



T.C.

BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN PSİKOLOJİK TEMELLERİ:  
KURAMSAL BİR İNCELEME**

DÖNEM PROJESİ

FATMA TUĞÇE AKKAR YILMAZ

PROJE DANIŞMANI  
DOÇ.DR. YUNUS DÜGER

BİLECİK, 2026

T.C.  
BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI  
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN PSİKOLOJİK TEMELLERİ:  
KURAMSAL BİR İNCELEME**

DÖNEM PROJESİ

FATMA TUĞÇE AKKAR YILMAZ

PROJE DANIŞMANI  
DOÇ.DR. YUNUS DÜĞER

BİLECİK, 2026

## BEYAN

" İş Sağlığı Ve Güvenliği Kültürünün Psikolojik Temelleri: Kuramsal Bir İnceleme " hazırlık ve yazım aşamasında bilimsel araştırma ve etik kurallarına uyduğumu, [Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Faaliyetlerinde retken Yapay Zekâ Kullanımına Dair Etik Rehberine](#) uygun olarak tez/dönem projemi hazırladığımı, başkalarının eserlerinden yararlandığım bölümlerde bilimsel etik kurallarına uygun olarak atıfta bulunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, çalışmamın herhangi bir kısmının başka bir tez/dönem projesi olarak sunulmadığını, aksinin tespit edilmesi durumunda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

**Fatma Tuğçe AKKAR YILMAZ**

.../.../2026

**İmza:**

## ÖNSÖZ

Çalışma yaşamında güvenliğin sağlanması, çalışanların fiziksel ve psikolojik bütünlüğünün korunması açısından büyük önem taşımaktadır. İş sağlığı ve güvenliği alanında yürütülen çalışmalar çoğu zaman teknik önlemler, yasal düzenlemeler ve kurumsal uygulamalar üzerinde yoğunlaşmaktadır; ancak güvenli davranışların ortaya çıkmasında insan davranışlarını yönlendiren psikolojik süreçlerin de belirleyici bir rolü bulunmaktadır. Çalışanların risk algısı, güvenlik kurallarına yönelik tutumları, örgütsel bağlılık düzeyleri ve kurumsal güvenlik anlayışına yönelik algıları güvenli davranışların gelişmesinde önemli bir yer tutmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği kültürünün psikolojik temellerini anlamaya yönelik kuramsal çalışmalar, güvenli çalışma ortamlarının oluşturulmasına katkı sağlayan önemli bilgiler sunmaktadır. “İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Psikolojik Temelleri: Kuramsal Bir İnceleme” başlıklı dönem projesinde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün ortaya çıkışını etkileyen psikolojik faktörler literatür çerçevesinde ele alınmış, çalışan davranışları ile güvenlik kültürü arasındaki ilişki kuramsal yaklaşımlar doğrultusunda değerlendirilmiştir. Çalışmanın hazırlanma sürecinde değerli bilgi ve yönlendirmeleri ile katkı sağlayan danışman hocam Doç. Dr. Yunus DÜGER’e teşekkür ederim. Ayrıca akademik gelişim sürecimde destek olan tüm hocalarıma ve çalışma arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

**Fatma Tuğçe AKKAR YILMAZ**

**2026**

## ÖZET

İş sağlığı ve güvenliği kültürü, çalışma yaşamında meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılmasına yönelik geliştirilen en önemli örgütsel yaklaşımlar arasında yer almaktadır. Çalışma ortamlarında güvenli davranışların yaygınlaşması, çalışanların risk algısı, güvenlik tutumları ve örgütsel uygulamalar arasındaki etkileşim ile şekillenmektedir. İşletmelerde güvenli çalışma ortamının oluşturulması, güvenlik kültürünün geliştirilmesi ve çalışanların güvenli davranış alışkanlıkları kazanması ile mümkün hale gelmektedir. Hazırlanan araştırmanın temel amacı, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün kavramsal yapısını incelemek, güvenlik kültürünü etkileyen psikolojik faktörleri değerlendirmek ve işyerlerinde güvenlik kültürünün geliştirilmesine yönelik uygulamaları ortaya koymaktır. Araştırma kapsamında iş sağlığı ve güvenliği kültürünün teorik temelleri, çalışan davranışları ile ilişkisi ve güvenlik yönetimi uygulamalarının rolü kapsamlı biçimde ele alınmıştır. Araştırma yöntemi literatür incelemesine dayanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği, güvenlik kültürü, güvenlik iklimi, çalışan davranışları ve örgütsel güvenlik uygulamaları ile ilgili ulusal ve uluslararası akademik çalışmalar incelenmiş ve elde edilen bulgular sistematik biçimde değerlendirilmiştir. Literatür taraması sonucunda güvenlik kültürünün oluşumunda liderlik yaklaşımı, eğitim faaliyetleri, çalışan katılımı, risk algısı ve güvenlik motivasyonu gibi faktörlerin belirleyici olduğu görülmüştür. Güvenli davranışların gelişmesinde örgütsel yönetim anlayışı ve çalışanların güvenlik konusundaki farkındalık düzeyi önemli rol oynamaktadır. Araştırma sonuçları, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün güçlü olduğu işyerlerinde çalışanların güvenli davranış geliştirme eğiliminin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Yönetim desteği, eğitim faaliyetleri ve çalışan katılımının güvenlik kültürünün gelişmesinde temel belirleyiciler arasında yer aldığı belirlenmiştir. Güvenlik kültürünün sürdürülebilir olması için işletmelerde sürekli eğitim faaliyetleri, risk değerlendirme çalışmaları ve çalışan katılımını destekleyen yönetim uygulamalarının yürütülmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının geliştirilmesi ve güvenli çalışma ortamlarının oluşturulması açısından önemli katkılar sunmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Davranışsal Güvenlik, Güvenlik Kültürü, Güvenlik İklimi, İş Kazaları, İş Sağlığı ve Güvenliği

## ABSTRACT

Occupational health and safety culture is considered one of the most significant organizational approaches developed to reduce occupational accidents and work-related diseases in working life. The spread of safe behaviors in workplaces is shaped by the interaction between employees' risk perception, safety attitudes, and organizational practices. Creating a safe working environment in organizations becomes possible through the development of safety culture and the adoption of safe work behaviors by employees. The main purpose of this study is to examine the conceptual framework of occupational health and safety culture, evaluate the psychological factors affecting safety culture, and present practices aimed at improving safety culture in workplaces. Within the scope of the research, the theoretical foundations of occupational health and safety culture, its relationship with employee behavior, and the role of safety management practices are examined comprehensively. The research method is based on a literature review. National and international academic studies related to occupational health and safety, safety culture, safety climate, employee behavior, and organizational safety practices were analyzed and the obtained findings were evaluated systematically. The literature review indicates that leadership approaches, training activities, employee participation, risk perception, and safety motivation play critical roles in the development of safety culture. Organizational management approaches and employees' awareness of safety issues significantly influence the development of safe behaviors. The results of the research indicate that employees in organizations with a strong occupational health and safety culture demonstrate higher levels of safe behavior. Management support, continuous training activities, and employee participation are identified as key determinants in the development of safety culture. For the sustainability of occupational health and safety culture, organizations should implement continuous training programs, systematic risk assessments, and management practices that support employee participation. The findings provide important contributions for improving occupational health and safety practices and establishing safer working environments.

**Keywords:** Occupational Health And Safety, Safety Climate, Safety Culture, Safe Behavior, Work Accidents

## İÇİNDEKİLER

	Sayfa
BEYAN.....	i
ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
TABLolar LİSTESİ.....	vi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	vii
GİRİŞ.....	1

### BÖLÜM I

#### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ

1.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Kavramsal Çerçevesi .....	4
1.2 Güvenlik Kültürünün Temel Boyutları .....	7
1.3 Güvenlik İklimi ve Güvenli Davranış İlişkisi .....	9
1.4 Eğitim, İletişim ve Liderlik Yoluyla Güvenlik Kültürünün Geliştirilmesi .....	11
1.5 Kurumsal Yapı, Sektörel Uygulamalar ve İş Kazalarının Önlenmesi .....	13

### BÖLÜM II

#### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN PSİKOLOJİK TEMELLERİ

2.1 İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikolojik Yaklaşım.....	18
2.2 Sosyal Bilişsel Kuram, Öz Yeterlik ve Öz Düzenleme.....	20
2.3 Öğrenme Kuramları, Eğitim ve Güvenlik Farkındalığı .....	23
2.4 Risk Algısı, Bilişsel Yanlılık ve Atıf Süreçleri .....	25
2.5 Psikososyal Riskler, Sektör Bulguları ve Güvenlik Tutumu.....	27
2.6 Sosyal Karşılaştırma, Sosyal Kimlik ve Ekip Normları.....	28

## **BÖLÜM III.**

### **PSİKOLOJİK TEMELLİ GÜVENLİK KÜLTÜRÜ VE GÜVENLİ DAVRANIŞ**

3.1 Güvenlik İklimi ve Güvenlik Kültürünün Algısal Temeli .....	30
3.2 Davranış Odaklı Güvenlik, Geri Bildirim ve Pekiştirme .....	31
3.3 Yönetici Desteği, Sosyal Destek ve Örgütsel Güven .....	32
3.4 Çalışan Katılımı, Hatalardan Öğrenme ve Kültürün Sürdürülmesi .....	33
3.5 Psikolojik Temelli Güvenlik Kültürü Yaklaşımı .....	36
3.6 Araştırma Sonuçlarının Saha Uygulamasına Yansımaları .....	38
<b>SONUÇ</b> .....	41
<b>KAYNAKÇA</b> .....	43

## TABLULAR LİSTESİ

	<b>Sayfa</b>
<b>Tablo 2.1.</b> Psikolojik kuramların İSG davranışına katkıları .....	<b>22</b>
<b>Tablo 2.2.</b> Risk algısı ve psikolojik süreçlerin güvenli davranış üzerindeki etkileri.....	<b>26</b>
<b>Tablo 3.1.</b> Psikolojik temelli güvenlik kültürü uygulamaları ve davranışsal çıktılar.....	<b>35</b>

## KISALTMALAR LİSTESİ

**İSG** : İş Sağlığı ve Güvenliği

## GİRİŞ

Çalışma yaşamında güvenliğin sağlanması, yalnızca teknik önlemlerin uygulanmasına veya yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesine indirgenemeyecek kadar çok boyutlu bir süreçtir. Aynı çalışma koşullarında bulunan çalışanların riskler karşısında farklı davranışlar sergilemesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının yalnızca fiziksel çevre koşullarıyla açıklanamayacağını göstermektedir. Güvenli ya da güvensiz davranışların ortaya çıkışında bireyin riski nasıl algıladığı, güvenliği nasıl anlamlandığı ve içinde bulunduğu örgütsel ortamı nasıl değerlendirdiği belirleyici bir role sahiptir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği kültürü, teknik ve yönetsel düzenlemelerin ötesinde psikolojik süreçleri de kapsayan bütüncül bir yaklaşımla ele alınmalıdır.

Üretim faaliyetlerinin artması ve teknolojik gelişmelerin hız kazanması, çalışanların karşı karşıya kaldığı risklerin niteliğini ve çeşitliliğini önemli ölçüde değiştirmiştir. Sanayi devriminden günümüze uzanan süreçte üretim tekniklerinin gelişmesi, çalışma ortamlarında farklı türde tehlike kaynaklarının ortaya çıkmasına yol açmış; iş kazaları ve meslek hastalıkları, çalışan sağlığını ve üretim süreçlerini doğrudan etkileyen kalıcı sorunlar arasında yer almıştır. İş sağlığı ve güvenliği araştırmalarının tarihsel gelişimi incelendiğinde, alanın başlangıçta bireysel koruma önlemleri ve teknik düzenlemeler üzerinde yoğunlaştığı, zamanla güvenlik eğitimi, güvenlik liderliği, güvenlik iklimi ve çok düzeyli güvenlik kültürü modellerine doğru genişlediği görülmektedir (Hofmann vd., 2017). Bu dönüşüm, güvenli çalışma ortamının yalnızca teknik önlemlerle değil, çalışan davranışlarını da kapsayan bütüncül bir yaklaşımla sağlanabileceği anlayışının güç kazanmasına katkı sağlamıştır.

İş sağlığı ve güvenliği alanında bu bütüncül anlayışın merkezinde yer alan kavramlardan biri güvenlik kültürüdür. Kavram ilk olarak güvenlik iklimi çerçevesinde tanımlanmış; Zohar (1980), güvenlik iklimini çalışanların güvenli davranışa verilen görece öneme ilişkin paylaşılan algıları olarak ele almıştır. Sonraki çalışmalar bu algısal temeli, örgütte zaman içinde oluşan ortak değerler, normlar ve davranış kalıplarını da kapsayan daha geniş bir güvenlik kültürü kavramına genişletmiştir (Olçay, 2021). Türkiye'de yürütülen araştırmalar, güvenlik kültürü algısı güçlendikçe çalışanların güvenli davranış düzeylerinin de yükseldiğini göstermekte (Dursun, 2013); yönetimin güvenliğe bağlılığı, güvenlik önceliği, iletişim, eğitim ve çalışan katılımı gibi bileşenlerin bu kültürü birlikte şekillendirdiği vurgulanmaktadır (Bayram ve Arpat, 2021). Güvenlik kültürünün güçlü olduğu işletmelerde

çalışanların riskli davranışlardan kaçındığı ve iş kazalarının daha düşük oranlarda gerçekleştiği yönündeki bulgular, kavramı iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin temel unsurlarından biri hâline getirmektedir.

Güvenlik kültürünün örgütsel boyutları literatürde geniş biçimde ele alınmış olmakla birlikte, bu kültürü besleyen psikolojik süreçler çoğu zaman ayrı ayrı ya da sınırlı bir çerçevede incelenmiştir. Davranış temelli yaklaşım güvenli davranışın gözlenebilir yönüne odaklanırken, kişi temelli yaklaşım çalışanların tutum, inanç ve bilişsel değerlendirmelerini ön plana çıkarmakta; bu iki yaklaşımın çoğu çalışmada birbirinden bağımsız ele alınması, güvenlikle ilişkili davranışların oluşumunu açıklamada önemli bir sınırlılık yaratmaktadır (Clissold vd., 2012). Güvenlik bilgisi ve güvenlik motivasyonunun güvenlik performansının en güçlü belirleyicileri arasında yer aldığını gösteren meta-analitik bulgular da (Christian vd., 2009), güvenli davranışın yalnızca kural ve prosedürlerle değil, altında yatan bilişsel ve sosyal süreçlerle birlikte anlaşılması gerektiğine işaret etmektedir. Sosyal Bilişsel Kuramın öne sürdüğü karşılıklı belirleyicilik ilişkisi (Bandura, 1989b), bu bütünlük bakışın kuramsal zeminini oluşturmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün psikolojik temellerini kuramsal bir çerçevede incelemek; davranış temelli ve kişi temelli yaklaşımları, Sosyal Bilişsel Kuram, öz yeterlik, öz düzenleme, risk algısı, atıf süreçleri, sosyal karşılaştırma ve sosyal kimlik gibi psikolojik mekanizmaları güvenlik kültürü ve güvenli davranış bağlamında bir araya getirmektir. Çalışma, güvenlik kültürünü yalnızca örgütsel bir uygulama alanı olarak değil, bireysel bilişsel süreçler ile örgütsel bağlamın karşılıklı etkileşimi içinde şekillenen psikososyal bir yapı olarak ele alması bakımından alana katkı sunmayı hedeflemektedir. Bu çerçevede güvenlik kültürünün psikolojik dinamiklerinin bütüncül biçimde ortaya konulması, hem kuramsal literatüre hem de sahada yürütülecek güvenlik uygulamalarına yön verebilecek bir referans çerçevesi sunması bakımından önem taşımaktadır.

Araştırmanın birinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün kavramsal çerçevesi ele alınır. Bölüm kapsamında iş sağlığı ve güvenliği kavramı açıklanmakta, güvenlik kültürünün tanımı, tarihsel gelişimi ve örgütsel yapılardaki yeri incelenmektedir. Güvenlik kültürünün değerler, normlar, tutumlar, yönetim uygulamaları, çalışan katılımı ve güvenli davranışlarla ilişkisi değerlendirilir. İş kazalarının önlenmesinde güvenlik kültürünün rolü açıklanarak güvenli çalışma ortamlarının oluşturulmasında kurumsal yaklaşımın önemi

ortaya konur; çalışanların güvenlik kurallarını benimsemesi, tehlikeleri fark etmesi ve güvenli davranışları çalışma düzeninin parçası hâline getirmesi, güvenlik kültürünün temel sonucu olarak değerlendirilmektedir.

Araştırmanın ikinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün psikolojik temelleri incelenir. Bölüm kapsamında psikolojik yaklaşımın kişi temelli ve davranış temelli yönleri açıklanmakta, güvenli davranışın yalnızca dışsal kurallarla açıklanamayacağı; bilişsel süreçler, tutumlar, inançlar, öz yeterlik ve çevresel koşullarla birlikte değerlendirilmesi gerektiği ortaya konulmaktadır. Sosyal Bilişsel Kuram, insan etkinliği, karşılıklı belirleyicilik, gözlem yoluyla öğrenme, öz düzenleme ve güvenlik davranışı arasındaki ilişki ele alınır. Risk algısı, tehlike farkındalığı, çapa etkisi, güvenlik bilgisi, bilişsel ihtiyaç, atıf kuramı, kadercilik algısı ve sosyal karşılaştırma süreçleri psikolojik temel içinde değerlendirilerek, çalışanların kazaları nasıl yorumladığı, riskleri nasıl algıladığı ve güvenli davranışı hangi içsel ya da çevresel etkenlerle sürdürdüğü açıklanmaktadır.

Araştırmanın üçüncü bölümünde psikolojik temelli güvenlik kültürü ve güvenli davranışın geliştirilmesine yönelik yaklaşımlar ele alınır. Bölüm kapsamında güvenlik iklimi, yönetimin güvenliğe verdiği önem, liderlik uygulamaları, çalışan algıları ve güvenlik performansı arasındaki ilişki incelenmektedir. Davranış odaklı güvenlik yaklaşımı çerçevesinde güvenli davranışların açık biçimde tanımlanması, gözlem, geri bildirim ve pekiştirme uygulamalarının güvenli performansa katkısı değerlendirilir. Eğitim ve farkındalık programları, çalışan katılımı, hata bildirme kültürü, suçlamadan öğrenme anlayışı, yeni çalışanların güvenlik kültürüne uyumu ve paydaşların sürece katılımı bölümün temel konuları arasında yer almaktadır. Bölüm sonunda ilgili araştırmaların bulguları özetlenerek güvenlik kültürü, risk algısı, güvenlik iklimi, yönetici desteği, arkadaş desteği ve davranışsal uygulamaların güvenli davranış üzerindeki etkileri değerlendirilmektedir.

