

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN
BOYUTLARI: İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
ÖRNEĞİ

HARUN ALTUNTAŞ

2501100569

TEZ DANIŞMANI

DR. ÖĞR. ÜYESİ HASAN ŞENOCAK

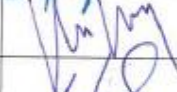
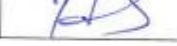
İSTANBUL – 2019

TEZ ONAY SAYFASI

	T.C. İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ YÜKSEK LİSANS TEZ ONAYI	
---	--	---

ÖĞRENCİNİN;		
Adı ve Soyadı	: HARUN ALTUNTAŞ	Numarası : 2501100569
Anabilim Dalı / Anasanat Dalı / Programı	: ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI	Danışmanı : DR. ÖĞR. ÜYESİ HASAN ŞENOCAK
Tez Savunma Tarihi	: 20.08.2019	Saatı : 12:30
Tez Başlığı	: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN BOYUTLARI: İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ	

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 36. Maddesi uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin **KABULÜNE** OYBİRLİĞİ / **ÖYÇÖKLESMİŞ** A karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF. DR. LEVENT ŞAHİN		Kabul
2- PROF. DR. ABDULKADİR ŞENKAL		Kabul
3- DR. ÖĞR. ÜYESİ HASAN ŞENOCAK		Kabul

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- DR. ÖĞR. ÜYESİ MEHMET GÜLER		
2- DR. ÖĞR. ÜYESİ NESLİHAN ARSLAN		

ÖZ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN BOYUTLARI: İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ HARUN ALTUNTAŞ

Çalışma hayatının en önemli konularının başında gelen iş sağlığı ve güvenliği ilke, kural ve uygulamalarının kurumlarda gerçek manada vücut bulması için sadece mevzuat düzenlemelerinin hayata geçirilmesi değil, bunun yanında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kültürün de oluşturulması gerekmektedir. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği bağlamında örgüt kültürünün gözden geçirilmesi, iletişim kanallarının güçlendirilmesi, yönetim mekanizmalarının ivmelendirilmesi ve kalite politika, prosedür ve talimatlarının uygulamaya aktarılması gerekmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulmasında etkili olan unsurların incelenmesi ve bu unsurların İstanbul Üniversitesi'nde yapılan bir saha araştırması ile detaylandırılmasıdır. Bu bağlamda, İstanbul Üniversitesi'nde çalışan akademik ve idari personele yönelik anket formu hazırlanmış ve 410 adet geri dönüş alınmıştır. Anket sonuçları, frekans analizi yöntemi kullanılarak değerlendirilmiştir. Literatür tarandığında, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşumuna etki eden faktörleri inceleyen araştırmaların oldukça sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışma, bu konuyu Türkiye'nin ve hatta dünyanın en köklü üniversitelerinden biri olan İstanbul Üniversitesi'nde deneyimlediği için ayrı bir öneme sahiptir. Çalışmanın sonucunda İstanbul Üniversitesi'nde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oturmaya başladığı ancak henüz yeterli düzeyde olgunlaşmamış olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, Örgüt Kültürü, İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü

ABSTRACT

DIMENSIONS OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY CULTURE: THE CASE OF ISTANBUL UNIVERSITY HARUN ALTUNTAŞ

One of the most significant issues of working life is occupational health and safety and for the realization of its principles, rules, and practices in institutions, it is not only required to carry out legislative arrangement, but it is also needed to create the culture of occupational health and safety. In this respect, it is required to review the organizational culture, strengthen the communication channels, accelerate the administrative mechanisms, and put the quality politics, procedures, and instructions into practice.

The main purpose of this study is to examine the elements that are effective in creating a culture of occupational health and safety and to elaborate these elements through a field research conducted at Istanbul University. In this context, a questionnaire was prepared for the academic and administrative staff working at Istanbul University and 410 feedbacks were received. Survey results were evaluated by using frequency analysis method. When the literature was reviewed, it was found that the studies investigating the factors affecting the formation of occupational health and safety culture were quite limited. This study is of particular importance because it has analyzed this subject in İstanbul University, one of Turkey's, even the world's well-established universities. As a result of the study, it was found that occupational health and safety culture started to settle in Istanbul University but it has not yet become mature enough.

Key Words: Occupational Health and Safety, Organizational Culture, Occupational Health and Safety Culture

ÖNSÖZ

İçerisinde yaşanan yüzyılda her ne kadar teknolojik gelişmeler baş döndürücü bir hızla ilerleme kaydediyor olsa da üretim faktörleri içerisindeki en önemli unsurun insan kaynağı olduğu gerçeği göz ardı edilemez boyuttadır. Kullanılması gereken bir unsur değil, geliştirilmesi gereken bir değer olduğu kabul edilen insan kaynağından en fazla verimin elde edilmesi, kurum içi ve dışındaki pek çok bileşene bağlıdır. Bu bileşenlerden bir tanesi de kuşkusuz ki, çalışanların sağlık ve güvenliğine ilişkin gerekli tedbirlerin alınması ve uygulamaya geçirilmesi ile ilgilidir. Bugün Türkiye’de çalışma hayatındaki bireylerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatsal düzenlemelerin güçlü bir şekilde işlerlik kazandığı ancak bu düzenlemelerin uygulamada yeterli karşılık bulamadığını söylemek mümkündür. Bu bağlamda, sadece yasal mevzuatın oluşturulmasının yeterli olmadığı ve bunun yanında kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulmasının gerektiği hususu ortaya çıkmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşumuna etki eden faktörlerin incelendiği bu tez çalışmasında bir de anket uygulaması yapılmıştır. Bu kapsamda, İstanbul Üniversitesi’nde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün düzeyinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Böyle bir araştırmanın yapılmasındaki en büyük itici güç, literatür tarandığında bugüne kadar yapılan çalışmaların ağırlıklı olarak iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına odaklandığı ve kültür oluşumuna pek yer vermediğinin tespit edilmesi olmuştur. Bu çalışma esnasında karşılaşılan en büyük güçlük, anket formlarının yeterli sayıya ulaşmasında yaşanmıştır. Bunun en önemli nedeninin konunun Üniversite üst yönetimini ilgilendirdiğinden ötürü bazı çalışanların cevap verirken çekingen davranması olduğu düşünülmüştür. Bu sorunun çözümü noktasında, çalışanlarla bire bir görüşmeler yapılmış ve verilen cevapların kesinlikle üçüncü kişilerle paylaşılmayacağı konusunda güvence verilmiştir. Çalışma, tüm sektörlerde faaliyet gösteren kurumlara iş sağlığı ve güvenliği kültürünü nasıl sağlam temeller üzerine konumlandırabileceklerine ilişkin bir yol haritası olma niteliği taşımaktadır. Bu özelliğiyle bilimsel bir özerkliğe sahip olduğu düşünülmektedir.

Söz konusu tezin oluşumunda pek çok kişinin katkısı bulunmaktadır. Öncelikle bu tezin tespiti, olgunlaşması ve ilerlemesinde çok büyük katkıları bulunan ve önemli desteklerini esirgemeyen danışman hocam Dr. Öğretim Üyesi Hasan Şenocak’a

teşekkürü bir borç biliyorum. Ayrıca, çalışmanın tüm süreçlerinde emeğini, bilgisini ve tecrübesini esirgemeyen hocam Prof. Dr. Levent Şahin'e ve onun nezdinde yardımcı olan diğer çalışma arkadaşlarıma teşekkür ederim.

HARUN ALTUNTAŞ

İSTANBUL, 2019



İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

1.1. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramı	5
1.2. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları.....	6
1.2.1. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Boyutları.....	8
1.2.1.1. İnsani ve Ekonomik Boyutları	9
1.2.1.2. Teknik Boyutları	10
1.2.1.3. Toplumsal Boyutları.....	11
1.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sosyal Taraflar ve Yükümlülükleri	12
1.2.2.1. Devletin Yükümlülüğü.....	12
1.2.2.2. İşverenin Yükümlülüğü.....	13
1.2.2.3. Çalışanların Yükümlülüğü	16
1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sosyal Diyalogun Önemi.....	17
1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Etmenleri	18
1.4.1. Fiziksel ve Ergonomik Riskler.....	18

1.4.2. Kimyasal ve Biyolojik Riskler	19
1.4.3. Kişisel ve Psikososyal Riskler	20
1.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Önleyici (Proaktif) Yaklaşımlar	22
1.5.1. Risk Değerlendirmesi ve Risk Yönetimi	22
1.5.2. Ergonomik Önlemler.....	24
1.5.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi ve Organizasyonu.....	26
1.5.4. Eğitim ve Güvenlik Kültürü.....	27
1.5.5. Sağlık Gözetimi.....	29
1.5.6. Personel Alımında İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Uygunluk.....	30

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Teorik Arka Plan	32
2.1.1. Önemi.....	33
2.1.2. Etkileri.....	35
2.2. İSG Bağlamında Örgüt Kültürü.....	36
2.2.1. Örgüt Kültürü Kavramsal Çerçeve.....	36
2.2.2. Hiyerarşi Kültürü	39
2.2.3. Pazar Kültürü	40
2.2.4. Adhokrasi Kültürü.....	41
2.2.5. Klan Kültürü	42
2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Örgütsel İletişim.....	44
2.3.1. Örgütsel İletişimin Önemi.....	45
2.3.2. Örgütsel İletişimin Ögeleri ve Süreci.....	50
2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Hizmet İçi Eğitim	52

2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Yönetişim.....	56
2.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Kalite Politikaları	59

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

3.1. Araştırmanın Amacı	62
3.2. Veri Toplama	62
3.3. Anket Sorularının Hazırlanması	62
3.4. Verilerin Analizi	63
3.5. Verilerin Güvenilirliği	63
3.6. Alan Araştırmasının Sonuçları	64
SONUÇ.....	87
KAYNAKÇA	91

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.1.: Örgüt Kültürü Sınıflandırması	37
Tablo 2.2.: Eski Yönetim ve Yeni Yönetişim Karşılaştırması	59
Tablo 3.1.: Ankete Katılanların Cinsiyet Durumu	64
Tablo 3.2.: Ankete Katılanların Medeni Durumu	64
Tablo 3.3.: Ankete Katılanların Yaş Durumu	65
Tablo 3.4.: Ankete Katılanların Eğitim Durumu	65
Tablo 3.5.: Ankete Katılanların Çalışma Hayatlarındaki Kıdem Yılı	66
Tablo 3.6.: Ankete Katılanların İstanbul Üniversitesindeki Kıdemleri	67
Tablo 3.7.: Ankete Katılanların Statüsü	68
Tablo 3.8.: Ankete Katılanların Konumları	68
Tablo 3.9.: Ankete Katılanların Çalışma Hayatlarında İş Kazalarına Uğrama Durumu	69
Tablo 3.10.: Ankete Katılanların İstanbul Üniversitesinde İş Kazasına Uğrama Durumu	69
Tablo 3.11.: Ankete Katılanların Meslek Hastalığı Yaşama Durumu	70
Tablo 3.12.: Kurum Yöneticilerinin Hizmet İçi Eğitimleri İSG Kültürünün Oluşturulmasında Önemli Bir Unsur Olarak Görüp Görmediği	70
Tablo 3.13.: Kurumda Verilen Hizmet İçi Eğitimlerde İSG Konularına Öncelik Verilip Verilmediği	71
Tablo 3.14.: Kurumda Alınan İSG Eğitimlerinin İşyerlerinde Karşılaşılan Durumları Kapsayıp Kapsamadığı	72
Tablo 3.15.: Çalışanların İSG Eğitimlerine Kolaylıkla Erişip Erişemedikleri	73

Tablo 3.16.: Yöneticilerin Örgüt İçi İletişimi İSG Politikası Oluşturmada Önemli Bir Unsur Olarak Görüp Görmedikleri	73
Tablo 3.17.: İSG Konuları Hakkında Kurum İçerisinde Yoğun Bir Etkileşimin Olup Olmadığı	74
Tablo 3.18.: Kurum İçerisinde İSG Konuları Hakkında Açık Bir İletişimin Olup Olmadığı	75
Tablo 3.19.: Çalışanların İSG Konusundaki Sorumluluklarının Bilip Bilmedikleri .	76
Tablo 3.20.: Çalışanların İSG Kurallarına Uygun Şekilde Çalışıp Çalışmadıkları ...	76
Tablo 3.21.: Çalışanların İş Kazalarını Yetkili Mercilere Bildirmekten Çekinip Çekinmediği	77
Tablo 3.22.: Çalışanların Sağlık ve Güvenlik Konularını Çalışma Hayatının En Önemli Unsuru Olarak Görüp Görmedikleri	78
Tablo 3.23.: Çalışanların Çalıştıkları Kurumda İSG Farkındalığı Oluşup Oluşmadığına İlişkin Görüşleri	79
Tablo 3.24.: İSG Konuları Hakkında Çalışanların Fikirlerinin Alınıp Alınmadığı ...	79
Tablo 3.25.: Çalışanların İSG Noksanlıklarını Yetkili Mercilere Bildirip Bildiremedikleri	80
Tablo 3.26.: Yöneticilerin Sağlık ve Güvenlik Konularında Sorumluluk Alıp Almadıkları	81
Tablo 3.27.: Yöneticilerin İSG Konularına Öncülük Edip Etmediklerine İlişkin Çalışanların Görüşleri	82
Tablo 3.28.: Yöneticilerin İş Koşullarının Sağlık ve Güvenlik Açısından Uygunluğunu Denetlemek Üzere Ziyaretlerde Bulunup Bulunmadığına İlişkin Çalışanların Görüşleri	83
Tablo 3.29.: Ki-Kare Analizi - 1	84
Tablo 3.30.: Ki-Kare Analizi - 2	85
Tablo 3.31.: Bağımsız Örneklem T-testi	85

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1.: İş Kazalarının Maliyetlerinde Buzdağı Teorisi	15
Şekil 2.1.: İletişim Öğeleri	51
Şekil 2.2.: Yönetimden Yönetişime Geçiş Sürecinin İşleyişi ve Aşamaları	58
Şekil 2.3.: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerine Getirilen Farklı Yaklaşımlara Genel Bakış	61



KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
A.e.	: Aynı Eser
a.g.e.	: Adı Geçen Eser
Bs.	: Baskı, Basım
Çev.	: Çevirmen
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Diğ.	: Diğerleri
DTP	: Devlet Planlama Teşkilatı
Ed.	: Editör
ILO	: International Labour Organization
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
OHSAS	: Occupational Health and Safety Assessment Series
p.	: Page – Sayfa
pp.	: Pages – Sayfa Aralığı
s.	: Sayfa
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
ss.	: Sayfa Sayısı
TDK	: Türk Dil Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
vd.	: ve diğerleri
Vol.	: Volume – Cilt
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

GİRİŞ

18. yüzyılın son çeyreğinde başladığı genel kabul gören sanayi devriminden günümüze kadar çalışma hayatına ilişkin çok önemli gelişmeler ve değişiklikler yaşanmıştır. Acımasız çalışma koşulları içerisinde bulunan işçi sınıfının çalışma şartlarının iyileştirilmesine ilişkin yapılan pek çok düzenleme, bugün gelinen noktada ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre farklılıklar sergilemekle birlikte önemli ilerleme kaydetmiş durumdadır. Çalışan sağlığının gözetilmesi ve iş kazalarının önlenmesi konusu da bunlardan bir tanesini teşkil etmektedir. Bu bağlamda gerek çalışanların sağlığının korunmasına ilişkin önlemlerin alınması gerekse de iş kazaları nedeniyle yaşanan kayıpların azaltılması için gerekli tedbirlerin alınmasına yönelik asgari tedbirlerin ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre farklılık göstermekle birlikte mevzuatlar aracılığıyla uygulamaya aktarıldığı görülmektedir.

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkan pek çok olumsuz vaka, yıllar boyu etkisini sürdürebilen ve bir insanın hayatının tamamını negatif etkileyebilen durumları kapsamaktadır. İnsanoğlunun en temel haklarından ikisini teşkil eden “çalışma ve sağlık hakları”nın birbirleriyle çok önemli alanlarda örtüştüğü görülmektedir. Bu bağlamda çalışma şartlarının sağlık sorunları oluşturmaya imkân vermemesi ve bu doğrultuda çalışırken sağlığın bozulmasına neden olacak durumların ortadan kaldırılması için gerekli önlemlerin alınması ve aksi takdirde yaptırımların hayata geçirilmesi bir zorunluluktur. Ayrıca her ne kadar iş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı insan hayatının, beden ve ruh bütünlüğünün korunması ile sınırlı kalıyor gözükse de bugün gelinen noktada bunun çok daha ötesinde bazı anlamlar taşıdığını söylemek mümkündür. İnsanın ne kadar değerli bir varlık olduğunun yinelenmesi ve onun gelişiminin esas amaç olduğunun ortaya konması için iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çok nitelikli bir şekilde hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Dünyadaki gelişmelerin paralelinde Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğine verilen önem yıldan yıla artış göstermiştir. Bu anlamda atılan adımların en önemlisi 2012 yılında çıkarılan müstakil kanun olmuştur. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmesi ile birlikte gerek özel gerek kamu kurumlarında iş sağlığı ve güvenliğine verilen önem büyük oranda artış göstermiştir. Her ne kadar kamu kurumlarında bazı uygulamalar ilerleyen yıllara ertelenmiş olsa da iş sağlığı ve

güvenliğine ilişkin ilk müstakil kanun olan 6331 sayılı Kanun, Türk çalışma hayatı için önemli bir dönüm noktası olarak kabul edilmektedir.

Yukarıda ifade edildiği üzere ülkeden ülkeye göre değişmekle birlikte her ne kadar son yıllarda konuya ilişkin gerekli tedbirler alınıyor olsa da, güvensiz ortam veya hatalı davranışlardan kaynaklı çeşitli kazaların yaşandığı ve insanların zarar gördüğü, medyada ve diğer iletişim kanallarında neredeyse her gün gözlenmektedir. Yaşanan bu kazalar, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin artırılması için sadece kuralların ve yaptırımların yeterli olmadığını açıkça gözler önüne sergilemektedir. Bu durumun Türkiye açısından da önemli bir gerçek olduğu unutulmamalıdır. Dolayısıyla güvenli bir çalışma ortamının yaratılması için asgari yasal gerekliliklerin hayata geçirilmesinin yeterli olmadığını vurgulamak gerekmektedir. Asgari yasal gerekliliklerin yanında esasen iş sağlığı ve güvenliği olgunun içselleştirilmesi ve yaşam felsefesi haline getirilmesi büyük önem arz etmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin sürekli kılınması ve farkındalığının oluşturulmasında davranışları etkin şekilde belirleyen ve şekillendiren kültürün önemli bir paya sahip olduğu bilinen bir gerçektir.

Kültür, insanları olduğu kadar kurumları da birbirinden ayırt ettiren unsurların her birine verilen genel addır. Bu bağlamda, kurumların sahip olduğu kültürlerin onların yaşam hikâyelerinde büyük yeri olduğu söylenebilir. Örgüt kültürünün oluşumunda yönetim biçimi, üst yönetim felsefesi, inançlar, değerler, normlar, tutumlar, kahramanlar, hikayeler, semboller, kullanılan dil, törenler ya da adetlerin büyük yeri ve önemi bulunmaktadır. Örgüt kültürünün bir alt kültürü olarak kabul edilen iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşumunda da pek çok unsurun yer aldığını söylemek yerinde olacaktır. Bunların en önemlileri arasında; genel olarak nasıl bir örgüt ikliminin olduğu, örgütsel iletişimin düzeyinin ve etkinliğinin nasıl olduğu, yönetim enstrümanlarının güçlülüğü ve verimliliğinin ne seviyelerde olduğu ile üst yönetimin kalite politikasına ilişkin bakış açısı yer almaktadır. Bu tez çalışmasında iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ile getirilen asgari zorunluluk ve yaptırımlar haricinde kurumları bu alana yönelten motivasyon unsurların neler olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda, Türkiye'deki kamu kurumlarının en köklü ve büyüklerinden biri olan İstanbul Üniversitesi'nin iş sağlığı ve güvenliği kültürünün düzeyi tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmanın ortaya koyacağı tespitlerin

yükseköğretim hizmeti veren üniversiteler başta olmak üzere tüm kamu kurumlarına ve hatta özel sektör kurumlarına iyi uygulama örnekleri açısından yayılması amaçlanmıştır.

Bu çalışmanın ana hipotezi, “İstanbul Üniversitesi’nde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün henüz istenilen düzeyde olmadığı” yönündedir. Bu hipotezin sınanması hususunda tez üç ana bölümden oluşturulmuştur. Birinci bölümde, iş sağlığı ve güvenliği kavramı hakkında genel bilgiler verildikten sonra iş kazaları ve meslek hastalıklarının boyutlarına insani ve ekonomik boyut, teknik boyut ve toplumsal boyut başlıkları çerçevesinde değinilmiştir. Daha sonra iş sağlığı ve güvenliğinde sosyal taraflar ve bu tarafların yükümlülükleri üzerinde durulmuş ve bu çerçevede devletin, işverenin ve çalışanların yükümlülükleri açıklandıktan sonra iş sağlığı ve güvenliğinde sosyal diyalogun önemi hakkında açıklamalar yapılmıştır. Fiziksel ve ergonomik, kimyasal ve biyolojik ile kişisel ve psikososyal başlıkları altında değerlendirilen iş sağlığı ve güvenliği risk etmenleri hakkında bilgi verildikten sonra iş sağlığı ve güvenliğinde önleyici yaklaşımlar analiz edilmiştir. Birinci bölümde son olarak personel alımında iş sağlığı ve güvenliği açısından uygunluk konusundan bahsedilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde öncelikle iş sağlığı ve güvenliği kültürünün teorik zemini ifadelendirilmiş ve sonrasında iş sağlığı ve güvenliği perspektifinde örgüt kültürü konusu incelenmiştir. Bu bağlamda dünyada en fazla kabul gören örgüt kültürü türleri tanımlanmıştır. Çalışmanın esas konusunu teşkil eden iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulmasında etkili olan faktörlerin ortaya konması da yine bu bölüm içerisinde olmuştur. Buna göre örgüt kültürü, örgütsel iletişim, yönetim ve kalite politikalarının iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulmasında taşıdıkları önem ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde, ilk iki bölümdeki teorik varsayımların uygulamadaki görünümü ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşumuna etki eden faktörlerin önceliğinin belirlenmesi için İstanbul Üniversitesi’nin akademik ve idari personeline yönelik bir anket hazırlanmıştır. Ankete 410 kişi katılmış ve bunun sonucunda hazırlanan frekans analizleriyle ortaya çıkan durum detaylarıyla yorumlanmıştır. Bu kapsamlı analiz,

İstanbul Üniversitesi'nin iş sağlığı ve güvenliği kültürünün ne düzeylerde olduğunu da ortaya koymuştur.



BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

1.1. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramı

Genel olarak organizmanın yaşadığı ortama uyum sağlaması olarak tanımlanan sağlık kavramı günümüzde ise basit anlamda hasta olmamayı değil, vücut sağlamlığı ile birlikte, ruhen ve sosyal yönden de tam olarak iyilik halinde olma olarak ifade edilmiş ve kavram genişletilmiştir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) Anayasası'nda yer alan bu tanımlamada, kişinin hayatını sürdürdüğü çevrenin ve özellikle de çalıştığı ortamın ne kadar önem taşıdığı açıkça görülmektedir.¹ İyilik modeli olarak nitelendirilen bu modele göre yüksek iyilik hali, kişilerin fonksiyonlarını yerine getirebilmeleri için büyük bir potansiyele sahip olarak görevleri yerine getirirken kişinin vücuduyla, aklıyla ve ruhuyla bir bütün olmasını ve bütüncül olarak da harekete devam etmesini kapsamaktadır.² Yapılan bu tanımlardan anlaşılacağı üzere, çalışanların tam olarak kendilerinden beklenen performansı gösterebilmeleri için fiziksel sağlıklarının yanında akıl ve ruh sağlıklarının da yerinde olması, dolayısıyla bir bütün olarak tam bir iyilik halinde bulunmasının zorunlu olduğu belirtilmektedir.

Kavram olarak iş sağlığı çalışan bireyin iş koşulları nedeniyle araç ve gereçlerden oluşabilecek tehlikelerin asgari seviyeye düşürülmesi ve çalışanın huzurlu bir hayat sürdürebilmesini ifade etmektedir.³

Genel olarak iş sağlığı; “tüm mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını sürdürmek, çalışanların çalışma koşullarından kaynaklanan risklerden korunmasını sağlamak, sağlıklarının bozulmasını önlemek, kendilerine uygun işlere yerleştirmek ve işin insana ve insanın işe uyumunu sağlamak” olarak tanımlanmaktadır.⁴

¹ A. Murat Demircioğlu, “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 2, Kamu-İş Yayını, Haziran 1997, s. 193.

² Sinem Somunoğlu, “Kavramsal Açıdan Sağlık”, **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi (HSİD)**, Cilt 4, Sayı 1, 1999, s. 59.

³ Aydın Başbuğ, **İş ve Hukuk: Çalışanların Hakları ve Sorunları**, Ankara, Seçkin Yay., 2013, s. 17.

⁴ Nüvit Gerek, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Eskişehir, Anadolu Üniv. Yayını, 2000, s. 3.

İş güvenliği, çalışma sırasında ortaya çıkabilecek sağlık sorunlarının oluşmaması için alınan tedbirlerdir. Bu tedbirlerin amacı ise; çalışanların sağlığını korumak, huzurlu ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak, tehlike arz eden durumları bertaraf ederek bir bütün olarak işletmenin güvenliğini sağlamaktır.⁵

1.2. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

Küreselleşen Dünyada hızla ilerleyen teknolojik gelişmeler, iş kazaları ve meslek hastalıklarını da beraberinde getirmiştir. Teknolojik gelişme ile paralel olarak ortaya çıkan bu tablo yine teknoloji ile gerekli önlemlerin alınmaması veya alınmış olan önlemlere yeterince uyulmamasından kaynaklanmaktadır.⁶

Yüz yıllar boyunca çalışma hayatında insanların iş kazalarına maruz kaldığı yapılan araştırmalardan anlaşılmaktadır. Günümüzde bile çalışmanın savaştan üç kat daha tehlikeli olduğu, kötü çalışma şartları nedeniyle hayatını kaybeden insan sayısının savaş, uyuşturucu ve içki nedeniyle ölen insan sayısından daha fazla olduğu, iş kazaları ve meslek hastalıklarından ötürü her yıl çok sayıda insanın hayatını kaybettiği belirtilmektedir.⁷

İş kazaları birçok farklı nedenden kaynaklanmakla birlikte, iş kazası nedenlerini çalışanların güvensiz davranışları ve işyerindeki güvensiz durumlar olarak iki ana başlıkta toplamak mümkündür. Güvensiz davranışlara örnek olarak, kişisel koruyucu kullanmamak, dalgınlık ve dikkatsizlik, işi bilinçsiz yapmak görevi dışında iş yapmak gibi davranışlar gösterilebilir. Güvensiz durumlara ise, güvensiz çalışma ortamı, sağlıksız çalışma koşulları, işe uygun olmayan aletler, açık bırakılan çukurlar, düzensiz ortam, patlayıcı maddeler, koruyucusuz makineler örnek olarak göstermek mümkündür.

⁵ Fatih Yılmaz, **Avrupa Birliği ve Türkiye' de İş sağlığı ve Güvenliği: Türkiye' de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, 2009, s. 8.

⁶ Aydın Başbuğ, **İş Yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Şeker-İş, 1. Baskı, Mayıs 2013, s. 16.

⁷ John Lloyd, John Mitchinson, **Cahillikler Kitabı**, Çev. Cihan Aslı Filiz, Emre Ergüven, 10. Baskı, İstanbul, NTV Yayınları, 2008, s. 81.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 13'üncü maddesine göre aşağıdaki durumlarda meydana gelen kazalar iş kazası olarak kabul edilmiştir.⁸

- *Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,*
- *İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,*
- *Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,*
- *Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,*
- *Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında,*

İş kazaları ve meslek hastalıklarının tanımına bakıldığında farklı tanımlarla karşılaşmak mümkündür. Örneğin Dünya Sağlık Örgütü iş kazasını, önceden planlanmamış, çoğu zaman kişisel yaralanmalara, makinelerin, araç ve gereçlerin zarara uğramasına veya üretimin belirli bir süre durmasına yol açan olaylar olarak tanımlarken,⁹ 6331 sayılı İSG Kanununda ise iş kazası, “*işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olayı*” ifade ettiği belirtilmiştir.¹⁰

Meslek hastalıkları ise; 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 14'üncü maddesinde; “*sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir*” şeklinde ifade

⁸ ÇSGB, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, (Çevrimiçi), www.csgeb.gov.tr, 17 Mayıs 2017.

⁹ Özlem Özkılıç, *İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri*, (Çevrimiçi), http://www.tisk.org.tr/dowland/yayinlar/is_sagligi_veguvenligi_metodolojileri.pdf, 06 Haziran 2017.

¹⁰ Mevzuat Bilgi Sistemi, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, (Çevrimiçi), <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>, 31 Temmuz 2019.

edilirken,¹¹ 6331 sayılı İSG Kanununda ise meslek hastalığı, “*mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı*” şeklinde tanımlanmıştır.

