

MBD 2019, 8 (2): 133 – 143



<https://dergipark.org.tr/mbd>

ISSN 2146-7420

© Mesleki Bilimler Dergisi (MBD)

Accepted date: Ekim 2019

Ramazan KAYABAŞI¹

İŞYERİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ POLİTİKALARININ ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞINA ETKİSİ

ÖZ

İşveren ile çalışanlar arasında kurulan iş ilişkisinin merkezinde, yapılacak olan iş bulunmaktadır. İşçinin iş görmeyi, işverenin de ücret ödemeyi taahhüt ettiğini gösteren iş sözleşmeleri ile iş ilişkisi başlamaktadır. İş sözleşmeleri genel hükümleri kayıt altına almakla birlikte tarafların anlaşması koşuluyla bünyesinde özel hükümleri barındırabilmektedir. İş sözleşmeleri kanunlara aykırı hükümler içeremez ve işçinin aleyhine tek taraflı değiştirilemezler. İşyerlerinde iş kanunu ve iş sözleşmesinde belirtilmemiş ve değinilmemiş hususlar ortaya çıkabilmektedir. İş yeri için gerekli tüm hükümleri yasalara ve iş sözleşmesine dahil etmek mümkün değildir. Bu nedenle işverenler bazen inisiyatif kullanarak kararlar almak zorunda kalmaktadır. Bu durum işyerinin politikalarını oluşturmaktadır. İşyerinde benimsenen iş sağlığı ve güvenliği politikaları bunlardan biridir. Benimsenen politikalara bağlı yaşanan olaylar ve gerçekleşen durumlar, çalışanların işyerine olan bağlılığını etkilemektedir. Çalışmamızda iş sağlığı ve güvenliği politikalarının işyeri çalışanlarının örgütsel bağlılığına etkisi derleme yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda iş güvenliği politikalarının, çalışanların örgütsel bağlılığını etkilediği ve işyeri değiştirme tercihinin oluşmasında etken olduğu anlaşılmıştır. İşyeri çalışma koşullarının sağlıksız ve güvensiz olması, yeni iş arayışının başlamasına neden olmaktadır. Güvenli çalışma koşullarında çalışanların, işyerine olan bağlılığı arttığı anlaşılmıştır. Sonuç olarak işyerine olan bağlılığın artması iş kazalarının nedenleri oluşturan yönetimsel faktörlerin ve kişisel faktörlerin azalmasını sağlayacaktır.

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

THE EFFECT OF WORKPLACE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY POLİCİES ON ORGANİZATİONAL COMMITMENT

ABSTRACT

At the center of the business relationship established between employers and employees, there is work to be done. Business relations are started with employment contracts indicating that the worker is committed to seeing the job and paying the employer a fee. Although labor contracts record general provisions, they may contain special provisions under the agreement of the parties. Labor contracts cannot contain unlawful provisions and cannot be changed unilaterally against the worker. In the workplaces, issues that are not mentioned and mentioned in the labor law and employment contract may arise. It is not possible to include all the provisions required for the workplace in the laws and employment contract. Employers are therefore sometimes forced to make decisions using initiative. This situation constitutes the policies of the workplace. Occupational health and safety policies adopted in the workplace are one of them. The events and situations that are related to the policies adopted affect the employees' workplace commitment. The incidents and situations that occur depending on the policies adopted affect the employee's loyalty to the workplace. In our study, the effect of Occupational Health and safety policies on organizational commitment of workplace employees was investigated

¹ Kayseri Üniversitesi, Tomarza Mustafa Akıncioğlu Meslek Yüksekokulu, İnşaat Bölümü, rkayabasi@erciyes.edu.tr

using the compilation method. As a result of the research, it is understood that occupational safety policies affect the organizational commitment of the employees and are effective in forming the preference of changing the workplace. Unhealthy and unsafe working conditions in the workplace leads to the start of new job search. Employees in safe working conditions are understood to have increased commitment to the workplace. As a result, increased loyalty to the workplace will lead to a reduction in managerial and personal factors that are the causes of work accidents.

Keywords: Organizational Culture, Occupational Health and Safety, Occupational Health and Safety Culture, Workplace Occupational Health and Safety Policy

GİRİŞ

İş sözleşmesiyle başlayan iş ilişkisi, çalışanın sorumluluklarını gereği gibi yürütmesi ve işverenin iş sözleşmesinden doğan ücret hakkını ödemesi ile devam etmektedir. Bu temel gerekliliklerin yanında kanunda belirtilen ve iş sözleşmesinden doğan hak ve sorumlulukları yerine getirilmesi, iki taraf için gerekli ve bağlayıcı niteliktedir. Kanunlarda yer alan hükümler tüm işyerleri ve çalışanları ilgilendirmekle birlikte, iş sözleşmesinde yer alan hükümler iş sözleşmesinin yapıldığı işyeri ve işçiyi ilgilendirmektedir. Bu nedenle tarafların anlaşması ve imzalamasıyla başlayan iş sözleşmesinde hak ve sorumlulukların detaylı olarak açıklanması gerekmektedir.

