



Received date; Nisan 2019

Ramazan KAYABAŞI

İŞ YERİNDE LİDER YÖNETİCİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÜZERİNE ETKİSİ

THE EFFECT OF THE LEADING MANAGER ON OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN WORKPLACE

Özet

İşyerleri mal ve hizmet üretmek amacıyla kurulmuş yapılardır. İşveren etrafında çeşitli iş kadrolarından oluşmuş örgütsel bir yapıdır. Bu örgütsel yapının en önemli dinamiği işveren veya işveren vekilidir. İşveren kuruluşun üst yöneticisi ve harcama yetkilisidir. Yönetimsel hiyerarşide işverenin lider olması, rol kişilik olarak benimsenmesini sağlar. İşverenin İSG sorumlulukları incelendiğinde; işyerine ve çalışanlara karşı önemli sorumlulukları olduğu görülmektedir. Bu nedenle yönetici iş güvenliği kültürüne sahip ve güvenlik anlayışına hâkim, model kişilik olmalıdır. Lider özelliklere sahip olan yöneticiler işyerinde İSG prensiplerinin benimsenmesinde olumlu etki oluşturmaktadır. Lider yönetici işyerinde iş güvenliği kültürünün kazanılmasını ve sürdürülmesini sağlamaktadır. Bu nedenle lider ve yönetici kavramları bu çalışmada incelenmiş, İSG üzerine etkisi analiz edilmiştir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması için işyerinde önemli yetkinliği olan işverenin yönetim anlayışı tartışılmış ve etkileri araştırılmıştır. İşyerinde İSG kültürünün kazanılması ve kalıcı hale gelmesi için öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, Lider, Yönetici, Meslek Etiği, Örgüt Kültürü

Abstract

Workplaces are established structures to produce goods and services. It is an organizational structure consisting of various works staffing around the employer. The most important dynamics of this organizational structure is the employer or employer's representative. The employer is the top manager of the organization and the expense authority. The fact that the employer is a leader in the administrative hierarchy ensures that it is adopted as a role personality. When the employer's OHS responsibilities are examined; there are important responsibilities towards the workplace and the employees. Therefore, the manager must be a model personality with a business safety culture and a prevailing security approach. Managers with leading characteristics have a positive effect on the adoption of OHS principles in the workplace. The leading manager ensures the work safety culture is gained and maintained in the workplace. Therefore the effect of leading and concepts on OHS in the workplace analyzed. The management approach of the employer with significant competence in the workplace for the reduction of work accident and occupational diseases has been discussed and the effects are investigated. Proposals have been developed for the acquisition and persistence of OHS culture in the workplace.

Keywords: Occupational Health and Safety, Leadership, Manager, Professional Ethics, Organizational Culture

GİRİŞ

İnsanoğlu eğitim hayatını tamamlamasıyla birlikte, genellikle ilgi alanı ve eğitim aldığı alan ile ilgili meslek seçimi yapmaktadır. İş hayatının başlamasıyla birlikte işyeri örgütü içerisinde bazı sorumlulukları kabullenmiş bulunmaktadır. Çalışanın iş sözleşmesini imzalamasıyla birlikte üstlendiği sorumluluk sadece verilen görevleri yerine getirmekle sınırlı değildir. İşyeri örgütü içerisine girmekle birlikte aynı örgüt içerisinde yer almanın verdiği diğer sorumlulukları kabullenmiş sayılır. İşyeri içerisinde unvan yükselmesi gerçekleşmesiyle birlikte bu sorumluluklar artarak devam eder. Yönetici ve lider yöneticinin örgütsel hiyerarşide aldığı tüm sorumluluklar işletmenin bileşenlerini olumlu veya olumsuz yönde etkileyecektir.

İşyerinde çalışan işçiler; yönetim tarafından alınan kanunlara aykırılık oluşturmaya kararları uygulamakla yükümlüdür. İşçiler işyerinde yapılan ve kararlaştırılan düzenleme ve talimatlara uymakla yükümlüdür. Üst yönetimin kurallara ve İSG prensiplerine karşı olumsuz yaklaşımları işçiler tarafından değerlendirilmektedir. Çalışanlar üst yönetici kimliğine sahip olan bireyleri, aynalama yöntemiyle taklit edebilmektedir. Aynalama; karşımızdaki kişilerin beden dili, davranışları, jest ve mimiklerini, konuşma tarzını benimsemek anlamına gelir. Aynalama yapan çalışanlar; yöneticinin tutum ve davranışları üzerinden kabul ve uygulama gerçekleştirebilmektedirler. İSG prensiplerini benimseyen ve güvenlik kültürüne sahip yöneticiler çalışanlara iyi örnek oluşturarak alınan kararlara uyum sürecini hızlandırmaktadır. Karar olarak alınan İSG yenilikleri ve kurallarına işveren ve yönetim uygun hareket etmelidir. Yok sayması durumunda, çalışanlar bu olumsuzlukları taklit ederler. Böylelikle uyum ve iyileştirme süreci uzamaktadır. Bu nedenle yönetim ve üst kadroların öncelikle alınan kararlara uyması ve güvenlik anlayışını kazanması gerekmektedir. Yöneticilerde görülen bu olumlu davranışlar çalışanlar üzerinde olumlu davranış değişikliğinin gerçekleşmesine neden olur.

