

# Güvenlik Kültürü ve İklimi

**Türker Özkan ve Timo Lajunen**

Orta Doğu Teknik Üniversitesi - Psikoloji Bölümü  
ozturker@metu.edu.tr

Kültür, çok defa duyduğumuz, bazen kullandığımız, ama tam olarak ne anlama geldiğini etraflıca düşünmediğimiz kavramlardan biri olarak gözükmektedir. Yüzlerce tanımı olmasına karşın sıkça kullanılan tanımlardan biri Kroeber ve Kluckhohn (1952) tarafından yapılmıştır. Buna göre kültür, "İnsan gruplarının özgün yapılarını ortaya koyan, yaratılan ve aktarılan sembollerle ifade edilen düşünce, duygu ve davranış biçimleridir. Kültürün temelini geleneksel görüşler (tarihsel süreçte oluşmuş ve seçilmiş) ve özellikle onlara atfedilen değerler oluşturmaktadır; kültürel sistemler bir yandan davranışın ürünü, diğer yandansa gelecekteki davranışın koşullayıcısıdır".

"Güvenlik kültürü" veya "güvenlik iklimi" kavramlarına yakın düşecek ilk araştırma Keenan, Kerr ve Sherman (1951) tarafından yapılmış olmasına karşın kapsamlı bir teorik yapı ya da güvenilir ve geçerli ölçümlerden söz etmek zordur. Aslında, "güvenlik kültürü" kavramı ile kamu oyununun tanışması Çernobil kazasından sonra olmuştur (IAEA -Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu- , 1986). Hazırlanan raporda kurumun güvenlik kültürünün zayıflığından söz edilmiş ve bu, kazanın nedenlerinden biri olarak gösterilmiştir. Bu kavram ve önemi çeşitli şekillerde vurgulanmasına rağmen detaylı bir şekilde tanımlanmamış ve ölçülebilirliği üzerine araştırmalar yapılmamıştır. Ancak, IAEA 1991 yılında bu kavramı 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." Diğer yandan, "güvenlik kültürü" ve "güvenlik iklimi" üzerine yapılan tanımlamalar, ilgili boyutlar ve ölçümler bir çalışmadan diğer çalışmaya değişiklik göstermeye devam etmektedir. Üzerinde "uzlaşma" sağlanmış bir tanımdan söz etmek zordur. Örneğin, bu konudaki ilk araştırmalardan birini yapan Zohar (1980) "güvenlik iklimi" terimini tercih ederek, bu terimi "çalışanların çalışma ortamları hakkında paylaştıkları temel (molar) algıların özeti" şeklinde tanımlamıştır. Kurumsal kültür ve iklime benzer şekilde, değişimli olarak kullanılan "güvenlik kültürü" ve "güvenlik iklimi" kavramlarının şimdiye kadar 20'ye yakın tanımı bulunmaktadır. Tüm bu tanımları, ortak bir başka tanımda toplamak istediğimizde "güvenliği veya emniyeti tehdit edebilecek davranış veya uygulamalarla bunların yer aldığı 'ortak kullanım ya da etki alanında' bulunan canlıların veya nesnelere (örn. teçhizat, araç vb.) zararını en aza indirmeyi amaçlayan, güvenlik veya emniyete öncelik veren algılar, inançlar, tutumlar, kurallar, roller, sosyal, teknik ve politik uygulamalarla, yetkinlikler ve sorumluluk hislerinin bütünüdür". Bu tanımda literatürde yer alan tanımlara ilaveten, "ortak kullanım ya da etki alanında" ve "nesnelere" ibareleri eklenmiştir. Çünkü, bazı durumlarda (örn., Çernobil) meydana gelen kazanın sonuçları ilgili kurumun kendi binası veya coğrafi bölgesinin dışına taşabilmektedir. Ayrıca, canlıları (aslında diğer tanımlarda sadece insan asli unsur olarak yer almıştır) esas alan uygulamalar prensipte uygulanmakla birlikte yapılan işte "araç" niteliği taşıyan "nesnelere" gerektiği şekilde korunmaması dolaylı olarak riski artıracaktır. Farklı tanımlar kullanılmakla birlikte "güvenlik kültürü" veya "güvenlik iklimi" kavramlarının özelliklerini "kültür" kavramının özelliklerinden ayrı düşünmemek gerekir. Bu noktada "kültür" ve "iklim" kavramlarının halihazırda sürüp giden tartışmasına değinmek faydalı olacaktır.