## BÖLÜM I.

### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ

#### 1.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Kavramsal Çerçevesi

İş sağlığı ve güvenliği kültürü, çalışanların güvenliğe ilişkin ortak değer, tutum ve davranışları paylaşmasıyla oluşan örgütsel bir yapıdır. Bu kültürün güçlenmesi, güvenlik kurallarının çalışanlarca benimsenmesine ve günlük iş uygulamalarının doğal bir parçası hâline gelmesine bağlıdır; kurallar ve prosedürler ise bu sürecin uygulamaya yansıyan somut araçlarını oluşturur. Güvenlik kültürünün güçlü olduğu işyerlerinde çalışanlar bu kuralları yerine getirilmesi gereken bir zorunluluktan çok, güvenli çalışmayı destekleyen bir rehber olarak görmektedir (Dursun, 2013). Bu yönüyle güvenlik kültürü, risklerin yalnızca bireysel farkındalık düzeyinde değerlendirilmesiyle sınırlı kalmaz; güvenli davranışların örgüt genelinde benimsenen ortak bir çalışma anlayışına dönüşmesini de kapsar (Olçay, 2021).

Güvenli davranışların işyerinde yerleşmesi, güvenliğin yalnızca yazılı kurallar ve prosedürler üzerinden ele alınmadığı bir yaklaşım gerektirir. Güvenlik kültürü, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgi, inanç ve uygulamalarının zamanla ortak bir anlayış etrafında şekillenmesiyle ortaya çıkar (Güler vd., 2018). Bu ortak anlayışın zayıf kaldığı ortamlarda güvenli davranışların sürekliliğini sağlamak güçleşir; çalışanların kurallara uyumu da bireysel yaklaşımlara göre değişkenlik gösterebilir (Gökçe, 2020).

Güvenlik kültürünün şekillenmesinde çalışanların güvenliği önceliklendirme düzeyi, güvenlik kurallarına yönelik tutumları ve yönetimin bu konudaki yaklaşımı belirleyici bir rol oynar (Bayram ve Arpat, 2021). Kültür, yalnızca kuralların varlığıyla değil, çalışanların bunları benimseme ve uygulama düzeyiyle de ilişkilidir. Güvenlik kültürünü ölçmeye yönelik geliştirilen ölçeklerde yönetim desteği, güvenlik iletişimi, farkındalık ve davranış gibi unsurların birlikte ele alınması da bu yapının çok boyutlu niteliğine işaret etmektedir (Olçay, 2021).

İnsan davranışı, güvenlik kültürünün oluşumunda öne çıkan unsurlardan biridir. Nişancı ve Kaymak Demirören'e (2020) göre iş kazalarının önemli bir bölümünün güvensiz davranışlarla ilişkili olması, çalışanların güvenli davranış alışkanlıkları geliştirmesini teknik önlemler kadar önemli kılmaktadır. Bu açıdan işyerinde güvenliğin sağlanması yalnızca

teknik düzenlemelerle açıklanabilecek bir süreç değildir; çalışanların kuralları benimsemesi, güvenli davranışları günlük alışkanlıklarına dönüştürmesi ve güvenlik süreçlerine etkin biçimde katılması gerekir. Bu sürekliliğin kazanılması, çalışanların bilinçlendirilmesine, yöneticilerin kararlı bir tutum sergilemesine ve güvenliği destekleyen bir çalışma ortamının oluşturulmasına bağlıdır. Böyle bir ortamda çalışanlar yalnızca kendi güvenliklerini değil, birlikte çalıştıkları kişilerin de gözetir; böylece güvenli davranış, bireysel bir tercihin ötesine geçerek örgütsel bir değere dönüşür (Nişancı ve Kaymak Demirören, 2020).

Bu dönüşüm, çalışanların güvenlik kurallarına ilişkin farkındalığının artmasıyla ve bu kuralları günlük alışkanlıklarının bir parçası hâline getirmesiyle güçlenir. Yönetimin güvenliğe verdiği önem, çalışma ortamının güvenliği destekleyen nitelikler taşıması ve çalışanların bilinçli hareket etmesi, kültürün örgüt içinde yerleşmesini kolaylaştırır; bu da kurallara uyumun artmasına ve güvenli davranışın zamanla kurumsal bir alışkanlığa dönüşmesine zemin hazırlar (Kayaoğlu ve Dalbay, 2023).

İş kazalarının ortaya çıkışını yalnızca bireysel davranışlarla açıklamayan bu yaklaşım, örgütsel koşulların ve yönetsel uygulamaların sürece etkisine de dikkat çeker. Yönetimin güvenliğe verdiği önem, güvenlik eğitimi, iletişim süreçleri ve çalışan katılımı, güvenlik kültürünün temel bileşenleri arasında sayılabilir (Arpat, 2018). Bu bileşenler içinde üst yönetimin tutumu ayrı bir ağırlık taşır; güvenliğin öncelikli bir konu olarak ele alınması, çalışanların uygulamalara yönelik tutumlarını ve kurallara uyum düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir (Kavlak ve Kesici, 2025).

Güçlü bir güvenlik kültürünün çalışan davranışlarına ve örgütsel sonuçlara yansımaları araştırmalarla da desteklenmektedir. Kültürün güçlü olduğu işyerlerinde çalışanların kurallara uyumu ve güvenlik faaliyetlerine katılımı artmakta, bu da güvenlik performansına olumlu biçimde yansımaktadır (Albayrak ve Tuna, 2021). Benzer şekilde çalışanların güvenlik kültürü algıları ile güvenli davranış eğilimleri arasında pozitif yönlü, anlamlı ilişkiler saptanmıştır (Can ve Hüseyinli, 2017).

Güvenlik kültürünün gelişimi, zaman içinde süreklilik kazanan bir öğrenme sürecine dayanır. Karaman ve Boz Eravcı'ya (2021) göre güvenli davranışların kalıcı hâle gelmesi, çalışanların yalnızca kuralları bilmesiyle değil; riskleri doğru değerlendirmesi ve güvenliği çalışma yaşamının doğal bir parçası olarak benimsemesiyle mümkündür. Eğitim uygulamaları

da güvenlik bilincinin gelişmesine ve güvenli davranışların desteklenmesine katkı sağlayarak kültürün güçlenmesine yardımcı olur (Kol ve Özbek, 2021).

Güvenlik kültürü, yalnızca işyerinde gözlemlenebilen uygulama ve davranışlardan ibaret değildir. Çalışanların kurallara uyumu ve güvenli davranışları kültürün görünür yönünü oluştururken; güvenliğe ilişkin inançlar, değerler, tutumlar ve riskleri değerlendirme biçimleri onun görünmeyen boyutunu meydana getirir. İş kazalarının kaçınılmaz olduğu ya da alınan tedbirlerin sonucu değiştirmeyeceği yönündeki kadercilik yaklaşımları da kültürün oluşumunu etkileyen önemli unsurlar arasında sayılabilir (Beyenal ve Bayındır, 2022). Bulut ve Kaya (2025), inşaat sektöründe çalışanların kadercilik algısını iş sağlığı ve güvenliği kültürü ile yönetici ve çalışma arkadaşı desteği çerçevesinde incelemiştir; güvenlik kültürünün yalnızca teknik uygulamalarla değil, çalışanların algı, inanç ve sosyal etkileşimleriyle de ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Bu görünmeyen boyutun ağırlığı, sektörden sektöre değişen risk koşullarıyla birlikte daha da belirginleşir. Farklı sektörlerde yürütülen araştırmalar, güvenlik kültürünün sektörün risk özelliklerine göre farklı görünüşler kazandığını göstermektedir: elektrik dağıtım sektöründe yüksek riskli saha koşulları ön plana çıkarken (Aslan ve Çelik, 2022), otel işletmelerinde çalışanların güvenliğe ilişkin algı ve davranışları daha belirgin bir araştırma konusudur (Yalım ve Elbir, 2024). Bu bulgular, güvenlik kültürünün yalnızca teknik risklerle değil, çalışanların güvenliği nasıl algıladığı ve deneyimlediğiyle de yakından ilişkili olduğuna işaret eder.

Güvenlik kültürünün etkileri, kaza önleminin ötesine geçerek iş verimliliği gibi alanlara da uzanır. İş sağlığı ve güvenliği kültürü çoğu zaman verimlilikten bağımsız bir konu olarak değerlendirilse de, bazı araştırmalar bu iki alan arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir. Eroğlu vd. (2022), pres fabrikasında yürüttükleri araştırmada güvenlik kültürünün güçlenmesinin çalışan verimliliğine olumlu yansıtıldığını ortaya koymuştur. Güvenlik önceliği, yönetim desteği, eğitim ve çalışan katılımı gibi bileşenlerin iş süreçleriyle bütünleşmesi de sağlıklı ve güvenli bir işyeri ortamının oluşumuna katkı sağlar (Bayram ve Arpat, 2021).

Uluslararası literatürde güvenlik kültürü çoğunlukla güvenlik iklimi yaklaşımı üzerinden ele alınır; bu yaklaşım, çalışanların güvenliğe ilişkin ortak algılarının davranış üzerindeki etkisini açıklamada önemli bir çerçeve sunar. Güvenlik iklimi, çalışanların iş

ortamında güvenli davranışa verilen öneme dair paylaşılan algılarını yansıtır; yönetimin güvenlik konusundaki tutumu ile güvenli davranışın üretim süreçleri içindeki yeri, bu algının temel belirleyicileri arasında görülmektedir (Zohar, 1980). Davranış odaklı güvenlik yaklaşımında ise güvenli uygulamaların açık biçimde tanımlanması, çalışanların iş başındaki davranışlarının gözlenmesi ve sık geri bildirim verilmesi, güvenli performansın artmasını destekleyen temel uygulamalar arasında yer alır (Komaki vd., 1978). Psikolojik yaklaşım, güvenli davranışı kişi temelli ve davranış temelli açıklamalarla birlikte ele alır; tutum, algı, çevresel koşullar ve davranışsal pekiştirme süreçlerinin bir arada değerlendirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını güçlendirmektedir (Clissold vd., 2012). Meta-analitik bulgular da güvenlik bilgisi, güvenlik motivasyonu, güvenlik iklimi ve grup güvenlik ikliminin güvenlik performansı ile ilişkili olduğunu; kaza ve yaralanma sonuçlarında ise özellikle grup düzeyindeki iklimin güçlü bir açıklayıcı olduğunu göstermektedir (Christian vd., 2009).

## **1.2 Güvenlik Kültürünün Temel Boyutları**

Güvenlik kültürü; yönetimin güvenliğe bağlılığı, güvenlik önceliği, iletişim, eğitim, çalışan katılımı, kurallar ve güvenli davranış gibi birbirini tamamlayan boyutlardan oluşur. Bu boyutlar arasında yönetimin güvenliğe verdiği önem ayrı bir yere sahiptir; çünkü çalışanlar çoğu zaman yöneticilerin tutum ve uygulamalarını güvenliğe verilen değerin bir göstergesi olarak okumaktadır (Arpat, 2018). Güvenlik önceliği ise üretim hedefleri ile güvenlik gerekleri çatıştığında güvenliğin geri plana itilmemesini ifade eder ve kültürün temel göstergelerinden biri sayılır (Bayram ve Arpat, 2021).

Yönetimin yaklaşımı, güvenlik kültürünün gelişiminde belirleyici bir konumdadır. Üst yönetimin kuralları desteklemesi, eğitime önem vermesi ve güvenlikle ilgili sorunlara duyarlılık göstermesi, çalışanların güvenliğe verilen değeri daha net hissetmesini sağlar; bu da güvenliği önceliklendiren bir çalışma anlayışının yerleşmesine zemin hazırlar (Kavlak ve Kesici, 2025).

Yönetimin sergilediği bu tutumun çalışanlara ulaşması, büyük ölçüde örgüt içi iletişim süreçlerine bağlıdır. Güvenlik iletişimi, çalışanların riskleri ve tehlikeli durumları açıkça paylaşabilmesini, yöneticilerin de bu geri bildirimleri dikkate almasını içeren bir süreçtir; bilgi ve deneyimin bu şekilde paylaşılması, tehlikelerin daha erken fark edilmesine ve güvenli çalışma anlayışının güçlenmesine katkı sağlar. Bu yönüyle güvenlik iletişimi kültürün temel

bileşenlerinden biri kabul edilir ve sağlıklı bir işyeri ortamının oluşturulmasında önemli rol oynar (Yalım ve Mızrak, 2016; Bayram ve Arpat, 2021).

İletişimin açık olduğu işyerlerinde çalışanların güvenlik süreçlerine katılımı da kolaylaşır. Güvenlik kültürünün gelişebilmesi için çalışanların yalnızca kurallara uyan kişiler değil, sürecin etkin paydaşları olarak görülmesi gerekir; toplantılara, değerlendirmelere ve iyileştirme çalışmalarına katılmaları, güvenliğin ortak bir sorumluluk olarak benimsenmesine katkı sağlar (Bayram ve Arpat, 2021). Katılımın sınırlı kaldığı işyerlerinde ise güvenlik uygulamalarının çalışan davranışına yansımaları güçleşmektedir (Gökçe, 2020).

Çalışan katılımının verimli olabilmesi, çalışanların güvenlik konusunda yeterli bilgi ve farkındalığa sahip olmasıyla yakından ilişkilidir. Eğitim faaliyetleri bu noktada çalışanların bilgi düzeyini artırarak risklere yönelik farkındalıklarının gelişmesine katkı sağlar ve güvenli çalışma yöntemlerinin öğrenilmesini kolaylaştırır (Kol ve Özbek, 2021). Eğitimin kültürün gelişimindeki ağırlığı, güvenli davranışın bilgi, beceri ve tutum boyutlarıyla iç içe olduğunu da göstermektedir (Güler vd., 2018).

Eğitim yoluyla geliştirilen güvenlik farkındalığı, çalışanların ortamdaki tehlike ve riskleri tanıyabilmesi, olası sonuçlarını değerlendirebilmesi ve bunların önemini kavrayabilmesiyle ilgilidir. Farkındalık düzeyi yüksek çalışanlar, riskli durumları sıradan çalışma koşulları olarak görmek yerine dikkat ve önlem gerektiren durumlar olarak değerlendirir (Dursun ve Keser, 2014). İş sağlığı ve güvenliği algısı da çalışanların bilgi düzeyi ve farkındalığıyla yakından bağlantılıdır; güvenlik kültürü ve iklimine yönelik bilincin geliştirilmesi bu algının güçlenmesine katkı sağlamaktadır (Eraslan ve Cansaran, 2020).

Güvenlik farkındalığının davranışa dönüşmesinde liderliğin yönlendirici etkisi öne çıkar. Güvenlik liderliği, yöneticilerin kararlılıklarını davranışlarıyla ortaya koymaları ve uygulamalara etkin destek vermeleriyle şekillenir; bu yaklaşım çalışanların güvenlik süreçlerine katılımını ve kültüre ilişkin algılarını doğrudan etkilemektedir (Arpat, 2018). Güvenlik koçluğu ise çalışan davranışlarını yönlendirme ve güvenli davranışı geliştirme amacıyla liderlik sürecine yeni bir uygulama alanı kazandırmaktadır (Koçak, 2021).

Liderliğin desteğiyle yürütülen teşvik ve geri bildirim uygulamaları, güvenli davranışın yerleşmesinde belirleyici olur. Olumlu davranışların geri bildirimle pekiştirilmesi, çalışanların kuralları benimsemesini kolaylaştırır; bu nedenle geri bildirim ve pekiştirme,

davranış odaklı güvenlik yaklaşımının temel araçları arasında sayılmaktadır (Nişancı ve Kaymak Demirören, 2020).

Güvenlik kültürünü oluşturan bu boyutlar birbirinden bağımsız işlemez: yönetim desteği olmadan eğitim yeterince etkili olamaz, iletişim eksik olduğunda çalışan katılımı sınırlanır, katılımın zayıf kaldığı durumlarda da güvenli davranışın yaygınlaşması güçleşir (Bayram ve Arpat, 2021). Bu karşılıklı bağımlılık, güvenlik kültürünün tek bir uygulama ya da davranışla açıklanamayacak, farklı boyutların birlikte değerlendirilmesini gerektiren çok boyutlu bir yapı olduğunu göstermektedir (Olcay, 2021).

### **1.3 Güvenlik İklimi ve Güvenli Davranış İlişkisi**

Güvenlik iklimi, çalışanların işyerindeki güvenlik politikaları, uygulamaları ve yönetimin güvenliğe verdiği öneme ilişkin ortak algılarını ifade eden psikososyal bir yapıdır. Güvenlik kültürünün çalışanlarca algılanan ve günlük iş uygulamalarına yansıyan boyutu olarak da görülen iklim; yönetimin güvenliğe bağlılığı, çalışan katılımı ve güvenlik iletişimi gibi unsurlarla şekillenir (Ören ve Er, 2016). İklimin olumlu algılandığı işyerlerinde çalışanların güvenli davranışlara daha fazla yöneldiği, kurallara uyumun arttığı ve güvenlik performansının güçlendiği bildirilmektedir (Sakallı vd., 2022; Ören ve Er, 2016).

Güvenli davranış, güvenlik kültürünün çalışma yaşamındaki somut yansımalarından biridir. Çalışanların kurallara uyması, güvenli çalışma yöntemlerini benimsemesi ve ilgili uygulamalara katılması, bu davranışın temel göstergeleri arasında sayılır. Kalıcı hâle gelmesinde bireysel farkındalığın yanı sıra çalışanların güvenlik iklimine ve kültürüne ilişkin algıları da önemli rol oynar; farklı araştırmalar güvenlik kültürü algısı ile güvenli davranış arasında anlamlı ilişkiler bulunduğunu ortaya koymaktadır (Dursun, 2013; Kayaoğlu ve Dalbay, 2023).

