



T.C.

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ
KAPSAMINDAKİ FAALİYETLERİN
İŞLETMELERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
PERFORMANSINA ETKİSİ**

Yasemin TAN

195017002

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. Fatih YILMAZ

Bandırma 2023

T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ
KAPSAMINDAKİ FAALİYETLERİN
İŞLETMELERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
PERFORMANSINA ETKİSİ

Yasemin TAN
195017002

Tez Danışmanı:
Prof. Dr. Fatih YILMAZ

Bandırma 2023

ETİK BEYAN
TÜRKİYE CUMHURİYETİ
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (02/02/2023)

Yasemin TAN

İmzası

ÖZET

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KAPSAMINDAKİ FAALİYETLERİN İŞLETMELERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PERFORMANSINA ETKİSİ

Yasemin TAN

Günümüzde işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili faaliyetleri genellikle insan kaynakları yönetimi tarafından gerçekleştirilir. İnsan kaynakları yönetiminin bu faaliyetleri usulüne uygun yerine getirebilmesi, çalışan sağlığı ve güvenliğinin korunması için en önemli adımlardan biridir. Literatürü incelediğimiz zaman insan kaynakları yönetimi ve İSG konularını beraber ele alan az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmanın amacı görev ve yükümlülüklerini doğru şekilde yönetebilen insan kaynakları yönetiminin aldığı karar, uyguladığı yöntem ve faaliyetlerin işletme ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği performansı üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Çalışmanın birinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği, iş kazası, meslek hastalığı kavramları incelenmiştir. Araştırmanın ikinci bölümünde insan kaynakları yönetimi kavramı, özellikleri ve İSG ile ilişkisi incelenmiştir. Son olarak üçüncü bölümde ise İKY'nin yaptığı faaliyetlerin işletmede İSG üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Bu bağlamda insan kaynakları ve İSG alanında çalışan 152 katılımcı ile anket yapılmış ve sonuçları bir anket programı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre insan kaynakları yönetiminin işletmede İSG ile ilgili yaptığı uygulamalar ve aldığı kararlar, çalışanları olumlu etkilediği ve işletme performansını arttırdığını söylemek mümkündür. Bununla beraber işletme yönetiminin de İSG ile ilgili konulara gereken önemi verdiğini ve mevzuata uygun hareket ettiğini söyleyebiliriz.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı, İş Güvenliği, İş Kazası, Meslek Hastalığı, İnsan Kaynakları Yönetimi

ABSTRACT

THE IMPACT OF ACTIVITIES WITHIN THE SCOPE OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT ON OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PERFORMANCE IN ENTERPRISES

Yasemin TAN

Today, the activities of businesses related to occupational health and safety are generally carried out by human resources management. The ability of human resources management to perform these activities duly is one of the most important steps for the protection of employee health and safety. When we examine the literature, there are few studies that deal with human resources management and OHS issues together. The aim of this study is to reveal the effect of the decisions taken, the methods and activities of the human resources management, which can manage its duties and obligations correctly, on the occupational health and safety performance of the business and employees. In the first part of the study, the concepts of occupational health and safety, work accident and occupational disease were examined. In the second part of the research, the concept of human resources management, its characteristics and its relationship with OHS were examined. Finally, in the third part, the effect of the activities of HRM on OHS in the enterprise is analyzed. In this context, a survey was conducted with 152 participants working in the field of human resources and OHS and the results were analyzed with a survey program. According to the results of the research, it is possible to say that the practices and decisions taken by the human resources management regarding OHS in the enterprise affect the employees positively and increase the performance of the enterprise. With this, we can say that the business management attaches the necessary importance to the issues related to OHS and acts in accordance with the legislation.

Key Words: Occupational Health, Occupational Safety, Occupational Accident, Occupational Disease, Human Resources Management

ÖNSÖZ

Çalışma hayatının önemli sorunlarından olan iş kazası ve meslek hastalıkları teknolojinin gelişmesi ile beraber giderek artmaktadır. Bu artışa engel olmak ve çalışan sağlığını korumak amacıyla mevzuatta birçok düzenleme yapılmıştır. İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konular genellikle insan kaynakları çalışanlarının görev tanımında yer almaktadır. Bu sebeple insan kaynakları yönetiminin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yaptığı çalışmalar gerek işletme gerekse çalışan performansı için önemli bir etken olarak görülmektedir.

Tez çalışmamın her aşamasında tecrübe ve birikimini benimle paylaşan, her daim yol gösteren saygıdeğer danışmanım Prof. Dr. Fatih Yılmaz'a teşekkürlerimi sunuyorum. Eğitim hayatım boyunca her daim yanımda destekçim olan ve bana güvenen anneme, babama ve kardeşlerime, bu zorlu süreçte bana destek olan arkadaşlarım Ceylan Özmen, Zehra Budak ve Kudret Keskin'e sevgilerimi sunuyorum çok teşekkür ediyorum.

Yasemin TAN

Bandırma 02/02/2023

İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAYI	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
ETİK BEYAN.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ.....	v
TABLolar	x
ŞEKİLLER	xiii
KISALTMALAR	ix
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI VE ÖNEMİ	3
1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı ve Kapsamı	3
2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi ve Amacı	4
3. İş Kazalarının Tanımı, Sınıflandırılması ve Nedenleri	5
3.1. İş Kazası Tanımı	5
3.2. Sınıflandırması.....	6
3.3. Nedenleri	7
3.3.1. İnsana Bağlı Nedenler.....	7
3.3.2. Fiziksel ve Mekanik Çevre Koşullarına Bağlı Nedenler	8
4. Meslek Hastalıklarının Tanımı, Sınıflandırılması ve Nedenleri	9
4.1. Meslek Hastalığı Tanımı	9
4.2. Sınıflandırması.....	10
4.3. Nedenleri	10

5. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarına Karşı Alınabilecek Önlemler	12
İKİNCİ BÖLÜM.....	14
İNSAN KAYNAKLARI İLE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	
ÇALIŞMALARININ ORGANİZASYONEL İLİŞKİLERİ.....	14
1.İnsan Kaynakları Yönetimi Tanımı ve Önemi	14
2.İnsan Kaynakları Yönetiminin Fonksiyonları	15
2.1.İş Analizi.....	15
2.2.İnsan Kaynakları Planlaması	15
2.3.Çalışan Seçimi	16
2.4.Eğitim ve Geliştirme.....	17
2.5.Performans Değerlendirme.....	17
2.6.Kariyer Geliştirme	18
2.7.İş Değerleme.....	19
2.8.Ücret Yönetimi	19
2.9.İş Sağlığı ve Güvenliği	20
3.İnsan Kaynakları Yönetiminin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlişkisi	20
3.1.İş Sağlığı ve Güvenliği(İSG) Kurulunun Oluşturulması	21
3.1.1.Kurul Üyelerinin Seçimi	21
3.1.2.Kurul Üyelerinin Eğitimi	22
3.1.3.Kurulun Sorumlulukları	23
3.2.İşyeri Sağlık ve Güvenlik Biriminin Kurulması.....	24
3.2.1.İşyeri Hekiminin Görev ve Sorumlulukları	25
3.2.1.1.Rehberlik	25
3.2.1.2.Risk Değerlendirmesi	26

3.2.1.3.Sağlık Gözetimi.....	26
3.2.1.4.Eğitim, Bilgilendirme ve Kayıt	27
3.2.1.5.İlgili Birimlerle İşbirliği	27
3.2.2.İş Güvenliği Uzmanının Görev ve Sorumlulukları.....	28
3.2.2.1.Rehberlik	29
3.2.2.2.Risk Değerlendirmesi	29
3.2.2.3.Çalışma Ortamı Gözetimi.....	29
3.2.2.4.Eğitim, Bilgilendirme ve Kayıt	30
3.2.2.5.İlgili Birimlerle İşbirliği	30
3.3.Ortak Sağlık Güvenlik Birimi.....	30
4.İnsan Kaynakların Yönetiminin Eğitim Fonksiyonunun İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlişkisi	32
4.1.İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri	32
4.1.1.İşe Başlama Eğitimi	33
4.1.2.Temel Eğitim	33
4.1.3.Uzaktan Eğitim	35
5.İnsan Kaynakları Yönetimi Kapsamındaki Faaliyetlerin İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Performansına Etkisi	35
5.1.İş Güvenliği Uygulamalarının Çalışan Performansına Etkisi.....	36
5.2.İş Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ...	37
5.3.İş Güvenliği Uygulamalarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi.....	38
5.4.İSG Kültürünü Yerleştirmede Yönetimin Rolü.....	39
6.İnsan Kaynakları Yönetimi ve İSG İlişkisi Üzerine Literatür İncelemesi .	42
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	44

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KAPSAMINDAKİ FAALİYETLERİN İŞLETMELERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PERFORMANSINA ETKİSİ ÜZERİNE NİCEL BİR ARAŞTIRMA.....	44
1.Araştırmanın Amacı ve Önemi	44
2.Araştırmada Kullanılan Yöntemler	45
3.Araştırmanın Sınırlılıkları ve Evreni	45
4.Araştırma Bulguları ve Sonuçları.....	46
4.1.Katılımcıların Demografik Bulguları	46
4.2.İşletmelerde İSG Birimi ve Bulunduğu Konum ile İlgili Bulgular	51
4.3.Katılımcıların İSG ve İK İlişkilerine Yönelik Değerlendirmelerinin Bulguları	53
SONUÇ.....	101
KAYNAKÇA.....	108
EKLER.....	115
EK-1 ANKET FORMU	115

TABLÖLAR

Tablo 1: Ankete Katılanların Cinsiyet Frekans ve Yüzdeleri	46
Tablo 2: Ankete Katılanların Yaş Aralığı Frekans ve Yüzdeleri	47
Tablo 3: Ankete Katılanların Medeni Durumu Frekans ve Yüzdeleri	47
Tablo 4: Ankete Katılanların Eğitim Durumları Frekans ve Yüzdeleri	48
Tablo 5: Ankete Katılanların Çalıştığı Sektör Frekans ve Yüzdeleri.....	48
Tablo 6: Ankete Katılanların Görevlerinin Frekans ve Yüzdeleri	49
Tablo 7: Ankete Katılanların İşyeri Çalışan Sayısı Frekans ve Yüzdeleri.....	50
Tablo 8: Ankete Katılan Bireylerin İşletmelerinin Faaliyet Süresinin Frekans ve Yüzdeleri	50
Tablo 9: Ankete Katılan Bireylerin İşletmelerinde İSG'nin Hangi Departmana Bağlı Olduğunun Frekans ve Yüzdeleri.....	51
Tablo 10: Ankete Katılanların İşyerlerinin Hangi Tehlike Sınıfında Bulunduğunun Frekans ve Yüzdeleri.....	51
Tablo 11: Ankete Katılanların İşyerlerinde İSG Biriminin Harcama Bütçesini Hangi Birimden Aldığının Frekans ve Yüzdeleri	52
Tablo 12: Ankete Katılanların İşletmelerinde İSG Biriminin Olup Olmadığının Frekans ve Yüzdeleri	53
Tablo 13: Ankete Katılanların Görev Tanımlarında İSG Faaliyetlerinin Olup Olmadığının Frekans ve Yüzdeleri	53
Tablo 14: İfadelere Göre Ortalama Değerleri	54
Tablo 15: Katılımcıların Anket Sorularına Verdikleri Yanıtların Dağılımı (%).....	56
Tablo 16: Cinsiyete Göre En Yüksek ve En Düşük Ortalamalı Değişkenler	59
Tablo 17: Görevlere Göre Büyük Çaplı İşletmelerin İSG Faaliyetlerine Daha Fazla Önem Verme Durumu (%)*	62

Tablo 18: Görevlere Göre Üst Yönetimin Çalışanların Sağlığına ve Güvenliğine Gerekli Önemi Verme Durumu (%)*	63
Tablo 19: Görevlere Göre İSG Konusunda Yasal Gelişmelerin Takip Edilme Durumu (%)*	64
Tablo 20: Görevlere Göre İSG Önlemleri Bakımından Gerekli Ekipmanlara Rahat Bir Şekilde Ulaşabilme Durumu (%)*	65
Tablo 21: Görevlere Göre İSG Birimi Olarak Diğer Birimler İle Etkileşim Rahat Sağlanma Durumu (%)*	66
Tablo 22: Görevlere Göre Yönetimin İSG Faaliyetleri Konusundaki Çalışmalara Katılma Durumu (%)**	67
Tablo 23: Görevlere Göre Yaşadığımız Sorunların Kişilerden Kaynaklanma Durumu (%)**	68
Tablo 24: Görevlere Göre Bağlı Olduğumuz Birimin İSG ile İlgili Konularda İşçilerle Çatışmalı Olduğumuzda Her Zaman Yanımızda Durma Durumu (%)**	69
Tablo 25: Görevlere Göre Çalışılan Sektörlerin Durumu (%)	70
Tablo 26: İşyeri Çalışan Sayısına Göre İşletmede İSG Birimi Bulunma Durumu (%)	71
Tablo 27: İşletmenin Faaliyet Süresine Göre İşletmelerde İSG Birimi Bulunma Durumu (%)	71
Tablo 28: Çalışılan Sektöre Göre İşletmelerin Bulunduğu Tehlike Sınıfı Durumu (%)	72
Tablo 29: Medeni Duruma Göre En Yüksek Değerli Değişkenler (%)	73
Tablo 30: Medeni Duruma Göre En Düşük Değerli Değişkenler (%)	74
Tablo 31: Yaş Durumuna Göre En Yüksek Değişkenler (%)	76
Tablo 32: Yaş Durumuna Göre En Düşük Değişkenler (%)	78
Tablo 33: Eğitim Durumuna Göre En Yüksek Değişkenler (%)	79
Tablo 34: Eğitim Durumuna Göre En Düşük Değişkenler (%)	81
Tablo 35: İşletmenin Faaliyet Süresine Göre En Yüksek Değişkenler (%)	82

Tablo 36: İşletmenin Faaliyet Süresine Göre En Düşük Değişkenler (%).....	84
Tablo 37: İSG ile İlgili Değişkenlerin İSG ve İK Çalışanlarına Göre Ortalamaları	85
Tablo 38: İK ile İlgili Değişkenlerin İSG ve İK Çalışanlarına Göre Ortalamaları	87
Tablo 39: Organizasyon ile İlgili Değişkenlerin İSG ve İK Çalışanlarına Göre Ortalamaları.....	89
Tablo 40: İSG ile İlgili Değişkenlerin İşletmenin Tehlike Sınıfına Göre Ortalamaları ..	90
Tablo 41: İK ile İlgili Değişkenlerin İşletmenin Tehlike Sınıfına Göre Ortalamaları ...	92
Tablo 42: Organizasyon ile İlgili Değişkenlerin İşletmenin Tehlike Sınıfına Göre Ortalamaları.....	94
Tablo 43: İSG ile İlgili Değişkenlerin İSG Biriminin Bağlı Olduğu Departmana Göre Ortalamaları.....	96
Tablo 44: İK ile İlgili Değişkenlerin İSG Biriminin Bağlı Olduğu Departmana Göre Ortalamaları.....	97
Tablo 45: Organizasyon ile İlgili Değişkenlerin İSG Biriminin Bağlı Olduğu Departmana Göre Ortalamaları	99

ŞEKİLLER

Şekil 1: Temel Eğitim Konuları.....	34
-------------------------------------	----



KISALTMALAR

ÇİSGEHY	:	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
ÇSGB	:	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ILO	:	International Labour Organization
İGUY	:	İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
İK	:	İnsan Kaynakları
İKMİH	:	İş Kazası ve Meslek Hastalıkları
İKY	:	İnsan Kaynakları Yönetimi
İSG	:	İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGB	:	İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi
İSG KATİP	:	İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı
İSGHY	:	İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
KKD	:	Kişisel Koruyucu Donanım
OSGB	:	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
SGK	:	Sosyal Güvenlik Kurumu
SPSS	:	Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler için İstatistik Programı)
SSGSS	:	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
TDK	:	Türk Dil Kurumu
Vb	:	Ve Benzeri
WHO	:	World Health Organization

GİRİŞ

Sanayi Devrimi ile birlikte teknolojiye yaşanan değişim ve gelişimler çalışma hayatını büyük oranda etkilemiştir. Zamanlarının çoğunu işyerinde geçiren çalışanlar eskisine oranla daha sık iş kazası geçirmekte ve meslek hastalığına yakalanmaktadır. Bu durum çalışan güvenliği açısından gerekli tedbirlerin alınmasını gerekli kılmış ve iş sağlığı ve güvenli kavramı önem kazanmıştır.

İşletmelerde yeteri kadar önlem alınmamasından ve gerekli eğitimlerin yeteri kadar verilmemesi veya denetiminin yeteri kadar yapılmamasından kaynaklı olarak gerçekleşen iş kazası ve meslek hastalıkları çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmaktadır. Bu noktada iş sağlığı ve güvenliğinin esas amacı, işletmelerde yaşanmış veya yaşanması muhtemel iş kazası ve meslek hastalıklarını minimum düzeye indirerek güvenli işyeri oluşmasını sağlamaktır.

İnsan kaynakları; çalışan ve işletme arasındaki iletişimi sağlayan, insanı örgütün en değerli ögesi olarak gören, elinde bulunan insan kaynağının en verimli şekilde kullanılmasını sağlayan birimdir. İşletme içerisinde karar alma organı olarak görülen insan kaynakları yönetimi çalışma alanlarından bir de işletme içerisinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlayacak kararlar almak ve bunların uygulanmasını sağlamaktır. Yükümlülüğü esasen işverende bulunan birçok konu işletmelerde insan kaynakları departmanının sorumluluğundadır. Bu konulardan olan çalışanların İSG eğitimlerini mevzuata uygun olarak almaları ve yine mevzuatın işletme çalışan sayısı ve bulunduğu tehlike sınıfına göre belirlediği yükümlülükleri oluşturmak, mevzuata uygun hale getirmek insan kaynakları yönetiminin en önemli görevlerindendir.

İnsan kaynakları ve İSG konuları birçok araştırmaya konu olmuştur. Ancak bu iki konunun beraber ele alındığı çalışma oldukça az bulunmaktadır. Çalışmanın amacı, doğru yönetilen insan kaynakları yönetiminin çalışanların sağlık ve güvenliklerini ne ölçüde etkilediği, çalışanların performansına ve işletme verimliliğine olan katkısını yapılacak analizler sonucunda göstermektir. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramsal çerçevede incelenmiş olup insan kaynakları ve İSG kavramlarının birbirleri ile ilişkisi literatür kapsamında ele alınmıştır. Son olarak insan kaynakları yönetimi

faaliyetlerinin işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği performansına etkisi analiz edilerek elde edilen bulgular yorumlanmış ve çözüm önerileri sunulmuştur.

Araştırmada, insan kaynakları ve iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışan kişilerle anket çalışması yapılmış ve sonuçları SPSS programı ile analiz edilmiştir. Anket soruları üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda demografik bilgiler, ikinci kısımda bilgi soruları ve üçüncü kısımda 5'li likert ölçeğine göre algıya dayalı sorular hazırlanmıştır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümünde; iş sağlığı ve güvenliği kavramı detaylı olarak incelenmiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin amacı, kapsamı, önemi, iş kazası ve meslek hastalıkları kavramlarından bahsedilmiştir. İkinci bölümde insan kaynakları yönetiminin kavramsal çerçevesinden bahsedilmiş ve bunun iş sağlığı ve güvenliği ile olan ilişkisi ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise insan kaynakları yönetimi kapsamındaki faaliyetlerin iş sağlığı ve güvenliği performansına etkisi hakkında yapılan anket çalışmasının analizi yapılmış, araştırmanın amacı, önemi, kullanılan yöntemler, bulgular ve sonuç kısmı yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI VE ÖNEMİ

1.İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı ve Kapsamı

İnsanlık tarihi kadar eski bir geçmişe sahip olan çalışma hayatı, yerleşik hayata geçilmesinden itibaren var olmuştur. Bireyler yaşamlarını ikame edebilmek için çalışmak zorundadırlar. Bu zorunluluk beraberinde bazı riskler meydana getirmektedir. Bazen fiziksel bazen de psikolojik olan bu risklerin, başta çalışanların sağlığı olmak üzere birçok olumsuz etkisi bulunmaktadır.

Çalışanlar için güvenli bir alanın oluşturulması önem arz eden bir durumdur. Günümüzde yetkili kurumlar bu konu üzerine gerekli düzenlemeler yaparak iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşmasını sağlamaktadırlar.

İş sağlığı, çalışanların gerek fiziksel gerek ruhsal açıdan olabilecekleri en iyi durumun sağlanmasını ve iş yerinde yaşanabilecek tehlikelerin asgari düzeye indirilmesini hedefleyen bilim dalıdır (Horozoğlu, 2017: 266). İş güvenliği ise işverenin işin yapılması esnasında ortaya çıkabilecek teknik aksaklıkların minimum düzeye indirilmesi olarak ifade edilmektedir (Fırat, 2008). İşin tıbbi yönü olan iş sağlığı ile teknik yönü olan iş güvenliği kavramlarının bir araya gelmesi ile oluşan iş sağlığı ve güvenliği (Demir, 2016: 5) ise çalışanların ruhsal olarak kendilerini iyi hissettikleri, fiziksel olarak da üstesinden gelebilecekleri kendilerine uygun işler yapmaları ve böylece ortaya çıkabilecek tehlikelerin en aza indirilmesi durumudur (Demircioğlu, 119: 193). Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği, işyerinde insan sağlığına zarar verebilecek unsurlar için gerekli önlemler alınarak üretim devamlılığı ve verimliliğinin artırılması olarak tanımlanabilir.

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) kavramı Sanayi Devrimi ile birlikte daha da önem kazanmıştır. Küçük makinelerle elle basit bir şekilde yapılan üretimin yerini daha karmaşık olan kitlesel ve seri üretimin alması, ortaya çıkan teknolojik gelişmeler, yaşanan üretim artışı, fazla mesai ve vardiyalı çalışma gibi benzer nitelikteki etkenler iş kazası sayılarının artmasına sebep olmuştur. Bu durum hem işverenler hem de devlet için İSG'yi daha önemli hale getirmiştir. Çalışanların bu konudaki örgütsel mücadeleleri

ve devletin de gerekli müdahalesiyle İSG toplumsal hayatta giderek daha fazla önem kazanmıştır (Kılıkış, 2016: 4).

2.İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi ve Amacı

İSG'nin amacı; iş yerinde gereken sağlıklı ortamı sağlayarak iş kazalarının yaşanmasına engel olmak, çalışanlarının fiziksel ve ruhsal bütünlüklerinin korunmasını sağlamaktır (Arslan, 2014: 771). Başka bir tanıma göre ise iş kazalarına daha yaşanmadan engel olmaktır. İSG kavramı başlangıçta “işçi sağlığı ve güvenliği” olarak ortaya çıkmıştır. Ancak zamanla bu kavram genişleyerek “iş sağlığı ve güvenliği” olarak anılmaya başlanmıştır. Bu değişim ile beraber daha da önemli hale gelerek ulusal ve uluslararası alanda konuşulan İSG alanında yazılan mevzuat ve kılavuzlar daha da ayrıntılı hale gelmiş (Akkaya, 2017: 502), çalışanların sağlık ve güvenliği hukuki anlamda daha fazla önem kazanmıştır.

İşletmelerdeki teknik ve koruyucu ekipmanlar, organizasyon yapısı, personel eğitimi, işletmenin bulunduğu coğrafi konum, çalışanların yeterlilik durumları, insan kaynakları, İSG politikası vb. birçok unsur İSG'yi etkilemektedir (Yılmaz, 2009: 9). Birçok işveren ve çalışanın bir arada bulunduğu iş hanları, sanayi bölgeleri gibi yerlerde iş kazası ve meslek hastalığı riski oldukça fazladır. Bu riskin minimum düzeye indirilmesi için işbirliği ve koordinasyonla hareket edilmelidir. İSG'nin esas amacı iş kazası ve meslek hastalıkları yaşanmadan önce önlem almaktır. Bu durum devlet, işveren ve çalışanın işbirliği ile mümkündür. Bunun sonucu olarak ülkemizde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu oluşturulmuştur. Kanuna göre işverenler çalışanları mesleki eğitimleri, sağlıkları, işyerindeki tehlike ve riskler konusunda bilgilendirmek, yasal hakları, acil durum tatbikatlarının yapılması konusunda bilgilendirmek, işyerinde İSG'nin sağlanması, gerekli önlemleri almak, kuralları uygulamak ve çalışanların da bu kural ve önlemlere uymasını sağlamakla yükümlüdürler (Bayram, 2019: 597). Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakta en büyük pay işverene aittir. İSG alanında yaşanacak olumsuz gelişmeler işvereni hem maddi hem de manevi olarak çok fazla zarara uğratacağı için bu konuda kanunun gerektirdiği usul ve esaslara bizzat uyulması gerekmektedir.

Teknolojik gelişmeler bir taraftan hayatı kolaylaştırırken diğer taraftan mesleki risklerin artmasına sebep olmaktadır. İşletmelerde yeni makinelerin kullanılması, yeni kimyasalların üretime dâhil edilmesi gibi nedenler iş kazası ve meslek hastalıklarını (İKMH) dikkate alınması gereken bir sorun haline getirmiştir. Bu durum İSG'nin birçok bilim dalında farklı kollardan ele alınarak incelenmesini sağlamıştır. Bu şekilde çalışanlara daha güvenli bir çalışma ortamı sağlanması, İKMH'nin azaltılması amaçlanmaktadır (Kılıkış, 2016: 10).

3. İş Kazalarının Tanımı, Sınıflandırılması ve Nedenleri

3.1. İş Kazası Tanımı

İş yerinde gün içerisinde iş ile ilgili birçok kaza meydana gelmektedir. İş kazasının tanımına geçmeden önce kaza kavramını açıklamak daha uygun olacaktır. TDK'ye göre kaza; *“istem dışı veya umulmayan bir olay dolayısıyla bir kimsenin, bir nesnenin veya bir aracın zarara uğramasıdır”* (TDK, 2021). Kazalar ani ve beklenmedik bir anda ortaya çıkmaktadırlar.

İş kazasının literatürde birçok tanımı bulunmaktadır. ILO'ya göre iş kazası; *“belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış, beklenmedik bir olaydır”* (ILO, 2021). WHO ise iş kazalarını; *“önceden planlanmamış, çoğu zaman kişisel yaralanmalara, makinelerin, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan olay”* olarak tanımlamıştır (WHO, 2021).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13.maddesine göre iş kazası;

- *“Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada,*
- *İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında,*
- *Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,*

- *Emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,*
- *Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen veya ruhen özre uğratan olaydır” (5510/md. 3) olarak tanımlanmıştır.*

Kanuna göre sadece yukarıda sayılan haller iş kazası olarak görülmektedir. Bunun dışında kalan durumlar (iş yeri dışında meydana gelen iş ile ilgili olmayan veya işçi işe toplu taşıma aracıyla gelirken yaşanan kazalar vb.) iş kazası olarak sayılmamaktadır. İş kazalarının bu şekilde dar bir çerçeveye ile ele alınması çalışanlar açısından mağduriyet oluşturmaktadır.

6331 sayılı Kanun’un 3. Maddesinde iş kazası “*İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay*” olarak tanımlamıştır. Yeni kanun ile beraber iş kazası kavramı daha geniş bir nitelik kazanarak herhangi bir ayırım ve sınırlama yapmamıştır. İşçilerin bu konudaki mağduriyetleri de belli oranda giderilmiştir.

3.2.Sınıflandırması

İş kazaları; olayın meydana gelme şekli, ortaya çıkan zarar ve kazanın sonuçlarına bağlı olmak üzere birçok şekilde ele alınmaktadır. İş kazaları sonuçları dikkate alınarak incelendiğinde üç şekilde sınıflandırılmaktadır. Bunlar;

- Yaralanmanın ağırlığına göre kazalar (yaralanma ile sonuçlanan kazalar, tedavi gerektirmeyen kazalar, tedavi gerektiren kazalar, sürekli iş göremezliğe neden olan kazalar ve ölümlle sonuçlanan kazalar)
- Yaralanmanın cinsine göre kazalar (kafa yaralanmaları, boyun ve omurga yaralanmaları, göğüs kafesi ve solunum organları yaralanmaları, uyluk kemiği, kalça ve diz kapağı yaralanmaları, dirsek, omuz ve üst kol yaralanmaları, iç organ yaralanmaları, sinirsel ve ruhsal hasar yapan kazalar vb.)
- Kazanın cinsine göre kazalar (düşme ve incinme, ezilme ve sıkışma, parça düşmesi, yanma, makine kazaları, elektrik kazaları,

patlamalar, tehlikeli maddelere değme sonucu oluşan kazalar vb.) dır (Çakmak, 2017: 39).

3.3. Nedenleri

İş kazalarının nedenleri hakkında birçok araştırma yapılmıştır ve bu araştırmalar sonucunda da kazaların temelde iki nedene bağlı olarak ortaya çıktığı saptanmıştır. Bunlar; insana bağlı nedenler, fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı nedenlerdir.

3.3.1.İnsana Bağlı Nedenler

Çalışanlar bazı sebeplerden dolayı bilerek ya da bilmeyerek tehlikeli durum ve davranışlarda bulunabilmektedirler. Bu tehlikeli davranışların oluşmasına yol açabilecek birçok sebep vardır. Bunlar çalışanın yaşı, statüsü, psikolojik durumu, meslekteki kıdemi, eğitim durumu ve daha arttırılabileceğimiz sebeplerdir. Saydığımız sebepler iş kazalarının meydana gelmesinde büyük rol oynamaktadırlar.

Çalışanların güvenlikleri için kendilerine uygun işlerde çalışmaları ve işyerine uykusuz gelmemeleri gerekmektedir. Uykusuzluk kişinin vücut direncini azaltarak dikkatinin kolay dağılmasına ve iş kazalarının yaşanmasına sebep olmaktadır. Aynı şekilde yorgunluk da çalışanların iş kazası geçirmelerine sebep olmaktadır (Oral, 2016: 27). Çalışanın iş yükünün fazla olması, uzun saatler boyunca çalışması, iş temposunun yoğun olması kişiyi gereğinden fazla yorarak dikkatsiz davranmasına sebep olmaktadır.

Yapılan araştırmalara göre genç yaştaki çalışanların iş kazası geçirme olasılıkları daha yüksektir. SGK verilerine göre iş kazaları en fazla 20-30 yaş aralığında görülmektedir. Bu durum genç yaştaki çalışanların deneyimlerinin daha az olmasından ve kendilerine ileri yaştaki çalışanlara oranla daha fazla güvenip tehlikeli hareketlerde bulunmalarından kaynaklanmaktadır (SGK, 2020). Örnek vermek gerekirse; bir inşaat işçisinin dış cephede çivi çakarken veya iskele üzerinde çalışırken, kendine güvenip bana bir şey olmaz düşüncesiyle kemer bağlamadan çalışması tehlikeli davranıştır.

Kıdem ve medeni durumun iş kazalarında önemli bir etkisi bulunmaktadır. Araştırmalar neticesinde en fazla iş kazasına uğrayan kişiler kıdemi 1 gün ile 12 ay arasında olan kişilerdir. Bunun temel sebebi de tecrübesiz olmalarıdır. Bu bağlamda tecrübe iş kazasını azaltan önemli bir unsurdur. Öte yandan bekâr kişiler evli kişilere

göre daha çok is kazasına uğramaktadır. Bu durumun sebebi ise evlilerin daha çok sorumluluk bilinciyle hareket edip, “akşam beni bekleyen bir ailem var dikkat etmeliyim” gibi düşüncelere sahip olmalarıdır (SGK, 2020). Sayısını daha da arttırabileceğimiz birçok faktör işyerinde tehlikeli davranışların oluşmasına ön ayak oluşturmaktadır.

SGK’nin iş kazası istatistiklerine baktığımız zaman 2020 yılında toplam 314.897 iş kazası kayıtlara geçmiştir. Yine aynı istatistiklere bakıldığı zaman bu kazaların 1.231 tanesi ölümle sonuçlanmıştır (SGK, 2020). Bu bağlamda iş kazalarının yadsınamayacak boyutta olduğu ve ölüm sayısının bu denli fazla olması gerek işverenler gerekse işçiler için görmezden gelinemeyecek bir durumu ortaya çıkarmaktadır. Bu sayıları minimum düzeye indirebilmek için her ne kadar gerekli ekipman ve donanım işyerinde sağlanmış olsa da işçilerin tedbir almadan bir şey olmaz gibi düşüncelerle hareket etmemesi tehlikeli davranışlardan sakınması gerekmektedir.

3.3.2.Fiziksel ve Mekanik Çevre Koşullarına Bağlı Nedenler

Teknolojinin gelişmesi ile beraber makinelerin üretim sürecine dâhil edilmesiyle iş kazaları artık insana bağlı sebeplerin yanında teknik aksaklıklardan dolayı da yaşanmaya başlanmıştır. Çalışma ortamında bulunan ve çalışanların ya da araç gereçlerin zarar görmesine sebep olan bu teknik aksaklıklar tehlikeli çalışma koşullarının oluşmasına sebebiyet vermektedir.

Çalışma ortamındaki tehlikeli durum; üretim siteminde yaşanan aksaklıklar, işçi hataları, kurallara uyulmaması, makinelerin bakımlarının zamanında yapılmaması, meydana gelen arızaların zamanında giderilmemesi, kişisel koruyucu malzemelerin kullanılmaması, makinelerin kapasitelerinin aşırı zorlanması sonucu oluşmaktadır (Altay, 2015: 8). İşverenin iş makinalarının kurulacağı alanı yanlış planlaması, çalışma düzeninin ergonomik olmaması, çalışanlara gerekli İSG eğitimlerinin verilmemiş olması, yanlış depolama, üretimin yapıldığı alanın çok gürültülü olması, aydınlatma isteminin yetersiz ya da çok fazla olması, işyerinde iş güvenliği uzmanının bulunmaması gibi sebepler iş kazalarının oluşmasına neden olmaktadır (Gerek, 1989: 433; Oral, 2016: 30-31). Bu durumun ortadan kaldırılması için gerekli önleyici bakım planlarının yapılması, üretim öncesi ve sonrası çalışma ortamının temizliğinin

sağlanması, üretimin yapılacağı alanın kişi sağlığını olumsuz yönde etkileyemeyecek hale getirilmesi ve üretim yapıldıktan sonra ortaya çıkan ürünlerin son kontrollerinin yapılması gerekmektedir. Bu durum kısa vadede iş güvenliği maliyetlerini yüksek gösterse de uzun vadede işverenin yararına olacaktır.

4. Meslek Hastalıklarının Tanımı, Sınıflandırılması ve Nedenleri

4.1. Meslek Hastalığı Tanımı

Geçmişten günümüze kadar meslek hastalıkları çalışma hayatının en önemli sorunlarından biri olmuştur. Özellikle işçilerin ruhsal ve bedensel bütünlüklerini olumsuz yönde etkileyen bu hastalıkları önlemek için dönemin koşullarının elverdiği kadar önlemler alınmaya çalışılmıştır. Örnek verecek olursak Roma ve Yunan uygarlıklarında taş ocaklarında çalışan işçiler zamanla solunum yolu rahatsızlıklarından ölmeye başlamışlardır. Bu durumu önlemek için ise işçilerin deri maskeler takarak çalışmaları sağlanmıştır (Çakmak, 2017: 54). Zaman içerisinde buna benzer birçok önlem alınmıştır.

