



Çalışanlarda İş Güvenliği ve İş Kazası Algısı: Mavi Yakalılar Üzerine Bir Araştırma

Prof. Dr. Serkan BAYRAKTAROĞLU

sbayraktaroglu@hotmail.com

Dr. Mustafa ARAS

mustafa_aras_02@hotmail.com

Doç. Dr. Erhan ATAY

Monash University

Erhan.atay@monash.edu

Özet

İş sağlığı ve güvenliğinin (İSG) dünyada ve ülkemizde hızla artan önemi, değişen şartlar neticesinde daha sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı ihtiyacının doğması, insan kaynakları alanında çalışanların iş sağlığı ve güvenliği sorunları üzerine daha fazla düşünmesini gerektirmektedir. İSG meslek hastalıklarının azaltılması, iş kazalarının önlenmesi ve güvenli çalışma ortamının tanzimi konusunda büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmada; çalışma ortamının getirdiği tehlikelerden arındırılmış bir iş ortamı sağlanması ve insan kaynakları yönetimi açısından mavi yakalılara yönelik uygulamaların önemi kavramsal ve ampirik olarak ele alınmıştır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının mavi yakalı çalışanlarda daha fazla olması ve insan kaynakları yazınında bu konuların görece az çalışılması dikkat çekmektedir. Bu araştırmanın amacı, mavi yakalı çalışanların iş güvenliği ve iş kazasına yönelik algı düzeyini ve bu algı düzeyinin demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmektir. Bu kapsamda Sakarya'da bulunan X gıda işletmesinde çalışan 120 kişiden anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda katılımcıların iş güvenliği ve iş kazası algı düzeyi genel olarak yüksek çıkmıştır. Bu algı düzeyi demografik faktörlerden medeni durum, eğitim ve çalışma süresine (kıdem) göre farklılaşmamakta ancak yaşa göre algı düzeyi farklılaşmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, İnsan Kaynakları, İnsan Kaynakları (İK) Uygulamaları, Mavi Yakalılar.

The Perception of Employees on Occupational Safety and Accident: A Research on Blue-Collar Workers

Abstract

The increasing importance of the Occupational Health and Safety (OHS) in our country and in the World and the changing nature of the work have created the necessity for healthier and safer working environments. This fact made the HR personnel to be more aware of the OHS problems of their company. OHS is crucial in lessening the occupational illnesses and preventing the work accidents as well as creating safe working environments. In this study, the issue of providing risk-free working environment for the blue-collar employees have been dealt with theoretically and empirically from the perspective of HRM. It is evident that work accidents and occupational illnesses generally occur within the blue-collar groups and also there appears to have a lack of the OHS issues within the HRM literature. The aim of the research to analyse the perceptions of the blue-collar employees and to determine whether the perception level may differ according to the demographical factors of the sample. In this context, a questionnaire has been issued and the data collected from 120 employees from a food industry organisation (called as Company X) in Sakarya, Turkey. As a result of the analysis made, the employees' perception level of the occupational safety and accidents was found to be generally high. This perception level did not have any causal relationship with most of the demographical factors such as marital status, education level and tenure. However, there was a positive relationship between the perception level and the age factor.

Keywords: Occupational Health and Safety (OHS), Human Resources, HR Practices, Blue-Collar Workers.

GİRİŞ

İSG; henüz bir tehlike durumuyla karşı karşıya kalınmamış, işletmede bir arıza oluşmamışken bile işletmede oluşabilecek tehlikelerin ve risklerin öngörülerek bunların kabul edilebilir olup olmadığına karar verme çalışmalarını da içeren geniş bir kavramdır (Özkılıç, 2005: 5). Sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı sunmak insani değerlere duyulan saygı ve işletmelerin kurallara uymasının bir göstergesidir. Fakat sürekli gelişen teknoloji ve değişen ekonomik şartlar kimi zaman bu hassasiyetlerin önüne

geçerek İSG açısından istenilmeyen durumlarla karşı karşıya kalmamıza sebep olmuştur. Oysa İSG'ye yapılan yatırım sadece olumsuz çalışma koşulları ya da çalışanların sağlık ve güvenlik tehditlerini ortadan kaldırmamaktadır. Aynı zamanda verimlilik, performans artışı gibi işletme açısından önemli görülen iktisadi konulara destek vermektedir. İşletmeler açısından modern güvenlik tedbirleri ile konu ele alındığında proaktif bir bakış açısı ile değerlendirme yapılacak ve yönetim faaliyetlerine çözüm sunacaktır (Reiman ve Pietikäinen, 2012).

Olay yaşandıktan sonra çözüm bulan değil, önleyici bir yaklaşım ile iş kazaları, meslek hastalıkları gibi istenilmeyen sonuçların önceden önlenebilmesi sağlanmalıdır. Bu sayede İnsan Kaynaklarına bağlı kalarak gelişen İSG'nin gerekli insani yetkinliklere sahip çalışanlar hazırlaması, yetkin insanların oluşturduğu güvenli bir çalışma ortamı, iş kazaları ve meslek hastalıklarına sebep olan etkenlerin ortadan kaldırılması amaçlanmış olacaktır. Bu huzurlu bir çalışma ortamı sağlamakla birlikte olumsuzlukların sebep olduğu kayıp zamanın verimliliğe dönüşmesine yardımcı olacaktır. İnsan kaynakları politikalarının, ihmal edilmekte olan İSG konularını da kapsayacak şekilde uygulanması sonucu, çalışanlar üzerinde etkinlik ve verimlilik artışına yol açması beklenmektedir. Bu çalışmada mavi yakalı çalışanların İSG uygulamaları hakkındaki düşünceleri ve algıları analiz edilecektir.

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), iş yerlerinde çalışanların işin yapılması ile ilgili olarak ortaya çıkan tehlikelerden, bedensel ve ruhsal olarak zarar görmemesi için alınması gerekli hukuki, teknik ve tıbbi önemleri sağlamaya yönelik çalışmalardır (TÜRK-İŞ, 2015). İş sağlığı ve güvenliği, içinde iki farklı anlamı barındıran bir kavramdır. "İş sağlığı", iş yerinde çalışan işçinin yerine getirdiği iş için fizyolojik ve ruhsal uygunluğunu, yaptığı işten görebileceği zararları ve çalışma koşullarının işçi üzerindeki etkilerini ifade ederken (Altınel, 2011) "iş güvenliği" işin yapılması sırasında alınması gereken önlemleri, kullanılan makine ve teçhizatın uygunluğunu, çalışma koşullarının barındırdığı risk ve tehlikeleri, uygulama yöntemlerinin doğruluğunu ifade eder (Gerek, 2006). Bu çalışmada üzerinde durulacak konu olan iş güvenliği kavramından, çalışanların iş kazalarına uğramalarını önlemek amacıyla güvenli çalışma ortamını oluşturmak için alınması gereken önlemler bütünü anlaşılmalıdır.

Günümüzde sağlanan bilimsel ve teknolojik gelişmeler iş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenlerini ortadan kaldırmayı ya da en aza indirmeyi mümkün kılmaktadır. Özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) de katkılarıyla, olumsuz çalışma ve sağlık koşullarının düzeltilmesi amacıyla yasal düzenlemeler ve bilimsel çalışmalarla başlayan bu süreç güncel ve kapsamlı bir iş güvenliği mevzuatının oluşmasına zemin hazırlamıştır. İşçi sağlığı ve güvenliği uygulama ve süreçlerine işyeri hekimi, hukukçu, sosyal bilimci, teknik eleman ve diğer uzmanlık alanlarından birçok bilim insanının katılması ile işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu bir bilim dalı olarak gelişme göstermiş ve uygulama alanı bulmuştur.

