



#İSTEYİPTE

#YAPAMAYACAĞINIZ

#HİÇBİR ŞEY

#YOKTUR!

**HER SINAV MUTLAKA 1 SORU
GELEN ÖNEMLİ KONU !**

**KONU İLE İLGİLİ TÜM
BİLGİLER ELE ALINMIŞTIR.**

2. KONU GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

ÖSYM KONU ANALİZİ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE GÜVENLİK KÜLTÜRÜ ;

Bu konu **A-B-C Sınıfı İş Güvenliği Sınavları** ve **İşyeri Hekimi – Diğer Sağlık Personeli**

Sınavları için **ORTAKTIR.**

KONU İLE İLGİLİ ÖSYM SINAVINDA ÇIKABİLECEK TÜM BİLGİLER VERİLMİŞTİR.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ

Güvenlik kültürünün tanımı, literatürde çok farklı şekillerde dile getirilmektedir. Bu tanımlar incelendiğinde, ortaklık, önleme, korunma, maruziyet, değişim, algılama, inanç, değer, tutum vb. kavramların tüm tanımlarda ortak olduğu görülmektedir. Önerilen tanımdan da anlaşılacağı üzere, güvenlik kültürü bütün işletmeyi kapsamakta ve işletmenin her bireyi tarafından farklı seviyelerde olsa bile algılanmaktadır.

İş kazaları, çoğunlukla risk unsuru taşıyan çalışma koşullarının birtakım psiko-sosyal faktörler nedeniyle, çalışanlar tarafından yeterince algılanamamasından kaynaklanmaktadır.

Örgütlenmedeki yetersizlikler, etkin olmayan iletişim ve eğitim eksikliği çalışanların güvensiz davranışlarda bulunmalarına yol açarken, mesleki ve günlük yaşamdan kaynaklanan sorunların ortaya çıkardığı psikolojik gerilim de kaza riskini artırmaktadır. Karmaşık bir yapıya sahip olan iş kazalarının meydana gelmesinde pek çok faktörün etkisi bulunmakla birlikte, yaygın kanaat iş kazalarının önemli bir bölümünün insan hatasına bağlı olduğudur.



Güvenlik kültürü, işçilerin tutumları ve davranışları üzerine odaklanarak güvenli davranışı motive etmekte ve işçilerin çalıştıkları işletmelerdeki risklerin farkında olmalarını sağlamayı, tehlikelerin sürekli olarak gözetimini mümkün kılan bir norm geliştirmeyi amaçlamaktadır.

Güvenlik kültürünün çalışanlar tarafından işyerlerinde yeterli düzeyde algılanmasının ilk basamağı, birçok yönetim sisteminde görüldüğü gibi, üst yönetim taahhüdü olarak adlandırılan kısımdır. İşveren veya vekilleri tarafından işletmede güvenlik kültürü oluşturulmasına yönelik yatırımlar yapılması, gerekli eğitimlerin çalışanlara aldırılması, kişisel koruyucu donanımların hazır tutulması, işletme içeriğinde ve çalışanlarla beraber **iş sağlığı ve güvenliği** ile ilgili konuların değerlendirilmesi, gerekli prosedür ve talimatların hazırlanması ve en önemlisi de güvenliği üretimden ve işten önde tutulması, üst yönetimin taahhüdü basamağının gereklilikleridir.

İşletmede güvenlik kültürü oluşturmanın ve yerleştirmenin ikinci adımı, orta yönetim olarak nitelendirilen baş mühendis, mühendis, şef, usta ve eğitici gibi çalışanların, verdikleri talimatlarda **iş sağlığı ve güvenliği** gerekliliklerini gözetmesi ve çalışanların yaptıkları işlere nezaret ederken **iş sağlığı ve güvenliği** gerekliliklerine uygun şekilde davranmalarını gözetmeleridir.

