

# KURUMSAL İTİBARIN ARTIRILMASINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN ROLÜ İLE MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA BULUNAN İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI PROGRAMININ ANALİZİ\*

Doç. Dr. Gazi UÇKUN,<sup>1</sup> Öğr.Gör.Asiye YÜKSEL<sup>2</sup>,Barış DEMİR<sup>3</sup> Uzman İclal YÜKSEL<sup>4</sup>

## Özet

Ekonomik kalkınmanın toplumların gelişmişlik düzeyini tek başına göstermediği çağımızda bir toplumun gelişmiş sayılması için insani gelişme kriterlerini gerçekleştirmesi gerekmektedir. Kadınların toplumsal yaşama katılması, insanların ortalama yaşam süreleri, çocuk ölümlerinin oranı, çocukların okula gitme ve devam düzeyi, temel hastalıklardan korunma, bilgi teknolojilerinden yararlanma oranı gibi kriterler gelişmiş toplum olmanın göstergeleri arasında önemli bir yer tutmaktadır. Ayrıca, çevreyi koruma kültürü, iş kazası ve meslek hastalıkları oranlarının makul düzeylerde olması, insana verilen değer ve saygı konusundaki bilinç düzeyi gelişmiş toplum olup olmadığını ortaya koyan değerler arasında bulunmaktadır. Ekonomik kalkınma ancak insani gelişmeyi de beraberinde taşıyorsa toplumları gelişmişlik düzeyine taşıyabilmektedir.

Şirketler "iyi kurumsal vatandaş" olma zorunluluğuyla 20.yüzyılın son çeyreğinde tanışmışlardır. İnsan hakları ihlalleri, ağır ve tehlikeli işlerde çocuk işçi çalıştırılması, kadınlara veya farklı deri renklerine sahip insanlara yönelik ayrımcılık, çevrenin acımasızca tahrip edilmesi, sigorta primlerinin ve vergilerin tam olarak ödenmemesi, muhasebe kayıtları ile oynayarak yatırımcıların aldatılması gibi uygulamalar toplumdan giderek artan oranda tepki ile karşılanmaya başlamıştır. Bu süreç içinde bazı firmalar bir şeylerin yanlış gitmekte olduğunun bilincine vararak toplumun duyarlılık ve değerleriyle örtüşecek kural ve ilkeleri benimsemeye başlamışlardır. Bunları, başta çalışanları olmak üzere müşterileri, iş ortakları ve hatta hükümetlerle paylaşmaya özen göstermeye başladılar. Kurumsal itibar anlamında verilmeye çalışılan mesajda vergimizi tam ödüyörüz, kayıt dışı işçi çalıştırmıyoruz, çocuk emeği kullanmıyoruz, çevreyi kirletmemeye özen gösteriyoruz anlatılmak istenmektedir.

Bu çalışmada iş güvenliği kültürünün kurumsal itibardaki rolü ile sadece meslek yüksekokulları programlarında yer alan İş Güvenliği Uzmanlığı programının önemi değerlendirilmeye çalışılacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü, Kurumsal İtibar, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı

---

\* Bu makale 3.Uluslararası Meslek Yüksekokulu Sempozyumunda özet bildiri olarak yayınlanmıştır.

<sup>1</sup> Kocaeli Üniversitesi Hereke Ö.İ.U. M.Y.O Hereke/Kocaeli gazi.uckun@kocaeli.edu.tr

<sup>2</sup> Kocaeli Üniversitesi Hereke Ö.İ.U. M.Y.O Hereke/Kocaeli asiye.yuksel@kocaeli.edu.tr

<sup>3</sup> Kocaeli Üniversitesi Hereke Ö.İ.U. M.Y.O Hereke/Kocaeli barisprof@yahoo.com

<sup>4</sup> Tübitak İş Güvenliği Uzmanı iclal.yuksel@tubitak.gov.tr

# **CORPORATE REPUTATION WITH IMPROVING ROLE OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY CULTURE AND ANALYSIS OF THE OCCUPATIONAL SAFETY ACADEMY PROGRAM IN VOCATIONAL SCHOOLS**

## **Abstract**

Show the level of development of societies alone in our era of economic development of a society must fulfill the criteria for human development to be considered advanced. Participation of women in public life, people's average life expectancy, infant mortality rate, children continue to attend school and the level of the basic disease prevention, information society technologies being developed such criteria as indicators of the efficiency ratio plays an important role. In addition, environmental protection, culture, the rate of accidents at work and occupational diseases to be at reasonable levels, the level of awareness of people about the value and respect the values, demonstrating that there was lack of own and has an advanced society. Economic development, human development, but also carries with it the level of development of societies carry.

Companies "good corporate citizen" they met in the last quarter of the 20th century the necessity of being. Human rights abuses, child labor heavy and dangerous work, discrimination against women, or people with different skin colors, the destruction of the environment mercilessly, insurance premiums and taxes paid in full, the accounting records of applications such as playing with the deception of investors met with the response to an increasing proportion of the community began. In the process, some companies are becoming aware that something is going wrong with the sensitivity and values of the society began to adopt the rules and principles overlap. Them, particularly employees, including customers, business partners and even governments began to show care to share. Full paying tax to the message to be conveyed in terms of corporate reputation, employ the undocumented workers, do not use child labor, are careful not to pollute the environment is meant.

This study, the role of the corporate culture of safety in the Safety Specialist program is not only the importance of vocational programs will be evaluated.