Çalışma hayatında işçiler bedensel, ruhsal yönde etkilenecekleri birçok faktörle karşılaşmaktadır. Bu faktörler çalışanı olumlu ve olumsuz yönden etkilemektedir. İşyeri dışında ailesel, ekonomik ve çevresel faktörler gibi çok sayıda faktör de çalışanın işyeri koşullarında psikolojisini etkilemektedir (Aksu, 2012). Çalışanın işyeri koşullarından kaynaklı bedensel ve ruhsal sağlığını korumak için, işyeri fiziki yetersizliklerinin giderilmesi ve risk kaynaklarının analiz edilerek iyileştirici faaliyetlerin yürütülmesi gerekmektedir (Cohen vd. 2001). Bir örgüte bağlı meslek çalışanlarının tüm algılamaları ve tutumları (örgütsel adalet, örgütsel güven, iş tatmini vb.) iş performanslarını etkilemektedir (Söyük, 2018).

İşyerinde beklentilerin karşılanmaması, fiziksel eksikliklerin giderilmemesi nedeniyle çalışanlarda moral ve motivasyon bozuklukları görülmektedir. Çalışanların psikolojik yapılarına bağlı olarak istenmedik davranışlar sergiledikleri görülmektedir. Bu durum kişilerin bağımlılık verici maddelere başlamalarına neden olabilmektedir (Koyutürk, 2015). İşyerinde mutsuz ve iş tatmini olmadan çalışan birey işe gitmekte güçlük çekecek ve çalışma performansının azalmasına neden olacaktır. İşyerinde iş tatmini yaşamayan çalışan dolayısıyla yeni iş arayışında bulunacaktır (Yen ve Hsie, 2017). Örgüt içindeki sosyal adalet, bireylerin ilişkilerini olumlu yönde etkilemektedir. Bu durum örgüt içinde ödül ve cezanın adil olarak dağıtılması anlamına gelmektedir. Bu durum örgüte olan bağlılığı arttırırken kazalara neden olan kişisel faktörlerin azaltılmasını sağlayacaktır.

İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi işyerinde İSG kültürünün oluşmasında ve sağlıklı ve güvenli işyeri oluşmasında dinamik görevler yüklenmişlerdir. Bu kapsamda uzman ve hekimin iş tatminlerini arttırmak ve geliştirmek için politika ve stratejiler belirlenmelidir. İSG uzmanı ve işyeri hekimi, işyeri ve çalışanları en yakın takipçisi durumundadır. Uzman ve hekimin çalışma koşullarının bağımsız ve işverenin müdahalesine maruz kalmadan yürütecek şekilde hazırlanmalıdır (Karakaya ve Sancı, 2017). İSG profesyonelleri işyeri incelemelerini yaparken, çalışmalarını sürdürürken işveren kaynaklı kısıtlamalardan uzak ve mesleğinin gereği kararları uygulayabilmelidir.

Kuramsal Çerçeve

Çalışanların işyerine olan bağlılığını olumsuz etkileyen faktörleri, işyeri ekseninde içsel ve dışsal faktörler olarak ayırmak mümkündür. İçsel faktörleri işyerinin çalışma koşulları, ücret, terfi gibi gerekçeler etkilemektedir. Meslek etiği değerlerine uymayan ve adalet kavramlarıyla bağdaşmayan kararlar ve uygulamalar içsel faktörleri geliştirmektedir. İçsel faktörlerin içerisinde en önemli hususlardan birisi örgütün benimsemiş olduğu İSG prensipleridir. İSG prensipleri oluşmamış işyeri kümesinde İSG kültüründen bahsetmek mümkün değildir. Dışsal faktörler içerisinde aile, sosyal yaşam, yaşadığı yöreden uzaklaşma hissi gibi çeşitli etkenler tetiklemektedir. İçsel ve dışsal faktörler birbirinden çok farklı özellikleri bünyesinde barındırmakla birlikte, konunun merkezinde çalışan ve iş

olması nedeniyle birbirlerini etkilemektedir. İşyeri merkezinde insan ve insan davranışları yer alması nedeniyle bu durum işyerine olan bağı direk olarak etkilemektedir.

Mesleki Eğitim

Toplumsal farklılıklara ve yöresel özelliklere bağlı olarak tanımlanmış mesleklerin gereği, meslek adaylarına yönelik verilen eğitimler mesleki eğitimleri oluşturmaktadır. Mesleklerin özelliklerine bağlı ve iş çevrelerinin ihtiyaçlarına yönelik bilgi ve beceri oluşturmak amacıyla mesleki eğitimler planlanmaktadır. Bu amaçla yola çıkılarak çalışanlara bilgi, beceri ve uygulama yeterliliği kazandırmak, sonucunda ihtiyaç duyulan nitelikli insan gücünü hazırlamaktır. Bu amaç için var olan mesleki eğitim kuruluşları, planlı ve programlı olarak hazırladıkları eğitimlerle ülkelerin gelişmesi ve kalkınması için ihtiyaç duyulan alanlarda eğitim faaliyetleri yürütmektedirler. Mesleki eğitimin içerisinde olması zorunlu olan temel konulardan biri İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)'dir. İSG iş hayatının her aşamasında tehlike sınıfına bakılmaksızın yer alması gereken bir konudur. Mesleki yeterliliği kazanmak için mesleki eğitim alan aday bireyler, mesleki eğitimlerde İSG alanında da yeterli bilinç seviyesine ulaştırılmalıdır. Mesleki eğitim ile İSG'nin ayrılmaz bir bütün olduğu meslek adaylarına kazandırılmalıdır.