Güvenlik kültürü oluşturmanın üçüncü basamağı, işyerinde yazılı bir **iş sağlığı ve güvenliği** sistemi kurulmuş olması gerekliliğidir. Bu sistemin temel unsurları olarak, çalışanların **iş sağlığı ve güvenliği** ile ilgili konularda bilgilendirilmesi, **iş sağlığı ve güvenliği** ile ilgili kurul ve heyetlerde alınan kararlardan tüm çalışanların haberdar edilmesi ve söz konusu kurul ve heyetlere çalışanların katılımının sağlanması, işyerinde meydana gelen, meydana gelmesi muhtemel olan veya kıl payı atlatılan kazaların veya sağlık ve güvenlikle ilgili diğer olumsuz durumların raporlanması ve bu raporlar doğrultusunda yapılan çalışmalar ve düzeltici faaliyetler hakkında çalışanlara bilgi verilmesi sayılabilir. Bunlara ek olarak, çalışanları **iş sağlığı ve güvenliği** ile ilgili konularda ödüllendirme hususu da bu basamağın unsurları arasında yer almaktadır.

İşyerlerinde güvenlik kültürü oluşturmanın son basamağı da yazılı olmayan bir **iş sağlığı ve güvenliği** sistemi oluşturmasıdır. Bu asama, iş kazası ve meslek hastalığı oluşmasına neden olacak şekilde davranan çalışanların belirlenerek onlara yönelik özel çalışmalar yapılması, usta-çırak ilişkisi olan yerlerde ustaların **iş sağlığı ve güvenliği** gereklerini çıraklara aktarmasının teşvik edilmesi ve bu gerekliliklere uygun davranış sergileyen çalışanlara **iş sağlığı ve güvenliği** konusunda yetki verilerek diğer çalışanları uyarması ve onlara örnek olacak doğru davranışları sergilemelerinin sağlanması gibi unsurları içermektedir.

Güvenliği Sağlamanın Üç Ana Kuralı Vardır. Bunlar, Önem Derecesi Ve Sırası İle

(BURASI ÖNEMLİ)

- 1-Güvenliği ve sağlığı tehdit eden durumların ortadan kaldırılması
- 2-Güvenliği ve sağlığı tehdit eden gelişmelerin zamanında saptanması
- 3- Önlenemeyen durumların kötü sonuçlarının en aza indirgenmesi

Güvenliğe İlişkin Kuralların Uygulamada Hayata Geçirilmesi İçin Kullanılan Yöntemler

Dört Ana Grup Altında Toplanabilir;

1-Tehlikeli Durumların Ortadan Kaldırılması : Uygulamada, üzerinde en basta durulması gereken nokta tehlikeli durumların ortadan kaldırılmasıdır. Kişilerin güvenliği rastlantıya bırakılamaz ve tehlikeli durumların ortadan kaldırılması işverenin temel yükümlülükleri arasındadır.

2-İşçilerin Tehlikeye Karşı Korunması : Hiçbir işte tehlike yüzde yüz ortadan kaldırılamaz. Bazı makinelerin, kullanılan maddelerin, iş yapılan ortamın veya yapılan işin tehlike arz etmesi kaçınılmazdır. Tehlikelerin tümü ile ortadan kaldırılmasının önünde teknolojik nedenler ve uygulama zorlukları gibi engeller var işe, kişi ile tehlike arasında bir kalkan oluşturulması hedeflenir.

3-İşçilerin Eğitimi ve Yetiştirilmesi : Tehlikeler büyük çapta ortadan kaldırılabilse ve koruyucular ve korunma araçları etkili olsa bile, bilgilendirme ve eğitim yolu ile kişilerin tehlikelere karşı uyanık olmaları sağlanmalıdır.

4-Uyarı : Birçok durumda, istenilen düzeyde eğitim verilemeyebilir. Uyarılar, bir anlamda görünmez koruyuculardır. Gözden kaçırılmaması gereken nokta şudur: Uyarılar, iş yerindeki kazaları önlemede temel araç değildir.

