduğu, yaşanan kazalarla ve onların sonuçlarıyla ilgili değerlendirmelerin yapıldığı kurumlarda var olan kültürdür.

Tablo-6: Güvenlik kültürüne dönük kimliklerin örgütlerde çalışma davranışı açısından değerlendirilmesi

Çalışma Ortamı	
Patolojik	Çalışma ortamının çok tehlikeli dağınık ve yasal sağlık koşullarından uzak olduğu, yönetimin ise konu hakkında hem bilgi sahibi olmadığı hem de konuyu umursamadığı kurumlarda var olan kültürdür.
Reaktif	Temel yasal düzenlemelerin uygulandığı, temizliğin ve bakımın sadece denetçiler geleceği zaman yapıldığı, yönetimin konuyla ilgili bilgisi olsa dahi her zaman konuyu umursamadığı kurumlarda var olan kültürdür.
Proaktif	Yönetimin konuyu hem bildiği hem de önemsendiği, öncelikler hakkında tartışmaların yapıldığı, kazalar olmadan önce gerekli zamanın ve kaynağın iyileştirmeler için hazır tutulduğu kurumlarda var olan kültürdür.

Bu tablolardaki temel bulgu ve öngörülerden hareketle aslında güvenlik kültürünün oluşturulması ve çalışma yaşamına aktarılması yönündeki temel sorumluluğun örgütlerde üst yönetim kademelerinde olduğu söylenebilir. Yani kurumu yöneten kişilerde güvenlik kültürü yoksa güvenlik önemsenmiyorsa ve bunun üzerine düşülmüyorsa, işgücünün güvenliği ne kadar önemsendiği yeterli öneme sahip değildir çünkü çalışanların üretken kültür hariç çalışma ortamında söz hakkı yoktur. Diğer bir açıdan, çalışanların sağlıklı bir güvenlik kültürüne sahip olması kendi rızalarıyla gerçekleşecek bir şey değildir. İş güvenliği açısından, sağlanacak teçhizatın temini ve diğer önlemler yönetimin stratejilerine bağlıdır. Bu yüzden, her şeyden önce yönetimin güvenliğe bakış açısının değiştirilmesi gerekmektedir.

Hudson makalesinde güvenlik kültürüne erişebilmek için, Prochaska ve DiClemente tarafından 1995'te alkol ve madde bağımlılığından kurtulmak ve gelişimsel değişim sağlamak için oluşturulmuş bir modeli örnek verir. Bu model değişimin gerçekleştirilmesi için gerekli beş adımdan bahseder. Bu model; karar öncesi, karar anı, hazırlık, eylem ve yönetmeyi içerir.³³ Hudson, bu basamakların altına toplamda 14 tane daha detaylı açıklama getirir. Resme genel bakıldığında ise, bir toplumun güvenlik kültürüne erişmesi için yapması gerekenlerin kılavuz şeklinde ortaya konulduğu görülmektedir.³⁴

³³ K. Prochaska ve DiClemente, "In Search of How People Change: Applications to Addictive Behaviours", *The American Psychologist*, 47 (1995): 1102-1114. Aktaran: Patrick Hudson, "Safety Management and Safety Culture: The Long, Hard and Winding Road", içinde *Occupational Health and Safety Management Systems*, eds. W. Pearse, C. Gallagher ve L. Bluff (Melbourne, Australia: Crowncontent, 2001), 22.

³⁴ Patrick Hudson, "Safety Culture – Theory and Practice", içinde "The Human Factor in System Reliability Is Human Performance Predictable? [les Facteurs humains et la fiabilité des systèmes – Les performances humaines, sont-elles prévisibles?]", 1999, RIO MP-032 Report, s. 8-9. Erişim: Ekim 24, 2014 file:///C:/Users/Bilgesam/Downloads/ADA388027.pdf

Hudson'ın değişimin gerçekleşmesine dönük olarak tanımlanan basamaklara getirdiği açıklamalar aşağıdaki gibidir:³⁵

Hudson'ın düzenlemesine göre ilk aşama farkındalık/bilinçlilik aşamasıdır. Bu aşama, karar öncesi adımla karar anı adımı arasındaki süreci temsil eder. Bu süreçte altı farklı durum vardır.

- i. Bilinçlilik düzeyi; şu anki durumdan daha iyi bir durumda olabiliriz bilgisinin kavranması
- ii. İhtiyacın yaratılması; yeni bir durum için aktif istek yaratılması
- iii. Sonucu inanılabilir yapmak; yeni durum hakkında inancın oluşturulması
- iv. Sonucu erişilebilir yapmak; sürecin ve yaratılan bu yeni durumun erişilebilir olması
- v. Başarı hakkında bilgi; bu süreci daha önce başarmış olanlar hakkında bilgi vermek
- vi. Kişisel vizyon; sürecin içinde olanların durumdan ne beklediklerinin tanımlanması

İkinci aşama ise planlama aşamasıdır. Bu aşamada karar anından hazırlık evresine geçilir.

- i. Plan yapmak; eylem planını sürecin içinde aktif olarak bulunan kişilerin yapması
- ii. Ölçme noktaları; süreç içinde başarıyı gösterecek şeylerin tanımının yapılması
- iii. Bağlılık; sürece dâhil olan herkesin plana sadık kalması

Üçüncü aşama eylem aşamasıdır. Hazırlık evresinden eylem ve harekete geçme evresini ortaya koymaktadır. Bu evrede yapılması gerekenler ise şunlardır:

- i. Uygulamak; eylem planını uygulamaya başlamak
- ii. Gözden geçirmek; başarılı sonuçları gözden geçirerek süreci incelemek
- iii. Düzeltmek; gerekli olan yerler üzerinde planı yeniden çalışmak

Son ve aslında en önemli evre ise yönetim evresidir. Bu evre bir anlamda yaratılan plana sadık kalınmasını ve planın sürdürülebilirliğini ifade eder:

- i. Gözden geçirmek; düzenli aralıklarla yönetimin süreçleri sürekli gözden geçirmesi
- ii. Sonuç/ürün; son aşamada değer ve inanışların içselleştirilmesinin kontrol edilmesi

Hudson tüm bu süreç içerisinde güvenlik kültürüne erişmeye engel olabilecek unsurları bürokratik kültür özellikleri, ilgili yönetmelikler ve yasalar, yönetim hataları ve değişimin zor olması şeklinde tanımlamaktadır. Bürokratik kültürler bürokratik/hesapçı kültürlerin ana özelliğidir. Bu kültürde hiyerarşinin çok güçlü olması ve bilgi akışının olmaması güvenliğin önemsenmemesiyle sonuçlanmaktadır. Güvenlik kültürü önündeki bir başka engel iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmeliklerin yetersizliğidir. Bu düzenlemeler organizasyonda ve toplumda güvenliğin nasıl algılandığının en iyi göstergeleridir. Güvenlik kültürünün içselleştirmekte en büyük adımlardan biri yönetmelik ve yasaların içeriklerinin güvenliği zorunlu kılması ve büyük yaptırımlarının olmasıdır. Yönetim hataları ise güvenliği önemsemekten ve çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde gerekli çevreyi yaratmamaktan kaynaklanmaktadır. Değişimin zor olması ise, yeni bir durumun kurumdaki herkes tarafından belirsizlik olarak algılanmasıdır.³⁶

³⁵ Patrick Hudson, "Safety Management and Safety Culture: The Long, Hard and Winding Road", içinde *Occupational Health and Safety Management Systems*, eds. W. Pearse, C. Gallagher ve L. Bluff (Melbourne, Australia: Crowncontent, 2001), 25.

³⁶ Patrick Hudson, "Safety Management and Safety Culture: The Long, Hard and Winding Road", içinde *Occupational Health and Safety Management Systems*, eds. W. Pearse, C. Gallagher ve L. Bluff (Melbourne, Australia: Crowncontent, 2001), 26-28.

5. Türkiye’de Güvenlik Kültürünün Analizi

Türkiye’de pek çok ülke ortalamasının üzerinde seyreden kazalara bağlı ölümlerin önlenememesinin temelinde; yasal, yönetsel ve ekonomik nedenler yanında kültürel ve sosyal nedenler de önemli bir yer tutmaktadır. Güvenlik kültürüne dönük değerleri ve duyarlılığı en üst düzeye çıkarmayı ve kazaları azaltmayı düşünen her türlü girişim kültürel dokuyu ve bu dokunun yarattığı problemleri de dikkate almak zorundadır. Bu başlıkta güvenlik kültürüne etki eden faktörler yanında, Türkiye’nin güvenlik kültürü tipolojilerindeki yerini tespit edilmeye çalışılmıştır.



<http://weknowmemes.com/wp-content/uploads/2014/01/real-reason-women-live-longer-than-men-29.jpg>

Pek çok Doğu toplumunda olduğu gibi Türkiye’de de kişilerin gerçeklik ve risk algısı temelinde sorun yaşadığını söylemek gerekmektedir. Sağlıklarını ve yaşamlarını hiçbir gerekçe olmadan veya basit ve anlamsız getiriler karşılığında riske atan kişilerin davranışlarını anlamadan ve analiz etmeden güvenlik kültürü temelindeki sorunları çözmek pek mümkün görünmemektedir. Trafikte sergilenen yanlış tutumlar, iş yaşamında ve özel yaşamda var olan tehlike ve risklere karşı duyarsızlık, bu problemi ortaya koyan örneklerle doludur. Yaya üst/alt geçidini kullanmaya erinerek ve kaza riskini göze alarak yoğun trafiğe rağmen yoldan geçen yayalar, yanlış girdiği yoldan ters yönde yüzlerce metre geri geri giden araç şoförleri, zorunlu

olmasına rağmen baretless ve güvenlik halatsız inşaat iskelelerinde çalışan işçiler ve bunlara benzer daha birçok örnek, bu toplumun gerçeklik ve risk algısı temelinde patolojik yönünü göstermektedir.

Yükselen eğitim seviyesi ve sosyo ekonomik düzeyle birlikte kişilerin duyarlılıkları ve güvenlik temelli farkındalıkları artmakla birlikte, bilimsel testleri yok farz edip radyasyonlu olduğu iddia edilen çay içerek aksini ispat etmeye çalışan bakanlar, içme suyunun kirli olmadığını göstermek için bu sudan içen belediye başkanları hem bu sorunun boyutlarını göstermesi açısından hem de bu tarz davranışların toplumda ikna yöntemi olarak kabul görmesi açısından, ülkedeki patolojik kültürü bir başka yönüyle açıklar niteliktedir.



<http://list25.com/women-live-longer-men-25-photos-shows/>

5.1. Türkiye'nin Güvenlik Kültürü Tipolojilerindeki Yeri

Farklılaşan güvenlik kültürü tipolojileri ve bu tipolojilerde ortaya konulan tasnifler ve kavramlar yukarıdaki bölümlerde özetlenmiştir. Bu tipolojilerden hareketle Türkiye'deki güvenlik kültürünü üç kategorili bir tasnif (patolojik, reaktif, proaktif) ile yapmak tasnifi basitleştirerek daha kolay anlaşılması açısından daha faydalı olacaktır. Türkiye bireysel davranışlar, kurum ve devlet politikaları bağlamında genelde patolojik ve reaktif güvenlik kültürü özellikleri gösterse de sektörler ve sektörlerin/firmaların kurumsallaşma düzeyine göre bu durum önemli farklılaşmalar göstermektedir.

Türkiye'de iş kazalarına bağlı ölümlerin yaklaşık %45'inin gerçekleştiği inşaat sektöründe, kurumsal az sayıdaki firma dışında güvenlik kültürü düzeyi patolojik düzeydedir. İş kazasına dayalı ölümlerden yaklaşık %6-7'sinin gerçekleştiği madencilik ve yine %6-7'sinin gerçekleştiği metal/makina sektörlerinde ise güvenlik kültürü genelde patolojik-reaktif özellikler sergilemektedir.³⁷

Patolojik kültür özellikleri sergileyen diğer pek çok toplumda olduğu gibi Türkiye'de de pek çok sektörde ve hatta kamu kurumunda/işletmesinde yeni fikirler hemen ezilir, yeni fikirler belirsizlik, risk ve yeni iş yükü demektir. Kurum içinde şikâyetlere yönelik de benzer bir tepkisellik söz konusudur. Kültürümüzde, kurumsal süreç ve sistemlere dönük şikâyetler sonrası, hataların ortaya çıkması veya deşifre edilmesi hem yeni bir iş yükü hem de kurumsal çatışma anlamı taşıyacağı için, sistemin veya bireylerin hatalarının örtbas edildiği gözlenebilir. Hataları görmeyen ve yeni fikirleri/önerileri dikkate almayan sıralı amirler/yöneticiler sonuçta bir felaket yaşanacak olsa da atalet ve körlük sergileyebilmektedir. Bu kültürlerde üç maymunu oynamak tercih edilen bir davranış modeli olabilmektedir. İşveren açısından değerlendirildiğinde ise ortaya konulan ve düzeltilmesi gereken her bir hata yeni bir maliyet kaleminden başka bir şey değildir.