Meslek adayları ile aynı işyerini paylaşan işveren ve işveren vekili olan kişiler, mesleki eğitim ve İSG kavramlarının birlikte düşünmelidirler. İşveren ve işveren vekili üst yönetici olması nedeniyle kurumsal politikaların benimsenmesinde önemli bir yere sahiptirler. İSG prensiplerine sahip olmayan işveren ve işveren vekili benimsediği kurumsal politikalarda güvenlik ve sağlık yönünü düşünmekten uzak kalmaktadır. İşyerinde işveren ve işveren vekilinin benimsediği politikalarda İSG yer almaz ise, o işyerinde İSG'nin tam olduğunu söylemek yanlış olacaktır. İş kazaları genellikle çalışanın işe başladığı ilk yıllarda daha fazla yaşanmaktadır. Mesleki eğitim sonucunda veya alan dışı mesleki eğitim almadan yeni olarak işe başlayan bireyden tehlike kaynaklarını fark etmesini ve riskleri analiz etmesini beklemek gerçekçi yaklaşım olmamaktadır. Bu nedenle meslek öncesi işe giriş eğitiminde temel İSG gereklilikleri ve özel olarak maruziyet yaşayacağı çalışma alanı İSG bilgileri verilmelidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği

İnsanın var olduğu tüm yapı ve organizasyonlarda öncelik insan sağlığıdır. İnsan sağlığını korumak, güvenliğini sağlamanın yanında işletmenin devamlılığı ve sürekliliği sağlanmalıdır. Üretimi sürdürmek ve kaliteyi arttırmak için İSG faaliyetleri önemli bir yere sahiptir. İSG işletmede denetim ve kontrolleri periyodik olarak yapılması için sistemli çalışmalar yürütmesi nedeniyle, süreç içerisinde kalite artışı gerçekleşecektir.

İşyerlerinde tehlike ve risklerin tanımlanması ve risk analizlerinin yapılarak risk seviyesinin düşürülmesi güvenli ve sağlıklı işyeri oluşturmanın başlangıç koşuludur. Çalışanların risklere karşı farkındalıklarının artırılması, riskleri fark edebilir ve risklerle mücadele edebilir çalışanların oluşturulması, ancak işyerinde benimsenen İSG politikalarının ürünü olan eğitimlerle mümkün olmaktadır. İSG profesyonelleri ile işyerinde güvenlik kültürünü tesis edebilmek için, sistemli çalışmalar yürütülmelidir. Bu çalışmalar işverenin desteği ve çalışanların kabullenmesi ile, verimli olarak yapılabilir. İSG profesyonellerinin çalışmaları, yönetim tarafından desteklenmez ise; çalışanlarda İSG kültürünün oluşması ve beklenen kazanımların sağlanması uzun zaman alacaktır.

Üst yönetici, ara yönetici ve çalışanlardan oluşan örgütsel yapılar, işyerlerini oluşturmaktadır. İşyerinde kurumsal bir yapının oluşması için, stratejik hedefler öncülüğünde işletmenin geleceği şekillendirilmelidir. İşyeri paydaşları ile örgütte canlı bir güvenlik mekanizması oluşturulmalıdır. İş

Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve iş sözleşmeleriyle birlikte işyerini oluşturan tüm tarafların müşterek hareket etmeleri sonucunda güvenlik kültürünün gelişmesi mümkündür (Kayabaşı, 2018).