Bu kavramların birbiri yerine kullanılmasına karşın ayrı özellikler taşıdığı belirtilmektedir (bkz Guldenmund, 2000). Özetle, kültür görece daha soyut ve durağan, çok boyutlu ve yönleri olan bir bütün, paylaşılan, öğrenilen, aktarılan ve fonksiyonel bir yapıdır. Schein'a (1992) göre iklim, 'kültürel varsayımların yansıma ve göstergesidir' (p.203). Dolayısıyla, kültür daha çekirdek bir yapı olarak varlığını sürdürürken, iklim bu çekirdeğin katmanı olarak ortaya konmaktadır. Teorik ayrım, araştırmalarda kullanılan yöntemde de yansımakta; anket uygulamaları "iklim" e daha uygun gözükürken, "kültür" ün ortaya çıkarılması daha "kapsamlı" ve "derin" ölçümlere gereksinim duymaktadır. Kurumun bir kültür mü yoksa kültürünün mü olduğu, iklim ve kültürün hangi katmanlarda bulunduğu, bireysel seviyede yapılan ölçümlerin daha üst seviyelerde (örn., kurumsal seviye) nasıl ve hangi yöntemlerle kullanılması gerektiği bu tartışmaları daha da derinleştirmektedir.

Bekleneceği gibi "güvenlik kültürü" ve "iklimi" süregelen bu tartışmaların yansımalarını bünyesinde taşımaktadır. Ayrıca, araştırmacıların araştırmalarını önceden belirlenmiş hedef bir kitle üzerinde yapmalarını, ortak boyutların belirlenmesindeki zorluklar, kapsamlı modellerin azlığı ve kültürün hem neden hem de sonuç olarak etki etmesi (Guldenmund, 2000) işleri daha da zorlaştırmaktadır. IAEA (1991) raporunda "güvenlik kültürünün göstergelerini" farklı seviyelerde ölçmeyi amaçlayarak 143 soru belirlemiştir. Soru sayıları ve bu sorulardan elde edilecek boyutların kuruma göre farklılık göstermesi beklenmekle birlikte ölçülmesi gerekenden çok ölçülebilir olanlar üzerine yoğunlaşılması (Cox & Flin, 1998) cevap aranması gereken bir başka noktayı daha göstermektedir. Cox ve Flin (1998) sektörel ve bağlamsal etkenleri dikkate alarak geliştirilecek uygulamalarda "güvenlik kültürünün" belirlenmesi için üç yöntem önermiştir:

1) Olay çalışmaları: Niteliksel yöntemlerin kullanıldığı çalışmalardır. Mülakat, arşiv veya doküman analizi, grup tartışmaları ve gözlem kullanılan ana yöntemler olarak ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmalar a) kazaların meydana

geldiği kurumlarda **b**) güvenliği yüksek (kaza sayısı az) olan kurumlarda **c**) kurumsal değişimin sahne olduğu yerlerde “güvenlik” kavramının çerçevesinde yer alan ilgili değişkenleri belirlemek şeklinde yapılmaktadır.

**2) Karşılaştırmalı çalışmalar:** Bu tür çalışmalarda kaza sayısı yüksek ve düşük olan birim veya kurumlar karşılaştırılarak birbirlerinden ayrıldıkları noktalar ve bunların güvenlik ile ilişkisi araştırılmaktadır.

**3) Psikometrik uygulamalar:** Bu yöntemde halihazırda yapılandırılmış anketler kullanılarak ilgili kurumda güvenlik kültürünün ana etmenleri belirlenmeye çalışılmaktadır.

Reiman ve Oedewald (2002) literatürde çalışmalardan elde edilen ‘iyi güvenlik kültürünün’ kriterlerini; “güvenlik politikaları, yönetimin güvenlik için görünür dirayeti, demokratik uygulamaları ve yetkinliği, güvenlik yönelimli olumlu değerler, tutumlar ve bağlılık, zorunluluk ve sorumlulukların açık tanımı, güvenlik öncelikli işlemler, güvenlik ve üretim arasındaki denge, yetkin çalışanlar ve eğitim, yüksek motivasyon ve iş tatmini, yönetim ve çalışanlar arasında karşılıklı güven ve adil yaklaşım, kalite, kural ve düzenlemelerin güncellenmesi, düzenli ekipman bakımı, gerekli olay (örn., atlatılan kaza) ve küçük bile olsa kazaların rapor edilmesi ve etkin yorumu, farklı kurumsal seviyelerden ve görevlilerden sağlıklı bilgi akışı, uygun tasarım, yeterli kaynak ve sürekli iyileştirme, ve otorite ile olan iş ilişkileri” ana başlıklarında toplamıştır.