Meslek hastalığı, sigortalı çalışanın yaptığı işten kaynaklanmaktadır. Ancak bir hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi için yapılan iş ile arasında neden-sonuç ilişkisi bulunması gerekmektedir (Bıyıkçı, 2010: 12). Hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı ve kişinin iş ile ilişkisi kesildikten en geç kaç yıl sonra bu hastalığın ortaya çıkmasıyla meslek hastalığı sayılabileceği Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde belirtilmiştir (Gerek, 1989: 433).

5510 sayılı SSGSS Kanununun 14. maddesi meslek hastalığını “*sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleridir*” olarak tanımlamıştır (5510/md. 14).

İş kazası ve meslek hastalığı kavramları birbirleriyle karıştırılmamalıdır. İş kazası beklenmedik bir zamanda iş yeri sınırları içerisinde ya da iş ile ilgili herhangi bir sebepten ötürü ortaya çıkarken meslek hastalığı yapılan iş ile alakalı ve zamanla ortaya çıkan bir hastalıktır. Meslek hastalığı uzun zaman içerisinde olduğu için kişi işten ayrıldıktan sonra da meslek hastalığına yakalanabilmektedir. Bu durum ile alakalı detaylı

bilgiler konu ile ilgili yönetmelikte detaylı olarak ele alınmıştır (Bıyıkçı, 2010: 21; Çalışkan ve Tan, 2018: 34). Gelişmiş ülkelerde meslek hastalığına yakalananların sayısı azalırken, gelişmekte olan ülkelerde artış yaşanmaktadır (Çakmak, 2017: 56). Bu durum iş sağlığı ve güvenliğine gereken önemin ne düzeyde verildiğiyle ilgilidir.

4.2. Sınıflandırması

ILO meslek hastalıklarını üç farklı grupta incelemektedir:

- Fiziksel, kimyasal ve biyolojik etmenlerden kaynaklanan meslek hastalıkları,
- Solunum, deri, kas ve iskelet sisteminde oluşan meslek hastalıkları,
- Mesleki kanserler.

Meslek hastalıklarına sebep olan etmenler ele alındığında da farklı bir sınıflandırma oluşmaktadır:

- Kimyasal kaynaklı meslek hastalıkları; ağır metaller, çözücüler, gazlar.
- Fiziksel kaynaklı meslek hastalıkları: gürültü ve titreşim, radyasyon, yüksek ve alçak basınçta çalışma, soğuk ve sıcakta çalışma, tozlar.
- Biyolojik kaynaklı meslek hastalıkları; biyoteknoloji kaynaklı, bakteri kaynaklı, virüs kaynaklı,
- Psikolojik kaynaklı meslek hastalıkları,
- Ergonomiye özensizlikten kaynaklanan meslek hastalıkları bulunmaktadır (ÇSGB, 2011: 21-22).

4.3. Nedenleri

İşçiler, çalışma hayatı içinde birçok riskli durumla karşılaşmakta ve bu durumdan olumsuz yönde etkilenebilmektedirler. Endüstriyel alanda yaşanan gelişmeler beraberinde işçilere daha çağdaş ve rahat ortamda çalışma imkânı sağlamıştır ancak bu

gelişmeler beraberinde çalışanları kimyasal, fiziksel ve biyolojik rahatsızlıklarla daha fazla karşı karşıya gelmek durumunda bırakmıştır (Gerek, 1989: 427-443). Meslek hastalıklarına sebep olan başlıca etmenler; kimyasal, fiziksel ve biyolojik etmenlerdir.

Kimyasal maddeler, işçi sağlığını en çok etkileyen faktörlerdendir. Bu maddeleri kendi içlerinde ağır metaller, çözücüler ve gazlar olarak ayırabiliriz. Madenler doğrudan bir risk faktörü olmamakla beraber solunum yoluyla vücuda alınması sonucu meslek hastalıklarına sebep olabilmektedir. Bu madenler içerisinde özellikle kurşun ve cıva gibi ağır metaller işçilere daha ciddi zararlar vermektedirler. İşçilerde zamanla diş eti rahatsızlıkları, böbrek ve karaciğer fonksiyonlarında bozukluk, titreme, kansızlık, baş ve eklem ağrısı gibi meslek hastalıklarına sebebiyet vermektedir. Sanayide en çok kullanılan maddelerden biri olan çözücüler; solunum, cilt ve sinir sistemi gibi hedef organlarda meslek hastalıklarının oluşmasına sebep olmaktadır. Üretim esnasında veya üretim sonrası kullanımda oluşan kaçaklardan çıkan zehirli gazlar solunum yolu hastalıkları, dolaşım sistemi, merkezi sinir sistemi gibi organlarda meslek hastalığı oluşmasına sebep olmaktadır (Oral, 2016: 34-35).

Fiziksel etmenlere bağlı olarak ortaya çıkan meslek hastalıklarına gelişen teknoloji ile artık daha fazla yakalanılmaktadır. Bu hastalıklara sebep olan başlıca fiziksel faktörler; radyasyon, titreşim, gürültü ve tozlardır.

Radyasyon meslek hastalığına neden olan fiziksel risk faktörlerinden biridir. Bazı radyasyon türleri çok daha zararlı olup kişilerin vücutlarından kolaylıkla geçerek hücrelere kalıcı hasarlar vermektedir. Bu tür radyasyon dalgaları kansere, genetik bozukluklara, anemi gibi ciddi birçok hastalığa sebebiyet vermektedir. Bu zararlı radyasyon en çok tıbbi teşhis ve tedavide (röntgen) kullanılmaktadır. Tıbbi kullanıma oranla daha az zararlı olan radyasyon dalgaları sanayide yaygın olarak kullanılmaktadır. Bunlar kızılötesi ışın, mor ötesi ışın, lazer vb. radyasyon dalgalarıdır. Bu radyasyon türü ise üreme sağlığı ve hamilelikte olumsuz etkiler yapmakta, katarakt, deri yanıkları gibi hastalıklara sebep olmaktadır (Oral, 2016: 39).

Gürültü işyerinde çalışırken işçileri rahatsız eden sestir. Havalı çekiçler, aspiratörler, kırma değirmenleri, buldozer, titreşimli elekler, taş kesme, şahmerdan gibi makinelerden çıkan sesler gürültüye sebep olmaktadır (Gerek, 1989: 436). Gürültü

vücutta başta işitme organı olmak üzere birçok organa zarar vermektedir. Çalışanlarda bazen kısa süreli bazen de iç kulaktaki hücrelere zarar vererek kalıcı hasarlar bırakmaktadır. İşçiler özellikle endüstri sektöründe maruz kaldıkları gürültüden kurtulmak için gereken iyileşme sürecini tamamlayamamaktadırlar. Bu durum ise yığılmalı bir şekilde devam eden işitme kayıplarına neden olmaktadır (Sabuncu, 1999: 102).

Tozlar çok sayıda meslek hastalığına sebep olan etmenlerin başında yer almaktadır. Günlük hayatımızda sürekli maruz kaldığımız toz, sanayide bazı iş kollarında çalışan sağlığını farklı seviyelerde etkilemektedir. Kişinin toza hangi iş kolunda maruz kaldığından ne ölçüde maruz kaldığına göre çalışan üzerindeki etkisi de değişmektedir. Toz, solunum yolu ile vücuda girerek basit solunum yolu rahatsızlıklarından astım, bronşit hatta kanser gibi birçok farklı hastalığa sebep olmaktadır. Sanayide, madencilikte, döküm endüstrisindeki tozlar meslek hastalıklarına sebep olabilmektedir (Gerek, 1989: 435). SGK'nin 2020 yılı istatistiklerine göre 908 meslek hastalığının 167 tanesi bronşit, astım, pnömokonyoz gibi solunum sistemi hastalıklarıdır (SGK, 2020).

Biyolojik kaynaklı meslek hastalıklarına biyoteknolojik etmenler, bakteriler ve virüsler sebep olmaktadır. Bu tür mesleki hastalıklar toprak, su ve hava yolu ile oluşarak çalışanların mesleki enfeksiyon hastalıklarına yakalanmalarına sebebiyet vermektedir. Psikolojik kaynaklı (depresyon, manik-depresif sendrom) ve ergonomiye özensizlikten kaynaklanan meslek hastalıkları da bulunmaktadır. Bu meslek hastalıkları yoğun iş temposu, iş ve özel hayat dengesizliği, hızlı çalışma temposu, ağırlık kaldırma gibi sağlığa uygun olmayan çalışma şekillerinden kaynaklanmaktadır (Oral, 2016: 36-37; ÇSGB, 2011: 24).

5. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarına Karşı Alınabilecek Önlemler

İş sağlığı ve güvenliği sadece çalışma hayatı için değil toplumsal hayat içinde çok önem arz etmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin esas amacı iş kazası ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasına engel olmaktır. Bunu sağlamanın yolu ise iş kazası ve meslek hastalıklarına sebep olan etmenleri belirleyerek bunlara karşı önlem almaktır. Alınacak olan önlemlerle iş kazası ve meslek hastalıkları büyük oranda

azaltılabilmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde işverenin, çalışanın, sendikaların ve devletin birçok sorumluluğu bulunmaktadır.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işveren, çalışan, sendikalar ve devlete birçok sorumluluk yüklemektedir.

İşverenin bu konudaki sorumlulukları; gerekli mesleki eğitimin alınmasını sağlamak, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulup uyulmadığına dair gerekli denetimi sağlamak, risk değerlendirmesi yapmak, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygun olmasını sağlamak, çalışma ortamının sağlık ve güvenlik yönünden iyileştirilmesini sağlamak, çalışanlar için hayati tehlike oluşturabilecek yerlere girilmesini engellemek, iş kazalarına dair kayıtların tutulmasını sağlamak, iş kazası ve acil müdahale için gereken sistemi kurmak, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını titizlikle uygulamak, işçilerin sorunlarıyla ilgilenmek, iş sağlığı ve güvenliğinden kaynaklanan maliyetleri çalışanlara yansıtmadan karşılamaktır (6331/ md.4; Oral, 2016: 40). Devletin bu noktadaki sorumluluğu ise iş kazası ve meslek hastalıklarını azaltmak için yasa, yönetmelik vb. gibi caydırıcı önlemler almak, işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği yönünden denetimini yapmaktır.

Çalışanların bu konudaki sorumlulukları; iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymalı, oluşabilecek kazaları göz önünde bulundurarak dikkatli çalışmalı, kendilerine verilen kişisel koruyucu donanımları doğru şekilde kullanmalı, İSG eğitimlerine katılmalı, kullandıkları makine hakkında bilgi sahibi olmalı ve bunları kullanma talimatlarına uygun şekilde kullanmalıdırlar. Sendikalar ise; üyelerinin yaşadıkları iş kazası ve meslek hastalıklarını yakından takip etmeli, iş kazalarının önlenmesi için toplu iş sözleşmelerine İSG ile ilgili maddeler koymalı, sendika temsilcileri işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği kurullarında aktif olmalı, İSG ile ilgili kuruluşların çalışmalarını desteklemelidirler (Gerek, 2006: 48; Oral, 2016: 42).

İKİNCİ BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI İLE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÇALIŞMALARININ ORGANİZASYONEL İLİŞKİLERİ

1.İnsan Kaynakları Yönetimi Tanımı ve Önemi

İnsan kaynakları işletmelerdeki en üst kademedeki en alt kademedeki çalışana kadar tüm bireyleri ifade etmek için kullanılan bir kavramdır. İnsan kaynakları yönetimi kavramı ise insan kaynağının verimliliğini esas almaktadır. Çalışanların yapacakları işe uygun olarak seçimi, eğitimi, performans ve motivasyonları gibi konularla ilgilenmektedir (Vayisoğlu Zorlu, 2008: 97). Bunu yaparken de çalışanı üretim aşamasının en değerli ögesi olarak görmekte ve yapılan işe oranla insanı odak almaktadır.

İlk defa 1817 yılında ekonomist Springer tarafından kullanılan insan kaynakları kavramının bir bütünlüğe ulaşması Taylor ve Fayol'un yönetim alanında ortaya attıkları fikirlerle beraber gelişim göstermiştir (Bek, 2007: 107). Çalışma yaşamında zamanla meydana gelen değişim ve gelişimler sonucu insan kaynaklarına olan gereksinim artmıştır.

Teknolojinin ilerlemesiyle beraber bazı bilim adamları “Personel Yönetimi” ile “İnsan Kaynakları Yönetimi” kavramlarını aynı anlamda kullanmış, bazıları ise aralarında bazı farklılıklar olduğunu dile getirmişlerdir. Ancak personel yönetimi; işi merkeze koyan ve insanı maliyet olarak gören bir kavram iken insan kaynakları yönetimi; insanı odak alan ve bir değer olarak gören bir kavramdır. Bu iki kavramın benzer yönü ise farklı kişilik ve yeteneklere sahip olan bireylerin bir arada yönetimi ve yönlendirilmesidir (Bek, 2007: 107).

İnsan kaynakları günümüzün en önemli kavramlarından biridir. Onu önemli kılan ise insan kaynaklarının maliyeti, toplam kalite yönetimi, işgücü çeşitliliği gibi konularıdır. İşletmeler için önemli olan sadece maliyet değil doğru insan kaynağını doğru zamanda ellerinde bulundurmaktır. İnsan kaynağı verimli bir şekilde yönetilirse hem hizmet kalitesi ve üretim hem de çalışan verimliliğinde artış yaşanacaktır (Özcan, 2011: 30).

2.İnsan Kaynakları Yönetiminin Fonksiyonları

İnsan kaynakları yönetiminde uygulanan birçok faktör bulunmaktadır. Bunlar iş analizi, insan kaynakları planlaması, çalışan seçimi, eğitim ve geliştirme, performans değerlendirme, kariyer geliştirme, iş değerlendirme, ücret yönetimi ve iş güvenliği ve çalışan sağlığıdır (Bingöl, 2013: 28).

2.1.İş Analizi

İş analizi işletmelerde sistematik olarak yapılması gerekenlerin belirlendiği bir süreçtir (Ekmekçi, 2017: 6). Yani bir işin gerektirdiği bilgi, donanım ve sorumlulukların; işin en doğru şekilde yapılması amacıyla işi yapacak olan kişide bulunması gereken niteliklerin en doğru şekilde incelenmesi olarak tanımlanabilir.

İş analizi, bir işin nitelikleri, gerekleri ve çalışma şartlarını çeşitli yöntemlerle araştıran bir çalışmadır. Bu çalışma sonucunda, işin ne olduğu, ne için ve nasıl yapıldığı, o işin yapılması için gereken yetkinliklerin neler olduğu belirlenir (Sabuncuoğlu, 2011: 60).

İş analizi sayesinde yapılacak olan iş ve bu işi yapacak olan çalışanda olması gereken nitelikler hakkında bilgi edinilir, işlerin tam yapıldığına dair bilgiler toplanır. Ulaştırılması gereken hedefler belirlenir ve bu hedeflere ulaşmak için işlerin nasıl yapılması gerektiği belirlenir. Etkin performans için gerekli özellikler tespit edilir ve eksik, yetersiz eğitimden kaynaklı problemler belirlenir (Çelikten, 2001: 129). Personel tedariki ve seçimi, ücretlendirme, iş değerlemesi, eğitim ve geliştirme, performans değerlendirmesi vb. gibi süreçlerin yürütülmesinde iş analizi ile elde edilen veriler kullanılır (Bingöl, 2013: 77).

2.2.İnsan Kaynakları Planlaması

İşletmelerin belirledikleri hedeflere ulaşabilmek için iş tanımlarını ve niteliklerini iyi bilen, gerekli bilgi ve donanıma sahip yönetici ve çalışanlara sahip olması gerekir. Seçilecek olan çalışanların göreve uygun nitelikleri taşıyan kişiler

olması ve bu kişilerden en iyi şekilde faydalanılması insan kaynakları planlamasının temelini oluşturur (Erdoğan ve Karacan, 2011: 111).

İşletmelerin hedeflerine ulaşabilmek için gerek duydukları insan kaynağının nicelik ve nitelik yönünden önceden saptanması olarak tanımlanan insan kaynakları planlaması, işletmenin başarılı olabilmesi için temel faktörlerden biridir (Eroğlu, 1999: 38). İnsan kaynağının planlanması, kurumdaki insan gücünün kurum içinde ve dışında meydana gelen gelişmelere uygun şekilde kullanılabilmesi için gözden geçirilmesi, yeniden yapılandırılmasına ilişkin bütün hazırlık çalışmalarını içerir. Diğer bir ifade ile insan kaynaklarının planlanması, değişen politik, ekonomik, akademik alandaki toplumsal ve ticari gelişmelere cevap verebilecek insan gücünün sağlanmasına, yetiştirilmesine ve geliştirilmesine yönelik stratejilerin oluşturulmasına ve gerekli uygulamaların yapılmasına yöneliktir (Fındıkçı, 2006: 128).

İnsan kaynakları planlamasının amaçları;

- Departmanlardaki boş pozisyonları doldurmak
- Yeni çalışan istihdamı sağlamak
- Değişen ve gelişen toplumsal koşullara uyum sağlamak
- Teknolojik değişimlere ayak uydurmak
- Çalışanların eğitim almasını ve bulundukları pozisyonlarda kendilerinin geliştirmelerini sağlamak
- Mevzuata uygun hareket etmektir (Bakır ve Yıldırım: 2014).

2.3.Çalışan Seçimi

İşletmelerin başarısı doğru yetenek ve niteliklere sahip çalışanların sayısı ile paralellik göstermektedir. Doğru çalışan seçimi ise profesyonel işe alım süreçleri ile mümkün olmaktadır (Aydınlatan ve Erdal, 2018: 729). Bu işe alım sürecinde işe uygun nitelik ve gerekleri sağlayan, gerekli bilgi ve donanıma sahip kişilerin seçilmesi gerekmektedir. İşletmelerin bu süreçte seçici davranarak doğru personel seçmesi verimliliği de olumlu yönde etkilemektedir (Işık ve Çiçek, 2019:134). Bu süreçte

yapılacak olan yanlış bir seçim ileride daha büyük sorunlar çıkmasına ve işletmenin hem zaman hem de maliyet açısından zarar etmesine sebep olabilir (Midem, 2016: 16).

İşe alım süreci ve çalışan seçimi sırasıyla; gereksinimlerin tanımlanması, adayları çekmek, eleme uygulamaları, görüşme, test etme, adayları değerlendirme, referans kontrolü, uygulamaları kontrol etme iş teklifi ve süreci takip etme şeklinde gerçekleşir (Armstrong ve Taylor, 2014: 226).

2.4.Eğitim ve Geliştirme

İşletmelerin artan rekabet koşullarına başarılı bir şekilde ayak uydurabilmeleri için eğitim ve geliştirmeye gereken önemi vermeleri gerekmektedir. Çalışanın işini daha etkin ve verimli yapabilmesi için gerekli eğitimleri alması sağlanmalıdır. Bu noktada insan kaynakları yönetimi devreye girer ve gerekli eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin planlı bir şekilde alınmasını sağlamaktadır.

Çalışanların işyerinde meydana gelecek iş kazası ve meslek hastalıklarından korunabilmeleri için bu eğitimlere tabi tutulması gerekmektedir. İşletmeler öncelikle işin gerektirdiği nitelik ve kriterlere uygun personel alımı yapmalıdır. Personel alımı yapıldıktan sonra yapacağı iş ile ilgili eğitimler bu işte uzmanlaşmış kişiler tarafından verilmeli ve bu süreç denetlenmelidir. Kullanacağı ekipmanlarla ilgili gerekli bilgiye sahip çalışanların iş kazası ve meslek hastalığı geçirme riski de azalacaktır (Erdoğan, Karacan, 2011: 113).

2.5.Performans Değerlendirme

Performans değerlendirmesi; çalışan potansiyel, davranış ve alışkanlıklarının diğer çalışanlarla karşılaştırılması şeklinde yapılan bir ölçme sistemidir. Diğer bir tanıma göre ise çalışanların tavır ve tutumlarının yapmaları gereken işe ne ölçüde uygun olduğunun incelenmesidir. Yapılan analiz sonucunda çalışanın statüsüne bakılmaksızın tüm yönleriyle belirlenmesini mümkün hale getirmektedir. Performans değerlendirmesinde değerlendirilen çalışanın kendisi değil içerisinde bulunduğu örgütteki performansdır (Akbaş Tuna ve Çelen, 2020: 2717).

Personel değerlendirmesinin yapılma amaçları;

- Ücret standardını belirlemek ve başarıları ödüllendirmek,

- Görevde yükselme ve yapılacak transferleri doğru yapmak,
- Görevini layıkıyla yapmayan çalışanın işine son vermek,
- Gerekli insan kaynakları planlaması için envanter hazırlamak,
- Çalışanlar girin gerekli eğitimleri belirlemek,
- Örgütsel bağlılığı arttırmak,
- Yönetici ve çalışan, iletişimini arttırmak,
- Çalışanın iş ile hangi konulara ilgi duyduğunu saptayarak örgütün hedefleri arasında uyum sağlamak,
- Çalışanı yaptığı işteki etkinliği konusunda uyarmaktır (Eroğlu, 1999: 52).

2.6.Kariyer Geliştirme

İnsan kaynakları yönetiminin önemli fonksiyonlarından bir diğeri olan kariyer geliştirme, özellikle 1990'lı yıllardan sonra sıklıkla gündeme gelen verimlilik ve etkinlik kavramlarının kullanılmasıyla ortaya çıkmıştır (Eroğlu, 1999: 61).

Kariyer geliştirme kısaca meslekte ilerleme olarak tanımlanmaktadır. Bir başka tanıma göre; bireylerin iş yaşamları boyunca hedeflerine ulaşmak için uygulanan faaliyetlerin tümüdür. Kariyer geliştirmede esas amaç işletmede hâlihazırda bulunan insan kaynağını korumak, geliştirmek, çalışanların bilgi, donanım ve yeteneklerinden maksimum seviyede yararlanarak örgüt performansını yükseltmektir (Bayrak ve İrmiş, 2011: 182). Kariyer geliştirme, çalışanların nitelik ve yeteneklerini ortaya çıkararak buna uygun işlerde görevlendirilmesini ve bu alanda yetiştirilmelerini sağlamak amacındadır (Eroğlu, 1999: 62).

Kariyer geliştirmenin yöneticiler, çalışanlar ve organizasyon için birçok faydası bulunmaktadır. Kariyer gelişimi ile nitelikli çalışanlar elde tutulur, yönetici ve çalışan arasındaki iletişim artar, daha gerçekçi planlamalar yapılır, sadakat artar, çalışanlar bilgi ve donanımlarını daha iyi kullanırlar, çalışanlar kariyerleri ilerledikçe daha büyük sorumluluklar alırlar (Eroğlu, 1999: 63).

2.7.İş Değerleme

İş değerlemesi, işletmelerde işlerin önem ve zorluğunun sistematik olarak değerlendirilmesi sürecidir. Bu süreç belirlenirken birden fazla faktör göz önünde bulundurularak aralarında karşılaştırma yapılır (Yılmaz, 2018: 16). Buradaki esas amaç eşit işe eşit ücret vermektir. Bu bağlamda sıralama, sınıflandırma, puanlama gibi yöntemlerle ücret veya maaş daha adil hale getirilmeye çalışarak çalışan motivasyon ve verimliliğini daha da arttırmayı hedeflemektedir (Bayraktar ve Karakaya, 2020: 174).

İş değerlemesi, ücret belirlemek amacıyla işletme içindeki işlerin birbirleriyle karşılaştırılarak göreceli değerlerini sistematik bir biçimde belirleme sürecidir. Anlaşılacağı üzere iş değerlendirme kişileri değil işlerin birbirleriyle karşılaştırılıp değerlendirme yapılmasını amaçlar (Sabuncuoğlu, 2011: 228).

İş değerlendirme yapıldığı zaman; çalışanlar bilgilendirilmeli, bu değerlendirmenin adil yapılmasının güvencesi verilmeli, bunu yapacak ekip belirlenmeli, bu değerlemeye neler dâhil olacağı konusunda bilgilendirme yapılmalı, çalışanlara gerekli geribildirim yapılmalı ve bu durum belirli aralıklarla tekrarlanmalıdır (Demir, 2016: 30). İş değerlendirme sürecinin daha adil ve dürüst olması için çalışmaların kişisel değil bir kurul ya da komite tarafından yürütülmesi faydalı olacaktır (Sabuncuoğlu, 2011:228).

2.8.Ücret Yönetimi

Geçmişten günümüze kadar ücret konusunda iş görenler ve çalışanlar yoğun çalışmalar yapmışlardır. Değişen ve gelişen toplumsal yapı, teknolojik ilerlemeler ve bununla beraber değişen istek ve ihtiyaçlar, kişilerin hedefledikleri yaşam koşulları ücret konusunun üzerinde yoğun olarak tartışılan ve çalışılan bir konu haline almıştır. Ücret kısaca emeğin karşılığı olarak tanımlanmaktadır. Ücret yönetimi ise çalışan ve işverenin birbirlerinden beklentilerinin belli faaliyetlerle yönetilmesi durumudur.

Ücret yönetiminin amaçları arasında; nitelikli ve yetenekli çalışanları işletmeye dâhil etme, bünyesindeki çalışanları işletmede tutma, güdüleme, işletme performans ve etkinliğinin artması bulunmaktadır (Yılmaz, 2018: 17). Bireylerin bir kurumda çalışmak istemeleri, o kurumda uzun süre çalışmaya devam etmeleri ve motivasyonlarını yüksek

tutmaları aldıkları ücretlerle yakından ilişkilidir. Piyasada belirlenen miktarın üzerinde ücret alan çalışanların örgütsel bağlılıkları da artmaktadır (Çakı, 2017: 71).

2.9.İş Sağlığı ve Güvenliği

Değişen ve gelişen teknolojik gelişmelerle beraber işletmelerde yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıklarında da artış meydana gelmiştir. Bu durum iş sağlığı ve güvenliği konusunun önemini arttırmıştır.

Çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak ve korumak noktasında işveren, çalışan ve devlete sorumluluklar düşmektedir. Ancak uygulama olarak en fazla sorumluluk işverenin üzerindedir. İşverenler, işletmelerdeki iş sağlığı ve güvenliğini 6331 sayılı Kanun maddelerine uygun olarak sağlamak ve güvenli işyeri oluşturmak durumundadırlar (Yılmaz, 2013: 44).

İşletmelerin gerek maddi gerek fiziki anlamda çalışanlara sağlanması gereken koruma ile ilgili yapılması gereken işlemler insan kaynaklarının sorumluluğundadır. Bu sorumluluk ve yükümlülükle gerektiği gibi uygulanmazsa çalışan için sorunlar oluşturabileceği gibi işvereni de maddi açıdan zarara uğratabilir (Fırat, 2008: 5). Bu bağlamda insan kaynakları iş sağlığı ve güvenliğini ön planda tutarak pozisyon ve şartlara en uygun personeli seçemez ise örgütsel bağlılık azalır, çalışanlar arasında sorunlar ve uyumsuzluklar ortaya çıkar, verimlilik ve motivasyon düşer. Bu durum iş kazası ve meslek hastalıklarının artmasına neden olur (Hasanhannoğlu, 2019: 6). Bu noktada insan kaynakları yönetimi iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerini net bir şekilde belirleyerek gerekli önlemlerin alınmasını ve işgücü verimliliğinin artmasını sağlamalıdır.

3.İnsan Kaynakları Yönetiminin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlişkisi

İSG faaliyetlerinin gerektiği gibi yürütülebilmesi için işletmelerdeki yerlerinin belli olması gerekmektedir. Bu durum işletmelerin büyüklüğüne göre değişmektedir. Küçük çaplı işletmelerde iş sağlığı ve güvenliğinden yöneticiler sorumlu iken büyük çaplı işletmelerde bunun için ayrı bir birime ihtiyaç duyulmaktadır. Bu birimin işletmenin tümüne hizmet etmesi gerektiğinden dolayı genelde bu görev insan kaynakları departmanının sorumluluğundadır (Güler, 2003: 84).

İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında insan kaynakları yönetiminin rolü yadsınamayacak boyuttadır. İKY işletmelerdeki organizasyonların planlı yürütülebilmesi noktasında her aşamada görev almakta ve hem işvereni hem de çalışanı temsil etmektedir. Bu bağlamda İSG Kurulunun oluşturulması, İSG Biriminin kurulması, mevzuatın gereğine uygun yerine getirilebilmesi, işyeri organizasyonu gibi konularda işverene yardımcı olmaktadır (Demir, 2016: 42-43).

3.1.İş Sağlığı ve Güvenliği(İSG) Kurulunun Oluşturulması

İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında en önemli adımlardan biri olan İSG kurulları, işveren ve çalışanın ortak bir paydada bulunduğu önemli oluşumlardan biridir. 6331 sayılı Kanun gereği elli ve daha üstü çalışanı bulunan ve altı aydan fazla işlerin yapıldığı işletmelerde iş güvenliğini sağlamak amacıyla kurul oluşturulmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak alınan kurul kararları işveren tarafından uygulanır.

İSG kurulunda yer alan üyelerin tamamının oy hakkı eşit olmalı ve işletmelerde yer alan her kesim temsil edilmelidir. Kurullarda esasen beklenen durum işçi temsilcilerinin çoğunluklu katılımı ve etkinliğidir (Demir, 2006: 19).

3.1.1.Kurul Üyelerinin Seçimi

İşletmelerde İSG kurulları sekiz kişiden oluşur. Ancak işletmedeki organizasyon yapısına göre bu sayı değişebilmektedir. İSG kurulunda, İSG Kurulları Hakkında Yönetmelik gereğince;

- İşveren veya işveren vekili,
- İş güvenliği uzmanı,
- İşyeri hekimi,
- İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi,
- Bulunması halinde sivil savunma uzmanı,
- Bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta,

- Çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilci bulunmaktadır.

Oluşturulan kurulun başkanlığını işveren veya işveren vekili yapmaktadır. Kurul sekreterliği iş güvenliği uzmanı tarafından yapılır. Ancak iş güvenliği uzmanının tam zamanlı çalışmasına gerek olmayan işletmelerde sekreterlik görevi; insan kaynakları görevlisi, personel, sosyal veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli biri tarafından yerine getirilir. İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları görevlisi ve varsa sivil savunma uzmanı işveren veya işveren vekili tarafından seçilir. Formen, ustabaşı veya usta arasından seçilecek üye ve çalışan temsilcisi ise bunlar arasında yapılacak bir toplantıda belirlenir. Burada belirlenemezse işveren tarafından seçilir.

3.1.2.Kurul Üyelerinin Eğitimi

İşletmelerde İSG kurulunun oluşturulması tek başına yeterli olmayıp kurul üyelerine gerekli iş güvenliği eğitimlerinin de verilmiş olması gerekmektedir (Centel, 2013: 16). İSG Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 7. maddesi gereğince kurula seçilmiş veya seçilecek olan adaylara gerekli eğitimin verilmesi işverenin yükümlülükleri arasındadır. Asıl işveren- alt işveren ilişkisinin bulunduğu işletmelerde ise kurul eğitimlerinden her iki işveren de sorumlu tutulmaktadır.

Çalışanların İSG Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 8. maddesi gereğince, çalışanlar işe başlamadan önce işveren veya işverenin görevlendirdiği bilgi sahibi çalışanlar tarafından iki saatlik işe başlama eğitimi verilir. Bu eğitimler bizzat uygulamalı olarak verilir ve temel eğitim için belirlenen süreye dâhil edilmez. Verilecek olan eğitimlerin sıklığı işyerinin bulunduğu tehlike sınıfına göre değişmektedir. Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en bir defa, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa verilmektedir. Kurul üyeleri toplantılara en az kırk sekiz saat önceden yer, amaç ve saat bildirilerek davet edilir.

Çalışanların İSG Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 12. maddesi gereğince, yapılacak eğitimler çalışanların kolayca anlayabilecekleri düzeyde olmalıdır. Yapılan eğitimler sonucunda çalışanlara seviye tespiti yapılarak çalışanların almaları gereken ek eğitimler belirlenir. Tüm bunlar sonucunda çalışanların gerekli bilgi

düzeyine ulaşamadıkları tespit edilir ise eğitim programlarında ya da eğitimcilerde değişiklik yapılır gerek görülür ise eğitimler tekrarlanır.

3.1.3.Kurulun Sorumlulukları

Sağlıklı ve güvenli işyerinin oluşması için işveren ve çalışanın birbirleriyle iletişimde olacakları, yaşanan veya yaşanması muhtemel sorunlarla ilgili fikir alışverişinde bulunabilecekleri, yapılacak faaliyetler ve değerlendirmelere karar verecekleri bir ortamın oluşması açısından İSG kurulları önem arz etmektedir. İSG Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 8. Maddesi gereğince İSG kurulunun görevleri;

- Mevzuata uygun olarak işletme niteliğiyle paralel iş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlamak,
- Bu taslağın uygulanma sürecini rapor haline getirerek gerekli tedbirlerin alınmasını ve gerekli görülen konuların kurul gündemine alınmasını sağlamak,
- İş güvenliği ile ilgili konularda çalışanı bilgilendirmek,
- Oluşabilecek tehlike ve risklere karşı önlem alınmasını sağlamak,
- İş kazası veya meslek hastalığı gibi konularda gerekli araştırmayı yapmak ve bu raporları işveren veya işveren vekiline iletmek,
- Gerekli görülen konular kurul gündemine alındıktan sonra bu eksikliklerin giderilmesi için işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak,
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli eğitimleri almasını sağlamak ve bu konularla ilgili programlar hazırlamak,
- İşyerinde yangın, sabotaj gibi konular için alınan tedbirlerin yeterliliğini kontrol etmek,
- İşletmenin iş güvenliği ile ilgili yıllık rapor hazırlamak, bu konu hakkında yapılmış çalışmaları incelemek,

- Çalışmaktan kaçınma hakkı ile ilgili talepler konusunda toplantı yapmak ve acilen karar vermektir.

Kurul ayda en az bir defa toplanmak durumundadır. Yapılacak kurul toplantıları çalışma saatleri içerisinde olur ve bu süre çalışma saati içerisinde değerlendirilir. Oylamada hiç kimse çekimser oy kullanmaz. Kurul toplantıları sonunda alınan kararlarla ilgili tutanak düzenlenir ve her üye bu tutanağı imzalar.

Kurulunun düşüncelerinde, ortaya attığı fikirde ve aldığı kararlarda işyeri ve işverenin olanakları göz önünde bulundurulmalıdır. Çalışanlar ise kurul toplantılarından çıkan kararlara uymak zorundadırlar.

3.2.İşyeri Sağlık ve Güvenlik Biriminin Kurulması

İşletmelerde İSG biriminin oluşturulması için işyerinin bulunduğu tehlike sınıfına dair belgenin olması ve en az bir tane iş güvenliği uzmanının bulunması gerekmektedir. Yönetmelik kapsamına giren işletmelerde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemlerin alınması ve denetimlerin yapılmasından İSG birimi sorumludur.