**Keywords:** Occupational Health and Safety Culture, Corporate Reputation, Occupational Health and Safety Specialist

## **Giriş**

Bilgi toplumu olma sürecinde yaşanan değişime bağlı olarak 1990 sonrası dönemde insani kalkınmanın ön plana çıkmasıyla birlikte insan sermayesi unsurlarından sağlık ve iş güvenliği giderek artan bir önem içermektedir. Kalkınma anlayışındaki değişime bağlı olarak Türkiye ekonomisinde de iş güvenliği önemli bir kavram olarak dikkat çekmektedir.

Günümüzde, iş kazaları ve meslek hastalıklarından kaynaklanan sosyal ve ekonomik kayıpların, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) gibi kuruluşlar tarafından da önemle ele alındığı dikkatleri çekmektedir. Güvensiz çalışma ortamının neden olduğu iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik faaliyetler, sosyal ve ekonomik kayıpları azaltmayı amaçlayan insani bir yaklaşım olmanın yanı sıra,

iktisadi bir yaklaşım olarak da karşımıza çıkmaktadır. Çağdaş yönetim anlayışı çerçevesinde, çalışanın sağlık ve güvenliğinin sağlanması yanında, işletme güvenliğinin sağlanması da giderek daha önemli bir konu haline gelmeye başlamıştır.

İş güvenliğinin sağlanmasında en önemli unsur insan olduğundan, katı bilim kuralları, gerekli amaçlara ulaşmakta yeterli olmamaktadır. 20. Yüzyılın başlarında İş Hekimliği'ne bağlı olarak gelişmeye başlayan iş sağlığı ve güvenliği bilim dalının tıp bilimleri ile bağı giderek zayıflamış; yüzyılın ikinci yarısında temel (fizik, kimya, biyoloji) ve uygulamalı (çeşitli mühendislikler) bilim dallarını kapsayan (multidisipliner), farklı sanayilerde farklı önlemlerin geliştirilmesini zorunlu kılan teknik bir bilim dalı olarak bağımsızlaşmıştır. İş sağlığı ve güvenliği açısından en önemli husus iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunmanın mümkün olduğunu bilmek ve bu alanda gereken önlemleri uygulayabilmektedir. Çeşitli endüstriyel etkinliklerin planlanmasında temel amaç, kurulacak çalışma ortamının iş görenlerin sağlığı üzerinde olumsuz bir etkisinin bulunmamasını gözetmektir. Hızlı teknolojik gelişmeler, bir yandan insanın refahına hizmet ederken, öte yandan insan hayatı ve çevre için tehlikeleri de beraberinde getirmektedir. Üretimde makineleşmenin giderek artması ve üretimin yoğunlaşarak büyümesi sürecinde, bir başka anlatımla endüstrileşme süreci içerisinde, çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehdit eden yeni bazı unsurlar ortaya çıkmıştır (Kuru, 2004). Üretimde insan unsurunun önemi, verimliliğin yanı sıra, doğrudan doğruya çalışanın sağlığıyla ve üretim sürecinde her türlü kazaya karşı güvence altına alınmasıyla ilişkilidir (Tekinşen, 1989).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisinde, beş grup halinde ele alınan insan ihtiyaçları içerisinde sağlık esas olarak fizyolojik bir ihtiyaç olarak değerlendirilebilir. Ancak, sağlık, bireyin fizyolojik olduğu kadar, psikolojik ve hatta sosyal açıdan tam bir iyilik halini de ifade etmektedir. Sağlığa bu açıdan bakıldığında, her insanın ve her toplumun sağlık durumunun birbirinden farklı olduğu belirtilmelidir. Bu anlamda, tıbbın erişilmesi zor ama temel nitelikli amacı da buradan gelmektedir. Bu amaç; herkese en yüksek sağlık kapasitesini sağlamak ve bu kapasiteyi sürdürmektir. Sağlıklı bir kişi, normal beşeri faaliyeti bozan hastalık, yaralanma, zihinsel ve duygusal sorunlara sahip olmayan kişidir. Konuyla ilgili olarak Parsons ve diğer fonksiyonalistler, toplumun birer üyesi konumundaki bireylerin sosyal rollerini yerine getirebilmelerinin, sağlıklı olmalarına bağlı olduğuna dikkat çekmişlerdir. Parsons'a göre hastalık, bireyin toplumda yerine getirmekle yükümlü olduğu rolleri oynama yeteneğini azaltmakta ve sosyal düzen için bir tehdit oluşturmaktadır (Demirbilek, 1999).

Günümüzde küreselleşen dünyada kuruluşlardan beklentiler artmıştır. Artık sadece iyi mal veya hizmeti ucuza sunmak ve ISO 9000 Kalite Yönetim Sistemi ile sunulan bu ürünü güvence altına almak, ISO 14001 ile çevresel etkilerini kontrol altına almak yetmemektedir. Beklenti kuruluşların ürün veya hizmeti üretirken çevreye saygılı olmaları, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemleri almaları, OHSAS 18001'ile sosyal sorumluluklarını yerine getirmeleri yönündedir.