İş güvenliği ve iş kazaları, kişinin çalıştığı iş dolayısıyla karşılaştığı tehlikelerle ilgili bir durumdur. İş kazaları, "Tasarlanamayan, öngörülemeyen, beklenmedik anda meydana gelen ve çevresine hemen ya da sonradan zarar verme nitelikleri bulunan" olaylardır (TÜRK-İŞ, 2015). 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda ise çalışanların uğradıkları kazaların iş kazası olarak kabul edilmesinin yasal gereklilikleri sıralanmaktadır. Bu bağlamda iş kazası, çalışırken veya işin gereği diğer işlemleri yaparken ortaya çıkan ve çeşitli maddi ve manevi kayıplara neden olan bir olay şeklinde tanımlanır (Bayraktaroğlu, 2015).

İş kazalarının nedenlerine bakıldığı zaman, dört temel faktör karşımıza çıkmaktadır (Baybora, 2012); İnsan, Makine, Ortam ve Yönetim faktörleri. İnsan faktörü bunlar içerisinde en önemlisi ve kazaların en önemli nedenleri arasında en başta olanıdır (Ali vd., 2014). İnsandan kaynaklanan yorgunluk, uykusuzluk, alkol kullanımı, hastalık gibi çeşitli fiziksel nedenler; unutkanlık, sıkıntı, üzüntü, çevre etkileri, istem dışı davranışlar, ihmalcilik davranışlar, hatalı davranışlar gibi psikolojik nedenler, işyerindeki insan ilişkileri, iletişim ve takım çalışmasındaki yetersizlikler gibi faktörler örnek olarak sayılabilir (Rahlin vd., 2016). İş ortamının sıcaklık, nem, yükseklik, derinlik, tozlar, gazlar, kimyasallar, gürültü, titreşim, aydınlatma gibi faktörleri de kaza nedenleri arasında akılda tutulmalıdır. Yönetime

dair faktörlere örnek vermek gerekirse; uygun olmayan personel istihdamı, yönetsel problemler, iletişim problemleri, makina seçimi, kullanımı, bakımı; ilk yardım ve kurtarma; yetersiz yönetim organizasyonu; yetersiz güvenlik yönetim planı; eğitim yetersizliği; yetersiz sağlık kontrolleri gibi sebeplerle iş kazaları oluşabilir. Bir başka araştırmaya göre, ülkemizdeki iş kazalarının asıl sebebi tedbirlerin alınmış olmasına rağmen kurallara uyulmaması ya da bir başka ifadeyle güvenli olmayan davranışlardır (Yılmaz, 2015).

Her ne kadar bu çalışmada iş güvenliği ve özellikle iş kazaları üzerinde durulacak olsa da, iş sağlığı ve iş güvenliği arasında yakın ilişki olduğu unutulmamalıdır. Meslek hastalığı denildiği zaman; “zararlı bir etkenle bundan etkilenen insan vücudu arasında, çalışılan işe özgü bir neden-sonuç, etki-tepki ilişkisinin net olarak ortaya konabildiği hastalıklar grubu” anlaşılmalıdır (TÜRK-İŞ, 2015). Meslek hastalıkları “nedeni belli” ve işyerinden kaynaklanan hastalıklardır. Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından, birbirine benzeyen meslek hastalıkları listeleri yayınlanmaktadır. Ülkemizde de Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından kullanılmakta olan 2008 tarihli Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde meslek hastalıkları listesi mevcuttur. Yönetmelikte meslek hastalıkları beş gruba ayrılmıştır (mevzuat.basbakanlik.gov.tr, 2016); Kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları, Mesleki deri hastalıkları, Pnömonyozlar (Akciğerlerde inorganik veya mineral toz birikimine bağlı olarak gelişen hastalıklar) ve diğer mesleki solunum sistemi hastalıkları, Mesleki bulaşıcı hastalıklar ve Fizik etkenlerle olan meslek hastalıkları.

Meslek hastalıkları yanında işle ilgili hastalıklardan bahsedilmektedir. Bunlar hipertansiyon, koroner damar hastalığı, ülser, işle ilgili kas-iskelet sistemi hastalıkları, iş stresi, travma sonrası stres sendromu, tükenmişlik sendromu vb. psiko-sosyal problemlerdir (Jacob ve Rengaraj, 2015). Bunlar doğrudan meslek hastalığı olmamakla birlikte, meslek hastalıklarının ortaya çıkmasını hızlandırmaktadır. Bu hastalıkları da meslek hastalıkları çerçevesinde değerlendirmek ve gerekli tedbirleri almak gerekmektedir. Bu hastalıkların iş performansını olumsuz etkilediği ve iş kazalarını artırdığı da unutulmamalıdır (Bayraktaroğlu, 2015).

2. İSG’İN GENEL ÇERÇEVESİ VE ÜLKEMİZDEKİ TEMEL MEVZUAT

Hukuki açıdan iş sağlığı ve güvenliği, işin yapılması sırasında işçilerin karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda, esas olarak işverene, kamu hukuku temelinde getirilen yükümlere ilişkin hukuk kurallarının bütünüdür. İş yerinde çalışma koşullarını düzenlemek üzere geliştirilmiş mevzuatları, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatları iş sağlığı ve güvenliği hareketinin başlangıcı olmakla beraber, bugünkü anlamda iş sağlığı ve güvenliği teknik bilim dalının oluşumuna zemin hazırlamıştır. Ancak, işletmelerde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için sadece hukuki mevzuatları yürürlüğe koymanın yetersizliği, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının günümüzde giderek artması ile tamamen ortaya çıkmış bulunmaktadır. Modern iş sağlığı ve güvenliği biliminin kurulması ancak 20. yüzyılda mümkün olmuştur.

İş sağlığı; yaşanılabilir bir çalışma ortamı, iş koşullarının sağlık açısından elverişli hale gelmesi ve yaşam çevresinin uyumlaştırılmasını içerirken, iş güvenliği ise meslek risklerinin çalışanlar ve işletme açısından tehlikelerinin ortadan kaldırılması adına sistemli ve bilimsel kurallara bağlı kalınarak geliştirilen uygulamaları içermektedir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ilkelerine göre İSG; “tüm çalışanların bedensel, ruhsal ve toplumsal sağlık ve refahlarının en üst düzeye yükseltilmesi ve bu durumun korunması, işyeri koşullarının, çevrenin ve üretilen malların getirdiği sağlığa aykırı sonuçların ortadan kaldırılması, çalışanları yaralanmalara ve kazalara maruz bırakacak risk faktörlerinin ortadan kaldırılması, yine çalışanların bedensel ve ruhsal özelliklerine uygun işlere yerleştirilmesi ve sonuç olarak çalışanların bedensel ve ruhsal gereksinimlerine uygun bir iş ortamı yaratılması” şeklinde tanımlanmaktadır (Tozkoparan ve Taşoğlu,2011;183-184). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından bugüne kadar iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin 30’u aşkın sözleşme ve pek çok önemli karar kabul edilmesine karşın, Türkiye bunlardan sadece 7 ILO sözleşmesini imzalamıştır.

İş sağlığı ve güvenliği, uzun bir tarihsel süreç içinde gelişerek bugünkü halini almıştır (Zanko ve Dawson, 2012). İş koşulları ve iş yapış biçimlerindeki değişim meslek hastalıkları, iş kazaları, ölümler ve sakatlıklar, elverişsiz çalışma ortamı çalışanların sağlık ve güvenlik sorunlarını gündeme getirmiş ve giderek önem kazanan bir konu haline gelmesini sağlamıştır. İSG konusunun tarihsel süreci ele alındığında Sanayi Devrimi ile hız kazandığını yasal mevzuat ve düzenlemelere bakarak söylemek mümkündür. Özellikle 19. yy İngiltere’inde sanayileşmeye bağlı olarak değişen yaşam koşulları toplumsal bir sınıfın çıkmasına sebep olmuş daha sonra işçi sınıfı olarak bilinen bu tabakanın bazı politik unsurları ve medya araçlarının etkisiyle temel hakları elde etme sürecini başlatmasıyla yasal zemin hazırlanmaya başlamıştır. 1802’de Çıraklık Yasası, 1824’de Sendika Hakları yasası ortaya çıkmıştır. Amerika’nın daha güçlü bir şekilde ekonomik ve üretim hayatına girmesi Rusya’daki yönetim değişikliği, sömürgeciliğin kalkması gibi olaylar çalışan haklarına yönelik daha fazla iyileştirmelerin yapılması için baskıya sebep olmuş özellikle 1950’lerden sonra hızlı bir iyileşme görülmüştür.