İSG Hizmetleri Yönetmeliğinin 8.maddesi gereğince, İSG birimleri çalışanların rahat ulaşabilecekleri, tercihen giriş katta bulunmalıdır. Bu birimler minimum sekiz metrekareden oluşmalı ve bir iş güvenliği uzmanı odası ile muayene odası bulunmalıdır. Aynı zamanda on iki metrekareden az olmayacak şekilde acil müdahale odası bulunmalıdır. İSG biriminin tüm bölümleri aynı alanda ve çalışanların kolayca bulabilecekleri şekilde olmalıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği Ek 1'e göre İSG birimlerinde; steteskop, tansiyon aleti, otoskop, oftalmoskop, termometre, ışık kaynağı, küçük cerrahi seti, muayene masası, refleks çekici, tartı aleti, boy ölçer, pansuman seti, seyyar lamba, ilaç ve malzeme dolabı, EKG cihazı, tekerlekli sandalye gibi daha da arttırabileceğimiz birçok malzeme ve ekipman bulunması gerekmektedir (İSGHY, Ek 1).

Bünyesinde İSG birimi bulunan ve tam zamanlı iş güvenliği uzmanı çalıştıran işletmelerde insan kaynakları departmanı iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işlemlerde geri planda kalmaktadır. İSG ile ilgili işlemler İSG birimi için oluşturulmuş olan departmanın sorumluluğu altında bulunmaktadır.

3.2.1.İşyeri Hekiminin Görev ve Sorumlulukları

İşyeri hekimliği konusu mevzuatımıza ilk defa 1980 yılında yayınlanan yönetmelik ile girmiştir. 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesinden günümüze kadar geçen süreç içerisinde işyeri hekimliği ile ilgili olan madde üç defa düzenlenmiştir (Özyurt, 2014: 317).

İşyeri hekimi, 6331 sayılı Kanunun 3. maddesinde “*iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekim*” olarak tanımlanmıştır. Bu belge gerekli eğitim programını tamamlamış ve bu eğitim sonucunda yapılacak olan sınavda başarılı olan hekimlere verilecektir.

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik gereği işyeri hekimlerinin görevleri beş başlık altında ele alınmıştır. Bunlar;

- Rehberlik,
- Risk Değerlendirmesi,
- Sağlık Gözetimi,
- Eğitim, Bilgilendirme ve Kayıt,
- İlgili Birimlerle İşbirliğidir.

3.2.1.1.Rehberlik

Çalışanların sağlık ve çalışma ortamı gözetimi ile ilgili işverene rehberlik etmek, işletmelerde tasarım ile ilgili değişimlerde, işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması noktasında işverene tavsiyelerde bulunmak, çalışan sağlığını attırmak ve geliştirmek maksadıyla önerilerde bulunmak, İSG alanında yapılacak araştırmalara katılmak, çalışanların fiziksel ve zihinsel kapasitelerinin göz önünde bulundurarak iş ve çalışan uyumunu sağlamak, çalışanların işyerindeki stres faktörlerinden korunmaları için çalışmalar yapmak, işyerindeki bina ve eklentilerin hijyen durumunu denetlemek, yaşanmış veya yaşanması muhtemel iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılmasını ve bir daha yaşanmaması için yapılacak olan faaliyetlerle ilgili işverene önerilerde bulunmak, ölüme sebebiyet vermemiş ancak işletmeye veya çalışana zarar

verme ihtimali bulunan olayların nedenlerinin araştırılmasına katkı sağlamak ve bu konu ile ilgili işverene önerilerde bulunmak, işletmede İSG ile konularda alınması gereken önlemleri yazılı bir şekilde işverene bildirmek işyeri hekiminin rehberlik ile ilgili görevleridir.

3.2.1.2.Risk Değerlendirmesi

İşletmelerde risk değerlendirmesi ile ilgili yapılan çalışmalara katılmak ve bu çalışma sonucunda sağlık ve güvenlik yönünden alınması gereken önlemleri işverene bildirerek takibini yapmak, hamileler, yaşlılar, kronik hastalığı olanlar gibi özel politika gerektiren çalışanları koruma altına alarak yapılacak risk değerlendirmesinde onları özel olarak dikkate almaktır.

3.2.1.3.Sağlık Gözetimi

İşletmelerde işe girişlerde ve periyodik olarak yapılacak muayene ve kontrollerde çalışanları bilgilendirmek ve rızalarını almak, çalışanların sağlık gözetimini yapmak, az tehlikeli sınıftaki işlerde en geç beş yılda bir defa, tehlikeli sınıftaki işlerde en geç üç yılda bir defa, çok tehlikeli sınıftaki işlerde yılda en az bir defa, özel politika gerektiren grupta yer alanları ise altı ayda en az bir defa muayene etmek gerekmektedir.

Çalışanların yaptıkları işe uygun olduklarını gösteren muayene sonuçlarını düzenlemek ve işyerinde muhafaza etmek, özel politika gerektirenler, kronik rahatsızlığı olanlar, birden fazla iş kazası geçirmiş olanların gerekli sağlık muayenelerini yaparak kendilerine uygun işlerde çalışmalarını için rapor düzenlemek, meslek hastalığı teşhisi konulmuş çalışan ile aynı ortamda çalışan diğer çalışanlarında sağlık kontrollerini yapmak, sağlık sorunları sebebiyle işyerinde devamsızlık yapanların devamsızlık yapma sebepleri il işyerinde oluşabilecek sağlık sorunları arasında ilişki olup olmadığını araştırmak, sağlık sorunları sebebiyle devamsızlık yapmak durumunda kalan çalışanın işe döndüğünde tekrar kontrollerinin yapılması, bu kontrol sonucunda yapmakta oldukları işe devam edemeyecek durumda olmaları halinde bu çalışanlara uygun iş verilmesi konusunda görüş bildirmek.

İşyerinde oluşabilecek bulaşıcı hastalıklara karşı önlem almak ve gerekli gerekleri eğitimlerin alınmasını, sağlık açısından gerekli koşullarının oluşturulmasını sağlamak, iş güvenliği uzmanı ile birlikte hareket ederek oluşabilecek iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili araştırma yapmak ve bunların tekrarlanmaması için gerekli tedbirlerin alınması için rapor hazırlayarak çalışma planı oluşturmak, yıllık değerlendirme raporu hazırlamak, işyerine geçici olarak gönderilen çalışanların yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporlarının kontrollerini yapmak işyeri hekiminin sağlık ile ilgili görevlerindendir.

3.2.1.4.Eğitim, Bilgilendirme ve Kayıt

İSG eğitimlerinin mevzuata uygun olarak yapılması noktasında planlar yapmak ve bunun kontrollerini sağlamak, ilkyardım ve acil müdahale gibi konuların planlanması ve çalışanların eğitimi gibi konuları mevzuat doğrultusunda yerine getirmek, işletmelerde İSG birimi var ise bu birimde bulunan çalışanlara ve yöneticilere iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermektir. Çalışanları işyerinde karşılaşılabileceği riskler ve periyodik muayeneler hakkında bilgilendirmek, iş güvenliği uzmanı ile beraber yıllık değerlendirme raporunu hazırlamak, Bakanlığın belirlediği İSG ile ilgili konulardaki bilgileri İSG KATİP sistemi ile bildirmek işyeri hekiminin görevleri arasındadır.

3.2.1.5.İlgili Birimlerle İşbirliği

İşletmelerde iş güvenliği uzmanı ile beraber personellerin çalışma ortamlarında gerekli ölçümlerin yapılmasını önermek ve bu sonuçları değerlendirmek işyeri hekiminin sorumluluğundadır. Eğer var ise İSG Kurulu ile beraber hareket etmek, işletmelerde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli olan eğitimlerin yapılması noktasında gerek personelle gerek yönetim ile işbirliği içinde olmak, işletmelerde bulunan mevcut uygulamaların daha da iyileştirilmesini ve geliştirilmesine yönelik yapılacak çalışmalara katılmak işyeri hekiminin yapması gerekenler arasındadır. Aynı zamanda Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Yönetmeliği'ne göre işyeri hekiminin meslek hastalığına yakalanan kişilere kurul raporu vermekle yetkili olan hastanelerle de işbirliği içerisinde olması, iş kazası veya meslek hastalığı yaşayan çalışanların rehabilitasyonu ile ilgili gerekli birimlerle işbirliği yapması, İSG alanında yapılan çalışmalara katılması, İSG talimatlarının ve çalışma prosedürlerinin

hazırlanması noktasında iş güvenliği uzmanı ile işbirliği içerisinde olması, gelecek yıl için hazırlanacak olan yıllık çalışma planını iş güvenliği uzmanı ile beraber hazırlaması, işletmelerde çalışan temsilcisi ve destek elemanların faaliyetlerine destek vermesi ve işbirliği içinde olması gerekmektedir.

Anlaşılabacağı üzere işyerlerinde işyeri hekimi hem çalışanlar ile hem de işletmenin sağlık koşulları ile yakından ilgilenmekte ve bu noktada mevzuatta birçok sorumlulukları bulunmaktadır. İş kazası ve meslek hastalıklarının daha az yaşanması için işyeri hekimleri personel, işveren ve iş güvenliği uzmanı ile daima işbirliği içerisinde olmalıdır.

3.2.2.İş Güvenliği Uzmanının Görev ve Sorumlulukları

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte iş güvenliği uzmanı “*iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik eleman*” olarak tanımlanmıştır (İGUY, md.4).

İş güvenliği uzmanı işletmelerde işyeri hekimi ile beraber hareket ederek işverene rehberlik etmektedirler. İşyerinde belirlediği risk ve tehlikeleri işverene bildirerek sorumluluğunu yerine getirmektedir.

İş güvenliği uzmanlarının görev ve sorumlulukları ilgili mevzuatta detaylı olarak ele alınmıştır. Ancak öncelikle işveren tarafından görevlendirilebilmeleri için işletmenin bulunduğu tehlike sınıfına uygun belgeye sahip olmaları gerekmektedir. Bu belge Bakanlık tarafından yapılan bir sınav sonucu A, B ve C olmak üzere üç seviye olarak verilmektedir.

C sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde, B sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde, A sınıfı belgeye sahip olanlar ise her tehlike sınıfına uygun işletmede görev yapabilmektedirler (İGUY, md.7).

İş güvenliği uzmanlarının görevleri mevzuata göre beş başlık altında ele alınmıştır. Bunlar:

- Rehberlik
- Risk Değerlendirmesi
- Çalışma Ortamı Gözetimi
- Eğitim, Bilgilendirme ve Kayıt
- İlgili Birimlerle İşbirliğidir.

3.2.2.1.Rehberlik

İşletmelerde yapılmış veya yapılacak olan değişikliklerde tasarım, kullanılacak malzemeler, bu malzemelerin seçilmesi gibi organizasyon, planlama ve kullanım ile ilgili durumların ilgili mevzuata uygun olarak yapılmasını sağlamak için işverene tavsiyelerde bulunmak iş güvenliği uzmanının başlıca görevlerinden biridir. Aynı zamanda İSG alanında alınması gereken tedbirleri yazılı bir şekilde işverene bildirmek, yaşanan iş kazası ve meslek hastalıklarının bir daha tekrarlanmaması için nedenlerini araştırmak ve alınabilecek tedbirler noktasında işverene önerilerde bulunmak, ölümcül bir yaralanmaya sebep olmayan ancak kişilere ve ekipmanlara zarar verme potansiyeli bulunan olayların nedenlerini araştırmak ve işverene önerilerde bulunmak da iş güvenliği uzmanının görevlerindendir (İGUY md.9/a) .

3.2.2.2.Risk Değerlendirmesi

İSG alanında yapılan risk değerlendirmesi çalışmalarına katılmak ve bunun sonucunda alınması gereken önlemler için işverene tavsiyelerde bulunmak iş güvenliği uzmanının sorumluluğundadır (İGUY, md. 9/b).

3.2.2.3.Çalışma Ortamı Gözetimi

Çalışma ortamında gerekli gözetimin yapılması, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması noktasında gerekli bakım, kontrol ve ölçümlerin ne sıklıkta ve nasıl yapılacağını planlamak ve bunun takibini sağlamak, işyerinde meydana gelmesi muhtemel yangın vb. durumların önlenmesi için yapılacak çalışmalara katılmak ve tavsiyelerde bulunmak iş güvenliği uzmanının görevleri arasındadır. Bu noktada iş

güvenliği uzmanının doğal afet vb. durumlar için gerekli acil durum planlarının hazırlanması için çalışmalarda bulunması, bu konu ile ilgili eğitim, tatbikat yapılmasını ve hazırlanmış olan acil durum planı doğrultusunda hareket edilmesini sağlaması gerekmektedir (İGUY, md. 9/c).

3.2.2.4.Eğitim, Bilgilendirme ve Kayıt

İşyerinde çalışanlara verilecek olan İSG eğitimlerini mevzuata uygun olarak planlamak ve işverenin onayına sunmak, yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekimi ile birlikte hazırlamak, personeli bilgilendirmek için yapılacak olan faaliyetleri işveren onayına sunmak, işyeri için gerekli olan uyarı, çalışma ile ilgili prosedür ve talimatları hazırlayarak işveren onayına sunmak iş güvenliği uzmanının görevlerindendir (İGUY, md. 9/ç).

3.2.2.5.İlgili Birimlerle İşbirliği

İş güvenliği uzmanının diğer bir görevi ise iş kazası ve meslek hastalıklarını incelemek ve meydana gelmemesi için önlemler almak, işyeri hekimi ile beraber yıllık çalışma planı hazırlamak, işletme içerisinde var ise İSG Kuruluyla işbirliği yapmak, çalışan temsilcisi ve destek elemanların çalışmalarını desteklemektir (İGUY, md.9/d).

3.3.Ortak Sağlık Güvenlik Birimi

OSGB “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yetkilendirilmiş, İşyerlerine İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini vermek üzere kurulmuş, mevzuatın gerektirdiği fiziki ve tıbbi donanıma sahip, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin (İşyeri Hekimi, İş Güvenliği Uzmanı ve Diğer Sağlık Personelinin) oluşturduğu özel kuruluşlar” şeklinde tanımlanmaktadır (www.osgb.com.tr, 2022).

6331 sayılı Kanunun 3. maddesinde ise “kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birim” olarak tanımlanmaktadır.

İşletmelerde çalışan sayısının durumuna göre işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurulmak durumundadır. Bir çalışanı bile bulunan işletmeler bu hizmetleri dışarıdan yani OSGB’lerden temin edebilmektedirler. Ortak sağlık ve güvenlik

biriminden hizmet alan işverenler kanunda belirtilen görev ve sorumluluklarını aynı şekilde yerine getirmek durumundadırlar.

İşverenler, OSGB'lerden minimum maliyetle maksimum hizmet almak isterler. Bu sebepten işletmelerin insan kaynakları departmanlarının bu noktada çok dikkatli olmaları en doğru seçimi yapmaları gerekmektedir. Bu seçim yapılırken hizmet alınacak OSGB'lerin ilk yardım eğitimi, sağlık taraması gibi konularda yeterli donanım ve personele sahip olması gerekmektedir (Demir, 2016: 53).

OSGB'ler işletmelerde İSG'nin yürüttüğü birçok faaliyetlerden sorumludurlar. Bu faaliyetler (İSGHY, md.13):

- İşletmelerde İSG'nin sağlanması için gerekli her türlü önlemi alması konusunda işverene rehberlik yapmak,
- Çalışanların sağlık gözetimlerini yapmak,
- Çalışanların İSG eğitimi almaları noktasında gerekli planlamayı yaparak işverenin onayına sunmak,
- İşyerinde olası bir durumda meydana gelmesi muhtemel afet ve acil müdahale gerektiren durumlar için ilgili kurumlarla işbirliği içerisinde olmak,
- İşletmenin yıllık çalışma planı ve değerlendirme raporu, iş kazası ve meslek hastalıkları gibi kayıtları tutmak,
- Çalışanlar ile ilgili kayıtları gizlilik içerisinde tutmaktır.
- Görevli oldukları işletmelerin işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı tarafından saklanması gereken defterlerini, yıllık değerlendirme raporu ve çalışma planlarını, İSG eğitimleri işletme ile imzaladıkları sözleşme bitene kadar kendi arşivlerinde tutarlar ve gereken durumlarda görevli memurlara gösterirler.
- İşletmelerde İSG faaliyetlerini yürütürken işlerin normal akışını bozmamaya dikkat ederler.

- OSGB'den sorumlu kişinin değişmesi veya ayrılması gibi durum söz konusu olduğunda, en geç otuz gün içerisinde yeni sorumlunun İSG-KATİP üzerinden atanması gerekmektedir.

Anlaşılacağı üzere işletmelerde bulunan İSG birimleri ile OSGB'lerin görev ve sorumlulukları aynıdır. Bu noktada işletmelerde mevzuata uygun sağlıklı ortamın sağlanabilmesi konusunda işveren ve insan kaynakları departmanına, hizmet alacakları kurumları seçme konusunda önemli görevler düşmektedir.

4.İnsan Kaynakların Yönetiminin Eğitim Fonksiyonunun İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlişkisi

İnsan kaynakları yönetiminin İSG konusunda en önemli fonksiyonlarından biri olan eğitim, işletmelerde çalışanların bilinçlenmeleri noktasında üzerinde en çok durulan konulardandır. Özellikle hızla yaşanan teknolojik gelişmelerle beraber işletmelerde daha sık tercih edilen teknolojik ürünler eğitime duyulan önemi daha da arttırmıştır.

4.1.İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri

İşletmelerde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının çoğu yetersiz ya da hiç alınmamış eğitimlerden kaynaklanmaktadır. Bu durumun azalması için öncelikle yapılacak işe uygun personel seçilmeli ve bu personelin yapacağı iş ile ilgili gerekli eğitimleri o işte uzmanlaşmış kişiler tarafından alması sağlanmalıdır. Bununla da kalmayıp sonrasında personel denetlenmelidir. Yaptığı iş ile ilgili gerekli bilgi ve donanıma sahip bir çalışanın iş kazası yaşama ve meslek hastalığına yakalanma ihtimali azalacaktır (Erdoğan, Karacan, 2011: 113). İş kazaları özellikle genç ve deneyimsiz çalışanlar arasında daha fazla görülmektedir. Bu durum aslında iş başı eğitimin ne derece önemli olduğunu daha net göstermektedir. Ülkemizde İSG eğitimi konusunda özellikle işyeri eğitimi konusunda kapsamlı bir eğitime gereksinim vardır. Bu bağlamda hem işe girerken hem de iş sırasında İSG eğitimlerinin verilmesi çok önemlidir (Yılmaz, 2009: 117-118).

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri çalışanlara zorunlu olarak verilmesi gereken eğitimlerdendir. Bu eğitimi verme yükümlülüğü işverenin sorumluluğunda oldu gibi

eğitimin uzman kişiler tarafından verilmesi ve belirli periyotlarla tekrarlanması gerekmektedir.

İşletmelerde yaşanan iş kazası ve meslek hastalıklarının çoğu bilgisizlikten yani eğitim yetersizliğinden kaynaklanmaktadır. Yeterli bilgi ve donanıma sahip olmayan çalışanlar güvensiz hareket ve davranışlarda bulunmakta ve iş kazalarına sebebiyet vermektedir (Yılmaz, 2009: 28). Bu durumun önlenmesi için insan kaynakları departmanı yıllık eğitim planları oluşturur, kontrol ve denetimini de kendisi sağlar.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili 2013 yılında çıkarılan “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik” ile verilecek olan eğitimler hakkındaki esaslar düzenlenmiştir. Bu noktada:

- İşe başlama eğitimi,
- Temel eğitim,
- Uzaktan eğitim konularına değinilmiştir.

4.1.1.İşe Başlama Eğitimi

İşe başlama eğitimleri çalışanlar işe başlamadan önce işveren tarafından görevlendirilen uzman kişilerce verilen eğitime denilmektedir. Bu eğitim, sonraki süreçte verilecek olan temel eğitimin yapılacağı zamana kadar çalışanı tehlikeli durum ve davranışlardan korumak için verilmektedir. İşe başlama eğitimi her çalışan için en az iki saat olacak şekilde düzenlenir ve bu eğitim için geçen süre temel eğitim süresinden düşmez.

4.1.2.Temel Eğitim

İşveren tarafından verilmesi gereken bu eğitim, çalışan işe başladıktan sonra en kısa süre içerisinde verilmelidir. İşveren sadece kendi çalışanlarına değil, geçici iş ilişkisi kurduğu çalışanlarına da bu eğitimi verdirmek zorundadır.

Bir işletmede yakın zamanda işe başlayanlar gerek işyerini tanımadıklarından gerek çalışma koşullarının daha önceki işlerine göre farklılık göstermesinden dolayı işyerine uyum sağlamakta zorlanmaktadırlar. Bu uyum sürecini en kısa sürede atlatmaları için çalışanların gerekli İSG eğitimleri ve oryantasyon eğitimlerini almaları

sağlanmalıdır (Demir, 2016: 68). Eğitimin alınması kadar bu eğitimin kim tarafından nasıl verileceği de önem teşkil etmektedir.

Eğitim verecek olan kişi veya kurum yeterli ekipman ve donanıma sahip olmalıdır. İşe yeni başlayan çalışana özellikle yüz yüze eğitim verilmesi daha öğretici olacaktır. Buna ek olarak işletme için bir saatlik İSG eğitim filminin hazırlanması da çalışanların dikkatini çekebilir. Türkiye’de bazı büyük ölçekli firmalarda hazırlanan bu eğitim filmlerinin başarı ile uygulanmaktadır (Taşyürek, 2007: 9). Temel eğitim konuları mevzuatta belirtilmiştir:

EĞİTİM KONULARI
1. Genel konular a) Çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler, b) Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, c) İşyeri temizliği ve düzeni, ç) İş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar,
2. Sağlık konuları a) Meslek hastalıklarının sebepleri, b) Hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması, c) Biyolojik ve psikososyal risk etmenleri, ç) İlk yardım, d) Tütün ürünlerinin zararları ve pasif etkilenim,
3. Teknik konular a) Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri, b) Elle kaldırma ve taşıma, c) Parlama, patlama, yangın ve yangından korunma, ç) İş ekipmanlarının güvenli kullanımı, d) Ekranlı araçlarla çalışma, e) Elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri, f) İş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması, g) Güvenlik ve sağlık işaretleri, ğ) Kişisel koruyucu donanım kullanımı, h) İş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü, ı) Tahliye ve kurtarma,
4. Diğer konular (çalışanın yaptığı işe özgü yüksekte çalışma, kapalı ortamda çalışma, radyasyon riskinin bulunduğu ortamlarda çalışma, kaynakla çalışma, özel risk taşıyan ekipman ile çalışma, kanserojen maddelerin yol açtığı olası sağlık riskleri ve benzeri) a)...

Şekil 1. Temel Eğitim Konuları

Kaynak: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Ek-1

Bütün çalışanlara verilmesi gereken bu temel eğitimlerin süreleri işyerinin tehlike sınıfına göre değişmektedir (ÇİSGEUEHY, md.11).

- Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için en az sekiz saat,
- Tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için en az on iki saat,
- Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için ise en az on altı saatten oluşmaktadır.

Çalışanlar işverenin sunmuş olduğu eğitimlere katılmak zorundadırlar. Bu eğitimler sonucu meslekleri ve iş sağlığı ve güvenliği alanında edindikleri bilgileri uygulamak ve buna uygun hareket etmek durumundadırlar.

Temel eğitim verildikten sonra bir çalışanın iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinçli davranmadığı görülürse, başka bir iş ya da göreve verilirse, işletmenin üretim şeklinde bir değişiklik olursa veya çalışan belli bir süre işyerinden uzaklaşırsa aldığı iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri tekrarlanmalıdır (Taşyürek, 2007: 9).

4.1.3.Uzaktan Eğitim

Teknolojinin gelişmesi ile beraber internet ortamında gerçekleştirilen eğitimlerdir. Uzaktan eğitim verileceği zaman mevzuatta uyulması gereken hususlar bulunmaktadır. Bunlar:

- Uzaktan eğitim verilirken kullanılacak sistem uluslararası standartlarda, farklı sistemlerle çalıştırılabilir, tekrar kullanılabilir ve kullanıcıların ulaşmakta zorluk yaşamayacağı nitelikte olmalıdır.
- Kullanılan uzaktan eğitim sistemi, kullanıcıların eğitim esnasında da katılımına olanak sağlamalıdır.
- Kullanıcıların sistemde geçirdikleri süreler, giriş çıkış zamanları, eğitimin tamamladıkları kısımları kayıt altına alınabilir ve raporlanabilir olmalıdır (ÇİSGEUEHY, md.15).

5.İnsan Kaynakları Yönetimi Kapsamındaki Faaliyetlerin İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Performansına Etkisi

İşletmelerin başarıya ulaşabilmek için çalışanlarına sağlıklı ve güvenli bir ortam sağlamaları gerekmektedir. Bu da işletme içerisinde bulunan eksiklerin giderilmesi, değişen ve gelişen ekonomiye ayak uydurmakla mümkün olacaktır.

İşletmelerde, insan kaynakları yönetiminin görev ve sorumluluklarını gerektiği gibi yerine getirebilmesi sağlıklı ve güvenli bir işyeri ile mümkün olmaktadır. İK departmanı yaptığı uygulamalarla sadece güvenli bir işyeri oluşturmakla kalmaz aynı zamanda mevzuata uygun hareket ederek çalışanları da koruma altına almaktadırlar

(Fırat, 2008: 4). Esas amacı üretimde verimliliği yükseltmek ve iş güvenliğini sağlamak olan insan kaynakları yönetimi bunu gerçekleştirmek için çalışanların moral ve motivasyonlarını da yüksek tutulmalarını sağlamalıdır.

İnsan kaynakları departmanı görev tanımında bulunan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görev ve sorumluluklarını yerine getirmek için iş sağlığı ve güvenliği konusunda profesyonel kişilerle iletişim halinde olmalıdır.

İnsan kaynakları yönetiminin iş sağlığı ve güvenliği ile bu kadar çok ilgili olmasının sebebi esasen çalışanları koruma fonksiyonunun bulunmasındandır. Kendini koruma altında hisseden çalışan, işletme içerisinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine daha çok dikkat edecek ve bu durum dolaylı yoldan verimliliğin artmasını sağlayacaktır.

5.1.İş Güvenliği Uygulamalarının Çalışan Performansına Etkisi

Çalışan performansı, işletmelerde birçok faktör göz önünde bulundurularak çalışanların değerlendirilmesi durumudur. Yani kurum içerisinde çalışanların kişisel özellikleri ve yeteneklerine göre kendilerine verilen görevleri yerine getirmeleridir (Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 281).

Çalışanların işletmelerde kendilerine uygun işlerde çalışmaları ve yeteneklerine uygun işleri yapmaları çalışan performansını etkilemektedir. Yapılan araştırmalar yaptıkları işten memnun olan çalışanların performanslarının, yaptıkları işten memnun olmayan çalışanların performansından daha yüksek olduğunu ve bulundukları işletmelerde daha uzun süre istihdam edildiklerini göstermektedir (Ivancevich, 2010: 60).

Yapılan çalışmalar, insan kaynakları yönetiminin yaptığı bazı uygulamalar ile çalışan performansı arasında ilişki olduğunu göstermektedir (Ngo ve diğerleri, 1998: 632). Bunlar;

- Personel temini uygulamaları,
- Eğitim uygulamaları,
- İş analizi uygulamaları,

- Karar almaya yetkili çalışma grupları uygulamalarıdır (Ahmad ve Schroeder, 2003: 20).

Çalışanlar, içinde bulundukları çalışma ortamını yorumlar ve anlamaya çalışır. Bunun sonucunda zamanla işletmedeki tutum ve davranışları şekillenir nasıl davranmaları gerektiğine karar verirler. İş güvenliği açısından gerekli tedbirlerin tam alınmadığı ortamda çalışan bireyler zamanla işletmelerine karşı olumsuz bir tutum içerisinde bulunurlar (Acar, 2019: 50). Bu durum da iş güvenliği riskini arttırmaktadır. Ayrıca kişilerin çalışma süreleri, aldıkları ücret, işletmenin verdiği eğitimler, kişiye sunulan imkanlar, iş tatmini, motivasyon, çalışma ortamı ve stres çalışan performansını etkilemektedir (Diktaş, 2018: 45).

Dolayısıyla çalışan performansını etkileyen birçok etmen bulunmaktadır. Bu sebeple çalışana uygun iş değil işe uygun çalışan seçilmelidir. Bu noktada insan kaynakları departmanının çalışan seçimini dikkatle yapması gerekmektedir.

5.2.İş Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Temel olarak ele alınırsa örgütsel bağlılık; çalışanların amaçlarını gerçekleştirmeleri, örgüt içerisindeki davranışlarını şekillendiren, kişilerin çalışma isteğini oluşturan davranışların tamamı olarak nitelendirilmektedir. Örgütsel bağlılığın esas incelediği ise çalışanların işyerinde bilgi, donanım ve deneyimlerini belirledikleri hedefler doğrultusunda kullanabiliyor olmalarıdır. En önemli özelliği ise örgütün amaç ve hedeflerine uygun olacak şekilde örgüt çıkarlarını düşünmektir (Cerev, 2018: 59).

Literatüre baktığımızda örgütsel bağlılık ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Sheldon'a (1971:143) kişiyi içinde bulunduğu örgüte bağlayan duygu, Wiener'e (1982) göre kişinin içinde yer aldığı örgütün hedef ve amaçları doğrultusunda hareket etmesi, Luthans'a (1995: 130) göre ise örgüte duyulan sadakat olarak nitelendirilmektedir.

İSG çalışanların en çok ihtiyaç duydukları haklarından biridir. Çalışanların kendilerini işyerinde tehlikede hissetmemeleri için İSG alanında yapılan uygulama ve denetimler büyük önem arz etmektedir. İş güvenliğine dikkat eden işletmelerde çalışanlar içinde bulundukları örgütle çalışmaktan mutlu olmaktadır. Bu durum ise işletme içerisinde var olan örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir. Örgütsel

bağlılığı yüksek olan çalışanların çalışma performanslarının da artması beklenmektedir (Çınar ve Gündoğdu, 2019: 244). Ancak işletmelerde güvenli bir ortamın oluşması ve örgütsel bağlılığın artması kısa sürede gerçekleşen bir durum değildir. Bu ortamın oluşabilmesi için kültürel birikim olması gerekir. Bunun için ise elde bulunan personelin uzun süre istihdam edilmesi gereklidir (Kördeve ve Gümüş, 2018: 63-64).

Yapılan araştırmalar sonucunda İSG uygulamaları ve örgütsel bağlılık arasında olumlu bir etkileşim gözlemlenmiştir. Bu noktada insan kaynaklarının önemi yok sayılamaz. Güvenli işyeri oluşturulamaması durumunda ortaya çıkabilecek sorunlar göz önünde bulundurulduğunda insan kaynaklarının işletme içerisindeki örgütsel bağlılığı en üst düzeyde tutmaları gerekmektedir.

5.3.İş Güvenliği Uygulamalarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

İş tatmini çalışanların yaptıkları işten ve bu işin onlara sağladığı avantajlardan memnun olma durumu olarak tanımlanmaktadır (Hackman ve Oldham, 1975:163). Literatüre baktığımız zaman iş tatmininin birbirine benzer birçok tanımı bulunmaktadır.

Akşit Aşık'a (2010: 33-34) göre yapılan işin özellikleri ile işi yapan kişinin istekleri birbirine uyduğu zaman ortaya çıkan ve kişinin yaptığı işten mutlu olmasını sağlayan duygudur.

İşverenler esasen çalışanların performans ve verimliliklerinin yüksek olmasını isterler. İşverenler iş tatmini yüksek, yapmış olduğu işten memnun olan çalışanların daha verimli ve üretken olacaklarını bilirler. Bu sebeple çalışanların iş tatminini sağlamayı işletmelerin önemli hedeflerinden biri olarak görürler (Tortop ve diğerleri, 2005: 350-351).

Artan rekabet koşulları sebebiyle günümüz şartlarında işletmelerin sağlıklı bir şekilde faaliyetlerine devam edebilmeleri, örgüt içerisindeki çalışanların davranışlarının doğru şekilde yönetilmesiyle mümkün olacaktır. Doğru şekilde yönetilen çalışanların iş tatmin düzeyi de dolaylı olarak artacaktır.

İşletmelerde çağdaş yönetim anlayışlarının gelişmesiyle işverenden iş güvenliğinin arttırılması ve daha güvenli bir ortamın sağlanması beklenilmektedir. Bu şekilde işverenler hem sorumluluklarını yerine getirirler hem de çalışan verimliliğini

arttırırlar. İşverenin çalışanları; işyerindeki kirliliklerden, yüksek gürültüden, korumasız makine, radyasyon gibi tehlikelerden koruması ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturması gerekmektedir. Bu durumda kendini çalıştığı işletmede güvende hissedenen kişinin iş tatmininin de artacağı sonucuna ulaşılmaktadır (Bingöl, 2003: 454). Aynı zamanda iş tatmini artan bireylerin yönetimi de kolaylaşmaktadır. Çalışanın işini güvenli bir şekilde yapmasına imkân tanıyan işletmelerde, kendini güvende hissedenen çalışan yöneticileri ile daha iyi ilişkiler kuracak ve yönetilmesi kolaylaşacaktır.

Çalışanlar, işletme içerisinde tam olarak güvende olduklarına ve değer gördüklerine inandıkları zaman iş tatmin düzeyleri artar ancak kişi güvende olmadıklarını ve ihmal edildiklerini düşünüyorlarsa iş tatmin düzeyleri düşecektir (Eyitmiş ve Kaplan, 2021: 81).

Karcioğlu ve Bakan'ın (2016: 1297) yaptıkları araştırmayı incelediğimiz zaman iş sağlığı ve güvenliği ile iş tatmin düzeyi arasında olumlu ve güçlü bir ilişki olduğu ve yapılan İSG uygulamalarının iş tatmin düzeyini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.4.İSG Kültürünü Yerleştirmede Yönetimin Rolü

Güvenlik, en temel anlamıyla emniyet içerisinde bulunmaktır. Güvenlik kültürü ise yapılacak bir organizasyonun bütün aşamalarında ve her bir çalışan için kalıcı bir davranış şekli oluşturmak ve bu değeri yerleştirmektir (Çögenli ve Özer, 2017: 64).

Çalışma hayatının vazgeçilmez bir parçası olan güvenlik kültürünün, işveren tarafından yerleştirilmesi gerekmektedir. İşveren bunu çalışana aldıracağı eğitim ve işletmeyi iş sağlığı ve güvenliği açısından uygun hale getirmekle sağlar.

Güvenlik kültürü kavramı ilk defa Çernobil'de meydana gelen nükleer kaza sonrası 1987'de bir raporda kullanılmıştır (Cox ve Flin, 1998: 190; Choudhry, Fang ve Mohamed, 2007: 996). Kaza sonrası hazırlanan birçok raporda, yaşanan kazanın güvenlik kültürünün zayıf olmasından ve örgütsel ihmallerden kaynaklandığı belirtilmiştir. Bu durum işletmelerde örgütsel kültür bilincinin ne derece önemli olduğunu göstermektedir.

Günümüz koşullarında işletmeler meydana gelebilecek büyük çaplı kaza ve afetlerden korunmak için güvenlik kültürünü yerleştirmek zorundadırlar. Güvenlik

kültürünün yerleşmesi işletmenin başarısının da artmasını sağlamaktadır. İşletmede güvenlik bilinci yerleşmiş çalışanların bulunması yaşanabilecek problemlere benzer tepkiler vermeleri sağlanmış olacaktır (Cooper, 2000: 111-118;).