Yukarıda işletmeler temelinde incelenen güvenlik kültürü konusuna devlet, yerel yönetimler ve kamu kurumları çerçevesinde bakıldığında öncelikle doğal afetlerin etkisinin azaltılması ve bu afetlere müdahaleye yönelik tedbirlerin yeterliliğinin sorgulanması gerekmektedir. 1999 yılında yaşanan Marmara depreminin üzerinden 15 yılı aşkın bir süre geçmiştir. Sorulması gereken soru şudur: İstanbul muhtemel yeni bir depreme hazırlıklı mıdır? Resmi raporlar ve pek çok uzman görüşü bu soruya evet cevabını vermeyi mümkün kılmamaktadır. Yedi şiddeti civarındaki bir depremi birkaç yaralı ile atlatabilen Japon şehirleri ile bu şiddetteki bir depremin İstanbul ve civarında yaratacağı muhtemel yıkım karşılaştırıldığında, devlet ve organizasyon temelindeki güvenlik kültürümüzün patolojik özellikler sergilediği, reaktif düzeye bile ulaşmaktan oldukça uzak olduğu görülür. Yakın dönemde depremi tecrübe etmiş ve halen fay hatlarının üzerindeki kentlerde yaşayan kişilerin ve bu kentlerden sorumlu olan yöneticilerin deprem gerçeğini unutmuş gibi davranışları, yapılan patolojik kültür tanımlamasını doğrulamaktadır.

Devletin, farklı sektörlerdeki düzenleyici ve denetleyici rolü sorgulandığında da ortaya çıkan tablo, yukarıda diğer başlıklar altında da ifade edildiği gibi, doğal afetlere yönelik tutumundan çok da farklı değildir. Herkesin kendisini geçici süreli vekil olarak gördüğü bürokratlar arasında güvenlik kültürü ve işçi sağlığı, istatistiklerden öte bir anlam ifade etmemektedir. Bireysel bazda patolojik olarak

³⁷ Sektörlere göre Ölüm oranı istatistikleri için bkz. SGK İstatistik Yıllıkları 2011/2012 Tablo 3.2'den düzenleyerek aktaran: Kemal Üçüncü, "2012 SGK İş Kazası İstatistiklerinin Analizi", s.6-7 Erişim: Ekim 28, 2014 <http://www.isteguvenlik.tc/SGK2012IsKazalstatistik.pdf>

değerlendirilebilecek bu durum, devlet kurumlarının sorumluluk alanına götürüldüğünde ise kurumsallığı, kurumsal hafızayı ve ortak akli işletemeyen bir yapı ortaya çıkmaktadır.

Devletin ve işverenin tutumlarına ve politikalarına genel olarak bakıldığında, hem devletin hem de işverenin iş güvenliği noktasındaki duyarlılığının çok zayıf olduğunu bir kez daha vurgulamak gerekmektedir. Her iki kesimin büyük kazalar sonrası tutum ve söylemlerine bakıldığında çabaların, kayıplar nedeniyle ortaya çıkan acının sözde paylaşımından öteye çok fazla geçemediği görülmektedir. Daha da önemlisi ise ortaya konulan tepkilerin bir sonraki muhtemel kazanın ortaya çıkmasını engelleyecek bir sonucu genelde doğurmamasıdır. Tutumlar genelde gelecek odaklılıktan uzaktır ve kişiler içinde bulunulan zaman dilimini geçiştirmeyi hedeflemekte, çok da hazırlıklı olunmayan ekipler ve araçlarla reaktif temelde çözümler üretmeye çalışmaktadır. Bu olumsuzluklara, çalışanın iş güvenliği konusundaki düşük bilişsel farkındalığını, düşük risk algısını ve iş ile ilgili düşük sosyo-ekonomik düzeyin getirdiği mahkûmiyeti eklediğimizde ölüm ve felaketlerin yaşanması kaçınılmaz hale gelmektedir.

Son yıllarda düşüş gösterse de hala Avrupa ülkeleri ortalamasının çok üzerinde seyreden trafik kazalarına bağlı yüksek ölüm oranı (Türkiye için her 100 bin taşıt başına düşen yıllık ölüm sayısı 22'dir)³⁸, toplumsal temeldeki düşük risk algısını, kural tanımazlığı ve tedbirsizliği bir başka açıdan ortaya koymaktadır. Bu bulgular ve bu çalışmada ortaya konulan diğer bulgu ve görüşler; insanların çoğunun davranışlarının gelecekteki sonuçları tahmin etmekten uzak, bilişsel farkındalığı düşük, daha çok patolojik kültür özellikleri sergilediğini göstermektedir.

Tüm bu açıklamalardan sonra, son dönemde birçok insanın ölümüne sebep olan maden facialarından hareketle devletin, işverenin ve çalışanların, madencilik sektörü örneği ile güvenlik kültürü temelinde değerlendirildiği tablo aşağıda verilmiştir.

³⁸ Trafik Kazaları Özeti-2012, Karayolları Genel Müdürlüğü, Aktaran: Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, "Ulaştırma Kaza İstatistikleri, 2013", s.56. Erişim: Kasım 3, 2014 http://www.ubak.gov.tr/BLSM_WIYS/KAİK/tr/Belgelik/20140312_103823_76347_1_76648.pdf

Tablo-10: Yazarlar tarafından Türkiye’de madencilik sektörünün güvenlik kültürü açısından değerlendirilmesi

Devlet Boyutu	
Devletin güvenliğe bakışı	Türkiye’de güvenlik kültürü konusunda devletin tavrı; işverenin menfaatlerini de gözeten bir çerçevede yasal düzenlemeleri yapmak ve kendi uhdesinde bulundurduğu denetim yetkisini, çalışanlarına bir sorumluluk yüklemekten yerine getirerek, bir kaza vukuunda sorumluluğu işletme sahibi veya taşeron işverene yüklemek şeklinde gerçekleşmektedir.
Güvenlik standartlarının uygunluğu	Güvenlik standartları Avrupa normlarından uzaktır.
Denetim mekanizmasının yapısal uygunluğu	Denetim mekanizmasının, madenleri işletmekten sorumlu bakanlık ve kurumlar bünyesinde oluşturulması, bu mekanizmaların ve görev yapan kişilerin bağımsız ve tarafsız bir denetim gerçekleştirmesini engellemektedir.
Denetim mekanizmasının işlevselliği	Güvenlik standartlarının yetersiz ve denetim mekanizmasının yapısal uygunluğundan daha önemli olan problem, mevcut standartların uygulanmasına dönük denetiminin yetkin olarak yapılmamasıdır. Bu olumsuzluğun temel nedenlerinden birisi ise ülkedeki bürokratik kültürün hastalıklarıdır.
Bürokratların ve denetçilerin sorumluluğu	Yasal olarak bürokratlar ve denetçiler denetim görevinin tam olarak yerine getirilmemesi ve bunun olumsuz sonuçları konusunda sorumlu tutulabilir pozisyonda olsalar da pratikte bu durumların soruşturmaya konu edilmediği görülmektedir.
İşveren Boyutu	
İşverenin güvenliğe bakışı	İşveren yasal yükümlülüklerini asgari düzeyde yerine getirerek, devletle çatışmadan, işletmenin devamlılığını sağlamak ve bir kaza vukuunda sorumluluğu çalışanların tedbirsizliği ve kuralızsızlığına bağlamak yönünde tutum sergilemektedir.
Güvenliğin önceliği	İşveren için üretim ve karlılık, güvenliğin ve işçi yaşamının/sağlığının önünde yer almaktadır.
Güvenlik eğitimi ve prosedürlerinin tanımı ve kontrolü	Güvenlik prosedürleri ve bu konuda çalışan kişilerin görev tanımları doğru yapılmamakla birlikte, bu prosedürlerin gerekliliği göz ardı edilmekte ve bu yöndeki tedbirler yasal bir zorunluluk ve angarya olarak görülmektedir. Temel çaba kazaların engellenmesi ve kişilerin bu konuda eğitilmesi değil, bir kaza olduğunda gerekli rapor ve belgelerin eksiksiz ortaya konabilmesi olmaktadır.
Güvenlik araç ve ekipmanlarının yeterliliği ve eğitimi	Zaten Avrupa standartlarında olmayan mevcut güvenlik araç ve ekipmanlarının temini ve işletilmesinde sorumluluklar yerine getirilmemekte, denetimlerin atlatılmasına dönük çabalar gösterilmekte ve her şey kaza olmayacak varsayımı üzerinden kurgulanmaktadır.
Güvenlik bilgi sistemi	Her an işleyen, otomasyona dayalı bir güvenlik, bilgi ve alarm sistemi maliyeti nedeniyle kurulmamakta, kurulsu da farklı nedenlerle etkin şekilde işletilmemektedir.
Kurumsal denetim ve gözetim	Kurumsal iç denetim ve gözetim sorumluluğu, üretimi aksatmayacak bir çerçevede yerine getirilmekle birlikte, ortaya çıkan problemler ve riskli durumlar büyük bir kazaya kadar gözardı edilmektedir.
İletişim ve raporlama sistemi ve kültürü	Kurumun hiyerarşik yapısı ve kültürüne de bağlı olarak, genelde yukarıdan aşağıya talimatlar ve aşağıdan yukarıya rutin raporlama sistemi işletilmekte, ancak özellikle aşağıdan yukarıya iletişim sürecinde manipülasyon, filtreleme ve iletişimden kaçınma temel davranışlar olarak gözlenmektedir.
Örgütsel öğrenme / kurumsal hafıza	İşletmelerin kurumsallaşma düzeylerinin zayıflığı yanında, örgüt kültürü ve örgütsel iklim temelindeki olumsuzlukların da etkisiyle örgütsel öğrenme gerçekleşmemekte, başka kazaları da dikkate alan bir kurumsal hafızanın oluşturulması önemsenmemektedir.
Çalışan Boyutu	
Çalışanların güvenliğe bakışı ve bireysel risk algısı	Çalışanların iş güvenliği konusundaki bilişsel farkındalığı oldukça düşüktür. Bilişsel farkındalığın düşük olmasının da etkisiyle çalışanların risk algısı da düşüktür.
Sorgulayıcı güvenlik anlayışı ve kazalara bakış	Kişilerin düşük sosyo-ekonomik düzeyinin getirdiği işe mahkûmiyet ile kadercilik anlayışı çalışanları sorgulayıcı olmaktan alıkoymaktadır.
Eğitim ve bilgi düzeyi	Güvenlik konusundaki eğitimler, eğitimin ve bilginin gerekliliği konusundaki farkındalık fazla önemsenmemektedir.
Aşağıdan yukarıya iletişim ve iletişim kültürü	Rutin ve gerçekliği tam yansıtmayan raporlama dışında, aşağıdan yukarıya iletişim neredeyse yoktur. Hiyerarşik örgüt yapısı ve yüksek güç mesafesi ise aşağıdan yukarıya sağlıklı iletişimi engelleyen nedenler arasındadır.

5.2. Türkiye’de İş ve Trafik Kazaları İstatistiklerinin Analizi

Bir toplumdaki yöneticilerin ve kanaat önderlerinin güvenlik algıları ile o toplumda yaşayan bireylerin risk algıları ve tehditlere verdikleri tepki, güvenlik kültürünün hangi seviyede olduğunu gösterir. Bazı toplumlar güvenlik konusunda öngörülü yani proaktif düşünerek hemen hemen üretken kültür seviyesine çıkmışlardır. Bunlar genellikle gelişmiş, teknolojiye hâkim ve yasalarında açıklık bırakmayan ülkelerdir. Almanya, Japonya, Fransa, İngiltere, Finlandiya bunun en güzel örneklerindendir.³⁹ Bazı toplumlar ise güvenliğe önemsiz yaklaşmakta, hatta bazıları iş kazalarını ve ölümlerini kader olarak adlandırmaktadır. Bu ise genellikle gelişmekte olan ve gelişmemiş, teknolojinin çok ilerlemediği ve yasaların korunmayı tam sağlayamadığı ülkelerde görülmektedir. Hindistan, Rusya, Meksika ve Türkiye⁴⁰ bu kategoriye örnek olarak verilebilir.



<http://viralupdate.com/wp-content/uploads/2014/04/6a00d83451c56869e200e54f33d85f8833-640wi.jp>

Türkiye’de gerçekleşen çok sayıdaki trafik kazası ve bu kazalara bağlı ölümler ile son dönemde daha fazla gündemde olan maden faciaları, hem kişisel hem de yönetsel anlamda güvenlik kültürünün içselleştirilmesinde yaşanan problemleri ortaya koyması bakımından önemli bulunmuş ve bu konulardaki kaza ve ölüm istatistikleri incelenmiştir. Bu iki konudaki istatistiklerin Türkiye için yıllara göre değişimi ile diğer ülke verileriyle karşılaştırılması sonraki dört tabloda ortaya konulmuş ve kısaca yorumlanmıştır.

2002-2013 dönemine ait iş kazası ölüm oranlarını veren aşağıdaki tabloya (Tablo-7) göre, 2002 yılında her 100 bin kişiden 16,8’i iş kazaları nedeniyle hayatını kaybederken, bu oran 2013 yılı itibarıyla 9,5 olmuştur. 2002-2011 yılları arasında anlamlı bir azalış göstermeyen kaza oranında 2012-2013 yıllarında bir azalış olduğu söylenebilir. Ancak, son yıllarda yasal müeyyidelerin ve denetimlerin artırılması nedeniyle kayıtlı/sigortalı işçi sayısındaki artış dikkate alındığında, iş kazalarına bağlı ölüm oranlarında bir düşüşten bahsetmek daha zor hale gelmektedir. Sonuç olarak; iş kazaları ve bunlara bağlı istatistiklerin güvenilirliği noktasındaki problemler ve istatistiklerin yıllara göre dalgalı bir seyir izlemesi nedenleriyle, iş kazalarına bağlı ölüm oranlarında bir azalış eğiliminin yaşanıp yaşanmadığı ancak 2014 yılı ve sonrası verilerin değerlendirilmesi ile birlikte ortaya çıkacaktır.

