

GÜVENLİ İŞYERİ YARATILMASINDA İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN ÖNEMİ VE İŞLETME VERİMLİLİĞİ AÇISINDAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ FAALİYETLERİNE EKONOMİK KATKISI

(Sayfa 2-17)

Dr.Cihandar HASANHANOĞLU

Başkent Üniversitesi

AFEM Uyg. ve Arşt. Merk.Md.

İSG Eğt.Koor.

chasanhanoglu@baskent.edu.tr

J.Kurmay Albay(E)

Öz

İş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri multidisipliner bir alan olup, çok yönlü ve çok kapsamlı çalışmalar kapsamında değerlendirilmektedir. Günümüzde bilişim çağının ortaya koyduğu ciddi ve önemli değişimler, teknik ve teknolojik gelişmeler, sanal dünyanın yarattığı derinlikler gerek özel sektörde, gerekse kamu kuruluşlarında personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine doğru bir geçişi zorunlu kılmaktadır.

İşletmelerde personel yönetimi; klasik personel faaliyetleri olarak kabul edilen kişilerin özlük işlemleri ile ilgili idari ve teknik işleri (*işe alma, işten çıkarma, taltif ve cezalandırma, disiplin işlemleri, arşiv tutma, ücret bordrolarını hazırlama gibi bütünü olarak*) esas alırken, insan kaynakları yönetimi daha geniş ve etkili perspektifleri öngörmektedir.

İnsan kaynakları yönetiminde; girdiler, değerler, kaynaklar ve beklentiler günün koşul ve gereksinimlerini karşılarken, geleceğin koşul ve gereksinimlerine de odaklanır. İnsanın işletme için en değerli öz kaynak olduğu anlayışıyla birlikte, işletme hedef ve amaçlarına yönelik çok daha fazla uzmanlık gerektiren yeni görev alanları da eklenmiştir. İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) yirminci yüzyılın özellikle son çeyreğinde hızla yükselen bir eğilimle iş hayatında içselleştirilerek yerini almıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 112 numaralı tavsiye kararına göre, çalışan sağlığının amacı;

“Çalışanların sağlık kapasitelerini en yüksek düzeye çıkarmak, çalışmanın olumsuz koşulları nedeniyle sağlığın bozulmasını önlemek, her çalışana fiziksel ve ruhsal yeteneklerine uygun işlerde çalıştırmak ve yapılan iş ile çalışan arasında uyum sağlayarak, en az yorgunlukla en uygun verimliliği elde etmek” olarak tanımlanmaktadır.

Çağdaş İş sağlığı ve güvenliğinin temelinde insan olduğu kabul edilirse, çağdaş iş sağlığı ve güvenliği anlayışının temelini oluşturan yaklaşım ile insan kaynakları yönetiminin hedefinin birbiriyle örtüştüğü görülmektedir.

Kısaca; bir işletmedeki tüm bölümleri bir makinenin dişlerine benzetirsek İnsan Kaynakları Bölümü bu dişlerden biri gibi hareket etmek yerine, dişlerin rahatlıkla dönmesini sağlayan, akışkanlığı organize eden, sistematik bütünlüğe etki eden, bütünleşik sistemin fonksiyonel alanıdır. Bütüne yönelik kritik görev yapmaktadır.

Bu çalışmadan güdülen amaç: İnsan kaynakları yönetiminin önemi ve doğru yönetilen insan kaynaklarının İSG ‘ye katkısı ve dolaylı olarak örgütsel verimlilik ve etkinliğe yararını ortaya koymaktır. Güvenli işyeri yaratılması açısından önemini vurgulamaktır.

Bu çalışmada yöntem olarak: Kurumsal kapasite ve işletme dinamikleri olarak İnsan Kaynakları Yönetimini profesyonelce yürüten ve konuda işletme izlekleri, mevzuat, stratejik yaklaşımlar yönetsel öngörüler kapsamında hareket eden son iki yılda iş kazası ve meslek hastalığı yaşanmayan Uluslararası bir işletmede İKY'nın İSG ile bağlantıları ve sonuçlarını ortaya koymak olarak belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: İnsan kaynakları yönetimi, İKY ile İSG bağlantısı, işletmelerde ekonomik boyut

Contribution of human resources management to occupational health and safety activities

Summary

Occupational health and safety activities are a multidisciplinary field and are evaluated within the scope of multi-faceted and comprehensive studies. Nowadays, serious and important changes, technical and technological developments and depths created by the virtual world necessitate a transition from personnel management to human resources management both in private sector and public institutions.

Personnel management in enterprises; While it is seen as administrative and technical works such as hiring, dismissal, remuneration and punishment, disciplinary procedures, archiving, preparing wage payrolls related to personal transactions of persons accepted as classical personnel activities; With the understanding that human beings are the most valuable resource for the business, new missions have been added that require much more expertise towards the business goals and objectives. Human Resources Management (HRM) has been internalized in business life with a rapidly rising trend especially in the last quarter of the twentieth century.

Human Resources Management; It is a field of science and practice that seeks to increase the capacity and motivation of the working people with the aim of increasing the efficiency and effectiveness of the organization, and accepts the human being as the most important value of the organization. The most prominent features of human resources management are; continuous, to increase employee capacity and motivation, to shed light on visionary approaches to continuous innovative targets in order to increase the efficiency and effectiveness of the organization it can be said to create as many activities and actions as necessary in line with the objectives.

According to the International Labor Organization Recommendation 112, the aim of employee health is; It is defined as maximizing the health capacity of the employees, preventing the deterioration of health due to the negative conditions of the work, employing each employee in the works that are suitable for their physical and mental abilities, and adapting between the work done and the employee, and achieving the most efficient productivity with minimum fatigue.

Contemporary If it is accepted that human beings are the basis of occupational health and safety, it is seen that the approach that constitutes the basis of contemporary occupational health and safety converges with the target of human resources management.

Briefly; If we compare all the parts of an enterprise to the teeth of a machine, the Human Resources Department acts as an oil that makes the teeth rotate easily instead of acting as one of those teeth.

The aim of this study is to reveal the importance of Human Resources Management and the contribution of correctly managed human resources to OHS and indirectly to the benefit of organizational efficiency and effectiveness.

In this study, as a method: In the last two years, professionally executing Human Resources Management as institutional capacity and operational dynamics and acting within the scope of operational perspectives, legislation, strategic approaches and managerial predictions, there are no accidents and occupational diseases in the last two years. to reveal.

