

BİYOGÜVENLİK KÜLTÜRÜ BÖLÜM 5

BİYOGÜVENLİK VE PERSONEL YAKLAŞIMI

Yusuf Güçlü PALA*

SUMMARY

Consistent application of high quality biosecurity in poultry farming, as in all areas of animal husbandry, is important for healthy herd breeding. However, in the poultry sector, biosafety practices are observed to be irregular and variable.^{1,7} Looking at the reasons for this issue, the existence of integrated companies with different structures within the poultry sector, the diversity of the cultural structure of the founders, administrators and employees, their educational differences, beliefs about biosafety and disease, and their perceptions are thought to cause variability of practices in poultry houses. While this variability sometimes creates diversity and creates an innovative structure, it sometimes confronts irregularities that cannot be overcome. It is also stated in the studies conducted that the attitudes of the employee as the main actor of this disorder play a role.

In this article, how to explain the biosecurity to poultry coops and the reasons of the problems in practice are explained with the support of observation, experience and literature.

Keyword: Biosecurity culture, worker

ÖZET

Hayvancılığın her alanında olduğu gibi kanatlı yetiştiriciliğinde de yüksek kaliteli biyogüvenliğin tutarlı uygulanması sağlıklı sürü yetiştiriciliği için önemlidir. Bununla birlikte, kanatlı sektöründe, biyogüvenlik uygulamalarının düzensiz ve değişken nitelikte olduğu gözlemlenmektedir.^{1,7} Bu konunun nedenleri bakıldığında, kanatlı sektörünün içinde farklı yapıda entegre şirketlerinin bulunması, kurucuların, idarecilerin ve çalışanların kültürel yapısının çeşitliliği, eğitim farklılıkları, biyogüvenlik ve hastalık hakkındaki inançları ve algıları kümeslerdeki uygulamaların değişkenliğine neden olduğu düşünülmektedir. Bu değişkenlik kimi zaman çeşitlilik oluşturup inovatif yapı oluştururken kimi zaman içinden çıkılamayacak düzensizliklerle karşı karşıya bırakmaktadır. Bu düzensizliğin baş aktörü olarak çalışan tutumlarının rol oynadığı yapılan araştırmalarda da belirtilmektedir.

Bu makalede biyogüvenliğin kanatlı kümeslerinde çalışanlara nasıl anlatılacağı ve uygulamada yaşanan sıkıntıların nedenleri gözlem, tecrübe ve literatür desteği ile anlatılmaktadır.

Anahtar kelimeler: biyogüvenlik kültürü, işçi

* Beypi Beypazarı Tarımsal Üretim Pazarlama San.Tic. A.Ş.

GİRİŞ

Enfeksiyonlarla mücadele de sistemler oluşturulurken ilk olarak kâğıt üzerinde planlar oluşturulup ve bu planlar dâhilinde talimatlar yazılarak işe başlanmaktadır. Tüm bu çalışmalar bütün çalışanlara anlatılıp ve ilan panolarına asılarak devam edilmektedir. Beraberinde eğitimler verilerek sistemin çalışır hale geldiği kabul görmektedir. Böyle bir yapı kurulmuşken neden kanatlı işletmelerinde sürekli enfeksiyöz hastalıklarla mücadele etmek zorunda kalınıyor veya bundan kaynaklı neden maliyet/zarar paydası içinde boğulmakla yüz yüze geliniyor sorusu akıllara gelmektedir.

Biyogüvenlik kültürü evrensel bir yapı içerisinde tarımın tüm dallarını içine alarak gelişim gösteren bir sistem olarak karşımıza çıkmaktadır. Enfeksiyöz ajanların enfekte olmamış hayvanlara bulaşmasını önlemede “SIFIR RİSK” politikasıyla, çiftlikten başlayarak bölgeye, oradan da tüm sınırlara parçadan bütüne giden bu kollektif sistem; üretim hedeflerine ulaşmayı amaçlamaktadır.⁹

Biyogüvenlik uygulanmalarının yapısını yetiştirilen türler, personel büyüklüğü, su kaynağı ve çevredeki yaban hayat gibi farklı etmenler belirlemektedir. Başarılı biyogüvenliğin yapısını ise çalışanların tavır ve tutumları belirlemektedir. Daha da doğrusu başarının koyulan kuralların uygulanması ile doğru orantılı olduğu görülmektedir. Planlanan çalışmaların, uyulması gereken talimatların zamanında, titizlikle yapılması ve denetim mekanizmasının doğru kurulması mücadele başarısını artırarak biyogüvenliğin kültürel gelişimini desteklemektedir.