³⁹ Güvenlik kültürü istatistikleri için Bkz. Hüseyin Ceylan, “Türkiye’deki İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması”, *International Journal of Engineering Research and Development*, Vol.3, No.2 (2011 June):18-24.

⁴⁰ Güvenlik kültürü istatistikleri için Bkz. Hüseyin Ceylan, “Türkiye’deki İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması”, *International Journal of Engineering Research and Development*, Vol.3, No.2 (2011 June):18-24.

Tablo-7: 2002-2013 Döneminde Türkiye’de İş Kazası Ölüm Oranları⁴¹

	İşçi Sayısı (Sigortalı)	İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölen İşçi Sayısı	İşçi Ölüm Oranı (Yüz Binde)
2002	5.223.000	878	16,8
2003	5.615.000	811	14,4
2004	6.181.000	843	13,6
2005	6.918.605	1096	15,8
2006	7.818.000	1601	20,5
2007	8.505.000	1044	12,3
2008	8.802.000	866	9,8
2009	9.030.000	1171	13,0
2010	10.030.000	1454	14,5
2011	11.081.000	1710	15,4
2012	11.939.000	745	6,2
2013	12.600.000	1203*	9,5
Ortalama		13422	12,9

* İstanbul İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi tarafından açıklanan veri

Türkiye’nin iş kazası istatistiklerini diğer ülke verileriyle karşılaştıran tablo aşağıda verilmiştir. Hem 2002 hem de 2011 yılı verileri Türkiye’nin, 100 bin işçide 15’ler seviyesinde olan iş kazası ölüm oranı ile pek çok Avrupa ülkesinden 10-15 kat daha kötü bir iş güvenliği düzeyine sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo-8: AB Ülkelerinde ve Türkiye’de İş Kazası Ölüm Oranları (100 bin işçide)⁴²

Ülke	2002 Yılı İşçi Ölüm Oranı (Yüz Binde)	2011 Yılı İşçi Ölüm Oranı (Yüz Binde)
Türkiye	16.8	15.4
Portekiz	7.6	4.3
İtalya	2.1	3,0
Avusturya	5.1	3,0
İrlanda	2.6	2.6
İspanya	4.3	2.5
Fransa	2.6	2.1
Norveç	3.1	1.9
Belçika	2.6	1.6
Danimarka	2,0	1.5
Finlandiya	2,0	1.3
İsveç	1.2	1.2
Almanya	2.5	1.2
İngiltere	1.4	0.6
Hollanda	1.9	0.9

⁴¹ Aziz Çelik, “Çalışma Bakanı’nın ‘İş Kazası’ Açıklaması Gerçeği Yansıtmıyor”, 2014, Erişim: Ekim 30, 2014 <http://t24.com.tr/yazarlar/aziz-celik/calisma-bakaninin-is-kazasi-aciklamasi-gercegi-yansitmiyor,8226>

⁴² A.g.e., s.8226

Türkiye'nin 1990-2012 yılları arasındaki trafik kazası oranları ve bu kazalara bağlı ölüm oranları aşağıda tablo olarak verilmiştir. Verileri sunulan 23 yıllık periyotta 100 bin araca düşen kaza sayısı artarken, kazalara bağlı ölüm oranı düşmüştür. 1990 yılında 100 bin araç başına düşen kaza sayısı %3,7 iken, bu oran 2012'de %7,6'ya yükselmiş; ancak ölüm sayıları aynı yıllar için 168,4'ten 22'ye düşmüştür. Bu durum artan kentleşmeyle birlikte kaza sayıları artsa bile bu kazaların daha ziyade maddi hasarlı olduğunu ve ölümlerle sonuçlanmadığını göstermektedir. Bunun yanında azalan ölüm oranında; yükselen bilişsel duyarlılık, yol altyapısı ve araçlardaki/teknolojideki gelişmelerin de etkili olduğu söylenebilir.

Tablo-9: Türkiye'de Taşıt Sayısına Göre Kaza ve Ölüm Oranları⁴³

Yıl	Kazaların Toplam Taşıta Oranı (%)	100 Bin Taşıta Düşen Ölüm Sayısı	Yıl	Kazaların Toplam Taşıta Oranı (%)	100 Bin Taşıta Düşen Ölüm Sayısı
1990	3,07	168,4	2002	5,08	47,3
1991	3,47	151,9	2003	5,12	44,3
1992	3,75	135,5	2004	5,25	43,2
1993	3,98	123,0	2005	5,57	40,4
1994	4,17	106,0	2006	5,96	37,9
1995	4,72	101,4	2007	6,34	38,4
1996	5,47	86,1	2008	6,90	30,8
1997	5,65	74,7	2009	7,40	30,2
1998	6,22	82,5	2010	7,30	26,8
1999	6,01	73,6	2011	7,64	23,8
2000	6,02	66,2	2012	7,60	22,0
2001	5,20	51,5			

Türkiye'nin diğer dünya ülkeleriyle kıyaslandığı tablo dikkate alındığında, iş kazalarında olduğu gibi, trafik kazalarında da diğer pek çok ülkeye göre bu oranların hala çok yüksek seviyelerde olduğu görülmektedir. 2012 yılı itibarıyla Türkiye'de 100 bin araç başına düşen ölüm sayısı pek çok ülkenin 1990 yıllardaki ölüm sayılarından daha yüksektir.



<http://www.tgrthaber.com.tr/gundem/19132.html>

Bunun yanı sıra, gerçekleşen kazalardaki sürücü, yolcu ve yaya kusurlarına bakıldığında kişisel güvenlik anlayışını aşan bir risk algısının olduğu ortaya çıkmaktadır. Örneğin; ulaştırma kaza istatistiklerine göre, yaşanan kazalarda sürücülere ait kusurların başında aşırı hız ve trafik kurallarına uymama gelmektedir. Buna göre, her üç kazadan biri hız limitlerinin aşılması sebebiyle olurken; her iki kazadan biri ise hız limiti dışındaki kurallara uymamaktan kaynaklanmaktadır. Yolcu ve yaya kusurlarından meydana gelen kazaların nedenleri

incelendiğinde ise bireysel temelde bir patolojik kültürün izleri daha kolay görülür. Yayaların kusuru nedeniyle meydana gelen her iki kazadan biri, yayaların araç yolu ihlalleri (aniden yola çıkmak, yolda yürümek, otoyola girmek, hareket halindeki taşıta asılmak vb.) sebebiyle meydana gelirken;

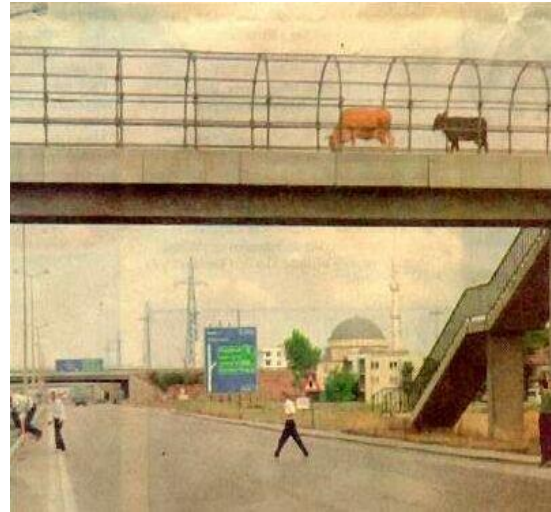
⁴³ İslim Sungur, Recep Akdur ve Birgül Piyal, "Türkiye'deki Trafik Kazalarının Analizi", 74 Ankara Med J, 14(3) (2014): 115.

Yolcuların hataları nedeniyle meydana gelen kazalarda her üç kazadan birine yolcuların araç dışında seyahat etmesi neden olmaktadır.⁴⁴

Tablo-10: Ülkelerin Trafik Kazalarına Bağlı Ölüm Oranlarının Karşılaştırılması

Ülkeler	100 Bin Taşıt başına Düşen Ölüm Sayısı (1999) ⁴⁵	Ülkeler	100 Bin Taşıt başına Düşen Ölüm Sayısı (2012) ⁴⁶
Kore	82	Romanya	27
Türkiye	52	Türkiye	22
Macaristan	48	Polonya	17
Çek	31	Portekiz	16
İspanya	26	Yunanistan	15
Yeni Zelanda	21	Yeni Zelanda	12
Lüksemburg	19	Belçika	12
Finlandiya	18	Kanada*	11
Almanya	15	Fransa	11
İsveç	13	Slovenya	11
Japonya	13	Avusturya	10
İsviçre	13	İspanya	8
		Avustralya	8
		Almanya	7
		Finlandiya	7
		Japonya	7
		Norveç	6
		İngiltere	6
		İsveç	5

Tüm bu veriler, olumlu anlamda gelişmeler yaşansa da diğer ülkelerle kıyaslandığında 21. yüzyıl Türkiye'sinde, güvenlik kültürünün bireysel düzeyde halen patolojik ve reaktif seviyede olduğunu göstermektedir. Bu durum en belirgin olarak; binlerce kişinin ölümüne neden olan trafik kazalarına ve iş kazalarına rağmen, bunların etkisini azaltacak tedbirlerin alınmamasıyla ve bu kazaları ortadan kaldıracak şartların ve kültürün oluşturulmamasıyla açıklanabilir. Bu duyarsızlığın ve tedbirsizliğin ekonomik ve sosyal pek çok nedeni olmakla birlikte; mevcut durum, toplumun hiçbir kesiminde güvenliğin halen bir kültür olarak içselleştirilemediğini kanıtlamaktadır.



⁴⁴ Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, "Ulaştırma Kaza İstatistikleri, 2013", s.53-54'teki tabloların yorumudur. Erişim: Kasım 3, 2014 http://www.ubak.gov.tr/BLSM_WIYS/KAİK/tr/Belgelik/20140312_103823_76347_1_76648.pdf

⁴⁵ Şahin Akkaya ve Halil Altıntaş, "Türkiye'de Karayolu Trafik Kazaları İstatistik Analizi: 1989-1999", Erişim: 30 Ekim, 2014 <http://idari.cu.edu.tr/sempozyum/bil56.htm>

⁴⁶ Türkiye verileri 2012 yılına aittir. Diğer ülke verileri; International Road Federation World Road Statistics 2012 (2010 Verileri)(*2009 Verileri) Kaynak: Trafik Kazaları Özeti-2012, Karayolları Genel Müdürlüğü. Aktaran: Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, "Ulaştırma Kaza İstatistikleri, 2013", s.56. Erişim: Kasım 3, 2014 http://www.ubak.gov.tr/BLSM_WIYS/KAİK/tr/Belgelik/20140312_103823_76347_1_76648.pdf

5.3. Güvenlik Kültürüne Etki Eden Yasal, Yönetimsel ve Ekonomik Faktörler

İş kazaları ve bu kazalara bağlı ölüm oranları, sanayileşme ve demokratikleşme adımlarının tamamlanmadığı, işçi hakları ve iş güvenliği noktasında problemlerin yaşandığı Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde çok daha yüksek düzeyde seyretmektedir. Bu durumun bir sebebi olarak, iş güvenliği için gerekli yasal düzenlemeleri yapmayan ve tedbirleri almayan, alsa da bunların uygulanmasını bağımsız birimlerle ve kuruluşlarla denetlemeyen bir devlet ve bürokrasi kültüründen bahsetmek gerekmektedir.

Ekonomik temelde, pek çok sektörün teknoloji değil emek yoğun bir yapıda olması iş kazalarını artıran nedenlerden birisidir. Sınırlı işgücü talebi karşısında, yüksek ve ucuz işgücü arzı, işverenlerin teknoloji yatırımlarını asgari düzeyde tutarak daha kısa vadeli planlarla çalışmasına neden olmaktadır. Bu emek sömürsünün, gerekli güvenlik tedbirlerinin alınmadığı ortamda ve kişilerin yaşam hakkını tehlikeye atacak şekilde gerçekleştirilmesi ise, patronların iş ahlakı düzeyini ve bu konunun kişilerin vicdanına bırakılmasının yanlışlığını göstermektedir. Bu işletme mantığı içinde, iş güvenliği için alınması gereken tedbirler, bu amaca dönük sahip olunması gereken araçlar ve işgücünün eğitimi, kârlılığı düşüren maliyet kalemleri olarak algılanmaktadır. İş güvenliğine dönük bu temel ihtiyaçları zorunlu kılan ve bu tedbirleri denetleyen yasal düzenleme ve mekanizmaların yetersizliği ise konuyu işverenin vicdanına terketmektedir. Yüksek işsizlik oranı ve işgücünün önemli bir kesiminin kayıtlı ve kayıtsız olarak asgari ücret düzeyinde çalıştırılması ise, kişilerin çalışma ortamına dönük riskleri sorgulamasını, ifade etmesini ve gerektiğinde işi bırakmasını engellemektedir. Bunun yanı sıra, devletin kutsallığı ve kişi yaşamının ikinci öncelikte kalması, hem gerekli tedbirlerin alınmasına hem de yaşanan kazaların ve ölümlerin ciddi olarak ele alınmasına ve sorgulanmasına engel teşkil etmektedir. İşverenin elini güçlendiren bu çerçeve, ülkede iş güvenliği noktasında yaşanan problemlerin ve kazaların en önemli nedenlerinden ikisinin yönetim ve ekonomi temelli olduğunu göstermektedir.