İşyerleri; üst yönetici, ara yönetici ve çalışanlardan oluşan örgütsel bir yapıdır. Bu yapı içerisinde kurumsal kültürün oluşması ve stratejik hedeflerin belirlenmesi, işletmenin geleceği açısından önem arz etmektedir. Kurumsal kültürlerden biri güvenlik kültürüdür. Güvenlik kültürüne işyerinin yapısal oluşumuna etkisi olmakla birlikte üst yönetimin etkisi daha fazla bulunmaktadır. Türkiye’de ve dünyada yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıklarına bakıldığında yaşanan kayıpların yeterince azaltılmadığı görülmektedir. Türkiye’de SGK istatistiklerine göre (Tablo 1) aktif sigortalı, pasif sigortalı ve diğer bileşenler verilmiştir. 2017 yılı için verilerine bakıldığında 81 milyona yaklaşan nüfusun 22 milyon kadarı aktif sigortalı olduğu görülmektedir. Sigortasız kayıt dışı istihdamla işçi çalıştıran işletmelerde, güvenlik kültürü ve yönetimin güvenlik kültürüne etkisi değerlendirmeye alınmamıştır. Bu nedenle kayıtlı istihdam sağlanan işyerleri referans alınarak çalışma yapılmıştır.

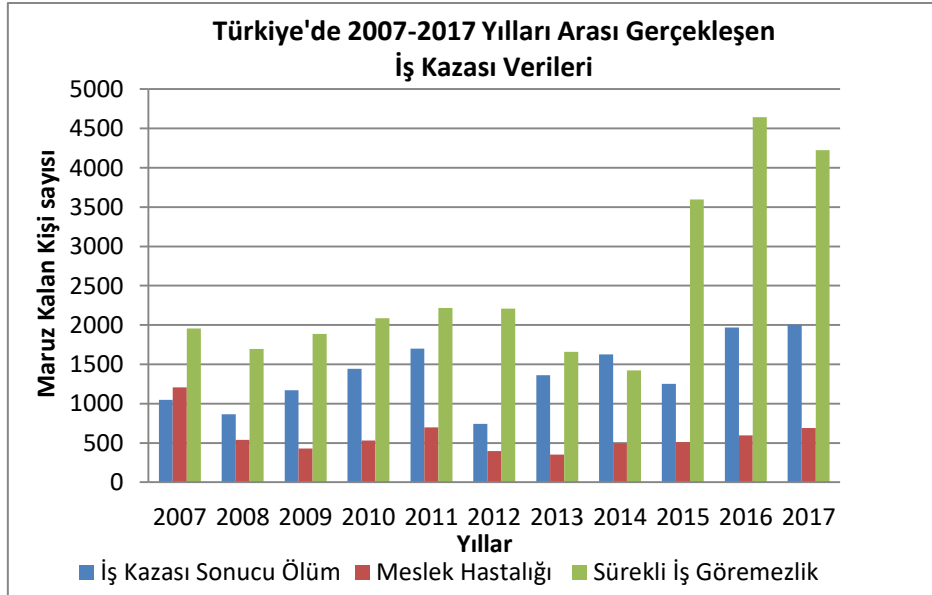
Tablo-1: Türkiye Sosyal Güvenlik Kapsamı, 2010-2017 (SHD, 2018)

Sigortalı Türü	2010	2015	2016	2017	2016-2017 Değişim (%)
Türkiye Nüfusu (TÜİK ADNKS)	73.722.988	78.741.053	79.814.871	80.810.525	1.2
I- Aktif sigortalılar	16.865.294	20.773.227	21.131.838	22.280.463	5.4
II- Pasif (Aylık alan) sigortalılar	8.820.679	10.808.165	11.052.334	11.418.722	3.3
III- Bağımlılar	35.470.436	34.786.174	34.933.242	35.522.389	1.7
IV-Özel sandıklar	341.103	386.572	392.201	406.856	3.7
Sigortalı nüfusun (I+II+III+IV) / Türkiye nüfusuna oranı	84%	85,5%	85,5%	87,1%	3.2

Aktif/Pasif oranı	1,91	1,92	1,91	1,95	2,1
-------------------	------	------	------	------	-----

İşçinin iş sözleşmesinden doğan çalışma sorumluluğu, önemli bir ödevi olmakla birlikte; çalışırken kendisinin, mesai arkadaşının güvenliğini tehlikeye atmamak ve işletmeyi korumak da bir ödevidir. İhmalinden kaynaklı meydana gelmiş iş kazası sonucunda işçi taksirle yaralama veya taksirle öldürme suçuyla yargılanabilmektedir. Maddi tazminat ödenmesi ile sonuçlanan kazalar sonucunda SGK tarafından ihmali bulunan işçiye rücu davası açılabilir. Çalışanlardan yöneticilere kadar işyerini oluşturan tüm paydaşlar iş kazası durumunda maddi ve manevi zarar görebileceği gibi, kazaların sonuçlarından da zarar görebilmektedir.

