

İŞ GÜVENLİĞİ SORUMLULARININ EĞİTİMİ VE GÜVENLİK MOTİVASYONU

İsmail EFİL*

GİRİŞ

Çağımızda yetişkinlerin sürekli eğitimi önemle üzerinde durulan konulardan biridir. İşletmelerde eğitim faaliyetlerine verilen değer gün geçtikçe artmaktadır. Son zamanlarda ise "iş güvenliği eğitimi ve güvenlik motivasyonu" konusu güncelliğini sürdürmektedir. Bu çalışmadaki amacımız çeşitli bilgileri toplamak, bu iki kavrama açıklık getirmek, kavramlarla ilgili temel ve değişik görüşleri incelemek olacaktır.

I. GÜVENLİK EĞİTİMİNİN ÇEŞİTLİ AÇILardan İNCELENMESİ

— Güvenlik eğitiminin işgörene doğru diye adlandırılan mesleki hareketlerin öğretilmesine yönelik olması: Güvenlik eğitiminde, çalışan bireye iş güvenliğinin gereklerine uygun mesleki bilgi ve beceriyi kazandırmak gerekir. Kaza riskini en az düzeyde tutacak hareketlerin öğrenilmesine ilişkin eğitim faaliyetleri yetişkin veya çıraklara uygulanarak sağlanır. Böylece güvenlikle ilgili eğitim dönemi mesleki eğitimle birlikte düşünülür. Aslında güvenlik eğitimi, mesleki eğitimin temel ve bütünüleyici bir bölümüdür¹.

— Güvenlik eğitiminde işgörünleri korumaya yönelik yöntem ve kuralların öğretilmesinin gerekliliği: Burada işlerin koordinasyonu, iş yerinin düzenlenmesi, güvenlik talimatları ve güvenlik aygıtlarının işletmede varlığı ve bunlara uyulması sözkonusudur.

— Tutumlar konusunda eğitim: Tutumlar konusunda eğitim, olması muhtemel risklerin bilincinde olma, güvenlik aygıtlarından etkin bir şekilde yararlanma ve onların benimsenmesi, başkalarının güvenliğini tehlikeye atmamak ve bireysel koruyucu araçların kullanılması konularını oluşturur. Yine eğer gerekirse diğer işgörenlerle yüzyüze gelip inandırmak için çaba sarfedilmelidir. Ayrıca güvenlik sorumlularıyla etkin bir işbirliği sağlanabilir. Bu işbirliği özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu aracılığıyla kurulur. Güvenliği arttırmak amacıyla işletme hiyerarşisinde böyle bir yol takip edilir.

* Dr. ; Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

1 J. SCHLEGEL, "Discussion de groupe et jeu de role dans la formation des responsables de la securite du travail", le travail Humaine Tome 33, No: 3-4, 1970, s. 315.

— Güvenlik eğitiminin işletme hayatı ve mesleki evrimin değişik zamanlarında yerine getirilmesi: Güvenlik sorumluları için (Güvenlik mühendisi, teknisyen, usta-başı, işçi sağlığı ve işgüvenliği kurulu v.s. gibi) işletme içinde ve dışında, belli dönemlerde, eğitim döneminde, güvenlik kampanyaları ile ilgili dönemde, yetiştirme döneminde böyle bir eğitim çalışması yapılabilir.

II. GÜVENLİK EĞİTİMİNDE ROL OYNAMA VE GRUP TARTIŞMASI YÖNTEMİ

Güvenlik eğitimi ile ilgili olarak son zamanlarda rol oynama ve grup tartışması yöntemlerinden geniş şekilde yararlanılmaktadır. Bu yöntemler işletmelerde değişik amaçlar için ayrı ayrı uygulanmaktadır. Biz bu yöntemlerin güvenlik eğitimi konusunda nasıl uygulanabileceğini ve güvenlik eğitiminde sağlayacağı yararları ortaya koymaya çalışacağız.