İş Sağlığı ve Güvenliği Politikaları

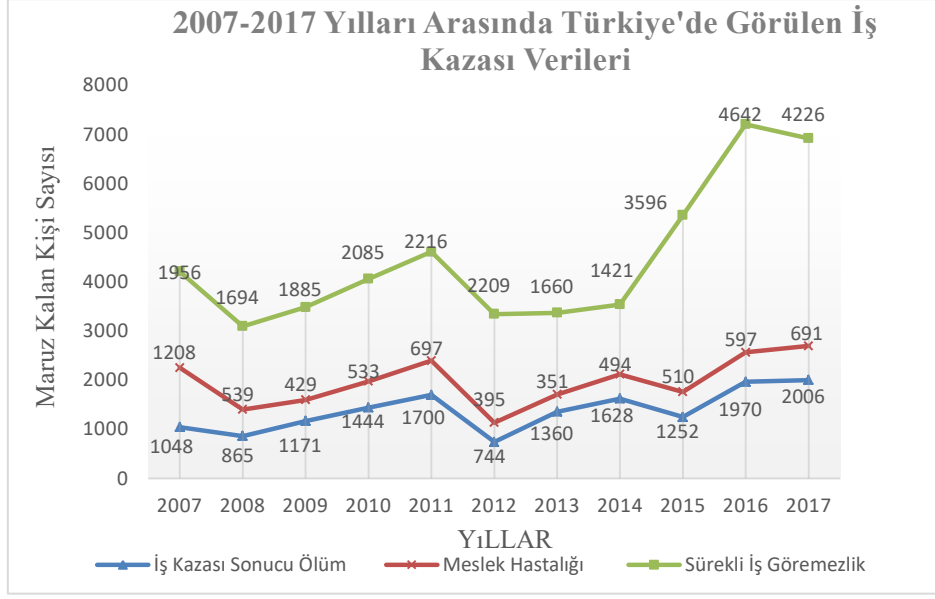
İşyerlerinin kurumsal yapıya sahip olmaları ve kurumsal yapı içerisinde görev ve sorumlulukların titizlikle belirlenmesi önemli bir husustur. Sektör içerisinde yer alacak bir firmanın, ticari hayata başlaması resmi olarak gerekli koşulların sağlanması ve izinlerin alınmasıyla mümkündür. Fakat bu durum, işletmenin güvenli olması için yeterli değildir. Çalışma hayatına başlamasıyla birlikte kurumsal kimlik kazanan firmalar, İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve alt yönetmeliklere göre sorumlulukları kabul ettiğini bilmelidirler. Bu sorumluluk çerçevesinde kurumsal bir İSG politikası oluşturmalıdırlar. Kurumsal politikaların içerisinde güvenlik politikaları yer almaması nedeniyle, üst yöneticiden çalışana kadar tüm paydaşlarda İSG kültürü oluşması mümkün değildir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 4. Maddesinde işverenin genel yükümlülüğü tarif edilirken; “İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. İşyerinde alınan İSG tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.” ifadeleri yer almaktadır. 4. Maddenin devamında ise “İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz” hükmü yer almaktadır (İSG Kanunu).

İşyerinde benimsenmiş bir İSG politikası ve kazanılmış İSG kültürünün olmayışı yönetsel açıdan büyük karmaşaların yaşanmasına neden olacaktır. İSG politikasının olması tüm yönetim kadrolarının aldıkları kararlarda kendini sorgulamasını sağlamakla birlikte, her zaman İSG'nin öncelikli ve önemli olduğunu hatırlamasını sağlayacaktır. Üst yönetimin benimsediği İSG politikaları, çalışanlarda İSG kültürü olarak karşılık bulacaktır.

İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

Türkiye’de ve dünyada bakanlık düzeyinde sağlık ve güvenlik yönetmeliklerine uyumun sağlanması, güvenli bir çalışma ortamının sürdürülmesine için tanıtım, eğitim ve denetim faaliyetleri yapılmaktadır. Bu girişimlere rağmen iş kazaları olmaya devam etmektedir. İşyerlerinde personelinin tehlikeli hareketleri ve işyerlerinde oluşan tehlikeli durumlar, kazaların ardında yatan nedenler olmaya devam etmektedir. İş kazaların yıllara bağlı olarak hızlı bir düşüş içinde olmaması nedeniyle, iş gücünün tehlike algısı tekrar değerlendirilmelidir. Tehlike sınıfına bağlı olarak tüm işkollarında iş kazalarının kök analizleri yapılmalı ve kaza nedenleri araştırılmalıdır.



Şekil 1. 2007-2017 Yılları Arasında Türkiye’de Görülen İş Kazası, Meslek Hastalığı ve Sürekli İş Göremezlik Verileri (SGK İstatistikleri)

Türkiye’de 2007 ile 2017 yılları arasında kayda giren iş kazaları sonucu ölüm, meslek hastalıkları ve sürekli iş göremezlik verileri grafik haline dönüştürülmüştür (Şekil 1). Türkiye’de 2007 ile 2017 yılları arasında meydana gelen iş kazaları sonucu ölüm verileri incelendiğinde genel olarak ölüm oranında artış olduğu gözlemlenmektedir. 2012 yılında verilen tüm yılların ortalaması olan 1380 değerinin altına düşmüştür. Türkiye’de 2007 ile 2017 yılları arasında meydana gelen meslek hastalığı verilerine bakıldığında ortalama 576 kişide meslek hastalığı görülmüştür. Meslek hastalıkları yıllara göre %100’e yakın değişim göstermiştir. İş kazası sonucunda ölüm meydana gelmesi halinde, ölüm verileri adli olay olması nedeniyle direk olarak kayda girmektedir. İş kazası sonucu ölüm verileri gerçeği yansıtmaktadır. Fakat meslek hastalıkları verileri yeterli bildirim yapılmaması, hastalığın meslek hastalığı olduğunu çalışanın bilmemesi veya işten atılma endişesi ile hastalığın gizleme nedeniyle gerçekçi olmamaktadır. Sürekli iş göremezlik verileri ortalama değeri 2508 olarak görülmektedir. Sürekli iş göremezlik verileri grafikte görüldüğü gibi iş kazası ve meslek hastalığı verilerine paralel olarak artış veya azalış göstermektedir. Sürekli iş göremezlik ile sonuçlanan kazalar sonucunda çalışanlar, sağlık durumları artık çalışamaz duruma geldiği veya kendine bakmakta güçlük yaşayabilir durumda olması nedeniyle ağır bedeller ödemektedir. Tüm ülkeler sürekli iş göremezlik hali ile sonuçlanan kazalar sonucunda iş gücü ve ekonomik olarak büyük kayıp yaşamaktadırlar.