## **Kurumsal İtibar**

Yirminci yüzyılın ikinci yarısından itibaren sanayi ve ticaret alanında yeni bir döneme girilmiştir. Yönetim bilimciler ise bu dönemin en temel özelliklerini iki ifade ile özetlemişlerdir. Bu ifadelerden birisi "küreselleşme", bir diğeri ise "imhacı rekabet"tir. Bu gelişmeler de kurumları çağın gerekleri doğrultusunda değişime zorlamaktadır. Yoğun rekabetin yaşandığı özel sektörün yanı sıra, artık kamu kurumları da bu yoğun rekabetin gerisinde kalmamak için birçok alanda çaba göstermektedir. Bu çabalar doğrultusunda,

kurumlarda yeni yönetim yaklaşımları benimsenmeye başlanmıştır. Hedef kitle beklentilerini esas alarak ürün/hizmet üreten kurumlar şu anda hangi noktada bulduklarını ve ileride kendilerini nerede görmek istediklerini belirleyebilmek için hedef kitlesini oluşturan kişi ve kurumların gözünde nasıl algılandıklarını bilmeye ihtiyaç duyarlar. Kurumun hem iç hem de dış hedef kitlesinin gözünde nasıl algılandığını ortaya çıkarmanın bilimsel yolu ise “Kurumsal İtibar Çalışması” yapmaktan geçer. Fomburn'a göre itibar, "kurumun tüm bileşenleriyle elde ettiği toplam değer" (Fomburn,1996:37)'dir.

Etkili itibar yönetimi, işletmelere uzun vadeli stratejik faydalar yaratacak birçok avantaj sağlamaktadır. İtibar bir kere yaratılırsa, paydaşların ve toplumun zihnindeki bu düşünsel resmi, algıyı değiştirmek çok zordur. Kurumsal itibar değer yaratımında önemli bir yere sahiptir ve uzun dönemli etkisi olan bir örgüt varlığı olarak düşünülmelidir. Kurumsal itibar tüm örgütü çevreleyen ve potansiyel olarak uzun dönemli faydaları olan birkaç işletme varlığından biridir.

Bir firmanın olmayı seçtiği ve olduğunu ifade ettiği kimliği, firmanın dışarıdan nasıl algılandığını gösteren imajı, firmanın değerleri, inançları, hedefleri, stratejileri ve deneyimlerinin tümü kurum itibarını oluşturur. Charles J. Fombrun Kurumsal İtibarı, bir kurumun tüm hedef kitlesine yönelik rakipleriyle kıyaslandığında, genel görüntüsünü oluşturan geçmiş aksiyonların ve gelecek görüntüsünün algısal temsili olarak tanımlamaktadır. Rekabet ve değişen ekonomik koşullar sayesinde kaliteli ürün ve hizmet üretmenin ve bunu duyurmanın dışında başka faktörlerin de, geleceği güvence altına alabilmek için gerekli olduğu anlaşılmıştır. Bu faktörlerden biri de kurumsal itibarın yönetilmesidir.

Kurumsal itibar yönetimi, çevremizde, müşterilerimizde, toplumun genelinde nasıl algılanmakta olduğumuzu ve şirketimizin hangi özellikleriyle tanınmak istediğini içeren ve bu iki başlıkla ilgili faaliyetlerin yürütülmesi temeline dayanan bir yönetim disiplini (Kadıbeşegil; 2006). Kurumsal itibarın hangi bileşenlerden oluştuğu ve hangi bileşenlerin hangi sosyal paydaşlar üzerinde ne kadar etkisinin olduğunu bilmek, kurumsal itibarı yönetmek için birinci şarttır. Bu bileşenler, kurumsal itibarı neyin ve nelerin pozitif veya negatif yönlendirdiğini ve kimleri memnun edip etmediğimizi tespit etmeye yarar (Dörtok:2004 sy.4). İtibar'ın önemi konusunda kimsenin kuşkusuna olacağına sanmam. Fakat, doğal olarak itibarımızı korumak ve geliştirmek ve her şeyden daha değerli kılmak için “ne yapabiliriz?,” “nasıl yönetebiliriz?” gibi sorulara ilişkin yanıtlarımızda zorlanıyoruz. Çünkü, genel olarak itibar için dürüst ve güvenilir olup, işimizi doğru yapmanın yeterli olacağına, böylece onun kendiliğinden varolup, gelişeceğine inanılmaktadır. Aslında, itibarın iletişimle ilgili bir konu olup yönetilmesi gereken bir şey olduğu kaçınılmazdır.

İtibar konusu kişi ve kurumlar için en önemli bir değerdir. İtibarın yitilmesi durumunda, sahip olunan para, mal ve mülklerin iskambil kağıdından kuleler gibi birdenbire yok olacağı bilinmektedir. Yitirilen itibarın ise yeniden kazanılması, uzun ve çok zorlu bir süreç gerektirir. Bu konuda, ülkemizin yakın geçmişinde yaşanan krizler, sayısız acı olay ve ardından gelen itibar kayıplarından çıkartılacak çok dersler vardır. Bu nedenle itibarın önemi ve onun nasıl yönetileceği, başta şirket yöneticileri olmak üzere hepimizin üzerinde titizlikle durması gereken bir konudur. Kurumsal itibarın, her şeyden önce evrensel insanlık değerleriyle doğrudan bir ilişki içerisinde olduğu unutulmamalıdır. Yani, adalet, yasalar önünde eşitlik, kişi özgürlüğü ve güvenliği gibi olmazsa olmaz insanlık değerleriyle örtüşmeyen hiçbir karar ve uygulama itibar yaratamaz.