Geleneksel düşünce, biyogüvenlik hakkında bilgi eksikliğinin kötü biyogüvenlik uygulamasının ana nedeni olduğu yönünde birleşmektedir.^{4,5,6} Bu nedenle entegre üretim yapan bir çok firma üreticilerine ve çalışanlarına eğitim, seminer vb. düzenleyerek çiftlik düzeyinde daha iyi biyogüvenlik uygulamasını teşvik etmeye çalışmaktadır. Ancak, uygulanan biyogüvenliğin tutarlılığı ve kuralları yalnızca biyogüvenlik hakkındaki farkındalık veya bilgi düzeylerinden kaynaklanmadığı da bir gerçektir. Yukarıda belirtilen etmenler dışında kanatlı çiftliklerinde biyogüvenliğin yapısını kümes yöneticisi ve/veya sahiplerinin biyogüvenlik ve hastalık hakkındaki inançları, tutumları ve algıları da etkilemektedir.

Dikkatle üzerinde durulması gereken tüm çalışanların; yani hem idarecilerin hem de kümes bakıcısı olan işçilerin kısacası o işletmede bulunan herkesin bu konuda sorumluluğu olduğunun kabul edilmesidir. Aksi takdirde enfeksiyonlarla mücadelede bir kişinin dahi sorumsuz davranışı ile sürü sağlığının doğrudan olumsuz etkileyeceği gibi daha önce kurulan tüm sistem ve yapıların bozulması sonucu ile karşı karşıya kalınacaktır.

Çalışanlar Biyogüvenliği Nasıl Uygular

Biyogüvenlik kültürü; çiftlik içinde çalışan her bireyin duyuş ve düşünüş birliğinin oluşmasına ve gelenek halindeki her türlü yaşayış, davranış ve düşünce birliği içinde olmasına denilebilmektedir. Kısaca çiftlik içinde uygulanması gereken her türlü kural ve talimatın hep birlikte tek vücut halinde yapılması anlamına gelmektedir.

Bazen bu davranış birliğinin otomatik davranış (otomatizm) biçimi alması ile yani dikkati farklı bir yerde toplanmış olsa bile tekrarlanan hareketin düşünmeden yapılması ile karşılaşılmaktadır. Örneğin ayak havuzunun kullanılmasında havuz kapının diğer kenarında olsa bile gözün onu arayıp ayağın direk gitmesi gibi.

Otomatik davranış biçimi verilen talimatın sorgusuz uygulanması demektir. Otomatizmde dikkat edilmesi gereken, düşünmeden yapılan işlerde farklı bir durumla karşılaşıncı ne yapılacağıdır. İşte tam bu durumda biyogüvenlik kültürü devreye girerek yapılmasında taviz verilemeyecek zorunlu

kurallarla ve gelişen düşünce yapısını birbirinden ayırmakta ve her ikisinden de beraber çalışacakları bir sistem oluşturmaktadır.

Bu sistem içinde çalışan üzerinde gelişmesini sürdüren biyogüvenlik kültürü zorunlu kuralları ve düşünceli yaklaşımı harmanlayarak işçilere sunmaktadır. Ör. Talimatlarda **“Kümes bina dışında kuş yuvasına kesinlikle müsaade edilmeyecektir ve olanlar sökülecektir”** kuralı vardır. İşçi bunu görür ve talimat gereği yuvayı yerinden söker. Bu durum taviz verilemeyecek kurala kati bir uyma sürecidir. Yuvanın sökülmesi ile dökülenlerin süprüntülerin düştüğü yerde yakılması ve kullanılan malzemenin yıkanıp dezenfekte edilmesi ise düşünceli yaklaşımdır.

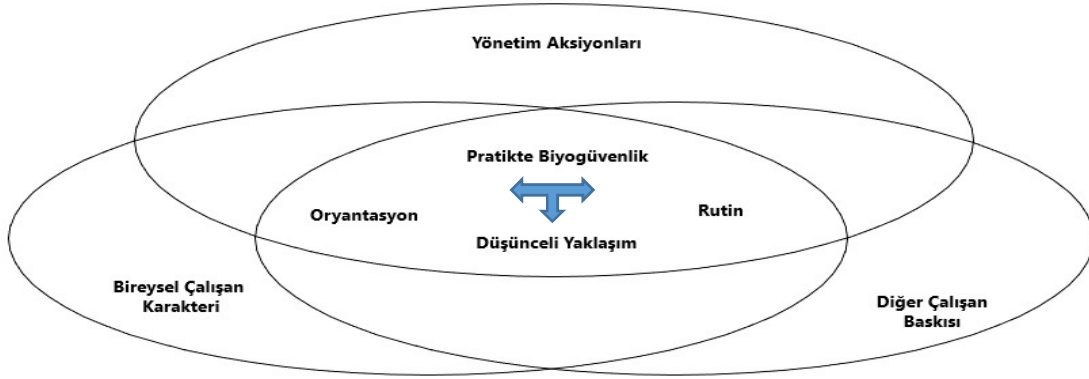
Biyogüvenlik kültürüne başka bir açıdan baktığımızda ise,