Rol oynama yöntemi hazırlayıcı bir dönem olmadan tasarlanamaz. Bu hazırlık dönemine "ısınma dönemi" de denir. Bu dönemde eğitime katılan bireyler sosyal ve mesleki etkinliklerine ilişkin karşılaştıkları problem ve güçlükleri ortaya koymalıdır. Oyun daima bireyden genele bir yorum yapılarak değerlendirilmelidir. Güvenlik eğitiminde grup tartışmaları rol oynama yönteminden sonra düzenlenmektedir. Grup tartışmalarının yapılmasında çeşitli fonksiyonlar arasında, bilgi alış veriş, sorunların çözülmesi, kararların alınması v.s. yer alabilir. Bütün bunlar tutumların geliştirilmesi açısından psikososyal eğitimde yararlı olmaktadır. Bireylerin tutumları hakkında bilgi verir. Değişik düşünce ve davranışların karşılaştırılması sonucu bireyin tutumlarının iyileştirilmesine çalışılır². Bu tartışmalar bir problem veya bir konu üzerinde yoğunlaştığı için çok serbest bir atmosfer içinde yürür. Eğitimcinin rolü, düşünceleri ve durumların analizini uygun hale getirmektir. Bu durum eğitimcinin tartışma dışında kaldığı anlamına gelmez. Bireyin fiziksel bütünlüğünün yine bireyce sağlanması ve güvenliğini sürdürme arzusu, başkalarının güvenliğine karşı sorumluluk duygusu, daha güvenilir çalışma koşullarının yaratılması kaygısı, iş kazalarının tesadüfi olmadığı kanısını eğitimde bireylere aktarmak ve olumlu tutumların yaratılmasını sağlamak gibi bir amacın sürdürülmesi ve değerlendirilmesine eğitimi de katılır. Kazalar bireylerin etkinliğinden ayrılmaz risklerin sonucudur. Yine kazalarda bireylerin önemli bir rolü vardır. Her birey başkaları ve kendisi için kazadan kaçınmak zorundadır. Bu amaca ulaşmak için birlikte güç sarfederek katkıda bulunulur.

Rol oynama yöntemi belirtilen alanlar içinde bireylerin gelişmeleri için önceliği olan bir araç olarak kabul edilir. Gerçek hayatta uğranılabilen can sıkıcı sonuçları doğuran hataları ortadan kaldıracak davranışların kazanılmasını, başka tepkilere karşı daha dikkatli olmayı sağlar³. Kazanılan yeni davranışlar birey tarafından denir. Böylece birey onun değerini daha iyi öğrenir. Rol oynama grup tartışmasına göre daha derinlemesine bir etkiyi ve etkin bir katılımı gerektirir. Gösteriler daha ustaca olur. Birey inandırmaya yönelik kanıtları dikkatle kaydeder. Rol oynama

2 D. LEGRAS, "les accidents du travail-securite et prevention", Université de Paris X.U.E.R. de psychologie option D1211, Nanterre, 1978, s. 25.

3 J. SCHLEGEL, a.g.m., s. 317.

sırasında gözetleyici durumundaki bireyler doğrudan müdahalelerde bulunmazlar, karşı cevaba zorlanmazlar ve hemen tepkide bulunmazlar. Bu bireylerin değerlendirmeleri daha objektiftir. Eğitime katılan bu bireyler kimi vakit aktör, kimi vakit gözetleyici olabilmelidirler. Çünkü, sözkonusu eğitim değişik yapıdadır. Bu eğitim ilk durumda daha çok bilgi-beceri geliştirme planı üzerine ikinci durumda ise tutumların iyileştirilmesi üzerine kurulur. Bilindiği gibi iş güvenliği psikolojik, teknik ve öğrenim sonucu kazanılan bilgiler gerektirir.

Rol oynama ve grup tartışması yöntemi eğitim grubu ve bu yöntemlerin uygulanmasına katılan bireylere yöneliktir. Bu nedenle bu iki yöntem eğitime katılan bireylere gerekli bilgileri vermek ve onların kaygılarını cevaplandırmak zorundadır.

III. ROL OYNAMA VE GRUP TARTIŞMASI YÖNTEMİNİN UYGULANMASI

İki somut örnek yardımıyla bu iki yöntemi uyumlu bir şekilde göstermeye çalışacağız. İş güvenliği sorumlularının psiko-sosyal davranışı tipik iki faaliyet üzerine yönelik olabilir:

- Bir bireyi kişisel koruyucu aracın kullanılmasına inandırmak,
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu toplantılarına etkili ve aktif olarak katılmak ve bazı durumlarda yol gösterici olmak.