Diğer yandan, içinde yaşadıkları toplumların beklentilerini karşılayamayan kurumların, başta çalışanları, müşterileri ve yatırımcıları olmak üzere sosyal paydaşlarının güvenlerini sağlamaları da zorlaşır. Bu nedenle kurumsal itibarın, her şeyden önce şirketlerin, toplum değerleriyle çelişmeyen vizyon, misyon, değerler ve kültüründen oluşan kurumsal temelleri üzerine, iş hedefleriyle ilişkilendirilerek yönetilmesi gerekir. Bu noktada, “iyi kurumsal yönetim ilkeleri,” “kurumsal sosyal sorumluluk” ‘iş sağlığı ve güvenliği’ ve “koşulsuz iç ve dış müşteri mutluluğu” gibi kavramlar büyük önem kazanmıştır. Kurumsal itibarın yaratılabilmesi, itibar bileşenleri iletişiminin yönetilmesinden geçmektedir.

## **Güvenlik Kavramı**

Güvenlik sözcüğü genel olarak "emniyet içinde olma" anlamına gelmektedir (Erdem, 1996) Güvenlik, "mevcut ortamda kabul edilebilir düzey ve bu düzeyi korumak için zamansız ölüm, yaralanma veya endişe verici koşulların var olma olasılığını azaltma" anlamındadır (Demirbilek, 2005).

Kültür, “İnsan gruplarının özgün yapılarını ortaya koyan, yaratılan ve aktarılan sembollerle ifade edilen düşünce, duygu ve davranış biçimleridir. Kültürün temelini geleneksel görüşler (tarihsel süreçte oluşmuş ve seçilmiş) ve özellikle onlara atfedilen değerler oluşturmaktadır; kültürel sistemler bir yandan davranışın ürünü, diğer yandansa gelecekteki davranışın koşullayıcısıdır”.

“Güvenlik kültürü” veya “güvenlik iklimi” kavramlarına yakın düşecek ilk araştırma Keenan, Kerr ve Sherman (1951) tarafından yapılmış olmasına karşın kapsamlı bir teorik yapı ya da güvenilir ve geçerli ölçümlerden söz etmek zordur. Aslında, “güvenlik kültürü” kavramı ile kamu oyunun tanışması Çernobil kazasından sonra olmuştur (IAEA –Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu-, 1986). Hazırlanan raporda kurumun güvenlik kültürünün zayıflığından söz edilmiş ve bu kazanın nedenlerinden biri olarak gösterilmiştir. Bu kavram ve önemi çeşitli şekillerde vurgulanmasına rağmen detaylı bir şekilde tanımlanmamış ve ölçülebilirliği üzerine araştırmalar yapılmamıştır. Ancak, IAEA 1991 yılında bu kavramı tanımlamıştır. “Güvenlik kültürü, kurumun sağlık ve güvenlik programlarının yeterliliğine, tarzına ve uygulamadaki ısrarına karar veren birey ve grupların değer, tutum, yetkinlik ve davranış örüntülerinin bir ürünüdür.” Diğer yandan, “güvenlik kültürü” ve “güvenlik iklimi” üzerine yapılan tanımlamalar, ilgili boyutlar ve ölçümler bir çalışmadan diğer çalışmaya değişiklik göstermeye devam etmektedir. Güvenlik kültürü işyerlerinde sağlıklı ve güvenli davranışın bir alışkanlık haline getirilmesidir.

Bir organizasyon üyeleri tarafından paylaşılan değerler sisteminin örgüt kültürü olarak tanımlandığı dikkate alındığında, bu değerleri oluşturan bir alt kavram olarak “güvenlik kültürü”nün de literatürde yer aldığı görülmektedir. Örgüt kültürü ve iklimi konusunda yapılan araştırmalar güvenlik kültürü kavramının temelini oluşturmuş, zaman içinde güvenlik kültürü çalışanların örgütsel güvenlik iklimi ile ilgili algılarını yansıtan tanımlayıcı bir kavram olmuştur (Rhona Flin v.d, 2000). Güvenlik kültürü; bir kurumun sağlık ve güvenlik yönetimindeki tarzını, yetkinliğini ve bu alandaki taahhütlerini belirleyen, bireye ya da gruba ait değerler, tutumlar, algılar, yetkinlikler ve davranış modellerinin ürünü şeklinde tanımlanmaktadır. Güvenlik kültürü, bir organizasyon içerisinde her düzeydeki çalışanın katılımını gerektirmektedir. Bir işletmenin güvenlik kültürü, o işletmenin işgücü kapsamındaki her üyeyi ve bu kişilerin davranışlarını etkilemektedir. Genellikle ödül sistemi ve güvenlik performansı arasındaki ilişki güvenlik kültürünün bir yansıması niteliğindedir. Olumlu bir güvenlik kültürü, bir organizasyonun değişime, gelişime, hatalardan, olaylardan

ve kazalardan ders almaya ne kadar istekli olduğunun göstergelerinden biridir. Güvenlik kültürü; yerleşmiş, kalıcı ve değişime karşı çok dirençli bir yapı gösterir. Bu bilgiler ışığında güvenlik kültürü, çalışanlar ve yönetim olmak üzere bir organizasyondaki tüm üyelere yerleşmiş kalıcı değerler ve öncelikler bütünü olarak ifade edilebilir.