<http://www.arsivfotoritim.com/wp-content/uploads/gaxxi/1337152635indiancoal03.jpg>

Türkiye’de 2014 yılında yaşanan ve yüzlerce kişinin hayatını kaybettiği kömür madeni kazaları, yukarıdaki paragrafta savunulan temel argümanları doğrulamaktadır. Madencilik sektörünün emek yoğun olarak yürütülmesi, yasal güvenlik tedbir/araç standartlarının Avrupa normlarının çok gerisinde olması ve her şeyden önemlisi bu tesislerdeki güvenlik tedbirlerinin ve bu tedbirlerin denetiminin bağımsız ve tarafsız olmayan birimlerce, yozlaşmış ve ağır ilerleyen bir bürokrasi kültürü içinde işletilmesi

bu konudaki en temel problemleri ortaya koymaktadır. Sayılan bu problem alanlarının diğer sektörlerde de büyük oranda geçerli olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Türkiye’de maden kazaları dâhil, iş kazalarında kaybedilen insanların büyük bir kısmının riskli sektörlerde çalışan ucuz iş gücü vasfında olması, bu problemin ekonomik nedenlerini açıklayan ve teyit eden temel ve güçlü bir veridir. İşlemeyen ve etkinliği tartışılan mekanizmalarla yapılan yetersiz denetimler ve yaşanan kazalar ve ölümlerden sonra bu denetimleri doğru şekilde yapmayan ve işletmelerin ruhsatlarının devamına imkân sağlayan kişiler hakkında basına yansıyan hiçbir hukuki takibatin yapılmamış olması da bu konudaki yönetim problemini ortaya koymaktadır. Bu kurumların ve kişilerin, yozlaşmış bürokrasi içinde korunuyor olması, benzer kazaların önümüzdeki günlerde devam edeceğine işaret etmektedir.

5.4. Güvenlik Kültürüne Etki Eden Kültürel Faktörler

Türkiye’de pek çok ekonomik ve sosyal problemin çözümüne dönük çabalarda toplumsal kültür faktörünün gözardı edildiği görülmektedir. Bu durum ise hem problemin teşhisi hem de çözümü noktasında önemli sorunlar yaratmaktadır. Bu düşünceden hareketle, çalışmada kaderciliğin de belirleyici olduğu dışsal kontrol odaklılık ve zaman algısı konularının güvenlik kültürüne etkileri incelenmiştir.

5.4.1. Kadercilik, Dışsal Kontrol Odaklılık ve İtaat Kültürü

Yukarıda tanımlanan ve insanların davranışlarının muhtemel vahim sonuçları ile ilgili duyarsızlıklarını ortaya koyan davranış modelini açıklamak için toplumun kaderci yapısı üzerinde de durmak gerekmektedir. İnsan iradesinin rolünü dikkate almayan yanlış temeldeki kadercilik inancı, kişilerin hem davranışlarını hem de sonuçlarını Allah’a havale ederek sorumluluktan kaçma ve “yazıldıysa başıma gelir” düşüncesi ile gereksiz riskleri alması sonucunu doğurmaktadır.

Kader anlayışını, bu noktada daha çok dışsal kontrol odaklılığı besleyen bir değer olarak tanımlayabiliriz. Geçmişe yönelik yaşananların kabulü için psikolojik bir destek vazifesi gören bu inanış, savaş ve büyük felaketlerde hem adanmışlığı hem de teslimiyeti getirmesi açısından bazı kimseler tarafından olumlu olarak da değerlendirilebilir.

Kaderciliği farklı bir yönü ile ölçen kontrol odağı (locus of control) çalışmalarında ortaya çıkan bulgular, güvenlik kültürü temelindeki bazı yanlış davranış eğilimlerini açıklar niteliktedir. Bir kişilik özelliği olarak ilk kez Rotter tarafından kullanılan kontrol odağı kavramı, denetleyen güçlerin içte veya dışta yoğunlaştığı nokta olarak tanımlanmaktadır. Denetim odağını kendi içinde algılayan bireylere “içsel kontrol odaklı” dışta algılayanlara ise veya “dışsal kontrol odaklı” denmektedir.⁴⁷ Schmidt vd. ise kişilerin geleceğe yönelik beklentilerini dışsal faktörlerle değil, kendi davranışlarına



<http://pulptastic.com/women-live-longer-men-pics/>

⁴⁷ J. B. Rotter, “Generalized Expectancies for Internal and External Control of Reinforcement”, *Psychological Monographs*, Sayı 80, (1966):1-28.

bağlı olarak açıklamalarını “içsel kontrol odaklılık” olarak tanımlarken; beklentilerin, başka güçlü bireyler, kader ve şans gibi dışsal faktörler tarafından belirlendiğine inanılması “dışsal kontrol odaklılık” olarak ifade edilmektedir.⁴⁸

Basım ve Şeşen’e göre, kişilerin yaşadıkları olayların nedeni olarak neleri gördükleri hem sosyal hem de çalışma hayatlarında önemli sonuçlar doğurmaktadır. Bazı insanlar, yaşadıkları her olayı, başarılarını ya da başarısızlıklarını kendilerinin kontrol edebildiğine inanırken, bazıları ise şans ve kaderin yaşamlarındaki asıl belirleyici olduğunu düşünmektedir.⁴⁹

Şans ve kader gibi dışsal faktörlerin yaşamlarındaki asıl belirleyici güçler olduğuna inanan insanların iş ve günlük yaşamdaki tehlike ve risklere bakışı çok daha farklı ve cesurcadır. Bu insanlar tedbir alınsın ya da alınmasın başına gelecek şeylerin kaçınılmaz olduğu, bu nedenle de tedbirlerin kader karşısında çok da anlamlı olmadığı kanaati ile davranışlarını belirler. Onlara göre başlarına gelen kazalar kendi davranışları veya kararları ile çok da ilgili değildir. Bu davranış tembelliğe yol açma ve kendi yaşamı için bile sorumluluğu başkalarına veya Allah’a yükleme konusunda kimi zaman bir kaçış noktası olarak görülebilir. Bu nedenle Türkiye ve benzer Doğu toplumlarında tehlikelere ve risklere karşı duyarsızlığın açıklanmasında dışsal kontrol odaklılığı getiren kadercilik anlayışının etkisi oldukça yüksektir.



<http://list25.com/women-live-longer-men-25-photos-shows/>

Öğrenim ve kariyere odaklı olarak sosyal sınıf ile gelecek odaklılığı araştıran Koenig, Swanson ve Harter’in bulguları, alt sosyal sınıftan insanların kendi kaderleri üzerinde daha az güç, kontrol ve karar sahibi olduklarına inandıklarını ve bir savunma mekanizması geliştirerek gelecek hakkında düşünmekten kaçındıklarını göstermektedir.⁵⁰ Eğitim düzeyi ile zaman perspektifi arasında önemli bir ilişki olduğunu söyleyen D’Alessio vd. ise, düşük eğitim seviyesindeki insanların daha fazla kadercilik davranış eğilimi gösterdiklerini vurgulamaktadır. Yazarlara göre, düşük eğitim standardı, düşük sosyo-ekonomik statü ile yakın ilişkili olması nedeniyle, yetenek ve istekten bağımsız olarak, yaşam ve zaman vizyonunu/öngörüsünü olumsuz etkilemektedir.⁵¹ Bu sebeple, düşük eğitim standardı ve düşük sosyo-ekonomik statü, olaylara ve geleceğe karşı daha pasif, kadercilik ve başkalarına itaatkâr bir davranış modelini de beraberinde getirmektedir.

⁴⁸ W. Rolf Schmidt, Helmut Lamn ve Gisela Trommsdorff, “Social Class and Sex as Determinants of Future Orientation in Adults”, *European Journal Social Psychology*, Sayı 8, (1978):75.

⁴⁹ H. Nejat Basım, Harun Şeşen, “Kontrol Odağının Çalışanların Nezaket ve Yardım Etme Davranışlarına Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma” *Selçuk Üni. Sos.Bil.Ens.Dergisi*, Sayı 16, (2006):159.

⁵⁰ F. Koenig, W. Swanson, C. Harter, “Future Time Orientation, Social Class and Anomia”, *Social Behavior and Personality*, Sayı 9 (2), (1981):123-127.

⁵¹ Marisa D’Alessio, Angela Guarino, Vilfredo De Pascual ve Philip G. Zimbardo, “Testing Zimbardo’s Stanford Time Perspective Inventory (STPI) - Short Form: An Italian Study”, *Time Society*, Sayı 12 (2) (2003): 344 <http://tas.sagepub.com/cgi/content/abstract/12/2-3/333>, 29 Kasım 2007.

Türkiye’de iş kazalarında hayatını kaybeden kişilerin büyük bir çoğunluğunun zor ve riskli işlerde çalışan düşük sosyo-ekonomik statüdeki insanlar olduğu gerçeğinden hareket ettiğimizde; mevcut kazaların temel nedeni, devletin ve işverenin tedbir almaması ve denetim noktasındaki eksiklikleri olmakla birlikte; bu eksiklikleri görmeyen, görse de önemsemeyen çalışanların ekonomik açmazlarını ve çaresizliklerini, mevcut risklere duyarsızlıklarını besleyen kültürel eğilimlerini ve riskleri değerlendirmekten uzak olan bilişsel gelişim düzeylerini de görmek gerekmektedir. Yöneticilerin ve çalışanların kurallara uyma konusunda gösterdiği ve tüm toplumda gözlenen temel zafiyetleri de hem dışsal kontrol odaklılık ve kaderci zihin yapısı ile açıklamak hem de bu davranış eğilimini kazaların alandaki ana nedenlerinden birisi olarak görmek yanlış olmayacaktır.



<http://d3u5xmnnxiuz0w.cloudfront.net/wp-content/uploads/2014/10/this-is-why-women-live-longer-than-men-16079.jpg>

Kişilerin dışsal kontrol odaklı davranışlarını ve bunun neden olduğu düşük risk algısını açıklayabilmek için Hofstede’nin kültürel boyutlarından ‘güç mesafesi’ (power distance) ve ‘belirsizlikten kaçınma’ (avoidance of uncertainty) kavramlarını ve Türkiye’nin bu boyutlardaki yerini kısaca incelemek gerekmektedir. Hofstede’nin çalışmalarında güç mesafesi; bir ülkedeki kurum ve organizasyonların daha az güçlü üyelerinin, gücün eşit olmayacak şekilde dağıtımını kabul düzeyi olarak tanımlanmaktadır.⁵² Türkiye gibi yüksek güç mesafeli kültürlerde, ideal bir patronun otokrat veya iyi baba rolünde olmasının beklendiği, ilişkilerin pragmatik olmaktan daha çok duygusal temelde işlediği ve

organizasyonlarda merkeziyetçiliğin ve hiyerarşik yapıların öne çıktığı görülmektedir.⁵³ Belirsizlikten kaçınma ise, bir kültürün üyelerinin muğlak ve bilinmeyen durumlar karşısında hissettikleri tehdit düzeyi olarak tanımlanmaktadır.⁵⁴ Türkiye gibi görece yüksek belirsizlikten kaçınma eğilimi sergileyen kültürlerde, bilinmeyenden ve belirsizlikten bir kaçış olsa da bilinen risklerin kabul düzeyi ile yöneticilere, uzmanlara ve teknik çözümlere olan inanç düzeyi daha yüksektir. Bunun yanında, uyulmamasına rağmen, belirsizliği azaltan kurallara duygusal bir yaklaşım görülmektedir.⁵⁵

Türkiye’nin yukarıda aktarılan, görece yüksek belirsizlikten kaçınma ve yüksek güç mesafesi sergileyen kültürel değerleri birlikte yorumlandığında, riskli işlerde çalışan kişilerin, şüphe de etse patronlarının veya yöneticilerinin sözlerini doğru kabul ettiğini ve bu insanlara inanarak itaat etmeyi daha kolay bir yaşam tarzı olarak gördüğünü ve bu şekilde belirsizlikle baş ettiğini söylemek de gerekmektedir. Örnek olarak madende gaz sızıntısı veya benzer güvenlik sorunları algılayan işçilerin, bu riskleri bizzat gözlemlmelerine rağmen, böyle bir riskin olmadığını söyleyen patron ve yöneticilere kolayca inanmaları, işi kaybetme riskinin yanı sıra belirsizlikten kaçınma ve otoriteye itaat ile açıklanabilir.

⁵² G. Hofstede, G.J. Hofstede, Michael Minkov, *Culture and Organizations*, (USA: McGraw-Hill, 2010), 61

⁵³ A.g.e., s.58,76.

⁵⁴ A.g.e., s.191.

⁵⁵ A.g.e., s.192, 317.