İş kazaları ani olarak meydana gelebilmekle birlikte, meslek hastalıklarında bulaşıcı hastalıklar hariç zamana ihtiyaç duyulmaktadır. Meslek hastalıklarında iş kazalarında olduğu gibi, işyerinde İSG politikaları bulunmaması nedeniyle hastalık etkenleriyle mücadelede güçlükler yaşanacaktır. İşin doğası gereği olarak belirli bir zaman içinde meslek hastalığının görülebileceği, işveren veya çalışanlar tarafından benimsenmiş ise; birinci seçenek işyerinin bulunduğu ülke gelişmemiş bir ülkedir, ikinci seçenek işyerinde İSG politikaları olmamakla birlikte İSG kültürü yerleşmemiş demektir.

YÖNTEM

İşyerinde İSG politikalarının çalışanların örgütsel bağlılığına etkisi derleme makale yöntemi kullanarak araştırılmıştır. İşyerinde benimsenen İSG politikaları çerçevesinde, üst yönetim ve çalışanların güvenlik kültüründe ne gibi değişikliklerin olacağı teorik olarak değerlendirilmiştir. Benimsenen İSG prensipleri öncülüğünde belirlenen işyeri politikaları, ne gibi yararlar sağlayacak ve iş kazaları ile meslek hastalıklarının oluşumunu nasıl etkileyecek tartışmaya açılmıştır. Benimsenen İSG politikaları görev ve sorumluluklar açısından işyeri paydaşlarını nasıl etkileyeceği incelenmiştir. Denetim ve hesap sorulabilirlik kavramlarının işyerinde sağlanmak istenen yararlı etkiyi nasıl etkileyeceği İSG politikaları açısından değerlendirilmiştir. İşyerinde güvenlik kültürünün yerleşebilmesi ve kalıcı olabilmesi için, işyerinde bir İSG politikasının olması savunulmuştur. İşyeri İSG politikalarının yararlı etkileri tartışmaya açılarak öneriler geliştirilmiştir.

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütsel politika ve süreçleri benimsemelerinden geçmektedir. Örgüt içerisinde iş ahlakı var olması, saygınlık, iletişime olan duyarlılık, çalışana duyulan güven, sosyal katılım ve paylaşım işyerine olan bağlılığı olumlu olarak etkilemektedir. İşyerinde benimsenen işyeri politika ve stratejileri örgütsel süreçlere olan sadakat duygularını belirlemektedir. İşyerine olan inanç ve beklentilerin devam edebilmesi için örgüt ile çalışan uyumunun sürdürülmesi ve iletişim becerilerin güçlendirilmesi gerekmektedir (Demirel, 2009). İşyerinde benimsenen örgütsel politikalar, kabul edilen değer ve inançlar ile çalışanların değer ve inançları uyum halinde olması, halinde örgüte olan bağlılık duygusu yükselecektir.

Örgüt içerisinde benimsenen politikalar çalışanlar tarafından desteklenmesi halinde, benimsenen politikalara bağlı alınan kararlar ve yapılan değişiklikler kısa süre içerisinde benimsenecektir. İşyerini oluşturan tüm paydaşlara kazandırılması planlanan İSG kültürü, ancak belirlenen ve tutarlı olan İSG politikalarının benimsenmesiyle mümkün olacaktır. Örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlar (Tablo 1) işyeri içinde çok farklı nedenlere bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir. Bu unsurlar arasında yer alan İSG politikaları ve İSG kültürü büyük öneme sahiptir. İSG politikaları işletmenin sağlıklı olması ve çalışanların güvenli olarak çalışabilmesi için işletmenin yol haritası niteliğinde bulunmaktadır. İSG politikaları olmayan işyerlerinde güvenlik endişesi duyulmadan alınan kararların temelinde, iş güvenliğinin maliyet ve işi yavaşlatma gibi gerçek dışı gerekçelerle ikinci plana atılmasından kaynaklanmaktadır. Yönetimden çıkan kararlar alt kadrolar tarafından desteklenerek işyerinde güvenlik kültürünün oluşumuna zarar vermektedir.