Key words: Human resource management, OHS connection with HRM, economic dimension in enterprises ,safe workplace

1.Giriş

1. 1. İnsan Kaynakları Yönetimi Tarihiyle İSG Tarihiyle Kesişim Ve Etkileşim Durumu:

İnsan Kaynakları Yönetimi ile ilgili kavramının genelde ikinci dünya savaşından sonra ortaya çıktığı ifade edilmekle birlikte, söz konusu kavramın mantık ve yaklaşım perspektifinin daha eski dönemlere dayandığını söyleyebiliriz. Babil kralı Hammurabi'nin (MÖ 1728-MÖ 1686) toplumsal yaşam kurgusu kapsamında çeşitli meselelerde verdiği kararlar, Babil'in koruyucu tanrısı Marduk adına yapılan Esagila Tapınağı'na dikilen bir taş üzerine Akatça dilinde yazılmıştır(wikiwand.com, 2019). Örneğin; İKY'nin alt fonksiyonel sahalarından biri olarak kabul edilen ücret yönetimi ve ücretlendirme sistemi ile ilgili hususlara Hammurabi kanunlarında yer verilmiştir.

M.Ö. 1600'lerden Çinlilerde ilk iş bölümü ve uzmanlaşmayı görüyoruz. M.Ö. 400'lerde Çinlilerde personel devir hızının yüksekliğini kullandıklarına rastlıyoruz. (<https://univerlist.com:2019>, www.ikgenc.com: 21019)

Yine Hammurabi kanunlarından; bazı işler için, işçilere ödenmesi gereken asgari ücret tutarı belirlenmiş, bu ücreti ödemeyen işverenlere de cezalar öngörülmüştür. Örneğin tayfalar ve öküz çobanları yılda 1800 kilo buğday ücret alırken, tabiplere özgür bir insanın kırılan kemiklerini iyileştirmeleri halinde beş şekel, özgürlüğe yeni kavuşmuş bir kölenin kemiklerini iyileştirmenin bedeli olarak üç şekel, köleler içinse iki şekel ücret verildiği görülmektedir. Yani asgari ücret de sadece yapılan işe göre değil, müşterinin sosyal konumuna göre değişiyordu.(<https://onedio.com:2019>)

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında özellikle inşaat işleri ne yönelik olarak Hammurabi kanunlarında;

- ✓ Eğer bir müteahhidin sağlam yapmadığı bir binanın çökmesi sonucunda bina sahibi hayatını kaybederse, yüklenici ölüm cezasına çarptırılır.
- ✓ Eğer bina sahibinin oğlu hayatını kaybetmişse, müteahhidin oğlu ölüm cezasına çarptırılır.
- ✓ Eğer bina sahibinin kölesi hayatını kaybetmişse, yüklenici aynı değerinde bir köleyi bina sahibine verir.
- ✓ Eğer müteahhidin sağlam yapmadığı bir binanın çökmesi sonucunda bina sahibinin malları hasar görmüşse, yüklenici binayı yeniden yapacağı gibi bina sahibinin tüm zarar ve ziyanını da karşılayacaktır.
- ✓ Bir binanın inşaat kurallarına uyulmadan yapılan bir duvarı yıkılırsa, yüklenici tüm masrafları kendisine ait olmak üzere o duvarı sağlamlaştırmak zorundadır.(Akpınar, 2014:2, Hammurabi kanunları – eksisozluk.com.)

İSG açısından çalışma ortamı sağlık gözetimi ilk ve acil yardım faaliyeti olarak da ifade edilebilecek şekilde eski mısırlarda (M.Ö 1500'lü yıllar) piramitlerin inşaatı için yeterli iş gücünün sağlanması için tıbbi servisler kurulmuştur.

Tarihi süreç içerisinde adı fiilen iş sağlığı ve güvenliği olmasa bile bu alana hizmet edecek şekilde bazı düzenlemelerin yapıldığına tanıklık etmekteyiz. Söz konusu çalışmalar çağdaş İSG'nin temel fonksiyonlarına yönelik ilk ve önemli çalışmalardır. Örneğin;

- ✓ Hipokrat (M.Ö.370-460) tarafından kurşun zehirlenmesi tanımlanmış, (Selek, 2016)
- ✓ Platon tarafından (M.Ö.428-348); zanaatkarların çalışma koşullarından kaynaklı sorunları dile getirilmiş,
- ✓ Aristo ise (M.Ö. 384-322) gladyatörlere verilecek gıda ve diyet konusu gündeme taşımış, Galen (M.S. II'nci yy.) hastalıklarda çevre faktörü, miasma teorisini dile getirmiş,
- ✓ Paracelsus, zehir konusu ayrıntı ile açıklamış,
- ✓ George Bauer-Gregorius Agricola; 1526 yılında Avrupa madenlerinde çalışan işçi sorunları ile ilgili bilgileri içeren “ De Re Metalica ” adlı eseri yazmış,
- ✓ Bernardino Ramazzini ise; iş sağlığı alanında meslek hastalıklarına yönelik farklı bir bakış açısı kazandırmıştır.1713 yılında yayımladığı “ De Morbis Artificum Diatriba” isimli kitabında özellikle iş kazalarını önlemek için, işyerlerinde koruyucu güvenlik önlemlerinin alınmasını önermiştir ((Selek H. , 2016, s. 13) (Akpınar, 2014:3).

İnsan Kaynakları kavramının bilimsel olarak ilk kez Endüstri Devrimi ile ortaya çıktığı görülmektedir. Endüstri Devrimi, 18. yüzyılın ortalarından başlayıp 19. yüzyılın sonları ve 20. yüzyılın başlarına kadar süren, Batı'da

özellikle Avrupa’da bilimsel ve teknolojik gelişme doğrultusunda buhar gücüyle çalışan makinelerin yapılması ve makineleşmiş endüstrinin doğması sürecidir. Endüstri Devrimi ilk olarak ve belirgin şekilde 1750 ile 1830 yılları arasında İngiltere’de ortaya çıktı, sonraları diğer Avrupa ülkelerine de yayıldı (Https://inkilab.info: 2009) Tabii ki 1870’lerde insan kaynakları yönetimi adıyla tanınan bir kavram henüz yoktu (Bakkalbaşı,2017: 442). Bu dönem; ekonomik hayatın hızla geliştiği, önemli sanayi kuruluşların doğduğu ve insanların evleri yerine fabrikalarda çalışmaya başladığı bu dönem İSG faaliyetlerinin de kısmen yasal zemine bağlanarak uygulandığı yıllar olarak görülmektedir.

1890'larda NCR Corporation'ın ayrı personel ofisi açmasıyla ilk personel yönetimi bölümü olarak tarihteki yerini almıştır. 1. Dünya savaşının yaşandığı dönemlerde, orduya alınacak askerlerin seçimi ve uygunluğu kapsamında bazı psikolojik testlerin uygulandığı görülmekte olup, personel seçimi literatürde ilk kez yerini almıştır. Büyük buhranın ortaya çıkışıyla birlikte çalışma hayatı ile ilgili bazı önlemlerin alındığı bu dönemde işsiz sayısında çok fazla artışların meydana geldiğini görmekteyiz. Çalışan kişilerin haklarına yönelik 1935 yılında Rossevelt tarafında sakatlık, ölüm aylığı, işsizlik sigortası gibi kavramlar yürürlüğe konmuştur.