Yönetici veya lider işyeri vizyon ve misyonuna bağlı kalarak istediğimiz mal ve hizmeti üretmek uzun uzun düşünür. Sonra da kurumsal misyonu gerçekleştirmek için sermaye, ARGE, makina- teçhizat, işgücü ve binalar gibi hususları organize ederler. Benimsemiş olduğu yönetim politikası ve stratejilerine göre idarecilik yapar. Yöneticilik, taban çizgisinde bir odaktır. Yönetici kendisine bazı şeyleri en iyi nasıl başarabilirim sorusunu sorar ve bu soruya cevap arar. Lider ise tavan çizgisiyle ilgilenir. Lider başarmak istediğim şeyler nedir sorusuna cevap arar. (Zaleznik, 1989)



Şekil 1. Türkiye 2007-2017 Yılları Arası SGK Verileri (SGK İstatistiklerinden alınmıştır)

Türkiye’de 2007-2017 yılları arasında meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı ve sürekli iş göremezlik verilerine bakıldığında (Şekil 1) yıllara göre değişken sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Özellikle iş kazası sonucu ölüm verilerinde yıllara göre artış görülmüştür. Meslek hastalıkları az görülmesi, yeterli bildirim yapılmaması veya işten atılma endişesi ile hastalığın gizleme nedeniyle olabilmektedir. 2012 yılında proaktif yaklaşımla hazırlanmış olan 6331 sayılı yasa çıkarılmış ve yürürlüğe girmiştir. Fakat sadece kanunlarda yapılan değişiklikler sonrası kazaların azalacağı beklentisinde olmak yanlıştır. Nitekim çıkarılan kanun ve yönetmelikler, kaza sayılarının azaltılmasında yeterli olmadığı görülmektedir. Bu adım sonrasında atılması gereken çok sayıda yeni adımlar bulunmaktadır. İşyerinde kanuni değişikliklerin karşılığının aktif olarak gerçekleşmesi için örgütsel olarak yaşanan sorunların üzerine düşülmesi gerekmektedir. Bu sorunlardan biri üst

yönetimin izlediği örgütsel politika ve uygulamalardır. Mevcut İSG raporlarına ve vakalara göre örgütsel politikaların gözden geçirilmesi gerektiğini (Şekil 1) göstermektedir.



Şekil 2. İSG Kültürünün Kazanılmasına ve Kalıcı Olmasına Neden Olan Engeller Döngüsü

İşyerinde İSG kültürünün kazanılması ve kalıcı olarak yaşanabilmesi için çok sayıda etkene bağlı neden bulunmaktadır. Bu etkenler Şekil 2’de verilmiştir. Bu etkenlerle ancak kurumsal yapıda üst hiyerarşiden başlayarak tüm çalışanların kararlılıkla üstlerine düşen sorumlulukları yerine getirmesi ile mücadele edilebilir. Kurumsal politikalar oluşturularak, önceliğin insan sağlığı ve işletmenin güvenliğinde olduğu bilinciyle önemli adımlar atılmalıdır.

YÖNTEM

İşyerinde yönetici ve lider yönetici arasında arasındaki farklar derleme makale yöntemi kullanarak literatür ’den çıkarılmıştır. Yönetici ve lider yönetici arasındaki farklar multidisipliner bir alan olan İş Sağlığı ve Güvenliği ’ne etkileri araştırılmıştır. Bu iki kavram arasından güvenli işyeri ve kabul edilebilir risk kavramının sağlanması için sonuçlar türetilmiştir. Yönetici ve lider yöneticinin İSG prensiplerinin benimsenmesindeki, uygulanmasındaki, denetlenmesindeki yaklaşımları tartışmaya açılmıştır. Aynı işyeri örneklemini üzerinden yönetici ve lider yönetici kavramları arasında oluşacak farklar ve çalışanlara olan yansımaları değerlendirmeye alınmıştır.

Yönetici

Yönetici işyeri içerisinde işveren veya işveren vekili durumunda bulunan gerçek kişidir. Yönetici olarak bulunduğu birimin idare ve sorumluluğunu kabullenen kişi olarak görülmektedir. Karar alma mercii veya harcama yetkilisi olarak görülebilir. 6331 sayılı yasa ve iş kanununda ifade edilen işveren sorumluluklarına haiz bulunmakta ve alt işveren veya taşeron çalıştırması bu sorumluluğunu ortadan kaldırmamaktadır.

İşyeri içerisinde üst yöneticiler için kullanılan yönetici ve lider kavramları, genellikle anlamları karıştırılan kavramlar olarak bilinmektedir. Bu iki kavram temelde birbirinden farklı olmakla birlikte birbirlerinin yerlerine kullanılmaktadır. Anlam olarak büyük farklılıkları içerisinde barındırmamış olsa bile; sonuçları açısından önemli farklılıkları ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle bu iki kavramın ayrı ayrı incelenmelidir.