- Çevrede kimse yokken (denetçi, amir veya diğer çalışanlar) yani yalnızken kurallara uyulup talimat gereği hareket ediliyor mu? Bu sorunun cevabı evet ise davranış biçimi istemli/istemsiz şekilde gerçekleşmeye ve kültür gelişiminin başladığı sonucu çıkarılmaktadır.
- Hayır, ise biyogüvenlik kültürün gelişiminde problem var demektir.

İkinci Şık geçerli (Hayır) ise sorgulanması gereken konular;

1. Çalışanlar çiftliklerde biyogüvenlik uygulamalarını nasıl öğrenmekte, kullanmakta ve algılamaktadır?
2. Çalışanların biyogüvenlik uygulamalarını neler etkilemektedir?

Bu sorularla ilgili yapılan çalışmalarda Biyogüvenlik Teorisi Uygulaması (Practice of Biosecurity Theory) geliştirilmiş olup şekil 1 de kısaca belirtilmiştir.^{1,4,5,6}



Bu teori;

- Çalışanlar kanatlı kümeslerinde biyogüvenliği kimden ve nasıl öğrenmekte,
- Çalışanlar biyogüvenliği kullanmayı ve uygulamayı nasıl öğrenmekte,
- Ayrıca çalışma ortamındaki diğer etmenleri ve çalışanın bireysel özelliklerinin biyogüvenlik uygulamaları üzerindeki etkilerini açıklamaya çalışmaktadır.

Biyogüvenlik Kültürünün Oluşturulması

Kanatlı kümes çalışanları üzerinde biyogüvenlik kültürü gelişimini incelerken su damlacığı misali en içteki halkadan başlayıp dışa doğru giden bir yol izlenmesi gerekmektedir. Personelin işe alınmasından itibaren çiftliğe giriş yapması ile devam eden süreçte doğru yöntemlerin uygulanması, bilinçaltında oluşturulacak doğru düşünce ve yaklaşımların gelişimi de berberinde geleceği düşünülmektedir.

Sırasıyla bu yöntemleri inceleyelim.

İşe Alım

İdari personel harici çalışan işe alımlarında çoğunlukla kaba iş gücünden kaynaklı vasıf aranmamaktadır. Yani kanatlı kümeslerinde kümes bakıcısı olarak ülkemizde vasıfsız işçi çalıştırılmaktadır. Vasıf aranmayan bakıcı adaylarının seçimi yapılırken özellikle iş görüşmelerinde çalışacakları yerde şirket ana kuralları harici biyogüvenlik kurallarının varlığından bahsedilmesi gerekmektedir. Özellikle **“Biyogüvenlik”** isminin altı çizilerek telaffuz edilmesi ile ön bilinç oluşması beklenmektedir. Ön görüşmeler esnasında biyogüvenliğin tam kuralları anlatılmasa da özellikle işletmeye giriş çıkış kuralları dâhil olmak üzere kanatlı hayvan besleyemeyeceği katı bir dille belirtilmemiştir.

Çoğunlukla işe ihtiyacı olanların çok hızlı bir şekilde neden ve nasılları sorgulamadan her şeyi kabul etmesi işe olan ihtiyaçtan kaynaklanmaktadır. Bu durum adayın koşulsuz tüm kurallara uyacağı anlamına gelmemektedir. Karşı karşıya kalınan bu durumda farkındalık yaratılmadığı, yeterli eğitim ve ilgi sağlanmadığı takdirde kesinlikle kültürün geliştirilemeyeceği düşünülmektedir. Adayın beyan etmiş olduğu ikametinde kanatlı hayvan beslenip beslenmediğinin kontrol edileceği bir sistemin geliştirilmesi ve işe başlamadan önce kontrol edilmesi; personel üzerinde bu durumun ne kadar ciddi olduğunun farkındalığı konusunda ilk adım atılmış olunacaktır.