Pek çok işletmede geçerli olan yüksek güç mesafesi ve buna bağlı olarak çalışanların üst düzey yöneticilere ulaşma noktasındaki zorlukları, şirketler/kurumlar içinde aşağıdan yukarıya iletişimi ve sorunları aktarmayı engellemekle kalmamakta, paternalist temelde işleyen patron/yönetici-çalışan ilişkisi içinde eksiklikleri ve sorunları dile getirmek her iki taraf için de tercih edilmeyen davranışlar olarak algılanabilmektedir. Bu temel davranış eğilimleri kurum içinde her türlü sorgulamayı bir meydan okuma ve işin kaybedilmesi noktasına da götürebilmektedir. Tüm bu eğilimler realistik temelde işleyen süreçleri ve güvenliğin önceliklendiği kültürleri değil, güvenliğin gözardı edildiği ilişki odaklı yapıları ve davranışları doğurmaktadır. Devlete veya özel sektöre ait işletmeler üzerinde uygulanan güvenlik temelli denetimler de işlevselliği olmayan, bağımsızlığı ve tarafsızlığı tartışmalı, ilişki odaklı yaklaşımlar olarak tanımlanabilir. Denetleyen kişilere pratikte hiçbir sorumluluğun yüklenmediği ve kazalar sonrası bu kişilerle ilgili soruşturma izni bile verilmeyen bir ilişki modeli ise ancak çağdışı ve yozlaşmış bir yönetim modeli olarak görülebilir.

5.4.2. Gelecek Odaklılıkla İlgili Problemler

İnsanlar geçmiş, gelecek veya yaşanan zaman dilimlerinden birisine diğer zaman dilimlerinden daha fazla odaklanır. Bu odaklanmanın anlamı, ortaya çıkışı ve değerleri toplumdan topluma ve kişiden kişiye değişmektedir. Bazı kültürlerde insanlar geçmişe veya içinde bulunulan zamana daha fazla odaklanarak, davranışlarının gelecekteki muhtemel sonuçları üzerine fazla düşünmezler. Gelecek odaklılık, Schmidt vd. tarafından kişilerin geleceğe yönelik davranışları olarak tanımlanmaktadır. Gelecek odaklılık, zaman odağının üç farklı boyutundan birisi olarak açıklanmaktadır. Diğer iki boyut ise geçmiş ve şimdiki zaman odaklılıktır.⁵⁶ Keough, Zimbardo ve Boyd da insanların günlük yaşamdaki tercihlerinin; geçmiş, şimdiki zaman veya geleceğe odaklanma noktasında zaman bazlı, baskın bilişsel bir eğilime dönüştüğünü vurgulamaktadır. Yazarlar, söz konusu üç boyutu zaman perspektifi olarak adlandırmakta ve konuya çok boyutlu olarak yaklaşılması gerektiğini belirtmektedir.⁵⁷

G. Hofstede, J. Hofstede ve M. Minkov ise zaman odaklılığı kısa ve uzun döneme odaklılık ayrımında birer kültürel boyut olarak araştırmış ve toplumların bu konudaki temel farklılaşmasını ortaya koymuştur. Yazarlara göre, uzun döneme odaklılık gelecek odaklılık eğilimini belirtirken; kısa döneme odaklılık geçmiş ve şimdiki zamanı önceliklemeyi ve daha çok geleneklere saygıyı ve sosyal/toplumsal yükümlülükleri yerine getirmeyi gerektirmektedir.⁵⁸

McInerney; “Geleceğe bakış, kültüre bağlı bir oluşum veya sonuçtur.” tespitinde bulunmaktadır. Yazara göre, geleneksel toplumlarda geçmiş ve şimdiki zaman, geleceğe göre çok daha önemli olabilir. Bu durum özellikle, tarihten beri var olan ve günlük yaşamı tarıma dayalı veya göçebe toplum/topluluklar için daha fazla geçerlidir.⁵⁹ McInerney ve Swisher’a göre, batılı okullaşmanın özellikleri arasında, eğitimde geleceğin ve bireyciliğin sık sık vurgulanması yer alır. Oysa bazı

⁵⁶ W. Rolf Schmidt, Helmut Lamn ve Gisela Trommsdorff, “Social Class and Sex as Determinants of Future Orientation in Adults”, *European Journal Social Psychology*, Sayı 8, (1978):71.

⁵⁷ K. A. Keough, P. G. Zimbardo ve J. N. Boyd, “Who's Smoking, Drinking, and Using Drugs? Time Perspective as a Predictor of Substance Use”, *Basic and Applied Social Psychology*, Sayı 21(2), (1999):149-164.

⁵⁸ G. Hofstede, G.J. Hofstede, Michael Minkov, *Culture and Organizations*, (USA: McGraw-Hill, 2010), 239.

⁵⁹ Dennis M. McInerney, “A Discussion of Future Time Perspective”, *Educational Psychology Review*, Sayı 16/2, (June 2004):142.

toplulukçu kültürlerde, bireylerin gelecek için hazırlanmaları uygun karşılanmayabilir ve bazı geleneksel topluluklarda geleceği düşünmek tabu kabul edilebilmektedir.⁶⁰

Türkiye’de özel sektörde görevli orta ve üst düzey yöneticilerde bireysel gelecek odaklılığın ölçüldüğü bir çalışmada; kişilerin ekonomik temeldeki bireysel gelecek odaklılık eğilimi yüksek iken (yüzlü ölçekte 77,3), sağlık önlemleri/spor aktiviteleri temelindeki bireysel gelecek odaklılık eğilimi düşük (yüzlü ölçekte 45,3) bulgulanmıştır.⁶¹ Çalışmada ölçülen düzenli sağlık kontrolü ve düzenli spor aktivitelerinin gelecek odaklılık kadar, kişilerin bireysel risk algısını da ortaya koyduğunu kabul ettiğimizde, orta ve üst düzey yöneticilerde risk algısının düşük olması oldukça düşündürücüdür. Ayrıca, aynı çalışmada kişilerin yükselen yöneticilik düzeyi ile birlikte gelecek odaklılık ve dolayısıyla risk algısının yükseldiğine dönük elde edilen bulgular,⁶² bu değerlerin alt düzey çalışanlar (işçiler) arasında çok daha düşük düzeyde olacağına işaret etmektedir. Bu durum aynı zamanda toplumsal düzeyde güvenlik kültürünün patolojik ve reaktif seviyede olduğunun işaretlerini de vermektedir.

Bu genel tanımlar sonrası, gelecek odaklı olan ve olmayan kültürlerdeki risk algısını ve bu algının güvenlik kültürü temelindeki tedbir ve davranışlara yansımaları incelemek gerekmektedir. Gjesme’ye göre bilişsel gelecek zaman perspektifi ve başka bir ifadeyle gelecek odaklılık, hayatta kalmaya odaklı davranışlar üreten mükemmel bir araçtır.⁶³ Aspinwall’e göre ise, gelecek odaklı düşünmenin farklı şekilleri, istenen sonuçlara yönelik aktif ve kontrol odaklı çabalar ve istenmeyen olaylardan kaçınma yönünde sonuçlar ortaya koymakla kalmaz; kişilerin bulundukları durumu anlamaları, kabul etmeleri ve ortaya çıkabilecek potansiyel negatif sonuçlara zihinsel olarak hazırlıklı olmaları noktasında içe dönük bir çabayı da doğurur.⁶⁴ Yazarın bu tespitleri güvenlik kültürüne dönük değerlerin kişilerde ve kurumlarda hâkim kılınmasında ve kazaların en aza indirgenmesinde gelecek odaklı davranış ve eğilimlerin önemini açıkça ortaya koymaktadır.

Sağlık temelindeki riskli davranışlar ile gelecek odaklılık arasındaki ilişkiyi araştıran bazı çalışmalarda, daha yüksek gelecek odaklılık eğilimine sahip bireylerin riskli davranışlardan daha fazla kaçındıkları ve bu insanların sağlıklarına daha fazla önem verdikleri bulgulanmıştır.⁶⁵



<http://list25.com/women-live-longer-men-25-photos-shows/>

⁶⁰ Dennis M. Mcinerney ve K. Swisher, “Exploring Navajo Motivation in School Settings”, *J.Am. Indian Educ.* Sayı 33, (1995): Aktaran: Dennis M. Mcinerney, “A Discussion of Future Fime Perspective”, *Educational Psychology Review*, Sayı 16/2, (June 2004):149.

⁶¹ Salih Akyürek, “Yöneticilerde Gelecek Odaklılık Eğilimi ve Kurumsal Performans Üzerine Etkisi”, Doktora Tezi, (2009):126.

⁶² A.g.e., s.140.

⁶³ Torgrim Gjesme, “Introduction: An Inquiry into the Concept of Future Orientation”, *International Journal of Psychology*, Sayı 18, (1983):347.

⁶⁴ Lisa G. Aspinwall, “The Psychology of Future-Oriented Thinking: From Achievement to Proactive Coping, Adaptation, and Aging”, *Motivation and Emotion*, Sayı 29/4, (Aralık 2005):214.

⁶⁵ Marisa D’alessio, Angela Guarino, Vilfredo De pascilas ve Philip G. Zimbardo, “Testing Zimbardo's Stanford Time Perspective Inventory (STPI) - Short Form: An Italian Study”, *Time Society*, Sayı 12 (2) (2003): 336-337 <http://tas.sagepub>.

Bulunduğu zaman dilimine odaklanan ve gelecek odaklılığı zayıf olan kişileri Zaman Perspektifi Teorisi'ne göre tanımlayan Keough, Zimbardo ve Boyd bu kişileri, bugünkü davranışlarının gelecekteki olumsuz sonuçlarına yönelik uyarıları dikkate almayan insanlar olarak nitelemektedir.⁶⁶ Yukarıda aktarılan çalışma bulguları ve tespitlerden hareket ederek, gelecek odaklılık perspektifine sahip olmayan kişilerin hem bireysel yaşamda hem de iş yaşamında risk algılarının daha düşük, güvenlik kültürüne dönük değerlerinin de daha zayıf olduğu değerlendirilebilir.

Gelecek odaklılığın bileşenlerinin bilişsel, motivasyonel ve davranışsal eğilimler olarak üç alt boyutta sıralanması,⁶⁷ gelecek odaklı davranışların öncelikle bilişsel bir farkındalık temeline oturması gibi bir zorunluluğu beraberinde getirmektedir. Bu bilişsel gelişimi göstermeyen kişilerin özel yaşamda ve iş hayatında gelecek odaklı olmasının ve bulunduğu zaman dilimindeki davranışlarına dönük doğru bir risk değerlendirmesi yapmasının çok da mümkün olamayacağı söylenebilir. Bu noktadan hareketle, güvenlik kültürüne dönük değerlerin kazanılması ve bu değerlerin davranışlara yansımaları için öncelikle kişilerin davranışlarının sonuçlarını tahmin edebilecekleri bilişsel gelişim düzeyinde olmaları gerekmektedir. Bu noktada kişilere gelecek odaklı düşünme yetisini kazandıracak, bilişsel temelleri olan bir eğitim sürecinin önemini de vurgulamak gerekmektedir.

Teahan, bireylerin sosyal sınıf, kültür, eğitim, din, aile modeli ve mesleklerinin, bulundukları zaman dilimine veya geleceğe odaklanmalarını etkilediğini söylemektedir.⁶⁸ Bu değişkenlerin, kişilerin güvenlik kültürüne dönük değerlerini ve risk algılarını da önemli ölçüde belirlediği tespitini yapmak yanlış olmayacaktır. Bu noktadan hareketle, güvenlik kültürüne dönük davranışların daha detaylı şekilde açıklanmasında bu değişkenler veya alt boyutlar kullanılmıştır.

Schmidt, Lamn ve Trommsdorff'a göre; sosyal statü ve sahip olunan ekonomik güç, gelecek odaklı davranışsal sonuçları olumlu etkilemekte, pek çok çalışma da bu bulguları desteklemektedir. Yazarlar, ekonomik ve sosyal olarak alt sosyal tabakadaki insanların çok daha zayıf gelecek odaklı eğilimler sergilediğini vurgulamaktadır. Olayların kendileri dışındaki güçler tarafından kontrol edildiği düşüncesi ve belirsizlik, bu insanlardaki zayıf gelecek odaklılık eğiliminin nedenleri arasında sayılabilir. Aynı çalışma bulguları, orta sosyal tabakadaki insanların, alt sosyal tabakaya nazaran, gelecek yönelimlerinin daha kuvvetli olduğunu göstermektedir.⁶⁹ Gelecek odaklılık ile sosyalleşme düzeyinin ilişkisini bir başka çalışmada inceleyen Trommsdorff, sosyalleşmenin her zaman gelecek odaklı bir süreç olduğunu ve gelecek odaklılığın sosyalleşmiş kişiliğin vazgeçilmez bir parçası olduğunu vurgulamaktadır.⁷⁰

com/cgi/content/abstract/12/2-3/333, 29 Kasım 2007. ; Reuben N. Robbins ve Angela Bryan, "Relationships Between Future Orientation, Impulsive Sensation Seeking, and Risk Behavior Among Adjudicated Adolescents", *Journal of Adolescent Research*, Sayı 19 (4), (2004):440-442, <http://jar.sagepub.com/cgi/content/abstract/19/4/428>, 29 Kasım 2007.

⁶⁶ K. A. Keough, P. G. Zimbardo ve J. N. Boyd, "Who's Smoking, Drinking, and Using Drugs? Time Perspective as a Predictor of Substance Use", *Basic And Applied Social Psychology*, Sayı 21(2) (1999):150.