Güvenli davranışın ölçülebilir karşılığı güvenlik performansında görülür; bu performans, çalışanların kurallara uyum düzeyi ile güvenlik faaliyetlerine katılımı üzerinden değerlendirilir. Güvenliğe uyum, işini yürütürken kural ve prosedürlere uygun hareket etmeyi; güvenliğe katılım ise çalışma ortamının geliştirilmesine yönelik faaliyetlere gönüllü destek vermeyi ve süreçte etkin rol üstlenmeyi kapsar. Bu iki boyut, çalışanların güvenlik kültürünü günlük yaşama ne ölçüde yansıttığını göstermesi bakımından önem taşımaktadır (Kayaoğlu ve Dalbay, 2023).

Güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü, çalışanların güvenli davranışlarını açıklamada başvurulan temel örgütsel değişkenler arasındadır. Sağlık çalışanları üzerine yapılan araştırmalar, güvenlik iklimini olumlu algılamamanın güvenlik tedbirlerine uyma davranışını artırdığını göstermektedir (Çakmak ve Tatlı, 2017). Benzer biçimde sağlık kurumlarında güvenlik kültürü ile performans arasındaki ilişki, güvenli davranışın yalnızca bireysel tercihlerle değil; örgütsel uygulamalar, yönetsel destek, eğitim ve çalışan katılımıyla şekillendiğini ortaya koymuştur (Günaydın ve Günaydın, 2023). Bu bulgular, güvenlik kültürü ile ikliminin güvenli davranışın ortaya çıkışında birbirini tamamlayan iki unsur olduğuna işaret eder.

Güvenlik ikliminin oluşumunda çalışanların yönetime ilişkin algıları önemli bir yer tutar. Yönetimin desteğinin çalışanlarca hissedilmesi, güvenlik uygulamalarına verilen önemin artmasına katkı sağlamaktadır (Arpat, 2018). Çalışanların güvenlik algısı, kurallara uyma davranışını ve katılım eğilimini etkileyen bir zemin oluşturur; olumlu algılanan bir iklim de güvenlik performansı üzerinde olumlu etki yaratır (Sakallı vd., 2022).

Güvenli davranışın sürdürülmesi yalnızca bireysel bilgi düzeyiyle değil, çalışma ortamının sunduğu koşullarla da ilişkilidir. Çalışanlar kuralları bilseler dahi zaman baskısı, ekipman eksikliği veya yönetsel ilgisizlik gibi nedenlerle güvensiz davranışlarda bulunabilir (Gökçe, 2020). İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, bilgi düzeyini geliştirmenin yanı sıra güvenli davranışa yönelik farkındalık ve bilinç oluşturulmasına da katkı sağlamaktadır (Kol ve Özbek, 2021).

Çalışma ortamının yanında, güvenlik kurallarının nasıl algılandığı da davranış üzerinde etkilidir. Kuralların açık, anlaşılır ve uygulanabilir görülmesi bunlara uyumu kolaylaştırır ve güvenli davranışın sürdürülmesine katkı sağlar (Kayaoğlu ve Dalbay, 2023). Kalıcılık ise kuralların yalnızca biçimsel düzenlemeler olarak kalmayıp çalışanlarca benimsenmesine ve günlük pratiğin bir parçası hâline gelmesine bağlıdır (Nişancı ve Kaymak Demirören, 2020).

Güvenli davranış, yalnızca çalışanın kişisel tercihleriyle açıklanabilecek bir olgu değildir. Risklerin nasıl algılandığı, geçmiş deneyimler, eğitim düzeyi ve çalışma arkadaşlarının tutumları da bu davranışları etkileyebilmektedir (Dursun ve Keser, 2014). Güvenlik kültürünü anlamak, bu yüzden, bireysel özelliklerin yanında çalışma ortamındaki sosyal ve örgütsel ilişkileri de dikkate almayı gerektirir; yönetici ve çalışma arkadaşlarından alınan destek bu ilişkilerin önemli bir parçasıdır (Bulut ve Kaya, 2025).

Bütün bu unsurlar bir arada değerlendirildiğinde, güvenlik kültürünün güçlü olduğu işyerlerinde çalışanların güvenli davranış eğilimlerinin arttığı görülür. Güvenliği önemseyen bir ortamı algılayan çalışanlar kurallara daha fazla uyum gösterir ve güvenli davranışları daha çok benimser (Can ve Hüseyinli, 2017). Güvenlik kültürü ile performans arasında saptanan olumlu ilişkiler de bu kültürün çalışan davranışına yansıyan örgütsel bir unsur olduğunu doğrulamaktadır (Albayrak ve Tuna, 2021).

#### **1.4 Eğitim, İletişim ve Liderlik Yoluyla Güvenlik Kültürünün Geliştirilmesi**

Güvenlik kültürünün geliştirilmesinde eğitim önemli bir başlangıç noktasıdır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, çalışanların tehlikeleri tanmasına, risk kaynaklarını fark etmesine ve güvenli çalışma yöntemlerini öğrenmesine katkı sağlar (Kol ve Özbek, 2021). Kültürün kalıcı hâle gelmesi ise edinilen bilginin davranışa yansımaya bağlıdır; bu da eğitim süreçlerinin iletişim ve liderlik uygulamalarıyla desteklenmesini gerekli kılmaktadır (Güler vd., 2018).

Eğitim, yalnızca bilgi aktarımına dayanan bir süreç olmanın ötesinde; güvenli davranışın benimsenmesinde, risklerin doğru değerlendirilmesinde ve güvenlik bilincinin günlük pratiğe yansıtılmasında da rol oynar. Özellikle uygulamalı eğitimler, çalışanların iş başında karşılaşabilecekleri tehlikeleri daha somut görmelerine ve güvenli davranış deneyimleyerek öğrenmelerine olanak tanır (Kol ve Özbek, 2021). Karaman ve Boz Eravcı (2021), güvenli davranışların gözlem, deneyim, tekrar, geri bildirim ve pekiştirme süreçleriyle öğrenilip zamanla kalıcı hâle geldiğini vurgulayarak farklı öğrenme kuramlarının kültürün gelişimine açıklama getirdiğini belirtmektedir.

Eğitimin bir diğer işlevi, çalışanların risk ve tehlikelere yönelik farkındalığını canlı tutmasıdır. Uzun süre aynı koşullarda çalışanlar bazı riskleri zamanla olağan görebilmekte, bu da güvenli davranış olumsuz etkileyebilmektedir (Gökçe, 2020). Düzenli eğitim, çalışanların riskleri yeniden değerlendirmesine ve farkındalıklarını korumasına yardımcı olur; iş sağlığı ve güvenliği algısının gelişmesi de eğitim ve farkındalık düzeyiyle yakından ilişkilidir (Eraslan ve Cansaran, 2020).

Eğitimle kazanılan bilgi ve farkındalığın örgüt geneline yayılması büyük ölçüde iletişime bağlıdır. Güvenlik iletişimi, kültürün sürdürülebilirliği açısından önemli bir işlev görür: çalışanların kazaları, ramak kala olaylarını ve tehlikeli durumları rahatlıkla bildirebildiği işyerlerinde bilgi ve geri bildirim paylaşımı kolaylaşır, kültür de daha güçlü bir zemine oturur (Yalın ve Mızrak, 2016; Bayram ve Arpat, 2021).

İletişimin zayıf olması ise kültürü olumsuz etkileyen temel sorun alanlarından biridir. Risk bildirimlerinin dikkate alınmadığı örgütlerde geri bildirim süreçleri zayıflar, çalışanlar zamanla sessiz kalmayı tercih edebilir (Gökçe, 2020). Güvenlik iletişimi, yönetimin güvenliğe bağlılığı ve verilen öncelikle birlikte ele alındığında, kültürün örgütsel temelini güçlendiren unsurlar arasında sayılabilir (Yalın ve Mızrak, 2016).

İletişim yoluyla paylaşılan bilginin davranışa dönüşmesinde liderlik uygulamaları belirleyicidir. Güvenlik koçluğu, kültürün geliştirilmesinde davranışa odaklanan bir destek alanı sunar; çalışanların güvenli davranışlarını gözlemlemeyi, doğru davranışı pekiştirmeyi ve riskli davranışları yapıcı geri bildirimle değiştirmeyi amaçlar (Koçak, 2021). Davranış odaklı iş güvenliği uygulamaları da bu şekilde, güvenli davranışın pekiştirilmesi yoluyla kültürün güçlenmesine katkı sağlamaktadır (Nişancı ve Kaymak Demirören, 2020).

Liderliğin etkisi yalnızca yöneticilerle sınırlı değildir. Çalışanların yöneticilerin güvenliğe verdiği önemi ve kararlılığı algılaması, uygulamalara duyulan güveni artırır ve kültürün benimsenmesini kolaylaştırır. Çalışma arkadaşlarından alınan destek de bu sürece katkı sağlar; inşaat sektöründe yürütülen araştırmalar, yönetici ve arkadaş desteğinin çalışanların iş güvenliği kültürü algısıyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu da güvenlik kültürünün, örgütsel ve sosyal etkileşimler yoluyla gelişen çok boyutlu bir yapı olduğuna işaret eder (Arpat, 2018; Bulut ve Kaya, 2025).

Görüldüğü gibi eğitim, iletişim ve liderlik, güvenlik kültürünün gelişiminde birbirini tamamlayan unsurlardır: eğitim güvenlik bilgisini artırırken, iletişim bu bilginin örgüt içinde paylaşılmasını kolaylaştırır, liderlik ise bilgi ve değerlerin davranışa dönüşmesini destekler (Güler vd., 2018). Bu üç unsur, çalışan katılımı ve güvenlik önceliği gibi diğer bileşenlerle birlikte ele alındığında sağlıklı ve güvenli bir işyeri ortamının oluşturulmasına katkı sağlamaktadır (Bayram ve Arpat, 2021).

Güvenlik kültürünün oluşturulması ve sürdürülmesi, belirli dönemlerde verilen eğitimlerle tamamlanan bir süreç olarak görülemez. Çalışma yaşamındaki teknolojik değişimler, yeni riskler ve iş süreçlerindeki dönüşümler, çalışanların bilgi ve farkındalığını sürekli güncellemesini gerektirir; bu yüzden öğrenme, kültürün sürekliliğini sağlayan temel unsurlardan biridir (Karaman ve Boz Eravcı, 2021). Bu öğrenme süreci üstelik çalışma yaşamına katılımı değil, mesleki eğitim döneminde şekillenmeye başlar. Meslek yüksekokulu öğrencileri üzerine yapılan çalışmalar, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin öğrencilerin bilgi ve farkındalık düzeyini geliştirdiğini, güvenlik konusunda bilinç

oluşturmada önemli rol üstlendiğini göstermektedir (Özcan, 2025). Bu bulgular, güvenlik kültürünün yalnızca işyerinde edinilen deneyimlerin değil, eğitim sürecinde kazanılan bilgi ve değerlerin de bir ürünü olduğuna işaret eder.

### **1.5 Kurumsal Yapı, Sektörel Uygulamalar ve İş Kazalarının Önlenmesi**

Güvenlik kültürünün kurumsal yapı içindeki yeri, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel süreçlerle ne ölçüde bütünleştiğiyle yakından ilişkilidir. Kültürün güçlü olduğu işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği yalnızca belirli bir birimin sorumluluğu olarak görülmez, örgütsel faaliyetlerin genel bir parçası hâline gelir; bu yüzden güvenlik önceliği, eğitim, iletişim ve çalışan katılımı gibi bileşenlerin yönetim süreçleriyle bütünleşmesi önem taşımaktadır (Bayram ve Arpat, 2021). Kültürün çalışanlar üzerindeki yansımaları, bireylerin güvenlikle ilgili sorumluluklarını nasıl algıladıklarıyla da bağlantılıdır; iş sağlığı ve güvenliği algısı, çalışanların görevleri kapsamındaki bu sorumlulukları nasıl değerlendirdiğini ortaya koymaktadır (Eraslan ve Cansaran, 2020).

Güvenliğin örgütsel bir sorumluluk hâline gelmesi, bu sorumluluğun yalnızca iş güvenliği uzmanına yüklenmemesini gerektirir. Güvenli çalışma ortamının oluşturulmasında üretim amirleri, insan kaynakları birimi, bakım ekipleri, eğitim sorumluları ve çalışan temsilcileri farklı görevler üstlenerek sürece katkı sağlar (Bayram ve Arpat, 2021). Sorumluluğun örgüt geneline yayılmasında yönetimin yaklaşımı belirleyicidir; çalışanların yönetimin güvenliğe bağlılığını yüksek düzeyde algılaması, uygulamaların daha tutarlı yürütülmesini ve kültürün güçlenmesini destekler (Arpat, 2018).

Güvenlik kültürünün görünümü, çalışılan sektörün risk özelliklerine göre farklılaşır. Elektrik dağıtım sektöründe yüksek riskli saha çalışmaları ve enerjiyle temas ön plana çıkarken (Aslan ve Çelik, 2022), deri sanayisinde kimyasal maruziyet, makine kullanımı ve çalışma ortamı koşulları dikkat çeken risk alanları arasında yer almaktadır (Taşkın ve Güner, 2025).

İmalat sektöründe güvenlik, yalnızca teknik önlemlerle sağlanabilecek bir konu değildir; çalışanların davranışları, kurallara uyumu ve uygulamalara katılımı da güvenli çalışma ortamının oluşumunda belirleyicidir. Un sanayisinde yürütülen bir araştırmada güvenlik kültürü ile performans arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu ve kültürün çalışanların güvenli davranışıyla bağlantılı olduğu belirlenmiştir (Albayrak ve Tuna, 2021). Benzer

biçimde pres fabrikalarında yürütülen bir çalışmada, iş güvenliği kültürünün yalnızca güvenlik sonuçlarıyla değil iş verimliliğiyle de ilişkili olduğu; güvenli çalışma düzeninin üretim etkinliği ve iş performansı üzerinde olumlu etkiler yaratabileceği ortaya konmuştur (Eroğlu vd., 2022).

Güvenlik kültürü, hizmet ve sağlık sektörlerinde de çalışan davranışları açısından önemli bir araştırma konusudur. Otel işletmelerinde yürütülen bir çalışmada güvenlik kültürü algıları ile güvenli davranış eğilimleri arasında pozitif yönlü, anlamlı ilişkiler saptanmış (Can ve Hüseyinli, 2017); konaklama sektöründeki araştırmalar ise sağlık ve güvenlik önlemlerinin çalışanların güvenli ortam algısını güçlendirdiğini göstermiştir (Yalım ve Elbir, 2024). Sağlık sektöründe çalışanların biyolojik tehlikeler, kesici-delici alet yaralanmaları ve vardiyalı çalışma koşullarıyla karşı karşıya kalması, güvenlik uygulamalarına ayrı bir önem kazandırır (Çakmak ve Tatlı, 2017). Özel hastanelerde güvenlik kültürü çalışanların değerlendirmeleri üzerinden incelenirken (Özcan, 2020), devlet hastanelerinde yürütülen çalışmalarda güvenlik kültürüne yönelik olumlu algıların performansla bağlantılı olduğu ortaya konmaktadır (Günaydın ve Günaydın, 2023).

Sektörel görünümleri farklılaşsa da güvenlik kültürünün temel amaçlarından biri her alanda iş kazalarının önlenmesidir. Çalışanların güvenli davranışları benimsemesi, kurallara uyum göstermesi ve risklere karşı daha duyarlı hâle gelmesi, kültürün kazaların azaltılmasına yönelik etkileri arasında sayılabilir (Dursun, 2013); nitekim güvenli davranışın yaygınlaştığı işyerlerinde güvenlik performansının daha güçlü olabileceğini gösteren bulgular da bunu desteklemektedir (Kayaoğlu ve Dalbay, 2023).

Güvenli davranışın sürdürülebilmesi, çalışanların işyerindeki riskleri doğru algılamasıyla yakından ilişkilidir. Tehlikelerin olduğundan düşük değerlendirilmesi, koruyucu önlemlerin ihmal edilmesine ve kurallara uyumun azalmasına yol açabilir (Gökçe, 2020); araştırmalar da iş güvenliği farkındalığı ile güvenlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu göstermektedir (Dursun ve Keser, 2014).

Risklerin doğru algılanmasını ve güvenli davranışın sürdürülmesini destekleyen yaklaşımların başında davranış odaklı iş güvenliği uygulamaları gelir. Bu uygulamalar güvenli ve güvensiz davranışların sistemli biçimde gözlemlenmesine, geri bildirim verilmesine ve güvenli davranışın pekiştirilmesine dayanır; çalışanların uygulamalara etkin katılımını teşvik ederek gelişimine katkı sağlamaktadır (Nişancı ve Kaymak Demirören,

2020). Güvenlik koçluğu ise çalışanların kendi davranışlarını değerlendirmelerine, farkındalık kazanmalarına ve güvenli çalışma alışkanlıkları geliştirmelerine rehberlik eden bir uygulama alanı sunar (Koçak, 2021).

İş kazalarının önlenmesinde, kaza sonrasında suçlu aramaktan çok yaşanan olaylardan öğrenmeye ve süreçleri iyileştirmeye odaklanan bir yaklaşım daha işlevseldir. Ramak kala olayların raporlanması, kök nedenlerin araştırılması ve çalışanların iyileştirme çalışmalarına katılımı, örgütlerde güvenlik bilincinin güçlenmesine katkı sağlar (Bayram ve Arpat, 2021; Gökçe, 2020). Öğrenme kuramları da güvenlik kültürünün yalnızca kurallarla değil, deneyimlerin paylaşılması, edinilen bilginin örgütsel hafızaya aktarılması ve davranışın zamanla değişmesi yoluyla geliştiğini gösterir; böylece benzer risklerin daha erken fark edilmesi ve kültürün sürdürülebilir biçimde geliştirilmesi mümkün olmaktadır (Karaman ve Boz Eravcı, 2021).

İş kazalarının önlenmesi, yalnızca güvenlik kurallarının belirlenmesine değil, bu kuralların işyerinde ne ölçüde benimsendiğine de bağlıdır. Çalışanların uygulamalara ilişkin değerlendirmeleri ve yöneticilerin tutumları, işyerindeki güvenlik iklimini şekillendirmektedir (Ören ve Er, 2016). Kültürün güçlü olduğu işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları prosedürlerden ibaret kalmaz; çalışma koşulları, ekipmanlar, çalışan yeterlilikleri ve olası riskler birlikte değerlendirilerek güvenlik, örgütsel kararların merkezine yerleşir (Bayram ve Arpat, 2021). Ancak bu uygulamaların etkili olabilmesi, çalışanlarca fark edilmesine ve güvenliğe verilen önemin görünür biçimde hissedilmesine bağlıdır; olumlu algılanan bir güvenlik iklimi, performans üzerinde olumlu etki üretmekte ve çalışan algılarının kaza önlemede belirleyici olduğunu göstermektedir (Sakallı vd., 2022).