Tablo 1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Nedenler

Örgütsel Bağlılığın Nedenleri	Örgütsel Bağlılığı Azaltan Nedenler	Örgütsel Bağlılığı Arttıran Nedenler
İletişim	İletişimsizlik	İletişim fırsatları
İş tatmini	İş tatminini sağlayan şartların azalması	İş tatminini sağlayan şartların artırılması
Ücret	Ücret kesintisi ve zamanında ödemelerin yapılmayışı	Ücret artışı ve prim
Terfi ve kariyer fırsatları	Kariyer fırsatları verilmemesi ve adil olmayan kariyer dağıtımı	Kariyer fırsatları sunulması ve adil kariyer dağıtımı
Örgüt kültürü	İşyeri örgüt kültürünün olmayışı	İşyeri örgüt kültürünün geliştirilmesi
Örgütsel güven	Taraflar arasında güven zedeleyici davranışlar	Taraflar arasında güven duygusunun geliştirilmesi
Sosyal adalet	Sosyal dengenin korunmaması	Sosyal dengenin korunması ve adil paylaşım
İSG politikaları	İSG politikalarının olmayışı	İSG politikalarının gelişimi
İşyeri İSG kültürü	İşyeri İSG kültürü olmayışı	İşyeri İSG kültürü gelişimi
Eğitim faaliyetleri	Eğitim faaliyetlerinin gereksiz görülmesi	Gereli eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi
Ödüllendirme ve ceza	Adil olmayan ödüllendirme ve ceza	Adil ödüllendirme ve ceza
Meslek etiği değerleri	Meslek etiği değerlerinin yozlaşması	Meslek etiği değerlerinin benimsenmesi

İş sözleşmeleri iş ilişkisinin başlamasına neden olan, devamı sürecinde tarafları bağlayan ve hukuki süreçlerde tarafların haklı veya haksız çıkmasında belirleyici rol oynayan önemli yazılı metinlerdir. İş sözleşmelerinin önemi yüksek olmakla birlikte, bu önem taraflar tarafından tam olarak bilinmemektedir. İş sözleşmesi yapmadan çalışan veya yaptığı iş sözleşmesinde ne yazdığını bilmeyen çalışan sayısı küçümsenemeyecek kadar fazladır. Hukuki süreçlerin başlaması ile taraflar iş sözleşmesini incelemeye başlamakta ve neler olduğunu ancak o zaman öğrenmektedir. Halbuki iş kanunu 8. Maddesinde “Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz.” ifadesiyle açıklamaktadır. İş sözleşmesinin önemini ve değerini bilmeyen çalışanlar işyerinde hak kaybına uğramaktadır. İş sözleşmesinin önemini ve değerini bilmeyen işverenler iş kazası ve meslek hastalığı görülmesi hukuki süreçlerde zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu nedenle tarafların iş ilişkisini başlatan iş sözleşmesi taraflar tarafından önemi bilinerek hazırlanmalıdır.

İş kanununun 9. Maddesinde “Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler” ifadesiyle de anlaşmak koşulu ile değişikliklerin yapılabileceği kayıt altına alınmıştır. Tek taraflı iş sözleşmesinde değişiklik yapmak mümkün değildir.

Örgütsel bağın zayıflamasıyla ve iş tatmininin azalmasıyla birlikte işten ayrılma düşünceleri gelişmeye başlar. Örgütsel bağın güçlenmesi, çalışanın iş tatmini ve işyerinde kendini mutlu hissetmesiyle birlikte işyerine olan bağlılığı güçlenmektedir. İşçilerin işten ayrılma niyeti, çalışma şartlarıyla ilgili hoşnutsuzluk ve iş tatmininin oluşmaması nedeniyle işlerini kendi istekleriyle bırakma anlamı taşımaktadır (Tett vd.1993). Çalışanların işten ayrılma kararları çalışanların hayatı açısından önemli bir karar olduğu gibi işveren açısından da önemli bir karardır. Bu kararın sözleşmenin tarafları olan işçi ve işvereni bağlayıcı niteliği bulunmaktadır.

Çalışanların işe bağlılık düzeyini sektör içinde oluşan nedenler etkilemekle birlikte genel eğilim, kurumların izlediği insan kaynakları politikaları etkilediği yöndedir. Örgüt dışındaki iş imkanları, işyeri çalışan ilişkileri, çalışma koşulları ve sosyal iletişim fırsatları örgütsel bağları etkilemektedir (Nequin, 2002). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgüte yüksek fayda sağlama çabası içerisindedirler. İşyeri müşterilerini memnun etmek ve onları kalıcı kılmak için çaba gösterirler. Örgütsel bağlılığı zayıf olan çalışanlar örgüte yararlı olma çabasında olmamakla birlikte, diğer çalışanları olumsuz olarak etkileyeceklerdir.

Çalışanlarda işe alım sürecinden başlayan bir örgütsel bağlılık süreci başlamaktadır. İş kadrolarında açık olan pozisyonlara personel seçimi yapılırken kadro için gerekli yetkinliklerin kişinin yetkileri tarafından karşılandığı tespit edilmeye çalışılmalıdır. Aday bireyin kişisel, psikolojik ve sosyal özellikleri işe bağlılığını önemli derecede etkileyecektir. Bu nedenle bağlanacakları iş ve iş nitelikleri kişisel eğilimlerle örtüşmelidir (Kuruüzüm vd., 2010). İşe alım sürecinde yürütülen kişisel, psikolojik ve sosyal özelliklerin tespit edilmesi ve adayların kendileri için uygun iş kadrolarında istihdam edilmeleri işe uyum sağlamayı ve örgütsel bağlılığı kolaylaştıracaktır.