İSG kültürünün esasen birçok amacı bulunmaktadır. Yaşanmış veya yaşanması muhtemel iş kazası, meslek hastalıkları ve yaralanmaları azaltmak, işçilere iş güvenliği konusunda farkındalık katmak, işletmelerde iş güvenliğine verilen önemi arttırmak. İş güvenliği kültürünün benimsenmesi ise çalışanları olası tehlikelerden korumak, çalışan verimliliğini ve motivasyonunu arttırmak, sağlıklı bir işyeri ortamı oluşturmak ve çalışanların yasal haklarının farkında olmalarını sağlamaktır. Güvenlik kültürüne sahip olan çalışanların daha verimli ve sorumluluk sahibi oldukları daha az iş kazası geçirdikleri görülmektedir (Aslan ve Çelik, 2022: 3). İşletmelerin uyguladığı iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını çalışanlara benimsetmek için çalışanları motive etmeleri gerekmektedir. Çalışanlar için çeşitli materyaller hazırlanarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurallara uymaları sağlanmalıdır.

İşletmelerde İSG kültürünün oluşması için üst yönetim tüm çalışanlara aynı özenle davranmalıdır. İşyerinde olumlu tutum ve davranışlarda bulunan çalışanları teşvik amaçlı ödül verilmeli ve çalışan motive edilmelidir. İşletmede yaşanan tüm kaza ve ramak kala olaylar raporlanmalı olaylarla ilgili araştırmalar yapılarak taraflar bilgilendirilmelidir. Bu kültürün yerleşmesi işletmelerde uzun bir zaman alabilir (Çavuş ve Keskin, 2020: 631).

Güvenli işyeri oluşturmak işverenlerin temel hedefleri arasında olmalıdır. Böylece bireylerin yapılan iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını benimsemeleri daha kolay olacaktır. Ancak bunun olması için çalışanın da istemesi gerekmektedir. Burada işverene düşen görev çalışanın davranışlarını olumlu yöne çekebilecek uygulamalar ve yöntemler geliştirmektir (Gödelek, 2005: 34-35). İşletmelerde yaşanan iş kazası ve meslek hastalıklarının azalması için çalışanlar da bu noktada üzerlerine düşen sorumluluğun farkında olmalı, sağlık ve güvenlikle ilgili yapılan faaliyetlere daha fazla katılım göstermelidirler.

İşletmelerde arzu edilen güvenlik kültürünün oluşmasıyla;

- İşletmede belirlenmiş olan güvenlik kurallarına her zaman uyulur,

- Olası tehlikeler araştırılır ve bulunması durumunda düzeltmek için gerekli inisiyatif alınır,
- Çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan faaliyetlere katılım konusunda isteklidirler,
- Güvenlik açıklarını iletme konusunda iletişim vardır ve bu durumlarda azarlanma korkusu yoktur,
- Ortaya çıkan güvenlik açıkları gerekli düzeltmeleri yapmak için bir fırsat olarak görülür,
- Yapılan eğitimler, çalışanlara gerekli bilgi ve donanımı vermektedir,
- Çalışanlar yaptıkları işin tehlikeli durumlarını bilir ve değerlendirmelerini buna göre yaparlar,
- Çalışanlar ve yöneticiler gereksiz yere risk almazlar ve bunu karşı taraftan da beklemezler,
- Çalışanlar iş güvenliğine verdikleri önemi davranışlarıyla gösterir ve geri bildirim yaparlar,
- Kişiler çalışma arkadaşlarıyla güvenlik yönünden birbirlerini destekleyici şekilde çalışırlar,
- İşletme içerisinde tüm uygulama ve faaliyetler olası risk ve tehlikelerin yok edilmesi, kazaların önlenmesi üzerine kuruludur (Ryan, 2000: 2).

İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla görevli olan insan kaynakları yönetiminin güvenlik kültürünün oluşmasındaki etkisi de yadsınamayacak boyuttadır. Güvenlik kültürünün yerleşmesiyle iş kazası ve meslek hastalıklarına yakalanma oranı azalacak, örgüt olma bilinci artacaktır. Bu bağlamda yönetiminde bu konuda gerekli zaman ve kaynak tahsisini yapması, yapılacak olan kurul toplantılarına katılması gerekmektedir.

6.İnsan Kaynakları Yönetimi ve İSG İlişkisi Üzerine Literatür İncelemesi

Literatüre baktığımız zaman insan kaynakları yönetimi alanında ve İSG alanında yapılmış birçok çalışma bulunmaktadır. Ancak bu iki konunun birbirleri üzerindeki etkisini ele alan çalışma sayısı oldukça az bulunmaktadır. Bu çalışma, insan kaynakları yönetimi faaliyetlerinin işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği performansını incelemekte ve doğru yönetilen insan kaynakları yönetiminin işletme üzerindeki etkini incelemektedir. Bu bağlamda literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Fırat (2008) çalışmasında; insan kaynakları yönetimi ve iş güvenliğini bir arada ele alarak güvenli çalışma ortamının sağlanması, sağlık ve güvenlik düzenlemeleri, uygun çalışma ortamı konularına değinmiştir. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliğinin tüm çalışanları kapsamı gerektiği, iş güvenliği konusunda herhangi bir boşluk olması durumunda bunun çalışma koşullarını etkileyeceği sonucuna ulaşmıştır.

Demir (2016) çalışmasında; insan kaynakları yönetiminin bir fonksiyonu olarak iş sağlığı ve güvenliğini incelemiş olup işyerinin bulunduğu tehlike sınıfı, büyüklüğü, çalışan sayısı gibi faktörlerin İSG uygulamalarını etkilediği ve İK departmanının da yatığı faaliyetlerde İSG konusuna yer verdiği sonucuna ulaşmıştır.

Güler, Derin ve Şahin (2018) çalışmalarında; iş sağlığı ve güvenliğinin eğitimle ilişkisi ve güvenlik kültürünün yaygınlaşmasında eğitimin rolünü inceleyerek güvenlik kültürünün yerleşmesinde eğitimin birincil derecede önemli olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Parlak, Barışık ve Yalçın (2020) çalışmalarında; gıda ürünleri imalatında çalışan personellerin iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki farkındalıklarını incelemiş olup çalışanların yaş ve cinsiyet durumları ile mesleki memnuniyetleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda yaş, cinsiyet, iş güvenliği eğitimi almış olma durumu ve sektörde çalışma sürelerinin; çalışma ortamındaki tehlikeleri bilme, algılama üzerinde etkili bir unsur olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Şahin (2010) çalışmasında; iş güvenliğinde insan kaynakları yönetiminin önemini inceleyerek işletmede sistemin hızlı bir şekilde uygulanabilmesi, gerekli

denetimin yapılabilmesi, etkili bir yönetimin oluşabilmesi ve firmaların sürekli gelişebilmesinin insan kaynakları yönetimi ile mümkün olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Altay (2015) çalışmasında; iş sağlığı ve güvenliğinin iş tatmini üzerindeki etkisini Erzurum'da bir çimento fabrikasında görev yapan 140 çalışana yaptığı anketle inceleyerek iş sağlığı ve güvenliği algı seviyeleri ile iş tatmini arasında aynı yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Bakır ve Yıldırım (2014) yaptıkları çalışmada; işçi sağlığı ve güvenliği uygulamalarının işçi, işveren, ülke ve insan kaynakları yönetimi açısından önemi özerine bir araştırma yaparak iş kazalarının büyük çoğunluğunun önlenabilir nitelikte olduğu, gerekli önlem alınırsa ve çalışanlar gerekli bilgi, donanım ve eğitime sahip olursa iş kazası geçirme oranının azalacağı belirtilmiştir. Aynı zamanda insan kaynaklarının eğitim ve iletişim, işe uygun eleman seçilmesi, disiplin ve motivasyon uygulamalarından faydalanmaları gerektiği, eğitimlerin belirli periyotlarla tekrarlanması gerektiği, işe alım sürecinde çalışanların çok dikkatli seçilmesi gerektiği ve İSG alanında gerekli tedbirler alınarak güvenli bir işyeri oluşturulabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KAPSAMINDAKİ FAALİYETLERİN İŞLETMELERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PERFORMANSINA ETKİSİ ÜZERİNE NİCEL BİR ARAŞTIRMA

1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

İnsan kaynakları yönetimi; örgütün verimliliğini ve performansını arttırmayı hedefleyen, çalışanların istek ve şikâyetlerini dikkate alarak gerekli kapasite artışını sağlamaya çalışan ve bunu yaparken de insanı örgütün en önemli unsuru olarak gören bir bilim dalıdır. İnsan kaynakları yönetimi; çalışanların kişisel gelişiminin sağlanması, çalışanın motivasyonunun artırılması, yenilikçi hedeflere yönelmesi sebebi ile çalışma hayatında büyük önem arz etmektedir (Hasanhanoğlu, 2019: 5). Çalışanlarına önem veren ve onların isteklerini dikkate alan işletmeler, bireylerin daha sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamalıdır. İşletmelerde insan kaynakları yönetimi fonksiyonları gerektiği gibi uygulanmadığı zaman iş kazaları ve meslek hastalıkları sayısında artış yaşanacak ve işçinin güvenliği tehlikeye düşecektir. Bu durum insan kaynakları yönetiminin ne derece önemli olduğunu ortaya koymaktadır (Erdoğan ve Karacan, 2011: 110). Doğru yönetilmeyen insan kaynakları faaliyetleri gerek çalışan gerek işletme için büyük oranda zarara sebep olmaktadır. İnsan kaynakları yönetiminin birçok fonksiyonu bulunmaktadır. Bunlar içerisinde iş sağlığı ve güvenliği, çalışanın sağlıklı ve güvenli bir işyerinde bulunması için gerekli ortamı sağlaması noktasında en önemli unsurlardan biridir.

İş sağlığı ve güvenliği, işyerlerinde iş yürütüldüğü sırada işçiyi ortaya çıkabilecek tehlikelerden korumak, çalışanları psikolojik anlamda yükseltmek, çalışanın yeteneklerine uygun yerlerde çalışmasını sağlamaktır (Altay, 2015: 4). İş sağlığı ve güvenliği insan kaynakları yönetiminin odak noktalarından biridir. Sanayileşmenin artması ve teknolojik gelişmelerin hız kazanması ile işçiyi tehlikeye sokan birçok faktör de ortaya çıkmıştır. İnsan kaynakları ise tam da bu noktada devreye girerek çalışanların sağlık ve güvenliklerini koruyacak tedbirler alınmasını sağlamaktadır (Hasanhanoğlu, 2019: 6).

Literatür taraması yapıldığı zaman insan kaynakları yönetimi ve iş sağlığı ve güvenliği konularının birçok çalışmada ele alındığı görülmektedir. Ancak bu iki konunun bir arada ele alındığı çalışmalar oldukça azdır. Bu çalışma ile insan kaynakları yönetiminin önemi ve doğru yönetilen insan kaynaklarının iş sağlığı ve güvenliğine katkısı detaylı olarak incelenmiştir. Bu bağlamda literatüre katkı sağlaması hedeflenmektedir.

2.Araştırmada Kullanılan Yöntemler

İnsan kaynakları, iş sağlığı ve güvenliği konuları zengin ve kapsamlı bir içeriğe sahip oldukları için araştırmanın metodolojisi saha çalışması gerektirmektedir. Bu sebeple nicel yöntemle bir anket çalışması yapılmış olup elde edilen veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir.

Araştırma anketi Google Form’da hazırlanarak insan kaynakları ve İSG alanında çalışan bireylere ulaştırılmıştır. Anket formunda katılımcılarımızın kişisel bilgilerinin hiçbir kişi veya kurumla paylaşılmayacağı belirtilmiştir.

Araştırmada kullanılan anket demografik sorular, 5’li likert tipi ölçek soruları, evet ve hayır yanıtlı sorular, çoklu yanıt soruları olmak üzere 56 sorudan oluşmaktadır. Likert ölçekli sorularda katılımcıların “Kesinlikle Katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Kararsızım”, “Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılmıyorum” ifadelerinden birini seçmeleri istenmiş ve bulguların analizi bilgisayar ortamında SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Anketlerle elde edilen veriler betimsel istatistik yöntemleriyle (frekans, oran, ortalama ve çapraz tablolar) sunulmuş ve yorumlanmıştır.

Ankette yer alan soruların güvenilirliğinin belirlenmesi amacıyla “Cronbach Alpha” değerinden yararlanılmıştır. Güvenilirlik analizine göre anket sorularımızın Cronbach Alpha değeri 0.948 bulunmuştur. Bu anketimizin yüksek güvenilirlikte olduğunu göstermektedir.

3.Araştırmanın Sınırlılıkları ve Evreni

Araştırmanın evreni Türkiye’de işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri ile insan kaynakları profesyonellerinden oluşmaktadır. Araştırmanın

örnekleme seçilirken özellikle insan kaynakları ve iş sağlığı güvenliği alanında aktif bir şekilde çalışan 18 yaş üzeri bireyler tercih edilmiştir. Araştırmanın örneklem seçiminde katılımcıların her yaş grubundan olmasına ve farklı demografik özellikler taşımasına, insan kaynakları ve iş sağlığı güvenliği çalışanı olan katılımcı sayılarının anlamlı sonuçlar çıkarabilmek için birbirine yakın sayılarda olmasına özen gösterilmiştir.

Anket çalışmasının yapıldığı süreç Covid-19 salgınının olduğu zamana denk geldiği için bazı işletmelerde çalışanlarla birebir anket doldurulurken bazı işletmelere çalışanlara sadece mail üzerinden ulaşım sağlanabilmiştir. Bu sebeple anket sayıları daha sınırlı tutulmuştur.

4.Araştırma Bulguları ve Sonuçları

Araştırmaya katılanların sosyo ekonomik özellikleri başta olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği ve insan kaynakları yönetimi konularında hazırlanan anket çalışması ile elde edilen veriler değerlendirilerek frekans dağılımları ile oransal payları incelenmiştir.

4.1.Katılımcıların Demografik Bulguları

Uygulanan ankette katılımcıların demografik özellikleriyle ilgili sorular yer almaktadır. Bu doğrultuda bireylerin demografik özelliklerinin frekans ve yüzdeleri analiz edilerek yorumlanmıştır.

Tablo 1. Ankete Katılanların Cinsiyet Frekans ve Yüzdeleri

Cinsiyet	Frekans (N)	Yüzde(%)
Kadın	70	46,1
Erkek	82	53,9
Toplam	152	100,0

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan bireylerin cinsiyet frekans-yüzde (%) dağılım sonuçlarına bakıldığında, katılımcıların %46,1'inin kadın ve %53,9'unu erkek çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya katılanlarının yaklaşık yarısının kadınlardan oluştuğu görülmektedir.

Tablo 2. Ankete Katılanların Yaş Aralığı Frekans ve Yüzdeleri

Yaş	Frekans(N)	Yüzde(%)
18-25	27	17,8
26-35	82	53,9
36-45	23	15,1
46 ve üzeri	20	13,2
Toplam	152	100,0

Tablo 2'ye göre araştırmaya katılan bireylerin yaş durumu frekans-yüzde (%) dağılım sonuçlarına bakıldığında %17,8'i 18-25 yaş grubunda yer almakta, %53,9'u 26-35 yaş grubunda yer almakta, % 15,1'i 36-45 yaş grubunda yer almakta ve %13,2'si 46 ve üzeri yaş grubunda yer almaktadır. Araştırmaya katılanların yarısından fazlasını 26-35 yaş grubunda bulunanlar oluşturmaktadır.

Tablo 3. Ankete Katılanların Medeni Durumu Frekans ve Yüzdeleri

Medeni durum	Frekans(N)	Yüzde(%)
Evli	62	40,8
Bekâr	90	59,2
Toplam	152	100,0

Tablo 3'e göre araştırmaya katılan bireylerin medeni durum frekans-yüzde (%) sonuçlarına bakıldığında %40,8'i evli ve %59,2'si bekâr bireylerden oluşmaktadır. Sonuç olarak araştırmaya katılanların yarısından çoğu bekâr bireylerden oluşmaktadır.

Tablo 4. Ankete Katılanların Eğitim Durumları Frekans ve Yüzdeleri

Eğitim durumu	Frekans(N)	Yüzde(%)
Lise	9	5,9
Ön Lisans	25	16,4
Lisans	73	48,0
Lisansüstü	45	29,6
Toplam	152	100,0

Tablo 4'e göre araştırmaya katılan bireylerin eğitim durumları frekans-yüzde (%) sonuçlarına bakıldığında %5,9'unu lise mezunu, %16,4'ünü ön lisans mezunu, %48'ini lisans mezunu ve %29,6'sını lisansüstü bireylerin oluşturduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların çoğunu lisans mezunu, en azını ise lise mezunu bireyler oluşturmaktadır.

Tablo 5. Ankete Katılanların Çalıştığı Sektör Frekans ve Yüzdeleri

Çalıştığınız sektör	Frekans(N)	Yüzde(%)
Enerji	14	9,2
Gıda	15	9,9
Maden	4	2,6
Metal	15	9,9
Kamu	27	17,8
Otomotiv	10	6,6
Tekstil	12	7,9
İnşaat	9	5,9
Diğer	46	30,3
Toplam	152	100,0

Tablo 5'e göre araştırmaya katılan bireylerin çalıştıkları sektör frekans-yüzde (%) sonuçlarına baktığımız zaman %9,2'sinin enerji sektöründe, %9,9'unun gıda sektöründe, %2,6'sının maden sektöründe, %9,9'unun metal sektöründe, %17,8'inin kamu kurum ve kuruluşlarında, %6,6'sının otomotiv sektöründe, %7,9'unun tekstil

sektöründe, %5,9'unun inşaat sektöründe ve %30,3'ünün diğer sektörlerde çalıştığı görülmektedir. Araştırma sonuçlarına bakacak olursak en fazla katılım kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlar tarafından, en az katılım ise maden sektöründe çalışanlar tarafından sağlanmıştır.

Tablo 6. Ankete Katılanların Görevlerinin Frekans ve Yüzdeleri

Göreviniz	Frekans(N)	Yüzde(%)
İSG Sorumlusu	17	11,2
İş Güvenliği Mühendisi	7	4,6
İşyeri Hekimi	2	1,3
İş Güvenliği Uzmanı	21	13,8
İnsan Kaynakları Uzmanı	27	17,8
İnsan Kaynakları Elemanı	26	17,1
İSG Teknikeri	1	0,7
İSG Koordinatörü	12	7,9
Diğer Sağlık Personeli	10	6,6
Diğer	29	19,1
Toplam	152	100,0

Tablo 6'ya göre araştırmamıza katılan bireylerin görev dağılımı frekans-yüzde (%) sonuçlarına baktığımız zaman %11,2'sinin İSG Sorumlusu, %4,6'sının İş Güvenliği Mühendisi, %1,3'ünün İşyeri Hekimi, %13,8'inin İş Güvenliği Uzmanı, , %17,8'inin İnsan Kaynakları Uzmanı, %17,1'inin İnsan Kaynakları Elemanı, %0,7'sinin İSG Teknikeri, %7,9'unun İSG Koordinatörü, %6,6'sının Diğer Sağlık Personeli ve %19,1'inin diğer pozisyonlarda görev aldığı görülmektedir. Katılımcıların çoğunun İş Güvenliği Uzmanı, İnsan Kaynakları Uzmanı ve İnsan Kaynakları Elemanı olduğu görülmektedir. En az katılım ise İSG Teknikeri meslek grubunda olmuştur.

Tablo 7. Ankete Katılanların İşyeri Çalışan Sayısı Frekans ve Yüzdeleri

İşyeri çalışan sayısı	Frekans(N)	Yüzde(%)
1-49	28	18,4
50-99	30	19,7
100-249	31	20,4
250-499	20	13,2
500 ve üzeri	43	28,3
Toplam	152	100,0

Tablo 7’ye göre araştırmaya katılan bireylerin işyeri çalışan sayısı frekans-yüzde (%) sonuçlarına bakıldığı zaman %18,4’ü 1-49 arasında, %19,7’si 50-99 arasında, %20,4’ü 100-249 arasında, %13,2’si 250-499 arasında ve %28,3’ü 500 ve üzerinde çalışan sayısına sahiptir. Bu doğrultuda en çok katılım 500 ve üzerinde çalışanı bulunan, en az katılım ise 250-499 arası çalışanı bulunan işyerlerindeki bireyler tarafından sağlanmıştır.

Tablo 8. Ankete Katılan Bireylerin İşletmelerinin Faaliyet Süresinin Frekans ve Yüzdeleri

İşletmenin faaliyet süresi	Frekans(N)	Yüzde(%)
1 yıldan az	9	5,9
1-5 yıl	22	14,5
5-10 yıl	34	22,4
10 yıl ve üzeri	87	57,2
Toplam	152	100,0

Tablo 8’e göre araştırmaya katılanların çalıştıkları işletmelerin faaliyet sürelerini gösteren frekans-yüzde (%) sonuçlarına baktığımız zaman, faaliyet süresi 1 yıldan az olanların %5,9’u, faaliyet süresi 1-5 yıl arası olanların %14,5’i, faaliyet süresi 5-10 yıl olanların %22,4’ü ve son olarak faaliyet süresi 10 yıl ve üzerinde olanlar %57,2’yi oluşturduğu görülmektedir. Araştırma sonuçlarına baktığımız zaman katılımcıların yarısından fazlasının faaliyet süresi 10 yıl ve üzerinde olanlardan oluştuğunu, en az katılımın ise faaliyet süresi 1 yıldan az olanlardan oluştuğunu söylemek mümkündür.

4.2.İşletmelerde İSG Birimi ve Bulunduğu Konum ile İlgili Bulgular

Araştırmaya katılanlara işletmelerde İSG birimi ve bulunduğu konum, işletmenin hangi tehlike sınıfında bulunduğu, katılımcıların görev tanımlarında yer alıp almadığı ile ilgili sorular sorulmuştur. Verilen cevapların frekans ve yüzdeleri analiz edilerek yorumlanmıştır.

Tablo 9. Ankete Katılan Bireylerin İşletmelerinde İSG'nin Hangi Departmana Bağlı Olduğunun Frekans ve Yüzdeleri

İşletmenizdeki İSG Birimi hangi departmana bağlıdır?	Frekans(N)	Yüzde(%)
İnsan Kaynakları Departmanı	66	43,4
Genel Müdürlük	44	28,9
Genel Müdür Yardımcılığı	7	4,6
Üretim Departmanı	11	7,2
Diğer	24	15,8
Toplam	152	100,0

Tablo 9'a göre katılımcıların işletmelerinde İSG Biriminin hangi departmana bağlı olduğunun frekans-yüzde (%) sonuçlarında %43,4'ünün İnsan Kaynakları Departmanına, %28,9'unun Genel Müdürlüğe, %4,6'sının Genel Müdür Yardımcılığına, %7,2'sinin Üretim Departmanına ve %15,8'inin ise diğer departmanlara bağlı olduğu görülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre işletmelerin neredeyse yarısına yakınında İSG Biriminin İnsan Kaynakları Departmanına bağlı olduğunu söylemek mümkündür. Araştırmaya katılanların verdikleri cevaplar doğrultusunda çok az sayıda işletmede İSG Biriminin Üretim Departmanına bağlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu doğrultuda işletmelerde İSG biriminin genel olarak İK departmanına bağlı olduğu söylenebilir.

Tablo 10. Ankete Katılanların İşyerlerinin Hangi Tehlike Sınıfında Bulunduğunun Frekans ve Yüzdeleri

İşyerinizin hangi tehlike sınıfında?	Frekans(N)	Yüzde(%)
Az Tehlikeli	63	41,4
Tehlikeli	50	32,9
Çok Tehlikeli	39	25,7
Toplam	152	100,0

Tablo 10'a göre katılımcıların işletmelerinin hangi tehlike sınıfında bulunduğu frekans-yüzde (%) sonuçlarına baktığımız zaman %41,4'ünün az tehlikeli işyerinde, %32,9'unun tehlikeli işyerinde son olarak %25,7'sinin çok tehlikeli işyerinde çalıştığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre katılımcılarımızın çoğunun az tehlikeli işyerinde çalıştığı söylemek mümkündür.

Tablo 11. Ankete Katılanların İşyerlerinde İSG Biriminin Harcama Bütçesini Hangi Birimden Aldığının Frekans ve Yüzdeleri

İSG harcama bütçesini hangi birimden alır?	Frekans(N)	Yüzde(%)
Genel Müdür	78	51,3
İnsan Kaynakları Departmanı	50	32,9
Üretim Departmanı	8	5,3
Diğer	16	10,5
Toplam	152	100,0

Tablo 11'e göre ankete katılan bireylerin çalıştıkları işletmelerde İSG Biriminin harcama bütçesini hangi birimden aldığının frekans-yüzde (%) sonuçlarına baktığımız zaman %51,3'ünün Genel Müdürlükten, %32,9'unun İnsan Kaynakları Departmanından, %5,3'ünün Üretim Departmanından ve %10,5'inin ise harcama bütçelerini diğer birimlerden aldığı görülmektedir. Araştırma sonucumuza bakacak olursak işletmelerin yarısından fazlasında İSG Biriminin harcama bütçesini Genel Müdürlük ve İnsan Kaynakları Departmanından aldığı, çok az bir kısmının harcama bütçesini Üretim Departmanından aldığı sonucuna ulaşmaktayız. Bu doğrultuda harcama bütçesini doğrudan genel müdürlükten almak gerekli tedbirlerin daha hızlı alınmasını sağladığını söylemek mümkündür.

Tablo 12. Ankete Katılanların İşletmelerinde İSG Biriminin Olup Olmadığının Frekans ve Yüzdeleri

İşletmenizde İSG birimi var mı?	Frekans(N)	Yüzde(%)
Evet	94	61,8
Hayır	12	7,9
OSGB	46	30,3
Toplam	152	100,0

Tablo 3.12’ye göre araştırmaya katılan bireylerin işletmelerinde İSG Birimi olup olmadığının frekans-yüzde (%) sonuçlarına baktığımız zaman %61,8’inin evet cevabı verdiğini, %7,9’unun hayır cevabı verdiğini ve %30,3’ünün ise İSG hizmetini Ortak Sağlık Güvenlik Biriminden (OSGB) aldığını görmekteyiz. Buna göre araştırmaya katılan bireylerin çalıştıkları işletmelerin çoğunda İSG Biriminin bulunduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 13. Ankete Katılanların Görev Tanımlarında İSG Faaliyetlerinin Olup Olmadığının Frekans ve Yüzdeleri

İSG faaliyetleri görev tanımınızda var mı?	Frekans(N)	Yüzde(%)
Evet	124	81,6
Hayır	28	18,4
Toplam	152	100,0

Tablo 13’e göre katılımcılarımızın, işletmelerinde yürütülen İSG faaliyetlerinin görev tanımlarında yer alıp almadığı sorusuna verdikleri cevapların frekans-yüzde (%) dağılım sonuçlarına baktığımız zaman %81,6’sının evet, %18,4’ünün ise hayır cevabı verdiği görülmektedir. Araştırmamıza katılan bireylerin büyük bir çoğunluğunun görev tanımlarında İSG faaliyetlerinin yer aldığını, çok az bir kısmının görev tanımında yer almadığını söyleyebiliriz.

4.3.Katılımcıların İSG ve İK İlişkilerine Yönelik Değerlendirmelerinin Bulguları

Araştırmada katılımcılara yönlendirilen ifadelere 5’li likert ölçeğine göre “Kesinlikle Katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Kararsızım”, “Katılmıyorum” ve “Kesinlikle

Katılmıyorum” seçenekleri sunulmuştur. Katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda her ifadenin ortalaması alınmış ve en yüksekten en düşük olana doğru sıralanmıştır.

Tablo 14. İfadelere Göre Ortalama Değerleri

Yargı Cümleleri	Ortalama
Büyük çaplı işletmeler İSG faaliyetlerine daha fazla önem vermektedir.	4,01
Üst yönetim çalışanların sağlığına ve güvenliğine gerekli önemi vermektedir.	4,00
İSG konusunda yasal gelişmeler takip edilmektedir.	3,95
İSG önlemleri bakımından gerekli ekipmanlara rahat bir şekilde ulaşabilmekteyiz.	3,89
Yönetim İSG biriminin eksik gördüğü noktalarda uyarıları dikkate alır.	3,86
İSG eğitimi belirli periyotlarla tekrarlanır.	3,86
İK yönetiminin aldığı kararlarda İSG’nin önemi görülmektedir.	3,84
Üst yönetim İSG biriminin çalışmalarını yeteri kadar desteklemektedir.	3,82
Bağlı olduğumuz birim İSG faaliyetlerini yeteri kadar desteklemektedir.	3,82
İSG ile ilgili konularda bilgi akışı yeterince hızlıdır.	3,79
İSG birimindeki malzeme ihtiyaçlarımız (KKD, uyarı levhaları vb.) hızlı şekilde karşılanır.	3,78
İşe alım süreçlerinde sağlık güvenlik yönünden işe uygunluk yeterince önemsenir.	3,78
İSG biriminin gerekli gördüğü kararlar şirket olarak uygulanır.	3,73
İSG birimini başarılı bulmaktayım.	3,72
İSG birimini bağlı olduğu departman yapılan çalışmaların etkinliğini arttırmaktadır.	3,72
İSG biriminin görüşü alınan kararlarda etkilidir.	3,70
İSG birimi İK departmanı ile uyum içinde çalışır.	3,64
İş kazaları genellikle çalışan hatası yüzünden meydana gelmektedir.	3,63
İSG ile ilgili işlemlerde bürokrasi ve zaman kaybı azdır.	3,61
İSG biriminde çalışanlar olarak öneri ve şikâyetlerimizi korkusuzca iletebilmekteyiz.	3,61
İSG biriminin genel müdürlüğe bağlı olması alınan kararların etkinliğini arttırmaktadır.	3,60
İSG birimi olarak bağlı olduğumuz birim uygulamaların etkinliğini (hız, maliyet vb.) arttırmaktadır.	3,57
İSG birimi olarak diğer birimler ile etkileşim rahat sağlanmaktadır.	3,57
İSG ile ilgili belirttiğimiz sorunlar ve kriterler işe alım sürecinde dikkate alınır.	3,53
Yönetim İSG faaliyetleri konusundaki çalışmalara katılır.	3,50
Yaşadığımız sorunlar kişilerden kaynaklanmaktadır.	3,47
Bağlı olduğumuz birim İSG ile ilgili konularda işçilerle çatışmalı olduğumuzda her zaman yanımızda durmaktadır.	3,45

*(1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 14'e göre katılımcıların verdiği cevaplar doğrultusunda araştırmamızın genel ortalaması 3,72 olarak belirlenmiştir. Bu da belirlediğimiz ölçeklerden katılıyorum seçeneğine denk gelmektedir. Buna göre değerlendirecek olursak katılımcılarımıza sorduğumuz soruların tamamının cevabının katılıyorum seçeneği olduğu sonucuna ulaşmaktayız. Bu durumda özellikle büyük çaptaki işletmelerin İSG konusundaki yasal gelişmelere ve uygulamalara önem verdiğini söylemek mümkündür. Ayrıca işletmelerin 4,00'lık ortalama ile çalışanların sağlık ve güvenliğine de gereken önemi verdikleri görülmektedir. Aynı zamana otalamanın üzerinde oldukları için İSG eğitimlerinin belirli periyotlarla tekrarlandığını, iş güvenliği için gerekli olan ekipmanların hızlı bir şekilde karşılandığı ve işletmelerin İSG faaliyetlerini yeteri kadar desteklediği yorumu yapılabilmektedir.

Diğer taraftan “İSG birimi İK departmanı ile uyum içinde çalışır.”, İş kazaları genellikle çalışan hatası yüzünden meydana gelmektedir.”, “İSG biriminde çalışanlar olarak öneri ve şikâyetlerimizi korkusuzca iletebilmekteyiz.” gibi öncüllerimiz ortalamanın artında kalmıştır. Bu durum İSG biriminin diğer birimlerle etkileşimi, bağlı olduğu departmanın etkinliği, işe alım sürecindeki kararlara katılabilmesi ve buna benzer noktalarda kişilerin biraz daha tereddütlü olduğunu göstermektedir. En düşük ortalamaya sahip olan “Bağlı olduğumuz birim İSG ile ilgili konularda işçilerle çatışmalı olduğumuzda her zaman yanımızda durmaktadır.” öncülü ise çalışanların yarısına yakınının bu konuda tereddütleri olduğunu göstermektedir.