Tarihsel sürecin ülkemiz açısından değerlendirilmesi ise 1865 Dilaver Paşa ve 1869 Maadin (Maden) Nizamnamesi olarak bilinen maden işçilerine yönelik çıkartılan kanunlarla başlamıştır. Daha sonra cumhuriyetin ilanından sonra 1923 yılında İzmir İktisat Kongresinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal zemin hazırlanmış fakat ilk iş kanununun çıkması 1936 yılında mümkün olmuştur. Fakat bu süreçte 2 Ocak 1924 tarihinde Hafta Tatili yasası çıkartılmış, 1926 yılında Borçlar Kanunu yürürlüğe girmiş, 1930 yılında ise iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler içeren Hıfzısıhha Yasası yürürlüğe konulmuştur. Uluslararası çalışma örgütünün (ILO) 1950 yılında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bazı tedbirlerin artırılması amacıyla 5690 sayılı yasa yürürlüğe koyulmuştur. 1967 yılında 3008 sayılı yasanın yetersizliği üzerine 931 sayılı iş yasası daha geniş kapsamlı olarak ve güncel gelişmelere uygun halde düzenlenip yürürlüğe sokulmuştur. İş çeşitlerinin artması yeni işlerin eski mevzuatlarda bulunmaması ya da daha korumacı ve önleyici tedbirlerin alınma ihtiyacı iş güvenliği konusunu hep güncel tutmuş ve buna bağlı olarak yasal mevzuatın her geçen gün daha ayrıntılı ele alınması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Önemli bir gelişme olan işlerin sınıflandırılması da bu tedbirlerin başında gelmektedir. 25 Kasım 2009 yılında “İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Listesi Tebliği” yayınlanmıştır. Bu sayede işler sınıflandırılmış ve her iş için asgari şartlar belirlenmiştir.

2012 yılına kadar iş ve sosyal güvenlik hukukuyla ilgili yasal düzenlemeler İş Kanunu kapsamında ele alınmış genel çerçeve belirlenerek asıl düzenlemenin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bırakıldığı görülmüştür. Son olarak 2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkartılmış ve ilk defa bağımsız bir kanun konusu olarak ele alınmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin ülkemizdeki tarihsel gelişimi çerçevesinde konuya ilişkin çeşitli yasaların ve yönetmeliklerin çıkartıldığı görülmüş ancak 2012 yılına kadar iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ayrı bir yasanın çıkmadığı dikkati çekmektedir. AB standartlarında yasal düzenlemeler yapılmaya çalışılmasına rağmen iş kazaları ve meslek hastalıklarına bağlı ölümlerde istikrarlı bir düşüş henüz sağlanamamıştır.

Şu an yürürlükte olan ve İSG alanında ülkemizdeki en önemli yasal mevzuatı oluşturan “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanmıştır (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu). İş sağlığı ve güvenliği hukuku, risklerden arınmış sağlıklı ve güvenli bir şekilde çalışma ortamı sağlayarak çalışanların yaşam hakkını, sağlığını ve beden bütünlüğünü korumayı hedefler. 30.06.2012 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan 6331 sayılı Kanun’la çalışma hayatında önemli yükümlülükler getirilmiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 29.12.2012 tarih ve 28513 sayılı R.G. Yayınlanan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkındaki Yönetmeliğe göre bu yükümlülükler uyulmaması halinde ise aynı kanununun 26. maddesi ile uygulanacak para cezaları düzenlenmiştir. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına, İSG Hizmetlerinin Kayıt, Takip, Kontrolü T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yapılmaktadır.

3. İSG’DE SORUMLULUKLARIN DAĞILIMI

İş Sağlığı ve Güvenliği yönetimi, yalnızca üst yönetimin sorumluluğunda olmayıp, müdürlerin her birini veya firma danışmanlarını veya İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanları ile tüm çalışanları işin içine sokar

(Baybora vd., 2012). 4857 sayılı İş Kanununun beşinci bölümünde işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler ve çalışana ve işverene getirdiği yeni yükümlülüklerle yaptırımların bir değerlendirmesi yapılmıştır. “4857 sayılı İş Kanunu” ile çalışma yaşamının tüm taraflarına sorumluluk yüklerken çalışana bu anlamda tedbirler alınmaya kadar işini yapmaktan kaçınma ve nihai olarak fesih hakkı verilmiştir. Bu düzenlemeler nedeniyle işverenin İSG kapsamında örgüt ve iş tasarımı yapması ve çalışanlarını eğitmesi gerekmektedir (Özçelik, 2006).

Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.

Buna karşılık İSG konusunda işgörenlerin hakları da mevcuttur. Baskı aracı niteliği taşıyan hakların arasında katılım hakkı, çalışmaktan kaçınma hakkı, çalışılan bölgeyi terk etme hakkı, iş sözleşmesini haklı gerekçeyle derhal fesih hakkı ve şikâyet ve ihbar hakkı sayılabilir. Tazmin edici haklar çerçevesinde ise iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalan çalışanlar, işverenden maddi ve manevi tazminat talep edebilirler. İş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle hayatını kaybeden çalışanın desteğinden yoksun kalanlar ise işverenden destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilirler. İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle hayatını kaybeden çalışanın yakınları bu nedenle uğradıkları manevi zararı manevi tazminat olarak işverenden talep edebilirler.

Sosyal devlet ve hukuk devleti ilkesi gereği, devlet; vatandaşlarının yaşam hakkını koruyacak, tehlikeleri önceden belirleyip önlem geliştirecek ve uygulanmasını da temin edecektir. Devletin iş güvenliğiyle ilgili olarak yasa koyma, denetim ve yaptırım uygulama ödevleri vardır (Bayram, 2008). Bunlar ana başlıkları itibarıyla; mevzuat yapma görevi, denetleme/teftiş ve eğitim görevi ile yaptırım uygulama görevidir.

Üyelerinin ekonomik menfaatlerini korumak ve mesleki dayanışma sağlamak amaçlarıyla kurulan sendikaların, İSG mevzuatının ve anlayışının oluşmasında ciddi rolü olabilir. Sendikalar toplu sözleşme çerçevesinde ve yasa yapma aşamalarında etkin bir İSG sistemi kurulması için çaba göstermelidirler.

4. İSG'İN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ AÇISINDAN ÖNEMİ

İş sağlığı ve güvenliği hem çalışanlar hem de işverenler açısından önemlidir. Çalışanın endüstrileşmenin yol açtığı tehlikelerden, özellikle yaşamına, vücuduna ve sağlığına yönelik tehditlerden ve zararlardan korunması gerekmektedir. Çünkü iş kazası ve meslek hastalıkları işçiyi gelirinden yoksun bırakma tehlikesi yanında onun gelirinde bir azalmaya ya da işsiz kalmasına neden olabilir. Dahası iş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçinin sakat kalması veya ölümü durumunda ailesi de maddi ve manevi kayıplara uğrayacaktır. Diğer taraftan çağdaş toplumda bir işverenden işgörenlerin sağlık ve güvenliğini koruyucu nitelikte çalışma koşulları sağlaması beklenir. Bu beklenti, hem işverenin çalışanlarına karşı yerine getirmesi gereken sosyal sorumluluğundan, hem de etkinlik ve verimliliği artırma hedefleriyle ilgilidir (Sadullah, 2010). Çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması eylemi, onları çevresel kirlilikler, yüksek gürültü düzeyleri, korumasız makine, radyasyon vb. gibi tehlikelerden koruyan bir çalışma çevresi yaratmayı içerir. İş güvenliği ve sağlığının sağlanmış olması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının artmasını engelleyecektir. Olumsuz çalışma koşullarından sadece işgörenler değil, işverenler ve genel olarak tüm toplum zarar görecektir (Yiğit, 2005). İş sağlığı ve güvenliğinin sosyal, ekonomik ve teknik gereklilikler çerçevesinde günümüzde önemi giderek artmaktadır (Alli, 2001).