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

Güvenlik kültürü tanımı:

“Güvenlik kültürü” terimi ilk defa 1986 yılında, Çernobil kazasına ilişkin bir raporda Uluslararası Nükleer Güvenlik Grubu (INSAG) (INSAG-1) tarafından tanıtılmıştır. İşyerinin her kademesinde görev yapan personelin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maruziyet, önleme, korunma gibi konularda sahip olduğu veya geliştirdiği ortak davranış, alışkanlık, görüş ve paylaşımların bütünüdür.

Güvenlik Kültürünün Tanım, Hedef Ve Amaçları

(BURASI ÖNEMLİ)

- Güvenlik kültürü genel olarak, emniyet içinde olma duygusu olarak tanımlanır.
- Güvenlik kültürü en üst yönetim kademesinden en alttaki çalışana Kadar bütün çalışanları kapsar ve taahhüdü gerektirir.
- Örgütün tüm seviyelerindeki gruplar tarafından paylaşılan değerleri ifade eder.
- Örgütün tüm seviyelerindeki üyelerin güvenliğe katılımı üzerinde durur.
- Örgüt üyelerinin işteki davranışlarını etkiler.
- Yönetim ve denetim sistemleriyle sınırlı değildir.
- Değişimlere karşı esnek değildir ve örgütlere yerleştirilmesi ve değiştirilmesi bakımından kolay değildir. Değişime karşı dirençlidir.
- Bir örgütteki informal değil formal güvenlik sorunlarıyla ilgilidir.
- Genellikle ödül sistemleri ve güvenlik performansı arasındaki ihtimali de yansıtır.

- Organizasyonda olaylardan, kazalardan ve hatalardan öğrenme ve gelişmeyle ilgili gönüllülüğü yansıtır.
- Raporlamada bir parametredir ama olmazsa olmaz değildir.
- Güvenlik kültürü davranış normları oluşturmayı amaçlar.
- Kaza ve yaralanmayı azaltmayı amaçlar.
- İşletmede çalışanların kaza ve hastalık konusunda aynı inanç ve fikirlerin paylaşımını sağlamaktır.

GÜVENLİK KÜLTÜRÜNÜN TANIMLARI

(BURASI ÖNEMLİ)

Cooper Tanımı:

Çalışanların yöneticilerin müşterilerin kamu üyelerinin maruz kaldıkları tehlike ve yaralanmalara maruz kalmalarını minimize eden sosyal ve teknik uygulamalar, davranışlar, tutumlar, roller ve inançlar kümesi olarak tanımlanmaktadır.

Turner Tanımı:

Organizasyonda çalışanların maruz kaldığı tehlikelerin minimize edilmesiyle ilgili tecrübeler, normlar, inançlar, roller ve tutumlar olarak tanımlanmaktadır.

Wu, Lin, Shiau Tanımı:

İşyerinde çalışanların güvenlik koşullarıyla ilgili bir düşünceleridir ki bu düşünce örgütün güvenlik faaliyetlerini ve güvenlik sonuçlarını etkiler.

Cox&Cox Tanımı:

Çalışanların güvenlikle ilgili paylaştığı tutum, inanç, algı ve değerleri yansıtır.

Geller Tanımı:

Toplam güvenlik kültürü, herkesin güvenlikle ilgili sorumluluk hissetmesi ve bunu günlük işlerde sürdürmesi olarak tanımlanır.

Pidgeon Tanımı:

Çalışanların, yöneticilerin, müşterilerin ve kamu üyelerinin maruz kaldıkları tehlikeli durum ve yaralanmaları en aza indiren sosyal ve teknik uygulamalar, roller, tutum, davranış, inanç ve normlar bütünüdür.

Berends Tanımı:

Organizasyon üyelerinin bulunduğu grubun güvenliğe yönelik oluşturduğu kolektif zihinsel programlamadır.