Oryantasyon (Uyum) Dönemi

İşçinin kanatlı işletmesinde uygulamalı biyogüvenlikle karşılaştığı ve yönlendirildiği ilk aşama uyum aşamasıdır. Bu aşama, istihdamın ilk gününde başlar ve yeni işçinin tavukların bakımı, kümes- saha biyogüvenliği ve diğer sorumluluklarla ilgili kuralları öğrendiği süreyi içermektedir. ¹

Bu süreçte işçinin biyogüvenlik kültürü gelişiminde dikkat edilmesi gereken hususlar;

- İşçi servise ilk defa bindiği andan itibaren yetkili tarafından işletmeye giriş kurallarının anlatılması,
- İşletmeye ilk giriş gerçekleştirilirken görevli personel nezaretinde yönlendirilmesi,
- İşletmeye ilk giriş gerçekleştikten sonra sorumlu yönetici tarafından genel iş sorumlulukları anlatılıp sözlü biyogüvenlik eğitimi verilmesi; kısaca neden ve nasılların anlatılması,
- Biyogüvenlik kültürü gelişmiş tecrübeli diğer işçinin yanında çalışmakla görevlendirilmesi,
- Sorumlu yönetici tarafından sürekli gözlem altında tutulması ve ara ara biyogüvenlik uygulamalarında nelere dikkat ettiği ve neden yaptığı sorgulanıp gelişmesinin takip edilmesi,
- Gelişim problemi olan işçiyle sorumlu yöneticinin daha fazla zaman geçirmesi ve ilgili olması olarak açıklanmaktadır.

Oryantasyon aşaması, biyogüvenliği temel aşamada üç kategoride öğrenmeyi / kullanmayı hedefler,

1. İşletmeye giriş-çıkış faaliyetleri ve genel temizlik ve hijyen kuralları,
2. Kümese giriş- çıkış faaliyetleri ve kümes genel temizlik ve hijyen kuralları,

3. Dönemsel faaliyetler (Aşılama, sınıflandırma vb.), bu aşamada, işçiler biyogüvenlik görevlerinin gerekli zaman dizisinin yanı sıra görevlerin nasıl gerçekleştirileceğinin farkına varmaktadırlar.

Rutin (Alışlagelmiş düzen) Dönemi

İşçilerin tek başına veya sürekli denetimden bağımsız olarak çalışmaya başladıkları sorumluluklarının tamamen farkında oldukları aşamadır. Bu aşamada, işçiler biyogüvenlikle ilgili edindikleri bilgileri günlük faaliyetlerinde uygulama konusunda daha fazla deneyim ve pratik kazanmaktadırlar.¹

Bu süreçte işçinin yapmış olduğu eylemlerin tamamen bilincinde olduğundan dikkat edilmesi gereken hususlar;

- İşçinin deneyimli personelle çalışmaya devam etmesi,
- Rol modeli olan diğer işçilerin uygulamalarının denetlenmesi,
- Yapmış oldukları biyogüvenlik uygulamalarının neden ve nasıllarının sorumlu yöneticiler tarafından sorgulanmaya devam edilmesi,
- Sorumlu yönetici tarafından zaman ayırılıp işçiyle teoride ve pratikte uygulamalar gerçekleştirmek,
- Kural ve talimatları uygulamada alışkanlık veya rutin hale geçiş durumunun gözlemlenmesi olarak açıklanmaktadır.

Düşünceli Yaklaşım Aşaması

İşçilerin biyogüvenlik önlemlerini geliştirmeye ve kullanmaya başladığı dönem olup bu süreçte oryantasyon sırasında edinilen bilgilerle, rutin dönemde alınan tecrübe birleşmektedir. Bu aşamada işçilerden, yeni sürü girişi ile beraber yeni hastalık endişelerinin oluşması ve koşulların değişkenlik gösterdiğinin farkına varmaları beklenmektedir. Bu beklenti ile çiftliğin spesifik biyogüvenlik ihtiyaçlarına kendilerini nasıl adapte ettikleri veya edecekleri görülmek istenmektedir.¹

Önceki aşamaların aksine, işçilerde biyogüvenlik uygulamalarında sürünün sağlığının neden-nasıl korunacağı ve üst yönetimlerden gelen yeni bilgilerle biyogüvenlik kullanımının daha bütüncül bir anlayışı gelişmektedir. Ancak bu gelişmenin bütün işçilerde aynı sürede oluşması ve istenilen seviyeye ulaşması mümkün olmadığı da gözlemlenmektedir.