İş kazaları ve meslek hastalıklarının sonucunda ortaya çıkan görünür ve görünmez maliyetler bir buzdağına benzetilmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda elde edilen toplam maliyet asıl önemli kısmının buz dağının üzerinde kalan bölümde değil suyun altında olan bölümde olduğu görülür. Suyun üzerinde görünen taraf direkt (görünür) maliyeti, buz dağının 2/3 'nü oluşturan ve görünmeyen büyük taraf ise görünmez maliyetleri göstermektedir (Özkılıç, 2005). İş kazalarının işverenler, çalışanlar ve genel olarak ekonomi üzerinde negatif etkileri söz konusudur. İşverenler açısından planlanan maliyetlerin artması ve karın düşmesi başta olmak üzere birçok negatif etkiden söz edilebilir (Romain vd., 2011). Üretim sürecinin kesintiye uğraması ve siparişlerin aksaması işletme

açısından finansal kayıp olarak düşünölmelidir. Ülke ekonomisi açısından da, hükümetlerin iş kazası mağdurlarına ve yakınlarına tazminat ödemesi ve sağlık harcamalarının artması anlamında da ciddi bir kayıp söz konusudur (LaBelle, 2000). Toplumsal açıdan bakıldığında ise iş kazasına uğrayan çalışanın dışında ailesi ve çevresi de etkilenecektir.

Bu kadar büyük ekonomik ve sosyal sorunlara yol açan iş kazası ve meslek hastalıklarını önleme yolunda çaba sarf etmek, hem devlet hem de işletmeler için zorunluluk halini almıştır (Karacan ve Karacan, 2011). Türkiye, rekabete dayalı sürdürülebilir bir büyüme için piyasa ekonomisinin 'hukuksal' zeminini bir an önce yaratmak zorundadır (Çetin ve Karatay Göğöl, 2015). İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu oluşan kayıplar işletmelerin kârlılığını etkilemesi yanında; İSG çalışmaları işletmeler için verimlilik ve kalite unsuru olarak ön plana çıkmakta, işletmelerin uluslararası piyasalarda rekabet edebilirliğini arttırmaktadır. O halde denetim sadece devletten beklenmemelidir. Nitekim bu anlayış ölkemizde de benimsenmiş, en iyi denetimin, işyerlerindeki sürekli denetim olacağı ve bunun da işyerindeki örgütlenmeye bağlı olduğu görölmüştür. İLO'nun 161 Sayılı Sözleşmesinde m.6-7-8'de işyeri örgütlenmesine işaret edilmektedir (www.ilo.org, 18.06.2016). Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ilkelerine göre iş sağlığı ve güvenliği, "Tüm çalışanın bedensel, ruhsal ve toplumsal sağlık ve refahlarının en üst düzeye yükseltilmesi ve bu durumun korunması; işyeri koşullarının, çevrenin ve üretilen malların getirdiği sağlığa aykırı sonuçların ortadan kaldırılması; çalışanın yaralanmalara ve kazalara maruz bırakacak risk faktörlerinin ortadan kaldırılması; yine çalışanın bedensel ve ruhsal özelliklere uygun işlere yerleştirilmesi ve sonuç olarak işçilerin bedensel ve ruhsal gereksinimlerine uygun bir iş ortamı yaratılması" olarak açıklanabilir.

İSG ile ilgili çalışmaların, kişilerin mesleki tehlikelerden uzak bir ortamda çalışmasını sağlayarak hem beden sağlığını hem de ruh sağlığını koruduğu bir gerçektir (Demircioğlu ve Centel, 2007: 152-153). Çalışanın mesleki tehlikelerden uzak bir ortamda çalışması ise ancak İKY'nin İSG konusunda etkin bir yol izlemesi ile mümkün olmaktadır. Fakat rakamlara bakıldığında durumun öyle olmadığı, atılacak çok adımın olduğu görölmektedir. İLO'nun vermiş olduğu verilere göre dünyada her 15 saniyede bir kişi ya iş kazası ya da meslek hastalıklarına bağlı olarak ölmektedir. Yaklaşık her 15 saniyede bir 153 iş kazası meydana gelmektedir. Yıllık 2,3 milyon kişi iş kazalarına bağlı olarak ölmekte iken toplamda 317 milyon iş kazasının yaşandığı ifade edilmektedir (<http://www.ilo.org>, 2016). Yıllık maddi kayıpların ülke gayri safi milli hasılasına etkisi ise %1 ile %4 arasında değişmektedir. Oysa iş kazaları ve meslek hastalıklarına bağlı olarak yaşanan olayların %98'inin önlenemez olduğu ifade edilmektedir (Camkurt, 2007). İşletmeler içinde bu kazaların önlenmesinde öncelikli görev İnsan Kaynakları bölümlerine düşmektedir. İş güvenliği ifadesinden çalışan güvenliği anlayışına geçebilmenin en temel yolu yine etkin insan kaynakları uygulamalarına bağlı olacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği, iş kazalarını, meslek hastalıklarını, yangınları ve insan bunalımlarını ortadan kaldırmak ya da en az düzeye indirmek amacıyla alınması gereken önlemlerin tümüdür (Zimolong ve Elke, 2006). Çalıştırdığı insan kaynağının gelişimine önem veren işletmeler öncelikle çalışanın güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamalıdır. Bu nedenle işletmenin, İSG tedbirlerinin alınmasında ve uygulanmasında insan kaynakları yönetiminin ve fonksiyonlarının ne denli önemli olduğu bir kez daha ortaya çıkmaktadır (Boyd, 2003). İş kanununun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeleri genel olarak, işgörenleri işyerindeki olası iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korumaya yönelik teknik ve İSG hükümlerini içermektedir. Bu açıdan Türk İSG mevzuatı, işçinin ruhsal sağlığını ve sosyal çevresini koruyucu önlemleri içermediğinden Avrupa Birliği mevzuatına göre daha dar bir kapsama sahiptir (Eyrenci vd., 2004). Örneğin stres, tükenmişlik, ruhsal yorgunluk, ayrımcılık, yıldırma (mobbing) ve benzeri fiziksel ve ruhsal sağlık problemleri zaman içinde koruma kapsamına dahil edilmektedir, ancak mevcut durum uluslararası standartlardan ve ideal durumdan oldukça uzaktır.

Günümüzde modern toplumlarda, tüm işverenlerin çalışanın sağlığını ve güvenliğini koruması beklenmektedir. Bu beklentinin gerçekleştirilmesi İKY'nin koruma fonksiyonu kapsamında yer almaktadır. Koruma fonksiyonu yine İKY'nin nihai amaçları olan etkinlik ve verimlilik çerçevesinde tüm işgörenlerin çalışma koşullarının gerek sağlık durumu gerekse iş güvenliği yönünden en uygun

şekilde düzenlenmesini ifade eder. Diğer bir ifade ile koruma, çalışanların ve ailelerinin içinde buldukları zamana ve geleceğe yönelik olarak beden ve ruh sağlığını korumak, çalışanın enerjisinin iş akışında kesintiler meydana getirecek olası durumlara karşı gerekli önlemleri almak, her türlü önleme karşın çalışanın bozulan sağlığının en kısa zamanda kazanılabilmesi için gerçekleştirilecek etkinlikleri kapsar (Açıkalın, 1996). Bunun yanı sıra bu amaçlarla güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması için iş kazalarını ve meslek hastalıklarını oluşturan nedenlerin saptanması ve ortadan kaldırılması ayrıca bu nedenlerden kaynaklanan kayıp işgünlerini azaltması işletmenin amaçları ve sorumlulukları arasında yer almaktadır (Sadullah, 2010).