Güvenlik kültürünün geliştirilebilmesi, öncelikle mevcut durumun değerlendirilmesini gerektirir. Güvenlik kültürüne yönelik ölçekler ve alan araştırmaları, bu yapının salt kavramsal bir söylem olarak kalmasını önleyerek örgütlerin durumlarını daha somut biçimde değerlendirmesine olanak tanımaktadır (Olcaç, 2021); böylece eğitim, iletişim, liderlik, çalışan katılımı ve güvenli davranış gibi bileşenlerden hangilerinin güçlendirilmesi gerektiği daha açık biçimde ortaya konabilmektedir (Bayram ve Arpat, 2021).

İş sağlığı ve güvenliği kültürünün önemi, çalışanların korunmasının yanında işletmenin faaliyetlerini sağlıklı biçimde sürdürebilmesi açısından da öne çıkar. İş kazaları yalnızca çalışanları değil, üretim süreçlerini ve işletmenin ekonomik yapısını da etkiler; iş

gücü kaybı, üretim aksaklıkları ve çeşitli maliyetler, güvenliğin örgütsel bir öncelik olarak ele alınmasını gerekli kılmaktadır (Kavlak ve Kesici, 2025). Güvenlik kültürü bu yüzden yalnızca kaza önlemeye yönelik bir uygulama alanı değil, işletme performansını destekleyen bir unsur olarak da değerlendirilmektedir (Eroğlu vd., 2022).

Güvenlik kültürünün kurumsal düzeyde yerleşebilmesi, güvenliğin yalnızca yasal bir zorunluluk değil, örgütsel kararların bir parçası olarak ele alınmasına bağlıdır. Yönetimin güvenliğe verdiği önem ve uygulamalara sağladığı destek, kültürün sürekliliğini güçlendirir (Kavlak ve Kesici, 2025); güvenlik performansının izlenmesi ve değerlendirilmesi de uygulamaların çalışanlar üzerindeki etkisinin görülmesine ve kültürün geliştirilmesine katkı sağlamaktadır (Sakallı vd., 2022).

Kültürün sürdürülebilir hâle gelmesi, sürekli öğrenme ve iyileştirme anlayışını gerekli kılar. Eğitimler, denetimler, geri bildirimler ve saha gözlemleri birbirinden bağımsız uygulamalar değil, güvenlik bilgisinin geliştirilmesine hizmet eden bütüncül süreçler olarak ele alınmalıdır (Güler vd., 2018). Davranış odaklı iş güvenliği uygulamaları da bu süreç içinde, riskli davranışların belirlenmesi ve güvenli davranışın desteklenmesi yoluyla çalışanların güvenlik alışkanlıklarının gelişmesine ve kalıcı hâle gelmesine katkı sağlamaktadır (Nişancı ve Kaymak Demirören, 2020).

İş kazalarının önlenmesinde güvenlik kültürü, yazılı kuralların varlığıyla sınırlı olmayan bir işlev üstlenir. Kuralların çalışanlarca benimsenmesi, yöneticilerce tutarlı biçimde desteklenmesi ve üretim baskısının arttığı durumlarda dahi güvenliğin öncelikli bir değer olarak korunması, kültürün işleyişini belirleyen unsurlar arasındadır (Dursun, 2013). Çalışanların uygulamalara ilişkin algılarında üst yönetimin yaklaşımı belirleyici rol oynar; yönetimin kararlılığı ve desteği, kültürün örgüt içinde benimsenmesini ve günlük uygulamalara yansımaları kolaylaştırmaktadır (Arpat, 2018). Bu yönüyle güvenlik kültürü, yalnızca ne yapılması gerektiğini tanımlayan bir sistem değil, çalışanların ve yöneticilerin güvenliğe ilişkin ortak anlayışını yansıtan örgütsel bir yapıdır.

Bölüm boyunca ele alınan bulgular, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün işyerinde güvenliği ortak bir değer ve davranış düzenine dönüştüren temel bir yapı olduğunu göstermektedir. Güçlü bir güvenlik kültürü; eğitim, iletişim, liderlik, çalışan katılımı ve güvenli davranış bileşenlerinin birbirini desteklemesiyle oluşur (Güler vd., 2018). Farklı

sektörlerde yürütülen araştırmalar da güvenlik kültürünün algı, davranış, performans ve kaza önleme alanlarıyla doğrudan bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır (Olcay, 2021).

## BÖLÜM II.

### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN PSİKOLOJİK TEMELLERİ

#### 2.1 İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikolojik Yaklaşım

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki psikolojik yaklaşım, iş kazalarının yalnızca teknik önlemler veya yasal düzenlemelerle açıklanamayacağını, çalışan davranışlarının da dikkate alınması gerektiğini vurgular. Bu yaklaşım, davranış temelli ve kişi temelli iki bakış açısı üzerine kuruludur; ne var ki bu ikisinin çoğu çalışmada birbirinden bağımsız ele alınması, güvenlikle ilişkili davranışların oluşumunu açıklamada önemli bir sınırlılık yaratmaktadır. Clissold vd. (2012), bu eksikliğin Bandura'nın Sosyal Bilişsel Kuramı temelinde kişi, davranış ve çevre etkileşimini birlikte ele alan bütünlük bir yaklaşımla aşılabileceğini belirtmektedir; bu bütünlük bakışın uygulamadaki yansımalarından biri de davranış odaklı güvenlik programlarıdır. Davranış temelli yaklaşım güvenli davranışın gözlenebilir yönüne odaklanırken, kişi temelli yaklaşım çalışanların güvenliğe ilişkin tutum, inanç ve algılarını açıklamaya yönelir; ikisinin davranış odaklı uygulamadaki karşılığı, güvenli davranışların açıkça tanımlanması, çalışanlara örneklerle gösterilmesi ve düzenli izlenmesidir. Komaki vd. (1978), bu davranışların görsel sunular, düzenli geri bildirim ve olumlu pekiştirmeyle desteklenmesinin güvenli performansın geliştirilmesinde etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Davranış odaklı güvenlik uygulamaları güvenli davranışın geliştirilmesinde önemli katkılar sağlamış olmakla birlikte, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) psikolojisi zaman içinde güvenliği yalnızca bireysel davranışlarla açıklayan yaklaşımların ötesine geçmiştir. Çalışan davranışlarının içinde bulunduğu sosyal çevre, çalışma koşulları ve örgütsel uygulamalarla birlikte değerlendirilmesi gerektiği de bu doğrultuda kabul görmeye başlamıştır. Hofmann vd. (2017), iş sağlığı ve güvenliği araştırmalarının tarihsel gelişimini değerlendirerek, başlangıçta bireysel koruma önlemleri, iş tasarımı ve çalışan özelliklerine odaklanan çalışmaların zamanla güvenlik eğitimi, liderlik, iklim ve çok düzeyli kültür modellerine yöneldiğini belirtmektedir. Böylece güvenli davranışın yalnızca bireysel özelliklerin değil, örgütsel destek, yönetim uygulamaları ve çalışma ortamının ortak ürünü olduğu anlayışı güç kazanmıştır.

Psikolojik yaklaşımın önemli katkılarından biri, güvenli davranışı gözlenebilir ve değerlendirilebilir bir performans alanı olarak ele almasıdır. Christian vd. (2009) tarafından gerçekleştirilen meta-analiz, güvenlik bilgisi ve güvenlik motivasyonunun güvenlik

performansının en güçlü belirleyicileri olduğunu, performansın kendisinin ise iş kazaları ve yaralanmalarla ilişkili temel bir davranışsal süreç sayılması gerektiğini göstermektedir. Bu çerçevede güvenlik performansı yalnızca kurallara uyumla sınırlı kalmaz; çalışanların güvenlik toplantılarına katılması, tehlikeleri bildirmesi, arkadaşlarını uyarması ve uygulamaların geliştirilmesine katkı sağlaması gibi gönüllü davranışları da kapsar (Christian vd., 2009). Benzer şekilde Dursun ve Keser (2014), güvenlik farkındalığı ile güvenli davranış arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu ve farkındalık düzeyinin bu davranışın benimsenmesinde önemli bir rol oynadığını belirtmektedir.

Psikolojik yaklaşım, çalışana çevresel etkilerin pasif bir alıcısı değil, davranışını bilişsel süreçler aracılığıyla yönlendirebilen etkin bir birey olarak ele alır. Sosyal Bilişsel Kurama göre davranış, kişisel faktörler ve çevresel koşulların karşılıklı belirleyicilik ilişkisi içinde birbirini etkilemesiyle şekillenir (Bandura, 1989b); çalışanlar bu çerçevede yalnızca iş ortamından etkilenmez, davranışlarıyla çalışma ortamını ve güvenlik uygulamalarını da etkiler. Bandura (1989a), bireyin bilişsel, dolaylı öğrenme, öz yansıtma ve öz düzenleme kapasitesinin güvenli davranışın oluşumu ve sürdürülmesinde önemli rol oynadığını belirtmektedir. Bu yaklaşım, güvenli davranışın yalnızca kurallara uyumdan ibaret olmadığını; çalışanın güvenliği değerlendirme, davranışını gözden geçirme ve gerektiğinde değiştirme kapasitesiyle birlikte ele alınması gerektiğini gösterir.

İş kazalarının psikolojik açıdan değerlendirilmesinde algı, tutum, motivasyon ve nedensel yüklenme süreçleri birlikte ele alınır. Atıf Kuramına göre bireyler karşılaştıkları olayların nedenini açıklamaya çalışır ve bu açıklamalar sonraki tutum ve davranışlarını etkileyebilir (Seçer, 2012); bu yüzden aynı iş kazası çalışan, yönetici veya uzman tarafından farklı biçimlerde yorumlanabilmektedir. Kazanın yalnızca çalışanın dikkatsizliği ya da kişisel özellikleriyle açıklanması, örgütsel ve çevresel etkenlerin göz ardı edilmesine yol açabilirken; iş yükü, ekipman yetersizliği, eğitim eksikliği ve yönetim uygulamaları gibi dışsal faktörlerin de değerlendirilmesi, kazaların kök nedenlerine ulaşılmasını ve önleyici düzenlemelerin geliştirilmesini kolaylaştırır (Seçer, 2012). Çalışanların güvenliğe ilişkin değerlendirmeleri yalnızca nedensel yüklemelerden de etkilenmez: kadercilik algısı, yönetici desteği ve çalışma arkadaşlarından alınan sosyal destek de iş sağlığı ve güvenliği kültürü algısını şekillendiren önemli psikososyal etkenler arasındadır (Bulut ve Kaya, 2025). Çalışanların güvenli davranışları, bu nedenle, yalnızca olaylara yükledikleri nedenlerle değil, bu nedenleri

şekillendiren örgütsel destek, sosyal ilişkiler ve güvenlik kültürü algısıyla birlikte değerlendirilmelidir (Bulut ve Kaya, 2025).

## **2.2 Sosyal Bilişsel Kuram, Öz Yeterlik ve Öz Düzenleme**

Sosyal Bilişsel Kuram, insan davranışını yalnızca bireysel özelliklerle ya da çevresel etkilerle açıklayan doğrusal yaklaşımlardan ayrılır. Bu kurama göre davranış, bireyin bilişsel süreçleri, kişisel özellikleri ve içinde bulunduğu çevresel koşullar arasındaki sürekli etkileşim sonucunda şekillenir; birey böylece çalışma ortamından pasif biçimde etkilenen bir unsur değil, çevresini değerlendiren, aldığı geri bildirimleri yorumlayan ve davranışlarını buna göre yeniden düzenleyebilen etkin bir özne olarak ele alınır. Bu bakış açısı, güvenli davranışın yalnızca işyerindeki kuralların varlığıyla açıklanamayacağını; çalışanların riskleri nasıl algıladığı, güvenlik uygulamalarını nasıl değerlendirdiği ve çalışma ortamındaki sosyal etkileşimleri nasıl yorumladığıyla birlikte ele alınması gerektiğini göstermektedir (Bandura, 1989a; 1989b).

İş sağlığı ve güvenliği açısından bakıldığında çalışan davranışları, yönetimin güvenliğe verdiği önem, çalışma arkadaşlarının tutumları, işin örgütlenme biçimi ve bireyin sahip olduğu bilgiyle karşılıklı etkileşim içinde gelişir; bu yüzden güvenli davranışın ortaya çıkışı yalnızca kuralların çalışanlara aktarılmasına bağlı değildir. Çalışanların güvenli davranışı benimsemesi, çalışma ortamından aldıkları sosyal destek, bu davranışların teşvik edilmesi ve olumlu sonuçlar doğurduğuna dair deneyimleriyle birlikte şekillenir; böylece güvenli davranış, bireyin kişisel tercihinden çok bireysel ve örgütsel süreçlerin ortak ürünü hâline gelmektedir (Bandura, 1989a; 1989b).

Sosyal Bilişsel Kuramın önemli kavramlarından biri olan öz yeterlik, bireyin belirli bir davranışı başarıyla yerine getirebileceğine ilişkin inancını ifade eder ve karşılaşılan güçlükler karşısında gösterilecek çabayı, kararlılığı ve davranışı sürdürme isteğini doğrudan etkiler. İş sağlığı ve güvenliği bağlamında öz yeterliği yüksek çalışanlar tehlikeli durumları daha dikkatli değerlendirebilir, güvenli çalışma yöntemlerini uygulamaya daha istekli yaklaşır ve beklenmedik durumlarda uygun kararlar alabilir; buna karşılık bu inancı düşük olan çalışanlarda riskli davranışlara yönelme olasılığı artabilmektedir (Bandura, 1989a).

Kuramın bir diğer önemli boyutu olan öz düzenleme, bireyin kendi davranışlarını belirlediği hedefler doğrultusunda izlemesini, değerlendirmesini ve gerektiğinde değiştirebilmesini ifade eder. Çalışan bu süreçte yalnızca dış denetim mekanizmalarına bağlı hareket etmez; güvenlik kurallarına uyumunu kendi ölçütleri doğrultusunda da değerlendirir.

Riskli bir durumun fark edilmesi, güvenli davranışın tercih edilmesi, uygulamanın sonuçlarının gözden geçirilmesi ve sonraki davranışların bu deneyimle yeniden şekillendirilmesi, öz düzenleme sürecinin doğal parçalarıdır. Güvenlik eğitimleri bu yüzden yalnızca bilgi aktaran faaliyetler olarak değil; çalışanların güvenli davranış geliştirmesine, öz yeterliklerini güçlendirmesine ve kendi davranışlarını değerlendirme becerisini artırmasına katkı sağlayan öğrenme süreçleri olarak ele alınmalıdır. Böylece güvenli davranış, dış denetimin zorlamasıyla değil, çalışanın içselleştirdiği güvenlik anlayışı doğrultusunda sürdürülebilir hâle gelmektedir (Bandura, 1989a; 1989b).

Clissold vd. (2012), güvenlikle ilişkili davranışların açıklanmasında kişi temelli ve davranış temelli yaklaşımların birbirini tamamladığını, ikisinin birlikte değerlendirilmesinin güvenli davranışı daha kapsamlı açıkladığını belirtmektedir. Çalışanların güvenliğe ilişkin bilişsel değerlendirmeleri ile güvenli davranışın gözlenmesi ve geri bildirimle desteklenmesi, bu çerçevede aynı sürecin birbirini tamamlayan boyutları olarak ele alınır.

Öz düzenleme, çalışanın güvenli davranışını yalnızca dış denetim mekanizmalarına bağlı kalmadan değerlendirebilmesi ve gerektiğinde yeniden düzenleyebilmesi bakımından önemli bir psikolojik süreçtir. Birey bu süreçte davranışlarını kendi belirlediği ölçütler doğrultusunda izler, sonuçlarını değerlendirir ve güvenli çalışma hedefleriyle uyumlu olacak şekilde yeniden yönlendirebilir (Bandura, 1989a). İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında kişisel koruyucu donanımın düzenli kullanılması, riskli çalışma biçimlerinden kaçınılması ve tehlikeli durumlarda çalışma arkadaşlarının uyarılması, bu becerinin günlük çalışma yaşamındaki yansımaları arasında sayılabilir. Güvenlik bilgisi ile motivasyonunun güvenlik performansını doğrudan etkileyen temel kişisel değişkenler arasında yer alması da, güvenli davranışın yalnızca kuralların bilinmesiyle değil, bireyin bu davranışı sürdürme isteği ve kendi davranışını değerlendirebilme kapasitesiyle de yakından ilişkili olduğunu göstermektedir (Christian vd., 2009).

Sosyal Bilişsel Kuram, güvenli davranışın yalnızca bireysel deneyimler yoluyla değil, gözlem ve model alma süreçleriyle de öğrenilebileceğini ortaya koymaktadır. Çalışanlar yöneticilerin ve çalışma arkadaşlarının güvenlikle ilgili davranışlarını gözlemleyerek kendi beklenti, inanç ve davranışlarını şekillendirebilir; model alma, öğretim ve sosyal ikna süreçleri bu bakımdan güvenli davranışın benimsenmesini destekleyen önemli öğrenme mekanizmaları olarak işlev görür (Bandura, 1989b). Bu durum, işe yeni başlayan çalışanların örgütsel güvenlik kültürüne uyum sürecinde özellikle belirgin hâle gelir: yeni çalışanların yalnızca resmi eğitimlerden değil, ekip içinde benimsenen uygulamalardan, deneyimli

çalışanların davranışlarından ve gündelik iş pratiklerinden de öğrenmesi, güvenlik kültürünün örgüt içinde süreklilik kazanmasına katkı sağlar. Yeni çalışanların güvenlik kültürüne uyumu, örgütsel öğrenmenin desteklenmesi ve güvenlik değerlerinin günlük yaşama aktarılması, bu nedenle etkili bir iş sağlığı ve güvenliği kültürünün temel bileşenleri arasında değerlendirilmektedir (Claxton vd., 2022).