⁶⁷ Rachel Seginer, "Defensive Pessimism and Optimism Correlates of Adolescent Future Orientation: A Domain-Specific", *Journal of Adolescent Research*, Sayı 15, (2000):308.

⁶⁸ J. E. Teahan, "Future Time Perspective, Optimism, and Academic Achievement", *Journal of Abnormal and Social Psychology*, Sayı 57, (1958):379-380.

⁶⁹ W. Rolf Schmidt, Helmut Lamn ve Gisela Trommsdorff, "Social Class and Sex as Determinants of Future Orientation in Adults", *European Journal Social Psychology*, Sayı 8, (1978):71, 74, 84.

⁷⁰ Gisela Trommsdorff, "Future Orientation and Socialization", *International Journal of Psychology*, Cilt: 18, Sayı:1-4, (February-December 1983):402.

Eğitim seviyesi yüksek bireyler, düşük eğitim seviyelilere göre daha yüksek gelecek odaklılık düzeyine sahiptirler ve uzak gelecek konusunda daha iyimserdirler.⁷¹ Bilişsel Teori'ye göre, eğer daha yüksek öğrenim düzeyi, daha yüksek gelir ve tatmin edici bir kariyer pozisyonuna dönüşüyorsa; bireylerin kendi geleceklerini içsel olarak kontrol edebilmelerini ve daha pozitif algılamalarını sağlamaktadır. Ebeveynlerin öğrenim düzeyleri ve sosyal statüleri, onların gelecek odaklılıklarını belirlemekle kalmamakta, aynı zamanda onların sosyalleşme hedeflerini ve çocuklarının gelecek odaklılık eğilimlerini de olumlu etkilemektedir.⁷²

Yükselen sosyo-ekonomik düzey ve yükselen öğrenim düzeyi ile birlikte gelecek odaklı davranışların arttığını ortaya koyan yukarıdaki çalışma bulguları; gelecek odaklılığın tehlikeli ve riskli davranışlardan kaçınma sonucunu doğurduğu yönündeki diğer bulgularla birlikte yorumlandığında, daha sağlıklı ve daha proaktif bir güvenlik kültürü oluşturmak için, daha açık bir ifade ile daha az kaza ve daha az ölüm için, devletin ve işverenin düzenleyici ve yönetsel tedbirlerinin yanında çalışanların öğrenim ve sosyo-ekonomik düzeylerini yükseltmenin gerekliliğini de ortaya koymaktadır. Bu ise gelir dağılımındaki adaletsizliklerin ortadan kaldırıldığı bir yapı içinde topyekûn bir toplumsal gelişme ile sağlanabilir.

⁷¹ W. Rolf Schmidt, Helmut Lamn ve Gisela Trommsdorff, "Social Class and Sex as Determinants of Future Orientation in Adults", *European Journal Social Psychology*, Sayı 8, (1978):84.

⁷² Gisela Trommsdorff, "Future Orientation and Socialization", *International Journal of Psychology*, Cilt: 18, Sayı:1-4, (February-December 1983):399-400.

Sonuç ve Öneriler

Güvenlik kültürü çalışmalarında en önemli isimlerden biri olan Westrum'un; patolojik, bürokratik ve üretken kültürlerden oluşan üçlü tipolojisi daha sonra birçok akademisyen tarafından çalışılmış; Reason ve Hudson, bu tipolojiye en çok katkısı sunan isimler olmuştur. Reason, güvenlik kültürü konusuna reaktif yani tepkisel olmayı ve proaktif yani ileriye yönelik önleyici tedbirler almayı niteleyen unsurları eklemiştir (patolojik, reaktif, bürokratik, proaktif, üretken). Hudson, Parker ve Lawrie ise, Westrum'un tipolojisinde yer alan bürokratik unsuru hesapçı kültür ile değiştirerek, bu tipolojiye Reason'ın reaktif ve proaktif kültür elementlerini eklemiştir (patolojik, reaktif, hesapçı, proaktif, üretken).

Türkiye'nin güvenlik kültürü konusundaki düzeyini anlamak adına raporda, bu üç önemli ismin tipolojilerinden faydalanılmış ve patolojik-reaktif-proaktif olmak üzere üç kategorili bir güvenlik kültürü tasnifi yapılmıştır. Bu bağlamda Hudson'un tanımlamaları temel alınarak, patolojik kültür güvenliği hiç önemsemeyen ve yakalanmamaktan başka bir şey düşünmeyen bir kültür olarak; reaktif kültür ise, güvenliğe yönelik sistemin oluşmaya başladığı ancak, bunların pratiğe yansımadağı bir kültür olarak ele alınmıştır. Öte yandan proaktif kültür, kazalar oluşmadan önce kazaları öngörmeye çalışan ve bu anlamda henüz olmamış olanı da kapsayan bir kültür olarak değerlendirilmiştir.

Yukarıda bahsedilen kültür özelliklerine örnek teşkil etmesi bakımından incelenen trafik ve iş kazası ölüm istatistiklerine göre; Türkiye'nin 2002-2013 dönemine ait iş kazası ölüm oranlarında bir azalma söz konusuyken, bu oranların diğer ülkelere göre oldukça yüksek olduğu görülmüştür. Trafik kazalarına dönük ölüm oranlarının da diğer ülkelerle kıyaslandığında hala çok yüksek seviyelerde olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, olumlu anlamda gelişmeler yaşansa da diğer ülkelerle kıyaslandığında 21. yüzyıl Türkiye'sinde, güvenlik kültürünün halen sorunlu bir alan olduğu ortaya çıkmaktadır.

Bu tanımlardan ve örneklerden hareketle yapılan değerlendirmede Türkiye'nin; bireysel davranışlar, kurum ve devlet politikaları bağlamında genelde patolojik ve reaktif kültür özellikleri gösterdiği söylenebilir. Ancak, sektörlere ve sektörlerin/firmaların kurumsallaşma düzeyine göre bu durumun önemli farklılıklar taşıdığı da belirtilmelidir.

Ayrıca tüm bu örnekler ve temel güvenlik kültürü tipolojileri göstermiştir ki güvenlik kültürü sadece iş sağlığı/güvenliği konularında değil, toplumsal olarak güvenliğe bakış açısı olarak da ele alınmalıdır. Bu bağlamda; toplumların, kurumların ve bireylerin sadece çalışma hayatında değil, günlük yaşamda karşılaşabileceği muhtemel tehditlere ve risklere (coğrafya, iklim, altyapı veya askeri vb. temelde) yönelik aldığı ya da almadığı tedbirler, o toplumun güvenlik kültürü hakkında ipuçları sunmaktadır. Bunun yanı sıra, afetler ve büyük kazalar sonrasında yaşanan süreçler, toplumsal hafıza, kişilerin kendi yaşamlarına, başkalarının hayat hakkına ve sağlığına verdiği önem, risk algısı, zaman algısı ve gerçeklik algısı da toplumdaki kurumların ve bireylerin güvenliğe bakışını ve yaklaşımını kültürel çerçevede tanımlamaya dönük temel faktörlerdir. Buradan hareketle, üst düzey bir güvenlik kültürüne sahip olabilmek için, düzenleyici yasa ve normların yanı sıra, toplumsal kültüre yerleşecek ve tutumlara yansiyacak bir güvenlik kültürünün gerekliliği de vurgulanmalıdır.

Yukarıdaki açıklamalar temelinde bakıldığında, Türkiye'nin güvenlik kültüründe patolojik ve reaktif seviyede yer almasına sebep olan ana etkenleri anlamak adına hem devlet ve işveren hem de birey boyutunun irdelenmesinin önemi ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, Türkiye'de güvenlik kültürü konusunda zafiyete sebep olan ana etkenlerin ise; yasal, yönetsel ve ekonomik faktörler yanında; kadercilik, dışsal kontrol odaklılık, itaat kültürü ve gelecek odaklılıkla ilgili problemler gibi kültürel etmenler olduğu görülmüştür.

Devlet-işveren-çalışan boyutlarıyla ilgili olarak bu üç boyutta yapılabilecek iyileştirmelerle ve alınabilecek tedbirlerle ilgili öneriler aşağıda maddeler halinde sunulmuştur. Ancak, yapılacak her türlü düzenlemenin toplumsal kültürü de göz önünde bulundurması gerektiği ve kültürel olarak içselleştirilmeyen güvenlik konusunun, sadece yaptırımlar temelinde işlevsel olacağı ve günlük hayata yansımayaacağı unutulmamalıdır. Bunun yanı sıra, özellikle çalışma hayatında yapılacak düzenlemelerin önündeki en büyük engel ekonomik kaygılardır. İşveren, maliyeti düşük tutarak, karlılığı artırmak amacıyla gerekli önlemleri almaktan ve kazalardan sonra hayat kurtarabilecek düzenlemeleri yerine getirmekten kaçınırken; çalışanlar ise ekonomik bir çıkmazın içerisinde işlerinden olacakları korkusuyla, birçok olumsuzluğu görmezden gelerek çalışmaya devam etmektedirler. Bu denkleme bakarak, devlete çok büyük görevler düştüğü fakat çalışanların bireysel farkındalıklarının artmasının da büyük öneme sahip olduğu belirtilmelidir. Bu bağlamda, aşağıda işveren ve çalışan boyutlarının altına yazılan maddelerde, ekonomik bir çıkmazın arka planda daima var olduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

Devlet için öneriler:

- I. İşyeri ve çalışma güvenliği standartları yükseltilmeli. Bu amaçla öncelikle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 176 sayılı "Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi" Türkiye'de kabul edilmeli.
- II. Güvenlik gözetimini ve denetimini etkin bir şekilde yerine getirecek mekanizmaları oluşturmalı.
- III. İş güvenliği denetimleri bağımsız birimlerce/firmalarca yapılmalı ve denetim eksikliğinin etkili olduğu kazaların sonuçlarından bu birimler de sorumlu tutulabilmeli.
- IV. İş güvenliğine dönük yasal cezai müeyyideler artırılmalı.
- V. İş güvenliği eğitimlerine ve tatbikatlarına dönük standartlar yeniden belirlenmeli ve bu standartların yerine getirilmesi hem nicelik hem de nitelik olarak yine bağımsız birimlerce denetlenmeli.
- VI. Firmalar ve işverenler için bir iş güvenliği karnesi tutulmalı, bu konudaki değerlendirme ve istatistikler yıllık olarak yayınlanmalı ve belirli sınırların altında kalan firmalar veya işverenler devlet ihalelerine alınmamalı.
- VII. İş güvenliği konusunda bir ihbar hattı/çağrı merkezi kurulmalı, bu ihbarlara yine bağımsız denetim firmalarınca müdahale edilmeli.
- VIII. Devlet işletmelerinde ve ihalelerinde taşeron uygulaması sınırlanmalı.
- IX. Sendikalaşmanın önündeki engeller kaldırılmalı. Bunun yanında sendikaları yapı ve sorumluluklar temelinde daha işlevsel hale getirecek yasal düzenlemeler gerçekleştirilmeli. Sendika üyeliği şekilsel bir süreçten kurtarılmalı, sendika yöneticiliği ise işçilerin sömürsü üzerinde nemalanma yeri olmaktan çıkarılarak işçi haklarının gerçek anlamda korunduğu mesleki dayanışma platformuna dönüştürülmeli.

- X. Sendikaların görev ve sorumlulukları temelinde bağımsız firmalarca denetlenebilmesinin önü açılmalı.
- XI. Emek yoğun tüm sektörlerde teknolojik yeterlilik standartları getirilmeli. Bu bağlamda maden ocaklarında makinalaşma düzeyi yükselterek ihalelerde şartnamelere bu konudaki asgari teknoloji yatırım sınırları konmalı.

İşverenler için öneriler:

- I. İşveren güvenliği üretimden önde tutmalı.
- II. Güvenliği, özellikle üst yönetimin sahiplendiği bir şirket stratejisi haline dönüştürmeli.
- III. Teknolojik yenilikleri de dikkate alarak asgari standartların üzerinde bir alarm ikaz sistemi kurmalı ve işletmeli.
- IV. Çalışanların çalışma alanı ve iş güvenliği konusunda görev tanımlarını ve sorumluluklarını açık olarak belirlemeli.
- V. Çalışanları, yaptıkları iş ve iş güvenliği konusunda, onların bilişsel farkındalığını artıracak ve risk algı düzeyini de yükseltecek şekilde yeteri kadar eğitmeli ve bu eğitimleri belirli aralıklarla tazelemeli.
- VI. Daha önce yaşanan kazaların nedenlerini ve sonuçlarını araştırarak bu konuyu eğitimin bir parçası haline getirmeli ve benzer kazaların tekrar oluşmasını önleyecek tedbirleri almalı.
- VII. Acil durumlara dönük planlar hazırlamalı ve planların uygulama başarısını artırmak için tatbikatlar yaptırmalı.
- VIII. İnsanların hataları, yanlışları ve ihlalleri raporlamaya hazır olduğu bir iletişim kültürü oluşturmali. Sistemlerin iyileştirilmesi ve geliştirilmesine dönük öneriler ödüllendirmeli.

