



**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI
VE İŞ DİSİPLİNİNİN ÇALIŞAN PERFORMANSI
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
ERZURUM ÖRNEĞİ**

Sefa ÇELİK

**Yüksek Lisans Tezi
İşletme Anabilim Dalı
Doç. Dr. Dilşad GÜZEL
2018**

Her Hakkı Saklıdır

**T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

Sefa ÇELİK

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI VE İŞ
DİSİPLİNİNİN ÇALIŞAN PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
ERZURUM ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TEZ YÖNETİCİSİ
Doç. Dr. Dilşad GÜZEL**

ERZURUM-2018



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ BEYAN FORMU



31/12/2018

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Uygulama Esaslarının ilgili maddelerine göre hazırlamış olduğum " İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ve İş Disiplininin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi: Erzurum Örneği" adlı tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanması için verdiğimi onaylarım:

*Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Uygulama Esaslarının ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim *.*

- ☐ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☒ Tezimin/Raporumun makale için **altı ay**, patent için **iki yıl** süreyle erişiminin ertelenmesini istiyorum.

31.12.2018

Sefa ÇELİK

*** LİSANSÜSTÜ TEZLERİN ELEKTRONİK ORTAMDA TOPLANMASI, DÜZENLENMESİ VE ERİŞİME AÇILMASINA İLİŞKİN YÖNERGE**

.....

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Lisansüstü tezlerin erişime açılmasının ertelenmesi MADDE 6– (1) Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

Gizlilik dereceli tezler MADDE 7– (1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

F-83/00/22.12.2016



**T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**



TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Doç. Dr. Dilşad GÜZEL danışmanlığında, Sefa ÇELİK tarafından hazırlanan bu çalışma 31 / 12 / 2018 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından İşletme Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. T. Şükrü YAPRAKLI

Jüri Üyesi : Doç. Dr. İskender PEKER

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Dilşad GÜZEL

İmza:
İmza:
İmza:

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine aittir. / /

Prof. Dr. Sait UYLAŞ
Enstitü Müdürü

F-85/01/21.10.2016

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	VI
ABSTRACT	VII
KISALTMALAR DİZİNİ	VIII
TABLolar DİZİNİ	IX
ŞEKİLLER DİZİNİ	X
ÖNSÖZ.....	XI
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

1.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE	2
1.1.1. Çalışma ve İş Kavramı	2
1.1.2. İş Sağlığı Kavramı.....	3
1.1.3. İş Güvenliği Kavramı	4
1.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı	5
1.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN AMAÇLARI	6
1.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TARİHSEL GELİŞİMİ	7
1.4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ.....	10
1.4.1. İşçi ve İşveren Açısından Önemi.....	11
1.4.2. Ülke Ekonomisi Yönünden Önemi	12
1.5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ TEMEL RİSKLER	14
1.5.1. İş Kazaları.....	14
1.5.1.1. İş Kazasının Tanımı	14
1.5.1.2. İş Kazalarının Nedenleri	15
1.5.1.3. İş Kazaları İstatistikleri.....	16
1.5.1.4. İş Kazalarına Karşı Alınabilecek Önlemler	17
1.5.2. Meslek Hastalıkları.....	18
1.5.2.1. Meslek Hastalıklarının Tanımı	18
1.5.2.2. Meslek Hastalıklarının Sınıflandırılması	20
1.5.2.3. Meslek Hastalıklarına Neden Olan Faktörler	21
1.5.2.4. Meslek Hastalıklarından Korunma İlkeleri.....	21

1.6. İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ.....	22
1.6.1. Güvenlik Kültürü Kavramı.....	22
1.6.2. Güvenlik Kültürünün Özellikleri.....	22
1.6.3. Güvenlik Kültürünün Boyutları.....	23
1.6.4. Güvenlik İklimi	24
1.6.5. Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi İlişkisi	24
1.6.6. Örgüt Kültürü	25
1.7. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİ	26
1.7.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu.....	26
1.7.2. İşyeri Hekimi	28
1.7.3. İşyeri Hemşireliği	29
1.7.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi (OHSAS 18001)	30
1.8. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ALANINDA FAALİYET GÖSTEREN ULUSLARARASI VE ULUSAL KURULUŞLAR	31
1.8.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO).....	31
1.8.2. Dünya Sağlık Örgütü (WHO).....	32
1.8.3. Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim, Öğretim Bilgi Ağı (ENETOSH)	33
1.8.4. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)	34
1.8.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM).....	36
1.8.6. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)	39
1.8.7. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı (İTKB)	39
1.8.8. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)	41
1.8.9. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi	42
1.9. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMA İLKELERİ	43
1.9.1. Uygun İşe Yerleştirme.....	43
1.9.2. İş Yeri Ortam Faktörlerinin Değerlendirilmesi	45
1.9.3. Sağlık Risklerinin Kontrolü.....	45
1.9.4. Aralıklı Kontrol Muayenesi.....	46
1.9.5. İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Hizmeti Sağlanması	47
1.9.6. Sağlık ve Güvenlik Eğitimi	47

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ DİSİPLİNİ VE ÇALIŞAN PERFORMANSI

2.1. ÇALIŞMA ORTAMI VE İŞ DİSİPLİNİ	50
2.1.1. Çalışma Ortamı ve Koşullarının Önemi	51
2.1.2. Çalışma Ortamını Etkileyen Unsurlar ve Riskler	52
2.1.2.1. Fiziksel Risk Faktörleri.....	53
2.1.2.2. Kimyasal Risk Faktörleri	55
2.1.2.3. Biyolojik Risk Faktörleri	55
2.1.2.4. Ergonomik Risk Faktörleri	56
2.1.2.5. Psiko - Sosyal Risk Faktörleri	57
2.2. İŞÇİLERİN İŞLETMEDEKİ ÇALIŞMA YAPISI	57
2.2.1. İşçilerin Çalışma Süreleri	58
2.2.2. İşçilerin Ücretlendirilmeleri	60
2.3. İŞYERLERİNDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİ BELİRLEYEN	
PROSEDÜRLER	61
2.3.1. Yasal Prosedürler	61
2.3.2. Toplu Sözleşmelerle Belirlenen Prosedürler	62
2.3.3. Daha Önceden Kabul edilmiş Yazılı Olan-Olmayan Prosedürler	62
2.3.4. İç Prosedürler	63
2.3.5. Dış Prosedürler	63
2.3.6. Disiplin Prosedürleri.....	63
2.4. ÇALIŞAN İLİŞKİLERİ YÖNETİMİ	63
2.4.1. Çalışan İlişkileri Yönetiminin Anlamı ve Amacı	63
2.4.2. Çalışan İlişkileri Yönetiminde İnsanın Önemi	65
2.4.3. İlişki Yönetiminde Çalışanlara Duyulan Güvenin Önemi.....	65
2.4.4. İlişki Yönetiminde İşletmeye Duyulan Güvenin Önemi	66
2.5. PERFORMANS KAVRAMININ TANIMI VE ÖNEMİ	67
2.6. PERFORMANS TÜRLERİ	67
2.6.1. Nitel Performans.....	67
2.6.2. Nicel Performans	68
2.7. ÇALIŞAN PERFORMANSI KAVRAMI	68
2.7.1. Çalışan Performansını Etkileyen Faktörler	69

2.7.1.1. Yetenek	69
2.7.1.2. Eğitim	69
2.7.1.3. Bilgi Düzeyi	69
2.7.1.4. Çalışanın Kişilik Özellikleri	70
2.7.1.5. Yönetim ve Çalışan Politikası	70
2.7.1.6. Çalışma Koşulları	70
2.7.1.7. Organizasyon İçi İnsan İlişkileri.....	71
2.7.1.8. Çalışanları Ödüllendirme ve Geri Bildirim Verilmesi.....	71
2.8. PERFORMANS DEĞERLENDİRME KAVRAMI VE TANIMI	71
2.8.1. Performans Değerlendirmenin Amacı ve Faydaları	73
2.9. PERFORMANS DEĞERLENDİRMEDE YAPILAN HATALAR	74
2.10. PERFORMANS DEĞERLENDİRMEDE KARŞILAŞILAN SORUNLAR VE BAŞARISIZLIK NEDENLERİ	75

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI VE İŞ DİSİPLİNİNİN ÇALIŞANIN PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU VE ÖNEMİ	76
3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	77
3.3. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI, SINIRLARI VE KISITLARI	77
3.4. ARAŞTIRMADAN BEKLENEN YARARLAR	77
3.5. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE DEĞİŞKENLERİ.....	78
3.6. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	78
3.7. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ VE ARACI	79
3.8. VERİLERİN ANALİZİ	80
3.8.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Analizi	81
3.8.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Uygulama Düzeyini Belirlemeye Yönelik İfadelerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	82
3.8.3. İş Disiplinine İlişkin İfadelerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	84
3.8.4. Performansa İlişkin İfadelerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	86

3.8.5. İSG ve İş Disiplini Uygulamalarının Çalışan Performansı Üzerine Etkisinin Belirlenmesi.....	87
3.8.6. Sektörler Arası İSG Uygulamalarının Farklılığının Test Edilmesi	89
3.8.7. Sektörler Arası İş Disiplini Uygulamalarının Farklılığının Test Edilmesi.....	90
3.8.8. Sektörler Arası Çalışan Performansının Farklılığının Test Edilmesi	91
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	93
KAYNAKÇA	96
EKLER.....	105
EK 1. UYGULANAN ANKET FORMU	105
EK 2. ETİK KURUL ONAY BELGESİ.....	107
ÖZGEÇMİŞ.....	108

ÖZET**YÜKSEK LİSANS TEZİ****İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI ve İŞ DİSİPLİNİNİN
ÇALIŞAN PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ERZURUM ÖRNEĞİ****Sefa ÇELİK****Danışman: Doç. Dr. Dilşad GÜZEL****2018, 105 Sayfa****Jüri: Doç. Dr. Dilşad GÜZEL (Danışman)
Prof. Dr. Tevfik Şükrü YAPRAKLI
Doç. Dr. İskender PEKER**

Bu çalışmanın amacı, çalışan performansı üzerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile iş disiplini uygulamalarının etkisinin var olup olmadığının incelenmesidir. Bu bağlamda çalışmanın birinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının neler olduğu, iş sağlığı ve güvenliğinin tarihi gelişimi incelenmiş ve son olarak bu alandaki yasal zorunluluklar belirtilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde çalışma ortamında iş disiplini kavramı açıklanmış, iş disiplininin neden önemli olduğu konusunda bilgi verilmiş, performans ve çalışan performansı kavramları hakkında detaylı bilgi verilerek araştırmanın teorik bölümü tamamlanmıştır. Çalışmanın, uygulama kısmında Erzurum ilinde mamul sektörü(4) ve hizmet sektöründe(4) faaliyet gösteren sekiz farklı firmanın çalışanlarına yüz yüze görüşme yöntemi ile anket uygulanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile iş disiplininin çalışan performansına etkisi teorik olarak açıklanmıştır. Bu doğrultuda geliştirilen hipotezler ve araştırma modeli, çoklu regresyon analizi aracılığı ile test edilmiştir. Sonuç olarak; İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının ve iş disiplini uygulamalarının çalışan performansı üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve İş Güvenliği, İş Disiplini, Performans

ABSTRACT

MASTER THESIS

**THE EFFECT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AND WORK
DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE: THE CASE OF ERZURUM**

Sefa ÇELİK

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Dilşad GÜZEL

2018, Page: 108

**Jury: Assoc. Prof. Dr. Dilşad GÜZEL (Advisor)
Prof. Dr. Tevfik Şükrü YAPRAKLI
Assoc. Prof. Dr. İskender PEKER**

The purpose of this study is to investigate the relationship between occupational health and safety and work discipline on employee performance. In this context, the occupational health and safety practises, history of occupational health and safety and legal requirements are explained in first part. In the second part work discipline in the work environment is explained by giving legal procedures. Finally, the concept of performance and business performance are given and theoretical part of the research has been completed. In the application part of the study, face to face questionnaire was applied to the employees of eight different companies that operating in the good(4) and service(4) sector in Erzurum. The effect of occupational health and safety practises and work discipline on employee performance is explained theoretically. The hypothesis and the model of the survey were tested with multiple linear regressions. As a result, it was observed that occupational health and safety practises and work discipline have an impact on employee performance.

Keywords: Occupational Health and Safety, Work Discipline, Performance

KISALTMALAR DİZİNİ

AB	: Avrupa Birliği
ÇASGEM	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
Çev	: Çeviren
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ÇSGBK	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Kanunu
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
ENETOSH	: Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim, Öğretim, Bilgi Ağı
ERM	: Çalışan İlişkileri Yönetimi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İK	: İnsan Kaynakları
İSGGM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İTKB	: İş Teftiş Kurulu Başkanlığı
KKD	: Kişisel Koruyucu Donanımı
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
OHSAS	: İş Sağlığı ve Güvenliği Değerlendirme Sistemi
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TMMOB	: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TDK	: Türk Dil Kurumu
UÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü
Vb	: Ve benzeri
Vd	: Ve diğerleri
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 2.1. Ülkelerin Maksimum Yasal Haftalık Çalışma Süreleri	59
Tablo 4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	81
Tablo 4.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Değişkenleri Ortalama ve Standart Sapmaları	83
Tablo 4.3. İş Disiplini Değişkenleri Ortalama ve Standart Sapmaları	85
Tablo 4.4. Çalışan Performansı Değişkenleri Ortalama ve Standart Sapmaları.....	86
Tablo 4.5. Çoklu Regresyon Analizi (Mamul sektörü)	87
Tablo 4.6. Çoklu Regresyon Analizi (Hizmet Sektörü)	88
Tablo 4.7. Sektörler Arası İSG Farklılık Analizi Tablosu	89
Tablo 4.8. Sektörler arası İSG Bileşenleri Farklılık Analiz Tablosu	90
Tablo 4.9. Sektörler Arası İş Disiplini Farklılık Analizi Tablosu	91
Tablo 4.10. Sektörler Arası İş Disiplini Bileşenleri Farklılık Analiz Tablosu.....	91
Tablo 4.11. Sektörler Arası Çalışan Performansı Farklılık Analiz Tablosu.....	92
Tablo 4.12. Sektörler Arası Çalışan Performansı Bileşenleri Farklılık Analizi Tablosu	92

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. 2016 Yılı İş Kazası Sayısı.....	16
Şekil 1.2. Yaş Gruplarına Göre İş Kazası Sayısı	16
Şekil 1.3. Aylara Göre İş Kazası Sayısı	17
Şekil 1.4. 2016 Yılı Meslek Hastalığı Sayısı	19
Şekil 1.5. Yaş Gruplarına Göre Meslek Hastalığı Sayısı.....	19
Şekil 1.6. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teşkilat Şeması.....	35
Şekil 1.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Teşkilat Şeması	38
Şekil 2.1. 2017 Yılı Ülkelerin Yıllık Toplam Çalışma Süreleri	58
Şekil 4.1. Araştırmanın Modeli.....	78

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasının hazırlanması sürecinde değerli görüşleri ve bilgi birikimiyle beni yönlendiren, bana destek olan ve tecrübelerini benimle paylaşan sayın hocam ve tez danışmanım Sayın Doç.Dr. Dilşad Güzel'e teşekkürü borç bilirim.

Değerli hocalarım Prof.Dr. Tevfik Şükrü YAPRAKLI, Doç.Dr. Canan Nur KARABEY, Doç.Dr. İskender PEKER ve Arş. Gör. Adnan KARATAŞ'a katkılarından dolayı çok teşekkür ederim. Ayrıca bu süreçte birçok konuda benden yardımlarını esirgemeyen değerli arkadaşım Emine NOKSAN'a teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak ise, yaşamım boyunca benden hiçbir zaman desteklerini esirgemeyen, her zaman yanımda olan annem, babam, ablam ve çok sevdiğim yeğenim Yusuf Ertuğrul'a çok teşekkür ederim.

Erzurum-2018

Sefa ÇELİK

GİRİŞ

Sanayileşme süreci insanlığa fazlasıyla zaman ve para kazandırmış olsa da birçok problemi de beraberinde getirmiştir. Bu süreçten sonra gün geçtikçe artan iş kazaları ve meslek hastalıkları çalışma ortamında birtakım düzenlemeler yapılması gerekliliğini doğurmuştur. Çünkü insanlar hayatlarını sürdürebilmek için çalışmak zorundadırlar ve zamanlarının büyük bir bölümünü çalıştıkları işyerlerinde geçirmektedirler. Dolayısıyla çalışma ortamında yer olan birçok etken çalışanın performansını ve en önemlisi sağlığını tehdit edebilmektedir. Çalışanın fiziksel veya ruhsal sağlığını etkileyebilecek bir iş kazası veya meslek hastalığı o kişinin işgücü ve işgünü kayıplarına neden olacaktır. Bu durumdan çalışanın kendisi, işvereni, ailesi ve dolaylı olarak ülke ekonomisi olumsuz etkilenecektir.

İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı çalışanların çalıştıkları ortam ile fiziksel ve ruhsal olarak tam bir uyum içinde olmalarını sağlamaktır. Çünkü çalışanın çalıştığı ortamda kendini güvende ve mutlu hissetmesi performans açısından büyük önem taşımaktadır. İş sağlığı ve güvenliği noktasında dünyada çok yol kat edilmemiş olsa bile yapılan çalışmalarla konunun önemi anlaşılmaya başlanmıştır. Ülkelerin bu noktada uyguladıkları yasal düzenlemeler artan bir şekilde karşımıza çıkmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği dışında çalışanın verimliliğini ve performansını etkileyen başka unsurlar da vardır. Bunlardan bazıları; çalışma süreleri, ücretlendirmeler, çalışma ortamı, çalışan ilişkileri, iş disiplini vb şeklindedir. Firmalar arasında rekabet gücü artık sadece satışla ölçülmeyip firmanın içyapısına kadar ulaşmıştır. Dolayısıyla çalışma ortamı, iş disiplini gibi faktörlerin önemi artmaya başlamış ve firmalar iş sağlığı, iş disiplini, çalışma ortamının düzenlenmesi, uygun ücretlendirme gibi uygulamalara önem vermeye başlamışlardır. Çünkü çalışanın performansının yüksek olduğu ölçüde firmalar rekabet gücü elde edebileceklerdir.

Araştırmanın amacı iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile iş disiplini uygulamalarının çalışan performansı üzerindeki etkisini irdelleyerek sonuçların ilgili kurumlara çalışan performansını artırmada katkıda bulunmasını sağlamaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Sanayi ve teknolojinin hızla gelişmesine bağlı olarak küreselleşmenin getirdiği ekonomik ve sosyo - kültürel değişimler iş sağlığı konusunu ve işyeri ortamlarını yeniden gözden geçirmeyi gerekli kılmıştır. Bu anlamda dünyada olduğu gibi Türkiye’de de hızlı bir gelişim süreci yaşanmaktadır. Yaşanan bu gelişim sürecini inceleyebilmek adına iş sağlığı ve güvenliği kavramlarını tanımlamak ve açıklamak gerekir. Çalışmanın bu bölümünde çalışma kavramı, iş sağlığı ve güvenliği kavramlarının tanımı, amacı, kapsamı, tarihçesi ve iş güvenliğinin önemi açıklanmıştır. Daha sonra iş kazaları, meslek hastalıkları, güvenlik önlemleri, iş sağlığı ve güvenliği alanında görevli kurum ve kuruluşlar ve son olarak da iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yer verilmiştir.

1.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.1. Çalışma ve İş Kavramı

Çalışma, insanlığın var olduğu günden bu yana süregelen bir eylemdir. İlk insanlar avcılık, toplayıcılık gibi eylemleri yaparken henüz çalışma adı altında bunu yaptıklarının farkında olmamışlardır. Onlar sadece zaruri ihtiyaçlarını karşılamak için bir takım eylemler gerçekleştirmişlerdir. Daha sonraları yeni dünya düzeni kurulmaya başlanıp, yeni yeni keşifler ve icatlar yapıldıkça çalışma kavramı da şekillenmeye ve daha kapsamlı hale gelmeye başlamıştır.

Özellikle son yıllarda endüstri devriminin getirmiş olduğu makineleşme ve otomasyon sistemleri çalışma kavramının yeni bir boyuta taşınmasına sebep olmuştur (Işık, 2013: 234).

Çalışma kavramı hakkında çok çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Genel anlamıyla çalışma kavramı çalışmak eylemidir. Türk Dil Kurumu; bir şeyi oluşturmak veya ortaya çıkarmak için emek harcamak, herhangi bir iş üzerinde olmak, işi veya görevi olmak, bir şeyi yapmak için gereken çarelere başvurmak olarak tanımlamıştır (TDK, 2018a).

İnsan Hakları Bildirgesi'nin 23. Maddesi'nde çalışma kavramı ile ilgili olarak herkesin çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adaletli ve elverişli koşullarda çalışmaya ve işsizliğe karşı korunmaya hakkı olduğu ifadesi yer almaktadır.

İktisadi açıdan bakıldığında ise çalışma kavramı, tüketilmek üzere ürün veya hizmet üretmek için uygulanması gereken işlemler dizisidir. Çalışma kavramı iş kavramını da kendi bünyesinde barındırır denilebilir. Çünkü iş belirlenmiş bir ücret karşılığında yapılan çalışmadır (Kapız, 2001: 2).

1.1.2. İş Sağlığı Kavramı

İş Sağlığı kavramına geçmeden önce sağlık kavramının tanımlanması yerinde olacaktır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) sağlık kavramını, bir insanın yalnızca fiziki olarak değil, aynı zamanda ruhsal ve sosyal yönden de tam bir uyum hali içinde olması şeklinde tanımlamıştır.

Günümüzde popüler bir kavram haline gelen iş sağlığı, geçmiş yüzyıllarda işverenler gözünde veya toplum nazarında pek fazla bir şey ifade etmiyordu. Çünkü tehlikeli işlerde toplumda yer edinememiş olan köle veya suçlulardan oluşan insanlar çalıştırılıyordu. Dolayısıyla böyle zor şartlar altında çalıştırmak onları bir noktada cezalandırmak anlamına geliyordu. Bu şartlar altında çalışan insanlar için yaralanma veya ölüm sıradan olaylardı. Bu nedenle bahsi geçen kesimin sağlık problemleri yaşaması veya ölmesi cezalandırma sisteminin bir gereği olduğu için toplum tarafından gereken tepkiyi görmemiştir. Bu toplumsal sorun da iş sağlığı kavramının uzun yıllar önemsenmemesinin ve gelişmemesinin temelini oluşturmuştur.

İş sağlığı kavramı; çalışılan iş ile çalışanın sağlığı arasındaki ilişkinin bir uyum içerisinde olmasıdır. Buradaki ilişki çalışanın yaptığı işin çalışanın sağlığı üzerindeki etkisidir. Yani amaç işin veya işyerinin sağlık üzerindeki olumsuz etkilerini belirlemek ve bu etkileri minimum düzeye indirmeye çalışmaktır.

Başka bir tanımda ise iş sağlığı, çalışılan ortam ve bu ortamda kullanılan malzemelerden doğabilecek tehlikeleri minimum düzeye indirmeye ya da ortadan kaldırmaya çalışan çabalar bütünüdür (Demircioğlu ve Centel, 2003: 154). Çünkü bilim insanları sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yeterli seviyede sağlandığı işyerlerinde

çalışmanın birey üzerinde hem ruhsal hem de fiziksel olarak verimliliğe pozitif yönde etki ettiği konusunda hem fikirdirler.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının eksiksiz ve kusursuz uygulandığı ve kazaların minimum düzeye indirilmeye çalışıldığı bir ortam, çalışan kişinin fiziksel ve ruhsal performansını iyileştirerek çalışanın sağlığını koruduğu için; iş kazası veya meslek hastalığı yaşanması riskinin önüne geçilecektir. Bunun için sağlığı tehlikeye düşürebilecek durumların net analizinin belirli periyotlarla ve aksatılmadan yapılması gerekmektedir (Turan, 2016: 14).

Tanımlamalardan da özetlenebileceği üzere iş sağlığı kavramı, esas olarak iş ve işyeri ortamının potansiyel anlamda, sağlığa zarar vermeyecek bir hale getirilmesini ve bu durumun korunmasını ifade etmektedir. İşçinin çalışma ilişkisinde iş kazası ve meslek hastalığından korunmasını konu alan bütün çalışmalar bu kavram içerisinde değerlendirilmektedir.

1.1.3. İş Güvenliği Kavramı

Güvenlik kavramı en genel anlamıyla emniyet içinde olma duygusu olarak tanımlanabilir (Karadoğan, 2014: 21).

İş güvenliği kavramı ise: işyerlerinde işin yürütülmesi sırasında meydana gelebilecek tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak için yapılan metotlu çalışmalardır (Yiğit, 2011: 4).

Güvenlik, sadece mikroekonomi açısından değil ayrıca makroekonomi açısından da büyük önem taşımaktadır. Çin’de yapılan bir araştırmada 1979-2008 yılları arasındaki veriler analiz edildiğinde iş güvenliği ile ekonomik gelişme arasında bir bağlantı olduğu tespit edilmiştir. Ülke ekonomisi büyüme yaşadığı zamanlarda iş kazaları artmakta, küçülme yaşandığı zamanlarda ise iş kazaları azalmaktadır (Li, Xueqiu ve Li, 2011: 82). Dolayısıyla ekonomisi büyüme evresinde olan ülkelerin iş güvenliği konusunda daha hassas olmaları gerekmektedir (Akpınar, 2014: 41).

İş güvenliği, çalışanların yanı sıra işletme ve üretim güvenliğini de sağlar. Literatür tarandığında iş güvenliğinin amaçlarının 3 temel başlık halinde özetlendiğini görebiliriz: çalışanı korumak, çalışan üzerinde işin veya işyerinin olumsuz etkilerini

azaltmak ve son olarak da rahat ve güvenli bir çalışma ortamında çalışmalarını sağlamaktır. Burada işin veya işyerinin olumsuz etkilerini azaltmaktan kast edilen şey çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı ruh ve beden bütünlüklerinin korunmasını sağlamaktır.

Genel anlamıyla iş güvenliğinin amaçları sıralanacak olursa:

- Güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak,
- İşgücü ve emek kayıplarını azaltmak,
- İş verimliliğini maksimum seviyeye çıkarmak,
- Makine arızaları gibi istenmeyen durumları ve işletmeye fazladan maliyet oluşturabilecek durumları ortadan kaldırmak,
- Çalışan ve çalışanın yaptığı işin uyumunu sağlamak.

İş güvenliği, sektör fark etmeksizin her iş alanında çalışanın hakkıdır. İş güvenliğinin dört temel ilkesi vardır (Özyaral ve Yılmaz, 2014: 4):

- Tehlikeli sonuçlar doğurabilecek eylemlerde bulunmamak,
- İşletmede olması gereken donanım ve malzemeyi temin etmek,
- Otomasyon sistemleri kullanmak,
- Kişisel Koruyucu Donanımı (KKD) bulundurmak ve kullanırmak.

1.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

Literatürde son yıllarda yerini alan ve adını sıkça duyurmaya başlayan iş sağlığı ve güvenliği kavramı, teknolojik gelişmelerle orantılı olarak önem kazanmıştır. Bu kavramın bu kadar önem kazanmasında minimum kaza, maksimum fayda ve çalışan memnuniyeti anlayışı yer almaktadır. Başta aile ve toplum olmak üzere devlet refahında önemli bir yeri olan çalışanların memnuniyetinin büyük bir bölümü işyeri düzenlemeleri ile giderilebilmektedir. Fakat burada öncelikli amaç işçinin bedensel ve ruhsal sağlık bütünlüğünün korunmasıdır.

İş güvenliği, iş yerlerinde yapılan faaliyetler esnasında meydana gelebilecek tehlikelerden ve çalışan sağlığına zarar oluşturabilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan faaliyetlerdir. Teknik bir bilim dalıdır. Mühendislik, psikoloji ve ergonomi gibi bilim dallarından faydalanmaktadır (Yiğit, 2013: 20-25).

İş sağlığı ise sanayileşmeye bağlı olarak zamanla önemi artan bir bilim dalıdır. Bu bilimin amacı iş kazalarını, yaralanmaları ve hastalıkları önlemektir. İş sağlığı: işlerin bir düzen içerisinde yapılması gibi faaliyetleri amaçlayan faaliyetler zinciridir (Demirbilek, 2005: 10).

İSG kavramı ise iki farklı terimin bir araya gelmesiyle oluşmuş yeni bir kavramdır. Fakat bu iki kavramın ilk bölümünü tıbbi bilimler incelerken diğer kısmı teknik bilimler tarafından incelenmektedir. İşin sağlık bilimini ilgilendiren kısmı çalışanların çalışma ortamları nedeniyle sağlıklarını kaybetmeleri; teknik bilimleri ilgilendiren kısmı ise yetersiz önlemler sebebiyle çalışanların ölümcül sonuçlar doğuran kazalara maruz kalmalarıdır (Kılıç, 2006: 18).

İSG, çalışma hayatındaki olumsuz durumların çalışan sağlığına herhangi bir zarar vermemesi adına yapılan çalışmalardır (Karadoğan, 2014: 21). İş sağlığı ve güvenliği işin yapıldığı süre içerisinde işyerindeki fiziki nedenlerden kaynaklanan ve işçilerin maruz kaldıkları olumsuz etkenlerin azaltılması veya ortadan kaldırılması olarak tanımlanmıştır (Balkır, 2012: 2).

Diğer bir tanıma göre ise İSG: İş yerlerinde işin yürütülmesi sırasında fiziksel, zihinsel ve sosyal açıdan tam bir iyilik halinde olmayı, mesleki risklere karşı korunmayı, uygun işlerde çalıştırılmayı sağlamak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmaları ifade eder (Temir, 2014: 39).

İSG Kanunu İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının amacını; “işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.” olarak belirtmiştir (İSG Kanunu Madde 1).

Burada üzerinde durulması gereken asıl konu uygun tedbirlerin alınması değil bu tedbirlerin çalışanlara kabul ettirilmesi ve uygulanabilirliğinde sürekliliğin sağlanmasıdır.

1.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN AMAÇLARI

İSG uygulamaları gün geçtikçe daha da önem kazanmaktadır. Bu uygulamalarda elbette ki asıl amaç çalışanı korumaktır. Bunu yaparken de bir kaza ya da mesleki hastalık

meydana gelmeden önce onu önlemek adına tedbirler alma zorunluluğu taşır. İSG'nin en önemli amacı çalışanın yaşam ve beden bütünlüğünü korumaktır (Kabakçı, 2009: 64).

Uluslararası kamuoyunda, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Dünya İşçi Örgütü (ILO) kurdukları karma komisyon ile işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin amaçlarını şu şekilde kategorize etmişlerdir (Yeşilgöz ve Adanır, 2018: 24):

- Çalışanların sağlık kapasitelerini maksimum seviyeye çıkarmak,
- Olumsuz çalışma koşullarından dolayı çalışanın sağlığının bozulmasını önlemek,
- Çalışanları fiziksel ve ruhsal anlamda kendi yeteneklerine uygun işlerde çalıştırmak,
- Yapılan iş ile işçi arasında en uygun verim noktasını yakalamak.

Bir başka sınıflandırmada ise amaçlar şöyle sıralanmıştır (Turan, 2016: 14):

- Çalışan sağlığının korunması için gerekenlerin yapılması ve sık sık güncellenmesi,
- Çalışma koşullarının sebep olduğu sağlık problemlerinin önlenmesi,
- Çalışanların, sağlık durumlarına olumsuz etki edebilecek unsurlardan korunması,
- Çalışanların fiziksel ve ruhsal yapıları açısından kendilerine uygun işlerde çalıştırılması.

İSG uygulamalarının etkin olarak uygulandığı firmalarda risk minimum düzeye indirildiği için çalışanlarda motivasyon artacak ve bu da verimliliği pozitif yönde etkileyecektir.

1.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TARİHSEL GELİŞİMİ

İnsanlıkla beraber var olan çalışma kavramının iki temel taşı işçi ve işyeridir. Önceleri pek önem verilme de özellikle sanayi devrimi ile birlikte İSG'nin önemi anlaşılmıştır. Kömürün kullanılması, buharlı makineler, petrolün bulunması, kimyasal gelişmeler İSG'ye verilmesi gereken önemi arttırmıştır.