Guldenmund Tanımı:

Güvenlik kültürü, örgüt kültürünün artan veya azalan riskle ilgili davranış ve tutumları etkileyen bir yönüdür.

Richter&Koch Tanımı:

İnsanların risk, kaza ve kazaların önlenmesine yönelik eylemlerine rehberlik eden kısmen sembolik olarak ifade edilen güvenlik ve işle ilgili paylaşılan ve öğrenilen anlamlar, tecrübeler ve yorumlardır.

Güvenlik Kültürünün Boyutları

- Örgütsel Bağlılık
- Yönetimin Katılımı
- Çalışanların Yetkilendirilmesi ve Katılımı
- Ödüllendirme Sistemleri
- Raporlama Sistemleri

MASLOW'UN İHTİYAÇLAR HİYERARŞİSİ

(BURASI ÖNEMLİ)

1- Fiziksel ihtiyaçlar :

Yeme, içme, su, uyku ve barınma gibi ihtiyaçlardır.

2- Güvenlik ihtiyaçları :

Kendini, ailesini ,toplumu güven ve emniyet içinde ve tehlikeden uzak hissetmek.

3-Sosyal ihtiyaçlar :

Ait olma ve sevgi ihtiyaçları, başkaları ile ilişki kurmak ,kabul edilmek ve bir yere ait olmak.

4-Saygınlık (değer)ihtiyacı :

Prestij, başarı, yeterli olmak ve başkalarınca benimsenip tanınmak

5-Kendini gerçekleştirme (Kişisel doyum) ihtiyaçları :

Kişisel tatmin, Kişisel başarı, Kişisel potansiyeli ortaya çıkarma.

Güvenlik kültürü modelleri:

(BURASI ÖNEMLİ)

-Olgunlaşma Modeli (Fleming)

-Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli(Cooper)

-Güvenliğe Yönelik Tutumların Tasarım Modeli

-Toplam Güvenlik Kültürü Modeli (Geller)

-Berends'in Güvenlik Kültürü Modeli

Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli (Fleming)

(BURASI ÖNEMLİ)

Fleming (2000) tarafından geliştirilen bu modele göre güvenlik kültürü en alt seviyeden en üst seviyeye kadar 5 aşamadan oluşan süreçtir. Bu modelin güvenlik kültürü oluşturma süreci ve her bir sürecin kendi içinde özellikleri şekilde görülmektedir. Model sırasıyla önceki seviyedeki zayıflıkların ortadan kaldırılması ve güçlendirilmesi üzerine temellendirilmiştir. Bu nedenle örgütün bir seviyeyi atlaması tavsiye edilmemektedir. Örneğin, ikinci seviye olan yönetme aşamasından üçüncü seviye olan katılma aşamasına geçmeden önce, yöneticilerin güvenliğe yönelik bağlılıklarını geliştirmesi ve ilk düzey çalışanları, güvenlikle ilgili süreçlere dâhil etme ihtiyacını anlaması örgüt için önemlidir. Bu modele göre örgütün güvenlik performansı her bir seviye arttıkça artmaktadır. Buna göre işyerleri en zayıf güvenlik performansını “ortaya çıkma” evresinde gösterirken, en yüksek performans düzeyine “sürekli iyileştirme” evresinde ulaşmaktadır.

Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli (Cooper, Fang Wu)

(BURASI ÖNEMLİ)

Cooper bu modelinde üç bileşenden oluşmaktadır. Üç bileşen Cooper'ın geliştirdiği ölçekle belirlenmiştir. Bu bileşenler gözlemlenebilen güvenlikle ilgili davranışlar, psikolojik iç faktörler, objektif durumsal faktörlerdir. Genel olarak bu model, karşılıklı determinizm ve örgüt ve diğer iş birimleriyle karşılatırma yapma imkanı sağlar. (Fang, Wu) Karşılıklı determinizmden adapte edilen bu model psikolojik iç faktörler (algı ve tutumlar) güvenlik iklimi anketi aracılığıyla, sürekli devam eden güvenlikle ilgili davranışlar davranışsal güvenlik teşviklerinin bir parçası olarak geliştirilen kontrol listeleri aracılığıyla, öte yandan durumsal faktörler güvenlik yönetim sisteminin gözlem ve teftişleriyle ölçülmektedir