Bu süreçte işçide düşünceli yaklaşım oluşmasında dikkat edilmesi gerekenler;

- Yeni sürü gelişi ile beraber işçilerin; civcivlerin savunmasız olması konusunda; yani herhangi bir hastalık durumunda çok hızlı ölümler olacağının farkında olup olmadığının sorgulanması (Civcivlerin bağışıklık sisteminin gelişme aşamasında olduğunun farkındalığının ve uygulamalardaki aciliyet duygusunun gelişmesi),
- İşçilerin bu aşamada uzun zamandır bu işi yaptığı düşünüldüğünde tüm işlerin yapılması konusunda yeteri tecrübenin oluştuğu kanısı oluşmaktadır. Ancak doğru bir bakış açısı ile bakmak gerekirse rutin iş ve görevler harici davranışlar ön plana çıkmaktadır. Beklenmeyen bir durumla karşı karşıya kalındığında verdikleri tepkiler sorgulanmalıdır. Bu durumda işçilere yardımcı olmak için yeni kaynakların araştırılıp dış bilgi ağının geliştirilmesi gerekmektedir. İşçiler kadar yöneticilerinde dış kaynaklardan yararlanıp aktarımlarda bulunması, farklı durumlarda gelişen farklı davranışların yargılanmasından çok karşılıklı değerlendirmeye gidilmesi,

- Sürecin bu evresinde işçiler görev dağılımda 2 aşama olduğunun farkına varmaktadırlar.
 - Birinci aşama genel tavuk bakımı (hayvan bakıcılığı)
 - İkinci aşama genel kümes bakımı (kümes bakıcılığı)

Her iki aşamanın da gün içerisinde mesailerinin büyük bir kısmını oluşturduğundan bu işlerin biyogüvenlikten daha fazla önemli olduğu düşüncesi oluşabilmektedir. Özellikle bireysel biyogüvenlikten taviz verme eğilimde olabilirler (Önceki aşamalarda kullanmış oldukları el dezenfektanlarını daha az kullanmaları). Yapmış olduğumuz gözlemlerde işçilerin oryantasyon ve rutin aşamasında daha fazla bireysel biyogüvenliğe uyduğu; bu aşamada ise kümesinde hastalık tecrübesi edinmediyse “bir şey olmaz” düşüncesi ile daha az bireysel biyogüvenlik uyguladığı görülmüştür. Bu düşüncenin hızlıca kırılması ve denetimlerle kontrol altına alınması önemlidir. Ancak hastalık tecrübesi olan bakıcılarda durumun farklı olduğu yapılan görüşmelerde saptanmıştır. Aidiyet duygusuyla yaşananların tekrar yaşanması için çok daha dikkatli olmaya çalışmaktadırlar.

Tüm çalışanlara “Sağlık = Başarı” tezi benimsetilmeye çalıştırılması; yani sürü sağlıklı değilse hiçbir verim hedefine ulaşamayacağı ve bulunduğu işletmenin zarar içinde olacağının anlatılması,

- Düşünceli yaklaşım aşamasında işçilerin tüm tesiste uygulanan biyogüvenlik uygulamaları hakkında farklı düşünce ve risk görüşü oluşacağı için görüşlerinin dinlenmesi gerekmektedir. Dikkat edilmesi gereken ise düşüncesinin yönetim tarafından yanlış görülmesi veya uygulanabilir olarak görülmemesi durumunda neden ve nasılların karşılıklı tartışılmasıdır. Eğer bu tartışma ortamı oluşturulmadan katı bir şekilde ret ile karşılaşan işçilerde biyogüvenliğe inanç ile beraberinde yönetime olan inançta zayıflamalar oluşmaktadır. Bu hassas durumda ilgi ve alakalı davranış biçiminin yönetimde gösterilmesi biyogüvenlik kültürün bu aşamada gelişimi açısından önem arz etmektedir.

Yönetim Aksiyonları

Yönetimler biyogüvenliğin uygulanmasını işçiden beklemeden önce işyerinde bu eylemleri gerçekleştirmek için öncelikle gerekli kaynakları sağlamak zorundadırlar. İşletmenin uygun tasarımı, ekipman ve malzemeler (dezenfektan, dezenfektan dispanserleri, ayak havuzları vs.), yeterli zaman ve iş gücü bu kaynakların vazgeçilmez unsurları olarak görülmektedir. İşyeri ortamı biyogüvenliğin uygulanması için yeteri kadar uygun hale gelmesinden sonra ancak bu konuda işçilere sorumluluk yüklenebilmektedir. Aksi takdirde işçilerin kaynak yetersizliğinden ötürü biyogüvenliği uygulayamamaları onlardan kaynaklı bir problem olmadığının da kabul edilmesi gerekmektedir.