Tablo 15. Katılımcıların Anket Sorularına Verdikleri Yanıtların Dağılımı (%)

Yargı Cümleleri	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İSG konusunda yasal gelişmeler takip edilmektedir.	8,6	5,9	7,9	36,8	40,8
İSG eğitimi belirli periyotlarla tekrarlanır.	9,9	7,9	7,9	35,5	38,8
İSG biriminin gerekli gördüğü kararlar şirket olarak uygulanır.	7,9	9,9	15,1	35,5	31,6
Yönetim İSG biriminin eksik gördüğü noktalarda uyarıları dikkate alır.	9,2	5,3	12,5	36,2	36,8
İSG ile ilgili belirttiğimiz sorunlar ve kriterler işe alım sürecinde dikkate alınır.	11,2	11,8	16,4	34,2	26,3
Bireyin İSG ile ilgili sertifikalarının olması işe alım sürecinde bir avantajdır.	15,8	20,4	15,8	21,7	26,3
Üs yönetim İSG biriminin çalışmalarını yeteri kadar desteklemektedir.	7,9	7,9	9,9	42,8	31,6
Bağlı olduğumuz birim İSG faaliyetlerini yeteri kadar desteklemektedir.	7,9	7,9	9,9	43,4	30,9
İSG birimi kendi elemanlarını kendileri seçebilmektedir.	21,1	22,4	15,8	20,4	20,4
İSG biriminde çalışanlar olarak öneri ve şikâyetlerimizi korkusuzca iletebilmekteyiz.	10,5	8,6	18,4	34,9	27,6
İSG biriminin görüşü alınan kararlarda etkilidir.	9,9	7,9	11,2	44,7	26,3
İSG birimine eleman alınacağında görüşlerimize yeterince başvurulur.	11,8	21,7	23,7	25,0	17,8
İK yönetiminin aldığı kararlarda İSG'nin önemi görülmektedir.	7,9	9,9	11,2	32,2	38,8
İSG birimi olarak diğer birimler ile etkileşim rahat sağlanmaktadır.	9,9	11,2	17,8	34,9	26,3
İSG birimi İK departmanı ile uyum içinde çalışır.	9,9	9,2	13,8	41,4	25,7
Yönetim İSG faaliyetleri konusundaki çalışmalara katılır.	7,2	16,4	16,4	38,8	21,1
Üst yönetim çalışanların sağlığına ve güvenliğine gerekli önemi vermektedir.	7,9	6,6	9,2	30,3	46,1
Bir yangın veya deprem olması durumunda insan hatasının minimum olması için yönetim belli aralıklarla tatbikat yaptırmaktadır	13,2	13,8	19,1	29,6	24,3
İşe alım süreçlerinde sağlık güvenlik yönünden işe uygunluk yeterince önemsenir.	7,2	10,5	11,2	39,5	31,6
İSG birimine alınan personeller liyakate uygun alınmaktadır.	9,2	10,5	31,6	25,7	23,0
Çalışanların İSG konusundaki davranışları performans ölçütü olarak kullanılır.	13,2	18,4	18,4	32,2	17,8
İSG biriminin karar almasında şirket kârı ön plandadır.	27,6	25,7	16,4	17,1	13,2

İşletmeye ekipman, malzeme veya hizmet alımlarında iş güvenliği ilgili konular nedeniyle nihai kararı İSG birimi verir.	9,9	19,1	18,4	32,2	20,4
İSG birimindeki malzeme ihtiyaçlarımız (KKD, uyarı levhaları vb.) hızlı şekilde karşılanır.	8,6	7,2	14,5	36,8	32,9
İSG önlemleri bakımından gerekli ekipmanlara rahat bir şekilde ulaşabilmekteyiz.	7,2	7,9	14,5	28,9	41,4
İSG birimi olarak aylık yıllık bütçemiz yeterlidir.	11,2	9,2	28,3	34,2	17,1
İSG ile ilgili konularda bilgi akışı yeterince hızlıdır.	9,2	9,9	12,5	29,6	38,8
İSG birimi olarak bağlı olduğumuz birim uygulamaların etkinliğini (hız, maliyet vb.) arttırmaktadır.	7,9	11,2	21,1	35,5	24,3
İSG birimini başarılı bulmaktayım.	9,2	6,6	13,8	43,4	27,0
İSG ile ilgili işlemlerde bürokrasi ve zaman kaybı azdır.	13,2	6,6	16,4	33,6	30,3
Bağlı olduğumuz birim İSG ile ilgili konularda işçilerle çatışmalı olduğumuzda her zaman yanımızda durmaktadır.	7,2	9,9	30,9	34,2	17,8
Yaşadığımız sorunlar kişilerden kaynaklanmaktadır.	11,2	10,5	26,3	24,3	27,6
İSG ile ilgili konuların yerine getirilmesinde üst yönetimle her zaman sorunlar yaşarım.	30,3	28,3	21,1	13,2	7,2
İSG ile ilgili konuların yerine getirilmesinde bağlı olduğum birimle her zaman sorunlar yaşarım.	29,6	31,6	19,7	11,2	7,9
İş kazaları genellikle çalışan hatası yüzünden meydana gelmektedir.	8,6	15,8	7,9	39,5	28,3
İşyerimde yaşanan iş kazalarının ve iş güvenliği ile ilgili sorunların önemli bir sebebi organizasyon yapısıdır.	12,5	25,7	25,0	23,7	13,2
İSG ile ilgili tedbirlerin organizasyon yapısı nedeniyle gecikmesinden iş kazaları olur.	14,5	20,4	28,9	20,4	15,8
İSG ile ilgili işlemlerin aksaması bağlı olduğumuz birim ile ilgilidir.	24,3	30,9	23,7	14,5	6,6
İşyerimde İSG birimi başka bir birime bağlanmalıdır.	25,0	23,0	28,3	15,1	8,6
İSG birimi başka departmana bağlı olsaydı daha verimli olurdu.	24,3	23,7	24,3	19,7	7,9
İSG birimini bağlı olduğu departman yapılan çalışmaların etkinliğini arttırmaktadır.	9,2	6,6	15,8	39,5	28,9
İSG biriminin genel müdürlüğe bağlı olması alınan kararların etkinliğini arttırmaktadır.	8,6	11,8	21,1	28,3	30,3
Büyük çaplı işletmeler İSG faaliyetlerine daha fazla önem vermektedir.	9,2	7,2	8,6	23,0	52,0

Tablo 15'e göre işletmelerde yürütülen İSG faaliyetleri ile ilgili araştırmamıza katılan bireylere 5'li likert ölçeğine göre (kesinlikle katılıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum) öncüller verilmiştir. Bu öncüllerin % sonuçları elde edilen veriler doğrultusunda değerlendirilecektir.

Katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda işletmelerin İSG konusunda meydana gelen yasal gelişmeleri düzenli bir şekilde takip ettikleri ve buna bağlı olarak

İSG eğitimlerine gereken önemi verdikleri, şirketin karından ziyade çalışan sağlığına önem verildiği görülmektedir. İSG biriminin öneri ve tavsiyelerinin dikkate alındığını ve karar alma sürecine etkisi olduğunu, işe alım sürecinde bireylerin sertifikalarının olmasının kişiye avantaj sağladığı söylemek mümkündür.

İnsan kaynakları yönetiminin İSG konusuna gerekli önem ve özeni gösterdiği, İSG birimi ile uyum içerisinde çalıştığı gözlemlenmektedir. Aynı zamanda İSG biriminin diğer birimlerle kolay iletişim sağladığı, işletmelerin gerekli tatbikatları yaptığı, işletmeye personel alırken işe uygun eleman seçimine gerekli önemi verdiklerini söylemek mümkündür. İSG ile ilgili konularda bağlı oldukları birimle sorun yaşanırse üst yönetimin yanlarında durduğunu ve yaşadıkları sorunların genellikle kişilerden kaynaklandığı görülmektedir. Aynı şekilde iş kazalarının da çoğunun çalışan hatası yüzünden yaşandığı, İSG biriminin bağlı olduğu departmanın yapılacak çalışmaların etkinliğini arttırdığı, büyük işletmelerin İSG konusuna daha fazla önem verdiği ve İSG biriminin genel müdürlüğe bağlı olmasının alınacak kararların etkinliğini daha fazla arttıracığı sonucuna ulaşabiliriz.

İşletmelerde İSG biriminin kendi elemanlarını seçemediği ve yaşanan aksaklıkların İSG biriminden kaynaklanmadığı görülmektedir. İSG ile ilgili konuların yerine getirilmesinde gerek üst yönetimle gerek bağlı olunan birimle sorun yaşanmadığını, yaşanan iş kazalarının organizasyon yapısıyla ilgili olmadığını, işletmelerinde İSG biriminin başka bir birime bağlanmaması gerektiğini bağlı olduğu departmandan memnun olduklarını söylemek mümkündür. Araştırma sonucumuzdan İSG birimine liyakate uygun personel alındığı, iş kazalarının organizasyondan kaynaklanan gecikmeler sonucu yaşandığı ve İSG biriminin başka bir departmana bağlı olursa daha verimli olabileceği noktasında çalışanların kararsız kaldıkları görülmektedir.

Tablo 16. Cinsiyete Göre En Yüksek ve En Düşük Ortalamalı Değişkenler

Cinsiyet	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Büyük çaplı işletmeler İSG faaliyetlerine daha fazla önem vermektedir.*						
Kadın	5,7	8,6	8,6	21,4	55,7	100,0
Erkek	12,2	6,1	8,5	24,4	48,8	100,0
Üst yönetim çalışanların sağlığına ve güvenliğine gerekli önemi vermektedir.*						
Kadın	5,7	4,3	5,7	30,0	54,3	100,0
Erkek	9,8	8,5	12,2	30,5	39,0	100,0
İSG konusunda yasal gelişmeler takip edilmektedir.*						
Kadın	5,7	4,3	8,6	32,9	48,6	100,0
Erkek	11,0	7,3	7,3	40,2	34,1	100,0
Yönetim İSG faaliyetleri konusundaki çalışmalara katılır.**						
Kadın	4,3	17,1	24,3	32,9	21,4	100,0
Erkek	9,8	15,9	9,8	43,9	20,7	100,0
Yaşadığımız sorunlar kişilerden kaynaklanmaktadır.**						
Kadın	7,1	14,3	18,6	30,0	30,0	100,0
Erkek	14,6	7,3	32,9	19,5	25,6	100,0
Bağlı olduğumuz birim İSG ile ilgili konularda işçilerle çatışmalı olduğumuzda her zaman yanımızda durmaktadır.**						
Kadın	7,1	5,7	37,1	28,6	21,4	100,0
Erkek	7,3	13,4	25,6	39,0	14,6	100,0

*En Yüksek Puanı Alanlar

**En Düşük Puanı Alanlar

Tablo 16'ya göre araştırmamıza katılan bireylerin cinsiyetlerine göre büyük çaplı işletmelerin İSG faaliyetlerine daha fazla önem verme durumunu beraber

inceleyecek olursak kadın katılımcılarımızın %55,7'si kesinlikle katılıyorum, %21,4'ü katılıyorum, %8,6'sı kararsızım yanıtını verirken, %8,6'sı katılmıyorum ve %5,7'si kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermişlerdir. Sonuç olarak kadın katılımcılarımızın %77,1'i büyük çaplı işletmelerde İSG faaliyetlerine daha çok önem verildiğini düşünmektedirler.

Erkek katılımcılarımızın ise %48,8'i kesinlikle katılıyorum, %24,4'ü katılıyorum, %8,5'i kararsızım yanıtını verirken, %6,1'i katılmıyorum ve %5,7'si kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermişlerdir. Bu bağlamda erkek katılımcıların %73,2'si büyük çaplı işletmelerim İSG faaliyetlerine daha fazla önem verdiklerini düşünmektedirler.

Cinsiyete göre üst yönetimin çalışanların sağlığına ve güvenliğine gerekli önemi verme durumu beraber incelendiği zaman kadınların %54,3'ünün kesinlikle katıldığı, %30'unun katıldığını, %5,7'sinin kararsız olduğu gözlemlenirken, %4,3'ünün katılmadığı ve %5,7'sinin kesinlikle katılmadığı gözlemlenmiştir. Bu durumda kadınların %84,3'ünün katılması üst yönetimin çalışan sağlığı ve güvenliğine gerekli önemi verdiğini görmekteyiz.

Erkek katılımcılarımızın %39'unun kesinlikle katılıyorum, %30,5'inin katılıyorum, %12,2'si kararsızım yanıtını veriyorken, %8,5'i katılmıyorum ve %9,8'i kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermişlerdir. Buna göre erkek katılımcıların %69'unun işletmesinde üst yönetimin çalışan sağlığı ve güvenliğine gereken önemi verdiğini söylemek mümkündür.

Katılımcılarımızın cinsiyetlerine göre İSG konusunda yasal gelişmelerin takip edilme durumunu beraber incelediğimiz zaman kadınların %48,6'sının kesinlikle katıldığını, %32,9'unun katıldığını, % 8,6'sının kararsız kaldığı gözlemlenirken, %4,3'ünün katılmadığını ve %5,7'sinin kesinlikle katılmadığı gözlemlenmektedir. Bu durumda kadınların %85'inin mevcut işletmelerinde İSG konusunda yasal gelişlerin takip edildiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Erkek katılımcılarımızın ise %34,1'inin kesinlikle katıldığı, %40,2'sinin katıldığı, %7,3'ünün kararsız kaldığı gözlemlenirken, %7,3'ünün katılmadığı ve %11'inin kesinlikle katılmadığı görülmektedir. Bu bağlamda erkeklerin %74,3'ünün

mevcut işletmelerinde İSG konusunda yasal gelişmelerin takip edildiğini sonucuna ulaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyet durumlarına göre işyerinde yaşadıkları sorunların kişilerden kaynaklanma durumu beraber incelendiği zaman kadınların %30'unun kesinlikle katıldığını, %30'unun katıldığını, %18,6'sının kararsız kaldığını gözlemlerken, %14,3'ünün katılmadığını ve %7,1'nin kesinlikle katılmadığını gözlemlemekteyiz. Bu durum kadınların %60'ının işletmelerinde yaşadıkları sorunların kişilerden kaynaklandığını göstermektedir.

Erkek katılımcılarımızın verdiği yanıtlar incelendiğinde %25,6'sının kesinlikle katıldığı, %19,5'inin katıldığı, %32,9'unun kaldığı gözlemlenirken, %7,3'ünün katılmadığı, %14,6'sının kesinlikle katılmadığı gözlemlenmektedir. Sonuç olarak erkeklerin %45,1'inin işletmelerinde yaşadıkları sorunların kişilerden kaynaklandığı ve birçok işletme çalışanının ise bu konuda çekimser kaldığını söylemek mümkündür.

Cinsiyete göre bağlı olduğumuz birimin İSG ile ilgili konularda işçilerle çatışmalı olduğumuzda her zaman yanımızda durma durumu beraber incelendiğinde kadınların %21,4'ünün kesinlikle katıldığı, %28,6'sının katıldığını, %37,1'inin kararsız olduğu gözlemlenirken, %5,7'sinin katılmadığı ve %7,1'inin kesinlikle katılmadığı gözlemlenmiştir. Bu durumda kadınların %50'si mevcut işletmelerinde İSG ile ilgili konularda işçilerle çatışmalı olduklarında bağlı oldukları birim her zaman yanlarında durmaktadır ancak %37,1 gibi bir çoğunluğun ise kararsız kalması bağlı oldukları birimin bu konuda her zaman yanlarında durmadıkları çalışanları çekimser ve tereddütte bıraktıklarını söylemek mümkündür.

Erkek katılımcılarımızın ise %14,6'sı kesinlikle katılıyorum, %39'u katılıyorum, %25,6'sı kararsızım, %13,4'ü katılmıyorum ve %7,3'ü kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermişlerdir. Bu noktada erkeklerin %53,6'sı işletmelerinde İSG ile ilgili konularda işçilerle çatışmalı olduklarında bağlı oldukları birim her zaman yanlarında durmaktadır.

Tablo 17. Görevlere Göre Büyük Çaplı İşletmelerin İSG Faaliyetlerine Daha Fazla Önem Verme Durumu (%)*

Görev	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
İSG Sorumlusu	17,6	0,0	5,9	17,6	58,8	100,0
İş Güvenliği Mühendisi	0,0	0,0	0,0	28,6	71,4	100,0
İşyeri Hekimi	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	100,0
İş Güvenliği Uzmanı	9,5	14,3	4,8	28,6	42,9	100,0
İnsan Kaynakları Uzmanı	3,7	3,7	3,7	22,2	66,7	100,0
İnsan Kaynakları Elemanı	11,5	3,8	15,4	23,1	46,2	100,0
İSG Koordinatörü	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
İSG Teknikeri	8,3	0,0	8,3	25,0	58,3	100,0
Diğer Sağlık Personeli	20,0	10,0	0,0	20,0	50,0	100,0
Diğer	6,9	17,2	17,2	17,2	41,4	100,0
Toplam	9,2	7,2	8,6	23,0	52,0	100,0

Tablo 17'ye göre mevcut görev pozisyonlarına göre büyük çaplı işletmelerin İSG faaliyetlerine daha fazla önem verme durumu beraber incelediğinde İş Güvenliği Uzmanı pozisyonunda çalışanların %42,6'sı kesinlikle katılıyorum, %28,6'sı katılıyorum, %4,8'i kararsızım yanıtını verirken, %14,3'ü katılmıyorum ve %9,5'i kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermişlerdir. Bu noktada katılımcılarımızdan İş Güvenliği Uzmanlarının %71,2'sinin büyük çaplı işletmelerde İSG faaliyetlerine daha fazla önem verildiğini düşündüklerini söylemek mümkündür.

İnsan Kaynakları Uzmanı olan katılımcıların cevaplarını incelediğimiz zaman %66,7'sinin kesinlikle katılıyorum, %22,2'sinin katılıyorum, %3,7'sinin kararsızım yanıtını verdikleri gözlemlenirken, %3,7'sinin katılmıyorum ve %3,7'sinin kesinlikle katılmıyorum yanıtlarını verdikleri gözlemlenmiştir. Sonuç olarak İnsan Kaynakları Uzmanı olan katılımcılarımızın %88,9'u büyük çaplı işletmelerin İSG faaliyetlerine daha fazla önem verdiklerini düşünmektedirler.

Genel olarak bakacak olursak İK alanında çalışan bireyler İSG alanında çalışan bireylere nazaran büyük çaplı işletmelerde iş güvenliğine daha fazla önem verildiğini düşünmektedirler.

Tablo 18. Görevlere Göre Üst Yönetimin Çalışanların Sağlığına ve Güvenliğine Gerekli Önemi Verme Durumu (%)*

Görev	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
İSG Sorumlusu	11,8	5,9	11,8	35,3	35,3	100,0
İş Güvenliği Mühendisi	0,0	0,0	0,0	42,9	57,1	100,0
İşyeri Hekimi	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	100,0
İş Güvenliği Uzmanı	4,8	14,3	19,0	23,8	38,1	100,0
İnsan Kaynakları Uzmanı	3,7	0,0	3,7	18,5	74,1	100,0
İnsan Kaynakları Elemanı	7,7	0,0	11,5	42,3	38,5	100,0
İSG Koordinatörü	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
İSG Teknikeri	8,3	0,0	0,0	33,3	58,3	100,0
Diğer Sağlık Personeli	20,0	0,0	0,0	30,0	50,0	100,0
Diğer	10,3	20,7	13,8	24,1	31,0	100,0
Toplam	7,9	6,6	9,2	30,3	46,1	100,0

*En Yüksek Puanı Alanlar

Tablo 18'e göre katılımcılarımızın işletmelerindeki mevcut görevlerine göre üst yönetimin çalışan sağlığına ve güvenliğine gerekli önemi verme durumunu karşılaştırdığımız zaman İş Güvenliği Uzmanı olan bireylerin %38,1'i kesinlikle katılıyorum, %23,8'i katılıyorum, %19'u kararsızım yanıtını verirken, %14,3'ü katılmıyorum ve %4,8'i ise kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermişlerdir. Bu noktada İş Güvenliği Uzmanı olan katılımcılarımızın %61,9'u üst yönetimin çalışan sağlığı ve güvenliğine gerekli önemi verdiğini düşünmektedir.

İşletmelerinde İnsan Kaynakları Uzmanı olarak çalışan katılımcılarımızın %74,1'i kesinlikle katıldığını, %18,5'i katıldığını ve %3,7'si kararsız olduğunu belirtirken, %3,7'si ise kesinlikle katılmadığını belirtmiştir. Bu bağlamda İnsan

Kaynakları Uzmanı olan katılımcılarımızın %92,6'sının üst yönetimin çalışan sağlığına gerekli önem verdiğini düşündüklerini söylemek mümkündür.

Tablo 19. Görevlere Göre İSG Konusunda Yasal Gelişmelerin Takip Edilme Durumu (%)*

Görev	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
İSG Sorumlusu	23,5	5,9	5,9	35,3	29,4	100,0
İş Güvenliği Mühendisi	0,0	0,0	0,0	57,1	42,9	100,0
İşyeri Hekimi	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
İş Güvenliği Uzmanı	14,3	4,8	0,0	33,3	47,6	100,0
İnsan Kaynakları Uzmanı	3,7	0,0	3,7	22,2	70,4	100,0
İnsan Kaynakları Elemanı	7,7	3,8	11,5	50,0	26,9	100,0
İSG Koordinatörü	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
İSG Teknikeri	8,3	0,0	0,0	50,0	41,7	100,0
Diğer Sağlık Personeli	20,0	0,0	10,0	40,0	30,0	100,0
Diğer	0,0	20,7	20,7	24,1	34,5	100,0
Toplam	8,6	5,9	7,9	36,8	40,8	100,0

*En Yüksek Puanı Alanlar

Tablo 19'a göre katılımcılarımızın mevcut görev pozisyonlarına göre İSG konusunda yasal gelişmelerin takip edilme durumu beraber incelendiği zaman İSG Sorumlusu olan bireylerin %29,4'ünün kesinlikle katıldığını, %35,3'ünün katıldığını, %5,9'unun kararsız olduğunu belirtirken, %5,9'u katılmadığını ve %23,5'i kesinlikle katılmadığını belirtmiştir. Sonuç olarak İSG Sorumlusu olan bireylerin %74,7'si İSG konusunda yasal gelişmelerin takip edildiğini düşünmektedir.

İnsan Kaynakları Uzmanı olarak görev yapan katılımcılarımızın ise %70,4'ü kesinlikle katılıyorum, %22,2'si katılıyorum ve %3,7'si kararsız kaldığını belirtirken, %3,7'si kesinlikle katılmadığını belirtmektedir. Bu bağlamda İnsan Kaynakları Uzmanlarının %92,6'sı İSG konusunda yasal gelişmelerin takip edildiğini düşünmektedirler.

Bu bağlamda işletmelerde İSG konusunda yürütülmesi gereken faaliyetler genellikle İK departmanının sorumluluğunda olduğundan İK alanında çalışan bireyler yasal gelişmelerin takip edilmesine daha yüksek bir ortalama ile cevap vermiş olabilecekleri düşünülmektedir.

Tablo 20. Görevlere Göre İSG Önlemleri Bakımından Gerekli Ekipmanlara Rahat Bir Şekilde Ulaşabilme Durumu (%)*

Görev	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
İSG Sorumlusu	11,8	11,8	17,6	23,5	35,3	100,0
İş Güvenliği Mühendisi	0,0	0,0	0,0	28,6	71,4	100,0
İşyeri Hekimi	0,0	0,0	50,0	0,0	50,0	100,0
İş Güvenliği Uzmanı	4,8	19,0	14,3	38,1	23,8	100,0
İnsan Kaynakları Uzmanı	3,7	3,7	3,7	22,2	66,7	100,0
İnsan Kaynakları Elemanı	3,8	3,8	26,9	30,8	34,6	100,0
İSG Koordinatörü	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
İSG Teknikeri	8,3	0,0	0,0	33,3	58,3	100,0
Diğer Sağlık Personeli	20,0	0,0	10,0	40,0	30,0	100,0
Diğer	10,3	13,8	20,7	24,1	31,0	100,0
Toplam	7,2	7,9	14,5	28,9	41,4	100,0

*En Yüksek Puanı Alanlar

Tablo 20'ye göre mevcut görev pozisyonları ile gerekli ekipmanlara rahat bir şekilde ulaşabilme durumunu beraber incelediğimiz zaman İSG Sorumlusu olanların %35,2'si kesinlikle katıldığını, %23,5'i katıldığını ve %17,6'sı kararsız olduğunu belirtirken, %11,8'i katılmadığını ve %11,8'i kesinlikle katılmadığını belirtmiştir. Bununla beraber katılanların oranının %58,8 olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmaya göre İSG Sorumlusu olanların gerekli ekipmanlara rahat bir şekilde ulaşabildiklerini söylemek mümkündür.

Araştırmamıza katılanlardan İş Güvenliği Uzmanı olanların %23,8'i kesinlikle katılıyorum, %38,1'i katılıyorum ve %14,3'ü kararsızım yanıtını verirken, %19'u

katılmıyorum, %4,8'i ise kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermişlerdir. Sonuç olarak İş Güvenliği Uzmanlarının %61,9'u işletmelerinde İSG önlemleri bakımından gerekli ekipmanlara rahat bir şekilde ulaşabilmektedirler.

Tablo 21. Görevlere Göre İSG Birimi Olarak Diğer Birimler İle Etkileşim Rahat Sağlanma Durumu (%)*

Görev	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsız	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
İSG Sorumlusu	23,5	5,9	11,8	35,3	23,5	100,0
İş Güvenliği Mühendisi	0,0	0,0	14,3	14,3	71,4	100,0
İşyeri Hekimi	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	100,0
İş Güvenliği Uzmanı	9,5	9,5	14,3	38,1	28,6	100,0
İnsan Kaynakları Uzmanı	3,7	0,0	7,4	33,3	55,6	100,0
İnsan Kaynakları Elemanı	7,7	3,8	7,7	42,3	38,5	100,0
İSG Koordinatörü	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
İSG Teknikeri	8,3	0,0	0,0	58,3	33,3	100,0
Diğer Sağlık Personeli	20,0	10,0	10,0	30,0	30,0	100,0
Diğer	6,9	10,3	27,6	27,6	27,6	100,0
Toplam	9,2	5,3	12,5	36,2	36,8	100,0

*En Yüksek Puanı Alanlar

Tablo 21'e göre mevcut görev pozisyonları ile diğer birimleri ile etkileşim durumu birlikte incelendiğinde, çalışmaya katılanlardan İSG Sorumlusu olanların % 23,5'i rahat etkileşim sağlandığına kesinlikle katılmazken, % 5,9'u katılmadığını, % 11,8'i kararsız olduğunu, % 35,3'ü katıldığını, % 23,5'i ise kesinlikle katıldığını belirtmektedir. Bununla birlikte katılanların oranı % 58,8 iken, katılmayanların oranı % 29,4 ve kararsızların oranı ise % 11,8 olarak tespit edilmiştir. Bu bağlamda da İSG Sorumlusu olanların büyük bölümü rahat iletişim sağlandığını düşünmektedir.

Çalışmaya katılanlardan İnsan Kaynakları Uzmanı olanların %3,7'si kesinlikle katılmazken, %7,4'ü kararsız olduğunu, %33,3'ü katıldığını, %55,6'sı kesinlikle katıldığını belirtmiştir. Bununla beraber katılanların oranı 88,9 iken katılmayanların

oranı %3,7 ve kararsızların oranı %7,4 olarak tespit edilmiştir. Bu bağlamda İnsan Kaynakları Elemanı olanların çoğu İSG biriminin diğer birimlerle rahat etkileşim kurduğunu düşünmektedirler.

Tablo 22. Görevlere Göre Yönetimin İSG Faaliyetleri Konusundaki Çalışmalara Katılma Durumu (%)**

Görev	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
İSG Sorumlusu	11,8	17,6	41,2	17,6	11,8	100,0
İş Güvenliği Mühendisi	0,0	14,3	14,3	42,9	28,6	100,0
İşyeri Hekimi	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	100,0
İş Güvenliği Uzmanı	14,3	19,0	14,3	33,3	19,0	100,0
İnsan Kaynakları Uzmanı	3,7	0,0	3,7	51,9	40,7	100,0
İnsan Kaynakları Elemanı	7,7	15,4	15,4	46,2	15,4	100,0
İSG Koordinatörü	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
İSG Teknikeri	8,3	25,0	25,0	33,3	8,3	100,0
Diğer Sağlık Personeli	20,0	10,0	30,0	20,0	20,0	100,0
Diğer	0,0	31,0	6,9	41,4	20,7	100,0

**En Düşük Puanı Alanlar

Tablo 22'ye göre katılımcıların mevcut görev pozisyonlarının yönetimin İSG faaliyetlerine katılma durumu birlikte incelendiğinde, İSG sorumlusu olanların %11,8'i yönetimin İSG faaliyetlerine kesinlikle katılmadığını söylerken, %17,6'sı katılmadığını, %41,2'si kararsız olduğunu, %17,6'sı katıldığını ve %11,8'i kesinlikle katıldığını söylemektedir. Bu bağlamda İSG Sorumlusu olanların yönetimin İSG faaliyetlerine katıldığı konusunda çekimser olduklarını söylemek mümkündür.

İnsan Kaynakları Uzmanı olan katılımcıların ise %3,7'si yönetimin İSG faaliyetlerine kesinlikle katılmadığını söylerken, %3,7'si kararsız olduğu, %51,9'u katıldığı ve 40,7'si kesinlikle katıldığı yanıtını vermiştir. Sonuç olarak İnsan Kaynakları Uzmanlarının %92,6'sı yönetimin İSG faaliyetlerine katıldığını düşünmektedir.

Tablo 23. Görevlere Göre Yaşadığımız Sorunların Kişilerden Kaynaklanma Durumu (%)**

Görev	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
İSG Sorumlusu	11,8	0,0	29,4	23,5	35,3	100,0
İş Güvenliği Mühendisi	0,0	0,0	0,0	28,6	71,4	100,0
İşyeri Hekimi	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	100,0
İş Güvenliği Uzmanı	14,3	9,5	47,6	9,5	19,0	100,0
İnsan Kaynakları Uzmanı	11,1	18,5	22,2	11,1	37,0	100,0
İnsan Kaynakları Elemanı	7,7	11,5	34,6	26,9	19,2	100,0
İSG Koordinatörü	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
İSG Teknikeri	8,3	0,0	8,3	33,3	50,0	100,0
Diğer Sağlık Personeli	20,0	20,0	10,0	30,0	20,0	100,0
Diğer	13,8	13,8	24,1	34,5	13,8	100,0

**En Düşük Puanı Alanlar

Tablo 23'e göre araştırmamıza katılanların görev pozisyonlarına göre yaşadıkları sorunların kişilerden kaynaklanma durumu beraber incelendiğinde İş Güvenliği Uzmanı olanların %14,3'ü kişilerden kaynakladığına kesinlikle katılmadıklarını, %5'i katılmadıklarını ve %47,6'sı kararsız olduklarını ifade ederken, %9,5'i katıldıklarını ve %19'u kesinlikle katıldıklarını ifade etmektedirler. Bu doğrultuda İş Güvenliği Uzmanı olanların neredeyse yarısı yaşadıkları sorunların kişilerden kaynaklandığı konusunda kararsız olduklarını söylemek mümkündür.

Katılımcılarımızdan İnsan Kaynakları Uzmanı olanların ise %11,1'i yaşadıkları sorunların kesinlikle kişilerden kaynaklandığını, %18,5'i katılmadıklarını, %22,2'si kararsız olduklarını ifade ederken, %11,1'i katıldıklarını ve %37'si kesinlikle katıldıklarını ifade etmektedirler. Bu doğrultuda İnsan Kaynakları Uzmanı olan katılımcılarımızın %48,1'inin yaşadıkları sorunların kişilerden kaynaklandığını söylemek mümkündür.

Tablo 24. Görevlere Göre Bağlı Olduğumuz Birimin İSG ile İlgili Konularda İşçilerle Çatışmalı Olduğumuzda Her Zaman Yanımızda Durma Durumu (%)**

Görev	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
İSG Sorumlusu	11,8	11,8	29,4	41,2	5,9	100,0
İş Güvenliği Mühendisi	0,0	0,0	14,3	57,1	28,6	100,0
İşyeri Hekimi	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	100,0
İş Güvenliği Uzmanı	9,5	19,0	19,0	28,6	23,8	100,0
İnsan Kaynakları Uzmanı	0,0	3,7	44,4	22,2	29,6	100,0
İnsan Kaynakları Elemanı	11,5	7,7	34,6	34,6	11,5	100,0
İSG Koordinatörü	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
İSG Teknikeri	8,3	0,0	33,3	50,0	8,3	100,0
Diğer Sağlık Personeli	20,0	0,0	20,0	50,0	10,0	100,0
Diğer	3,4	20,7	31,0	24,1	20,7	100,0

**En Düşük Puanı Alanlar

Tablo 24'e göre mevcut görev pozisyonlarına göre bağlı olunan birimin İSG ile ilgili konularda işçilerle sorun yaşandığında kişilerin yanında olma durumu beraber incelendiğinde İSG Sorumlusu olanların %11,8'i işçilerle çatışmalı olduklarında kesinlikle yanlarında olmadıkları, %11,8'i yanlarında olmadıklarını, %29,4'ü kararsız oldukları yanıtını verirken, %41,2'si katıldığını ve %5,9'u kesinlikle katıldıkları yanıtını vermişlerdir. Sonuç olarak İSG Sorumlusu olan katılımcılarımızın %47,1'inin işçilerle yaşadıkları sorunlarda bağlı oldukları birim her zaman yanlarında olmaktadır.

İnsan Kaynakları elemanı olan katılımcıların ise %11,5'i işçilerle sorun yaşadıklarında bağlı oldukları birimin kesinlikle yanlarında durmadığını söylerken, %7,7'si katılmadığını, %34,6'sı kararsız olduğunu, %34,6'sı katıldığını ve %11,5'i kesinlikle katıldığını ifade etmektedir. bu bağlamda İnsan Kaynakları Elemanı olanların %46,1'inin işçilerle sorun yaşadıklarında bağlı oldukları birimin her zaman yanlarında durduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 25. Görevlere Göre Çalışılan Sektörlerin Durumu (%)

Görev	Enerji	Gıda	Maden	Metal	Kamu Kurum ve Kuruluşları	Otomotiv	Tekstil	İnşaat	Diğer	Toplam
İSG Sorumlusu	11,8	11,8	0,0	17,6	23,5	11,8	5,9	5,9	11,8	100,0
İş Güvenliği Mühendisi	0,0	28,6	0,0	14,3	14,3	0,0	0,0	28,6	14,3	100,0
İşyeri Hekimi	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
İş Güvenliği Uzmanı	0,0	9,5	0,0	4,8	14,3	9,5	4,8	9,5	47,6	100,0
İnsan Kaynakları Uzmanı	7,4	3,7	3,7	7,4	14,8	3,7	11,1	3,7	44,4	100,0
İnsan Kaynakları Elemanı	7,7	15,4	3,8	11,5	15,4	7,7	15,4	0,0	23,1	100,0
İSG Koordinatörü	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
İSG Teknikeri	16,7	16,7	0,0	8,3	0,0	16,7	8,3	16,7	16,7	100,0
Diğer Sağlık Personeli	10,0	0,0	10,0	0,0	50,0	0,0	0,0	10,0	20,0	100,0
Diğer	13,8	3,4	3,4	10,3	20,7	3,4	6,9	0,0	37,9	100,0
Toplam	9,2	9,9	2,6	9,9	17,8	6,6	7,9	5,9	30,3	100,0

Tablo 25'e göre katılımcılarımızın görevlere göre çalıştıkları sektörlerin durumunu beraber incelendiğinde İSG Sorumlusu olanların %23,5'inin kamu kurum ve kuruluşlarında çalıştığını, İş Güvenliği Mühendisi olanların %28,6'sının gıda ve %28,6'sının inşaat sektöründe çalıştığını, İşyeri Hekimi olanların yarısının enerji ve diğer yarısının gıda sektöründe çalıştığını, İş Güvenliği Uzmanı olanların ise %47,6'sının diğer sektörlerde çalıştığını söylemek mümkündür.

Aynı zamanda İnsan Kaynakları Uzmanı olanların %44,4'ünün diğer sektörlerde, İnsan Kaynakları Elemanı olanların %23,1'i diğer sektörlerde, İSG Koordinatörü olanların tamamı metal sektöründe, Diğer Sağlık Personeli olanların

%50'si kamu kurum ve kuruluşlarında ve diğer meslek gruplarında olanların %37,9'u diğer sektörlerde çalışmaktadır. Bu bağlamda katılımcıların çoğunluğunun diğer sektörlerde çalıştığını söylemek mümkündür.

Tablo 26. İşyeri Çalışan Sayısına Göre İşletmede İSG Birimi Bulunma Durumu (%)

İşyeri Çalışan Sayısı	Evet	Hayır	OSGB	Toplam
1-49	35,7	10,7	53,6	100,0
50-99	46,7	13,3	40,0	100,0
100-249	58,1	9,7	32,3	100,0
250-499	95,0	0,0	5,0	100,0
500 ve üzeri	76,7	4,7	18,6	100,0
Toplam	61,8	7,9	30,3	100,0

Tablo 26'ya göre işyeri çalışan sayısına göre işletmelerde İSG biriminin bulunma durumunu beraber incelendiğinde, 1-49 arası çalışan sayısına sahip işletmelerin %53,6'sında OSGB'den destek alınmakta, 50-9 arası çalışan sayısına sahip işletmelerin %46,7'sinde İSG birimi bulunmakta, 100-249 arası çalışan sayısına sahip işletmelerin %58,1'inde İSG birimi bulunmakta, 250-499 arası çalışan sayısına sahip işletmelerin %95'inde İSG birimi bulunmakta ve 500 ve üzeri çalışan sayısına sahip işletmelerin ise %76,7'sinde İSG birimi bulunmaktadır. Buna göre işletmelerin %61,8'inde İSG biriminin bulunduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 27. İşletmenin Faaliyet Süresine Göre İşletmelerde İSG Birimi Bulunma Durumu (%)

İşletmenin Faaliyet Süresi	Evet	Hayır	OSGB	Toplam
1 yıldan az	44,4	11,1	44,4	100,0
1-5 yıl	18,2	18,2	63,6	100,0
5-10 yıl	52,9	11,8	35,3	100,0
10 yıl ve üzeri	78,2	3,4	18,4	100,0
Toplam	61,8	7,9	30,3	100,0

Tablo 27'ye göre işletmelerin faaliyet sürelerine göre İSG birimi bulunma durumunu beraber incelendiğinde faaliyet süresi 1 yıldan az olan işletmelerin %44,4'ünde İSG birimi bulunmakta ve %44,4'ünde OSGB'den destek alınmaktadır.