Toplam Güvenlik Kültürü Modeli (Geller)

(BURASI ÖNEMLİ)

Geller (1994) tarafından geliştirilen bu model güvenlik üçlüsünü içermektedir. Bu güvenlik üçlüsü dinamik ve etkili iletişim içerisinde olan çevre, insan ve davranıştır. Dahası Geller toplam güvenlik kültürünün temelini oluşturan 10 prensibi savunmuştur. Her ne kadar bu üç faktör arasındaki ilişkiler ele alınmasa da bu model bu yönüyle karşılıklı güvenlik kültürü modeline benzemektedir. Ana farklılık durumdan ziyade çevre faktörü kullanılmıştır, bu bakış açısı Sosyal Bilişsel Teoriden ziyade mühendislik yaklaşımına dayanmaktadır. Çevre faktörünü kısıtlayıcı bir şekilde fabrikada yerleşik olan makine, alet, ekipman gibi donanımları içermektedir. Organizasyonu geniş bir şekilde ele alan politika, strateji yönünden ele almaz.

Geller'in bahsettiği 10 temel prensip şu şekildedir:

- Kültür, güvenlik sürecini yürütmelidir. Davranış temelli ve kişi temelli faktörler başarıyı belirlemektedir.
- Çıktılar üzerinde değil süreç üzerinde odaklanılır.
- Sonuçlar tarafından motive edilmiş davranışlar söz konusudur.
- Başarısızlıklardan sakınma üzerine değil, süreç başarısı üzerine odaklanılır.
- Güvenli davranışlara yol gösterici gözlem ve geribildirim vardır.
- Davranış ve kişi temelli koçluk yolu ile etkin bir geribildirim sağlanır.
- Gözlem ve koçluk, sürece yönelik aktif ilgide anahtar bir rol oynar.
- Benlik algısı, ait olma ve güvenliğe yönelik yetkilendirme vardır.
- Vardiya güvenliği bir öncelik olmaktan ziyade bir değerdir.

Hudson'un Güvenlik Kültürü Modeli

Patolojik aşama:

Bu aşamada güvenlik, çalışanlar için bir probleme sebep olmaktadır.

Reaktif aşama:

Örgütte sadece kaza olduktan sonra ciddi önlemler alınmaktadır.

Tahmin aşama:

Güvenlik yönetim sistemi tarafından yönlendirilmektedir.

Güvenlik, çalışanlardan ziyade yönetimin yönlendirmesindedir.

Proaktif aşama:

Bu aşamada iş gücünün katılımı başlamaktadır.

Üretken aşama: Bu aşamada aktif katılım vardır. Güvenlik işin ayrılmaz bir parçası olarak algılanmaktadır.

Hudson'un geliştirdiği bu model Westrum'un modeline dayanmaktadır. Westrum'a göre olgunluk modeli 3 aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar; patolojik, bürokratik, üretken aşamalarıdır.

Berends'in Güvenlik Kültürü Modeli

Bu modelde güvenlik kültürüyle ilgili bütün kavramlar, normlar ve inançlar olmak üzere temelde iki başlık altında sınıflandırılmaktadır. Normlar; bireysel, etkileşimsel, örgütsel normlar olarak alt kategorilere ayrılmakta ve bu kategorilerin her biri kendi içinde alt bölümlere ayrılmaktadır. Diğer taraftan inançlar da, güvenlik kontrol edilebilirliği, kaza sebepleri, insan doğası gibi alt başlıklara ayrılmaktadır. Literatürde güvenlik kültürünün, güvenlik katılımı, algılanan risk ve acil tepki olmak üzere üç boyuttan oluştuğunu ifade eden yaklaşımlarda söz konusudur. Özümsemiş ve yaşam biçimi haline getirilmiş bilgiye kültür, bu sistemin iş güvenliğine aktarımına ise iş sağlığı ve güvenliği kültürü denir.