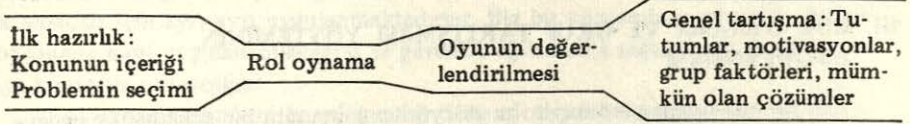
Bu iki amaç içinde eğitimin nasıl tasarlandığını göreceğiz. İlk hazırlık döneminde eğitime katılanlara belli bir durum üzerine bilgiler verilir. Burada sözkonusu olan, bireysel koruyucu araçların kullanılmasıdır. Kask, eldiven, maske gibi koruyucu araçlarla ilgili olarak bazı bireyler onları kullanmama konusunda kararlı veya en azından kararsız olabilirler. Bu durumda işgörenlerin tutumları nasıl değiştirilebilir? Eğitim yöneticisi tipik ve gerçek bir durumu canlandırır ve herhangi bir çözüm sunmaz. Olayı geliştirmek amacıyla durumu somut olarak canlandırılmasını teklif eder. İki kişi olayı canlandırabilir. Bu bireylerden biri koruyucuları kullanmama konusunda karşı koyan, öbürü bireysel koruyucu taşımaya inandırma pozisyonunda bir işgöreni canlandırır. Daha sonra oyunun değerlendirilmesi amacıyla tartışma başlar. Burada bireysel koruyucu araçların taşınmasını sağlama açısından çeşitli verilere başvurulur: Tehlike bilincine başvurma, ücret kaybetme riski, aile sorumluluğu duygusu, iş arkadaşlarına bağlılık ve gurur duygusunu aşlamak, ihtiyatlı ve etkili işgören imajına uyma arzusu yaratmak v.s. Böylece sakınılacak tehlikelerin ortadan kaldırılması mümkündür⁴. Örneğin, konunun anlatılmaması bir sakınca değildir. Çünkü, kurallar hatırlatılmalı ve en etkili davranışlar belirtilmelidir. Duygu ve düşüncelerin açıklanması, olabilecek risklerle ilgili güçlükleri formüle etmeye çalışmak, iyi bir ilişki kurmak, grup normlarından yararlanma ve onlara yönelme, bireye yardım etmek ve telkin aşlamak gerekir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kuruluna gelince bu kurul bir günlük seans düzenleyebilir. Bu kurulun düzenlediği toplantıda çeşitli konularda belli bir tartışma ortamı yaratılır. Özellikle kazaları önleme açısından önceki kararların etkin olarak yeri-

4 J. SCHLEGEL, "Les accidents du travail et les methodes de prevention", Archives de Maladies professionnelles, De Medecin du travail et de securite Sociale, No: 6, Paris, Juin 1977, s. 583.

ne getirilip getirilmediği, ortaya çıkan kazaların nedenlerinin incelenmesi konularında konuşmalar yapılır. Tartışma anında grup olayları ve gruptaki bireyler izlenir. Özellikle kurul üyelerinin müdahale biçimleri ve tutumları üzerine dikkatli olmak gerekir. Eğitim grubundaki bireyler, yeni işgörenlerin işletmeye alınması, işletmeyle bütünleşme, çalışanların motivasyonu, ast-üst ilişkileriyle ilgili problemlere ilgi duymaktadırlar. Ayrıca yönetimin tutumu, genel olarak sosyal plan ve iş kazalarının önlenmesi konusunda takip edilen politikalara da ilgi duyarlar.

Bu değişik konuların hatırlanması, rol oynama ve grup tartışmasının hiçte kolay işlenecek konular olmadığını ortaya koymaktadır. Rol oynama ve grup tartışması kombinezonunu şöyle gösterebiliriz⁵:



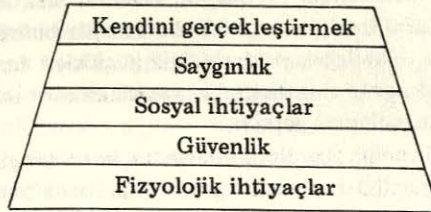
IV. GÜVENLİK MOTİVASYONU

Hiçbir yöntem kendisinin uygulanmasıyla son bulmaz. Eğitim, ilgili kişilerin gerçek anlamda gelişmesine bir başlangıçtır. Eğitimde çeşitli bilgiler verilir. Yasal düzleme ile ilgili bilgiler ilk önce gelir. Ancak bireyin işe motivasyonu ve özellikle güvenliğe motivasyon açısından bazı bilgilere de ihtiyaç vardır. Bunlarla ilgili açıklamalara geçmeden önce motivasyon ve güvenlik motivasyonu nedir? Bu tanımlar üzerinde durmak gerekir. Motivasyonun, bireyi bazı eylemleri yerine getirmeye, bazı amaçlara yönelmeye iten psikolojik bir faktör olduğu söylenebilir⁶. Motivasyon terimi bazen eğilim ve ihtiyaçlarla aynı anlamda kullanılır. Güvenlik motivasyonuna gelince, bu terimle bireyleri ve grupları güvenlik kurallarına uygun bir davranışa iten kişisel veya çevreden gelen faktörler bütünü anlıyoruz.