Örgüt içerisinden isteğe bağlı işten ayrılma, işyeri temelli insan sermayesi birikimini ve işgücü performansını olumsuz etkilemektedir. Yetişmiş iş gücü taleplerini karşılamak için ihtiyaç duyulan nitelikli insanların, örgüt içerisinde olma eğilimlerinin azalmasına neden olacaktır (Poyraz vd., 2008). Liderlik davranışlarının olumlu ve olumsuz yönleri çalışanların tatminini etkilediği ve işten ayrılma eğilimleri oluşmasına neden olduğu bilinmektedir (Telli, 2012). İşten isteğiyle ayrılan kişilerin haklı nedenleri örgüt dışı nedenler değil ise, örgüt içinde benimsenen politikalarda kabul görmeyen ve örgüt dışına eğilimleri arttıran yönlerinin bulunduğu diğer çalışanlar tarafından düşünülmektedir. Bu süreç çalışanların örgütsel bağlılığını azaltmaktadır.

İş sözleşmelerinde İSG ile ilgili sorumluluklara yer verilmelidir. İş sözleşmelerinde sadece yapılacak iş, çalışılacak işyeri, ücret, işin başlama zamanı, izin, fazla çalışma, çalışma süreleri gibi temel hükümler yer vermek yeterli değildir. Genel hükümlerin yanında işyerinin sağlıklı olması ve çalışanın güvenli olarak çalışmasını sağlamak için tarafları bağlayıcı nitelikte hükümlere yer verilmelidir. Tarafların gereğini yapmaması veya ihmali sonucunda meydana gelecek tehlikeli durum ve tehlikeli hareketlerinden dolayı, sorumluluk sahibi olduğu iş sözleşmesinde kayıt altına alınmalıdır.

İşyerleri yapılan asıl işe bağlı olarak NACE kodlarıyla az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olarak üçe ayrılmaktadır. Bu nedenle iş sözleşmeleri yapılırken tüm işyerleri için genel bir şablon kullanmak yerine, işin niteliğine ve tehlike sınıfına bağlı olarak iş sözleşmesi düzenlenmelidir.

İş sözleşmesi yapılan işin çalışma koşulları ve gereksinimleri göz önüne alınarak, iş ekseninde düzenlenmelidir. Yazılı olarak imzalanıp kayıt altına alınan iş sözleşmesinin merkezinde işin niteliği ve koşullarının yer almalıdır. Yazılı hale gelen sözleşmeyle çalışan ve işveren tercihleri sınırlandırılmış ve

kişiden kişiye değişen uygulamaların önü kesilmiş olacaktır. İşveren çalışanın kasti davranışlarına karşı, yazılı olarak güçlü hale getirecektir. Çalışan işverenin kasti davranışlarına karşı, yazılı olarak güçlü hale getirecektir. Yazılı metinlerde yer almayan durumlar kişilerin serbest hareket etmelerine olanak tanımaktadır. Taraflardan birini diğerinin insafına bırakmak, kişileri kabul etmediği politikalara uymayı ve koşullarda çalışmaya zorlayacaktır.

İşveren İSG alanında işyerini daha güvenli hale dönüştürmek, çalışanları daha sağlıklı koşullarda çalıştırmak için iyileştirici politikalar benimsemelidirler. İşyerinde İSG yönergesi hazırlanmalıdır. Hazırlanan yönerge ile yönetimin İSG politikası yazılı hale getirilerek, kurumsal bir kültür oluşturulmaya çalışılmalıdır. Yazılı hale dönüşen kurumsal politikalar vasıtasıyla, işyerinde İSG faaliyetlerinin yürütülmesi kolay hale gelecektir. Hazırlanan yönergede görev ve sorumluluklar yazılı hale gelmesi nedeniyle, sorumlulardan hesap sorulabilirliğin önü açılacaktır. Böylelikle işverenin benimsemiş olduğu İSG politikaları, çalışanlar tarafından kısa sürede benimsenecektir. İSG kültürü oluşmamış işyerlerinde iş kazalarını azaltmak, meslek hastalıklarının görülme sıklıklarını düşürmek mümkün değildir. İSG kültürünün kalıcı olabilmesi için önce İSG sloganıyla işyerinin güvenlik politikaları tüm işyeri paydaşlarına duyurulmalıdır.