Türkiye Cumhuriyeti'nin de 51 kurucu üyesi arasında yer aldığı Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, 10 Aralık 1948 tarihinde İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ni kabul ve ilan etmiştir. Genel Kurul, tarihi gelişmenin ardından bütün üye ülkelerden bildirge metninin yayınlanmasını ve bunun, ülkelerin ve bölgelerin siyasi durumları itibariyle hiçbir ayırım gözetilmeksizin, dağıtılmasını; özellikle okullarda ve diğer kültür kurumlarında okutulmasının sağlanmasını talep etmiştir (İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, 1948). Bu bildirmede klasik hakların yanında ekonomik, sosyal ve kültürel haklara geniş ölçüde yer verilerek devlete bazı görevler yüklenmiştir. Türkiye, Birleşmiş Milletlerin kurucu üyelerinden birisi olarak İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ni ilk onaylayan ülkeler arasında yer almıştır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde her şahsın, sosyal güvenliğe, yine kişinin kendisi ve ailesi için, yiyecek, giyim, mesken, tıbbi bakım, gerekli sosyal hizmetler dahil olmak üzere sağlığı ve refahını temin edecek uygun bir hayat seviyesine ayrıca işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, ihtiyarlık veya geçim imkanlarından iradesi dışında mahrum bırakacak diğer hallerde güvenliğe hakkı olduğu belirtilmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü, 1919'da imzalanan Versay Anlaşmasında öngörülen, Birleşmiş Milletlerin temelini oluşturan Milletler Cemiyeti ile ortaya çıkmıştır. Amaç, Birinci Dünya Savaşından sonra giderek büyüyen sorunlara yönelik sosyal reform niteliğinde çözümler bulmak ve reformların uluslararası düzeyde uygulanmasını sağlamaktır. İkinci Dünya Savaşından sonra, Filadelfiya Bildirgesi ile birlikte, ILO'nun temel amaç ve ilkeleri dinamik bir yeniden oluşum ve genişleme sürecine girmiştir. Bildirge, savaş sonrası ulusal bağımsızlıkla birlikte büyümeyi öngörmüş, gelişmiş dünya ile büyük ölçekte teknik işbirliğinin başlangıcının müjdecisi olmuştur. ILO, sözleşmeler ve tavsiye kararları yoluyla, çalışma hayatına ilişkin temel haklar, örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık, zorla çalıştırmanın engellenmesi, fırsat ve muamele eşitliği gibi çalışmaya ilişkin tüm konuları düzenleyici, uluslararası çalışma standartları oluşturmaktadır. Mesleki eğitim ve rehabilitasyon, istihdam politikası, iş hukuku, endüstriyel ilişkiler, çalışma şartları, yönetimin geliştirilmesi, kooperatifler, sosyal güvenlik, çalışma istatistikleri, İSG konularında teknik yardım sağlar. Bağımsız işçi ve işveren örgütlerinin kurulmasını destekler ve bunlara eğitim ve danışmanlık verir.

Organizasyonlarda, çalışan bileşeninden kaynaklanabilecek tehlikeler psikolojik, biyolojik ya da sosyokültürel faktörler sebebiyle doğabilmektedir. Cinsiyet, dini inanç, sakatlık, bakım ve yardım konularına dayalı ayrımcılık yapılması çalışanlar üzerinde olumsuz etki yaratacak ve işyerinde sağlık ve güvenliği tehdit edecek davranışlarda bulunmaya sebebiyet verebilecektir. Aynı zamanda fiziksel ve psikolojik şiddet, çatışmalar, takdir görememe, iletişim problemi gibi durumlar çalışanın ruh sağlığında bozulmalara neden olabilmektedir. Günümüzde özellikle işyerinde çalışanların maruz kaldığı psikolojik şiddet nedeniyle çalışanlar arasında giderek yoğunlaşan kronik endişeler, örgütsel sağlığı tehdit eden bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Organizasyonlar; insan unsuru ile yönetim stratejileri ve yönetim bilimi bileşenlerinin kesişimi açısından irdelendiğinde, bu noktada da sağlık ve güvenliği etkileyebilecek birtakım tehlikelerin varlığından söz etmek mümkün olacaktır. Örnek olarak vardiyalı çalışma sisteminin içeren bir iş organizasyonunda stres, aşırı yorgunluk, aşırı işyükü, monoton işlerin yapılma sıklığı, üretim faaliyetlerin hızı gibi faktörler iş sağlığı ve güvenliği açısından potansiyel tehlike yaratabilecek unsurlar arasında gösterilebilir.

## İş Sağlığı ve Güvenliği

Ülkemizdeki önemli sorunlarımızdan birisi iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle her yıl binlerce insanımızın ölmesi, onbinlerce insanımızın sakat kalması, sağlığını yitirmesi ve acı çekmesidir. Bu durumun en önemli nedenleri; işçi sağlığı ve iş güvenliğine yeterli önemin verilmemesi, yasalardaki sorunlar, denetim eksikliği, sermayenin işçi sağlığı ve iş güvenliği alanını maliyet olarak görmesi ve kar hırsıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) rakamlarına göre her yıl yaklaşık 2.200.000 kişi iş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı hayatını kaybediyor. ILO rakamlarına göre; Her gün yaklaşık 6000 kişi iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını yitirmektedir. Yıllık toplamda 350.000 kişi iş kazası, 1.700.000 kişi ise meslek hastalıklarından yaşamını yitirmektedir. Her yıl 270.000.000 iş kazası meydana geliyor ve 160.000.000 kişi meslek hastalıklarına yakalanmaktadır. Her yıl zehirli maddelerden dolayı 438.000 işçi yaşamını yitiriyor ve dünya da meydana gelen cilt kanserinin %10'unun işyerlerinde zehirli maddelerle temas yüzünden olduğu belirtiliyor. Her yıl asbest yüzünden 100.000 kişinin yaşamını yitirdiği tahmin ediliyor. Her yıl silikozis hastalığının neden olduğu akciğer kanseri ve ölümcül hastalıklardan 10 milyonlarca insan hayatını kaybediyor. Latin Amerika'da maden işçilerinin %37'si, Hindistan'da taş kalem işçilerinin %50'si ve taş kırma işçilerinin %36'sı bu hastalığa yakalanmış durumdadır.