**Tablo 2.1.** Psikolojik kuramların İSG davranışına katkıları

Kuramsal temel	Vurgulanan ana tema	İSG davranışına yansıması
<b>Sosyal bilişsel kuram</b>	Davranış; kişisel (bilişsel ve duygusal) etkenler ve çevre, üçlü karşılıklı belirleyicilik içinde birbirini etkileyen belirleyiciler olarak ele alınır. Bu bütünsel çerçeve, güvenli davranışın açıklanmasında davranış temelli ve kişi temelli bakışları birleştirir.	Çalışanın güvenli davranışı; yönetim uygulamaları, ekip normları ve kişisel yeterlik algısıyla karşılıklı etkileşim içinde değerlendirilir.
<b>İnsan etkinliği ve öz-yeterlik</b>	İnsan eylemi; bilişsel, dolaylı (gözlemsel), öz-yansıtıcı ve öz-düzenleyici süreçler üzerinden açıklanır; bu süreçlerin merkezinde kişinin kendi yeterliğine ilişkin inancı yer alır.	Yeterlik algısı güçlü çalışan, riskli bir durumda kendi davranışını düzenleyip güvenli uygulamayı sürdürebilir; öngörü ve öz-denetim bu sürekliliği destekler.
<b>Davranış temelli yaklaşım</b>	Gözlenebilir güvenli davranışların açıkça tanımlanması ve olumlu geri bildirimle pekiştirilmesi esas alınır.	Baret kullanımı, makine koruyucusunun yerinde olması ve tehlike bildirim gibi davranışlar ölçülebilir hedeflere dönüşür; geri bildirim ve pekiştirme bu davranışların sıklığını artırır.
<b>Öğrenme kuramları</b>	Güvenlik farkındalığı ve yetkinliğinin öğrenme yoluyla kazanıldığı; koşullanma, model alma ve pekiştirmenin güvenli davranışın edinilmesinde rol oynadığı vurgulanır	Eğitim, model alma, tekrar ve geri bildirim güvenli alışkanlıkların oluşmasına katkı verir.

**Kaynak:** Clissold vd. (2012), Bandura (1989a, 1989b), Komaki vd. (1978) ile Karaman ve Boz Eravcı (2021) çalışmalarından yararlanılarak hazırlanmıştır.

Tablo 2.1'de, iş sağlığı ve güvenliği alanında psikolojik yaklaşımın dayandığı temel kuramsal çerçeve özetlenmiştir. Tablo, güvenli davranışın yalnızca bireysel özelliklerle açıklanamayacağını; çalışanın bilişsel süreçleri, öz yeterlik algısı, çalışma çevresi ve örgütsel uygulamaların birlikte değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Sosyal bilişsel kuram davranış, kişisel etkenler ve çevresel koşullar arasındaki karşılıklı etkileşimi açıklarken, davranış odaklı güvenlik yaklaşımı güvenli davranışın tanımlanması, gözlenmesi ve geri

bildirimle desteklenmesine odaklanır. Öğrenme kuramları ise güvenlik kültürünün eğitim, deneyim, model alma ve pekiştirme süreçleriyle zaman içinde gelişen bir yapı olduğunu ortaya koyar; bu yüzden güvenli davranışın sürdürülebilirliği, bireysel öğrenme süreçleri ile örgütsel uygulamaların birlikte ele alınmasını gerektirmektedir.

Tablo, psikolojik kuramların güvenli davranışı birbirini tamamlayan farklı boyutlar üzerinden açıkladığını da ortaya koymaktadır. Bandura'nın Sosyal Bilişsel Kuramı davranışın kişi ve çevreyle karşılıklı etkileşim içinde oluştuğunu açıklarken (Bandura, 1989b), Clissold vd. (2012) bu ilişkinin kişi temelli ve davranış temelli yaklaşımların birlikte değerlendirilmesiyle daha iyi anlaşılabilirliğini ifade etmektedir. Davranış odaklı güvenlik uygulamalarında ise güvenli davranışın tanımlanması, gözlenmesi ve düzenli geri bildirimle desteklenmesi, güvenli performansın geliştirilmesinde önemli bir uygulama alanı oluşturmaktadır (Komaki vd., 1978).

### **2.3 Öğrenme Kuramları, Eğitim ve Güvenlik Farkındalığı**

Güvenlik kültürünün gelişimi ve sürdürülebilirliği, çalışanların güvenli davranışları öğrenmesi ve bunları çalışma yaşamının doğal bir parçası hâline getirmesiyle yakından ilişkilidir. Bu süreç yalnızca kuralların öğretilmesini değil, çalışanlarda farkındalık, sorumluluk bilinci ve güven duygusunun geliştirilmesini de kapsar; değişen çalışma koşulları ve yeni riskler karşısında sürekli öğrenmeyi gerektiren çok disiplinli bir yapı olması da güvenlik kültürünü, belirli aralıklarla verilen bilgilendirme faaliyetlerinden ayırır. Eğitim bu çerçevede tek yönlü bir bilgi aktarımı değil; çalışanların deneyim kazandığı, güvenli davranışları gözlemlediği, geri bildirim aldığı ve bunları zamanla iş alışkanlığına dönüştürdüğü sürekli bir öğrenme süreci olarak ele alınmalıdır (Karaman ve Boz Eravcı, 2021). Davranış odaklı iş güvenliği uygulamaları da bu doğrultuda, güvenli davranışın sürekli desteklenmesini ve pozitif güvenlik kültürünün örgüt içinde güçlendirilmesini amaçlamaktadır (Nişancı ve Kaymak Demirören, 2020).

Eğitim uygulamaları, çalışanların tehlike ve riskleri tanınmasını sağlamanın yanında güvenli çalışma alışkanlıklarının gelişmesine de katkı sunar. Güvenlik kültürünün örgüt içinde yerleşebilmesi, eğitim faaliyetlerinin sürekliliği, çalışan katılımının desteklenmesi ve farkındalığın canlı tutulmasıyla yakından ilişkilidir; eğitim bu yönüyle güvenli davranışın benimsenmesini kolaylaştıran ve güvenlik kültürünün günlük çalışma yaşamına aktarılmasını destekleyen temel araçlardan biri olarak değerlendirilmektedir (Güler vd., 2018).

Güvenlik eğitimi, çalışanların yalnızca tehlike ve riskleri tanmasını değil, güvenli davranışın hangi koşullarda ve nasıl uygulanacağını öğrenmesini de kapsar. Öğrenme süreci bu yönüyle bilgi aktarımının ötesine geçer; güvenli davranışın gözlenmesini, uygulanmasını ve zaman içinde çalışma alışkanlığına dönüşmesini içerir. Güvenlik kültürünün gelişiminde davranışçı yaklaşım, geri bildirim ve pekiştirme yoluyla güvenli davranışın güçlendirilmesini öne çıkarırken; bilişsel yaklaşım çalışanların riskleri değerlendirme, karar verme ve bu davranışın önemini kavrama süreçlerine odaklanır. Etkili bir iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, bu yüzden davranış değişikliğini destekleyen uygulamalı öğrenme etkinlikleriyle birlikte ele alınmalıdır (Karaman ve Boz Eravcı, 2021). Bu yaklaşımı destekleyen araştırmalarda, işe yeni başlayan çalışanlara eğitim verilen işyerlerinde iş kazasıyla karşılaşma durumunun anlamlı düzeyde daha düşük olduğu belirlenmiştir; bu bulgu, eğitimin yalnızca yasal bir yükümlülük olmadığını, güvenli davranışın yerleşmesine katkı sağlayan önemli bir önleyici uygulama olduğunu göstermektedir (Ayhan ve Örnek, 2024).

Güvenlik farkındalığı, çalışanın çalışma ortamındaki tehlike ve riskleri zamanında fark edebilmesi ve davranışını buna göre yönlendirebilmesi açısından güvenli davranışın önemli öncüllerinden biridir. Farkındalık yükseldikçe çalışanların kurallara uyma, kişisel koruyucu donanım kullanma ve güvenlik uygulamalarına katılım düzeylerinin de arttığı görülmektedir (Dursun ve Keser, 2014). Ne var ki farkındalığın yalnızca bilgi düzeyinde kalması, güvenli davranışın kalıcı hâle gelmesi için yeterli değildir; bu davranışın sürdürülmesi, iş ortamında gözlenmesi, geri bildirimle desteklenmesi ve olumlu biçimde pekiştirilmesiyle mümkün olur. Davranış odaklı iş güvenliği uygulamaları da bu nedenle, riskli davranışların güvenli davranışlarla değiştirilmesini ve zaman içinde çalışma alışkanlığına dönüşmesini hedeflemektedir (Nişancı ve Kaymak Demirören, 2020).

Öğrenme sürecinin kalıcılığı, çalışanların işyerindeki güvenlik ortamını nasıl algıladığıyla da yakından ilişkilidir. Güvenlik iklimi, yönetimin güvenliğe verdiği önem ve güvenlik uygulamalarına ilişkin değerlendirmeleri yansıtan algısal bir yapı olarak ele alınır (Zohar, 1980). Yönetimin güvenlik eğitimlerini üretim hedeflerinin gerisinde bırakmaması, kuralları günlük iş süreçlerinin doğal bir parçası olarak uygulaması ve çalışan katılımını desteklemesi, öğrenilen bilginin davranışa dönüşmesini kolaylaştırır; güvenlik ikliminin güçlenmesiyle birlikte performans, güvenli davranış ve katılımın da olumlu yönde etkilendiği bildirilmektedir (Ören ve Er, 2016).

## 2.4 Risk Algısı, Bilişsel Yanlılık ve Atıf Süreçleri

Risk algısı, çalışanın karşı karşıya bulunduğu tehlikeyi nasıl değerlendirdiğini ve buna bağlı olarak güvenli ya da güvensiz davranışta bulunma olasılığını etkileyen temel psikolojik süreçlerden biridir. Risk değerlendirmesi her zaman nesnel ölçütlere dayanmaz; çalışanların önceki deneyimleri ve karar verirken kullandıkları bilişsel kestirme yollar da bu değerlendirmeyi şekillendirebilir. Çapa etkisi özellikle, çalışanların güvensiz davranışın oluşturacağı riski olduğundan düşük ya da yüksek değerlendirmesine yol açabilir: düşük risk çapaları güvensiz davranışların daha az tehlikeli algılanmasına neden olurken, yüksek risk çapaları risk algısını güçlendirip güvensiz davranışlardan kaçınma eğilimini artırabilmektedir (Qiu vd., 2024).

Risk algısının oluşumunda yalnızca dışsal uyarıcılar değil, çalışanın sahip olduğu güvenlik bilgisi, bilişsel değerlendirme biçimi ve geçmiş deneyimleri de etkilidir. Daha önce kaza ya da yaralanma yaşamış olmak her zaman risk algısını artırmaz; bazı çalışanlarda tam tersine "bana bir şey olmaz" düşüncesini güçlendirerek riski olduğundan düşük değerlendirmeye de yol açabilmektedir. Güvenlik bilgisi düzeyinin ve bilişsel değerlendirme eğiliminin yüksek olması ise çalışanların bilişsel yanlılıklardan daha az etkilenmesini sağlar (Qiu vd., 2024). Bu bulgular, risk algısının değişmeyen bireysel bir özellikten çok, öğrenme ve deneyimle şekillenebilen dinamik bir süreç olduğuna işaret eder.

Risk algısı, çalışma ortamının özelliklerine ve sektörel risklere bağlı olarak da farklılaşır. Sağlık sektöründe çalışanlar en çok enfeksiyon, stres ve kesici-delici alet yaralanmalarını risk kaynağı olarak değerlendirmekte, önemli bir bölümü görev yaptığı birimin risk düzeyini yüksek algılamaktadır (Coşkun Erçelik vd., 2024). Tekstil sektöründe ise düzenli kayıt ve raporlama sistemi, uygun çalışma ortamı, dengeli iş yükü ve işe girişte verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin iş kazası olasılığını azaltan uygulamalar arasında yer aldığı belirlenmiştir (Ayhan ve Örnek, 2024). Bu bulgular, risk algısının yalnızca bireysel değerlendirmelerden değil, çalışma ortamının özellikleri ve örgütsel güvenlik uygulamalarından da etkilendiğine işaret eder.

Çalışanların riskleri nasıl değerlendirdiği kadar, meydana gelen iş kazalarını hangi nedenlerle açıkladığı da güvenli davranışın sürdürülmesi açısından önem taşır. Atıf süreçleri, bireylerin yaşanan bir olayın nedenini nasıl yorumladığını ve bu yorumların sonraki tutum ve davranışlarını nasıl etkilediğini açıklayan önemli psikolojik mekanizmalardan biridir. İş kazalarının yalnızca çalışanın dikkatsizliği ya da kişisel özellikleriyle açıklanması, çalışma

ortamı, iş yükü, yönetim uygulamaları ve örgütsel koşullar gibi çevresel etkenlerin göz ardı edilmesine yol açabilirken; kazaların çok yönlü değerlendirilmesi önleyici uygulamaların geliştirilmesine ve güvenlik kültürünün güçlendirilmesine katkı sağlamaktadır (Seçer, 2012).

Atf süreçleri, çalışanların güvenliğe ilişkin genel inançlarından ve işyerindeki sosyal ortamdaki etkilenir. Kadercilik eğilimi, yönetici desteği ve çalışma arkadaşlarından alınan destek, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kültürünü nasıl algıladıklarıyla birlikte değerlendirilen psikososyal değişkenler arasındadır (Bulut ve Kaya, 2025). İş kazalarının kaçınılmaz ya da önlenemez görülmesi güvenli davranışın benimsenmesini güçleştirebilirken; yöneticilerin destekleyici tutumu ve çalışma arkadaşlarının teşviki, çalışanların güvenlik uygulamalarına katılımını ve kültürü benimsemesini kolaylaştırabilmektedir. Güvenli davranışın oluşumu, bu yüzden, yalnızca bireysel değerlendirmelerle değil, çalışanların olaylara yükledikleri anlam ve örgütsel destek algısıyla birlikte ele alınmalıdır (Bulut ve Kaya, 2025; Seçer, 2012).

**Tablo 2.2.** Risk algısı ve psikolojik süreçlerin güvenli davranış üzerindeki etkileri

Psikolojik süreç	İşleyişi ve kuramsal dayanağı	Güvenli davranış açısından çıkarımı
<b>Risk algısı</b>	Çalışanın güvensiz bir davranışın taşıdığı riski düşük ya da yüksek değerlendirmesi, o davranışa yönelme eğilimini belirler; tehlike düşük algılandığında riskli kestirmeler daha kolay benimsenir.	Tehlikeyi gerçekçi biçimde yansıtan bilgi ve geri bildirim, düşük risk algısından doğan güvensiz kestirmeleri sınırlar.
<b>Çapa etkisi</b>	Risk değerlendirmesi, kişiye önce ulaşan bir başlangıç değerine (çapaya) göre yanlıştır. Yüksek riskli bir çapa, riski olduğundan yüksek algılatarak güvensiz davranış eğilimini azaltır; düşük riskli bir çapa ile geçmiş kaza deneyiminin oluşturduğu öz-çapalar ise risk algısını düşürerek bu eğilimi artırır. Uyarı levhaları, gerçek olay örnekleri ve eğitim içerikleri bu çapayı belirleyerek risk değerlendirmesini yönlendirebilir.	Eğitim ve iletişimde somut, yüksek riskli örneklerin çapa olarak kullanılması risk algısını gerçekçi düzeye çeker; kaza geçirmiş çalışanların düşük öz-çapaları ayrıca izlenmelidir.
<b>Atf süreci</b>	Çalışanlar ve yöneticiler kaza nedenlerini içsel/dışsal, kalıcı/geçici ve kontrol edilebilir/edilemez boyutlar üzerinden değerlendirir. Kazalar çoğunlukla işçinin kişisel özelliklerine (içsel) ya da iş çevresine (dışsal) atfedilir; işçiler dışsal, yöneticiler içsel atflara yönelme eğilimindedir. Suçlayıcı içsel atflar, kök nedenlerin ve hata bildirimlerinin gölgelemesine yol açabilir	Kaza açıklamasını bireysel suçlamadan sistem iyileştirmesine çevirmek, hata bildirimini ve önleyici öğrenmeyi güçlendirir.
<b>Kadercilik</b>	Dış kontrol odağının bir biçimi olan kadercilik, olayların kaçınılmazlığına ilişkin inancı yansıtır ve güvenlik uygulamalarına karşı direnç oluşturabilir. Mesleki statü ve eğitim düzeyi yükseldikçe kadercilik eğiliminin azaldığı bulunmuştur.	Kaçınılmazlık algısı güçlü olduğunda önleyici davranışın değeri azalır; iç kontrol odağını güçlendiren eğitimler bu eğilimi dengeleyebilir.

**Kaynak:** Qiu vd. (2024), Seçer (2012), Köksal (2024) ve Bulut ve Kaya (2025) çalışmalarından yararlanılarak hazırlanmıştır.

Tablo 2.2, güvenli davranışın yalnızca teknik önlemlerle değil, çalışanların zihinsel süreçleriyle de biçimlendiğini dört mekanizma üzerinden bir araya getirmektedir. Risk algısı bir davranışın taşıdığı tehlikenin nasıl değerlendirildiğini; çapa etkisi bu değerlendirmenin önceden karşılaşılan referans noktalarına göre nasıl yanlılaşabildiğini; atıf süreci kaza nedenlerinin kime ve neye bağlandığını; kadercilik ise sonuçların kaçınılmaz görülüp görülmediğini konu edinir. İlk iki süreç riskin bilişsel değerlendirilmesine, son iki süreç ise kaza ve sonuçlarının anlamlandırılmasına ilişkindir.

Süreçler birlikte okunduğunda, güvenlik iklimini güçlendirmenin ve eğitim ile iletişimi bu psikolojik mekanizmaları hedefleyecek biçimde tasarlanmanın güvensiz davranışı azaltmadaki payı belirginleşmektedir. Örneğin gerçekçi tehlike bilgisi risk algısını, somut olay örnekleri çapa etkisini, suçlayıcı olmayan olay incelemeleri atıf sürecini, iç kontrol odağını güçlendiren uygulamalar ise kadercilik eğilimini olumlu yönde etkileyebilir.