Bir örgütsel yapıda çalışanların süreç içerisinde kariyer hedefleri bulunmaktadır. Kariyer planları içerisinde yükselme, terfi alma, söz ve yetki sahibi olmak gibi hedefleri bulunmaktadır. İşyerinde yükselme ve atama kriterleri başarı ölçütlerine ve kurumsal bağlılığa bağlı olması kurumsal güveni tesis eder. Yükselme ve atama özgüvenle çalışma ve başarının sonucunda geleceğine inana alt yöneticiler profesyonel yöneticiliğe aday kişilerdir. Örgütsel yapıda verilen bu özgüven yönetici ve liderlere olumlu yönde katkılar sunar.

Yönetici olarak çalışan kişi; üst yönetim olarak adlandırılan tek kişi veya yönetim kurulu üyesi olması dolayısıyla gerçek kişi veya tüzel kişilik olabilmektedir. Yönetici örgütsel yapının hedefleri öncülüğünde düzeni sürdürmek için örnek aldığı kendi yöneticisinin taklidi durumundadır. Amacı sistem odaklı çalışmak ve mevcut durumu korumaktır. Riske girmekten kaçınarak koruyucu politikayla örgütsel yapıyı korumaktır. Bu nedenle yapı içerisinde var olan uygulamaların değişimini istemez. Kısa vadeli baktığından dolayı öngörülen değişikliklerin benimsenmesinde aksaklılar yaşanabileceğini düşünür. Bu nedenle İSG için proaktif yaklaşımın tüm bireylerde görülmesini engellemiş olur. Kontrolüne güvenerek kontrol ile iyileştirmelerin yapılabileceğine inanır. Örgütsel yapıda sorumluluğunu üstlendiği alan içerisinde işlerini doğru yapmaya çalışır. Riskli kararlardan kaçınır; sebebi işyerinde karmaşanın oluşmasından endişe duymasıdır.

İSG işyeri ve eklentilerinde çalışanları korumak ve işyeri güvenliğini sağlamak için ortam ölçümlerinden güvenlik sağlık işaretlerine kadar; kaynakta önlem almaktan kişisel koruyucu donanımlara kadar sürekli aksiyon gerektiren çalışmaları ve takipleri gerektirir. Düzeni sürdürmek için çalışmak güvenlik kültürünün gelişimini engeller, kalıcı hale gelme sürecini uzatır. Bu nedenle yöneticinin işyerinde rutin yönetim anlayışı yerine aksiyonlu yönetim anlayışıyla işyeri dokusunu hareketli hale getirmesi gerekmektedir. Bu durum ancak yeniliklere açık ve donanımlı sorumlular tarafından sağlanabilir.

Lider Yönetici

Lider yönetici üst yöneticilerinin her birinden almış olduğu prensipleri süzerek hayatına yansıttığı için orijinal yapıdadır. Eleştirilere ve gelişimlere açık olması nedeniyle doğrulara ulaşması kısa süre içerisinde gerçekleşir. İnsana ve geleceğe odaklanarak yenilikleri kısa sürede örgütsel yapıda uygulamayı başarır. Çalışanlarda güven duygusu hissettirmesi nedeniyle işyeri içerisinde güven duyulan kişilik durumundadır. Bu durum çalışanların kendisinden güzel örnekleri almasını sağlar. Uzun vadeli baktığı için kısa çözümler yerine kalıcı çözümler peşindedir. Çevresel dönüşleri, eleştirel yorumları ve iyileştirici fikirleri dikkate aldığı için daha az hata yapar. Statükoya meydan okur ve bildiği ve yararlı olduğuna inandığı doruları uygular. Kararlarını alır ve uygularken sorgulamaktan çekinmez ve yanlışlarından geri dönebilir. Bu durumlar lider yöneticinin İSG prensiplerinin işyerinde kısa sürede benimsetebilmesine fırsat sunar.

Liderlik stratejik yönetim sürecinin önemli bileşenlerinden birisidir. Lider kişiler stratejik liderlik özelliklerine sahip olması, işletme açısından büyük yarar sağlayacaktır. Stratejik liderlik, örgüt için

gerçekleştirilebilir bir gelecek hedeflemektedir. Bu durumun gerçekleşmesi için değişiklikleri başlatır. Geleceği görme, vizyon oluşturma, esnekliği sağlama, stratejik olarak düşünme becerilerine sahiptir. (Uğuroğlu ve Çelik, 2009) Stratejik liderlik örgütün tüm sorumluluğunu alan insanlara odaklanmaktadır. Yalnızca örgütün unvan sahibi liderlerini değil, aynı zamanda üst yönetim ekiplerini yönetim kurulu üyelerini de kapsamaktadır Örgütlerde stratejik liderlik işletmenin geleceğini şekillendirmede yetki ve sorumluluk sahibi bireyler arasında dağıtım yapar. Üst yönetim ekiplerinin özellikle önemli bir rol üstlenmelerini sağlar. (Hitt, 2007)