1.2.1. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Boyutları

Çalışma hayatında karşılaşılan risklerin en başında iş kazaları ve meslek hastalıkları gelmektedir. İş sağlığı ve iş güvenliği ekonomik, sosyal ve teknik boyutlarıyla her geçen gün önemini artırmakta ve çalışma hayatında sıkıntılar yaşandıkça gündemde ilk sıralarda yerini almaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının çalışanlara, işverenlere ve devlete birçok olumsuz yansıması ve maliyetlere yol açması kaçınılmaz olup, konunun üzerinde hassasiyetle durularak çözüme kavuşturulması insani boyutu açısından da önem arz etmektedir.¹²

Sanayileşme ile birlikte teknolojik gelişmelerin hızlanması, yoğun ve olumsuz çalışma koşulları, büyük kayıpları doğuran iş kazalarını ve çevresel riskleri de beraberinde getirmiştir. İş kazalarını önlemenin ve riskleri azaltmanın mümkün olduğunu yapılan araştırmalar ortaya koymaktadır. İş kazalarına sebep olan risklerin % 98’ini önceden tahmin edip gerekli tedbirlerin alınabileceğini yapılan araştırmalar ortaya koymuştur. Bu nedenle bu risklerin giderilerek olası kayıplara yol açılmaması için devlete, işverene ve çalışanlara önemli yükümlülükler düşmektedir.¹³

İş kazalarının, çalışma hayatında karşılaşılan sorunların başında yer aldığı belirtilmektedir. Dünya geneline bakıldığında her yıl ortalama 1,2 milyon insanın iş kazaları nedeniyle hayatını kaybettiği ifade edilmektedir.¹⁴ İş kazalarının önlenmesi ve çalışanların meslek hastalıklarından korunması iş sağlığı ve güvenliğinin temel hedefleri arasında yer almaktadır.¹⁵

¹¹ Mevzuat Bilgi Sistemi, **5510** Sayılı Kanun <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.5510&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch>, (Çevrimiçi), 30 Temmuz 2019.

¹² Ufuk Aydın, Nuray Gökçek Karaca, Verda Canbey Özgüler, vd. **İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Rolü**, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Cilt: 27 Sayı: 4 TEMMUZ 2013, (Çevrimiçi), <http://www.ceis.org.tr/dergi/2013temmuz/makale2.pdf>, 13 Temmuz 2017, s. 28.

¹³ Faik Arseven, “Yeni İş Kanununun İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı”, **TİSK İşveren Dergisi**, Cilt: 42, Sayı: 7, Nisan 2004, s. 15. 20.

¹⁴ Salih Dursun, **İş Güvenliği Kültürü**, 1. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2012, s. 1.

¹⁵ İlknur Kalkış, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, 2. Baskı, Bursa, Dora Yayıncılık, 2016, s. 10.

Dünya genelinde 2003 yılındaki iş kazaları ve meslek hastalıkları verilerine bakıldığında Uluslararası Çalışma Örgütü, 358 bin ölümlü ve 337 milyon yaralanmalı iş kazası yaşandığını, meslek hastalıkları nedeniyle de 1,95 milyon insanın hayatını kaybettiğini tahmin etmiştir.¹⁶

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının sosyal ve ekonomik yönden faydaları bulunmaktadır. Sosyal faydasının en büyüğü, iş kazalarının yol açtığı ölümlerin engellenmesi, yaralanmaların ve sakat kalmaların asgari seviyeye düşürülmesidir. Önleyici faaliyetlerin hayata geçirilmesi de iş barışına ve sosyal adalete destek olmaktadır. Ekonomik faydası ise, risklerin asgari seviyeye düşürülmesi nedeniyle çalışanların yaşam koşulları daha iyi seviyeye ulaşacak, sosyal güvenlik üzerindeki gereksiz maliyetler ortadan kalkacaktır.¹⁷

1.2.1.1. İnsani ve Ekonomik Boyutları

İş kazaları ve meslek hastalıkları, her yıl milyonlarca insanın hayatını kaybetmesine, kendi hayatlarını kaybetmelerinin yanında bakmakla yükümlü oldukları bireylerin hayatlarını sürdürebilmeleri için gerekli olan destekten de mahrum kalmalarına sebep olmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle ortaya çıkan maliyetler, ülke ekonomisine de önemli ölçüde yük getirmekte, olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.¹⁸ Konu ile ilgili yapılan değerlendirmelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının yol açtığı maliyetlerin dünya gayri safi hasılasının %4 - %5'ine ulaşabildiği belirtilmektedir.¹⁹

İşgücü kayıpları, eğitim ve kültür harcamaları da iş kazalarının ülke ekonomisine verdiği zararların hesaplanmasında gözden kaçırılmaması gereken

¹⁶ Oğuz Karadeniz, **Dünyada' da ve Türkiye' de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği**, (Çevrimiçi), <http://calismatoplum.org/sayi34/oguz%20karadeniz.pdf>, 13 Temmuz 2017, s. 17.

¹⁷ Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), **İş Gücü Piyasası Özel İhtisas Komisyon Raporu**, Ankara, DPT.2548-ÖİK. 564, 2001, s. 86.

¹⁸ Tunç Demirbilek, **İş Güvenliği Kültürü**, 1. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005, s. 8.

¹⁹ The World Health Organization, Occupational Health Page, (Çevrimiçi), http://www.who.int/peh/Occupational_health/occindex.htm, 16 Haziran 2017.

hususlardandır. Bununla birlikte, sosyal güvenlik kurumları işgücünden yararlanamayacağı kişilere ömrü boyunca ödemede bulunacaktır.²⁰

İş sağlığı ve güvenliği kaynakların dağılımına da dolaylı olarak katkı sağlamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine ve organizasyonlarına bir miktar kaynak ayırmakla, üretim ve verimliliğin artmasıyla kat kat daha fazla fayda elde edilecek, ekonomik anlamda gelişme de hızlanacaktır.²¹ İş kazaları sonucu oluşan zararlardan çok daha az maliyetlerle kazaların ve risklerin ortadan kaldırılabilceği unutulmamalıdır. Buradan da iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki uygulama ve faaliyetlerin önemini daha da artırdığı bir kez daha ortaya çıkmaktadır.²²

1.2.1.2. Teknik Boyutları

Teknolojinin ve bilimin gelişmesi ile birlikte yeni enerji kaynaklarının keşfedilmesi üretim sürecinde farklılaşmaya yol açmış, iş kazaları ve meslek hastalıkları bakımından yeni riskler ortaya çıkarmıştır.

Çalışma hayatında makineleşme ve kimyasalların artması ile birlikte iş kazalarında da artış yaşanmıştır. 20. yüzyılı, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda insan kayıplarının fazlaca yaşandığı bir dönem olarak değerlendirmek mümkündür.²³ Günümüzde ise alınan İSG tedbirlerinin artırılmasına ve bu alandaki eğitim ve uygulamaların gelişmesine rağmen, makine kaynakları iş kazaları bu alandaki önemini korumaktadır. 2006 yılı SGK verilerine göre ülkemizdeki iş kazalarının % 12,1'i makinelerden kaynaklandığı belirtilmektedir.²⁴

Makinelerin sebep olduğu iş kazalarının bu denli fazla olmasının nedeni; teknolojinin hızla gelişmesi, üretimde kullanılan makine, malzeme ve teknik

²⁰ Nüvit Gerek, **Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Ankara, Türk Metal Sendikası Yayınları, 1998, s. 19-20.

²¹ Orçun Çilengiroğlu, **AB'ye Uyum Sürecinde Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği**, İzmir, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006, s. 46.

²² İhsan Erkul, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 79, 1986, s. 183.

²³ Vedat Reha Mert, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Yeni Hedefler", **İşveren Dergisi**, TİSK Yayını, Mayıs 2002, (Çevrimiçi)

http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=518&id=31, 15 Haziran 2017.

²⁴ Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), **2006 Yılı İstatistikleri**, (Çevrimiçi), http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/devredilen_kurum_istatistikleri/ssk_devre_dilen, 26 Temmuz 2017.

cihazların sürekli olarak değişmesi ve farklılaşması, makineleri kullanan çalışanların bu hızlı değişimlere ayak uyduramamasıdır. İşverenlerin üretimi daha seri hale getirmek ve üretim miktarını artırmak için yeni teknolojik yatırımlar yapmakta bu da çalışanların iş gücünü etkilemekte ve üzerlerinde baskı oluşturarak motivasyon kaybı, dikkat eksikliği gibi durumları ortaya çıkarmakta, bu durumlar yapılan iş üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır.²⁵

Tıp, hukuk, yönetim, psikoloji ve sosyoloji gibi çeşitli bilim dallarından beslenen İSG'nin en önemli boyutu teknik boyutudur. Çünkü, hukuk, tıp, psikoloji bilimleri genellikle tedavi edici ve onarıcı yaklaşıma sahipken, teknik ve mühendislik alanı proaktif yaklaşımla önleyici faaliyetler ön plana çıkar. Önleyici İSG yaklaşımı, iş kazası ve meslek hastalığı henüz meydana gelmeden risklerin önceden tespit edilerek, risklerin kaynağında gerçekleşmesinin engellenmesi veya yok edilmesi için alınan her türlü teknik ve yönetsel tedbirlerin tümünü ifade etmektedir. Önleyici yaklaşım ise tedavi edici ve onarıcı yaklaşıma göre daha kolay ve çok daha az maliyetlidir.²⁶

1.2.1.3. Toplumsal Boyutları

Sanayileşme ile birlikte sosyal yapıda da büyük değişimler yaşanmıştır. Ekonomik gelişmeye bağlı olarak nüfus yapısı da değişime uğramış, ücretlilerin oranı iş gücü içerisindeki payını arttırmıştır. Böylelikle çalışma hayatındaki ücretlilerin yaşadığı sıkıntılar tüm toplumu ilgilendirir duruma gelmiştir. Bu nedenle işçinin sağlık ve güvenliğinin sağlanması, toplumun tüm kesimlerini ilgilendirmesi dolayısıyla sosyal barışın sağlanması açısından önem arz etmektedir.²⁷

Çalışanlar İSG tedbirlerini uygulamakla ve işyerlerinde İSG kurallarına uygun hareket etmekle sadece kendi sağlık ve güvenliğini korumakla kalmayıp dolaylı olarak toplum sağlık ve huzuruna da katkı sağlamaktadırlar. Çünkü bazı iş kazalarının

²⁵ Fatih Yılmaz, **Avrupa Birliği ve Türkiye' de İş sağlığı ve Güvenliği: Türkiye' de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, 2009, s. 15.

²⁶ Yaşar Erdem, "Sosyal İnsan, Sosyal Etkileşim, Grup Yaşamı, Kültür ve Toplum Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını, Yıl: 4, Sayı: 17, Ocak–Şubat 2004, s. 7.

²⁷ Nüvit Gerek, **Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Ankara, Türk Metal Sendikası Yayınları, 1998, s. 183.

toplumun önemli bir kısmını etkileyen ve sağlık ve güvenlikleri tehdit eden özelliğe sahip olduğu gerçektir. Örnek olarak, 1986 yılında yaşanan Çernobil nükleer kazası, bir iş kazasının hangi boyutlara ulaşabildiğini ve yıllar sonra bile etkilerinin sürdüğünü gözler önüne sermektedir.

Elton Mayo ve arkadaşlarının araştırmalarına göre çalışanların verimliliklerinin artış nedenleri belirlenerek şu şekilde sıralanmıştır: Çalışma sürelerinin psikolojik ve fiziksel yorgunluğu azaltacak biçimde düzenlenmesi, sistemli dinlenme aralarının konulması, işçilerin düzenli olarak sağlık kontrollerinden geçirilmeleri. Bu düzenleme ve uygulamaların çalışanlar üzerinde işletmenin önemli bir parçası olduklarına dair duygularını güçlendirdiği tespit edilmiştir.²⁸

İSG'nin ülke geneline yaygınlaştırılabilmesi için sağlıklı ve güvenli tutumun yaşam biçimi haline gelmesi önem arz etmektedir. Bu nedenle İSG kavramı ve davranışlara şekil ve yön veren kültürün birlikte düşünülmesi gerekmektedir. Daha önceleri sadece bazı alanlarda karşılaşılan meslek hastalıkları çevresel faktörlerin etkisiyle günümüzde daha geniş çevrede görülmeye başlanmıştır.²⁹

1.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sosyal Taraflar ve Yükümlülükleri

İş yerinde çalışanların sağlıklarının korunması ve güvenliklerin sağlanması tek başına bir kişinin görevi ve sorumluluğu olarak düşünülemez. İş sağlığı ve güvenliğinin en önemli sosyal tarafları devlet, işveren ve çalışanlardır.

1.2.2.1. Devletin Yükümlülüğü

Bir iş yerinde İSG tedbirlerinin alınması konusunda öncelikli adımı devletin atması beklenmektedir. Üretimi artırmak ve insanların refah seviyesini yükseltmek kadar, üretimi düşüren ve insanların huzur ve refahını bozan iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesini sağlamak da devletin asli görevleri arasındadır. Çalışma hayatına ilişkin kurallar koyma ve bunu denetleme yanında, çalışma sırasında ortaya çıkacak problemleri de azaltmak için gerekli düzenlemeleri yapmak ve tedbirleri

²⁸ Demirbilek, 2005, **a.g.e.**, s. 26.

²⁹ Devlet Planlama Teşkilatı, **Dokuzuncu Kalkınma Planı: 2007-2013 (İş Gücü Piyasası ÖİK Raporu)**, Ankara, 2007, s. 68.

uygulamak da devletin görevleri arasındadır. Gelişmiş ülkelerde, bu tedbirler yanında İSG konusunda teşvik edicilik ve özendirme ön plana çıkmakta, bu konularda çeşitli teşvik uygulamalarına rastlanmaktadır. Bazı Avrupa ülkelerinde, belirli bir süre iş kazası yaşanmayan işletmelere bu örnek davranışlarından ötürü devlet tarafından çeşitli teşvikler verilmektedir. Özellikle küçük işletmeler İSG'yi destekleyen projeler konusunda desteklenmektedir.³⁰

Devlet, İSG ile ilgili çıkardığı mevzuata uygun olarak iş yerlerini, görevlendirdiği İSG uzmanları ile denetlemektedir. Türkiye'de, İSG uygulamaları her geçen gün gelişmekle birlikte devlet destekleyici ve düzenleyici fonksiyonunu tam olarak yeterince yerine getirememektedir. Ülkemizde İSG mevzuatının yetersiz olmadığı bilinmektedir. Uygulamadaki güçlükler nedeniyle sorunlar yaşanmaktadır. İşyerlerinin etkin bir şekilde denetlenmesi gerekirken sadece %10'luk kısmına kadarı denetlenebilmektedir.³¹

Devlet, gerek çalışanlar gerekse işverenler üzerindeki yaptırım gücüne sahip olması nedeniyle, İSG konusunda çıkardığı mevzuatın uygulanması noktasında da gerekli denetimleri yapmakla ve sürekliliğini sağlamakla da yükümlüdür.

1.2.2.2. İşverenin Yükümlülüğü

İşveren, çalışanların yapmış oldukları işlerle ilgili sağlık ve güvenliği sağlamakla yükümlüdür. Bu kapsamda mesleki risklerin önlenmesi, çalışanların bilgilendirilmesi, gerekli tedbirlerin alınması, iş yerinde İSG tedbirlerine uyulmasının izlenmesi ve uygunsuzlukların giderilmesi de işverenlerin yükümlülükleri arasında yer almaktadır.³²

İşverenlerin İSG yükümlülüklerini yerine getirirken yapacakları harcamalar, eğitim, zaman kaybı gibi maliyetlerle karşılaşmaları kaçınılmazdır. Ancak uzun vadede bu harcamalar, gelecekte olası iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle

³⁰ European Agency for Safety and Health at Work, **Priorities and Strategies in Occupational Safety and Health Policy in the Member States of the European Union**, (Çevrimiçi) <http://osha.europa.eu/en>, 15 Mayıs 2017.

³¹ Tankut Centel, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı**, İstanbul, MESS Yayını, Yayın No: 338, 2000, s. 2-3.

³² Mevzuat Bilgi Sistemi, **6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**, (Çevrimiçi), <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>, 31 Temmuz 2019.

ortaya çıkacak maliyetlerin yanında çok daha az kalacaktır. Gelişmiş ülkelerdeki kaza maliyeti hesaplama modellerinin, kaza maliyetlerinin kazayı önleme maliyetlerinden çok daha fazla olduğunu gösterdiği belirtilmektedir.³³ Bir başka deyişle İSG tedbirleri ve uygulamaları için yapılacak yeterli harcamalar, iş kazası olasılığını azaltacağından üretim maliyetlerinin birim olarak düşmesini sağlayacak dolayısıyla uzun vadede karın artmasına da katkı sağlayacaktır.³⁴

İş kazaları ve meslek hastalıkları, ülke ekonomisi üzerinde yol açtığı kayıplar yanında işverene ve işletmelere de çeşitli maliyetler yüklemektedir.

İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle işletmeler üzerindeki kayıpları Doğrudan ve Dolaylı Maliyetler olarak iki grupta toplamak mümkündür. Bunlardan doğrudan maliyetler; görünür, hesaplanabilen veya sigortalanmış maliyetler olarak bilinirken, dolaylı maliyetler ise; görünmez, hesaplanması zor, sigortalanmamış maliyetler olarak da ifade edilmektedir. Dolaylı maliyetlerin doğrudan maliyetlere göre 4-10 kat daha fazla olduğu tahmin edildiği belirtilmektedir. İş kazalarının işletmelere maliyeti genel olarak düşük çıkmakta olup, bunun nedeni dolaylı maliyetlerin hesaplanamaması olarak gösterilmektedir.³⁵

Doğrudan (görünür), ve dolaylı (görünmez) maliyetleri aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür.³⁶

Doğrudan Maliyetler;

- İlk müdahale, ambulans ve tedavi masrafları,
- Geçici veya sürekli iş göremezlik ve ölüm ödemeleri,
- İşçiye veya yakınlarına ödenen maddi ve manevi tazminatlar,
- Sigortaya ödenen tazminatlar.

³³ Tefik Güyagüler, “Kaza Önlemede Kaza Maliyet Hesaplama Modelinin Kullanımı”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Sayı: 33, Yıl: 7, Ocak–Şubat– Mart 2007, s. 8.

³⁴ Rıdvan Bozkurt, “**Application of Modern Accident Prevention Techniques to OAL Mines**” Ankara, METU, Mining Engineering Department, M.Sc. Thesis, 1993, s. 89.

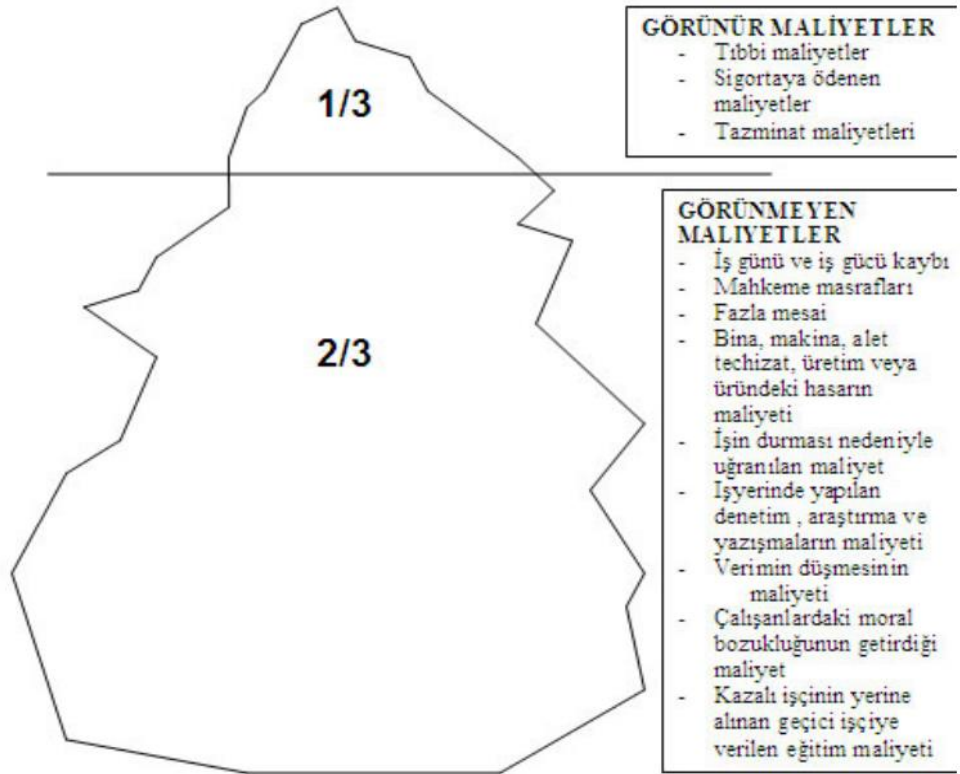
³⁵ Gürbüz Yılmaz, “**İş Kazalarının Maliyeti**”, (Çevrimiçi), http://www.isguvenligi.net/index.php?option=com_content&task=view&id=39, 05 Mayıs 2017.

³⁶ Starline Safety, **İş Kazaları ve Maliyet**, (Çevrimiçi), <https://www.starlinesafety.com/is-kazalari-ve-maliyet>, 04 Ağustos 2019.

Dolaylı Maliyetler;

- İş günü ve işgücü kaybı,
- Mahkeme masrafları,
- Kazanın getirdiği fazla mesai,
- Bina, makine, teçhizat, üretim veya ürünlerdeki hasar maliyeti,
- İşin durması nedeniyle zaman ve maliyet kaybı,
- Çalışanların moral bozukluğu nedeniyle işi yavaşlatmaları,
- İşe yeni bir işçinin alınması halinde eğitim ve zaman maliyeti ve düşük verimi,
- Bürokratik işlemlerle ilgili harcanan zaman ve maddi kayıp,
- Siparişin zamanında teslim edilememesi nedeniyle uğranılacak kayıplar.

Şekil 1.1. İş Kazalarının Maliyetlerinde Buzdağı Teorisi



Kaynak: Andreoni Diego'dan aktaran Fatih Yılmaz, **Avrupa Birliği ve Türkiye' de İş sağlığı ve Güvenliği: Türkiye' de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, 2009, s. 15.

1.2.2.3. Çalışanların Yükümlülüğü

İnsanın hayatı kutsal olup, soyu, cinsiyeti, inancı, yaşı ve mesleği fark etmeksizin yaşam hakkı güvence altına alınmalıdır. Güvenli yaşamak da herkesin hakkıdır. Çalışanlar bu belirtilen hakları sayesinde kendileri sağlıklı bir şekilde hayatlarını sürdürürken bakmakla yükümlü olduğu kişilerin de yaşamlarını sağlıklı bir şekilde sürdürmelerini sağlamaları bakımından ayrıca öneme sahiptirler.³⁷

Çalışanların çalışmaktan kaçınma hakları vardır. Çalışanlar, ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında İSG kuruluna veya işverene gerekli tedbirlerin alınmasını talep ederler, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilirler. Gerekli tedbirler alınmaz ise işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakları da vardır.³⁸

Çalışanlar, devlet tarafından çıkarılan İSG mevzuatlarının ve çalışma şartlarını düzenleyen diğer mevzuatın, işverenin işyerinde uyguladığı İSG kurallarının tamamının çalışanların sağlık ve güvenliklerini koruma amacıyla olduğunun farkında olarak, kendilerine verilen eğitimleri almak ve İSG kurallarına uygun davranış sergilemekle yükümlüdürler.

Çalışanların ömürlerinin büyük bir kısmının çalışma ortamında geçtiği bir gerçektir. İş kazası veya meslek hastalığına maruz kalan kişiler iş gücünün bir kısmını bazen de tamamını kaybetme, aktif olarak çalışıp üretken durumdan bakıma ve desteğe muhtaç hale gelebilmektedir. Bununla birlikte çalışamaz duruma gelen çalışanın kendisi zarar görmekle birlikte ailesi ve bakmakla yükümlü olduğu diğer kişilerin de destekten yoksun olmalarına sebep olmaktadır.³⁹ Dolayısıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için İSG tedbirlerinin uygulanması noktasında çalışanlara büyük sorumluluk düşmektedir.

³⁷ Yusuf Alper, “Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı–İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye’deki Uygulama ile Karşılaştırılması”, Sosyal Siyaset Konferansları, 37–38. Kitaplar, İstanbul, İ.Ü. Yayını, No: 3662, 1992, s. 82.

³⁸ İlknur Kılık, “İş Sağlığı ve Güvenliği’nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, (Çevrimiçi), <https://dergipark.org.tr/download/article-file/235263>, 03 Ağustos 2019, s. 32.

³⁹ Serkan Odaman, “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Sonrasında İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Önemi ve OHSAS 18001 Yönetim Sistemi”, Human Resources, Mart 2005, s. 24.

1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sosyal Diyalogun Önemi

Bir kanun veya düzenlemenin uygulanabilir olması için tarafların katılımı ve desteği önem arz etmektedir. Türkiye’de İSG’nin geliştirilmesi ve toplumda yaygınlaştırılması için de sosyal tarafların katılımcı bir anlayışla sorumlulukları paylaşmaları ve doğrudan sürecin içinde yer almaları gerekmektedir. Sosyal diyalog; işveren ve işçi temsilcilerinin, devlet ve diğer tarafların temsilcileri ile birlikte ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanması ile ilgili karşılıklı bilgi ve görüş alışverişi yapmaları, katılım sağlamalarıdır. Sosyal diyalogun bir diğer özelliği tartışma ve karar alma süreçlerinin demokratik ortamda gerçekleşmesi ve tamamen gönüllülük esasına dayanmasıdır.⁴⁰

Sosyal diyalogda tarafların rollerinde farklılıklar söz konusudur. Devletin rolü; daha çok gözlemci, aydınlatıcı, teşvik edici ve arabulucu niteliğindedir. Devletin buradaki etkinliği, İSG ile ilgili mevzuat düzenlemelerini yaparak uygulamalarını denetlemektir. İşverenlerin rolü; gerek insani nedenle gerek ekonomik nedenle olsun harcamadan kaçınmamaktır. Öncelikle iş kazalarını önlemek için tehlikeleri tespit ederek bertaraf etmek, işe uygun elamanı seçmek, çalışanları eğitmek, İSG konusunda inandırmak ve özendirmektir. Sendikaların rolü ise; temsilcileri vasıtasıyla İSG kurullarına aktif olarak katılmak, toplu sözleşmelere İSG ile ilgili hüküm konulmasını sağlayarak üyeleri için uygulamaları yakından izleyip denetleyebilmektir.⁴¹

İSG’nin geliştirilebilmesi için güvenlik kültürünün bir yaşam biçimine dönüşmesi önem arz etmektedir. İş güvenliğine gerekli önem verilmediğinde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının artması hiç kuşkusuz kaçınılmaz olacaktır. Bu nedenle toplumda güvenlik kültürünün yaygınlaştırılması için sosyal diyalog mekanizmalarının geliştirilmesi ve sosyal taraflar arasındaki iletişimin sürekli kılınması çok önemlidir.⁴²

⁴⁰ Yıldız Pekşen, Sevgi Canbaz, “İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası ve Güvenlik Kültüründe Sosyal Diyalogun Önemi”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını, Yıl: 5, Sayı: 25, Mayıs–Haziran 2005, s. 13.

⁴¹ Serpil Aytaç, “Güvenlik Kültürü ile İSG Politikaları Oluşturulmasında ve Uygulamalarında Sosyal Diyalogun Rolü”, (Çevrimiçi), www.isggm.gov.tr/docs/sunumlar/Bursa/Serpil_aytac.ppt, 16 Mayıs 2017.

⁴² Kayıhan Pala, “İSG Politikası ve Güvenlik Kültürü”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını, Yıl: 5, Sayı: 25, Mayıs–Haziran 2005, s. 19.

1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Etmenleri

Çalışanların işyerindeki sağlık ve güvenliğini olumsuz etkileyen, iş kazaları ve meslek hastalıklarına neden olan risk etmenlerini genel olarak fiziksel ve ergonomik riskler, kimyasal ve biyolojik riskler, kişisel ve psikososyal riskler olarak sınıflandırmak mümkündür.

1.4.1. Fiziksel ve Ergonomik Riskler

Öncelikle işyerinin yerleşim ve bina yapısı anlamında inşaat sürecinde iyi planlanması gerekmekte, üretilen ürün veya hizmete uygun olarak ve çalışanların sağlığını da koruyacak şekilde tasarlanması ayrıca önem arz etmektedir. İşyerinin fiziksel ve ergonomik koşullardaki yetersizliklerin iş kazaları ve meslek hastalıklarına sebep olabileceği unutulmamalıdır.

Çalışanların iş kazasına uğramasına ve meslek hastalıklarına yakalanmasına sebep olabilecek fiziksel ve ergonomik risklere örnek olarak; işyerindeki ışıklandırmanın yetersiz oluşu, iyonize radyasyon ışınları, tozlar, gazlar ve buharlar, çalışma ortamındaki zararlı maddelerin tahliyesini sağlayacak havalandırma sistemlerinin bulunmaması veya yetersiz oluşu, gürültülü ortam, titreşim ve basınç, makine ve teçhizatın işyerinde düzgün yerleştirilmemiş olması, çalışma ortamının ergonomik şekilde düzenlenmemesi, ısı ve nem, sık tekrarlanan işler gibi daha bir çok olumsuzlukları sıralamak mümkündür.⁴³

Çalışma ortamındaki en fazla karşılaşılan riskler arasında yer alan gürültü maruziyeti, işitme duyusu üzerinde travmaya neden olabilir, geçici işitme kaybına ve kalıcı işitme kayıplarına da sebebiyet verebilmektedir. Aniden yüksek şiddetteki ses işitme kaybına yol açabileceği gibi devamlı ve yavaş yavaş sınır değerin üstündeki sese maruz kalmak da kalıcı işitme kayıplarına sebep olabilir. Kalıcı işitme kayıplarının mesleksel gürültüye devamlı maruziyet sonucu meydana geldiği ve çalışan tarafından fark edilmesinin zor olduğu belirtilmektedir.⁴⁴

⁴³ Necmettin Erkan, “Çalışma Hayatında Fizyolojik Stresler ve Ergonomi”, İş Hekimliği Ders Notları, 3. Basım, Ankara, Türk Tabipler Birliği Yayını, Ocak 2003, s. 237.

⁴⁴ Haluk Orhun, “İş Yerlerinde Fiziksel Etkenler”, İş Hekimliği Ders Notları, 3. Basım, Ankara, Türk Tabipler Birliği Yayını, Ocak 2003, s. 205.