Geçmişe bakıldığında MÖ 2000’li yıllarda Hammurabi Kanunlarında yapılan bir inşaat sırasında ölüm veya hasar meydana geldiğinde yüksek yaptırımli cezaların var olduğu görülmektedir. Yine Herodot ilk kez çalışanların verimli olabilmesi için yüksek enerjili besinlerle beslenmeleri gerektiğini dile getirmiştir (TMMOB, 2010a: 4). Hipokrat ise çalışanların işlerinden fiziksel veya zihinsel zarar görebileceğini dile getirmiş ve bu alanda ilk kez kurşunun çalışan üzerinde zararlı etkileri olabileceğinden söz etmiş; halsizlik, kabızlık, felçler ve görme bozuklukları gibi belirtileri saptamış ve son olarak da bulguların kurşun ile ilişkisini açık bir biçimde ortaya koymuştur (TMMOB, 2010a: 4). Daha sonraki dönemlerde İtalyan Ramazzini, bir kitap yayımlayarak iş kazalarını önlemek ve koruyucu güvenlik önlemlerinin alınması yönünde görüşler belirtmiştir. İSG’nin kurucu babası sayılan Ramazzini’nin çalışmaları bunlarla sınırlı kalmamış işyerlerinin sıcaklık değerlerinden, işyeri havalandırma sistemlerinden bahsetmiş ve bu tür düzenlemelerin iş verimini arttıracaklarını ileri sürmüştür (TMMOB, 2010a: 7).

İslam dünyası incelendiğinde Mısır’da Yusuf peygamberin zamanında sosyal güvenlik benzeri uygulamaların var olduğu görülmektedir. Yusuf peygamberin yedi bolluk yılında stoklar yapıp yedi kıtlık yılında da bu stokları kullandığı böylece iş alanında standardı korumaya çalıştığı söylenmektedir (Beşer, 1988: 70). Tarih içerisinde İSG ile ilgili olarak birçok uygulamanın süregeldiği yadsınamaz bir gerçektir. Fakat bu uygulamaların bir düzen ve disiplin içine sokulması buharlı gemilerin icadıyla ivme kazanan sanayi devrimine kadar uzamaktadır.

Sanayi devriminin getirdiği olumsuz koşulları düzenlemek, çalışanların sağlığını korumak ve işyeri güvenliğini sağlamak amacıyla birçok tıbbi, teknik ve yasal çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar İSG’nin ilerlemesini hızlandırmıştır. Sanayi devriminin gerçekleştiği ülkelerde işçi ve işveren arasındaki düzenlemelerin ilk olarak İSG alanında yapıldığı söylenebilir (Süzek, 1985: 101). Rantanen ise, küreselleşmenin gelişmiş ve gelişmemiş olan ülkelerde farklı şekillerde bir yol izlediğini belirtmiştir (Rantanen, 2010: 168).

Bu alanda yasal olarak yapılan ilk işlem işçi ve işveren arasında ciddi problemlerin yaşandığı İngiltere’de 1833 yılında çıkarılan Fabrikalar Yasası olmuştur. Bu yasa da çalışma süresi 10 saate indirilmiş ve 9 yaşın altındaki çocuklara çalışma yasağı getirilmiştir. Daha sonra 1842 yılında yeni bir yasa ile kadın ve çocukların maden

ocaklarında çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 1844 yılında fabrikalara işyerinde hekim bulundurma zorunluluğu getirilmiştir. Aynı dönemlerde Fransa ve İtalya’da da benzer adımlar atılmıştır. İş kazaları nedeniyle tazminat ödeme konusunda ilk adım Almanya’da atılmış ve kısa sürede Amerika ve Avrupa’da da yaygınlaşmıştır.

Avrupa’da bu gelişmeler yaşanırken Amerika’nın Massachusettes eyaleti bu alanda ilki gerçekleştirmiş ve 1836 yılında çocuk işçiler hakkında bir yasa çıkarmıştır (Gerek, 2009: 4).

Zamanla dünyada yankı bulan bu çalışmalar 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) kurulmasıyla zirveye ulaşmıştır. Bu örgütün temel ilgi alanı çalışma yerleri ve sosyal koşullarla ilgili uluslararası standartlardır (TMMOB, 2010b: 7).

Acıdır ki aynı dönemlerde Osmanlı’da bu anlamda ciddi düzenlemeler bulmak mümkün değildir. Bu alanda düzenlemelerin olmayışının temel nedeni sanayinin yeteri kadar gelişmemiş olmasıdır. Çünkü Osmanlı’da iş kollarının büyük bir bölümü zanaatkar üreticiler tarafından küçük el tezgâhlarında üretilen işlerden oluşmaktaydı. Dolayısıyla işçi ve iş güvenliği gibi kavramlar henüz tam anlamıyla yerleşmemişti. Fakat yine de bu alanda az da olsa bazı çalışmalar bulunmaktadır. 16. ve 17. yy’da iş hayatının örgütlenmiş hali diyebileceğimiz lonca teşkilatları çalışma hayatı ile ilgili düzenlemeler yapmışlardır. Bunun dışında 1865 yılında kömür madenlerinde çalışanlar için bir düzenleme yayınlanmıştır. Akabinde 1869 yılında “Maadin Nizamnamesi” çıkarılmıştır.

Cumhuriyet dönemine gelindiğinde ise, 1921 yılında 151 sayılı “Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun” kömür işçilerinin çalışma şartları ve işçi sağlığı ile ilgili ilk kanundur (Yiğit, 2011: 6) .

Daha sonra cumhuriyet döneminde yaşanan gelişmeler şöyle sıralanabilir:

- 1924 yılında 394 sayılı kanunla hafta sonu tatili çıkarılmıştır.
- 1926 yılında 818 sayılı kanunla iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili hukuki hükümler getirilmiştir.
- 1932 yılında ILO’ya üye olunmuştur.
- 1935 yılında Milli bayram ve genel tatil günleri hakkında kanun yürürlüğe girmiştir.
- 1946 yılında Çalışma Bakanlığı’nın kurulması bu alanda önemli bir adımdır.

- 1948 yılında WHO'ya üye olunmuştur.
- 1954 yılında öğle tatili ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır.
- 1960 yılında yıllık ücretli izin ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır.
- 1964 yılında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu çıkarılmıştır.
- 1975 yılında 1475 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır.
- 1983 yılında 2821 sayılı Sendikalar Kanunu çıkarılmıştır.
- 1983 yılında 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Kanunu çıkarılmıştır.
- 1986 yılında 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu çıkarılmıştır.
- 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu ve 4958 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu çıkarılmıştır.
- 2004 yılında da Türkiye'de İSG Geliştirilmesi Projesi uygulanmaya başlanmıştır.

Yapılan bu iyileştirme ve düzenlemeler çağın gereklerine uygun olarak sürekli düzenlenmekte ve güncellenmektedir.

1.4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ

Daha önce de belirtildiği gibi ilk olarak sanayi devriminden sonra gündeme gelmeye başlayan İSG'nin önemi iş dünyasında günden güne artmaktadır. Özellikle üretimin artması; iş kazaları ve meslek hastalıklarının da artmasının nedenidir. Önceleri sınırlı sayıda olan meslek hastalıkları radyasyon, kimyasal ürünler, nükleer ürünler gibi üretim teknikleri nedeniyle gitgide artış göstermiştir. Bu da bu alana verilmesi gereken önem seviyesinin boyutunu ortaya çıkarmıştır. Aksi takdirde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının artacağı kolaylıkla söylenebilir (Yiğit, 2011: 4).

Zamanının çoğunu iş yerlerinde geçiren çalışanların verimliliği elbette ki iş ortamlarına bağlıdır. Çalışanın verimliliği ve sağlığı iç ve dış etkilere ayrıca kişisel eğilimlerden de etkilenmektedir (Sekulová ve Šimon, 2010: 462). Huzurlu, güvenli ve mutlu işyerlerinde çalışan personel her alanda verimlilik sağlarken, tam tersi durumlarda bu verimlilik mümkün değildir. Bu nedenle İSG'nin hem işyerlerinde hem de yasalarda önemi hızla artış göstermiştir. Yaşanan bir iş kazası veya meslek hastalığı başta işçiyi beraberinde de işçinin ailesini etkilemektedir. Bu da endirekt olarak çalışma şartlarının beğenilmemesi, işçi hakları gibi konular öncülüğünde toplumu ve sosyal güvenlik hakkı

kapsamında ülke ekonomisini dahi etkilemektedir. Bu nedenle işçinin beden ve ruhen sağlıklı olması tüm toplumu etkileyebilmektedir.

Bir ülkede İSG'ye verilen önem derecesi o ülkede meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları sayısı ile ölçülebilir. Örneğin Türkiye'de 2005 yılında iş kazası sayısı 73.923 iken bu sayı 2006 yılında 79.027'ye çıkmış ve 2007 yılında da 80.602 olarak tespit edilmiştir (Akpınar, 2014: 43).

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından hazırlanıp yayınlanan, 2016 yılına ait İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri'ne göre 2016 yılı içerisinde iş kazası veya meslek hastalığına yakalanan çalışan sayısı 286.068 olarak belirlenmiştir. Bu inanılmaz rakamların ilk başta aile üzerindeki etkileri, sonra toplum üzerindeki ve son olarak ekonomik açıdan devlet üzerindeki etkileri düşünüldüğünde İSG'ye verilmesi gereken önemin boyutu da ortaya çıkmaktadır.

1.4.1. İşçi ve İşveren Açısından Önemi

Her insanın yaşama hakkı vardır. Bu hak yasalarla korunma altına alınmıştır. Kimsenin yaşam hakkı elinden alınamaz. Dolayısıyla buna yol açabilecek durumların belirlenmesi ve ilgili önlemlerin alınması gerekmektedir. Çalışma hakkı da yaşama hakkı gibi insanın en temel haklarından biridir. Fakat çalışma ortamında kişinin yaşama hakkını tehlikeye düşürebilecek faktörler olması durumunda, konuyla ilgili kurum ve kuruluşlar gerekli tedbirleri almak zorundadırlar.

İşverenler işyerlerinde konuyla ilgili önlemler almak, bunların uygulamalarını sağlamak, uygulatmak, denetlemek ve bu konularda çalışanları bilgilendirip eğitimler vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca çıkarılan İSG Yönetmeliği ile düzenlenmektedir (Yakar, 2007: 17).

Artan üretim ve ürün çeşitliliği ile birlikte iş kazaları ve meslek hastalıkları da günden güne artış göstermiştir. Önceleri sınırlı sayıdaki mesleklerde önem verilmesi gereken tedbirler artık hemen her alanda zorunluluk haline gelmiştir. Maden işçileri ekseninde yolculuğuna başlayan İSG artık sadece işçiler için değil işverenler yönünden de ehemmiyetli bir hal almıştır. Çalışanın fiziksel veya ruhsal bir rahatsızlığı onu da fazlasıyla etkilemektedir. Bu durum sadece çalışan ve işveren için değil aile fertleri için de önem taşımaktadır.

Yaşanan kazalar sonrasında telafisi mümkün olmayan veya çok zor olan sonuçların doğması İSG'yi iyice önemli hale getirmiştir. İş kazaları sonucunda işçinin maruz kalabileceği kayıplar şöyle sınıflandırılabilir (Gerek, 2009: 19):

- Gelir düzeyinde yaşanan kayıplar,
- Çalışma gücündeki kayıplar,
- Psikolojik ve ruhsal problemler.

Çalışılan bir işyerinde meydana gelen bir kaza; işveren açısından fazladan maliyet unsurları demektir. Bu maliyetler arıza gören makine ve teçhizat hasarı, sağlık ve ölüm ödemeleri, ilk yardım harcamaları, çalışılmayan iş günleri ve iş gücü olarak gösterilebilir (Medeni, 2014: 9). İşletmenin pazar kayıpları da bu kayıplara ilave olarak belirtilebilir.

Güvenlik önlemlerinin alındığı işyerlerinde işverenin kazançlarından birisi de işyerindeki araç ve gereçlerin bu önlemler neticesinde korunuyor olmasıdır. Çünkü sanayi üretimi yapan bir işletmede makinalar çok pahalıdır ve bunlar maliyeti yüksek yatırımlardır. Dolayısıyla bu tür önlemler, bu tür makinaların hasara uğrama olasılıklarını azaltacaktır. İşveren için bu noktada bir diğer fayda da vasıflı işgücünün korunması, işyeri prestijinin ve firmaya duyulan güvenin artmasıdır (Tekin Altan, 1991: 332).

Dünya'da her saniyede en az üç kişinin iş kazası geçirdiği ve bunun sonucunda yaralandığı, her üç dakikada bir işçinin de iş kazası veya meslek hastalığı sonucu öldüğü tespit edilmiştir (Kuru, 2000: 5).

Önlemek telafi etmekten daha kolaydır ilkesi gereğince bu kayıpların yaşanmaması adına önlemlerin belirlenmesi, uygulanması, düzenli kontrollerinin yapılması işveren tarafından çok daha az bir maliyetle halledilebilecektir.

1.4.2. Ülke Ekonomisi Yönünden Önemi

Bir iş kazası meydana geldiğinde bu olay sadece çalışanı ve işvereni değil aynı zamanda çalışanın ailesini, arkadaşlarını, meslektaşlarını, toplumu ve ülke ekonomisini de etkilemektedir. Yapılacak tüm tedavi veya sair masraflar işverenden, dolayısıyla ülke ekonomisinden harcanmaktadır.

İş yerinde meydana gelen kazalar sadece kaza geçiren için değil çevresindeki kişiler için de maddi ve manevi zararlara yol açmaktadır. Bu zararlar ülke ekonomisinde

azımsanamayacak bir yer tutmaktadır. Bu nedenle birçok özel veya kamu kuruluşu bu kazaların nedenlerini belirleyip önleyebilmek adına çeşitli çalışmalar yürütmektedirler. Bu çalışmalarda asıl amaç kaza sonrası müdahale değil, kazaların olmasını önlemektir. Çünkü kaza sonrası yapılan tüm harcamalar iş kazalarının temel maliyetini oluşturmaktadır (Durdu, 2015: 1).

İş kazaları tüm dünyada önemli bir problem teşkil etmektedir. İş kazaları her gün yüzlerce sayıda insanın yaralanmasına, sakatlanmasına veya ölümüne neden olmaktadır. Kısaca bu problem dünya ülkelerinin özenle üzerinde durması gereken ortak problemidir. Fakat bu problem çözümsüz değildir. Gerekli tedbirler alınıp, uygulandığı sürece bu kazalar büyük oranda azaltılabilir veya engellenebilir. Bu konuda bu tedbirleri almayan veya bunları uygulamakta geciken ülkelerde bu iş kazalarının yıkıcı etkisi daha da artmaktadır (Ceylan, 2012: 909-918).

Ülke ekonomileri açısından incelediğimiz iş kazalarının maliyeti sadece maddi olarak değil, işgücü kaybı açısından da incelenmelidir. Belki de bir daha hiç çalışmayacak olan bir çalışana sosyal devlet anlayışı gereği geriye kalan tüm hayatı boyunca maaş bağlanacaktır. Çünkü 5510 sayılı Kanun'un 16. Madde'sinde iş kazası sonucu devletin yapacağı yardımlarda çalışanın geriye dönük prim gün sayısına bakılmaz denilmektedir. Kazaları önlemenin telafi etmekten daha kolay ve ucuz olduğu unutulmamalıdır. Ve bu durum İSG ile ilgili önlemlerin ne kadar ucuza mal edilebileceğini göstermekte, aynı zamanda önemini daha da arttırmaktadır (Tekin, 2014: 11).

Kaza sonrası tedavi masrafları, tazminatlar buzdağının suyun üstünde kalan bölümünü oluşturur. Asıl görünmeyen ve büyük bir kısmını oluşturan bölümü ise dolaylı maliyetlerdir. Fakat bu dolaylı maliyetlerin net olarak hesaplanması çok zordur. Çünkü bu maliyetler kazaların akabinde meydana gelmez. Üzerinden belli bir zaman geçtikten sonra ortaya çıkan maliyetlerdir (Gürbüz ve Yılmaz, 2009: 27-32).

İşletmeler herhangi bir kaza durumunda tazminatları, tedavi masraflarını, kayıp zaman maliyetlerini, kayıp işgücü maliyetlerini, işletmede meydana gelen moral bozukluğunu, yeni işe alımlarda yaşanabilecek güçlükleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını dikkate almak zorundadırlar (Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 1).

1.5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ TEMEL RİSKLER

Bu bölümde sırasıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarının tanımı, nedenleri, işletmelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarına yönelik alınan önlemler ve uygulamalar aktarılacaktır.

1.5.1. İş Kazaları

1.5.1.1. İş Kazasının Tanımı

Kaza; toplumsal bir oluşum içinde önceden planlanmayan, bilinmeyen ve kontrol dışına çıkan aynı zamanda çevresine zarar verebilecek nitelikteki olaydır (Yiğit, 2011: 17).

5510 sayılı Sosyal Güvenlik Kanunu'nda iş kazası tanımı şu şekilde yapılmıştır:

- a. Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b. İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c. Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d. Bu Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e. Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır (SSGK, 2018).

İş kazalarının büyük bir kısmı tehlike doğurabilecek durumlardan birkaçının bir arada olmasından kaynaklanmaktadır. Normal bir kazada kazaya sebep olan kişi/makine/teçhizat ve kazaya uğrayan olmak üzere iki taraftan meydana gelirken iş kazasında ise işveren sorumluluğu da devreye girmektedir. Öyle ki iş kazalarında işveren ilk derecede kusur aranan yer olmuştur. Daha sonra işçi ve daha sonra üçüncü kişilerin kusurları aranmaktadır.

İş kazalarının önlenmesinde izlenecek yol, kazaları önlemeye yönelik adımlar olmalıdır. Bu da yasalarda belirlenmiş olan İSG uygulamalarının tam ve eksiksiz olarak

uygulanmasıyla sağlanabilecektir.

İş kazalarının sınıflandırılması; İş kazaları olayın meydana gelme şekline, meydana gelen zararın niteliğine, yaralanmanın cinsine, kazanın cinsine, olayın sonuçlarına göre değişik türlerde sınıflandırılabilir (TMMOB, 2010b: 37).

Kazanın cinsine göre iş kazaları aşağıdaki gibi sınıflandırılmaktadır (TMMOB, 2010b: 37):

- Düşme, incinme
- Parça veya malzeme düşmesi
- Yanma, yanık
- Elektrik kazaları
- Patlamalar

1.5.1.2. İş Kazalarının Nedenleri

İş kazalarının oluşmasında tek bir faktörden söz etmek mümkün değildir. Üretim teknolojileri ve üretim araçları bu nedenlerin başında gelirken, psikolojik ve fizyolojik faktörler de iş kazalarına neden olan faktörler arasında gösterilmektedir.

Birçok farklı nedenden meydana gelebilecek olan iş kazaları temelde işyeri kaynaklı ve işçi kaynaklı olmak üzere iki kategoriye ayrılmaktadır. İşyeri kaynaklı kazalar aşağıdaki gibi sınıflandırılmaktadır (TMMOB, 2010b: 37):

- Sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamı,
- İstif hataları,
- Düzensiz işyeri konumlandırma,
- Kontrolleri yapılmamış tehlikeli alet ve teçhizatlar,
- Elektrik sistemlerindeki eksiklikler,
- Güvenliği ispatlanmamış çalışma yöntemleri.

Çalışan kaynaklı iş kazalarının nedenleri ise aşağıdaki gibi sınıflandırılmaktadır (TMMOB, 2010b: 37):

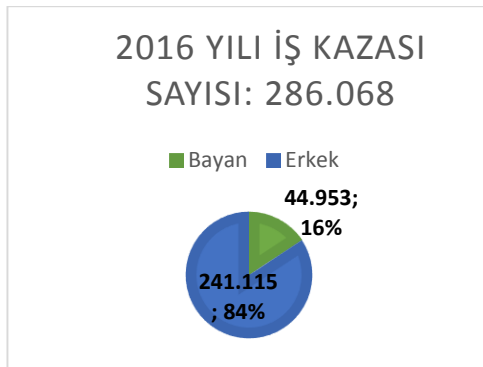
- Koruyucu malzeme takmamak veya kullanmamak,
- Dalgınlık veya o an ki dikkatsizlik,

- İş disiplinine uymayarak kuralların dışına çıkmak,
- İşe uygun alet veya makine kullanmamak,
- Yetkisiz bölgelere izinsiz girmek

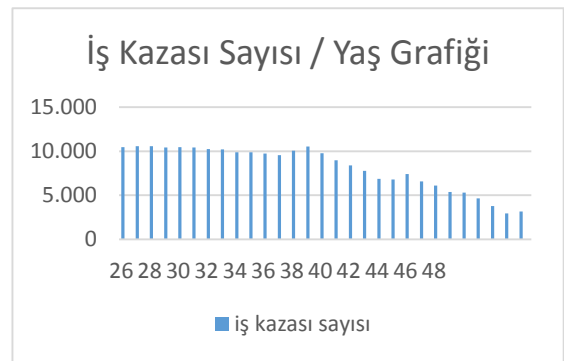
İş Kazalarının Maliyeti: İş kazalarının maliyetleri genel anlamda mali ve psikolojik olmak üzere iki sınıfa ayrılmaktadır. Elbette ki en önemli maliyet ve en istenmeyen maliyet çalışanın hayatını kaybetmesidir. Çalışan, hayatını kaybetmese bile çok çeşitli psikolojik problemler yaşayabilmektedir. Bu durum sadece çalışan üzerinde değil; ailesi, arkadaşları, toplum ve ülke genelinde de olumsuz bir etki bırakmaktadır. Çalışanın herhangi bir sağlık güvencesi olmaması durumunda ise bu etki daha farklı yıkıcı sonuçlar doğurmaktadır. İşyeri açısından bakıldığında ise üretimin aksaması veya durması işveren için ciddi mali kayıplar doğurabilmektedir. Toplumda o işyerine karşı oluşabilecek olumsuz bir tutum o işyerinin verimliliğini büyük ölçüde etkileyecektir. İş kazalarının maliyetine ulusal ekonomi açısından bakıldığında sosyal güvenlik harcamaları adı altında ciddi harcamalar olduğu görülmektedir. Bunun dışında işgücü ve işgünü kayıpları ülke ekonomisine negatif yönde etki etmektedir.

1.5.1.3. İş Kazaları İstatistikleri

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yayınlamış olduğu istatistikler incelendiğinde 2016 yılına ait verilerde yıl içerisinde 286.068 iş kazasının meydana geldiği Şekil 1.1. de görülmektedir (SGK, 2018).

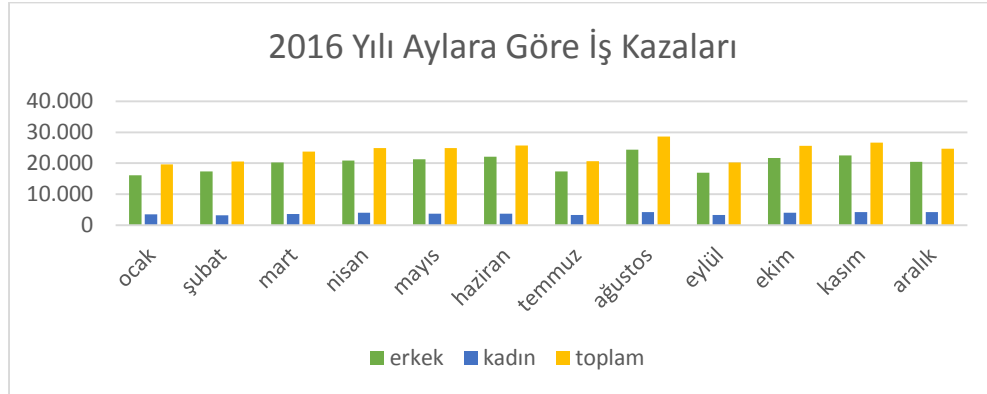


Şekil 1.1. 2016 Yılı İş Kazası Sayısı



Şekil 1.2. Yaş Gruplarına Göre İş Kazası Sayısı

Bu kazaları geçiren çalışanların cinsiyetlerine bakıldığında 241.115'inin erkek, 44.953'ünün ise bayan olduğu görülmektedir.



Şekil 1.3. Aylara Göre İş Kazası Sayısı

Şekil 1.3 de görüldüğü gibi iş kazalarının aylara göre dağılımı incelendiğinde ciddi bir farklılık görülmemektedir. İş kazaları yaklaşık 19000 ile 28000 arasında değişiklik göstermiştir. Yani mevsim fark etmeden ülkemizde her ay yaklaşık 24000 iş kazası meydana gelmektedir. Günlük bazda düşünüldüğünde ise günde yaklaşık 783 iş kazası meydana gelmektedir ve bu rakamlar gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında inanılmaz boyutlardadır.

Sigortalı olarak çalışan ve iş kazalarında hayatını kaybedenlerin sayısı 2016 yılında 1405 kişi olarak kayıtlara geçmiştir (SGK, 2018).

1.5.1.4. İş Kazalarına Karşı Alınabilecek Önlemler

İş kazalarının işveren ile işçi arasında çözülebilecek bir problem gibi algılanması yanlıştır. İş kazaları başta devlet olmak üzere üniversiteler, sendikalar, meslek kuruluşları, esnaf odaları gibi birçok kurumu ilgilendirmektedir. Bahsi geçen kuruluşlar aynı amaç için mücadele verdikleri zaman başarı sağlanabilecektir.

Bu noktada devlet; yol gösterici, kural koyucu, kuralları denetleyici, sürdürücü pozisyonunda olmalıdır. Fakat devlet bu tür düzenlemeler yaparken her zaman çalışan tarafını değil, işveren tarafını da düşünmek zorundadır. Üniversiteler bu toplumsal problemin bilimsel yollardan çözümü için alternatifler geliştiren pozisyonunda olmalıdır. İşçi uyması gereken kurallara koşulsuz riayet etmeli; işveren işe uygun işçi seçme, iş

disiplin sağlama konusunda üzerine düşeni yapmalıdır. Sendikalar çalışanın veya işverenin hakkını korumalı ve bu konuda tarafsızlığı sağlamalıdır.

1.5.2. Meslek Hastalıkları

1.5.2.1. Meslek Hastalıklarının Tanımı

Hastalık kavramı tarihte meslek hastalığı kavramından çok daha önce yer almıştır. Bu nedenle meslek hastalıklarının başlangıcı hakkında net bir tarih vermek çok zordur. Fakat meslek hastalıklarının dikkat çekmeye başlaması insanın bir başkasının işini yapmasıyla başlamıştır denilmektedir. Eski Yunan ve Roma medeniyetlerinde taş ocaklarında çalışan işçilerin solunum problemi ile ölmesi dönemin hekimleri tarafından fark edilmiş ve belki de tarihin ilk korunma önlemi deriden maske kullanımı ile gerçekleşmiştir (Akpınar, 2014: 169).

Daha sonraki dönemlerde ise zamanın hekimleri ve bilginleri kurşun zehirlenmeleri, varisler, solunum rahatsızlıkları ile ilgili daha detaylı bilgiler toplamış ve tedbir konularında çalışmalar yapmışlardır.

Meslek hastalığı, 5510 sayılı Kanunda şöyle tanımlanmıştır: Sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüldüğü şartlar yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık / bedensel veya ruhsal engellilik halleridir (SSGK, 2018).

Diğer bir tanıma göre meslek hastalığı çalışanın işveren emirleri ve direktifleri doğrultusunda çalışırken işin niteliğine veya işin işleyişine göre tekrarlanan, dışsal bir etki sebebiyle ortaya çıkan fiziksel veya ruhsal hastalıklardır (Gerek, 2009: 35).

Meslek hastalıkları, belirli mesleklerde ve sağlıksız koşullarda oluşan ve toplam aktif nüfusa nazaran daha sık görülen bir hastalıklar grubudur (Güzel, 2013: 347).

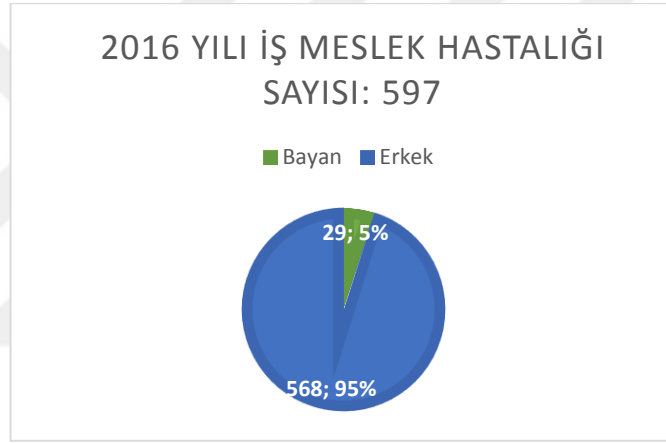
Tanımlara genel olarak bakıldığında meslek hastalıkları; iş ortamından veya işin yapılış biçimine ilişkin sebeplerle, çalışanın yaşadığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhsal problemler olarak tanımlanabilir.

Mesleki rahatsızlıkların ve bunlara neden olan faktörlerin araştırılması meslek grupları için oldukça önemlidir. Bu hastalıklara neden olan faktörler ve uygulanacak

çözüm yolları bulunduğunda hem kişiler sağlıklarına kavuşmuş hem de verimlilikleri artmış olacaktır (Güzel, 2013: 346).

Literatürde genel kanı meslek hastalıklarının insan vücuduna başlıca 3 yoldan giriş yaptığıdır. Bunlar solunum, emilim ve sindirim yollarıdır. Yani meslek hastalıkları çalıştığınız ortamda soluduğunuz havadan, deriden emilim yoluyla veya ağız yoluyla gerçekleşmektedir (Akarsu ve diğ., 2013: 40).

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yayınlamış olduğu istatistikler incelendiğinde 2016 yılına ait verilerde yıl içerisinde **597** çalışanın meslek hastalığına yakalandığı belirlenmiştir (SGK, 2018). Şekil 1.4.te meslek hastalığına yakalanan kişi sayısı gösterilmiştir.



Şekil 1.4. 2016 Yılı Meslek Hastalığı Sayısı



Şekil 1.5. Yaş Gruplarına Göre Meslek Hastalığı Sayısı

Meslek hastalığı yaş grafiği incelendiğinde meslek hastalıklarına yakalananların çoğunun 35-45 yaş arasında olduğu görülmektedir.

1.5.2.2. Meslek Hastalıklarının Sınıflandırılması

Günümüzde farklılaşan üretim tekniklerinden dolayı çok çeşitli meslek hastalıkları görülmeye başlanmıştır. Her tür çalışma ortamı, hastalığa sebep olmayacağı gibi, çalışanın her türlü hastalığı da meslek hastalığı değildir. Bu konuda hangi hastalıkların meslek hastalıkları sayılacağı ilgili tüzüklerde belirtilmiştir. Meslek hastalıkları iş kazalarına oranla daha büyük bir yüzdeyi kapsamaktadır. Çünkü uygun olmayan iş ortamı / iş süreci sonucu tehlikeli maddeler üreten bir firmada iş kazası birkaç kişiyi etkilerken, meslek hastalığı o firmadaki tüm çalışanları etkileyebilmektedir.

Bir hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi için ortada bir rahatsızlık olmalı, bu hastalık birdenbire değil yavaş yavaş gelişmiş olmalı ve hastalık ile iş arasında bir sebep sonuç bağı olmalıdır (Gerek, 2009: 35).

Meslek hastalıkları aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir (Akpınar, 2014: 174):

- I. *Kimyasal Kaynaklı Meslek Hastalıkları:* Ağır metaller, Aromatik Bileşikler, Gazlar...
- II. *Fiziksel Kaynaklı Meslek Hastalıkları:* Gürültü, sarsıntı, tozlar, ortam sıcaklığı, basınç, radyasyon...
- III. *Biyolojik Kaynaklı Meslek Hastalıkları:* Bakteriler, virüsler...
- IV. *Psiko-sosyal Kaynaklı Meslek Hastalıkları:* Depresyon, manik depresif sendrom

Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü 64. Madde'sinde ise meslek hastalıkları:

- Kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları,
- Mesleki cilt hastalıkları,
- Pnömokonyozlar ve diğer mesleki solunum sistemi hastalıkları,
- Mesleki bulaşıcı hastalıklar,
- Fiziki etkenlerle olan meslek hastalıkları olmak üzere 5 kategoride sınıflandırılmıştır.

İş Kazası ile meslek hastalığının farkı iş kazalarının ani olmasıdır. İş kazaları çalışma esnasında bir anda meydana gelirken; Meslek hastalıkları tekrar eden sebeplerden meydana gelmektedir. Meslek hastalığında belirleyici olan çalışanın sürekli olarak aynı

işte çalışması ve aynı şartlara maruz kalması nedeniyle sağlığının bozulmasıdır (Yaylacı Gürüz ve Özdemir, 2004: 207).