5. MAVİ YAKALI ÇALIŞANLARDA İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞ KAZASI ALGISI

Bir işletmede çalışanlardan en iyi verimi elde etmenin ilk şartı düzenli olarak ücretlerin ödenmesidir. Ancak sadece bu şartın yerine getirilmesi yüksek motivasyon için yeterli değildir. Sağlığın en önemli hazine olduğu gerçeğinden yola çıkıldığında kendine değer verildiğini bilen çalışanlar daha istekli olacaklar ve işletme açısından yüksek verim sağlamaya gayret edeceklerdir. Bu açıdan çalışanların hayatına yönelik ve işe bağlı riskleri ortadan kaldırmak işletmeler açısından önemli birer görev haline gelmektedir. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri bu ihtiyacı eksiksiz yerine getirmeye çalışan önemli bir araç ve önlemlerin daha geniş çerçeveli ele alınmasını sağlayan, sorunu temelden çözen bir yaklaşımın genel adıdır. İş sağlığı ve güvenliği tüm çalışanlar açısından önemli olsa da mavi yakalıların beyaz yakalılara göre daha fazla risk altında bulunmaları mavi yakalılar açısından önemini bir kat daha arttırmaktadır. Bir görüşe göre iş kazalarının en temel sebebi kapitalist üretim sistemidir (Altuntaş, 2015). Mavi yakalı çalışanlar, çalışmanın bedensel güce dayandığı maaş ve ücret karşılığı çalışan işçilerdir. Üretim, inşaat, madencilik, onarım ve bakım gibi çalışma şartlarının ağır olduğu buna karşılık ciddi bir eğitim gerektirmeyen işlerde çalışan kişilere denilmektedir.

Yukarıda da belirtildiği gibi şartların ağır ve zor olması buna karşılık gerekli iş eğitiminin daha ziyade iş başında veriliyor olması mavi yakalılar için büyük riskler oluşturarak kaza ve ölüm oranlarını arttırmaktadır. 2014 SGK istatistiklerine göre ülkemizde sigortalı çalışan sayısı yaklaşık 20 milyon kişiye ulaşmıştır. 2014 yılında SGK istatistiklerine göre nitelik gerektirmeyen işlerdeki 987 ölümün toplam oran içindeki payı %60,7 olmuştur. Oysa buna karşılık çalışma koşullarının nispeten benzerlik gösterdiği teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensuplarının çalıştığı işlerde 55 kişinin hayatını kaybettiği ve bu oranın toplam ölüm oranının içinde %3,4 ile sınırlı kaldığı görülmektedir (Üçüncü, 2015:5). 2014 yılında Türkiye'deki iş kazalarının %44,1'i, ölümlerin ise %71'i dört sektörde yani madencilik, metal/makine, inşaat ve kara taşımacılığı alanlarında meydana gelmiştir. Oysaki bu dört sektör toplam istihdamın sadece %18,7'sini oluşturmaktadır (Üçüncü, 2015:3). Bu açıdan bakıldığında eğitimin önemi bir kez daha karşımıza çıkmaktadır. İş konusunda bilgisiz ve bilinçsiz olan çalışanların hata yapmaya müsait olması sebebiyle istenilmeyen durumlarla karşılaşmamıza sebep olmaktadır. İş kazalarının büyük oranda insan kaynaklı olması ve özellikle eğitim eksikliğine dayalı olması nedeniyle, bu konuda asıl belirleyici olan işçilerin eğitimsizliği ve bilinçsiz hareket etme durumudur. Bu nedenle de, daha çok insan kaynaklı olan iş kazalarının azaltılmasında en etkin çözüm yolunun eğitim olduğu söylenebilir (Türkoğlu, 2006).

Meslek hastalıkları açısından bakıldığında ise Türkiye'de 2014 yılında 221.366 adet iş kazası bildirimi yapılmış, bunlardan 1626 adedi ölümle, 1421 adedi ise sürekli işgörememezlik ile (vücutta %10 un üzerinde işlev kaybı) sonuçlanmıştır (Üçüncü, 2015;2). Türkiye'de iş kazası ölüm hızının 2014 istatistiklerine göre arındırılmış ortalaması 100.000 çalışana 10 kişidir. Fakat AB ülkeleri için bu oran ise 100.000 çalışana 5 kişinin altında olduğu dikkate alınırsa iş kazalarını önlemek için alınması gereken önlemlerin varlığından bahsedilebilir. En çok iş kazası görülen sektörler sırasıyla madencilik, metal ve inşaat sektörleridir (Ceylan, 2012).

Çalışanlarda İSG algısının oluşumunda etkili işle ilgili güvenlik yönetimi sonucunda oluşturulan İSG kültürü oldukça etkilidir (Bottani vd., 2009). Güvenlik yönetimi iş güvenliğine ilişkin uygulamalar, sorumluluk ve güvenlik konusundaki performansı ifade etmektedir (Mearns vd., 2003). İş güvenliğinde yönetimin güvenliğe yaklaşımı, iletişim, sağlık ve güvenlik hedefleri, İSG eğitimleri, ödüllendirme ve çalışanların katılımı önemlidir.

İSG algılamasının oluşumunda örgütsel faktörlerin en önemlileri liderlik tarzları (Hsu vd., 2007), İSG Sisteminin bütüncül olarak kurulması (Robson vd., 2007) ve yönetimin kararlılığıdır (Marsh vd., 1995; Hsu vd., 2007). Şef ya da formenlerin İSG konusunda farkındalık oluşturması ve böylece çalışanların yönetimin kararlılığından etkilenmesi iş kazalarının azalmasıyla sonuçlanmaktadır (Yule vd., 2007). İngiltere’de imalat sektöründe iş güvenliğine karşı oluşan çalışan algıları üzerine yapılan araştırmada güvenli fiziksel çalışma ortamı ve çalışanların katılımı en önemli faktörler olarak ortaya çıkmıştır (Cheyne vd., 2002). İSG eğitimleri şüphesiz iş güvenliği performansını yakından etkilemektedir (Lin ve Mills, 2001; Law vd., 2006; Huang vd., 2006).

Yapılan başka bir araştırmada ise İSG yönetiminin çalışanlar tarafından pozitif algılanma koşulları incelenmiştir (Abdullah vd., 2009). Çalışanlar İSG konusundaki raporlamanın kendilerini en çok etkileyen faktör olduğunu ve İSG memnuniyetinin oluşumunda pozisyonun etkili geri bildirim açığ olmasının önemini ifade etmişlerdir.

Budakoğlu vd. (2001) tarafından yapılan araştırmada demografik faktörlerle iş kazası sıklığı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Mavi yakalılar üzerine yapılan bir başka araştırma işgörenlerin İSG algılaması ölçülmüştür (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011). Çalışma sonunda eğitim durumu ve çalışma süresi (tecrübe) arttıkça sorumluluk bilincinin artmasıyla birlikte İSG farkındalığı artmaktadır. Cinsiyet açısından ise erkekler kendilerini daha sorumlu hissederken, kadınlar işvereni daha sorumlu görmektedir. Araştırmanın mavi yakalı çalışanlar üzerinde yapıldığı göz önüne alındığında, kadın çalışanların ataerki düzenin bir yansıması olarak erkek olan yöneticilerini kendinden üstün tutması nedeniyle sorumluluğu da onlara yüklemeleri şeklinde yorumlanabilir. Sonuç olarak, çalışanların İSG konusunda kendilerini sorumlu görme algıları ile işvereni sorumlu görme algıları, çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Özellikle mavi yakalıların vardiyalı çalışma düzeninde psikolojik, fizyolojik ve sosyolojik faktörler farklılaşmaktadır (Bacak ve Kazancı, 2014). Ortaya çıkan olumsuz etkiler arasında iş kazası riskinin artması da bulunmaktadır. Çalışanların işletmede İSG uzmanı olduğunu bilmeleri de iş kazaları oranını azaltmaktadır (Ollé-Espluga vd., 2015). Balcı vd. (2015) yaptıkları çalışmada eğitim, mesleki tecrübe arttıkça iş kazalarını engelleyecek koruyucu malzeme kullanımının arttığına dikkat çekmişlerdir. Gül vd., (2016) yaptıkları çalışmada ise demografik faktörlerle iş kaza istatistikleri arasında pozitif ilişki olduğunu bulmuşlardır: Örneğin iş kazasına uğrayanlar arasında evli olanların daha çok Cumartesi günleri ve mesainin son saatlerinde iş kazası yaşadıklarını bulmuşlardır. Aile birey sayısı daha az olanların iş kazasına uğrama olasılıkları da daha fazla çıkmıştır.