İş kazaları ve meslek hastalıkları birbirinden farklı gibi dursa da nedenleri ve birbirini etkilemeleri bakımından ayırtırmak mümkün değildir. Yine ses ve gürültü örneği üzerinden gidilecek olursa, sürekli yüksek sese maruz kalan kişi işitme kaybı yaşayacak, makinelerden gelen tehlike ve uyarı sinyalini duymayacağından kişinin meslek hastalığı iş kazasına uğramasına da neden olacaktır.⁴⁵ İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenleri bakımından birbiri ile iletişim halinde olması nedeniyle İSG disiplini, tıp, hukuk, psikoloji ve mühendislik bilimlerinden büyük ölçüde faydalanmak durumunda olduğu belirtilmektedir.⁴⁶

1.4.2. Kimyasal ve Biyolojik Riskler

Kimyasal maddelerin kullanımı hayatımızın tüm alanlarında artmış ve büyük boyutlara ulaşmıştır. Kurallara uygun olarak kullanılmayan kimyasal maddeler riskli durumları ortaya çıkararak insan sağlığını tehdit eden durumları ortaya çıkarabilmektedir. Dünya üzerinde 5 ila 7 milyon farklı kimyasal madde bulunduğu ve her yıl farklı alanlarda 400 milyon ton kimyasal madde üretildiği ifade edilmektedir. Çalışma hayatında çalışanlar kimyasal maddelerin toksik etkisine bağlı olarak sıvı, toz ve gaz şeklinde maruz kalabilmekte, maruziyet sonucunda sinir sistemleri etkilenebilmekte veya akciğerlerinin fonksiyonlarını bozarak dikkat kaybına sebebiyet verdiğinden çeşitli iş kazaları ile karşı karşıya kalabilmektedir. Çalışanların kimyasal risklere karşı sağlığını korumak için kimyasal maddelerin müsaade edilen eşik sınır değerleri belirlenmiştir.⁴⁷ Bazı kimyasallar bir araya geldiğinde yüksek şiddetli reaksiyona girebilmektedirler. Bu nedenle bu kimyasalların depolamasında gerekli tedbirlerin alınması ayrıca önem arz etmektedir.

Sağlık çalışanları ve tarım sektöründe karşılaşılma oranı yüksek olan biyolojik risk etmenleri; herhangi bir alerji, enfeksiyon veya zehirlenmeye sebep olan mikroorganizmalar, parazitler ve hücre kültürleri olarak ifade edilmektedir. Laboratuvar çalışanları ve sağlık alanındaki diğer çalışanlar gerekli koruyucu tedbirler

⁴⁵ Fatih Babalık, “İşyerinde Gürültü ve Sağırılık Olasılığı”, II. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildirileri, Adana, 2–3 Mayıs 2003 s. 1–6.

⁴⁶ Fatih Yılmaz, **Avrupa Birliği ve Türkiye’ de İş sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’ de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, 2009, s. 26.

⁴⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Kimyasallar ve Sınır Değerleri Tanımları”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Yıl: 4, Sayı: 19, Mayıs–Haziran 2004, s. 23.

alınmadığında bakteriyel (tüberküloz, boğmaca, difteri vb.) ve viral (hepatit-B, kızamık, suçiçeği, kabakulak vb.) enfeksiyonlara maruz kalabilmektedirler. Tarımda çalışanlar da, toz ve havada bulunan mikroorganizmalar nedeniyle solunum sistemi rahatsızlıklarına maruz kalabilmektedirler. Biyolojik risklerden korunmak için alınacak tedbirler enfeksiyon risk düzeyine göre farklılık arz etmektedir.

Risk düzeyine göre biyolojik etkenler yönetmelikte aşağıda belirtildiği şekilde 4 risk grubunda sınıflandırılmıştır.⁴⁸

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

1.4.3. Kişisel ve Psikososyal Riskler

Teknolojik gelişmelere bağlı olarak iş hayatındaki çalışma şekillerinde de değişimler meydana gelmiştir. Üretim sürecinde robotik teknolojilerin kullanılması nitelikli insan gücüne olan ihtiyacı arttırmış, işletmeler daha az çalışanla üretim yapabilir duruma gelmiştir. Bu gelişmeler çalışma hayatında, esnek çalışma, kısa süreli çalışma, evde çalışma, tele çalışma gibi yeni çalışma şekillerini ortaya çıkarmıştır. Çalışma hayatındaki bu değişimler de yeni İSG risklerini ortaya çıkarmış, fiziksel, kimyasal ve biyolojik risklere kişisel ve psikososyal riskler eklenmiştir.

⁴⁸ Resmî Gazete, **Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik**, (Çevrimiçi), <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/06/20130615-3.htm> , 01 Temmuz 2019.

2000’li yılların başından itibaren karşımıza çıkan psikososyal risk denildiğinde günlük hayatımızda stres ve taciz kavramlarıyla değerlendirilmektedir. Ancak taciz ve stres kavramları psikososyal terimi için yetersiz kalmaktadır. Çünkü kişinin ruhsal hali (psiko) ile kişinin işyerindeki hali (sosyal) arasındaki ilişkinin birleşmesi ile oluşturulmuş bir kavramdır.⁴⁹

Çalışanların kişisel durumları özellikleri iş kazaları ve meslek hastalıklarına yol açan nedenler içinde önemli bir paya sahiptir. Kişisel özelliklerden olan yaş kaza riskini önemli oranda artırmaktadır. SGK istatistiki verilerine göre 18-24 yaş arası gençlerin diğer yaşlardaki çalışanlara oranla %50 daha fazla iş kazasına maruz kaldığı ifade edilmektedir. Türkiye’de iş kazalarına en çok maruz kalanlar 18-24 yaş grubundaki genç işçilerdir. Oran olarak tüm kazaların yaklaşık yarısına tekabül etmektedir.⁵⁰ Genç işçiler çalışma hayatında ve yapmış oldukları işlerde henüz tecrübesiz ve yeni olduklarından, işin yapılması ile ilgili eğitim ve bilgi eksikliklerinden iş kazalarına maruz kalma olasılıkları artmaktadır.

Kişinin zeka seviyesi, algı düzeyi, cinsiyeti, alkol ve uyuşturucu madde alışkanlıkları da çalışma hayatında iş kazası riskini arttırmaktadır. Alkol ve uyuşturucu kullanan kişilerin algı düzeyleri ve dikkatleri düşeceğinden, iş kazalarına maruz kalma ihtimalleri de yükselecektir. Yine kadınların fiziksel yapılarındaki farklılık nedeniyle erkeklere nispeten güçleri düşüktür. Buna bağlı olarak dolaşım ve solunum sistemleri de erkeklere göre daha düşüktür. Kas güçlerinin zayıflığı nedeniyle kadınların ağır işlerde çalışmaları uygun değildir.⁵¹

Çalışma hayatında işçilerin sağlığını bozan ve ruhsal dengesini etkileyen psikososyal durumlarda iş kazalarına neden olabilmektedir. Psikososyal risklere örnek

⁴⁹ Fatma Kocabaş vd., “Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etmenlerinin İş Kazası, Meslek Hastalıkları Ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi” **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Yıl:7 Sayı: 14, s. 41.

⁵⁰ Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), **2006 Yılı İstatistikleri**, (Çevrimiçi), http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/devredilen_kurum_istatistikleri/ssk_devre_dilen, 26 Temmuz 2017.

⁵¹ Çiğdem Ünal, “Kadın Çalışanlar Çalışma Hayatı–İş sağlığı ve Güvenliği”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Sayı: 36, Yıl: 7, Ekim–Kasım–Aralık 2007, s. 41.

olarak; esnek çalışma, güvencesiz çalışma, ağır iş yükü, fazla çalışma süresi, vardiya düzeni, düşük ücret, mobbing ve daha birçok durumlar gösterilebilir.⁵²

Kişisel ve psikososyal riskler tek başlarına iş kazası ve meslek hastalığı riski oluşturmazlar. Çoğunlukla birden fazla risk etmeni bir kişide toplanıp bir araya gelir ve riskler birbiri ile etkileşime geçmeye başlarsa bu durum kaza riskini de artırır. Örneğin, genç deneyimsiz ve eğitimsiz bir işçinin ağır iş yükü altında, uzun süreli ve stres altında çalışması, psikolojik rahatsızlıklara, öfkeye, alkol ve uyuşturucu bağımlılığına yol açabilmektedir.

Özellikle hizmet alanında iş görenlerin payı her geçen gün artmaktadır. Yoğun çalışma ortamları çalışanlarda kas-iskelet rahatsızlıkları, stres, psikolojik bozukluklar gibi farklı risk faktörlerini doğurmaktadır. Sürekli tekrar eden hareketlerle yapılan işler ile bilgisayarlı ve diğer sabit ekranlı makinelerle yürütülen işlerde çalışanlar da risk grupları arasında yerini almıştır. Çalışma hayatında son dönemlerde önemli bir sorun olarak karşımıza çıkan iş stresine ve strese bağlı rahatsızlıklara kadınların %60'a varan oranlarla erkeklere göre iki kata fazla maruz kaldıklarını yapılan araştırmaların gösterdiği belirtilmektedir.⁵³

1.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Önleyici (Proaktif) Yaklaşımlar

1.5.1. Risk Değerlendirmesi ve Risk Yönetimi

Risk değerlendirmesini esas alan önleyici yaklaşım ülkemizde 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı kanun ve kanuna dayalı olarak çıkarılan diğer yönetmeliklerle de uygulamaya başlanmıştır. 6331 sayılı kanunla da, tüm kamu, özel kurum ve kuruluşları da kapsayacak şekilde toparlanmış, “İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği” 29.12.2012 tarih 28512 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Risk değerlendirmesinde, çalışan başta olmak üzere işyerini güvence altına alarak taraflara verebileceği zararlardan korumak amaçlanmaktadır. Risk değerlendirmesi; işyerindeki tehlikelerin tanımlanması, risklerin belirlenerek analiz edilmesi, kontrol tedbirlerinin tespit edilmesi, yapılan

⁵² Kocabaş, a.g.e.

⁵³ Çiğdem Ünal, “Kadın Çalışanlar Çalışma Hayatı–İş sağlığı ve Güvenliği”, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Sayı: 36, Yıl: 7, Ekim–Kasım–Aralık 2007, s. 41.

Çalışmaların dokümantasyonu ve güncellenmesi, gerektiğinde de yenilenmesi aşamalarını kapsamaktadır.⁵⁴

İSG kanuna göre tehlike, “*işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli, risk ise, tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimali*” olarak tanımlanmıştır.⁵⁵

Önleyici yaklaşımın en önemli ayağını oluşturan risk değerlendirmesi ve risk yönetimi, Avrupa Birliği (AB) İSG mevzuatını esas alarak oluşturulmuştur. AB ülkelerinde 1980’lerden itibaren kural koyucu mevzuatlar yerine kendi kendine yönetme hususuna ağırlık verilerek yeni İSG yönetim sistemleri geliştirilmiştir. Çalışanların işyerindeki güvenliği ve sağlığını iyileştirmeye teşvik eden önlemler hakkında AB Çerçeve Direktifi tüm dünya ülkeleri tarafından çeşitli politikalarla desteklenmektedir.⁵⁶ Bu direktife göre işverenler; İSG risklerini değerlendirmekle, işyerindeki makine, ekipman ve malzemelerin seçimini değerlendirerek tespit etmekle sorumlu tutulmuştur. Çerçeve Direktifi ile birlikte AB’deki İSG mevzuatı içerisindeki yer alan tüm mevzuatların risk analizi ve risk değerlendirmesi üzerine kurgulandığı ve bu kavramlarla yakından ilgili olduğu ifade edilmektedir.⁵⁷

Türkiye’de de 6331 sayılı İSG kanunu ile birlikte mevzuatta risk ve risk değerlendirmesi konuları üzerinde çokça durulmuş ve konu ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. Bu düzenlemelerin İSG konusunda AB’nin yaklaşımını desteklediğini söylemek mümkündür. İSG kanunda risk değerlendirmesi; “*işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek*

⁵⁴ Elif Kacır, Ertuğrul Taçgın, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında Proaktif Yaklaşım Üzerine Risk Değerlendirme ve Bazı Öneriler”, **Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Sayı 12, Aralık 2017, s. 10.

⁵⁵ Mevzuat Bilgi Sistemi, **6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**, (Çevrimiçi), <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>, 03 Ağustos 2019.

⁵⁶ ÇSGB, **Avrupa Birliği’nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları**, (Çevrimiçi), http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip_iyi_uygulamalar.pdf, s. 6.

⁵⁷ Özlem Özkılıç, “KOBİ’lerde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi ve Risk Değerlendirme Kavramı” **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Sayı: 36, Yıl: 7 Ekim–Kasım–Aralık 2007, s. 25.

derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları” ifade ettiği şeklinde tanımlanmaktadır.

İSG mevzuatında risk değerlendirme aşamalarına da geniş bir şekilde yer verilmiş ve detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Risk değerlendirmesi bir defaya mahsus yapılmamakta olup, kanunda, tehlike sınıflarına göre çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda bir yenileneceği belirtilmiştir. Ayrıca aşağıda belirtilen durumlarda yeni risklere karşı, işyerinin tamamını veya bir bölümünü etkileyecek olması da göz önünde bulundurularak risk değerlendirmesinin tamamen veya kısmen yenileneceği belirtilmiştir. İSG Risk Değerlendirme Yönetmeliği’ne göre bu durumlar şunlardır;⁵⁸

- *İşyerinin taşınması veya binalarda değişiklik yapılması.*
- *İşyerinde uygulanan teknoloji, kullanılan madde ve ekipmanlarda değişiklikler meydana gelmesi,*
- *Üretim yönteminde değişiklikler olması,*
- *İş kazası, meslek hastalığı veya ramak kala olay meydana gelmesi,*
- *Çalışma ortamına ait sınır değerlere ilişkin bir mevzuat değişikliği olması,*
- *Çalışma ortamı ölçümü ve sağlık gözetim sonuçlarına göre gerekli görülmesi,*
- *İşyeri dışından kaynaklanan ve işyerini etkileyebilecek yeni bir tehlikenin ortaya çıkması.*

1.5.2. Ergonomik Önlemler

Ergonomi farklı şekillerde tanımlanmış olup kısaca; işin insana, insanın da işe uyumunu ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle ergonomi, çalışanların doğasına uygun şekilde ve sağlıklarını tehlikeye atmadan yapılan işi, işyerini düzenlemeye yönelik yapılan düzenleme ve çalışmalar bütünü olarak ifade edilebilir. Ergonomik önlemler, çalışanların fiziksel bütünlüğünü korumakla birlikte, diğer taraftan yapılan işle ilgili

⁵⁸ Resmî Gazete, **İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği**, (Çevrimiçi), <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121229-13.htm>, 04 Ağustos 2019.

Çalışanların tüm kabiliyet ve yeteneklerini en iyi şekilde gösterebilmeleri için en uygun çalışma ortamını sağlamayı da amaçlamaktadır.⁵⁹

Ergonomi, bir taraftan yapılan işi çalışana uygun hale getirmekte, diğer taraftan ise çalışanların fiziki gücünü göz önünde bulundurarak, işi ortamında strese neden olan faktörleri kontrol altına almayı ve çalışanların sınırlarını zorlayarak kapasitesinin artırılmasını hedefler. Ergonomi, işiın insana, insanın işi uyumu ile ilgili kuralları belirleyerek, yüksek düzeyde sağlık ve güvenlik koşulları olan insani bir çalışma ortamı oluşturmak için sistem kurulmasını da amaçlar. Teknolojinin gelişmesi ile üretimde makine kullanımını da artırmıştır. Bu gelişmelere paralel olarak işiın tekrar etme hızı ve monotonluğu da artış göstermiştir. Emeğin yoğun olduğu bu işlerde çalışanlarda farklı fiziksel rahatsızlıklara yol amamaktadır. Özellikle kas ve iskelet sistemi bozuklukları, sırt, boyun, bilekler, kollar, bacaklar ve gözlerdeki çeşitli ağrılar ve rahatsızlıklar ile stres ve diğer psikolojik rahatsızlıklar meydana gelebilmektedir.⁶⁰

Çalışma hayatında özellikle kas ve iskelet bozuklukları ve duruş bozukluklarının önlenmesi için çalışanlara ergonomi eğitimi verilmesi de ayrıca önem arz etmektedir. İşverenler tarafından gereksiz masraf gibi algılanan korunma ve ergonomi eğitimi için yapılacak masraflar, hastalık sıklığı ve maliyetindeki azalma ile birlikte işgücü kaybı nlenecek dolayısıyla verimlilik, üretim ve kazanç artışı olarak geri dönecektir. Ayrıca alışanların sağlıkları korunmuş olacağından hayat kaliteleri de artacak bu da işine ve performansına olumlu yansıyacaktır. İşçiye ve işverene yarar sağladığı gibi diğer taraftan devletin sağlık harcamaları da düşeceğinden ülke ekonomisine de katkı sağlayacağı unutulmamalıdır. Bu nedenle Ergonomi bilimi çalışma hayatındaki olumsuz koşulları düzenleyerek işi stresini engelleyerek kazaları ve ekonomik sonuçlarını düşürmekte önemli bir role sahiptir.⁶¹

⁵⁹ İş Sağlığı ve Güvenliği Kavram ve Genişliği, (evrimii) <https://alonot.com/aof-is-sagligi-ve-guvenligi-tum-unite-ozetleri/>, 03 Ağustos 2019.

⁶⁰ Haluk Orhun, “**Fiziksel Etmenler**”, İş Güvenliği, Ankara, TMMOB Yayını, No: MMO/2003/294/2, 2003, s. 63–64.

⁶¹ Erten Cılga, “**İş Kazalarına Kilit: Ergonomi**”, MESS İşveren Gazetesi, İstanbul, MESS Yayını, Yıl: 35, Sayı: 699, şubat 1998, s. 11.

1.5.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi ve Organizasyonu

Bir işyerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmak için İSG çalışmalarının iyi bir şekilde planlanması, yürütülmesi ve kontrol edilmesi gerekir. İSG çalışmalarının da istenilen düzeye ulaşması için mevzuatla gelen zorunluluklar haricinde başka unsurlarla da desteklenmesi önem arz etmektedir. Yönetimin desteği, çalışanların katılımı, etik değerler, İSG uzmanları, sağlık kontrolü, eğitim, kurum kültürü gibi unsurlar sayılabilir. İSG çalışmalarının daha etkin yürütülebilmesi ve topyekûn farkındalığın oluşabilmesi için bu unsurlara işyerindeki İSG örgütlenmeleri eklenebilir. Örgütlü yapının başarı üzerindeki etkisi tartışılmazdır. İSG örgütleri iş kazaları ve meslek hastalıklarına neden olan tehlike ve risklerin bulunduğu noktalara en yakın birim konumunda olacaktırlar.⁶²

İşletmelerin ölçeği büyüdükçe İSG çalışmalarını etkin bir şekilde sürdürebilmek için kendi bünyesinde ayrı bir İSG birimi oluşturması gerekli hale gelecektir. İSG yönetiminin organizasyonu, insan kaynakları, ekonomik ve diğer kaynakların sistemli şekilde harekete geçirilerek koordine edilmesi, İSG uygulamalarının takibi, kontrolü için gerekli olan yapının tesis edilmesinden oluşan süreç olarak ifade edilmektedir.⁶³

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde eğitimlerin ve denetimlerin önemi nedeniyle bu çalışmaların insan kaynakları veya genel müdüre bağlı bağımsız bir birim tarafından yürütülmesi bir gerekliliktir. İş kazalarının azaltılmasında, İSG birimlerinin ve bu birimlerdeki İSG uzmanlarının mesleki bağımsızlıklarının tam olarak sağlanmasının önemi her geçen gün daha iyi anlaşılmaktadır. Mesleki bağımsızlık ilkesi, AB ülkelerinde ve 161 sayılı ILO sözleşmesinde düzenlenmiştir. İSG uzmanlarının mevzuatta belirtilen sorumluluklarını tam olarak yerine getirebilmeleri için işverene karşısında bazı haklarla donatılması önem arz etmektedir.

⁶² Levent Akın, “İş Sağlığı ve Güvenliği’nde İşyeri Örgütlenmesi”, A.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 54, Sayı: 4, 2005, s. 2

⁶³ ÇSGB, Avrupa Birliği’nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları, (Çevrimiçi), http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip_ iyi_uygulamalar.pdf, s. 12-13.

Avrupa ülkeleri yasalarında, İSG konusunda gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkı ve iş güvencesi hakkının yer aldığı belirtilmektedir.⁶⁴

İSG yönetimi ve organizasyonu bakımından bir diğer örgütlenme de İSG kurullarıdır. İSG mevzuatında 50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren işlerin yapıldığı işletmelerin İSG kurullarını oluşturması zorunlu kılınmıştır. İSG kurulları, İSG ile ilgili kararların alınmasına çalışanların da katılımını sağlamakta olup İSG uygulamalarının başarıya ulaşması için ayrıca öneme sahiptir. Kurul üyeleri konusunda uzman kişilerden ve yönetim temsilcilerinden oluşması nedeniyle sorunlar yapıcı bir şekilde çözüme kavuşturulmakta ve denetim sistemi oluşturulabilmektedir. Bir diğer önemli husus da uzman, mühendis ya da teknik personelin, yetkili kurumlarca belgelendirilmiş durumda olmalarıdır. İSG uygulamalarının sürekli geliştirilebilmesi için ülkemiz genelinde de etkin bir yönetsel süreç gerektirdiği açıktır. İSG mevzuatı da değişen şartlara göre güncellenerek gerekli iyileştirmeler sürekli kılınmalıdır. Sendikaların ve sivil toplum kuruluşlarının İSG çalışmalarına iştirak etmeleri ayrıca önem arz etmektedir. İş kazalarının gerek Türkiye’de gerek AB ülkelerinde %82 oranında 250’den az çalışanı olan iş yerlerinde meydana geldiği belirtilmektedir. İşletmenin ölçeği küçüldükçe iş kazası oranı yükselmektedir. Büyük işletmelerde İSG birimleri örgütlü ve sistemli bir şekilde İSG çalışmalarını yürütürken küçük ölçekli işletmelerde ise dışarıdan hizmet alımı ile çözüm bulunmaya çalışılmaktadır. Küçük işletmelerdeki İSG seviyesinin yükseltilmesi için gerekli desteğin verilmesi ayrıca önem arz etmektedir.⁶⁵

1.5.4. Eğitim ve Güvenlik Kültürü

İSG’nin geliştirilmesi, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için İSG eğitimlerinin de önemi büyüktür. İSG mevzuatında İSG eğitimlerine detaylı bir şekilde yer verilmiştir. Yönetmelikle yapılan düzenleme ile işverenler, çalışanların İSG eğitimleri ile ilgili programları yapmak, eğitimler için yer, araç ve gereçleri temin

⁶⁴ Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, “ÇSGB Tarafından Hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağına İlişkin TMMOB Görüşü”, 7 Ekim 2008, (Çevrimiçi), <http://www.tmmob.org.tr/modules.php?op=modload&name=Sections&file=index&req=printpage&artid=865>, 15 Mayıs 2017.

⁶⁵ Sadettin Baysal, “KOBİ’lerde İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Sayı: 36, Yıl: 7, Ekim–Kasım–Aralık 2007, s. 17.

etmek, çalışanların bu eğitim programlarına katılmasını sağlamak ve eğitime katılanlar için katılım belgesi düzenlemekle yükümlü tutulmuşlardır.

Yine yönetmeliğe göre işverenlerin, çalışma mevzuatı, çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, işyeri temizlik ve düzeni gibi genel konularda, meslek hastalıklarının sebepleri, ilk yardım, biyolojik ve psikososyal riskler gibi sağlık konularında, işin yürütülmesi ile ilgili diğer teknik konularda, İSG eğitimlerinin verilmesini sağlamakla yükümlü oldukları belirtilmiştir.

24 Mayıs 2018 tarihli 30430 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren yönetmelik değişikliği ile; işe başlama eğitimlerinin en az iki saat olarak verilmesini, geçici işçiler ile alt işveren işçilerinin de İSG risklerine ilişkin bilgilendirilmesini, çırak ve stajyerlerin uygulamalı eğitim alınan işyerinde eğitim ve bilgilendirmesinin yapılmasını zorunlu kılmış ve işveren yükümlü tutulmuştur. Yine anılan yönetmelik değişikliği ile işveren, işyerinin tehlike sınıfına göre belirtilen sürelerde ve düzenli aralıklarda eğitim programlarının hazırlanması ve eğitimlerin verilmesi konusunda yükümlü tutulmuştur. Buna göre;

- Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 1 yılda en az bir defa, en az 16 saat,
- Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 2 yılda en az bir defa, en az 12 saat,
- Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 3 yılda en az bir defa, en az 8 saat

süre ile eğitim verilmek zorundadır.⁶⁶

İSG eğitiminin uluslararası belgelerde aşağıda belirtilen üç önemli boyutuyla ele alındığı belirtilmektedir.

- Toplumsal bir bilincin gelişmesi açısından, ilköğretimden başlayarak tüm eğitim kurumlarında yaygınlaştırılması,
- İşyerlerinde işbaşı eğitim kapasitesinin artırılması,
- Uzman yetiştiren kurumların çoğaltılması.

⁶⁶ Resmî Gazete, **Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik** (Çevrimiçi), <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/05/20180524-1.htm>, 04 Ağustos 2019.

İSG uzmanlarının ve eğitimcilerin sayısı arttırılmadıkça, işbaşı eğitimlerinin niteliği ve sayısı arttırılmadıkça iş kazalarının azalmasının mümkün görünmediği belirtilmektedir.⁶⁷

Güvenlik kültürünün iş kazalarını önlemedeki rolü kabul edildikten sonra kavramla ilgili birçok tanımlamanın yapıldığı görülmektedir. Wiegmann ve diğerleri güvenlik kültürünü; *“bir organizasyonun her seviyesindeki ve her bir gruptaki herkeste, çalışanların ve kamunun güvenliği konusunda kalıcı bir değer ve önceliğin yerleşmesidir. Birey ve grupların güvenliğe yönelik kişisel sorumluluk alması, koruyucu eylem, güvenlik ilgisini arttırmak ve iletmek, aktif olarak öğrenmeye çaba göstermek, hatalardan öğrenilen dersleri (hem bireysel hem de grup düzeyinde) davranış temelinde benimseme ve değiştirme, bu değerleri sürekli bir şekilde ödüllendirmeyi ifade etmektedir”* şeklinde tanımlamışlardır.⁶⁸

1.5.5. Sağlık Gözetimi

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için çalışanlarının sağlıklarının gözetilmesi ve periyodik sağlık kontrollerinin yapılması önem arz etmektedir. 6331 sayılı İSG kanununun 15’inci maddesine göre işveren, *“çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamakla yükümlüdür. Ayrıca işveren, çalışanların işe girişlerinde, iş değişikliklerinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaştırmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde ve işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla, sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır.”*⁶⁹

⁶⁷ Fatih Yılmaz, *“Çağdaş Bir Çalışma Yaşamının Anahtarı: İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi, Ülkemiz ve Avrupa Örneği”*, İş Güvenliği Dergisi, İstanbul, İSGİAD Yayını, Yıl: 3, Sayı: 9, Ocak–Şubat–Mart 2007, s. 28.

⁶⁸ Salih Dursun, *İş Güvenliği Kültürü*, Beta Yayınları 1. Baskı, İstanbul, Mart 2012, S. 34-35.

⁶⁹ Mevzuat Bilgi Sistemi, **6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**, (Çevrimiçi), <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>, 04 Ağustos 2019.

Anılan kanunda sağlık gözetimi ile ilgili tüm giderlerin işveren tarafından karşılanacağı ve çalışana yansıtılamayacağı belirtilmiş, ayrıca çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgilerinin gizli tutulacağı ifade edilmiştir.

Çalışanların sağlığı ile ilgili koruyucu hekimlik hizmeti veren temel oluşumların başında işyeri hekimleri ve işyeri sağlık birimleri gelmektedir. Işyeri hekimliğinin amacı, işyerlerindeki koruyucu sağlık hizmetleri ve acil tıp hizmetlerinin sağlanması, işçilerin sağlık durumlarının takibi ve İSG birimi ile koordineli bir şekilde gerekli İSG önlemlerinin alınmasını sağlamaktır.⁷⁰

1.5.6. Personel Alımında Iř Sağlığı ve Güvenliği Açısından Uygunluk

Işyerinde çalışanın iş kazalarına ve meslek hastalıklarına maruz kalmaması için uygun işi yapması önem arz etmekte, önleyici yaklaşım olarak karşımıza çıkan önemli unsurların başında gelmektedir. 6331 sayılı İSG kanunu’nun 4’üncü maddesi ile işverenin, çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önünde bulundurması gerektiğini, ayrıca tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde alışacaklardan işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatamayacağı hüküm altına alınmıştır.

Bu nedenle çalışanları iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı koruma, insan kaynakları yönetiminin asıl ilkelerinden biri olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır. İnsan kaynakları yönetiminin; *“herhangi bir örgütsel ve çevresel ortamda insan kaynaklarının örgüte, bireye ve çevreye yararlı olacak şekilde, yasalar çerçevesinde, etkin ve verimli bir şekilde yönetilmesini sağlayan işlev”* olarak tanımlanabileceği ifade edilmektedir.⁷¹ Gerçekten teknolojik gelişmelere ve örgütlerin yapısındaki değişimlere bağlı olarak karşılaşılan geleneksel İSG sorunlarına farklı

⁷⁰ Kayıhan Pala vd., “Gemlik Sanayi Sitesinde alışan Işilerin Sağlık Durumlarının Değerlendirilmesi”, **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Türk Tabipleri Birliği Yayını**, Sayı: 7, Temmuz 2001, s. 37.