Fakat bu kavramı derinleştirmeden önce bazı konuları hatırlamak gerekir:

— Bir motivasyon yalnız başına birşey ifade etmez. Çünkü bir motivasyonlar ağı vardır.

— Çeşitli motivasyonlar birbirleriyle ilişkilidir. Bir bireyin eylemini motive eden değişik ihtiyaçları önem sırasıyla sınıflara ayıran Maslow'un şemasını düşünelim:



5 J. SCHLEGEL, "Discussion de groupe et...", a.g.m., s. 319.

6 Jean-Louis, BERGERON, Nicole COTELEGER, Jocelyn JACQUES, Les aspects humains de l'organisation, Gaetan Morin, Associes itee, Paris, 1977, s. 103.

Maslow bireyin pşik durumunu koşullandıran ihtiyaçlarla ilgili üç hipotezde bulunmaktadır⁷:

— Birey daima ilerleme arzusu eğilimindedir. Bu arzu birey yaşadığı müdetçe vardır.

— Tatmin edilmiş bir ihtiyaç bir eylem için bir motivasyon oluşturmaz. Yalnız tatmin edilmemiş ihtiyaçlar öyledir.

— İhtiyaçların bir sırası vardır. Üst ihtiyaçlara eğilim, alt ihtiyaçlar tatmin edildiği zaman belirir.

Bu basit şema güvenlik psikolojisinde yararlı olabilir. Güvenlik eğitimi için bir eylem sözkonusu olduğu zaman bu şemanın gözönünde bulundurulması gerekir. Fakat güvenlikle ilgili tutumlar üzerine negatif faktörlerin etkisi ve varlığı yeterli şekilde açıklanamaz.

Mademki teorik yaklaşımlardan bahsediyoruz, iki teoriyle özetlenen Mc Gregor'un düşüncelerini de belirtelim: Bunlar X ve Y teorisi. Bu teoriler esas uğraş alanımıza doğrudan cevap vermezler. Fakat bilhassa yöneticiler ve işgönerler düzeyinde güvenlik eğitimi eylemlerine girişince onların tanınması yararlı, hatta vazgeçilmezdir. Çünkü, kazaların önlenmesi eylemleriyle uğraşan bireylerin hepsi çalışan bireyle ilgili temel tutumlar üzerine düşünmek zorundadır. Bilhassa bireyin işle ilgili tutumları bilinmek zorundadır⁸.

Yine Herzberg'in "sağlık-motivasyon" teorisindeki düşünceleri işe olan davranışları belirleyen pozitif ve negatif faktörler diye ikiye ayrılır. Bu faktörlerin ayırımı çeşit olarak değil, etki itibariyle birbirinden farklıdır. Bu durum güvenlikle ilgili konularda kendini gösterir.

Herzberg için gerçekleştirilmesi motive edici birçok pozitif faktör vardır⁹:

- İşin yerine getirilmesi veya başarının sonuçlarını gözleme.
- Bireyin yaptıklarının üstleri ve arkadaşları tarafından takdir edilmesi.
- Bireyin tatmin olması işin kendisinden ileri gelmelidir.
- Birey bir sorumluluk yüklenmekten hoşnut olur ve yeni sorumluluklar yüklendiğini görmek bireyi motive eder.
- Birey yükselme ve sorumluluğun artmasıyla hiyerarşide pozisyon değiştirmeyi ister.
- Birey yeni bilgiler kazanarak gelişme olanakları arar.

Negatif faktörler pozitif faktörlerin tersi değildir ve tatmin olma bir motive kaynağı oluşturmaz. Fakat negatif faktörler tatmin edilmezlerse sonuçta motivasyonların azalması ortaya çıkar:

- İş güvenliği,
- Prestij (telefon, sekreter ve bir arabadan yararlanma olanağı),
- İşletme politikasının uyumlu olması,
- Çalışma koşulları (fiziksel, iş hacmi v.s.),
- İş ortamında adil olma düşüncesi,

7 Justin SCHLEGEL, "la motivation A la securite", Etablissements d'applications psychologiques, Issy-les-Moulineaux, 1980, s. 2.

8 H. LE FEBVRE, "la motivation des travailleurs", Travail et Method, Revue des techniques nouvelles du service de l'entreprise No: 301, Paris 1974, s. 52.

9 Justin SCHLEGEL, a.g.m., s. 5.

- İşle ilgili olmayan bireysel faktörler. Örneğin, aile geçimsizlikleri.
- Ast-üst ve aynı düzeyde çalışanlar arası ilişkiler.
- Ücret yönünden artışlar veya hayal kırıklığına uğramış beklentiler.