İSG açısından kanuni değişiklikler işyerlerini yürürlüğe girdiği tarihten itibaren sorumlu tutmaktadır. Kanuni değişikliklere göre kanunda belirtilen yasal süreler içerisinde işyeri için belirtilen değişikliklerin uygulanması gerekmektedir. Uygulamaya bakıldığında ise; işyerlerinin kanuni değişikliklere uyum problemleri yaşadığı görülmektedir. Bu durumun en büyük göstergesi yaşanan iş kazaları, meslek hastalıkları ve sürekli iş göremez halleridir. Kanunların işyerlerinde uygulanmasında görülen en büyük sorunlardan biri yöneticilerin kanunların zorunluluklarına öncelikle kendilerinin uymamasıdır. İşveren ve üst yöneticilerin ihmalleri, çalışanların ihmalleri olarak zamanla yaygın hale gelir. İşyerinde İSG prensipleri işyerini teşekkül eden tüm bireyler tarafından benimsenmesi gerekmektedir. Özellikle kanunlara ve yönetmeliklere üst yönetimin uyması ve uyulması için örnek olması gerekmektedir. Ancak gerekli değişim tüm işyeri paydaşlarının katılımıyla hızlandırılabilir.

Liderlik bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilme bu amaçları gerçekleştirebilmek için onları harekete geçirme yeteneği bulunan kişidir. Belirli hedeflere ulaşmak için kişi ve grupları eşgüdümleme ve isteklendirme yeteneğine sahiptir. (Eren, 1998: 119) İSG kültürünün işyerinde kazanılması ve kalıcı hale gelmesi için, lider yöneticiye mevcut düzeni tamamıyla değiştirecek büyük sorumluluklar düşmektedir. Kanuni değişiklikler sonrası İSG kurallarının işyerinde benimsenmesi ve iş kazası, meslek hastalığının azaltılması uyum sürecinin kısa sürede gerçekleşmesiyle doğru orantılıdır.

Meslek Etiği ve İşyeri Yönetimi

Etik lider; etik ilkeleri benimseyerek liderliğini ve yöneticiliğini yaptığı, örgütsel yapıyı yöneten kişi olarak tanımlamak mümkündür. Lider yöneticinin etik değerlere bağlı çalışmasıyla ve bu değerleri benimseyerek uygulamasıyla etik liderlik sürdürülebilir. Etik liderliğin sürdürülebilmesi için işyeri örgütünde bulunan diğer bireylerinde etik değerleri benimsemesi gerekmektedir. Böylelikle etik liderlik sonucunda işyeri etik değerlere sahip profesyonelleşen bir yapı haline gelecektir. Bu durumun oluşması; kurumsal vizyona, yönetimin benimsediği politikalara ve eğitim uygulamalarına bağlı olduğu unutulmamalıdır.

Etik ahlaki değerler çerçevesi bakımından neyin doğru neyin yanlış, neyin iyi neyin kötü olduğunu ortaya koyan; bunun için belirli ölçütler sunup bu ölçütleri haklı kılma ve temellendirme çabası içinde olan uygulamalı bir felsefe alanıdır. (Bolat ve Seymen, 2003). Etik ve ahlak bakış açısıyla liderin, iyi/kötü, doğru/yanlış temelli ne yapması gerektiği üzerinde çalışmaktadır. (Ogunfowora, 2009) Etik lider, liderlik faaliyetleriyle ilgili olarak etik ve etik olmayan davranışlarıyla takipçilerini etkileyerek proaktif bir çaba içerisindedir. (Brown ve Tervino, 2006) Etik lider, çalışanların ihtiyaçlarını göz önünde bulundurur. İş görenin haklarını dikkate alarak adil davranır. Etik lider, dönüşümcü liderlik özellikleri sergileyerek iş görenin örgütsel bağlılığı üzerinde etkisi olmaktadır. (Tuna ve diğ. 2012) Lider ve etik arasındaki ilişki bulunmaktadır. Liderin etik değerlere sahip olmasıyla birlikte, örgüt içinde alınan kararlardan yapılan uygulamalara kadar her alanda iyileştirmeler görülür. Lider yönetici insana yakışan işler ve işyerleri oluşturmak için önce insan sağlığı temelinde çalışmalarını yürütür.

Örgütsel değişim ve yenilikler, sıradan yöneticiler tarafından istenilen ve beklenen durumlar değildir. Liderler tarafından ise örgütsel değişim, yenilikler istenir ve gerçekleştirilebilir. Liderlik vasfına sahip yöneticiler yeniliklere açık ve kabullenebilir bir yapıdadır. Eleştirel düşüncelere açık olması nedeniyle çalışanlarını dinler ve çalışanlar tarafından dikkatlice takip edilmektedir. Yetki veren üst yöneticiler tarafından sürekli kontrol gereksinimine ihtiyaç duymadan işinin gereği olan gereklilikleri yerine getirmektedir. Lider yönetici çevresi ile pozitif iletişim içinde çalışmalarını sürdürür, iletişim soruları nedeniyle örgütsel bağın zayıflamasına neden olmaz. Aksine örgütsel bağın gelişmesi ve iletişimin güçlenmesi için iyi ilişkiler içerisindedir. Bu durum kurumsal yapı içerisinde iş birliğini ve birlikteliği güçlendirir. Örgütsel yapı içerisinde görev ve sorumluluklarını yerine getiren çalışanların korku ve endişe içerisinde olmalarını engeller. Çalışanların işyerine olan güven duygusunu tazeler. Lider bu süreçte, örgüt kültürü kazandırarak motivasyonu artırır ve örgütsel değişimi gerçekleştirebilir.