1.5.2.3. Meslek Hastalıklarına Neden Olan Faktörler

Meslek hastalıklarına neden olan faktörler ile meslek hastalığı türleri eş doğrultudadır. Kimyasal kaynaklı meslek hastalıklarının temel nedenleri ağır metaller, kimyasal ürünlerden elde edilen bileşikler ve bu bileşiklerin yaydığı gazlardır. Fiziksel kaynaklı meslek hastalıklarının temel nedenleri için gürültü, sarsıntı, tozlar, sıcaklık değerleri, basınç miktarı, radyasyon miktarı gösterilebilir. Biyolojik kaynaklı hastalıkların temel nedenlerine bakıldığında bakteriler ve virüsler görülmektedir. Ruhsal yaşanan meslek hastalıklarının temel nedeninin ise depresyon ve panik atak olduğu söylenebilir (Akkaya, 2017: 505).

1.5.2.4. Meslek Hastalıklarından Korunma İlkeleri

Meslek hastalıklarından korunmanın en temel yöntemi hastalığın oluşmasını engelleyecek ortamın sağlanmasıdır. Bunun için işyeri çalışma ortamı önlemleri ve kişisel korunma yöntemleri büyük önem taşımaktadır. İlk olarak çalışma ortamı önlemlerine bakılırsa; yapılacak olan en önemli şey işyerinde tehlike doğurabilecek tüm etkenlerin belirlenmesidir. Bu tehlikeler belirlendikten sonra çözüm önerileri araştırılmalı ve bu tehlikeleri ortadan kaldıracak veya etkilerini minimum seviyeye indirecek önlemler eksiksiz uygulanmalıdır. Çalışanlar, yapılan önlemler ve meslek hastalıkları konusunda bilgilendirilmeli ve işin ehemmiyeti onlara benimsetilmelidir. İşyerindeki tehlike boyutlarına göre çalışanlar işe başlamadan önce gerekli sağlık taramalarından geçirilmeli ve daha sonra dönemsel olarak sağlık kontrolleri yapılmalı, sonuçlar ilgili kurum ve kuruluşlarla paylaşılmalıdır. İş yeri ortamı bu önlemler ışığında dizayn edilerek gereken değişiklikler zaman kaybedilmeden uygulamaya konulmalıdır.

Zararlı içeriklere sahip olan üretim aşamaları, hammaddeler veya yarı mamul stokları, uyarıcı levhalar ve afişler vasıtasıyla çalışanlara bildirilmelidir. Bu zararlı içerikler mümkünse alternatifleri ile değiştirilmeli veya kaldırılmalıdır. Süreç içerisinde çalışanlara eğitimler verilmeli ve gerekli koruyucu ekipmanlar (koruyucular, gözlükler, siperler, maskeler vb) sağlanmalıdır.

1.6. İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ

1.6.1. Güvenlik Kültürü Kavramı

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde fizyolojik ihtiyaçlardan sonra güvenlik ihtiyacı gelmektedir. Güvenlik kavramı Türk Dil Kurumu sözlüğünde yasal düzenin herhangi bir aksaklık yaşamadan yürütülmesi ve bireylerin korkusuz bir şekilde yaşayabilmeleri yani emniyet içinde olma durumu olarak tanımlanmıştır.

Genel olarak toplumda güvenlik kavramı; toplum düzeninin kesintisiz bir şekilde yürütülebilmesi ve toplumun huzurlu bir şekilde, kendilerinden emin olarak yaşam sürmeleri durumu olarak bilinmektedir.

Güvenlik kültürü kavramı ilk olarak 1986 yılında yaşanan Çernobil faciasından sonra hazırlanan bir raporda ele alınmıştır (Cox ve Flin, 1998: 190). Daha sonraları meydana gelen büyük kazalarda da bu kavram kullanılmaya başlanmış ve güvenlik kültürü seviyesinin yetersiz olmasının önemli bir neden olduğu konusunda fikir birliğine varılmıştır.

1.6.2. Güvenlik Kültürünün Özellikleri

Güvenlik kültürünün özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Ryan, Mine ve Venture, 2000: 2):

- Bütün çalışanlar güvenlikle ilgili olan/olabilecek tüm kural ve düzenlemelere istisnasız uyarlar.
- Çalışanlar tehlikelere dikkat eder, onları araştırır ve tehlike oluşturabilecek bir durum bulduğunda onu düzeltmek için sorumluluk alırlar.
- Tüm çalışanlar güvenlik uygulamalarında aktif rol almaya isteklidirler.
- Çalışanlar güvenlik uygulamalarının uygulanması konusunda teşvik edilirler.
- Güvenlik konusunda kurum içi iletişim etkilidir ve bu konuda herhangi bir korkuları yoktur.
- Güvenlik sorunları, eksiklikleri düzeltmede bir fırsat olarak kabul edilir.
- Uygulanan eğitim programlarında amaç güvenlik konusunda gerekli bilgi, beceri ve yeteneği sağlamaktır.

- Çalışanlar yaptıkları işlerde tehlike oluşturabilecek durumları anlarlar ve bu konuda yapılması gerekenleri yaparlar.
- Çalışanlar gereksiz risklerden uzak dururlar.
- Yönetici ekip gereksiz yere risk alımını teşvik etmez veya buna sebep olacak hareketlerde bulunmaz.
- Güvenlik konusunda etkili bir geri bildirim sistemi vardır ve iyi işlemektedir.
- Çalışma ortamı ve iş arkadaşları güvenliği sağlayıcı veya destekleyici rollerden birini üstlenirler.
- Tüm çalışanların ve yönetici kesimin odak noktalarından biri de tehlikelerin bulunması, yok edilmesi ve önlenmesidir.

1.6.3. Güvenlik Kültürünün Boyutları

Ülkelerin gelirleri, büyüklükleri, sosyal yapıları, işletmelerin büyüklükleri, çalışma düzenleri, çalışan sayıları farklı olduğundan güvenlik kültürünün net olarak boyutlarını belirlemek ve bunları sınıflandırmak mümkün değildir. Bu kültür işletmeden işletmeye, sektörden sektöre ve ülkeden ülkeye değişiklik gösterebilir. Aynı sektörde yer alan iki firmayı aynı güvenlik boyutunda incelemek ve yorumlamak yanlış olacaktır. Yine de evrensel kabul edilen güvenlik kültürü boyutları aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Wiegmann ve diğ., 2002: 11,12):

1. Örgütsel Bağlılık: Temel olarak üst yöneticilerin güvenlik kavramını işyeri kültüründe temel bir prensip olarak benimsemesi ve benimsetmesidir. Bir örgütün güvenlik kavramına bakış açısı, maddi veya manevi zorluk zamanlarında bile esnetilmemeli, devam ettirilmeli ve sürekli teşvik edilmelidir. Kısaca hangi şartlar altında olursa olsun güvenliğin standart ve vazgeçilmez bir kavram olduğunun kurumda kabul edilmesi ve ettirilmesidir.

2. Yönetimin Katılımı: Yönetici kesimin sadece karar alma organı olarak değil güvenlik uygulamalarında da bireysel olarak yer almalarını ve güvenlik konularda kurum içi etkili bir iletişim ağının olmasını ifade etmektedir. Ayrıca konuyla ilgili eğitici seminerler verilmesini ve yönetimin de bu seminerlere katılımını içermektedir.

3. Çalışan Katılımı: Güvenlik kültürünün gelişmiş olduğu örgütlerde çalışanlar da yetki sahibidir. Bu, çalışanın gerektiği zamanlarda gerektiği kadar sorumluluk alması ve eylemlerde odak noktada olması demektir.

4. Ödüllendirme Sistemleri: Örgüt içerisinde güvenli veya güvensiz sayılabilecek davranışların değerlendirilme sistemi oluşturularak uygun ödül veya ceza sisteminin yürütülmesidir. Bu ödül veya ceza sisteminin herkes tarafından bilinir, adil ve sürekli uygulanan bir sistem olması kalıcılığın sağlanmasında önemlidir.

5. Raporlama Sistemleri: Düzenli ve etkili uygulanan bir raporlama sistemi güvenlik zaafiyetlerinin önceden fark edilmesinde önemli bir role sahiptir. Uygulanacak rapor sisteminde geribildirimlere karşı olumsuz tepkiler verilmemeli, üzerinde durulması gereken noktalar var ise kesinlikle dikkate alınmalıdır. Çünkü raporlama sistemi iyi bir güvenlik kültürünün oluşmasında etkili bir role sahiptir.

1.6.4. Güvenlik İklimi

Güvenlik iklimi, grup üyeleri arasında denetim uygulamalarına karşı paylaşılan algılardır. Güvenlik iklimini güvenlik kültüründen ayıran özellikler şöyle sıralanabilir (Wiegmann ve diğ., 2002: 8):

- Güvenlik iklimi, belirli bir dönemde güvenlik yapısı ve işleyişle ilgili algılar olarak tanımlanan psikolojik olgulardır.
- Güvenlik iklimi daha çok maddi olmayan durumlar ve çevresel faktörlerle ilgilenir.
- Güvenlik iklimi geçicidir, değişkendir ve değiştirilebilir bir olgudur.

1.6.5. Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi İlişkisi

Yapılan çalışmalar incelendiğinde güvenlik kültürü ile güvenlik ikliminin birbiri yerine kullanılabildiği görülmektedir. Fakat güvenlik kültürü'nün güvenlik iklimini de içinde barındıran bir kavram olduğu söylenebilir. Güvenlik kültürü tutumlarla ilgilenirken, güvenlik iklimi algılarla ilgilenir (Guldenmund, 2000: 229).

Güvenlik kültürü çalışanların davranışları, tutum ve değerleri ile ilgilenirken; güvenlik iklimi ekonomik ve işleyişi ilgilendiren hususlara göre değişiklik

göstermektedir, fakat güvenlik kültürü güvenlik iklimine göre daha kalıcıdır (Wiegmann ve diğ., 2004: 125).

Güvenlik kültürü ve güvenlik iklimini; güvenli veya emniyetli bir ortamı tehdit edebilecek tutumlar veya uygulamalarla bunların yer aldığı ortamda bulunan canlıların zararını en aza indirmeyi amaçlayan, önceliği güvenlik ve emniyet olan algılar, inançlar, uygulamalar, prensipler, sorumluluklar gibi görev ve inanışların bütünü olarak tanımlanmıştır (Özkan ve Lajunen, 2003: 3).

1.6.6. Örgüt Kültürü

Türk Dil Kurumu'nun tanımlamasına göre Kültür; Tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünüdür (TDK, 2018c).

Örgüt ise belirli bir amaca ulaşmak için iki veya daha fazla sayıdaki insanın bir arada bulunduğu sistemdir (Bütüner, 2011: 3). Her örgüt kuruluşu itibariyle bir kültür oluşumu içerisine girer. Bu kültür zamanla gelişir ve büyür. Bu gelişim faaliyet alanlarına bağlı olarak gerçekleştiği gibi örgüte yeni üyelerin eklenmesiyle de gerçekleşebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında toplumun kültür değerleri ile örgütlerin kültür yapıları arasında ortak yönler vardır (Şişman, 2002: 71; akt.Dursun, 2011: 15).

Örgütlerde var olan ve devam ettirilmesi istenen tutum ve davranışlar kültür ile korunur ve sonrakilere aktarılır. Fakat bu var olan örgüt kültürü değişir ve değişmek zorundadır. Başarılı bir örgüt kültürü yeniliklere ve değişimlere açık olmalıdır. Çağın gereksinimleri, teknolojinin getirileri dikkate alınarak bu değişime uyum sağlanmalı, bu konuda direnç gösterilmemesi için örgüt üyelerinin de bu değişimleri kabul etmeleri gerekmektedir.

Örgüt kültürüne ait bazı özellikler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Eren, 2001: 138,139):

- Örgüt kültürü, üyeler arasında paylaşıp, gelişebilen; öğrenilmiş veya zamanla benimsenmiş duygu, düşünce ve davranışlardır.

- Örgüt kültürü, üyelerin düşünce, bilinç ve hafızalarında yer almaktadır, yazılı değildirler.
- Örgüt kültürü, örgütün üyeleri tarafından düzenli bir şekilde tekrarlanan davranışsal kalıplar halindedir.

Örgüt kültürünün örgüte sağladığı yararları şöyle açıklamak mümkündür (O. Erdem ve Dikici, 2009: 198):

- Örgüt çalışanlarında inanç ve değerlere bağlılık yaratır.
- Örgüte ve diğer çalışanlara bağlılığı pekiştirerek örgüte aidiyet ve bütünlük kazandırır.
- Çevresel belirsizliklerde, günlük çalışmalarda örgüte yol gösterir ve kontrol aracıdır.
- Üye davranışlarını yönlendirmede etkilidir.
- Örgütün önem ve önceliklerinin belirlemede önemli rol oynar.
- Örgüt içindeki iletişimi ve etkileşim biçimini belirler.
- Ortak amaç birliğini netleştirir ve örgütsel kimliği pekiştirir.

1.7. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİ

İSG alanında yetkilendirilmiş birçok ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluş mevcuttur. Bu kurumların temel amacı İSG üzerine çalışmalar yapmak ve yürütülmesini sağlamaktır.

1.7.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

Her gün artan iş kazaları ve meslek hastalıkları İSG alanında yapılan çalışmaların yetersiz olduğunu ve bu tür çalışmaların artırılması gerektiği gerçeğini doğurmuştur. Bu konuda son zamanlarda çok yol kat edilmesine rağmen hala eksiklikler söz konusudur. Türkiye’de bu alanda iş güvenliği mevzuatı yeniden yapılandırılmış ve bu konuda çalışan ve işveren olarak her iki tarafa da görevler yüklenmiştir. Bu alanda yapılması gerekenler Avrupa Birliği yönergeleri doğrultusunda yeniden belirlenmiştir (Akın, 2005: 1).

İSG kurullarının en önemli rolü çalışma koşullarını iyileştirmek; en önemli görevi ise İSG konularında devleti ve yönetimi bilgilendirmektir (Yılmaz, 2010: 154).

Yaşanan iş kazaları veya meslek hastalıkları incelendiğinde bu problemlerin önlenabilir nitelikte olduğu önlenemeyenlerin ise etkilerinin azaltılabileceği fark edilmiştir. İSG önlemleri personelin işini yürüttüğü esnada, çalışma ortamından veya kendinden kaynaklı tehlikeleri önlemek, bunların neden olabileceği iş kazaları ve/veya meslek hastalıklarını en aza indirmek amacıyla yapılan sistematik çalışmalardır. Bu çalışmalar bir bütün olarak değil, ayrı ayrı olarak değerlendirilir ve ayrı ayrı önlemler alınır. Bu önlemler İSG Kurulu, işyeri hekimliği, işyeri hemşireliği gibi birimler ve OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi (Occupational Health and Safety Management System) olarak ifade edilebilir.

6331 sayılı İSG Kanunu 22. Madde 'sinde İş Sağlığı ve Güvenliği kurulu hakkında açıklayıcı bilgiler yer almıştır.

İlgili kanunda; çalışan sayısı elli kişinin üzerinde olan ve altı aydan uzun süreli olarak işlerin yapıldığı işyerlerinde, işverenin kurul oluşturması ve kanunlarla belirtilmiş olan mevzuata uygun olarak kurul kararlarını uygulaması gerektiği açıkça belirtilmiştir. Aynı kanun maddesinde asıl işveren - alt işveren ilişkisi durumunda izlenmesi gereken yöntemler veya birden fazla işverenin olması durumunda bu kurulu kimin nasıl yürüteceğine dair yol haritası belirlenmiştir. Bu kurulun kurulmasının temel amacı işçi-işveren birlikteliği sağlayarak İSG uygulamalarını işyerinde sağlamaktır.

2013 yılında yayınlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikte İSG Kurulu aşağıdaki kişilerden oluşmaktadır:

- İşveren veya işveren vekili,
- İş güvenliği uzmanı,
- İşyeri hekimi,
- İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işler yürütmekle görevli bir kişi,
- Bulunması halinde bir sivil savunma uzmanı,
- Bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta,
- Çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilci.

<8.Madde'sinde şöyle sıralanmıştır:

- İşyerinin niteliğine uygun olarak iç yönerge taslağı hazırlamak, ilgili kişilerin onayına sunmak, hazırlanan yönergeyi uygulamaya koymak, takip etmek, sonuçları rapor halinde kurul gündemine alıp, gereken tedbirleri uygulamak,
- İSG alanında o işyerinde çalışanlara yol göstermek,
- İşyerinde İSG ile ilgili olabilecek tehlikeleri ve önlemleri incelemek, değerlendirmek, çözüm önerileri hazırlamak ve ilgili yetkiliye bildirimde bulunmak,
- İşyerinde meydana gelen veya gelmesi muhtemel her türlü iş kazasını veya meslek hastalıklarını veya bunlara sebebiyet verebilecek tehlikeli durumlar hakkındaki gerekli incelemeleri yapmak ve yapılması gerekenleri raporlayarak ilgili birimlere teslim etmek,
- İşyerinde İSG ile ilgili gerekli eğitimleri planlamak, programları hazırlamak, ilgililerin onayına sunmak, bu programların uygulanmasını sağlamak ve gerekli hallerde geri bildirimde bulunmak,
- Bakım ve onarım çalışmaları yapılması gereken durumlarda gerekli güvenlik önlemlerini almak ve uygulayarak kontrolünü sağlamak,
- İşyerinde meydana gelebilecek yangın, doğal afet, sabotaj gibi tehlikeli durumlar için alınan önlemlerin yeterliliğini denetlemek ve ilgili ekiplerin bu konudaki çalışmalarını izlemek,
- İşyerinin yıllık İSG raporunu hazırlamak, o yıl yapılan çalışmaları değerlendirmek ve elde edilen tecrübeleri ertesi yıl için çalışma programına eklemek,
- 6331 sayılı İSG Kanunu'nun 13'üncü maddesinde belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı taleplerinin meydana gelmesi durumunda acilen toplanarak karar vermek,
- İşyerinde çalışma ortamı, çalışma şartları, sosyal ilişkiler gibi faktörlerin etkilerini içeren kapsamlı ve tutarlı bir önleme politikası geliştirmek.

1.7.2. İşyeri Hekimi

İşyeri hekimliği konusundaki yasal düzenleme 6331 sayılı Kanun'un 22. Maddesi ile yapılmıştır. Bu kanuna göre elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan daha

fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur ifadesi yer almaktadır.

6331 sayılı İSG Kanunu işyeri hekimini iş sağlığı ve iş güvenliği alanında görev yapmak üzere ilgili bakanlıkça yetkilendirilmiş; işyeri hekimliği belgesine sahip hekim olarak tanımlamıştır. Aynı Kanun'un 6. Madde'sinde; tam süreli işyeri hekimi bulunduran işyerlerinde, diğer sağlık personeli bulundurulmasının zorunlu olmadığına dair ifade yer almaktadır.

İlgili kanun incelendiğinde işyeri hekimlerinin işlerini eksiksiz ve koşulsuz yerine getirebilmeleri adına hak ve yetkilerinin kısıtlanamayacağı açıkça belirtilmiştir. Bu yetkinin amacı hekimlerin görevlerini etik ilkeler içerisinde gerçekleştirebilmesini sağlamaktır.

İşyeri hekiminin görevleri şöyle sıralanabilir (Resmigazete, 2018: İSGK):

- İşverene İSG alanında rehberlik ve danışmanlık sağlamak,
- Göreviyle ilgili gelişme ve mevzuatın takibini yaparak çalıştığı kurumda ilgili eksiklik ve kusurları tespit ederek, tedbir ve tavsiye kararlarını ilgililere yazılı bir şekilde bildirmek,
- Çalışanı ve çalışma ortamını tehlikeye düşürebilecek durumların bildiriminden sonra işverenin gereken hassasiyeti göstermemesi ve gerekli tedbirleri almaması durumunda bakanlığın belirlemiş olduğu ilgililere veya sendika temsilcilerine durumu bildirmektir.

1.7.3. İşyeri Hemşireliği

İSG Kanunu'nda işyeri hemşiresi tanımı 6283 sayılı Hemşirelik Kanunu'na göre hemşirelik mesleğini icra etmeye yetkili, İSG alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hemşireliği belgesine sahip hemşire/sağlık memuru olarak ifade edilmiştir. İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelikte ise işyeri hemşiresi bakanlıkça sertifikalandırılmış hemşire olarak tanımlanmıştır. Aynı yönetmeliğin 7. Madde 'sinde sağlık biriminde; en az bir işyeri hekimi ile birlikte en az bir işyeri hemşiresi veya sağlık memuru görevlendirilmesi zorunludur ibaresi yer almaktadır.

İşyeri hemşirelerinin görevleri ise aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Çalışanların genel sağlık durumları hakkında bilgi sahibi olmak ve rapor hazırlamak,
- Düzenli sağlık taramaları gerçekleştirmek,
- Dikkat edilmesi gereken yerlerde işyeri hekimini bilgilendirmek ve gerekirse konuyla ilgili bilgi almak,
- Acil durumlarda hastaneye sevk işlemini sağlamak,
- Tedavi süreci boyunca hasta takibi yapmak.

1.7.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi (OHSAS 18001)

OHSAS İngilizce Occupational Health And Safety Assessment Systems kelimelerinin baş harflerinin kısaltılmasında oluşmuştur. Türkçe ise İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi olarak ifade edilmektedir (ISO Kalite belgesi, 2018: 19.06.2018).

OHSAS 18001 ise İş Sağlığı Güvenliği Yönetim Sisteminin standart haline getirilmesi ile oluşmuş uluslararası standarttır (ISO Kalite belgesi, 2018: 19.06.2018).

OHSAS 18001'in amacı; sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturma ve yönetmektir. Toplumda veya iş yerinde yaşanan veya yaşanması muhtemel yasal düzenlemeler, maliyet artışları, doğal afetler gibi istenmeyen durumlar herkesi etkilemekte ve bu da iş sağlığı ve güvenliği alanında bir yönetim sisteminin varlığını gerekli kılmaktadır. Bu anlamda OHSAS 18001 bir anahtar işlevi görmektedir. Bu işlevin tam anlamıyla görevini yerine getirmesi için işverenin taahhüt etmesi ve çalışanların da tam katılımı gerekmektedir (Kurt ve Özdemir, 2015: 13-21).

Türk Standartları Enstitüsü'nün 18001 kılavuzunda İSG yönetim sisteminin kuruluş yapısını, planlama faaliyetlerini, sorumluluklarını, uygulamalarını, prosedürlerini, proseslerini ve kaynaklarını kapsadığı belirtilmiştir.

1.8. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ALANINDA FAALİYET GÖSTEREN ULUSLARARASI VE ULUSAL KURULUŞLAR

1.8.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

ILO (International Labour Organization) Birinci Dünya Savaşı sonrasında dünyada kalıcı bir barışın, sosyal adalet temelinde oluşturulması amacıyla kurulmuş ve uluslararası faaliyet gösteren birleşmiş milletlerin çalışma alanında yer alan bir kuruluştur (ILO, 2018c). ILO Anayasası'nın giriş kısmında yer alan ve iyileştirilmesi gereken alanlardan bazıları şunlardır (ILO, 2018c):

- Çalışma saatlerinin günlük, haftalık, aylık gibi düzenli bir sisteme göre oluşturulması,
- İstihdam, işsizlik ve ücret gibi konularda gerekli düzenlemelerin yapılması,
- Çalışanın, iş kazaları veya meslek hastalıkları gibi tehlikelerden korunmasının sağlanması,
- Çocuk, engelli ve kadın gibi özel statülü çalışanların korunması.

Birçok alanda faaliyet gösteren ILO teşkilatının önemli faaliyetlerinden birisi de üye ülkelere istekleri doğrultusunda teknik yardımlarda bulunmasıdır. Teklifte bulunan ülkelere personel yetiştirme veya donanım sağlanması gibi konularda yön göstermekte ve yardımcı olmaktadır. Çalışma hayatının kural koyma faaliyetlerinin merkezinde yer alan ILO özellikle İSG konusunda ciddi yayınlar ve istatistikler yapmakta ve bunları paylaşmaktadır. Yıllık yayınladığı iş kazaları istatistikleri bunların en önemlilerinden biridir.

ILO'nun dört temel stratejik hedefi bulunmaktadır. Bunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (ILO, 2018a):

- Çalışma hayatıyla ilgili standart kurallar belirlemek ve temel hakların yürürlüğe geçirilip uygulanmasını sağlamak,
- İnsanlar arasında hiçbir şekilde ayırım yapılmadan insan onuruna yakışır şekilde çalışabilmeleri için uygun fırsatlar sunmak,
- Ülkelerde sosyal koruma kapsamını genişletip herkesin dâhil olmasını sağlamak ve bu uygulamanın etkinliğini arttırmak,

- İşçi, işveren ve devlet üçlüsünün diyalogunu güçlendirmek.

ILO çalışma yapısı içerisinde üçlü bir yapıyı barındırır. Hükümet- işçi- işveren bir arada bulunduğu tek Birleşmiş Milletler (BM) kuruluşudur. 185 üye devlet ile ILO kendine özgü bir forum niteliğindedir. Çünkü ILO bu üçlü yapıyı bir araya getirerek çalışma standardı oluşturmayı, politika geliştirmeyi ve çalışan ihtiyaçlarının karşılanmasını amaçlar. ILO'yu benzer kuruluşlardan ayıran önemli bir özelliği ise bu üçlü grubun alınacak kararlarda eşit söz hakkına sahip olmalarıdır (ILO, 2018b).

Türkiye ILO' ya 1927 yılından itibaren gözlemci olarak katılmış ve tam üyeliği 1932 yılında yapmıştır. Hala üye olarak devam etmektedir.

Türkiye ILO ile bugüne dek 59 sözleşme imzalamıştır. Bunlar (ILO, 2018d):

- Temel sözleşmelerden 8'inin tamamını,
- Yönetişim sözleşmelerinin 4 te 3'ünü,
- Teknik sözleşmelerin 177 de 48'ini imzalamıştır.

ILO genel kurulunun ilk oturumu 1919 yılında toplanmış ve bu toplantıda 6 sözleşme ve 6 tavsiye kabul edilerek karara bağlanmıştır (Erdut, 2002: 42).

Kısaca Merkezi Cenevre'de bulunan ILO'nun asıl amacı: uluslararası çalışma standartlarını tespit etmek ve bu standartların üye ülkelerde uygulanmasını sağlamak ve denetlemektir.

1.8.2. Dünya Sağlık Örgütü (WHO)

İngilizce açılımı World Health Organization olan Dünya Sağlık Örgütü her yıl Dünya Sağlık Günü olarak kutlanan 7 Nisan 1948 yılında kurulmuştur. 150 den fazla ülkede çok çeşitli meslek dallarından 7000 den fazla insan bu organizasyonda yer almaktadır (WHO, 2018b).

WHO'nun asıl amacı uluslararası sağlık konularında yönlendirici olmak ve koordinasyon sağlamaktır. Bu amaçların gerçekleştirilebilmesi için izlenmesi gereken yollar WHO resmi sitesinde şöyle sıralanmıştır (WHO, 2018a):

- Kritik öneme sahip konularda öncü rol üstlenmek ve ortak çalışma yapılması gereken durumlarda ortaklık kurmak veya kurulmasına öncülük etmek,

- Gerekli konularda gerekli bilgilerin üretilmesini, yayılmasını sağlamak ve teşvik etmek,
- Belirli standartlar oluşturmak ve bu standartların uygulanmasını desteklemek,
- Etik politikalar geliştirmek,
- Kurumsal bir kimlik inşa etmek ve gerekli kişilere gerekli teknik destek sağlamak,
- Sağlık durumlarının takibini yapmak ve değerlendirmek.

1.8.3. Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim, Öğretim Bilgi Ağı (ENETOSH)

Açılımı The European Network Education and Training in Occupational Safety and Health olan İSG alanındaki bu projede ülkemiz de yer almaktadır. Amaç Avrupa Birliği ülkelerinde İSG alanında bir standart oluşturmak ve bu standartları devam ettirmektir. Proje Kasım 2007 de tamamlanmış ve ülkelerin kullanımına sunulmuştur.

ENETOSH ağı aşağıdaki hedef kitlelere yönelmiş bulunmaktadır (ENETOSH, 2018):

- Avrupa'daki kaza sigortası kurumları bünyesinde yer alan öğretim elemanları ve antrenörler,
- Genel öğrenim kurumları ile meslek öğrenimi kurumlarındaki eğitim-öğretim personeli (gündüz kreşlerindeki personel, öğretmenler, yetiştiriciler, yüksekokul öğretmenleri, serbest eğitimciler),
- Kanaat önderleri (Multiplikatörler) ve politik karar alıcılar (dernek temsilcileri, bakanlıklar, sosyal iş ortakları, AB Komisyonu),

Alanında başarılı çalışmalara imza atan ENETOSH standardı dört ayrı yetkinlik alanını kapsamaktadır (ENETOSH, 2018: 25.06.2018):

- Eğitim ve uzmanlaşma
- İş'te sağlık ve güvenlik
- İşletme bünyesinde sağlık yönetimi
- İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri

1.8.4. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)

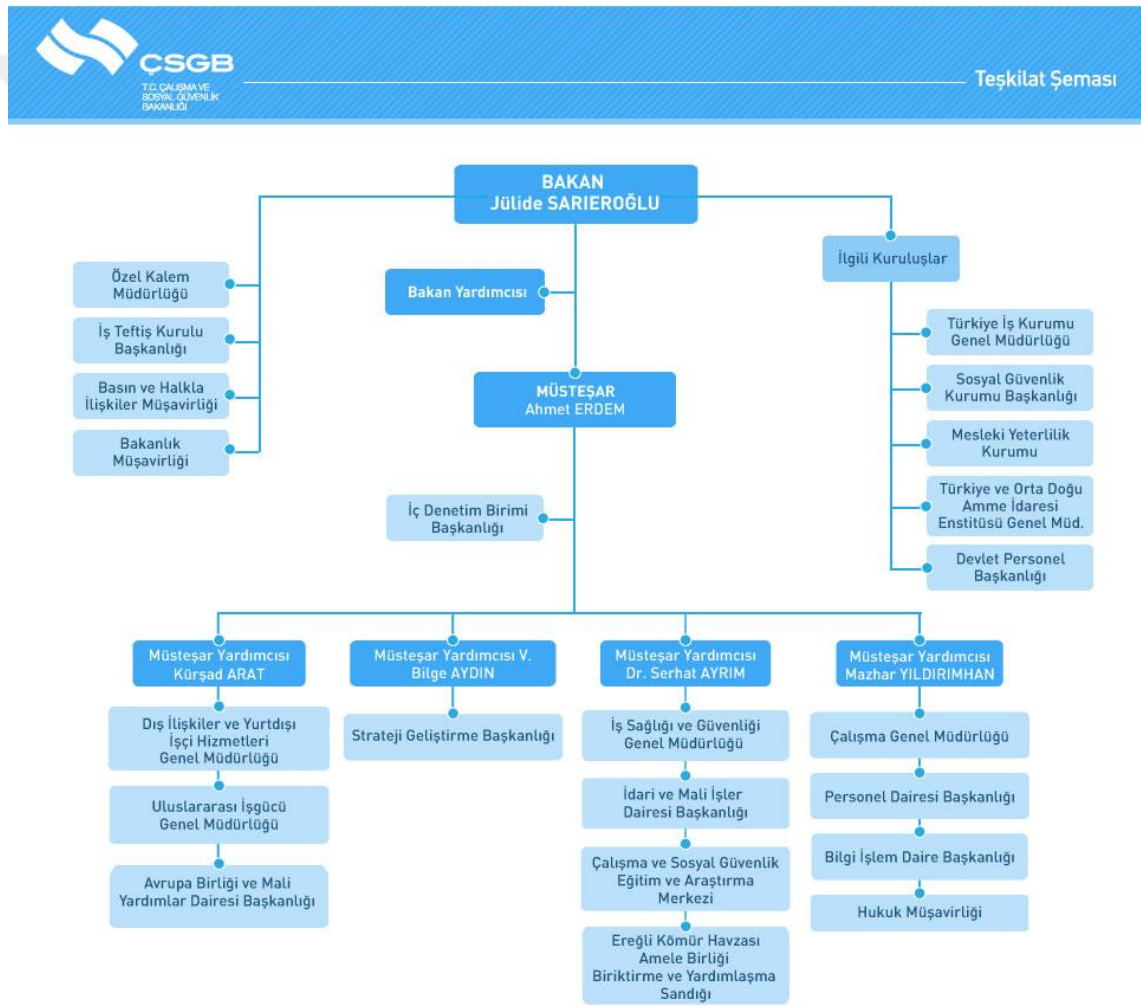
3146 sayılı ÇSGB Kanunu'nun amacı ilgili kanunun 1. Madde'sinde de ayrıntılı olarak verildiği üzere; çalışma hayatı, işçi-işveren ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği alanlarında düzenleme yapmak, bunları denetlemek gibi iş hayatını yakından ilgilendiren esasları düzenlemek olarak belirtilmiştir.