Güvenlik Kültürünü Oluşturan Faktörler

Reason (1997) güvenlik kültürünü oluşturan önemli faktörleri tanımlamıştır.

- **Adil kültür:** Kabul edilen ve kabul edilmeyen davranışlar arasındaki çizginin açıkça gösterilmesi ve çalışanların güvenli bir işyerinde çalışmasını ifade eder. Uygun olmayan davranışlar için ceza verilmesi örnek gösterilebilir.
- **Raporlama kültürü:** Güvenlikle ilgili bilgilerin akışını sağlar. Ramak kala ve hataların raporlanmasına ilişkin örgüt iklimini sağlar.
- **Bilgi kültürü:** Çalışanların güvenlikle ilgili sistemlere ilişkin bilgilere ulaşmasıdır.
- **Esnek kültür:** Herhangi bir kriz zamanında değişen şartlara uyum sağlamayı ifade eder.
- **Öğrenme kültürü:** Öğrenme kültürü oluşturmak için en önemli koşullardan biri raporlama kültürüdür. Etkili bir kaza, ramak kala ya da olayların raporlanması yapılmazsa güvenlikle ilgili bilgiler aktarılamaz.

NEGATİF GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

(BURASI ÖNEMLİ)

Negatif güvenlik kültürü, insanların var olan riskleri “risk” olarak görmediği, görse bile önemsemediği, boş verdiği veya riskler karşısında kendine aşırı güven duyduğu bir kültüre karşılık gelir. *İnsanlar “güvenlik her şeyden önce gelir” deseler bile iş güvenliği diğer amaçlara feda edilir. Dolayısıyla teori ya da politika, uygulama ile bir olmaz.

- Benzer operasyonel hatalar tekrarlanmaya devam eder.
- Personellerin iş güvenliği konusuna ilgileri süreklilik arz etmez.
- Geçmiş olaylardan ders alınmadığı gözlenir.
- Güvenlik durumuna ilişkin söylemler güvende olunduğunu belirtse de çalışanlar her an bir şeyler olacağı inancını taşırlar.
- İş güvenliğinin başkasının sorumluluğunda olduğuna inanılır.
- Yönetim ile denetleyiciler/mühendisler iş güvenliği ile ilgili aynı inançları paylaşmaz ve birbirine zıt davranışlar sergilerler. Organizasyonun bütününde iş güvenliği tutarlı ve etkili bir şekilde ele alındığı izlenimini vermez.
- Çalışanlarda riskler konusunda aldırma ve önemsemezlik hali mevcuttur.
- Olaylara ilişkin soruşturma süreci, işçiler ile koordinasyon sağlanmadan tasarlanır.
- Operasyonel hata soruşturmasında işçiler kişisel olarak suçlanır.
- Sürekli suçlayıcı bir kültür etkilidir.
- Kalıcı araştırma uygulamaları ortaya konulamaz.
- İş güvenliği konusunda, çalışanlar kendilerine aşırı güven duyarlar.

POZİTİF GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

(BURASI ÖNEMLİ)

Pozitif güvenlik kültürü, örgüt üyelerinin güvenliğe yönelik olarak paylaştıkları davranış kalıpları, tutumlar, algılar ve değerler seti olarak ifade edilebilir. İş sağlığı ve güvenliği, öncelikler arasında kabul edilir. İnsanlar riskler konusundaki doğru algılamaları paylaşır, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin aynı olumlu tutumları benimserler. Bütün çalışanlar, iş güvenliğine gerçekten inanır ve bu konudaki rolünün ne olduğunu bilir. Denetleyiciler ve yönetim arasında karşılıklı güven vardır. İşletmedeki herkes, işletme dışındaki insanlara, işyerindeki iş güvenliği risklerinden ve iş güvenliğine ilişkin iyileştirmelerden serbestçe bahsedebilir. Çalışanların, herhangi bir suçlama ya da arkadaşları arasında küçük düşürülme korkusu olmadan olayları rahatça rapor edebildiği ve iş güvenliğine ilişkin sorunlarını cesurca dile getirebildiği adil bir kültür mevcuttur. Olayları rapor edenler cezalandırılmaz; aksine teşvik edilirler.