Konfüçyus “İnsanları yasa ve ceza ile yönetirseniz, onlar bir daha yanlış yapmayacaklar, ancak şeref ve utanma duygularına da sahip olmayacaklardır. İnsanları erdemle ve ahlak kuralları ile yönetirseniz, o zaman onlar hem utanma duygusuna sahip olacaklar hem de doğruyu yapmaya çalışacaklardır.” tarafından söylenen söz etik değerlerin davranışlar üzerinde görülen olumlu yönünü açıklamaktadır. Bu nedenle lider yönetici alınan karar ve iyileştirme faaliyetlerine uygun olarak davranmalıdır. Liderin örgüt içinde etkileyici konumda olması onun davranışlarının bütün örgüte yansımaya neden olmaktadır. Lider, davranışlarıyla aynı zamanda kendi emrinde çalışanlar da rol model oluşturmaktadır. (Palmer, 2009)

Lider örgütsel yapı içerisinde eğitimi kurumsal hale getirir. Hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim programlarını üst yönetimin denetiminde, uygulanışını yönetimden bağımsız hale dönüştürür. Doğru hedefler koyarak örgütsel yapının gelişimini kurumsal hale dönüştürür. Böylelikle çalışanlarını yaptıkları işlerden gurur duymalarını sağlar. İşyerinde sağlanan bu profesyonel yapı sayesinde İSG yönünden gerçekçi ve uygulanabilir kararların alınması ve uygulanması mümkün olur. Böylelikle risk seviyesinin kabul edilebilir seviyede tutulması için örgütsel politikaları tüm çalışanlar nezdinde yansıtarak benimsenmesini sağlar.

İş Sağlığı ve Güvenliği

İşyeri örgütünde işverenin ücret ödemeyi vadetmesi ve işçinin çalışmayı kabul etmesiyle tarafların diğer hükümlerinde de anlaştığı iş sözleşmesiyle işçi ile işveren arasında iş ilişkisi başlamaktadır. Yazılı olarak hazırlanan ve tarafların onayıyla devreye giren iş sözleşmesi kanuna aykırı hükümleri bünyesinde barındıramaz ve tarafların aleyhinde tek taraflı değiştirilemez. İş sözleşmesinde, çalışanın hak ve ödevleri yer almakla birlikte; işverenin sorumlulukları ve hakları yer almaktadır. Bu durum haricinde iş sözleşmesinde son zamanlarda yer almaya başlamış olan İSG hükümleri önemli bir yere sahiptir. Bu hükümler çalışanı ve işvereni bağlayıcı niteliğe sahiptir.

6331 sayılı yasada belirtilen işverene düşen görevler içerisinde; işyerinde her türlü sağlık ve güvenlilik ile ilgili önlemleri almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak ve gerekli denetleme uygulamalarını takip etmek yer almaktadır. İşveren proaktif yaklaşımla risk analizini yapar veya yaptırır. Risk analizi sonucunda önem sırasına göre iyileştirici faaliyetler sürdürerek işyerinin güvenli hale gelmesini sağlar. Çalışanların uygun işe yerleştirilmesinden başlayarak gerekli aralıklarla çalışanların sağlık kontrollerinden geçirilmesini sağlar. İşyerinde periyodik denetim ve periyodik kontrollerin yapılmasını sağlar. Çalışanların İSG hizmetlerine erişimine olanak sunar. Çalışanlar için gerekli hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimleri verilmesini sağlar. Çalışanlara kanundan doğan haklarını

almalarını sağlar. Çalışana düşen görev iş sözleşmesinden doğan çalışma borcunu yerine getirmek, işyerlerinin sırlarını paylaşmamak ve işverenle rekabet etmemektir. Bunların yanında İSG hizmetlerinde yapılan eğitim, sağlık kontrolleri ve risk analizi gibi çalışmalara katılmasını sağlar. (Kayabaşı, 2018)

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 9. maddesi uyarınca; 26/12/2012 tarihli ve 28509 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde tehlike sınıflarına göre NACE kodları verilmiştir. NACE kodları verilirken işyerinde yapılan asıl iş referans olarak alınmıştır. Tehlike sınıfları ve NACE kodları işvereni işyerinde alınması gereken güvenlik önlemleri ve yapılması gereken kanuni zorunluluklar açısından uyarıda bulunmakta ve zorunlu kılmaktadır.

Risk analizi yapılması 6331 sayılı yasa tarafından işyerlerine getirilmiş bir zorunluluktur. Risk analizine göre iyileştirici faaliyetlerin gerçekçi olarak ifade edilmesi ve uygulanması işyerinde önemli değişikliklerin başlamasına neden olur. Lider yönetici etik ilkelerin verdiği sorumlulukla birlikte risk seviyesine göre öncelikli konulardan başlayarak yapacağı iyileştirmeler kısa sürede işyerinde olumlu sonuçlar verecektir.