İlgili Kanun'un 2. Madde 'sinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı konuyla ilgili görevli kurum olarak belirtilmiş ve bu kurumun görevleri şöyle sıralanmıştır (ÇSGBK Md.2):

- Çalışma hayatını kolaylaştıracak ılımlı bir işyeri ortamı oluşturmak,
- İş hayatında var olan veya olabilecek muhtemel problemleri tahmin etmek ve araştırmak,
- Gerekli olan işgücünü sağlamak ve bunun için gerekli tedbirleri araştırmak ve uygulanmasının sağlanmasına yardımcı olmak,
- İstihdamı artıracak, çalışanların yaşam kalitesini arttıracak tedbirler almak,
- Uluslararası işgücüne ilişkin politika belirlemek ve bu politikanın uygulanmasına ilişkin ulusal ve uluslararası düzeyde faaliyette bulunmak,
- Çalışanlara meslekî eğitim konusunda uygulamalar oluşturmak,
- Engellilere mesleki iyileştirme sağlamak,
- İSG tedbirlerinin uygulanma derecesini/sıklığını izlemek,
- Çalışma hayatını kontrol altında tutmak,
- Sosyal adalet algısının gerçekleşmesini sağlamak,
- Çeşitli fizyolojik, ekonomik ve sosyal risklere karşı sosyal sigorta hizmetleri sunmak,
- Sosyal güvenlik imkânının sağlanması, yaygınlaştırılması ve geliştirilmesi için gerekli tedbirleri almak,
- Yabancı ülkelerde çalışan Türk işçilerinin çalışma hayatı ve sosyal güvenlikle ilgili meselelerine çözüm yolları aramak, hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek,
- Çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları koruyucu ve çalışmayı destekleyici tedbirleri almak,

- Bağlı ve ilgili kuruluşların amaçları ve özel kanunları gereğince idare edilmesini sağlamak ve denetlemek,
- İş istatistikleri oluşturmak/yayınlamak,
- Mevzuatlarda belirtilen diğer görev ve hizmetleri yapmak,
- İşyerindeki İSG faaliyetlerinde görev alacakları belirlemek, eğitimlerini sağlamak, sertifikalandırmak,
- Mesleki yeterlilik sistemi oluşturmak ve işletilmek için gerekli tedbirleri almak.

Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın teşkilat şeması Şekil 1.6'da belirtilmiştir (ÇSGB, 2018).



Şekil 1.6. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teşkilat Şeması

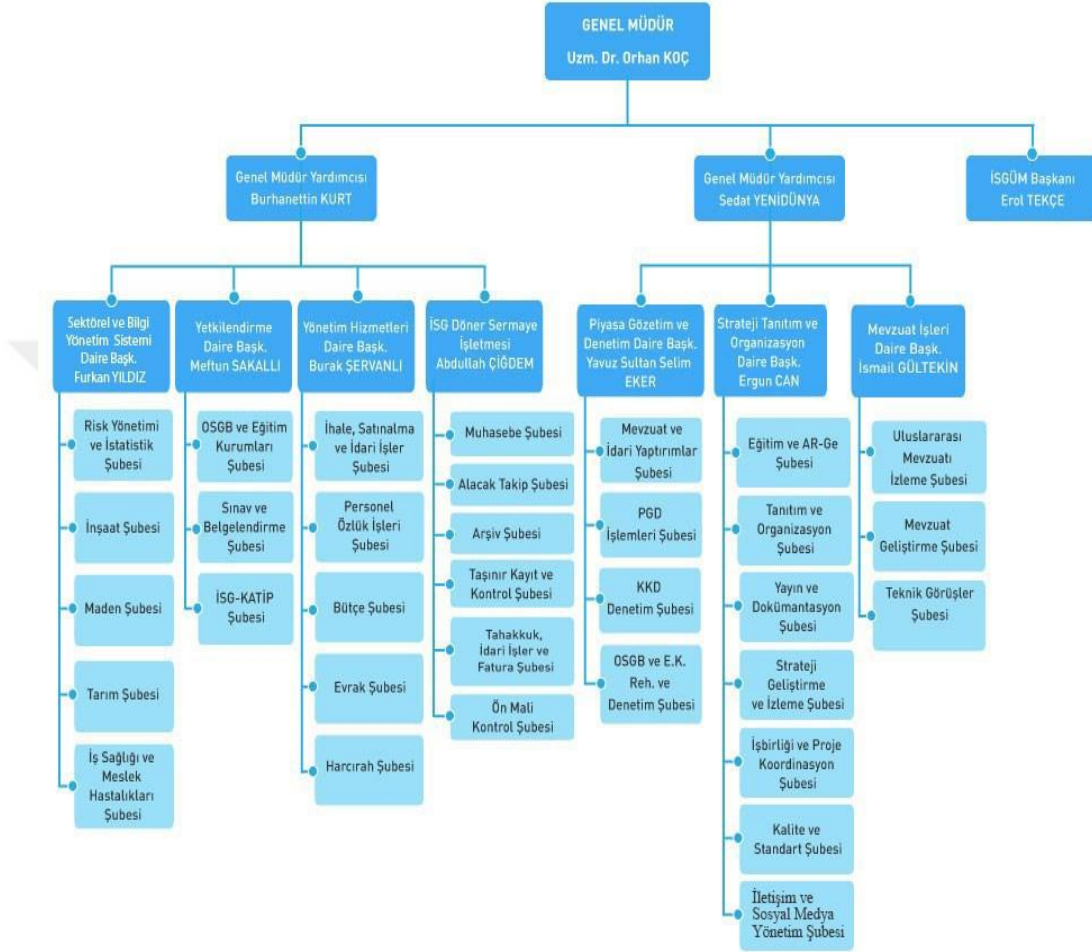
1.8.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM)

4947 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kuruluş Kanunu'nun 12. Maddesi ile daha önceleri İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü olarak yeniden yapılandırılmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün görevleri aşağıda belirtilmiştir (İSGGM, 2018a):

- İş sağlığı ve güvenliği konularında, mevzuatın uygulanmasını sağlamak ve mevzuat çalışması yapmak.
- Ulusal politikalar belirlemek, bu politikalar çerçevesinde programlar hazırlamak.
- Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonu sağlamak.
- Etkin denetim sağlamak amacıyla gerekli önerilerde bulunmak, sonuçlarını izlemek.
- Standart çalışmaları yapmak, normlar hazırlamak ve geliştirmek.
- Üretilen ve ithal edilen kişisel koruyucu donanımların piyasa gözetimi ve denetimini yapmak, bu hususlarda usul ve esasları belirlemek.
- İş sağlığı ve güvenliği ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında inceleme ve araştırma çalışmalarını planlamak, programlamak ve uygulanmasını sağlamak.
- Faaliyet konuları ile ilgili yayın ve dokümantasyon çalışmaları yaparak istatistikleri düzenlemek.
- Meslekî eğitim görenler, rehabilite edilenler, özel risk grupları ve kamu hizmetlerinde çalışanlar da dahil olmak üzere tüm çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları amacıyla gerekli çalışmaları yaparak tedbirlerin alınmasını sağlamak.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Bölge Laboratuvar Müdürlüklerinin çalışmalarını düzenlemek, yönetmek ve denetlemek.
- İşyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve

diğer görevlilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve belgelendirme usul ve esaslarını belirlemek.

- İş sağlığı ve güvenliği alanında ölçüm, analiz, teknik kontrol, risk analizi ve değerlendirmesi, eğitim, danışmanlık, uzmanlık hizmetlerini yapmak ve bu tür hizmetleri verecek özel ve tüzel kişi ve kuruluşların niteliklerini belirlemek, yetki vermek, yetkilerini iptal etmek, kontrol ve denetimini sağlamak.
- İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer teknik ve sağlık personel ile işçilere eğitim vermek için kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketler ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerini yetkilendirmek, gerektiğinde yetkilerini iptal etmek, hizmetin etkin ve verimli bir şekilde verilip verilmediğinin kontrol ve denetimini sağlamak, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının eğitimleri sonundaki sınavları yapmak veya yaptırmak, belgelerini vermek.



Şekil 1.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Teşkilat Şeması

Sektörlere göre alt dallara ayrılmış olan İSGGM'nin organizasyon yapısında Genel Müdür, 3 Genel Müdür Yardımcısı, 6 Daire Başkanlığı ile 22 Şube Müdürlüğü kadrosu bulunmaktadır. Teşkilatın organizasyon yapısı Şekil 1.7'de verilmiştir (İSGGM, 2018b).

1.8.6. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM), Türkiye’de kurulmuş olan ilk çalışma enstitüsüdür. Önceleri Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) ve Türkiye arasındaki anlaşma gereği faaliyet göstermiş daha sonra 17 Ocak 1960 tarihinde 7460 Sayılı Kanun ile Çalışma Bakanlığı’na bağlı bir kuruluş haline getirilmiştir (ÇASGEM, 2018b).

2003 yılına kadar ağırlıklı olarak iş sağlığı ve güvenliği ile iş mevzuatı eğitimleri ile faaliyetler gösteren merkez, 2003 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) adını almıştır (ÇASGEM, 2018b).

Merkezin amacı: üst yönetim tarafından belirlenen amaç ve ilkeler gereğince eğitim ve araştırma faaliyetlerinin etkinlik ve verimlilik ilkelerine uygun olarak yürütülmesini sağlamak, bununla ilgili çalışmalar yapmak, planlama yapmak, yönetmek, yönlendirmek olarak belirlenmiştir. Kurumun alt birimleri ise: İdari ve Mali işler şube müdürlüğü, Yayın ve Dokümantasyon şube müdürlüğü, Eğitim şube müdürlüğü, Belgelendirme birimi ve Strateji şube müdürlüğüdür (ÇASGEM, 2018a).

1.8.7. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı (İTKB)

İş hayatında denetim ve teftişin sorumlusu diyebileceğimiz iş teftiş kurulu görevlerini devlet adına ve devlet gözetiminde gerçekleştirir.

İş teftiş kurulu, uluslararası bir sözleşmeden doğan ve TBMM tarafından onaylanan bir kurumdur (İTKB, 2018a).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliğinin 8. Madde’sinde kurulun yetki ve görevleri aşağıdaki şekilde sıralanmıştır (İTKB, 2018b):

- Çalışma hayatı ile ilgili mevzuat çerçevesinde programlı veya program dışı teftiş, inceleme ve soruşturma yapmak.
- 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu uyarınca işyerlerinde inceleme yapmak, iş ve işlemleri teftiş etmek.
- Kayıt dışı istihdamla mücadele etmek, bu amaçla sektörel analizlere dayalı denetimleri yürütmek ve bu konularda alınması gerekli tedbirleri önermek.

- Kayıt dışılık ile ilgili tespitler halinde ilgili kurumlara gereği için bildirimde bulunmak.
- Müfettişlerin iş teftişi ile ilgili faaliyet ve işlemleri hakkında teftiş, inceleme ve soruşturmaları yürütmek.
- Bakanın emri veya onayı üzerine Bakanlık merkez, taşra ve yurtdışı teşkilatı ile bağlı ve ilgili kuruluşların her türlü hesap, faaliyet ve işlemlerinin, ilgili mevzuat çerçevesinde uygulanması ile buralardaki amir, memur ve diğer görevlilerin görevleri ile hal ve hareketlerinin incelenmesini, teftişini, soruşturmasını ve ön incelemesini yapmak.
- Özel kanunlarla verilen teftiş, denetim, soruşturma ve diğer görevleri yürütmek.
- Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izlemek.
- Çalışma şartları, çalışma ortamı, çalışma ilişkileri, iş kazaları ve meslek hastalıkları, kayıt dışılık, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ihlaller ve benzeri risk kriterlerine dayanarak işyerleri ve sektörler düzeyinde analizler yapmak; müfettiş sayısı ve kurulun diğer kaynakları göz önünde bulundurularak denetlenecek sektörleri her yıl için belirlenecek esaslara göre sınıflandırmak suretiyle riskli sektörlerdeki işyerlerinin denetimine öncelik vermek.
- Çalışma hayatının denetimi ve raporlanmasına ilişkin ilke, yöntem, standart ve teknikleri geliştirmek, denetim rehberleri hazırlamak, denetimlerin etkinliğini ve verimliliğini artırıcı tedbirleri almak, bu konuda görüş ve önerilerde bulunmak.
- Sosyal değişimler, teknolojik gelişmeler ve uluslararası mevzuatta ortaya çıkan değişikliklerin çalışma hayatıyla ilgili mevzuata yansıtılması için görüş bildirmek.
- Denetim sonuçlarına göre işgücü piyasasını geliştirecek ve çalışanların hayat seviyelerini yükseltecek tavsiye ve tekliflerde bulunmak.
- Çalışma hayatı ile ilgili mevzuat çalışmaları yaparak, gerektiğinde, teftiş ve denetimler sonucunda, mevzuatın aksayan yönleri, uygulanabilirliği, ilgili kurum ve kuruluşlarca alınması gereken önlemleri belirleyen Genel Değerlendirme Raporu hazırlamak.
- Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki 81 numaralı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesinin 20'nci maddesine göre İş Teftişi Genel Değerlendirme Raporunu hazırlayarak Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğü'ne göndermek.

- Uluslararası sözleşmeler çerçevesinde işyerlerinde uygulamaları incelemek ve izlemek.
- Denetim sonuçlarına ilişkin istatistikleri tutmak, derlemek, değerlendirmek ve yorumlamak.
- Bakanlığın amaçlarını daha iyi gerçekleştirmek, mevzuata, plan ve programa uygun çalışmasını sağlamak amacıyla gerekli teklifleri hazırlamak ve bakana sunmak.
- Bakan tarafından teftiş hizmetleri ile ilgili olarak verilen benzer görevleri yapmak.

1.8.8. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)

5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu'nun 3.maddesinde Sosyal Güvenlik Kurumu'nun amacı sosyal sigortacılık ilkelerine dayalı etkin, adil, kolay erişilebilir, çağdaş standartlarda sosyal güvenlik sistemini yürütmek olarak belirtilmiştir.

Aynı maddede kurumun görevleri ise şöyle sıralanmıştır:

- Ulusal kalkınma strateji ve politikaları ile yıllık uygulama programlarını dikkate alarak sosyal güvenlik politikalarını uygulamak, bu politikaların geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak,
- Hizmet sunduğu gerçek ve tüzel kişileri hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmek, haklarının kullanılmasını ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesini kolaylaştırmak,
- Sosyal güvenliğe ilişkin konularda; uluslararası gelişmeleri izlemek, Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşlar ile işbirliği yapmak, yabancı ülkelerle yapılacak sosyal güvenlik sözleşmelerine ilişkin gerekli çalışmaları yürütmek, usulüne göre yürürlüğe konulmuş uluslararası antlaşmaları uygulamak,
- Sosyal güvenlik alanında, kamu idareleri arasında koordinasyon ve işbirliğini sağlamak,
- Bu kanun ve diğer kanunlar ile kuruma verilen görevleri yapmak.

1.8.9. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

Resmi Gazete 'de yayınlanan İSG Konseyi Yönetmeliği 4. Madde'si konseyin kuruluş amacını; ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve strateji geliştirmek olarak belirtmiştir. Ayrıca konseyin, o alanda ulusal ve uluslararası çalışmaları takip etmesi gerektiği, çalışma hayatı ile ilgili olarak şartların iyileştirilmesi ve yaygınlaştırılması ile ilgili çalışmalar yapması gerektiği belirtilmiştir.

İlgili yönetmelik konseyin görevlerini şöyle belirtmiştir (İSG Konseyi, 2018):

- Ulusal iş sağlığı ve güvenliği politika ve stratejileri için öneriler geliştirmek ve alınan kararların kurumlarda uygulanmasını tavsiye etmek,
- İSG konusundaki ihtiyaç ve öncelikleri dikkate alarak Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi, hedefler ve eylem planının belirlenmesi için öneriler geliştirmek,
- Çalışanların ve işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda eğitimleri, bilgilendirilmeleri, bilinçlendirilmeleri ile iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması konusunda görüş bildirmek,
- İş sağlığı ve güvenliği konularında araştırma ve geliştirmeye yönelik projeler önermek,
- Ülke çapında yapılacak iş sağlığı ve güvenliği alanındaki seminer, konferans gibi faaliyetleri yıllık olarak planlamak ve değerlendirmek,
- Gerekli görülmesi durumunda çalışma grupları kurmak ve üyelerini belirlemek,
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda toplum ve çalışan yararını gözeterek, Bakanlık ve diğer kurumlar arası koordinasyon, bilgi paylaşımı ve işbirliğine katkı sağlamak,
- İş sağlığı ve güvenliğinin izleme ve inceleme çalışmalarında bulunmak,
- Konsey üyelerinin temsil ettikleri kurum ve kuruluşlarda, konsey toplantılarında alınan her türlü karar ve düzenlemenin ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulanmasını izlemek, görüş ve önerilerde bulunmak,
- Her yıl Mart ayı sonuna kadar, politika belgesi ve eylem planı kapsamında bir önceki yıla ait kurum faaliyet raporunu konsey sekreteryasına iletmek.

1.9. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMA İLKELERİ

Çalışılan ortam faktörleri işçi sağlığı üzerinde olumlu ve olumsuz büyük etkiye sahiptir. Çalışılan ortamda var olan riskler, çalışanın bireysel kusurları ile birleşince ortaya iş kazaları veya meslek hastalıkları adı altında istenmeyen durumlar çıkmaktadır. Havalandırma şartlarının uygun olmadığı işyerlerinde, çalışanın sigara kullanması meslek hastalıklarına davetiye çıkarmaktadır. Bu nedenle İSG uygulamalarında amaç işyerinin çalışan üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmanın yanında, çalışanın bireysel olarak sağlık ve güvenliği konusunda eğitilmesini sağlamaktır.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının amacı çalışanların bireysel özelliklerini çalışma ortamı şartlarını eş zamanlı değerlendirerek çalışanlara karşı oluşabilecek problemleri önlemek ve böylece çalışan sağlığını daha iyi bir duruma getirmektir (Bilir ve Yıldız, 2014: 10).

İşçi niteliği ve niceliği işletmelerin rakiplerine karşı üstünlük sağlamalarında kilit role sahiptir. Fakat işletmelerin var olan işgücünü rekabet avantajına dönüştürebilmek için bu alanda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yatırımlar yapması ve bu yatırımları planlı ve sistematik bir şekilde yürütmesi gerekmektedir. Ancak bu şekilde rekabet avantajı elde edebilmektedirler (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011: 181).

Literatürde iş sağlığı ve güvenliği uygulama ilkeleri 6 başlık altında incelenmiştir. Bunlar:

1.9.1. Uygun İşe Yerleştirme

Ülkemiz de dâhil olmak üzere dünyada birçok ülkede artık işe alımlarda kişi bir dizi değerlendirmelere tabi tutulmaktadır. Bu değerlendirmelerde amaç kişinin niteliklerini belirlemek ve bu niteliklere uygun bir işe yerleştirilmesini sağlamaktır. Bu nedenle ilk olarak kişinin sağlık raporları istenilerek kişinin sağlık problemlerinin var olup olmadığına bakılır. Böylece kişinin herhangi bir etkene karşı reaksiyon gösterecek hastalıkları olup olmadığı belirlenir. Örneğin, akciğer solunum yetmezliği teşhisi konulan birisinin kapalı ve havasız ortamlarda çalıştırılması uygun olmayacaktır. Bu konuda Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği çıkarılmış ve hangi yaş grubunun veya hangi durumlarda hangi işçilerin çalıştırılmayacağı konusunda detaylıca bilgi verilmiştir.

Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'nde çocukların, kadınların, hamilelerin, yaşlıların çalıştırılabileceği yaş ve meslekler açık açık belirtilmiştir. Özellikle çocuk işçiler ile ilgili düzenlemeler genişletilmiş ve yaptırımları ağırlaştırılmıştır. Var olan yasada çocuğun çalışabilmesi için minimum 15 yaşında olması gerekmektedir. Daha küçük yaşlarda çocuk çalıştırılmaz. Ayrıca 15 yaşındaki bir çocuk da her işte çalıştırılmaz, yaşına ve niteliğine göre işlerde çalıştırılması gerekmektedir. Çünkü hem biyolojik hem de psikolojik olarak çocuklar tehlikelere daha açık yapıdadırlar. Hangi davranışın tehlike doğurup doğuramayacağı konusunda yeterli yetiye sahip değildirler. Bu konuda T.C. Anayasa'sı 50. Maddesi'nde kimsenin yaşına cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı ifadesi yer almıştır. Aynı maddede küçükler, kadınlar ve bazı alanlarda yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunması gerektiği belirtilmiş; dinlenme konusunda her çalışanın hakkı olduğu açıklanmıştır.

Uygun işe yerleştirme süreci; sadece çalışan açısından değil işveren açısından da önemlidir. Çalışmaya yeni başlayan personele kurumun yapısı, kültürü, avantajları ve sorumlulukları hakkında bilgi verilmesi kurum kültürünün devamlılığı açısından önem taşımaktadır (B. Erdem, 2002: 125).

2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu'nun amacı; "işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemek" olarak 1. Maddede yer almıştır. Gerek Anayasa gerek Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü ve gerekse İş Kanunu'nda kadınlar, çocuklar ve yaşlıları koruyucu tedbirler alınmıştır.

Bunların dışında özel bir ilgi ve muamele gerektiren engelli istihdamı konusunda devlet gerekli yasal düzenlemeleri yapmış ve yürürlüğe koymuştur. Çalışmasında hayati engel taşımayan engelli bireylerin engellerine uygun işlerde çalıştırılması da yapılan düzenlemelerde yerini almıştır. İş Kanunu'nun 30. Madde 'sinde bu konuyla ilgili olarak; elli veya daha fazla işçi çalıştırılan özel sektörde faaliyet gösteren işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi istihdam etme konusunda düzenlemeler yer almaktadır.

Fiziki güç kullanımı gerekecek durumlarda işçilerin işe uygunluğu denetlenmeli ve sonrasında işe alım yapılmalıdır. Ayrıca çalışanın ruhsal açıdan herhangi bir problemi olup olmadığına bakılmalıdır (Sabuncuoğlu, 2013: 118).

1.9.2. İş Yeri Ortam Faktörlerinin Değerlendirilmesi

İşyeri ortam faktörlerinden anlaşılması gereken iç ve dış fiziksel yapı ile bunların uygunluk durumlarıdır. Yani binanın üretime uygunluğu, döşemeler, taban-tavan özellikleri, aydınlatmalar, merdivenler, aletlerin muhafaza şekilleri ve konumları gibi faktörlerdir. Burada bahsi geçen faktörler küçük veya önemsiz gibi anılsalar bile zaman zaman ciddi can ve mal kayıplarına sebebiyet verebilmektedirler. Bu da ortam faktörlerinin önemini ortaya çıkarmaktadır (Camkurt, 2007: 82).

Çalışan sağlığını olumsuz yönde etkileyecek fiziksel, kimyasal ve biyolojik faktörler gibi faktörlerin yanı sıra yaş, cinsiyet, süregelen sağlık problemleri, eğitim seviyesi gibi birçok faktör daha bulunmaktadır (Bilir ve Yıldız, 2014: 44).

Bir işyeri ortamında işçi ne kadar sağlıklı olursa olsun çalışma ortamı yeterli güvenlik ve sağlık önlemleri ile desteklenmiyorsa işçilerin risk altında oldukları varsayılır. Çalışma ortamında işçiyi ve işçi sağlığını tehdit edebilecek unsurların saptanması gerekmektedir. Bunun için de öncelikle işyerinde hangi faktörlerin var olduğu ve bu faktörlerin önem derecelerinin belirlenmesi önemlidir. Bu riskler bilimsel yöntemlerle belirlenmeli, gerektiği konularda teknik destek sağlanmalıdır.

1.9.3. Sağlık Risklerinin Kontrolü

Risklerin kontrol edilmesindeki amaç, çalışan ile risk faktörünü birbirinden uzaklaştırmaktır. Bunun için ilk yapılabilecek olan risk faktörlerinin tamamen ortadan kaldırılması ya da risk faktörünün daha az zararlı olan türevleri ile değiştirilmesidir. Her zaman risk faktörünü tamamen ortadan kaldırmak mümkün olmayabilir. Bunun için çalışma alanı havalandırılabilir, iş yerinde aşırı derece risk oluşturan bölümler ya da unsurlar kapatılabilir ya da risk unsurları diğerlerinden ayrılabilir (Erkan, 1972: 30).

Kaynağından kontrol altına alınmayıp, çalışana ulaşması engellenemeyen faktörler mutlaka risk oluşturacaklardır. Bu nedenle böyle bir durumda çalışanın alması gereken önlem kişisel koruyucu kullanmasıdır (Taştan, 2002: 8).

İlgili kurumlar her işyerinde olması gereken sağlığı tehdit edici unsurların maksimum değerlerini belirlemişlerdir. Konuyla ilgili ölçümler yapılarak bu değerlerin altında veya üstünde olması durumuna göre ilave önlemler gerekip gerekmediğine karar verilir. Bu risk kontrollerinin yapılmasındaki temel amaç; tehlikeli durumları ortadan kaldırmak veya çalışanın minimum düzeyde etkilenmesini sağlamaktır. Bunu sağlamak için tehlike oluşturabilecek unsur ya hiç kullanılmaz ya da alternatifi bulunan bir madde ise onunla değiştirilmeye çalışılır.

Sağlık riskleri kontrolünde iki türlü müdahale söz konusudur. Bunlardan birincisi tehlikeyi oluşturan kaynağa yönelik önlemler bir diğeri de bu kaynaktan etkilenen çalışana yönelik önlemlerdir. Tehlike oluşturan durum için alınabilecek önlemleri şöyle sıralayabiliriz:

- İlgili tehlikeli maddeyi hiç kullanmama,
- İlgili maddenin kullanım sıklığını azaltma,
- Tehlike boyutu daha az olan muadili ile değiştirme,
- Doğru miktarda havalandırma,
- Doğru zamanda ölçüm yapma ve denetim yapma.

Çalışana yönelik olan önlemleri ise şöyle sıralayabiliriz:

- Kişisel koruyucu güvenlik önlemlerine gereken önemi vermek,
- Çalışanları yeterli düzeyde bilinçlendirmek,
- Çalışan sağlık kontrollerinin düzenli olarak yapılmasını sağlamak,
- Uygulanan uygulamaların benimsetilmesi ve sürdürülmesi...

1.9.4. Aralıklı Kontrol Muayenesi

İşyerinde üretimin devamlılığının sağlanmasında çalışan sağlığı çok önemlidir. Bu nedenle çalışan sağlığı sürekli gözetim altında tutulmalı ve herhangi bir problem veya sağlık sorunu erken tanı ile acilen müdahale altına alınmalıdır. Bu erken tanı için belirli aralıklarla yapılan sağlık kontrollerinin önemi büyüktür. İşin risk boyutu ve çalışılan süreye göre aralıkları belirlenen kontroller aksatılmadan ciddiyetle yerine getirilmelidir. Yapılan kontroller sadece işin niteliğini ilgilendiren alanda değil, çalışanın genel sağlık durumunu kapsayıcı nitelikte olmalıdır.

Çalışanların sağlığını korumak amacıyla elverişli bir işe yerleştirmenin, çalışma ortamındaki risk kontrolünün, uygun teknoloji kullanımının, işe giriş muayenelerinin usulüne uygun yapılmasının, belirli aralıklarla bu muayenelerin sürekli olarak gerçekleştirilmesi uygun çalışma koşulları sağlanabilmesi açısından önem arz etmektedir (Emiroğlu, 2001: 20).

Bu çerçevede yapılan yasal düzenlemelerden biri de İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü'nün 59/8 maddesinde işe giriş ve işe yerleştirme muayenelerinin düzenli yapılması, kullanılan maddelere karşı hassasiyeti olanların bu işlerde çalıştırılmayacağı ve işe uygun kişilerin yerleştirileceği belirtilmiştir.

1.9.5. İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Hizmeti Sağlanması

İşverenler çalışanlarının iş kazaları veya meslek hastalıklarından korunmaları için işyerlerinde sağlık hizmeti vermek zorundadırlar. Bu yasa ile belirtilmiş ve zorunluluk haline getirilmiştir. Bu hizmetler acil müdahaleyi de içermektedir.

İş Kanunu'nda her türlü sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmasında işverenin sorumlu olduğu belirtilmiştir. Yerinde sağlık ve güvenlik hizmetleri konusunda yapılması gereken tıbbi önlemler iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliğinde detaylıca belirtilmiştir. Bu hizmetler; çalışanı korumak amacı dışında işveren açısından herhangi bir işgücü ve işgünü kayıplarının da önlenmesi anlamına gelir (Bilir, 2001: 12).

Şartları sağlayan işyerlerinde bulundurulması gereken işyeri hekimi/hemşiresi ve sağlık ile ilgili olması gereken 18 maddelik liste İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelikte açıklanmıştır. Kurumun herhangi bir sağlık kuruluşuna uzak olması, acil müdahale gerektiren olaylar olması durumunda ciddi kayıplar yaşanmaması adına işyerlerinde sağlık ve güvenlik hizmeti sağlanması önemlidir.

1.9.6. Sağlık ve Güvenlik Eğitimi

Daha önceleri de ifade edildiği gibi önlemek telafi etmekten daha kolay ve ucuzdur anlayışı gereğince sağlık ve güvenlik eğitimi büyük önem taşımaktadır. Bu konuda verilecek eğitimler; işyerinde var olan risk unsurları, bunların doğurabileceği

sonuçlar, gerektiği durumlarda müdahale, korunma yolları hakkında gerçekleştirilmelidir.

Eğitimin diğer tüm alanlarda olduğu gibi insan sağlığı açısından da önemi büyüktür. Eğitim ile çalışanların iş yaşamı içerisinde karşı karşıya kalabilecekleri tehlikeler ve bu tehlikelerle karşılaşıldığında neler yapılabilceğinin öğretilmesi iş ve işyeri verimliliği açısından büyük önem taşır (Demirbilek, 2005: 127).

Bilgilendirilmiş ve eğitilmiş işgücü kendini güvende ve huzurlu hisseder. Bu durum çalışma hayatına yansiyarak işçinin daha verimli çalışmasına öncülük eder. Dolayısıyla kendi alanında işçilere gerekli eğitimlerin verilmesi gerekmektedir. Bunlar arasında iş yerinde var olan risk unsurlarına yönelik eğitimler ile çalışanın genel olarak sağlığını koruması ile ilgili eğitimler yer almalıdır. Bunlar dışında beslenme alışkanlıkları, zararlı alışkanlıklar, spor alışkanlıkları hakkında da eğitimler verilebilir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ DİSİPLİNİ VE ÇALIŞAN PERFORMANSI

Çalışma ortamını düzenleme işlemi, çok eskilere kadar dayanmaktadır. Çalışma kavramı ile birlikte çalışılan yer kavramı doğmuş ve akabinde çalışılan yerin düzeni gündeme gelmiştir. Çok eskilerde insanların kendi çalışma alanlarını kendilerinin dizayn ettikleri ve çalışacakları malzemeleri bu alana kendilerine uygun bir şekilde yerleştirdikleri görülmektedir.

Zamanla yapılan işler artarken çalışılan ortam aynı kalınca çalışma ortamını en etkili nasıl kullanabilirim sorusu gündeme gelmeye başlamıştır. Zaman ve mekân verimliliği günümüz işletme dünyasının üzerinde durduğu önemli konulardan biri haline gelmiştir.

Günümüzde işletmeler için olmazsa olmaz kavramların başında yerini alan ve kendi başına bir anlam ifade etmeyen çalışma ortamı çalışan kavramı ile anlam bulmaktadır. Verimli, istekli ve etkin bir çalışana sahip olmanın yolu da iyi bir çalışma ortamından geçmektedir. Yapılan araştırmalar çalışma ortamının çalışan üzerindeki etkisinin ne denli büyük olduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışılan ortam, mamul veya hizmet sektörü fark etmeksizin üretim sistemini oluşturan tüm proseslerin olması gerektiği konumlara göre düzenlendiği, yerleştirildiği yer anlamına gelir. Çalışma ortamının işletme verimliliği açısından önemi aşikârdır. İyi bir çalışma ortamına sahip işletmelerde çalışanlar daha verimli çalışırlar ve bu durum işletme performansını da pozitif yönde etkiler.