Özellikle sanayileşmiş ülkelerde gerçekleşen iş kazalarının %25 ile %40'ı inşaat sektöründe gerçekleşiyor. Ülkemizde ise, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) istatistiklerine göre, her yedi dakikada bir iş kazası olmakta, her 10,8 saatte bir çalışan hayatını kaybetmekte ve her 5,5 saatte ise; bir işçi sürekli iş göremez şekilde sakat kalmaktadır. En yüksek iş kazası oranı ise; toplam işyeri sayısının %98'ini oluşturan ve 50'den daha az işçi çalıştırılması nedeniyle İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturma, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işyeri hemşiresi veya sağlık memuru bulundurma gibi zorunlulukların bulunmadığı, küçük işletmelerde görülmektedir. Ancak Türkiye'de kayıt dışı çalışmanın yaygınlığı, meslek hastalıkları hastanelerinin ve kayıtların yetersizliğinden dolayı gerçek sayıların bu sayılardan çok daha yüksek olduğu tahmin edilmektedir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği açısından temel amaç insanların sağlıklı bir yaşam sürmesi için uygun ortamın sağlanması olmalıdır. Yasal zorunluluklar bu nedenle kâğıt üzerinde ve göstermelik olarak değil, insanların sağlık ve güvenliğini güvenceye almak amacı doğrultusunda ele alınmalı, uygulanmalı ve geliştirilmelidir.

İs yerlerinde isin yürütülmesi nedeniyle oluşan tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak için yapılan metotlu çalışmalara is güvenliği denir. İş güvenliği; çalışanların, üretim faaliyetleri sırasında, işyerinde tehlikelere maruz kalmamaları için gerekli tüm önlemlerin alınması ve olası tehlikelere karşı maddi(bedeni) ve manevi zararlardan korunmaları için yapılan çok yönlü ve sistemli çalışmalardır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Dünya Sağlık Örgütü (WHO) uzmanları 1950'li yıllarda İş Sağlığı ve Güvenliği'ni şöyle tanımlamışlardır; "Her çeşit iste çalışan işçilerin, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik hallerinin kollanması ve geliştirilmesi; çalışma koşullarından ötürü işçilerin sağlıklarını yitirmelerinin önlenmesi; çalışma sırasında, işçilerin sağlıklarını olumsuz yönde etkileyecek etmenlerden korunmaları; işçilerin fizyolojik ve psikolojik yapılarına uygun ise yerleştirilmesi ve bunun sürdürülmesidir. " Özetle, isin işçiye, işçinin ise uydurulmasıdır. Konunun temeli işçinin varlığı, hedefi onun sağlığı olduğuna göre, insan unsuru ön plana çıkmaktadır. İnsan unsurunun bulunduğu yerde ise eğitim kaçınılmaz bir olgudur. Eğitim ve sağlık bilgi

toplumuna geçiş sürecinde en önemli insan sermayesi unsurlarıdır. Bu açıklamalardan yola çıkılacak olursa iş güvenliği, işi oluşturan faaliyetlerin yapılması için geçen zaman içerisinde, işi yapan kişi ya da bundan etkilenebilecek kişilerin, ölüm, yaralanma ve maddi kayıp risklerini ortadan kaldırma ya da azaltma çalışmalarıdır. İnsan faktörünün üretimde verimliliğin artırılması ve insani kalkınma açısından iş güvenliği son derece önemli bir olgudur.

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuat; Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanunlar, tüzükler, yönetmelikler, Türkiye’nin taraf olduğu ILO sözleşmeleri, ulusal düzeyde iş sağlığı ve güvenliği hedefleri ve iş sağlığı ve güvenliği kanunu (6331) başlıkları altında değerlendirilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uluslararası kaynaklarının başında, Türkiye’nin onayladığı, iş sağlığı ve güvenliği standartlarını içeren ILO Sözleşmeleri gelmektedir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarının yukarıdaki genel amaçlarının dışında; işyerlerinde yeterli güvenlik tedbirlerini alarak işçilerin korunması, işçileri tıbbi, fiziksel ve ruhsal açıdan en üst seviyeye çıkarılması, işyeri ortamında sağlığa zarar verebilecek unsurların hijyenik önlemlerle ortadan kaldırılması, işçiler ile iş arasındaki uyumun sağlanması, meydana gelen sağlık zararlarının ve meslek hastalıklarının tespit edilerek işçilerin tedavi olmalarını sağlaması, karşılaşılan zararların derecelerini objektif ve bilimsel yollarla belirleyip değerlendirmenin yanı sıra işyerinin güvenliğinin de sağlanması, olası kazaları engelleyerek verimliliğin artırılması hedefleri vardır.