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

İşyerini oluşturan tüm etmenler birlikte düşünülerek işyerlerinde canlı bir güvenlik mekanizması oluşturulmalıdır. Kanunlarda yer alan önleyici ve iyileştirici faaliyetler işyeri içerisinde sağlanabilmesi ve uygulanabilmesi işyerini oluşturan tüm tarafların müşterek hareket etmeleri ve güvenlik kültürüne sahip olmalarıyla mümkündür. Sadece çalışanlardan beklenen güvenlik anlayışı veya aynalama yöntemiyle işvereni olumsuz olarak kopyalamak güvenlik kültürünün yerleşmesinin önündeki en büyük problemlerden birisidir.

Lider yöneticinin karizmatik olması dönüşüm için anahtar bir olgudur. Çünkü dönüşümcü lider hedefleri doğrultusunda izleyicilerini dönüştürme isteğini, izleyicilerinden beklediği yüksek performansla desteklemek ister. İzleyiciler arasında güçlü bir duygusal bağın oluşmasını sağlar. Bu durumun gerçekleşmesi için karizma bir zorunluluktur. (Dessler, 2001) Lider yönetici örgüt üyeleri içinde kazandığı pozitif yönlerini planlamış olduğu iyileştirici faaliyetlerin kazanılması için kullanır. Yöneticinin örgüt içinde uzun sürede sağlayabileceği kazanımları lider yönetici kısa süre içerisinde sağlamış olur.

İşyerlerinde işe uygun personel seçimi kaza ve yaralanmaların azaltılması adına önemli bir husustur. İşe uygun personel seçimi işin gerektirdiği şartları, olgunluğu, yeterliliği ve becerileri gibi yeterliliklere sahip olmak demektir. Herkes bu işi yapabilir anlayışı mesleklerin gelişimini ve güvenlik değerlerini yok etmek anlamını taşır. İşyerinde sadece üst yönetici tercihine veya ara yönetici isteklerine göre çalışanın işyerine alınması işin doğru şekilde yürütülmesi için olan önemli gerekliliklerin olduğunu unutturmaktadır. Personel seçiminde yapılan hatalar ve personelin uzmanlık alanına göre bölümlerde değerlendirilmeyişi, çalışanlar arasında işvere duyulan güveni sarsar. İşverenin görevleri arasında olan adalet kavramına olan güveni zedeler. Bu durum eşitlik ilkesine de aykırıdır. Yönetici kişiler, kişisel tercihleri ile işe personel seçimi yaparken; lider yöneticiler, işin gerekliliğine göre personel seçimi yapmaktadır. Bu durum işyerinde zamanla doğru seçimin sonucu olarak olumlu etkilerini gösterecektir. İşverene duyulan güven ve mesleğe duyulan saygı İSG kültürünün gelişimine olumlu katkı sunar. Güvenlik anlayışının gelişimi işletmelerin güvenli işyerlerine dönüşümünü sağlar.

Kurum içi iletişim güçlenmesi ancak üst yönetimin sağlık ve güvenliği etkileyen olumlu uygulamaları ile “görünen” ve “hissedilen” bir taahhüdü bulunması halinde işe yarayacaktır. Sağlık ve güvenliği destekleyen eğitim ortamları ile işletme kültürü oluşturmak kurum içi iletişimi güçlendirmektedir. (Şerifoğlu ve Sungur, 2007) Lider ve yöneticilerin kurumsal rolleri işyerinde belirlenen ve takip edilen kurumsal politikaların benimsenmesinde önemli bir yere sahiptir.

Etik liderlik yapan işyeri yöneticisi; bu yetkinliğini sürdürebilmesi için lideri izleyen çalışanların etik ilkeleri benimsemesi ve güvenlik kültürünü benimsemesi gerekmektedir. İşyerini oluşturan tüm paydaşlarda kazanılan İSG anlayışı zamanla kalıcı hale dönüşecektir. İşyeri içinde kazanılan güvenlik kültürü anlayışının kalıcı olması için çalışanlar tarafından benimsenmiş olması ve iyi bir ortam gözetimi yapabilme yeteneğine sahip olmaları gerekmektedir. Lider yönetici değişse ve yerine yönetici olarak, işveren vekili görevi sürdürmüş olsa bile; çalışanlar kazanımlarına uzun süre kaybetmeden devam edeceklerdir.

Lider yönetici veya iyi bir yönetici görev süresince ortam analizlerinde bulunmalıdır. Kuruluşun vizyonu ve misyonu öncülüğünde hedeflerine doğru ilerleyici çalışmaları sürdürürken çalışanların durumlarından haberdar olmalıdır. Çalışanları işyeri içerisinde aktif olarak sağlanan yarar ortak ederek; bu yararın kalıcı hale gelmesi için çaba sarf etmelidir. Çalışanlar lider yönetici ile çalışmanın verdiği özgüven ve işyerine sağladıkları yarar bilinciyle geleceğe heyecanla bakmaktadırlar. Bu durum çalışanların zorlanmadan İSG kurallarına uymasına ve güvenlik kültürünün yaygınlaşmasına olanak tanımaktadır. İşyerinin paydaşı olarak kendini hisseden çalışanlar iş kaygısından uzaklaşmakla birlikte güven duygusu gelişir. Bu gelişimleri sağlayan işletme emsal işyerleri arasında kendini fark ettirecek düzeyde yenilikleri sağlayabilme yeteneği kazanacaktır.