Yönetim tarafından işyeri ortamı biyogüvenliğin uygulanması için uygun hale getirildikten sonra işçiler üzerinde biyogüvenlik kültürünün oluşması için yapılması gerekenler kısaca;

- Tüm çalışanların belirli aralıklarla rutin iç eğitimlerinin verilmesi,
- Yıl içerisinde eksik olunan konularda dış eğitimlerinin aldırılması,
- Sektördeki biyogüvenlik gelişme ve yeniliklerinden haberdar edilmesi,
- Tüm çalışanlara her türlü kişisel biyogüvenlik ekipmanının verilmesi,
- Şirket içi denetimlerin zamanında yapılmasının sağlanması,
- Özellikle işçilerden gelen istek ve önerilerin dikkate alınması,
- Tesis yöneticilerinin zaman zaman mesai içerisinde işçilerle bu konuları konuşarak zihinlerde pekiştirilmesinin sağlanması,

- Biyogüvenlik uygulamaları açısından zayıf personellerle özel olarak ilgilenilmesi, gerekirse bireysel eğitimlerin verilmesi,
- Zorunlu durumlarda biyogüvenliği uygulamakta direnenler üzerinde katı yaptırımlar uygulanması ve yaptırımlardan hiçbir koşulda taviz verilmemesi,
- Başta işletme yöneticileri olmak üzere sorumlu tüm yöneticilerin kendi kişisel gelişimi konusunda yeterli olmak için çaba göstermesi, biyogüvenlik bilgisi konusunda işçilere güven verebilmesi olarak sıralanabilmekte ve bu maddeler farklı anlayış, kültürel yapı ve işleyişten kaynaklı geliştirilebilir olduğu belirtilmektedir.

Diğer Çalışan Baskısı (Akran Baskısı)

Akran baskısı, işçiler tarafından biyogüvenlik uygulamalarını önemli ölçüde etkilediği ve bu durumun biyogüvenliğin uygulanmasında işçi üzerinde ayrı bir etken unsuru olduğu yapılan çalışmalarda tespit edilmiştir.¹

Akran baskısı çoğunlukla yeni (acemi) işçilere yapılmakla beraber daha çok pasif karakterli işçiler üzerinde de uygulanmaktadır. Kanatlı işletmelerinde 2 grupta inceleyebiliriz.

Olumsuz akran baskısı

- Grup çalışmalarında lider işçinin takip edilmesi,

Özellikle çoklu çalışmalarda lider işçinin yaptığının yapılması olarak açıklanmaktadır. Ör. Ayak havuzuna lider işçi basmadan geçiyorsa acemi işçilerde bunu takip ederek aynısı yapma eğilimde olabilmektedirler. Her ne kadar talimatlara aykırı hareket olduğunu bilse de düzene uyma dürtüsü ile bu şekilde hareket etmesine neden olmaktadır.

- Daha eski veya tecrübeli personellere (işçi) yeni işçilerin hesap vermesi,

Tecrübeli personellerin acemi işçiler üzerinde her zaman bir yönlendirme durumu söz konusu olmaktadır. Özellikle oryantasyon döneminde yanlarında işin ayrıntılarını ve uygulanabilirliğini öğrendikleri için onlara karşı sorumluluk hissetmekte ve hesap verme durumu ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu durum aykırı davranışlarda çoğunluk baskısı kazanmak için tecrübeli işçilerin tercih ettikleri yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır.

- Biyogüvenlik bilinci gelişmeyen tecrübeli işçilerin yeni işçiler üzerinde olumsuz düşünce aşılması,

İşletme (çiftlik) içindeki biyogüvenlik uygulamalarının yapılmasını üzerine ek yük olarak gören ve zamanla kültürün oluşumu kendisinde başarısız olmuş tecrübeli işçilerin kötü düşünce ve yorumlarını yeni işçilere kabul ettirmeye çalışmalarının olduğu gözlemlenmektedir. Ör. El dezenfektanı kullanımını onaylamayan işçinin diğerine “ne gereği var zaten ellerimi yıkadım” gibi telkinlerde bulunup yanına yandaş bulma çabaları içine girdiği görülmektedir.

Tüm olumsuz baskılardan kurtulmak için yönetimin özellikle acemi işçilere bu konuda güven telkininde bulunması çok önemlidir. Yukarıda bahsedilen durumların önüne geçilebilmesinin diğer bir önemli hususu da çiftlik yöneticilerinin durumun farkında olmaları olarak belirtilmektedir. Denetim ve kontrol mekanizmaları içinde acemi işçilerin de özellikle yer alması ve onlarla zaman geçirilmesi bu baskıların olumsuzdan olumluya dönmesine ve zamanla kaybolmasına neden olacağı düşünülmektedir.