Çalışan için öneriler:

- I. Bireysel olarak güvenlik kültürüne yönelik farkındalık geliştirmeli ve güvenliğin direkt olarak çalışanı ilgilendirdiğinin bilincine sahip olmalı.
- II. Kurallara uymanın kişisel prensip haline getirildiği bir bilişsel düzeye ulaşmalı.
- III. Bireysel güvenliğini işten ve üretimden önde tutmalı, riskleri her zaman göz önünde bulundurmali.
- IV. Kısa dönemde kendisine yansımasa da müdahil olmadığı olumsuzlukların orta ve uzun vadede kendisini de etkileyeceğini düşünerek davranacağı bir kolektif sorumluluk düzeyine ulaşmalı.

KAYNAKÇA

Akkaya, Şahin ve Halil Altıntaş. “Türkiye’de Karayolu Trafik Kazaları İstatistik Analizi: 1989-1999.”

Aktay, Necdet. “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi ile İş güvenliği Kültürü Arasındaki İlişki.” (2011):1-48.

Akyürek, Salih. “Yöneticilerde Gelecek Odaklılık Eğilimi ve Kurumsal Performans Üzerine Etkisi.” Doktora Tezi, (2009).

Aspinwall, Lisa G. “The Psychology of Future-Oriented Thinking: From Achievement to Proactive Coping, Adaptation, and Aging.” *Motivation and Emotion*, Sayı 29/4, (Aralık 2005):203-235.

Basım, H. Nejat ve Harun Şeşen. “Kontrol Odağının Çalışanların Nezaket ve Yardım Etme Davranışlarına Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma.” *Selçuk Üni.Sos.Bil.Ens.Dergisi*, Sayı 16, (2006):159-168.

Ceylan, Hüseyin. “Türkiye’deki İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması.” *International Journal of Engineering Research and Development*, cilt:3, No.2 (2011 June):18-24.

Çelik, Aziz. “Çalışma Bakanı'nın 'İş Kazası' Açıklaması Gerçeği Yansıtmıyor.”

Çelik, İsmail. “Güvenlik Kültürünün Getirdikleri.” *İş ve Sağlık Güvenliği Dergisi*, Sayı:38 Yıl:8, (2008):18-20.

D'alessio, Marisa, Angela Guarino, Vilfredo De pascilas ve Philip G. Zimbardo, “Testing Zimbardo's Stanford Time Perspective Inventory (STPI) - Short Form: An Italian Study”, *Time Society*, Sayı 12 (2) (2003):333-347.

Demirbilek, Tunç. “İşletmelerde İş Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesi.” *Çalışma Ortamı*, Sayı: 96 (Ocak - Şubat 2008):5-7.

Dursun, Salih, Nuran Bayram ve Serpil Aytaç. “Hasta Güvenliği Kültürü Üzerine Bir Uygulama.” *Sosyal Bilimler* 8/1 (2010):1-14.

Glendon, A. Ian, Sharon G. Clarke ve Eugene F. McKenna. *Human Safety and Risk Management*, 2nd ed., Taylor & Francis, Boca Raton, (2006).

Gjesme, Torgrim. “Introduction: An Inquiry into the Concept of Future Orientation.” *International Journal of Psychology*, Sayı 18, (1983):443-461.

Hale, A.R. “Culture’s Confusions.” *Safety Science* 34 (2000):1-14.

Hofstede, Geert ve Joseph Soeters. “Consensus Societies With Their Own Character: National Cultures In Japan And The Netherlands. “ *Comparative Sociology*, cilt 1, Sayı 1, (Jan 2002):1-17.

Hofstede, G., G.J. Hofstede, Michael Minkov. *Culture and Organizations*. USA: McGraw-Hill, 2010.

Hudson, Patrick, SPE Leiden U., J.T. Reason, Manchester U., W.A. Wagenaar, Leiden U., P.D. Bentley, SPE, M. Primrose ve J.P. Visser. "Tripod-DELTA: A Proactive Approach to Enhanced Safety." *Journal of Petroleum Technology - J PETROL TECHNOL*; 46(1), (01/1994):58-62.

Hudson, Patrick. "Safety Culture – Theory and Practice", içinde "The Human Factor in System Reliability Is Human Performance Predictable? [les Facteurs humains et la fiabilite des systemes – Les performances humaines, sont-elles previsibles?]." RIO MP-032 Report, 1999, Erişim: Ekim 24, 2014 file:///C:/Users/Bilgesam/Downloads/ADA388027.pdf

Hudson, Patrick. "Safety Management and Safety Culture: The Long, Hard and Winding Road", içinde *Occupational Health and Safety Management Systems*, eds. W. Pearse, C. Gallagher ve L. Bluff. Melbourne, Australia: Crowncontent, 2001, s.3-32.

Hudson, Patrick. "Implementing a Safety Culture in a Major Multi-National." *Safety Science* 45 (2007):697-722.

Karayolları Genel Müdürlüğü. "Trafik Kazaları Özeti", 2012.

Keough, K. A., P. G. Zimbardo ve J. N. Boyd. "Who's Smoking, Drinking, and Using Drugs? Time Perspective as a Predictor of Substance Use." *Basic And Applied Social Psychology*, Sayı 21(2) (1999):149-164.

Koeing, F., W. Swanson, C. Harter. "Future Time Orientation, Social Class and Anomia." *Social Behavior and Personality*, Sayı 9 (2), (1981):123-127.

Mcinerney, Dennis M. ve K. Swisher. "Exploring Navajo Motivation in School Settings." *J.Am. Indian Educ.* Sayı 33, (1995):28-51.

Mcinerney, Dennis M. "A Discussion of Future Fime Perspective." *Educational Psychology Review*, Sayı 16/2, (June 2004):141-151.

Özkan, Türker ve Timo Lajunen. "Güvenlik Kültürü ve İklimi." *Pivolka*, Sayı:10 (Yıl:2):3-4.

Parker, Dianne, Matthew Lawrie ve Patrick Hudson. "A Framework for Understanding the Development of Organisational Safety Culture." *Safety Science* cilt:44, Sayı:6 (2006):551-562.

Pidgeon, N. "Safety Culture: Key Theoretical Issues." *Work&Stres*, cilt:12, No:3, (1998):202-216.

Prochaska, K. & DiClemente. "CIn Search of How People Change: Applications to Addictive Behaviours." *The American Psychologist*, 47 (1995): 1102-1114.

Reason, J. "Achieving a Safe Culture: Theory and Practice", *Work and Stress* 12 (3) (1998):293-306.

Reason, J. *Managing the Risks of Organisational Accidents*. Ashgate: Aldershot, 1997.

Reason, J. "Safety Paradoxes and Safety Culture." *Journal of Injury Control and Safety Promotion* 7 (2000):3-14.

- Robbins, Reuben N. ve Angela Bryan. "Relationships Between Future Orientation, Impulsive Sensation Seeking, and Risk Behavior Among Adjudicated Adolescents." *Journal of Adolescent Research*, Sayı 19 (4), (2004):428-445.
- Rochlin, G.I., T.R. La Porte ve K.H. Roberts. "The Self-Designing High-Reliability Organization: Aircraft Carrier Flight Operations at Sea." *Naval War College Review*, 40, (1987): 76-90.
- Rotter, J. B. "Generalized Expectancies for Internal and External Control of Reinforcement." *Psychological Monographs*, Sayı 80, (1966):1-28.
- Santis, C. De, P. Hudson, M. Lawrie, C. Shelton, D. Rose, A. van Bergen ve D.Chadwick-Jones. "Safety Culture: 'Black Art' or 'Paradigm Shift'?" INSTITUTION OF CHEMICAL ENGINEERS SYMPOSIUM SERIES; 153; P53 Loss prevention and safety promotion in the process industries 12th.; INTERNATIONAL SYMPOSIUM, Loss prevention and safety promotion in the process industries, (2008):25-28.
- Schmidt, W. Rolf, Helmut Lamn ve Gisela Trommsdorff. "Social Class and Sex as Determinants of Future Orientation in Adults." *European Journal Social Psychology*, Sayı 8, (1978):71-90.
- Seginer, Rachel. "Defensive Pessimism and Optimism Correlates of Adolescent Future Orientation: A Domain-Specific." *Journal of Adolescent Research*, Sayı 15, (2000):307-326.
- SGK İstatistik Yıllıkları 2011/2012.
- Sungur, İslim, Recep Akdur ve Birgül Piyal. "Türkiye'deki Trafik Kazalarının Analizi." 74 Ankara Med J, 14(3) (2014):114-124.
- Teahan, J. E. "Future Time Perspective, Optimism, and Academic Achievement." *Journal of Abnormal and Social Psychology*, Sayı 57, (1958):379-380.
- The Post-Accident Review Meeting on the Chernobyl Accident, Safety Series No.75-INSAG-I, (1986).
- The Basic Safety Principles for Nuclear Power Plants, Safety Series No.75-INSAG-3, (1988).
- The Safety Culture, Safety Series No.75-INSAG-4, (1991).
- Trommsdorff, Gisela. "Future Orientation and Socialization." *International Journal of Psychology*, Cilt: 18, Sayı:1-4, (February-December 1983):381-406.
- Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı. "Ulaştırma Kaza İstatistikleri, 2013."
- Üçüncü, Kemal. "2012 SGK İş Kazası İstatistiklerinin Analizi."
- Westrum, R. "Human Factors Experts Beginning to Focus on Organizational Factors in Safety." *ICAO Journal* (October 1996):6-8.
- Westrum, R. "Cultures with Requisite Imagination", içinde *Verification and Validation in Complex Man-Machine Systems*, eds. J. Wise, P. Stager, J. Hopkin.(Berlin: Springer-Verlag: 1993).
- Vural, Z. ve Beril Akıncı. *Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim*. İstanbul: İletişim Yayınları, 2003.

BİLGESAM YAYINLARI

Kitaplar

Çin Yeni Süper Güç Olabilecek mi? Güç, Enerji ve Güvenlik Boyutları
(Ed.) Doç. Dr. Atilla SANDIKLI

Değişen Dünyada Türkiye'nin Stratejisi
Doç. Dr. Atilla SANDIKLI

Türkiye'nin Bugünü ve Yarını
E. Bakan-Büyükelçi İlter TÜRKMEN

Türkiye Cumhuriyeti'nin Ortadoğu Politikası
E. Bakan-Büyükelçi İlter TÜRKMEN

Türkiye'nin Vizyonu: Temel Sorunlar ve Çözüm Önerileri
(Ed.) Doç. Dr. Atilla SANDIKLI

İleri Teknolojiler Çalıştayı ve Sergisi (İTÇ 2010) Bildiri Kitabı
Prof. Dr. M. Oktay ALNIAK

IV. Ulusal Hidrojen Enerjisi Kongresi ve Sergisi Bildiri Kitabı
Prof. Dr. M. Oktay ALNIAK

Selected Articles of Hydrogen Phenomena
Prof. Dr. M. Oktay ALNIAK

Özgür, Demokratik ve Güvenli Seçim
Kasım ESEN, Özdemir AKBAL

Terörle Mücadele Stratejisi (Bilge Adamlar Kurulu Raporu)
Doç. Dr. Atilla SANDIKLI

Türkiye'de Kürtler ve Toplumsal Algılar
Dr. Mehmet Sadi BİLGİÇ
Dr. Salih AKYÜREK

Teoriler Işığında Güvenlik, Savaş, Barış ve Çatışma Çözümleri
(Ed.) Doç. Dr. Atilla SANDIKLI

Asya'da Güvenlik Sorunları ve Yansımaları
(Ed.) Doç. Dr. R. Kutay KARACA

Sivil-Asker İlişkileri ve Ordu-Toplum Mesafesi
Dr. Salih AKYÜREK, Serap KOYDEMİR, Esra ATALAY, Adnan BIÇAKSIZ

Orta Doğu'da Değişim ve Türkiye
(Ed.) Doç. Dr. Atilla SANDIKLI & Erdem Kaya

Raporlar

Rapor 1: Küresel Gelişmeler ve Uluslararası Sistemin Özellikleri

Prof. Dr. Ali KARAOSMANOĞLU

Rapor 2: Değişen Güvenlik Anlayışları ve Türkiye'nin Güvenlik Stratejisi

Doç. Dr. Atilla SANDIKLI

Rapor 3: Avrupa Birliği ve Türkiye

E. Büyükelçi Özdem SANBERK

Rapor 4: Yakın Dönem Türk-Amerikan İlişkileri

Prof. Dr. Ersin ONULDURAN

Rapor 5: Türk-Rus İlişkileri Sorunlar-Fırsatlar

Prof. Dr. İlter TURAN

Rapor 6: Irak'ın Kuzeyindeki Gelişmelerin Türkiye'ye Etkileri

E. Büyükelçi Sönmez KÖKSAL

Rapor 7: Küreselleşen Dünyada Türkiye ve Demokratikleşme

Prof. Dr. Fuat KEYMAN

Rapor 8: Türkiye'de Bağımsızlık ve Milliyetçilik Anlayışı

Doç. Dr. Ayşegül AYDINGÜN

Rapor 9: Laiklik, Türkiye'deki Uygulamaları Avrupa ile Kıyaslamalar Politika Önerileri