## **2.5 Psikososyal Riskler, Sektör Bulguları ve Güvenlik Tutumu**

Psikososyal riskler, iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışanların yalnızca fiziksel tehlikelerden değil, çalışma ortamının örgütsel ve psikolojik özelliklerinden de etkilendiğini gösterir. Sağlık sektöründe yürütülen araştırmalarda çalışanların biyolojik risklerin yanı sıra stres, iş yükü ve çalışma koşullarına bağlı psikososyal risklerle de karşı karşıya olduğu belirlenmiştir. Aynı çalışmada risk tutumlarının genel olarak olumlu düzeyde olduğu görülmekle birlikte, güvenli davranışın değerlendirilmesinde risk algısı ile güvenlik tutumunun birlikte ele alınmasının daha açıklayıcı olduğu ifade edilmektedir (Coşkun Erçelik vd., 2024).

Sektörel araştırmalar, iş kazalarının yalnızca bireysel psikolojik özelliklerle açıklanamayacağını da gösterir. Tekstil sektöründe kadın çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmada psikolojik sağlamlık, anksiyete, depresyon ve stres düzeyleri ile iş kazası geçirme durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken; düzenli kayıt ve raporlama sistemi, uygun iş yükü, temiz çalışma ortamı ve işe girişte verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin iş kazalarını azaltan uygulamalar arasında yer aldığı ortaya konmuştur. Bu bulgular, güvenli çalışma ortamının oluşturulmasında bireysel özelliklerden çok örgütsel uygulamaların belirleyici olabileceğine işaret etmektedir (Ayhan ve Örnek, 2024).

Farklı sektörlerde elde edilen bulgular, güvenlik tutumunun işin niteliğine göre farklı etkenlerden beslendiğini ortaya koyar. Sağlık hizmetlerinde biyolojik, kimyasal, ergonomik

ve psikososyal riskler birlikte değerlendirilirken, maden sektöründe güvenlik iklimi, örgütsel güven ve risk alma davranışı arasındaki ilişki daha belirgin biçimde öne çıkmaktadır. Maden çalışanları üzerinde yapılan araştırmada güvenlik ikliminin risk alma davranışını azalttığı, örgütsel güvenin ise bu ilişkide aracılık rolü üstlendiği belirlenmiştir (Köksal, 2024). Bu bulgular, güvenli davranışın geliştirilmesinde yalnızca bireysel farkındalığın değil, çalışanların örgütsel çevreye ilişkin algılarının da önemli olduğunu göstermektedir.

Sektörel farklılıklar, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının tek tip bir anlayışla yürütülemeyeceğini gösterir. Her çalışma alanı kendine özgü risk özellikleri taşıdığından, güvenlik iletişimi, risk değerlendirmesi ve koruyucu uygulamaların sektörün ihtiyaçlarına göre planlanması gerekir. Çalışanların riskleri doğru değerlendirebilmesi ve güvenli davranışı sürdürebilmesi de bu süreçte güvenlik farkındalığının geliştirilmesiyle yakından ilişkilidir; farkındalık ile güvenli davranış arasındaki ilişkinin ortaya konulması, güvenlik uygulamalarının sektöre özgü riskler dikkate alınarak yürütülmesinin önemini desteklemektedir (Dursun ve Keser, 2014).

## **2.6 Sosyal Karşılaştırma, Sosyal Kimlik ve Ekip Normları**

Çalışanların güvenli davranışları yalnızca bireysel bilgi ve deneyimlerinden değil, içinde yer aldıkları çalışma grubunun tutum ve davranışlarından da etkilenir. Sosyal karşılaştırma kuramına göre bireyler kendi düşünce ve davranışlarını değerlendirebilmek için çevrelerindeki kişileri ölçüt olarak kullanır; bu nedenle özellikle işe yeni başlayan çalışanlar, güvenlik kurallarının günlük iş yaşamında nasıl uygulandığını büyük ölçüde ekip arkadaşlarını gözlemleyerek öğrenmektedir. Güvenli davranışların ekip içinde yaygın biçimde uygulanması bu davranışların benimsenmesini kolaylaştırırken; riskli uygulamaların olağan kabul edildiği ortamlarda güvensiz davranışların zamanla normalleşmesi söz konusu olabilir (Festinger, 1954).

Sosyal kimlik yaklaşımı da güvenli davranışın yalnızca bireysel tercihlerle açıklanamayacağını ortaya koyar. Birey, kendisini ait olduğu grubun bir üyesi olarak tanımladığında, grubun benimsediği değer ve davranışları kendi davranışının bir parçası hâline getirme eğilimindedir; örgüt ve çalışma grubuyla kurulan bu özdeşleşme, güvenli davranışın sürekliliğini destekleyen sosyal bir zemin oluşturur. Çalışanın kendisini güvenliği önemseyen bir ekibin parçası olarak görmesi, kurallara uyumunu, risk bildiriminde bulunmasını ve ortak uygulamalara katılımını kolaylaştırabilmektedir (Ashforth ve Mael, 1989).

Bu süreç, sosyal bilişsel kuramın ortaya koyduğu karşılıklı etkileşim anlayışıyla da uyumludur: çalışanlar yalnızca çalışma ortamından etkilenmez, kendi davranışlarıyla ekip normlarının oluşmasına da katkı sağlar. Davranış odaklı iş güvenliği uygulamalarında güvenli davranışın açık biçimde tanımlanması, gözlenmesi ve düzenli geri bildirimle desteklenmesi, bu nedenle ekip içinde güvenliği önceleyen ortak davranış kalıplarının gelişmesine katkı sunar. Güvenli davranışın görünür hâle gelmesi, yeni çalışanların model alma yoluyla bu davranışları benimsemesini de kolaylaştırmaktadır (Bandura, 1989b; Nişancı ve Kaymak Demirören, 2020; Claxton vd., 2022).

İş sağlığı ve güvenliği kültürü açısından değerlendirildiğinde ekip normları, yönetici desteği ve çalışma arkadaşlarının tutumları birbirini tamamlayan unsurlar olarak görülür. Çalışanların güvenliği önemseyen bir ortamı algılaması güvenlik kültürünün güçlenmesine katkı sağlarken; yöneticilerin destekleyici uygulamaları ve çalışma arkadaşlarının teşviki, ortak güvenlik anlayışının yerleşmesini kolaylaştırır. Buna karşılık riskli davranışlara sessiz kalınması ya da bunların ekip içinde olağan kabul edilmesi, güvenlik kültürünün zayıflamasına neden olabilmektedir. İnşaat sektöründe yürütülen araştırmalarda, yönetici desteği ve çalışma arkadaşlarından alınan desteğin iş sağlığı ve güvenliği kültürü algısıyla birlikte değerlendirildiği görülmektedir (Dursun, 2013; Bulut ve Kaya, 2025).

## BÖLÜM III.

### PSİKOLOJİK TEMELLİ GÜVENLİK KÜLTÜRÜ VE GÜVENLİ DAVRANIŞ

#### 3.1 Güvenlik İklimi ve Güvenlik Kültürünün Algısal Temeli

Güvenlik iklimi, çalışanların işyerinde güvenliğe verilen önem konusunda geliştirdikleri ortak algıları ifade eder. Zohar (1980), güvenlik iklimini çalışanların mesleki davranışlarında güvenli davranışa verilen görece öneme ilişkin paylaşılan algılar olarak tanımlamaktadır; çalışanlar yöneticilerin tutumlarını, üretim ile güvenlik arasında kurulan öncelik sırasını ve günlük uygulamaları gözlemleyerek çalışma ortamına ilişkin ortak bir değerlendirme oluşturur. Bu değerlendirme, güvenli davranışın benimsenmesi açısından çalışanlara psikolojik bir referans çerçevesi sunar. Zohar'ın çalışmasında yönetimin güvenliğe bağlılığı ile güvenliğin üretim süreçlerinin doğal bir parçası olarak görülmesi, güvenlik iklimini belirleyen en temel boyutlar arasında yer almaktadır.

Güvenlik kültürü ise güvenlik ikliminden daha kapsamlı bir yapıyı ifade eder; örgütte zaman içinde oluşan ortak değerler, normlar ve davranış kalıpları üzerine inşa edilir. Çalışanların güvenliği yalnızca kurallara uyulması gereken bir zorunluluk olarak değil, iş yapma biçiminin ayrılmaz bir parçası olarak görmesi, güçlü bir güvenlik kültürünün göstergesi kabul edilmektedir. Türkiye'de gerçekleştirilen araştırmalar da güvenlik kültürü algısı yükseldikçe çalışanların güvenli davranış düzeylerinin arttığını göstermektedir (Dursun, 2013; Ayduran ve Olcay, 2022); güvenlik uyumu ve katılımındaki artışlar, özellikle bu kültürün davranışa yansıyan sonuçları arasında değerlendirilmektedir.

Güvenlik iklimi ile güvenlik kültürü, birbirini tamamlayan iki yapı olarak değerlendirilebilir. Çalışanların yönetim desteği, iletişim biçimi, eğitim uygulamaları ve güvenlik politikalarına ilişkin olumlu algıları, zaman içinde örgütsel güvenlik kültürünün yerleşmesine katkı sağlar; güvenlik kültürünün güçlü olduğu işyerlerinde de çalışanların uygulamalara katılımı, kurallara uyumu ve güvenli davranışları daha yüksek düzeyde görülmektedir. Güvenlik iklimi ile performans arasındaki pozitif ilişkiyi ortaya koyan araştırmalar da bu karşılıklı etkileşimi desteklemektedir (Ören ve Er, 2016; Kayaoğlu ve Dalbay, 2023).

Algısal temelin oluşumu sektörün özelliklerinden de etkilenir; çalışma ortamındaki risklerin niteliği değiştikçe çalışanların güvenliğe ilişkin değerlendirmeleri ve öncelikleri de farklılaşmaktadır. İnşaat sektöründe yüksekte düşme ve ağır ekipmanlarla çalışma gibi riskler güvenlik algısını şekillendirirken, sağlık sektöründe biyolojik riskler, kesici-delici alet yaralanmaları ve psikososyal yükler daha belirgin hâle gelir. Buna rağmen farklı sektörlerde yapılan araştırmalar, çalışanların güvenliği ortak bir değer olarak algılamasının güvenli davranışın sürekliliğini desteklediği konusunda benzer sonuçlara ulaşmaktadır (Aytaç vd., 2017; Coşkun Erçelik vd., 2024).

### **3.2 Davranış Odaklı Güvenlik, Geri Bildirim ve Pekiştirme**

Davranış odaklı güvenlik yaklaşımı, iş kazası meydana geldikten sonra nedenlerini araştırmaktan çok, kazaya yol açabilecek davranışların önceden belirlenmesine ve güvenli davranışın sistemli biçimde desteklenmesine odaklanır; amaç, çalışanların güvenli davranışlarını görünür hâle getirmek, izlemek ve sürekliliğini sağlamaktır. Komaki vd. (1978), güvenli davranışın açık biçimde tanımlanması, gözlenmesi, çalışanlara örneklerle gösterilmesi ve düzenli geri bildirim verilmesiyle güvenli performansın anlamlı düzeyde arttığını ortaya koymuştur. Aynı çalışmada davranış odaklı uygulamanın sona ermesiyle performansın yeniden başlangıç düzeyine yaklaşması, sürekliliğin sağlanmasında geri bildirim ve pekiştirmenin önemini göstermektedir.

Davranış odaklı iş güvenliği uygulamalarının temel amacı, güvensiz davranışların yerine güvenli davranışın yerleşmesini sağlamak ve bunu zaman içinde bir çalışma alışkanlığına dönüştürmektir (Nişancı ve Kaymak Demirören, 2020). Baret kullanımı, makine koruyucularının devrede tutulması, tehlikelerin bildirilmesi ve çalışma alanının düzenli bırakılması gibi gözlenebilir davranışlar bu yaklaşımda izlenir ve düzenli geri bildirimlerle desteklenir; güvenli davranışın yalnızca kurallara uyma düzeyinde kalmaması, günlük çalışma biçiminin doğal bir parçası hâline gelmesi temel hedeflerden biridir. İlaç sanayisinde gerçekleştirilen araştırmada da güvenlik uyumu, farkındalık, çalışma alanı ve yönetimin sürdürülebilir desteğinin güvenli davranış algısını açıklayan temel unsurlar arasında yer aldığı belirlenmiştir (Kayaoğlu ve Dalbay, 2023).

Davranış odaklı yaklaşımın etkili olabilmesi, çalışanların güvenli davranışın neden gerekli olduğunu anlamaları kadar, bu davranışı uyguladıklarında olumlu geri bildirim almalarına da bağlıdır. İş güvenliği farkındalığı ile güvenli davranış arasında anlamlı bir ilişki

bulunması, bilgi ve farkındalığın davranış değişikliğinin önemli öncülleri arasında yer aldığını göstermektedir (Dursun ve Keser, 2014). Farkındalık ise tek başına yeterli değildir; gözlem, geri bildirim ve olumlu pekiştirme süreçleri, öğrenilen bilginin güvenli davranışa dönüşmesini kolaylaştırır ve sürekliliğini destekler.

Davranışın kalıcı hâle gelmesi, yalnızca dışsal denetim mekanizmalarıyla değil, bireyin öğrenme süreçleriyle de ilişkilidir. Sosyal Bilişsel Kuram, davranışın bireysel özellikler ile çevresel koşulların karşılıklı etkileşimi içinde geliştiğini; davranışın sonuçlarının ise bireyin beklentilerini, inançlarını ve sonraki davranışlarını etkilediğini açıklar (Bandura, 1989b). Güvenli davranışın gözlenmesi, olumlu sonuçlarla desteklenmesi ve çalışma ortamında sürekli teşvik edilmesi, bu nedenle güvenlik kültürünün günlük uygulamalara yerleşmesini kolaylaştırır. Clissold vd. (2012) de davranış temelli ve kişi temelli yaklaşımların birlikte ele alınmasının, güvenlikle ilişkili davranışların oluşumunu açıklamada daha bütüncül bir çerçeve sunduğunu belirtmektedir.

### **3.3 Yönetici Desteği, Sosyal Destek ve Örgütsel Güven**

Yönetici desteği, çalışanların işyerindeki güvenlik uygulamalarını nasıl değerlendireceğini belirleyen temel örgütsel unsurlardan biridir. Güvenlik iklimine ilişkin ilk çalışmalardan biri olan Zohar (1980), çalışanların yönetimin güvenliğe verdiği önemi algılamasının, güvenlik ikliminin en belirleyici boyutları arasında yer aldığını ortaya koymaktadır. Çalışanlar, yöneticilerin kuralları uygulamadaki tutarlılığına, üretim hedefleri ile güvenlik arasında kurdukları öncelik sırasına ve günlük davranışlarına bakarak işyerinin gerçek güvenlik anlayışını değerlendirir; bu yüzden yönetimin güvenliği açık biçimde desteklemesi, kültürün çalışanlarca benimsenmesini kolaylaştırmaktadır.

Yönetici desteğinin güvenli davranış üzerindeki etkisi, örgütsel güven aracılığıyla daha belirgin hâle gelir. Maden sektöründe gerçekleştirilen araştırmada güvenlik ikliminin risk alma davranışını azaltıcı yönde etkilediği, örgütsel güvenin ise bu ilişkide aracılık rolü üstlendiği belirlenmiştir (Köksal, 2024). Çalışanların yönetime güven duyması, güvenlikle ilgili sorunları çekinmeden dile getirmelerini, ramak kala olaylarını bildirmelerini ve uygulamalara daha aktif katılmalarını kolaylaştırır; örgütsel güven böylece, güvenlik iklimi ile güvenli davranış arasında bağ kuran önemli psikososyal mekanizmalardan biri olarak değerlendirilmektedir.

Güvenlik kültürünün yerleşmesinde yalnızca yöneticilerin değil, çalışma arkadaşlarının desteği de önemli bir işleve sahiptir. İnşaat sektöründe yürütülen araştırmada yönetici desteği, arkadaş desteği ve kadercilik eğiliminin iş sağlığı ve güvenliği kültürü algısıyla birlikte ele alındığı görülmektedir (Bulut ve Kaya, 2025). Çalışanların güvenlikle ilgili önerilerinin dikkate alınacağını ve risk bildirimlerinin olumsuz karşılanmayacağını düşünmesi, güvenli davranışın benimsenmesini kolaylaştırır; güvenlik kültürü algısının yükselmesiyle birlikte kurallara uyum ve faaliyetlere katılım düzeylerinin de arttığı ortaya konmuştur (Dursun, 2013).

Örgütsel güvenin sürdürülebilmesi, güvenlik uygulamalarının bütün çalışanların katılımını destekleyen bir anlayışla yürütülmesini gerektirir. Güvenlik kültürü bu yüzden yalnızca yönetim politikalarıyla değil, çalışanların katılımını teşvik eden eğitim faaliyetleri, düzenli geri bildirim süreçleri ve davranış odaklı uygulamalarla güçlenmektedir (Güler vd., 2018; Nişancı ve Kaymak Demirören, 2020). Çalışanlar, yöneticiler, işverenler ve diğer paydaşların birlikte hareket etmesini öngören çok paydaşlı yaklaşımın da güvenlik uygulamalarının sürekliliğini desteklediği belirtilmektedir (Claxton vd., 2022).

### **3.4 Çalışan Katılımı, Hatalardan Öğrenme ve Kültürün Sürdürülmesi**

Güvenlik kültürünün sürdürülebilirliği, çalışanların yalnızca kurallara uymasına değil, güvenlik süreçlerine aktif olarak katılmasına da bağlıdır. Etkili güvenlik kültürüne ilişkin çok paydaşlı bir çalışmada, yeni çalışanların örgütsel kültüre uyumu, önleyici yaklaşımın benimsenmesi ve suçlamama kültürünün geliştirilmesi temel unsurlar arasında gösterilmektedir. Çalışanların hata ve ramak kala olaylarını çekinmeden paylaşabildiği işyerlerinde güvenlik sorunları görünür hâle gelir ve düzeltici uygulamaların zamanında hayata geçirilmesi kolaylaşır; buna karşılık hata bildirimlerinin cezalandırılacağı düşüncesi, güvenlik bilgisinin örgüt içinde paylaşılmasını sınırlandırabilmektedir (Claxton vd., 2022).