Olumlu akran baskısı

Yukarıda bulunan olumsuzlukları tersi durumu olup işçiler arasında biyogüvenlik kültürünün gelişimi sağlayan önemli unsurlardan biridir. Aykırı davranış durumunda uygun bir dille birbirlerini uyarmayla başlayan bu durum, özellikle aidiyet duygusunun diğer işçilere aktarılmasıyla devam etmektedir. Yaşanacak herhangi bir hastalık durumunda önce işyeri sonra kendilerinin ne kadar zarara uğrayacağı birbirleri arasında yüksek sesle dile gelip konuşulmaya başlandığı andan itibaren olumsuz düşüncelerinde kırılmaya başladığı gözlemlenmektedir. Bu durumda verilen eğitimlerin başarısı da ölçülebilmektedir.

Bireysel Çalışanın Özellikleri

İşçilerin kanatlı kümeslerinde biyogüvenlik uygulamalarını etkileyen özellikleri;

- Kişilik tipi
- Eğitim-Öğretim düzeyi
- Kanatlı hastalık deneyimi
- Biyogüvenlik inancı olarak 4 ayrılmaktadır.¹

Kişilik tipi

Sorumluluk sahibi, düzenli ve kişisel hijyene önem veren işçilerin gerekli biyogüvenlik önlemlerini alma durumlarının daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Ör. Servis odasının temizliğine ve düzenine önem veren işçinin öncelikle bunu kişisel düzenden dolayı yaptığı ve böylece biyogüvenlik kurallarına adaptasyonda sıkıntı yaşamadığı görülmektedir.

Eğitim-Öğretim Düzeyi

İşçiler, mevcut işlerinde biyogüvenliği uygulamak için örgün eğitimlerinden edindikleri bilgilerden faydalanabilmektedir. Ülkemizde kanatlı kümeslerinde işçi olarak çalışanlar çoğunlukla ilkokul- lise arası eğitim düzeyine sahiplerdir. Eğitim seviyesi arttıkça iç eğitimlerde verilen biyogüvenlik bilgilerinin anlaşılabilirliği ve beraberinde uygulanabilirliğinin arttığı gözlemlenmektedir. Ancak bunu bütün lise mezunlarının diğerlerine göre kültür gelişimde daha başarılı olduğu sadece okul eğitim düzeyine bakılarak tek başına söylemek mümkün olmadığı da belirtmek gerekmektedir.

Kanatlı hastalık deneyimi

Çalışmış olduğu kanatlı işletmesinde daha önce hastalık yaşayan işçilerin biyogüvenliğe bakış açısının hiç hastalık yaşamamış işçilere göre iyi anlamda çok farklı olduğu görülmektedir. Yapılan gözlemlerde hastalık görmüş bakıcının hastalığın tekrarlanmaması için biyogüvenliğe daha fazla uyduğu ve çevresindeki diğer mesai arkadaşlarına geçmişte yaşanan hastalığın ne kadar kötü olduğunu anlatmaya çalıştıkları gözlemlenmiştir. Böylece bir daha hastalık yaşamamak için hem kendilerinin hem de diğer arkadaşlarının çalışma disiplinlerini sorgulamaya başlamaktadırlar. İşçiler tarafından kötü olarak algılanan hastalık durumları çoğunda düşünceli yaklaşım oluşmasına da neden olmaktadır.

Biyogüvenlik inancı

Çoğunlukla verilen eğitimlerle gelişme gösterse de deneyimler sonrası kazanılan biyogüvenlik inancındaki azalmalar çoğu kanatlı kümes yöneticisi için kırılma noktası olmaktadır. Öncelikle yetersiz eğitim başta olmak üzere biyogüvenlik kültürü tecrübe ile pekişmediği zaman “**Önemsememe**” durumu ile karşı karşıya kalınmaktadır. Biyogüvenlik inancı karşılıklı iletişim ve proaktif eğitimlerle zamanla

aşılıp geliştirilebileceği düşünülmektedir. Bu zaman diliminde denetimlerin daha sık ve aktif olarak yapılması gerekmektedir.

Biyogüvenlik Eğitimi Nasıl Olmalı

Biyogüvenlik kültürünün işçilerde kabul görebilmesi için uygulama ve tecrübenin yanında eğitimde ihtiyaç duyulduğu yapılan çalışmalarda görülmektedir. Ancak birçok farklı sebepten kaynaklı eğitimlerin sürekli ve proaktif yapı içinde olması gerekmektedir. Doğru zamanlamalarla bilginin alınıp alınmadığına bakılmadan neden ve nasılların sürekli anlatıldığı eğitim modelinin uygulanması işçiler üzerinde bilinçaltı yaratılabileceği düşünülmektedir.

Kanatlı işletmelerinde verilecek biyogüvenlik eğitimini içeriğinin aşağıdaki gibi olması tarafımızca tavsiye edilmektedir.