Hem yönetim hem denetleyiciler hem de diğer çalışanlar, insanların hata yapabileceğine, iş güvenliğinin öğrenilmesi ve geliştirilmesi için yapılan hataların ve meydana gelen olayların rapor edilmesinin temel bir gereklilik olduğuna inanırlar. Yürütülen çalışmalar sırasında meydana gelen hatalara ilişkin soruşturmalar, sorunun kaynaklarını teşhis etmeye, hataların tekrarlanmasını önlemeye ve bu konuda kime ne görev düştüğünü belirlemeye yöneliktir.

- İş güvenliği, organizasyonun her kademesinde sıkça gündeme gelir ve Yönetim Kurulu’nun haftalık toplantısında gündemin ilk maddesini oluşturur.
- Olumlu güvenlik kültürüne sahip işletmeler “öğrenen örgütler” olma eğilimindedirler. Geçmiş deneyimlerinden dersler çıkarırlar ve gelecekte kendilerine yararlı olmasını sağlamak üzere işletmeleri için gerekli iyileştirmeleri yaparlar.
- Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği eğitimini de içeren yüksek kalitede eğitimler alırlar.

- Çalışanlar için iyi bir çalışma ortamı bulunur.
- İşgücü istikrarlı ve deneyimlidir, çalışanların iş tatmini yüksektir.
- İşletme dış baskılara karşı sağlam bir tutum sergiler.

Güvenlik İklimi

(BURASI ÖNEMLİ)

Güvenlik iklimi tam olarak kültürü karşılamaz ancak işyerinde kültür hakkında bir bilgi kaynağı olarak görülebilir. “Güvenlik iklimi” ve “güvenlik kültürü” genellikle birbirine karıştırılan ve birbiriyle ilişkili olan kavramlardır. Aslında her ikisi de kendine özgü yapılardır.

Güvenlik kültürü, bütünü yansıttığı için güvenlik ikliminden daha geniştir. Güvenlik iklimi sadece bireylerin güvenlik algılarını ve güvenliğe yönelik tutumlarını ifade etmektedir.

- ✓ Güvenlik iklimi kavramı, çalışanların iş çevreleri, yönetimin güvenlik görüşü ve aktiviteleri, iş risklerindeki denetimler hakkında algılama kalıpları geliştirmesi ve buna uygun davranması olarak ifade edilebilir.
- ✓ Güvenlik iklimi tam olarak kültürü karşılamaz ancak işyerinde kültür hakkında bir bilgi kaynağı olarak görülebilir.
- ✓ Örgüt üyelerinin örgütün güvenlik faaliyeti etkinliğini nasıl gördüğünün bir göstergesidir.
- ✓ Güvenlik iklimi, örgütteki insanların güvenliğe yönelik algılarını ve tutumlarını ifade eder.
- ✓ Güvenlik iklimi, daha çok durumsal ve çevresel faktörler gibi maddi olmayan konularla ilgilidir.
Güvenlik iklimi işyerinde güvenlik ile ilgili politika, prosedür ve uygulamalara ilişkin algıları ifade eder.

KONU PEKİŞTİREN SORULAR

1) Maslow ' un ihtiyaçlar hiyerarşisi' ne göre kişisel tatmin, kişisel başarı, kişisel potansiyeli ortaya çıkarma evresi ' dir.