En önemli gelişmelerden biride personel yönetiminde psikolojiden yararlanma olmuştur. Çalışanların verimliliğinin sadece çalışma koşulları ya da ücrete göre değil, sosyal ve psikolojik etkenlere bağlı olarak da değiştiği ortaya konulmuştur. 2. Dünya savaşıyla birlikte insanlık bilgisayar teknolojisiyle tanışmış ve sosyal ilişkiler kavramını öğrenmiştir. Bu tarihten sonra emeğin verimliliği üzerine gidilmeye başlanmıştır. Personel yönetimi bölümünü 1980'lerde varlığını devam ettirmek isteyen, gelişime açık, büyük şirketler tarafından daha çok önemsenmiştir. Personel Yönetimi 1990'larda ise İnsan Kaynakları Yönetimi kavramı olarak değişmeye başlamıştır. İnsan Kaynakları Yönetimi bu dönemden sonra kendini geliştirmeye devam etmiş, yeni fonksiyonlar elde ederek, kendi içinde yeni kavramlar oluşturmuştur.

1.2. İnsan Kaynakları Yönetimi İle İSG İlişkisi:

İnsan kaynakları yönetimi; örgütün verimliliğini ve etkenliğini arttırmak amacı ile çalışan insanın kapasitesinin ve isteklendirmenin artırılmasını sağlamaya çalışan, bunu yaparken de insanı örgütün en önemli değeri olarak kabul eden bir bilim ve uygulama alanıdır. İnsan kaynakları yönetiminin en belirgin özellikleri ise; sürekli olması, çalışanın kişisel kapasitesinin geliştirilmesi, çalışmaya yönelik isteklendirmenin artırılması, sürekli yenilikçi hedeflere ve vizyoner yaklaşımlara ışık tutması, en başta insanı örgütün en önemli değeri olarak kabul ederek insan odaklı çalışmaları özendirilmesi olarak belirtilebilir. Ayrıca; proaktif yaklaşım ve dinamik süreç, geniş ve derin görüşlülük, stratejik ve operatif yaklaşımlar, öncül ve ikincil amaçlar, stratejik hedefler doğrultusunda gerektiği kadar izlekler ve aksiyonlar yaratması nedeniyle sürdürülebilir, katılımcı, yaratıcı ve güncel işletme ana fonksiyonlarından bir olarak tanımlanabilir.

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) İş Sağlığı ve Güvenliğini (İSG), ;“Tüm mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek, çalışanların çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, çalışma sırasında sağlığa aykırı etmenlerden oluşan tehlikelerden korumak, fiziksel, fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleksel ortamlara yerleştirmek ve bu durumları sürdürmek, özet olarak işin insana ve her insanın kendi işine uyumunu sağlamak” olarak tanımlamıştır(Yiğit,2015:2)

İş Sağlığı ve Güvenliği kavramının, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği kavramından farklı olarak, reaktif yaklaşımı değil, proaktif bir yaklaşımı öngörmesidir. Yani, tehlikelerin önlenmesinin yanında risklerin öngörülmesi, değerlendirilmesi ve bu riskleri tamamen ortadan kaldırabilmek ya da zararlarını en aza indirebilmek için yapılacak çalışmaları da içermektedir. Evrensel anlamda iş sağlığı ve güvenliği; henüz bir tehlike oluşmamışken bile işletmede oluşabilecek tehlikelerin ve risklerin öngörülerek bunların kabul edilebilir olup olmadığına karar verme çalışmalarını da beraberinde getirmektedir

Bir nevi işveren ile çalışanlar arasında köprü görevini üstlenen ve giderek gelişmekte olan İnsan Kaynakları bölümlerinin asıl amacı; stratejik plan ve programlar kapsamında işletme hedeflerini tutturacak şekilde işyerinde verimliliği arttırarak, her kademedeki çalışanların da tatmin olmasını sağlamaktır.

İş sağlığı ve güvenliği, iş gücünün etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasını amaçlayan insan kaynakları yönetiminin odak noktalarından biridir ve kuruluşların öncelikleri arasında yer alır. Çalışanlar için verimli, kaliteli, refah seviyesi yüksek ve güvenli çalışma ortamı sağlamakla birlikte, sanayileşmenin artması ve teknolojinin gelişmesi sonucu ortaya çıkan tehlikelerden, hem fiziksel hem de ruh sağlığına yönelik çeşitli risklerden çalışanları korumaya yönelik tedbirler alınması gerekir. Aslında iş sağlığı ve güvenliği, insan kaynağının fiziksel, zihinsel ve motivasyonel enerjisini açığa çıkmasını sağlayan temel unsurdur.(Erol,2016:2)

İnsan kaynakları, klasik dönem içerisinde personel tabanlı bir faaliyet olarak görülmüş ve personel işlemleri şeklinde ele alınmıştır. İşletmelerin en önemli girdisi ve öz kaynağı olarak kabul edilen insanın; daha çok belli bir ücret karşılığında emeğini ve zamanını sarf eden bir personel olarak ele alan bu yaklaşım, insanın doğasında yer alan sosyal ve canlı bir varlık olmasını çoğu zaman göz ardı etmektedir. Bu nedenle klasik dönemde örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş motivasyonu gibi çalışanın iş verimliliğini ve performansını artıracak unsurların ihmal edildiği anlaşılmaktadır. Personel politikasının bileşenlerini iş ve görev tanımlamaları, İmkân ve fırsat eşitliği sağlanması, alıştırma (uyum), rotasyon, iş sağlığı ve güvenliği, işgücü devir oranları, ücretlendirme, personelin kişilik haklarına saygı, eğitim programları, sağlıklı iletişim gibi unsurlar oluşturmaktadır.(Sezer ve Ak,2017)

Bilgi devrimiyle birlikte önem kazanan unsurlarının etkisiyle, insan kaynakları yönetiminde bazı değişimler yaşanmıştır. Bu kapsamda, insan kaynakları yönetiminin son dönemde öne çıkan ilkeleri şu şekilde sıralanabilir(Öğüt, 2001: 77)

- ✓ Günümüzde yaşanan ve işletmelerin entropiye girmesine neden olan bilgi eskimesi ve değişime uyumsuzluk problemlerini ortadan kaldırmaya ve bireysel gelişimleri sağlamaya yönelik bir yaklaşım sergilemek,
- ✓ Toplam kalite yönetiminin önerdiği iç müşteri anlayışı ile çalışanlara yaklaşmak ve çalışanların ihtiyaçlarının karşılanıp verimliliklerinin artırılacağı bir strateji geliştirmek,
- ✓ Stratejik insan kaynağı ihtiyaçlarını belirlemek ve örgüt ile birey arasındaki bütünleşmeyi sağlamak,
- ✓ Etkin bir kurumsal iletişimin sağlanabilmesi için bilgi akış sürecini düzenlemektir.