Tehlike, işçi sağlığını ve iş güvenliğini tehdit eden, zora sokan, büyük zarara yol açabilecek durumlardır. Tehlikeye yol açabilecek faktörleri; insani, çevresel ve teknik faktörler olarak ayırabiliriz. İnsani faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim, deneyim, fizyolojik ve psikolojik nedenler v.b., çevresel faktörler; gürültü, ısı, ışık radyasyon, mikroorganizmalara tahriş edici ve boğucu gazlara, anestezi ve narkotik maddelere maruz kalma, vb. teknik faktörler; makinelerin periyodik bakımlarının yapılmaması, kapasitelerinin zorlanması, aletlerdeki aksaklıklar, malzeme ve İşyerindeki hatalar, kişisel korunma araçlarının kullanılmaması, makinelerin hatalı yerleşimi, ergonomik olmayan koşulları v.b. olarak söylenebilir. Risk, bir tehlikenin ortaya çıkma ihtimali ve bu tehlikenin ortaya çıktığı anda sebep olacağı etkinin ciddiyeti arasındaki bağ olarak tanımlanabilir (6331 Sayılı Kanun).

### ***Kurumsal İtibarı Bileşeni Olarak İş Güvenliği***

Fombrun'a göre (1998), kurum itibarı çok yönlü bir bileşendir ve bu bileşenler, paydaşların deneyimlerinin bir tarihidir. Bu da paydaşların o kurum ile kurduğu iletişimin etkinliğine, hizmetlerinin içeriğine, kurumun kalite anlayışına, kurumla ilgili beğeniye ve güvene dayanır. Kurum ve kuruluşları değerli kılan ya da fark yaratan artık sadece ürettikleri mal ya da sundukları hizmetin kalitesi değil, topluma kattıkları ya da kazandırdıkları değerlerdir. Kurum ve kuruluşlar açısından başarı, içinde buldukları topluma karşı ödev, görev ve sorumluluklarını yerine getirmek, çalışanların çıkarlarını, toplumun çıkarlarını ve elbette kurumlarının çıkarlarını sosyal sorumluluk ve güvenlik ruhunu taşımakla olabilmektedir. Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı, kuruluşlar için aynı zamanda bir değer yaratımı sürecidir. Bu değer yaratımı ve sürekli kılınması esas olmalıdır. Çünkü tüketiciler için artık sadece bir ürünün/hizmetin maddi değeri ve kalitesi onu satın almak için yeterli değil. Satın aldıkları ürünün arkasındaki kuruluşun toplum için ne yaptığına bakılmaktadır. Bu beklenti toplumların gelişmişlik düzeyine bağlı olarak da artmaktadır. Dünya genelinde emeğiyle geçinenlerin özellikle gelişmekte olan ülkelerde daha kötü koşullarda çalıştığı bir gerçektir. Başta ölümcül iş kazalarındaki artış olmak üzere, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki



sorunlar giderek artmaktadır. Gelişmiş ülkelerin işletmeleri özellikle çevreye duyarlılıkları, çalışan ve insan haklarına karşı sorumlulukları, ortam güvenliği konularındaki üstün risk önlemleri ile öne çıkmaktadır. İşletmelerin iş sağlığı ve iş güvenliği alanında yapmakla yükümlü oldukları uygulamalar özetle şöyle sıralanabilir:

- 1- İşverenin çalışan haklarına karşı sorumlulukları
- 2- İşverenin çalışma şartlarını iyileştirmesi
- 3- İşverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyumu
- 4- İşverenin mesai saatlerine uyumu
- 5- İşverenin meslek hastalıkları konusunda aldığı tedbirler
- 6- İşverenin çevreye karşı sorumlulukları
- 7- İşverenin iş kazalarını azaltma politikaları

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işletmelerin sorumluluklarının bilincinde olmaları ve uygulamalarında gerekli tedbirleri yönetmesiyle öncelikle çalışan mutluluğu sağlama noktasında iyi uygulama örnekleri oluşturulacaktır. Çalışanların mutluluğu işletmelerde dış müşterilere yansımaktadır. Bu döngü işletmelerin kalitesini artırırken rekabet alanında güçlenmelerine de yol açmaktadır.

### **Sonuç ve Öneriler**

Sanayileşme sağladığı faydalar yanında, toplumun en aktif ve üretken kesimi olan çalışanların sağlık ve güvenliği açısından çeşitli riskleri de beraberinde getirmesi gerçeği sonucu iş sağlığı-güvenliği biliminin ortaya çıkışı, sağlık ve güvenliğin işin ayrılmaz bir parçası oluşu, iş güvenliği teşkilatları ve hukuki düzenlemelerle konunun devlet güvencesi altına alınması, TS 18001 İSG standardının şartları, son yıllarda yaygınlaşan yeni İSG yaklaşımlarına uyumun globalleşen dünyadaki önemi ortaya konulmuştur. Dünya pazarlarında var olmanın gerekliliklerinden olan kalite ve çevreye saygı yanında önemi gün geçtikçe artan İSG yönetimi modeli uygulama tesisi (seramik sektörü) için oluşturulmuştur. Yeni sağlık-güvenlik yaklaşımları ve TS iş sağlığı ve güvenliği gerekliliklerinin dikkate alınması, farkındalık ve yetkinliklere yönelik eğitim ihtiyaç analizlerinin yapılması, kültürel farklılıkların dikkate alınması, çalışan destek programlarının yürütülmesi, tükenmişlik oranını azaltılması ve günlük çalışma düzeninin sağlanması, sağlık ve güvenliğe ilişkin algı testlerinin uygulanması, kişisel koruyucuların kullanılması, performans değerlendirme, çalışma yaşamının kalitesi kavramı en genel anlamda; işgörenin yalnızca bedensel değil, aynı zamanda zihinsel, psikolojik ve sosyal gereksinimlerini gözeterek çalışma koşullarını içermektedir. Bu kavram bireyin işe ilişkin refah ve tatmin düzeyini, stresten kaçınma durumunu içermektedir.