Suçlamama kültürü, bireysel sorumluluğu ortadan kaldırmayı değil, olayların yalnızca kişisel hatalarla açıklanması yerine sistemseller nedenlerin de değerlendirilmesini amaçlar. Bu yaklaşım, iş kazalarının ardından suçlu aramak yerine, kazaya zemin hazırlayan ekipman, eğitim, iletişim, iş yükü ve örgütsel süreçlerdeki eksikliklerin belirlenmesini öne çıkarır; atf kuramı da olayların nedenlerine ilişkin yapılan açıklamaların bireylerin sonraki tutum ve davranışlarını etkileyebileceğini göstermektedir (Seçer, 2012). Benzer biçimde, tekstil sektöründe düzenli kayıt ve raporlama sistemlerinin uygulanması ile işe yeni başlayan çalışanlara verilen İSG eğitiminin iş kazalarının azalmasıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir

(Ayhan ve Örnek, 2024); bu bulgular, güvenlik kültürünün ancak öğrenmeye açık örgütsel ortamlarla sürdürülebileceğine işaret etmektedir.

Çalışan katılımı, güvenlik kurallarına uymanın ötesinde, uygulamaların geliştirilmesine gönüllü katkı sunmayı da kapsar. Güvenlik performansının güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı olmak üzere iki temel davranış boyutundan oluştuğu; güvenlik bilgisi ve motivasyonun ise bu davranışların en yakın belirleyicileri arasında yer aldığı ortaya konulmuştur (Christian vd., 2009). Tehlikelerin bildirilmesi, iyileştirme önerilerinin paylaşılması, güvenlik toplantılarına katılım ve çalışma arkadaşlarının riskli davranışlara karşı uyarılması, bu nedenle güvenlik kültürünün günlük uygulamalarına katkı sağlayan gönüllü davranışlar olarak değerlendirilmektedir. Güvenlik iklimi ile performans arasındaki olumlu ilişkinin gösterilmiş olması da çalışan katılımının örgütsel algılarla yakından bağlantılı olduğunu desteklemektedir (Ören ve Er, 2016).

Güvenlik kültürünün sürekliliği, öğrenmenin yalnızca bireysel değil, örgütsel bir süreç olarak ele alınmasını gerektirir. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki araştırmaların tarihsel gelişimi incelendiğinde, başlangıçta bireysel özellikler ve teknik koruma önlemleri üzerinde yoğunlaşan yaklaşımın zamanla güvenlik iklimi, liderlik, örgütsel öğrenme ve çok düzeyli kültür modellerine yöneldiği görülmektedir (Hofmann vd., 2017). Güvenlik kültürünün sürdürülebilmesi bu yüzden; eğitim, yönetici desteği, düzenli geri bildirim, çalışan katılımı ve sürekli öğrenmeyi birlikte içeren bütüncül uygulamalarla mümkün olur. Güvenlik kültürü, yalnızca belirli dönemlerde yürütülen faaliyetlerle değil, günlük çalışma yaşamının doğal bir parçası hâline geldiğinde kalıcı bir nitelik kazanmaktadır.

**Tablo 3.1.** Psikolojik temelli güvenlik kültürü uygulamaları ve davranışsal çıktılar

Uygulama alanı	Kavramsal açıklama	Beklenen davranışsal çıktı
<b>Güvenlik iklimi</b>	Çalışanların, yönetimin güvenliğe verdiği önemi ve güvenliğin üretim süreçleri içindeki yerini nasıl algıladığı, davranışlarını doğrudan etkilemektedir.	Kurallara uyum, güvenliğe öncelik verme ve riskli davranışlardan kaçınma eğilimi güçlenir.
<b>Davranış odaklı güvenlik</b>	Güvenli davranışların tanımlanması, gözlenmesi, geri bildirim verilmesi ve olumlu pekiştirme yoluyla geliştirilmesi esas alınmaktadır.	Güvenli performans görünür hâle gelir ve güvenli davranışlar zamanla alışkanlığa dönüşür.
<b>Yönetici ve çalışma arkadaşı desteği</b>	Yönetim desteği, çalışma arkadaşlarının güvenli davranışları teşvik etmesi ve paylaşılan bir güvenlik anlayışı, güvenlik kültürünü güçlendirmektedir.	Risk bildirme, güvenlik toplantılarına katılım ve çalışma arkadaşını uyarma davranışları artar.
<b>Öğrenme ve örgütsel gelişim</b>	Hatalardan öğrenme, yeni çalışanların güvenlik kültürüne uyumu ve suçlayıcı olmayan bir öğrenme ortamı, güvenlik kültürünün sürekliliğini desteklemektedir.	Ramak kaza bildirimleri artar, düzeltici faaliyetler hızlanır ve güvenlik bilgisi örgütsel hafızaya aktarılır.

**Kaynak:** Zohar (1980), Komaki vd. (1978), Bulut ve Kaya (2025), Claxton vd. (2022) ve Karaman ve Boz Eravcı (2021)

Tablo 3.1'de görüldüğü üzere psikolojik yaklaşım, güvenlik kültürünü tek bir uygulama üzerinden değil, birbirini tamamlayan örgütsel süreçler üzerinden açıklar. Güvenlik iklimi çalışanların yönetimin güvenliğe verdiği önem ve güvenliğin üretim sürecindeki yerine ilişkin algılarını şekillendirirken, davranış odaklı güvenlik yaklaşımı güvenli davranışın açık biçimde tanımlanması, gözlenmesi ve geri bildirimle desteklenmesini esas alır (Zohar, 1980; Komaki vd., 1978). Yönetici ve çalışma arkadaşı desteği ise güvenli davranışın günlük çalışma yaşamında sürdürülmesini kolaylaştıran sosyal bir destek mekanizması olarak değerlendirilebilir; güvenlik kültürünün kalıcılığı da hatalardan öğrenen, yeni çalışanların uyumunu destekleyen ve suçlayıcı olmayan bir öğrenme anlayışını benimseyen örgütsel yapılarla güçlenmektedir (Claxton vd., 2022). Tablo, psikolojik temelli güvenlik kültürü uygulamalarının yalnızca güvenli davranışı artırmayı değil, güvenliğin örgütsel öğrenme ve ortak çalışma kültürü hâline gelmesini de hedeflediğini göstermektedir.

### 3.5 Psikolojik Temelli Güvenlik Kültürü Yaklaşımı

Psikolojik temelli İSG yaklaşımı, güvenlikle ilişkili davranışların yalnızca bireysel özellikler ya da çevresel koşullar üzerinden açıklanmasının yeterli olmadığını kabul eder. Davranış temelli yaklaşım güvenli davranışın gözlenmesi ve pekiştirilmesine odaklanırken, kişi temelli yaklaşım çalışanların güvenliğe ilişkin inanç, tutum ve bilişsel değerlendirmelerini ön plana çıkarır. Clissold vd. (2012), güvenli davranışın açıklanabilmesi için bu iki yaklaşımın birlikte ele alınması gerektiğini savunmaktadır; böylece güvenli davranışın yalnızca iş ortamındaki görünür yönü değil, onu etkileyen bilişsel süreçler de aynı kuramsal çerçevede değerlendirilebilir. Bu yaklaşımın kuramsal temelini oluşturan Bandura'nın (1989b) karşılıklı belirleyicilik modeli ise davranışın, kişisel özellikler ve çevresel koşulların karşılıklı etkileşimi sonucunda şekillendiğini açıklamaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği açısından davranışın oluşumu, çalışanın tehlikeyi fark etmesi, güvenli eylemi seçmesi ve seçilen eylemi tekrar yoluyla sürdürmesiyle açıklanır. İnsan etkinliği yaklaşımında bilişsel, dolaylı öğrenme, öz yansıtma ve öz düzenleme süreçleri merkezi konumdadır (Bandura, 1989a); çalışan koruyucu donanımı kullanırken ya da riskli kısa yolu reddederken kendi davranışı üzerinde bu şekilde düzenleyici bir etki kurar. Güvenlik bilgisi ve güvenlik motivasyonu, güvenlik performansına en güçlü biçimde bağlanan kişisel öncüller arasında belirlenmiştir (Christian vd., 2009).

Güvenlik kültürünün psikolojik zemini öğrenme sürecinden ayrı düşünülemez. Güvenlik farkındalığı ve yetkinliğinin öğrenme yoluyla kazanılabileceği, güvenlik kültürünün de bilimsel öğrenme kuramlarıyla desteklenmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Karaman ve Boz Eravcı, 2021). Eğitim, çalışanın tehlikeyi tanınması kadar doğru davranışı uygulama içinde pekiştirmesine de hizmet eder; güvenlik kültürü ve eğitimi ilişkisini ele alan bir çalışmada eğitim, İSG kültürünün oluşması ve gelişmesi için temel araçlardan biri olarak ele alınmaktadır (Güler vd., 2018).

Davranış odaklı güvenlik uygulamaları, güvenli davranışın açık biçimde tanımlanması ve çalışana geri bildirim verilmesi üzerine kuruludur. Güvenli performansın artırıldığı bir uygulamada istenen davranışlar belirlenmiş, gözlem kodları oluşturulmuş ve sık geri bildirim kullanılmıştır (Komaki vd., 1978). Türkçe alanyazında bu uygulamaların temel amacı, hatalı ve güvensiz davranışları güvenli davranışlarla değiştirmek ve pekiştirme yoluyla alışkanlık hâline getirmek şeklinde açıklanmaktadır (Nişancı ve Kaymak Demirören, 2020).

Risk algısı, güvenli ya da güvensiz davranışın seçilmesinde belirleyici psikolojik halkalardan biridir. Çalışanların güvensiz davranış riskini düşük ya da yüksek değerlendirmesinin çapa etkisiyle ilişkili olduğu, düşük risk çapalarının risk algısını düşürüp güvensiz davranış eğilimini artırdığı gösterilmiştir (Qiu vd., 2024). Kaza sonrası açıklama biçimi de davranışın sonraki yönünü etkileyen ayrı bir psikolojik süreçtir; atıf kuramı, kaza nedenlerinin içsel ya da dışsal nedenlere bağlanmasının sorumluluk ve önleme algısını değiştirebildiğini açıklamaktadır (Seçer, 2012).

Güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü, çalışanın güvenli davranışı hangi örgütsel mesajlar içinde yorumladığını gösterir. Zohar (1980), güvenlik ikliminin çalışanların iş davranışlarında güvenli davranışın görece öneme ilişkin algılarını yansıttığını belirtmektedir; yönetimin güvenliğe yönelik tutumu ve güvenliğin üretim süreçleriyle ilişkisi, bu iklimi belirleyen güçlü boyutlar arasında öne çıkar. Güvenlik ikliminin performansı doğrudan etkilediği ve güvenlik bilgisinin bu bağlantıda kısmi aracı etki taşıdığı aktarılmaktadır (Ören ve Er, 2016).

Sosyal destek, statü, ekip normları ve hata sonrası tepki biçimi, psikolojik temelli İSG yaklaşımının kültür boyutunu oluşturur. Etkili İSG kültürü için yeni çalışanların rolü, suçlamama kültürü ve güvenlik politikalarının uygulanma güçlükleri temel tema olarak belirlenmiştir (Claxton vd., 2022). Bu sosyal düzeneklerin işleyişi, erken dönemli bir kuramsal temelle, Festinger'in (1954) sosyal karşılaştırma kuramıyla açıklanabilir: kurama göre birey kendi davranışını ve yeterliğini nesnel bir ölçüt bulunmadığında kendisine yakın gördüğü kişilerle kıyaslayarak değerlendirir, ortaya çıkan farklılık ise gruba uyum yönünde bir baskı doğurur (Festinger, 1954:117-126). Ekip içi güvenlik normlarının bireysel davranış şekillendirmesi büyük ölçüde bu mekanizmayla açıklanabilir; çalışan kendi güvenlik davranışını yakın çalışma arkadaşlarının davranışına göre konumlandırır, sapma durumunda ise ya davranışını değiştirir ya da kıyaslama yaptığı grubu daraltır. Örgütsel düzeyde ise sosyal kimlik kuramı, çalışanın güvenlik kültürünü dışsal bir kural bütünü olarak değil kendi kimliğinin bir parçası olarak benimsemesini açıklar; birey grupla özdeşleştikçe grubun norm ve değerlerini kendi davranışına yansıtma eğilimi güçlenmektedir (Ashforth ve Mael, 1989:26). Kadercilik algısı, çalışanın risk karşısındaki kontrol duygusunu zayıflatabildiği için psikolojik temelli yazımda dikkate alınmalıdır; inşaat sektöründe bu algının en güçlü yordayıcıları mesleki statü ve İSG kültürü olarak bulunmuştur (Bulut ve Kaya, 2025).

Bütünleştirici çerçeve, İSG psikolojisini soyut bir tutum alanı olarak bırakmadan güvenli davranışa bağlar. İmalat sektöründe yürütülen geniş kapsamlı bir alan araştırmasında, güvenlik kültürünü olumlu algılayan çalışanların iş süreçlerinde daha güvenli davrandığı belirlenmiş; sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının kurulmasında güvenlik kültürünün belirleyici bir işlev üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır (Dursun, 2013). Çalışanın güvenlik farkındalığı arttıkça güvenli davranış sergileme olasılığı da güçlenir; bu ilişkinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu ayrı bir çalışmayla da doğrulanmaktadır (Dursun ve Keser, 2014).

### **3.6 Araştırma Sonuçlarının Saha Uygulamasına Yansımaları**

İlgili araştırmalar birlikte değerlendirildiğinde, psikolojik temelli iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımının sahada yalnızca genel farkındalık düzeyinde bırakılmaması; güvenli davranış, güvenlik uyumu, güvenlik katılımı ve ramak kala bildirim gibi gözlenebilir göstergeler üzerinden izlenmesi gerektiği görülür. İş kazaları önemli bir sonuç değişkeni olmakla birlikte, düşük sıklıkları nedeniyle tek başına yeterli bir değerlendirme aracı değildir; güvenlik performansına ilişkin öncül göstergelerin izlenmesi, sorun alanları ortaya çıkmadan riskli eğilimlerin daha erken fark edilmesine yardımcı olabilir (Christian vd., 2009).

Davranış odaklı güvenlik uygulamaları bu çerçevenin en somut araçlarından biridir. Komaki vd. (1978), güvenli davranışın açık biçimde tanımlanması, çalışanlara gösterilmesi ve düzenli geri bildirimle desteklenmesi sonrasında iki bölümde güvenli performansın sırasıyla yüzde 70 ve yüzde 78 düzeyinden yüzde 96 ve yüzde 99'a yükseldiğini göstermiştir. Müdahale geri çekildiğinde performansın yeniden başlangıç düzeyine yaklaşması, sürekliliğin sağlanması için geri bildirim ve pekiştirmenin düzenli sürdürülmesi gerektiğine işaret eder; bu yüzden saha uygulamasında yalnızca eğitim vermek değil, güvenli davranışı görünür kılmak ve izlemek de önem taşımaktadır (Komaki vd., 1978; Nişancı ve Kaymak Demirören, 2020).

Güvenlik iklimine ilişkin çalışmalar, çalışan davranışının yönetimin verdiği günlük mesajlardan bağımsız düşünülmemeyeceğini gösterir. Zohar'a göre güvenlik iklimi, çalışanların güvenli davranışın iş içindeki görece önemine ilişkin paylaşılan algılarını yansıtır; yönetimin güvenliğe bakışı ve güvenliğin üretim süreci içindeki yeri, bu algının oluşumunda belirleyicidir. Türkiye'de yapılan çalışmalar da güvenlik ikliminin performansı olumlu yönde etkilediğini, maden sektöründe ise risk alma davranışını anlamlı biçimde azalttığını ortaya koymaktadır; Köksal'ın çalışmasında ayrıca örgütsel güvenin bu ilişkide aracılık rolü taşımadığı belirtilmiştir. Bu bulgu, güvenlik ikliminin bazı sektörlerde doğrudan davranışa

yansıyan güçlü bir değişken olabileceğine işaret eder (Zohar, 1980; Ören ve Er, 2016; Köksal, 2024).

Güvenli davranışın bireysel düzeydeki en yakın belirleyicileri arasında güvenlik bilgisi, güvenlik motivasyonu ve risk algısı öne çıkar. Christian vd. (2009) meta-analizinde güvenlik bilgisi ile motivasyonun güvenlik performansı ile en güçlü ilişkiyi verdiğini göstermiştir. Qiu vd. (2024) ise çalışanların tehlikeyi nasıl değerlendirdiğinin güvensiz davranış eğilimini değiştirdiğini; yüksek risk çapalarının bu eğilimi azaltabildiğini, düşük risk çapalarının ise risk algısını zayıflatabildiğini ortaya koymuştur. Saha eğitimlerinin bu nedenle yalnızca mevzuat aktarması değil, tehlikenin gerçek sonuçlarını doğru çerçevelemesi de gerekir; güvenlik farkındalığı ile güvenli davranış arasındaki pozitif ilişki de bu değerlendirmeyi desteklemektedir (Christian vd., 2009; Qiu vd., 2024; Dursun ve Keser, 2014).

Yerel literatürdeki saha araştırmaları da güvenlik kültürü ile güvenli davranış arasındaki ilişkinin farklı sektörlerde benzer biçimde ortaya çıktığını gösterir. Dursun (2013), iş güvenliği kültürü algısının çalışanların güvenli davranışları üzerinde anlamlı etkisi olduğunu ortaya koymuştur; inşaat sektöründe yapılan bir araştırmada da İSG kültürü puanı yükseldikçe güvenliğe uyma, güvenliğe katılma ve genel güvenli davranış puanlarının arttığı belirlenmiştir. İlaç sanayisinde yapılan çalışmada ise güvenlik kuralları, güvenlik çevresi ve güvenlik farkındalığı boyutlarının güvenlik uyumunu anlamlı biçimde açıkladığı görülmüştür. Bu bulgular, kültürün yalnızca soyut bir örgütsel değer değil, sahada davranışa yansıyan bir düzen kurucu olduğuna işaret eder (Dursun, 2013; Ayduran ve Olcay, 2022; Kayaoğlu ve Dalbay, 2023).

Sektörel çalışmalar, uygulamanın işin niteliğine göre farklılaştırılması gerektiğini de ortaya koyar. Sağlık çalışanlarında enfeksiyon, stres ve kesici-delici alet yaralanmaları öne çıkan riskler arasında yer alırken, tekstil sektöründe düzenli raporlama ve kayıt sistemi, uygun iş yükü, temiz çalışma ortamı ve işe girişte verilen İSG eğitimi iş kazalarını azaltan uygulamalar arasında belirlenmiştir. Buna karşılık tekstil örneğinde psikolojik sağlamlık, depresyon, anksiyete ve stres düzeylerinin iş kazası geçirme durumu üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır; bu sonuç, saha uygulamasında bireysel psikolojik değişkenlerin yanında örgütsel uygulamaların da ayrı ayrı izlenmesi gerektiğine işaret etmektedir (Coşkun Erçelik vd., 2024; Ayhan ve Örnek, 2024).