⁷¹ Tuğray Kaynak vd., **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul, İ. . Işletme İktisadı Enstitüsü Yayını, No: 406, 1998, s. 16.

yeni sorunlar eklenmiş bu durum da insan kaynakları yönetim stratejilerinde de değişikliğe yol açmıştır.⁷²

Öncelikle çalışanlarının sağlıklarının İSG risklerine karşı korunması, işverenlerin yükümlülükleri nedeniyle yasal yaptırımla karşılaşmaması için personelin işe uygunluğunu göz önünde bulundurması bir zorunluluktur. Aksi takdirde işverene yasal yaptırımlar ve maliyetleri haricinde işçi açısından da özellikle fiziksel ve psikososyal risklerle çeşitli sağlık sorunlarıyla karşı karşıya kalınması durumu ortaya çıkacaktır.

İş kazalara yol açan etkenlerden birisi de işin, uygun olmayan kişilerce yapılmasıdır. İşe alımlarda kişilerin, fiziksel uygunluğu (boy, kilo, engel durumu) ile birlikte yaş, cinsiyet, ruhsal durum, eğitim düzeyi, zekâ ve algılama yeteneği gibi kişisel özelliklerine de bakılmalıdır. İşin zihinsel güçle, fiziki güçle yapılması veya makine teçhizat kullanımı gibi özelliklerine bağlı olarak kişilerin özelliklerinin değerlendirilmesinde de farklı özelliklere bakılması söz konusu olacaktır. Bazı Avrupa ülkelerinde çalışanın İSG açısından işe uyumunu anlamak için işe başladıktan sonra bazı testleri uyguladıkları belirtilmektedir. Uygun kişinin uygun işe alınması; kişinin kendisi sağlığı yanında diğer çalışanların sağlığının da güvence altına alınması ve işletmenin karşılaşılabileceği olası maliyetleri önlemesi bakımından ayrıca önem arz etmektedir.⁷³

⁷² Doğan Canman, **Çağdaş Personel Yönetimi**, Ankara, TODAİE Yayınları, No: 260, 1995, s. 55.

⁷³ Canman, a.e.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Teorik Arka Plan

İş sağlığı ve güvenliği politikaları ve uygulamalarına bakıldığında temelinde yasal zemini yoğun olan bir anlayış yer almaktadır. Bu kapsamda önleyici uygulamalar ve tedbirler yasal zemin odağından dışarı çıkamamaktadır. Ancak, gelinen noktada iş sağlığı ve güvenliği anlayışını sadece yasal kurallar ve çizgiler ile geliştirmek yeterli gelmemektedir. Konuya bütünsellik ve süreklilik kazandırmak gerekmektedir. Bu kapsamda dünya genelinde iş sağlığı ve güvenliği anlayışına sürdürebilir bir temel oluşturacak bir yaklaşım ile ele alınması gerektiği ifade edilmektedir. Bu noktada gelişen anlayışın temeli iş sağlığı ve güvenliği kültürü olarak ifade edilmektedir. Konu farklı kaynaklarda ve literatür taramasında iş güvenliği kültürü olarak ele alındığı da görülmektedir.¹

İş sağlığı ve güvenliği kültürü, işletmenin iş sağlığı ve güvenliği prensiplerine bütünsel ve katılımcı bir yaklaşım sağlayabilmek amacıyla birey ve grupların katılımlarının sağlanmasıyla işyerinde tehlikelere ve risklere karşı bilinç ve farkındalığın artırılması amaçlanmaktadır. Bu durumun sürekliliği sağlanarak, işletme açısından gelecek kuşaklara aktarılabilen bir çalışma öğretisi olması sağlanması gerekmektedir. Aynı zamanda, bu anlayışın gelişmesi ve kalıcı olarak işletmeye yerleşmesi temel amaç olarak görülmesi gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği konusu çalışanlar açısından yapılmaması gereken bir zorunluluk olarak görülmesi durumunda konu sadece işletme açısından gerekli tedbirlerin alınması olarak yetinilecek bir konu olarak görülecek ve organizasyonun bütünü tarafından benimsenmeyecektir.

“İş sağlığı ve güvenliği kültürü” kavramının literatürde net bir çerçevesi ele alınmamıştır. Diğer taraftan yukarıda belirttiğimiz gibi literatürde aynı içeriğe sahip olması ve konuya makro pencereden bakması nedeniyle “güvenlik kültürü” kavramı

¹ Dursun, S. (2013). “İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2, 61-75., s. 62.

ile eşdeğer bir içeriğe sahip olduğu ifade edilebilmektedir. Güvenlik kültürü, kavramının teorik içeriğine literatürde en fazla atıf yapılan tanımlar ise aşağıda verildiği gibidir:²

Cooper (2000), “güvenlik kültürü, örgüt kültürünün bir alt boyutudur ve örgütün sağlık ve güvenlik performansının sürdürülmesiyle ilgili davranışlara ve örgüt üyelerinin tutumlarına etki eden düşüncelerdir.”³

Hale (2000), “çalışanların, risk ve risk kontrol sistemleri ile ilgili hareket ve tepkilerinin nasıl olması gerektiğini belirleyen norm ve değerleri tanımlayan doğal gruplar tarafından paylaşılan tutumlar, inançlar ve algılardır.”

Richter ve Koch (2004), “rehber insanların, riskler, kazalar ve kazaların önlenmesine yönelik eylemleri gibi kısmen sembolik olarak ifade edilen, paylaşılan ve öğrenilen anlamlar, tecrübeler ile iş ve güvenlik yorumlarıdır.”

Fang vd. (2006), “organizasyonun güvenlikle ilgili sahip olduğu, inançlar ve değerler ile hâkim göstergelerin bir setidir.”

Bu tanımlamalar ışığında güvenlik kültürü; örgüt kültürü ile organik bağ kurarak çalışanların sağlık ve güvenlik riskleri karşısında davranış kalıpları geliştirmelerini sağlayacak ve gelecek nesillere aktarmasına imkan tanıyacak bir paylaşımın işletme tarafından benimsenmesi durumudur.

2.1.1. Önemi

İş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturmak, iş sağlığı ve güvenliği alanında yasal müeyyidelere uymaktan daha zahmetli ve zordur. Bu duruma temel sebep olarak ise, çalışanların alışkanlıkları gösterilebilmektedir. Çoğu zaman işverenler tüm önleyici politikaları uygulaması ve kişisel koruyucu önlemleri almasına rağmen iş kazaları gerçekleşebilmektedir.⁴

² A.e., s. 65.

³ Cooper, Dominic, Improving Safety Culture: A Pratical Guide, 2001, (Çevrimiçi) https://www.researchgate.net/publication/284371696_Improving_Safety_Culture_A_Practical_Guide, (20.06.2019).

⁴ Tunç Demirbilek, **İş Güvenliği Kültürü**, İstanbul, Legal Yayınları, 2005, s. 81.

İş sağlığı ve güvenliği alanında yasal zorunluluklar yapılmak zorunda olsa da çalışanlar ve işverenler tarafından benimsenememektedir. Bunun sonucunda da işverenler ilgili yasal hükümlerden kaçabilmenin yolunu bulabilmek maksadıyla iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarını sıkıştırmaktadır. Diğer taraftan çalışanlar ise, işverenin ve İSG uzmanının gözetim alanı içerisinde kurallara uymaya riayet ederken, gözetimin seyrek olduğu zaman dilimlerinde işlerini bildikleri yollardan güvensiz davranışlar ile gerçekleştirerek kaza riskini arttırmaktadır.

Güvenlik kültürü, örgütün stratejik amaçlarıyla örtüşen ve operasyonel süreçlere etkinlik ve verimlilik kazandıran anlayış olarak da görülmektedir. Demirbilek, güvenlik kültürünü, örgüt kültürünün bir alt oluşumu olarak görmektedir.⁵ Güvenlik kültürü, örgüt kültürü prensipleriyle aynı temeli yansıtmaktadır. Bu anlayış, en alt seviye çalışandan, üst yönetimin en yetkili bireyine kadar herkes tarafından uygulandığı takdirde temeli kuvvetlenecektir. Uygulamada sağlanan bütünlük tüm bireylerin birbirlerinden etkilenme hızlarına tesir ederek tüm işletme içerisinde sağlık ve güvenlik prensiplerinin hızlıca benimsenmesine imkan tanıyacaktır. Bu anlayışı, yasal zorunluluklardan ayıran en önemli durum, bireylerin etkileşim içerisinde birbirlerini ve işletmeyi sağlık ve güvenlik açısından yaşanabilir bir yer haline getirme gayesi olarak ifade edilebilir.

Yasal zorunluluklar uygulanırken uygulanan prosedürler, güvenlik kültürünün temelinde yer almaz. Bireyler sağlık ve güvenlik riskleri açısından ortaya çıkabilecek unsurları ortadan kaldırmak adına alan uzmanlarıyla direkt temas içerisinde olarak ve yeri gerektiğinde sorumluluk alarak tehlikenin ortadan kaldırılmasını sağlamaktadır. Buna ek olarak da, süreçlerin sağlık ve güvenlik açısından iyileştirilmesi konusunda ise, sorumluluk alarak bürokrasiyi ortadan kaldırıp gerekli iyileştirmeleri gerçekleştirmektedir.⁶

Eski, gelişmiş ülkelerin geneli de küçük ve orta ölçekli işletmelerin güvenlik kültürü ve emniyet bilincinin yaygınlaştırılması yönünde uygulamaların çalışanların sorumluluğunda olduğunu ifade etmektedir. Farklı örneklerden elde edilen gözlemler neticesinde, çalışanların işletmelerde güvenlik kültürünü oluşturabilmenin temeline

⁵ A.e., s 84.

⁶ Cooper, a.g.e.

öncelikle emniyetli iş yapma prensibini yerleştirdikleri görülmektedir. Dolaylı olarak bu anlayış beraberinde çalışan verimliliğini arttırmakta, orta ve uzun vade içerisinde işletmeye katma değer kazandırdığı ifade edilmektedir.⁷

2.1.2. Etkileri

İş sağlığı ve güvenliği anlayışında oluşturulacak güvenlik kültürü anlayışı işletmenin hem mevcut durumunu hem de geleceğine yapılacak en büyük yatırım olarak görülmesi gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği alanında meydana gelen kazaların %90'a yakınının güvensiz davranışlar nedeniyle meydana geldiği dikkate alındığında, insan faktörünün hata payını minimize edecek en güçlü uygulama güvenlik kültürü felsefesinin işletmenin tabanından en üst yönetimine kadar uygulanmasını sağlamaktır.

Güvenlik kültürü anlayışı çalışanlara ve üst yönetime çeşitli kazanımlar sunmaktadır. Bunlar arasında; çalışanların tehlike ve risklere karşı meydana gelmeden sezebilme yeteneği kazandırması gelmektedir. Buna ek olarak, yapılan işlerle alakalı risk ve tehlikeleri bilmek veya sürekli öğrenme süreci içerisinde olarak güvenliği sağlamak yer almaktadır. Çalışanlar, sürekli öğrenme ve birbirleriyle sürekli etkileşim içerisinde olmanın kazandırdığı tehlikeleri fark etmek ve öğrenme sürecine ek olarak da güvensiz davranışlardan uzak durarak kaza sıklığını minimize edilmesini sağlamaktadır.⁸

İş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturulması sonucunda en büyük katkı, güvenli davranışların alışkanlık haline getirilmesi olacaktır. Bu durum işletmeler açısından iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle ortaya çıkan birçok maliyetin minimum seviyelere inmesine neden olacaktır. Çalışan açısından ise güvenli

⁷ Marcel Simard, **Safety Culture And Management**, (Çevrimiçi) <http://www.ilo.org/encyclopedia/?docnd=857100071nh=0ssect=0>, 28 Temmuz 2019.

⁸ Akalp G. Ve Yamankaradeniz N., İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi, Sosyal Güvenlik Dergisi, 2013, Cilt:3, Sayı: 2, ss. 96-109, s. 101.

davranmak beraberinde güvenli yaşamının temelini oluşturacak kişinin refah seviyesini arttıracak bir durum olacaktır.⁹

Güvenlik kültürü anlayışının ülke ekonomisi açısından önemi ise orta ve uzun vadede etkisini gösterecektir. İş sağlığı ve güvenliği kültürünün eğitim süreci ile entegrasyonunun arttırılarak çalışma hayatının gelecek işgücü potansiyelinin konuya yönelik farkındalığının genç yaşlardan sağlanması etkili olacaktır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık seviyesi yüksek ve bilinçli bir şekilde işgücü piyasasına giriş yapan ve çalışmaya başlayan bireylerin bireysel sağlık ve güvenliğinin yüksek olması örgütsel kültür bağlamında güvenlik kültürüne de adaptasyonu hızlandıracaktır. Bu durum makro pencereden ele alındığında ise, gelişmekte olan bir ülke ekonomisinin Gayri Safi Milli Hasıla'sı içerisinde yıllık ortalama %4 - %5 yer kaplayan iş kazaları ve meslek hastalıkları maliyetlerinin azalmasına neden olacaktır. Buradan edilecek tasarruflar da, devletin elini kuvvetlendirerek sosyal yardım ve sosyal hizmetler gibi vatandaşa hizmet götürebileceği alan ve hizmetlerin genişlemesini sağlayacaktır.¹⁰

2.2. İSG Bağlamında Örgüt Kültürü

2.2.1. Örgüt Kültürü Kavramsal Çerçeve

Örgüt kültürü, organizasyon içindeki bireylerin kendilerine yönelik örgütsel sorumluluklarını ve organizasyona bağlılıklarını etkileyen, organizasyonun işleyişi ve sürdürülebilirliği açısından oldukça önemli bir kavramdır.¹¹ Başka bir ifadeyle çalışanların organizasyon içindeki görev ve sorumluluklarını nasıl paylaşacağına ilişkin ortak kararları örgütün içinde ortak ses oluşturulması olarak da ifade edilebilir.¹² Örgüt kültürünün yapılan bu tanımları mikro boyutta başka bir deyişle işletmeler üzerinden ifade edilmiştir. Bunun yanında Eren çalışmasında örgüt kültürünü makro boyuttan

⁹ Şerifoğlu K. U. Ve Sungur, Elif, (2007) İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü Ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı. İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü yayını olan Yönetim Dergisi. Yıl:18, S:58, s-1-17, s. 10.

¹⁰ Cox S.J and Cheyne A.J.T. (2000). Assessing safety culture in offshore environments. Safety Science, 34, (111-129), s. 119.

¹¹ Li Yueh Chen, "Examining the Effect of Organization Culture and Leadership Behaviors on Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance at Small and Middle-sized Firms of Taiwan", **The Journal of American Academy of Business**, September, 2004, ss. 432-439.

¹² Ellen Wallach, "Individuals and Organizations: The Cultural Match", **Training and Development Journal**, February, 1983, s. 29-36.

değerlendirerek içinde bulunulan toplumun bir alt boyutu olduğunu ifade etmiştir.¹³ En genel ve kabul görülen tanımlardan birisini ise Hofstede “Organizational Culture: Siren or Sea Cow? A reply to Dianne Lewis” isimli çalışmasında yapmıştır. Buna göre “bir örgütün çalışanlarını diğer işletmelerden ayıran nitelikler bütünü...” örgüt kültürü olarak ifade edilmektedir.¹⁴

Kültür ise paylaşılan bir olgu olarak ortaya çıkmıştır. Buna bağlı olarak örgüt kültürü organizasyon içindeki işin işleyişi ile ilgili olarak yapılan paylaşım sonucu ortaya çıkan bir olgu olarak da ifade edilebilir.¹⁵ Yönetim üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde örgüt kültürünün, kurum kültürü olarak da adlandırıldığı görülmektedir. Bununla birlikte yapılan çalışmaların çoğu değerler, inançlar, normlar, ilişkiler, semboller, efsaneler üzerinden oluşturulmuş davranış kalıplarını içermektedir.¹⁶ Literatürde örgütlerin değişik koşullardan ve yapılardan etkilenmesinden dolayı farklı modellemelerinin yapılmış olduğunu göstermektedir. Bu modeller;¹⁷

Tablo 2.1.: Örgüt Kültürü Sınıflandırması

Örgüt Kültürü Modeli	Sınıflandırması
Deal ve Kennedy	- Maço Kültür - Sert Oyna Kültürü - Şirketin Üzerine İddiaya Gir Kültürü - Süreç Kültürü
Quinn ve Cameron Modeli	- Klan Kültürü - Hiyerarşi Kültürü

¹³ Erol Eren, **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, B. 12, İstanbul, Beta Yayınları, 2010, s. 135.

¹⁴ Gert Jan Hofstede, “Organizational Culture: Siren or Sea Cow? A reply to Dianne Lewis”, **Strategic Change**, C: 9, S: 2, 2000. s.135-137.

¹⁵ Ian Brooks, **Organisational Behaviour: Individuals, Groups and Organisation**, Bs. 2, Essex, Prentice Hall, 2003, s.241.

¹⁶ Randall Odom, W. Randy Boxx, Mark Dunn, “Organizational Cultures, Commitment, Satisfaction, and Cohesion”, **Public Productivity & Management Review**, C: 14, S: 2, 1990, ss. 157-169.

¹⁷ Zeynep Sözer, Örgüt kültürünün iş gören motivasyonu ile ilişkisi ve bir uygulama, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006, s. 15.

	- Adhokrasi Kültürü - Piyasa Kültürü
Harrison ve Handy Modeli	- Güç Kültürü - Rol Kültürü - Görev Kültürü - Kişi Kültürü
Ouchi Modeli	- Tip A - Tip J - Tip Z
Wallach Modeli	- Bürokratik Kültür - Yenilikçi Kültür - Destekleyici Kültür
Schneider Modeli	- Kontrol Kültürü - İşbirliği Kültürü - Yeterlilik Kültürü - Gelişme Kültürü
Byars Modeli	- Sistematik Kültür - Müteşebbis Kültür - Etkileşim Kültür - Bütünleşik Kültür

Çalışmada literatürde en yaygın olarak kullanılan örgüt kültürü modellemesi olan Quinn ve Cameron'ın örgüt kültürü modelinin açıklanması tercih edilmiştir. Bu model Cameron'un ifadesi ile 1980'li yıllarda örgütsel etkinliğin, liderlik, bilgi işlem,

örgüt yapısı ve kültürü konularında yapılan çalışmalar sonucunda geliştirilmiştir.¹⁸ Diğer bir deyişle örgüt kültürünün hali hazırda var olan ve istenilen şeklinde iki açıdan değerlendirilmesi organizasyonun ideal örgüt kültürü tipini belirlemesine fırsat vermektedir.¹⁹ Bu modelin 4 alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar; hiyerarşi, klan, adhokrazi ve pazar kültürleridir. Sırasıyla bu alt boyutlar aşağıda açıklanmaktadır.

2.2.2. Hiyerarşi Kültürü

Hiyerarşi kültürü, örgüt içindeki kurallar ve kontrol mekanizmaları etrafında belirginleşmiştir. Hiyerarşi kültürünün benimsendiği işletmelerde çalışmak için resmi ve yapılandırılmış bir mekan oluşturulması gerekir. Hiyerarşi kültürü mekanik ve bürokratik örgütleri temsil etmektedir. Mantık ve rasyonellik hiyerarşi kültürünü benimseyen organizasyonların temel yapı taşlarıdır. Kurallar ve düzenler ile çalışanların hangi işi nasıl yapacağı kesin ve net şekilde belirlenmiştir. Bu düzenlemelerin dışına çıkılması istenmez. Organizasyonların içindeki iş pozisyonları kişilere göre değil bu pozisyonları belirleyen kurallara göre tanımlanır. İşe alım esnasında kurallarla belirlenen rollere uygun kişiler tercih edilir böylece çalışanların kişiliğinden ziyade kurumun ve kuralların varlığı korunmaya çalışılır.²⁰ Hiyerarşi kültürünün benimsenmiş olduğu organizasyonlarda çalışanları gözetim ve denetim mekanizmaları önemlidir. Gözetim ve denetim mekanizmalarının etkinliği için çalışanların bu duruma itaat etmesi beklenir. İş akışının belirgin olması ve kişilerin hangi işleri nasıl yapacağının önceden belirlenmiş olması hiyerarşi kültüründe önemlidir. Dolayısı ile çalışanlara işin yapılması esnasında önceden belirlenen kurallara uyulması beklenir ancak kendilerinden bir şey katmaları beklenmez. Tipik işler ve standart çalışma ilişkisi hiyerarşi kültürünün temel özelliklerindendir.²¹ Hiyerarşi kültürü örgütün başarısını merkeziyetçiliğin, formalliğin ve uzmanlaşmanın fazla olması ile ifade eder. Hiyerarşi kültürü mantık, formal düzen ve kurallar çerçevesinde şekillenmiştir. Hiyerarşi kültürünün benimsendiği işletmelerde

¹⁸Kim Cameron, **A Process For Changing Organizational Culture**, Ed. Michael Driver, The Handbook of Organizational Development, 2004, ss. 1-18.

¹⁹ Kim Cameron, Robert Quinn, **Diagnosing and Changing Organizational Culture**, Jossey Bass Pub., San Francisco, 2006.

²⁰ Andrew DubBrin, **Fundamentals of Organizational Behavior**, Bs. 2, Ohio, South-Western College Pub, 2005.

²¹ Cameron, Quinn, **a.g.e.**

yöneticiler baskın karakterlidir. Çalışanlarına “kendi isteklerini değil bizim söylediklerimizi yap çünkü sana bu sebeple para ödüyörüz” der. Klasik bir fordist dönem çalışma tipini andıran hiyerarşi kültürü çalışanların uzmanlaşmanın artması sebebiyle yaptıkları işe yabancılaşmalarına ve iş yerinde bağımsızlık duygusunun azalmasına neden olabilir. Başka bir ifade ile hiyerarşi kültürünün benimsendiği işletmelerde çalışanlara belirli bir işi yapmak için özgür bir alan bırakılmaz. Kurallar kesin ve net çizgilerle belirlenmiş ve bunların dışına çıkılması açıkça yasaklanmıştır.²² Liderler kuralları iyi bilen, çalışanları denetleme ve koordinasyon kapasitesine sahip belirli bir özerk alanı olan iş akışını iyi takip eden kişilerden oluşmaktadır. Hiyerarşi kültürünün benimsendiği örgütlerin temel karakteristiğini ise; formal kuralları olan, çalışanların yapacakları işlere yönelik prosedürleri bulunan, liderlerini koordinasyon ve organizatör yetenekli kişiler olarak gören, uzun vadede istikrar ve verimlilik hedefleyen adeta saat gibi işleyen örgütlerdir. Başarı bu kültürde işin güvenilir ve sorunsuz bir şekilde teslim edilmesi, maliyetlerinin olabildiğince düşük tutulması ve iş ile ilgili programların sorunsuz bir şekilde gerçekleştirilmesi olarak tanımlanır.²³

2.2.3. Pazar Kültürü

Pazar kültürünü benimsemiş olan örgütler piyasada önemli bir yere sahip olma kaygısı taşıyan örgütlerdir ve bu yönde çaba harcarlar. Pazar kültüründe önemli olan rekabet ortamında işin bitirilmesi ve sonuç odaklılıktır. Piyasa mekanizmaları örgütün faaliyetlerini yönlendirir. Pazar kültürü dış çevre odaklıdır. Verimlilik ve rekabet edilebilirlik pazar kültürünün en önemli özelliğidir. Buradaki pazar terimi, pazarlama işleviyle veya pazardaki tüketicilerle eşanlamli değildir. Aksine, pazarın kendisi olarak işlev gören bir organizasyon türünü ifade eder. İç çevresi yerine dış çevreye yöneliktir. Tedarikçiler, müşteriler, müteahhitler, lisans sahipleri, sendikalar ve düzenleyiciler gibi (çoğunlukla) dış çevreyle yapılan işlemlere odaklanır. İç kontrol kurallar, uzmanlık gerektiren işler ve merkezi kararlarla sürdürüldüğü bir hiyerarşinin aksine, piyasa öncelikle para piyasası olmak üzere ekonomik piyasa mekanizmalarıyla

²² Ramazan Erdem, Orhan Adıgüzel, Aslı Kaya, “Akademik Personelin Kurumlarına İlişkin Algıladıkları Ve Tercih Ettikleri Örgüt Kültürü Tipleri”, **Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi**, S: 38, 2010, ss. 73-88.

²³ Hakkı Aktaş, Eylem Şimşek, “Örgütsel Sessizlik ile Algılanan Bireysel Performans, Örgüt Kültürü ve Demografik Değişkenler Arasındaki Etkileşim”, **Akdeniz İİBF Dergisi**, C: 28, 2014, ss. 24-52.

işler. Diğer bir deyişle, piyasaların ana odağı, rekabet avantajı yaratmak için diğer paydaşlarla işlem (borsa, satış, sözleşme) yapmaktır. Kârlılık, sonuçlar, pazar alanlarındaki güç, hedeflerin genişletilmesi ve güvenli müşteri tabanları kuruluşun temel amaçlarıdır.²⁴ Bu kültürdeki liderler, üretici ve rekabetçi bir rol üstlenir. Liderler işlerin sorunsuz bir şekilde yürütülmesi, maksimum verimlilik konusunda çalışanlardan beklentileri yüksektir. Pazar kültürünün benimsendiği örgütlerde örgütün bir arada kalmasını sağlayan unsur kazanmaya ve pazar hâkimiyetine verilen önemdir.²⁵ Uzun dönemde beklentiler rekabetçi hareketler, esnek amaç ve hedefleri gerçekleştirme üzere kurulmuştur. Pazar kültürü, departmanlar arasındaki başarılı yeniliğin iletişimini ve aktivitelerin koordinasyonunu sağlar. İletişimin resmiyeti ve fonksiyonlar arası koordinasyon, müşterilere eklenen değer anahtarı olan yeniliğin uygulanmasını kolaylaştırır. Örgütün gelişme ve değişim düzeyi aynı zamanda, içinde bulunduğu sektörün yapısı, rekabet koşulları ve teknolojik değişmelerin etkisi altındadır. Bu etki işletmede yeni yapı ve süreçlerle birlikte, yeni inanç ve değerleri de inşa etmeye başlar. Pazar kültürünün temel özellikleri: sonuç odaklı olmayı gerektirir, liderler üretken, zorlayıcı ve rekabetçidir, örgüt bütünlüğü kazanma kavramına odaklıdır, uzun dönemde rekabetçi etkinliklere, ölçülebilir amaç ve hedeflere ulaşılmasına önem verir, başarı kriteri olarak pazar payı ve pazara hakimiyet esas alınır, rekabetçi bir fiyatlandırma politikası ve pazardaki liderlik önemlidir, örgütün varlığı rekabetin varlığı ile doğru orantılı görülür.²⁶

2.2.4. Adhokrasi Kültürü

Adhokrasi kültürü dinamik, girişimci ve yaratıcı bir örgüt kültürünü ifade eder. Esnek yönelim ve dışsal çevreye odaklılık adhokrasi kültürünün en belirgin karakteristik özelliklerindendir. 21. yüzyılın örgütsel dünyasını giderek artan bir şekilde belirten, hızlanan koşullara en duyarlı olan örgüt kültürüdür.²⁷ Bilgi toplumunun getirmiş olduğu hıza ve değişime ayak uydurarak kendini hızlı bir şekilde yenileyebilen dinamik ve uzmanlaşmış örgütler genellikle adhokrasi kültürünü

²⁴ Cameron, Quinn, **a.g.e.**

²⁵ Hakkı Aktaş, Eylem Şimşek, **a.g.e.**

²⁶ Stephan Robbins, Timothy Judge, **Örgütsel Davranış**, Çev. İnci Erdem, Nobel Yayıncılık, İstanbul, 2016.