İşyeri ve eklentilerinde var olan riskleri kabul edilebilir risk seviyesine düşürmek ve bu seviyede tutmak önemli bir husustur. Kabul edilebilir risk seviyesinde tehlike kaynakları çalışana ve işyerine zarar verebilecek seviyenin altında bulunmaktadır. Riskleri yönetebilmek için çeşitli yöntemler uygulanabilir. Bu yöntemlerden öncelikli olanı tehlike kaynaklarıyla kaynakta mücadele yapmaktır. Tehlike kaynağını ortadan kaldırmak, az tehlikeli veya tehlikesiz olanla değiştirmek veya kaynakla çalışan arasında izolasyon oluşturmak önemli adımlar arasında yer alır. Kaynak ile mücadele edilirken risk devam ediyorsa kişisel koruyucu donanım kullanılması gerekmektedir. İşveren ve üst yöneticinin desteği ile risklerle mücadele edilmesi ve risklerin kabul edilebilir seviyenin altına indirilmesi kısa sürede mümkün hale gelir. Bu durumun sürekliliğinin sağlanması kurumsal olarak güvenlik anlayışına bağlı kalmakla mümkün olur.

Sektörel olarak rekabet içerisinde olan işyerleri, başarıya ulaşmak ve sektörün öncülüğünü yapmak için lider yöneticilere ihtiyaç duymaktadır. Üst yönetici pozisyonunda bulunan yetki sahibi idareciler; iyi bir yönetim yetkinliğine ve liderlik özelliğine sahip olmalıdırlar. Böylelikle teknolojiyi takip eden işyerleri, profesyonel çalışma koşulları ve ideal yükselme hiyerarşisi oluşur. Önce insan sağlığı ve iş güvenliği yaklaşımıyla çalışana güven hissi kazandırılır. Bu durum çalışanların işine ve işyeri örgütüne bağlılığını arttırır. Çalışanlar arasında pozitif yaklaşımın gelişimi ile profesyonel işyerleri ve çalışanlar ile sosyal hayat ile çalışma hayatı arasındaki çizgi belirterek profesyonel işyerleri oluşur. Bu oluşum güvenlik kültürünün kalıcı olmasında büyük yarar sağlar. Güvenlik kültürü kazanan çalışan tehlike, riskleri fark eder; ayırt edebilir ve onlarla mücadele edebilir. Böylelikle örgütten beklenen fayda sağlanmış olur.

KAYNAKLAR

- i) Bolat, T., Seymen, O.A., (2003). Örgütlerde İş Etiği ve Kariyer Yönetimi İlişkisi: Normatif Etik Boyutlarıyla Bir Değerlendirme. İşletme İktisadi Dergisi Yönetim, 14 (45), 3- 19.
- ii) Brown, M. E., Trevino, L.K., (2006). Ethical Leadership: A Review and Future Directions. The Leadership Quarterly, 17, 595–616.
- iii) Dessler, G., (2001), Management. Prentice Hall: New Jersey.
- iv) Eren, E., (1998), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım Yayım Dağıtım.
- v) Kayabaşı, R., (2018). İşyerlerinde Meslek Etiği Değerlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Etkisi, Mesleki Bilimler Dergisi (MBD), 7 (3), 420-430.
- vi) Hitt, M.A., Hoskisson, R.E., Ireland, R.D., (2007). Management of Strategy, International Student Edition, China: Thomson South-Western.
- vii) Laura L., (1999), The Relationship Between Planning, Transformational Leadership and Transactional Management. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Graduate School of University of Illinois, Chicago.
- viii) Ogunfowora, B., (2009). The Consequences of Ethical Leadership: Comparisons with Transformational Leadership and Abusive Supervision. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Calgary, Alberta.
- ix) Palmer, D. E. (2009). Business Leadership: Three Levels of Ethical Analysis. Journal of Business Ethics, 88, 525- 536.
- x) Şerifoğlu, U.K., Sungur, E., (2007), İşletmelerde Sağlık Ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü Ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı, İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü, Yönetim Dergisi, 58, 1-17.
- xi) Uğurluoğlu, Ö., Çelik, Y., (2009). Örgütlerde Stratejik Liderlik ve Özellikleri, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 12 (2), 121-156.
- xii) Zaleznik, A., (1989) The Managerial Mystique: Restoring Leadership in Business, Harper and Row Publishers.

İNTERNET KAYNAKLARI

- i) <http://sosyalhaklardenegi.org>, SHD İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Raporu , E.Tar: 27.03.2019
- ii) <http://www.sgk.gov.tr>, İş kazası ve meslek hastalıkları istatistikleri, E.Tar: 20.02.2019