Olumlu bir çalışma ortamı atmosferine sahip işletmelerde çalışanların sağlık durumları ve motivasyonlarının yüksek olmasından ötürü verimlilik ve performans seviyeleri yükselmektedir. Otomasyon sistemleri her ne kadar çalışma hayatında insanların yerini almaya başlasa bile, insan kavramı çalışma hayatında her zaman var olacaktır. Çalışan verimliliği de işletme verimliliğini etkilediği için çalışma ortamı ile çalışan arasında sinerjinin sağlanması gerekmektedir.

2.1. ÇALIŞMA ORTAMI VE İŞ DİSİPLİNİ

Çalışma ortamı, çalışanların hayatlarını devam ettirebilmeleri için çalışıp para kazandıkları ortamdır. Daha verimli ve motivasyonu yüksek çalışana sahip olmak uygun çalışma ortamlarından geçmektedir. Bunun aksine olumsuz şartlara sahip olan çalışma alanlarında çalışan verimi azalmaktadır.

Günümüzde her ne kadar makineler ve otomasyon sistemleri çalışanların yerini alsada kurumların en önemli kaynağı hala çalışan bireylerdir. Dolayısıyla işletmelerde çalışan başarısını etkileyen önemli bir unsur da çalışma alanıdır.

Günümüzde çalışma ortamı kavramı çalışan ve işverenin ücret konusunda tatmin olduğu, adil bir yönetimin, uygun çalışma saatlerinin var olduğu ve biyolojik/psikolojik problemlerin minimuma indirildiği bir ortam olarak tanımlanır.

Çalışma koşulları kavramına gelince çalışma ortamı kadar çalışma koşulları da çalışanlar için uygun olmak zorundadır. Bu noktada çalışanların olumsuz şartlar altında çalışmalarına engel olmak adına 1976 yılında çalışma şartlarını ve koşullarını iyileştirmek amacıyla uluslararası bir program kabul edilmiştir. Bu programda asıl amaç kesin hedefler oluşturmak, ILO Standartlarının uygulanmasını sağlamak, çalışma şartlarını iyileştirmek ve yaşanabilecek olumsuz durumları azaltmaya destek olmaktır (Alper ve Kaya, 1995: 180).

Çalışma ortamı ve koşulları; çalışanlar üzerinde etkili olan mesai saatleri, verilen ücretler, arkadaşlık ilişkileri gibi faktörleri kapsamaktadır. Çalışan her insan gününün büyük bir bölümünü işyerinde geçirir. Bu nedenle çalışılan ortamın çalışanı mutlu veya mutsuz etmesi direkt olarak verimlilik ve performans üzerinde kendisini gösterir.

Bilimsel olarak her açıdan uygun bir şekilde dizayn edilmiş çalışma ortamlarında işgören ve müşteri memnuniyet duyacak ve bu durum dolaylı olarak işletme karlılığını etkileyecektir.

Çünkü çalışanlar kendilerini mutlu hissettikleri ortamlarda daha rahat ve verimli çalışırlar. Çalışma ortamının kasvetli, aydınlatmanın, havalandırmanın yetersiz olduğu, ergonominin olmadığı çalışma ortamlarında çalışanların fiziksel ve ruhsal olarak olumsuz etkilenecekleri bilimsel verilerle ispatlanmıştır. Bu nedenle çalışma ortamları çalışanların

huzurlu ve rahat hissedebileceği şekilde tasarlanmalı, çalışan üzerindeki önemi asla göz ardı edilmemelidir.

2.1.1. Çalışma Ortamı ve Koşullarının Önemi

Çalışma ortam ve koşulları sadece çalışan açısından değil yöneticiler, rakipler, aracılar, toptancılar ve en nihayetinde tüketiciler açısından da önem taşımaktadır. Çünkü kendini rahat ve huzurlu bir ortamda hisseden personel daha verimli çalışır. Uygun olmayan veya yetersiz olan kötü çalışma koşulları; yetersiz aydınlatma ve havalandırma, gerekenin altında veya üstünde ısıtma, aşırı/uzun çalışma saatleri, ergonomik eksiklikler, eksik iş güvenlik sistemleri çalışan verimliliği üzerinde büyük etkiye sahiptir. Bu nedenle çalışma ortamlarında verimli bir çalışma elde edilebilmesinde çalışma ortamı koşullarının önemi çok büyüktür (Göral, 2006: 115). Çalışanlarının kendini rahat hissettiği ortamı sağlayan yöneticiler, çalışan mutsuzluğundan doğabilecek sorunlarla uğraşmak zorunda kalmayacaktır. Seviyeli bir ast-üst ilişkisi yaşanacak ve bu da kurum kültürüne pozitif etki edecektir. Böylece üretim artacak ve bu durum tüketiciye yansarak satış rakamları olarak geri dönecektir. Çalışan çalıştığı yerde mutlu ve huzurlu ise bu huzur çalışma arkadaşlarına ve ailesine de yansıyacaktır. İşinde mutsuz olan bir insanın bu sorunları evine taşıması ailede de huzursuzluklara neden olabilecektir.

Uygun çalışma ortamını sadece fiziksel etmenlerle değerlendirmemek gerekir. Alt-üst ilişkilerinin varlığı ve boyutu da bu kapsamda değerlendirilebilir. Ayrıca uygun işe uygun elemanın yerleştirilmesi, eğitiminin sağlanması, adaptasyon süreçlerinde gerekli desteklerin sağlanması da uygun çalışma ortamının göstergelerindendir. Bunların dışında tatmin edici ücret politikaları, adil bir şekilde gerçekleştirilen yükselme uygulamaları, çalışma sürelerinin uygunluğu da önemli koşullardandır. Oluşan problemlerin çözüm süreleri, hakkaniyet ilkesinin geçerliliği, yönetici kesimin vizyonu da bu alanda dikkat edilmesi gereken hususlardandır.

Bir kurumdaki çalışma ortamı ve koşulları hakkında fikir elde edilebilecek olan kavram iş atmosferidir. İş atmosferi kavramı, çalışanların çalıştıkları ortam ile ilgili sahip oldukları olumlu veya olumsuz duygu ve düşünceleri ifade eder. Doğru kullanıldığında faydalı bilgiler elde edilebilecek bir bilgi kaynağıdır. Güçlü ve oturmuş bir organizasyon atmosferi işletmede güçlü bağlar oluşmasına katkı sağlar.

Olumlu bir iş atmosferi, yaratıcı çalışmalara destek olan, iş birliğinin egemen olduğu ve iş arkadaşlıklarının çıkarsız olduğu bir ortam anlamına gelir. Başlıca 7 boyutla tanımlanır (Acun, 2014: 9):

- Yetkilendirici
- Saygılı
- Destekleyici
- Bütünleştirici
- Açık
- İlkelere dayalı
- Güvene dayalı

2.1.2. Çalışma Ortamını Etkileyen Unsurlar ve Riskler

Daha önceki bölümlerde de belirtildiği gibi çalışma bireylerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri amacıyla gerekli olan maddi veya maddi olmayan çabaları bütünüdür. Bu kavram her birey ve her sektör için farklılık gösterir.

Hayatımızın her alanında bir risk bulunmaktadır. Bu riskler çeşitli şekillerde kendini göstermektedir. Evde, okulda, işyerinde, yolculukta her yerde az veya çok riskler ile karşılaşılmalıdır. Bu risklerden çalışma ortamındaki risklere bakıldığında fiziksel, kimyasal, ergonomik, psiko-sosyal riskler görülmektedir. Önceleri üretim tekniklerinin sınırlı olması nedeniyle maruz kalınan riskler çok sınırlı iken şimdi hem riskler çeşitlenmiş hem de tehlikeli bir hal almaya başlamıştır. Bu tehlike bazı gelişmemiş/gelişmekte olan ülkeler tarafından fark edilmiş olmasına rağmen gerek maliyet unsuru olarak görülmesi gerekse önemsenmemesi nedeniyle ciddi kayıplara sebebiyet vermektedir.

Bu işin önemini kavramış olan ülkelerde gerekli kontroller sağlanmakta ve düzenli tedbirler alınmaya çalışılmaktadır. Böylece işyeri ortamından kaynaklanabilecek tehlikeli durumların önüne geçilmektedir. Çalışma ortamında meydana gelebilecek bir iş kazasının ya da yaşanabilecek bir meslek hastalığının önüne geçilmesi; çalışma ortamını etkileyen risk unsurlarının belirlenerek çözüm önerilerinin getirilmesiyle mümkün olabilecektir (Taşyürek, 2000: 41).

İşyerlerinde çalışanlar üzerinde olumsuz etkileri bulunan birçok risk faktörü bulunduğuna göre, bu faktörlerin neler oldukları ve çalışılan ortamda kaç kişiyi ve ne derecede etkiledikleri ayrıntılarıyla belirlenmeli ve ona göre tedbirler alınmalıdır (Bilir, 2005: 9).

Bahsi geçen risklerin veya tehlikelerin önlenmesinde en önemli rol işverenin olsa da çalışanın da bu konuda dikkatli ve temkinli davranması gerekmektedir. Çalışılan ortamda çalışanı herhangi bir risk veya tehlikeye maruz bırakmayacak şekilde ortamın ayarlanması ve kontrolünün yapılması işveren sorumluluğundadır. Uyulması gereken kurallara riayet edilip aksatılmaması ise çalışan sorumluluğundadır.

2.1.2.1. Fiziksel Risk Faktörleri

Çalışma ortamında çalışanın sağlığını etkileyen fiziksel risk faktörleri yetersiz aydınlatma, yüksek derecede gürültü ve titreşim, ani sıcaklık değişiklikleri, tehlike riski taşıyan makine ve teçhizatlar, verimli olmayan havalandırma sistemleri, kontrol altında tutulmayan radyasyon yayılımı sıralanabilir.

Çalışılan işyerlerinde risk faktörlerinin tamamen elimine edilmesi mümkün değildir fakat etkilerini minimum düzeye indirmek mümkündür. Gelişmiş ülkelerde fiziksel risk unsurlarına maruz kalma oranı, gelişmemiş ülkelerdeki fiziksel risk faktörlerine maruz kalma oranının çok gerisinde kalmaktadır. Fiziksel risk unsurlarına kısaca değinilecek olursa;

Aydınlatma: Bir iş ortamında aydınlatma miktarı yapılan işin özelliklerine, o iş yapanların göz rahatsızlık miktarına, işin detay isteyen miktarına bağlıdır (Erkan 2003: 143).

Doğal ışığın çok az girdiği, yapay aydınlatma ile aydınlatılan veya aydınlatmanın yetersiz olduğu karanlık işyerlerinde çalışanların psikolojik olarak karamsar hissettikleri ortaya çıkmıştır. Ayrıca görme bozuklukları ve buna bağlı olarak baş ağrıları yaşandığı bilinmektedir. Çok parlak renklerdeki lambalar da çalışanın göz sağlığı açısından olumsuz durum teşkil etmektedir.

Gürültü: Gürültünün önemli bir çevre problemi olmasının nedenlerinden biri de insan sağlığını olumsuz yönde etkilemesidir. Gürültü işitme kaybına neden olabildiği gibi

diğer vücut fonksiyonlarına da olumsuz etki edebilmektedir. Yüksek gürültülü ortamlarda sözlü iletişim zorluğu, uyarı sistemlerinin seslerin duyulmasını zorlaştırması da bazı etkilerindendir (Sabancı ve Sümer, 2011: 267).

Gürültünün veya titreşimin yoğun olduğu çalışma ortamlarında uygun görülen desibel üzerinde gürültüye maruz kalan çalışanlarda duyu kayıpları yaşanmaktadır. Gürültülü ortam nedeniyle kurum içi iletişim eksikliği de iş kazalarına neden olabilmektedir.

Sıcaklık: Çalışılan ortam sıcaklığının olması gerekenin altında veya üstünde olması çalışan sağlığını bozduğu gibi çalışma verimini de olumsuz yönde etkiler. Isı derecesi yönünden en elverişli ortam sıcaklığı 18 derecedir (Öge, 2005: 113).

Ortam sıcaklığının ani değiştiği çalışma ortamlarında metabolizma bu duruma adapte olamamakta ve biyolojik rahatsızlıklara sebep olmaktadır. Sıcak ortamda gevşeyip rahatlayan vücudun soğuk ortama adapte olana kadar soğuk algınlığına sebep olması başlıca yaşanan problemlerdendir. Aynı şekilde aşırı sıcak ortamlarda çalışanın dikkatini toplayamaması, sürekli uyku hali verimi düşüren unsurlardır.

Mobilya: Kullanılan sandalye, masa, telefon, bilgisayar gibi çalışma ortamında sürekli kullanılan malzemelerin ergonomik yapıda olmaması nedeniyle eklem, omurga rahatsızlıkları meydana gelmektedir. Ayrıca sürekli oturma durumu da endokrinolojik hastalıklara neden olmaktadır.

Havalandırma: Havalandırma sistemi etkin çalışmayan veya hiç olmayan çalışma ortamlarında temiz havanın az olması, solunan oksijen miktarının düşük olması hem çalışan açısından hem de ortamdaki makinaların yaydığı kirli havanın dağılması açısından önem arz etmektedir. Sürekli kirli havaya maruz kalan çalışanlarda astım gibi solunum yolu hastalıkları kendini göstermektedir.

İdeal sınırlar içerisinde hava akımı 150mm/saniye civarındadır. Bu rakam 510mm/saniye üzerine çıktığında ortam esintili kabul edilir. 100 mm/saniyenin altında ise hava rahat bir şekilde hareket edemez ve havasız etkisi yapar (Erkan 2003: 139).

2.1.2.2. Kimyasal Risk Faktörleri

Kimyasal ürünlerin kullanımı da üretimi de yaşadığımız yüzyılda olması gerekenden çok daha fazla hayatımızda yerini almaya başlamıştır. Kimyasal ürünler çalışan sağlığına ciddi zararlar verebilecek nitelikteki ürünlerdir. Bu anlamda çalışanların karşılaşabilecekleri en yaygın kimyasalların dezenfektanlar ve antiseptikler olduğu söylenebilir. Bunlar dışında üretim aşamasında meydana gelen gazlar ve bazı çıkan buharlar da kimyasal risk kategorisinde sayılabilir.

Kimyasal maddelerin etki seviyesi temas süresine, temas yoluna ve etki kalınan süreye göre değişiklik gösterebilir (Ergüney ve diğ., 2001: 96). Örneğin hastane donanımında kullanılan bazı borulardaki asbest maddesinin bazı sağlık problemlerine neden olduğu ispatlanmıştır (Bilir 2004: 56).

Kimyasal riskler konusunda alınabilecek en güvenli önlem çalışanın bilinçlendirilmesidir. Bu konuda gerekli eğitimlerin verilmesi, kontrollerin yapılması gerekmektedir.

Çağımızda yaygın olarak görülen kanser hastalığının en büyük tetikleyicilerinden birinin de kimyasal ürün kullanımı olduğu kabul edilmektedir. Temas ile veya solunduğunda sağlığa ciddi zararlar veren kimyasalların ne olduğu, hangi durumlarda kullanımının mümkün olduğu, herhangi bir tehlike durumunda yapılması gerekenler konusunda çalışanlar eğitilmeli ve bu konuya gereken önem verilmelidir.

2.1.2.3. Biyolojik Risk Faktörleri

Çalışma ortamında yapılan işten kaynaklanan risklerden bazıları da biyolojik risklerdir. Bunların en bilinenleri mikroorganizmalar, bakteriler, mantarlar, virüsler ve parazitlerdir. Bunlar ciddi oranlarda meslek hastalıklarına sebep olmaktadır.

Uygun bir temizlik ve hijyen çalışanların biyolojik risklere karşı korunmasında önemli bir rol üstlenmektedir. Bu nedenle bu tür risk faktörlerinde bakteri, mantar, virüs risk faktörlerinin elimine edilmesinde temizliğin önemi unutulmamalı ve temizlik konusunda gerekenler eksiksiz yerine getirilmelidir (Erkan 1989: 73).

Biyolojik etkenlere bağlı maruziyet risklerinin önlenmesi hakkında çıkarılan yönetmeliğe göre biyolojik risk düzeyleri 4 farklı şekilde sınıflandırılmıştır (Resmigazete: 19.09.2018):

- Grup 1 biyolojik etkenler: İnsanda herhangi bir hastalığa yol açma ihtimali bulunmayan veya çok az olan biyolojik etkenler.
- Grup 2 biyolojik etkenler: İnsanda hastalığa neden olabilen fakat topluma yayılma olasılığı olmayan ve genellikle etkili korunma veya tedavi imkânı bulunan biyolojik etkenler.
- Grup 3 biyolojik etkenler: İnsanda ağır hastalıklara neden olabilen, çalışanlar için ciddi tehlike oluşturan, topluma yayılma riski bulunan fakat genellikle etkili korunma veya tedavi imkânı olan biyolojik etkenler.
- Grup 4 biyolojik etkenler: İnsanda ağır hastalıklara neden olan, çalışanlar için ciddi tehlike oluşturan, topluma yayılma riski yüksek olan ancak etkili korunma ve tedavi yöntemi olmayan biyolojik etkenler.

2.1.2.4. Ergonomik Risk Faktörleri

Ergonomi çalışanların yaşam standartlarını yükseltmek amacıyla işi ve çalışma ortamını çalışmaya elverişli hale getirerek personelin hem fiziksel hem ruhsal olarak sağlığını korumak ve böylece verimliliğini arttırmaktır (TDK, 2018b).

Ergonomi ilk yıllarında sadece insan ve makine arasında uyumlu çalışmayı incelerken daha sonraları insan-makine ve çevre üçlemesinin uyumunu incelemeye başlamıştır. Ergonomi çalışma ortamında çalışan verimliliğine ve mutluluğuna etki edebilecek sandalye boyutlarından malzemelerin konulacağı yerlere kadar çok kapsamlı bir alanı içermektedir.

Ergonomide amaç çalışanların daha rahat bir ortamda çalışmasını sağlayarak, iş yaşam kalitesini yükseltip fiziksel ve ruhsal anlamda tam bir iyilik hali içinde olmasını sağlayacak faaliyetler ve fikirler geliştirmektir.

2.1.2.5. Psiko - Sosyal Risk Faktörleri

İşyeri işçinin işverenine para kazandırarak para kazandığı bir ortamdır. Bu ortamda çalışandan beklenen yeterli düzeyde üretim yapması ve para kazandırmasıdır. Bu beklenti içinde zaman zaman yüksek sorumluluk ve yanlış yapma kaygısı çalışan açısından risk unsuru oluşturmaktadır. Bunlar dışında aşırı iş yükü, tekdüze çalışma şekli, yanlış ücret politikaları, bayan çalışanların şiddet veya tacize maruz kalmaları, kurum içi eksik iletişim, iyi yürümeyen alt-üst ilişkileri de bu risk faktörlerinin içinde yer alır.

Doğrudan etkileri net olarak bilinmese bile sürekli uyku hali, baş ağrıları, depresyon, alkol ve madde bağımlılığı vb. bu risk faktörleri adı altında değerlendirilmektedir (Kıran, 2003: 28).

Bu riskler kurumdan kuruma ve sektörden sektöre farklılık gösterebilmektedir. Örneğin mali alanda hizmet veren bankacılık sektöründe bu tür risk faktörlerinin yüksek olduğu bilinmektedir.

Bu tarz problemler çalışanın kurumda hem fiziksel hem de ruhsal olarak yıpranmasına neden olur ve verimliliğini olumsuz yönde etkiler. Psiko sosyal risk faktörlerinden en sık karşılaşılanları aşağıdaki gibi özetlenebilir:

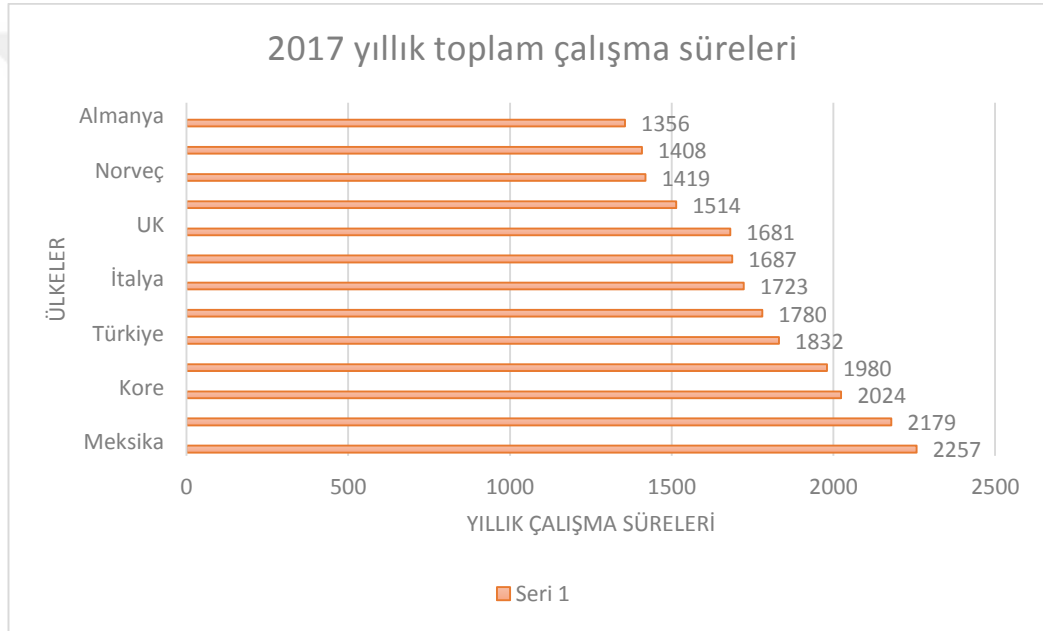
- İşyerinde cinsel ayrımcılık ve taciz
- Stres ve madde bağımlılığı
- İşyerinde şiddet

2.2. İŞÇİLERİN İŞLETMEDEKİ ÇALIŞMA YAPISI

İşletmelerde uyulması gereken kurallar vardır ve tüm organizasyonun bu kurallara uyması gerekir. Bu kuralların bir kısmı kurumlar tarafından belirlenirken bir kısmı hukuki kurumlar tarafından koyulur. Çalışma saatleri, kılıf kıyafet, yönetim tarzı, ast-üst ilişkileri vb. gibi başlıklar kurumun kendi inisiyatifinde olan düzenlemeler iken çalışma süreleri, asgari ücretlendirmeler, sağlık güvencesi vb. gibi düzenlemeler ise yasal olarak kurumlara uygulanan düzenlemelerdir (Çevirgen ve Üngüren, 2009: 22).

2.2.1. İşçilerin Çalışma Süreleri

Çalışma süresi, kişinin yaşamını devam ettirebilmesi için belli bir kazanç sağlamak amacıyla işin şekline göre günlük, haftalık, aylık veya yıllık olarak üretim yapmakla harcadığı süreçtir. Çalışma süreleri elbette işin niteliğine ve çalışanın özelliklerine göre değişiklik gösterebilir fakat sanayileşmenin hızlandığı dönemlerde çok uzun tutulan çalışma sürelerinin zamanla daha insancıl sürelerle dönüştürülmesi gerektiği anlaşılmıştır. Bu nedenle çalışma süreleri için yasal düzenlemeler getirilmek zorunda kalmıştır (Arıcı, 1992: 70). Şekil 2.1. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ülkelerinin haftalık çalışma saatlerini göstermektedir.



Şekil 2.1.2017 Yılı Ülkelerin Yıllık Toplam Çalışma Süreleri

OECD'nin yayınlamış olduğu ülkelerin haftalık çalışma saatlerine bakıldığında en yüksek yıllık çalışma süresi 2257 saat ile Meksika'ya aittir. En az çalışma süresine sahip olan ülke ise 1356 saat ile Almanya'ya aittir. Bu sıralamada Türkiye 1832 saat ile ülkelerin ortalaması olan 1759 saatin üzerinde yer almıştır. Ülkeler ihtiyaçlarına göre bu çalışma sürelerini yasalarla artırıp azaltabilmektedirler.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 71. Madde'si çalışma saatleri ile ilgili olarak zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocuklarda çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde beş ve haftada otuz saatten fazla olamaz diye sınırlandırmıştır. Bu

süre, on beş yaşını tamamlamış çocuklar için günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir olarak belirlenmiştir.

Tablo 2.1. Ülkelerin Maksimum Yasal Haftalık Çalışma Süreleri

Maksimum Yasal Haftalık Çalışma Saati En Yüksek Olan Ülkeler	
Tayland	84
Seyşeller	74
Kosta Rika	72
Nepal	68
İran	64
Malezya	62
Singapur	61

Sanayileşme süreciyle birlikte üretimi sürekli artırmak ve ara vermemek adına yıllarca uzun vardiyalı çalışma sistemleri uygulanmış fakat daha sonraları bu anlayış da yerini esnek çalışma saatlerine bırakmaya başlamıştır. Çalışanların haklarının yasalarla koruma altına alınması bu değişimin temelini oluşturmuştur.

Son yıllarda tüm dünyada çalışma saatleri konusunda değişik uygulamalar baş göstermeye başlamıştır. Örneğin Avrupa ülkeleri çalışma saatlerinin net bir şekilde belirlenmediği bir sistem olan esnek çalışma saatleri sistemini kullanmaya başlamıştır. Avrupa ülkelerinin esnek çalışma saatlerini tercih etme sebeplerini şu şekilde sıralayabiliriz (Biagi, 2002: 26-31):

- Bilgi toplumunun getirdiği teknoloji, verimlilik, üretim artışı, rekabet gibi değerlerin bir sonucu olan dijital ekonominin gereği oluşu,
- Yeni dünya düzeninde firmaların çok hızlı bir şekilde küçülüp/büyümesi,
- Şirketlerin sosyal amaçlı karışık hukuksal işlemlerle uğraşmak istememesi,
- İşe alım sürecinin çok karmaşık oluşu ve zaman zaman karşılaşılan yasal zorluklar,

- Geçici işçilerin sendikalaşma oranının çok düşük oluşu,
- Özel İstihdam Bürosu ile işveren arasında imzalanan anlaşmanın ticari bir sözleşme oluşu nedeni ile ihtiyaç duyulmadığında sözleşmenin sona erdirilebilir veya yenilenebilir oluşu,
- Özel İstihdam Bürolarının eğitim konusunda firmalara destek sağlamaları
- Özel İstihdam Bürolarının iş hukuku, sosyal güvenlik hukuku, iş güvenliği, iş sağlığı gibi konularda danışmanlık hizmetinde bulunması,
- Özel İstihdam Bürolarının üçlü ilişkiye girdiği firmaların iş güvenliği yasası gibi yasalarla ilgili yükümlülüklerinin ortadan kalkması,
- Özel İstihdam Bürolarının üçlü ilişkiye girdiği firmalar arasında personel değişimini çok süratli ve yasalara uygun bir şekilde yapabilmesi.

Teknoloji dünyasında sanayi devrinin kuralları geçerli olmadığı anlaşıldığından üretim ve işletme adına birçok uygulama kaldırılmış ve yerine yenileri getirilmiştir. Bu yenilikleri takip eden ülkeler başarıyı sağlarken bunun gerisinde kalanlar başarısızlıklarına devam etmektedirler.

2.2.2. İşçilerin Ücretlendirilmeleri

Ücret, yapılan iş karşılığında alınan maddi bedeldir. Başka bir ifadeyle ücret, bedeni veya zihni emeğin yapılması sonucu ödenen paradır (Zaim, 1974: 81).

Çalışanlara ödenecek ücretlere dair herhangi bir standart getirilmemiştir. Fakat asgari düzeyde ödenecek ücret ile ilgili düzenlemeler her ülkede mevcuttur.

Maaş da niteliği bakımından bir ücrettir fakat maaş ödeme süresi açısından farklılık gösterir. Genel olarak maaş aylık ödenirken ücret günlük haftalık veya aylık şeklinde olabilmektedir.

Ücretler ödenme şekillerine veya hesaplanma türlerine göre 3 gruba ayrılırlar (Kobu, 2017: 597):

- Zaman esasına dayanan ücret ödeme: Belirli bir süre çalışma için belirlenmiş bir miktar ödenir. Günlük, haftalık veya aylık olarak hesaplanabilir. Kullanışlı ve kolay anlaşılabilir olması avantajı iken, performansın ve yapılan iş miktarının hesaba katılmaması dezavantajıdır.

- Yapılan işin miktarına göre ücret ödeme: Yapılan her iş için parça başına ücret olabilir, götürü usulü denilen işin bitmesinin ardından ödenen ücret olabilir, beklenenin üstünde çalışanlar için prim usulü ücret olabilir.
- Yapılan işin özelliklerine göre ücret ödeme: Ücret ödeme sisteminde mamulün kalitesi, kayıplar, şikâyet oranları, zaman tasarrufları dikkate alınarak hesaplanan ücret olabilir.

2.3. İŞYERLERİNDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİ BELİRLEYEN PROSEDÜRLER

Bir örgütte işlerin ve örgütün var olan özellikleri çalışan tatminini ve dolayısıyla kaliteyi etkilediğinden dolayı kurumda çalışan ilişkilerini belirli bir düzen ve prosedüre göre yerleştirme gereksinimi doğmuştur. Etkin bir çalışma ilişkileri sistemi oluşturulurken bu sisteme etki eden birçok faktör bulunmaktadır ve bu faktörlerin etki düzeyleri birbirinden farklıdır (Uyargil ve diğ., 2009: 17).

2.3.1. Yasal Prosedürler

Ülkelerin çalışma ortamında tabi olmaları gereken kurallar vardır. Bu kurallar ilgili kurumlarca yasalarla konulup, düzenlenebilir. Bu kurallar sadece işçiyi korumak amaçlı değil aynı zamanda işvereni de korumak amacıyla çıkarılır.

Ülkemizde bu iş için çıkarılan İş Kanunu hem işçi hem de işveren görev ve yükümlülüklerini ayrıntılı olarak belirtmiştir. Bunun dışında Sosyal Güvenlik Kanunu'da bu işlerin yürütülmesi ve düzenlenmesinde önemli bir yere sahiptir.

Kurum içerisinde çalışma ilişkileri ile ilgilenen kişilerin yasal prosedürleri yakından takip etmeleri işletmenin verimliliğinin sürekliliği açısından önem taşımaktadır. Değişen, değişme ihtimali olan yasal süreçler incelenmeli ve gerekli adımlar atılmalıdır.

Çıkarılan tüm kanunlarda amaç; çalışma ortamında olması gereken asgari şartların oluşturulmasını sağlamaktır. Devlet müdahalesinin olmadığı durumlarda işçi işveren karşısında mağduriyet yaşamaktadır. Devlet bu mağduriyeti gidermekle mesuldür.

2.3.2. Toplu Sözleşmelerle Belirlenen Prosedürler

Sendika; çalışanların çalışma şartlarını işverenle beraber belirlemek, yönetici veya işveren kesiminin keyfi uygulamalarından kendilerini korumak amacıyla oluşturulan bir örgüttür (Bingöl, 2006: 66).

Toplu iş sözleşmeleri emredici hukuk niteliği taşırlar. O nedenle toplu sözleşmelerde belirlenen prosedürlerin uygulanması şarttır. Güçlü ve büyük sendikaların yaptığı toplu sözleşmelerde işçi hakları daha fazla ön planda olmaktadır (Bingöl, 2006: 66).

11695 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda amaç, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esaslar ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlemelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemek olarak belirtilmiştir. Toplu iş sözleşmelerinde alınan kararlar her iki tarafı da bağlayıcı niteliktedir.

2.3.3. Daha Önceden Kabul edilmiş Yazılı Olan-Olmayan Prosedürler

Örgüt kültürü olarak tanımlanabilecek olan yazılı olmayan prosedürler; işlerin nasıl yapılacağını ve uyulması gereken kuralları belirten, değerler, inançlar ve alışkanlıkları da içeren prosedürlerdir (Bingöl, 2006: 73).

Çalışma ortamında her türlü hareket, davranış veya uygulamanın yazılı olması şartı yoktur. Fakat yazılı olması gerekenler açıkça kanunlarda belirtilmiştir. Örneğin gerektiği durumlarda yardımlaşma, çalışanların kendi aralarındaki iletişim yazılı değildir fakat kurumda böyle bir kültür oluşmuş olabilir.

Kurumda zamanla oluşmuş bu tarz kültürler değişmez değildir. Burada önemli olan var olan bu prosedürlerin zamana uygun olarak güncellenmesidir.

2.3.4. İç Prosedürler

İlgili yasal kurumların müdahale edemediği/etmediği, kurumun kendi işleyişine bağlı olarak oluşturulmuş olan prosedürlerdir. İç prosedürlere örnek olarak çalışma sürelerince verilen çay molası, ulaşım imkânlarının sağlanması verilebilir.