2) Cooper bu modelinde üç bileşenden oluşmaktadır. Üç bileşen Cooper' ın geliştirdiği ölçekle belirlenmiştir. Bu bileşenler gözlemlenebilen güvenlikle ilgili davranışlar, psikolojik iç faktörler, objektif durumsal faktörlerdir. Genel olarak bu model, karşılıklı determinizm ve örgüt ve diğer iş birimleri ile karşılatırma yapma imkanı sağlar .Bu model' dir.

3)bütünü yansıttığı için güvenlik ikliminden daha geniştir.sadece bireylerin güvenlik algılamalarını ve güvenliğe yönelik tutumlarını ifade etmektedir.

CEVAPLAR:

1) 5.Kendini Gerçekleştirme (Kişisel Doyum)

2) Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli

3) Güvenlik Kültürü, Güvenlik İklimi

KONU PEKİŞTİREN SORULAR

1) Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidinde en üstte yer alan 'kendini gerçekleştirme' basamağından önceki basamak hangisidir?

- A) Sevgi
- B) Güvenlik
- C) Fiziksel
- D) Ait olma
- E) Saygı

2) Fleming' in güvenlik kültürü olgunlaşma modelinde ikinci seviye hangisidir?

- A) Katılma aşaması
- B) İşbirliği aşaması
- C) Yönetme aşaması
- D) Ortaya çıkma aşaması
- E) Sürekli iyileştirme aşaması

3) Çalışanların iş çevreleri, yönetimin güvenlik görüşü ve aktiviteleri, iş risklerindeki denetimler hakkında algılama kalıpları geliştirmesi ve buna uygun davranması ne olarak ifade edilir?

- A) İş güvenliği
- B) Yetişkin eğitimi
- C) Güvenlik kültürü
- D) Güvenlik iklimi
- E) Davranış Kalıpları

4) Aşağıdakilerden hangisi bir güvenlik kültürü modeli değildir?

- A) Fleming güvenlik kültürü olgunlaşma modeli
- B) Karşılıklı güvenlik kültürü modeli
- C) Toplam güvenlik kültürü modeli
- D) Pozitif(olumlu) güvenlik kültürü modeli
- E) Berends'in güvenlik kültürü modeli

5) Aşağıdakilerden hangisi güvenlik kültürünün amaçlarında birisi değildir?

- A) Güvenlik kültürü davranış normları oluşturmayı amaçlar
- B) Kaza ve yaralanmaları azaltmak
- C) Nadir görülen hastalık ve kazalar konusunda dikkat çekmeyi amaçlar
- D) İşyerinde çalışanların kaza ve hastalıklar konusunda aynı inanç ve fikirleri paylaşmasını sağlar .
- E) Yönetim ve denetim sistemleri ile sınırlı değildir .

CEVAPLAR

1	2	3	4	5
E	C	D	D	C

#İSTEYİPTE

#YAPAMAYACAĞINIZ

#HİÇBİR ŞEY

#YOKTUR!

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SINAVLARA HAZIRLIK ADRESİ



İSG SINAVA HAZIRLIK GRUPLARIMIZ

SİTESİ LİNKİ	http://www.isgturkiyesinav.com
BOOK LİNKİ	https://m.facebook.com/groups/193416929045293/?ref=share
GRAM LİNKİ	https://t.me/joinchat/I9Mk3RuHNQrvXMKJ-B4ceQ
AGRAM LİNKİ	https://instagram.com/isg_turkiye_sinav?igshid=1ctnd1itupg4z
AGRAM 2 LİNKİ	https://instagram.com/isg_turkiye_40k?igshid=w0qgg8u8ugp0

#isteyipteyapamayacağımızhiçbirşeyyoktuR.



Konu Anlatım Kitabı



Özet Kitabı



Çalışma Kitabı



Soru Bankası Kitabı



Deneme Sınavı Kitabı



2 Deneme Set

İSG TAM FULL SET

www.isgturkiyesinav.com