²⁷ Cameron, Quinn, **a.g.e.**

benimsemiş örgütlerdir. Bu örgüt kültürünün lider tipi yaratıcı ve risk almayı seven kişilerden oluşur.²⁸ Yenilikçi ve öncü girişimlerin başarıya giden anahtar olduğu, işletmelerin ağırlıklı olarak yeni ürün ve hizmetler geliştirmesi gerektiği ve geleceğe hazırlık için çalıştığı, yöneticilerin asıl görevinin girişimciliği, yaratıcılığı ve etkinliği teşvik etmek olduğu düşünceleri adhokrasi kültürünün temel felsefesidir. Bu kültürü benimseyen işletmelerin uzun vadeli hedeflerinde hizmetlerini büyütme, yeni kaynaklar edinme ve piyasaya hakim olma düşüncesi yer almaktadır. Adhokrasi kültüründe işletmeler girişimcilik sayesinde sadece müşterilerin şu anki ihtiyaçlarını değil aynı zamanda geleceğe yönelik talep ve beklentilerini de karşılayabilmeyi amaçlar.²⁹

2.2.5. Klan Kültürü

Klan kültüründe çalışma ortamı aile ortamına benzetilmektedir. Birlik ve beraberliğin önemli olduğu, içe dönük bir kültürdür. Otorite genellikle örgüt üyeleri tarafından verilir ve bu gücün kullanımı resmi olmayan şekildedir. Örgüt içindeki yöneticiler adeta bir ailedeki ebeveyn rolünü üstlenmiştir. Bu örgüt kültüründe bireyler örgüte kendilerinden çok şey katmayı sever ve örgüt içinde samimi bir ortam oluşturmaya özen gösterir. Örgüt içinde karar alma süreci tüm bireylerin katılımı ve anlaşması ile gerçekleştirilir. Klan kültüründe örgütü bir arada tutan şey sadakat ve geleneklerdir. Bireylerin örgüte ve birbirlerine bağlığı örgüt içi uyum ve güven son derece önemlidir.³⁰ Klan tipi bir kültürde ortak bir amaca yönelen toplum ruhu çok önemlidir. Örgüt içinde çalışanlar ortak amaç ve hedeflerin gerçekleştirilebilmesi için çalışmaktan onur duyarlar. Klan kültüründe içsel odak ve esnekliğe vurgu yapılır. Liderler mentör olarak görülür.³¹ Örgüte bağlılık, bireyin ailesine bağlılığı gibi kuvvetlidir. İşletmelerde moral önemli bir unsurdur. Klan kültürü yüksek uyumlu bireysel gelişimin uzun dönemli faydasını vurgular, takım çalışması ve bilgi paylaşımını teşvik eder. Bu değerler pazar payı ve finansal gelişmelerden daha üstün bir yerde konumlanmıştır. Bu özellikler, takım başarısı temelinde ödüllendirilen ve kendi üyelerini işe alan ve kovan, çalışanları kendi işlerini nasıl geliştireceklerine

²⁸ Ramazan Erdem, Orhan Adıgüzel, Aslı Kaya, **a.g.e.**

²⁹ Stephan Robbins, Timothy Judge, **a.g.e.**

³⁰ **A.e.**

³¹ Hakkı Aktaş, Eylem Şimşek, **a.g.e.**

ilişkin önerileri seslendirmeye teşvik eden kalite çemberleri, çalışanların kendi çalışmalarını nasıl geliştireceklerine dair önerileri ortaya koyar, şirket ve çalışanlar için güçlendirici bir ortam oluşturur. Klan kültürünün en çok değer verdiği etkinlik kriteri uyum, çalışan moralinin yüksek olması ve takım çalışmasıdır.³²

Yukarıda da ifade edildiği üzere örgüt kültürünün güçlü olması ve örgüt üyelerinin örgüte olan inançlarının, bağlılığının ve motivasyonunun artması örgüt kültürü ile organizasyonun hedefleri ve stratejilerinin uyumlu olmasına bağlıdır.³³ Örgüt kültürü ne kadar güçlü ve organizasyonun yapısına uyumlu gelişmişse organizasyon içerisindeki huzur ve iş barışının yanı sıra çalışanların kendilerinden beklenenleri iyi bilmesini ve buna yönelik olarak hareket etmesini sağlar³⁴. Bu bakımdan örgüt kültürünün güçlü bir yapıda olması işletme içindeki gereksiz katılığı, olduğundan fazla denetimi başka bir ifadeyle çalışan üzerindeki bunalıcı etkiyi kaldırır ve adeta bir uzaktan kontrol mekanizması gibi çalışarak işverenlere katkı sağlar.³⁵ Örgüt kültürünün güçlü olması aynı zamanda işletme de oluşturulacak olan güçlü bir iş sağlığı ve güvenliği kültürüne yol gösterici olur. Bununla birlikte güçlü bir iş sağlığı ve güvenliği kültürünün olması işletmeye motivasyon, karlılık, kalite, hizmet ve ürün artışını sağlayarak, üretimde hatanın azalmasını ve rekabet edilebilirliğe pozitif etkisi olmaktadır.³⁶ Zira bir organizasyonda ne kadar az iş kazası ve tehlike riski varsa o kadar çok motivasyon, verimlilik, iş tatmini, üretkenlik, örgüte olan bağlılık artışı görülmektedir. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse iş kazası ve tehlike riski ile çalışanların iş tatmini, motivasyonu, işletmeye olan inancı ve bağlılığı, daha dikkatli ve özenli çalışması arasında ters orantılı bir ilişki bulunmaktadır.³⁷

³² Ramazan Erdem, “Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerine Bir Çalışma”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, C: 2, S: 2, 2007, ss. 63-79.

³³ Charles O'Reilly, “Corporations, Culture, and Commitment: Motivation And Social Control In Organizations”, **California Management Review**, C: 31, S: 4, 1989, ss. 9-25.

³⁴ Güneş Berberoğlu, Barış Baraz, “Tusaş Motor Sanayi A.Ş.'de Örgüt Kültürü Araştırması”, **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C: 15, S: 2, 1999, ss. 65-84.

³⁵ Sebahattin Özenli, İşletmelerdeki Örgütsel Kültür Yapısının Takım Anlayışına Etkisi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2006, s. 19.

³⁶ Dominic Cooper, **Improving Safety Culture: A Practical Guide**, London, Wiley, 1998.

³⁷ Seth Gyekye, Simo Salminen, “Workplace safety perceptions and perceived organizational support: Do supportive perceptions influence safety perceptions?”, **International journal of occupational safety and ergonomics: JOSE**, C: 13, S: 2, 2007, ss. 189-200.

2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Örgütsel İletişim

Yaşanan teknolojik gelişmeler, üretim sürecinde ön plana çıkan insan faktörü ve artan iletişim olanakları neticesinde örgütler hem kişisel hem toplumsal hayatı şekillendiren bir konuma gelmiştir. Örgütlerin artan önemi yönetime ilişkin konuların üzerine eğilmeye ve bu alanla ilgili çalışmaların artmasına neden olmuştur.

Örgütsel iletişim; kurumda ortaya çıkan, kurumla ilişkili ve kurumun dış çevresiyle yaptığı iletişimi tanımlamaktadır.³⁸ Ortak bir amaç etrafında birleşen bireyler, gruplar ve örgütler için iletişim, uygun etkileşimi sağlaması açısından önemlidir. İletişim olmadan başarı elde edilmesi, örgütlerin çevresiyle etkileşim kurması mümkün değildir.

Belirli amaçlara ulaşmak için ortaya çıkan birimler olarak ifade edilen örgütün işleyişini ve belirlediği hedefleri gerçekleştirebilmesi örgütsel iletişimle yakın ilişki içerisinde. Örgütsel iletişim; örgüt içi iletişim ve kurumsal iletişim olmak üzere iki temel grubu ayrılmaktadır.³⁹ Örgütsel iletişim geniş anlamıyla tanımlandığında kapsamına bireysel, kişilerarası, kültürlerarası ve uluslararası iletişim türlerini de dâhil eden bir iletişim sürecini tanımlamaktadır. Dar anlamıyla örgütsel iletişim ise sadece örgüt içerisinde gerçekleştirilen iletişimi içerisine almakta, örgüt dışı iletişim türlerini kapsam dışı bırakmaktadır.⁴⁰

Örgütsel iletişim, örgütün işleyişini, gerek çalışanların verimliliğini gerek ortaya koyduğu ürün veya hizmetin kalitesini doğrudan etkilediği için örgütte iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınıp uygulanabilirliğinin sağlanması noktasında da öne çıkan başlıklardan biri olmaktadır. Sağlık ve güvenlik konuları toplumların ve örgütlerin vazgeçilmez temel öğeleri olarak kabul edilmektedir. Çalışma ortamlarının sağlık ve güvenlik açısından kişilere yaraşır şekilde oluşturulması, çalışanların kendilerini güvende hissettikleri alanlarda çalışmaları, konu ile ilgili önlemler

³⁸ İrfan Erdoğan, **İletişimi Anlamak**, Ankara, Erk Yayınları, 2005, s. 260.

³⁹ Aysel Aziz ve Ülkü Dicle, **Örgütsel İletişim**, İstanbul, Hiperlink Yayınları, 2017, s. 60.

⁴⁰ **A.e.**, s. 51.

alınırken, sorunlar ve çözüm önerileri tartışılırken çalışanların fikirlerinin alınması güvenlik kültürünün örgütte sürekliliğini sağlamaktadır.⁴¹

2.3.1. Örgütsel İletişimin Önemi

Örgütsel iletişim, örgütün içinde yer alan birimler ile örgüt ve çevresi arasında gerçekleştirilen iletişim kurma biçimini ifade etmektedir. Olması gereken iletişim kurma biçimini oluşturan örgütsel iletişim, süreç olarak devamlı bir bilgi ve düşünce akışı sağlamaktadır. Örgüt amaçlarının yerleşmesi ve sürdürülmesini, kaynakları etkili bir şekilde düzenlenmesi ve süreçlere çalışanların katkı sağlamasını mümkün kılacak örgüt kültürü oluşturulması ve performansın kontrol edilip gerekli düzenlemelerin gerçekleştirilmesi hususlarında örgüt içerisindeki iletişim kanallarına özellikle gereksinim duyulmaktadır.⁴²

Örgütsel iletişimin giderek öneminin artmasının başlıca sebepleri;⁴³

- Örgütlerin giderek karmaşık bir görünüm kazanarak büyümeleri ve yönetim konusunda artan denetim ihtiyacı,
- Aşırı uzmanlaşma sonucu ortaya çıkan, iletişim ilişkilerinin en düşük düzeyde tutulduğu uzmanlaşmış gruplar ve örgütün çeşitli bölüm ve birimlerinin birbirlerine yabancılaşması,
- Örgütlerin faaliyet alanlarında yaşanan büyüme ve yayılmalar sonucunda merkez ve diğer birimler arasında ortaya çıkan iletişim güçlükleri,
- Örgütlerin teknolojik çevrelerinin sürekli değişim halinde olmaları ve örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmelerinin bu değişim hızına uyum sağlamakla mümkün olması,
- Örgütlerde sonuca ulaşamayan fikir ayrılıkları ve uyuşmazlıkların çalışanların da dâhil edildiği ve insan faktörünün ön planda tutularak çözümlenmesine verilen önemin artmasıdır.

⁴¹ Ulus Kürşat Şerifoğlu ve Elif Sungur, “İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı”, **Yönetim Dergisi**, Sayı:58, 2007, s. 2-3.

⁴² Özlem Güllüoğlu, **Örgütsel İletişim: İletişim Doyumu ve Kurumsal Bağlılık**, Konya, Eğitim Kitabevi Yayınları, 2011, s. 21-22.

⁴³ Aziz ve Dicle, **a.g.e.**, s. 52-54.

Örgütlerin yapısı, fiziksel özellikleri, hedefleri, işlevleriyle ilişkili olarak örgütler arasında iletişim süreci değişiklik göstermekte ve farklı özellikler sergilemektedir. Ancak iletişim, örgütün bölüm ve birimlerini birbirine bağlayarak uyumlu bir şekilde çalışmalarını sağlar. Birbirinden haberdar olmayan birimler yerine, birbirlerinin süreçlerine hâkim ve destek olan, bilgi ve düşünce akışlarının sağlandığı örgüt yapısı ortaya çıkmaktadır. Örgüt kaynaklarının etkili şekilde kullanılmasına olanak sağlayan örgütsel iletişim, verimliliği de arttırarak dinamik çevreye ayak uydurabilen ve dönüşüme hızlı tepki verebilen bir örgüt profili meydana getirmektedir.⁴⁴

İletişim engellerinin yaygın olduğu ve iletişim sürecinin etkin ilerlemediği örgütler bireylerarası ilişkilerin gelişiminin de önünü keserek çalışanların motivasyonunun düşmesine neden olmaktadır. İyi düzenlenmiş bir iletişim ağı, kişilerin motivasyonunu olumlu yönde etkileyerek verimliliklerini arttıracaktır. İşlerin nasıl ilerlediğine dair daha çok fikre sahip olan çalışanlar fikirlerini savunabilecekleri bir ortam oluştuğu zaman kendilerine olan güvenlerinin de artması işlerini ve örgütlerini daha çok benimsemelerini sağlayacaktır.⁴⁵

Başka bir açıdan bakıldığında ise etkin örgütsel iletişim sonucunda ilgili konular hakkında fikrini söyleyen çalışan kendini kurumun bir parçası olarak görecektir ve aidiyet duygusu gelişme gösterecektir. Örgütsel performansına doğrudan yansiyacak bu durum, işten ayrılma eğilimini de azaltacaktır. Bireyler sosyal kimliğinin bir parçası haline gelen kurumları içerisinde birbirleriyle daha fazla iletişim halinde olacaklar ve eylemler doğrultusunda da ortak roller geliştireceklerdir. Gruplar ve birimler arasında kendilerinden beklenenlerin neler olduğunu iletişim kanallarıyla öğrenebilecek ve yeterli bilgi almaları durumunda örgüt amaçlarıyla uyumlu çıktılar elde edeceklerdir. Açık iletişim, çalışanların işlerine verdikleri değeri artırdığı gibi işlerini daha ciddiye almaları için ortam hazırlamaktadır.⁴⁶

Açık iletişim kanalları sayesinde çalışanlar örgütleri hakkında daha çok bilgiye sahip olmakta ve örgütlerini daha iyi tanıma fırsatı yakalamaktadırlar. Çalışanların

⁴⁴ Aziz ve Dicle, **a.g.e.**, s. 57-58.

⁴⁵ Güllüoğlu, **a.g.e.**, s. 20-22.

⁴⁶ İpek Kalemci Tüzün ve İrfan Çağlar, “Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi”, **Journal of Yaşar University**, Sayı: 9, No:3, 2008, s. 1011-1023.

örgüt politikalarını tanıması, örgütün hedef ve amaçlarını benimsemelerini sağlamaktadır. Bilgi ve düşünce ağının içerisinde etkin yer alan çalışanlar arasında dayanışma artmakta ve örgütsel bütünlük sağlanmaktadır. Çalışanlar kendilerini ait hissettikleri ve önemsendiklerini düşündükleri örgütlerde potansiyellerini değerlendirme imkânları bulmakta ve kendilerini geliştirmektedirler.⁴⁷ Kendisini örgütün bir parçası olarak hisseden çalışanın örgüte bağlılığı artmakta ve işinden tatmin olmaktadır.

Nitelikli örgüt olabilmenin temel basamakları arasında bilgili ve yetenekli çalışanı elde tutabilmek ve çalışanların gelişimlerini destekleyecek sistem oluşturabilmek yer almaktadır. Örgüt içerisinde çalışanların eksik olduğu ve geliştirilmesi gereken yönlerinin keşfedilebilmesi için mevcut durumu ortaya koyabilmek ve öncelikleri belirlemek önemlidir. Kurumun işleyişi ve işlemleri hakkında bilgilerin eksiksiz verilmesi ve bilgi akışı sürekliliğinin sağlanması iş ve yetenek eğitimini de kolaylaştırmaktadır. Bilgilerin sürekli tekrarlanması, yeni bilgilerin ilgili çalışanlarla paylaşılması, örgüte yeni gelen çalışanların bilgileri öğrenmeleri örgütsel iletişimle yakın bir ilişki içerisinde.

Sürekli değişim içerisinde olan teknolojik gelişmelere ayak uydurabilme konusu eğitimi ve eğitimin yöntem ve araçlarını da ön plana çıkarmaktadır. Örgütte gerçekleştirilmek istenen hedefler, geliştirilmek istenen süreç ve birimlerle iletişim halinde olarak uygulamaya dönük yaptırımlara ulaşabilmektedir. İletişim sürecinde verilmek istenen mesajın ne kadar açık olduğu, alıcıların mesaja karşı ilgili olması ve mesajın iletilmesi için kullanılan araçlar ile istenilen davranışın elde edilmesi arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır.

Örgütlerde iç ve dış politikaların belirlenmesi, örgütün işleyişini çalışanların seçimi, kariyer yönetimi, sağlık ve güvenlik yapısı gibi örgütün işleyişini etkileyen yapının belirlenmesinde örgütsel iletişim etkin bir rol üstlenmektedir.⁴⁸

Çalışmanın birinci bölümünde de bahsedildiği gibi globalleşen dünyada yaşanan teknolojik gelişmeler iş kazaları ve meslek hastalıklarını arttırmakta, konu ile

⁴⁷ Fatma Gül Uysal, **Örgütsel İletişimde Nöro Linguistik Programlama ve Bir Uygulama**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bursa, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007, s. 6-8.

⁴⁸ Güllüoğlu, **a.g.e.**, s. 23.

ilgili örgütlerin önlem alma gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları ekonomik ve sosyal kayıpları da beraberinde getirmektedir. Ortaya çıkan kayıpların önüne geçmenin, çalışanların örgüte uyumlarını kolaylaştırmanın, motivasyonlarını arttırmanın, örgüte ait hissetmelerini sağlamanın yollarından biri çalışanları korumak, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarını için gerekli şartları temin etmektir.

Ölümlü iş kazalarında Avrupa ülkeleri arasında birinci sırada yer alan Türkiye, iş sağlığı ve güvenliği konusunda oldukça geride bulunmaktadır. İş kazalarının fazla olmasının başlıca sebebi bireysel faktörlerden yani kişilerden kaynaklanmaktadır. Ancak, çalışılan ortamın güvenli bir alan olmaması da kaza sayısının fazla olmasına neden olmaktadır. Oluşan kazaların en düşük seviyeye indirilebilmesi için insan kaynaklı nedenlerle ortaya çıkan iş kazalarının önüne geçebilmek gerekmektedir. Bu durumla mücadelenin başlıca yolu gerekli tedbirlerin örgüt içerisinde yaygınlaştırılmasıdır.⁴⁹ Öncelikli olarak, örgütün temel hedefleri arasına sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı oluşturma hedefi eklenmesi ve bu doğrultuda ilgili çalışmaların yapılması gerekmektedir. Örgütte güvenlik kültürünün oluşturulması ve süreklilik arz etmesi ile yönetimin bakış açısı, tavrı ve yaptırımları yakın bir ilişki içerisinde.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sadece yönetim tarafından benimsenmesi başarılı olunması için yeterli olmamaktadır. Yönetimin güvenlik kültürü konusunda gösterdiği çabaların yanında çalışanlarında konuyu sahiplenmesi ve katkı sunması gerekmektedir.⁵⁰ Yönetimin benimsediği kazaların ve kayıpların önlenmesi, kontrol altına alınması anlayışı örgüt içinde de yaygınlaştırılmalı, kurum içi iletişim olanakları ile desteklenmelidir. Politika ve prosedürlerin hazırlanması, ilgili önlemlere uyulup uyulmadığının denetlenmesi ve performans değerlendirme sistemlerinin oluşturulması, gerekli duyulan eğitimlerin belirlenmesi ve planlanması gibi ilgili süreçlere çalışanların ve yöneticilerin katılım sağlaması gerekmektedir.⁵¹ Örgütlerin en temel kaynağı olan emek, iş kazalarının önlenmesi sağlıklı bir çalışma ortamı

⁴⁹ Melih Can ve Namık Hüseyinli, “Çalışma Hayatında İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü ve Otel Çalışanlarının Güvenli Davranışlarının İncelenmesi”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:21, S:4, 2017, s. 1398-1399.

⁵⁰ Gizem Akalp ve Nurettin Yamankaradeniz, “İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt:3, Sayı:2, 2013, s. 101.

⁵¹ Şerifoğlu ve Sungur, **a.g.e.**, s. 12-13.

sağlanabilmesi için üzerine düşen sorumlulukların farkında olduğunda konu ile ilgili çalışmalara daha fazla ilgi ve katılım gösterecektir.⁵²

Örgütsel iletişimin temel amacı belirlenen hedefler doğrultusunda çalışanları yönlendirmek ve örgüt çalışanlarının bu hedefler çevresinde birleşmelerini sağlamaktır. Örgütlerin, gerçekçi ve ulaşılabilir amaçlar belirlemesi, güvenli davranışın alışkanlık haline gelebilmesi için çalışanların davranış, tutum ve inançlarını da etkileyecek düzeyde önlemler almaya dikkat etmeleri gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin örgüt kültürünün bir parçası olarak görülmesi ve örgütte tüm çalışanlar açısından bu bakış açının benimsenmesi noktasında örgütsel iletişim ön plana çıkmaktadır.⁵³ İş sağlığı ve güvenliği konusunda görevler iyi tanımlanmış ve açık olsa dahi örgütte iletişim kanallarının kapalı olması uyum ve amaçlara yönelik davranışların oluşmasını mümkün kılmayacaktır. Bireysel amaçların örgütsel amaçlarla uyum sağlayabilmesi, çalışanların işlerine karşı olumlu tutum sergilemesi davranışsal sonuçları meydana getirmektedir.

Çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması iş tatminini ve motivasyonunu arttırmaktadır. Bu sonuç, doğrudan örgütlerde verimliliği etkilemektedir. Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı verimliliğin yanı sıra işveren ile çalışanlar arasında itimadı da arttırmaktadır.

Çalışanların motivasyonlarını arttıran ve aidiyet duygusunun oluşmasını sağlayan iletişimin, örgütler içerisinde sağlık ve güvenliği destekleyecek yönde kullanılması gerekmektedir. Çalışanların yaşadıkları problemleri dile getirebilecekleri bir ortam oluşturmak, olumlu davranışları ödüllendirmek, çalışanların fikirlerine geri bildirimde bulunmak sadece yazılı olarak kağıt üzerinde sürecin ilerlemesini değil planların gerçekleşmesini sürekli, etkin bir şekilde uygulamaya dönük yaklaşımın benimsenmesini sağlamaktadır.⁵⁴ Ayrıca yönetim ve çalışanların bu süreçte karşılıklı işbirliği içinde hareket etmeleri sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulabilmesi adına önem ifade etmektedir.⁵⁵

⁵² Akalp ve Yamankaradeniz, **a.g.e.**, s. 101.

⁵³ **A.e.**, s. 100-101.

⁵⁴ Şerifoğlu ve Sungur, **a.g.e.**, s. 15-16.

⁵⁵ Akalp ve Yamankaradeniz, **a.g.e.**, s. 107-108.

2.3.2. Örgütsel İletişimin Öğeleri ve Süreci

Bilginin giderek artan önemi, üretim sürecinde insan faktörünü ön plana çıkarmıştır. Kurumların, iç ve dış çevresinde yer alan paydaşlarının ihtiyaçlarını anlayabilmesi ve ihtiyaçlarına cevap verebilmesi için gerekli ortam ve koşulların sağlanmış olması gerekmektedir. Değişen ihtiyaçlara cevap verebilme noktasında örgütsel iletişim süreci büyük rol oynamaktadır.

Kurumlar; örgütsel iletişim açısından hedef kitlelerini temel olarak kurum içindekiler ve dışındakiler olmak üzere ikiye ayırmaktadırlar. Kurum içindekiler kurumu hem içerden hem de dışarıdan gözlemleme imkânına sahip olan kurum çalışanlarıdır. Kurum içi iletişimin muhatabı olan bu gruplarda kurumla ilgili olarak olumlu bir görüş oluştuğunda, bu durum onların yakın çevrelerini dolayısıyla da kurumun dış çevresindeki kitleyi etkileyecektir.⁵⁶ Örgütlerinin gönüllü tanıtımını üstlenen çalışanların görüşleri ve fikirleri kurumun imajını etkilemektedir. Paydaşlar arasında köprü görevi gören çalışanların kurumları hakkında güncel ve doğru bilgiye sahip olması önem ifade etmektedir. Çalışanların rollerini ve kurumu öğrenmeleri, karar alma ve fikir beyan etme süreçlerine katılmaları iletişim sürecinin etkinliğiyle doğru orantılıdır.

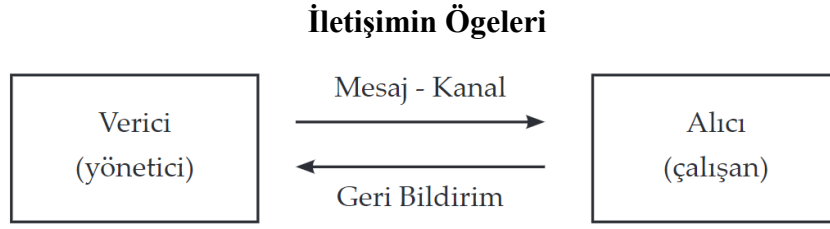
Örgütsel iletişim beş temel öğeden meydana gelmektedir. Bunlar;⁵⁷

- Mesajı gönderen ve iletişim sürecini başlatan insan ve insan grupları olan kaynak,
- Mesajın iletilmek istendiği kişi, grup veya örgütsel birim olan alıcı,
- Örgütün işleyişini sağlayan ve amaçların gerçekleştirilmesine ilişkin konularla ilgili bilgi, fikir, duygu ve tutumlar olan mesaj,
- Mesajın kaynak ve alıcı arasında taşınma işlevini gören kanallar,
- Mesaja verilen tepki olarak ifade edilen geri bildirim.

⁵⁶ Ayla Okay, **Kurum Kimliği**, İstanbul, Mediacat Kitapları, 2000, s. 176-177.

⁵⁷ Aziz ve Dicle, **a.g.e.**, s. 55-56.

Şekil 2.1.: İletişim Öğeleri



Kaynak: Aysel Aziz ve Ülke Dicle, **Örgütsel İletişim**, İstanbul, Hiperlink, 2017, s. 34.

Bilgi paylaşma sürecinden daha fazlasını içeren örgütsel iletişim; mesajların akışını, amacını, yönünü, iletilmesi için kullanılan kanal ve araçlarını da kapsamaktadır.⁵⁸ Güvenlik kültürünün oluşturulması için iletişim kanallarının açık olması, güvenliğin önemli olduğu mesajının verilmesi ve geri bildirimlerin doğru yorumlanıp mesajlar doğrultusunda düzenlemelerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Raporlama sistemi mevcut durumu ve ileride oluşabilecek tehlikelere karşı önlem alınması için önemlidir. Raporlama sistemlerinin etkili olması için iletişim kanallarının açık tutulması, mesajların sağlıklı şekilde iletilmesi ve olumlu geri bildirimler sağlayan öneriler getirebilmesi olanaklı kılınmalıdır.⁵⁹

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi, çalışanların bilinçli hareket etmelerine ve gerekli önlemleri uygulamalarına bağlıdır. Yeni teknoloji ve yöntemlerin uygulanması, yeni risklerin ortaya çıkması ve mevcut risklerin belirlenmesi iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin yenilenmesi ve tekrarlanması zorunluluğu ortaya çıkarmaktadır. Örgütlerde iletişim iki yönlü olması gerekmektedir. Çalışanların izlenip fikirlerinin alınması eğitimlerin de verimli ve kalıcı olmasını sağlamaktadır.⁶⁰

İletişim sürecinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mesajlar açık bir şekilde ilgili kanallarla iletilmesi gerekmektedir. Bilgilendirme, el ilanları, panolardaki yazılar, kitapçıklar tek başlarına yeterli olmamaktadırlar. Yönetim tarafından

⁵⁸ Kanuni Sultan Süleyman Ulukoş, **Örgütsel İletişim Örüntüsünün Kurum İçi İlişkilerdeki Önemi (Aksaray İl Emniyet Teşkilatında Uygulamalı Bir Çalışma)**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010, s. 38.

⁵⁹ Şerifoğlu ve Sungur, **a.g.e.**, s. 13.

⁶⁰ Can ve Hüseyinli, **a.g.e.**, s. 1402.

belirlenen politikaların çalışanlar tarafından da desteklenip, benimsenmesi gerekmektedir. Çift yönlü iletişimin etkin olarak uygulanabileceği atölye çalışmaları, özel eğitimler, karar alınma sürecine çalışanların dâhil edilmeleri değerlerin yerleşmesinde olumlu sonuçlar ortaya çıkarmaktadır.

Mesajın iletilmesinde kullanılan yöntemlerin yanında örgütlerde iletişimi engelleyen gürültü kaynaklarının da ortadan kaldırılması gerekmektedir. Örgütlerde iletişimi engelleyen birçok etmen bulunmaktadır. Fiziksel, teknik, psikolojik ya da örgütsel olarak sınıflandırılan bu etmenler; kullanılan iletişim araçlarından kaynaklanan bozukluklar, ön yargılar, bilgi düzeyi farklılıkları, sosyo-kültürel farklılıklar, örgütün büyüklüğü ve fiziksel düzeni, zaman baskısı, hiyerarşi ve yönetim tarzı sonucunda ortaya çıkmakta ve mesajın iletilmesine engel olarak iletişim sürecini olumsuz etkilemektedir.⁶¹ Örgüt kültüründe iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yer edinebilmesi çalışanlara hedef ve amaçların doğru bir şekilde iletilmesiyle gerçekleşmektedir. Alıcılara tam ve doğru olarak ulaştırılmayan mesajlar örgütün etkin ve verimli şekilde işlemesini engellemektedir.⁶²

2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Hizmet İçi Eğitim

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin en önemli sorumluluklarından biri çalışanlara eğitim verme yükümlülüğüdür. İş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin çalışanların bilgilendirilmesi önleyici yaklaşımın en önemli adımlarından biridir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının en yaygın nedenlerinden biri eğitimsizlik olarak bilinmekle birlikte, eğitimsiz çalışanların güvensiz davranışları iş kazalarına neden olmaktadır. Sağlıklı ve güvenli çalışma alanları yaratabilmek için işverenlerin hem iş kazaları hem de işin riskleriyle ilgili çalışanlara eğitim verme yükümlülüğü bulunmaktadır.⁶³ 6331 sayılı İSG kanunu bu yükümlülüğü, işverenin genel yükümlülüğü başlığı altında 4'üncü maddesinde “a) *Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen*

⁶¹ Zeyyat Sabuncuoğlu ve Murat Gümüş, **Örgütlerde İletişim**, İstanbul, Arıkan Yayınları, 2008, s. 175.

⁶² Aziz ve Dicle, **a.g.e.**, s. 115-117.

⁶³ İlknur Kalkış, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Dora Yayınları, Bursa, 2014, s. 105.

şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.”⁶⁴ şeklinde belirtmektedir.

Ayrıca 6331 sayılı İSG kanunu gerekçelerinde, eğitim faaliyetlerinin iş sağlığı ve güvenliği kültürünün gelişimine son derece önemli bir katkı sağladığı, yeterli eğitim alan ve işyerindeki risklerle ilgili bilgilendirilmiş çalışanların kendi hayatlarına daha fazla değer verdikleri mevcut iş kazalarının analiz edilmesiyle de açıkça görülebileceği belirtilmektedir.⁶⁵

Diğer taraftan yine kanunun 17’nci maddesinde de çalışanların eğitimine ayrıca yer verilmiştir;

“(1) İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.

(2) Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir.

(3) Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz.

(4) İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.” ifadelerine yer verilerek, eğitim konusu düzenlenmiştir. Kanunda da ayrıntılı bir biçimde değinilen çalışanların eğitimine ayrıca önem verildiği açıkça görülmektedir.