Faaliyet süresi 1-5 yıl arası olan işletmelerin %63,6'sında OSGB'den destek alınmaktadır. Faaliyet süresi 5-10 yıl arası olan işletmelerin %52,9'unda ve faaliyet süresi 10 yıl ve üzerinde bulunan işletmelerin %78,2'sinde İSG birimi bulunmaktadır. Sonuç olarak faaliyet süresi 5 yıl ve üzerinde olan işletmelerde İSG biriminin bulunduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 28. Çalışılan Sektöre Göre İşletmelerin Bulunduğu Tehlike Sınıfı Durumu (%)

Çalışılan Sektör	Az Tehlikeli	Tehlikeli	Çok Tehlikeli	Toplam
Enerji	14,3	57,1	28,6	100,0
Gıda	53,3	46,7	0,0	100,0
Maden	0,0	0,0	100,0	100,0
Metal	0,0	53,3	46,7	100,0
Kamu Kurum ve Kuruluşları	55,6	22,2	22,2	100,0
Otomotiv	20,0	40,0	40,0	100,0
Tekstil	100,0	0,0	0,0	100,0
İnşaat	22,2	22,2	55,6	100,0
Diğer	47,8	32,6	19,6	100,0
Toplam	41,4	32,9	25,7	100,0

Tablo 28'e göre çalışılan sektörlere göre işletmelerin bulunduğu tehlike sınıfını beraber incelediğimiz zaman enerji sektöründe çalışanların %57,1'i tehlikeli, gıda sektöründe çalışanların %53,3'ü az tehlikeli, maden sektöründe çalışanların %100'ü çok tehlikeli ve metal sektöründe çalışanların %53,3'ü tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde çalışmaktadırlar. Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların %55,6'sı az tehlikeli, otomotiv sektöründe çalışanların %40'ı tehlikeli ve %40'ı çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde çalışmaktadırlar. Tekstil sektöründe çalışanların %100'ü az tehlikeli, inşaat sektöründe çalışanların %55,6'sı çok tehlikeli ve diğer sektörlerde çalışanların %47,8'i az tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde çalışmaktadırlar. Buna göre katılımcılarımızın çoğunun az tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde çalıştığını ve maden, metal, inşaat gibi sektörlerde çalışanların genellikle çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmeler olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 29. Medeni Duruma Göre En Yüksek Değerli Değişkenler (%)

Medeni Durum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Büyük çaplı işletmeler İSG faaliyetlerine daha fazla önem vermektedir.*						
Evli	9,7	3,2	11,3	24,2	51,6	100,0
Bekâr	8,9	10,0	6,7	22,2	52,2	100,0
Üst yönetim çalışanların sağlığına ve güvenliğine gerekli önemi vermektedir.*						
Evli	8,1	6,5	11,3	25,8	48,4	100,0
Bekâr	7,8	6,7	7,8	33,3	44,4	100,0
İSG konusunda yasal gelişmeler takip edilmektedir.*						
Evli	6,5	6,5	3,2	41,9	41,9	100,0
Bekâr	10,0	5,6	11,1	33,3	40,0	100,0

*En Yüksek Puanı Alanlar

Tablo 29'a göre katılımcıların medeni durumlarına göre büyük çaplı işletmelerde İSG faaliyetlerine daha fazla önem verilme durumu beraber incelendiğinde evli olanların %24,2'si katıldığını ve %51,6'sı kesinlikle katıldıkları yanıtını vermişlerdir. Bu doğrultuda evli olanların %75,8'inin büyük çaplı işletmelerde İSG faaliyetlerine daha fazla önem verildiğini düşündükleri sonucuna ulaşmaktayız. Bekâr olan bireylerin ise %22,2'si katıldıkları ve %52,2'si kesinlikle katıldıkları yanıtını vermişlerdir. Bu doğrultuda bekâr olanların %74,4'ünün büyük çaplı işletmelerde İSG faaliyetlerine daha fazla önem verildiğini düşündükleri sonucuna ulaşmaktayız. Sonuç olarak medeni durum fark etmeksizin çalışanların büyük çoğunluğunun büyük çaplı işletmelerde İSG faaliyetlerine daha fazla önem verildiğini söylemek mümkündür.

Çalışanların medeni durumlarına göre üst yönetimin çalışan sağlığı ve güvenliğine gereken önemi verme durumu beraber incelendiğinde evli olan katılımcıların %25,8'i katıldıklarını, %48,4'ü kesinlikle katıldıklarını ifade etmektedirler. Yani evli bireylerin %74,2'si üst yönetimin çalışan sağlığı ile yeteri kadar ilgilendiğini söylemek mümkündür. Bekâr katılımcıların %33,3'ü katıldıklarını,

%44,4'ü kesinlikle katıldıklarını ifade etmektedirler. Sonuç olarak bekâr bireylerin %77,7'si üst yönetimin çalışan sağlığı ile yeteri kadar ilgilendiğini söylemek mümkündür.

Katılımcıların medeni durumlarına göre İSG konusunda yasal gelişmelerin takip edilme durumunu beraber incelediğimizde evli olan kişilerin %41,9'u katıldıkları, %41,9'u kesinlikle katıldıkları yanıtını vermişlerdir. Yani evli bireylerin %83,9'u işletmelerin İSG konusunda yasal gelişmeleri takip ettiklerini söylemek mümkündür. Bekâr katılımcıların ise %33,3'ü katıldıkları, %40'ı kesinlikle katıldıkları yanıtını vermişlerdir. Bu bağlamda bekâr bireylerin %73,3'ünün işletmelerde İSG konusunda yasal gelişmelerin takip edildiğini düşündüklerini söylemek mümkündür. Sonuç olarak işletmelerde İSG konusunda yasal gelişmeler takip edilmektedir denilebilmektedir.

Tablo 30. Medeni Duruma Göre En Düşük Değerli Değişkenler (%)

Medeni Durum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Yönetim İSG faaliyetleri konusundaki çalışmalara katılır.**						
Evli	6,5	14,5	14,5	50,0	14,5	100,0
Bekâr	7,8	17,8	17,8	31,1	25,6	100,0
Yaşadığımız sorunlar kişilerden kaynaklanmaktadır.**						
Evli	11,3	6,5	32,3	21,0	29,0	100,0
Bekâr	11,1	13,3	22,2	26,7	26,7	100,0
Bağlı olduğumuz birim İSG ile ilgili konularda işçilerle çatışmalı olduğumuzda her zaman						
Evli	9,7	9,7	27,4	40,3	12,9	100,0
Bekâr	5,6	10,0	33,3	30,0	21,1	100,0

**En Düşük Puanı Alanlar

Tablo 30'a göre katılımcıların medeni durumlarına yönetimin İSG faaliyetleri konusundaki çalışmalara katılma durumu beraber incelendiğinde evli olanların %50'si katılıyorum, %14,5'i kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Yani evli olan bireylerin %64,5'i yönetimin İSG faaliyetlerine katıldığını düşünmektedir. Bekâr olanların ise %31,1'i katılıyorum, %25,6'sı kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Bu

doğrultuda bekâr bireylerin %56,7'si yönetimin İSG faaliyetlerine katıldığını düşünmektedir. Sonuç olarak işletmelerde yönetimin İSG faaliyetlerine katıldığını söylemek mümkündür.

Medeni duruma göre işletmede yaşanan sorunların kişilerden kaynaklanma durumunu birlikte incelersek evli olan katılımcıların %21'i katılıyorum, %29'u kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Bu bağlamda evli bireylerin %50'sine göre işletmede yaşanan sorunlar kişilerden kaynaklanmaktadır. Bekâr katılımcıların ise %26,7'si katılıyorum, %26,7'si kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Bu doğrultuda bekâr bireylerin %53,4'ü ne göre işletmede yaşanan sorunlar kişilerden kaynaklanmaktadır. Sonuç olarak işletmelerde yaşanan sorunların kişilerden kaynaklandığını söylemek mümkündür.

Medeni duruma göre bağlı olduğumuz birimin İSG ile ilgili konularda işçilerle çatışmalı olduğumuzda her zaman yanımızda durma durumu birlikte incelediğimiz zaman evli olan katılımcıların %40,3'ü katılıyorum, %12,9'u kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Bu doğrultuda evli olan bireylerin %53,2'sine göre İSG konularında işçilerle sorun yaşadıklarında bağlı oldukları birim her zaman yanlarında durmaktadır. Bekâr olan bireylerin ise %30'u katılıyorum, %21,1'i kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Bu doğrultuda bekâr bireylerin %51,1'ine göre İSG konularında işçilerle sorun yaşadıklarında bağlı oldukları birim her zaman yanlarında durmaktadır. Sonuç olarak işletmelerde bağlı olunan birim, İSG birimi işçilerle sorun yaşadığında çalışanlarının yanında yer almaktadırlar.

Tablo 31. Yaş Durumuna Göre En Yüksek Değişkenler (%)

Yaş	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Büyük çaplı işletmeler İSG faaliyetlerine daha fazla önem vermektedir.*						
18-25	7,4	11,1	0,0	22,2	59,3	100,0
26-35	9,8	7,3	9,8	22,0	51,2	100,0
36-45	8,7	4,3	17,4	8,7	60,9	100,0
46 ve üzeri	10,0	5,0	5,0	45,0	35,0	100,0
Üst yönetim çalışanların sağlığına ve güvenliğine gerekli önemi vermektedir.*						
18-25	7,4	7,4	7,4	40,7	37,0	100,0
26-35	8,5	7,3	8,5	32,9	42,7	100,0
36-45	4,3	8,7	17,4	17,4	52,2	100,0
46 ve üzeri	10,0	0,0	5,0	20,0	65,0	100,0
İSG konusunda yasal gelişmeler takip edilmektedir.*						
18-25	11,1	0,0	7,4	48,1	33,3	100,0
26-35	6,1	8,5	12,2	32,9	40,2	100,0
36-45	13,0	0,0	0,0	39,1	47,8	100,0
46 ve üzeri	10,0	10,0	0,0	35,0	45,0	100,0

*En Yüksek Puanı Alanlar

Tablo 31'e göre araştırmamıza katılanların yaş durumuna göre büyük çaplı işletmelerin İSG faaliyetlerine daha fazla önem verme durumu beraber incelendiği zaman en yüksek oran %59,3 ile 18-25 yaş grubunda kesinlikle katılıyorum iken en düşük oran %0 ile yine 18-25 yaş grubunda kararsızım olarak görülmektedir. Bu bağlamda yaş aralığı fark etmeksizin çalışanların büyük çaplı işletmelerde İSG faaliyetlerine daha fazla önem verdiklerini söylemek mümkündür.

Üst yönetim çalışanların sağlığına ve güvenliğine gerekli önemi vermektedir ifadesinde en yüksek oran %65 ile 46 yaş ve üzeri grubunda kesinlikle katılıyorum iken en düşük oran da %0 ile 46 ve üzeri yaş grubunda katılmıyorum olarak görülmektedir. Bununla beraber kararsızların en yüksek oranı %17,4 ile 36-45 yaş grubunda olduğu

görülmektedir. Dolayısıyla 46 yaş ve üzeri grubunda bulunan çalışanlar işletmelerde üst yönetimin çalışan sağlığına daha fazla önem verdiklerini düşünmektedirler. Diğer yaş gruplarıyla aralarında bu kadar fark olmasının sebebi beklenti düzeylerinin aynı olmamasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

İSG konusunda yasal gelişmeler takip edilmektedir ifadesinde en yüksek oran %48,1 ile 18-25 yaş grubunda katılıyorum iken en düşük oran %0 ile 36-45 yaş grubunda katılmıyorum ve kararsızım, 46 ve üzeri yaş grubunda kararsızım olarak görülmektedir. Kararsızım ifadesinin en yüksek oranı %12,2 ise 26-35 yaş aralığında görülmektedir. İSG konusunda yasal gelişmelerin takip edilmesine en fazla katılanların 36-45 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Bu durumun sebebi bu yaş grubu çalışanların pozisyon olarak daha fazla ilerlemiş ve işletmelerin yönetim kadrolarında yer alıyor olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 32. Yaş Durumuna Göre En Düşük Değişkenler (%)

Yaş	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Yönetim İSG faaliyetleri konusundaki çalışmalara katılır.**						
18-25	7,4	18,5	14,8	37,0	22,2	100,0
26-35	6,1	14,6	15,9	41,5	22,0	100,0
36-45	13,0	8,7	17,4	43,5	17,4	100,0
46 ve üzeri	5,0	30,0	20,0	25,0	20,0	100,0
Yaşadığımız sorunlar kişilerden kaynaklanmaktadır.**						
18-25	11,1	14,8	14,8	33,3	25,9	100,0
26-35	12,2	11,0	28,0	23,2	25,6	100,0
36-45	13,0	8,7	30,4	30,4	17,4	100,0
46 ve üzeri	5,0	5,0	30,0	10,0	50,0	100,0
Bağlı olduğumuz birim İSG ile ilgili konularda işçilerle çatışmalı olduğumuzda her zaman						
18-25	3,7	11,1	22,2	37,0	25,9	100,0
26-35	8,5	8,5	32,9	31,7	18,3	100,0
36-45	8,7	17,4	26,1	34,8	13,0	100,0
46 ve üzeri	5,0	5,0	40,0	40,0	10,0	100,0

**En Düşük Puanı Alanlar

Tablo 32'ye göre araştırmamıza katılanların yaş durumuna göre yönetim İSG konusundaki faaliyetlere katılır değişkenini beraber incelediğimizde en yüksek oran %43,5 ile 36-45 yaş aralığında katılıyorum iken en düşük oran %5 ile 46 ve üzeri yaş grubunda kesinlikle katılmıyorum olarak görülmektedir. Bununla birlikte kararsızların oranı da en yüksek %20 olarak 46 ve üzeri yaş grubunda görülmektedir. İncelediğimiz zaman 46 yaş ve üzeri grubun diğer yaş gruplarına oranla yönetimin İSG faaliyetlerine daha az katıldığını düşündükleri görülmektedir.

Yaşadığımız sorunlar kişilerden kaynaklanmaktadır değişkeninde en yüksek oran %50 ile 46 ve üzeri yaş grubunda kesinlikle katılıyorum iken en düşük oran %5 ile yine 46 ve üzeri yaş grubunda kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum yanıtlarıdır.

Kararsızların oranı ise en yüksek %30,4 olarak 36-45 yaş grubunda görülmektedir. Dolayısıyla 46 yaş ve üzerinde olanların yarısından çoğu yaşadıkları sorunların kişilerden kaynaklandığını düşünmektedirler. Ancak tabloya genel olarak baktığımızda kararsızım yanıtını veren katılımcılarımızın sayısının da çok olduğu görülmektedir. Bu durum işletmelerde bu konuda çalışanların tereddütleri de olduğunu göstermektedir.

Bağlı olduğumuz birim İSG ile ilgili konularda işçilerle çatışmalı olduğumuzda her zaman yanımızda durmaktadır değişkeninde en yüksek oran %40 ile 46ve üzeri yaş grubunda kararsızım ve katılıyorum iken en düşük oran %5 ile yine 46 ve üzeri yaş grubunda kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum olarak görülmektedir. Yanıtlar incelendiğinde katılımcıların genel olarak kararsızım ve katılıyorum seçeneklerine yöneldikleri görülmektedir. Bu durumda yaş grubunun fazla bir etkisi olmadığını, işletmelerde çalışanların bu konuda genel olarak tereddütleri olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 33. Eğitim Durumuna Göre En Yüksek Değişkenler (%)

Eğitim Durumu	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Büyük çaplı işletmeler İSG faaliyetlerine daha fazla önem vermektedir.*						
Lise Mezunu	0,0	11,1	33,3	0,0	55,6	100,0
Ön Lisans Mezunu	8,0	8,0	12,0	20,0	52,0	100,0
Lisans Mezunu	8,2	6,8	8,2	17,8	58,9	100,0
Lisansüstü	13,3	6,7	2,2	37,8	40,0	100,0
Üst yönetim çalışanların sağlığına ve güvenliğine gerekli önemi vermektedir.*						
Lise Mezunu	11,1	11,1	11,1	22,2	44,4	100,0
Ön Lisans Mezunu	4,0	4,0	0,0	32,0	60,0	100,0
Lisans Mezunu	8,2	6,8	12,3	27,4	45,2	100,0
Lisansüstü	8,9	6,7	8,9	35,6	40,0	100,0
İSG konusunda yasal gelişmeler takip edilmektedir.*						
Lise Mezunu	11,1	11,1	0,0	33,3	44,4	100,0
Ön Lisans Mezunu	4,0	4,0	0,0	48,0	44,0	100,0
Lisans Mezunu	8,2	6,8	9,6	32,9	42,5	100,0
Lisansüstü	11,1	4,4	11,1	37,8	35,6	100,0

*En Yüksek Puanı Alanlar

Tablo 33'e göre araştırmamıza katılanların eğitim durumuna göre büyük çaplı işletmelerin İSG faaliyetlerine daha fazla önem verme durumu beraber incelendiği zaman en yüksek oran %58,9 ile lisans mezunu bireylerde kesinlikle katılıyorum iken en düşük oran %0 ile lise mezunu bireylerde kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum olarak görülmektedir. Bu bağlamda çalışanların eğitim durumu yükseldikçe büyük çaplı işletmelerin İSG faaliyetlerine daha fazla önem verildiğini düşündüklerini söylemek mümkündür.

Üst yönetim çalışanların sağlığına ve güvenliğine gerekli önemi vermektedir ifadesinde en yüksek oran %45,2 ile lisans mezunu bireylerde iken en düşük oran %0 ile ön lisans mezunu bireylerde kararsızım olarak görülmektedir. Yanıtları incelediğimiz zaman ön lisans mezunu bireylerin neredeyse tamamının bu konuya katıldıkları görülmektedir.

İSG konusunda yasal gelişmeler takip edilmektedir ifadesinde en yüksek oran %48 ile ön lisan mezunu bireylerde katılıyorum iken en düşük oran %0 ile lisan ve ön lisans mezunu bireylerde kararsızım olarak görülmektedir. Kararsızım ifadesinin en yüksek oranı %11,1 ise lisansüstü bireylerde görülmektedir.

Tablo 34. Eğitim Durumuna Göre En Düşük Değişkenler (%)

Eğitim Durumu	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Yönetim İSG faaliyetleri konusundaki çalışmalara katılır.**						
Lise Mezunu	11,1	33,3	33,3	0,0	22,2	100,0
Ön Lisans Mezunu	4,0	20,0	20,0	36,0	20,0	100,0
Lisans Mezunu	6,8	15,1	16,4	37,0	24,7	100,0
Lisansüstü	8,9	13,3	11,1	51,1	15,6	100,0
Yaşadığımız sorunlar kişilerden kaynaklanmaktadır.**						
Lise Mezunu	11,1	11,1	44,4	22,2	11,1	100,0
Ön Lisans Mezunu	4,0	4,0	36,0	36,0	20,0	100,0
Lisans Mezunu	9,6	11,0	30,1	27,4	21,9	100,0
Lisansüstü	4,4	11,1	26,7	46,7	11,1	100,0
Bağlı olduğumuz birim İSG ile ilgili konularda işçilerle çatışmalı olduğumuzda her zaman						
Lise Mezunu	11,1	11,1	11,1	33,3	33,3	100,0
Ön Lisans Mezunu	4,0	12,0	12,0	32,0	40,0	100,0
Lisans Mezunu	13,7	12,3	26,0	20,5	27,4	100,0
Lisansüstü	11,1	6,7	37,8	24,4	20,0	100,0

**En Düşük Puanı Alanlar

Tablo 34'e göre araştırmamıza katılanların eğitim durumuna göre yönetim İSG konusundaki faaliyetlere katılır değişkenini beraber incelediğimizde en yüksek oran %37 ile lisans mezunu bireylerde katılıyorum iken en düşük oran %0 ile lise mezunu bireylerde katılıyorum olarak görülmektedir. Bununla birlikte kararsızların oranı da en yüksek %33,3 olarak lise mezunu bireylerde görülmektedir. Bu doğrultuda eğitim düzeyi arttıkça katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum yanıtlarının da ortalamalarının arttığı görülmektedir.

Yaşadığımız sorunlar kişilerden kaynaklanmaktadır değişkeninde en yüksek oran %46,7 ile lisansüstü bireylerde katılıyorum iken en düşük oran %4 ile ön lisans mezunu bireylerde kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum yanıtlarıdır. Kararsızların oranı ise en yüksek %44,4 olarak lise mezunu bireylerdedir. Lise mezunu bireylerin

neredeyse yarısı bu konuda kararsızım yanıtını vermişlerdir. Dolayısıyla işletmelerde lise mezunu bireylerin bu konuda çekimser davrandıkları görülmektedir.

Bağlı olduğumuz birim İSG ile ilgili konularda işçilerle çatışmalı olduğumuzda her zaman yanımızda durmaktadır değişkeninde en yüksek oran %40 ile ön lisans mezunu bireylerde kesinlikle katılıyorum iken en düşük oran %4 ile yine ön lisans mezunu bireylerde kesinlikle katılmıyorum olarak görülmektedir. Yanıtlar incelendiğinde lisans mezunu ve lisansüstü bireylerin bu konuda daha çekimser kaldığı görülmektedir.

Tablo 35. İşletmenin Faaliyet Süresine Göre En Yüksek Değişkenler (%)

İşletmenin Faaliyet Süresi	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Büyük çaplı işletmeler İSG faaliyetlerine daha fazla önem vermektedir.*						
1 Yıldan Az	44,4	11,1	0,0	11,1	33,3	100,0
1-5 Yıl	4,5	18,2	9,1	31,8	36,4	100,0
5-10 Yıl	2,9	0,0	8,8	23,5	64,7	100,0
10 Yıl ve Üzeri	9,2	6,9	9,2	21,8	52,9	100,0
Üst yönetim çalışanların sağlığına ve güvenliğine gerekli önemi vermektedir.*						
1 Yıldan Az	22,2	22,2	11,1	11,1	33,3	100,0
1-5 Yıl	18,2	4,5	9,1	50,0	18,2	100,0
5-10 Yıl	2,9	0,0	8,8	29,4	58,8	100,0
10 Yıl ve Üzeri	5,7	8,0	9,2	27,6	49,4	100,0
İSG konusunda yasal gelişmeler takip edilmektedir.*						
1 Yıldan Az	11,1	11,1	0,0	33,3	44,4	100,0
1-5 Yıl	18,2	13,6	9,1	40,9	18,2	100,0
5-10 Yıl	5,9	0,0	5,9	47,1	41,2	100,0
10 Yıl ve Üzeri	6,9	5,7	9,2	32,2	46,0	100,0

*En Yüksek Puanı Alanlar

Tablo 35'e göre araştırmamıza katılanların işletmelerinin faaliyet süresine göre büyük çaplı işletmelerin İSG faaliyetlerine daha fazla önem verme durumu برابر

incelendiği zaman en yüksek oran %64,7 ile faaliyet süresi 5-10 yıl arası olan işletmelerde kesinlikle katılıyorum iken en düşük oran %0 ile faaliyet süresi 1 yıldan az olan işletmelerde kararsızım ve faaliyet süresi 5-10 yıl arası olan işletmelerde katılıyorum olarak görülmektedir. Bu bağlamda faaliyet süresi 5 yıl ve üzerinde olan işletmelerde İSG faaliyetlerine daha fazla önem verildiği görülmektedir.

Üst yönetim çalışanların sağlığına ve güvenliğine gerekli önemi vermektedir ifadesinde en yüksek oran %58,8 ile faaliyet süresi 5-10 yıl olan işletmelerde kesinlikle katılıyorum iken en düşük oran %0 ile faaliyet süresi 5-10 yıl olan işletmelerde katılmıyorum olarak görülmektedir. Dolayısıyla faaliyet süresi 5-10 yıl arasında olan işletmelerde üst yönetimin çalışanların sağlığına daha fazla önem verdiğini söylemek mümkündür.

İSG konusunda yasal gelişmeler takip edilmektedir ifadesinde en yüksek oran %46 ile faaliyet süresi 10 yıl ve üzerinde olan işletmelerde kesinlikle katılıyorum iken en düşük oran %0 ile faaliyet süresi 1 yıldan az olan işletmelerde kararsızım, 5-10 yıl olan işletmelerde katılmıyorum olarak görülmektedir. Kararsızım ifadesinin en yüksek oranı %9,2 ise faaliyet süresi 10 yıl ve üzerinde olan işletmelerdedir. Bu doğrultuda işletmelerin faaliyet süresi arttıka yasal gelişmeleri takip etme oranlarının da arttığını söylemek mümkündür.

Tablo 36. İşletmenin Faaliyet Süresine Göre En Düşük Değişkenler (%)

İşletmenin Faaliyet Süresi	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Yönetim İSG faaliyetleri konusundaki çalışmalara katılır.**						
1 Yıldan Az	22,2	22,2	11,1	11,1	33,3	100,0
1-5 Yıl	13,6	18,2	22,7	40,9	4,5	100,0
5-10 Yıl	2,9	17,6	17,6	47,1	14,7	100,0
10 Yıl ve Üzeri	5,7	14,9	14,9	37,9	26,4	100,0
Yaşadığımız sorunlar kişilerden kaynaklanmaktadır.**						
1 Yıldan Az	33,3	22,2	0,0	22,2	22,2	100,0
1-5 Yıl	18,2	18,2	9,1	22,7	31,8	100,0
5-10 Yıl	2,9	8,8	29,4	32,4	26,5	100,0
10 Yıl ve Üzeri	10,3	8,0	32,2	21,8	27,6	100,0
Bağlı olduğumuz birim İSG ile ilgili konularda işçilerle çatışmalı olduğumuzda her zaman						
1 Yıldan Az	11,1	22,2	0,0	22,2	44,4	100,0
1-5 Yıl	13,6	18,2	36,4	27,3	4,5	100,0
5-10 Yıl	2,9	5,9	29,4	47,1	14,7	100,0
10 Yıl ve Üzeri	6,9	8,0	33,3	32,2	19,5	100,0

**En Düşük Puanı Alanlar

Tablo 36'ya göre araştırmamıza katılanların görev yaptıkları işletmelerin faaliyet sürelerine göre yönetim İSG konusundaki faaliyetlere katılır değişkenini beraber incelediğimizde en yüksek oran %47,1 ile faaliyet süresi 5-10 yıl arasında olan işletmelerde katılıyorum iken en düşük oran %2,9 ile yine faaliyet süresi 5-10 yıl arasında olan işletmelerde kesinlikle katılmıyorum olarak görülmektedir. Bununla birlikte kararsızların oranı da en yüksek %22,7 olarak faaliyet süresi 1-5 yıl arasında olan işletmelerdedir. Bu doğrultuda işletmelerin faaliyet süresi arttıkça yönetimin İSG faaliyetlerine katılma oranının da arttığını söylemek mümkündür.

Yaşadığımız sorunlar kişilerden kaynaklanmaktadır değişkeninde en yüksek oran %32,4 ile faaliyet süresi 5-10 yıl olan işletmelerde katılıyorum iken en düşük oran

%0 ile faaliyet süresi 1 yıldan az olan işletmelerde kararsızım yanıtıdır. Kararsızların oranı ise en yüksek %32,2 olarak faaliyet süresi 10 yıl ve üzerinde olan işletmelerdedir.

Bağlı olduğumuz birim İSG ile ilgili konularda işçilerle çatışmalı olduğumuzda her zaman yanımızda durmaktadır değişkeninde en yüksek oran %44,4 ile faaliyet süresi 1 yıldan az olan işletmelerde kesinlikle katılıyorum iken en düşük oran %0 ile faaliyet süresi 1 yıldan az olan işletmelerde kararsızım olarak görülmektedir. Bu doğrultuda faaliyet süresi az olan işletmelerde İSG birimi çalışanlarla sorun yaşadıklarında bağlı oldukları birim çalışanlarının yanında daha fazla durmaktadır yorumu yapılabilmektedir.

Tablo 37. İSG ile İlgili Değişkenlerin İSG ve İK Çalışanlarına Göre Ortalamaları

İSG ile İlgili Sorular	İSG Grubu	İK Grubu	Ortalama
İSG konusunda yasal gelişmeler takip edilmektedir.	3,86	4,04	3,95
İSG eğitimi belirli periyotlarla tekrarlanır.	3,73	3,96	3,86
İSG birimi kendi elemanlarını kendileri seçebilmektedir.	2,71	3,18	2,97
İSG biriminin görüşü alınan kararlarda etkilidir.	3,53	3,84	3,70
İSG birimi olarak diğer birimler ile etkileşim rahat sağlanmaktadır.	3,39	3,72	3,57
Bir yangın veya deprem olması durumunda insan hatasının minimum olması için yönetim belli aralıklarla tatbikat yaptırmaktadır	3,34	3,41	3,38
İşletmeye ekipman, malzeme veya hizmet alımlarında iş güvenliği ilgili konular nedeniyle nihai kararı İSG birimi verir.	3,34	3,34	3,34
İSG birimindeki malzeme ihtiyaçlarımız (KKD, uyarı levhaları vb.) hızlı şekilde karşılanır.	3,63	3,91	3,78
İSG önlemleri bakımından gerekli ekipmanlara rahat bir şekilde ulaşabilmekteyiz.	3,84	3,94	3,89
İSG ile ilgili konularda bilgi akışı yeterince hızlıdır.	3,70	3,87	3,79
İSG birimini başarılı bulmaktayım.	3,67	3,77	3,72
İSG ile ilgili işlemlerde bürokrasi ve zaman kaybı azdır.	3,70	3,54	3,61
İş kazaları genellikle çalışan hatası yüzünden meydana gelmektedir.	3,83	3,46	3,63

Tablo 37'ye göre görev grubu olarak İSG ve İK çalışanlarının İSG ile ilgili vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde yasal gelişmelerin takip edildiği, eğitimin belli periyotlarla tekrarlandığı, belli aralıklarla tatbikat yapıldığı, malzeme alımında İSG'nin kararlarının etkili olduğu, ihtiyaçlarının hızlı bir şekilde karşılandığı, ekipmanlara rahat

ulaştıkları, bilgi akışının hızlı olduğu, İSG biriminin başarılı olduğu, zaman kaybının az olduğu ve kazaların genellikle çalışan hatasından kaynaklandığı ifadelerinde her iki grup çalışanlarının verdikleri cevaplar arasında belirgin bir farklılık tespit edilmemiştir.

İSG biriminin kendi elemanlarını kendileri seçebilmektedir ifadesinde İSG (2,71) grubu ve İK (3,18) grubunun verdikleri cevaplar arasında belirgin bir farklılık gözlemlenmiştir. Bu durum işletmelerde personel seçimi ve işe alım konularının genellikle İK departmanının sorumluluğunda olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

İSG biriminin görüşü alınan kararlarda etkilidir ifadesinde İSG (3,53) grubu ve İK (3,84) grubunun verdikleri cevaplar arasında belirgin bir farklılık bulunmaktadır. Bunun sebebinin işletmelerde karar organının genellikle İK departmanı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. İSG birimi işletmelerde genellikle İK departmanı bünyesinde bulunduğundan karar alındığında biraz daha geri planda kaldığını söylemek mümkündür.

İSG birimi olarak diğer birimlerle etkileşim rahat sağlanmaktadır ifadesinde İSG (3,39) grubu ve İK (3,72) grubunun verdikleri cevaplar arasında belirgin bir farklılık gözlemlenmiştir. Bu durumun sebebi İSG biriminin işletme içerisinde daha çok İK birimi ile iletişim halinde olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 38. İK ile İlgili Değişkenlerin İSG ve İK Çalışanlarına Göre Ortalamaları

İnsan Kaynakları ile İlgili Sorular	İSG Grubu	İK Grubu	Ortalama
İSG biriminin gerekli gördüğü kararlar şirket olarak uygulanır.	3,47	3,95	3,73
Yönetim İSG biriminin eksik gördüğü noktalarda uyarıları dikkate alır.	3,73	3,98	3,86
İSG ile ilgili belirttiğimiz sorunlar ve kriterler işe alım sürecinde dikkate alınır.	3,23	3,78	3,53
Bireyin İSG ile ilgili sertifikalarının olması işe alım sürecinde bir avantajdır.	3,07	3,35	3,22
Üst yönetim İSG biriminin çalışmalarını yeteri kadar desteklemektedir.	3,79	3,85	3,82
İSG birimine eleman alınacağında görüşlerimize yeterince başvurulur.	2,96	3,32	3,15
İK yönetiminin aldığı kararlarda İSG'nin önemi görülmektedir.	3,83	3,85	3,84
İSG birimi İK departmanı ile uyum içinde çalışır.	3,39	3,85	3,64
Yönetim İSG faaliyetleri konusundaki çalışmalara katılır.	3,21	3,74	3,50
Üst yönetim çalışanların sağlığına ve güvenliğine gerekli önemi vermektedir.	3,99	4,01	4,00
İşe alım süreçlerinde sağlık güvenlik yönünden işe uygunluk yeterince önemsenir.	3,57	3,95	3,78
İSG birimine alınan personeller liyakate uygun alınmaktadır.	3,19	3,63	3,43
Çalışanların İSG konusundaki davranışları performans ölçütü olarak kullanılır.	3,13	3,32	3,23
İSG birimi olarak aylık yıllık bütçemiz yeterlidir.	3,19	3,52	3,37
İşyerimde yaşanan iş kazalarının ve iş güvenliği ile ilgili sorunların önemli bir sebebi organizasyon yapısıdır.	3,13	2,88	2,99
İSG birimini bağlı olduğu departman yapılan çalışmaların etkinliğini arttırmaktadır.	3,73	3,72	3,72

Tablo 38'e göre görev grubu olarak İSG ve İK çalışanlarının İK ile ilgili vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde yönetimin İSG uyarılarını dikkate aldığı, sertifikaların olmasının avantaj sağladığı, yönetimin İSG çalışmalarını desteklediği, alınan kararlarda İSG biriminin görüşünün alındığı, İK ve İSG'nin uyum içinde çalıştığı, yönetimin çalışan sağlığına önem verdiği, işe uygun personel seçildiği, İSG davranışlarının performans ölçütü sayıldığı, iş kazalarının bir sebebinin de organizasyon yapısı olduğu ve bağlı olunan birimin çalışmaların etkinliğini arttırdığı ifadelerinde belirgin bir farklılık tespit edilmemiştir. Her iki grup çalışanları açısından benzer algılandığı belirlenmiştir.