Yukarıda bahsedilen bu teorik yaklaşımlardan da anlaşılacağı gibi bireyi işine motive edici çok çeşitli faktörler vardır. İşletmelerde iş güvenliği konusunda düzenlenen eğitim seminerlerinde güvenlik motivasyonu konusuna da yer vermek gerekir. Yapılacak ilk iş eğitime katılan bireylere motivasyon konusunda bilgi vermektir. Daha sonra motivasyon konusunda onlara pozitif etkiye bulunan ve bireyin güvenlikle ilgili tutumları üzerine negatif etki yaratan faktörler bir liste halinde elde edilebilir. İşçiler, yöneticiler ve ustabaşı düzeyinde motive edici olan ve olmayan faktörlerin genel bir sınıflandırmasını yapabiliriz. Şunu hemen belirtelim ki, bu faktörler kesin değildir. Ancak bir fikir vermesi açısından önemlidir. Her işletme kendi bünyesinde araştırmalar yaparak bu faktörlerin genel bir sınıflandırmasını elde edebilir¹⁰:

İşçiler

Pozitif Faktörler

- (Motive özelliği olan)
- Kişisel kaza
 - Bir kaza olayına tanık olma
 - Aile sorumluluğu duygusu
 - Fiziksel bütünlüğünü koruma içgüdüğü
 - İş arkadaşı veya şeflerin örnek olması
 - İşin organizasyonu
 - Risk bilinci
 - İş ve güvenlik yönergelerinin kabul edilme duygusu

Negatif Faktörler

- (Motive edici olmayan)
- İşin kötü koşulları
 - Yorgunluk
 - İşe uyumsuzluk
 - Dalgınlık
 - Risk bilincinde olmama
 - Sağlığın kötü olması

Yöneticiler

- Yasa koyma
- İşletmenin şöhretli olma kaygısı
- Moral sorumluluğu
- Etkinlikleri koruma kaygısı

- Güvenlik için ilgisizlik hatta aldırmama
- Üretimde bulunma kaygısı
- Güvenlik araçlarının fiatı
- Güvenlik koruyucusu olmayan makineler
- Finansal güçlükler
- Ekonomik konjonktür
- İşçilerin ilgisizliği

Ustabaşılar

- İşçiyle insanlık ilişkisi kurmak
- İşçinin fiziksel bütünlüğü kaygısı
- İşçinin ailesi açısından kaygı duymak
- Emredici randıman
- İlgisizlik
- Yönetimin ilgisizliği

- Kendi etkinliğini koruma arzusu
- Kendi güvenliği ile ilgili kaygı
- Motivasyon yaratma
- Yönetim tarafından verilen telkinleri benimseme
- İşçilerin olumsuz tutumları
- Güvenlik eğitimine önem verilmemesi ve bilgi eksikliği

Bu faktörlere ilişkin listelerin çıkarılması motivasyon faktörleri ve iş yapısının analizinde oldukça kolaylık sağlar. Böylece geçerli önlemler alınabilir.

V. GÜVENLİK MOTİVASYONUNU GELİŞTİRMEDE ALINABİLECEK ÖNLEMLER

A- İşgörenlerde Güvenliğe Uygun Bir Davranışın Yaratılmasında Etkili Olan Araçların Analizi ve Geliştirilmesi

Bilindiği gibi kazanın nedeni iş ortamı - insan - makina sisteminin kötü işle-mesi bütünü içinde araştırılabilir. Kaza bu sistemde ikinci üründür. Kazaları önle-me stratejisi dinamik ilişki nedeniyle sistemin her seviyesinde bir amaç olarak ele alınmalıdır. Önleme stratejisi ergonomik bir eylemin özelliğidir. Sistemler ergonomi-sini ifade eder¹¹. Bu yeni strateji diğer müdahalelere daha dinamik ve gerçekçi bir yön verir. Güvenliğe uygun tutumların geliştirilmesi sorunu yeni ilkelere dayanır. Bu ilkeler zorunlu olarak bir bütünlük arzeder ve sadece basit bir propaganda olarak ele alnamaz. Yine de propagandanın belli bir yeri vardır. Ancak bütün değişkenleri ele almak gerekir. Örneğin; bilgiler, öğrenme, motivasyon, değer v.s. gibi.