Prof. Dr. Hakan YILMAZ

Rapor 10: Yargının İyileştirilmesi/Düzeltilmesi

Prof. Dr. Sami SELÇUK

Rapor 11: Yeni Anayasa Türkiye'nin Bitmeyen Senfonisi

Prof. Dr. Zühtü ARSLAN

Rapor 12: Türkiye'nin 2013 Yılı Teknik Vizyonu

Prof. Dr. M. Oktay ALNIAK

Rapor 13: Türkiye-Ortadoğu İlişkileri

E. Büyükelçi Güner ÖZTEK

Rapor 14: Balkanlarda Siyasi İstikrar ve Geleceği

Prof. Dr. Hasret ÇOMAK, Doç. Dr. İrfan Kaya ÜLGER

Rapor 15: Uluslararası Politikalar Ekseninde Kafkasya

Yrd. Doç. Dr. Fatih ÖZBAY

Rapor 16: Afrika Vizyon Belgesi

Hasan ÖZTÜRK

Rapor 17: Terör ve Terörle Mücadele

M. Sadi BİLGİÇ

Rapor 18: Küresel Isınma ve Türkiye'ye Etkileri

Doç. Dr. İrfan Kaya ÜLGER

Rapor 19: Güneydoğu Sorununun Sosyolojik Analizi

M. Sadi BİLGİÇ, Dr. Salih AKYÜREK

Doç. Dr. Mazhar BAĞLI, Müstecep DİLBER

Onur OKYAR

Rapor 20: Kürt Sorununun Çözümü İçin Demokratikleşme, Siyasi ve Sosyal Dayanışma Açılımı

E. Büyükelçi Özdem SANBERK

Rapor 21: Türk Dış Politikasının Bölgeselleşmesi

E. Büyükelçi Özdem SANBERK

Rapor 22: Alevi Açılımı, Türkiye’de Demokrasinin Derinleşmesi

Doç. Dr. Bekir GÜNAY, Gökhan TÜRK

Rapor 23: Cumhuriyet, Çağcıl Demokrasi ve Türkiye’nin Dönüşümü

Prof. Dr. Sami SELÇUK

Rapor 24: Zorunlu Askerlik ve Profesyonel Ordu

Dr. Salih AKYÜREK

Rapor 25: Türkiye-Ermenistan İlişkileri

(Bilge Adamlar Kurulu Raporu)

Yrd. Doç. Dr. Fatih ÖZBAY

Rapor 26: Kürtler ve Zazalar Ne Düşünüyor? Ortak Değer ve Sembollere Bakış

Dr. Salih AKYÜREK

Rapor 27: Jeopolitik ve Türkiye: Riskler ve Fırsatlar

Doç. Dr. Atilla SANDIKLI

Rapor 28: Mısır’da Türkiye ve Türk Algısı

M. Sadi BİLGİÇ, Dr. Salih AKYÜREK

Rapor 29: ABD’nin Irak’tan Çekilmesi ve Türkiye’ye Etkileri

Doç. Dr. Cenap ÇAKMAK, Fadime Gözde ÇOLAK

Rapor 30: Demokratik Açılım ve Toplumsal Algılar

(Bilge Adamlar Kurulu Raporu)

Dr. Salih AKYÜREK

Rapor 31: Ortadoğu’da Devrimler ve Türkiye

Doç. Dr. Cenap ÇAKMAK, Mustafa YETİM, Fadime Gözde ÇOLAK

Rapor 32: Güvenli Seçim: Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Kasım ESEN, Özdemir AKBAL

Rapor 33: Silahlı Kuvvetler ve Demokrasi

Prof. Dr. Ali L. KARAOSMANOĞLU

Rapor 34: Terör Önleme Birimleri

Kasım ESEN, Özdemir AKBAL

Rapor 35: İran, Şii Hilali ve Arap Baharı

Doç. Dr. Atilla SANDIKLI, Emin SALİHİ

Rapor 36: Yeni Anayasadan Toplumsal Beklentiler

Dr. Salih AKYÜREK

Dr. Mehmet Sadi BİLGİÇ

Rapor 37: Etnik Çatışma Teorileri Işığında Dağlık Karabağ Sorunu

Yrd. Doç. Dr. Reha YILMAZ, Elnur İSMAYILOV

Rapor 38: Çağcıl Hukuk Sistemlerinde ve Türkiye’de Tutuklama

(Bilge Adamlar Kurulu Raporu)

Rapor 39: Afrika’da Türkiye ve Türk Algısı

Dr. Salih AKYÜREK

Dr. Mehmet Sadi BİLGİÇ

Rapor 40: Kaos Senaryolarının Merkezinde İran

Doç. Dr. Atilla SANDIKLI, Bilgehan EMEKLİER

Rapor 41: Ermenistan’da Türkiye ve Türk Algısı

Dr. Salih AKYÜREK

Dr. Mehmet Sadi BİLGİÇ

Rapor 42: Yasa dışı Göç ve Türkiye

(Bilge Adamlar Kurulu Raporu)

Emine AKÇADAĞ

Rapor 43: Kırgızistan’da Türkiye ve Türk Algısı

Dr. Salih AKYÜREK

Dr. Mehmet Sadi BİLGİÇ

Rapor 44: Kazakistan’da Türkiye ve Türk Algısı

Dr. Salih AKYÜREK

Dr. Mehmet Sadi BİLGİÇ

Rapor 45: Çatışma Çözümü ve Türkiye’de Kürt Meselesi

Doç. Dr. Atilla SANDIKLI, Erdem KAYA

Rapor 46: Afganistan’da Sivil Ölümleri

Dr. Salih AKYÜREK, Nursema KIBRIS, Dilara ÜNAL

Rapor 47: İran Nükleer Krizinin Türkiye'ye Olası Etkileri

(Bilge Adamlar Kurulu Raporu)

Doç. Dr. Atilla SANDIKLI, Bilgehan EMEKLİER

Rapor 48: Çağcıl Hukuk Sistemleri ve Türkiye'de İşkence

Erkam MALBELEĞİ

Rapor 49: Balkanlarda Türkiye ve Türk Algısı

Dr. M. Sadi BİLGİÇ, Dr. Salih AKYÜREK

Rapor 50: Suriye Sorunu ve Türk Dış Politikasına Toplumsal Bakış

Dr. Salih AKYÜREK, Prof. Dr. Cengiz YILMAZ

Rapor 51: Terörle Mücadelede Toplumsal Algılar

Dr. Salih AKYÜREK, Mehmet Ali YILMAZ

Rapor 52: Bütün Boyutlarıyla Suriye Krizi ve Türkiye

Bilge Adamlar Kurulu Raporu

Doç. Dr. Atilla SANDIKLI, Ali SEMİN

Rapor 53: İnsansız Hava Araçları: Muharebe Alanında ve Terörle Mücadelede Devrimsel Dönüşüm

Dr. Salih AKYÜREK, Mehmet Ali YILMAZ & Mustafa TAŞKIRAN

Rapor 54: Türkiye'nin Dış Yardım Stratejisi: Sorunlar ve Öneriler

Hasan ÖZTÜRK, Sevinç ÖZTÜRK

Rapor 55: 2. Körfez Savaşı'nın 10. Yılında Irak

Bilge Adamlar Kurulu Raporu

Doç. Dr. Atilla SANDIKLI, Ali SEMİN, Tuğçe ERSOY ÖZTÜRK

Rapor 56: Türk Silahlı Kuvvetlerine Toplumsal Bakış

Dr. Salih AKYÜREK, Mehmet Ali YILMAZ

Rapor 57: Çözüm Sürecine Toplumsal Bakış

Dr. Salih AKYÜREK, Mehmet Ali YILMAZ, Esra ATALAY, Fatma Serap KOYDEMİR

Rapor 58: Türk-Rus İlişkileri

Bilge Adamlar Kurulu Raporu

Doç. Dr. Fatih ÖZBAY

Rapor 59: Doğu Akdeniz'de Enerji Keşifleri ve Türkiye

Bilge Adamlar Kurulu Raporu

Doç. Dr. Atilla SANDIKLI, Türkan BUDAK, Bekir ÜNAL

Rapor 60: Kafkasya'daki Gelişmeler ve Türkiye

Bilge Adamlar Kurulu Raporu

Doç. Dr. Atilla SANDIKLI, Elnur İSMAYILOV, Orhan GAFARLI

Rapor 61: Türkiye'de Etnik, Dini ve Siyasi Kutuplaşma

Dr. Salih AKYÜREK, Fatma Serap KOYDEMİR

Rapor 62: Karadeniz'deki Gelişmeler ve Türkiye

Bilge Adamlar Kurulu Raporu

Rapor 63: Avrupa'nın İçinde Bulunduğu Sosyo-Ekonomik Kriz ve Türkiye ile İlişkiler

Dr. Can BAYDAROL, Aslıhan TURAN

Demokratikleşme ve Sosyal Dayanışma Açılımı

Bilge Adamlar Kurulu Raporu

İleri Teknolojiler Çalıştayı ve Sergisi (İTÇ 2010) Sonuç Raporu

BİLGESAM

İleri Teknolojiler Çalıştayı ve Sergisi (İTÇ 2011) Sonuç Raporu

BİLGESAM

İleri Teknolojiler Çalıştayı ve Sergisi (İTÇ 2012) Sonuç Raporu

BİLGESAM

İleri Teknolojiler Çalıştayı ve Sergisi (İTÇ 2013) Sonuç Raporu

BİLGESAM

Dergiler

Bilge Strateji Dergisi Cilt 1, Sayı 1, Güz 2009
Bilge Strateji Dergisi Cilt 2, Sayı 2, Bahar 2010
Bilge Strateji Dergisi Cilt 2, Sayı 3, Güz 2010
Bilge Strateji Dergisi Cilt 3, Sayı 4, Bahar 2011
Bilge Strateji Dergisi Cilt 3, Sayı 5, Güz 2011
Bilge Strateji Dergisi Cilt 4, Sayı 6, Bahar 2012
Bilge Strateji Dergisi Cilt 4, Sayı 7, Güz 2012
Bilge Strateji Dergisi Cilt 5, Sayı 8, Bahar 2013
Bilge Strateji Dergisi Cilt 5, Sayı 9, Güz 2013
Bilge Strateji Dergisi Cilt 6, Sayı 10, Bahar 2014
Bilge Strateji Dergisi Cilt 6, Sayı 11, Güz 2014

Söyleşiler**Bilge Söyleşi-1: Türkiye-Azerbaycan İlişkileri**

Doç. Dr. Atilla SANDIKLI ile Söyleşi
Elif KUTSAL

Bilge Söyleşi-2: Nabucco Projesi

Arzu Yorkan ile Söyleşi
Elif KUTSAL-Eren OKUR

Bilge Söyleşi-3: Nükleer İran

E. Bakan-Büyükelçi İlter TÜRKMEN ile Söyleşi
Elif KUTSAL

Bilge Söyleşi-4: Avrupa Birliği

Dr. Can BAYDAROL ile Söyleşi
Eren OKUR

Bilge Söyleşi-5: Anayasa Değişikliği

Doç. Dr. Atilla SANDIKLI ile Söyleşi
Merve Nur SÜRMELİ

Bilge Söyleşi-6: Son Dönem Türkiye-İsrail İlişkileri

E. Büyükelçi Özdem SANBERK ile Söyleşi
Merve Nur SÜRMELİ

Bilge Söyleşi-7: BM Yaptırımları ve İran

Doç. Dr. Abbas KARAAĞAÇLI ile Söyleşi
Sina KISACIK

Bilge Söyleşi-8: Füze Savunma Sistemleri ve Türkiye

Doç. Dr. Atilla SANDIKLI ile Söyleşi
Eren OKUR

Bilge Söyleşi-9: Gelişen ve Değişen Türk Deniz Kuvvetleri'nin Bugünü ve Yarını

E. Oramiral Salim DERVİŞOĞLU ile Söyleşi
Emine AKÇADAĞ

Bilge Söyleşi-10: Soru ve Cevaplarla Yeni Anayasa

Kasım ESEN ile Söyleşi
Özdemir AKBAL

Bilge Söyleşi-11: Türk Hava Kuvvetleri'nin Bugünü ve Yarını

E. Hv. Korgeneral Şadi ERGÜVENÇ ile Söyleşi
Emine AKÇADAĞ

Bilge Söyleşi-12: Arap Baharı Süreci, Mısır Seçimleri, Türkiye-Suriye Krizi

Doç. Dr. Atilla SANDIKLI ile Söyleşi
Ali SEMİN

Bilge Söyleşi-13: Esed Sonrası Suriye

Halit Hoca ile Söyleşi
Ali SEMİN & Tuğçe ERSOY ÖZTÜRK

Bilge Söyleşi-14: Türk Kara Kuvvetleri'nin Bugünü ve Yarını

Orgeneral (E) Oktar ATAMAN ile Söyleşi
Emine AKÇADAĞ

Bilge Söyleşi-15: Nükleer Enerji ve Nükleer Silahlanma

Prof. Dr. Nurşin ATEŞOĞLU GÜNEY ile Söyleşi
Hasan ÖZTÜRK, Ömer Faruk TÜRK



BİLGE ADAMLAR STRATEJİK ARAŞTIRMALAR MERKEZİ

Mecidiyeköy Yolu Caddesi, Celil Ağa İş Merkezi No: 10, Kat: 9 Daire: 36-38

Mecidiyeköy ŞİŞLİ / İSTANBUL

www.bilgesam.org e-posta: bilgesam@bilgesam.org

Tel: 0 212 217 65 91 Faks: 0 212 217 65 93