Bir başka önemli konu iş sağlığı ve güvenliği anlayışının yerleştirilmesi için işletmelerde yapılması gerekenlerin bilinmesidir. İSG sadece iş kazalarına, ölüm ve yaralanmalara indirgenmeyecek kadar önemli ve kapsamlı bir süreçtir ve bu süreçte çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda insanca istihdam edilmeleri gerekir. İşletmelerdeki iş süreçleri tüm riskleriyle ve bu risklerin nasıl minimize edileceği bilinerek düzenlenmelidir (Squelch, 2001). Diğer taraftan çalışanlar işe başladıklarında oryantasyon eğitimi içerisinde İSG konuları da mutlaka yer almalıdır. Konunun iki boyutu uyum içerisinde olmalıdır; sağlıklı ve güvenli bir örgüt kültürü ve çalışanların güvenli ve bilinçli davranışları (Neale ve Griffin, 2002). Her bir çalışanın yapacağı işe ilişkin muhtemel riskler ve alınması gereken tüm önlemler mutlaka uygulamalı şekilde gösterilmelidir. İşletmelerin oryantasyon politikaları çerçevesinde İSG farkındalığı ve bilincinin sağlanması, hem çalışanların ve işletmelerin hedeflerine ulaşmaları hem de yasal zorunluluklar sebebiyle önem arz etmektedir (Samosamo vd., 2014). İSG örgüt kültürü çalışanların algılamalarını etkileyerek güvenli ve güvensiz davranışlara dönüşmektedir.

6. ARAŞTIRMA

6.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, özellikle mavi yakalı çalışanların İSG uygulamalarını nasıl algıladıklarını ve bu algılamaların hangi faktörlere göre farklılaştığının araştırılmasıdır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının

mavi yakalı çalışanlarda daha fazla olması ve insan kaynakları yazınında bu konuların görece az çalışılması konunun önemini arttırmaktadır.

6.2.Araştırmanın Yöntemi ve Verinin Toplanması

Bu araştırmada nicel yöntemlerden anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Araştırma örneklemini Sakarya'da bulunan X gıda işletmesinde çalışanlardan oluşmaktadır. Şirkette dağıtılan anketlerden 120 tanesinin kullanılabilir durumda olduğu tespit edilmiş ve analizler 120 anket üzerinden gerçekleştirilmiştir.

6.3.Veri Toplama Aracı

Araştırmada Zorlu (2008) tarafından geliştirilen 13 ifadeli iş güvenliği ve iş kazaları tutum ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular, iş kazası geçirip geçirmediği ve iş kazası nedeni ile ilgili sorular sorulmuştur.

6.4.Araştırmanın Hipotezleri

H₁: İşgörenlerin, iş güvenliği ve iş kazaları konusundaki bilgi ve tutum düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H₂: İşgörenlerin, iş güvenliği ve iş kazaları konusundaki bilgi ve tutum düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir.

H₃: İşgörenlerin, iş güvenliği ve iş kazaları konusundaki bilgi ve tutum düzeyi eğitime göre farklılık göstermektedir.

H₄: İşgörenlerin, iş güvenliği ve iş kazaları konusundaki bilgi ve tutum düzeyi çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

6.5.Bulgular

Bu kısımda araştırma bulgularından bahsedilecektir.

Tablo 1: İşgörenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımı

		n	%
Cinsiyet	Erkek	120	100
Medeni Durum	Bekâr	37	30,8
	Evli	83	69,2
Eğitim	İlkokul	9	7,5
	Lise	87	72,5
	Ön Lisans	18	15,0
	Lisans	6	5,0
Yaş	20-24	12	10,0
	25-29	30	25,0
	30-34	26	21,7
	35-39	20	16,7
	40 ve üzeri	32	26,7
Kurumda Çalışma Süresi	1 yıldan az	7	5,8
	1-5	46	38,3
	6-10	20	16,7
	11-15	18	15,0
	16-20	5	4,2
	20 ve üzeri	24	20,0
Kaza Geçirme durumu	Evet	20	16,7
	Hayır	100	83,3
Toplam		120	100

Araştırmaya katılan işgörenlerin tamamı erkek, %69,2'si evli, %26,7'si 40 ve üzeri yaş aralığında olup büyük bir kısmı (%72,5) lise mezunudur. İşgörenlerin %38,3'ü 1-5 yıl çalışma deneyimine sahip ve %16,7'si daha önce iş kazası geçirmiştir.

Tablo 2: Kaza Geçirme Nedenleri

	n	%
Çalışma ortamı koşulları	2	10
Dalgınlık, dikkatsizlik, uykusuzluk, yorgunluk veya hastalık	8	40
Teknolojinin eski olması	2	10
Kişisel koruyucuların kullanılmaması	2	10
Bilgisizlik, acemilik	1	5
Diğer	5	25
Toplam	20	100

Tablo 2'ye göre daha önce iş kazası geçirmiş katılımcıların %10'u çalışma ortamı koşulları, %40'ı dalgınlık, dikkatsizlik, uykusuzluk, yorgunluk veya hastalık, %10'u teknolojinin eski olması, %10'u kişisel koruyucuların kullanılmaması, %5'i bilgisizlik ve acemilik, %25'i ise diğer nedenlerden dolayı iş kazası geçirmişlerdir.

Zorlu (2008) tarafından geliştirilen 13 ifadeli ölçekteki 2-4-5-6-7-10-11 ve 12. İfadeler olumsuz oldukları için ters kodlanmış ve ölçek güvenirlik analizine tabi tutulmuştur. Ölçeğin Cronbach's Alpha kat sayısı 0,63 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenirlik kat sayısını düşüren "*İş görenin tedbirli ve temkinli olmasının, iş kazalarının azalmasına etkisi yoktur*" ifadesi ölçekten çıkarılmış ve tekrar analiz yapılmıştır.

Tablo 3: Güvenirlik Değeri

Cronbach's Alpha (α)	İfade Sayısı
0,72	12

Tablo 3'te görüldüğü üzere ölçeğin güvenirlik değeri (α) 0,72 olarak bulunmuştur. Bu değer ölçeğin güvenilir olduğu göstermektedir.