Eğitim konusunda değinilmesi gereken bir diğer önemli nokta da eğitimlerin sürekliliğidir. Çalışana sadece işe başlamadan önce değil, aynı zamanda çalışma yeri ve saati, kullandıkları ekipmanlar değiştiğinde de eğitim verilmesi önemli bir diğer husustur. Çalışma ortamında değişen koşullara ve farklılaşan risklere uygun olarak eğitimlerin içeriği yenilenmeli ve eğitim tekrar edilmelidir. Diğer taraftan eğitim

⁶⁴ Mevzuat Bilgi Sistemi, **6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**, (Çevrimiçi), <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>, 03 Ağustos 2019.

⁶⁵ Kılış, a.g.e., s. 105.

konusu işverenin kendi bilgisini aşabilir. Özellikle tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışmak için mesleki eğitim alma zorunluluğu ortaya çıkmakta ve bu durum da kanunda açıkça belirtilmektedir. Kanunun 17'inci maddesi 2'inci bendinde de ayrıca belirtildiği üzere çalışan temsilcilerine içeriği itibariyle daha geniş bir eğitim verilmesi gerekliliği ifade edilmektedir. Diğer taraftan iş kazası geçiren, meslek hastalığına yakalanan çalışanlara tekrar işe başlamadan önce ilave eğitimler verilmesi ayrıca belirtilmiştir. Ayrıca herhangi bir sebeple altı aydan uzun süredir işten uzak kalanlara bilgilerinin yenilenmesi hükme bağlanmıştır. Bu hükümden de anlaşılabacağı üzere eğitim içerik ve konu itibariyle sürekli yenilenerek işverenlerin çalışanlara sunması gereken en önemli yükümlülüklerindendir.⁶⁶

İşverenin bu yükümlülükleri öncelikle kendi çalışanlarına ilişkin olmasına karşın, geçici iş ilişkisiyle çalıştırdığı işçilere karşı da bulunmaktadır. Asıl işverenlik alt işverenlik ilişkisi içinde ise, alt işverenin bağımsız bir işveren olması nedeniyle alt işverenin eğitim verme yükümlülüğü bulunmaktadır. Ancak burada asıl işverenin alt işverenle birlikte sorumluluğu söz konusudur. Diğer taraftan çalışanlar da bu eğitimlere katılmakla ve eğitimde aldıkları bilgiler doğrultusunda özenli davranmakla hem kendilerini hem de çalışma arkadaşlarını tehlikeye düşürmemekle yükümlüdürler.⁶⁷ Çalışanlara verilecek temel eğitimlerin süresi ise “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”le belirlenmektedir. Yönetmeliğe göre, işin devamı süresince belirlenen düzenli aralıklar içinde;

- a) Az tehlikeli işyerleri için en az sekiz saat,
- b) Tehlikeli işyerleri için en az on iki saat,
- c) Çok tehlikeli işyerleri için en az on altı saat olarak her çalışan için düzenlenir.” şeklinde hükme bağlanmıştır.

Günümüzde işgücü profili çok çeşitlilik gösterebilmektedir. Her işyerinin çalışanlarının niteliği birbirinden farklılık göstermektedir. Eğitimde başarılı olabilmek

⁶⁶ 6331 Sayılı Kanun md.17; Aydın Başbuğ, **İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Ankara, Türkiye Şeker İşçileri Sendikası, 2013, s. 46.

⁶⁷ Mevzuat Bilgi Sistemi, **6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**, (Çevrimiçi), <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>, 03 Ağustos 2019.

için özellikle yöneticilerin bu farklılıkları da gözetmesi gerekmektedir.⁶⁸ Diğer yandan etkin bir eğitim planlamak için olması gereken durumla mevcut durum arasındaki farklar ele alınarak eğitim içeriği hazırlanması önemlidir. Eğitimle birlikte işçilerin mevcut bilgi kapasitelerini genişletmek amaçlanmalı ve olması gereken durumla aradaki fark kapatılmalıdır.⁶⁹

Çalışanların bilgilendirilmesi ise ayrıca kanunun 16'ncı maddesinde aşağıdaki şekilde düzenlenerek üzerine vurgu yapılmıştır;

“(1) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak aşağıdaki konularda bilgilendirir:

a) İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler.

b) Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar.

c) İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler.

(2) İşveren;

a) 12'nci maddede belirtilen ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirir.

b) Başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir.

c) Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftiştan elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar.”

Kanunda da belirtildiği üzere çalışanların, işyerinde karşılaşılabilecekleri sağlık ve güvenlik riskleri hakkında ve de koruyucu ve önleyici tedbirler hakkında

⁶⁸ Bahari S.F., An Investigation of Safety Training, Safety Climate and Safety Outcomes: A Longitudinal Study in a Malaysian Manufacturing Plant, PhD Thesis, Manchester Business School, Manchester, 2011.

⁶⁹ Mesut Cemil İşler, İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimleri ile Güvenlik Kültürünün İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Etkisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Ankara, 2013, s. 18.

ayrıca bilgilendirilmesi gerekmektedir. Bilgilendirmeye ilgili maddede belirtilen diğer bir husus da çalışanların kendi yasal hak ve sorumluluklarının belirtilmesiyle ilgilidir. Çalışanların yasada belirtilen hak ve sorumlulukları hakkında bilgi eksikliği emek piyasasında her daim karşılaşılan temel problemlerden biridir. Ayrıca kanun çalışanların yangın ve tahliye konusunda kimlerin sorumlu olduğu konusunda çalışanların bildirilmesi hususu konusunda işverene sorumluluk yüklemektedir. İşveren yine bilgilendirme kapsamında çalışanlara önlemler ve tahliyelerle ilgili bilgi vermek, çalışan temsilcilerine koruyucu ve önleyici tedbirleri, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgileri ulaştırmakla sorumlu tutulmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği alanında hizmet içi eğitim, eğitim konusunun öncelik verilmesi gereken alanlardan biridir. Önleyici yaklaşım bağlamında eğitim, çalışanların bilinç seviyesini arttırarak iş kazalarının büyük oranda azalmasını sağlayacaktır. Diğer yandan işverenin en önemli sorumluluklarından olan eğitim yükümlülüğü kanunda ayrıntılı bir biçimde düzenlenmesine rağmen denetimlerin eksik olması, işverenlerin konuyu yeterince önemsememeleri gibi nedenlerle etkin bir biçimde uygulanmamaktadır. Bu durum da iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenabilir olmasına rağmen, hala yüksek oranda seyretmesine neden olmaktadır.

2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Yönetişim

İş sağlığı ve güvenliği başlı başına mevzuatın belirlediği çerçeve dahilinde ele alınabilecek bir yapı değildir. İçerisinde barındırmış olduğu psikososyal faktörlerle örgütleri çepeçevre saran rekabet koşulları bağlamında da ele alınması ve bu açıdan sistematik bir biçimde değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu açıdan konu “yönetişim” özelinde detaylandırılarak incelenecek ve örgütlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını etkin biçimde yönetmelerine yönelik çerçeve ortaya konmuş olacaktır. Bu bakımdan “yönetişim” kavramının ele alınması ve detaylandırılması büyük önem arz etmektedir.

Türk Dil Kurumu’na göre yönetişim, “resmî ve özel kuruluşlarda idari, ekonomik, politik otoritenin ortak kullanımı” olarak ifade edilmektedir.⁷⁰

⁷⁰ “Yönetişim”, TDK Güncel Türkçe Sözlük, (Çevimiçi) <http://sozluk.gov.tr/>, 10 Temmuz 2019.

Kamusal alanda ve özel sektörde farklı anlamları ile karşılaşılan yönetim kavramının kökeni 14. yüzyıla kadar uzanmaktadır.⁷¹ Günümüz dünyasında teknoloji ile birlikte önemli dönüşümler meydana gelmiştir. Örgütsel açıdan sosyal, ekonomik ve kültürel anlamda değişim her geçen gün hızlanarak artmaktadır. Bilginin artan önemi, yeni kuşakların beklenti ve talepleri gibi farklı çevresel faktörler yönetim sistemleri üzerinde de önemli değişimleri tetiklemiştir. Bu bakımdan Tablo 2.2’de de belirtildiği üzere yönetimin bir evrim geçirdiği açıktır. Yönetişim kavramının yeniden ele alınması ve bu açıdan gündeme oturması Dünya Bankası’nın 1989 yılında yayınlamış olduğu “iyi yönetim” raporuna dayanmaktadır.⁷²

Yönetişim kavramına, sistemsel değişim aracı olarak ve yönetim tekniği olarak iki açıdan yaklaşılmaktadır. Yönetim tekniği bağlamında yönetim, tek taraflı olan yöneten-yönetilen sınıflandırmasından ziyade ilgili aktörlerin tamamının yönetme sürecine katılmasını niteleyen ve daha kuşatıcı biçimde ele alınan bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır.⁷³

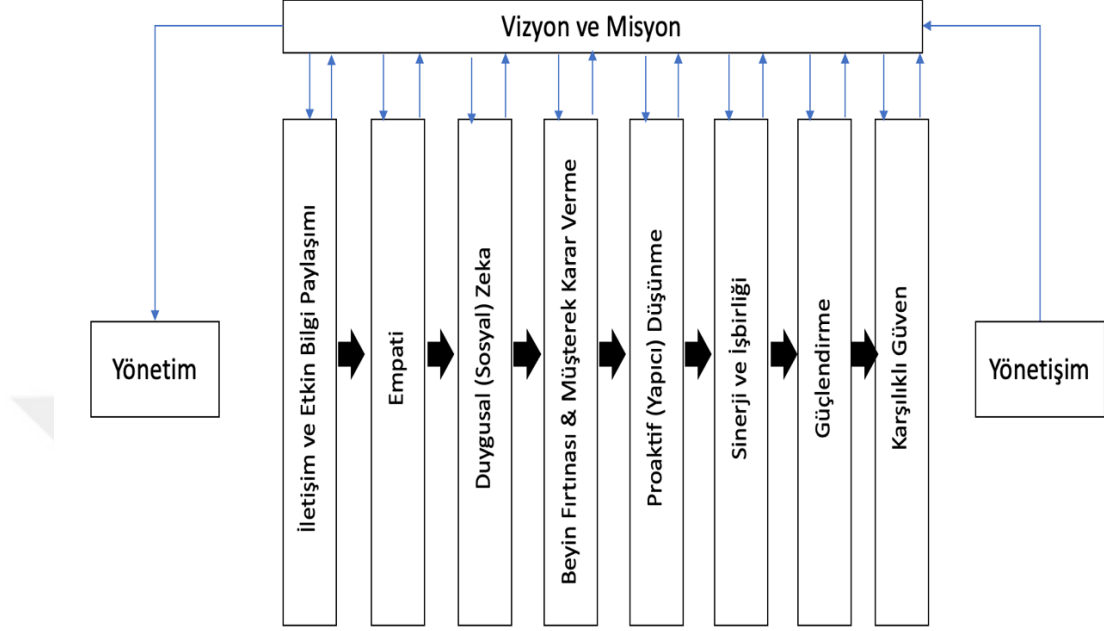
Şekil 2.2’de aktarılan yönetimden yönetime geçiş sürecinin işleyişi ve aşamaları ise dönüşümün köşe taşlarını vurgulamak açısından önem arz etmektedir. Elbette yönetim ve yönetim kavramlarının beslendiği ana kaynak vizyon ve misyon olmaktadır. Yönetimden yönetime ilerleyen süreçte tüm paydaşların katılımını sağlayan akış Şekil 2.2’de sıralı biçimde aktarılan sekiz aşamayı ihtiva etmektedir. Tablo 2.2’de belirtilen karşılaştırma ile yönetim kavramının zirve değerinde paydaş merkezli, katılımcı, işbirliğine ve müzakereye dayanan kolaylaştırıcı bir yapı ortaya çıkmaktadır.

⁷¹ Halil İbrahim Aydın, Levent Memiş, “1990’lardan Günümüze Türkiye’de Yönetişim (Governance): Literatüre Dayalı Bir İnceleme”, **Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Nisan 2015, Sayı 29, s. 117.

⁷² A.e., s. 120.

⁷³ A.e.

Şekil 2.2.: Yönetimden Yönetişime Geçiş Sürecinin İşleyişi ve Aşamaları



Kaynak: Fidan, 2011’den aktaran, Hacı Şükrü Taştan, “Spor Yönetiminde Kurumsallaşmanın, Kurumsal Yönetişimin ve Denetimin, Örgüt Performansı Üzerine Etkisi; Türkiye Profesyonel Futbol Takımları Üzerine Analitik Bir Araştırma”, (yayınlanmamış doktora tezi), İstanbul, 2019, s. 32.

Aşağıda yer alan Tablo 2.2’de de belirtildiği üzere yönetimden yönetişime ilerleyen süreçte yönetimin “hükmeden, kontrol eden, yöneten”, yapısından yönetişimin “öncü, kolaylaştırıcı, işbirlikçi, müzakereci” ve aktörlerin katılımına dayanan yapısı merkez noktayı oluşturmaktadır. Bu açıdan örgütlerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkin ve verimli biçimde yönetilmesi açısından bu merkez nokta referans alınması bakımından büyük önem taşımaktadır.

Tablo 2.2.: Eski Yönetim ve Yeni Yönetişim Karşılaştırması

(Eski) Yönetim (Government)	(Yeni) Yönetişim (Governance)
Devlet	Devlet ve sivil toplum
Kamu sektörü	Kamu, özel ve gönüllü sektör
Kurumlar	Süreçler
Organizasyonel yapılar	Politikalar, sonuçlar, çıktılar
“Kürek çeken”	“Dümen tutan”
Hükmeden, kontrol eden, yöneten	Öncü, kolaylaştırıcı, işbirlikçi, müzakereci
Hiyerarşi ve otorite	Ağlar ve ortaklıklar

Kaynak: Halil İbrahim Aydın, Levent Memiş, “1990’lardan Günümüze Türkiye’de Yönetişim (Governance): Literatüre Dayalı Bir İnceleme”, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Nisan 2015, Sayı 29, s. 120.

2.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Kalite Politikaları

İş sağlığı ve güvenliği, örgütsel anlamda ele alındığında pek çok argümanın da ele alınmasını elzem kılan bir konu olarak ortaya çıkmaktadır. Kalite yönetim sistemleri ürün veya hizmet ile ilgili olarak tasarım aşamasından, üretim, pazarlama, satış ve satış sonrası hizmetlere uzanan bir yapıda sürekli gelişmeyi hedefleyen bir döngüyü ifade etmektedir.⁷⁴ Bu yapı içerisinde daha önceki bölümlerde de aktarıldığı gibi iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütün amaçlarına ulaşması yönünde destekleyici bir rolü olduğu açıktır. Konuya mevzuatın çizmiş olduğu çerçevenin ötesinde yaklaşan örgütler bu anlamda önemli ölçüde başarı gösterebilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde kalite politikaları ile ilişkilendirme ilk aşamada OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Standardı ortaya çıkmaktadır. Güncel

⁷⁴ “Kalite Yönetim Sistemi”, TSE, (Çevrimiçi) <https://www.tse.org.tr/IcerikDetay?ID=87&ParentID=62>, 10 Temmuz 2019.

bir değişim ile OHSAS 18001 yerini ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemine yerini bırakmıştır.⁷⁵

ISO 45001: 2018 İş Sağlığı ve Güvenliği Standardı ile;

- Kuruluşlara güvenli ve sağlıklı iş yerleri sağlamasına imkân verilmesi,
- Kuruluştaki iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi,
- Yasal ve düzenleyici şartlara uyumun artırılması,
- Organizasyonel yapının güçlendirilmesi,
- Oluşturulan sistemin sürekli iyileştirilmesini sağlanması amaçlanmaktadır.⁷⁶

Kalite politikaları ile iş sağlığı ve güvenliğine hem dayanak hem de destek olma yaklaşımı ile kalitenin artırılması amaçlanmaktadır.⁷⁷

Örgütlerde kalite politikaları, ürün veya hizmetin çıktısı ile ilişkili olmasının yanında verimlilikle de eş güdümlü olarak anılmaktadır. Bununla birlikte İş sağlığı ve güvenliği genellikle devlet tarafından mevzuat aracılığı ile ortaya konmuş kurallar dizisi olarak görülmektedir. Oysaki iş sağlığı ve güvenliğinin bütüncül bakış açısında doğrudan verimliliğe olan katkısı düşünüldüğünde kalite yönetim sistemleri içerisinde önemli bir yere sahip olduğu görülebilmekte ve kalite politikalarının ayrılmaz bütünü olarak ortaya çıkmaktadır.⁷⁸ 2004 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan bir araştırmada “Avrupa Birliği’nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları” isimli çalışmasında çeşitli Avrupa Birliği ülkelerinde uygulanan kalite politikaları ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının kesişim noktası oldukça fazla göze çarpmaktadır. Bu anlamda aşağıda yer alan Şekil 2.3’te net bir biçimde görüntü ortaya çıkmaktadır. Eski adı ile OHSAS 18001 kalite içerisinde oldukça önemli bir yer edinmektedir.⁷⁹

⁷⁵ “ISO 45001:2008”, TSE, (Çevrimiçi) <https://www.tse.org.tr/Icerik/DuyuruDetay?DuyuruID=5687> 10 Temmuz 2019.

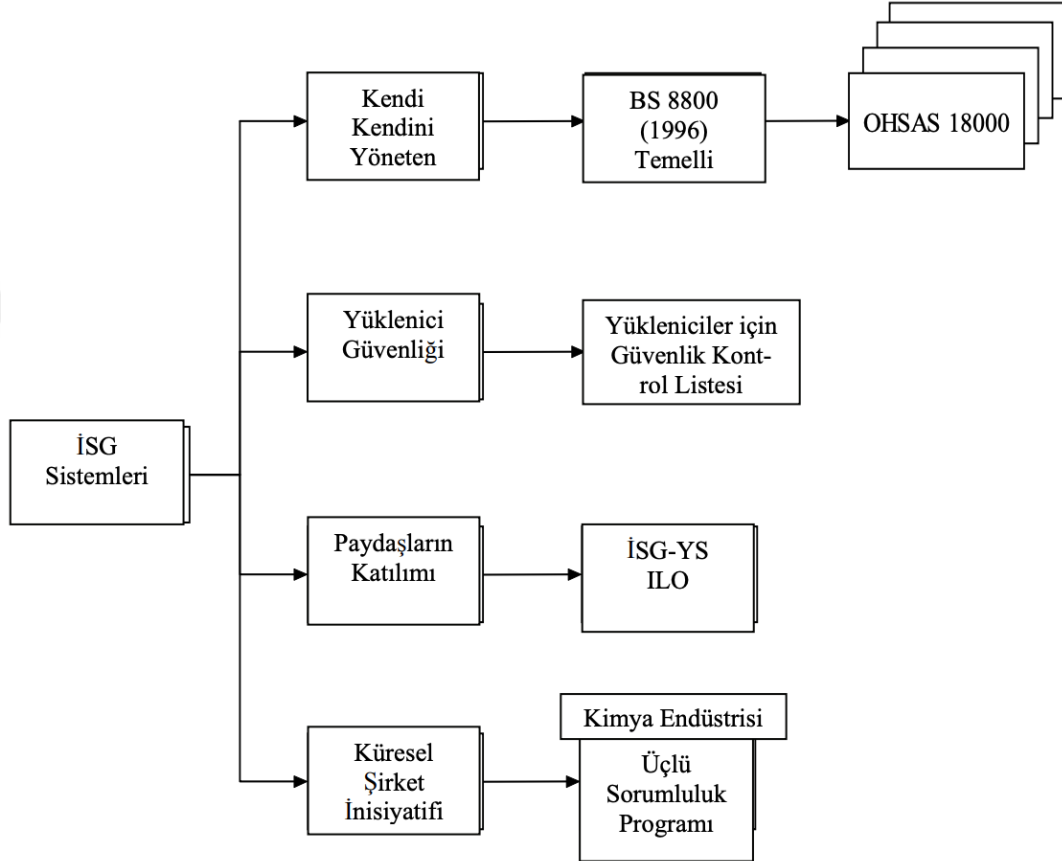
⁷⁶ “ISO 45001:2008”, TSE, (Çevrimiçi) <https://www.tse.org.tr/Icerik/DuyuruDetay?DuyuruID=5687> 10 Temmuz 2019.

⁷⁷ Ahmet Yakut, Rıfat Akbıyıklı, “İşçi sağlığı ve güvenliği yönetimi ile toplam kalite yönetimi sistemleri veri analizi incelemesi”, SAÜ. Fen Bil. Der., 17. Cilt, 1. Sayı, 2013, s. 99.

⁷⁸ A.e.

⁷⁹ ÇSGB, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları, Ankara, ÇSGB, 2004, s. 7.

Şekil 2.3.: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerine Getirilen Farklı Yaklaşımlara Genel Bakış



Kaynak: ÇSGB, **İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları**, Ankara, ÇSGB, 2004, s. 7.

Şekil 2.3'te görüleceği üzere hem yönetim uygulamaları hem de toplam kalite yönetimi ile kalite politikaları oldukça önemli bir yere sahiptir.

İş sağlığı ve güvenliği bağlamında kalite politikaları özellikle sistematik biçimde bütünsel olarak konunun ele alınması bakımından önem arz etmektedir. Bu yapı mevzuatın getirmiş olduğu çerçevenin ötesine geçerek bütünsel bir bakış açısı ile konunun ele alınması gerektiğini ortaya çıkartmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve uygulamalarının mevzuatla getirilen asgari zorunluluklar ve yaptırımlar haricinde işyerlerinde ne kadar etkili olduğunu tespit etmektir.

Özellikle 2012 yılında getirilen 6331 sayılı kanunla birlikte pek çok özel ve kamu işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine verilen önem artmıştır. Ancak özellikle bazı kamu kurumlarında uygulamaların tamamı gerçekleştirilmemiş bazı uygulamalar ertelenmiştir. İstanbul Üniversitesi'nde gerçekleştirilen bu çalışma ile İstanbul Üniversitesi'nde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği düzeyi ve algısı belirlenmiştir.

3.2. Veri Toplama

Çalışmada anketi cevaplayan bütün katılımcıların sonuçları analize dahil edilmek istenilmiştir. Bu sebeple “kolayda örnekleme yöntemi” seçilerek, online ortamda anket soruları hazırlanmış, İstanbul Üniversitesindeki ilgili kişilere gerek sms gerekse de online anket linki gönderilerek yanıtlanması istenilmiştir. Anket sorularına geçilmeden önce anketi yanıtlayacak katılımcılara cevaplarının bu çalışmanın dışında herhangi bir yerde kullanılamayacağı belirtilmiştir.

3.3. Anket Sorularının Hazırlanması

Çalışmada kullanılan anket sorularının hazırlanması için araştırma alanı ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Konu ile ilgili literatür taraması esnasında bu çalışmanın amaçlarına bütünüyle uyan başka bir ankete erişilememiştir. Bu yüzden çalışmada kullanılan anket soruları araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeğin soruları ilgili alandaki bazı çalışmaların anket sorularından bazı çalışmaların içeriklerinden yararlanılarak hazırlanmıştır. 5’li likert ölçeği kullanılarak yapılan çalışmadaki anket sorularının ilk bölümünde cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalışma hayatında kıdem, işyerindeki kıdem, işyerindeki statü, işyerindeki konum, çalışma hayatında daha önce herhangi bir iş

kazasına uğrayıp uğramadığı, bu iş yerinde bir iş kazasına uğrayıp uğramadığı ve meslek hastalığına uğrayıp uğramadıklarına ilişkin 11 adet demografik soru yöneltilmiştir. Anketin ikinci bölümünde hizmet içi eğitimler, örgüt içi iletişim, iş sağlığı kurum kültürü, yönetim ve kararlara katılım, üst yönetim ve kalite politikası ile ilişkili 17 adet soru yöneltilmiştir. Anketteki verilerin analizi, güvenilirlik analizi ve çalışmanın bulguları ile ilgili bilgiler sıradaki başlıklar altında aktarılacaktır.

3.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizi için Güvenilirlik, Frekans analizi, t-testi ve ANOVA analizlerinden yararlanılmıştır. Bu istatistiklerden yararlanmak için SPSS paket programı kullanılmış ve anlamlılık düzeyi 0.005 olarak seçilmiştir.

3.5. Verilerin Güvenilirliği

Üniversitelerde iş sağlığı ve güvenliği kültürü anketinin sırasıyla “hizmet içi eğitimler, örgüt içi iletişim, iş sağlığı kurum kültürü, yönetim ve kararlara katılım, üst yönetim ve kalite politikası” 6 değişkeni bulunmaktadır. Anketin genel olarak güvenilirlik katsayısı olan Cronbach’s Alpha değeri 0.963 gibi oldukça yüksek güvenilirlik derecesinde olduğu tespit edilmiştir. Nitekim istatistiki olarak hesaplanan Cronbach’s Alpha değerinin 0.7’nin üzerinde olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Ölçeğin değişkenlerinin güvenilirlik analizleri de sırasıyla; hizmet içi eğitimler 0.852, örgüt içi iletişim 0.886, İSG-kurum kültürü 0.852, yönetime ve kararlara katılım 0.881, üst yönetim ve kalite politikası 0.944” olarak tespit edilmiştir. Nitekim anketin gerek tüm sorularının güvenilirlik analizi gerekse de alt değişkenlerinin tamamının güvenilirlik analizi, istatistiki olarak güvenilir belirtilen 0.7 değerinin üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

3.6. Alan Araştırmasının Sonuçları

Tablo 3.1.: Ankete Katılanların Cinsiyet Durumu

Cinsiyet	Kişi Sayısı	Oran (%)
Erkek	240	58,5
Kadın	170	41,5
Toplam	410	100

Ankete yanıt verenlerin homojene yakın bir dağılım gösterdiğini söylemek mümkündür. Buna göre 410 katılımcının 240'ı (%58,5) erkek, 170'i (%41,5) ise kadınlardan oluşmuştur.

Tablo 3.2.: Ankete Katılanların Medeni Durumu

Medeni Durum	Kişi Sayısı	Oran (%)
Evli	289	70,5
Bekar	121	29,5
Toplam	410	100

Ankete yanıt verenlerin büyük çoğunluğunu evliler oluşturmaktadır. Buna göre evlilerin oranı %70,5 iken bekarlar %29,5'lik dilimi kapsamaktadır.

Tablo 3.3.: Ankete Katılanların Yaş Durumu

Yaş Aralığı	Kişi Sayısı	Oran (%)
20-29	43	10,5
30-39	142	34,6
40-49	149	36,3
50-59	70	17,1
60+	6	1,5
Toplam	410	100

Ankete katılanların yaş durumuna göz atıldığında; yanıt vericilerin en yoğun katılım sergilediği yaş gruplarının %36,3 ile 40-49 yaş grubu ve %34,6 ile 30-39 yaş grubu olduğu görülmektedir. Bunları sırasıyla; %17,1 ile 50-59; %10,5 ile 20-29 ve son olarak da %1,5 ile 60 yaş üstü yaş grubu takip etmektedir. Dolayısıyla ankete katılanların ağırlıklı olarak yetişkin yaş grubu içerisinde yer aldıklarını söylemek doğru olacaktır.

Tablo 3.4.: Ankete Katılanların Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	Kişi Sayısı	Oran (%)
İlkokul	13	3,2
Ortaokul	24	5,9
Lise	77	18,8
Önlisans	43	10,5
Lisans	119	29,0
Yüksek Lisans	55	13,4
Doktora	79	19,3
Toplam	410	100

İstanbul Üniversitesi, Türkiye'nin tarihsel kökenleri en fazla geriye giden ve tüm dünyada prestijli yapısıyla bilinen kuruluşlarının başında gelmektedir. Akademik bir kurum olmasının yanında idari personel kadrosunun da genellikle eğitim düzeyi yüksek kişilerden oluşuyor olması onun en önemli özelliklerinden biridir. Bu durum, anket çalışmasına yansımış gözükmemektedir. Tablo 3.4'te belirtildiği üzere ankete yanıt verenlerin %29'unun lisans; %19,3'ünün doktora; %18,8'inin lise; %13,4'ünün yüksek lisans; %10,5'inin ön lisans; %5,9'unun ortaokul ve %3,2'sinin de ilkokul mezunu olduğu görülmektedir. Ankete katılım gösteren kitlenin %72'sinden fazlasının ön lisans ve üzeri mezuniyete sahip olduğu düşünülürse, anket sonuçlarının önemsenmesi gerektiği sonucuna varmak mümkündür.

Tablo 3.5.: Ankete Katılanların Çalışma Hayatlarındaki Kıdem Yılı

Kıdem Yılı	Kişi Sayısı	Oran (%)
1 yıldan az	2	0,5
1-4 yıl	26	6,3
5-9 yıl	73	17,8
10-14 yıl	80	19,5
15-19 yıl	66	16,1
20+ yıl	163	39,8
Toplam	410	100

Kıdem konusu, çalışma hayatı açısından tecrübe ve uygulama fazlalığı olarak anlaşılabilmektedir. Dolayısıyla her koşul ve şartta olmasa da, uzun süredir çalışma hayatında olan biri ile çalışma hayatına henüz yeni atılmış birinin pek çok yetkinliğinin kıdemi fazla olandan yana olacağı beklenen bir durumdur. Ankete katılanların önemli bir kısmının çalışma hayatında kalma süresinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Tablo 3.5'e göre ankete katılan 410 kişinin 163'ü (%39,8) 20 yıl ve uzun süre; 80'i

(%19,5) 10-14 yıl; 73'ü (%17,8) 5-9 yıl; 66'sı (%16,1) 15-19 yıl; 26'sı (%6,3) 1-4 yıl ve 2'si (%0,5) 1 yıldan az süre kıdeme sahip gözükmemektedir.