Bu değişkenler nedeniyle önleme eylemini geniş bir zaman sınırı içinde düşü-nebiliriz: Çünkü insan davranışlarının çoğu yetişkinlik çağından önceki deneyler-den kaynaklanır. Her türlü meslek hayatıyla ilişkiyi germeden önce kişi bazı dav-ranışları kazanır. Bu yüzden okulda, ailede ve genç yaşta güvenliğe bir hazırlık dönemi başlar. Güvenliğe uygun bir davranışın gelişmesi kişilik eğitimi problemine bağlıdır. Çocuğu ve yetişkini denge arayışında bulunurken desteklemek ve nesne-lerle onun arasındaki ilişkileri anlamasına yardım ederek içinde yaşayacağı somut durumları gözönünde bulundurarak eğitmek gerekir. Bu eğitimi verirken uyumlu toplumsal ilişki, otodisiplini sağlayan bir eğitim ve işbirliği düşüncesini geliştirmek gerekir. Yapılan birçok araştırma güvenlik alışkanlığının zor elde edildiğini gös-termiştir. Bilhassa birey yaşadığı iş ortamında iyi bir yer bulamazsa bu durum ken-dini gösterir. Sorunun başka bir yanı da vardır: Güvenliğe uygun bir davranış hiyer-arşinin her düzeyinde ele alınmalıdır. Eğitim, yöneticiler açısından çok önemlidir. Verim açısından düşünüldüğünde güvenlik, yöneticilerin amaçlarından birini oluş-turur. Güvenlik fonksiyonu yönetime doğrudan doğruya bağlıdır. Ergonomik yak-laşım insan-makina-iş ortamı ilişkileri sorunlarına birlikte çözümler sunar. Bu bakış biçimine alışkın olan yönetici insan bilimlerindeki uzmanların yardımlarından ya-rarlanır. Orta kademe yöneticiler söz konusu olunca onları bozukluklar veya uyum-suzlukların araştırılmasına katmak gerekir. İşçiye gelince, ona iradesi dışında bir şey yaptırılmaz. Onun iradeli katkısını kazanmak gerekir.

11 J. SCHLEGEL, "les accidents du travail et ...", a.g.m., s. 584.

B- İnsanda Güvenlik İhtiyacı Sorunu

Herkes şunu kabul eder ki, kaza arzu edilmeyen kötü bir durumdur. Herkesin tehlikeyi önlemesi beklenir. Oysa bir sürü kaza olur (İşde, evde, boş zamanda, yolda v.s.). Kazalar ayrıntılı bir biçimde incelendiğinde kazazedelerin bir kısmının tehlikeli bir davranışta bulunduğu sonucu ortaya çıkar.

Tehlikeden her zaman kaçınılamaz: Bazı mesleki faaliyetler gerçekten tehlikelidir. Fakat o durumda insan kendini esirgeyebilir. Örneğin: Koruma araçlarını kullanabilir, emniyet talimatlarına uyar v.s.

Çoğu zaman insanın eksikliği ve hatası beyan edilir. Böylece bir kazazedenin belirli bir şekilde yanlışlığı söylenir. Örneğin; dikkatsizlik, ciddiyetten uzak olmak v.s. Oysa bir insanın hatasız sürekli bir eylemde bulunacağını kabul etmek gerçek dışıdır. Öyleyse iş ortamını öyle düzenlemeli ki, dikkatsiz işgören bile kazaya uğramasın.

Öte yandan güvenlik konusuna eğilim çok yetersiz bir şekilde gelişmiştir. Teknik bir çevrede yaşıyoruz. Sanayi toplumunda hiçbir canlı varlık korunma içgüdü-süyle donanmış değildir: Emin davranışların öğrenilmesi gerekir. Denemeler, yanlışlar, yanlıklar buna bağlıdır. Ayrıca bireye riskler karşısında nasıl davranacağını öğretmek gerekir. Bu çoğu zaman yapılmamaktadır. Çünkü^{1 2},

— Birey tehlikeyi tanımaz veya önem vermez.

— Kendini korumak için yeterli biçimde motive edilmemiştir.

Bu olaylardan yola çıkarak eylemde bulunmalıyız ve güvenliğe uygun bir biçimde davranışı değiştirmeliyiz.

C. Güvenlik Konusunda Tutumların Nasıl İyileştirileceği Sorunu

Önce tehlike karşısında duyarlı olmama ile ilgili riskler üzerine bilgi vermek gerekir. Bu bilgiler, risklerin ortaya çıkışı, önemi, sıklığı ve özelliğine ilişkin koşullar üzerine olmalıdır. Ayrıca gerçek, anlaşılması kolay ve somut olması gerekir: Bu bilgiler olaylara ve deneylere dayanarak inandırıcı olmalı ve üzerinde sürekli durulmalıdır. Tablolara, resimlerle tipik bir kazanın çıkış kaynakları ve sonuçları gösterilebilirse daha somut hale gelir. Yine bunların ortaya konması basit, gerçeğe yakın ve aşırı derecede abartılmadan yapılmak zorundadır.