İşveren ve çalışanlarda içsel motivasyonun sağlanması; bir işi başarmış, tamamlamış olmaktan kaynaklanan mutluluğun yaşanmasıyla mümkündür (Futrell, 1977). Çalışanlar ve yöneticilerde içsel motivasyon parasal ödüllerden dışında, başarı duygusu yaşaması, özsaygı görmesi, kişisel gelişmişlik hazzı hissetmesi ve yararlılık duygusuyla motive olmasıdır (Lambert, 1991). İşyerinde benimsenen İSG politikaları ve iş güvenliği kültürü sayesinde, üst yönetim iş kazası geçirilmeden ve meslek hastalığı görülmeden tamamlanmış bir yılın onuruyla yüksek bir iş tatmini yaşamaktadır. Üst yönetici, ara yönetici ve çalışanlarda sonuç olarak örgütsel bağlılık artacaktır. İşyeri örgüt üyeleri tarafından daha fazla benimsenir hale gelecektir.

İş sağlığı ve güvenliği kanunu ile bazı kanun ve kanun hükmünde kararnemelerde değişiklik yapılmasına dair kanunun 25. Madde 'sinde; "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çok tehlikeli sınıfta yer alıp ondan fazla çalışanı bulunan ve üç yıl içinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmeyen işyerlerinde çalışanların işsizlik sigortası işveren payı teşvik olarak bir sonraki takvim yılından geçerli olmak üzere ve üç yıl süreyle %1 olarak alınır. Ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmesi hâlinde takip eden aydan itibaren bu teşvik uygulamasına son verilir. İşverenler bu fıkırdaki öngörülen şartları tekrar sağlamaları ve talepleri hâlinde bu teşvikten yeniden yararlanırlar" ibaresiyle işyerinde iş kazası olmaması nedeniyle işverenler teşvik edilerek ödüllendirilmektedir. Devlet tarafından yapılan denetimlerde işyerlerinin durumları gözlemlenerek iş müfettişleri tarafından raporlanması önemli bir denetim mekanizmasıdır. Bu denetimlerde işyerinin genel durumu hakkında bilgilere ulaşmak mümkün olmaktadır. Fakat denetimlerde çıkan raporların önemi yüksek olmakla birlikte kaza istatistikleri verileri daha büyük öneme sahiptir. Devlet tarafından iş kazası görülmeyen işletmeler, bu değişiklik ile direkt olarak ödüllendirilmiş ve teşvik edilmiş olmaktadır. Bu durum işletmelerin sağlık ve güvenliğe verdiği önemi arttırmalarını sağlayacaktır. İşletmeler kurumsal kimliklerine zarar vermemek ve kurum sicilini temiz tutmak amacıyla risk seviyelerini kabul edilebilir risk seviyesinde tutmak için proaktif yaklaşımla çalışacaklardır. Sonuç olarak işletmeler teşvikten yararlanmak için İSG politikaları geliştirecek iş güvenliğinin sürekli takip edilmesi gereken ana konular arasında olduğu inancını kazanacaklardır.

KAYNAKLAR

1. Aksu, N., (2012). İş Tatmininin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi, Polis Bilimleri Dergisi, 14 (1), 59-79.
2. Cohen-Charash, Y., Spector P. E., (2001). The Role of justice in Organizations: A Meta Analysis, Organizational Behaviour and Human Decision Processes, 86(2), 278-321.
3. Söyük, S., (2018). Örgütsel Adalet ve İş Tatmini: Sağlık Sektöründeki Önemi. Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi, 5 (3), 435-442.
4. Koyutürk A., (2015). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Adalet ve İş Doymu Bir Kamu Hastanesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
5. Yen CH, Hsie, TY. A., (2017) Study on the Management Styles and Job Satisfaction of Employees at Taiwan's Architectural Firms, International Journal of Organizational Innovation, 10(1), 185-204.
6. Kayabaşı, R., (2018). İşyerlerinde Meslek Etiği Değerlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Etkisi, Mesleki Bilimler Dergisi (MBD), 7 (3), 420-430.
7. Demirel, Y., (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşılı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 8 (15), 115-132.
8. Tett, R. P. & Meyer, J.P., (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings, Personnel Psychology, 46, 259-293.
9. Naquin, Sharon S. ve Elwood F. Holton, (2002). The Effects of Personality, Affectivity, and Work Commitment on Motivation to Improve Work Through Learning. Human Resource Development Quarterly 13: 357-376.
10. Kuruüzüm, A., Irmak, S. ve Çetin E.İ. (2010), İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler: İmalat ve Hizmet Sektörlerinde Karşılaştırmalı Bir Analiz, Bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi, 53, 183-198.
11. Poyraz, K. & Kama, B., (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Başlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences, 13(2),143-165.
12. Telli, E., (2012). Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla ilgili bir uygulama, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Edirne.
13. Futrell, Charles M., (1977). The Impact of Manager's Job Characteristics and Performance on Satisfaction, Involvement, and Intrinsic Motivation, Journal of Management, 3, 27-33.
14. Lambert, Susan J., (1991). The Combined Effects of Job and Family Characteristics on the Job Satisfaction, Job Involvement, and Intrinsic Motivation of Men and Women Workers, Journal of Organizational Behavior, 12, 341-363.
15. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr>, E. Tar: 20.09.2018
16. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, <http://www.mevzuat.gov.tr>, E. Tar: 12.01.2019
17. Türkiye Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Kurumu, <http://www.sgk.gov.tr>, E. Tar: 12.08.2018