- Biyogüvenlik nedir? Hangi amaca hizmet eder?
- Biyogüvenlik kuralları nelerdir?
- Hastalık bulaşma kaynakları nelerdir?
- Hastalık bulaşmasında insan faktörünün rolü nedir?
- Hastalık taşıyıcı vektörler nelerdir? Mücadele neden ve nasıl yapılır?
- Hastalıkları önlenmesinde çalışan farkındalığı nasıl olması gerektiği?
- Biyogüvenlik ve işyeri (şirket) sadakati arasındaki bağ nedir?

Sonuç

Biyogüvenliğin çalışanlar tarafından benimsenmesi için öncelikle tam manasıyla hazırlanmış bir işletmenin olması, gerekli tüm donanım ve yardımcı ürünlerin hali hazırda bulunması uygulayıcılar üzerinde ciddiye ve sorumluluk oluşturma açısından önemli olduğu görülmektedir.

Kanatlı işletmelerinde çalışan işçilerin kültür gelişimini etkileyen faktörler değerlendirildiğinde;

- Örnek çalışanlar,
- Diğer Çalışan Baskısı (Akran Baskısı),
- Yönetim aksiyonları,
- İnanç karşılanmaktadır.

Düzenli ve proaktif olarak verilen eğitimlerin yanı sıra işletme yöneticilerinin rol model olması ve örnek teşkil etmesi gelişimin tetiklenmesini sağlamaktadır. Katı inançların yıkılması ancak daha fazla ilgi ve alaka ile mümkün olmaktadır. Biyogüvenlik ve işyerinin devamlılığı arasındaki ilişkinin sürekli işlenip işçinin gelecek beklentilerinin sorgulanması da neden hassasiyet göstermesi gerektiğini kavranmasında yardımcı olacağı bildirilmektedir.

Biyogüvenlik Kültürünün uygulayıcıları olan işçiler tarafından benimsenmesi hem kanatlı hayvan sağlığının korunmasında hem de içinde bulunduğumuz zaman diliminde her geçen gün hassas duruma gelen gıda güvenliği için gerekmektedir. Sağlıklı nesillerin geleceği kanatlı sektörünün ucuz protein kaynağı üretmesine bağımlılığı her geçen gün atmakta ve biyogüvenlik üretimin her noktasına ulaşmaktadır.

Dikkat edilmesi gereken husus kâğıt üzerinde talimatlar oluşturularak işletmenin her yerine asılabilir. İşçiler tarafından uygulanabilirliği sağlanmadığı, gerekli denetim mekanizmaları

oluşturulmadığı takdirde hiçbir anlam ifade etmeyecektir. Önemli olan işletme içinde neler olup bittiğin farkına varılması ve bütün çalışanların düşünce ve fikirlerine önem verilmesidir.

Referanslar

1. Delabbio, J. How Farm Workers Learn to Use and Practice Biosecurity Northwestern State University Aquaculture Research Center Natchitoches, Louisiana 2006
2. Glaser, B G., Strauss, A. L. *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine/Atherton. 1967
3. Glaser, B. G. *Basics of grounded theory analysis: Emergence vs. forcing*. Mill Valley, California: Sociology Press. 1992
4. Delabbio, J., Murphy, B., Johnson, G. R., & Hallerman, E. Characteristics of the recirculation sector of finfish aquaculture in the United States and Canada. *International Journal of Recirculating Aquaculture*, 4, 5-23. 2003
5. Delabbio, J., Murphy, B., Johnson, G. R., & McMullin, S. L. An assessment of biosecurity utilization in the recirculation sector of finfish aquaculture in the United States and Canada. *Aquaculture*, 252, 165-179. 2004
6. Delabbio, J., Johnson, G. R., Murphy, B., Hallerman, E., Woart, A., & McMullin, S. L. Fish disease and biosecurity: Attitudes, beliefs and perceptions of managers/owners of finfish recirculation facilities in the United States and Canada. *Journal of Aquatic Animal Health*, 17(2), 153-159. 2005
7. Gifford, D.H., Shane, S. M., Hugh-Jones, M., & Weigler, B. J. (1987). Evaluation of biosecurity in broiler breeders. *Avian Diseases*, 31(2), 339-344.
8. Gillespie, J. R. (2000). The underlying interrelated issues of biosecurity. *Journal American Veterinary Medicine Association*, 5, 662-664.
9. Pala Y., G., Biyogüvenlik Kültürü Bölüm 1 Beypi Beypazarı Tarımsal Üretim Pazarlama San.Tic. A.Ş. İnovet Dergisi Ocak 2020