Bazı araştırmalar ise her sektörde aynı psikolojik mekanizmaların aynı güçle çalışmadığını açık biçimde gösterir. İnşaat sektöründe kadercilik algısının mesleki statü ve İSG kültürü ile ilişkili olduğu, eğitim düzeyi yükseldikçe bu algının düştüğü görülürken; ilaç sanayisinde kadercilik algısı ile incelenen güvenlik kültürü boyutları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Bu farklılık, saha uygulamalarında tek tip müdahale anlayışı yerine sektörün iş yapma biçimine, çalışan profiline ve algısal özelliklerine uygun içeriklerin geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir (Bulut ve Kaya, 2025; Kayaoğlu ve Dalbay, 2023).

Güvenlik kültürünün sürdürülmesi açısından raporlama düzeni, çalışan katılımı ve suçlamama yaklaşımı da kritik görünmektedir. Claxton vd. (2022), etkili bir İSG kültürü için yeni çalışanların rolünü, önleyici yaklaşım ihtiyacını ve suçlamama kültürünü temel temalar arasında göstermektedir. Seçer'in (2012) atıf kuramı çerçevesi de kaza sonrasında olayın tümüyle çalışana yüklenmesinin öğrenme kapasitesini zayıflatabileceğini düşündürmektedir; bu nedenle sahada hata ve ramak kaza bildirimlerinin cezalandırılan değil, öğrenmeyi destekleyen bir süreç olarak ele alınması gerekir. Kayıt ve raporlama düzeninin güçlü olduğu işyerlerinde önleyici müdahalenin daha etkili olabileceği de özellikle görülmektedir (Claxton vd., 2022; Seçer, 2012; Ayhan ve Örnek, 2024).

Araştırma bulguları, bir bütün olarak, saha uygulaması için birbirini tamamlayan bir çizgi önermektedir: önce çalışanların risk algısı ve güvenlik farkındalığı güçlendirilmeli, ardından güvenli davranışlar açık biçimde tanımlanmalı ve gözlenmeli, bu davranışlar düzenli ve öğretici geri bildirimle desteklenmeli, son olarak da güvenlik iklimi ve kültürü göstergeleri davranışsal veriler üzerinden izlenmelidir. Sosyal Bilişsel Kuramın öne çıkardığı karşılıklı etkileşim anlayışı da bu tabloyu destekler: davranış, yalnızca bireysel tercihlerle değil, öğrenme süreçleri, yönetim uygulamaları, örgütsel mesajlar ve çalışma çevresiyle birlikte şekillenmektedir. Saha düzeyinde kalıcı güvenlik bu nedenle, teknik önlemler kadar algı, öğrenme, destek ve geri bildirim süreçlerinin birlikte yönetilmesini gerektirmektedir (Bandura, 1989a; Clissold vd., 2012).

## SONUÇ

Bu çalışma, iş sağlığı ve güvenliği kültürünü yalnızca kurallar ve prosedürler bütünü olarak değil, çalışanların bilişsel, duygusal ve sosyal süreçleriyle örgütsel bağlamın karşılıklı etkileşimi içinde şekillenen psikososyal bir yapı olarak ele almayı amaçlamıştır. Bu doğrultuda birinci bölümde güvenlik kültürünün kavramsal ve örgütsel boyutları, ikinci bölümde bu kültürü besleyen psikolojik mekanizmalar ve üçüncü bölümde güvenlik iklimi ile davranış odaklı uygulamaların güvenli davranışı nasıl desteklediği incelenmiştir. Üç bölümde ele alınan bulgular bir arada değerlendirildiğinde, güvenlik kültürünün örgütsel bir çerçeveye ile bireysel psikolojik süreçlerin ayrılmaz biçimde iç içe geçtiği bir yapı olduğu görülmektedir.

Birinci bölümde ele alınan bulgular, güvenlik kültürünün yönetimin güvenliğe bağlılığı, güvenlik önceliği, iletişim, eğitim, çalışan katılımı ve güvenli davranış gibi birbirini tamamlayan boyutlardan oluştuğunu göstermiştir (Bayram ve Arpat, 2021). Bu boyutlardan herhangi birinin zayıf kalması, kültürün bütününe etkilemektedir: yönetim desteği olmadan eğitim etkisini yitirmekte, iletişim eksik olduğunda çalışan katılımı sınırlanmakta, katılımın zayıf kaldığı ortamlarda ise güvenli davranışın yaygınlaşması güçleşmektedir. Güvenlik kültürünü ölçmeye yönelik geliştirilen ölçeklerin bu boyutları birlikte değerlendirmesi de (Olca, 2021), kültürün tek bir uygulamayla değil, çok boyutlu ve karşılıklı bağımlı bir yapıyla açıklanabileceğini doğrulamaktadır.

İkinci bölümde incelenen psikolojik temeller, güvenli davranışın yalnızca dışsal kurallara uyumla açıklanamayacağını ortaya koymuştur. Sosyal Bilişsel Kuramın öne sürdüğü karşılıklı belirleyicilik ilişkisi, davranış kişisel etkenler ve çevresel koşulların ortak ürünü olarak konumlandırmakta; öz yeterlik ve öz düzenleme kavramları, çalışanın güvenli davranışı yalnızca dış denetimle değil, kendi bilişsel süreçleriyle de sürdürebildiğini göstermektedir (Bandura, 1989a, 1989b). Risk algısı, çapa etkisi ve atıf süreçlerine ilişkin bulgular ise çalışanların tehlikeleri ve kaza nedenlerini nasıl yorumladığının, sonraki davranışlarını doğrudan etkilediğini ortaya koymaktadır (Qiu vd., 2024; Seçer, 2012). Güvenlik bilgisi ve güvenlik motivasyonunun güvenlik performansının en güçlü belirleyicileri arasında yer aldığını gösteren meta-analitik bulgular da (Christian vd., 2009), güvenli davranışın kural bilgisinin ötesinde bir bilişsel ve motivasyonel temele dayandığını desteklemektedir.

Üçüncü bölümde ele alınan güvenlik iklimi ve davranış odaklı güvenlik yaklaşımı, bu psikolojik temellerin örgütsel düzeyde nasıl somutlaştığını göstermiştir. Güvenlik ikliminin

Çalışanların yönetimin güvenliğe verdiği önemi nasıl algıladığını yansıtmaması (Zohar, 1980) ile güvenli davranışların açık biçimde tanımlanıp gözlenmesi ve geri bildirimle pekiştirilmesi (Komaki vd., 1978), aynı bütünün iki yüzü olarak değerlendirilebilir: biri çalışanın örgütsel mesajları nasıl yorumladığını, diğeri bu yorumun davranışa nasıl dnştrlp sürdürüldüğünü açıklamaktadır. Yönetici ve çalışma arkadaşı desteği ile suçlamama kültürüne dayalı öğrenme ortamlarının bu sürece katkısı (Claxton vd., 2022), güvenlik kültürünün sürdürülebilirliğinin yalnızca bireysel çabayla değil, örgütün bütününün katılımıyla mümkün olduğunu göstermektedir.

Bu üç bölümün birlikte sunduğu tablo, güvenlik kültürünü açıklamak için tek bir kuramsal çerçevenin yeterli olmadığını, buna karşılık örgütsel yapı, bilişsel süreçler ve sosyal etkileşimin birlikte değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Çalışmanın kuramsal katkısı, literatürde çoğunlukla ayrı ayrı ele alınan davranış temelli ve kişi temelli yaklaşımları (Clissold vd., 2012), güvenlik kültürünün örgütsel bileşenleriyle aynı ereve içinde bir araya getirmesinde yatmaktadır. Bu bütünleşik bakış, güvenlik kültürünün yalnızca yönetsel bir politika alanı değil, çalışanın algı, inanç ve öğrenme süreçleriyle sürekli yeniden üretilen dinamik bir yapı olduğunu göstermektedir.

## KAYNAKÇA

- Albayrak, S., & Tuna, H. (2021). İş güvenliği kültürünün un sanayi sektöründe çalışanların güvenlik performansına etkisi: Konya ili örneği. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 32, 160–166. <https://doi.org/10.31590/ejosat.1040092>
- Arpat, B. (2018). Üst yönetimin iş güvenliği bağlılığını açıklayan değişkenlerin güvenlik kültürü çerçevesinde incelenmesi: Denizli Büyükşehir Belediyesi örneği. *Journal of Management and Economics Research*, 16(1), 290–313. <https://doi.org/10.11611/yead.441998>
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39. <https://doi.org/10.2307/258189>
- Aslan, İ., & Çelik, Y. (2022). Elektrik dağıtım sektöründeki işçilerin güvenlik kültürü algısının değerlendirmesi: VEDAŞ uygulaması. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 12(1), 1–18. <https://doi.org/10.32331/sgd.1135293>
- Ayduran, A. C., & Olcay, Z. F. (2022). İnşaat sektörü çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği kültürü düzeylerinin güvenli davranışları üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Ergonomi*, 5(2), 108–119. <https://doi.org/10.33439/ergonomi.1112393>
- Ayhan, F., & Örnek, F. (2024). Bazı psikolojik parametreler ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının iş kazalarına etkisi: Kadın tekstil işçileri örneği. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 12(1), 179–189. <https://doi.org/10.33715/inonusaglik.1389698>
- Aytaç, S., Özok, A. F., Yamankaradeniz, N., Akalp, G., Çankaya, O., Gökçe, A., & Tüfekçi, U. (2017). İSG kültürü oluşmasında metal sanayinde çalışan kadınların risk algısı üzerine bir araştırma. *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 5(Özel Sayı: Ergonomi 2016), 59–67. <https://doi.org/10.21923/jesd.77231>
- Bandura, A. (1989a). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175–1184. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.9.1175>

- Bandura, A. (1989b). Social cognitive theory. In R. Vasta (Ed.), *Annals of child development: Vol. 6. Six theories of child development* (pp. 1–60). JAI Press.
- Bayram, M., & Arpat, B. (2021). Güvenlik kültürü bileşenlerinin sağlıklı ve güvenli işyeri oluşumuna etkisi: Bir büyükşehir belediyesinde ampirik bir uygulama. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11(1), 95–116. <https://doi.org/10.32331/sgd.952552>
- Beyenal, B., & Bayındır, A. (2022). İş sağlığı ve güvenliği alanında İslami kader ve tedbir-tevekkül inancının etkileri. *OHS Academy*, 5(2), 76–102. <https://doi.org/10.38213/ohsacademy.1079563>
- Bulut, A., & Kaya, S. (2025). Kadercilik, iş güvenliği kültürü, yönetici ve arkadaş desteği: İnşaat sektöründe çalışanların algıları üzerine bir çalışma. *Afet ve Risk Dergisi*, 8(3), 695–710. <https://doi.org/10.35341/afet.1677722>
- Can, M., & Hüseyinli, N. (2017). Çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği kültürü ve otel çalışanlarının güvenli davranışlarının incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(4), 1397–1420.
- Christian, M. S., Bradley, J. C., Wallace, J. C., & Burke, M. J. (2009). Workplace safety: A meta-analysis of the roles of person and situation factors. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1103–1127. <https://doi.org/10.1037/a0016172>
- Claxton, G., Hosie, P., & Sharma, P. (2022). Toward an effective occupational health and safety culture: A multiple stakeholder perspective. *Journal of Safety Research*, 82, 57–67. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2022.04.006>
- Clissold, G., Buttigieg, D. M., & De Cieri, H. (2012). A psychological approach to occupational safety. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 50(1), 92–109. <https://doi.org/10.1111/j.1744-7941.2011.00002.x>
- Coşkun Erçelik, H., Çamlıca, T., Kaya, V., Taşcıoğlu, E., Bülbül, F., Özseven, A., Uysal, R., Karadeniz, M., Şenkaynağı, A., Eker, D., Şavran, B., Ercan, S., & Yazkan, R. (2024). Sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği risk algıları ile risklere karşı tutumlarının değerlendirilmesi. *Sağlık Profesyonelleri Araştırma Dergisi*, 6(3), 151–163. <https://doi.org/10.57224/jhpr.1476984>

- Çakmak, A. F., & Tatlı, M. (2017). Sağlık çalışanlarının güvenlik iklimi algıları ve güvenlik tedbirlerine uyma davranışlarının incelenmesi. *Karaelmas İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 1(1), 46–57.
- Dursun, S. (2013). İş güvenliği kültürünün çalışanların güvenli davranışları üzerine etkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2), 61–75.
- Dursun, S., & Keser, A. (2014). İş güvenliği farkındalığı ve iş güvenliği davranışları arasındaki ilişkilerin araştırılması: Uygulamalı bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(2), 1–9.
- Eraslan, E., & Cansaran, C. (2020). İş sağlığı ve güvenliği algısının değerlendirilmesi. *Journal of Turkish Operations Management*, 4(1), 357–368.
- Eroğlu, G., Şüküroğlu, E. E., Günaydın, M., & Şüküroğlu, S. (2022). İş güvenliği kültürünün iş verimliliği üzerine etkisi: Pres fabrikası örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(3), 913–926.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2), 117–140. <https://doi.org/10.1177/001872675400700202>
- Gökçe, A. (2020). İş sağlığı ve güvenliği açısından iş güvenliği kültürünün önemi üzerine bir odak grup çalışması. *Ergonomi*, 3(2), 82–95. <https://doi.org/10.33439/ergonomi.749138>
- Güler, M., Derin, K. H., & Şahin, L. (2018). İş sağlığı ve güvenliği kültürü ve eğitimi ilişkisi. *İş ve Hayat*, 4(8), 311–348.
- Günaydın, G., & Günaydın, M. (2023). Sağlık çalışanlarının güvenlik kültür ve güvenlik performanslarının incelenmesi: Bir devlet hastanesi örneği. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 13(1), 75–90. <https://doi.org/10.32331/sgd.1318041>
- Hofmann, D. A., Burke, M. J., & Zohar, D. (2017). 100 years of occupational safety research: From basic protections and work analysis to a multilevel view of workplace safety and risk. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 375–388. <https://doi.org/10.1037/apl0000114>

- Karaman, E., & Boz Eravcı, D. (2021). Güvenlik kültürü için öğrenme kuramlarının değerlendirilmesi. *OHS Academy*, 4(1), 62–73. <https://doi.org/10.38213/ohsacademy.892909>
- Kavlak, L., & Kesici, A. (2025). Üst yönetimin iş güvenliği kültür düzeyinin iş kazası maliyetlerine etkisi. *Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 71–88. <https://doi.org/10.38009/ekimad.1657963>
- Kayaoğlu, S., & Dalbay, N. (2023). Güvenlik kültürü boyutlarının güvenli davranış algıları üzerine etkilerinin ilaç sanayinde bir araştırması. *Journal of Advanced Research in Natural and Applied Sciences*, 9(2), 424–440. <https://doi.org/10.28979/jarnas.1134622>
- Koçak, D. (2021). Güvenlik kültüründe yeni bir yaklaşım: Güvenlik koçluğu. *OHS Academy*, 4(1), 92–112. <https://doi.org/10.38213/ohsacademy.885575>
- Köksal, K. (2024). Güvenlik iklimi ve risk alma davranışı: Maden sektöründe bir araştırma. *Sosyoekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 1–14.
- Kol, İ., & Özbek, S. (2021). İş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamalarının karşılaştırılması. *OHS Academy*, 4(1), 1–14. <https://doi.org/10.38213/ohsacademy.786972>
- Komaki, J., Barwick, K. D., & Scott, L. R. (1978). A behavioral approach to occupational safety: Pinpointing and reinforcing safe performance in a food manufacturing plant. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 434–445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.434>
- Nişancı, Z. N., & Kaymak Demirören, J. (2020). Davranış odaklı iş güvenliği uygulamalarının iş güvenliği kültürüne etkisi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 15, 21–39. <https://doi.org/10.19168/jyasar.653821>
- Olçay, Z. F. (2021). İş sağlığı ve güvenliği kültürü ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 23, 678–685. <https://doi.org/10.31590/ejosat.892845>
- Ören, K., & Er, M. (2016). Güvenlik ikliminin güvenlik performansına etkisi. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(13), 48–66.

- Özcan, H. (2025). Önlisans öğrencilerinin iş sağlığı ve güvenliği konusuna ilişkin bilgi düzeylerinin tespiti üzerine bir çalışma, Antalya Belek Üniversitesi örneği. *OHS Academy*, 8(1), 1–35. <https://doi.org/10.38213/ohsacademy.1621499>
- Özcan, Ö. (2020). İstanbul'da özel bir hastanede güvenlik kültürü algısının değerlendirilmesine yönelik araştırma. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 7(1), 68–76.
- Qiu, Z., Liu, Q., Li, X., & Zhang, Y. (2024). Why do workers generate biased risk perceptions? An analysis of anchoring effects and influential factors in workers' assessment of unsafe behavior. *Safety and Health at Work*, 15(3), 300–309. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2024.05.004>
- Sakallı, A. E., Temur, S., Badem, M. A., & Karataş, E. (2022). Güvenlik ikliminin güvenlik performansına olan etkisi: Türkiye'deki çalışanlar arasında bir çalışma. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 33, 93–106.
- Seçer, B. (2012). İş sağlığı ve güvenliğinde psikolojik bir yaklaşım: Atıf kuramı. “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 14(4), 29–46. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2012.0209.x>
- Taşkın, S., & Güner, A. R. (2025). İş sağlığı ve güvenliği kültürünü etkileyen bireysel ve çevresel faktörler: Çorlu Deri Karma OSB'den bulgular. *International Journal of Advances in Engineering and Pure Sciences*, 37(4), 396–403. <https://doi.org/10.7240/jeps.1733759>
- Yalın, F., & Elbir, U. (2024). İş güvenliği kültürü: Otel çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(1), 105–130. <https://doi.org/10.18037/ausbd.1344227>
- Yalın, F., & Mızrak, K. C. (2016). İşletmelerde iş güvenliği kültüründe işgörenlerin güvenlik iletişimi algılarının OSGB yükümlülükleri kapsamında değerlendirilmesi. *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 160–181.
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96–102. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.65.1.96>