İSG biriminin gerekli gördüğü kararlar şirket olarak uygulanır ifadesinde İSG grubu (3,47) ve İK grubu (3,95) çalışanlarının ortalamaları arasında belirgin bir farklılık bulunmaktadır. Sebebinin işletmelerde nihai kararların genellikle İK birimi tarafından verilmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

İSG ile ilgili belirttiğimiz sorunlar ve kriterler işe alım sürecinde dikkate alınır ifadesinde İSG grubu (3,23) ve İK grubu (3,78) çalışanlarının ortalamaları arasında belirgin bir farklılık bulunmaktadır. Bu durumun işe alım süreci ile genellikle İSG birimin değil de İK biriminin ilgileniyor olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

İSG birimine alınan personeller liyakate uygun alınmaktadır ifadesinde İSG grubu (3,19) ve İK grubu (3,63) çalışanlarının ortalamaları arasında belirgin bir farklılık tespit edilmiştir. Bu bağlamda işe alım konusuyla İK departmanı ilgilendiği için İSG alanında çalışanların daha objektif cevap verebilecekleri düşünülerek işe alma sürecinde torpil, kayırmacılık gibi unsurların da devreye girdiğini söylemek mümkündür.

Tablo 39. Organizasyon ile İlgili Değişkenlerin İSG ve İK Çalışanlarına Göre Ortalamaları

Organizasyon ile İlgili Sorular	İSG Grubu	İK Grubu	Ortalama
Bağlı olduğumuz birim İSG faaliyetlerini yeteri kadar desteklemektedir.	3,70	3,91	3,82
İSG biriminde çalışanlar olarak öneri ve şikâyetlerimizi korkusuzca iletebilmekteyiz.	3,50	3,70	3,61
İSG biriminin karar almasında şirket kârı ön plandadır.	2,64	2,61	2,63
İSG birimi olarak bağlı olduğumuz birim uygulamaların etkinliğini (hız, maliyet vb.) arttırmaktadır.	3,47	3,66	3,57
Bağlı olduğumuz birim İSG ile ilgili konularda işçilerle çatışmalı olduğumuzda her zaman yanımızda durmaktadır.	3,43	3,48	3,45
Yaşadığımız sorunlar kişilerden kaynaklanmaktadır.	3,61	3,34	3,47
İSG ile ilgili konuların yerine getirilmesinde üst yönetimle her zaman sorunlar yaşarım.	2,44	2,34	2,39
İSG ile ilgili konuların yerine getirilmesinde bağlı olduğum birimle her zaman sorunlar yaşarım.	2,39	2,34	2,36
İSG ile ilgili tedbirlerin organizasyon yapısı nedeniyle gecikmesinden iş kazaları olur.	3,01	3,04	3,03
İSG ile ilgili işlemlerin aksaması bağlı olduğumuz birim ile ilgilidir.	2,53	2,44	2,48
İşyerimde İSG birimi başka bir birime bağlanmalıdır.	2,66	2,54	2,59
Büyük çaplı işletmeler İSG faaliyetlerine daha fazla önem vermektedir.	4,03	4,00	4,01

Tablo 39'a göre görev grubu olarak İSG ve İK çalışanlarının organizasyonla ilgili vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde alınan kararlarda işletme kârının ön planda olması, bağlı olunan birimin uygulamaların etkinliğini arttırması, İSG ile ilgili konularda üst yönetimle sorun yaşanması, İSG ile ilgili konularda bağlı olunan birimle sorunlar yaşanması, tedbirlerin organizasyon yapısı nedeniyle gecikmesi, İSG ile ilgili işlemlerin aksaması, başka birime bağlanması ve büyük işletmelerin İSG'ye daha fazla önem vermesi ifadeleri arasında belirgin bir farklılık gözlenmemiştir. Her iki grubunda benzer cevaplar verdiği görülmektedir.

Bağlı olduğumuz birim İSG faaliyetlerini yeteri kadar desteklemektedir ifadesinde İSG grubu (3,70) ve İK grubu (3,91) çalışanlarının ortalamaları arasında belirgin bir farklılık tespit edilmiştir. Bu durumun sebebinin işletmelerde İSG biriminin genellikle İK departmanına bağlı olmasından ve bu konu ile ilgili kararların genellikle İK departmanı tarafından alınmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

İSG biriminde çalışanlar olarak öneri ve şikâyetlerimizi korkusuzca iletebilmekteyiz ifadesinde İSG grubu (3,50) ve İK grubu (3,70) çalışan ortalamaları arasında belirgin bir farklılık tespit edilmiştir. Bu durumun İSG biriminin işletmede etkinliğinin az olmasından veya İK birimin işletme içerisinde etkisinin ve yetkilerinin fazla olmasından kaynaklandığı söylenilebilir.

Yaşadığımız sorunlar kişilerden kaynaklanmaktadır ifadesinde de İSG (3,61) ve İK (3,34) grubu çalışan ortalamaları arasında belirgin bir farklılık gözlemlenmektedir. Bunun sebebinin İSG çalışanların kendi görev ve sorumlulukları yerine getirdiği ancak çalışanların gerekli dikkat ve özeni göstermemesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 40. İSG ile İlgili Değişkenlerin İşletmenin Tehlike Sınıfına Göre Ortalamaları

İSG ile İlgili Sorular	Az Tehlikeli	Tehlikeli	Çok Tehlikeli	Ortalama
İSG konusunda yasal gelişmeler takip edilmektedir.	3,86	3,94	4,13	3,98
İSG eğitimi belirli periyotlarla tekrarlanır.	3,63	3,84	4,23	3,90
İSG birimi kendi elemanlarını kendileri seçebilmektedir.	2,97	3,02	2,90	2,96
İSG biriminin görüşü alınan kararlarda etkilidir.	3,67	3,50	4,00	3,72
İSG birimi olarak diğer birimler ile etkileşim rahat sağlanmaktadır.	3,43	3,68	3,64	3,58
Bir yangın veya deprem olması durumunda insan hatasının minimum olması için yönetim belli aralıklarla tatbikat yaptırmaktadır.	3,25	3,54	3,38	3,39
İşletmeye ekipman, malzeme veya hizmet alımlarında iş güvenliği ilgili konular nedeniyle nihai kararı İSG birimi verir.	3,14	3,46	3,51	3,37
İSG birimindeki malzeme ihtiyaçlarımız (KKD, uyarı levhaları vb.) hızlı şekilde karşılanır.	3,67	3,82	3,92	3,80
İSG önlemleri bakımından gerekli ekipmanlara rahat bir şekilde ulaşabilmekteyiz.	3,75	4,00	4,00	3,92
İSG ile ilgili konularda bilgi akışı yeterince hızlıdır.	3,60	3,92	3,92	3,82
İSG birimini başarılı bulmaktayım.	3,57	3,80	3,87	3,75
İSG ile ilgili işlemlerde bürokrasi ve zaman kaybı azdır.	3,63	3,62	3,56	3,61
İş kazaları genellikle çalışan hatası yüzünden meydana gelmektedir.	3,63	3,72	3,51	3,62

Tablo 40' göre işletmelerin tehlike sınıfına göre İSG ile ilgili vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde yasal gelişmelerin takip edildiği, kendi elemanlarını seçebildikleri, diğer birimlerle etkileşimin rahat olduğu, belli aralıklarla tatbikat yapıldığı, ihtiyaçlarının hızlı bir şekilde karşılandığı, ekipmanlara rahat ulaştıkları, bilgi akışının hızlı olduğu, İSG biriminin başarılı olduğu, zaman kaybının az olduğu ve kazaların genellikle çalışan hatasından kaynaklandığı ifadelerinde belirgin bir farklılık gözlemlenmemiştir.

İSG eğitimi belirli periyotlarla tekrarlanır ifadesinde az tehlikeli (3,63), tehlikeli (3,84) ve çok tehlikeli (4,23) sınıflar arasında belirgin bir fark tespit edilmiştir. İşletmenin tehlike sınıfının artmasıyla orantılı olarak eğitimlerin tekrarlanma oranı da artmaktadır. Bu durum tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerin bu konuda daha dikkatli olduklarını, ancak az tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde çalışanların risk durumu da az olduğu için İSG eğitimlerine diğer tehlike sınıflarında bulunan işletmeler kadar önem vermedikleri görülmektedir.

İSG biriminin görüşü alınan kararlarda etkilidir ifadesinde az tehlikeli (3,67), tehlikeli (3,50) ve çok tehlikeli (4,00) sınıflar arasında belirgin bir fark tespit edilmiştir. Bu durumda az tehlikeli ve tehlikeli işyerlerinde çok tehlikeli sınıfa oranla İSG biriminin etkisi daha azdır. Çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde çalışanların karşılaşılabilecekleri tehlikeler ve risk faktörleri daha fazla olduğu için İSG biriminin etkisinin fazla olduğu düşünülmektedir.

İşletmeye ekipman, malzeme veya hizmet alımlarında iş güvenliği ilgili konular nedeniyle nihai kararı İSG birimi verir ifadesinde az tehlikeli (3,14), tehlikeli (3,46) ve çok tehlikeli (3,51) sınıflar arasında belirgin bir farklılık tespit edilmiştir. Bu durumun nedeninin işletmenin tehlike oranı arttıkça İSG konularının daha fazla dikkate alınması ve İSG biriminin de etkinliğinin bu oranda artması olduğu düşünülmektedir. İşletmelerin tehlike sınıfı arttıkça kullanılacak malzeme ve ekipmanların niteliklerinin de öneminin arttığı düşünülmektedir.

Tablo 41. İK ile İlgili Değişkenlerin İşletmenin Tehlike Sınıfına Göre Ortalamaları

İK ile İlgili Sorular	Az Tehlikeli	Tehlikeli	Çok Tehlikeli	Ortalama
İSG biriminin gerekli gördüğü kararlar şirket olarak uygulanır.	3,68	3,70	3,85	3,74
Yönetim İSG biriminin eksik gördüğü noktalarda uyarıları dikkate alır	3,86	3,76	4,00	3,87
İSG ile ilgili belirttiğimiz sorunlar ve kriterler işe alım sürecinde dikkate alınır.	3,51	3,42	3,69	3,54
Bireyin İSG ile ilgili sertifikalarının olması işe alım sürecinde bir	3,19	3,16	3,36	3,24
Üst yönetim İSG biriminin çalışmalarını yeteri kadar desteklemektedir	3,71	3,94	3,85	3,83
İSG birimine eleman alınacağında görüşlerimize yeterince başvurulur	3,14	3,16	3,15	3,15
İK yönetiminin aldığı kararlarda İSG'nin önemi görülmektedir.	3,76	3,84	3,97	3,86
İSG birimi İK departmanı ile uyum içinde çalışır.	3,56	3,64	3,77	3,65
Yönetim İSG faaliyetleri konusundaki çalışmalara katılır.	3,37	3,46	3,77	3,53
Üst yönetim çalışanların sağlığına ve güvenliğine gerekli önemi	4,00	3,94	4,08	4,01
İşe alım süreçlerinde sağlık güvenlik yönünden işe uygunluk yeterince önemsenir.	3,57	3,86	4,00	3,81
İSG birimine alınan personeller liyakate uygun alınmaktadır.	3,46	3,34	3,49	3,43
Çalışanların İSG konusundaki davranışları performans ölçütü olarak kullanılır.	3,14	3,26	3,33	3,25
İSG birimi olarak aylık yıllık bütçemiz yeterlidir.	3,16	3,58	3,44	3,39
İşyerimde yaşanan iş kazalarının ve iş güvenliği ile ilgili sorunların önemli bir sebebi organizasyon yapısıdır.	3,03	3,02	2,90	2,98
İSG birimini bağlı olduğu departman yapılan çalışmaların etkinliğini arttırmaktadır.	3,75	3,74	3,67	3,72

Tablo 41'e göre işletmelerin göre İK ile tehlike sınıfına ilgili vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde gerekli görülen kararların uygulandığı, yönetimin İSG uyarılarını dikkate aldığı, işe alımda söyledikleri kriterlerin dikkate alındığı, sertifikaların olmasının avantaj sağladığı, yönetimin İSG çalışmalarını desteklediği, alınan kararlarda İSG biriminin görüşünün alındığı, İK ve İSG'nin uyum içinde çalıştığı, yönetimin çalışan sağlığına önem verdiği, işe uygun personel seçildiği, liyakate uygun personel alındığı, İSG davranışlarının performans ölçütü sayıldığı, bütçenin yeterli olduğu, iş kazalarının bir sebebinin de organizasyon yapısı olduğu ve

bağlı olunan birimin çalışmaların etkinliğini arttırdığı ifadelerinde belirgin bir farklılık tespit edilmemiştir. Her iki grup çalışanları açısından benzer algılandığı belirlenmiştir.

Yönetim İSG faaliyetleri konusundaki çalışmalara katılır ifadesinde az tehlikeli (3,37), tehlikeli (3,46) ve çok tehlikeli (3,77) sınıflar arasında belirgin bir farklılık tespit edilmiştir. Bu durumda tehlike düzeyi arttıkça işletmenin de İSG faaliyetlerine katılma oranının arttığını söylemek mümkündür.

İşe alım süreçlerinde sağlık güvenlik yönünden işe uygunluk yeterince önemsenir ifadesinde az tehlikeli (3,57), tehlikeli (3,86) ve çok tehlikeli (4,00) sınıflar arasında belirgin bir farklılık tespit edilmiştir. İşletmelerin tehlike düzeyi arttıkça personellerin işe uygun olup olmadığını daha fazla önemsedikleri görülmektedir. Tehlike düzeyi yüksek işletmelerde çalışanın daha fazla tehlikeye maruz kalmaktadır. Bu sebeple bu tarz işletmelere alınacak çalışanların işe uygun ve bu işi yapmak için gerekli sağlık koşullarını sağlıyor olmaları gerekmektedir.

İSG birimi olarak aylık yıllık bütçemiz yeterlidir ifadesinde az tehlikeli (3,16), tehlikeli (3,58) ve çok tehlikeli (3,44) sınıflar arasında belirgin bir farklılık tespit edilmiştir. En düşük ortalama az tehlikeli sınıfa aittir. İşletmenin tehlike düzeyi düşük olduğundan çalışanların da iş kazası geçirme ihtimalleri azalmaktadır ve bu sebeple İSG biriminin bütçesine daha az önem veriyor olabilirler. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde çalışanın iş kazası geçirebilme ihtimali de yüksek olduğundan İSG birimine önemli bir bütçe ayırmaları gerekmektedir.

Tablo 42. Organizasyon ile İlgili Değişkenlerin İşletmenin Tehlike Sınıfına Göre Ortalamaları

Organizasyon ile İlgili Sorular	Az Tehlikeli	Tehlikeli	Çok Tehlikeli	Ortalama
Bağlı olduğumuz birim İSG faaliyetlerini yeteri kadar desteklemektedir	3,70	3,88	3,92	3,83
İSG biriminde çalışanlar olarak öneri ve şikâyetlerimizi korkusuzca iletebilmekteyiz.	3,59	3,52	3,74	3,62
İSG biriminin karar almasında şirket kârı ön plandadır	2,71	2,58	2,54	2,61
İSG birimi olarak bağlı olduğumuz birim uygulamaların etkinliğini (hız, maliyet vb.) arttırmaktadır	3,40	3,62	3,79	3,60
Bağlı olduğumuz birim İSG ile ilgili konularda işçilerle çatışmalı olduğumuzda her zaman yanımızda durmaktadır.	3,44	3,46	3,46	3,46
Yaşadığımız sorunlar kişilerden kaynaklanmaktadır.	3,44	3,34	3,67	3,48
İSG ile ilgili konuların yerine getirilmesinde üst yönetimle her zaman sorunlar yaşarım.	2,67	2,38	1,95	2,33
İSG ile ilgili konuların yerine getirilmesinde bağlı olduğum birimle her zaman sorunlar yaşarım.	2,60	2,36	1,97	2,31
İSG ile ilgili tedbirlerin organizasyon yapısı nedeniyle gecikmesinden iş kazaları olur.	3,05	3,16	2,82	3,01
İSG ile ilgili işlemlerin aksaması bağlı olduğumuz birim ile ilgilidir.	2,81	2,32	2,15	2,43
İşyerimde İSG birimi başka bir birime bağlanmalıdır	2,89	2,48	2,26	2,54
Büyük çaplı işletmeler İSG faaliyetlerine daha fazla önem vermektedir.	4,03	3,94	4,08	4,02

Tablo 42'ye göre işletmelerin tehlike sınıfına göre organizasyon ile ilgili vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde İSG faaliyetlerinin yeteri kadar desteklenmesi, şikâyetlerini korkusuzca iletebilmeleri, alınan kararlarda işletme kârının ön planda olması, bağlı olunan birimin uygulamaların etkinliğini arttırması, işçilerle sorun yandığında yanımızda yer almaları, tedbirlerin organizasyon yapısı nedeniyle gecikmesi, başka birime bağlanması ve büyük işletmelerin İSG'ye daha fazla önem vermesi ifadeleri arasında belirgin bir farklılık gözlenmemiştir.

İSG birimi olarak bağlı olduğumuz birim uygulamaların etkinliğini (hız, maliyet vb.) arttırmaktadır ifadesinde az tehlikeli (3,40), tehlikeli (3,62) ve çok tehlikeli (3,79) sınıflar arasında belirgin bir farklılık tespit edilmiştir. İşletmelerin tehlike düzeyleri arttıkça bağlı olunan birimin de uygulamaların etkinliğini arttırdığını söylemek mümkündür.

İşyerimde İSG birimi başka bir birime bağlanmalıdır ifadesinde az tehlikeli (2,89), tehlikeli (2,48) ve çok tehlikeli (2,26) sınıflar arasında belirgin bir farklılık tespit edilmiştir. Sonuç olarak işletmelerin tehlike sınıfı arttıkça İSG biriminin bağlı olduğu birimden duydukları memnuniyetin arttığını söylemek mümkündür. İşletmelerin tehlike sınıfı arttıkça İSG biriminin etkinliği ve önemi artmaktadır. Böyle olunca İSG birimi daha etkin çalıştığı için çalışanların da memnuniyetinin arttığı düşünülmektedir.

İSG ile ilgili konuların yerine getirilmesinde üst yönetimle her zaman sorunlar yaşarım ifadesinde az tehlikeli (2,67) ,tehlikeli (2,38) ve çok tehlikeli (1,95) sınıflar arasında belirgin bir farklılık tespit edilmiştir. Bu durumun tehlike sınıfı arttıkça iş güvenliğine verilen önemin de artmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Ancak tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerin bu konuda çalışanları ile daha fazla sorun yaşadıkları tespit edilmiştir.

İSG ile ilgili konuların yerine getirilmesinde bağlı olduğum birimle her zaman sorunlar yaşarım ifadesinde az tehlikeli (2,60), tehlikeli (2,36) ve çok tehlikeli (1,97) sınıflar arasında belirgin bir fark gözlemlenmiştir. Bu durum işletmelerin tehlike sınıfı arttıkça bağlı oldukları birimle daha az sorun yaşadıklarını göstermektedir. Bu bağlamda işletmelerin tehlike sınıfı arttıkça bu konuyu dikkate alma oranlarının da arttığını söylemek mümkündür.

İSG ile ilgili işlemlerin aksaması bağlı olduğumuz birim ile ilgilidir ifadesinde az tehlikeli (2,81), tehlikeli (2,32) ve çok tehlikeli (2,15) sınıflar arasındaki farkın fazla olduğu gözlemlenmiştir. Yani işletmelerin bulunduğu tehlike sınıfı ne kadar artarsa İSG ile ilgili işlemlerin aksamasının bağlı olunan birimden kaynaklanmasının o kadar azaldığı gözlemlenmektedir.

Tablo 43. İSG ile İlgili Değişkenlerin İSG Biriminin Bağlı Olduğu Departmana Göre Ortalamaları

İSG ile İlgili Sorular	İK Departmanı	Genel Müdürlük	Üretim Departmanı	Diğer	Ortalama
İSG konusunda yasal gelişmeler takip edilmektedir.	3,94	3,96	4,09	3,92	3,98
İSG eğitimi belirli periyotlarla tekrarlanır.	3,76	3,84	4,09	4,04	3,93
İSG birimi kendi elemanlarını kendileri seçebilmektedir.	2,79	2,94	3,09	3,46	3,07
İSG biriminin görüşü alınan kararlarda etkilidir.	3,58	3,73	3,91	3,88	3,77
İSG birimi olarak diğer birimler ile etkileşim rahat sağlanmaktadır.	3,45	3,55	3,82	3,79	3,65
Bir yangın veya deprem olması durumunda insan hatasının minimum olması için yönetim belli aralıklarla tatbikat yaptırmaktadır	3,44	3,33	3,18	3,42	3,34
İşletmeye ekipman, malzeme veya hizmet alımlarında iş güvenliği ilgili konular nedeniyle nihai kararı İSG birimi verir.	3,29	3,29	3,55	3,50	3,41
İSG birimindeki malzeme ihtiyaçlarımız (KKD, uyarı levhaları vb.) hızlı şekilde karşılanır.	3,74	3,73	4,09	3,88	3,86
İSG önlemleri bakımından gerekli ekipmanlara rahat bir şekilde ulaşabilmekteyiz.	3,91	3,84	4,09	3,88	3,93
İSG ile ilgili konularda bilgi akışı yeterince hızlıdır.	3,85	3,67	4,09	3,75	3,84
İSG birimini başarılı bulmaktayım.	3,62	3,80	3,91	3,75	3,77
İSG ile ilgili işlemlerde bürokrasi ve zaman kaybı azdır.	3,77	3,57	3,64	3,25	3,56
İş kazaları genellikle çalışan hatası yüzünden meydana gelmektedir.	3,86	3,73	3,64	2,79	3,50

Tablo 43'e göre işletmelerin İSG biriminin bağlı olduğu departmana göre İSG ile ilgili vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde yasal gelişmelerin takip edildiği, eğitimin belli periyotlarla tekrarlandığı, kendi elemanlarını seçebildikleri, görüşünün etkili olduğu, diğer birimlerle etkileşimin rahat olduğu, belli aralıklarla tatbikat yapıldığı, ihtiyaçlarının hızlı bir şekilde karşılandığı, ekipmanlara rahat ulaştıkları, bilgi akışının hızlı olduğu, İSG biriminin başarılı olduğu ve zaman kaybının az olduğu ifadelerinde belirgin bir farklılık gözlemlenmemiştir.

İş kazaları genellikle çalışan hatası yüzünden meydana gelmektedir ifadesinde İK departmanı (3,86), genel müdürlük (3,73), üretim departmanı (3,64) ve diğer departmanlar(rektörlük, muhasebe, işyeri sahibi, yapım, idari işler vb.) (2,79) arasındaki

farkın belirgin olduğu gözlemlenmektedir. Bu durum İSG birimi genel müdürlük, İK ve üretim departmanlarına bağlı olan işletmelerde çalışanlara gerekli ekipman ve eğitimler sağlanmasına rağmen personellerin gerekli özen ve dikkati göstermemesinden kaynaklı olarak iş kazalarının yaşandığı yorumu yapılabilmektedir.

Tablo 44. İK ile İlgili Değişkenlerin İSG Biriminin Bağlı Olduğu Departmana Göre Ortalamaları

İK ile İlgili Sorular	İK Departmanı	Genel Müdürlük	Üretim Departmanı	Diğer	Ortalama
İSG biriminin gerekli gördüğü kararlar şirket olarak uygulanır.	3,67	3,75	4,00	3,75	3,79
Yönetim İSG biriminin eksik gördüğü noktalarda uyarıları dikkate	3,89	3,88	3,82	3,75	3,84
İSG ile ilgili belirttiğimiz sorunlar ve kriterler işe alım sürecinde dikkate alınır.	3,48	3,49	3,64	3,67	3,57
Bireyin İSG ile ilgili sertifikalarının olması işe alım sürecinde bir avantajdır.	3,24	3,25	3,00	3,21	3,18
Üst yönetim İSG biriminin çalışmalarını yeteri kadar desteklemektedir.	3,77	3,86	4,00	3,79	3,86
İSG birimine eleman alınacağında görüşlerimize yeterince başvurulur.	3,12	3,06	3,36	3,33	3,22
İK yönetiminin aldığı kararlarda İSG'nin önemi görülmektedir.	3,80	3,86	4,36	3,67	3,92
İSG birimi İK departmanı ile uyum içinde çalışır.	3,73	3,53	3,82	3,54	3,65
Yönetim İSG faaliyetleri konusundaki çalışmalara katılır.	3,39	3,53	3,27	3,83	3,51
Üst yönetim çalışanların sağlığına ve güvenliğine gerekli önemi vermektedir.	3,97	4,02	4,00	4,04	4,01

Tablo 44'e göre İK ile ilgili değişkenlerin İSG Biriminin bağlı olduğu departmana göre ortalamaları incelendiğinde yönetimin eksik görülen noktalardaki uyarıları dikkate aldığı, İSG biriminin işe alımda söyledikleri kriterlerin dikkate alındığı, çalışmalarının yeteri kadar desteklendiği, eleman alımında görüşlerine başvurulduğu, İK departmanı ile uyum içinde çalıştığı, yönetimin İSG faaliyetleri konusundaki çalışmalara katıldığı, çalışan sağlığına önem verildiği ifadelerinde belirgin bir farklılık tespit edilememiştir. Tüm departmanlarda ifadelere benzer cevaplar verilmiştir.

İSG biriminin gerekli gördüğü kararlar şirket olarak uygulanır ifadesinde İK departmanı (3,67), genel müdürlük (3,75), üretim departmanı (4,0) ve diğer departmanlar (3,67) arasında belirgin bir farklılık tespit edilmiştir. Bu durumun nedeni işletmelerde İK departmanının söz hakkının ve sorumluluklarının daha fazla olması ve işletmelerde İSG biriminin genellikle İK departmanına bağlı olması olabilmektedir.

Bireyin İSG ile ilgili sertifikalarının olması işe alım sürecinde bir avantajdır ifadesinde İK departmanı (3,24), genel müdürlük (3,25), üretim departmanı (3,0) ve diğer departmanlar (3,21) arasında belirgin bir farklılık tespit edilmiştir. Bu durumda işe alım sürecinde sertifikaların olmasının kişiye avantaj sağladığı ancak İSG birimi üretim departmanına bağlı olan işletmelerde bu durumun daha az dikkate alındığı gözlemlenmektedir.

İK yönetiminin aldığı kararlarda İSG'nin önemi görülmektedir ifadesinde İK departmanı (3,80), genel müdürlük (3,86), üretim departmanı (4,36) ve diğer (3,67) departmanlar arasında belirgin bir farklılık tespit edilmiştir. Bu bağlamda üretim departmanının büyük çoğunluğunun bu görüşe katıldığı görülmektedir. Bunun sebebi işletmelerde İSG biriminin genellikle İK departmanına bağlı olmasından kaynaklanabileceği ya da işletmelerde İK departmanı ile üretim departmanının birbirleri ile iletişimlerinin daha iyi olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Tablo 45. Organizasyon ile İlgili Değişkenlerin İSG Biriminin Bağlı Olduğu Departmana Göre Ortalamaları

Organizasyonla İlgili Sorular	İK Departmanı	Genel Müdürlük	Üretim Departmanı	Diğer	Ortalama
Bağlı olduğumuz birim İSG faaliyetlerini yeteri kadar desteklemektedir.	3,82	3,84	3,91	3,71	3,82
İSG biriminde çalışanlar olarak öneri ve şikâyetlerimizi korkusuzca iletebilmekteyiz.	3,70	3,55	3,73	3,42	3,60
İSG biriminin karar almasında şirket kârı ön plandadır.	2,73	2,63	2,18	2,54	2,52
İSG birimi olarak bağlı olduğumuz birim uygulamaların etkinliğini (hız, maliyet vb.) arttırmaktadır.	3,59	3,49	3,82	3,58	3,62
Bağlı olduğumuz birim İSG ile ilgili konularda işçilerle çatışmalı olduğumuzda her zaman yanımızda durmaktadır.	3,48	3,43	3,45	3,42	3,45
Yaşadığımız sorunlar kişilerden kaynaklanmaktadır.	3,55	3,55	3,64	3,00	3,43
İSG ile ilgili konuların yerine getirilmesinde üst yönetimle her zaman sorunlar yaşarım.	2,53	2,49	1,91	2,00	2,23
İSG ile ilgili konuların yerine getirilmesinde bağlı olduğum birimle her zaman sorunlar yaşarım.	2,47	2,39	1,91	2,21	2,24
İSG ile ilgili tedbirlerin organizasyon yapısı nedeniyle gecikmesinden iş kazaları olur.	3,05	3,22	2,82	2,67	2,94
İSG ile ilgili işlemlerin aksaması bağlı olduğumuz birim ile ilgilidir.	2,62	2,53	2,09	2,17	2,35
İşyerimde İSG birimi başka bir birime bağlanmalıdır.	2,88	2,53	2,27	2,08	2,44
Büyük çaplı işletmeler İSG faaliyetlerine daha fazla önem vermektedir.	4,11	4,00	4,00	3,79	3,97

Tablo 45'e göre organizasyon ile ilgili değişkenlerin İSG biriminin bağlı olduğu cevaplar incelendiğinde bağlı olunan birimin İSG faaliyetlerini desteklediği, çalışanların öneri ve şikâyetlerini iletebildiği, kararlarda şirket kârının ön planda tutulduğu, bağlı olunan birimin uygulamaların etkinliği arttırdığı, işçilerle çatışmalı olduğu durumlarda yanında durulduğu, tedbirlerin gecikmesinde iş kazaları olduğu, işlemlerin aksaması bağlı olunan birimle ilgili olduğu, İSG biriminin başka birime bağlanması, büyük işletmelerin İSG faaliyetlerine daha fazla önem verdiği ifadelerinde belirgin bir farklılık tespit edilmemiştir.

Yaşadığımız sorunlar kişilerden kaynaklanmaktadır ifadesinde İK departmanı (3,55), genel müdürlük (3,55), üretim departmanı (3,64) ve diğer departmanlar (3,0)

arasında belirgin bir farklılık tespit edilmiştir. Yanıtları incelediğimiz zaman İSG birimi İK departmanı, genel müdürlük ve üretim departmanına bağlı işletmelerin bu konuya katıldığını ancak İSG birimi diğer departmanlara bağlı işletmelerin bu konuda kararsız oldukları görülmektedir. İSG birimi diğer departmanlara bağlı işletmelerde iş kazalarının işletmeden veya organizasyon yapısından kaynaklandığı yorumu yapılabilmektedir.

İSG ile ilgili konuların yerine getirilmesinde üst yönetimle her zaman sorunlar yaşarım ifadesinde İK departmanı (2,53), genel müdürlük (2,49), üretim departmanı (1,91) ve diğer departmanlar (2,00) arasında belirgin bir farklılık tespit edilmiştir. Bu durumda üretim departmanının diğer departmanlara göre İSG ile ilgili konuların yerine getirilmesinde üst yönetimle daha az sorun yaşadığı gözlemlenmiştir.

İSG ile ilgili konuların yerine getirilmesinde bağlı olduğum birimle her zaman sorunlar yaşarım ifadesinde İK departmanı (2,47), genel müdürlük (2,39), üretim departmanı (1,91) ve diğer departmanlar (2,21) arasında belirgin bir farklılık tespit edilmiştir. Bu durumda üretim departmanının diğer departmanlara göre İSG biriminin bağlı olduğu departmanla daha az sorun yaşadığı gözlemlenmektedir.

İşyerimde İSG birimi başka bir birime bağlanmalıdır ifadesinde İK departmanı (2,88), genel müdürlük (2,53), üretim departmanı (2,27) ve diğer departmanlar (2,08) arasında belirgin bir farklılık tespit edilmiştir. Bu ifadeye verilen yanıtlardan en yüksek ortalama İSG birimi İK departmanına bağlı olan işletmelerden gelmiştir. Buradan İK departmanının da İSG biriminin başka bir birime bağlanması konusunda yüksek tereddütleri olduğu görülmektedir. Bunun sebeplerinin düşünecek olursak İK departmanı İSG biriminin genel müdürlük gibi daha yüksek bir birime bağlanırsa etkisinin ve verimliliğinin daha da artacağı yorumu yapılabilmektedir.

SONUÇ

Sanayinin gelişmesi ile beraber çalışma hayatında zamanla meydana gelen değişimler, insanları çalışma koşullarından işyerindeki risk faktörlerine kadar birçok alanda etkilemiştir. Ortaya çıkan risk faktörleri gerek işletmelerin gerekse devletin bu konuda tedbir almasını zorunlu kılmıştır. Bu doğrultuda çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu ve 6631 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işveren, devlet ve çalışana belli sorumluluklar yüklemektedir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda özellikle ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) ve WHO (Dünya Sağlık Örgütü) birçok çalışma yapmaktadır. ILO ve WHO iş sağlığı kavramına odaklanarak bütün meslek gruplarında çalışanların bedensel ve ruhsal anlamda iyilik hallerinin en üst düzeyde olmasını ve bunun sürdürülebilir olması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu durumun sağlanması kişinin yaptığı işe uygun olması ve gerekli önlemlerin, eğitimlerin alınmış olması ile mümkündür.

İSG'nin amacı çalışanı korumak, sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak, oluşabilecek tehlikeli ve riskli durumları tespit edip bunlara karşı önlem almak, oluşabilecek zararların önüne geçmek ve bunu yaparken de üretim verimliliği ve devamlılığını sağlamaktır. Bu sebeple çalışan sayısı ve tehlike sınıfı fark etmeksizin her türlü işletmenin İSG hizmetini alması gerekmektedir. Bu İSG hizmeti küçük ve orta büyüklükte işletmelerde genellikle OSGB'lerden sağlanırken büyük çaplı işletmelerde İSGB tarafından sağlanmaktadır. İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenen birim genellikle insan kaynakları departmanı olmaktadır.

İnsan kaynakları işletmelerin belirledikleri hedeflere ulaşmak için bünyelerinde bulundurmak zorunda oldukları insan kaynağını ifade eder. İnsan kaynağını güzel ve etkili bir şekilde yönetilebilen işletmeler rakiplerine göre çok büyük avantaj sağlarlar. İnsan kaynakları yönetimi ise örgüt içerisinde çalışan verimliliği ve motivasyonunu sağlamak, çalışanlar için uygun ortamın oluşmasını ve bunun devam etmesini sağlayacak politikaları uygulamakla görevlidir. Aynı zamanda çalışanlar için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması da insan kaynakları yönetiminin uyguladığı faaliyetlerle gerçekleşmektedir.

İnsan kaynakları yönetiminin fonksiyonlarını incelediğimiz zaman bunlardan birinin de iş sağlığı ve güvenliği olduğu görülmektedir. Bu bağlamda insan kaynakları yönetimi ve İSG arasında önemli bir ilişki olduğu görülmektedir. İnsan kaynakları yönetiminin işletme içerisinde etkinliğini göz önünde bulundurursak İSG açısından yaptığı uygulama ve faaliyetlerin gerek işletme gerek çalışan performansına etkisi büyüktür. İlgili kanunlar gereği işverene yüklenen sorumlulukları yerine getirmek işletme içerisinde genellikle İK departmanının sorumluluğunda olduğundan personellerin işe alınmasından, gerekli eğitimlerin alınmasına, yaşanmış iş kazalarının bildirimlerinin yapılmasına ve İSG konusunda gerekli önlemlerin alınmasına kadar birçok konuda söz hakkı bulunmaktadır.