Bilindiği üzere insan kaynakları yönetiminin ilk fonksiyonu seçme ve işe alma değildir. Geleneksel seçme ve işe alma uygulamalarının özellikle fonksiyonlarına göre bölümlendirilmiş örgütlerde gruplar ve bölümler arasındaki bilgi paylaşımını sektöre uğrattığı belirtilmektedir. Diğer taraftan işe alma sürecinde, birey ve örgüt özellikleri karşılaştırılmakta ve işe alınacak adayların değerleri ile örgütsel değerlerin örtüşmesi arzu edilmektedir. Dolayısıyla, örgütün bilgi kültürü ile işe alınacak bireyler arasında bir uyum olması gerekmektedir (Edvardsson, 2008: 555).

İnsan kaynakları yönetiminin en önemli ve zorlu görevlerinden biri personel seçme ve yerleştirme; ilgili pozisyona doğru ve nitelikli personel seçilmesidir. İş sağlığı ve güvenliği açısından kurum kültürüne, pozisyon şartlarına ve hedefe uygun personel seçimi yapılmadığında; verimliliğin düştüğü, kurum bağlılığının azaldığı, çalışanlar arası çatışmaların ve uyumsuzluğun arttığı, özgüven eksikliği, isteklendirmenin azaldığı ve tüm bunlara bağlı olarak da iş kazalarının ve meslek hastalıklarının arttığı gözlemlenmektedir.

İnsan kaynakları yönetiminin odak noktalarından biri; iş kazalarının ve meslek hastalıklarının nedenlerini belirleyerek, kayıp iş günlerini azaltmak ve böylece işgücü verimliliğini arttırmak olmalıdır.

Son yıllarda artış gösteren iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek amacıyla ve bilimsel gelişmeler doğrultusunda, risk grubunda olabilecek çalışanları erken tespit etmeye ve önlem almaya yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Çalışan merkezli veya çalışma ortamı merkezli yapılan bu çalışmalarda hem iş kazaları hem de meslek hastalıkları analitik olarak incelenmektedir. Özellikle çalışanların uyum, eğilim, görüntü, görünüş gibi değişkenleri ele alınarak; hissettikleri baskı, zorlanma durumu, gerilim, kaygı, güven(sizlik), algı, kriz durumlarında verdikleri tepkiler gibi psikolojik özellikleri de göz önünde bulundurulmalıdır. Mevcut çalışma ortamlarının daha önceki koşullardan farkı olabileceği ve o alandaki tecrübe düzeyi de personel seçiminde dikkate alınması gereken diğer önemli konulardandır.

Çağdaş İSG yaklaşımı kapsamında; yaptığı iş, çalışma ortamı veya işletme içinde üstlenmiş olduğu görev, yetki ve sorumluluk ne olursa olsun; statüye ve pozisyona bağlı kalımsız tüm çalışanların fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal açıdan iyilik hallerinin en üst düzeye çıkarılması, çalışma ortamındaki risklerin en az düzeye indirilmesi

gerekmektedir. Risklerden korunma yöntemlerinin uygulanması, çalışanların yeteneklerine uygun işlerde çalışması, çalışanın yaptığı işe işin de çalışana tam uyumunun sağlanması, insan kaynakları fonksiyonlarının sistemli bir şekilde yürütülmesi ile mümkün olacaktır. İnsan kaynaklarının; etkin iletişim, işe özel eğitim, disiplin ve isteklendirme üzerinde çeşitli uygulamalardan yararlanması hem kurum kültürüne, hem de iş güvenliğine uyum konusuna olumlu katkı sağlayacaktır.

İnsan kaynaklarının sorumluluğu personel alımından sonra da devam etmelidir. Örneğin düzenli eğitimlerle bilgilerin güncellenmesi, çalışanların gözlemlenmesi, algı seviyelerine yönelik çalışmalar yapılması, ödül sistemlerinin getirilmesiyle sürdürülebilirlik sağlanmalıdır.

Hem işe alım hem de sürdürülebilir çalışan memnuniyeti için kurumlarda insan kaynakları yönetiminin önemi göz ardı edilemez durumdadır. Güvenli çalışma ortamıyla birlikte insana verilen değerün önemini de çalışanlara hissettirmek gerekir.

1.3.İnsan Kaynakları Yönetiminin İşlevselliği Ve Önemi:

İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarını oluşturan iş analizi, insan kaynakları planlaması, işgören seçimi, eğitim, performans değerlendirme, ücretlendirme ve sendika ile ilişkiler önemli rol oynamaktadır(Karacan, Erdoğan,2011:110)

İnsan kaynakları yönetimi;

- ✓ Ücret yönetimi,
- ✓ İşe alım ve yerleştirme kapsayan kaynak yönetimi,
- ✓ Personel disiplin ve özlük işlemleri (*terfi, atama ve ceza işlemleri*) kapsayan personel yönetimi,
- ✓ Yetenek yönetimi,
- ✓ Kişisel gelişim ve Eğitim yönetimi,
- ✓ Kariyer yönetimi
- ✓ Performans yönetimi
- ✓ Projelendirme ve Değerlendirme çalışmaları gibi alt fonksiyonel çalışmalardan oluşmaktadır.

İnsan kaynakları yönetiminde çalışanların;

- ✓ Olaylara bütünsel bakabilmek için stratejik düşünen ve stratejik yaklaşabilen,
- ✓ Tüm düzeylerde çalışanların performanslarını yükseltebilmek ve çalışma ortamında tutabilmek için etkin stratejiler oluşturabilen ve takip edebilen
- ✓ Yetenekli insanların yeteneklerini ortaya çıkarmak ve bu meziyete sahip insanları hızla bulabilmek için kaynaklar ve metotlar hazırlayan
- ✓ Yüksek performanslı çalışanları yetiştirmek için gerekli eğitimleri planlayan ve hazırlayan ve ilgililerle koordine eden
- ✓ Üst yönetimin daha vizyoner yaklaşımlar sergilemesi için uğraş veren, yaratıcı teknikleri kullanmak için ikna eden ve yöntemler geliştiren
- ✓ Fonksiyonel açıdan işletme için çok önemli ve özellikli olan, karar alma süreçlerine etki edebilen kritik personel konumundaki İşletmedeki beyinleri yönetebilmek için kendi beynini yönetebilen
- ✓ Değişim yöneticisi olarak duygusal zekâsını entelektüel zekâsı kadar başarı ile yönetebilen
- ✓ Reaktif olarak olaylara yetişme yerine proaktif olarak önceden öngörebilen
- ✓ Kendine güvenen ve güçlü iletişim yeteneği olan
- ✓ Kendini bilen, insanı seven, kendine ve insanlara inanan ve onlara dokunabilen
- ✓ Değişim ve dönüşüm ajanı olan
- ✓ Hukuk bilen ve mevzuata duyarlı, güncel mevzuata hâkim ve takipçi
- ✓ Duygularının farkında olan ancak duygularının esiri olmayan
- ✓ Kendini Verimlilik uzmanı olarak görebilen ve en büyük rakibin tüketici olduğunu bilen

- ✓ Tutarlı bir kişiliğe sahip olan, duygudaşlık hisleri yüksek
- ✓ İç ve dış müşteri odaklı olabilen, ekip çalışmasına inanan ve başarabilen, Kendini sürekli geliştiren ve değişime açık olan, yabancılarla çalışmaya açık ve farklılıkları yönetebilen uzman kişiler olmalıdır.