2.3.5. Dış Prosedürler

İşletmenin kendisine bağlı olan farklı işyerlerinde oturttuğu prosedürler o iş yerinde de etki edebilmektedir. Örneğin giriş çıkış saatleri belli olan banka şubelerinde görev yapacak olan sigorta acentesi memurlarının da çalışanlarla aynı giriş çıkış saatlerine itaat göstermek zorunda olması örnek olarak gösterilebilir.

2.3.6. Disiplin Prosedürleri

Disiplin kavramı, TDK sözlüğünde bir topluluğun, yasalarına ve düzenle ilgili yazılı ya da yazısız kurallarına, titizlik ve önemle uyulması durumu, kişilerin içinde yaşadıkları topluluğun genel düşünce ve davranışlarına uymalarını sağlamak amacıyla alınan önlemlerin tümü olarak tanımlanmıştır (TDK, 2018).

Tanımdan da anlaşılacağı üzere disiplin prosedürleri uygulanmasındaki temel amaç, işyerinde üretimi veya huzuru sekteye uğratacak her türlü hareket ve davranışın oluşmasını engellemektir.

2.4. ÇALIŞAN İLİŞKİLERİ YÖNETİMİ

Günümüzde, birçok iş ekip çalışmasına dayalı olarak meydana getirilmektedir. Bu ortak çalışmanın başarılı olabilmesi çalışanların birlikte ve ekip ruhuyla çalışmasıyla mümkün olabilmektedir. Bu ekip ruhunun sağlanması için çalışanlar arasında etkili bir sinerjinin varlığı gerekir. Ancak bu şekilde firmalar zor piyasa şartlarında rekabet etme gücü elde edebilirler.

2.4.1. Çalışan İlişkileri Yönetiminin Anlamı ve Amacı

Çalışan İlişkileri Yönetimi çalışanların daha verimli çalışabilmeleri için organizasyon içinde oluşturulmuş içsel stratejik bir avantaj sağlama yöntemidir. Karlılığı

ve sürekliliği kendisine hedef olarak seçen işletmelerin başarılı olabilmeleri için çalışan ilişkileri yönetimine de gereken önemi vermeleri gerekmektedir (Çakır, Eğinli ve Temel, 2010).

Çalışan ilişkileri yönetimi, iş tatmininin sağlanmasından, çalışanları sahiplenmeye, çalışan haysiyetini korumaya kadar çalışana ilişkin birçok konuyu kapsamaktadır (Williams ve Cusack, 2003: 1-9).

Çalışan ilişkileri yönetimi sisteminin uygulanmasının temelinde kazan kazan ilkesi vardır. İşletme bu yönetim ilkesiyle çalışanını kazanmaya çalışırken aynı zamanda çalışanın da kazandırmasını beklemektedir (Doğan, 2009: 1-28).

Günümüzde tüketicilerin kalite düzeyleri eskiye oranla artmıştır. Bunun sonucu olarak firmalardan beklentileri yükselmiştir. Bu beklentiler içerisinde müşteriye dinleme, onu anlamaya çalışma, müşteriye değer verme yer almaktadır. Çalışan ilişkileri yönetimi çalışanların işlerini daha iyi yapmalarına imkân sağlayan bir çalışma sistemi yönetim biçimidir. Bu sistem birçok farklı sistemin bir araya gelerek çalışan ihtiyaçlarının tahmin edilmesi, müşteri bilgilerine zamanında ve eksiksiz ulaşılmasını gerektiren bir sistemdir.

Çalışan ilişkileri yönetimi işletme içerisinde tek bir alanda değil, çalışanla ilgili olan her alanda gerçekleştirilmesi gereken bir yönetim şeklidir. Çünkü bu sistem tamamen çalışanın verimi, verimliliği, ücreti, iş ilişkileri, memnuniyeti gibi konulardan meydana gelmektedir.

Günümüzde firmalar çalışan ilişkileri yönetimi konusunda yeteri kadar aktif davranmamaktadırlar. Bunun yerine çalışan eğitimi, kalifiye eleman kazanımı gibi konulara ağırlık vermektedirler. Oysa çalışan ilişkileri yönetimi çalışanlar ile süreç ve donanım arasında bir denge sağlar.

İyi bir çalışan ilişkileri sistemine sahip bir işletme her zaman talep gören ve çalışılmak istenen firma olacaktır. Çünkü bu sistem çalışanın kurumuna karşı aidiyet duygusunun gelişmesini sağlayacaktır. Bu durum işletmenin vizyonunun gelişmesine katkı sağlayacaktır. Böylece firma rakipleri karşısında bir adım önde işletme dünyasında yerini almış olacaktır.

2.4.2. Çalışan İlişkileri Yönetiminde İnsanın Önemi

İnsanın olduğu yerde iletişim ve ilişkiler vardır. İnsanları diğer canlılardan ayıran özelliği sosyal bir canlı olmasıdır. İnsan bu sosyal özelliği sayesinde çalıştığı yerde kendisiyle iletişim kurulmasını, söz hakkı tanınmasını, kendisine değer verilmesini, eğitilmesini, saygı duyulmasını vb. istemektedir (Yaman, 2000: 261-262). Bu istekleri karşılayan veya karşılamaya istekli olan firmalar her zaman rakiplerini geride bırakan firmalar olmuşlardır.

Çalışan ilişkileri, çalışan memnuniyeti ile üretim hızı ve kalitesi doğru orantılı olarak artmaktadır. Gününün büyük bir bölümünü çalıştığı işyerinde geçiren insanların üretime katkılarının maksimum düzeyde olması beklenmektedir. İşletmede maksimum fayda çalışan verimine bağlıdır. Bunu zamanla anlayan firmalar işletme içinde iletişim geliştirme yollarını aramışlar ve başarılı işletmelerin insana yani çalışana çalışma ortamında verdiklerin değerini farkına varmışlardır.

2.4.3. İlişki Yönetiminde Çalışanlara Duyulan Güvenin Önemi

İşletme yöneticilerinin güvendiği insanlarla beraber çalışmayı istemesi en doğal haklarından biridir. Çünkü üst yönetim astlarına güvenmek ister ve güvenmek zorundadır. Eğer güven problemi yaşıyor ve güven duygusu oluşmuyorsa onları değiştirmelidir. Güven duygusunun var olmadığı ve oluşturulamadığı işletmeler riskli işletmelerdir (Baş, 1995: 23).

İlişki yönetimi işletmenin iletişim alanında yeteneklerini kullanarak, çalışan, müşteri ve toplum üçlüsünü kendisine bağlamasının sistematik bir şeklidir. Bu nedenle işletmede doğru bir ilişki yönetim sistemi oluşturmak için tüm ilişkiler gözden geçirilmeli ve gerekiyorsa yeniden bu ilişkiler düzenlenmelidir. Ancak bu şekilde taraflar arasında uyum ve denge sağlanmış ve rakipler karşısında avantaj elde edilmiş olur (Doğan ve Kılıç, 2008: 1-28).

İlişki yönetiminin temelinde işletmenin iletişim içinde olduğu iç veya dış çevrelerin istek, ihtiyaç ve beklentilerini karşılamaya çalışması ve bu konuda neler yapılabileceği vardır. İlişki yönetimi ile eksik/yanlış iletişim ortadan kaldırılır ve iyi iletişimin temelleri atılmış olur.

İnsana verilen önem düzeyi ve onlarda güven ortamı yaratmanın metotları aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Melohn, 1997: 16-17):

- Takdir etme
- Gerekli konularda bilgi paylaşımı
- Sahiplenme duygusunu hissettirme
- Performansa göre ödüllendirme sistemi
- Dikkatli seçim yapma
- Güvene dayalı ilişkiler
- Günlük iltifatlar
- Önemseme ve içtenlik hissi
- İlgili alanlarda tam yetki verilmesi
- Müşterilerle ortaklık hissi

2.4.4. İlişki Yönetiminde İşletmeye Duyulan Güvenin Önemi

Yönetici kesimin çalışana güvenmek istemesi kadar çalışan kesimin de çalıştığı kuruma karşı güven duyması önemlidir. Kurum kültüründe saygılı, eşit ve adil olma gibi davranışlar benimsenmiş ve benimsetilmiş olmalıdır. Ahlaki olan, çalışan motivasyonunu bozan hiçbir unsurun göz ardı edilmemesi ve bu tür şeylere izin verilmemesidir.

Çalışanın kuruma güven duymasında kurumda iletişimin seviyesi ve objektifliği önemli rol oynar. İşletme için olması gereken en önemli unsur insan olmalıdır. Bu noktada yöneticilerin kendilerine sormaları gereken sorular vardır. Yönetici kısım çalışana güven duymuyor ise görev tanımlamaları adil olmayacaktır ve davranışları sert bir hal alacaktır (Johnson ve Bruhn, 2000: 16).

Aynı durum tam tersi için de geçerlidir. Yani çalışan kesim işletmeye karşı güven duymuyor ise işleri baştan savma, alelade hazırlayacaktır ve bu da verimliliği, üretimi olumsuz yönde etkileyecektir.

Önceki bölümlerde de belirtildiği gibi işletmeler çalışanların gününün büyük bölümünü harcadığı mekânlardır. Bu kadar fazla zaman harcanan mekânlarda çalışanların verimliliği birçok farklı faktörden etkilenmektedir. Bir işletmeye çalışanın güveni, müşterinin güveni, rakiplerin güveni o firmanın hayatta kalma süresinin temel

belirleyicisidir. İşletmede güven ortamı çalışanların adil ve hakkaniyet duygularını tam olarak hissettikleri anda gerçekleşmiş olur. Bu ahlaki temellerin eksik olması durumunda bu eksiklikler yasalarla giderilmeye çalışılacak ve ortamda suni bir güven havası oluşturulmuş olacaktır. Bu güven ortamının uzun süre devam etmeyeceği aşikârdır.

Sonuç olarak işletmeye duyulan güveni aslında işletmenin kendisi tesis eder. Bunu iyi bir şekilde oluşturan firmalar başarıyı yakalarken, sağlayamayan firmalar başarısız olmaya mahkûmdurlar.

2.5. PERFORMANS KAVRAMININ TANIMI VE ÖNEMİ

Performans kavramı bir işletmenin üzerinde durması gereken önemli konulardan bir tanesidir. İşletmenin hedeflerini gerçekleştirebilmesi, yüksek oranlarda kar elde edebilmesi ve bunu devam ettirebilmesi, rekabet ortamında gücünü koruyabilmesi için belirlenmiş standartların altına düşmemesi gerekir. Bunun için de verimlilik ile ölçülen performans kavramına gereken önemi vermesi gerekmektedir.

İşletmeler açısından performans kavramının tek bir tanımını yapmak mümkün değildir. Kimi işletmeler performansı müşteri sayısı ile tanımlarken kimileri pazar payı veya net kar ile tanımlar.

Gereken bir işi tamamlamak veya kişinin üzerine düşeni etkin bir biçimde meydana getirmesi olarak tanımlanabilen performans, fonksiyonel açıdan tanımlandığında ise önceden belirlenen şartları yerine getirmek şartıyla görevin yerine getirilmesi olarak da tanımlanabilir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 280).

2.6. PERFORMANS TÜRLERİ

2.6.1. Nitel Performans

Son yüzyıla kadar işletmenin performans değerlendirmeleri net kar, satışlar, ciro rakamları gibi istatistiksel ve rakamsal göstergeler kullanılarak hesaplanmaktaydı. Fakat başta globalleşme olmak üzere yeni yeni üretim tekniklerinin geliştirilmesi, çalışanın işletme üzerindeki etkisinin anlaşılması üzerine performans ölçüm kriterleri de yeniden yapılanmaya başlamıştır. Çünkü sadece rakamsal istatistiklere bakarak performans değerlendirmesi eksik ve yetersiz kalmaktadır. Alınacak kararlarda sadece rakamlara

dayanarak fikirler ve öneriler sunmak işletme için faydalı sonuçlar doğurmayacaktır. Sürekli değişen aylık, yıllık rakamsal istatistikler sonucunda net çıkarımlar yapmak işletmeyi zorlamaktadır. Bu durum son yıllarda fark edilmiş ve firmalar istatistiksel göstergeler yanında, finansal nitelik taşımayan performans değerlendirme modelleri geliştirmişlerdir.

Nitel performans türü kurum içindeki rakamsal/somut verilerden daha çok, örgüt içi iletişim, insan kaynakları, müşteri memnuniyeti, ürün kalitesi, yenilik hızı gibi birçok faktörü de içinde barındıran analizleri kapsar. Bu analizler doğrudan işletmenin net karı ile veya cirosu ile ilgili olmasa bile dolaylı olarak ilişkileri bulunmaktadır.

2.6.2. Nicel Performans

Klasik süregelen ve karlılık oranlarını, ciro rakamlarını, muhasebe kayıtlarını içeren performans türüdür. Nicel performans firmada sadece sayısal değerlerle ilgilendiği için güvenilirliği tartışma konusu olmuştur. Fakat burada unutulmaması gereken nicel performans değerlendirmelerinde yargılar objektif olarak değerlendirilmektedir. Sübjektif değerlendirmelerden uzak olan nicel performans olması istenen ya da hedeflenen amaçlara ne ölçüde ulaşıldığının net sonuçlarını sunar.

2.7. ÇALIŞAN PERFORMANSI KAVRAMI

Bir işletmede performans ölçülmek istendiği zaman genelde çalışan performansına ve işletme performansına bakılır. İşletme performansı ölçümünde daha önceden belirlenmiş hedeflere ve amaçlara ne derecede ulaşılabilmesine bakılarak karar verilir.

Çalışan performansı ise kurumda çalışan personelin birçok kriter altında değerlendirilmesi sonucu meydana getirilen performans türüdür. Çalışan performansı tanımlanacak olursa kurum içerisinde çalışanların sahip olduğu özelliklerine ve yeteneklerine göre kendilerine verilmiş olan görevleri yerine getirmeleridir (Gümüştakin ve Öztemiz, 2005: 281).

Yapılan çalışmalar işlerinden memnun olan çalışanların işlerinden memnun olmayan çalışanlara oranla, daha yüksek performans gösterdikleri ve o iş yerinde daha uzun süre kaldıklarını göstermiştir (Ivancevich, 2010: 60).

2.7.1. Çalışan Performansını Etkileyen Faktörler

2.7.1.1. Yetenek

Çalışan performansını etkileyen en önemli faktörlerden biri çalışanın yeteneğidir. Bu nedenle çalışanın hangi alanlarda yetenekli olduğuna karar verilmeli ve kurumda iş tanımı bu yetenekler gözetilerek yapılmalıdır. Çalışanın fiziki veya zihinsel yönden ne tür yeteneklere sahip olduğunun anlaşılması da uzun ve zorlu bir süreçtir. Fakat bu sürecin sonunda tüm çalışanların yeteneklerine göre iş dağılımlarının gerçekleşmesi işletmenin başarılı olmasını sağlayacaktır.

2.7.1.2. Eğitim

Kamu olsun özel sektör olsun tüm kurumlarda çalışacak insanların o konuyla ilgili bir birikime sahip olmaları gerekmektedir. Bu bilgi birikimi kişinin daha önceki dönemlerinde almış olduğu eğitim ile yeterli olabileceği gibi, kurumlar ayrıca kendi çalışanları için eğitimler düzenler ve gelişimlerine katkı sağlamaya çalışırlar. Çünkü yapılan araştırmalarda çalışanların eğitim seviyeleri ile kurumun performansının doğru orantılı olduğu tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi yüksek çalışanların beklenti ve istekleri de yüksektir. Dolayısıyla kurum bu beklenti ve istekleri karşılayamadığı durumlarda eğitim faktörü işletmenin lehine değil aleyhine bir hale bürünür. Bu nedenle kurumlar çalışanlarının eğitimleri konusunda gereken önemi vermek durumundadırlar (Aldemir, Ataol ve Budak 2001: 267).

2.7.1.3. Bilgi Düzeyi

Çalışan bireylerin yaptıkları işe ilişkin bilgi seviyeleri de performansları üzerinde büyük etkiye sahiptir. Yapılan iş ile ilgili bilgi düzeyi çalışanda özgüven oluşturacak ve bu durum performans üzerinde olumlu etki yaratacaktır.

Çalışan işiyle ilgili bilgi düzeyi konusunda sürekli kendini güncel tutmalıdır. Bu güncelliği sağlama konusunda kurum çalışanına destek olabileceği gibi çalışanın kendisi de bu konuda gereken bilgiye ulaşımı sağlamalıdır (Bozkurt, 2001: 3).

2.7.1.4. Çalışanın Kişilik Özellikleri

Daha önceki bölümlerde de ifade edildiği üzere çalışan kişilik özellikleri ile uyumlu bir işte çalışmalı veya çalıştırılmalıdır. Bu sistem kurulduğu ve işletilebildiği sürece performans üzerinde etkileri oluşmaya başlayacaktır. Çalışanın yaptığı iş ile karakter özellikleri birbirini tamamlar nitelikte değilse, çalışan zorluk yaşayacak ve bu durum da verimliliğini düşürecektir. Bu nedenle bir çalışana iş tanımı yapılırken onun kişilik testleri yapılarak eğilimleri, istek ve beklentileri belirlenip ona uygun olabilecek işlerde çalıştırılmalıdır (Erdoğan, 1991: 64).

2.7.1.5. Yönetim ve Çalışan Politikası

Her kurumun uymak zorunda olduğu belirli bir yönetim ve çalışan politikası vardır. Bu politikaların varlığı ve işleyiş disiplini çalışan performansı üzerinde etkiye sahiptir. Bu yönetim politikası, çalışanı destekler nitelikte olup, kurumun amaçlarına ulaşabilmesi için her türlü desteği sağlayabilmelidir. Çalışanların istekli olduğu bir ortamda, yönetim çalışanın gelişimi için yeterli maddi/manevi desteği sağlamıyorsa var olan istek zaman sonra kaybolacak ve performans olumsuz yönde etkilenecektir.

2.7.1.6. Çalışma Koşulları

Çalışanı iyi seçmek, ona uygun pozisyonlara yerleştirmek ve gerekli eğitimleri sağlamak o kişinin performansının maksimum düzeye gelmesini sağlayacak demek değildir. Bu noktada en önemli faktörlerden biri olan çalışma koşulları devreye girmektedir. Kurumun çalışma koşulları çalışanlara uygun hale getirilmelidir. Bunun için çalışanın biyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarına göre ortam düzenlenmelidir. Ergonomik faktörler de göz önünde bulundurularak iş yaşamında kalite sağlanmaya çalışılmalıdır. İş bölümünün, çalışma saatlerinin, çalışma sürelerinin, kullanılan araç gereçlerin uygun ve yetersiz olduğu durumlarda çalışan performansının yeterli düzeyde olması beklenmemelidir.

2.7.1.7. Organizasyon İçi İnsan İlişkileri

Arkadaşlık bağlarının güçlü olduğu çalışma ortamlarında sevgi saygı kültürü neticesinde çalışanlar yaptıkları işten zevk alırlar ve bu durum performanslarına da yansır. Bu ortamın oluşmasında kurumun yönetim yapısı etkili olmaktadır. Bu nedenle kurum, insan ilişkilerinde insancıl, arkadaş canlısı bir tutum belirlemeli, çalışana söz veren, onu dinleyen bir davranışı benimsemeli ve bunu kurum kültürü içerisine yerleştirmeye çalışmalıdır.

2.7.1.8. Çalışanları Ödüllendirme ve Geri Bildirim Verilmesi

Ödül sistemi çalışanların motivasyonunu etkileyen önemli faktörlerden biridir. Hak edilen bir ödülün gerçekleşmesi çalışanda motivasyon artırdığı için performans üzerinde olumlu bir etki yaratır.

Geri bildirim ise yöneticiler ile çalışanlar arasında yapılan değerlendirmelerdir. Çalışanın eksikliklerini görmesini, farkına varmasını sağlayan bir iletişim şeklidir. Usulüne uygun yapılan bir geribildirim çalışanda olumlu bir etki yaratabilir. Bunun yapılmasındaki amaç istenmeyen davranışların azaltılması, devam ettirilmesi istenen davranışların ise pekiştirilmesini sağlamaktır.

Burada dikkat edilmesi gereken ödüllendirilirken veya geri bildirim süreçlerinde adil davranılmasıdır. Kurumda adil bir ödül sistemi olmadığı algısı oluşursa, tüm kurum personelinin performansı olumsuz yönde etkilenecektir. Aynı şekilde adaletsiz bir şekilde yapılan eleştiri ve geribildirimler de kurumda motivasyonun düşmesine neden olur.

2.8. PERFORMANS DEĞERLENDİRME KAVRAMI VE TANIMI

Performans değerlendirme; çalışanın, işletmenin ulaşmak istediği amaçların gerçekleşmesi için sağlamış olduğu katkılar ve faydalar bütünüdür. Yani üzerine düşen vazife ve sorumluluklarını ne derecede yerine getirdiğinin ölçülmesi olarak tanımlanabilir (Aldemir ve diğ., 2001: 147).

Performans değerlendirmenin amacı sonuçlara göre çalışanların ücretlendirme sistemlerinin belirlenmesi, terfi ettirme, işe son verme, bölüm değiştirme gibi idari kararların alınmasına dayanak teşkil etmesidir.

Bunların dışında bir diğer amaç da kurumun ulaşması gereken hedeflere ne ölçüde yaklaştığının ölçülmesidir. Bu noktada önemli olan çalışanlara yapılacak geri dönüşlerin yapıcı bir yaklaşımla verilmesi ve performansına olumlu bir şekilde yansımalarının sağlanmasıdır. Böylece çalışanın eksik yönlerini görmesi, eksikliklerini anlayıp telafi etmeye çalışması, yeni sorumluluklar alması sağlanmış olacaktır (Bayraktaroğlu, 2008: 105).

Performans değerlendirme kavramı sadece işletme için değil, çalışanların da kendilerini değerlendirmelerine olanak sağlar. İyi kurgulanmış ve etkin olarak yürütülen bir performans sisteminin faydaları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Gürüz ve Yaylacı, 2007: 211,212):

- Yapılan işe verilen değerin derecesini gösterir,
- Yönetici veya çalışanların birbirlerinin pozisyonunu beğendiğini gösterir,
- Eğitim konusundaki eksiklerin neler olduğunun anlaşılmasını sağlar,
- Potansiyeli yüksek çalışanların fark edilmesini sağlar,
- Kurum içi rekabet ortamı oluşturarak, motivasyon sağlar,
- Çalışanlar arasındaki iletişim kaynaklı problemlerin çözümüne katkı sağlar,
- Adil bir ücretlendirme sisteminin kurulmasına yardımcı olur.

Performans değerlendirmeleri yapılırken belirli yetkinlik kriterleri çerçevesinde yapılmalıdır. Temel olarak performans gelişimi için gerekli olan kriterler incelendiğinde en çok karşılaşılan 20 yetkinlik kriteri şöyle sıralanabilir (Gürüz ve Yaylacı, 2007: 214,215):

- Amaçları sonuçlandırma isteği,
- Kalite ve düzene verilen önem,
- Organizasyon yapısını tanıma,
- Uzmanlığı kullanma,
- İlişki kurabilme,
- Bilgi toplama,
- Müşteriye özen,
- İnsanları anlama,
- İnsanları etkileme,

- Liderlik,
- Diğerlerini geliştirme,
- Kararlılık,
- Kendine güven,
- Organizasyonel yükümlülük,
- İnisiyatif,
- Esneklik,
- Sorumluluk,
- Analitik düşünme,
- Takım çalışması, işbirliği,
- Yenilikçi olma.

Her ne kadar da ölçütler ve değerlendirilecek nitelikler belirlenmiş olsa da bir diğer önemli olan nokta da değerlendirme zaman aralıklarının doğru olarak belirlenmesidir. Genel olarak uygulanan yöntem yılda bir defa değerlendirmedir. Fakat yıl içerisinde terfi zamanlarında veya atama-nakil zamanlarında da bu tür değerlendirmeler yöneticiye kolaylık sağlayabilecektir. Objektif bir performans değerlendirmenin altı ayda bir yapılması ve hedeflerin kişilerin yeteneklerine göre ve yılbaşında verilmesi doğru bir performans değerlendirmesinde önemli rol oynayacaktır.

2.8.1. Performans Değerlendirmenin Amacı ve Faydaları

Performans değerlendirmede amaç kurumun ve çalışanların başarı düzeylerinin belirlenmesidir. Performans değerlendirme sonuçları sadece firma için değil çalışan için de yol haritası niteliği taşır. Bu noktadan hareketle performans değerlendirme sistemlerinin faydalarını çalışanlar açısından şöyle sıralayabiliriz (Uyargil, 1994: 9,10):

- Yetkililer tarafından performansları hakkında bilgileri olmasını ve fark edilmelerini sağlar,
- Sorumluluk almaları yönünde teşvik oluşturur,
- Geri bildirim almalarına ve üstleri ile iletişim kurmalarını sağlar,
- Kendilerinden beklenin farkında olarak, o yönde çaba harcarlar,
- Kariyer gelişimlerine yardımcı olur.

Performans değerlendirme sistemlerinin yöneticilere olan faydaları ise şu şekilde sıralanabilir(Halis ve Tekinkuş, 2003: 175):

- Astlarla ve çalışanlarla olan iletişimlerini güçlendirir,
- Çalışanlar arasında yüksek performans sergileyenlerin tespit edilmesini sağlar,
- Yöneticilerde bireysel verimliliği artırır,
- Takım çalışmalarına ortam hazırlar ve güçlendirir,
- Hem çalışan hem de kendi performanslarını değerlendirmeye yardımcı olur.

2.9. PERFORMANS DEĞERLENDİRMEDE YAPILAN HATALAR

Bulut performans değerlendirme sürecinde en çok yapılan hataları şu şekilde sıralamıştır (Bulut, 2004: 25):

- **Halo Etkisi:** Çalışan kişinin çok iyi olduğu alana göre değerlendirilmesidir. Yani sadece çalışanın ayrıcalıklı olduğu bir alana göre değerlendirilmesi ve kanaat oluşturulmasıdır. Burada önemli olan eksiklik çalışanın diğer alanlardaki seviyesi dikkate alınmadan direkt değerlendirilmesidir.
- **Boynuzlama Etkisi:** Halo etkisinin tam tersidir. Burada çalışanın sadece zayıf olduğu faktörlere göre değerlendirmeye tabi tutulmasıdır. Bunun eksi tarafı ise çalışanın iyi yönlerinin görmezden gelinmesidir.
- **Merkezi Eğilim:** Çalışanın zayıf-güçlü yanlarının değerlendirmesinden uzak durarak tüm değerlendirmelerin ortalama standart bir kategoride toplanıp değerlendirilmesidir.
- **Müşamaha Etmek:** Çalışana hak ettiğinden daha yüksek bir değerlendirme sonucu çıkarmak amacıyla yüksek puan verilmesidir.
- **Tolere Etmemek:** Çalışana hak ettiğinden daha düşük bir değerlendirme sonucu çıkarmak amacıyla düşük puan verilmesidir.
- **Benzerlik Hatası:** Puanlandırma yapılırken çalışanın davranış şekli, hayat hikâyesi, çalışma şekli konusunda kendilerine benzedikleri için olması gerekenden daha yüksek puan verilmesidir.

- **Farklılık Etkisi:** Değerlendirme yapanların, çalışanları bireysel performans değerlendirme kriterlerinden daha çok birbirleriyle ilişkili olarak değerlendirilmesi halidir.

2.10. PERFORMANS DEĞERLENDİRMEDE KARŞILAŞILAN SORUNLAR VE BAŞARISIZLIK NEDENLERİ

Performans değerlendirme yapılırken bir takım problemler ile karşılaşılabilir. Bu sorunlardan bazıları aşağıdaki gibidir (Bulut, 2004: 26):

- Değerlendirmeyi kimlerin yapması gerektiği problemi,
 - Değerlendirmeye çalışılan kişinin hangi açıdan (iş miktarı, şahsı...) konu edileceği sorunu,
 - Değerlendirmede objektif olup olunamayacağı sorunu,
 - Değerlendirmede karşılaştırma yapılacaksa hangi kriterlere göre yapılacağı sorunu,
 - Değerlendirme sonucunun çalışan üzerinde olumsuz etki yaratıp yaratmayacağı problemi,
 - Değerlendirme yapılırken gereksiz yere esnek davranılıp davranılmayacağı problemi,
 - Değerlendirmenin ne zaman yapılacağı problemi,
- Oluşabilecek başarısızlık sebepleri ise:

- Değerlendirmeyi yapan yetkili kesimlerin değerlendirme konusunda sözleri ile hareketlerinin birbiriyle çelişmesi,
- Değerlendirme sürecine orta düzey yöneticilerin dâhil edilmemesi,
- Çalışan veya yetkili kişilere gerekli eğitimin sağlanmaması ve rehberlik alanında hizmet verilmemesi,
- Yapılan değerlendirme sonuçlarına göre sistem etkinliğinin ölçülmemesi ve gerekli düzenlemelerin yapılmaması.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI VE İŞ DİSİPLİNİNİN ÇALIŞANIN PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU VE ÖNEMİ

Gelişen ve değişen iş dünyasında firmaların rekabet ettikleri alanlar da değişim göstermiştir. Önceleri satış ve rakamlardan ibaret olan rekabet üstünlüğü politikaları yerini üretimin gerçekleştiği alanlardaki farklılıklara bırakmıştır. Bu kapsamda işyerinde uygulanan değişimlerden biri de iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları olmuştur. Önceleri üzerinde pek durulmayan bu konu etkilerinin uzun yıllar sonra anlaşılmasıyla işyerinde önemli bir rekabet unsuru haline gelmiştir. Dünyada ve ülkemizde son yıllarda gerek yasalarla gerekse uygulamalarla iş hayatına hızlı giriş yapan İSG uygulamaları işyeri rekabet unsurlarında ilk sıralarda yerini almaktadır. İlgili kamu kuruluşları bu alanda gerekli düzenlemeleri ve kontrolleri yapmakla yükümlüdürler. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu yaşanan işgücü ve işgünü kayıplarını en aza indirmek öncelikli hedefler arasında yer almıştır. Ayrıca düzen ve disiplinin önemli bir unsur olduğu bu iş dünyasında iş disiplini konusunda net yasal düzenlemeler olmasa da iş disiplinine gereken önemi veren firmaların daha başarılı oldukları tespit edilmiştir.

Bu araştırmanın konusunu iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile iş disiplininin çalışan performansı üzerindeki etkisinin belirlenmesi oluşturmaktadır. Söz konusu İSG uygulamaları ile ilgili olarak çalışmanın birinci bölümünde, iş disiplini uygulamaları ile ilgili olarak da çalışmanın ikinci bölümünde, çalışan performansı ile ilgili açıklamalar ise üçüncü bölümde ayrıntılı olarak açıklanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği ile iş disiplini faktörlerinin çalışan performansı üzerinde etkisinin belirlenmesi amacıyla mamul ve hizmet üretimi yapan işletmeler üzerinde bir saha araştırması yapılmıştır.

3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Çalışmanın amacı işyerlerinde uygulanan ve uygulanması yasalarla zorunlu hale getirilen İSG uygulamaları ve iş disiplini uygulamalarının çalışan performansı üzerinde etkisini belirlemektir.

Bu amacın dışında araştırmanın diğer amacı: İSG uygulamaları konusunda özellikle yerli literatürde var olan boşluğun giderilmesine katkıda bulunmak, bu konuda yapılacak çalışmalara zemin oluşturarak çalışmalara öncülük etmektir.

3.3. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI, SINIRLARI VE KISITLARI

Araştırmanın verileri, Erzurum ilinde faaliyet gösteren 8 farklı işletmenin çalışanlarından elde edilmiştir. Firmanın yöneticilerinin verecekleri cevapların tarafsız olmayacağı varsayılarak araştırma kapsamında değerlendirilmemiştir. Bu suretle araştırma kapsamı işletmelerde, yönetici kesim dışındaki tüm çalışanlardan oluşmaktadır.

Araştırmanın kısıtları ise; işletme çalışanlarına yöneltilen soruların kişisel değil kurumsal sorulardan oluşması nedeniyle çalışanların ankete katılmaya isteksiz olmalarıdır. Anketlerin yüz yüze yapılması ve bu anketlerin yapılması için gerekli izinlerin alınmasının zorluğu da diğer bir kısıttır. Anakütle seçiminde ise; hem zaman hem de maliyet açısından Erzurum ilindeki tüm işletmelere ulaşmanın mümkün olmayışı, Erzurum ilinde faaliyet gösteren 8 farklı işletmenin tercih edilmesini gerekli kılmıştır.

3.4. ARAŞTIRMADAN BEKLENEN YARARLAR

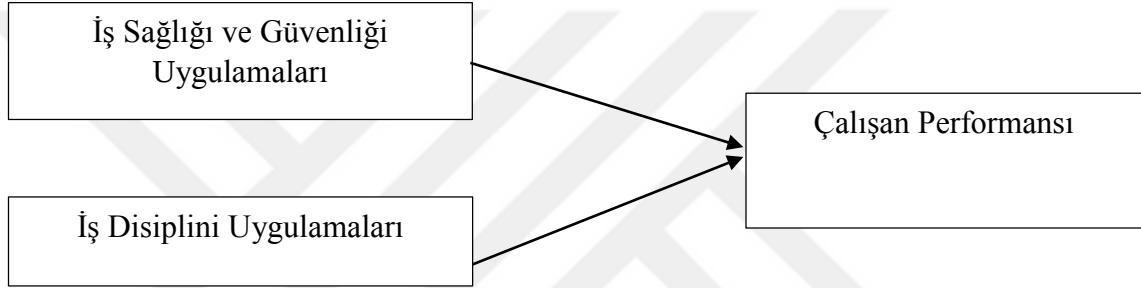
Araştırmadan beklenen en önemli yarar firma çalışanlarının performanslarına ilişkin bilgiler elde edilerek İSG ve iş disiplini kriterleri açısından eksik veya yetersiz görülen kısımları belirlemek ve bu eksiklik veya yetersizliklerin giderilmesine katkıda bulunmaktır. Bu doğrultuda çalışanların performanslarının yükseltilmesini sağlamak araştırmadan beklenen bir diğer yarardır.

Araştırmadan beklenen nihai yarar ise firmaların, akademisyenlerin ve ilgili kurum ve kuruluşların ilgisini çekmek suretiyle bu alanda daha fazla araştırma yapılmasını teşvik etmek ve böylelikle yerli literatürde bu konuda gözlenen boşluğun giderilmesine önayak olmaktır.

3.5. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE DEĞİŞKENLERİ

İSG uygulamaları ve iş disiplini uygulamaları konusunda yapılan literatür taraması sonucunda çalışmanın ölçek ve modeli Putri ve diğ. tarafından 2018 yılında yapılan bir çalışmadan alınmıştır. Çalışan performansına etki edebilecek iki unsurun incelendiği bu çalışmada İSG uygulamalarının ölçülmesi amacıyla 8 kategoride toplamda 17 soru, iş disiplini uygulamalarının ölçülmesi amacıyla 4 kategoride toplamda 8 soru, çalışan performansının ölçülmesi amacıyla ise 4 kategoride 8 soru belirtilmiştir.

Bu kapsamda çalışmanın modeli şekil 4.1. de belirtilmiştir.



Şekil 4.1.Araştırmanın Modeli

Şekil 4.1’de görüldüğü gibi araştırma modeli 3 temel değişkenden oluşmaktadır. İSG uygulamaları; sağlık ve güvenlik bilgisi, sağlık durumu, sağlık ve güvenlik güvencesi, iş ekipmanları, koruyucu ekipmanlar, işyeri durumu, işyeri güvenliği ve çalışan ilişkilerinden oluşmaktadır. İş disiplini değişkenleri kurallara itaat, çalışma saatlerine itaat, işyeri kullanımı ve prosedüre göre çalışmadan oluşmaktadır. Son olarak çalışan performansı ise iş kalitesi, iş miktarı, iş tutumu ve mesleki ilgi alanlarından meydana gelmektedir.

3.6. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Bu çalışmada, çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve iş disiplini faktörlerinin çalışan performansına etkisi incelenmektedir. Test edilecek hipotezler geliştirilirken literatürden faydalanılmıştır. Bu anlamda araştırma hipotezleri aşağıdaki gibi belirtilmiştir.

H₁: Mamul sektöründe iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları çalışan performansını pozitif yönde etkilemektedir.

H₂: Mamul sektöründe iş disiplini uygulamaları çalışan performansını pozitif yönde etkilemektedir.

H₃: Hizmet sektöründe iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları çalışan performansını pozitif yönde etkilemektedir.

H₄: Hizmet sektöründe iş disiplini uygulamaları, çalışan performansını pozitif yönde etkilemektedir.

H₅: Mamul ve hizmet sektörü arasında iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

H₆: Mamul ve hizmet sektörü arasında iş disiplini uygulamaları istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

H₇: Mamul ve hizmet sektörü arasında çalışan performansı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

3.7. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ VE ARACI

Araştırma 510 kişi üzerinde anket yöntemi uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma öncesinde anketin uygulanacağı işletmelerin yetkilileri ile görüşülerek araştırma yapma izni istenmiştir. Anket formunda yer alan ifadeler daha önceki bir çalışmada kullanılmış ifadelerden meydana gelmektedir. Kullanılan ölçekler İngilizcedir. Dolayısıyla öncelikle ölçeklerin Türkçeye tercüme edilmesi ve anlam farklılıklarının giderilmesi için uyarlanması gerekmektedir. Bu amaçla ölçekler İngilizce den Türkçeye tercüme edilmiş dil uzmanlarınca anlam kaybına uğramadığı tespit edilmiştir.

Anket formuna son hali verilmeden önce 30 kişilik bir örnek grup üzerinde ön test gerçekleştirilmiş, cevaplayıcılardan gelen öneriler doğrultusunda form düzenlenerek nihai haline getirilmiştir.

Araştırmada, çalışanların performanslarının iş sağlığı ve güvenliği ile iş disiplini faktörlerinden etkilenip etkilenmediğini ölçmek için kullanılan ölçek 5’li Likert ölçek türündendir. Ölçekteki ifadeler, “1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde derecelenmiştir. Ölçeğin içeriği ise iş sağlığı güvenliği, iş disiplini ve çalışan performansı hakkında yer

alan ifadelerden oluşmaktadır. Önceki bölümlerde de belirtildiği üzere çalışan performansı işyerinde birçok faktörden etkilenmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada kullanılan ölçekteki ifadeler bu faktörlerin karşılaştırılması için gereken soruları yansıtmaktadır. En son olarak ise, ankette işletme çalışanları ile ilgili çeşitli demografik sorular yer almaktadır. Çalışanlar hakkında bilgi sahibi olmak amacıyla cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, eğitim durumu, kaç yıldır o kurumda çalıştığı ile ilgili sorular yer almaktadır.

Araştırmada kullanılan anket formundan anlamlı sonuçlar çıkarabilmek için, öncelikle kullanılan ölçeklerin güvenirlik düzeyleri değerlendirilmiştir. Bir ölçeğin tutarlılığını gösteren güvenirlik, belirtilen ölçekle yapılacak olan ölçümün hatadan ayrı kalma derecesini ortaya koyar. Bir ölçüm aracının güvenirliği birçok şekilde hesaplanabilirken en çok kullanılan yöntem içsel tutarlılık yöntemidir. Bu çalışmada bu yöntem kullanılarak Cronbach's Alfa güvenirlik katsayıları dikkate alınmıştır. Cronbach alfa Katsayısı 0 ile 1 arasında değişen değerler almaktadır ve 1'e yaklaştıkça güvenirlik düzeyi artmaktadır. Bir ölçeğin güvenilir kabul edilebilmesi için Cronbach alfa Katsayısının 0.70'e eşit ya da büyük olması gerekmektedir (Gliner, Morgan ve Leech, 2011: 122) Yüksek değerler ise, daha yüksek güvenirlik düzeyini belirler. Bu araştırmada kullanılan her bir ölçek için yapılan güvenirlik analizleri sonucunda Cronbach's Alfa değeri mamul sektöründe 0,90 ve hizmet sektöründe 0,79 olarak bulunmuştur. Bu oran araştırmanın güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

3.8. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmada toplanan verilerin analiz edilmesinde, verilerin niteliği esas alınarak bir takım parametrik testler uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan bu analiz yöntemleri; frekans dağılımları, standart sapma, aritmetik ortalama, çoklu regresyon analizi ve t testidir. Analizler SPSS 20.0 istatistik paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Analizler ve yorumlar, araştırma modeli çerçevesinde alt başlıklar halinde aşağıda sıralanmıştır.

3.8.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Analizi

Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla frekans analizi yapılmıştır. Cinsiyet, Medeni Durum, Yaş, Eğitim ve Çalıştığı Yıl ile ilgili bilgiler Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

		Mamul		Hizmet	
		N	%	N	%
Cinsiyet	Kadın	26	10,0	96	38,4
	Erkek	234	90,0	154	61,6
		260	100	250	100
Medeni durum	Evli	202	77,7	161	64,4
	Bekâr	58	22,3	89	35,6
		260	100	250	100
Yaş	17-26	20	7,7	24	9,6
	27-36	82	31,5	136	54,4
	37-46	144	55,4	82	32,8
	47-56	14	5,4	8	3,2
	57-+	-	-	-	-
		260	100	250	100
Eğitim	İlköğretim	28	10,8	26	10,4
	Lise	124	47,7	49	19,6
	Yüksekokul	33	12,7	27	10,8
	Üniversite	60	23,0	135	54,0
	Lisansüstü	15	5,8	13	5,2
		260	100	250	100
Çalıştığı yıl	1-5	80	30,8	122	48,8
	6-10	77	29,6	99	39,6
	11-+	103	39,6	29	11,6
		260	100	250	100

Tablodan anlaşılabacağı gibi araştırmaya konu olan katılımcıların cinsiyetleri göz önüne alındığında inceleme sonucunda mamul sektöründe katılımcıların çoğunluğunun (%90,0) erkeklerden oluştuğu; hizmet sektöründe de çoğunluk (%61,6) ile aynı şekilde erkeklerden oluştuğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde mamul sektöründe çalışanların (%77,7) ve hizmet sektöründe çalışanların (%64,4) ile evli olduğu anlaşılmaktadır.

Ankete katılanların yaş dağılımları incelendiğinde mamul sektöründe çalışanların çoğunluğunun 37-46 yaş (%55,4) arası olduğu; hizmet sektöründe ise çoğunluğun 27-36 yaş (%54,4) arası olduğu anlaşılmıştır. Her iki sektörde de 17-26 yaş arası grubun azınlıkta olduğu görülmektedir. Hatta her iki sektörde de 57 yaş üzeri çalışanın bulunmadığı anlaşılmaktadır. Yani mamul sektöründe çoğunluğu orta yaş ve üzeri kesim oluştururken, hizmet sektöründe çoğunluğu gençler oluşturmaktadır. Nitekim 17-36 yaş arası çalışan grubu hizmet sektöründe %65'e yakın bir çoğunluğu oluşturmaktadır.

Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde mamul sektöründe lise mezunlarının çoğunlukta (%47,7) olduğu; hizmet sektöründe ise (%54,0) üniversite mezununun çoğunlukta olduğu anlaşılmıştır. Mamul sektöründe kalifiye çalışana çok fazla ihtiyaç duyulmadığı eğitim durumları ile anlaşılmaktadır. Fakat hizmet sektöründe çalışanların kalifiye olması gerektiği çalışanların yarıya yakınının üniversite mezunu olması ile ortaya çıkmaktadır. En düşük eğitim seviyesi olarak gruplandırılan ilköğretim mezunu çalışan oranı ise mamul sektöründe (%10,8) ve hizmet sektöründe (%10,4) olarak belirlenmiştir.

Her iki sektör incelendiğinde ise çalışanların çalıştıkları yıllar arasında ciddi farklılık olduğu anlaşılmıştır. Mamul sektöründe çalışanların büyük çoğunluğu (%39,6) kurumda 11 yıl ve üzeri çalıştığını belirtmiştir. Oysaki hizmet sektöründe çalışanlar (%48,8) 1-5 yıl arası çalıştıklarını belirtmişlerdir.

3.8.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Uygulama Düzeyini Belirlemeye Yönelik İfadelerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Araştırma kapsamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgi ve uygulama düzeyini belirlemeye yönelik ifadeler değerlendirilmiş, ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.2'de verilmiştir.

Tablo 4.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Değişkenleri Ortalama ve Standart Sapmaları

İş Sağlığı ve Güvenliği Değişkenleri	Mamul		Hizmet	
	Ortalama*	St. Sap.	Ortalama*	St. Sap.
Her çalışanın iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgisi vardır.	4,28	0,82	3,52	0,78
Kurum çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmektedir.	4,38	0,84	3,73	0,77
Her çalışanın sağlığı iyi durumdadır.	3,80	0,93	3,36	0,88
Çalışma süresi çalışanın sağlık koşullarına uygun yapılır.	4,02	0,86	3,52	0,87
Kurum tüm çalışanlarına sağlık güvencesi sağlar.	4,42	0,66	4,32	0,48
Kurum herhangi bir kaza durumunda ilk yardım sağlayabilmektedir.	4,39	0,58	4,40	0,52
Kurum herhangi bir kaza durumunda çalışanın hastaneye sevkini sağlar.	4,48	0,56	4,40	0,51
Kullanılan makine ve teçhizat işi yapmaya uygundur.	4,38	0,56	4,04	0,46
İş ekipmanlarının durumu iyi ve kullanılabilir durumdadır.	4,37	0,62	4,06	0,49
Kazaları önlemek için koruyucu ekipmanlar mevcuttur.	4,44	0,62	4,19	0,48
Kazaları önlemek için tüm tehlikeli ekipmanlarda uyarı işaretleri mevcuttur.	4,45	0,53	4,20	0,51
Kurum daima temiz ve çalışmaya elverişlidir.	4,00	0,91	4,06	0,63
Makina ve iş ekipmanının yerleşim düzeni çalışmayı kolaylaştırır.	4,24	0,73	4,10	0,63
Çalışma ortamı işçinin kendini güvende hissedebileceği şekilde tasarlanmıştır.	4,06	0,79	3,93	0,68
Kurum, güvenliği sağlayacak önlemler almakta ve denetlemektedir.	4,35	0,59	4,10	0,66
Çalışma arkadaşları ile rahatlıkla iletişim kurulabilecek ve işbirliği yapılabilecek ortam vardır.	4,20	0,72	3,75	0,76
Çalışma ortamında aile sıcaklığı mevcuttur.	3,87	0,96	3,55	0,98
Genel Ortalama	4,24	0,72	3,95	0,65

*: 1=Kesinlikle katılmıyorum,5=Kesinlikle katılıyorum

Tablo 4.2 incelendiğinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda mamul sektörünün 4,24 ile ortalamanın çok üzerinde olduğu ve bu konuda bilgi ve uygulama düzeyinin yeterli seviyede olduğu tespit edilmiştir. Hizmet sektörüne bakıldığında bu oranın 3,95 ile ortalamanın üzerinde olduğu fakat mamul sektörü ile karşılaştırıldığında daha az olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Mamul sektörü açısından veriler incelendiğinde ortalamaların 3,80 ile 4,48 arasında değiştiği görülmektedir. En yüksek ortalama 4,48 ile kurumun herhangi bir kaza durumunda çalışanın hastaneye sevkini sağlayıp sağlamadığı sorusundan elde edilmiştir. Bu rakam firmaların iş sağlığı ve güvenliği alanında yeteri kadar sorumluluk sahibi olduğunu göstermiştir. Yine aynı sektörde en düşük ortalama 3,80 ile her çalışanın sağlığı iyi durumdadır sorusunda elde edilmiştir.

Hizmet sektörü açısından veriler incelendiğinde ise ortalamaların 3,36 ile 4,40 arasında değiştiği görülmektedir. En yüksek ortalama 4,40 ile kurumların herhangi bir kaza durumunda çalışanın hastaneye sevkini sağlayıp sağlamadığı ile ilgili sorudan elde edilmiştir. Aynı sektörde en düşük ortalama 3,36 ile her çalışanın sağlığı ile ilgili olan 3. sorudur. Çalışanlar her çalışanın yeteri kadar sağlıklı olmadığını düşünmektedirler. Her iki sektörde de çalışanların sağlıklı olup olmadıkları sorularına verilen yanıtların ortalamasının düşük olması firma çalışanlarının sağlıkları konusunda dikkat etmeleri gerektiğini göstermiştir.

Kısaca mamul sektöründe yapılan işlerde risk daha fazladır. Bu duruma istinaden İSG alanında yeterli düzeyde bilgi sahibi olduğu ve bu alanda gerekli olan uygulamaların yeterli seviyede olduğu sonucuna varılmaktadır. Hizmet sektöründe ise nispeten daha az riskli bir çalışma ortamı olmasından dolayı İSG alanındaki çalışma ve uygulamaların mamul sektörüne göre biraz daha alt seviyede olduğu sonucuna varılabilir. Fakat her iki sektör için de var olan İSG bilgi ve uygulama düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğu sonucuna varılmıştır.

3.8.3. İş Disiplinine İlişkin İfadelerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Araştırma kapsamında iş disiplini uygulamaları ile ilgili bilgi ve uygulama düzeyini belirlemeye yönelik ifadeler değerlendirildiğinde elde edilen ortalamalar ve standart sapmalar Tablo 4.3’de verilmiştir.

Tablo 4.3. İş Disiplini Değişkenleri Ortalama ve Standart Sapmaları

İş Disiplini Değişkenleri	Mamul		Hizmet	
	Ortalama*	St. Sap.	Ortalama*	St. Sap.
Kurumun belirlediği kurallara ve düzenlemelere uyulmaktadır.	4,30	0,61	4,00	0,61
İş ortamında çalışanlar kendilerine belirtilmiş olan görevleri yapmaktan sorumludurlar.	4,33	0,72	4,04	0,67
İşe her zaman zamanında gelinir.	4,37	0,57	4,08	0,49
Kurumda, daha önceden belirlenen çalışma saatlerine uygun olarak çalışılmaktadır.	4,43	0,57	4,07	0,65
İşyeri ve iş için gerekli olan altyapı hizmetleri ihtiyaçlara uygun olarak tasarlanmıştır.	4,19	0,68	4,19	0,64
Çalışma saatleri dışında işyeri kullanıma açık değildir.	4,01	1,04	3,96	0,77
İş yapılırken ilgili çalışma prosedürleri uygulanır.	4,33	0,62	4,04	0,58
Uygulanan prosedürler zevkli bir çalışma ortamının oluşmasına yardımcı olur.	3,99	0,84	3,86	0,78
Genel ortalama	4,24	0,70	4,03	0,65

*: 1=Kesinlikle katılmıyorum,5=Kesinlikle katılıyorum

Tablo 4.3 incelendiğinde genel ortalamaların 4'ün üzerinde bir değer aldığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu değerler sektörlerin iş disiplini konusunda yeteri kadar başarılı olduklarını göstermektedir.

İş disiplini konusunda mamul sektöründe en düşük ortalama 3,99 ile disiplin prosedürlerinin iyi bir çalışma ortamı sağlayıp sağlamadığı sorusuna aittir. En yüksek ortalama ise 4,43 ile önceden belirlenen çalışma saatlerine uyulup uyulmadığı sorusuna aittir. İş disiplini konusunda en düşük ortalama ile en yüksek ortalama arasında ciddi anlamda bir farklılık olmadığı görülmektedir. Genel ortalamaya bakıldığında ise 4,24 ile iş disiplini uygulamalarının ortalamanın üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

Hizmet sektöründe ise en düşük ortalama 3,86 ile var olan iş disiplini uygulamalarının iyi bir çalışma ortamı yaratıp yaratmadığı sorusu olmuştur. En yüksek ortalama 4,19 ile işyerinin ihtiyaçlara uygun olarak tasarlanıp tasarlanmadığı sorusuna aittir. Yine aynı şekilde genel ortalamaya bakıldığında 4,03 ile hizmet sektöründe de iş disiplini uygulamalarının ortalamaların üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

3.8.4. Performansa İlişkin İfadelerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Araştırma kapsamında performans düzeyini belirlemeye yönelik ifadeler değerlendirildiğinde elde edilen ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.4. de verilmiştir.

Tablo 4.4. Çalışan Performansı Değişkenleri Ortalama ve Standart Sapmaları

Çalışan Performansı Değişkenleri	Mamul		Hizmet	
	Ortalama*	St. Sap.	Ortalama*	St. Sap.
1. İşyeri faaliyetleri kanunlarla belirtilen kalite standartları ölçüsünde gerçekleşir.	4,30	0,61	4,30	0,61
2. Kaliteli bir iş yapmak, bunu devam ettirmek ve denetlemek için gerekenler yapılmaktadır.	4,33	0,72	4,31	0,67
3. Kurumun belirlediği hedefler ulaşılabilir niteliktedir.	4,37	0,57	4,22	0,68
4. Kurum, üretim performansını arttırabileceği gerekli potansiyele sahiptir.	4,43	0,57	4,33	0,66
5. Kurumda, yöneticiler ve çalışanlar yaptıkları işe karşı pozitif bir tutum içerisindeyler.	4,19	0,68	4,01	0,81
6. Çalışırken ortaya çıkan sorunların çözümü için gereken özveri gösterilir.	4,01	1,04	4,17	0,70
7. Çalışanlar, kurumda uzmanlık alanlarına göre yerleştirilmişlerdir.	4,33	0,62	4,07	0,73
8. Kurumda çalışanlar işlerini tutkuyla yapmaktadırlar.	3,99	0,84	4,10	0,76
Genel Ortalama	4,24	0,70	4,18	0,70

*: 1=Kesinlikle katılmıyorum,5=Kesinlikle katılıyorum

Tablo 4.4 incelendiğinde her iki sektörde ortalamanın 4'ün üzerinde bir değer aldıkları görülmektedir. Bu sonuçlara istinaden sektörlerin çalışan performansı konusunda yeterli oldukları ifade edilebilir.

Performans konusunda mamul sektöründe en yüksek ortalama 4,43 ile kurum performansını arttırabilecek potansiyele sahiptir sorusu olmuştur. En düşük ortalama ise 3,99 ile kurum çalışanlarının yaptıkları işi tutkuyla yapıp yapmadıkları sorusuna aittir. Değerler çalışanların ortalamanın üzerinde bir performans gösterdiklerini belirtmektedir.

Hizmet sektöründe ise en yüksek ortalama 4,33 ile kurum performansını arttırabilecek potansiyele sahiptir sorusu olmuştur. Bu alanda en düşük ortalama ise 4,01 ile kurum çalışanlarının yaptıkları işe karşı pozitif bir tutum içinde olup olmadıkları sorusudur.

3.8.5. İSG ve İş Disiplini Uygulamalarının Çalışan Performansı Üzerine Etkisinin Belirlenmesi

Araştırma modeline göre çalışan performansı, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile iş disiplini uygulamaları tarafından etkilenmektedir. Bu etkileşimin incelenmesi için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Bu analizde İSG uygulamaları ile iş disiplini bağımsız, çalışan performansı ise bağımlı değişken olarak analize alınmıştır. Çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.6’da gösterilmiştir.

Tablo 4.5. Çoklu Regresyon Analizi (Mamul sektörü)

Bağımlı Değişken: Çalışan Performansı	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahmini Standart Hatası	
	0,692	0,479	0,475	0,347	
ANOVA	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F değeri	P
Regresyon	28,496	2	14,248	118,286	0,000
Artıklar	30,956	257	0,120	*	*
Toplam	59,452	259	*	*	*
Bağımsız Değişkenler: İSG, İş Disiplini	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t değeri	P
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	0,329	0,258	*	1,276	,203
İSG	0,388	0,072	0,305	5,357	,000
İş Disiplini	0,522	0,064	0,462	8,113	,000
Korelasyonlar				Çoklu Doğrusallık İstatistikleri	
Bağımsız Değişkenler	Zero - order	Partial	Part	Tolerance	VIF
İSG	0,588	0,317	0,241	0,625	1,601
İş Disiplini	0,649	0,452	0,365	0,625	1,601

Tablo 4.6’da görüldüğü gibi yapılan çoklu regresyon analizinde mamul sektörü 0,01 önem düzeyinde anlamlı çıkmıştır. İSG uygulamaları ve iş disiplini uygulamalarının çalışan performansını açıklayıcılık gücü %47,9 olarak tespit edilmiştir.

İSG’nin çalışan performansı üzerinde 0,01 önem düzeyinde pozitif anlamlı bir etkiye sahip olduğu (B=0,388; p=0,000), diğer yandan iş disiplini uygulamalarının çalışan performansı üzerinde 0,01 önem düzeyinde anlamlı bir pozitif etkiye sahip olduğu (B=0,522; p=0,000) görülmektedir. Bu kapsamda, İSG de meydana gelen 1 birimlik bir artışın çalışan performansını 38 birim arttırdığı; buna karşılık iş disiplini uygulamalarındaki 1 birimlik bir artışın çalışan performansını 52 birim arttırdığı

sonucuna ulaşılmaktadır. Buna göre İSG uygulamaları ve iş disiplini uygulamaları arttıkça çalışan performansı artmaktadır. Elde edilen bu sonuç teorik yapıyı da desteklemektedir.

Bu sonuçlar doğrultusunda, mamul sektöründe İSG uygulamaları ve iş disiplini uygulamalarının çalışan performansı üzerinde etkili olduğunu öngören H_1 ve H_2 hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 4.6. Çoklu Regresyon Analizi (Hizmet Sektörü)

Bağımlı Değişken: Çalışan Performansı	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahmini Standart Hatası	
	0,451	0,203	0,197	,414	
ANOVA	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F değeri	P
Regresyon	10,824	2	5,412	31,490	0,000
Artıklar	42,451	247	0,172	*	*
Toplam	53,275	249	*	*	*
Bağımsız Değişkenler: İSG, İş Disiplini	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t değeri	P
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	0,256	0,485	*	0,528	0,598
İSG	0,544	0,088	0,354	6,163	0,000
İş Disiplini	0,391	0,098	0,230	4,001	0,000
	Korelasyonlar			Çoklu Doğrusallık İstatistikleri	
Bağımsız Değişkenler	Zero - order	Partial	Part	Tolerance	VIF
İSG	0,389	0,365	0,350	0,977	1,024
İş Disiplini	0,284	0,247	0,227	0,977	1,024

Hizmet sektörü için İSG uygulamaları ile iş disiplininin çalışan performansı üzerindeki etkisini belirlemek için çoklu regresyon analizi yapılmış değerler Tablo 4.7’de gösterilmiştir.

Tablo 4.7’de görüldüğü gibi yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda hizmet sektörü de 0,01 önem seviyesinde anlamlı çıkmıştır. Tablo 4.7’den İSG uygulamaları ve iş disiplini uygulamalarının çalışan performansını açıklayıcılık gücü %20,3 olarak tespit edilmiştir. İSG’nin çalışan performansı üzerinde 0,01 önem düzeyinde pozitif anlamlı bir etkiye sahip olduğu (B=0,544; p=0,000), diğer yandan iş disiplini uygulamalarının çalışan performansı üzerinde 0,01 önem düzeyinde anlamlı bir pozitif etkiye sahip olduğu (B=0,391; p=0,000) görülmektedir. Yani, İSG de meydana gelen 1 birimlik bir artışın

çalışan performansını 54 birim arttırdığı; buna karşılık iş disiplini uygulamalarındaki 1 birimlik bir artışın çalışan performansını 39 birim arttırdığı sonucuna ulaşılmaktadır. Buna göre İSG uygulamaları ve iş disiplini uygulamaları arttıkça çalışan performansı artmaktadır. Bu sonuç teorik yapıyı da desteklemektedir. Bu veriler ışığında, hizmet sektöründe İSG uygulamaları ve iş disiplini uygulamalarının çalışan performansı üzerinde etkili olduğunu öngören H_3 ve H_4 hipotezleri kabul edilmiştir.

Sektörler arasında ayırım yapmadan İSG ve iş disiplininin çalışan performansı üzerinde 0,01 önem düzeyinde pozitif anlamlı bir etkinin var olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan regresyon testinde anlamlı bir etkinin var olduğu belirlenmiştir ($P=0,000$). İSG ve iş disiplinin uygulamalarının sektör ayırımı yapılmaksızın çalışan performansı üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir.

3.8.6. Sektörler Arası İSG Uygulamalarının Farklılığının Test Edilmesi

Araştırmanın bir diğer hipotezine göre iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları mamul ve hizmet sektörü arasında farklılık göstermektedir. Bu farklılığın incelenmesi için bağımsız örneklem t testi kullanılmıştır. Bu analizde İSG uygulamaları sektörler bazında analize alınmış, değerler Tablo 4.8’de gösterilmiştir.

Tablo 4.7.Sektörler Arası İSG Farklılık Analizi Tablosu

	F	t	df	Anlamlılık	Ort. Farkı	St. Sap. Farkı
İSG	10,565	9,542	491,867	0,000	0,287	0,030

Tablo 4.8’de görüldüğü gibi mamul ve hizmet sektörü arasında İSG uygulamaları arasında ortalamalara ilişkin ($p<0.05$) istatistiksel bir farklılığın var olduğu tespit edilmiştir. Mamul sektörünün hizmet sektöründen daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir (0,287). Bu sonuca göre, İSG uygulamaları sektörler arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamda H_5 hipotezi kabul edilmiştir.

Analiz sonucunda sektörler arası farkın kaynağını belirlemek amacıyla İSG uygulamalarının alt bileşenlerinin farklılık testleri yapılmış ve ilgili değerler Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.8. Sektörler arası İSG Bileşenleri Farklılık Analiz Tablosu

	t	Anlamlılık değeri	Ortalama		St. Sapma
Sağlık ve Güvenlik Bilgisi	11,117	0,000	Mamul	4,33	0,744
			Hizmet	3,62	0,688
Sağlık Durumu	6,701	0,000	Mamul	3,91	0,769
			Hizmet	3,44	0,805
Sağlık Güvencesi	1,355	0,177	Mamul	4,42	0,488
			Hizmet	4,37	0,423
İş Ekipmanları	7,882	0,000	Mamul	4,37	0,522
			Hizmet	4,04	0,402
Koruyucu Ekipmanlar	5,942	0,000	Mamul	4,44	0,518
			Hizmet	4,19	0,433
İşyeri Durumu	,705	0,481	Mamul	4,12	0,735
			Hizmet	4,08	0,570
İşyeri Güvenliği	3,586	0,000	Mamul	4,20	0,585
			Hizmet	4,01	0,585
Çalışan İlişkileri	5,814	0,000	Mamul	4,03	0,722
			Hizmet	3,65	0,771

Tablo 4.9 incelendiğinde İSG bileşenlerinden sağlık ve güvenlik bilgisinin mamul sektöründe hizmet sektöründen daha yüksek olduğu, çalışanların sağlık durumlarının mamul sektöründe hizmet sektöründen daha iyi durumda olduğu, iş ekipmanları konusunda mamul sektörünün daha uygun alet ve teçhizata sahip olduğu, koruyucu ekipmanlar konusunda mamul sektörünün daha duyarlı olduğu, işyeri durumu hakkında mamul sektörünün hizmet sektörüne göre daha temiz ve çalışmaya elverişli olduğu, yine işyeri güvenliği konusunda mamul sektöründe çalışanların kendilerini daha güvende hissettikleri ve son olarak çalışan ilişkileri konusunda mamul sektöründe daha sıcak ilişkilerin var olduğu tespit edilmiştir.

3.8.7. Sektörler Arası İş Disiplini Uygulamalarının Farklılığının Test Edilmesi

İş disiplini uygulamalarının sektörler arasında farklılık gösterip göstermediğini test etmek için bağımsız örneklem t testi yapılmış ve testin sonuçları Tablo 4.10'da gösterilmiştir.

Tablo 4.9. Sektörler Arası İş Disiplini Farklılık Analizi Tablosu

	F	t	df	Anlamlılık	Ort. Farkı	St.Sapma Farkı
İş Disiplini	50,345	6,889	443,604	0,000	0,216	0,031

Tablo 4.10’da görüldüğü gibi mamul ve hizmet sektörü arasında iş disiplini uygulamaları arasında ortalamalara ilişkin ($p < 0.05$) istatistiksel bir farklılığın var olduğu tespit edilmiştir. Mamul sektörünün hizmet sektöründen daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir (0,216). Bu sonuca göre, iş disiplini uygulamaları sektörler arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamda H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

Analiz sonucunda sektörler arası farkın kaynağını belirlemek amacıyla iş disiplini uygulamalarının alt bileşenlerinin farklılık testleri yapılmış ve ilgili değerler Tablo 4.11. de verilmiştir.

Tablo 4.10. Sektörler Arası İş Disiplini Bileşenleri Farklılık Analiz Tablosu

	t	Anlamlılık	Sektör	Ortalama	St.Sapma
Kurallara İtaat	6,073	0,000	Mamul	4,31	0,589
			Hizmet	4,01	0,522
Çalışma Saatlerine İtaat	7,593	0,000	Mamul	4,40	0,526
			Hizmet	4,07	0,446
İşyeri Kullanım Kuralları	,472	0,637	Mamul	4,10	0,683
			Hizmet	4,07	0,552
Prosedüre Göre Çalışma	4,236	0,000	Mamul	4,16	0,612
			Hizmet	3,94	0,523

Tablo 4.11 incelendiğinde kurallara itaat konusunda mamul sektörünün daha yüksek bilince sahip olduğu söylenebilir. Çalışma saatlerine itaat konusunda yine mamul sektörü hizmet sektörüne göre daha duyarlı davranmaktadır. Son olarak prosedüre göre çalışma konusunda da mamul sektörünün daha duyarlı davrandığı görülmektedir.

3.8.8. Sektörler Arası Çalışan Performansının Farklılığının Test Edilmesi

Çalışan performansının sektörler arasında farklılık gösterip göstermediğini test etmek için t testi analizi yapılmıştır ve elde edilen değerler Tablo 4.12’de gösterilmiştir.

Tablo 4.11. Sektörler Arası Çalışan Performansı Farklılık Analiz Tablosu

	F	t	df	Anlamlılık	Ort. Farkı	St. Sapma Farkı
Çalışan Performansı	1,002	5,019	508	0,000	0,209	0,041

Tablo 4.12’de görüldüğü gibi mamul ve hizmet sektörünün çalışan performansı konusunda ortalamalara ilişkin ($p < 0.05$) istatistiksel bir farklılığın var olduğu görülür. Mamul sektörünün hizmet sektöründen daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir(0,209). Bu sonuca göre, çalışan performansı uygulamaları sektörler arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamda H_7 hipotezi kabul edilmiştir.

Analiz sonucunda sektörler arası farkın kaynağını belirlemek amacıyla çalışan performansı uygulamalarının alt bileşenlerinin farklılık testleri yapılmış ve ilgili değerler Tablo 4.13’de verilmiştir.

Tablo 4.12. Sektörler Arası Çalışan Performansı Bileşenleri Farklılık Analizi Tablosu

	t	Anlamlılık değeri	Sektör	Ortalama	St.Sapma
İş Kalitesi	1,409	0,159	Mamul	4,30	0,564
			Hizmet	4,23	0,520
İş Miktarı	5,425	0,000	Mamul	4,27	0,607
			Hizmet	4,00	0,518
İş Tutumu	4,693	0,000	Mamul	4,09	0,667
			Hizmet	3,79	0,754
Mesleki İlgi Alanı	3,432	0,001	Mamul	4,08	0,651
			Hizmet	3,88	0,681

Tablo 4.13 incelendiğinde yapılan işin niceliksel ve niteliksel olarak artırılabilmesi olan iş miktarı bileşeninde mamul sektörünün hizmet sektöründen daha başarılı olduğu görülmektedir. İş tutumu konusunda çalışanların mamul sektöründe yaptıkları işi hizmet sektöründen daha fazla özveriyle yaptıkları ve işlerine karşı daha pozitif bir tutum içerisinde oldukları tespit edilmiştir. Mesleki ilgi alanı bileşenine göre mamul sektöründe ve hizmet sektöründe anlamlı bir farklılık bulunmuştur ve mamul sektörünün daha başarılı olduğu belirlenmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile iş disiplini uygulamalarının çalışan performansı üzerinde etkisinin belirlenmeye çalışıldığı bu araştırma Erzurum ilinde faaliyet gösteren işletmelerde gerçekleştirilmiş ve 510 çalışandan toplanan bilgilerin analiz edilmesiyle şu sonuçlara ulaşılmıştır.

- Eğitim durumu açısından hizmet sektörünün daha kalifiye elemana ihtiyaç duyduğu anlaşılmaktadır. Çalışılan yıl açısından üretim sektörünün var olan çalışanıyla uzun süre yoluna devam edebildiği fakat hizmet sektöründe çalışan sirkülasyonunun hızlı olduğu sonucuna varılmıştır.
- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili değişkenlerde mamul sektörünün ortalamasının (4,24) hizmet sektörü ortalamasından(3,95) daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda mamul sektöründekilerin eğitim düzeylerinin daha düşük olmasına rağmen bu konuda daha fazla bilgi sahibi oldukları tespit edilmiştir. Mamul sektörünün hizmet sektörüne oranla daha riskli işler yapması ve sürekli bu risklerle çalışması mamul sektöründe bu alanda bilinç ve farkındalığı artırdığı söylenebilir.
- Sağlık ve güvenlik güvencesi noktasında her iki sektörde de rakamların yüksek ve birbirine yakın olduğu tespit edilmiştir. Gerekli yasal düzenlemelerin sigortasız işçi çalıştırma konusunda yeterli düzeyde başarı sağladığı sonucuna varılmıştır.
- İş ekipmanları ve çalışma ortamı noktasında her iki sektörde de ortalamanın üzerinde sonuçlar elde edilmiştir. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği noktasında çalışma alanını düzenlemede başarılı oldukları tespit edilmiştir.
- Çalışma sürelerinin çalışanın sağlık koşullarına uygun yapılıp yapılmadığı konusunda mamul sektörü ortalamanın üzerine çıkarken, hizmet sektörü çok daha gerilerde kalmıştır. Mamul sektöründe çalışma süreleri konusunda toleransın mümkün olduğu fakat hizmet sektöründe bu konuda daha katı davranıldığı sonucuna ulaşılmıştır.
- İş disiplini değişkenleri konusunda mamul sektörünün ortalamasının (4,24) hizmet sektörü ortalamasından (4,03) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Mamul sektöründe iş disiplini konusunda olabilecek aksaklıkların hizmet

sektörüne oranla daha fazla maliyet doğurmasının bu alanda mamul sektörünü daha özenli davranmaya ittiği sonucuna varılmıştır.

- İş disiplini konusunda uygulanan prosedürlerin her iki sektörde de zevkli bir çalışma ortamı oluşturmadığı belirlenmiştir. Sektörlerde uygulanan prosedürlerin çalışanlar tarafından istenilerek değil zoraki bir şekilde uygulandığı sonucu anlaşılmıştır. Bu değişkene ait soruların tamamında mamul sektörünün hizmet sektöründen daha başarılı olduğu ve sistemin çalışanlar tarafından kabullenilip daha yerleşmiş olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Çalışan performansı noktasında mamul sektörü(4,24) ile hizmet sektörü (4,18)ortalamalarının birbirine yakın olmasına rağmen mamul sektörünün daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Her iki sektörün de performans konusunda ortalamanın üzerinde performans sergilediği görülmektedir.
- Araştırma modelinde yer alan değişkenler arasında ilişkilerin analiz edilmesi sonucu iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile iş disiplini uygulamalarının çalışan performansı üzerinde pozitif ve istatistiki açıdan anlamlı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar araştırma modelini destekleyici niteliktedir.
- İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, iş disiplini ve çalışan performansının sektörler arasında farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan analizlerde sektörler arasında bu değişkenlerin farklılık gösterdikleri görülmüştür. Buna göre bu değişkenlerin mamul sektöründe hizmet sektörüne oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada elde edilen sonuçlar neticesinde şu önerilerde bulunulabilir:

- Araştırmada elde edilen temel sonuç iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile iş disiplini uygulamalarının çalışan performansını etkilediğidir. Bu nedenle firmaların iş sağlığı ve güvenliği noktasında ve iş disiplini uygulamaları noktasında önlemler alması ve var olan uygulamalarını artırmaları gerekmektedir. Bu noktada iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri vermek, iş disiplini uygulamalarını kontrol ve revize etmek yerinde bir davranış olacaktır.
- Kurum içinde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının benimsetilmesi amacıyla ilgili kurum ve kuruluşlardan destek alınmalı ve bu uygulamaların

Çalışanlar için hayati derecede önemli olduğuna dair farkındalık düzeylerini arttıracak uyarı levhaları oluşturulmalıdır.

- Kurumda yapılacak tüm düzenlemeler ve uygulamalar çalışma ortamını zevkli bir ortam haline dönüştürmeye yardımcı olmalıdır. Ayrıca bu uygulamaların sadece çalışanlar tarafından değil örnek olması açısından yetkililer ve yöneticiler tarafından da harfiyen yerine getirilmesi sağlanmalıdır.
- Kurum kendi içinde iş disiplini değışkenleri oluştururken çalışanların istek ve beklentilerini de göz önünde bulundurmalıdır.
- alışan performansını etkileyen faktörlerin başka neler olabileceği konusunda araştırmalar yapılmalı ve performansı olumsuz yönde etkileyen faktörler elimine edilmelidir.
- Bu öneriler dışında son öneri ise bu konuda araştırma yapacak diğer araştırmacılara yöneliktir. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği konusunda saha araştırmalarının yok denecek kadar az olması nedeniyle bu konuya daha fazla ağırlık verilmeli ve bu sonuçlar kurumlara bildirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Acun, M İ. (2014). *Kamu Hastanelerinde Çalışma Ortamı Çalışma Koşulları ve Motivasyon*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Akarsu, H V, Ayan, B, Çakmak, E, Doğan, B, Eravcı, D, Karaman, E, Koçak, D. (2013). *Meslek Hastalıkları*. Çasgem, Ankara: Özyurt Matbaacılık.
- Akın, L. (2005). "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi". *Ankara Hukuk Fakültesi Dergisi*, 54, 1.
- Akkaya, M A. (2017). "Bilgi Merkezlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi ve Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Durum Değerlendirmesi". *Türk Kütüphaneciliği*, 31 (4), 501-519.
- Akpınar, T. (2014). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*. Bursa: Ekin Yayınları.
- Aldemir, C, Ataol, A, Budak, G. (2001). *İnsan Kaynakları Yönetimi* İzmir: Barış Yayınları.
- Alper, Y, Kaya, P A. (1995). *Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları* Bursa Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Arıcı, K. (1992). *Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi Ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanununda Çalışma Süreleri*. Ankara: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası.
- Balkır, Z G. (2012). "İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu". *Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD)*, 2 (1), 56-91
- Baş, M. (1995). "İs (İşletme) Dünyasında Güven Sorunu". *Tekstil İşveren Dergisi*, 192.
- Bayraktaroğlu, S. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Adapazarı: Sakarya Yayınları.
- Beşer, F. (1988). *İslamda Sosyal Güvenlik*. İstanbul Seha Neşriyat.
- Biagi, M. (2002). *İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Arttırılmasında Özel İstihdam Kurumlarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü*. İstanbul: Tüsiad Yayınları.
- Bilir, N. (2001). "İş Sağlığı Uygulama İlkeleri". *ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 1, 10-13.
- Bilir, N. (2005). "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çağdaş Bir Yaklaşım: Risk Değerlendirmesi ve Risk Yönetimi". *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 25, 9-11.

- Bilir, N, Yıldız, N. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Bilir, V. (2004). *Meslek Hastalıkları*. Ankara: TÜRK-İŞ Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.
- Bingöl, D. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Denizli: Arıkan Basım Yayım.
- Bozkurt, V. (2001). *Enformasyon Toplumu ve Eğitim*. İstanbul: Türk Dünyası Araştırma Vakfı Yayınları.
- Bulut, Z A. (2004). "İşletmelerde Performans Değerlendirme Çalışmaları ve Uygulanan Yöntemler". *Mevzuat Dergisi*, 7(79).
- Bütüner, O. (2011). *İşletmelerde Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Değerlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarına Etkisi Üzerine Bir Araştırma Yüksek Lisans Tezi* DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Camkurt, M Z. (2007). "İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi ". *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 21(1), 80-106.
- Ceylan, H. (2012). "Analysis of Occupational Accidents According to the Sectors in Turkey". *Gazi University Journal of Science*, 25 (4), 909-918.
- Cox, S, Flin, R. (1998). "Safety Culture: Philosopher's Stone or Man of Straw?". *Work & Stress*, 12 (3), 189-201.
- Çakır, Y, Eğinli, S, Temel, A. (2010). *Memnun Çalışanlar Memnun Müşteriler*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- ÇASGEM. (2018a). Amaç ve birimler. Erişim Tarihi 25.06.2018, 2018, <http://www.casgem.gov.tr/sayfalar/sayfa/params/tip-sayfa/id-27/baskanlik-birimleri.html>
- ÇASGEM. (2018b). Çasgem tarihçe. Erişim Tarihi 25.06.2018, 2018, <http://www.casgem.gov.tr/sayfalar/sayfa/params/tip-sayfa/id-8/tarihce.html>
- Çevirgen, A, Üngüren, E. (2009). "Konaklama İşletmelerinde Etik İklim ve İş Tatmini İlişkisi". *10. Ulusal Turizm Kongresi*, 21-24.
- ÇSGB. (2018). Organizasyon Şeması. Erişim Tarihi 25.06.2018, 2018, <https://www.csgeb.gov.tr/home/Contents/Bakanlik/teskilatSemasi>
- Demirbilek, T. (2005). *İş Güvenliği Kültürü* İzmir: Legal Yayıncılık.

- Demircioğlu, M, Centel, T. (2003). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Doğan, S. (2009). "İşletmelerde Çalışan İlişkileri Yönetiminin Önemine İlişkin Bir Araştırma". *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 11 (2), 69-96.
- Doğan, S, Kılıç, S. (2008). "İlişki Yönetiminde İç ve Dış Müşteri Memnuniyetinin Sağlanması". *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2008(1), 60-87.
- Durdu, H İ. (2015). "İş Kazalarının Ekonomik Analizi Ve Bazı Sektörler Bazında Değerlendirilmesi". *Sosyal Güvence*, 5, 67-91
- Dursun, S. (2011). *Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi).Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Emiroğlu, C. (2001). "Aralıklı Kontrol Muayeneleri Ve İş-İşçi Uyumu". *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 26, 20-26.
- ENETOSH (2018). ENETOSH hakkında. Erişim Tarihi 25.06.2018, 2018, http://www.enetosh.net/files/97/ENETOSH_Newsletter_6_TR.pdf
- Erdem, B. (2002). *Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Personel Bulma Ve Seçme Süreci: Örnek Bir Uygulama*.Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Erdem, O, Dikici, A M. (2009). "Liderlik Ve Kurum Kültürü Etkileşimi". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 29, 198-213
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde Personel Seçimi Ve Başarı Değerleme Teknikleri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Erdut, Z. (2002). *Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye*. İzmir: Dokuz Eylül Yayınları.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*: Beta Yayınları.
- Ergüney, S, Tan, M, Sivrikaya, S, Erdem, N. (2001). "Hemşirelerin Karşılaştıkları Mesleki Riskler". *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 4 (1), 63-73
- Erkan, C. (1972). *İş Sağlığı*. Ankara: Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Yayınları.

- Erkan, N. (1989). *İşletmelerde İnsan Gücü Verimliliği İçin: İşçi Sağlığı, İş Güvenliği, Kazalardan Korunma, Acil Yardım ve İlgili Mevzuat*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi.
- Erkan, N. (2003). *Ergonomi, Verimlilik, Sağlık ve Güvenlik için İnsan Faktörü Mühendisliği*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Gerek, N. (2009). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gliner, J A, Morgan, G A, Leech, N L. (2011). *Research Methods In Applied Settings: An Integrated Approach To Design And Analysis*: Routledge.
- Göral, R. (2006). *Büro Yönetimi Mesleki ve Teknik Yayınlar Serisi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Guldenmund, F W. (2000). "The Nature Of Safety Culture: A Review Of Theory And Research". *Safety Science*, 34 (1-3), 215-257.
- Gümüştekin, G E, Öztemiz, A B. (2005). "Örgütlerde Stresin Verimlilik Ve Performansla Etkileşimi". *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 271-288
- Gürbüz, B, Yılmaz, G. (2009). "İş Kazalarının Nedenleri ve Maliyeti". *Mühendis ve Makine*, 592, 27-32.
- Gürüz, D, Yaylacı, G Ö. (2007). *İletişimci gözüyle insan kaynakları yönetimi*: MediaCat Kitapları.
- Güzel, D. (2013). "Erzurum İlinde Faaliyet Gösteren Bayan ve Erkek Kuaförlerinin, Ergonomik Çalışma Koşulları, Mesleki Rahatsızlıklar ve İş Memnuniyeti Yönünden İncelenmesi". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17 (3), 345-358.
- Halis, M, Tekinkuş, M. (2003). *Kamuda Performans Yönetimi*. Ankara.
- ILO (2018a). ILO görevler. Erişim Tarihi 22.06.2018, 2018, http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372872/lang--tr/index.htm
- ILO (2018b). ILO nasıl çalışır. Erişim Tarihi 22.06.2018, 2018, http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372875/lang--tr/index.htm
- ILO (2018c). ILO Tarihçesi. Erişim Tarihi 22.06.2018, 2018, http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372874/lang--tr/index.htm

- ILO (2018d). İmzalana sözleşmeler. Erişim Tarihi 22.06.2018, 2018, <http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>
- İSG Konseyi. (2018). Konsey görevleri. Erişim Tarihi 25.06.2018, 2018, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/02/20130205-3.htm>
- İSGGM (2018a). Kuruluş ve Tarihçe. Erişim Tarihi 25.06.2018, 2018, <https://www.csgb.gov.tr/isggm/Contents/GenelMudurluk/Gorevlerimiz>
- İSGGM (2018b). Organizasyon Şeması. Erişim Tarihi 25.06.2018, 2018, <https://www.csgb.gov.tr/isggm/Contents/GenelMudurluk/TeskilatSemasi>
- ISO Kalite belgesi. (2018). OHSAS nedir. Erişim Tarihi 19.06.2018, <http://www.isokalitebelgesi.com/ohsas-nedir-ohsas-18001-nedir-tehlike-nedir-risk-nedir-kaza-nedir-is-sagligi-guvenligi-tanimlari>
- Işık, V. (2013). "Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Değiştirdiği Çalışma Kavramı ve Yeni Bir Çalışma Alanı Olarak Sosyal Girişimler". *Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD)*, 3 (1).
- İTKB (2018a). İTKB kuruluş. Erişim Tarihi 25.06.2018, 2018, <https://www.csgb.gov.tr/itkb/contents/baskanlik/tarihce/>
- İTKB (2018b). İTKB Yönetmelik ve görevler. Erişim Tarihi 25.06.2018, 2018, <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/41722>
- Ivancevich, J M. (2010). *Human Resource Management* (8 ed.). Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Johnson, W L, Bruhn, A J. (2000). "New Behaviors", *Executive Excellence*, (54), 20
- Kabakçı, M. (2009). *Avrupa Birliği iş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumunu*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Kapız, Ö. (2001). İşin Değişen Anlamı ve Birey Yaşamında Önemi. 3(1), 2. <http://www.isguc.org/?p=makale&id=66&cilt=3&sayi=2&yil=2001>
- Karadoğan, E. (2014). *Liman İşçilerinin Sağlığı ve Güvenliği*. Ankara: Liman iş yayınları
- Kılıç, L. (2006). *İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu*. Ankara: Yetkin Yayınları.

- Kıran, S. (2003). *Sağlık Çalışanlarında Mesleki Etkenlerle Karşılaşma Düzeyleri ve Hastalık Yakınma ile İlişkisinin Değerlendirilmesi*. (Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi
- Kobu, B. (2017). *Üretim Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Kurt, M, Özdemir, K. (2015). "İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Yönetim Sistemleri". *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG)*, 4 (16).
- Kuru, O. (2000). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar. *TİSK İşveren Dergisi*, 28, 5-9.
- Li, S, Xueqiu, H, Li, C. (2011). "Longitudinal Relationship Between Economic Development And Occupational Accidents In China". *Accident Analysis & Prevention*, 43 (1), 82-86.
- Medeni, D B. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Sorumluluk*. (Yüksek Lisans).Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Melohn, T. (1997). "Ekibinizle Karşılıklı Güven Ortamı Oluşturun". *Executive Excellence*, 2, 15-16
- Öge, S. (2005). *Örgütsel Etkinlik ve Ergonomi*. Konya: Yelken Yayınları.
- Özkan, T, Lajunen, T. (2003). "Güvenlik Kültürü ve İklimi". *Pivolka*, 2 (10), 3-4.
- Özyaral, o, Yılmaz, C A. (2014). *Ofis Çalışanlarında İş Sağlığı Ve Güvenliğinin İncelenmesi*. (Bitirme Projesi).İstanbul: Yeni Yüzyıl Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği
- Rantanen, J. (2010). "Grand Challenges For Occupational Health From Globalization". *Occupational Safety and Health*, 18, 167-171.
- Resmigazete (2018). Biyolojik Etkenlere Maruziyet Kalma Yönetmelik. Erişim Tarihi 19.09.2018, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/06/20040610.htm#12>
- Resmigazete (2018). Erişim Tarihi 04.01.2018, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>
- Ryan, A, Mine, M L G, Venture, P J. (2000). *Shaping a Safety Culture*. Paper presented at the Queensland Mining Industry Health&Safety Conference, http://www.qrc.org.au/conference/01_cms/details.asp.
- Sabancı, A, Sümer, S K. (2011). *Ergonomi*. Ankara: Nobel yayınları.

- Sabuncuoğlu, Z. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi (Uygulamalı)*. İstanbul: Beta.
- Sekulová, K, Šimon, M. (2010). *The Link Between Ergonomics And Occupational Diseases*. Paper presented at the Proceedings of International Conference on Industrail and Information Engineering, France.
- SGK. (2018). SGK İstatistik 2016. Erişim Tarihi 06.06.2018, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari
- SSGK. (2018). Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. Erişim Tarihi 05.06.2018, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>
- Süzek, S. (1985). *İş Güvenliği Hukuku* Ankara Savaş Yayınları.
- Şerifoğlu, U K, Sungur, E. (2007). "İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı". *Yönetim dergisi*, 58.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve Kültürler* Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Taştan, S. (2002). "İnsan Kaynakları Performans Kriterleri". *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 4 (2). S.1
- Taşyürek, M. (2000). *İş(Endüstri) Hijyeni*. Ankara: Kimya Mühendisleri Odası Yayınları.
- TDK (2018a). Çalışmak Erişim Tarihi 18.09.2018, 2018, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5ba0cee303bc74.24200609
- TDK (2018b). Ergonomi tanımı. Erişim Tarihi 05.07.2018, 2018, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5b3e1b13b35534.40820252
- TDK (2018c). Türk Dil Kurumu. Erişim Tarihi 11.06.2018, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5b1e1ae2658fb6.92641557
- TDK (2018). Disiplin Kavramı. Erişim Tarihi 06.07.2018, 2018, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5b3f78db3db172.50741263

- Tekin Altan, F. (1991). "İş Güvenliği ve Önemi". *Anadolu Üniversitesi İİBF dergisi*, 9 (1-2), 332-333.
- Tekin, S. (2014). "İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliğine Yapılan Yatırımların Maliyet Kazanç Analizi". *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Kurumu Dergisi*.
- Temir, A. (2014). *Açıklamalı ve Uygulamalı İş Sağlığı ve Güvenliği*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.
- TMMOB (2010a). *İş Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu*. Ankara: Türkiye Makine Mühendisleri Odası Birliği.
- TMMOB (2010b). *İş Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu* (3. bs.). Ankara: Türkiye Makine Mühendisleri Odası Birliği.
- Tozkoparan, G, Taşoğlu, J. (2011). "İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili işgörenlerin tutumlarını belirlemeye yönelik bir araştırma".
- Turan, Ö. (2016). *Ofis Çalışmalarında Ergonomik Risklerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi).İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü
- Uyargil, C. (1994). *İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi* (262. bs.). İstanbul: İÜ İşletme Fakültesi Yayınları.
- Uyargil, C, Adal, Z, Ataay, İ D, Acar, A C, Özçelik, O, Dünder, G, Tüzüner, L. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta yayınları.
- WHO (2018a). WHO amaçları. Erişim Tarihi 22.06.2018, 2018, <http://www.who.int/about/what-we-do/en/>
- WHO (2018b). WHO İçerik. Erişim Tarihi 22.06.2018, 2018, <http://www.who.int/about/structure/en/>
- Wiegmann, D A, Zhang, H, von Thaden, T, Sharma, G, Mitchell, A. (2002). "A synthesis of safety culture and safety climate research". *Aviation Research Lab, University of Illinois, Illinois, United States*.
- Wiegmann, D A, Zhang, H, Von Thaden, T L, Sharma, G, Gibbons, A M. (2004). "Safety Culture: An Integrative Review". *The International Journal of Aviation Psychology*, 14 (2), 117-134.
- Williams, G, Cusack, M. (2003). Internal CRM: ERM for internal customers.

- Yakar, M. (2007). *Çimento Sektöründe Çalışanların İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından Yaşadıkları Risk Faktörleri Yibitaş–Lafarge Sivas Çimento Fabrikası Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi (yayınlanmamış),).Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi SBE
- Yaman, M. (2000). *İnsan Kaynakları: Kişi ve Kurumlara Öneriler*. İstanbul: Papatya Yayıncılık.
- Yaylacı Gürüz, D, Özdemir, G. (2004). *İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kapital medya
- Yeşilgöz, P, Adanır, H. (2018). "Occupational Health and Safety Practices in Foundries: A Case Study". *Karaelmas İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 2 (1), 23-30.
- Yiğit, A. (2011). *İş Güvenliği*. Bursa: Alfa Akademi.
- Yiğit, A. (2013). *İş Güvenliği*. Bursa: Dora Yayıncılık.
- Yılmaz, F. (2010). "Avrupa Birliği Ülkeleri Ve Türkiye'de İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları: Türkiye'de Kurulların Etkinliği Konusunda Bir Araştırma". *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 150-192.
- Zaim, S. (1974). *Türkiye'de Ücret ve Gelirler Siyaseti: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu*.

EKLER

EK 1. UYGULANAN ANKET FORMU

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katıyorum	Kesinlikle Katıyorum
Sağlık ve Güvenlik Bilgisi					
1. Her çalışanın iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgisi vardır.					
2. Kurum çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmektedir.					
Sağlık Durumu					
3. Her çalışanın sağlığı iyi durumdadır.					
4. Çalışma süresi çalışanın sağlık koşullarına uygun olarak yapılır.					
Sağlık ve Güvenlik Güvencesi					
5. Kurum tüm çalışanlarına sağlık güvencesi sağlar.					
6. Kurum herhangi bir kaza durumunda ilk yardımı sağlayabilmektedir.					
7. Kurum herhangi bir kaza durumunda çalışanın hastaneye sevkini sağlar.					
İş Ekipmanları					
8. Kullanılan makine ve teçhizat işi yapmaya uygundur.					
9. İş ekipmanlarının durumu iyi ve kullanılabilir durumdadır.					
Koruyucu Ekipmanlar					
10. Kazaları önlemek için iş koruyucu ekipmanlar (maske, eldiven, kask...) mevcuttur.					
11. Kazaları önlemek için tüm tehlikeli ekipmanlarda uyarı işaretleri mevcuttur.					
İşyeri Durumu					
12. Kurum daima temiz ve çalışmaya elverişlidir.					
13. Makina ve iş ekipmanının yerleşim düzeni çalışmayı kolaylaştırır.					
İşyeri Güvenliği					
14. Çalışma ortamı işçinin kendini güvende hissedebileceği şekilde tasarlanmıştır.					
15. Kurum, güvenliği sağlayacak önlemler almakta ve denetlemektedir.					
Çalışan İlişkileri					
16. Çalışma arkadaşları ile rahatlıkla iletişim kurulabilecek ve işbirliği yapılabilecek ortam vardır.					
17. Çalışma ortamında aile sıcaklığı mevcuttur.					
Kurallara İtaat					
18. Kurumun belirlediği kurallara ve düzenlemelere uyulmaktadır.					

19. İş ortamında çalışanlar kendilerine belirtilmiş olan görevleri yapmaktan sorumludurlar.					
Çalışma Saatlerine İtaat					
20. İşe her zaman zamanında gelinir.					
21. Kurumda, daha önceden belirlenen çalışma saatlerine uygun olarak çalışılmaktadır.					
İşyeri Kullanma					
22. İşyeri ve iş için gerekli olan altyapı hizmetleri ihtiyaçlara uygun olarak tasarlanmıştır.					
23. Çalışma saatleri dışında işyeri kullanıma açık değildir.					
Prosedüre Göre Çalışma					
24. İş yapılırken ilgili çalışma prosedürleri uygulanır.					
25. Uygulanan prosedürler zevkli bir çalışma ortamının oluşmasına yardımcı olur.					
İş Kalitesi					
26. İşyeri faaliyetleri kanunlarla belirtilen kalite standartları ölçüsünde gerçekleşir.					
27. Kaliteli bir iş yapmak, bunu devam ettirmek ve denetlemek için gerekenler yapılmaktadır.					
İş Miktarı					
28. Kurumun belirlediği hedefler ulaşılabilir niteliktedir.					
29. Kurum, üretim performansını arttırabileceği gerekli potansiyele sahiptir.					
İş Tutumu					
30. Kurumda, yöneticiler ve çalışanlar yaptıkları işe karşı pozitif bir tutum içerisindeyler.					
31. Çalışırken ortaya çıkan sorunların çözümü için gereken özveri gösterilir.					
Mesleki İlgil Alanları					
32. Çalışanlar, kurumda uzmanlık alanlarına göre yerleştirilmişlerdir.					
33. Kurumda çalışanlar işlerini tutkuyla yapmaktadırlar.					

1. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
2. Medeni durum: () Evli () Bekâr
3. Yaşınız? () 17-26 () 27-36 () 37-46 () 47-56 () 57 -+
4. Eğitim durumunuz? () İlköğretim () Lise () Yüksekokul
() Üniversite () Lisansüstü
5. Kaç Yıldır Bu Kurumda çalışıyorsunuz? () 1-5 () 6-10 () 11-+
6. Çalıştığınız Birim? (.....)

EK 2. ETİK KURUL ONAY BELGESİ



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Başkanlığı

Sayı : 88656144-000-E.1800186733
Konu : Etik Kurul Onay Belgesi Talebi

20.06.2018

HUKUK MÜŞAVİRLİĞİNE

İlgi : 11.06.2018 tarihli ve 77040475-000-E.1800177194 sayılı belge.

İlgi'de kayıtlı yazınız gereği; Üniversitemiz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Ana Bilim Dalı Üretim Yönetimi ve Pazarlama Bilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi *Arş. Gör. Şefa ÇELİK'in Dr. Öğr. Üyesi Dilşad GÜZEL'in* danışmanlığında hazırladığı "*İş Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamaları, İş Ortamı ve İş Disiplininin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Erzurum Örneği*" konulu tez projesi çalışması için Etik Kurul uygunluk-onay belgesi talebine ilişkin Kurul Başkanlığımızın 18.06.2018 tarih ve 9 sayılı oturumunda alınan 21 sayılı kararı aşağıya çıkarılmıştır.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof.Dr. Mehmet TÖRENEK
Kurul Başkanı

Karar-21) Hukuk Müşavirliğinin; Üniversitemiz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Ana Bilim Dalı Üretim Yönetimi ve Pazarlama Bilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi *Arş. Gör. Şefa ÇELİK'in Dr. Öğr. Üyesi Dilşad GÜZEL'in* danışmanlığında hazırladığı "*İş Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamaları, İş Ortamı ve İş Disiplininin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Erzurum Örneği*" konulu tez projesi çalışması için, Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul uygunluk onay belgesi talebine ilişkin 11.06.2018 tarih ve E. 1800177194 sayılı yazısı okundu.

Yapılan görüşmelerden sonra; *Arş. Gör. Şefa ÇELİK'in Dr. Öğr. Üyesi Dilşad GÜZEL'in* danışmanlığında hazırladığı "*İş Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamaları, İş Ortamı ve İş Disiplininin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Erzurum Örneği*" konulu tez çalışmasına ilişkin araştırmaların gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak konuyla ilgili çalışmaların gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel yönden sakınca bulunmadığına mevcut oy birliği ile **Karar verildi.**

Atatürk Üniversitesi Merkez Kampüsü 25240 Yakutiye/ERZURUM
Elektronik Ağı: <http://www.atauni.edu.tr>
Kep Adresi: atauni@h061.kep.tr

Bilgi: Mehmet Emin ALAN



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Sefa ÇELİK
Doğum Yeri ve Tarihi	Pasinler / ERZURUM – 04.04.1989
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	Afyon Kocatepe Üniversitesi / İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi / İşletme (İngilizce) Bölümü (2018 - 2013)
Yüksek Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / İşletme Anabilim Dalı / Üretim Yönetimi ve Pazarlama Bilim Dalı (2016 - 2018)
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce
Bilimsel Faaliyetleri	-
İş Deneyimi	
Stajlar	-
Projeler	-
Çalıştığı Kurumlar	Türkiye İş Bankası (2014-2015), (2017-2018) Atatürk Üniversitesi / İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi / Araştırma Görevlisi (2018 - ...)
İletişim	
E-Posta Adresi	sefacelik.aku@gmail.com
Tarih	21.12.2018