Tablo 3.6.: Ankete Katılanların İstanbul Üniversitesindeki Kıdemleri

Kıdem Yılı	Kişi Sayısı	Oran (%)
1 yıldan az	8	2,0
1-4 yıl	56	13,7
5-9 yıl	133	32,4
10-14 yıl	70	17,1
15-19 yıl	39	9,5
20+ yıl	104	25,4
Toplam	410	100

Tablo 3.5'te genellikle çalışma hayatında uzun süreli kıdeme sahip oldukları görünen yanıt vericilerin İstanbul Üniversitesi'nde ne zamandan beri çalıştıklarına bakıldığında durumun biraz farklılık arz ettiği görülmektedir. Tablo 3.6'ya göre katılımcıların sırasıyla %32,4'ü 5-9 yıl arası; %25,4'ü 20 yıl ve uzun süre; %17,1'i 10-14 yıl arası; %13,7'si 1-4 yıl arası; %9,5'i 15-19 yıl arası ve %2'si 1 yıldan az süreden beri İstanbul Üniversitesi'nde çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 3.7.: Ankete Katılanların Statüsü

Statü	Kişi Sayısı	Oran (%)
İdari Personel	300	73,2
Akademik Personel	110	26,8
Toplam	410	100

Çalışma hayatında statü kavramı farklı gruplandırmalara konu olabilecek bir olgudur. Bu çalışmanın gerçekleştirildiği yerin üniversite olması, statünün ikili bir yapıda değerlendirilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Buna göre ankete yanıt verenlerin %73,2'sinin idari, %26,8'inin ise akademik personelden oluştuğu görülmektedir.

Tablo 3.8.: Ankete Katılanların Konumları

Konum	Kişi Sayısı	Oran (%)
Yönetici	60	14,6
Çalışan	350	85,4
Toplam	410	100

Tablo 3.7'de yapılan statü sınıflandırmasının yanında Tablo 3.8'le de çalışanların konumlarının tespiti değerlendirilmiştir. Buna göre ankete katılanların %85,4'ünün çalışan; %14,6'sının ise yönetici konumunda bulunduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Tablo 3.9.: Ankete Katılanların Çalışma Hayatlarında İş Kazalarına Uğrama Durumu

Kazaya Uğrama	Kişi Sayısı	Oran (%)
Evet	48	11,7
Hayır	362	88,3
Toplam	410	100

Çalışmanın ana konusunun iş sağlığı ve güvenliği kültürü olması, çalışanların demografik verilerinde daha önce iş kazasına uğrayıp uğramadıkları konusunun da ortaya çıkartılma zorunluluğunu çıkarmıştır. Buna göre ankete yanıt verenlerin çok büyük bir kısmının (%88,3) daha önce çalışma hayatında hiç iş kazasına uğramadığı ve sadece %11,7'sinin iş kazasına maruz kaldığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Tablo 3.10.: Ankete Katılanların İstanbul Üniversitesinde İş Kazasına Uğrama Durumu

Kazaya Uğrama	Kişi Sayısı	Oran (%)
Evet	28	6,8
Hayır	382	93,2
Toplam	410	100

Tablo 3.9'a ilave olarak ankete katılanların İstanbul Üniversitesi'nde herhangi bir iş kazasına maruz kalıp kalmadıkları da tespit edilmiş, Tablo 3.10'a göre %93,2'sinin iş kazasına uğramadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bu durum ilk bakışta

İstanbul Üniversitesi açısından olumlu olarak değerlendirilebilir. Ancak yine de iş kazaları sonucu ortaya çıkabilecek tüm olumsuzluklar ve risk durumları açısından neden ve sonuçları incelenmeli ve varsa gerekli önlemler alınmalıdır.

Tablo 3.11.: Ankete Katılanların Meslek Hastalığı Yaşama Durumu

Meslek Hastalığı Yaşama	Kişi Sayısı	Oran (%)
Evet	43	10,5
Hayır	367	89,5
Toplam	410	100

İSG kültürü bileşenlerinden biri olan meslek hastalığına yakalanma durumuna bakıldığında ankete katılanların sadece %10,5’lik bir kısmının daha önce meslek hastalığı yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3.12.: Kurum Yöneticilerinin Hizmet İçi Eğitimleri İSG Kültürünün Oluşturulmasında Önemli Bir Unsur Olarak Görüp Görmediği

	Kişi Sayısı	Oran
Hiç Katılmıyorum	11	2,7
Katılmıyorum	35	8,5
Kısmen Katılıyorum	112	27,3
Katılıyorum	190	46,3
Tamamen Katılıyorum	62	15,1
Toplam	410	100

Sağlıklı işleyen bir İSG kültürünün oluşturulmasında hizmet içi eğitimlerin önemini vurgulayan soruya verilen yanıtlar Tablo 3.12'ye göre değerlendirildiğinde, ankete katılanların önemli bir kısmının (%61.4), kendi birimlerinde ya da üst yönetimde yönetici statüsünde bulunanların hizmet içi eğitimleri önemsedikleri fikrine sahip oldukları görülmektedir. Gerçekten de bugün özel ya da kamu ayrımı yapılmaksızın, İSG kültürünün kurumsal bir yapı haline getirilmesinde hizmet içi eğitimlerin çok önemli bir araç olarak işlev görmesi gerektiği ortadadır. Sahip olduğu potansiyelden ötürü İstanbul Üniversitesi'nden İSG kültürünü sağlamlaştırma konusunda hizmet içi eğitimleri daha da güçlendirmesi beklenebilir.

Tablo 3.13.: Kurumda Verilen Hizmet İçi Eğitimlerde İSG Konularına Öncelik Verilip Verilmediği

	Kişi Sayısı	Oran
Hiç Katılmıyorum	10	2,4
Katılmıyorum	43	10,5
Kısmen Katılıyorum	140	34,1
Katılıyorum	177	43,2
Tamamen Katılıyorum	40	9,8
Toplam	410	100

İSG kültürünün oluşturulmasında, yöneticilerinin hizmet içi eğitimleri önemli bir unsur olarak gördüklerini kabul eden cevap vericiler, bu hizmet içi eğitimlerde İSG konularına öncelik verilip verilmediği ile ilgili soruya daha tereddütlü yaklaşmışlardır. Buna göre İstanbul Üniversitesi'nin geniş hizmet içi eğitim ağında, İSG ile ilgili konulara daha fazla yer verilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir. Çünkü ankete yanıt verenlerin %34,1'inin bu soruda cevap verirken kararsızlık yaşadığı, %12,9'unun ise hizmet içi eğitimlerde İSG konularına yeterince yer verilmediğini düşündükleri görülmüştür.

Tablo 3.14.: Kurumda Alınan İSG Eğitimlerinin İşyerlerinde Karşılaşılan Durumları
Kapsayıp Kapsamadığı

	Kişi Sayısı	Oran
Hiç Katılmıyorum	10	2,4
Katılmıyorum	37	9,0
Kısmen Katılıyorum	126	30,7
Katılıyorum	200	48,8
Tamamen Katılıyorum	37	9,0
Toplam	410	100

Günümüzde sadece bilgiye dayalı anlatım ya da konferans tarzındaki eğitimler çalışma hayatı içerisinde yer alan bireyler açısından önemli yetersizlikler barındırmaktadır. Dolayısıyla uygulamaya yönelik olan ya da rol oynama, takım çalışması, işletme oyunları gibi eğitimi alanların da aktif olarak yer aldıkları eğitim yöntemlerinin daha kalıcı ve uzun sonuç verdiklerini söylemek yanlış olmayacaktır. Bu doğrultuda İstanbul Üniversitesinde verilen İSG eğitimlerinin, çalışanların işyerlerinde karşılaştıkları durumları içerip içermediğine ilişkin verilen yanıtlar Tablo 3.14'e göre değerlendirildiğinde, bazı yetersizliklerin olduğu ancak yine de yarıdan fazlasının (%57,8) alınan eğitimlerin günlük çalışma hayatındaki olay, durum, koşul ya da şartı kapsadığını düşündüğü görülmektedir. Özellikle İSG gibi önlem, davranış ve sonuç boyutları olan bir konuda daha fazla uygulamalı eğitimlere yer verilmesi kurumda İSG kültürünün olgunlaştırılmasında büyük önem arz edecektir.

Tablo 3.15.: Çalışanların İSG Eğitimlerine Kolaylıkla Erişip Erişemedikleri

	Kişi Sayısı	Oran
Hiç Katılmıyorum	12	2,9
Katılmıyorum	31	7,6
Kısmen Katılıyorum	102	24,9
Katılıyorum	187	45,6
Tamamen Katılıyorum	78	19
Toplam	410	100

İstanbul Üniversitesi, 2018 yılı itibarıyla almış olduğu bir kararla hizmet içi eğitimlerinin büyük kısmını e-portal üzerinden zenginleştirilmiş eğitim materyalleri ile vermeye başlamıştır. Bu kapsamda erişim tamamen teknoloji kullanımı ile gerçekleşir hale gelmiştir. Bu geçiş ile birlikte çalışanların İSG eğitimlerine erişimlerinin pek tabi ki daha kolay olabileceği görüşünü ön plana çıkarmıştır. Tablo 3.15'e göre ankete yanıt verenlerin %64,6'sı da bu yönde inisiyatif kullanmış ve İSG eğitimlerine kolaylıkla ulaştıklarını belirtmişlerdir. Bu durum, e-hizmet içi uygulamalarının günümüzün çağdaş gereksinimlerini karşılama noktasında önemli bir araç olduğu sonucuna ulaşılmasını sağlamıştır.

Tablo 3.16.: Yöneticilerin Örgüt İçi İletişimi İSG Politikası Oluşturmada Önemli Bir Unsur Olarak Görüp Görmedikleri

	Kişi Sayısı	Oran
Hiç Katılmıyorum	20	4,9
Katılmıyorum	41	10
Kısmen Katılıyorum	132	32,2
Katılıyorum	173	42,2
Tamamen Katılıyorum	44	10,7
Toplam	410	100

Çalışanların, birim ya da üst yöneticilerinin örgüt içi iletişimi İSG politikası oluşturmada ne denli önemli bir unsur olarak kullandıklarına ilişkin soruya verilen yanıtlara bakıldığında (Tablo 3.16), aynı minvalde sorulan hizmet içi eğitim unsuruna göre (Tablo 3.15) ikinci planda kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre ankete yanıt verenlerin %52,9'u yöneticilerinin örgüt içi iletişim unsurunu İSG politikası oluşturmada kullandıklarını ifade etmişlerdir. Oysaki güçlü kurumsallaşmanın gereği olarak örgütlerin iletişim kanallarını güçlendirmeleri ve stratejik olarak konumlandırımları büyük önem arz etmektedir. Bu bağlamda İSG kültürünün oluşturulmasında da iletişim kanallarının etkin ve aktif kullanımı büyük katkı sağlayacaktır. Ankete verilen yanıtlar doğrultusunda İstanbul Üniversitesi yöneticilerinin İSG politikası oluşturmada örgütsel iletişim kanallarını yeterince kullanamadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 3.17.: İSG Konuları Hakkında Kurum İçerisinde Yoğun Bir Etkileşimin Olup Olmadığı

	Kişi Sayısı	Oran
Hiç Katılmıyorum	32	7,8
Katılmıyorum	71	17,3
Kısmen Katılıyorum	145	35,4
Katılıyorum	132	32,2
Tamamen Katılıyorum	30	7,3
Toplam	410	100

Tablo 3.16'da İstanbul Üniversitesi yöneticilerinin örgütsel iletişimi İSG politikası oluşturmada yeterince kullanmadıkları sonucuna ulaşılmıştı. Benzer şekilde, kurum içerisinde İSG konuları hakkındaki etkileşimin yoğunluğunu ölçmeye yönelik soruya verilen yanıtlar da önemli yetersizliklerin olduğunu ortaya koymuştur. Tablo 3.17'ye göre cevap vericilerin sadece %39,5'i kurumlarında İSG konuları hakkında

önemli bir etkileşim ağı olduğunu ifade etmiştir. Bu durumun üzerinde düşünülmesi ve İSG konularını ön plana çıkaracak ya da daha fazla bahsedilmesini sağlayacak etkileşim kanallarının açık tutulması gerekmektedir.

Tablo 3.18.: Kurum İçerisinde İSG Konuları Hakkında Açık Bir İletişimin Olup Olmadığı

	Kişi Sayısı	Oran
Hiç Katılmıyorum	36	8,8
Katılmıyorum	63	15,4
Kısmen Katılıyorum	128	31,2
Katılıyorum	147	35,9
Tamamen Katılıyorum	36	8,8
Toplam	410	100

İstanbul Üniversitesinin iletişim kanallarının İSG politikası ve kültürü oluşturma hususunda yetersiz kaldığını ortaya koyan bir diğer sonuç da yukarıdaki Tablo 3.18’de açıkça görülmektedir. Buna göre, İSG konularının mevcudiyeti ve geliştirilmesi, bu alanda karşılaşılan sorunlar, uygulama yanlışları ya da eksiklikleri gibi konuların açık bir iletişim tarzından ziyade daha kapalı bir model ile gündeme getiriliyor olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Dolayısıyla yukarıdaki Tablo 3.17 ve Tablo 3.18 verileri göz önünde tutulduğunda İstanbul Üniversitesinin köklü iletişim geleneğinin İSG konularında da yoğunlaştırılması gerektiği sonucuna rahatlıkla varılabilir.

Tablo 3.19.: Çalışanların İSG Konusundaki Sorumluluklarının Bilip Bilmedikleri

	Kişi Sayısı	Oran
Hiç Katılmıyorum	21	5,1
Katılmıyorum	29	7,1
Kısmen Katılıyorum	101	24,6
Katılıyorum	197	48
Tamamen Katılıyorum	62	15,1
Toplam	410	100

İSG konuları, yapı gereği iki yönlü bakış açısı ile değerlendirilmelidir. Bunlardan bir tanesi mevzuat; bir diğeri ise uygulama yönüdür. Her iki yönünün de gerek çalışanlara gerekse de yönetenlere önemli sorumluluklar yüklediği ortadadır. Dolayısıyla İSG yükümlülüklerini yerine getirmek isteyen kişilerin öncelikle sorumluluklarını bilmesi ve bu alanda meydana gelen güncel değişiklikleri takip etmesi gerekmektedir. Ankete verilen yanıtlar çerçevesinde İstanbul Üniversitesi çalışanlarının İSG konularına ilişkin sorumluluk düzeylerinin oldukça yüksek olduğu Tablo 3.19’da (%63,1) görülmektedir. Sorumlulukların biliniyor olmasının, İSG politikalarının kurum kültürüne adaptasyonunda büyük kolaylık sağlayacağını söylemek yanlış olmayacaktır.

Tablo 3.20.: Çalışanların İSG Kurallarına Uygun Şekilde Çalışıp Çalışmadıkları

	Kişi Sayısı	Oran
Hiç Katılmıyorum	15	3,7
Katılmıyorum	30	7,3
Kısmen Katılıyorum	102	24,9
Katılıyorum	187	45,6
Tamamen Katılıyorum	76	18,5
Toplam	410	100

Etkin işleyen bir İSG kültürünün oluşturulmasında, çalışanların İSG kuralları hakkında bilgi sahibi olmaları ve bununla da yetinmeyip sahip olduğu bu bilgileri çalışırken uygulamaları büyük önem taşımaktadır. Bahsi geçen düzeyi İstanbul Üniversitesi açısından sorgulayan soruya verilen yanıtlar değerlendirildiğinde genel bilgi ve uygulama düzeyinin yeterli olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Buna göre Tablo 3.19'daki soruda İSG konusundaki sorumluluklarını bildiklerini ifade eden personel, bu soruda da (Tablo 3.20) benzer bir irade sergilemiş ve İSG kuralları hakkındaki bilgi ve bu bilgiyi çalışırken uygulamaya koyma düzeylerinin yeterli olduğu yönünde (%64,1) düşüncelerini belirtmişlerdir. Gerçekten de iyi bir kurumda İSG politikalarının düzenli bir şekilde kurgulanması isteniyorsa çalışanların bu konulardaki kurallar hakkında yeterli donanımına sahip olması ve sahip olduğu bu donanımı uygulamada da göstermesi gerekmektedir.

Tablo 3.21.: Çalışanların İş Kazalarını Yetkili Mercilere Bildirmekten Çekinip Çekinmediği

	Kişi Sayısı	Oran
Hiç Katılmıyorum	12	2,9
Katılmıyorum	31	7,6
Kısmen Katılıyorum	77	18,8
Katılıyorum	220	53,7
Tamamen Katılıyorum	70	17,1
Toplam	410	100

Çalışanların iş kazalarını yetkili mercilere bildirme hususunda yaşadığı çekince, İSG konusunda en fazla ön plana çıkan durumlardan biridir. Bunun pek çok nedeni bulunmaktadır. Özellikle üst amirinin vereceği tepkinin kestirilememesi ya da bildirim yapıldığı durumda kişiye olumlu bakılmayacağı gibi pek çok çekinceden ötürü çalışanların iş kazalarını bildirme konusunda kararsız kalmalarına neden

olmaktadır. İstanbul Üniversitesinde ise böyle bir çekincenin olduğunu söylemek çok da doğru olmayacaktır. Çünkü Tablo 3.21’de ankete cevap verenlerin büyük bir kısmının (%70,8) iş kazalarını bildirme konusunda herhangi bir çekince yaşamadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Böyle bir çekincenin yaşanmamasının temel nedenini önceki tablolarda çıkan iki sonuçla ilişkilendirmek mümkün görünmektedir. Buna göre, daha önceki yorumlarda (Tablo 3.19 ve Tablo 3.20) İstanbul Üniversitesi çalışanlarının ağırlıklı olarak İSG konusundaki sorumluluklarının farkında oldukları ve kurallara uygun şekilde çalıştıkları ifade edilmişti. Bu iki ana argümana sahip olan çalışanların iş kazalarını yetkili mercilere bildirmelerini doğal karşılamak en doğru bakış açısı olacaktır.

Tablo 3.22.: Çalışanların Sağlık ve Güvenlik Konularını Çalışma Hayatının En Önemli unsuru olarak Görüp Görmedikleri

	Kişi Sayısı	Oran
Hiç Katılmıyorum	6	1,5
Katılmıyorum	8	2
Kısmen Katılıyorum	29	7,1
Katılıyorum	164	40
Tamamen Katılıyorum	203	49,5
Toplam	410	100

Sağlık ve güvenlik konuları, sadece çalışma hayatının değil insanın varoluşu ile başlayan en temel ihtiyaçların başında gelmektedir. Bu denli önemli olan iki hususun, İstanbul Üniversitesi çalışanlarının çalışma hayatlarında nerede konumlandığına ölçmeye çalışan bu soruya verdiği yanıtlar oldukça dikkat çekici olmuştur. Çünkü Tablo 3.22’de ankete yanıt verenlerin tamamına yakını (%89,5) sağlık ve güvenlik konusunu çalışma hayatının en önemli iki konusu olarak tespit etmiştir. Bu da aslında olması gereken bir duruma işaret etmektedir.

Tablo 3.23.: Çalışanların Çalıştıkları Kurumda İSG Farkındalığı Oluşup Oluşmadığına İlişkin Görüşleri

	Kişi Sayısı	Oran
Hiç Katılmıyorum	20	4,9
Katılmıyorum	48	11,7
Kısmen Katılıyorum	125	30,5
Katılıyorum	165	40,2
Tamamen Katılıyorum	52	12,7
Toplam	410	100

Ankete katılanların İstanbul Üniversitesi'nde genel olarak bir İSG farkındalığının olup olmadığına ilişkin verdikleri yanıtlar incelendiğinde önemli sayıda kararsız bir kitle ile karşılaşılmaktadır. Buna göre anket yanıtlayıcılarının %30,5'i bu soruya kısmen katılıyorum yanıtını vermiştir. Bununla birlikte İSG farkındalığının tam olarak oluşmadığını düşünen kitle de yaklaşık %17'ler düzeyindedir. Kurumsal farkındalık oluştuğunu düşünen kitle ise yaklaşık %53'ler düzeyindedir. Dolayısıyla kurumsal İSG konusunda farkındalığı güçlendirecek çalışmaların nicelik ve niteliğinin artırılması gerektiği düşünülmektedir.

Tablo 3.24.: İSG Konuları Hakkında Çalışanların Fikirlerinin Alınıp Alınmadığı

	Kişi Sayısı	Oran
Hiç Katılmıyorum	39	9,5
Katılmıyorum	86	21
Kısmen Katılıyorum	149	36,3
Katılıyorum	106	25,9
Tamamen Katılıyorum	30	7,3
Toplam	410	100

Modern organizasyonlarda çalışan katılımının sağlanması, ortak akıl mekanizmalarının çalıştırılması sıklıkla görülen yöntemlerden bazılarıdır. Sadece günlük rutin işlerde değil taktik hatta stratejik kararlarda dahi çalışanların fikirlerine danışan kurumların sayısının giderek arttığı bilinmektedir. Bu çerçevede İstanbul Üniversitesi'ndeki mevcut durumun bu yeni yöntemleri çok fazla içselleştirmemiş olduğu sonucunu çıkarmaktadır. Çünkü Tablo 3.24'te ankete yanıt verenlerin %30'undan fazlası, fikirlerinin alınmadığını düşünmekte ve bununla birlikte %36,3'lük kısım ise bu soruya yanıt verirken kararsız kalmaktadır. Fikirlerinin alındığını düşünen kesim ise yaklaşık %33'ler düzeyindedir. Bu durum İstanbul Üniversitesi yönetimi açısından üzerinde düşünülmesi gereken bir konuyu teşkil etmektedir.

Tablo 3.25.: Çalışanların İSG Noksanlıklarını Yetkili Mercilere Bildirip Bildiremedikleri

	Kişi Sayısı	Oran
Hiç Katılmıyorum	18	4,4
Katılmıyorum	48	11,7
Kısmen Katılıyorum	103	25,1
Katılıyorum	190	46,3
Tamamen Katılıyorum	51	12,4
Toplam	410	100

Etkin işleyen kurumsal bir mekanizma içerisinde hangi konuda olursa olsun çalışanların noksanlıkları bildirmeleri ve bunlar üzerinde gerekli olan tedbirleri almaları için yöneticilerle görüşmeleri sürekli öğrenen ve gelişen bir yapının oluşmasını sağlayacaktır. Bu durumu ölçmek amacıyla sorulan sorulara verilen yanıtlar değerlendirildiğinde İstanbul Üniversitesinde İSG konusundaki eksikliklerin yazılı veya sözlü olarak yetkili mercilere bildirmedi büyük bir sorun yaşanmadığını

gözler önüne sermektedir. Çünkü Tablo 3.25'te yanıt vericilerin %60'a yakını böyle durumlarda bildirim yapabildiklerini söylemektedir.

Tablo 3.26.: Yöneticilerin Sağlık ve Güvenlik Konularında Sorumluluk Alıp Almadıkları

	Kişi Sayısı	Oran
Hiç Katılmıyorum	23	5,6
Katılmıyorum	50	12,2
Kısmen Katılıyorum	116	28,3
Katılıyorum	171	41,7
Tamamen Katılıyorum	50	12,2
Toplam	410	100

Çalışanların, yöneticilerini sağlık ve güvenlik konularında ne denli sorumluluk aldığına ilişkin yanıtları değerlendirildiğinde durumun kötü olmadığı görülmektedir. Buna göre yanıt vericilerin yaklaşık %54'ünün yöneticilerinin bu konuda sorumluluk aldıklarını belirtmişlerdir. Bu durum önemli görülmelidir. Çünkü özellikle kamu sektöründe sağlık ve güvenlik gibi konularda yöneticilerin sorumluluk almadığı bir durumda çalışanlardan yüksek beklentiye girilmesi yanlış olacaktır. Bu bağlamda söylenmesi gereken, bu sorumluluk duygusunun daha da artması gerektiği hususundadır.

Tablo 3.27.: Yöneticilerin İSG Konularına Öncülük Edip Etmediklerine İlişkin Çalışanların Görüşleri

	Kişi Sayısı	Oran
Hiç Katılmıyorum	28	6,8
Katılmıyorum	51	12,4
Kısmen Katılıyorum	126	30,7
Katılıyorum	157	38,3
Tamamen Katılıyorum	48	11,7
Toplam	410	100

İSG kültürünün oluşturulmasında yöneticilerin karakteristik davranış biçimlerinin önemli bir yer tuttuğunu belirtmek yerinde olacaktır. Bu doğrultuda personelin yöneticilerini nasıl gördüğüne ilişkin sorulan soruya verilen yanıtlar incelendiğinde İstanbul Üniversitesi'nde durumun çok da iyi bir düzeyde olmadığı görülmektedir. Buna göre yanıt verenlerin yarısından biraz daha azı yöneticilerinin İSG konularına liderlik yaptıklarını düşünmektedir. Geri kalan kısmın büyük bir bölümünün kararsız kitleyi temsil ettiği de görülmektedir. Çalışanlar açısından yöneticilerinin herhangi bir konuyu benimseme dereceleri oldukça önemlidir. Yöneticilerin yüksek oranda benimseyip konunun gelişimine doğrudan katkıda bulunduğu durumlarda çalışanların da çok daha yüksek bir motivasyonla ilgili konuya eğildiği bilinmektedir. Bu anlamda İstanbul Üniversitesi yöneticilerinin İSG konularına daha fazla öncülük etme zorunluluğu bulunduğu düşünülebilir.

Tablo 3.28.: Yöneticilerin İş Koşullarının Sağlık ve Güvenlik Açısından Uygunluğunu Denetlemek Üzere Ziyaretlerde Bulunup Bulunmadığına İlişkin Çalışanların Görüşleri

	Kişi Sayısı	Oran
Hiç Katılmıyorum	38	9,3
Katılmıyorum	86	21
Kısmen Katılıyorum	130	31,7
Katılıyorum	123	30
Tamamen Katılıyorum	33	8
Toplam	410	100

Özellikle kamu kurumlarında yöneticilerin bizzat bazı kontrol ve değerlendirmelerde bulunmalarının çok önemli ve pozitif sonuçlarının olduğunu söylemek yerinde olacaktır. Buna göre ankete katılım gösteren İstanbul Üniversitesi personelinin, yöneticilerinin iş koşullarının İSG'ye uygunluğunu denetleme hakkında ne düşündüklerini ölçmeye yönelik soruya verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde yüksek düzeyde pozitif bir durumun olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Buna göre yanıt vericilerin %38'lik kısmının yöneticilerinin ziyarette bulunduğunu ifade etmişlerdir. Geriye kalan önemli bir kısmın bu konuda çok olumlu bir görüş bildiğini söylemek mümkün görünmemektedir. Bu çerçevede yöneticilerin günlük çalışma süreleri içinde çalışanların iş koşullarını İSG kapsamında değerlendirmeleri gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Ki-Kare Analizleri

Çalışmadaki analizlerin yorumlarının daha anlaşılır ve görsel açıdan daha uygun olması düşünülerek 5'li likert ölçeğine göre hazırlanıp değerlendiricilere sunulan anket sorularının “kesinlikle katılmıyorum ve katılıyorum” cevapları

birleştirilerek -1 olarak SPSS paket programına tanımlanmış. “Katılıyorum ve Kesinlikle Katılıyorum” cevapları birleştirilerek 1 seçeneği altında toplanmıştır.

Tablo 3.29.: Ki-Kare Analizi - 1

Çalışma hayatınızda hiç iş kazasına uğradınız mı (Hizmet içi)	-1,00	0,00	2,00	Toplam	Anlamlılık
Evet	18	14	16	48	0,000
Hayır	51	156	155	362	
Toplam	69	170	171	410	

Çalışmanın ana konusunun iş sağlığı ve güvenliği kültürü olması, çalışanların demografik verilerinde daha önce iş kazasına uğrayıp uğramadıkları konusunun da ortaya çıkartılma zorunluluğunu çıkarmıştır. Buna göre ankete yanıt verenlerin çok büyük bir kısmının (%88,3) daha önce çalışma hayatında hiç iş kazasına uğramadığı ve sadece %11,7’sinin iş kazasına maruz kaldığı sonucu daha önce verilen frekans analizlerinde belirtilmişti.

Yapılan ki-kare analizinde çalışma hayatında iş kazasına uğradınız mı sorusu ile hizmet içi eğitim sorularına verilen yanıtların arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı test edilmiştir. Ki kare analizi sonuçlarına göre istatistiki olarak anlamlı bir fark olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durumda İstanbul Üniversitesinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yapılan eğitimlerin, bilgilendirmelerin çalışanlar tarafından benimsendiği ve uygulama noktasında dikkate alındığı ifade edilebilir.

Tablo 3.30.: Ki-Kare Analizi - 2

Çalışma hayatınızda hiç iş kazasına uğradınız mı (Örgüt içi iletişim)	-1,00	0,00	2,00	Toplam	Anlamlılık
Evet	23	11	14	48	0,003
Hayır	92	148	122	362	
Toplam	115	159	136	410	

Çalışma hayatında iş kazasına uğramış olma ile örgütsel iletişim sorularına verilen yanıtların anlamlı bir ilişkisi olup olmadığı istatistiki olarak test edilmiştir. Buna göre ki-kare analizi sonuçları istatistiki olarak anlamlı bir farkın oluştuğunu ifade etmektedir. Çalışanların İstanbul Üniversitesinin gerek kurum kültürü gerekse de katılımcı yapısından dolayı iş sağlığı güvenliğine ilişkin herhangi bir sorun ya da önemli gördükleri eksiklikleri üst yöneticisine iletebilmesi ve yöneticinin çalışandan gelen bu şikayeti dikkate aldığını göstermektedir.

Bağımsız Örneklem T-testi

Çalışmada cinsiyet ile örgüt içi iletişim soruları arasında anlamlı ilişkinin olup olmadığı test edilmek istenmiştir. Bu sebeple bağımsız örneklem t-testi analizi uygulanmıştır.