2.Amaç: İnsan kaynakları Yönetiminin önemi ve doğru yönetilen insan kaynaklarının İSG 'ye katkısı ve dolaylı olarak örgütsel verimlilik ve etkinliğe yararını ortaya koymaktır.

3.Yöntem:

Kurumsal kapasite ve işletme dinamikleri olarak İnsan Kaynakları Yönetimini profesyonelce yürüten ve konuda işletme izlekleri, mevzuat, stratejik yaklaşımlar yönetsel öngörüler kapsamında hareket eden son iki yılda iş kazası ve meslek hastalığı yaşanmayan Uluslararası bir işletmede İKY'nın İSG ile bağlantıları ve sonuçlarını ortaya koymak olarak belirlenmiştir.

4.Elde edilen bulgular:

4.1. İşletme personel durumu:

İnsan kaynakları açısından en önemli girdi olarak kabul edilen işletme insan gücü planlanması yapılırken süreci etkileyen ve tetikleyen faktörler esas alınmaktadır. Bu noktada iç ve dış politik gelişmeler, küresel ve bölgesel gelişmeler, piyasa dengeleri, ekonomiklik ilkesi, verimlilik ilkesi, kalite ve memnuniyet yaklaşımı, işletme iç dinamikleri, mal ve hizmet üretimine yönelik durumsal analizler ve yönetim stratejileri, sürdürülebilirlik ilkesi gibi faktörler gözetilerek planlama faaliyetleri yapılmaktadır. Bu kapsamda iş ve çalışan uyumu gözetilmekte, çalışan mağduriyeti değil, memnuniyeti ön planda tutulmaktadır. Burada ekonomik durum itibarıyla çalışan sayısı yıllara sâri azalırken, kadın ve erkek çalışan oranı aynı tutulmaya çalışılmıştır.

Tablo-1. İşletme personel durumu

Çalışan Durumu	Per.	Erkek	Oranı	Kadın	Oranı	Toplam
2016 yılı		276	%65	148	%35	424
2017 yılı		264	%64.7	144	%35.3	408
2018 yılı		246	%66	126	%34	372

4.2. İş kazaları ve meslek hastalıkları:

Sıfır iş kazası ve meslek hastalığı parolası ile hareket eden ve İSG politikalarını davranış odaklı güvenlik Yönetimi üzerine bina eden, yönetimin görünür dirayetini bu alana teksif ederek çalışanlar üzerinde bu algının oluşmasını sağlayan bir sistem kurulmuştur. Davranış odaklı güvenlik yönetimi; kazalara ve meslek hastalıklarına yol açan, sonuçta işletme için arzu edilmeyen sonuçlar doğuran kayıp çıktı riskli davranışlara odaklanan kaza önleme ve çalışanı koruma yöntemidir.

Çalışan odaklı, insan merkezli aşağıdan tepe yönetimine doğru yaklaşım tarzı benimsenmiştir. Çalışan davranışlarına ve davranışın nedenlerine odaklanılmaktadır.

Kurumsallaşma ve sistemleşme açısından daha radikal yaklaşımlar benimsenip, kök nedenleri ortaya koyacak çalışmalara odaklanılmaktadır.

İç uygulama önemlidir. Durumsal analizler, gözlemler, saha uygulamaları ve çalışan sorunları gözetilerek aktiviteler planlanmakta, daha az riskli davranışlara yöneltici yaklaşımlar benimsenmektedir. Sonuçta daha az kaza ve kayıp yaklaşımı esas alınmaktadır. Elde edilen sonuçlar da bunu doğrular niteliktedir. İKY'nin personel seçim sürecinde yapabileceği hata, yanlış personel seçimi iş kazalarına zemin hazırlama açısından önemli bir ölçüttür. İş kazaları sonucu işçilerin moral bozukluğu ve çalışma isteğindeki azalma üretimde niteliksel ve niceliksel düşmelere neden

olmaktadır. Yine iş kazasına uğrayan kişinin yerine yenisinin bulunup yerleştirilmesi ve gerekli niteliklerin kazandırılması işletmeye ek maliyetler getirmektedir (Bayır ve Ergül, 2006: 42-43).

Tablo-2. İşletme İSG performans verileri

Çalışan Per. Durumu	İş kazası	KSH	Meslek hastalığı	Oranı	Toplam
2016 yılı	6 -minör	%5.05	-	%0	-
2017 yılı	3-minör	%3.3	-	%0	-
2018 yılı	1-minör	%1.14	-	%0	-

4.3. Personel bireysel gelişim ve eğitim çalışmaları:

Çalışanların işyeri ortam ve şartlarında var olan sağlık-güvenlik tehlikeleri ve bunlardan kaynaklanan risklerden korunması amacı ile gerekli eğitimlere tabi tutulmaları konusu, bütün dünyada kabul gören önleyici yaklaşımın önemli bir uygulama basamağını oluşturmaktadır (Ekemen, 2006:12-17). Bireysel gelişim çok önemli olarak belirlenmiştir. Yüksek performanslı çalışanları yetiştirmek için gerekli eğitimleri planlayan ve hazırlayan ve ilgililerle koordine eden anlayış sistem bütünlüğü için vazgeçilmez olguların başında gelmektedir. Bu kapsamda çeşitli eğitimler planlanarak uygulanmaktadır. Toplam kalite yönetimi açısından da önemli olan eğitim tüm süreçlerde en az hata prensibine dayanarak gelişimi öngörececek şekilde planlanıp uygulanmaktadır. Yapılan eğitimler aynı zamanda İSG amacına da hizmet etmesi açısından önemlidir.