Bu yazıda, “güvenlik kültürü” kavramının gelişimi ve uygulamaları üzerine görüşler ve bulgular aktarılmıştır. Farklı alanlardan araştırmacıların yapacakları çalışmalarla bazı noktalar daha netlik kazanacaktır. Yapılacak araştırmalarda, kavramsal yapıya uygun ölçeklerin kullanılması veya niteliksel ve niceliksel yöntemlerin beraberce kullanılması artı değer katacaktır. “Güvenlik kültürünün” incelenen ortam veya kurumdan bağımsız olması pek düşünülemez olduğundan araştırmaların farklı seviyeleri (örn., takım kültürü, birim kültürü, kurum kültürü, bölgesel kültür, ülke bazlı kültür vb.) dikkate alınması gerekmektedir. Farklı seviyelerde yapılacak olan karşılaştırmalı araştırmaların katkısı yadsınmaz olmakla birlikte bu karşılaştırmalarda elde edilecek “kültürel farklılıkların” kaynağının titizlikle belirlenmesine çalışılmalıdır. Bu noktada, kurumların veya birimlerin veya takımların eşdeğerliği bazı değişkenler (örn., demografik bilgiler, yıllık bütçe vb.) kontrol edilerek sağlanmalı, elde edilecek farklılık ya da benzerliğin “kültürün” kendi içeriğinden kaynaklandığından emin olunmaya çalışılmalıdır. Bunlara ilaveten, güvenlik göstergesi olarak sadece kaza sayısının kullanılması pek yerinde bir yaklaşım olmamaktadır. Atlatılan kaza sayısı, farklı nedenlerle rapor alma, ekipman onarımına harcanan para miktarı vb. değişkenler de dikkate alınmalıdır. Çünkü, kaza sayısı değişkenlik göstermekte ve zaman aralığı arttıkça aynı kişilerin kaza yapma olasılığı iyice azalmaktadır. Buna ilaveten, kazanın türlerine göre nedenleri de farklılık göstereceği için yapılacak değerlendirmelerde böyle bir tasnife ihtiyaç olabilir. Ayrıca, kültürün hem neden hem de sonuç olabilme durumu göz önüne alınarak literatürde pek gözükmeyen boylamsal çalışmalara öncelik tanınmalıdır. Yazılan ve yazılabilecek diğer noktalar dikkate alınarak, “kültür” veya “iklimin” hangi noktaya kadar, ne şekilde ve yönde “mühendislik” uygulamaları ile şekillendirilebileceği sorusu hatırdan çıkarılmamalıdır.

## Kaynakça

- Cox, S., & Flin, R. (1998). Safety culture: philosopher's stone or man of straw? *Work & Stress*, 12, 189-201.
- Guldenmund, F.W. (2000). The nature of safety culture: a review of theory and research. *Safety Science*, 34, 215-257.
- IAEA 1986, *Summary Report on the Post-Accident Review Meeting on the Chernobyl Accident*. International Safety Advisory Group. Safety Series 75-INSAG-1 (Vienna: IAEA)
- IAEA 1991, *Safety Culture, International safety Advisory Group*. Safety Series 75-INSAG-4 (Vienna: IAEA).
- Keenan, V., Kerr, W., & Sherman, W. (1951). Psychological climate and accidents in an automotive plant. *Journal of Applied Psychology*, 108-111.
- Kroeber, A. L. & Kluckhohn, C. (1952). *Culture: A critical review of concepts and definitions*. Cambridge, MA: Peabody Museum, Vol. 47, No. 1.
- Reiman, T., & Oedewald, P. (2002). *The assessment of organizational culture: A methodological study*. VTT Research Notes 2140. Espoo, Finland.
- Schein, E.H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*, 2<sup>nd</sup> Edition. Jossey-Bass, San Francisco.
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96-102.