Kazaların analizinde çok değişik faktörleri dikkate almak gerekir. Hatta özel koşullarda buna dahildir. Örneğin, alkolün etkisi, aile koşulları v.s. Bunun yanında ilgili bireylerin mesleki deneyimleri ve etkinliklerini de hesaba katmak gerekir.

Bunun yanında bazı kampanyaların muhtemel olumsuz etkilerini de düşünmek gerekir; şok etkisi yaratmaya yönelik bir propaganda olumsuz sonuçlar doğurabilir. Örneğin; ölüm, hastalık ve yaralanmanın sonuçlarını anlatan bir mesajın tepkiyle karşılanma riski vardır.

Burada sözkonusu olan güvenlik kemerlerinin taşınmasına gelince, bu konuda bu araçtan yararlanılmaması halinde sonuçlar üzerine dikkat çekmek ve yarışan şoförleri örnek göstermek gerekir. Ancak mesajın verilmiş biçimi önemlidir. Çünkü korkutmakla motivasyonlar üzerine sürekli bir etkide bulunulamaz.

Bireyin güvenlik kurallarına uymaması veya uyması bireyin karar ve düşünce-

sinde alışkanlıkların etkili olduğunu ortaya koymaktadır¹³. O zaman bireye iyi alışkanlıklar kazandırmalıyız. Güvenlik kurallarını terkettiği zaman bireyin yeterlilik duygusunu hissedeceği bireye verilmelidir. Çünkü birey uygun ve kabul edilir davranış içinde olmalıdır. İyi alışkanlıklar aralıksız olarak kazandırılmak zorundadır.

İnsan olmanın temelinde mutluluk ve başarı eğilimi yatar. Hatta ömrü boyunca sağlıklı olmak. Bu da yaşam konusunda pozitif bir tutumu gösterir. Mesleki yönlendirmede güvenlik eğilimi ağır basar. Ayrıca güvenlik eğitiminin de uygulanmaya konulması önemlidir. İşgöreni mesleki etkinliğini ustalıklı, hoşlandıkları şeyi yaparak, mesleki kurallara göre görevini yerine getirmeye ve hata yapmadan ve kazaya uğramadan talimatları kabul etmeye ve işini beğenerek yapmaya inandırmak zorundayız. Güvenlik bir ek ve fazladan bir şey değildir. Güvenlik mesleki deneyimlerle bütünlük kazanır. Güvenlik iyi bir işgören tarafından değil, başkaları tarafından tehlikeye düşürülen bir olgudur. Güvenlik riskler önünde korkma sorunu değildir. Tersine yeteneğe bağlı prestije katkısı vardır. Fakat güvenlikle ilgili tutumların iyileştirilmesi temelde yöneticilere bağlıdır. Yöneticiler güvenliğe uygun tutumların iyileştirilmesini sağlar. Burada önce inandırmak ve etki etmek sözkonusudur. Güvenlikle ilgili tutumların iyileştirilmesi tek bir çözüme bağlanamaz. Burada üzerinde durmadığımız tek yol yasayla ilgili olanıdır.

D- Güvenliğe Uygun Davranışların Motivasyonu

Davranışlarımız motivasyonlarımızın temel fonksiyonudur. Davranışlar bir ağ gibidir ve bunlardan biri güvenliğe uygun bir yönde, diğeri de karşı yönde hareket eder.

Davranışlar çok çeşitli olmalarına rağmen şöyle sıralanabilir¹⁴:

- Kazadan, yaradan, acıdan korkmak,
- Varlığımızı sağlama ihtiyacı,
- Çevremiz tarafından değer verilmemiz ve tanınma ihtiyacı,
- Bağımsızlık ihtiyacı.

Sözkonusu olan şey güvenliği sağlayacak motivasyonların geliştirilmesi, yükseltilmesi veya güvenliğe karşı bunların zayıflamasıdır. Aynı zamanda birçok noktaya dikkat etmek gerekir. Çünkü bir tek motivasyondan hareket etmek güçtür.

Davranışlar üzerine etkide bulunan faktörleri araştırarak kaza risklerinin azaltılmasına çalışmalıyız. Aslında önce elverişli bir organizasyon ve teknik durumla ilgili riskleri ortadan kaldırıp çalışma koşullarını iyileştirmek gerekir. Tüm bunlardan sonra davranışlar konusuna başurmak mümkün olur.