Tablo-3. Personel bireysel gelişim ve eğitim çalışmaları

Çalışan Per. Dur	Katılan Per.mik	Temel Eğt.sür. h/p	Kat. Per	İntibak Eğt. Sür. h/p	Kat. Per. Mik.	İhtisas Eğt. Sür. h/p	Kat. Per.	Liderlik Eğt.sür. h/p
2016 yılı	136	12.8 s	62	2.4	31	24	8	36
2017 yılı	148	14.1	57	2.0	24	32	11	36
2018 yılı	164	13.4	71	2.4	36	24	13	36
TOP.	448	13.4	190	2.3	91	80	32	36

4.4. Moral ve isteklendirme çalışmaları:

Toplumsal yaşamın, iş ortamının karmaşık örgüsü dikkate alındığında işbirliği ruhunun, takım çalışmasının, grup dinamiklerinin başarısı, grup moral ve isteklendirme düzeyi ile yakından ilgilidir. Moral; bir kimsenin olaylara, güçlüklerle, sorunlara karşı koymasını sağlayan ruhsal durumudur. İsteklendirme kavramı ise, canlılarda amaca yönelik davranışı uyaran ve yönlendiren etkenlerdir. Toplumsal ve kurumsal moral ve isteklendirmede unutulmaması gereken husus; bir kitlenin başarıma azmi ve başarıma düzeyi o topluluktaki en moralsiz kişinin azim ve heyecanı ile sınırlı olması ile ilgilidir. Morali ve isteklendirmeyi oluşturan etkenler arasında, vicdan, güven, inanç, ülkü, gurur, dayanışma, saygı, sevgi, uyum, dostluk ve aidiyet duygusun geliştirilmesi gibi kavramlar yer alır ve bu kavramlar moral ve isteklendirme sonucunda ve gelişerek sürekli hale gelirler. Burada yapılan çalışmalar aynı zamanda işletme hedefleri ile örtüşmesi ve İSG'nin temel amacına da hizmet etmesi açısından önemlidir.

Tablo-4. Moral ve isteklendirme çalışmaları

Çalışan Per. Dur.	Atölye çalışmalar	Müzik	Sportif aktiviteler	Resim kurslar	Seramik, cam boyama	TOP
2016 yılı	32/424	16/424	63/424	14/424	36/424	161/424
	%7.5	%4	%15	%3.5	%8.5	%40
2017 yılı	41/408	21/408	86/408	23/408	32/408	203/408
	%10	%5	%21	%5	%8	%50
2018 yılı	54/372	23/372	112/372	17/372	41/372	247/372
	%14.5	%6	%30	%4.5	%11	%66
TOPLAM	127	60	261	54	109	611/1204
	%32	%15	%66	%13	%27	%50.7

4.5. Ücret yönetimi:

Çalışanların organizasyondaki görevlerini yerine getirmelerinin karşılığı olarak aldıkları her türlü ödeme, gerek çalışanın iş tatminini, gerek organizasyonel performansı yakından ilgilendiren önemli bir insan kaynakları fonksiyonudur. (Barutçugil, 2004:444).

Ücret yönetimi, hem işletme yönetiminin hem de çalışanların ve diğer ilgili tarafların ihtiyaçlarını karşılayan bir ücret sisteminin kurulmasını ve yürütülmesini sağlayacak önemli bir insan kaynakları yönetimi işlevidir.

Genellikle organizasyon şeması belirgin, görev tanımları oturmuş kurumlarda her statüye ilişkin ücret alacakları önceden belirginleştirilir. Kişiler bu aralıklara göre değerlendirilirler (Fındıkçı, 2009:352).

İşletmede sağlam bir ücret yapısının kurulması açısından performans değerlendirmesi büyük önem taşımaktadır. Performansa dayalı bir ücret sistemi kurulması ve öncelikli amaç yüksek performans ve yüksek başarıyı ödüllendirmek, başarısızlığa değil başarıya odaklanmak olmalıdır. Bunun için, performansı arzulanan düzeyde olmayanların maaşına ortalama bir artış, performansı yüksek olanların ise daha yüksek bir maaş almaları tercih edilmelidir. Moral ve isteklendirmenin en önemli tetikleyicisi olan İşletme ücret sistemi bu esaslara göre kurulmuştur.

Tablo-5. İşletme ücret durumu çizelgesi

Çalışan Durumu	Per. TL	İşçi-normal	İşçi-uzman	Teknik Per.	Orta yönetici	Üst yönetici	tepe
2016 yılı	2400-2750	2750-3750	3500-5000	4500-6000	7500-10000		
2017 yılı	2500-3000	3000-3750	4000-5000	5000-6500	8000-11000		
2018 yılı	3000-3600	3250-4000	4500-5750	6000-8000	8000-12500		
ORTALAMA	2633-3116	3000-3833	4000-5250	5166-6833	7833-11116		

4.6. Kariyer yönetimi:

Kariyer yönetimi ve performans değerlendirme sistemleri de insan kaynakları yönetiminin altında yer alan süreçlerdir ve diğer tüm insan kaynakları yönetimi işlevleri ile yakından ilişkilidirler. Kariyerin sözlük anlamı "bireyin, başlangıç yaptığı, yaşamının üretken yıllarını kullanarak geliştirdiği ve genelde çalışma hayatının sonuna dek sürdürdüğü iş ya da pozisyon" olarak tanımlanmaktadır.(Uzun,2003:2) Diğer yandan kariyer, kişinin çalışma hayatında, işe ilişkin tecrübeleri, aktivitesi ve hiyerarşik pozisyonunu gösteren bir bileşke anlamını da taşımaktadır. Kariyer, seçilen bir iş yolunda ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla deney ve yetenek kazanmak, daha fazla sorumluluk üstlenmek, daha fazla saygınlık elde etmektir (Tortop, 1994,:1992).

Kariyer yönetimi, organizasyon bünyesindeki personel için uzun ya da kısa vadeli kurum çıkarları doğrultusunda kariyer planlaması yapabilmek için geliştirilmiş bir modeldir. Kariyer planına paralel olarak eğitim ve performans değerlendirmesi yapılabilmesine olanak verir. İnsan kaynakları yönetimi bakımından kariyer yönetiminin ayrııcı özelliği, çalışanların kurum içindeki hareketliliklerinin sağlanması, böylece kişilerin motive olmalarıdır. Aidiyet duygusunu geliştirme, sistemsel bütünlüğü koruma, yetişmiş ve iyi eğitilmiş personeli işletme hedeflerine yöneltme, uzman işgücü yetiştirme gibi amaçları beraberinde getiren kariyer yönetimi sonuçta İSG amacına da hizmet eden en önemli insan kaynakları yönetiminin süreçlerinden biridir.

Tablo-6. Kariyer yönetimi planlama ve uygulama çalışmaları

Çalışan Per. Durumu	Doktora öğrenimi	Lisansüstü Eğt.	Uzm.Eğt.	Hiz.içi Eğt.	Ustalık belgesi	TOPLAM
2016 yılı	3	13	42	108	32	198/424 %46.6
2017 yılı	3	14	54	164	41	276/402 %68.6
2018 yılı	2	21	61	158	40	282/372 % 75.8
TOPLAM	8	38	158	430	113	756/1204 %62.7

4.7. Ödül ve değerlendirme sistemi (performans yönetimi):

Performans değerlendirmesinin amacı, personelin kendisine verilen iş veya görevleri yaparken iş başında gösterdiği davranışın doğru bir fotoğrafını çekebilmesidir. Bunu başarabilmek için performans değerlendirme sisteminin işle ilgili olması, pratik ve uygulanabilir olması, standartlara sahip olması ve kabul edilebilir ölçülere dayanması gerekir (Özgen vd., 2005:227,228,230).

Performans değerlendirmenin temel amacı, insan kaynağının daha etkin, verimli ve yararlı olabilmesi, aynı zamanda, mutlu ve iş tatminine sahip olabilmesi için gereken değerlendirmedir. Performans değerlendirme, çalışanların bireysel başarılarını ve belirli bir zaman içerisindeki davranışlarını değerlendiren, ölçen bir süreçtir. Performans değerlendirme isteklendirme ve işgücü politikalarının belirlenmesine yardımcı olmak amacıyla yapılır. İşletme yönetimi bu doğrultuda örgütsel hedef ve amaçlara hizmet edecek şekilde kişisel iş başarılarını kendi değerlendirme ölçütleri doğrultusunda değerlendirerek özelinde sistemleştirmiştir.

Tablo-7. Ödül ve değerlendirme sistemi (performans yönetimi)durum çizelgesi

Çalışan Per. Durumu	Nakdi ödül	Yurtdışı Kültür gezisi	Özel başarı	Proje ödülü	başarı	Yurtdışı Eğt.	TOPLAM
2016 yılı	24	12	8	2		1	47/424 %11
2017 yılı	31	11	5	3		-	50/402 %12.4
2018 yılı	38	16	12	1		1	68/372 %18.2
TOPLAM	93/1204 4 % 7.7	39/1204 % 3.2	25/1204 % 2	6/1204 % 0.4		2/1204 % 0.1	165/1204 %13.7

4.8. Personel seçimi ve işe alma/ yerleştirme süreçleri:

Warwick Modeli esas alınarak yapılan İKY model ve süreç yönetiminde; dışsal bağlam (sosyo-ekonomik durum, teknik ve teknolojik yetenekler, hukuksal düzenlemeler yasal mevzuat, rekabet gücü ve sürdürülebilirlik) , içsel bağlam (örgütsel kültür, organizasyonel yapı, siyaset ve liderlik, görev teknolojisi, ticari çıktılar) , İKY Bağlamı ve içeriği kapsamında (tanımlanmış roller ve görev tanımları, kurum insan kaynakları çıktıları, insan kaynaklarının akışı, çalışma sistemi, ödül sistemi, çalışan ilişkileri) gözetilerek düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. Bu doğrultuda yetenekli, gayretli, olumlu, geliştirilebilir ve uyumlu personel seçimi ve işe alama süreçlerinin yönetiminin yapıldığı görülmektedir. Bu durum; İSG 'nin hedefini sağlama ve sürdürülebilmesine katkı sağlama açısından da hedef kesişmesi ve örtüşmesi olarak söylenebilir.

Tablo-8: personel seçim süreci, işe alam ve yerleştirme çalışmaları

Çalışan Dur.	Per. Yetkinlik Belgesi	SAGDER (Saha Gözlem ve Değ.Rap)	Özel sınav	Mülakat yetenek komisyon çalışmaları	ve ölçüm	Diğer çalışmalar
2016 yılı	32	62	34	14		18
2017 yılı	29	78	42	13		16
2018 yılı	34	74	39	16		14

4.9. Yetenek yönetimi:

İşletmelerin, yetenekli işgücünü yaratması ve sahip olması, sahip olduğu bu gücü elde tutması ve işletme hedefleri doğrultusunda kullanabilmesi kritik önemdedir (Altuntuğ, 2009). Bu nedenle, günümüz rekabet şartlarında işletmelerin başarısında belirleyici unsur, olumlu tutum ve davranışlarla görevdeşlik yaratan, yaratıcı, atılcı, gayretli, görev ve hedef odaklı, takım ruhu içinde çalışan ve düşünen yetenekli iş gücüdür. Yaşanan ve yaratılan bu durum bir yandan yetenekli iş gücünü elde tutma mücadelesini beraberinde getirirken, diğer yandan yeteneklerin etkili yönetimini de zorunlu kılmaktadır. Bu doğrultuda yapılan faaliyet ve çalışmalar işletmenin stratejik hedeflerini sağlama amacı güderken çalışan mutluluğu ve moral değerlerine de yansımaktadır.

Tablo-9. Yetenek yönetimi çizelgesi

Çalışan Durumu	Per.	Özel eğitim ve destek çalışmaları	Dış paydaş çalışmalar	Ödüllü yarışma etkinlikleri	Tk/grup çalışmaları	Toplam
2016 yılı		18	24	7	11	60
2017 yılı		21	27	8	12	68
2018 yılı		23	23	6	14	66
Toplam		62	74	21	37	194/1204
						%16

5. Tartışma ve sonuç:

Aşağıda alan karşılaştırma ve destek çizelgesinde de görüleceği üzere iki farklı çalışma alanını kesişim ve uygun değer fayda yaratma süreçleri birbirini etkiler ve destekler mahiyettedir. Yani İKY politika ve izlekleri İSG Faaliyetlerine direkt katkıda bulunduğu gerçeği yadsıtlamaz bir gerçektir. İşe alma süreçlerinde yapılan bir hatanın (işe uygun eleman alınmaması ve söz konusu elemanın iş kazası yapması vb.) bedelini işletme ciddi bir biçimde ödeyebilmektedir. Meydana gelen bir iş kazasının görünen ve görünmeyen maliyetleri noktasında işletmenin

uğradığı zarar göz önünde bulundurulduğunda; ekonomik ve verimlilik ilkesine aykırı olan bu durum aynı zamanda İSG temel amacına da aykırılık teşkil etmektedir.

Tablo-10. Alan karşılaştırma ve destek çizelgesi

ALAN KARŞILAŞTIRMA VE DESTEK ÇİZELGESİ

Fonksiyonel alan	İSG	İKY	Karşılama/örtüşme
Personel seçimi ve işe uygun personel temini	Emniyet ve kaza önleme sistemine destek	Sistem etkinliği ve verimliliğe katkı	İş verimliliği ve güvenliği
Performans yönetimi, ödül ve değerlendirme sistemi	Moral ve isteklendirmeye destek, odaklanma	Üretim verimliliği ve işletme güvenilirliği işe	Çalışan güvenliği ve sağlığı
Ücret yönetimi	Moral ve isteklendirmeye destek, odaklanma	Üretim verimliliği ve işletme güvenilirliği işe ve aidiyet duygusunu geliştirme	Çalışan sağlığı ve verimlilik
Eğitim ve bireysel geliştirme çalışmaları	Kazaları ve meslek hastalıklarını önleme	Çalışanı koruma ve sistem bütünlüğünü sağlama	İş güvenliği, çalışan sağlığı ve işletme hedeflerine katkı
Kariyer planlaması, yetenek yönetimi	Denetim ve kontrol faaliyetlerinde etkinlik	Sistem etkinlik ve verimliliği, YEGİ	İş güvenliği, çalışan sağlığı ve işletme hedeflerine katkı

Sonuç olarak;

Elde edilen bulgular ve sonuçlar gösteriyor ki İKY ile İSG arasında direkt bir ilişki vardır. Yani olumlu İKY faaliyetleri ve yönetim anlayışı İSG çalışmalarına pozitif olarak yansımakta ve İSG 'nin temel ve tali amaçlarına katkıda bulunmaktadır. Hızla değişen bilgi yoğun bir çevrede işletmelerin rekabetçilik anlayışını yansıtan önemli kavramlardan biri entelektüel sermayedir. Fiziki kapasite, finansal ya da parasal sermaye gibi kavramların işletmelerin başarılarını

açıklamada yetersiz kaldığı açıktır. Bunun yerine bilgi çağında başarının kaynağı olarak bilgi, esneklik, yenilik gibi faktörler öne çıkmaktadır. Bu faktörler, işletmelerin entelektüel sermayelerini oluşturmaktadır. Entelektüel sermayenin en önemli kaynağı ise insandır (Özcan, 2007: 173-174). İSG 'nin odak noktası da insandır.