Çalışma yaşamının kalitesi, çalışmayı doğrudan ya da dolaylı etkileyen tüm etkenleri içeren bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Çalışma yaşamının kalitesini belirleyici etkenler ise; işin yapısı ve örgütlenmesi, ücretler, çalışma ortamı ve koşulları, işte kullanılan teknoloji, endüstriyel ilişkiler, katılım, iş doyumu ve motivasyon, istihdam güvencesi, sosyal adalet ve sosyal güvenlik, sürekli eğitimidir. Buna göre çalışma yaşamı kalitesi kavramının, işgörelere doyum sağlayacak iş koşullarının yaratılması şeklinde ifade edilebileceğini söylemek mümkündür. Nitekim yapılmış olan bir araştırmada iş doyumu ile çalışma yaşamı kalitesi arasında aynı yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Yine aynı araştırmada çalışma yaşamı kalitesi ile zihinsel sağlık arasında pozitif yönlü ilişkinin bulunduğu saptanmıştır.

Çalışma yaşamının kalitesi, yapılan işin tüm yönlerini kapsayan bir sistemdir. Ücret, çalışma koşulları (havalandırma, ısı, ışık, alan vb.), yönetici ve çalışma arkadaşları ile

ilişkiler, kararlara katılım, yükselme imkânı, sosyal imkanlar (sağlık, ulaşım, kreş, tüketim kooperatifi vb.), mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği vb. konuları içine alır. Çalışma yaşamının kalitesi iş sağlığı ve güvenliği açısından ele alındığında, üretimin arttırıldığı dönemlerde artan iş yükünün, stres ve gerginlik yarattığı ve sağlık açısından riski yüksek olan hataları gündeme getirdiği görülmektedir. İşyerinde sağlık ve güvenlik anlamındaki riski arttıran bir faktör olan iş stresi, günümüzde kişinin çalışma yaşamı kalitesini olumsuz etkileyen önemli etkenler arasında tanımlanmaktadır. İş stresinin kişinin hem psikolojik hem de fiziksel sağlığını olumsuz etkilediğine dair bilgiler son yıllarda önemli ölçüde artış göstermektedir. İş stresi hem iş görenler hem de işverenler açısından ciddi sorunlar yaratabilmektedir. Bu anlamda iş stresi, endişe, depresyon, sinir ve kalp hastalıkları, baş ağrısı, iş kazaları gibi çeşitli fiziksel sonuçlar doğurabilmektedir. İş stresiyle yakından ilişkili olan ve çalışma yaşamının kalitesini etkileyen bir başka kavram ise tükenmişlik kavramıdır. Tükenmişlik kavramı uzmanlar tarafından, çalışanların işle ilgili gerçekçi olmayan amaçlara ulaşma konusunda aşırı zorlanmaları neticesinde fiziksel ve ruhsal anlamda tükenmeleri olarak ifade edilmiştir.

İşveren işçilere veya temsilcilerine, özellikle risk değerlendirmesi sonucunda elde edilen bilgiler ve çalışma koşullarında önemli bir değişiklik olması halinde gerekli yeni bilgiler, işyerinde bulunan veya ortaya çıkabilecek tehlikeli kimyasal maddelerle ilgili, bu maddelerin tanınması, sağlık ve güvenlik riskleri, mesleki maruziyet sınır değerleri ve diğer yasal düzenlemeler, işçilerin kendilerini ve diğer işçileri korumaları için alınması gerekli önlemler ve yapılması gerekli işler ve tehlikeli kimyasal maddeler için tedarikçiden sağlanan malzeme bilgi formları hakkında bilgi sağlamak ve eğitim vermekle yükümlüdür.

## Kaynakça

- Abdulvahap Yigit, İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı, Aktüel yayınları, İstanbul, 2005, s. 6.
- Erdem Ferda, İşletme Kültürü, Friedrich-Naumann Vakfı ve Akdeniz Üniversitesi Yayınları, Ankara, 1996.
- Keenan, V., Kerr, W., ve Sherman, W. (1951). Psychological climate and accidents in an automotive plant. *Journal of Applied Psychology*, 108-111.
- O.Cenap TEKİNŞEN, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Paneli Açılış Konuşması”, Çalışma ve Sosyal
- Onur KURU, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar”, TİSK İşveren Dergisi, Mayıs 2000,  
[www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=88&id=6](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=88&id=6), (03.11.2004).
- Rhona Flin v.d., “Measuring Safety Climate: Identifying the Common Features”, *Safety Science*, Sayı: 34, 2000, ss. 177-192.
- Tunç DEMİRBİLEK, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Ders Notları, (Ders Notu), İzmir, Mart 1999,Sy.6.
- Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, Ankara 1989, s.226.
- İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun Karar Tarihi: 10.12.1948, Karar Sayısı: 217 A (III), Resmi Gazete Tarihi: 27.05.1949, Resmi Gazete Sayısı: 7217.
- <http://www.ilo.org> (Uluslararası Çalışma Örgütü)