Güvenliğe uygun davranışı kuvvetlendirmek ve gerçekleştirmek için bir sürü araç mevcuttur¹⁵:

— Herşeyden önce bireye çeşitli bilgiler vermek gerekir. Eğer bu bilgiler bilinirse doğru davranış göstermek kolaylaşır.

— Bir çeşit prim veya bir ödül örnek bir davranış için verilebilir. Sadece bireyler düşünülmemelidir. Gruplar, bölümler, ekipler şeklindeki ayrımlar daha etkilidir.

— Güvenlik kampanyaları güvenlik konusunda elverişli davranışların kuvvetlendirilmesini sağlar. Bu kampanyalarda kaza kriterleri yerine başka kriterler dikkate

13 J. C. WITTERSHEIM, la prevention des accidents par les methodes psychologiques (etudes et validation des examens), Editions scientifiques et psychologiques, Issy-les-Moulineaux, 1980, s. 8.

14 J. SCHLEGEL, a.g.m., s. 10.

15 A.g.m., s. 11.

alnabilir. Örneğin, güvenlikle ilgili düşünceleri gerçekleştirmek, bireysel koruyucuların tanıtılması ve işletmede koruma etkisinin sürekliliğini sağlama düşüncesi v.s. gibi.

— Güvenliğin iyileştirilmesi düşüncesini gerçekleştirmek gerekir. Bu düşünceler yalnız güvenliğin planı üzerine bir eksikliğin giderilmesi değil, güvenlik planı üzerine kişisel insiyatiflere de değer veren bir düşüncüyü, karara, hatta sorumluluğa katılmayı ifade eder.

— Güvenliğe uygun olmayan davranışı yenilgi olarak kabul etmek gerekir. Birey güvenliğe uygun olmayan davranışları eleştirebiliyorsa bu durum bireyin davranışında bir değişiklik olduğunu gösterir. Ayrıca prestij ihtiyacına başvurulabilir, yine disiplin ölçüleri hitap ettikleri kişi için bir yenilgi oluşturur ve davranış üzerinde etkide bulunur.

E- Güvenliğin Gereklere Uygun Olarak Bireyi Yönlendirmek

Burada işgüvenliğinin sağlanması açısından psikoteknik yöntemin devreye sokulması konusuna ağırlık verilmelidir. Bu konu son zamanlarda çok yoğun olarak uygulanmaktadır. Sistemin özü bireyle yaptığı iş arasında uyum sağlamaktır. Bu yöntem sayesinde bireyden kaynaklanan kazaların büyük oranda önlenmesi yapılan deneylerle ortaya konmuştur¹⁶.

SONUÇ

İşletmeler kazaların önlenmesi ve güvenlik eğitiminde doğrudan yararlanılabilecek belli sayıda ilkeler geliştirmek zorundadır. Bu ilkeler daha gerçekçi ve daha insanca çalışma koşullarında çalışan herkesin en iyi bir etkinliğe ulaşmasını sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- Bergeron, Jen-Louis - Coteleger, Nicole - Jacques, Jocelyn: Les aspects humains de l'organisation, Gaetan Morin Associes itee, Paris 1979.
- Centre psychotechnique du service de prevention des accidents du travail: La psychotechnique Un outil de Prevention? Toulouse, 1978.
- Le Febvre, H.: "la motivation des travailleurs", Travail et Methode, Revue des techniques nouvelles du service de l'entreprise, No: 301, Paris, 1974.
- Legras, D.: "Les accidents du travail-securite et prevention", Universite de Paris X. U.E.R. de Psychologie option DI 211 Nanterre, 1978.
- Schlegel, J.: Discussion de groupe et jeu de role dans la formation des responsables de la sécurité du travail", Le travail Humaine Tome: 33, No: 3-4/1970.
- Schlegel, J.: "la motivation A la securite", Etablissement d'applications psychologiques, Issy-les-Moulineaux, 1980.
- Schlegel, J.: "les accidents du travail et les methodes de prévention", Archives de maladies professionnelle, De medecin du travail et de securite Sociale, No, 6, Paris, Juin 1977.
- Wittersheim, J.C.: la prevention des accidents par les methodes psychologiques (etudes et validation des examens), Edition scientifiques et psychologiques, Issy-les-Moulineaux, 1980.

16 Centre Psychotechnique du service de prevention des accidents du travail: la psychotechnique un outil de prevention?, Toulouse, 1978, s. 1-3.