Tablo 3.31.: Bağımsız Örneklem T-testi

Cinsiyet	Gözlem Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Ortalamanın Standart Hatası	Anlamlılık
Erkek	240	0,5167	1,24412	0,08031	0,008
Kadın	170	0,1941	1,13730	0,08723	

Tablo 3.31’de görüldüğü üzere örgütsel iletişim sorularına erkek katılımcıların yanıtlarının ortalaması 0,52 iken kadın katılımcıların ortalaması 0,2 olarak görülmektedir. Bu durumda örgütsel iletişim sorularına erkek çalışanların daha fazla olumlu yanıt verdiği sonucuna ulaşılabilir. Nitekim verilen yanıtlara göre istatistiki olarak anlamlı bir sonuç tespit edilmiştir. Buna göre İstanbul üniversitesindeki erkek çalışanlar kadın çalışanlara göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili örgüt içi iletişime daha çok güvendiği ve üst yöneticilerine bu konuda daha çok güvendiği ifade edilebilir.



SONUÇ

Sağlık ve güvenlik konuları, insanoğlunun varoluşundan bu yana en temel ihtiyaçları olarak görülmektedir. Çalışma olgusunun insan hayatının merkezine yerleşmesi, sağlık ve güvenlik anlayışının çalışma hayatı açısından da değerlendirilmesini zorunlu kılmıştır. Özellikle çalışma sürelerinde yaşanan artış, iş sağlığı ve güvenliği konusunu daha fazla ön plana çıkarmış ve bugün geline nokta üzerinde en fazla tartışılan konuların başında yer almaya başlamıştır. Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliğinde yaşanacak olumsuzlukların paydaşların tamamı açısından olumsuz sonuçlar doğuracağı bilinmektedir. Bu bağlamda işçi, işveren ve devletin sorumluluğu her geçen gün artmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğinin gelişim süreci dikkate alındığında, tarım toplumu döneminde farklı uygarlıklar tarafından insan sağlığı ve güvenliği ile ilgili bazı uygulamaların geliştirildiği görülmektedir. Çalışma hayatında yaşanan değişim ve dönüşüm iş sağlığı ve güvenliği alanında yeni arayışların ortaya çıkması sonucunu doğurmuştur. Sanayileşme, birçok tehlikeyi beraberinde getirmiş ve yeni mağduriyetlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu sorunların çözümü noktasında ülkeden ülkeye değişmekle birlikte yasal düzenlemeler hayata geçirilmeye başlanmış ve bir anlamda iş sağlığı ve güvenliğinde kurumsallaşmanın önü açılmaya başlanmıştır. Yeni teknolojilerin de ortaya çıkmaya başlaması modern çalışma düzeninde farklı risk ve tehlikeleri beraberinde getirmiştir. Bütün bu gelişmeler, iş sağlığı ve güvenliği yönetimi anlayışının iyileşmesine zemin hazırlamıştır.

Yukarıda ifade edilen dönüşüm süreci, iş sağlığı ve güvenliği yönetimine destek olacak politikaların sürdürülebilir bir şekilde üretilmesi zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Bu sürdürülebilirliğin sağlanmasında zorunluluk olarak kabul edilen yasal düzenlemelerin hayata geçirilmesi yeterli olmayacaktır. Bunun yanında iş sağlığı ve güvenliği kültürünün kurumlarda vücut buldurulması gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği kültürü, sağlık ve güvenlik politikalarının tüm paydaşlar tarafından hızla içselleştirilmesine katkı sağlayacaktır. Ancak böyle bir iklimin yaratılması yoluyla iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları zorunluluk olmaktan çıkacak ve bireyler, işverenler ve ülke yönetimleri açısından katma değerli ürün, hizmet üretmeye katkı sunan bir yönetim felsefesi olarak tanımlanacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulmasında pek çok unsurun etkili olduğu bilinmektedir. Bu çalışmada özellikle dört boyut üzerinde durulmuştur. Bunlar; etkin işleyen bir kurum kültürünün varlığı, iletişim kanallarının işlerliğinin artırılması, yönetim süreçlerinin güçlendirilmesi ve kalite politikalarının oluşturulması ve sürdürülebilirliğinin sağlanması boyutlarıdır. Çalışmanın saha araştırmasında oluşturulan anket formu, bu dört boyut üzerinden temellendirilmiş ve hem bu boyutların kendi içerisindeki analizi hem de İstanbul Üniversitesi'nin iş sağlığı ve güvenliği kültürüne ilişkin mevcut durumu göz önüne serilmeye çalışılmıştır. Saha araştırmasının sonuçlarına göre aşağıdaki ifadelendirmeleri yapmak mümkündür:

İş kazaları, çalışma hayatı içerisinde belki sıklıkla görülmeyen ancak meydana geldiğinde çok önemli olumsuzlukları beraberinde getiren bir durumu ifade etmektedir. Bu çerçevede hali hazırda İstanbul Üniversitesi personeli olan çalışanların da büyük çoğunluğu daha önce hiç iş kazasına uğramadığını ifade etmiştir. Ancak yine de 48 personelin hayatlarının herhangi bir döneminde iş kazasına uğradığını söylemiş olması, azımsanmayacak bir durumu ihtiva etmektedir. Aynı personelin İstanbul Üniversitesi bünyesinde çalışıyor iken karşılaştığı iş kazası sayısı ise 28'dir. Dolayısıyla İstanbul Üniversitesi gibi çok köklü bir geleneğe sahip olan bir kurumda bile önemli sayıda iş kazası meydana geldiği görülmektedir. Benzer durum, meslek hastalıkları için de geçerlidir. Tüm bu sonuçlar tek bir potada eritildiğinde sayıca az gibi görünen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin incelenmesi ve bu incelemeler sonucunda ileriki dönemlerde meydana gelebilecek olası kaza ya da hastalıkları minimuma indireyecek kararların öncelikli olarak alınması ve hayata geçirilmesi önem arz etmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulmasındaki önemli etkenlerden biri kuşkusuz ki hizmet içi eğitimlerdir. İstanbul Üniversitesi'nin hizmet içi eğitimlerinin iş sağlığı ve güvenliği kültürü üzerindeki etkilerini irdeleyen sorulara verilen yanıtlar analiz edildiğinde genellikle kurum yöneticilerinin, hizmet içi eğitimleri kültür oluşumunda önemli bir yere koydukları ancak verilen hizmet içi eğitimlerde önceliğin iş sağlığı ve güvenliğine verilmediği sonuçlarına ulaşılmaktadır. Bununla birlikte, personele verilen hizmet içi eğitimlerin, rutin bir çalışma düzeninde karşılaşma olanağı bulunan gerçek durum ya olaylara dayandırılmasında yetersizlikler olduğu sonucunu

da atlamamak gerekmektedir. İstanbul Üniversitesi 2018-2019 eğitim-öğretim yılından itibaren online eğitim portalıyla hizmet içi eğitimlerini vermeye başladığından ötürü eğitimlere zaman ve mekan sınırlaması olmadan erişim imkanı tanımıştır. Bu doğrultuda İstanbul Üniversitesi'nde eğitimlere kolaylıkla erişildiğini söylemek mümkündür.

Örgüt içi iletişimin iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturmadaki yerini ölçümlemeye çalışan sorulara verilen yanıtlar irdelendiğinde ise, İstanbul Üniversitesinin iş sağlığı ve güvenliği politikası oluşturmada örgütsel iletişim kanallarını yeterince aktif ve güçlü kullanamadığı ve bu konu ile ilgili olarak kurum içerisinde yeterli bir etkileşim ağının oluşturulamadığı ve hatta genellikle açık iletişimden ziyade daha kapalı bir model ile sürecin işliyor olduğu sonuçlarına varılmaktadır.

Çalışanlarla yönetim arasındaki ilişki, diyalog, yetki ve sorumluluk mekanizmalarını iş sağlığı ve güvenliği perspektifinden farklı boyutlarıyla araştıran sorulara verilen yanıtlar genel olarak değerlendirildiğinde, İstanbul Üniversitesi personelinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorumluluklarının farkında olduğu, bu husustaki kurallara uygun bir şekilde çalıştıkları ve herhangi bir iş kazası yaşanması halinde durumu yetkili mercilere bildirmede herhangi bir çekincelerinin olmadığı görülmüştür. Bu bilinçlilik içerisinde hareket eden İstanbul Üniversitesi personelinin sağlık ve güvenlik konularını çalışma hayatının en önemli iki konusu olarak gördükleri de yine ortaya çıkan sonuçlar arasında yer almaktadır. Bunlara ilaveten kurumda iş sağlığı ve güvenliği konularında tam anlamıyla bir farkındalık oluşmadığı, üst yönetimin bu konuda alacağı kararlarda çalışanlardan azami oranda yararlanmadığı ve fikirlerini çoğu zaman almadığı, yöneticilerin çoğu zaman sağlık ve güvenlik konularında sorumluluk almakta tereddütlü davrandıkları ve çoğu zaman bu hususun ön plana çıkarılmasında öncülük etmedikleri ve iş sağlığı ve güvenliği açısından iş koşullarını denetlemede çok istekli olmadıkları sonuçlarına da ulaşılmıştır.

Ortaya çıkan sonuçlar çerçevesinde İstanbul Üniversitesi'nde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün güçlendirilmesi için bazı adımların atılması gerektiği düşünülmektedir. Bunlar; iş sağlığı ve güvenliği kültürünün güçlendirilmesine yönelik hizmet içi eğitimlerin nicelik ve nitelik düzeyinin artırılması; eğitimlerin, personelin

işyerlerinde karşılaşma ihtimali yüksek olan gerçek olay ya da durumlara daha fazla dayandırılması ve uygulamalı eğitimlerin artırılması; üniversite yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği politikası oluşturma hususunda örgüt içi iletişimi daha güçlü bir şekilde yapılandırması ve iş sağlığı ve güvenliği konuları hakkında daha fazla bir etkileşim ortamı yaratmaları gerektiği; açık iletişim kanallarının yaygınlaştırılması; iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurumsal farkındalık oluşturma çaba ve çalışmalarının artırılması; iş sağlığı ve güvenliği konuları hakkında çalışanların fikirlerinin daha fazla alınması; yöneticilerin sağlık ve güvenlik konularının geliştirilmesinde daha fazla sorumluluk almaları, bu hususa öncülük etmeleri ve denetim süreçlerine daha fazla önem vermeleri gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Akalp,
Gizem;
Nurettin
Yamankara
deniz:
“İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt:3, Sayı:2, 2013.

Akalp,
Gizem;
Yamankara
deniz,
Nurettin:
Akalp G. Ve Yamankaradeniz N., "İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 2013, Cilt: 3, Sayı: 2, ss. 96-109.

Akın,
Levent:
“İş Sağlığı ve Güvenliği’nde İşyeri Örgütlenmesi”, A.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 54, Sayı: 4, 2005.

Aktaş,
Hakkı;
Şimşek,
Eylme:
“Örgütsel Sessizlik ile Algılanan Bireysel Performans, Örgüt Kültürü ve Demografik Değişkenler Arasındaki Etkileşim”, **Akdeniz İİBF Dergisi**, C: 28, 2014, ss. 24-52.

Alper,
Yusuf:
“Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı–İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye’deki Uygulama ile Karşılaştırılması”, Sosyal Siyaset Konferansları, 37–38. Kitaplar, İstanbul, İ.Ü. Yayını, No: 3662, 1992.

Altan
Tekin,
Fusun:
“İş Güvenliği ve Önemi”, Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 1–2, 1991.

Arseven, “Yeni İş Kanununun İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı”, TİSK İşveren
Faik: Dergisi,

Aydın,

Ufuk;

Gökçek [İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazaları ve Meslek](#)
Karaca, [Hastalıklarının Önlenmesindeki Rolü, Çimento Endüstrisi İşverenleri](#)
Nuray; [Sendikası Cilt: 27 Sayı: 4 TEMMUZ 2013, \(Çevrimiçi\),](#)
Canbey <http://www.ceis.org.tr/dergi/2013temmuz/makale2.pdf>, 13.07.2017.

Özgüler,

Verda:

Aydınlı,

Halil

İbrahim;

Memiş,

Levent:

“1990’lardan Günümüze Türkiye’de Yönetişim (Governance):
Literatüre Dayalı Bir İnceleme”, **Selçuk Üniversitesi İktisadi ve**
İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi,
Nisan 2015, Sayı 29.

Aytaç,

Serpil:

[“Güvenlik Kültürü ile İSG Politikaları Oluşturulmasında ve](#)
[Uygulamalarında Sosyal Diyalogun Rolü”, \(Çevrimiçi\),](#)
www.isggm.gov.tr/docs/sunumlar/Bursa/Serpil_aytac.ppt,
[16.05.2017.](#)

Aziz, Aysel;

Dicle, Ülkü:

Örgütsel İletişim, İstanbul, Hiperlink Yayınları, 2017.

Babalık,

Fatih:

“İşyerinde Gürültü ve Sağırılık Olasılığı”, II. İş Sağlığı ve Güvenliği
Kongresi Bildirileri, Adana, 2–3 Mayıs 2003.

- Başbuğ,
Aydın: **İş Yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Şeker-İş, 1. Baskı, Mayıs 2013.
- Baysal,
Sadettin: **“KOBİ’lerde İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi”**, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Sayı: 36, Yıl: 7, Ekim–Kasım–Aralık 2007.
- Berberoğlu,
Güneş;
Baraz,
Barış: **“Tusaş Motor Sanayi A.Ş.’de Örgüt Kültürü Araştırması”**, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C: 15, S: 2, 1999, ss. 65-84.
- Birleşik
Metal İş
Sendikası: **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Derleyen: Hacer Tuna, İstanbul, Birleşik Metal İş Yayınları, Yayın No: 94/1.
- Bozkur,
Rıdvan: **“Application of Modern Accident Prevention Techniques to OAL Mines”** Ankara, METU, Mining Engineering Department, M.Sc. Thesis, 1993.
- Brooks, Ian: **Organisational Behaviour: Individuals, Groups and Organisation**, Bs. 2, Essex, Prentice Hall, 2003.
- Cameron,
Kim;
Quinn,
Robert: **Diagnosing and Changing Organizational Culture**, Jossey Bass Pub., San Francisco, 2006.

- Cameron,
Kim: **A Process For Changing Organizational Culture**, Ed. Michael Driver, The Handbook of Organizational Development, 2004, ss. 1-18.
- Can Baysal, Ayşe: **Çalışma Yaşamında İnsan**, İstanbul, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını, No: 225, 1993.
- Can, Melih; Hüseyinli, Namık: “Çalışma Hayatında İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü ve Otel Çalışanlarının Güvenli Davranışlarının İncelenmesi”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:21, S:4, 2017.
- Candemir, Bilgin: “**OHSAS/TS 18001’in Mevzuatımıza Getirdikleri**”, İş Güvenliği Dergisi, İstanbul, İSGİAD Yayını, Yıl: 3, Sayı: 10, Nisan–Mayıs–Haziran 2007.
- Canman, Doğan: **Çağdaş Personel Yönetimi**, Ankara, TODAİE Yayınları, No: 260, 1995.
- Canman, Doğan: **Çağdaş Personel Yönetimi**, Ankara, TODAİE Yayınları, No: 260, 1995.
- Centel, Tankut: **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı**, İstanbul, MESS Yayını, Yayın No: 338, 2000, s. 2–3; Müjdat Şakar, İş Kanunu Yorumu, 2. Baskı, Ankara, Yaklaşım Yayınları, 2006.

Chen, Li
Yueh: “Examining the Effect of Organization Culture and Leadership Behaviors on Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance at Small and Middle-sized Firms of Taiwan”, **The Journal of American Academy of Business**, September, 2004, ss. 432-439.

Cıgla,
Erten: “**İş Kazalarına Kilit: Ergonomi**”, MESS İşveren Gazetesi, İstanbul, MESS Yayını, Yıl: 35, Sayı: 699, Şubat 1998.

Cooper,
Dominic: **Improving Safety Culture: A Practical Guide**, London, Wiley, 1998.

Cox, Sue;
Cheyne,
Alistair: "Assessing safety culture in offshore environments", **Safety Science**, 2000, Vol.: 34, No: 1-3, pp. 111-129.

Çalışma ve
Sosyal
Güvenlik
Bakanlığı: “**Kimyasallar ve Sınır Değerleri Tanımları**”, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Yıl: 4, Sayı: 19, Mayıs–Haziran 2004.

Çilengiroğlu,
Orçun: **AB’ye Uyum Sürecinde Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği**, İzmir, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006.

ÇSGB: **İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları**, Ankara, ÇSGB, 2004.

ÇSGB [506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, \(Çevrimiçi\) İnternet Adresi: www.csgeb.gov.tr, 17.05.2017.](http://www.csgeb.gov.tr)
Web:

Demirbilek, **İş Güvenliği Kültürü**, 1. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005.
Tunç:

Demirbilek, **İş Güvenliği Kültürü**, İstanbul, Legal Yayınları, 2005.
Tunç:

Demircioğlu, A. Murat: **“Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği”**, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 2, Kamu–İş Yayını, Haziran 1997.

Devlet Planlama **İş Gücü Piyasası Özel İhtisas Komisyon Raporu**, Ankara, Teşkilatı DPT.2548–ÖİK. 564, 2001.
(DPT):

DubBrin, **Fundamentals of Organizational Behavior**, Bs. 2, Ohio, South-Andrew: Western College Pub, 2005.

Dursun, **İş Güvenliği Kültürü**, Beta Yayınları 1. Baskı, İstanbul, Mart 2012.
Salih:

Erdem, Ramazan; Adıgüzel, Orhan; Kaya, Aslı: **“Akademik Personelin Kurumlarına İlişkin Algıladıkları Ve Tercih Ettikleri Örgüt Kültürü Tipleri”**, Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, S: 38, 2010, ss. 73-88.

Erdem,
Ramazan: “Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerine Bir Çalışma”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, C: 2, S: 2, 2007, ss. 63-79.

Erdem,
Yaşar: “Sosyal İnsan, Sosyal Etkileşim, Grup Yaşamı, Kültür ve Toplum Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği”, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını, Yıl: 4, Sayı: 17, Ocak–Şubat 2004.

Erdoğan,
İrfan: **İletişimi Anlamak**, Ankara, Erk Yayınları, 2005.

Eren, Erol: **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, B. 12, İstanbul, Beta Yayınları, 2010.

Erkan,
Necmettin: “Çalışma Hayatında Fizyolojik Stresler ve Ergonomi”, İş Hekimliği Ders Notları, 3. Basım, Ankara, Türk Tabipler Birliği Yayını, Ocak 2003.

Erkul,
İhsan: **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 79, 1986.

European
Agency for
Safety and
Health at
Work: “Priorities and Strategies in Occupational Safety and Health Policy in the Member States of the European Union”, (Çevrimiçi), <http://osha.europa.eu/en>, 15.05.2017.

Fırat,
Zerrin: **“İnsan Kaynakları Yönetiminin İş Güvenliğine Yaklaşımı”**,
Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi (e-dergi),
(Çevrimiçi), <http://www.paradoks.org>, Yıl: 4 Sayı: 1 Ocak–2008.

Fişek,
Gürhan: **“Meslek Hastalıkları ve Korunma Yöntemleri”**, İş Güvenliği,
Ankara, TMMOB Yayını, No: 2003/294/2, 2003.

Gerek,
Nüvit: **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Eskişehir, Anadolu Üniv. Yayını, 2000.

Gerek,
Nüvit: **Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Ankara, Türk Metal
Sendikası Yayınları, 1998.

Gerek,
Nüvit: **Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Ankara, Türk Metal
Sendikası Yayınları, 1998.

Güllüoğlu,
Özlem: **Örgütsel İletişim: İletişim Doyumu ve Kurumsal Bağlılık**, Konya,
Eğitim Kitabevi Yayınları, 2011.

Güyağüler,
Tevfik: **“Kaza Önlemede Kaza Maliyet Hesaplama Modelinin Kullanımı”**,
İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Yayını, Sayı: 33, Yıl: 7, Ocak–Şubat– Mart 2007.

Gyekte, “Workplace safety perceptions and perceived organizational support:
Seth; Do supportive perceptions influence safety perceptions?”,
Salminen, **International journal of occupational safety and ergonomics:**
Simo: **JOSE**, C: 13, S: 2, 2007, ss. 189-200.

Hofstede, “Organizational Culture: Siren or Sea Cow? A reply to Dianne Lewis”,
Gert Jan: **Strategic Change**, C: 9, S: 2, 2000.

International
Labour
Office: **Encyclopaedia of Occupational Health and Safety**, 4th Edition,
Geneva, Vol: 1, Part: IV, 1987.

Jørgensen, “Accidents and Safety Management Chapter 56–Accident Prevention,
Kirsten: Concepts of Accident Analysis”, **Encyclopaedia of Occupational
Health and Safety**, 4th Ed., Geneva, ILO Publication, Vol: 2, Part
VIII, 1998.

Kalemci
Tüzün,
Fatma;
Çağlar,
İrfan: “Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi”, **Journal
of Yaşar University**, Sayı: 9, No:3, 2008.

Karadeniz,
Oğuz: [Dünyada’ da ve Türkiye’ de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve
Sosyal Koruma Yetersizliği, \(Çevrimiçi\),
http://calismatoplum.org/sayi34/oguz%20karadeniz.pdf, 13.07.2017.](http://calismatoplum.org/sayi34/oguz%20karadeniz.pdf)

Kaynak, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul, İ.Ü. İşletme İktisadi Enstitüsü
Tuğray: Yayını, No: 406, 1998.

Kırkış, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Dora Yayıncılık, 2.Baskı, Bursa 2016.
İlknur:

“İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri”, İş Güvenliği Dergisi,
Kural, Erol İstanbul, İSGİAD Yayını, Yıl: 2, Sayı: 4, Mayıs–Haziran–Temmuz
2005.

Lloyd, John
;
Mitchinson, **Cahillikler Kitabı**, Çev. Cihan Aslı Filiz, Emre Ergüven, 10. Baskı,
John: İstanbul, NTV Yayınları, Ekim 2008.

“İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Yeni Hedefler”, İşveren
Mert, Vedat Dergisi, TİSK Yayını, Mayıs 2002, (Çevrimiçi),
Reha: http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=518&id=31,
15.06.2017.

O'Reilly, **“Corporations, Culture, and Commitment: Motivation And Social
Charles Control In Organizations”**, **California Management Review**, C: 31,
S: 4, 1989, ss. 9-25.

Odaman, **“4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Sonrasında İş Sağlığı ve Güvenliği
Serkan: Hükümlerinin Önemi ve OHSAS 18001 Yönetim Sistemi”**, Human
Resources, Mart 2005.

Odom,
Randall;
Boxx, W.
Randy;
Dunn,
Mark:
“Organizational Cultures, Commitment, Satisfaction, and Cohesion”,
Public Productivity & Management Review, C: 14, S: 2, 1990, ss.
157-169.

Ofluoğlu,
Gökhan;
Uysal,
Fusun:
“İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Psiko-
Sosyal Sorunların Dışsal Maliyeti”, İş Hukuku ve İktisat Dergisi,
Kamu-İş Yayını, Cilt: 5, Sayı: 4, 2000.

Okay, Ayla: **Kurum Kimliği**, İstanbul, Mediacat Kitapları, 2000.

Orhun,
Haluk:
“İş Yerlerinde Fiziksel Etkenler”, İş Hekimliği Ders Notları, 3.
Basım, Ankara, Türk Tabipler Birliği Yayını, Ocak 2003.

Orhun,
Haluk:
“Fiziksel Etkenler”, İş Güvenliği, Ankara, TMMOB Yayını, No:
MMO/2003/294/2, 2003.

Özenli,
Sbahattin:
İşletmelerdeki Örgütsel Kültür Yapısının Takım Anlayışına Etkisi,
(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2006.

Özkılıç, [İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri, \(Çevrimiçi\),](#)
Özlem: [http://www.tisk.org.tr/download/yayinlar/is_sagligi_veguvenligi_meto_dolojileri.pdf, 06.06.2017.](http://www.tisk.org.tr/download/yayinlar/is_sagligi_veguvenligi_meto_dolojileri.pdf)

Özkılıç, **“KOBİ’lerde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi ve Risk Değerlendirme Kavramı”** İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Sayı: 36, Yıl: 7 Ekim–Kasım–Aralık 2007.

Pala, **“İSG Politikası ve Güvenlik Kültürü”**, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını, Yıl: 5, Sayı: 25, Mayıs–Haziran 2005.

Pala, **“Gemlik Sanayi Sitesinde Çalışan İşçilerin Sağlık Durumlarının Değerlendirilmesi”**, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Türk Tabipleri Birliği Yayını, Sayı: 7, Temmuz 2001.

Pekşen, **“İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası ve Güvenlik Kültüründe Sosyal Yıldız; Diyalogun Önemi”**, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını, Yıl: 5, Sayı: 25, Mayıs–Haziran 2005.

Robbins, **Örgütsel Davranış**, Çev. İnci Erdem, Nobel Yayıncılık, İstanbul, Stephan: 2016.

Sabuncu,
Hilmi: “Endüstride Risk Değerlendirmesi Yöntemleri ve Risk Analizi”,
İş Güvenliği Dergisi, İSGİAD Yayını, Yıl: 2, Sayı: 4, Mayıs–
Haziran–Temmuz 2005.

Sabuncuoğlu,
Zeyyat;
Gümüş,
Murat: **Örgütlerde İletişim**, İstanbul, Arıkan Yayınları, 2008.

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), 2006 Yılı İstatistikleri.

Simard,
Marcel: **Safety Culture And Management**, (Çevrimiçi)
<http://www.ilo.org/encyclopedia/?docnd=857100071nh=0ssect=0>,
28 Temmuz 2019.

SOMUNO
ĞLU,
Sinem: **Kavramsal Açıdan Sağlık**, Hacettepe Üniversitesi, Hacettepe Sağlık
İdaresi Dergisi (HSİD), Cilt 4, Sayı 1, Ankara, 1999.

Sözer,
Zeynep: Örgüt kültürünün iş gören motivasyonu ile ilişkisi ve bir uygulama,
(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.

Şerifoğlu,
U. Kürşat;
Sungur,
Elif: “İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması;
**Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının
Kullanımı**”, Yönetim Dergisi, İstanbul, İ.Ü. İşletme İktisadi Enstitüsü
Yayını, Yıl: 18, Sayı: 58, Ekim 2007.

Şerifoğlu,
U. Kürşat;
Sungur,
Elif:
“İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı”, **Yönetim Dergisi**, Sayı:58, 2007.

Şerifoğlu,
U. Kürşat;
Sungur,
Elif:
Şerifoğlu K. U. Ve Sungur, Elif, "İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü Ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı", **İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü yayını olan Yönetim Dergisi**, 2018, Cilt: Sayı 58, ss.1-17.

TDK:
[“Yönetişim”, TDK Güncel Türkçe Sözlük, \(Çevrimiçi\)](http://sozluk.gov.tr/)
<http://sozluk.gov.tr/>, 10 Temmuz 2019.

The World
Health
Organizatio
n:
Occupational Health Page, (Çevrimiçi),
http://www.who.int/peh/Occupational_health/occindex.htm,
16.06.2017.

TMMOB İl
Koordinasy
on Kurulu:
Tuzla Tersaneler Bölgesi İzleme ve İnceleme Komisyonu, Tuzla Tersaneler Bölgesindeki Çalışma Koşulları ve Önlenebilir Seri İş Kazaları Hakkında Rapor, DİSK/LİMTER–İŞ/TMMOB/İstanbul Tabip Odası, 22 Ocak 2008.

Topçuoğlu,
Handan;
“İş Güvenliği Yönetim Sitemleri”, İş Güvenliği, Ankara, TMMOB Yayını, No: MMO/2003/294/2, 2003.

Özdemir,

Şenay:

Türk “ÇSGB Tarafından Hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
Mühendis Tasarısı Taslağına İlişkin TMMOB Görüşü”, 7 Ekim 2008,
ve Mimar (Çevrimiçi),
Odaları <http://www.tmmob.org.tr/modules.php?op=modload&name=Sections>
Birliği, &file=index&req=printpage &artid=865, 15.05.2017.

Ulukuş, **Örgütsel İletişim Örüntüsünün Kurum İçi İlişkilerdeki Önemi**
Kanuni (Aksaray İl Emniyet Teşkilatında Uygulamalı Bir Çalışma),
Sultan Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya, Selçuk Üniversitesi Sosyal
Süleyman: Bilimler Enstitüsü, 2010.

Uysal, **Örgütsel İletişimde Nöro Linguistik Programlama ve Bir**
Fatma Gül: **Uygulama**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bursa, Uludağ
Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

Ünal, **“Kadın Çalışanlar Çalışma Hayatı–İş sağlığı ve Güvenliği”**, İş
Çiğdem: Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Yayını, Sayı: 36, Yıl: 7, Ekim–Kasım–Aralık 2007.

Ünal,
Çiğdem: “**Kadın Çalışanlar Çalışma Hayatı–İş sağlığı ve Güvenliği**”, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Sayı: 36, Yıl: 7, Ekim–Kasım–Aralık 2007.

W.
Hendrick,
Hal: “**The Technology of Ergonomics**”, Theoretical Issues in Ergonomics Science, Vol: 1, No: 1, January 2000.

Wallach,
Ellen: “Individuals and Organizations: The Cultural Match”, **Training and Development Journal**, February, 1983.

Yakut,
Ahmet;
Akbiyıklı,
Rıfat: “İşçi sağlığı ve güvenliği yönetimi ile toplam kalite yönetimi sistemleri veri analizi incelemesi”, **SAÜ. Fen Bil. Der.**, 17. Cilt, 1. Sayı, s. 97-103, 2013.

Yılmaz,
Fatih: **Avrupa Birliği ve Türkiye’ de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’ de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, 2009.

Yılmaz,
Fatih:

“Çağdaş Bir Çalışma Yaşamının Anahtarı: İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi, Ülkemiz ve Avrupa Örneği”, İş Güvenliği Dergisi, İstanbul, İSGİAD Yayını, Yıl: 3, Sayı: 9, Ocak–Şubat–Mart 2007.

Yılmaz,
Gülbüz:

“İş Kazalarının Maliyeti”, (Çevrimiçi),
http://www.isguvenligi.net/index.php?option=com_content&task=view&id=39, 05.05.2017.