Tablo 4: İş Güvenliği ve İş Kazası Algısı

	İfade Sayısı	Ortalama	Standart Sapma
İş güvenliği ve iş kazası algısı	12	4,18	,53

İşgörenlerin iş güvenliği ve iş kazasına yönelik algı düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5: İşgörenlerin İş Güvenliği ve İş Kazası Algı Düzeyinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşması

	Medeni Durum	n	Ortalama	Standart Sapma	t	p
İş güvenliği ve iş kazası algısı	Bekâr	37	4,20	,52	,227	,821
	Evli	83	4,17	,53		

İşgörenlerin iş güvenliği ve iş kazası algı düzeyinin medeni durum değişkenine göre farklılaşmasını tespit etmek amacıyla bağımsız örneklem t testi analizi yapılmış ve gerçekleştirilen analiz sonucunda iş güvenliği ve iş kazası algısının medeni duruma göre farklılaşmadığı ($t = ,227$; $p > 0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 6: İşgörenlerin İş Güvenliği ve İş Kazası Algı Düzeyinin Yaşa Göre Farklılaşması

Yaş	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	3,333	4	,833	3,147	,017
Gruplar içi	30,444	115	,265		
Genel	33,776	119			

İşgörenlerin iş güvenliği ve iş kazasına yönelik algı düzeyinin yaşa göre farklılaşmasını tespit etmek için ANOVA (Analysis of Variance) testi yapılmıştır. Tablodaki bulgulara göre yaş ile iş güvenliği ve iş kazasına yönelik bilgi ve tutum düzeyi arasında anlamlı fark vardır ($F=3,147$; $p=0,017$). Farklılığın hangi yaş grupları arasında olduğunu görmek amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 7: İşgörenlerin İş Güvenliği ve İş Kazası Algı Düzeyinin Yaşa Göre Farklılaşması Tukey Testi Sonuçları

(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	p
20-24	25-29	-,37	,17	,216
	30-34	-,12	,17	,956
	35-39	-,01	,18	1,000
	40 ve üzeri	,06	,17	,997
25-29	20-24	,37	,17	,216
	30-34	,24	,13	,379
	35-39	,35	,14	,127
	40 ve üzeri	,43*	,13	,010
30-34	20-24	,12	,17	,956
	25-29	-,24	,13	,379
	35-39	,10	,15	,958
	40 ve üzeri	,18	,13	,647
35-39	20-24	,01	,18	1,000
	25-29	-,35	,14	,127
	30-34	-,10	,15	,958
	40 ve üzeri	,08	,14	,982
40 ve üzeri	20-24	-,06	,17	,997
	25-29	-,43*	,13	,010
	30-34	-,18	,13	,647
	35-39	-,08	,14	,982

Katılımcıların iş güvenliği ve iş kazası algı farklılıklarının hangi yaş grupları arasından kaynaklandığını gösteren Tukey testi sonuçlarına göre 25-29 yaş ile 40 ve üzeri yaş grupları arasında farklılık olduğu görülmektedir.

Tablo 8: İşgörenlerin İş Güvenliği ve İş Kazası Algı Düzeyinin Eğitime Göre Farklılaşması

Eğitim	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	,651	4	,163	,565	,688
Gruplar içi	33,125	115	,288		
Genel	33,776	119			

İşgörenlerin iş güvenliği ve iş kazası algı düzeyinin eğitim durumuna göre farklılaşmasını tespit etmek için ANOVA testi yapılmıştır. Tablo 7'deki bulgulara göre eğitim durumu ile iş güvenliği ve iş kazasına yönelik bilgi ve tutum düzeyi arasında anlamlı fark yoktur ($F=0,565$; $p=0,688$).

Tablo 9: İşgörenlerin İş Güvenliği ve İş Kazası Algı Düzeyinin Çalışma Süresine Göre Farklılaşması

Çalışma Süresi	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	1,980	4	,396	1,420	,222
Gruplar içi	31,796	115	,279		
Genel	33,776	119			

İşgörenlerin iş güvenliği ve iş kazası algı düzeyinin çalışma süresine göre farklılaşmasını tespit etmek için yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre çalışma süresi ile iş güvenliği ve iş kazası algı düzeyi arasında anlamlı fark yoktur ($F=1,420$; $p=0,222$).

Yapılan analiz sonuçlarına göre H_2 hipotezi kabul edilmiş H_1 , H_3 ve H_4 hipotezleri ise ret edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İKY'nin çerçevesini oluşturan kanunların çalışma yaşamının gereklerine uygun olarak güncellenmesi hatta geleceğe yönelik çalışma yaşamına dair değerlendirmeler yapılarak gerekli tedbirlerin alınması ve iyileştirmelerin yapılmasını sağlayacak şekilde düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Ülkemizde her yıl büyük ya da küçük çapta birçok iş kazası olmaktadır. Avrupa'da iş kazaları oranı açısından ülkemiz maalesef ilk sıradadır. Her büyük çaplı iş kazası felaketi sonrası yine İSG gündeme gelmektedir, ancak maalesef kalıcı bir kültüre dönüşmemektedir.

Yapılan araştırmada ele alınan işletmede iş güvenliği ve iş kazaları konusunda ciddi farkındalığın olduğu dikkat çekmektedir. Literatürle de uyumlu olduğu üzere, işletmede İSG yönetim sisteminin, İSG uzmanının ve İSG eğitimlerinin olması bu farkındalığı oluşturmuş olabilir. Her ne kadar araştırmamızın odağında yer almasa da iş kazalarının daha çok birey odaklı sebeplere bağlı olduğu hususu yine vurgulanmaktadır. İş güvenliği ve iş kazaları konusundaki algılama ve bilinç düzeyinin hangi faktörlere bağlı olduğu konusunda; mesleki tecrübe (kıdem), eğitim ve medeni durum etkili olamamış görünmektedir. Sadece yaş faktörünün iş güvenliği ve iş kazaları konusundaki algılamayı pozitif yönde etkilemesi beklenen bir durumdur. Belli bir yaşın üzerine çıkan çalışanların yorulmaları ve belki de iş ortamının monotonlaşması bu sonuç üzerinde etkili olabilir. Bir başka akla gelen faktör ise belli bir tecrübeyle gelen rahatlığı olumsuz sonuçları söz konusu olabilir.

İşletmelerde güvenli olmayan davranışların iş kazalarına ve meslek hastalıklarına neden olmasının ortaya çıkardığı beşeri ve mali kayıpları azaltmak amacıyla, iş sağlığı ve güvenliği konularına verilen önemin son yıllarda giderek arttığı görülmektedir. Bu sebeple işletmeler, iş güvenliği düzeyini yükseltebilmek için iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerini oluşturma konularına ağırlık vermeye başlamışlardır. Sağlıklı, üretken ve motivasyon düzeyi yüksek işgücünün, bir ülkenin sosyal ve ekonomik geleceği açısından temel unsur olması sebebiyle, işyerindeki tehlikelerin önlenmesi ya da işçilerin bu tehlikelere karşı korunmaları hususunda, işletmeler gerekli önlemleri almaya başlamışlardır. Ayrıca işgörenlerin mevcut sağlık durumlarının iyileştirilmesi için gerekli adımların atılması, iş sağlığı ve güvenliğini öncelikli olarak destekleyen bir anlayış ve bilincin oluşturulması gerekmektedir. İş güvenliğini etkili bir şekilde yönetebilmek amacıyla işletmelerde her şeyden önce iş güvenliği kültürünün gelişimi sağlanmalıdır.

KAYNAKLAR

- Abdullah, N. A. C., Spickett, J. T., Rumchev, K. B., and Dhaliwal, S. S. (2009). Assessing employees' perception on health and safety management in public hospitals. *International Review of Business Research Papers*, 5(4), 54-72.
- Açıklın, A. (1996). *Çağdaş Örgütlerde İnsan Kaynağının Personel Yönetimi*, Ankara: Personel Eğitim Merkezi Yayın No: 7.
- Ali, T. H., Khahro, S. H., and Memon, F. A. (2014). Occupational Accidents: A Perspective of Pakistan Construction Industry. *Mehran University Research Journal of Engineering and Technology*, 33(3), 341-345.
- Alli, B. O. (2001). *İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Prensipleri*, Cenova: ILO Yayınları.
- Altinel, H. (2011). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Altuntaş, E. (2015). Kapitalist Üretim Tarzı ve İş Kazaları. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG)*, 11(40).
- Bacak, B., ve Kazancı, E. (2014). Türk Çalışma Hayatında Vardiyalı Gece Çalışan İşçilerin Karşılaştığı Fizyolojik, Psikolojik ve Sosyolojik Etkilerin Değerlendirilmesi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(6):132-149.
- Balcı, E., Gün, İ., Kaya, A., ve Öksüzkaya, A. (2015). Kayseri'de bir Mobilya İş Güvenliği Konusunda Bilgi-tutum ve davranışlarının Değerlendirilmesi. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG)*, 7(24).
- Bayraktaroğlu, S. (2015). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Genişletilmiş 6. Baskı, Adapazarı: Sakarya Kitabevi.
- Bayram, F. (2008). *Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi*. İstanbul: Beta.
- Bottani, E., Monica, L. And Vignali, G. (2009). Safety management systems: performance differences between adopters and non-adopters, *Safety Science*, 47, 155 -162.
- Boyd, C. (2003). *Human Resource Management and Occupational Health and Safety*. London: Routledge.
- Budakoğlu, I. İ., Bakar, C., Atlı, K., and Akgün, S. (2015). TC DDY Behiç Bey Fabrikalarında Çalışan İşçilerde İş Kazaları Sıklığı ve Bazı Risk Faktörleri. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG)*, 8(29).
- Camkurt M., Z., (2007). İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi, *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C:20, S:6, C:21, S.1, Ankara, 2007/Mayıs-Ağustos
- Ceylan H. (2012). Analysis of Occupational Accidents According to the Sectors in Turkey. *Gazi University Journal of Sci.* 25(4):909-918