Tez kapsamında yapılan anket çalışmasının ilk bölümünde kişilerin demografik değişkenleri, ikinci bölümde evet hayırlı sorular ve çoklu yanıt soruları, üçüncü bölümünde ise 5’li likert tipi sorular kullanılmıştır. Bu çalışmada farklı işletmelerde insan kaynakları veya İSG alanında görev yapan 152 tane katılımcı üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Katılımcıların demografik verilerinin frekans ve yüzdeleri alınmış ve bunların analizleri yapılmıştır. Araştırmaya katılanların çoğunluğunu erkek, 26-35 yaş aralığında, lisans mezunu olan bireyler oluşturmaktadır. Sektör olarak en fazla katılım kamu, en az katılım metal sektöründen sağlanmıştır. İşletmelerin büyük çoğunluğunda İSG birimi İK departmanına bağlıdır. Çoğu işletmede İSG birimi bulunmakta ve anketimize katılan bireylerin neredeyse tamamının bağlı olduğu birimin görev tanımında İSG faaliyetleri bulunmaktadır.

Tez kapsamında katılımcılara yönelttiğimiz üçüncü bölümde yer alan ifadelere verilen yanıtlar en yüksek ortalamadan en düşük ortalamaya doğru sıralanmıştır. Bunlar içerisinden “Büyük çaplı işletmeler İSG faaliyetlerine daha fazla önem vermektedir”, “Üst yönetim çalışanların sağlığına ve güvenliğine gerekli önemi vermektedir” ve “İSG konusunda yasal gelişmeler takip edilmektedir” ifadeleri en yüksek ortalamaya sahiptirler. Ancak “Yönetim İSG faaliyetleri konusundaki çalışmalara katılır”, “Yaşadığımız sorunlar kişilerden kaynaklanmaktadır” ve “Bağlı olduğumuz birim İSG ile ilgili konularda işçilerle çatışmalı olduğumuzda her zaman yanımızda durmaktadır” ifadelerinin ise en düşük ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Ortalaması en yüksek olan “Büyük çaplı işletmeler İSG faaliyetlerine daha fazla önem vermektedir” ifadesi işletmelerin çalışan sayılarının İSG faaliyetlerine verdiği önem üzerindeki etkisinin yüksek olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla büyük çaplı işletmelerde yaş ve medeni durum fark etmeksizin İSG faaliyetlerine daha fazla önem verildiğini düşünmektedirler. Çalışanların eğitim düzeyinin artması ile bu ifade arasında da pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Aynı zamanda işletmenin faaliyet süresinin artması ile bu ifade arasında pozitif bir ilişki olduğu da gözlemlenmiştir. Ortalama puanı en yüksek ikinci ifade olan “Üst yönetim çalışanların sağlığına ve güvenliğine gerekli önemi vermektedir” ifadesi anket uygulanan işletmelerin çalışan sağlığına gereken önemi verdiğini göstermektedir. Yaş, medeni durum ve eğitim durumu fark etmeksizin üst yönetimin çalışan sağlığına gerekli önemi verdikleri görülmektedir. Aynı zamanda işletmenin faaliyet süresi göz önünde bulundurulduğunda faaliyet süresi 5-10 yıl arasında olan işletmelerde üst yönetimin çalışan sağlığına daha fazla önem verdiği görülmektedir. Bu durum işletmenin faaliyet süresi ile üst yönetimin çalışan sağlığı ve güvenliği arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Ortalama puanı en yüksek olan üçüncü ifade olan “İSG konusunda yasal gelişmeler takip edilmektedir” ifadesinde işletmelerin kanun ve yönetmeliklerde gerçekleşen güncellemeleri takip ettikleri görülmektedir. Yaş, medeni durum ve işletmenin faaliyet süresi fark etmeksizin bu konuda gereken önemi verdikleri yasal gelişmeleri takip ettikleri görülmektedir. Ancak bireylerin eğitim durumu arttıkça bu konuda yaşanan eksiklerin daha fazla farkında oldukları daha bilinçli oldukları yorumu yapılabilmektedir.

Ortalaması en düşük olan “Bağlı olduğumuz birim İSG ile ilgili konularda işçilerle çatışmalı olduğumuzda her zaman yanımızda durmaktadır” ifadesi işletmelerde İSG biriminin bağlı olduğu birimin çalışanlar üzerindeki etkisinin farklı olduğunu göstermektedir.

Ortalaması en düşük ikinci ifade olan “Yaşadığımız sorunlar kişilerden kaynaklanmaktadır” ifadesinde yaşanan sorunların kişilerden kaynaklandığı kabul görmüştür ancak diğer ifadelere oranla daha düşük bir puan almıştır. Çalışanların yaş durumu dikkate alındığında bu ifade ile arasında ters yönlü bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Ortalaması en düşük üçüncü ifade olan “Yönetim İSG faaliyetleri

konusundaki çalışmalara katılır” ifadesinde işletmelerde yönetimin İSG faaliyetlerine katılımının diğer katılımlara oranla daha az olduğu görülmektedir. Yönetimin İSG konusundaki faaliyetlere katılımı ile medeni durum ve işletme faaliyet yılı arasında belirgin bir farklılık görülmemekle beraber eğitim düzeyi ile arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve kırk beş yaş ve üzeri kişilerin bu konuya katılımının en az olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Sonuç olarak yönetim İSG faaliyetlerine katılım konusunda biraz yetersiz kalmaktadır, yaşanan sorunlar kişi faktörü dışında başka faktörlerden de kaynaklanmaktadır ve bağlı olunan birim işçilerle çatışmalı oldukları zaman çalışanlarını ihmal edebilmektedir diyebiliriz.

Anket sorularımızı İK, İSG ve organizasyon ile ilgili ifadeler olarak ve görev grupları, tehlike sınıfları ve İSG biriminin bağlı olduğu departman olarak gruplandırdık. İK ile İSG grubu çalışanlarının vermiş oldukları cevapların ortalamaları arasında belirgin bir farklılık tespit edilmiştir. İK çalışanları İSG ile ilgili ifadelere daha olumlu sonuçlar verirken İSG çalışanları buna oranla daha düşük puanlı cevaplar vermişlerdir. İşletmelerde İSG biriminin genellikle İK departmanına bağlı olduğu sonucuna ulaşmıştık. Bu bağlamda İK departmanı çalışanları yanıtlarıyla kendi bünyesinde bulunan İSG çalışanlarına, bu çalışanların verdikleri kararlara, işletme içerisinde etkinliklerine, eğitim konularına gerekli önemi verdiklerini göstermişlerdir. İK çalışanlarının kendi sorumluluğunda bulunan konularda kendi etkinliğini düşünerek soruları yanıtladıklarını söyleyebiliriz. İSG grubu çalışanları ise kendilerinin uzmanlık alanı ile ilgili olan konularda daha dikkatli yanıtladıklarını söylemek mümkündür.

İşletmelerde İSG eğitimleri belli periyotlarla tekrarlanmaktadır ancak bu konuda İSG biriminin eksik gördüğü noktalar bulunmaktadır. İSG birimi kendi çalışanlarını kendileri seçmemektedir. Bu konuda seçim yetkisi genellikle İK departmanında bulunmaktadır. İK departmanı kimi işe alacağına kendisi karar vermektedir. İşletme içerisinde kararları genellikle İK birimi almaktadır. İSG birimine eleman alınacağı zaman İSG çalışanlarının görüşleri yeteri kadar alınmamaktadır. İSG birimi işletme içerisinde genellikle İK departmanına bağlı bulunmasına rağmen uyum içerisinde çalışmadıkları görülmüştür. Yönetimin İSG konusundaki çalışmalara katılması noktasında da iki grup arasında görüş ayrılığı yaşanmıştır. Bu noktada İK çalışanlarının daha çok işverenin tarafında durdukları gözlemlenmiştir. İSG çalışanları yönetimin bu

konuda katılımının daha düşük olduğunu düşünmektedir. İSG birimi ve İK birimi arasında işe alım yapılırken kişilerin sağlık ve güvenlik yönünden işe uygun olup olmadığı konusunda görüş ayrılıkları bulunmaktadır. İşe alım genellikle İK departmanı tarafından yapıldığı için İK departmanı bu konuda yüksek oranda olumlu katılım göstermiştir. İşletmeye personel alınacağı zaman bazen liyakate uygun olmayan yöntemlerle de alım yapıldığını söylemek mümkündür. İK çalışanları işletmede yaşanan sorunların organizasyon yapısından kaynaklanmadığı görüşündedirler. İşletmede yaşanan sorunların kişilerden kaynaklandığı konusunda iki grup arasında da kararsızlık bulunmaktadır. bu durum yaşanan sorunların gerek kişilerden gerekse başka faktörlerden oluştuğunu göstermektedir.

İşletmelerin tehlike sınıflarına göre sorulara verdiği yanıtlara baktığımız zaman, işletmenin tehlike sınıfı arttıkça İSG faaliyetlerine, çalışan güvenliğine, eğitime, davranışlara, işe uygun eleman seçimine, İSG birimine ayrılan bütçeye verdikleri önemin de arttığını görmekteyiz. İSG birimden duyulan memnuniyet artmakta, kazaların kişilerden kaynaklanma oranı artmaktadır.

İşletmelerde İSG biriminin bağlı olduğu departmana göre verilen yanıtlarda İSG birimi İK departmanına bağlı olan işletmelerde İSG biriminin etkinliğinin daha az olduğunu, yönetimin yapılan faaliyetlere katılımının daha az olduğunu ve kazaların genellikle çalışan hatası yüzünden olduğunu söylemek mümkündür. İSG birimi genel müdürlüğe bağlı olan işletmelerde İSG eğitimlerine daha fazla önem verilmekte, İSG konusunda yapılan çalışmalara daha fazla katılım sağladığı görülmekte, çalışan sağlığı ve güvenliğine daha fazla önem verdiği görülmektedir. İSG birimi üretim departmanına bağlı olan işletmelerde yasal gelişmelere ve eğitime daha fazla önem verilmekte, İSG birimi daha etkin davranabilmekte, eksikleri daha hızlı karşılanabilmekte, üst yönetim çalışmaları daha fazla desteklemekte, üst yönetimle ve İSG birimiyle daha az sorun yaşamaktadır. İSG birimi diğer departmanlara bağlı olan işletmelerde İSG birimi kendi elemanlarını kendileri daha rahat seçebilmekte, diğer birimlerle daha rahat etkileşimde bulunabilmekte ve yönetim İSG faaliyetlerine daha fazla katılabilmektedir. Ancak bürokrasi ve zaman kaybı diğer birimlere oranla daha fazla, kişilerden kaynaklı iş kazaları daha az yaşanmaktadır.

Literatürde insan kaynakları yönetimi ve iş sağlığı ve güvenliğini bir arada inceleyen araştırma sayısı oldukça azdır. Bu bağlamda araştırma literatüre katkı sağlayacaktır. Aynı zamanda katılımcı sayısı arttırılarak ve farklı analiz testleri uygulanarak benzer çalışmalar yapılabilir. Gelecekte benzer konularda yapılacak olan çalışmalara referans olabilir.

İnsan kaynakları yönetimi faaliyetlerinin işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği performansına etkisinin göz ardı edilemeyecek kadar önemli olduğu anlaşılmıştır. Bu doğrultuda;

- 1.İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda İK birimleri daha etkin olmalıdır.
- 2.İSG birimi kendi elemanlarını kendisi seçmelidir.
- 3.Üst yönetim İSG faaliyetlerini yeteri kadar desteklemeli ve katılım sağlamalıdır.
- 4.Çalışanların İSG eğitimlerini zamanında almaları ve belli periyotlarla tekrarlamaları sağlanmalıdır.
- 5.İşletmeye İSG'yi ilgilendiren konularda malzeme ve ekipman alınacağı zaman İSG birimi karar vermelidir.
- 6.İşe alım yapılacağı zaman kişinin yapacağı işe sağlık, bilgi ve donanım yönünden uygun olmasına dikkat edilmelidir.
- 7.İSG ile ilgili konularda bürokrasi ve zaman kaybı minimum olmalıdır.
- 8.İş kazası ve meslek hastalıklarının yaşanmaması için işletmenin organizasyon yapısının iyi olması ve çalışanların her konuda bilinçlendirilmesi sağlanmalıdır.
- 9.İnsan kaynakları departmanı yaptığı faaliyetlerde İSG birimini de ön planda tutmalıdır.
- 10.İşletme içerisinde alınan her kararda çalışan sağlığı şirket kârından önce gelmelidir.

11.Çalışanların İSG ile ilgili konularda önerilerini, şikâyetlerini veya işletmede eksik gördükleri noktaları korkusuzca dile getirebilmeleri sağlanmalıdır.

12.Devletin denetimlerini daha da arttırması, çalışan sağlığını geri planda gören işletmelere gerekli yaptırımı uygulaması gerekmektedir.



KAYNAKÇA

- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu** (2006) “Çevrimiçi” <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5510.pdf> Erişim Tarihi 06/05/2020
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu** (2012) “Çevrimiçi” <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6331.pdf> Erişim Tarihi 06/05/2020
- ACAR, H. (2019) “İş Güvenliği Liderliği, İş Güvenliği İklimi ve İş Güvenliği Davranışı Arasındaki İlişki: Metal Üretim Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- AHMAD, S.; R.C. SCHROEDER (2003), “The Impact Human Resources Practices on Operational Performance: Recognizing Country and Industry Differences”, **Journal of Operational Management**, Vol.21., No.1, p.19-43.
- AKBAŞ TUNA, A.; O. ÇELEN (2020) “İşletmelerin İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Üzerinde Covid-19 Pandemisinin Etkileri”, **Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, Cilt 16, Sayı 30, ss. 2710-2759.
- AKKAYA, M. A. (2017) “Bilgi Merkezlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi ve Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Durum Değerlendirmesi”, **Türk Kütüphaneciliği**, Cilt 31, Sayı 4, ss. 501-519.
- AKŞİT AŞIK, N. (2010) “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, **Türk İdare Dergisi**, Cilt 82, Sayı 467, ss. 31-51.
- ALAN, İ.; Y. ÇELİK (2022) “Elektrik Dağıtım Sektöründeki Güvenlik Kültürü Algısının Değerlendirilmesi: VEDAŞ Uygulaması”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt 12, Sayı 1, ss. 1-18.
- ALTAY, S. (2015) “Türkiye’ De İş Sağlığı ve Güvenliği: İş Sağlığı ve Güvenliğinin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Çimento Sektöründe Bir Uygulama” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Bursa.
- ARMSTRONG, M. ve Taylor, S. (2014) “Recruitment and Selection”, **Armstrong’a Handbook of Human Resource Management Practice**, 13th Edition, New Delhi, Koganpage, ss. 225-246.

- ARSLAN, S. (2014). “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, 767-808.
- BAKIR, M. Ş.; A. YILDIRIM (2014) “İnsan Kaynakları Uygulamaları Açısından İşçi Sağlığı ve İşçi Güvenliği Tedbirleri Üzerine Bir Değerlendirme”, **Üretim Ekonomisi Kongresi**, 21-22 Mart.
- BAYRAM, M. (2019) “İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinasyon Hizmetlerinin Önleyici İSG Faaliyetleri Üzerinde Etkisi: Sakarya Üniversitesi Örneği”, **İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 33, Sayı 2, ss. 595-613.
- BEK, H. (2007) “İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme Etkinliği Örnek Bir Uygulama”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı 17, ss. 107-120.
- BİNGÖL, D. (2003) **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Bursa, Beta Yayınları.
- BİNGÖL, D. (2013) **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 8.bs., İstanbul, Beta Yayınları.
- CENTEL, T. (2013) “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş ve İşleyişi”, **Sicil Dergisi**, Sayı 29, ss. 13-23.
- CEREV, G. (2018) “İş Güvenliği Uzmanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma: Elazığ İli Örneği”, **Fırat Üniversitesi Harput Araştırmaları Dergisi**, Cilt 5, Sayı 1, ss. 57-76.
- CHOUDHRY, R.M.; D. FANG, S. MOHAMED (2007) “The Nature Of Safety Culture: A Survey Of The State-Of-The-Art”, **Safety Science**, Cilt 45, Sayı 10, ss. 993-1012.
- COOPER, M.D. (2000) “Towards A Model Of Safety Culture”, **Safety Science**, Vol 36, No 2, p. 111-118.
- COX, S.; R. FLİN (1998) “Safety Culture: Philosopher’s Stone or Man of Straw?”, **Work and Stress**, Cilt 12, Sayı 3, ss. 189-201.
- ÇAKMAK, A. “Kobi’lerin İSG Yaklaşımı: İstoç Örneği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik** (2013) “Çevrimiçi”
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18371&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> Erişim Tarihi 20/11/2022
- ÇALIŞKAN, S.; F. Z. TAN (2018) “Yöneticilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarına Yönelik Algılarının Analizi Üzerine Bir Araştırma” **Karaelmas İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Cilt 2, ss. 31-44.

- ÇAVUŞ, H.; R. KESKİN (2020) “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Sağlık Sektöründe Güvenlik Kültürü Üzerindeki Etkilerinin Analizi”, **Manisa Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt 27, Sayı 3, ss. 627-644.
- ÇELİKTEN, M. (2001) “Neden İş Analizi Yapılmalı?”, **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı 18, ss. 127-135.
- ÇINAR, O.; M. GÜNDOĞDU (2019) “İş Sağlığı-Güvenliği, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Erzurum ve İstanbul Uygulaması”, **İş ve Hayat**, Cilt 5, Sayı 9, ss. 231-247.
- ÇÖGENLİ, M.Z.; M. ÖZER (2017) “İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürü”, **Uluslararası Politik, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Kongresi**, Bosna, 19-22 Mayıs, ss. 58-70.
- ÇSGB (2011) **Meslek Hastalıkları Rehberi**, s. 11-27 “Çevrimiçi” <https://www.csgb.gov.tr/medias/4576/kitap06.pdf> 1/10/2011.
- DEMİR, S. (2016) “İnsan Kaynakları Yönetiminin Bir Fonksiyonu Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Bursa.
- DEMİRCİOĞLU, M. (1997) “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği” **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt 4, Sayı 2, ss. 193-217.
- DİKTAŞ, G. (2018) “Örgütsel Sinizm ve Sosyal Zekânın Çalışan Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: İstanbul’daki Reklam Ajansı Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul, 2018.
- EKMEKÇİ, A., (2017). İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Analizi: İnsan Kaynakları Danışmanları Üzerine Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Bursa.
- ERDAL M., B. AYDINLATAN. (2018) “Sosyal Medyada Personel Bulma ve Seçme - Kuşaklar Açısından Bir İnceleme” **İşletme Araştırmaları Dergisi**, Cilt 10 Sayı 1, ss. 728-744.
- ERDOĞAN, Ö.N.; E. KARACAN (2011) “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 21, Sayı 1, ss. 102-116.
- EREN GÜMÜŞTEKİN, G.; B. ÖZTEMİZ (2005) “Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 14, Sayı 1, ss. 271-288.

- EROĞLU, U. (1999) “İnsan Kaynakları Yönetiminde Yeni Yönelimler ve Çanakkale’de İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerine Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Çanakkale.
- EYİTMİŞ, A.M.; S. KAPLAN (2021) “İş Güvenliği ile Motivasyon, İş Doyumu ve İşten Ayrılma İlişkilerinin Uluslararası Lojistik Firması Çalışanları Üzerindeki Etkisi” **Akademik Yaklaşımlar Dergisi**, Cilt 12, Sayı 1, ss. 74-93.
- FINDIKÇI, İ. (2006) **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 6.bs., İstanbul, Alfa Yayıncılık.
- FIRAT, Z., (2008) “ İnsan Kaynakları Yönetiminin İş Güvenliğine Yaklaşımı” **PARADOKS, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi**, Cilt 4, Sayı 1.
- GEREK, N. (2006) “ İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- GEREK. N. (1989) “İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi Karşılaşılan Sorunların Nedenleri ve Bu Konuda Alınması Gerekli Önlemler”, **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 7, Sayı 1, ss. 427-443.
- GÖDELEK, E. (2005) “Çalışan Motivasyonu” **Mühendis ve Makine Dergisi**, Cilt 46, Sayı 543, ss. 34-50.
- GÜLER, M.; K.H. DERİN, L. ŞAHİN (2018) “İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü ve Eğitimi İlişkisi” **İş ve Hayat Dergisi**, Cilt 4, Sayı 8, ss. 311-348.
- GÜLER, E. (2003) “İnsan Kaynakları Yönetimi’nde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” **II. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi**, Adana, 2-3 Mayıs.
- HASANHANNOĞLU, C. (2019) “Güvenli İşyeri Yaratılmasında İnsan Kaynakları Yönetiminin Önemi ve İşletme Verimliliği Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetlerine Ekonomik Katkısı” **Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Bilimleri Akademik Araştırmalar Dergisi**, Cilt 3, Sayı 9, ss. 2-17.
- HOROZOĞLU, K. (2017) “ İş Kazalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Analizi”, **Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 7, Sayı 1, ss. 265-281.
- ILO, (2021) “Çevrimiçi” <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm> Erişim Tarihi: 20/11/2021.
- IŞIK, M.; B. ÇİÇEK (2019) “İnsan Kaynakları Uygulamalarının Kurumsallaşma Algısı Üzerindeki Öncüllük Rolü”, **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, Cilt 17, Sayı 2, ss. 128-149.

IVANCEVICH, J.M. (2010) **Human Resource Management**, 8.bs., Boston, Irwin McGraw- Hill.

İRMIŞ, A.; S. BAYRAK (2001) “İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Kariyer Yönetimi”, **SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt 1, Sayı 1, ss. 177-185.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (2015) “Çevrimiçi”, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=16923&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> Erişim Tarihi 01/11/2022.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (2014) “Çevrimiçi” <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/12/20141218-5.htm> Erişim Tarihi 24/06/2022.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik (2013) “Çevrimiçi” <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/01/20130118-3.htm> Erişim Tarihi 28/10/2022.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik Ek 1 (2013) “Çevrimiçi” <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/12/20141218-5.htm> Erişim Tarihi 28/10/2022.

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (2013) “Çevrimiçi” <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130720-10.htm> Erişim Tarihi 14/07/2022.

KARAKAYA, K.; O. BAYRAKTAR (2020) “İnsan Kaynakları Uygulamalarının Bireysel Performansa Etkisi”, **Ekonomi, İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi**, Cilt 2, Sayı 2, ss. 170-184.

KARCIOĞLU, F.; S. BAKAN (2016) “İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarının Düzeyi İle İş Tatmini Arasındaki İlişki”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi**, Cilt 30, Sayı 5, ss. 1289-1299.

KILKIŞ, İ. (2016) **İş Sağlığı ve Güvenliği**, 2.bs., Bursa, Dora Yayıncılık.

KÖRDEVE, M. K.; E. GÜMÜŞ (2018) “İş Sağlığı ve Güvenliği İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması”, **Sağlık Yönetimi Dergisi**, Cilt 2, Sayı 1, ss. 51-66.

LUTHANS, F. (1995) **Organizational Behavior**, 7.bs., New York, McGraw-Hill.

MİDEM, G. (2016) “İnsan Kaynakları Yönetiminde İnovasyon (2000’li Yıllardan Günümüze İnsan Kaynakları Yönetimi Gelişim Süreci)”, Yayınlanmamış

Yüksek Lisans Tezi, **Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.

NGO, H.; ve diğerleri (1998) “Human Resource Practices and HRM Performance of Multinational Corporations: Influences of Country Origin”, **The International Journal of Human Resource Management**, Vol.9, No.4, ss. 632-651.

ORAL, A. İ. (2016) “İş Kazalarının ve Meslek Hastalıklarının Değerlendirilmesi”, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Ed.: Dilek Baybora, 3.bs., Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Basımevi, ss. 22-55.

Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (Osgb) Nedir?, 2022, “Çevrimiçi” <https://www.osgb.com.tr/>, Erişim Tarihi 18/11/2022.

ÖZCAN, S. (2011) “Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetiminin Yeri ve Önemi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Edirne.

ÖZYURT, V. (2014) “İşyeri Hekimliğinde Güncel Gelişmeler”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 72, Sayı 2, ss. 317-366.

PARLAK, T.; T. BARIŞIK, F. YALÇIN (2020) “Gıda Ürünleri İmalatında Çalışan Personellerin İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkındaki Farkındalık Durumlarının Tespiti Üzerine Bir Araştırma”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Akademi Dergisi**, Cilt 3, Sayı 1, ss. 13-27.

RYAN, A. (2000) “Shaping a Safety Culture”, **Queensland Mining Industry Health&Safety Conference**, <https://www.qmihscconference.org.au/wp-content/uploads/qmihsc-2000-writtenpaper-ryan.pdf> Erişim Tarihi 15/01/2023.

SABUNCU, H. H. (1999) “Endüstri’de Gürültü İle Oluşan İşitme Kayıpları ve Alınacak Önlemler”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı Bildiriler Kitabı**, İstanbul, ss. 99-108.

SABUNCUOĞLU, Z. (2011) **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 5.bs., İstanbul, Beta Yayıncılık.

SGK, (2020) “Çevrimiçi” http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari Erişim Tarihi 13/12/2020

SHELDON, M. E. (1971) “Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to Organizations”, **Administrative Science Quarterly**, Vol 16, No 2, 143-150.

- ŞAHİN, S. (2010) “OHSAS - İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği’nde İnsan Kaynakları’nın Yeri ve Önemi” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Sakarya.
- TAŞYÜREK, M. (2007) “Yeni İşçinin Güvenlik Eğitimi”, **Çalışma Ortamı Dergisi**, Kasım Aralık 2007, ss. 6-9.
- TORTOP, N. ve diğerleri (2005) **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Nobel Kitabevi, Adana.
- VAYISOĞLU ZORLU, A. (2008) “İnsan Kaynakları Açısından İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirleri ve Konuyla İlgili Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- WHO, (2021) “Çevrimiçi”
<https://www.who.int/home/search?indexCatalogue=genericsearchindex1&wordsMode=AnyWord&searchQuery=occupational%20health%20and%20safety> Erişim Tarihi 20/11/2021
- WIENER, Y. (1982) “Commitment in Organizations: A normative View”, **Academy of Management Review**, Vol 7, No 3, 418-428.
- YILMAZ, F. (2009) “Avrupa Birliği v e Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, **İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- YILMAZ, F. (2009) “İş Sağlığı ve Güvenliği’nde Okul Eğitiminin Önemi: Modern Örnekler Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Lisans Eğitiminin Ülkemizde Uygulanabilirliği”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt 11, Sayı 1, ss. 107-137.
- YILMAZ, F. (2013) “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri”, **Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 24, Sayı: 6, ss.44-69.
- YILMAZ, G., (2009) “İş Kazalarının Nedenleri ve Maliyeti”, **Mühendis ve Makine Dergisi**, Cilt 50, Sayı 592, ss. 27-32.
- YILMAZ, R. (2018) “İnsan Kaynakları Yönetiminde Ücret ve Eğitim Uygulamalarının Çalışanların İş Tatmini Üzerine Etkisi ve Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.

EKLER

EK-1 ANKET FORMU

Değerli Katılımcı,

Bu çalışma, işletmelerde insan kaynakları kapsamında gerçekleştirilen faaliyetler ve alınan kararların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili faaliyetlere etki düzeylerinin belirlenmesi, işletmelerde İK fonksiyonlarının iş sağlığı ve güvenliği performansına etki düzeyinin değerlendirilmesini amaçlamaktadır.

Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, anketin değerlendirilmesi için gerekli bilgilerin doldurulması istenmektedir. İkinci bölümde, çalışmakta olduğunuz işletme ile ilgili genel bilgiler istenmektedir. Üçüncü bölümde ise ankette yer verilen önermelere “(1) Kesinlikle katılmıyorum” ile “(5) Kesinlikle katılıyorum” arasında puan vermeniz istenmektedir.

Anketi telefonunuzdan cevaplıyorsanız ekranı yatay pozisyona getirmeniz cevaplamayı tercih ettiğiniz şıkları daha rahat işaretlemenizi sağlayacaktır. Cevapladıktan sonra "Gönder" butonuna basmanız gerekmektedir.

Elde edilecek olan bilgiler tamamen araştırma amaçlıdır, herhangi başka bir amaçla kesinlikle kullanılmayacak ve bilgiler gizli tutulacaktır. Anket formlarına isim ve işletme adı yazmayınız. Lütfen hiçbir soruyu yanıtsız bırakmayınız. Katılımınız için teşekkürler.

Yasemin TAN

Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi

Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Bölümü

Yüksek Lisans Öğrencisi

Prof. Dr. Fatih YILMAZ

Tez Danışmanı

1.BÖLÜM

Cinsiyetiniz:	Kadın	Erkek
---------------	-------	-------

☐
☐

Yaşınız:	18 – 25	26 – 35	36 – 45	46 ve Üzeri
----------	---------	---------	---------	-------------

☐
☐
☐
☐

Medeni Durumunuz:	Evli	Bekâr
-------------------	------	-------

☐
☐

Eğitim Durumunuz:	Lise Mezunu	
	Ön Lisans Mezunu	
	Lisans Mezunu	
	Lisansüstü	

Çalıştığınız Sektör:	Enerji	
	Gıda	
	Maden	
	Metal	
	Kamu Kurum ve Kuruluşları	
	Otomotiv	
	Tekstil	
	İnşaat	

	Diğer(Yazınız)	
--	-----------------	--

Göreviniz:	İSG Sorumlusu	
	İş Güvenliği Mühendisi	
	İşyeri Hekimi	
	İş Güvenliği Uzmanı	
	İnsan Kaynakları Uzmanı	
	İnsan Kaynakları Elemanı	
	İSG Koordinatörü	
	İSG Teknikeri	
	Diğer Sağlık Personeli	
	Diğer(Yazınız)	

İşyeri Çalışan Sayısı:	1 – 49	
	50 – 99	
	100 – 249	
	250 – 499	
	500 ve Üzeri	

İşletmenin Faaliyet Süresi:	1 Yıldan Az	
	1 – 5 Yıl	
	5 – 10 Yıl	
	10 Yıl ve Üzeri	

2.BÖLÜM

İşletmenizde İSG birimi hangi departmana bağlıdır?	İnsan Kaynakları Departmanı		
	Genel Müdürlük		
	Genel Müdür Yardımcılığı		
	Üretim Departmanı		
	Diğer (Yazınız)		

İşyeriniz hangi tehlike sınıfında bulunmaktadır?	Az Tehlikeli		
	Tehlikeli		
	Çok Tehlikeli		

İSG birimi harcama bütçesini hangi birimden almaktadır?	Genel Müdür		
	İnsan Kaynakları Departmanı		
	Üretim Departmanı		
	Diğer (Yazınız)		

İşletmenizde İSG birimi var mıdır?	Evet		
	Hayır		
	Ortak Sağlık Güvenlik Birimi (OSGB)		

İSG faaliyetleri bağlı olduğunuz birimin görev tanımında var mıdır?	Evet		
	Hayır		

3.BÖLÜM

(1) KESİNLİKLE KATILMIYORUM	(2) KATILMIYORUM	(3) KARARSIZIM	(4) KATILIYORUM	(5) KESİNLİKLE KATILIYORUM
-----------------------------------	---------------------	-------------------	--------------------	----------------------------------

	1	2	3	4	5
İSG konusunda yasal gelişmeler takip edilmektedir.					
İSG eğitimi belirli periyotlarla tekrarlanır.					
İSG biriminin gerekli gördüğü kararlar şirket olarak uygulanır.					
Yönetim İSG biriminin eksik gördüğü noktalarda uyarıları dikkate alır.					
İSG ile ilgili belirttiğimiz sorunlar ve kriterler işe alım sürecinde dikkate alınır.					
Bireyin İSG ile ilgili sertifikalarının olması işe alım sürecinde bir avantajdır.					
Üst yönetim İSG biriminin çalışmalarını yeteri kadar desteklemektedir.					
Bağlı olduğumuz birim İSG faaliyetlerini yeteri kadar desteklemektedir.					
İSG birimi kendi elemanlarını kendileri seçebilmektedir.					
İSG biriminde çalışanlar olarak öneri ve şikâyetlerimizi korkusuzca iletebilmekteyiz.					
İSG biriminin görüşü alınan kararlarda etkilidir.					
İSG birimine eleman alınacağında görüşlerimize yeterince başvurulur.					
İK yönetiminin aldığı kararlarda İSG'nin önemi görülmektedir.					
İSG birimi olarak diğer birimler ile etkileşim rahat sağlanmaktadır.					
İSG birimi İK departmanı ile uyum içinde çalışır.					
Yönetim İSG faaliyetleri konusundaki çalışmalara katılır.					

Üst yönetim çalışanların sağlığına ve güvenliğine gerekli önemi vermektedir.					
Bir yangın veya deprem olması durumunda insan hatasının minimum olması için yönetim belli aralıklarla tatbikat yaptırmaktadır					
İşe alım süreçlerinde sağlık güvenlik yönünden işe uygunluk yeterince önemsenir.					
İSG birimine alınan personeller liyakate uygun alınmaktadır.					
Çalışanların İSG konusundaki davranışları performans ölçütü olarak kullanılır.					
İSG biriminin karar almasında şirket kârı ön plandadır.					
İşletmeye ekipman, malzeme veya hizmet alımlarında iş güvenliği ilgili konular nedeniyle nihai kararı İSG birimi verir.					
İSG birimindeki malzeme ihtiyaçlarımız (KKD, uyarı levhaları vb.) hızlı şekilde karşılanır.					
İSG önlemleri bakımından gerekli ekipmanlara rahat bir şekilde ulaşabilmekteyiz.					
İSG birimi olarak aylık yıllık bütçemiz yeterlidir.					
İSG ile ilgili konularda bilgi akışı yeterince hızlıdır.					
İSG birimi olarak bağlı olduğumuz birim uygulamaların etkinliğini (hız, maliyet vb.) arttırmaktadır.					
İSG birimini başarılı bulmaktayım.					
İSG ile ilgili işlemlerde bürokrasi ve zaman kaybı azdır.					
Bağlı olduğumuz birim İSG ile ilgili konularda işçilerle çatışmalı olduğumuzda her zaman yanımızda durmaktadır.					
Yaşadığımız sorunlar kişilerden kaynaklanmaktadır.					
İSG ile ilgili konuların yerine getirilmesinde üst yönetimle her zaman sorunlar yaşarım.					
İSG ile ilgili konuların yerine getirilmesinde bağlı olduğum birimle her zaman sorunlar yaşarım.					
İş kazaları genellikle çalışan hatası yüzünden meydana gelmektedir.					
İşyerimde yaşanan iş kazalarının ve iş güvenliği ile ilgili sorunların önemli bir sebebi organizasyon yapısıdır.					

İSG ile ilgili tedbirlerin organizasyon yapısı nedeniyle gecikmesinden iş kazaları olur.					
İSG ile ilgili işlemlerin aksaması bağlı olduğumuz birim ile ilgilidir.					
İşyerimde İSG birimi başka bir birime bağlanmalıdır.					
İSG birimi başka departmana bağlı olsaydı daha verimli olurdu.					
İSG birimini bağlı olduğu departman yapılan çalışmaların etkinliğini arttırmaktadır.					
İSG biriminin genel müdürlüğe bağlı olması alınan kararların etkinliğini arttırmaktadır.					
Büyük çaplı işletmeler İSG faaliyetlerine daha fazla önem vermektedir.					