İş sağlığı ve iş güvenliğinin temel amaçlarını incelediğimizde;

- ✓ Çalışanların korunması, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı meydana getirmek hiç şüphesiz İKY'nin temel fonksiyonlarının en önemli girdisi olarak belirtebiliriz.
- ✓ Çalışanları çalışma ortamından kaynaklanan sağlık ve güvenlik risklerine karşı korumak ilkesi yine İKY'nin moral ve isteklendirme ilkesinin karşılığı olarak belirtilebilir.
- ✓ Kazalara yol açabilecek etkenleri önceden tespit edip gerekli önlemleri alarak, oluşabilecek direkt ve dolaylı zarar ve ödemeleri önlemek amacı İKY'nin sistem varlığı ve etkinliği açısından en önemli fonksiyonlarındanır.
- ✓ İşletme güvenliğini sağlamak suretiyle üretimin devamlılığını ve çalışma verimi arttırmak zaten işletme hedef ve stratejilerinin varlık ve devamlılık ilkesidir.

Varlık yönetimi ile kaynakların verimli kullanılması kapsamında insan kaynakları yönetiminin etkisi büyüktür. Varlık yönetimi, İKY ve İSG Bütünleşik yönetim sisteminin önemli yapı taşlarıdır. Birbirini tamamlar özelliktedir. Etkili bir İKY; işletmede devamlılık, ekonomiklik ve verimlilik ilkesinin önünü açıp sistemsel etkinliği oluştururken, çağdaş ve proaktif iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının da en önemli girdisini meydana getirir.

Kaynaklar:

- Akpınar, T. " İş Sağlığı ve Güvenliği," Yenilenmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Ekin yayınları,2014, Bursa
- Bakkalbaşı,O.,İ., "Yönetim biliminin doğuşu ve ilk temsilcileri hakkında bir tartışma" Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi • Cilt: 39 • Sayı: 2 • Aralık 2017,Sf:. 442,
- SEZER,Ö.,AK,M., "bilgi çağında insan kaynakları yönetiminin değişen fonksiyonları" C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 18, Sayı 2, 2017 , Sf: 218
- ALTUNTUĞ, N. (2009), "Rekabet Üstünlüğünün Sürdürülmesinde Yeteneklerin Rolü", Süleyman Demirel Üniversitesi,İ.İ.B.F.Dergisi, Cilt.14, Sayı.3, s.445-460
- Gerek,N. İş Sağlığı Ve Güvenliği,2011,Eskişehir,Anadolu Üniversitesi Yayını,No:2236,Sf:3
- Karacan,E., Erdoğan,Ö.N.,İş Sağlığı Ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(21) 2011,Sf:104
- Özçer,S.,İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin çağdaş anlamı, Verimlilik Dergisi, MPM Yayınları, 1988/2 ,Ankara
- Aldemir,M., Ceylan Vd.,İnsan kaynakları yönetimi,4ncü baskı, İzmir, Barış yayınları, Fakülteler yayınları,
- Yiğit,A.,İş Güvenliği,Alfa Aktüel Yayınları,2015,Bursa,4ncü baskı,sf:2
- Erol,H.,İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Uygulamaları El Kitabı,Nobel Yayınları, Ankara,2nci Baskı,2016 s:2

- Edvardsson,R.I., University of Iceland,, HRM and knowledge management, August 2008 ,Cite this publication, Pg; 553 - 561 ,
- ÖZCAN, K., (2007), “Bilgi Ekonomisi Perspektifinden Türkiye’deki İşletmelerin Durumu”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Afyonkarahisar
- BARUTÇUGİL, İ., (2004), Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayınları, İstanbul.
- BENLİGİRAY, S., (2013), İnsan Kaynakları Yönetimi,, Açıköğretim Fakültesi Yayını,, Ankara.
- BİNGÖL, D., (2013), İnsan Kaynakları Yönetimi,, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul
- Bayır, M .,Ergül, M., (2006), İş Güvenliği ve Risk Değerlendirme Uygulamaları, Bursa: Uluslararası Kalıp Üreticileri Birliği Yayınları.
- Ekemen, K. S, (2006), “Eski ve Yeni İş Kanunlarında Çalışanların İSG Eğitimi” , İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, ÇSGB İSG Genel Müdürlüğü Yayını, Eğitim Özel Sayısı, Sayı: 30, Yıl: 6, Nisan-Mayıs-Haziran, s. 12-17.
- Barutçugil, İ., (2004),’ Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi’’, İstanbul: Kariyer
- Yayınları:59, Yönetim Dizisi:15.
- Özgen, Hüseyin vd. (2005), İnsan Kaynakları Yönetimi, Adana: Nobel Kitabevi.
- Fındıkcı, İlhami (2009), İnsan Kaynakları Yönetimi, 7. Basım, İstanbul: Alfa Basım Yayım
- Dağıtım Ltd. Şti., Melisa Matbaacılık.
- Uzun,T., İş, Güç, Endüstri ilişkileri ve insan kaynakları dergisi, “İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Etkin Bir Yöntem:Kariyer Planlaması” Yıl: 2003/ Cilt: 5 Sayı: 2 Sıra: 11 / No: 149
- Tortop, N., Personel Yönetimi, Ankara, 1994

İnternet kaynakları:

- <https://eksisozluk.com> › hammurabi-kanunlari—211425, hammurabi kanunları - ekşi sözlük, Erişim Tarihi: 26.08.2019
- <https://www.wikiwand.com> › Hammurabi_Kanunları, Erişim Tarihi: 27.08.2019
- <https://univerlist.com> › blog › insan-kaynaklari-yonetimi-hakkinda-merak-edilen. Erişim Tarihi: 27.08.2019
- › 2017.09.19 › tarihin-gozuyle-insan-kaynaklari, Erişim Tarihi: 27.08.2019
- <https://onedio.com> › haber › hammurabi-kanunlari-hakkinda-az-bilinen-8-...
— 19 Nis 2015, Erişim Tarihi: 28.08.2019