Cheyne, A., Oliver, A., Tomas, J.M., and Cox, S. (2002). The architecture of employee attitudes to safety in the manufacturing sector, *Personnel Review*, 31, 649-670.

Çetin, M., and Gögül, P. K. (2015). Türkiye'deki İş Kazaları ve İşçi Ölümünün Ekonomik Boyutu ve Politika Önerisi. *Sosyoloji Konferansları*, (51), 1-29.

Demircioğlu, M. ve Centel, T. (2007). İş Hukuku, 12. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

Eyrenci, Ö., S. Taşkent ve D. Ulucan (2004). Bireysel İş Hukuku, Legal Yayınevi, İstanbul.

Gerek, N. (2006). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Gül, M., Güneri, A. F., Yılmaz, F., and Çelebi, O. (2016). Analysis of the relation between the characteristics of workers and occupational accidents using datamining. *Turkish Journal of Occupational/Environmental Medicine and Safety*, 1(4).

Huang, Y.H., Ho, M., Smith, G.S., Chen, P.Y. (2006). Safety climate and self-reported injury: assessing the mediating role of employee safety control, *Accident Analysis and Prevention*, 38, 425-433.

Hsu, S.H., Lee, C.C., Wu, M.C., and Takano, K. (2007). Exploring cross-cultural differences in safety climate of oil refinery plants in Japan and Taiwan, in Proceedings of the International Conference on Business and Information. Tokyo, Japan, 11-13 July. Erişim tarihi: 20.12.2017 <http://ibacnet.org/bai2007/proceedings/Papers/2007bai7280.doc>.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>, Erişim tarihi: 18.12.2017

Jacob, A., and Rengaraj, M. (2015). A Study on the Influence of Job Stress in Organisational Factors. *International Journal of Computer Engineering and Sciences*, 1(3), 6.

Karacan, E. ve Karacan, Ö. N. (2011) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel bir Yaklaşım. *Kocaeli Üniversitesi SBE Dergisi*. 21(1):102-116.

LaBelle, J. E. (2000). What do accidents truly cost? Determining Total Incident Costs. *Professional Safety*, 45(4), 38-42.

Law, W.K., Chan, A.H.S. and Pun, K.F. (2006). Prioritising the safety management elements: a hierarchical analysis for manufacturing enterprises, *Industrial Management & Data Systems*, 106(6): 778-792.

Lin, J. and Mills, A. (2001). Measuring the occupational health and safety performance of construction companies in Australia, *Facilities*, 19(3/4): 131-138.

Marsh, T.W., Robertson, I.T., Duff, A.R., Phillips, R.A., Cooper, M.D. and Weyman, A. (1995). Improving safety behavior using goal-setting and feedback, *Leadership & Organization Development Journal*, 16(1): 5-12.

Mearns, K., Whitaker, S. M., and Flin, R. (2003). Safety climate, safety management practice and safety performance in off-shore environments, *Safety Science*, 41(8), 641 – 680.

mevzuat.basbakanlik.gov.tr, 18.06.2016

Neal, A., and Griffin, M. A. (2002). Safety climate and safety behavior. *Australian Journal of Management*, 27(1), 67-75.

Ollé-Espluga, L., Vergara-Duarte, M., Belvis, F., Menéndez-Fuster, M., Jódar, P., and Benach, J. (2015). What is the impact on occupational health and safety when workers know they have safety representatives?. *Safety Science*, 74, 55-58.

Özçelik, A. O. (2006). 4857 Sayılı İş Kanununun İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonlarına Etkileri ve Konuyla İlgili Bir Araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Nisan, 35(1), 85-107.

Özkılıç, Ö. (2005), İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri, TISK Yayınları, https://tisk.org.tr/tr/eyayinlar/338_risk_degerlendirmesi_ozl/pdf_338_risk_degerlendirmesi_ozl.pdf, Erişim Tarihi 8/12/2017

Rahlin, N. A., Mustafa, M., and Majid, A. H. A. (2016). The Impact of Psychological Safety Climate on Individual Safety Performance in the Malaysian Manufacturing Small Enterprise: The Role of Psychological Factor and Psychological Work Ownership.

Reiman, T. and Pietikäinen, E. (2012). Leading indicators of system safety – Monitoring and driving the organizational safety potential. *Safety Science*, 50: 1993-2000.

Robson, L. S., Clarke, J. A., Cullen, K., Bielecky, A., Severin, C., Bigelow, P. L. and Mahood, Q. (2007). The effectiveness of occupational health and safety management system interventions: a systematic review. *Safety Science*, 45(3), 329-353.

Romain, J., Imbeau, D. And Marcellis-Warin, N. (2011). Development of an indirect-cost calculation model suitable for workplace use, *Journal of Safety Research*, 42(3), 149-164

Sadullah, Ö. (2010). İnsan Kaynakları Yönetiminde Koruma İşlevi (İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı), *İnsan Kaynakları Yönetimi* içerisinde (C. Uyargil, vd. Ed.), 5. Baskı, İstanbul: Beta.

Samosamo, M., Marais, C., and Joubert, P. (2014). Employee Perceptions of the Effectiveness of Health and Safety Induction at Arcelor Mittal, Vanderbijlpark, South Africa. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(23), 412.

Squelch, A. P. (2001). Virtual reality for mine safety training in South Africa. *The Journal of South African Institute of Mining and Metallurgy*, 3(8), 209-216.

Tozkoparan, G. ve Taşoğlu, J. (2011). İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları İle İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 181-209

TÜRK-İŞ (2015) İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları. Ankara: TÜRK-İŞ.

Türkoğlu F. (2006). İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Türkiye Ekonomiye Maliyeti ve Konuyla İlgili Eğitimin Önemi (1960-2000 Dönemi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2006, s.118-119

Üçüncü K., (2015). 2014 Yılı SGK İş Kazası İstatistiklerinin Analizi www.isteguvencilik.tc/2014%20SGK%20Analiz.pdf

www.ilo.org, Erişim Tarihi: 18.12.2017.

www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm, 18.12.2017.

Yılmaz, F. (2015). Monitoring and Analysis of Construction Site Accidents by Using Accidents Analysis Management System in Turkey. *Journal of Sustainable Development*, 8(2), 57.

Yiğit, A. (2005), İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı, 1. Baskı, İstanbul: Alfa Akademi.

Yule, S., Flin, R. and Murdy, A. (2007). The role of management and safety climate in preventing risk-taking at work, *International Journal of Risk Assessment and Management*, 7(2): 137-151.

Zanko, M., and Dawson, P. (2012). Occupational health and safety management in organizations: A review. *International Journal of Management Reviews*, 14(3), 328-344.

Zimolong, B., and Elke, G. (2006). Occupational health and safety management. *Handbook of human factors and ergonomics*, 673-707.

Zorlu, A. (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirleri ve Konu ile İlgili Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi.