



ANKARA

**HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE YÖNETSEL ETİĞİN YERİ:
ZONGULDAK İLİNDEKİ MADEN İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Uğur ÖZTÜRK

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Dursun BİNGÖL**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM ORGANİZASYON BİLİM DALI**

EKİM-2019



ANKARA
HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE YÖNETSEL ETİĞİN YERİ:
ZONGULDAK İLİNDEKİ MADEN İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Uğur ÖZTÜRK

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Dursun BİNGÖL

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM ORGANİZASYON BİLİM DALI**

EKİM 2019



**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE YÖNETSEL ETİĞİN YERİ:
ZONGULDAK İLİNDEKİ MADEN İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Uğur ÖZTÜRK

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

EKİM 2019

Uğur ÖZTÜRK tarafından hazırlanan “İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE YÖNETSEL ETİĞİN YERİ: ZONGULDAK İLİNDEKİ MADEN İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / ~~OY ÇOKLUĞU~~ ile Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı/Yönetim Organizasyon Bilim Dalı YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

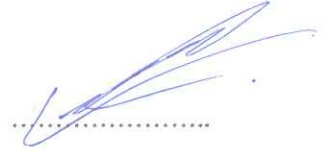
Danışman: Prof. Dr. Dursun BİNGÖL

İşletme Anabilim Dalı, Türk Hava Kurumu Üniversitesi
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum



Başkan: Prof. Dr. Hulusi Cenk SÖZEN

İşletme Anabilim Dalı, Başkent Üniversitesi
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum



Üye : Prof. Dr. Belgin AYDINTAN

İşletme Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum



Tez Savunma Tarihi: 17/10/ 2019

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.



Prof. Dr. Figen ZAİF
Lisansüstü Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.


Uğur ÖZTÜRK

17/10/2019

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE YÖNETSEL ETİĞİN YERİ: ZONGULDAK İLİNDEKİ
MADEN İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA
(Yüksek Lisans Tezi)

Uğur ÖZTÜRK

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Ekim 2019

ÖZET

İş Sağlığı ve Güvenliği kavramı son yıllarda özellikle ülkemiz için oldukça önemli bir konu haline gelmiştir. Gerekli özen gösterilmediği takdirde çalışanlar için geri dönüşü olmayan kayıplara sebep olmakla birlikte işverenler için de ciddi maddi kayıplara neden olabilmektedir. Önlemenin, ödemekten çok daha ucuz ve insancıl bir yöntem olması sebebiyle ülke ekonomisi ve sosyal düzen için hayati öneme sahip bir konudur. Bu çalışma meslek hastalığı ve iş kazalarının özellikle yakın geçmişimizde de yaşandığı yer altı kömür madenciliği sektöründe yapılmıştır. Çalışmada meslek hastalıkları ve iş kazalarının önlenmesinde alışlagelmiş teknik çözümler yerine insanı ön planda tutan yönetim ve organizasyon bilimi açısından yaklaşım ve seçilen işletmelerde yönetsel etiğin varlığı sorgulanmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği ile Yönetmelik kavramlarının detaylı incelemesi yapılmış olup ilişkileri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ayrıca literatürde kabul görmüş ve yaygın bir şekilde kullanılan ölçekler ile kömür madenciliğinde kamu ve özel sektör çalışanlarının önermelere karşı algı düzeyleri test edilmiştir. İşletmelerde çalışanlara uygulanan yüz yüze anketler ile sorun araştırılmış ve analiz edilmiştir.

Bilim Kodu : 115401
Anahtar Kelimeler : İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetmelik Etik
Sayfa Adedi : 80
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Dursun BİNGÖL

THE ROLE OF MANAGERIAL ETHICS IN OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY: A
RESEARCH IN MINING FACILITIES IN ZONGULDAK

(M. Sc. Thesis)

Uğur ÖZTÜRK

ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY
INSTITUTION OF GRADUATE EDUCATION

October 2019

ABSTRACT

The concept of Occupational Health and Safety has become an extremely important issue especially for our country in recent years. Failure to take due care can lead to irreversible losses for employees, as well as serious financial losses for employers. Prevention is a crucial issue for the country's economy and social order as it is a much cheaper and more humane method than payment. This study was conducted in the underground coal mining sector, where occupational diseases and occupational accidents are intense our recent history. Instead of the usual technical solutions for the prevention of occupational diseases and occupational accidents, the approach of managerial and organizational science, which gives priority to human beings, was approached and the existence of managerial ethics in the selected enterprises was questioned. The concepts of Occupational Health and Safety and Managerial Ethics have been examined in detail and their relationships have been tried to be revealed in this study. In addition, the perception levels of public and private sector employees against the propositions in coal mining were tested with the scales that are accepted and widely used in the literature. The issue was investigated and analyzed by face to face surveys applied to employees.

Science : 115401
Key Words : Occupational Health and Safety, Managerial Ethics
Page : 80
Supervisor : Prof. Dr. Dursun BİNGÖL

TEŞEKKÜR

Tez alışmamın planlanmasında, araştırma sũrecinde, yũrũtũlmesinde, değerlendirilmesinde ve diğer tũm sũrelerinde ilgi ve desteğini esirgemeyen, engin bilgi ve tecrũbelerinden yararlandđđm, yũnlendirme ve bilgilendirmeleriyle alışmamı bilimsel temeller ıřđında Őekillendiren sayın hocam Prof. Dr. Dursun BİNGÖL'e, saha alışmalarında destek veren Dr. Atıņ KAYINOVA'ya ve desteğini esirgemeyen alışma arkadaşlarıma sonsuz teŐekkũrlerimi sunarım.



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLoların LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR.....	xi
1. GİRİŞ	1
2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ.....	5
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Kavramlar.....	5
2.1.1. İşyeri Kavramı	5
2.1.2. İş Sağlığı Kavramı	5
2.1.3. İş Güvenliği Kavramı	6
2.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı	6
2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı, Kapsamı ve Önemi	7
2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı	8
2.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kapsamı.....	8
2.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi	10
2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	11
2.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Dünyadaki Mevcut Durumu.....	13
2.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Türkiye’deki Mevcut Durumu	15
2.5.1. Türkiye’de İş Kazası Geçiren Sigortalı Çalışanların İstatistikleri.....	16
2.6. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Ulusal ve Uluslararası Kurumlar	17
2.6.1. T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı	18
2.6.1.1. Sosyal güvenlik kurumu	18
2.6.1.2. Rehberlik ve teftiş başkanlığı	19
2.6.1.3. İş Sağlığı ve güvenliği genel müdürlüğü	19
2.6.1.4. İş sağlığı ve güvenliği araştırma ve geliştirme enstitüsü başkanlığı	21
2.6.1.5. Çalışma ve sosyal güvenlik eğitim ve araştırma merkezi.....	22
2.6.2. T.C. Sağlık Bakanlığı	23
2.6.3. Uluslararası Çalışma Örgütü	24
2.6.4. Dünya Sağlık Örgütü.....	25
2.6.5. Avrupa Birliği.....	26

	Sayfa
3. YÖNETSEL ETİK.....	29
3.1. Ahlak Kavramı	29
3.2. Etik Kavramı	30
3.2.1. Etik Kavramı ile İlgili Teoriler ve Yaklaşımlar	31
3.2.2. Etik ve Ahlak İlişkisi	33
3.2.3. Etik ve Değer İlişkisi	34
3.2.4. Etik ve Kültür İlişkisi	35
3.2.5. Etik Türleri	36
3.3. YönetSEL Etik Kavramı	37
3.3.1. YönetSEL Etik Kavramının Temel Unsurları.....	39
3.3.1.1. Değerler	39
3.3.1.2. Standartlar ve normlar	39
3.3.1.3. Davranışlar.....	39
3.3.2. YönetSEL Etik Kavramının Tarihsel Süreci.....	40
3.3.3. YönetSEL Etik Kavramının Önemi ve İşlevi.....	40
4. YÖNETSEL ETİK KAVRAMININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDEKİ YERİ.....	43
4.1. YönetSEL Etik Kavramı ile İş Sağlığı ve Güvenliğinin İlişkisi	43
4.2. YönetSEL Etik, Motivasyon ve İş Sağlığı ve Güvenliği İlişkisi	45
4.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinde YönetSEL Etiğin Kurumsallaşma Süreci.....	47
4.4. YönetSEL Etik Kavramının Dünyadaki İş Sağlığı ve Güvenliğindeki Yeri	48
4.5. YönetSEL Etik Kavramının Türkiye'deki İş Sağlığı ve Güvenliğindeki Yeri.....	50
5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE YÖNETSEL ETİĞİN YERİ: ZONGULDAK İLİNDEKİ MADEN İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA	53
5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	53
5.2. Araştırmanın Kapsamı, Evreni ve Örneklem Seçimi	53
5.3. Veri Toplama Yöntemi	55
5.4. Araştırmanın Yöntemi ve Verilerin Analizi.....	55
5.4.1. Güvenilirlik Analizi.....	56
5.4.1.1. YönetSEL etik ve iş etiğine yönelik tutumlar (atbeq) ölçeği güvenilirlik analizi	56
5.4.1.2. Uyulması gereken işg yükümlülükleri ölçeği güvenilirlik analizi	56
5.4.2. Örnekleme İlişkin İstatistikler ve Frekans Analizleri.....	57
5.4.3. Araştırma Soruları ve Hipotezleri	57

	Sayfa
5.4.3.1. İş Sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ile yönetsel etik algı düzeylerine göre araştırma soruları ve hipotezleri	58
5.4.4. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi	60
5.4.4.1. Yönetsel etiğe (ATBEQ) ve uyulması gereken İSG yükümlülüklerine yönelik tutumlar ölçeği bağımsız örneklem t-test analiz sonuçları.....	60
5.4.5. Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları.....	65
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	67
KAYNAKLAR	71
EKLER.....	77
Ek-1. Anket Formu	78
ÖZGEÇMİŞ	80

TABLULARIN LİSTESİ

Tablo	Sayfa
Tablo 2.1. Türkiye’de İş Kazası Geçiren Sigortalı Çalışanların İstatistikleri.....	16
Tablo 2.2. Kömür ve Linyit Madenciliğinde İş Kazası Geçiren Sigortalı Çalışanların İstatistikleri.....	17
Tablo 5.1. $\alpha= 0.05$ İçin Örneklem Büyüklükleri	54
Tablo 5.2. Çalışanların Demografik Verilere Göre Frekans Dağılımı.....	57
Tablo 5.3. Özel 1 İşletmesi İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları	61
Tablo 5.4. Özel 2 İşletmesi İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları	61
Tablo 5.5. Özel 3 İşletmesi İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları	62
Tablo 5.6. Özel 4 İşletmesi İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları	62
Tablo 5.7. Kamu 1 İşletmesi İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları	62
Tablo 5.8. Kamu 2 İşletmesi İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları	63
Tablo 5.9. Özel Maden İşletmelerinin Ortalaması İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları	63
Tablo 5.10. Kamu Maden İşletmelerinin Ortalaması İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	64
Tablo 5.11. Araştırma Hipotezleri ve Sonuçları	65

KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
AB	Avrupa Birliği
AÇSHB	Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
BM	Birleşmiş Milletler
ÇASGEM	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
EU-OSHA	Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
ISO	Uluslararası Standartlar Teşkilatı
İK	İş Kanunu
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGİP	Türkiye’de İşyerlerinde İSG’nin İyileştirilmesi Projesi
İSGK	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSGÜM	İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü
KKD	Kişisel Koruyucu Donanım
OSGB	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
WHO	Dünya Sağlık Örgütü
YODÇE	Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü

1. GİRİŞ

İnsanoğlunun başlardaki temel ihtiyaçlara odaklı basit ve sade yaşam süreci, zaman içerisinde toplu yaşama geçilmesiyle daha karmaşık ve nitelikli bir hal almıştır. Bu yeni yaşam sürecinde ise çeşidi ve sayısı artan insan ihtiyaçlarına göre toplumun daha fazla iş bölümü yaptığı ve eskiye görece daha organize hale geldiği görülmektedir. Devam eden çok çeşitli faaliyetler içerisinde çalışma hayatından kaynaklı hafif veya ağır kazalar meydana gelmekte ve çalışanlar yerine getirdikleri işler nedeniyle mesleki hastalıklara yakalanmaktadır. İş hayatındaki bu olumsuzlukları önlemek için zaman içerisinde sistematik çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Bu çalışmalar neticesinde iş sağlığı ve güvenliği (İSG) kavramı ortaya çıkmıştır.

İSG kavramı çeşitli evrelerden geçerek günümüze kadar gelmiştir. Bu kavram çalışma hayatının en önemli konularından birisi olup, günümüzde bu kavram bir bilim dalı olarak kabul edilmektedir. İSG konusu üretim süreçlerinin farklılaşması ve toplumsal hayattaki ihtiyaçlara bağlı olarak sürekli bir gelişim içerisinde. Bu gelişim esnasında İSG toplumsal yaşamın diğer konularıyla yoğun bir ilişki içerisine girmiştir. Dolayısıyla İSG kavramı günümüzde stratejik bir öneme ulaşmış ve çalışma hayatının temel konularından birisi haline gelmiştir. İşte bu noktada çalışma alanlarındaki sağlıklı ve güvenli olmayan koşullar hem çalışanları hem de dolaylı olarak ailelerini tehdit etmektedir. Yetersiz İSG uygulamaları sonucu mağdur olan aileler maddi ve manevi olarak etkilenmekte ayrıca bu durumlar toplumda sosyal sorunlara sebep olmaktadır. Bununla beraber meslek hastalıkları ve iş kazaları, sosyal güvenlik sistemine ağır yükler getirmektedir. Bu noktadan bakıldığında İSG sadece işyerlerinde önem verilmesi gerekli olan bir durumdan ziyade topyekûn bir ülke meselesi haline gelmiştir. Aile başına çalışan kişi sayısının arttığı düşünüldüğünde tüm toplumda farkındalık oluşturmayla birlikte ortak bir İSG kültürü oluşturulması ve yaygınlaştırılması beklenmektedir.

İSG kültürü oluşturulduğunda, işletmeler bu konuyu başa çıkılması gerekli olan yasal zorunluluk veya zorluk değil, insan yaşamının bir gerçeği ve gereği olarak kabul edeceklerdir. Ancak bu genel kabul sürecinden sonra işveren ve vekilleri İSG konusunu işyeri politikasına beklenen şekilde dâhil edebileceklerdir. Bu şartlar altında alınan önlemler faydalı ve kalıcı olacaktır. Böylece ramak kalalar, iş kazaları ve hatta meslek hastalıkları azalacaktır. Bu durumun hem işverene hem de devlete düşen yükü hafifleteceği ve toplumun refah seviyesinin artıracacağı beklenen en doğal sonuçtur.

Günümüzde çalışma alanlarında İSG ile ilgili kuralların ve usullerin uygulanması noktasında çok ciddi sorunlar ya da ihmaller meydana gelmektedir. Ülkemizde İSG ile ilgili kuralların uygulanabilirliğini olumsuz yönde etkileyen en önemli unsur yönetsel etik kavramının doğru bir şekilde uygulanmamasıdır.

Yönetsel etik kavramı 1970'li yılların başından itibaren önemi artan ve hızla bilimsel araştırmalar yapılmaya başlanan kavramlardan birisi olmuştur. Özellikle 1990'lı yıllara gelindiğinde yönetsel etik kavramı ile ilgili yapılan çalışmalar hız kazanmış ve mevcut literatürde içerik olarak zenginleşerek önemli bir bilimsel çalışma alanı haline gelmiştir.

Ülkemizde İSG'yle ilgili kuralların eksik uygulanması ve yönetsel etik kavramının doğru bir şekilde yerine getirilmemesi sonucu çok sayıda iş kazası ve facialar meydana gelmektedir. Meydana gelen bu kazaların oldukça katastrofik sonuçları olduğu bilinmektedir.

Bununla birlikte ülkemizde iş kazalarının en çok meydana geldiği sektörlerin başında maden sektörü yer almaktadır. Son yıllarda birçok insanımızın ölmesine ve yaralanmasına sebep olan maden kazaları ve faciaları toplumsal bir sorun haline gelmiştir. Yaşanan bu kazalar neticesinde özellikle çalışanları, işverenleri, çalışanların ailelerini, devleti ve toplumu derinden etkileyen maddi ve manevi konularla karşı karşıya kalınmıştır.

Dolayısıyla maden sektöründe meydana gelen bu tip kazaların en ince ayrıntısına kadar araştırılması ve ayrıca bu faciaların önlenememesindeki en temel sebeplerin başında yönetsel etik kavramının olduğunun unutulmaması gerekmektedir. Sonuç olarak hem maden sektöründe hem de diğer sektörlerde işletme içerisinde yönetsel etiğin doğru bir şekilde uygulanması ve bir süreç olarak ele alınıp sürekli kontrol edilmesi kuşkusuz yaşanabilecek kazaların azaltılmasında çok önemlidir.

Bu kapsamda tezin ilk bölümünde İSG'nin tanımı, amacı, kapsamı, önemi ve tarihsel gelişimi hakkında bilgiler verilmiştir. Sonrasında, İSG'nin dünyadaki ve Türkiye'deki mevcut durumundan bahsedilip son olarak İSG ile ilgili ulusal ve uluslararası kurumlara değinilmiştir.

Tezin ikinci bölümünde öncelikle ahlak ve etik kavramlarından bahsedilmiştir. Sonrasında, yönetsel etiğin tanımı, temel unsurları, tarihsel süreci, önemi ve işlevine değinilmiştir.

Tezin üçüncü bölümünde ilk olarak yönetsel etik kavramı ile İSG kavramının ilişkisine bakılmıştır. Ardından yönetsel etik, motivasyon ve İSG ilişkisine, İSG'de

yönetmelik etiğın kurumsallaşma sürecine ve son olarak yönetmelik etik kavramının dünyadaki ve Türkiye'deki İSG içindeki yerine değinilmiştir.

Tezin dördüncü bölümünde ise, ülkemizdeki maden sektöründe faaliyet gösteren işletmelerdeki İSG alanında alınan önlemler, kurallar ve bunların sağlıklı bir şekilde yönetmelik etik standartlarında uygulanabilirliğini ölçmek adına bir araştırma anket formu hazırlanmıştır. Hazırlanan bu araştırma anket formu ülkemizde maden sektörünün en önemli bölgelerinden birisi olan Zonguldak bölgesinde faaliyet gösteren işletmeler üzerinde uygulanmıştır. Anketlerin uygulanması sonucu elde edilen veriler uygun analiz programları yardımıyla somutlaştırılmıştır.

Son olarak tezin sonuç kısmında ise, yapılan analizler sonucu elde edilen bulgular değerlendirilip, yorumlanmış ve maden sektöründe yönetmelik etiğın uygulanabilirliğine dair farklı bakış açılarıyla önerilerde bulunulmuştur.



2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Kavramlar

Çalışmanın bu kısmında işyeri, iş sağlığı, iş güvenliği ve İSG kavramları mevcut literatür göz önünde bulundurularak açıklanmıştır.

2.1.1. İşyeri Kavramı

İşyeri kavramı farklı kanunların bir kısmında kısa cümleler ile bir kısmında ise daha kapsamlı bir şekilde ifade edilmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda (İSGK): Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir (6331 Sayılı İSGK m. 3/h) şeklinde tanımlanmaktadır. İş kanununda ise işyeri kavramı “işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür” (4857 Sayılı İ.K.m.2) şeklinde ifade edilmektedir (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003; 6331 Sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu, 2013).

2.1.2. İş Sağlığı Kavramı

WHO sağlık kavramını; “herhangi bir hastalık ve güçsüzlük halinin olmaması ve beden, ruhen ve sosyal bakımdan tam bir iyi olma durumudur. Fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan tam iyilik halinde olmak demektir” şeklinde tanımlamaktadır (Fişek, 1982). İş sağlığı kavramı bütün meslek gruplarında çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal yönden iyilik hallerinin en üst düzeyde tutulması, sürdürülmesi ve geliştirilmesi çalışmalarını (Kılıç, 2013). İş sağlığı kavramı; İSG kavramının sağlık ile ilgili cephesini ve muhtevasını ifade eden bir kavramdır. Çalışanın sağlığının korunmasını konu alan bütün çalışmalar bu kavram içerisinde yer almaktadır. Ancak İSG bakımından bu kavramın iş sağlığının; daha ziyade, iş ortamında mevcut ve muhtemel sağlığı etkileyen risk faktörleri karşısında işçinin sağlığının korunması ile sınırlı bir anlam ve muhtevası bulunmaktadır (Arıcı, 1999: 51).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ortak komitesinin 1995 yılında iş sağlığı kavramı hakkındaki tanımı şu şekildedir (Uşan, 2013: 68):

İş sağlığı hangi işi yaparlarsa yapsınlar bütün çalışanların fiziksel zihinsel ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını; çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini, işçilerin fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun mesleki ortamlarda çalıştırılmalarını, özetle işin insana, insanında işe uygun hale getirilmesini hedefler.

2.1.3. İş Güvenliği Kavramı

İş güvenliği kavramı çalışma ortamındaki tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması için uyulması gereken teknik kuralların bütünüdür. Yani çalışanların iş kazalarıyla karşı karşıya kalmalarını engellemek amacıyla güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak amacıyla yapılan uygulamalara iş güvenliği denilmektedir.

İş güvenliği kavramı daha ziyade teknik özellikli risklere karşı korunmasını ihtiva eden bir mana taşır (Arıcı, 1999: 52). Bu tanımın aksine iş güvenliği kavramı; işyerlerinde, işin yapılması ile ilgili oluşabilecek tehlikelerden, olabildiği ihtimali bulunan kazalardan, sağlığı bozabilecek durumlardan korunmak ve daha iyi bir çalışma ortamı oluşturmak için yapılan çalışmalar ve alınması gereken tedbirlerdir.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın (AÇSHB) tanımında ise iş güvenliği, işyerlerinde işin yürütülmesi sırasında, belirli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla gerçekleştirilen sistemli ve bilimsel çalışmaları ifade etmektedir (İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Yönetim Sistemi, 2019). Dolayısıyla iş güvenliği, çalışanın sağlığını korumaya ve işyerindeki tehlikeleri önlemeye yönelik eylemlerin sistematikleştirilmiş halidir.

2.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

Endüstri devrimi sırasında teknolojik gelişmeler ile birlikte makineler ve kimyasalların iş hayatında kullanımı artmıştır. Böylelikle çalışanlar daha önce farkına varılmaya riskler ile karşılaşmışlardır Yöneticilerin en önemli amacı kar etmek olduğundan sayısız işçi yetersiz olan güvenlik ve sağlık önlemlerinden dolayı acı çekmiştir (Akman, 2003).

Akyüz (1980: 2) konu ile ilgili önemli değerlendirmelerini şu şekilde aktarmaktadır:

Dünyada ve ülkemizde sanayileşme ve teknolojik gelişmelere paralel olarak özellikle işyerlerinde üretken faktör olan çalışan kişilerin sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir takım

sorunlar ortaya çıkmıştır. Başlangıçta fazla önemsenmeyen bu sorunlar iş verimini ve işletmeyi tehlikeye sokmasıyla önem kazanmış ve üzerinde düşünülmesi gerekliliği anlaşılmıştır. Bu aşamada yapılan çalışmalar sonucu işyerlerinde çalışma düzenini ve koşullarını kapsayan bir takım kurallar ve kanunlar yürürlüğe konmuştur. Ancak geçen zaman içinde bu düzenlemelerin yetersiz olduğu görülmüş ve soruna daha değişik acılardan yaklaşılması gerekliliği baş göstermiştir. Bunun üzerine yapılan çalışmalar ve araştırmalar sonucunda “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” kavramı doğmuş, konuya bilimsel olarak yaklaşılmaya başlanmıştır.

Tanımlara göre İSG kavramı, çalışanın sağlık ve emniyetinin işyeri sınırları ve iş dolayısıyla doğan tehlikeler karşısında korunmasını kapsamaktadır. Ancak, zaman içinde bu tanımın yeterli olmadığı ortaya çıkmıştır. Özellikle yaşama çevresinde de çalışanın korunmasının gerekli olduğu ileri sürülmeye başlanmıştır. Çevrenin korunması, sağlıklı bir konutta yaşama hakkı, beslenme ve ulaşım emniyeti, ilk yardım ve sosyal güvenlik, kentleşme gibi konular İSG konusu ile ilişkilendirilmeye başlanmıştır. Böylece içeriği daha geniş olan bir tanımlama ile karşı karşıya kalınmaktadır. İSG kavramı işyeri ile sınırlı sağlık ve emniyet tedbirlerinin yeterli koruma sağlayamayacağını kabul eden ve çalışanın sağlığını ve güvenliğini etkileyen ve ilgilendiren ve işyeri dışından kaynaklanan riskleri de kapsamına dahil eden bir kavramdır (Sabuncuoğlu, 2000: 262). WHO'nun İSG tanımı; normal sağlıklı hal, kişinin bedensel, ruhsal ve toplumsal tam iyilik halidir şeklinde ifade edilmiştir (İnal, 2004: 4). Bu tanımlardan yola çıkarak İSG kavramı bir işyerinde, çalışanların sağlık açısından iyilik hallerini sürdürmeleri adına uygulanması gerekli olan faaliyetlerin ve süreçlerin tümünü ifade etmektedir.

Son olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığının (İSGÜM) İSG tanımına göre bir işyerinde o işyerinin gerçekleştirdiği faaliyetlerden etkilenen ya da etkilenebilecek tüm insanların (daimi veya geçici işçiler, taşeron işçileri veya ziyaretçilerin kısacası ortamda bulunan herkesin) sağlığına ve güvenliğine olumsuz etki eden ya da edebilecek olan faktörlerin, işin yapılması sırasında işyerindeki fiziki çevre şartları sebebiyle çalışanların maruz kaldıkları ya da kalabilecekleri sağlık sorunları ile iş ve/veya mesleki risklerin ortadan kaldırılması veya azaltılması çalışmalarıdır (İSGÜM, 2019).

2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı, Kapsamı ve Önemi

Günümüzde endüstriyel faaliyetlerin artan yoğunluğu ve üretim odaklı sektörlerin hızlı gelişimi İSG kavramını son derece önemli hale getirmiştir. Bu yüzden çalışmanın bu bölümünde sırasıyla İSG'nin amacı, kapsamı ve önemi üzerinde durulmuştur.

2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı

İSG kavramının temel amacı çalışanlara sağlıklı bir çalışma ortamı sunmak, çalışanları çalışma koşullarının olumsuz etkilerinden korumak, iş ve işçi arasında olması gereken en optimal uyumu sağlamak, çalışma alanlarındaki zararları minimum seviyeye çekmek hem maddi hem de manevi zararları ortadan kaldırmak ve organizasyonel verimliliği arttırmaktır (Aydınolat, 2012: 105). Bu noktada İSG kavramının öncelikli hedefi çalışanların mevcut işlerini yürütürken karşılaşılabilecekleri olumsuz durumları minimuma çekmek ve çalışanların bu gibi olumsuz ya da zarar verici durumlara rastladıklarında ise sağlıklarını minimum derecede etkileyecek önlemlerin alınmasını sağlamaktadır. Bununla beraber İSG, çalışanın sağlığını korurken mevcut işin işleyişini ve sürdürülebilirliğinin sağlanmasını da ön planda tutmaktadır.

2.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kapsamı

Çalışma ortamında bulunan tehlikeler çalışanların sağlığı için risk oluşturmaktadır. Bu tehlikelerin bertaraf edilmesi çalışanların sağlığı için son derece önemlidir. Çünkü sağlık hakkı, en temel insani ve anayasal haklardan biridir. Sağlık kavramı, insanın yaşadığı çevreye uyum sağlayarak yaşamını devam ettirmesi şeklinde ifade edilebilir. Sağlığın tanımı ise sadece hastalık ve engellilik durumunun yokluğu değil, aynı zamanda bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam olarak iyilik halinin olması şeklinde tanımlanabilir.

İSG kavramı olarak bir bütünü oluşturmaktadır. İSG'nin temelinde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi yatmaktadır. İş sağlığı sağlıklı bir şekilde yaşanan çevre içerisinde uygulanması gerekli olan sağlık kurallarını kapsarken; iş güvenliği ise, çalışanların çalıştıkları ortamda iş süreçlerini tamamlamak için oluşan veya oluşabilecek tehlikelerin ortadan kaldırılması adına yapılması gereken sistematik çalışmaların ve süreçlerin bütününe ifade etmektedir (Demircioğlu, 2002: 254).

Sağlık kavramının WHO tarafından ifade edilen tanımı ise; sadece hastalık ve sakatlık durumunun olmaması değildir. Bununla beraber ruhsal ve sosyal açıdan da iyilik durumunun sürdürülmesidir. Toplum sağlığının devam ettirilebilmesi çalışanların sağlığının korunması ve ilerletilmesiyle birlikte sağlanabilir. Sağlığın korunabilmesi için yapılması gereken; sağlığı etkileyecek olan risklerin analiz edilerek, hızlı bir şekilde teşhis edilmesidir. Çalışma ortamlarında çalışanların sağlığını olumsuz yönde etkileyecek çokça riskler mevcuttur. Bu risklerin çalışanları ne şekilde ve ne seviyede etkilediklerinin teşhis

edilebilmesi adına bu süreçlere dair risk değerlendirmesinin yapılması son derece gerekli ve önemlidir (Oğuz, 2013: 43).

İş güvenliği kavramının bir diğer temel amacı; çalışanların iş ve iş organizasyonundan dolayı meydana gelebilecek olan risklere karşı korunmalarının sağlanmasıdır. Bu noktada iş güvenliği kavramı hukuki açıdan incelendiğinde, işin yerine getirilmesi sürecinde açığa çıkan risklerin minimuma indirilmesi ya da ortadan kaldırılması adına işverenin hukuk kurallarına dayalı olan bu yükümlülükleri gerçekleştirme şeklinde belirtilebilir (Demirbilek, 2005: 8).

İSG kavramı uluslararası anlamda çalışma alanlarında ve sektörlerinde son derece önemli bir önceliğe sahiptir. İş sağlığı kavramı, uluslararası seviyede çalışma hayatının öncelikleri arasında bulunmalıdır. Yüksek çalışma standartları oluşturulup uygulansa bile dünya genelinde çalışan nüfus sayısı dikkate alındığında ILO ve WHO'nun bu çalışma standartlarını en düşük seviyede bile karşılaması ve yerine getirmesi zor olmaktadır (Ladou, 2003).

İSG kavramının genel kapsamı şu şekilde açıklanabilir; Kamu ve özel sektöre ait bütün işleri ve işyerlerini, bu işyerlerindeki işverenleri ile işveren vekillerini, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere bütün çalışanları faaliyet konularına ve süreçlerine bakılmaksızın kapsar. Burada yalnızca aşağıda bahsedilen faaliyetler ve kişiler kapsam dışında kalmaktadır (6331 Sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu, 2012):

- *“Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, Genel Kolluk Kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetlerini,*
- *Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetlerini,*
- *Ev hizmetlerini,*
- *Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanları,*
- *Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetlerini kapsamaz.”*

Bu kanun yukarıda bahsedilen faaliyetler ve kişiler dışında kalan her kesimi ve her işyerini ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kapsamında bulunan memurlar da dâhil olmak üzere bütün çalışanları, işverenleri ve işyerlerini kapsamaktadır. Böylece genel ve kapsayıcı bir çalışan tanımı ortaya konmuştur. Ayrıca bu durum İSG mevzuatının

uygulama alanını genişletmiş ve bu mevzuatı Avrupa Birliği direktiflerine uyumlu hale getirmiştir.

2.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

Sanayileşme ile teknolojiye hızlı yaşanan gelişmeler hem insan hayatı hem de çalışan hayatı için tehlikelerin oluşmasına sebep olmuştur. Çalışma hayatı ve çevre için sanayileşmenin oluşturduğu en önemli problem, makineleşme ve üretim süreçlerinde kullanılan kimyasal maddelerin neden olduğu iş kazaları ve meslek hastalıklarıdır. İSG kavramı, çalışanların işyeri ortamı ve çalışma koşullarına bağlı olarak sağlıklarına zarar gelmemesi için önleyici tedbirlerin alınması ve uygulanması sürecidir. Çalışanların potansiyel risklere ve kazalara uğramalarını önleyici tedbirler ise, çalışma ortamlarında makine ve iş ekipmanlarının kullanımı sonucunda tehlike ve risklere karşı çalışanların korunması ve gerekli bütün önlemlerin alınmasıdır (İşler, 2013: 2).

İSG kavramı; işyerinin, üretimin ve çalışanların güvenliğini esas olarak kabul eder. Bu üçü bir bütün olarak düşünülmediği sürece, çalışanların güvenliği tam anlamıyla sağlanamaz. İş güvenliği; işin sürekli olarak bilimsel ve sistematik olarak yapılması ve çalışanlara zarar verici nitelikte olmamasıdır. İşletme güvenliği ise; işyerinin sağlıklı çalışma şartlarına uygun duruma getirilmesidir. Üretim güvenliği ise, işyerinde üretilen maddelerin çalışana ve topluma zarar vermeyecek şekilde uygulanmasıdır. WHO ve ILO standartlarına göre İSG çalışanların bedensel, ruhsal ve toplumsal sağlık ve refahlarının en yüksek seviyeye çıkartılarak bu durumun sürdürülebilirliğinin sağlanması şeklinde tanımlamıştır. İşyeri şartlarının, çevrenin ve üretilen ürünlerin sebep olduğu sağlığa zararlı olan sonuçların, çalışanlar üzerinde oluşturabilecek kazalara sebep olan risklerin minimuma çekilmesidir. Çalışanların ruhsal ve bedensel durumlarına uygun işlere yerleştirilerek konumlandırılması ve böylece çalışanlar bedensel ve ruhsal gereksinimlerine uygun bir iş ortamı oluşturulmasıdır (Tozkoparan ve Taşoğlu 2011, 183,184).

Bir iş kazası olduğunda o iş ortamında meydana gelen maddi kayıp (hastane, ulaşım, tamirat, bakım, onarım giderleri vb. gibi) çalışanların örgütsel motivasyon kaybı, üretim tesisinin o süreçte âtil bir şekilde kullanımı ve meydana gelebilecek daha birçok hasarların işverene ağır bir maliyet olacaktır. Bununla beraber tecrübeli ve organizasyonel sadakati çok yüksek olan bir çalışanın iş göremezlik hali işyeri için çok ağır bir üretim düşüşüne sebep olabilmektedir. Bunlara ek olarak bir işyerinde meydana gelebilecek bir meslek hastalığının işyerine ciddi zarar getireceği açıktır. Bu yüzden işverenlerin ve yöneticilerin

İSG noktasında atılması gereken adımları eksiksiz yerine getirmeleri ve alternatif önlemler almaları çok önemlidir.

Bu kapsamda özetlemek gerekirse günümüzde sanayileşme ve teknolojik gelişmelerin gelmiş olduğu nokta İSG'nin önemini daha çok ortaya koymaktadır. Teknolojik gelişmelerin yanında önceden öngörülemeyen riskler ve hastalık unsurları meydana gelebilmektedir. Çalışanların iş ortamlarında etkin ve sağlıklı çalışabilmeleri için İSG kavramı üzerinde her zaman durulmalıdır ve sürekli kontrol edilmelidir.

2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

İş kazalarına ve meslek hastalıklarına yönelik araştırmalar antik Yunan'da başlamıştır. Hipokrat (MÖ 460 – 370) madenlerdeki kurşun zehirlenmeleri ile ilgilenmiş ve Romalı Pliny (MS 23 – 77) kurşun ve kükürdün zehirli etkilerinden korunmak amacıyla ilk kez deri maskeler yapmıştır. MS 2. yüzyılda, Yunanlı Doktor Galen kurşun zehirlenmelerinin patolojisini ve bakır ocaklarındaki asit buharlarının zararlarını incelemiştir. 1633 ile 1714 yılları arasında yaşamış olan İtalyan Bernardino Ramazzini, 1713 yılında yayınladığı “De Morbis Artificum Diatriba” adlı kitabında özellikle iş kazalarını önlemek için, iş yerlerinde koruyucu güvenlik önlemlerinin alınmasını önermiştir. Asıl uzmanlığı epidemiyoloji olduğu halde meslek hastalıkları alanında da uzman olmuş ve çalışanın sağlığının korunması noktasında atılan adımların kurucusu olmuştur. Ramazzini İSG ile ilgili sayısız çalışmalar yapmış, bu alanda çok değerli bilimsel görüşler ve yaklaşımlar sunmuştur. İSG ile ilgili korunma yöntemleri üzerinde durmuş, çalışma alanlarının sıcaklık derecesinden, işyeri havasında bulunabilecek zararlı etkenlerden ve bunların giderilmesi için alınması gerekli olan önlemlerden ve havalandırma yöntemlerinden bahsetmiştir. İşyerlerindeki çalışma ortamının sebep olduğu zararlı şartların iyileştirilmesi ile iş veriminin artacağını ileri sürmüştür. İşyerlerinde çalışanların çalışma şartlarının, iş ile işçi uyumunun sağlık ve iş etkinliği üzerinde son derece etkili olduğu tezini savunarak ergonomi ve estetik ilkelerini on yedinci yüzyılda açıklamıştır (Kaynak ve Torun, 2015).

İSG ile ilgili yasal düzenlemelere dair dönüm noktası, Percival Pott'un baca temizleyicilerinin kanser hastalığına yakalanmaları üzerine yapmış olduğu çalışmalar sonucu İngiliz Parlamentosu'nun 1788'de Baca Temizleyicileri Yasası ve 1833 yılında İngiliz Fabrikaları Yasasının çıkarılmasıdır (Çetindağ, 2010: 93). Bu yasal düzenlemeler

çalışanların sağlığının korunması açısından son derece hayati öneme sahiptir. Ayrıca bu durum toplumda oluşan farkındalığın bir sonucudur.

Bilimsel anlamda İSG'nin ilk ortaya çıkışı, sanayi devriminin başlangıç yıllarına uzanmaktadır. Sanayi devriminden önce de tarım sektöründe çalışanların varlığı bilinmektedir. Yalnız gerçek anlamda İSG kavramının sanayi devriminden sonra meydana geldiğini belirtmek mümkündür (Andaç, 2003: 18).

Üretimin küçük el tezgâh sanayinden, büyük sanayi ve fabrika üretimine doğru geçişi, ilk zamanlarda işçiler için olumlu katkılar yaratmışsa da zamanla büyük kitlelerin kentlere akın etmesi ve makinelerin birçok işgücünün yerini alması sonucu, işgücü arzı, işgücü talebinden fazla oluşmuş, bu durum işçiler aleyhine gelişmiştir. İşçilerin pazarlık etme sansı kalmamış ve ağır çalışma koşullarını kabul etmek zorunda bırakılmışlardır. İşçiler fabrika ve maden ocaklarında 16 – 18 saat gibi uzun süreli, ağır şartlarda ve düşük ücretlerde çalışmak zorunda kalmışlardır. Sanayi devriminin yarattığı zor çalışma koşulları, iş kazaları ve meslek hastalıklarını beraberinde getirmiştir (Yılmaz, 2013).

1819 tarihinden sonra çıkarılan yasalarla, 9 yaşından küçük çocukların çalıştırılmayacağı ve cumartesi çalışma sürelerinin dokuz saate indirilmesi şartı getirilmiştir. 1842 yılında yürürlüğe giren yasa ile kadınların ve 18 yaşından küçük çocukların yeraltında çalıştırılmaları yasaklanmış ve maden ocakları müfettişliği kurulmuştur. 1844 yılında iş yerlerinde hekimlerin sorumlulukları artırılarak sağlık açısından tehlikeli yerlerde çalışanların sağlık kontrolleri, işyeri hekimlerine verilmiştir. 1895 yılında bazı tehlikeli meslek hastalıklarının bildirilmesi zorunlu hale getirilmiş ve Thomas Morison Legge ilk hekim ve iş güvenliği müfettişi olarak atanmıştır (Yılmaz, 2013).

İngiltere'de bu alanda birçok yasal düzenleme yapılmıştır. Ayrıca İsviçre'de 1840, Fransa'da 1841, Almanya'da 1849 ve ABD'nde 1877 yılında İSG ile ilgili pek çok kanun çıkarılmıştır. Sonraki yıllarda bu ülkelerde mevzuatı ve uygulamayı geliştiren düzenlemeler yapılmış, gelişmekte olan diğer ülkelerde bu amaca ilişkin düzenlemeleri başlatan çalışmalar gerçekleştirmişlerdir (Alper, 1995: 85).

ILO ve WHO ile işbirliği yapan birçok kuruluş, İSG yönünden önemli çalışmalar gerçekleştirmişlerdir. ILO'nun kimyasal maddeler için saptadığı "işyerlerinde maruz kalma değerleri" ve İSG ile ilgili alınan kararlar ve oluşturulan uluslararası sözleşmeler bu konudaki sorunların çözümüne katkılar sağlamıştır. İlerleyen yıllarda işçiler kendi lehlerine

gelişen, devlet tarafından cezai yaptırımlarla korunan, bir İSG hakkı kazanmışlardır. İSG taşıdığı önem nedeni ile birçok ülkede zamanla anayasa ile güvence altına alınmıştır (Orhan, 2007: 123).

İSG kavramının Türkiye'deki tarihsel gelişimi ise dünyadaki süreçten farklı seyretmiştir. Osmanlı İmparatorluğu döneminde büyük işçi grupları çalıştıran sanayi kuruluşlarının yabancıların elinde bulunmasından dolayı ekonomik yaşamın genellikle el sanatları ve tarımda yoğunlaştığı görülmektedir. Cumhuriyetin ilk yıllarından başlayarak ülke sanayisinin geliştirilmesine yönelik pek çok yatırım yapılmıştır. Kalkınma planları ile daha stratejik ve uzun soluklu planlamalar yapılmaya başlanmıştır. Bu şartlarda gelişen sanayi ile birlikte yasal zeminin oluşturulması adına mevzuat çalışmaları da hız kazanmıştır. Cumhuriyetin ilanından sonra ilk yasal düzenleme 1924 tarih 394 sayılı "Hafta Tatili Kanunu" olmuştur. Resmi ve özel kurumlarda çalışanların tümüne haftada bir gün süre ile tatil hakkı tanıyan bu yasa ile iş sağlığı açısından atılmış önemli bir adım olarak kabul edilir. 1926 tarihinde yürürlüğe giren 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 332. maddesi ile işverene, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda hukuki sorumluluklar getirmiştir. Ülkemizde o dönemde iş yasasının olmaması sebebi ile İSG ile ilgili pek çok maddenin yer aldığı 1593 sayılı "Umumi Hıfzıssıhha Kanunu" 1930 tarihinde çıkarılmıştır. Çocuk ve kadın işçilerin korunmasına, işyerlerinde işyeri hekimi bulundurulmasına, belirli büyüklükteki işyerlerinde revir ve hastane açılmasına ait kurallar konulmuştur (Turan, 1990: 172).

Türkiye'nin ilk iş kanunu olan 3008 sayılı kanun 08.06.1936 yılında çıkarılarak 15.06.1937 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ülkemizde ilk kez devlet, bütün yönleri ile işçi ve işveren ilişkilerine doğrudan müdahale etmiştir. Bu yasa ile iş güvenliği ilk kez düzenle, ayrıntılı ve sistemli bir düzenlemeye kavuşmuş, işçilerin işyeri tehlikesine karşı bütün yönleri ile korunması amacı izlenmiştir (Şardan, 2005: 5).

2.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Dünyadaki Mevcut Durumu

Dünyada iş sağlığı ve güvenliğinin mevcut durumundan bahsederken, bu konuda öncü uluslararası iki kurum karşımıza çıkmaktadır. Bunlar; ILO ve WHO'dur. Bu kurumların her ikisi de İSG kavramı üzerinde yoğun bir şekilde durmakta ve İSG'yi birincil konu olarak ele almaktadırlar.

İSG kavramının öneminin oldukça kıymetli oluşundan yola çıkarak AB ülkelerinin birçoğunda kural koyma türünden İSG mevzuatından uygulama sürecine bir geçiş gerçekleşmiştir.

Bu süreç 1980'lerde başlamış, mevzuatta, kural koyucu olmaktan ziyade "kendi kendini yönetme" modeline geçilmiştir. Kendi kendini yönetme hususuna daha fazla vurgu yapılarak işverenlerin İSG'nin oluşturulması konusunda sorumluluk alması zorunlu kılınmış, kural koyucular tarafından işverenlerin sorumluluğu nasıl yüklenecekleri konusunda daha az talimat verilmiştir. Kendi kendini yönetme 10 gerekliliğine bir cevap olarak, birbirinden farklı sistematik İSG yönetim sistemi modelleri geliştirilmiştir. Bu gelişmelerin devamında, bazı Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde yeni İSG düzenlemeleri ortaya çıkmıştır. Bu çerçevede İSG yönetim sistemlerinin benimsenmesi zorunluluk haline getirilmiş ve kolaylaştırılmıştır. Tüm dünyada uygulanan sistematik İSG yönetim sistemlerinin en önemli kaynağı olarak gösterilen yasama girişimi, "çalışanların işyerindeki güvenliklerini ve sağlıklarını iyileştirmeye teşvik eden önlemler hakkındaki" AB Çerçeve Direktifidir. Çerçeve Direktifinde, İSG yönetimi için gerekli olan ve kamu sektöründe ve özel sektörde yer alan tüm kuruluşlar için geçerli genel ilke ve süreçlere yer verilmiştir. Direktife göre, işletmelerde İSG yönetiminin temel amacı, çalışanların güvenlik ve sağlıklarının sürekli olarak iyileşmesini sağlamaktır. Direktif bütün AB ülkelerinde yürürlüğe girmiştir. Direktifin uygulanması, ulusal strateji ve politikalarla desteklenmektedir (İSGİP, 2011).

İSG yönetimi işletmenin diğer yönetim sistemleriyle bütünleştirilmiştir. Üst düzey yöneticiler İSG yönetimi konusunda taahhütte bulunmuşlardır. Organizasyon, planlama ve kaynak ayırma: Planlar çerçevesinde İSG hedefleri, stratejileri ve programları hazırlanmıştır. İSG konularına yönelik mali ve beşerî kaynaklar ayrılmıştır. Sorumluluk ve hesap verebilirlik belirlenmiş ve işletmedeki organizasyon çerçevesinde çalışanlara dağıtılmıştır ayrıca hesap verebilirlik mekanizması kurulmuştur. İşletme içinde İSG hakkında uzmanlık oluşturulmuş ve dışarıdan İSG hizmetleri alınmıştır. Kilit öneme sahip İSG süreçlerine yönelik, özel bazı tehlikeli iş türleri için, ilk yardım, tedavi ve acil durumlara hazırlık konularında politika ve prosedürler belirlenmiştir. İş alanlarındaki bu tehlikeler sistematik olarak belirlenmiş ve riskler değerlendirilip kontrol altına alınmıştır. Ayrıca alınan kontrol önlemlerinin etkinliği sürekli izlenmiştir. Bununla beraber bütün sektörlerde dünya genelinde çalışanların İSG ile ilgili faaliyetlere katılımı sağlanmıştır. Genel olarak bütün sektörlerde İSG talimatları ve eğitimi noktasında yöneticiler, şefler ve

çalışanlar İSG eğitimi almaya başlamışlardır. Bu eğitimler neticesinde izleme, bildirim yapma, soruşturma ve eksiklikleri giderme gibi konular üzerinde İSG sorunları ve olayları tespit edilmiştir. İşte bu noktada İSG alanında uluslararası boyutlarda düzeltici faaliyetler geliştirilmiştir (İSGİP, 2011).

2.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Türkiye'deki Mevcut Durumu

Günümüzde tüm dünyadaki hızlı teknolojik ve sektörel gelişmeler neticesinde artan öneme sahip olan İSG kavramı ülkemizde de gün geçtikçe üzerinde durulan ve yoğun bir şekilde düzenlemeler ve faaliyetler yapılan bir alan haline gelmiştir.

Bu kapsamda Türkiye'nin ilk İş Kanunu olan ve 08.06.1936 yılında çıkarılarak 15.06.1937 tarihinde yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu'nun çıkarılmasından sonra ülke genelinde İSG alanında yapılan çalışmalar ve düzenlemeler hızla artmıştır. Ardından belirli dönemlerde uluslararası gündemin de takip edilmesiyle ortaya çıkarılan düzenlemeler İSG noktasında sektöre yön vermektedir.

Ülkemizde İSG düzenlemelerinde üç taraflı bir işbirliği uygulanmaktadır. Devlet, işçi ve işveren bu noktada bir araya gelmektedir. İlgili kuruluşlarla işbirliği için bir dizi mekanizma mevcuttur; bunlardan en önemlisi İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyidir. Konseyin 26 üyesinin yarısı devlet kurumlarının, diğer yarısı ise sivil toplum kuruluşlarının temsilcilerinden oluşmaktadır. Mevcut İSGK çerçevesinde, çalışan sayısı veya çalışmanın türü ayırt edilmeksizin bütün işyerlerini ve devlet memurları, özel işletme çalışanları ve serbest çalışanlar dâhil bütün çalışanları kapsar. İSG hizmetlerinin sağlanması işverenin sorumluluğudur. İşveren, yasal hükümler uyarınca, bu hizmetleri işyeri bünyesinde bir İSG birimi kurarak ya da Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri aracılığıyla (OSGB) sunabilir. Temmuz 2015 itibariyle, ülkede hizmet veren toplam OSGB sayısının 1995 olduğu bilinmektedir. Ayrıca, Sağlık Bakanlığı da 64 ilde bulunan 81 Toplum Sağlığı Merkezi aracılığıyla İSG hizmetleri düzenlemekte ve 81 ilin tamamında en az bir merkez kurulması planlanmaktadır (Bilir, 2016: 8). Mart 2019 tarihi itibariyle OSGB sayısı 2514'e ulaşmıştır.

İSG laboratuvar hizmetleri 1969 yılından beri bir devlet kurumu olan İSGÜM tarafından sunulmaktadır. Özel laboratuvarların İSG alanında hizmet vermek üzere yetkilendirilmeleri için Enstitünün kendi laboratuvarlarında uyguladığı standartları uygulamaları gerekmektedir. Temmuz 2015 itibariyle bu alanda on üç laboratuvar yetkilendirilmiştir (Bilir, 2016: 9). Mart 2019 tarihi itibariyle bu sayı 120'ye ulaşmıştır.

İSG eğitimi, toplumda erken yaşlardan itibaren farkındalık sağlamak amacıyla tüm eğitim seviyelerinde müfredata dahil edilmiştir. Özellikle Milli Eğitim Bakanlığı ve AÇSHB'nin ortaklaşa çalıştığı, "Güven Usta Okulda" gibi projelerle anaokulu çağından itibaren öğrencilere eğitim vermeye devam edilmektedir. Üniversite düzeyinde ise, Yüksek Öğretim Kurumu ile işbirliğine gidilerek özellikle İSG profesyoneli olunmasına imkan sağlayan bölümlerin müfredatına İSG dersleri ilave edilmiştir. Ayrıca birçok üniversitede İSG alanında önlisans, lisans ve lisansüstü programlar bulunmaktadır. Ülkemizde İSG profesyonellerinin eğitimlerinin sağlanması AÇSHB'nin yetki alanına girer. Bakanlığın İSGÜM ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) İSG profesyonellerine yönelik eğitimler vermektedir.

2.5.1. Türkiye'de İş Kazası Geçiren Sigortalı Çalışanların İstatistikleri

Bu bölümde Türkiye'de yıllara göre iş kazası geçiren sigortalı çalışanların istatistikleri verilmiştir.

TÜRKİYE GENELİ												
Yıl	Kısa Vadeli Sigorta Primi Ödeyen Sigortalı Sayısı (*)	İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayısı							İş Kazası Sonucu Ölen Sigortalı Sayısı	İş Kazası Sonucu Sürekli İş Göremezlik Geliri Bağlanan Sigortalı Sayısı	Meslek Hastalığına Tutulan Sigortalı Sayısı	Meslek Hastalığı Sonucu Sürekli İş Göremezlik Geliri Bağlanan Sigortalı Sayısı
		Kaza günü (çalışır)	Kaza günü (işgöremez)	2	3	4	5+	Toplam				
2013	13.620.852	91.347	4.107	6.947	10.046	3.203	75.739	191.389	1.360	1.660	351	34
2014	14.529.476	117.892	5.233	8.639	11.855	3.446	74.301	221.366	1.626	1.421	494	88
2015	15.425.058	107.178	6.811	11.620	15.943	4.379	95.616	241.547	1.252	3.433	510	163
2016	16.004.758	146.120	6.386	11.838	16.703	4.502	100.519	286.068	1.405	4.447	597	195
2017	19.859.428	188.191	9.285	16.496	21.854	5.622	118.418	359.866	1.636	3.987	693	239

Tablo 2.1. Türkiye'de İş Kazası Geçiren Sigortalı Çalışanların İstatistikleri

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), İstatistik Yıllıkları, 2018.

Tablo 2.1'de Türkiye geneli hem kaza açısından hem de meslek hastalığı açısından yıllara göre istatistikler verilmiştir.

05-KÖMÜR ve LİNYİT ÇIKARTILMASI												
Yıl	Kısa Vadeli Sigorta Primi Ödeyen Sigortalı Sayısı (05 Nace Koduna Göre)	İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayısı							İş Kazası Sonucu Ölen Sigortalı Sayısı	İş Kazası Sonucu Sürekli İş Göremezlik Geliri Bağlanan Sigortalı Sayısı	Meslek Hastahğma Tutulan Sigortalı Sayısı	Meslek Hastahğı Sonucu Sürekli İş Göremezlik Geliri Bağlanan Sigortalı Sayısı
		Kaza günü (çalışır)	Kaza günü (işgöremez)	2	3	4	5+	Toplam				
2013	51.794	3.408	272	331	587	258	6.433	11.289	36	54	42	7
2014	43.884	2.933	324	402	557	228	5.582	10.026	335	60	19	6
2015	43.561	1.543	321	376	500	203	4.486	7.429	26	101	84	3
2016	40.634	2.570	260	319	532	199	4.394	8.274	11	145	74	15
2017	41.361	2.584	260	333	445	202	4.644	8.468	31	81	36	35

Tablo 2.2. Kömür ve Linyit Madencilğinde İş Kazası Geçiren Sigortalı Çalışanların İstatistikleri

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), İstatistik Yıllıkları, 2018.

Tablo 2.2’de ise çalışma alanına giren olan kömür ve linyit madencilği sektöründeki iş kazası istatistikleri yıllara göre gösterilmiştir. Çalışan sayıları karşılaştırmalı olarak analiz edildiğinde İSG açısından kömür ve linyit madencilğinin ne kadar önemli ve kritik bir sektör olduğu veriler tarafından net bir şekilde ortaya konulmuştur. Bu yüzden İSG kapsamında uyulması gereken yükümlülüklerin yönetsel etik açısından daha net değerlendirilmesi adına kömür ve linyit madencilği sektörü üzerine çalışma yapılmıştır. Burada yıllara göre iş kazası sonucu ölen sigortalı çalışan sayılarına bakıldığında 2014 yılında yaşanan Soma’daki maden faciası da istatistiklere yansımıştır.

2.6. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Ulusal ve Uluslararası Kurumlar

İSG alanında hem ulusal hem de uluslararası düzeyde çok sayıda kurum ve kuruluş faaliyet göstermektedir. Bu alanda ülkemizde AÇSHB başta olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi ve T.C. Sağlık Bakanlığı düzenlemeler ve faaliyetler yapmaktadır. Ayrıca Uluslararası alanda da Uluslararası Çalışma Örgütü, Dünya Sağlık Örgütü ve Avrupa Birliği İSG alanında faaliyet gösteren başlıca kuruluşlardır. Çalışmanın bu kısmında bu ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar hakkında bilgiler verilmiştir.

2.6.1. T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın işleyişi hakkındaki genel bilgiler ilgili mevzuatlardan yararlanılarak aşağıda belirtilmiştir:

2 Temmuz 2018 tarih ve 703 sayılı Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Çalışma Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı adıyla birleştirilmiştir. 10 Temmuz 2018 tarih ve 30474 sayılı 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (Resmi Gazete: 10 Temmuz 2018) ile "Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı", "Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı" adıyla yeniden teşkilatlandırılmıştır.

"30474 sayılı 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi altıncı kısım ikinci bölüme göre Bakanlığın özellikle İSG ile ilgili görevleri şu şekilde sıralanmıştır:

- İş sağlığı ve güvenliğini sağlayacak tedbirlerin uygulanmasını izlemek,
- Çalışma hayatını denetlemek,
- İşyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önleyici ve koruyucu hizmetleri yürütenlerin niteliklerini belirlemek, eğitimlerini ve sertifikalandırılmalarını sağlamaktır."

İlgili mevzuatta da belirtilen bu görevler ana hizmet birimi olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, denetim birimi olarak Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı ve eğitim faaliyetleri açısından da ÇASGEM tarafından yürütülmektedir.

2.6.1.1. Sosyal güvenlik kurumu

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun işleyişi hakkındaki genel bilgiler ilgili mevzuatlardan yararlanılarak aşağıda belirtilmiştir:

"Sosyal Güvenlik Kurumunun geçmişi, 01.01.1946 tarih ve 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunuyla kurulan İşçi Sigortaları Kurumuna dayanmaktadır. 01.03.1965 tarihinde yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile bu kurum, Sosyal Sigortalar Kurumu adını almıştır. Bu kurum çalışanlara sosyal güvenlik açısından yeni hak ve imkanlar sağlamıştır. Farklı sigorta düzenlerine sahip olan Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı, Bağ- Kur Genel Müdürlüğü ve Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü, 20.05.2006 tarih ve 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile birleştirilmiştir. SGK sigorta faaliyetlerini, 16.06.2016 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 79. Maddesine göre kişinin kendisinden, işvereninden ve devletten

aldığı farklı orandaki primler ile karşılamaktadır. Kurum geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik maaşı, kaza veya meslek hastalığı sonucu ölenin yakınlarına maaş bağlanması ve cenaze ödeneği gibi destekleri sağlamaktadır."

2.6.1.2. Rehberlik ve teftiş başkanlığı

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın işleyişi hakkındaki genel bilgiler ilgili mevzuatlardan yararlanılarak aşağıda belirtilmiştir:

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının geçmişi, 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanununun 141 inci maddesindeki "İş Kanunu hükümlerinin tatbikatını temin ve takip etmekle mükellef olmak üzere, bu kanunun neşri tarihinden itibaren, İktisat Vekâleti'ne bağlı bir İş İdaresi kurulur" hükmüne dayanır. 02.11.2011 tarihinde yürürlüğe giren 665 Sayılı KHK ile İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Türkiye İş Kurumu Teftiş Kurulu Başkanlığı ve Bakanlık Teftiş Kurulu Başkanlığı birleştirilmiştir. 1 Numaralı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 65'nci maddesi uyarınca Aile ve Sosyal Hizmetleri Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görev, yetki ve sorumlulukları yeni kurulan Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığına verilmiştir. Bakanlığın adı 15 sayılı Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak değiştirilmiştir. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ile Denetim Hizmetleri Başkanlığının görev, yetki ve sorumlulukları; 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 78'inci maddesi ile yeni kurulan Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına verilmiştir. Türkiye'de İSG mevzuatının denetimi Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının sorumluluğu altındadır. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının görevleri İş Teftiş Tüzüğü'nün 10. maddesinde yer almaktadır.

2.6.1.3. İş sağlığı ve güvenliği genel müdürlüğü

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün işleyişi hakkındaki genel bilgiler ilgili mevzuatlardan yararlanılarak aşağıda belirtilmiştir:

"24.07.2003 tarih ve 4947 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kuruluş Kanununun 12. Maddesine göre İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne dönüştürülmüştür. 1 numaralı Cumhurbaşkanlığı kararnamesinin 76. maddesine göre, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün görev ve yetkileri şunlardır:

- İş sağlığı ve güvenliği ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında inceleme ve araştırma çalışmalarını planlamak, programlamak ve uygulanmasını sağlamak,
- Üretilen ve ithal edilen kişisel koruyucu donanımların piyasa gözetimi ve denetimini yapmak, bu hususlarda usul ve esasları belirlemek,
- İşyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer

görevlilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve belgelendirme usul ve esaslarını belirlemek.

- Meslekî eğitim görenler, rehabilite edilenler, özel risk grupları ve kamu hizmetlerinde çalışanlar da dahil olmak üzere tüm çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları amacıyla gerekli çalışmaları yaparak tedbirlerin alınmasını sağlamak,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı ile İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Bölge Laboratuvar Müdürlüklerinin çalışmalarını düzenlemek, yönetmek ve denetlemek,
- İş sağlığı ve güvenliği alanında ölçüm, analiz, teknik kontrol, risk analizi ve değerlendirmesi, eğitim, danışmanlık, uzmanlık hizmetlerini yapmak ve bu tür hizmetleri verecek özel ve tüzel kişi ve kuruluşların niteliklerini belirlemek, yetki vermek, yetkilerini iptal etmek, kontrol ve denetimini sağlamak,
- İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer teknik ve sağlık personel ile işçilere eğitim vermek için kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketler ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerini yetkilendirmek, gerektiğinde yetkilerini iptal etmek, hizmetin etkin ve verimli bir şekilde verilip verilmediğinin kontrol ve denetimini sağlamak, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının eğitimleri sonundaki sınavları yapmak veya yaptırmak, belgelerini vermek,
- Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonu sağlamak,
- Standart çalışmaları yapmak, normlar hazırlamak ve geliştirmek,
- Faaliyet konuları ile ilgili yayın ve dokümantasyon çalışmaları yapmak ve istatistikleri düzenlemek,
- Bakan tarafından verilen diğer görevleri yapmaktır."

Ayrıca, Bakanlığın ana hizmet birimlerinden olan İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne bağlı birimler şunlardır:

- "Sektörel ve Bilgi Yönetim Sistemi Daire Başkanlığı
- Yetkilendirme Daire Başkanlığı
- Yönetim Hizmetleri Daire Başkanlığı
- Piyasa Gözetim ve Denetim Daire Başkanlığı
- Strateji Tanıtım ve Organizasyon Daire Başkanlığı
- Mevzuat İşleri Daire Başkanlığı

- İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı'dır."

2.6.1.4. İş sağlığı ve güvenliği araştırma ve geliştirme enstitüsü başkanlığı

İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı'nın işleyişi hakkındaki genel bilgiler ilgili mevzuatlardan ve İSGÜM kaynaklarından yararlanılarak aşağıda belirtilmiştir:

"İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı, 26 Mart 1969 tarih ve 6/11568 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğüne bağlı olarak "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi (İSGÜM)" kurulmuştur."

İSGÜM bünyesinde İş Sağlığı ve Meslek Hastalıkları, İş Güvenliği, Eğitim ve Organizasyon, Kişisel Koruyucu Donanım (KKD), İş Hijyeni, Laboratuvar Yetkilendirme, Kontrol Belgesi, Kalite ve Uluslararası İşbirlikleri, Proje ve Strateji Bölümleri mevcuttur. İSGÜM bünyesinde ve Adana, Bursa, İstanbul, İzmir, Kayseri ve Kocaeli illerindeki Bölge Müdürlükleri'nde 330 personel çalışmaktadır. İSGÜM tarafından yürütülen faaliyetler şu şekildedir (İSGÜM, 2019):

- İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizleri,
- İş Hijyeni Laboratuvarlarının Yetkilendirilmesi,
- Kişisel Koruyucu Donanım Testleri,
- İş Sağlığı Hizmetleri,
- Risk Değerlendirmesi,
- İSG Profesyonellerine İleri Eğitimler,
- Asbest Söküm Uzmanlığı ve Pnömonyoz Okuyucu Eğitimleri,
- Proje, Seminer ve İşbirlikleri,
- Mevzuat, Rehber ve Kaynak Yayın Çalışmaları,
- Araştırma Geliştirme Faaliyetleri,
- Paydaşlara Yönelik Eğitim ve Bilgilendirme Faaliyetleridir.

Bununla birlikte, İş Hijyeni Bölümünde işyerlerinde fiziksel ve kimyasal faktörlere ilişkin kişisel maruziyet ölçüm, test ve analizleri yapılmaktadır. İş hijyeni laboratuvarlarında çalışanların zararlı kimyasallar (kurşun, formaldehit, benzen vb.) ile gürültü, toz (asbest, silika) vb. faktörlerin maruziyet seviyeleri belirlenmektedir. İş Sağlığı ve Meslek Hastalıkları Bölümünde ise çalışanların sağlık gözetimi kapsamında sağlık tetkikleri yapılmaktadır. İş sağlığı gezici araçlarıyla işyerlerindeki kimyasal, fiziksel,

biyolojik etkenlerin çalışanlara ve işyeri ortamına zararlı etkilerini incelemek, araştırmak ve önlemeye yönelik olarak akciğer filmi, işitme testi gibi hizmetler sağlanmaktadır. Ayrıca KKD test laboratuvarlarında yüksekte düşmeye karşı koruyucuları, el koruyucuları, ayak koruyucular, göz koruyucular, baş koruyucular ve koruyucu kıyafetler grubunda temel güvenlik testleri yapılmaktadır (İSGÜM, 2019).

2.6.1.5. Çalışma ve sosyal güvenlik eğitim ve araştırma merkezi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin işleyişi hakkındaki genel bilgiler ilgili mevzuatlardan yararlanılarak aşağıda belirtilmiştir:

"Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM), 1955 yılında Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü (YODÇE) adıyla İstanbul'da kurulmuştur. 09.01.1985 tarih ve 3146 sayılı Kanunla, Bakanlığa bağlı kuruluş haline gelmiştir ve daha özerk bir yapıya kavuşmuştur. Bugünkü adını ise 16.07.2003 tarih ve 4947 sayılı kanun ile alarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi olmuştur. ÇASGEM'in görevleri 4 numaralı Cumhurbaşkanlığı kararnamesine göre aşağıda gösterilmiştir:

- Çalışma hayatı, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği, işçi ve işveren ilişkileri, istihdam, verimlilik, toplam kalite yönetimi, iş piyasası etütleri, ergonomi, çevre, ilk yardım, iş istatistikleri ve benzeri konular ile işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilecek işyeri hekimi, mühendis, teknik eleman, hemşire ve diğer sağlık personeline iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerektiğinde Bakanlık birimleri veya ilgili kurum ve kuruluşlar ile birlikte, eğitim programları hazırlamak, eğitim vermek veya eğitim hizmeti satın almak, sertifikalandırmak, bu konularla ilgili araştırmalar yapmak veya yaptırmak.
- Bakanlık, bağlı kuruluşlar ile ilgili kuruluşlarının personeli ile özel veya kamu sektöründe faaliyet gösteren işyerlerindeki işçi, işveren veya yönetici personel için eğitim, seminer ve konferanslar tertip etmek veya bu konularda tertiplenmiş eğitim, konferans ve seminerlere iştirak etmek.
- Çalışma meseleleri üzerinde milli ve milletlerarası bölge seminerleri tertip etmek.
- Çalışma mevzuları ile ilgili araştırmalar ve incelemeler yapmak ve bu mevzularda belge toplamak.
- İlgililerin talebi veya muvafakati ile iş yerlerinin çalışma mevzuları ve iş verimi ile ilgili meselelerini inceleyerek istişare ve tavsiyelerde bulunmak.

- Türkçe ve yabancı dillerde görev alanı ile ilgili derleme ve neşriyat yapmak ve istatistikler hazırlamaktır."

2.6.2. T.C. Sağlık Bakanlığı

Sağlık Bakanlığı'nın işleyişi hakkındaki genel bilgiler ilgili mevzuatlardan yararlanılarak aşağıda belirtilmiştir:

"Sağlık Bakanlığının geçmişi ülkenin kuruluşuna dayanır. Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından kabul edilen 3 Mayıs 1920 tarih ve 3 sayılı yasa ile Sıhhiye ve Muavenatı İçtimaiye Vekâleti kurulmuştur. 14.12.1983 tarih ve 181 sayılı Sağlık Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile bakanlık bugünkü adını almıştır. 1 numaralı Cumhurbaşkanlığı kararnamesinin 352. maddesine göre, herkesin bedenî, zihnî ve sosyal bakımdan tam bir iyilik hâli içinde hayatını sürdürmesini sağlamak amacıyla, Sağlık Bakanlığının görev ve yetkileri şunlardır:

- Halk sağlığının korunması ve geliştirilmesi, hastalık risklerinin azaltılması ve önlenmesi için çalışmalar yapmak,
- Teşhis, tedavi ve rehabilite edici sağlık hizmetlerinin yürütmek,
- Uluslararası önemi haiz halk sağlığı risklerinin ülkeye girmesini önlemek,
- Sağlık eğitimi ve araştırma faaliyetlerini geliştirmek,
- Sağlık hizmetlerinde kullanılan ilaçlar, özel ürünler, ulusal ve uluslararası kontrole tâbi maddeler, ilaç üretiminde kullanılan etken ve yardımcı maddeler, kozmetikler ve tıbbî cihazların güvenli ve kaliteli bir şekilde piyasaya sunulması, halka ulaştırılması ve fiyatlarının belirlenmesi için çalışmalar yapmak,
- İnsan gücünde ve maddî kaynaklarda tasarruf sağlamak ve verimi artırmak, sağlık insan gücünün ülke sathında dengeli dağılımını sağlamak ve bütün paydaşlar arasında iş birliğini gerçekleştirmek suretiyle yurt sathında eşit, kaliteli ve verimli hizmet sunumunu sağlamak,
- Kamu ve özel hukuk tüzel kişileri ile gerçek kişiler tarafından açılacak sağlık kuruluşlarının ülke sathında planlanması ve yaygınlaştırılması için çalışmalar yapmak,
- Kanunlarla ve Cumhurbaşkanlığı kararnameleri ile verilen diğer görevleri yapmaktır."

2.6.3. Uluslararası Çalışma Örgütü

ILO 1919 yılında, Birinci Dünya Savaşı'na son veren Versay anlaşması kapsamında, evrensel ve kalıcı bir barışın ancak sosyal adalet temelinde inşa edilebileceği inancından hareketle kurulmuştur. ILO, güvenlikle ilgili, insancıl, siyasal ve ekonomik mülahazalar sonucunda ortaya çıkmıştır. ILO Anayasası'nın bunları özetleyen giriş bölümünde Taraf Devletlerin 'adalet ve insanlık duygularıyla, dünyada kalıcı bir barış sağlamak adına' hareket ettikleri belirtilmiştir. 2003 yılında, 28 Nisan günü ILO tarafından "Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü" olarak ilan edilmiştir. ILO, anayasasında yer alan "Herhangi bir ülkenin, emeğin insani koşullarını benimsememesi, kendi ülkelerindeki durumu iyileştirme isteğinde olan diğer ülkeler için bir engel teşkil edecektir." ilkesi doğrultusunda faaliyetlerini sürdürür. ILO, hükümet, işveren ve işçi temsilcilerinin yer aldıkları üç taraflı tek BM kuruluşudur. Bu üçlü yapı sayesinde ILO, 185 Üye Devletin hükümetlerinin ve sosyal ortakların çalışma standartları ve politikalarını serbestçe ve açıkça tartışabildikleri kendine özgü bir forum niteliğindedir (Birinci, 2017: 9).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün işleyişi hakkındaki genel bilgiler Örgüt'e ait ilgili resmi sitesindeki kaynaklardan yararlanılarak aşağıda belirtilmiştir (ILO, 2019):

"ILO'nun çalışmalarını hükümet, işveren ve işçi kesimi temsilcilerinin de yer aldığı üç ana yapı gerçekleştirmektedir. Bunlar; Uluslararası Çalışma Konferansı, ILO Yönetim Kurulu ve ILO Ofisi'dir. Ayrıca ILO'nun amacı, hükümetleri, işverenleri ve işçileri çalışma standartları oluşturmak, politikalar ve programlar geliştirmek üzere bir araya getirerek çalışan kadınların ve erkeklerin ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlamaktır. İşçilerin ve işverenlerin hükümetlerle birlikte alınacak kararlarda eşit söze sahip oldukları ILO'nun yapısı sosyal diyalogu etkin olarak ortaya koymaktadır. Sosyal ortakların görüşlerinin çalışma standartlarında, politikalarda ve programlarda yansıma bulması ILO'nun önceliklerindedir. ILO'nun başlıca hedefleri, çalışma yaşamında hakların yaşama geçirilmesi, insana yakışır istihdam fırsatlarının teşvik edilmesi, sosyal korumanın güçlendirilmesi ve çalışma yaşamıyla ilgili konularda diyalogun güçlendirilmesidir. ILO'nun dört stratejik hedefi bulunmaktadır:

- Çalışma yaşamında standartların, temel ilkelerin ve hakların yaygınlaştırılması ve yaşama geçirilmesi
- Kadınların ve erkeklerin insana yakışır işlerde çalışıp insana yakışır kazanç sağlayabilmeleri için gerekli fırsatların artırılması

- Herkes için sosyal korumanın kapsamının genişletilmesi ve etkililiğinin artırılması
- Üç taraflılığın ve sosyal diyalogun güçlendirilmesi

Bu hedefler bir dizi yolla gerçekleştirilmektedir:

- Temel insan haklarını geliştirmek, çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek, istihdam olanakları yaratmak üzere uluslararası politika ve programların oluşturulması.
- Uluslararası çalışma standartlarının oluşturulması; bu standartların uygulanmasının izlenmesi için uygun mekanizmanın oluşturulması, standartların ulusal mercilere, söz konusu politikaların hayata geçirilmesinde, yol gösterici olmaktadır.
- Ülkelerin söz konusu politikaları pratikte fiilen gerçekleştirmelerine yardımcı olmak için, kapsamlı bir uluslararası teknik işbirliği programının, sosyal tarafların aktif ortaklığı ile oluşturulması ve uygulanması.
- Bu çabaların tümünün geliştirilmesi için eğitim, öğretim, araştırma ve yayın faaliyetlerinde bulunulmasıdır."

2.6.4. Dünya Sağlık Örgütü

Dünya Sağlık Örgütü'nün işleyişi hakkındaki genel bilgiler örgüte ait resmi sitedeki kaynaklardan yararlanılarak aşağıda belirtilmiştir (WHO, 2019):

"Dünya Sağlık Örgütü (WHO) Tüm insanların mümkün olan en yüksek sağlık düzeyine ulaşmaları sağlamak amacıyla 7 Nisan 1948 tarihinde Cenevre'de 26 ülkenin onayı ile kurulmuştur. Ayrıca 7 Nisan Dünya Sağlık Günü olarak kutlanmaktadır. Türkiye Ofisi ise 1959 yılında Ankara'da kurulmuştur. Birleşmiş Milletlerin (BM) alt kuruluşu olan WHO, sağlık konusuna küresel olarak yaklaşır, normlar ve standartlar oluşturur, politikayı ve gündemi belirler, ülkelere teknik destek verir, sağlıkla ilgili eğilimleri izler ve değerlendirir. Afrika, Amerika, Güney Doğu Asya, Avrupa, Doğu Akdeniz ve Pasifik olmak üzere bölgelerde bulunan ve 2011 yılı sayılarına göre 194 üye ülkesi olan WHO, Dünya Sağlık Genel Kurulu, Yönetim (İcra) Kurulu ve Sekreteryaya olmak üzere 3 organ ile yönetilmektedir. Örgütün yıllık toplantıları yılda bir kez Kopenhag'da merkezde, bir defa da üye ülkelerden birinde yapılmaktadır. İdari işleri Genel Kurul'da yürütülmekle birlikte, her yıl iki defa yapılan toplantılarda politika, bütçe, çalışma planı ve öncelikler belirlenmektedir. WHO bütçesi her yıl üye ülkelerin aidatları ve bağışları ile oluşturulmaktadır. Yönetim kurulu üyeleri Genel Kurul'da alınan kararları hayata

geçirmek adına 3 yıllık görev süresince seçilirler. Sekreteryaya ise en geniş kesimi temsil edecek çeşitlilikte seçilir."

2.6.5. Avrupa Birliği

Avrupa'da yer alan güçlü devletlerden olan Fransa, Almanya, İtalya, Belçika, Lüksemburg ve Hollanda'nın 2. Dünya Savaşının akabinde refah seviyelerini yeniden yakalamak adına bir araya gelerek Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu kurma kararını almaları Paris Antlaşmasının imzalanması ile olmuştur. 1957 yılında Avrupa Ekonomik Topluluğu ile Avrupa Atom Enerjisi Topluluğunun kurulması ise Roma Antlaşmaları ile gerçekleşmiştir. Yaşanan gelişmelerle birlikte üyelerin birlik ve bütünlüğünü sağlama gayesi ile 1992 yılında Avrupa Birliği Antlaşması bir diğer adıyla Maastricht Antlaşması imzalanmıştır. 1993 yılından itibaren ise topluluk Avrupa Birliği (AB) adı altında ekonomik, politik ve kültürel anlamda bir araya gelmiştir. Avrupa halklarının sosyal, ekonomik, politik ve kültürel alanlarda işbirliği içerisinde etkileşmesini amaçlayan Birlik, Avrupa devletlerinin ve vatandaşlarının bir araya gelerek oluşturduğu uluslar üstü bir yapıdır (Akçay ve diğerleri, 2011: 10).

Avrupa Birliği'nin işleyişi hakkındaki genel bilgiler ilgili Avrupa Birliği Antlaşması kaynaklardan yararlanılarak aşağıda belirtilmiştir:

AB'nin temel kuruluş amacı şu şekildedir; "*Birlik, kendisinin, vatandaşlarının ve üye devletlerin değerlerini desteklemeyi, hedeflerini izlemeyi, çıkarlarına hizmet etmeyi ve politika ve eylemlerinin tutarlılığını, etkililiğini ve sürekliliğini temin etmeyi amaçlayan bir kurumsal çerçeveye sahiptir*" olarak geçmektedir (Avrupa Birliği Antlaşması, 13. Madde).

"Ekonomik birlik olarak kurulan Birliğe bağlı kurumlar aşağıda belirtilmiştir:

- Avrupa Parlamentosu
- Avrupa Birliği Zirvesi
- Konsey
- Sayıştay
- Avrupa Komisyonu
- Avrupa Merkez Bankası
- Avrupa Birliği Adalet Divanı'dır."

Ayrıca, "AB genelinde uyulması gereken politikaların tamamına AB müktesebatı denilmektedir. Yasama ve karar alma organı Bakanlar Konseyi üye ülke hükümetlerinin

bakanlarından oluşur. Bu konsey, yasama ve bütçe görevini Parlamento ile birlikte yerine getirir. Konsey, antlaşmalarda öngörülen şartlar çerçevesinde politika belirleme ve koordinasyon işlevlerini de yürütmektedir. Öte yandan Konsey, Komisyon'un önerisi üzerine, ilgili sektörlerde eşit bir ilerlemeyi sağlamak adına ilgili gerekli yönlendirici ilke ve koşulları da belirlemekle yükümlüdür. Konsey ve Komisyon görevlerini yerine getirmek için tüzük ve direktif çıkarma, karar alma ve tavsiyede bulunarak görüş verme yetkisine sahiptir (Roma Antlaşması, 189. Madde). Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA), Avrupa çapında İSG alanındaki veri, rapor ve diğer bilgilerden sorumlu AB resmi kurumu olarak 1996 yılında kurulmuştur. Avrupa'daki tüm işyerlerinin daha güvenli, sağlıklı ve üretken hale getirilebilmesi için İSG alanındaki ulaşılabilen tüm bilgilerin toplanması ve paylaşılması amacını gütmektedir. EU-OSHA, Avrupa Konseyinin 18.07.1994 tarihli ve 2062/94 sayılı konsey tüzüğüne göre kurulmuştur."



3. YÖNETSEL ETİK

3.1. Ahlak Kavramı

Türkçe’de *ahlak* sözcüğü Latince moral kavramını ifade etmektedir. Bu kapsamda ahlak kavramı görecelidir ve toplumdan topluma değişebildiği gibi, benzer toplumlar içerisindeki farklı grupların benimsediği ahlak ilkeleri arasında bile farklılıklar mevcuttur (Mengüşoğlu, 1965: 14).

Ahlak kavramı bir toplumsal bilinç, davranış ve ideolojik ilişki şeklidir. Bununla beraber ahlak kavramı bir toplumsal sınıfa özgü, tarihsel ve somut olarak belirlenmiş, bunların belirli bir topluluğa, sınıfa, devlete ya da tümüyle topluma olan tutumunu kullandıran töresel görüşler, değerler, normlar, ilişkiler ve davranış şekillerinin bütünüdür (Çalışlar, 1983: 10). Ahlak kavramı herhangi bir toplum içerisindeki bireylerin benimsedikleri, uymak zorunda oldukları davranış şekilleri, ilkeleri, iyi nitelikleri ve güzel huyları ifade etmektedir (Velasquez, 2002: 6). Ahlak kavramı, bireylerin birbirlerine ve içerisinde yaşadıkları topluma karşı sorumluluklarını belirleyen davranışlar ve ilkeler bütünüdür. Buradan yola çıkarak ahlak kavramının kişisel ve toplumsal olmak üzere iki biçiminin olduğu söylenebilir. Kişisel ahlak kavramı, bireylerin dinsel inanışlarındaki kişisel felsefelerine ve vicdanlarına göre neyin iyi (ahlaklı) ya da neyin kötü (ahlak dışı) olduğuna karar vermeleridir. Toplumsal ahlak kavramı ise bireylerin diğer insanlara ve toplumsal olaylara karşı davranışlarını belirleyen toplumun kabul ettiği ortak değerlerdir bütünüdür (Pehlivan, 2002: 7).

Kant’a (1724 – 1804) göre, akıl, soyut gerçeklerin bilinebilmesini sağlayan bir araç olarak önem taşımaktadır. Burada, bireyde ahlaki yükümlülüklerin farkına varıldığı içsel bir algılama mevcuttur. Diğer taraftan tümdengelimli bir yöntemle, ussal bilgiye ve ahlaksal yargılara ulaşmak mümkündür. Ahlak kurallarının pratik ve tavsiye edici niteliklerine karşılık, doğa ilkelerinin kuramsal ve betimleyici özellikleri bulunmaktadır. Bundan dolayı ahlak kurallarının buyruksal (imperative), doğa kurallarının ise açıklayıcı (declarative) ifadelerle ortaya koyabiliriz. Doğal bilim, akıl tarafından, nedensellik ilişkisi göz önüne alınarak, gözlenen nesnelere atfedilen doğa kurallarından oluşmaktadır. Ahlak kavramı ise, ussal davranan bir kişinin kendi davranışlarına koyduğu ve ussal davranan diğer bireylerin de uymasını beklediği özgürlük yasalarının bir ifadesidir. Ussal olmanın anlamı, bütün ussal bireylerin tutarlı bir şekilde uyacakları genel ahlak ilkeleri çerçevesinde hareket etmektir. Kant’a göre, insan ahlak ilkelerine ne kadar çok uyarsa

ussal ve özgür olmaktadır. Ahlak ilkelerine uymadığı ölçüde de kendi doğal dürtülerinin tutsağı olarak özgürlüğünü yitirmektedir. Ahlaklı bir birey olmanın ödülü ise özgür ve onurlu olmaktır. Kant, ahlakın çok önemli bir bölümünü oluşturan “görev” kavramını ise, yararlıların veya hedonistlerin ileri sürdüğü gibi hazla ve yararlarla bağlantılı olarak değerlendirmemektedir. “İyi niyet” ve “erdem” en yüce değerlerdir. Bir eylemin ahlaksal değeri, eylemin meydana getirdiği sonuca göre değil, fakat eylemde bulunan bireyin ahlaka uyma niyetine bakılarak ölçülür (Feinberg, 1996).

Kant’ın ahlak anlayışındaki “görev” kavramı belirli bir rolün yerine getirilmesi ya da belirli bir dairedeki işlerin görülmesi gibi geleneksel anlamlardan farklı bir içerik taşımasıdır. Bu görev anlayışı, koşulsuz buyruklara uymakla kendini göstermektedir. Toplumsal koşullardan bağımsız olarak meydana gelen bu ahlak ve görev anlayışı bireyselleşmeye dayanan yeni toplumsal düzene uygun geliyordu. Birey için, bütün dış otorite kaynaklarına karşı çıkararak ahlaksal açıdan özgürlüğünü ilan etme fırsatını tanımaktadır.

Kant’a göre, bütün ahlaksal ilkelerin dayandırabileceği temel bir koşulsuz buyruk, uyulan ilkelerin evrensel bir özellik taşımasıdır. Bütün diğer ahlak ilkeleri, bu ilkeye göre yanlış ya da doğru şeklinde iki açıdan değerlendirilebilir.

Kant, ahlaksal hareketin herhangi bir kazanç maddi ya da manevi bir amaca yönelerek ortaya konmasını kabul etmemektedir. “Ona” göre ahlaki hareketin kendisinde ahlaklılık aranmalıdır ve bunun da hiçbir zaman değişmeyen bir ilkeye bağlı olması koşulu mevcuttur. Kant’ın ahlak anlayışının temelinde “iyiyi istemek iyidir” düşüncesi bulunmaktadır (Özgen, 2006: 41).

3.2. Etik Kavramı

Etik kavramını tanımlarken ortak bir tanım geliştirmek çoğu araştırmacılar için hiç kolay olmamıştır. Günümüzde literatürde etik kavramı üzerine bazı tanımların gerçekleştirildiği gözlenmektedir. Bir grup görüş etik kavramını “bir bireyin izlemesi gereken ahlaki standartlar ve kurallar” şeklinde tanımlarken, bir başka görüşe göre etik kavramı “bireylerin doğru olarak nasıl davranacağını açıklayan ve tanımlayan ilkeler, değerler ve standartlar sistemi” olarak ifade edilmiştir (Schlegelmilch, 1998: 134).

Etik bir insan topluluğunun alışkanlıkları, gelenek ve görenekleri, kültürün özellikleri anlamına gelen yunanca “ethos” kelimesinden gelir. Ahlaki değerler ve ilkelere uygun karar ve davranışları tanımlayan kurumsal kodlar ve standartları belirler. Etik

tartışmalarının temelinde insanların davranışlarının ahlaki bakımdan ne derecede değerli olup olmadığı problemi yatmaktadır. Etik iyi-kötü, istenç özgürlüğü, sorumluluk, erdem, vicdan, ahlak yasası, etiksel karar, etiksel eylem gibi kendine özgü bir kavram dizgesine sahiptir (Erdem, 1999: 109, 120). Etik neyin iyi neyin kötü, neyin doğru neyin yanlış olduğu olarak bilinir ve bu eğilimde bireyleri, organizasyonları ve toplumları yönlendiren kurallar ve standartlar bütünü şeklinde tanımlanır (Güler, 2004: 98). Bu kapsamda etik kavramı, bireylerin oluşturduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini içine alan ve barındıran değerleri, normları, kuralları, ilkeleri doğru ya da yanlış iyi ya da kötü şeklinde ahlaksal açıdan araştıran ve değerlendirmeler yapan bir felsefe disiplini (Zeren ve diğerleri, 2014:453).

Günümüzde yaşanan teknolojik, kültürel gelişimler günlük ve sosyal hayatımızı hızlı bir biçimde değiştirmektedir. Hızlı oluşan bu büyük rekabet atmosferinde sürdürülebilirliği sağlamak ve geliştirmek isteyen işletmeler, çağımızın etkili yönetim yaklaşımlarını işletmelerin de uyarlayıp sektörde varlığını devam ettirmektedirler. Yalnız bu süreçleri ve modelleri uygulamak organizasyonların çağımızda yalnızca varlıklarını koruyup geniş müşteri gruplarına ulaşmalarına tam anlamıyla destek olamayabilir. İşletme ürün ve hizmetlerini talep eden müşteriler, işletme çalışanları ve organizasyon paydaşları işletmenin etik değerlere ve ilkelere ne seviyede önem verdiğini yakından takip etmektedirler. İşletmenin etik değerlere bakış açısı tüketici ve diğer kişilerin işletmeye yönelik kararlarında önemli bir yer tutmaktadır. Organizasyonların açığa çıkan yolsuzlukları, çevreye vermiş oldukları zararlar, kültürel değerlere aykırı faaliyetleri, söylem ve ürün ya da hizmetleri tüketicilerin işletme ile olan ilişkilerine zarar vermektedir. Sonuç olarak etik kavramının çağımızda sosyal yaşamda olduğu kadar, iş yaşamında da önemi son derece yadsınamaz bir gerçektir. Çağımızda organizasyonların ve tüketicilerin iş etiği kavramına vermiş oldukları önem iş etiği kavramının bilimsel araştırmalarda önceliğe sahip olmasını sağlamıştır.

3.2.1. Etik Kavramı ile İlgili Teoriler ve Yaklaşımlar

Çalışmanın bu kısmında etik kavramı ile ilgili teleolojik ve deontolojik etik yaklaşımları hakkında bilgi verilmiştir.

Teleolojik etik yaklaşımı; sergilenen davranışın ahlaki boyutunun, davranışın sonucuna göre belirlendiğini savunmaktadır. Yani, bireyin ortaya koymuş olduğu davranışın ahlaki ve etik normlara uyumluluğunun yanında kendisinin ya da diğer

etkilenen unsurların zarar görmemesi gerekmektedir. Sonucu kuram olarak da adlandırılan teleolojik yaklaşımda eğer sergilenen davranış bir zarara yol açıyorsa, davranış ahlaki açıdan yanlıştır (Karakaş, 2008: 8). Teleolojik yaklaşıma göre iyi olgusu birden fazla bireye yarar getirecek eylem gerçekleştirmektir, yani en fazla iyiliği ortaya koymaktadır. Bir başka ifade ile teleolojik yaklaşım; sergilenen davranışın veya kararın, eylemin dönüştürülmesi ile ortaya çıkan, sonucunu ahlaki açıdan değerlendirmekte, uygunluğunu ölçmektedir.

Bu noktada, teleolojik yaklaşımın asıl hedefi, belirli bir amaca başarı ile ulaşmak olup, gidilen yolda doğru ya da yanlış ilkeleri ve sergilenen çabayı ve sonucu düzene koymaktır. Bununla beraber teleolojik yaklaşıma göre davranışları meşrulaştıran durum, bireylerin hizmet ettiği amaçların iyi ya da doğru olması ve izledikleri yolun amaca ulaşmadaki en iyi ve yararlı yol olmasıdır (Cevizci, 2005: 647).

Deontolojik etik yaklaşımı ise; ortaya konulan davranışın, ahlaki değerler ile ödev kavramı arasındaki etkileşimi irdeleyen, etik kuramıdır. Bununla beraber deontolojik kuram sadece ahlaki normları değil aynı zamanda etik ile mantık arasındaki ilişkiyi de kapsamına dâhil etmektedir (Akdoğan, 2005: 298). Kornblau ve Starling'e (1999) göre deontolojik kuram, teleolojik kuramdan farklı olarak sadece eylemin sonucuna odaklanmaktan ziyade eylemin gerçekleşme aşamasında da etik ilkeler uygunluğunu dikkate almaktadır. Diğer bir ifade ile kuram odaklı değil, eylemin tamamı ile alakalıdır. Ayrıca eylemin iyi veya kötü olarak değerlendirilebilmesi, yani bir etik davranış denilebilmesi için bireyin ödev ve sorumluluklarının da dikkate alınması gerekmektedir. Bu noktada deontolojik kuram temelde eylemin tamamen etik kurallar ile yapılması gerektiğini ve etik ilklere sadık kalınarak eylemin hayata gerilmesini ön görmektedir (Aydın, 2006: 20).

Deontolojik etik kavramı ilk olarak Kant (1784 – 1804) tarafından ortaya atılmıştır. Deontolojik etik kavramı, davranışın bireyin arzuladığı, istediği için değil, ödev olduğunu düşündüğü için sergilenmesinin eyleme etik değer kazandıracağını belirtmektedir. Diğer bir ifade ile birey, dayatılan kurallar gereği davranışı sergiliyorsa davranış etik nitelik kazanmamakta, ancak birey davranışı sergilemesi gerektiğine inanıyor ve kendi içerisinde içselleştiriyorsa etik nitelik kazanmaktadır (Karakaş, 2008: 18).

3.2.2. Etik ve Ahlak İlişkisi

Türkçede günlük kullanımda ve hayatta ahlak ve etik kavramları çoğu yerde aynı anlamda kullanılmaktadır. Ancak bu iki kavram arasında bazı ayrımlar ve farklılıklar mevcuttur. Ahlak kelimesi, Arapça kökenli huy, tabiat, yaratılış anlamına gelen “hulk” kelimesinin çoğul halidir. Ahlak kelimesi, manevi görev ve sorumluluklarla bağlantılı olarak neyin iyi ve neyin kötü olduğuyla ilgilenen ve bağlantılı olan bir disiplindir (Özgener, 2009: 6).

Etik kelimesi ise, Yunanca bir kelime olan ve “karakter” anlamına gelen “ethos” kelimesinden türetilerek günümüzde kullanılmaktadır. Bir değerler felsefesi (Aksiyoloji) dalı olan etik kavramı, felsefenin beş ana dalından biridir. Geçmiş ve bugüne ilişkin doğru ve yanlış ölçütlerin anlatımı etik kavramının temel amacıdır (Lamberton ve Minor, 1995: 409).

“Ahlak” insanların uyarak yaşamaları ya da davranmaları gereken fiili veya ideal (yani düşünsel) bir ahlaki ilkeler, erdemler, standartlar, normlar vb. dizisini ifade etmektedir. “Etik” ya da “ahlak felsefesi” ise kişinin ahlak, onun doğası ve temelleri üzerine düşünürken izlediği süreci ya da bu düşüncenin sonucunu anlatır. Diğer bir boyutla etik ve (ideal) ahlak azda olsa benzeşmektedir. Ancak bu iki kavramın özdeş olmadıkları söylenebilir; çünkü bir kimsenin etiği, o kişinin, sözgelimi, (ideal) ahlakının parçası olmayan çeşitli mantıksal ve metodolojik görüşleri içerebilir (Brenkert, 1998: 17).

Ahlak kavramı ise, insana özgü bir toplumsal kurum olarak tanımlanırken, bununla beraber bireyin sosyalleşmesinde de önemli bir işlev üstlenmektedir. Daha değişik bir anlatımla ahlak, insanın toplumsallaşma sürecinde etkili olan bir öğesidir. Ahlakı sistematik biçimde inceleyen bilim dalı, felsefenin bir dalı olan etikdir. Etik çeşitli soru ve problemleri sorar ve bunları analiz eder. Yani, bir kimsenin belirli bir durumda nasıl davranması gerektiği “*uygulamalı etik*“, başka bir kimsenin ahlaki bir durum ya da görüşü nasıl kanıtlayacağı “*normatif etik*” ve bir başka kimsenin ise etik ya da ahlakın kökten yapısını nasıl anlayacağı “*meta-etik*” alanıdır. Bu konuda örnek vermek gerekirse, günümüzde medyanın partizan bir yaklaşımla okuyucu çekmesinin uygun olup olmaması uygulamalı etik açısından tartışılan bir durumdur. Normatif etik kavramındaki yaygın soru ise, bir kimsenin başka bir kimseyi korumak amacıyla yalan söylemesinin ahlaki olarak savunulup savunulamayacağıdır. Meta-etik ise, iyi kavramının varlığını nasıl doğruladığımızı, ya da her şeyin göreceli olduğunu ve ahlakın sadece birisinin tercihlerinin ifadesi olup olmadığı gibi soruları sorar ve analiz eder (Özgen, 2006: 26).

3.2.3. Etik ve Değer İlişkisi

Değer kavramı, literatürde çok farklı biçimlerde tanımlanmıştır. Yapılan bu tanımlar, birey veya toplum açısından yapılmalarına göre kendi içerisinde iki temel grupta toplanabilir. Bunlar aşağıdaki şekildedir (Doğan ve Dinç, 2007: 390);

Birey açısından değer kavramı;

- Uğrunda uğraşılması, çaba gösterilmesi, gerçekleştirilmesi gereken,
- Genellikle benimsenen, özenilen, önemsenen, üstün tutulan,
- Nesne, olgu ve olayların kendilerinde bulunmayan, fakat insan tarafından bunlara bireysel ve öznel olarak atfedilen, yükletilen niteliklerdir.

Toplum açısından değer kavramı ise;

- Bir sosyal grubun veya toplumun bütününün kendi varlık, birlik, işleyiş ve devamını sağlamak ve sürdürmek için üyelerinin ortak duygu, düşünce, amaç ve çıkarlarını yansıtan, genelleştirilmiş ilke ve inançlar,
- Grupların ya da toplumların arzu edileni ve edilmeyeni, beğenileni ya da beğenilmeyeni, doğru olanı ve doğru olmayanı belirleyen temel standart ve ilkelerdir.

Değer kavramı, sosyal nitelikli, kültürel açıdan relatif, sosyal yapı ve bireyler açısından farklı şekiller alan ve toplumlara göre farklılık gösteren uyum standartlarıdır. Değer yargıları ise kişilere bağlı olarak meydana gelen olgulara yönelik olarak verilen hükümlerdir. Değerlerin yüklendiği evrensel anlam ne yere, ne bireye, ne topluma, ne de zamana göre değişmezken, değer yargıları ise kişiden kişiye, toplumdan topluma ve zamana göre değişkenlik gösterebilmektedir. Yalnız değerlerin bütün bireyler üzerinde benzer açıdan bir etki bıraktığını söylemek doğru değildir. Çünkü her bir bireyin, farklı bir ideolojisi ve düşüncesi mevcuttur. Bu durum da, insanların, nesnelere, görüşlere ve olaylar üzerine bakış açılarını farklılaştırmaktadır (Gortner, 2000).

Her eylem bir değerlendirmeye başlamakta ve değerlendirilen durum ya da olgu etik ilişkinin türüne göre farklılık arz etmektedir. Değer kavramı, nesnelere anlamlandırılması ve yorumlanması sürecinde oldukça işlevsel olan bir kavramdır. Ayrıca değerler, bireyler, gruplar ve topluluklar arasında düzenli ve disiplinli bir sistemin olanaklı hale gelmesini mümkün kılan unsurlardır (Frederickson, 2000: 37, 58).

Değer kavramı, bireyin neyin iyi olduğu hakkındaki görüşlerini kapsadığı için ahlaki bir boyut taşımakta ve etik kavramı değer kavramı ile temellenmektedir. Değer olgusu, bir

şeyin arzu edilebilir ya da edilemez olduğu üzerine bir genel inancı ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle değer, insanın varlığına kattığı bir bilinç boyutudur ve değerle bir şeyin aynı türden şeyler arasında özel yeri olduğu kastedilir (Kuçuradi, 1988: 181).

İnsanlar ve gruplar, birbirleriyle kurdukları ilişki ve etkileşimler çerçevesinde değerleri meydana getirirler. Değerler, kişilerin düşünce, tutum ve davranışlarında birer ölçüt olarak ortaya çıkan toplumun geneli tarafından paylaşılan ortak iyileri oluşturan kurallardır ve toplumsal yaşamın harcı görevini yerine getirmektedirler. Değerler, bir gruba ya da topluma mensup olanların uymak durumunda oldukları ya da dikkate almaları beklenen genelleşmiş etik inançlar olarak da bilinmektedir. Etik bir yönüyle değerler dünyanın bir parçasıdır. Çünkü burada iyi ve kötü başta olmak üzere her türlü etik yargılar, birer değer olarak karşımıza çıkmaktadır (Yelken, 2009: 155).

3.2.4. Etik ve Kültür İlişkisi

Kültür bireylerin bizzat kendisinin oluşturduğu bir alan olmakla beraber, birey hem kültürü oluşturan hem de oluşturduğu kültür tarafından da belirlenen bir varlıktır. Bu noktada kültür kavramı, yaşamın ne olduğu ve ne olması gerektiğine dair değerler, tutumlar ve harekete geçme standartlarını belirlemektedir. Bu görüşler, neyin doğru, neyin yanlış olduğu, neyin iyi, neyin kötü olduğu, kişinin ne yapabileceği ve onu nasıl yapması gerektiğine ilişkin tutumları ortaya çıkarmaktadır. Bu açıdan kültürün etikle ilişkisini de bu noktadan başlatmak mümkündür (Ay, 2005: 33).

Davranışlara yön veren etik kurallar, kültürün ürünleridir. Çünkü kültür etiğin oluşmasında ve şekillenmesinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Etik ilkeler, genel değerlerden beslenen; kurumsal yapı içinde hareket tarzı ve amaçları tanımlayan, alınan kararların bunlara uygunluğu için kılavuzluk yapan kültürel yapı taşları olarak düşünülebilir. Söz konusu değer ve ilkeler sistemi uzun dönemli kazanımlar biçiminde ortaya çıkar ve kurumsal süreçler yoluyla benimsenebilir davranışların kuşatıcı özelliklerini ortaya koyan ölçütleri vurgular (Uluğ, 2009: 13).

Steinberg ve Austern'in çalışmasına göre etik kavramı, daima kültür kavramının akrabasıdır. Kültür kavramı, etik davranışın muhtemel ilkelerini, toplumsal sorumluluklarını ve ödevlerini ifade etmektedir. Bireyler etik kararları belli bir durumun veya bazı benzer durumların sınırları içerisinde verilmektedir. Nasıl davranılacağı ve ne yapılacağı konusundaki kararlar ise yüksek ihtimalle tecrübelerine dayanır. Kültür kavramı, bireylerin ahlaki kararlarıyla, dolayısıyla da etik anlayışları ile direkt ilişkilidir. Bireyler,

yaşamlarının her anında, ahlaki inançları yönünde bir karar almak durumuyla karşılaşabilirler. Bu vaziyette çok düşünmeksizin, etik değerleri, dolayısıyla kültürel altyapıları nezdinde bir davranış gösterirler (Ateş ve Oral, 2003: 55). Etik programlar, organizasyon kültürünün bir parçası olarak hazırlandığında, proaktif bir yaklaşım sergilenmesi, sağlanacak ve problemler ortaya çıkmadan önce önlenecek, dolayısıyla da sorunlar oluşur oluşmaz çözülebilecektir.

3.2.5. Etik Türleri

Etik kavramının, aralarında belli bir tarihsel, epistemolojik ilişki bulunan farklı türleri ya da aynı anlama gelmek üzere üç ayrı araştırma türü mevcuttur. Bu etik türler şunlardır; “normatif etik”, “uygulamalı etik” ve “meta-etik” türleridir (Cevizci, 2002: 6).

Normatif etik, ahlaki talep ve normların betimlenmesinden çok, gerekçelendirilerek temellendirilmesini amaçlamaktadır. Normatif etik bu işlevi yerine getirirken ya kayıtsız şartsız kendine uyulması istenilen en üst düzeydeki ahlak ilkesine dayanmakta ya da gerçekleştirilmesi herkesi bağlayan “*en üst iyi*” olgusuna gönderme yapmaktadır (Pieper, 1999: 224).

Normatif etik bireyin ahlak, bakımdan ne yapması ve nasıl bir kişi olması gerektiği gibi soruları cevaplamaya yönelmektedir. Bununla beraber bireylere neyin doğru neyin yanlış, neyin iyi ve kötü olduğuyula, belirli durumlarda, ne yapıp ne yapmamaları gerektiğiyle, hayatta hangi temel amaçların peşinden gitmek durumunda olduklarıyla, hayatlarını nasıl sürdürmeleri gerektiğiyle ilgili bilgi veren, insanların ahlaki eylemleri için norm ve düzenleyici ilkeler getirir. Böylece bir yaşamı iyi yapan şeyler, insan için söz konusu olan erdemli davranışlar, birbirimize ve kendimize karşı ödevlerimiz ve doğru eylemin ne olduğuna yönelik çalışmalar, normatif etiğin ele aldığı temel sorun alanlarını oluşturmaktadır (Cevizci, 2002: 7).

Uygulamalı etik ise, normatif etik teorilerinin tartışmalı olan somut meselelere uygulanmasını ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle belli somut bir durumda nasıl davranılması gerektiğini ortaya koyar. Herhangi bir mesele karşısında savunulabilir niteliği olan kuramsal bir çerçeve benimsenir ve bu teoriye başvurulur normatif nitelikte tavsiyeler türetilir. Uygulamalı etik yaklaşımının kapsamındaki meselelerin tartışmalı olması nedeniyle bu etiğin işleyebilmesi için tarafların karşılıklı olarak bazı ilkelerle ilgili ön kabulleri benimsemeleri zorunludur. Etiğin toplumsal alanlarda pratik olarak yer alması da uygulamalı etik ile ilgilidir. Farklı meslek dallarının etik sorunları yine uygulamalı etik

çerçevesinde ele alınır ve mesleki isleyişinden kaynaklanan etik problemlerle ilgili meseleler ve bu meselelere karşı takınılacak tutumlar tanımlanır (Bayram, 2006: 230).

Son olarak günümüzde etik kavramının ulaştığı son nokta norm önermelerini çözümlenmeye ve temellendirme ya da temelini bulmaya çalışan “meta-etik” kavramıdır. Meta-etik kavramı, etik kavramların ve yargıların doğasını sorgulamaktadır. Ahlaken olumlu ya da olumsuz olarak bir şeyleri değerlendiren etik yargıların, doğruluğu veya yanlışlığının mutlak ya da görelî olup olmadığı ile ilgilenir. Meta-etik ahlakın ya da etiğin yalnız başına temel doğasının nasıl anlaşılması gerektiğini ve nesnel bir sonucu olup olmadığı ile ilgilenir. Özellikle etik ilkelerin anlamı ve kaynağı çerçevesindeki nesnel ve görelî yaklaşım meta-etik tartışmalarına damgasını vurmuştur (Bayram, 2006: 233).

3.3. Yönetmel Etik Kavramı

Organizasyonlardaki yönetmel etik kavramının ne olduğu ve nasıl uygulandığını açıklamadan önce mevcut literatürdeki yönetim kavramının tanımını açıklamak gerekmektedir.

Yönetim kavramı hızla değişen çevre koşullarında sınırlı olan kaynakları kullanarak, organizasyonel hedeflere etkili bir şekilde ulaşmak üzere başkalarıyla işbirliği yapmaktır şeklinde tanımlanmaktadır. Etkili bir yönetim anlayışı ile ilgili olarak; bir grup faaliyetin var olması, beşerî bir durumda olması, işbirliği içerisinde hareket edilmesi, işbölümü ile uzmanlaşmayı zorunlu kılması, evrensel ve hiyerarşik niteliğe sahip olması gerekir (Brennan, 2006).

Yönetmel etik kavramı, 1970’li yıllardan sonra üzerinde önemle durulan ve araştırma yapılan kavramlardan birisi haline gelmiştir. Özellikle 1990’lı yıllarda önemi hızla artan yönetmel etik kavramı, literatüründe içerik olarak zenginleşmiş ve önemli bir araştırma altyapısı oluşmuştur. 1974 yılında Public Administration Review Dergisinde yayımlanan iki makale, yönetmel etik kavramının bir çalışma alanı olarak gelişmesine doğrudan katkıda bulunmuştur. Bu çalışmalardan ilki, Michaelson’un 1974 yılında literatüre kazandırdığı “Social Equity and Organizational Man: Motivation and Organizational Democracy (Sosyal Eşitlik ve Örgütsel İnsan: Motivasyon ve Örgütsel Demokrasi)” çalışmasıdır. Yapılan diğer çalışma ise, David K. Hart’ın aynı şekilde 1974 yılında “Social Equity, Justice and Equitable Administrator (Sosyal Eşitlik, Adalet ve Adil İdareci)” çalışmasıdır. Araştırmacılar bu çalışmalarda genel anlamda sosyal etik kavramının yönetmel uygulamalar yönünden önemini vurgulamaktadırlar. Yönetmel etik kavramı, yönetmel faaliyetlerde

uyulması gereken ilkeler ya da davranış kurallarıdır. Bu yönü açısından yönetsel etik kavramı; organizasyonlardaki bireylerin ahlaki açıdan karar almalarını ve ahlaki kararların amaçlanmasını sağlamaktadır. Yani etik kavramı, doğruyu ve yanlış ayırt etme, karar süreçlerinde doğru olanı tercih etmeye yönlendirme görevini üstlenmektedir (Saylı ve Kızıldağ, 2012).

Etik kavramına bağlı yöneticiler, etik ilkelere ve kurallara bağlılığı sıkı sıkıya takip ederler. Etik ilkelere bağlı yöneticiler başarıyı hedeflerken, adalet, dürüstlük ve etik kurallar içerisinde iş yapmayı araştırırlar. Özetle etik ilkelere bağlı yöneticiler yasal ve etik davranışlarla meşgullerken, aynı zamanda işletme için fayda elde etmek üzere iş hedeflerini uygularlar. Yalnızca yazılı kuralları değil, bununla beraber ahlaki normları da takip ederler. Etik ilkelere bağlı yöneticiler genellikle yasaların gerektirdiğinin üzerinde daha iyi çalışmaları gerektiğini kabul ederler. Bu yönetim uygulamasına rehberlik eden asıl ilke: “Alınan bu karar, hareket ya da davranış organizasyon için ve bu durumdan etkilenen tüm paydaşlar için doğru mudur?” şeklinde olmaktadır (Minkes ve diğerleri, 1999).

Etik dışı yönetim yaklaşımı ne etik kavramına aykırı ne de etik yönetim sistemidir. Genellikle etik düşüncelerin farkında olmama ya da aldırmama durumunu ifade etmektedir. Kasıtlı ya da kasıtsız olmak üzere etik dışı yönetim uygulamasının de iki türü mevcuttur. Kasıtlı etik dışı yöneticiler karar ve faaliyetlerinde etik konuları dikkate almazlar. Çünkü onlar genel etik standartların yaşamın iş dışı alanlarına daha uygun olduğunu savunurlar. Kasıtsız etik dışı yöneticiler ise iş hayatıyla ilgili etik konuları dikkate almazlar. Çünkü onlar kararlarının ve faaliyetlerinin etik uygulamalara karşı dikkatsiz ve duyarsızdırlar. Etik dışı yönetim tarzını benimseyen yöneticiler genel anlamda iyi niyetlidirler. Fakat çalışanların davranışlarını etkilemek adına etik uygulamalara daha az dikkat gösterirken, hedef olarak karlılığın yüksek olmasını amaçlarlar. Etik dışı yönetimde hâkim olan ilke ise “Yasal sınırlar içerisinde olmak kaydıyla bu karar, faaliyet ya da davranışla getiri elde edebilir miyiz?” şeklinde olmaktadır (Minkes ve diğerleri, 1999).

Özetle etik ilkelerin ve değerlerin yönetim anlayışındaki yeri son derece önemlidir. Dolayısıyla yönetim anlayışı içerisinde yer alan yöneticiler organizasyonel uygulamalarında ve kararlarında referans teşkil edecek davranışlar göstermeli ve ayrıca etik değerler ile kuralları göz önünde bulundurmalarıdır.

3.3.1. Yönetmel Etik Kavramının Temel Unsurları

Yönetmel etik kavramı yönetmel süreçlerdeki çalışanlar ve yöneticilerin faaliyetindeki, kararlarındaki ve iş süreçlerindeki bütün ahlaki boyutları inceleyip analiz etmektedir. Sözü edilen bu unsurlar aşağıda genel anlamda açıklanmıştır (Saylı ve Kızıldağ, 2012).

3.3.1.1. Değerler

Değer kavramı bireysel, organizasyonel ya da sosyal açıdan düşünce, tecrübe ve davranışların bağımsızlık, adalet, dürüstlük, aidiyet, tarafsız olma, sorumluluk sahibi olma şeklindeki kavramlar ile birlikte gerçekleşmesidir.

Değerler organizasyon içerisinde çalışan hem yöneticilerin hem de çalışanların birbirleriyle olan etkileşimini artırırken hem de ayrıca organizasyona olan sadakatin artmasını sağlar.

3.3.1.2. Standartlar ve normlar

Standart ve norm kavramları organizasyon içerisindeki bireylerin ya da çalışanların faaliyetlerine ve iş süreçlerine önderlik eden, bütün davranışlarına yön veren ve bu davranışları analiz edip kontrol eden prensiplerdir. Bu prensipler genellikle yasalar, ilkeler, kodlar, kurallar, vb. gibi kavramları içermektedir. Sözü edilen bu kavramların hepsi organizasyonlar için son derece önemlidir. Ayrıca organizasyonun karar alma mekanizmasında yer alırlar.

3.3.1.3. Davranışlar

Davranış kavramı toplumsal değerlere uygun, mevcut normlar ve standartlarla sınırlandırılmış değişik bireysel faaliyet ve uygulamalardır. Bahsi geçen bu durumlarıyla yönetmel etik kavramının asıl vazifesi yöneticiler ve çalışanlar ile bireyler arasındaki ilişkinin düzenlenmesini sağlamak, etik ihtiyaçları sağlayarak genel sosyal yapıya ait değerleri vurgulamak, organizasyonel yapıya uygun davranışlar geliştirmek ve son olarak bu davranışları etkin bir şekilde uygulamak şeklinde açıklanabilir (Saylı ve Kızıldağ, 2012).

3.3.2. Yönetmel Etik Kavramının Tarihsel Süreci

19. yüzyıl sonlarına doğru ve 20. yüzyıl başlarında bir sosyal bilim dalı olarak ortaya çıkan yönetim kavramının bahsedilen dönemin (özellikle Weber'in bürokrasi modelinin) pozitivist bilim değer kavramından ziyade bağımsız bilim görüşünün "yönetim bilimi" üzerinde etkili olması çoğunlukla kamu yönetimi ve etik kavramı ilişkisinde önemli bir dönüm noktası şeklinde görülebilir. Kamu yönetimi alanında veya devlette etik kuralları bağımsız yapma gayretine en net biçimiyle ve sistematik bir biçimde ilk defa ünlü bilim insanı Platon'un çalışmalarında rastlanıldığını söyleyebiliriz. Platon, *Devlet* ve *Yasalar* gibi siyaset ve devlet felsefesinin iki önemli eserinde kamu yönetimi ile etik kavramı arasındaki ilişkinin önemini açık bir şekilde ortaya koymuştur (Birinci, 2009).

Yönetmel etik kavramı üzerine gerçekleştirilen çalışmaların nasıl ve ne zaman başladığı konusunda alan yazılarında farklı görüşlerin olduğu gözlenmektedir. İlk olarak 1940'lı yıllarda Nigro ve Richardson Amerika Birleşik Devletleri'nde American Society for Public Administration (ASPA) tarafından yayınlanan "Public Administration Review" derginin yayınlanmasıyla birlikte yönetmel etik kavramıyla ilgili çalışmaların başladığını ileri sürmüşlerdir (Örselli, 2010: 57). Yönetmel etik kavramı 1970'li yıllardan sonra bilim insanları tarafından incelenmeye başlanmıştır. Bu zaman süresince, etik kavramı üzerine birçok bilimsel makale yayınlanmıştır. Ele alınan bu makalelerde etik kavramını dikkate alan ve etik boyutunu titiz, disiplinli ve sistematik bir şekilde uygulayan yönetim süreçlerinin hem gelişme hem de ilerleme düzeylerinin artacağı ve başarıyı bu şekilde daha hızlı bir şekilde sağlayacakları vurgulanmıştır.

1980'li yıllardan sonra ise yönetmel etik kavramı üzerine gerçekleştirilen çalışmaların sayısında hızlı bir artış gözlenmiştir. 1990'lı yıllardan sonra yönetmel etik kavramı üzerine pek çok kitap ve makale yayınlanmış ve ayrıca hem ulusal hem de uluslararası yapılan konferanslarla yönetmel etik kavramı güncel konular içerisinde ele alınmış ve gündeme getirilmiştir.

3.3.3. Yönetmel Etik Kavramının Önemi ve İşlevi

1980'li yıllardan sonra yönetmel etik kavramının hız kazanmasıyla beraber yapılan çalışmalarda yönetimin kavramının etkinliğinin ve verimliliğinin arttığı dile getirilmiştir. Güvenilir, dürüst ve adaletli bir kamu hizmetinin kamuya duyulan güveni arttırmakla beraber, iş yaşamı adına uygun şartlar belirlenerek piyasaların olumlu bir şekilde gelişmesine ve ekonomik büyümeye katkı sağlayacağı bilinmektedir (Örselli, 2010: 65).

Yönetim süreçlerinde denetim mekanizmasının çoğunlukla kısıtlı ve sonradan yerine getirilmesi, gayri-şahsilik kuralının meydana getirdiği tarafsızlık, sadakat ilkesi ve yasal yönetmelikler kamu görevlilerinin kamu yararına ve çıkarına uygun hareket etmesinde yeterli güce sahip olamamakla birlikte bu sürece zarar vermektedir. İşte bu yüzden etkinlik ve verimlilikten kavramlarından uzak olan kamu yönetiminde yönetsel etik kavramı, organizasyonel verimlilik için de gerekli olmaktadır (Çevikbaş, 2006).

Bireyler adına kurumların ve kamu görevlilerinin güvenilirliği, yönetimin dürüstlük, tarafsızlık, adalet, hukuka uygunluk, saydamlık, eşitlik, etkinlik ve verimlilik gibi değerlere ve kriterlere ne seviyede bağlı olduğuyla ilgilidir. Diğer bir ifadeyle devletin güvenilirliğinin asıl temeli etik standartlarda gizlidir (Ay, 2005: 31, 52). Geçmişe nazaran çoğu lider, etik kurallara uygun bir şekilde davranmanın organizasyonel hedeflere ve verimliliğe ulaşmada son derece önemli bir yol olduğunu düşünmektedir. Karlılığı yüksek çoğu firma, yönetsel etik kavramına ciddi bir biçimde önem verir hale gelmişlerdir. İşte bu yaklaşımla birlikte işletmelerde karlılık ve getirilerinde ciddi artışlar gözlenmiştir. Organizasyonlardaki bu uygulamalar yönetsel etik kavramının önemi daha da artırmaktadır. Özetle, şu anki gidişatı dikkate aldığımızda yönetsel etik kavramına verilen önemin gelecekte de etkisini artırarak devam edeceğini rahatlıkla söyleyebilmek mümkündür. Bu durumlar ileriki çalışmalarda gözlenebilecektir (Sayiner, 2005: 33).

Son olarak araştırmalar, yönetsel etik kavramı ile organizasyonel etkinlik kavramları arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Nwinyokpugi ve diğerleri, 2014). Bradburn'un çalışmasında yönetsel etik ve etik ilkelerin, bazı sorumlulukları içerdiği vurgulanmıştır. Örnek olarak; organizasyonlarda çalışanlara karşı adil olma, ayırım yapmama, adil ücret politikası benimseme, güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı sunma ve gizliliğe saygı gösterme gibi durumlar örnek gösterilebilir. Sözü edilen bu durumların, çalışanın motivasyonunu, performansını, etkinliğini, verimliliğini, organizasyona olan bağlılığını, aidiyetini ve profesyonellik düzeyini arttırdığı belirtilmiştir. Sonuç olarak özetlemek gerekirse yönetsel etik kavramı organizasyonlarda motivasyonu ve işe bağlılığı arttırmasıyla ve organizasyonel başarıya ulaşma da etkin bir rol oynadığı için son derece büyük bir önem taşımaktadır.



4. YÖNETSEL ETİK KAVRAMININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDEKİ YERİ

4.1. Yönetmel Etik Kavramı ile İş Sağlığı ve Güvenliğinin İlişkisi

Hızla değişen rekabet koşulları ve nitelikli işgücü bulma zorluğu, organizasyonları gerek pazar paylarını korumaları gerekse de satışlarını arttırmaları konusunda daha etkin bir şekilde davranmaya yöneltmektedir. Organizasyonların hedeflerini yerine getirebilmeleri bütün sektörlerde yalnızca çalışanların yüksek performans göstermesiyle gerçekleşebilmektedir. İşletmelerin yüksek performans gösterebilmeleri için çalışanlarının motivasyonlarının ve iş tatminlerinin sağlanması gerekmektedir. Çalışanların iş tatmininin ve motivasyonunun yakalanması etkin bir İSG'nin sağlandığı çalışma alanlarında oluşur. Bu yüzden organizasyon içerisindeki yöneticilerin kararlarını verirken etik kurallara uygun bir şekilde karar vermesi, İSG'nin sağlanmasında çok etkin bir şekilde görev almaları gerekmektedir.

Organizasyonların en önemli parçası olan çalışanlar işletme paydaşlarına ne denli yüksek performans gösterir ve yüksek tüketici tatmini sağlarlarsa işletmelerine genel amaçlar doğrultusunda o seviyede katkı sağlayabileceklerdir. Sağlanacak bu yüksek katkı ve desteğin oluşabilmesi için de etkin İSG şartlarının sağlanması gerekir (Sökmen ve Ekmekçioğlu 2013: 88).

Organizasyon içerisinde yöneticiler faaliyetlerini sürdürürlerken aldıkları kararların uygulanması esnasında çalışanlarla ilişkilerinde bazen isteyerek, bazen de istem dışı bazı yönetmel etiğe ve ilkelere uygun olmayan tutum ve davranışlar sergileyebilmektedirler. Eğer çalışanlar idarecilerinin yönetmel etiğe uygun davranmadıklarını algırlarsa organizasyonun bütünsel başarısı için etkin öneme sahip olan güven duygusu ve atmosferi olumsuz yönde etkilenir. Bunun üzerine organizasyon içerisinde yönetmel etiğe uygun olmayan davranışların neticesinde İSG uygulamalarına da zarar verilmiş olur. Sonuç olarak iş ortamının sağlıklı ve güvenli olmadığı ortamda organizasyonel iletişim olumsuz yönde etkilenir, özsaygı yitirilir, organizasyona bağlılık duygusu ortadan kalkar, organizasyonel motivasyon azalır, iş tatminsizliği artar ve çalışanların organizasyona olan performansı olumsuz yönde etkilenmiş olur.

Meslek etiği (mesleki etik) kavramı, bazı meslek gruplarının, meslekleri ile ilişkili bir şekilde meydana getirdiği ve koruduğu, meslek üyelerine emreden, onları belirli bir biçimde davranmaya iten, bireysel eğilimlerini sınırlayan, yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten çıkmaya zorlayan, meslek içi rekabeti ayarlayan ve hizmet hedeflerini korumayı

amaçlayan mesleki kurallar ve ilkeler bütünüdür (Pehlivan, 2002: 13). Mesleki etik kavramının diğer bir yönü olan yönetsel etik kavramı ise, organizasyondaki doğru davranışlara erişebilmek adına, yöneticilerin ahlaki açıdan uygun olmayan tutum ya da davranışlarda bulunmamaları ve karşılaşılabilecekleri çıkar çatışmaları ve meydana gelen ikilemlerin çözümüne onlara yardımcı olacak ilke ve standartları ifade etmektedir (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2013: 120).

Organizasyon içerisindeki yöneticiler organizasyonel görevlerin, hedeflerin, sorumlulukların ve yararların her bir çalışana eşit bir biçimde dağıtılmasından sorumludurlar ve ancak bu sayede adil bir şekilde hakların dağıtıldığı adalet sistemi yerine getirilmiş olur. Organizasyonlarda adil ve demokratik bir yapının meydana getirilmesinde yöneticilerin tutum ve davranışlarının çok etkin bir rolü olmakta ve bu tutum ve davranışlar hem öğretici, hem de yönetilme biçimi açısından çok büyük öneme sahiptir (Pehlivan, 2002: 23). Samimi ve dürüst bir biçimde tutum ve davranış sergilemeyen yöneticiler, hem çalışanlar ile hem de organizasyon ile ilişkilerini olumsuz bir şekilde etkilerler ve bu durum neticesinde organizasyonda güven ortamı ortadan kalkmış olur. Güven ve adil bir sistemin işlemediği bir organizasyonda ise hem organizasyonel hedefler hem de etkinlik, karlılık ve verimlilik düzeyleri olumsuz bir şekilde etkilenir (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2013: 143). Organizasyonlarda yöneticilerin etik kurallara uygun bir şekilde davranmamaları durumunda işletme imajının zarar görmesi ya da satışların düşmesi gibi istenmeyen bazı olumsuzluklarla karşılaşılabilir. İşte bu yüzden yöneticiler her zaman kendi etik kurallarını ve ölçütlerini geliştirmeli ve her daim bir kontrol mekanizması kurarak uzun vadede tutum ve davranışlarını gözden geçirmelidirler (Girard, 1999: 33).

İşte bu bağlamda yönetsel etik kavramı da yöneticilerin yasadışı sayılan ancak kendi bireysel çıkarları ve kazanımlarıyla sonuçlanacak olan etik seçimler, yöneticilerin teknik konularda verdikleri etik olmayan kararlar ve günlük rutin organizasyonel işlerdeki etik dışı kararlar organizasyonlarda gözlemlenen durumlardır (Pehlivan, 2002: 35). Organizasyonlarda gözlemlenen ve yöneticilerin kararlarıyla meydana gelen etik dışı durumlar ve süreçler hiç kuşkusuz organizasyon içerisindeki İSG uygulamalarını da etkilemektedir. Organizasyonlarda İSG yani iş kazaları ve meslek hastalıklarını minimuma indirme hatta tamamen ortadan kaldırma gibi süreçler muhakkak ki her şeyden önemlidir. Bu yüzden organizasyonlarda İSG'nin etkin bir şekilde sağlanması amaçlayan, yöneticilerin kararlarını denetleyen ve yönetsel etik kavramını organizasyon içerisinde etkin bir şekilde uygulanması sağlayan bir kontrol mekanizması oluşturulmalıdır.

İşletmelerde yönetsel kararlardan dolayı meydana gelebilecek etik dışı durumlar; kaynakların yanlış kullanımı, mobing, çalışan kayırma, çalışanların sebepsiz bir şekilde işten çıkarılması, organizasyonel gücün yanlış kullanımı, kaynakların adil bir şekilde dağıtılmaması, finansal verilerin açıklık ilkesine uygun bir şekilde sağlanmaması ve çevreye zarar verme gibi durumlar sayılabilir.

Bununla beraber yönetsel etik kavramı yönetici kararlarının belirlenmesinde tutarlı, tarafsız ve gerçeklere uygun bir şekilde olmalıdır. Ayrıca çalışanların kişiliklerine saygı duymayı, oluşturulan eylemlerde adalet ve eşitlik, tarafsızlık, dürüstlük, sorumluluk, açıklık, sevgi, hoşgörü gösterme gibi evrensel değerleri esas almayı sağlayan ve yöneticilere yol gösterici olan davranış ilkelerini içermektedir (Yılmaz ve Çevik, 2011: 165). Bu doğrultuda işletme içerisinde yönetsel etik kavramının doğru bir şekilde yönetilip kontrol edilmesi gerekmektedir. Doğru ve yeterli bir yönetsel etik sürecinin uygulanması sonucunda işletmelerde İSG süreçlerinde yaşanabilecek kazaların önüne geçilebilir.

Sonuçta İSG uygulamalarında ve süreçlerinde yönetsel etik kavramının önemi çok büyüktür. Bu çalışmada ülkemizde genel olarak maden sektörlerinde meydana gelen İSG'yi etkileyen kazalar üzerine farklı bir yaklaşım getirilmeye çalışılmıştır. Maden sektöründe meydana gelen İSG'yi etkileyen kazalar ile ilgili ele alınan yaklaşımlar genellikle teknik önlemler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Kaza esnasında sensörlerin çalıştırılmaması ya da gerektiği halde çalışma alanının kapatılmaması teknik bir sorun değil, tamamen yönetsel ve etik bir sorundur. İşte bu noktada çalışmada İSG uygulamalarında yönetsel etik kavramının önemi detaylı bir şekilde vurgulanmış ve ayrıca maden sektörü üzerinde mevcut durumu analiz edebilmek için kapsamlı bir anket uygulanmıştır. Son olarak elde edilen sonuçlardan yola çıkılarak sektördeki mevcut yönetsel etik süreçlerinin iyileştirilmesine dair öneriler ve görüşler ortaya konulmuştur.

4.2. Yönetsel Etik, Motivasyon ve İş Sağlığı ve Güvenliği İlişkisi

Etik kurallara uygun yönetici kararlarıyla birlikte oluşturulmuş etkin bir İSG ortamı hiç kuşkusuz organizasyon içerisinde faaliyet gösteren çalışanların motivasyonlarını olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanların İSG açısından uygun bir çalışma ortamının oluşması için gayret gösteren etik standartlara uygun yönetici kararları ve yönetim anlayışı sayesinde organizasyonel motivasyonun ve iş tatmininin gelişmesi daha kolay olacaktır.

Yılmaz ve Çevik'in 2011 yılında bir organize sanayi bölgesinde gerçekleştirmiş olduğu çalışmada yöneticilerin adil ücretlendirme politikalarını uyguladığı, işçi sağlığına

uygun bir çalışma ortamını sağladıkları, iş güvenliğine uygun bir çalışma ortamını oluşturulduğu ve çalışanlarla etik kurallara uygun bir ilişki ve iletişim belirledikleri gözlenmiştir. İşte bu sayede çalışan motivasyonunun arttığı ve organizasyonel verimliliğin sağlandığı vurgulanmıştır.

Çevirgen ve Üngören'in 2009 yılında Alanya'da faaliyet gösteren otellerde gerçekleştirdikleri çalışmada, iş motivasyonu ile organizasyonel etik iklimi arasında pozitif bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Çalışanların hissettikleri olumlu organizasyonel ikliminin iş motivasyonunu arttırdığı gözlenmiştir. Yine aynı şekilde çalışanların etik veya etik olmayan uygulamaların farkında olduğu, organizasyonun yazılı etik kurallarının olmasının bu konuyla ilgili kurallar oluşturması ve ayrıca etik kurallara aykırı hareket eden yöneticiler için yaptırımların olması, üst yönetimin taviz vermeden bu ilkeleri uygulamasının ve son olarak etkili bir İSG ortamının oluşturulması çalışanların iş motivasyonu üzerinde olumlu bir etki sağladığı görülmüştür.

Schweper'in 2001 yılında yaptığı çalışmada satış temsilcilerinin hissettikleri olumlu etik atmosferin ve etkin bir İSG ortamının satış temsilcilerinin iş motivasyonu ve organizasyonel sadakatlerini olumlu yönde etkilediği gözlenmiştir.

Motivasyon kavramı, birtakım uyarıcıların etkisi ile bireylerin belirli bir hedefi yerine getirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmalarını şeklinde tanımlanabilir (Sökmen, 2013). Yöneticiler etkin ve verimli bir organizasyonel amaca ancak yüksek seviyede motive edilmiş çalışanlarla ulaşabilirler. Motivasyon kavramı ile ilgili evrensel nitelikte birtakım etkileyici araçlar olsa da her bireye, topluma ve organizasyona uygun bir motivasyon stratejisi tasarlamak kolay değildir. Ancak etkileyici motivasyon araçları ekonomik, psiko-sosyal, organizasyonel ve yönetsel araçlar olmak üzere dört sınıfta toplanabilmektedir (Şimşek ve diğerleri, 2005: 135).

Svensson ve Wood'un 2004 yılında yapmış oldukları çalışmada organizasyon içerisindeki ilişkilerde yönetsel etik ve güven arasındaki ilişki üzerinde durulmuştur. Yapılan bu çalışmada eğer çalışanlar yöneticilerin sergiledikleri tutum ve davranışları organizasyon etiğine uygun bir şekilde algıarlarsa ve benimserlerse bu durumun sonucunda organizasyona olan güvenlerinin arttığı vurgulanmıştır. Bu çalışma neticesinde işletme içerisinde çalışanlar alınan yönetsel kararların etik kurallara uygun olduğunu algıladıklarında iş motivasyonlarının yükselmesi sonucunda işletme içerisinde İSG'nin de etkin bir şekilde oluşturulmasıyla organizasyonel verimliliğin ve etkinliğin artırılmasına yardımcı olacağı söylenebilir.

4.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yönetmelik Etiğinin Kurumsallaşma Süreci

Yönetmelik etiğinin kurumsallaşması organizasyonel etiğinin biçimsel olarak ve net bir biçimde mevcut iş yaşamının içinde organizasyonun normal bir parçası ve yapısı olmasıdır. Organizasyonun dış politikalarında, üst yönetiminde ve çalışanların bütün iş faaliyetlerinde günlük karar almalarında etik kavramını içermesidir. Ünlü Alman sosyolog Max Weber'e göre bir işletme içerisinde; organizasyon politikalarına etik ilkeleri dahil ederek resmi olarak organizasyonun dış çevresinden bir bilirkişinin koordinasyonunda etik komitesi oluşturarak, yönetim stratejilerine ve programına yönetmelik etiğini ilave ederek organizasyonel etiğini kurumsallaştırabilir (Tsalakis ve Fritzsche: 1989).

Günümüzde organizasyonların her geçen gün biraz daha büyümesi ve gelişmesi neticesinde gittikçe daha da zor bir hale gelen uluslararası rekabet piyasasında varlığını sürdürmek için organizasyonel kimliklerini etkin bir şekilde oluşturmaları çok önemlidir. İşte bu noktada organizasyonların uluslararası rekabet koşulları içerisinde sürdürülebilirliklerini sağlamaları için kurumsallaşma algısının oluşturulması ve uluslararası yönetmelik ilkeleri ile birlikte etkin bir İSG ortamının sağlanması işletmeler için çok önemlidir. İşletmeler etkin bir İSG ortamının getirdiği faydalar ve katkılar ile bütünsel bir şekilde organizasyon içerisinde yönetmelik etiğini kurumsallaştırabilirler.

Yönetmelik etiğinin kurumsallaştırılması organizasyonun üst seviyesinden başlamaktadır. Bu durum organizasyon şemasının tabanına kadar bütün düzeylerine nüfuz etmeden tamamlanamaz. Bu süreçte organizasyonun üst, orta ve fonksiyonel birimleri katılır. Sosyal politikaların uygulanmasında bütün bu yönetim birimleri sürecin içerisinde dâhil olur. Çevre ile etkileşimin ve sosyal girdilerin kalitesini iyileştirmek bu birimlerin ortak amacı olmasına karşın, her birisinin olağan eylemleri yanında sosyal politikanın gerektirdiği birtakım farklı fonksiyonları vardır. Yani bu yönetim birimlerindeki yöneticilerin birisi topluma, diğeri de işletmeye dönük iki farklı rolü vardır (Davis ve Blomstrom, 1975: 87). Bu noktada işletme içerisinde yönetim kararlarının etik kurallara uygun bir şekilde bütünsel olarak yönetmelik etiğini de kurumsallaştırmak çok önemlidir. Kurumsal bir yapıya sahip olan yönetmelik etik kavramıyla beraber işletme içerisinde İSG uygulamaları daha etkin bir şekilde organize edilebilir.

İSG'de yönetmelik etiğinin kurumsallaştırılmasında uygulanabilecek yöntemler mevcuttur. İşletme içerisinde izlenebilecek bu yöntemler ve adımlar şunlardır:

- Yönetmelik etiğine dayalı organizasyon kültürü oluşturmak,

- Yönetmelik etiği adil bir şekilde uygulayabilecek lider belirlemek,
- İşletme içerisinde etkin bir iletişim kültürünü sağlamak,
- İSG'yi etkin bir şekilde denetleyen kontrol mekanizması oluşturmak,
- Organizasyonun bütünsel olarak bu sürece destek olmasıdır.

Sonuç olarak, iyi bir şekilde organize olunarak oluşturulmuş ve kurumsallaşmış yönetmelik etik kavramı ve uygulamaları organizasyon içerisindeki hem iş faaliyetlerinde hem de bütün fonksiyonel süreçlerde İSG'nin etkin bir şekilde uygulanmasına önemli bir katkı sağlayarak destek olur.

4.4. Yönetmelik Etik Kavramının Dünyadaki İş Sağlığı ve Güvenliğindeki Yeri

Artan rekabet koşullarıyla beraber üretim yoğun sektörlerin çeşitlenmesi ve organizasyonel faaliyetler ile iş süreçlerinin karmaşıklığı organizasyonlarda İSG'ye dair uygulamaların önemini arttırmıştır.

Dünyada yönetim kararlarının etik kurallara uygun olmayıp işletme içerisinde yönetmelik etiğın sağlıklı bir şekilde uygulanmaması sonucu İSG uygulamalarına dair yaşanan birçok durum söz konusudur. Yetersiz İSG uygulamaları genellikle maden, inşaat, kimyasal üretim, ağır sanayi, petro-kimya, nükleer enerji ve elektrik üretimi sektörlerinde yaşanmaktadır. Bu sektörlerde yaşanan ve çalışan sağlığını olumsuz yönde etkileyen birçok iş kazası yaşanması sonucu yüzbinlerce çalışan yaralanmış ya da hayatını kaybetmiştir. Bu yüzden yönetmelik etik kavramının işletme içerisinde her zaman etkin bir şekilde uygulanması İSG'nin uygulanmasında çok önemlidir.

İçinde bulunduğumuz 21. yüzyılda bile çalışmanın savaştan üç kat daha tehlikeli olduğu, içki, uyuşturucu gibi zararlı maddelerden ya da savaşlardan daha fazla insan öldürdüğü savaşlar yüzünden yılda 650 bin insan ölürken, iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle her yıl 2 milyon insanın öldüğü belirtilmektedir (Lloyd ve Mitchinson, 2008: 81). Günümüzde araştırmalar dünya genelinde her saniye üç işçinin iş kazası sonucu yaralanmakta olduğunu, her üç dakikada bir işçinin iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu ölmekte olduğunu ortaya koymaktadır (Kuru, 2000: 5). Ayrıca iş çevresinde meydana gelen bu durumların ve kazaların pek çoğunun oluşması önlenmektedir. Bu önlemlerin alınmasında yönetmelik etik kavramının ve uygulamalarının önemi çok büyüktür.

Organizasyonların etik kurallara uygunluğuna yönelik birçok denetim sistemi bulunmaktadır. Yönetmelik etiğın uygulanmasının değerlendirilmesi noktasında önemli

uygulamalardan birisi organizasyondaki davranışları ve süreçleri toplam kalite yönetimi çerçevesinde belirlenmiş kurallara bağlayan ve bu kuralların korunmasını denetleyen Uluslararası Standartlar Teşkilatı (ISO) tarafından belirlenen kalite standartlarıdır. Organizasyonların paydaşlarına daha kaliteli ve güvenilir ürün ve hizmet sunma sorumluluğunu vurgulayan ISO 9000 ve işletmelerin çevreye karşı olan sorumluluklarını düzenleyen ve belirleyen ISO 14000 serileri gibi standartlar yıllardır uygulanmaktadır (Hasanefendioğlu, 2004: 275).

ISO standartlarını uygulayan organizasyonlarda İSG süreçlerinin daha etkin bir şekilde uygulandığı ve bu süreçlerin kontrol edildiği söylenebilir. Bunun sonucu olarak organizasyonlarda iş motivasyonunda ve işletmeye olan sadakatin arttığı da söylenebilir.

Lisa Dercks 2001 yılında ele aldığı makalesinde 2009 yılında Avrupa Komisyonunda yaşanan etik dışı durumlar sonucu meydana gelen sorunları ele almış ve bu kapsamda komisyona bir etik programı önermiştir. Bu etik programda yer alan durumlar şunlardır (Sayiner, 2005: 108):

- Organizasyonel değerlerin tespiti,
- Etik davranış kodlarının geliştirmesi,
- Bir etik komitenin kurulması,
- Etik ilkelerin benimsenmesi üzerine katılımın zorunlu olduğu bir programın hazırlanması,
- Performans değerlendirme sistemine etik değerlendirme kavramının da eklenmesi,
- Üst yönetimin liderlik yapabilmesi için etik konularda eğitim programına alınması,
- Sistemin işleyişini denetleyebilmek için bir sosyal denetim kurumu oluşturulması önerilmiştir.

Sonuç olarak, tüm dünyada artan iş gücü ihtiyacının ve üretimin çeşitlenmesi neticesinde yönetsel etik kurallarının doğru bir şekilde uygulanmasıyla beraber İSG uygulamalarının önemi ciddi bir şekilde artmıştır. Bu kapsamda işletmeler hem hukuksal hem de bağlı oldukları devlet yönetim mekanizmaları tarafından denetim altına alınmaktadırlar. Bu denetimler neticesinde İSG uygulamalarının etkili bir şekilde uygulanması amaçlanarak iş kazaları ve meslek hastalıklarının yaşanmaması için yeni çözümler ve önlemler alınmak istenmektedir.

4.5. Yönetmelik Kavramının Türkiye'deki İş Sağlığı ve Güvenliğindeki Yeri

Türkiye'de sanayinin gelişmesine paralel olarak iş sağlığı ve güvenliği sorunları da ortaya çıkmıştır. Ölümlü ve yaralanmalı iş kazalarının sonuçları hem dramatik hem de kolayca tespit edilebilir olması nedeniyle meslek hastalıklarına oranla daha güvenilir bir şekilde resmi istatistiklere geçmiştir. Ayrıca meslek hastalıkları tanısı ile meslek hastalıklarına bağlı maluliyet sayısı sıkça karıştırılmakta ve tespit edilen meslek hastalıkları olduğundan daha düşük zannedilerek sıkça eleştirilmektedir. Dünya'da birçok gelişmekte olan ülkede çalışanlar tamamen kayıt altına alınamamış ve buna bağlı olarak İSG istatistikleri uluslararası kamuoyu ile paylaşılammıştır. Bu durum, AB ile İSG istatistiklerini düzenli olarak paylaşan Türkiye'nin durumunun olduğundan daha kötü gösterilmesine sebep olmaktadır. Bununla beraber, AB yetkilileri tarafından ifade edildiğine göre, uyum konusunda en iyi olduğumuz alanlardan biri İSG'dir. Hukuki düzenlemeler açısından güçlü bir altyapıya sahip ülkemizde temel sorun, İSG hukukunun tam olarak hayata geçirilememesi ile yönetmelik kavramının etkin bir şekilde uygulanamamasıdır. Mevzuata göre işyerinde İSG uygulamalarının organizasyonundan sorumlu olan İSG Kurullarıdır. Bu kurullar gelişmesini tamamlamış ülkelerde uzun süredir görülmekte ve etkin bir şekilde çalışmaktadır. Ülkemizde ise ilk kez 1475 sayılı İş Kanunu ile yürürlüğe konulan İSG Kurullarının etkinliği ise 2012 yılında çıkan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte artmıştır.

İşyerlerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi teknik, yönetmelik ve sosyal boyutları olan çok yönlü çalışmalarla mümkün olmaktadır. İSG Kurulları da bunları sağlamada yardımcı mekanizmalardan birisidir. Yapılan araştırmalar uzun vadeli ve kararlı bir şekilde uygulandığında bu mekanizmaların iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltabileceği, çalışma barışına katkıda bulunacağını, işletmelerde ve çalışma alanlarında etkili bir denetim mekanizması oluşabileceğini ortaya koymaktadır. İş kazası ve meslek hastalıklarını önleme noktasında yararlanılan araçlardan en önemlisi yönetmelik kavramının tüm organizasyonda hâkim bir rol oynamasıdır (Yılmaz, 2010). Ancak yönetmelik etiği önceleyen ve önemseyen bir anlayış işyerinde hakim olursa iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilir.

Ülkemizde 2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun çıkması ile birlikte İSG kavramı mevcut İş Kanunu'ndan bağımsız bir hüviyet kazanmıştır. Bununla beraber 18 Ocak 2013 tarihinde İSG Kurulları ile ilgili kanun 6331 sayılı kanunun 22. ve 30. maddeleri dayanak gösterilerek yeni bir İSG Kurulları hakkında yönetmelik

çıkarılmıştır. Bahsi geçen bu kanuna göre “İSG Kurulunun görev ve yetkileri şunlardır (Resmi Gazete, 2013);

- İşyerinin niteliğine uygun bir İSG iç yönerge taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve yönergenin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak,
- İSG konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek,
- İşyerinde İSG’ye ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak,
- İşyerinde meydana gelen her iş kazası ve işyerinde meydana gelen ancak iş kazası olarak değerlendirilmeyen işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğratma potansiyeli olan olayları veya meslek hastalığında yahut İSG ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma ve incelemeyi yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek,
- İşyerinde İSG eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurullarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek ve eksiklik görülmesi halinde geri bildirimde bulunmak,
- İşyerinde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulamalarını kontrol etmek,
- İşyerinde yangın, doğal afet, sabotaj ve benzeri tehlikeler için alınan tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek,
- İşyerinin İSG durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yılki çalışmaları değerlendirmek, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları değerlendirerek belirlemek ve işverene teklifte bulunmak,
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13 üncü maddesinde belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı talepleri ile ilgili acilen toplanarak karar vermek,
- İşyerinde teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmaktır.”

Ülkemizde yetersiz ve eksik İSG uygulamalarının neden olduğu kazalar ve meslek hastalıkları çoğunlukla maden, inşaat, taşımacılık ve ağır sanayi sektörlerinde yaşanmaktadır. İş sağlığını ve güvenliğini olumsuz bir şekilde etkileyen işyerlerindeki kazalar ve güvenlik ihlalleri yüzbinlerce çalışanın yaralanmasına ve hatta bazılarının hayatını kaybetmesine sebep olmaktadır. İşte bu yüzden yönetsel etik uygulamalarının organizasyonlarda ve onların çalışma alanlarında her daim etkin bir biçimde uygulanması son derece önemlidir.



5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE YÖNETSEL ETİĞİN YERİ: ZONGULDAK İLİNDEKİ MADEN İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde araştırmanın amacı ve önemi ile birlikte araştırmanın yöntemi ve sınırlılıkları açıklanmıştır. Daha sonra araştırmada kullanılan yöntemler, uygulanacak anket formunun oluşturulması, araştırmanın kapsamı, evreni ve örnekleme açıklanmıştır. Araştırmaya uygun olarak belirlenmiş hipotezlerin doğruluğu kullanılan veri analiz tekniklerine göre analiz edilerek elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Son olarak çalışmada sonuç ve öneriler yazılarak değerlendirme yapılmıştır.

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Son yıllarda İSG kavramı daha stratejik bir öneme ulaşarak çalışma hayatının en temel konularından birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla beraber günümüzde çalışma alanlarında İSG ile ilgili yükümlülüklerin uygulanması noktasında ciddi sorunlar meydana gelmektedir. Ülkemizde İSG ile ilgili yükümlülüklerin uygulanabilirliğini olumsuz yönde etkileyen en önemli konulardan birisi yönetsel etik kavramının doğru bir şekilde uygulanmaması olarak karşımıza çıkmaktadır.

Literatürde yönetsel etik değerler konusunda yapılmış olan çalışma sayısı oldukça sınırlı kalmıştır. Bu kapsamda ülkemizdeki maden sektöründe faaliyet gösteren işletmelerdeki İSG alanında alınan önlemler, kurallar ve bunların sağlıklı bir şekilde yönetsel etik standartlarında uygulanabilirliğini ölçmek adına bir araştırma anket formu hazırlanmıştır. Hazırlanan bu araştırma anket formu ülkemizde maden sektörünün en önemli bölgelerinden birisi olan Zonguldak bölgesinde faaliyet gösteren kamu ve özel maden işletmeleri üzerinde uygulanmıştır. Anketlerin uygulanması sonucu elde edilen veriler uygun yöntemler ve programların yardımıyla analiz edilmiştir. Sonuç olarak araştırma sonuçlarından elde edilen tespitler doğrultusunda sunulan öneriler, sektördeki sorunlara çözüm üretmede bir yol haritası niteliği taşımaktadır.

5.2. Araştırmanın Kapsamı, Evreni ve Örneklem Seçimi

Araştırma kapsamında anket formlarının uygulanacağı yerler, Zonguldak ilinde bulunan kamu ve özel maden işletmeleri olarak belirlenmiştir. Zonguldak ilinde 4 tanesi kamu işletmesi olmak üzere toplam 33 maden ocağında faaliyet gösteren işletme bulunmaktadır. Özel işletmelerin sahaları devlete ait olup rödevans sistemi ile

işletilmektedir. Bu ocaklarda Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na ait Mart 2019 çalışan istatistiklerine göre yaklaşık 1.931 çalışan istihdam edilmektedir. Kamu işletmelerinde ise 5.595 çalışan istihdam edilmektedir. E-mail ve telefon ile iletişim kurularak bu bölgedeki kömür ocaklarının faaliyet hacimlerini ve çalışan sayılarının büyüklüğünü göz önünde bulundurup kamu ve özel sektör maden işletmeleri belirlenmiştir. Bölgede bulunan 4 kamu işletmesine ilave olarak Armutçuk, Kozlu, Üzülmez ve Karadon rödevans sahalarının her birinden özel sektör işletmesi kömür ocakları da seçilmiştir.

Araştırmada, kamu ve özel sektör maden işletmelerinde anket formlarının uygulanacağı kişiler tesadüfi örnekleme seçim yöntemi kullanılarak belirlenmiştir Tesadüfi örnekleme yönteminde; "Tüm birimler seçimde eşit şansa sahiptir. Uygulamada bütün birimler listelenir ve listeden rastgele birimler seçilir (Kılıç, 2013: 45).

Bu doğrultuda % 95 güven aralığında ve % 5 hata payı ile hem kamu hem de özel sektör maden işletmeleri göz önünde bulundurularak anket formlarının uygulanacağı kişi sayısı Tablo 4.1'deki örneklem büyüklükleri tablosundan yararlanılarak yaklaşık 370 kişi olarak belirlenmiştir. Bu bölgedeki maden işletmelerinde personel devir hızının günlük ve aylık bazda çok yüksek olması örneklem seçimini etkilemektedir. Ancak araştırmanın daha iyi sonuçlar vermesi ve bulguların daha sağlıklı olması açısından, anketler 300'ü özel sektör maden işletmesi çalışanlarına, 450'si ise kamu işletmesi maden çalışanlarına olmak üzere toplam 750 kişiye dağıtılmış, dağıtılan anketlerin hepsi incelenerek tutarlı cevaplara sahip olan 616 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Evren Büyük- lüğü	± 0.03 örnekleme hatası (d)			± 0.05 örnekleme hatası (d)			± 0.10 örnekleme hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Tablo 5.1. $\alpha = 0.05$ İçin Örneklem Büyüklükleri

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s.50

Kamu ve özel sektör kömür işletmelerini analiz ederken, kamu işletmelerinde hem işverenin devlet olmasını hem de kar elde etme baskısı altında olmamasını göz önünde bulundurarak analizler yapılmıştır.

Özetle, kamu işletmesi kömür ocakları çalışanları ile özel sektör işletmesi kömür ocakları çalışanlarının hem yönetsel etik algı düzeyi açısından hem de uyulması gereken İSG yükümlülükleri algı düzeyi açısından sunulan önermeler üzerindeki görüşleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığına bakılmıştır.

5.3. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemlerinden, anket yöntemi uygulanmıştır. Zonguldak ilinde bulunan ve daha önceden belirlenen hem kamu ocaklarına hem de rödevans sistemi ile işletilen ocaklara sırasıyla gidilerek bir saha çalışması yapılmış, anketler uygulanmış ve veriler toplanmıştır. Anket formları 3 ana kısımdan oluşmaktadır.

Birinci kısımda, kamu ve özel işletme kömür ocakları çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır.

İkinci kısımda, kamu ve özel işletme kömür ocakları çalışanlarının işletmede yönetsel etik algı düzeylerini ölçmeye yönelik olan Neumann ve Reiche (1979) tarafından geliştirilen ve daha sonra Nihal Yılmaz (2015) tarafından uygulanan “İş Etiğine Yönelik Tutumla” (ATBEQ) ölçeğinden (6’lı Likert Ölçeği; 1= Hiçbir Zaman; 6= Her Zaman) yararlanılmıştır.

Üçüncü kısım ise, yine kamu ve özel işletme kömür ocakları çalışanlarının 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki (md.4-18) işverenin sorumluluk ve yükümlülükleri açısından işletmenin İSG mevzuatına uygunluğunu ölçmeye dayalı 6’lı Likert Ölçeği (1= Hiçbir Zaman; 6= Her Zaman) kullanılarak oluşturulmuştur.

5.4. Araştırmanın Yöntemi ve Verilerin Analizi

Çalışmanın bu bölümünde, belirlenen amaç doğrultusunda kamu işletmesi ocak çalışanları ile özel sektör işletmesi ocak çalışanlarının yönetsel etik algı düzeylerini ve işletmelerin İSG mevzuatına uygunluğunu ölçmek üzere hazırlanan anketlerden elde edilen verilerin karşılaştırmalı analizi ve bulguları sunulmuştur. Bu kapsamda öncelikle anket sorularının güvenilirlik analizi yapılmış ve örneklemelere ilişkin frekans analizleri

belirlenmiştir. Ardından araştırma soruları ve hipotezleri ortaya konmuştur. Belirlenen bu hipotezler Bağımsız Örneklem t-Testi yöntemi uygulanarak test edilmiştir.

5.4.1. Güvenilirlik Analizi

Şencan ve Özdamar'ın çalışmalarında (akt. Yılmaz, 2015) hazırlanmış ankete verilen yanıtların iç tutarlılığını ölçmeye yarayan Cronbach Alpha katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan ölçütler aşağıdaki gibidir:

- $\alpha > 0,80$ ise; veri toplama aracı yüksek derecede güvenilir,
- $0,60 < \alpha < 0,80$ ise; ölçme aracı güçlü düzeyde,
- $0,40 < \alpha < 0,60$ ise; ölçme aracı orta derecede,
- $0,20 < \alpha < 0,39$ ise; ölçme aracı düşük seviyede,
- $\alpha < 0,20$ ise; veri toplama aracı zayıf ilişki düzeyinde güvenilirliğe sahiptir (Şencan, 2005: 253; Özdamar, 2002: 673).

5.4.1.1. Yönetmelik etik ve iş etiğine yönelik tutumlar (atbeq) ölçeği güvenilirlik analizi

Kamu ve özel işletme kömür ocakları çalışanlarının işletmede yönetmelik etik algı düzeylerini ölçmeye yönelik olan Neumann ve Reiche (1979) tarafından geliştirilen “İş Etiğine Yönelik Tutumlar” (ATBEQ) ölçeğinin Cronbach α güvenilirlik analizi değeri 0,745 olarak hesaplanmıştır. Araştırmalarda Cronbach α değerinin 0,60 ile 0,80 aralığında olduğunda güçlü düzeyde kabul edilebilir bir değer olduğu belirtilmektedir. Bu durumda araştırmada güvenilirlik analizinden çıkan 0,745 değerinin uyumlu iç tutarlılık seviyesini gösterdiği tespit edilmiştir. Çalışmadaki bu veri setinin araştırmaya uygun olduğu söylenebilir (Bageac ve diğerleri, 2011: 391 – 406).

5.4.1.2. Uyulması gereken İSG yükümlülükleri ölçeği güvenilirlik analizi

Kamu ve özel işletme kömür ocakları çalışanlarının 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki (md.4-18) işverenin sorumluluk ve yükümlülükleri açısından işletmenin İSG mevzuatına uygunluğunu ölçmeye dayalı 6'lı Likert ölçeğinin Cronbach α güvenilirlik analizi değeri 0,903 olarak hesaplanmıştır. Araştırmalarda Cronbach α değerinin 0,80'den yüksek olduğu durumlarda veri toplama aracının yüksek derecede güvenilir olduğu kabul edilir. Bu araştırmadaki güvenilirlik analizinden çıkan 0,903 değerinin güçlü bir şekilde uyumlu iç tutarlılık seviyesini gösterdiği tespit edilmiştir.

Çalışmada yer alan bu veri setinin araştırmaya uygun olduğu söylenebilir (Park ve diğerleri, 2005: 394).

5.4.2. Örneklemeye İlişkin İstatistikler ve Frekans Analizleri

Bu kısımda kamu işletmesi ocak çalışanları ile özel işletme ocak çalışanlarına ait sosyo-demografik tanımlayıcı bilgilere ait istatistikler verilmiş ve frekans analizleri yapılmıştır. Araştırmaya kamu maden işletmesi tarafından 354 ve özel maden işletmesi tarafından 262 çalışan ile birlikte toplamda 616 kişi katılmıştır.

YAŞ	Frekans (n)	Yüzde (%)
18 – 30	112	18
31 – 40	332	54
41 – 50	158	26
51 – 60	14	2
ÖĞRENİM DURUMU		
İlkokul	150	25
Ortaokul	200	32
Lise	230	37
Üniversite	36	6
MEDENİ DURUM		
Evli	498	81
Bekar	118	19
TOPLAM İŞ TECRÜBESİ		
1 yıldan az	28	5
1 – 5 yıl	66	10
6 – 10 yıl	172	28
11 yıl ve üstü	350	57
MADEN SEKTÖRÜNDEKİ TOPLAM İŞ TECRÜBESİ		
1 yıldan az	38	6
1 – 5 yıl	80	13
6 – 10 yıl	176	29
11 yıl ve üstü	322	52
MEVCUT İŞYERLERİNDEKİ TOPLAM İŞ TECRÜBESİ		
1 yıldan az	56	9
1 – 5 yıl	186	30
6 – 10 yıl	158	26
11 yıl ve üstü	216	35
ÜÇ GÜNDEN FAZLA İSTİRAHAT GEREKTİREN İŞ KAZASI GEÇİRME DURUMU		
Evet	382	62
Hayır	234	38
İŞLETMEDE ÇALIŞTIKLARI YER		
Yeraltı	554	90
Yerüstü	62	10
İŞLETME TÜRÜ		
Kamu	354	57
Özel	262	43

Tablo 5.2. Çalışanların Demografik Verilere Göre Frekans Dağılımı

5.4.3. Araştırma Soruları ve Hipotezleri

Bu çalışmanın amacı doğrultusunda cevap aranan sorular ve araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

5.4.3.1. İş Sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ile yönetsel etik algı düzeylerine göre araştırma soruları ve hipotezleri

Öncelikle araştırmamız kapsamında ele aldığımız 4 özel ve 2 kamu maden işletmeleri özelinde ayrı ayrı alt hipotezler oluşturulmuştur. Ardından bu hipotezler ilgili istatistiksel analiz yöntemleriyle test edilmiştir.

* Özel-1 işletme yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyi ortalamalarına göre farklılık göstermekte midir?

- H_{1a}: Özel-1 işletme yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyi ortalaması arasında anlamlı bir fark vardır.

* Özel-2 işletme yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyi ortalamalarına göre farklılık göstermekte midir?

- H_{1b}: Özel-2 işletme yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyi ortalaması arasında anlamlı bir fark vardır.

* Özel-3 işletme yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyi ortalamalarına göre farklılık göstermekte midir?

- H_{1c}: Özel-3 işletme yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyi ortalaması arasında anlamlı bir fark vardır.

* Özel-4 işletme yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyi ortalamalarına göre farklılık göstermekte midir?

- H_{1d}: Özel-4 işletme yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyi ortalaması arasında anlamlı bir fark vardır.

* Kamu-1 işletme yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyi ortalamalarına göre farklılık göstermekte midir?

- H_{1e}: Kamu-1 işletme yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyi ortalaması arasında anlamlı bir fark vardır.

* Kamu-2 işletme yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyi ortalamalarına göre farklılık göstermekte midir?

- H_{1f}: Kamu-2 işletme yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyi ortalaması arasında anlamlı bir fark vardır.

Ayrıca bu alt hipotezlere ek olarak kamu ve özel maden işletmelerini karşılaştırmak için aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

* Özel işletme yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyi ortalamalarına göre farklılık göstermekte midir?

- H_{2a}: Özel işletme yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyi ortalaması arasında anlamlı bir fark vardır.

* Kamu işletmesi yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyi ortalamalarına göre farklılık göstermekte midir?

- H_{2b}: Kamu işletmesi yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyi ortalaması arasında anlamlı bir fark vardır.

5.4.4. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Çalışanlarının yönetsel etik algı düzeyini ve işletme yöneticilerinin İSG yükümlülüklerine uygunluğunu ölçmede kullanılan sorulara verilen cevapların ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını ortaya koymak için Bağımsız Örneklem t- Testi uygulanmıştır. İlk kısımda her işletme kendi içerisinde bağımsız değerlendirilerek yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalamaları ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyi ortalamaları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığına bakılmıştır. İkinci kısımda ise işletmeler özel ve kamu diye ikiye ayrılarak yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalamaları ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyi ortalamaları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığına bakılmıştır. Bağımsız Örneklem t-Test analiz sonuçları $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde p değeri ($p<\alpha=0,05$) dikkate alınarak değerlendirme yapılmıştır. Anlamlılık değeri olan bu değer 0,05'den küçük olduğu zaman iki grup arasında anlamlı bir farklılık vardır denir (Eymen, 2007: 168) ve bu durumda hipotez kabul edilmektedir. Bu değer 0,05'den küçük olduğu zaman iki grup arasında anlamlı bir farklılık yoktur denir ve bu durumda hipotez reddedilmektedir.

“T” testi herhangi bir konuda belirli öngörülerde bulunulduğunda bu öngörünün doğruluk derecesini test etmek amacıyla uygulanan bir analiz yöntemidir. (Gafuroğlu, 2007: 98). Bağımlı gruplar “t” testi iki bağımsız grubun ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test etmek için kullanılan istatistiksel analiz yöntemidir. Bağımlı gruplar “t” testinin test istatistiği gruplar arası eşitliğin olup olmamasını analiz etmektedir. “T” testi sadece iki grup arasında karşılaştırma yapmaya imkân tanıdığından eşleştirilmiş iki grup arasındaki farklılıkların incelenmesine yönelik parametrik testtir (Sipahi ve diğerleri, 2010: 134 – 139). “T” testi (independent samples “t” test/bağımsız örneklem “t” testi) iki grubun ortalamaları karşılaştırılarak aradaki farkın rastlantısal mı, yoksa istatistiksel olarak anlamlı mı olduğuna karar vermek için kullanılmaktadır.

Bilinen istatistiksel analiz yöntemlerinin kullanılmasına göre iki değişkene ait veri ortalamalarının analizinde “t” testi kullanılmıştır. Bu çalışmada yer alan işletmelere ait ortalamaların karşılaştırılmasında “t” testi kullanılmıştır.

5.4.4.1. Yönetsel etiğe (ATBEQ) ve uyulması gereken İSG yükümlülüklerine yönelik tutumlar ölçeği bağımsız örneklem t-test analiz sonuçları

Bu kısımda araştırma doğrultusunda yönetsel etiğe ve uyulması gereken İSG yükümlülüklerine yönelik tutumlar için öne sürülmüş olan her bir hipotez, ilgili hipotezin

“t” test analizi kullanılması sonucunda ortaya çıkan değerler ve bu değerlerin kabul edilip edilmeme durumu aşağıda tablolar halinde gösterilmiştir.

Grup İstatistikleri					t-Test for Equality of Means		
İşletme Türü Özel-1	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)	
Hipotez	H _{1a}	özel_y_etik1	56	4,3214	0,61183	-2,374	0,000
		özel_isg1	56	5,8571	0,35635	-2,454	

Tablo 5.3. Özel 1 İşletmesi İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Tablo 5.3’e bakıldığında, “İşletme Türü Özel-1” değişkeninin ortalamaları “5,8571 (özel_isg1) > 4,3214 (özel_y_etik1)” şeklinde sıralanmıştır. Burada iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları algı düzeyi ortalamasının yönetsel etik algı düzeyi ortalamasına göre daha yüksek önemde olduğu gözlenmiştir. Ortalamalar arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Levene Varyansların Eşitliği Testi uygulanmış ve Sig. (2-tailed) değerine bakılmıştır. Burada öncelikle “t” testinde 0,05 (%5) anlamlılık düzeyi kabul edilmiştir. Anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050’den küçük olduğu (p=0,000<0,050) belirlenmiştir. Dolayısıyla Özel-1 işletmesi yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyleri ortalaması arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ve H_{1a} hipotezinin kabul edildiğini söyleyebiliriz.

Grup İstatistikleri					t-Test for Equality of Means		
İşletme Türü Özel-2	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)	
Hipotez	H _{1b}	özel_y_etik2	70	4,3429	0,90563	-1,370	0,098
		özel_isg2	70	5,7143	0,72174	-1,474	

Tablo 5.4. Özel 2 İşletmesi İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Tablo 5.4’e bakıldığında, “İşletme Türü Özel-2” değişkeninin ortalamaları “5,7143 (özel_isg2) > 4,3429 (özel_y_etik2)” şeklinde sıralanmıştır. Burada iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları algı düzeyi ortalamasının yönetsel etik algı düzeyi ortalamasına göre daha yüksek önemde olduğu gözlenmiştir. Ortalamalar arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Levene Varyansların Eşitliği Testi uygulanmış ve Sig. (2-tailed) değerine bakılmıştır. Burada öncelikle “t” testinde 0,05 (%5) anlamlılık düzeyi kabul edilmiştir. Anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050’den büyük olduğu (p=0,098>0,050) belirlenmiştir. Dolayısıyla Özel-2 işletmesi yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyleri ortalaması arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ve H_{1b} hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz.

Grup İstatistikleri					t-Test for Equality of Means		
İşletme Türü Özel-3		Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
Hipotez	H _{1c}	özel_y_etik3	74	4,0270	0,83288	-2,410	0,025
		özel_isg3	74	4,2432	0,94031	-2,635	

Tablo 5.5. Özel 3 İşletmesi İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Tablo 5.5'e bakıldığında, "İşletme Türü Özel-3" değişkeninin ortalamaları "4,2432 (özel_isg3) > 4,0270 (özel_y_etik3)" şeklinde sıralanmıştır. Burada iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları algı düzeyi ortalamasının yönetsel etik algı düzeyi ortalamasına göre daha yüksek önemde olduğu gözlenmiştir. Ortalamalar arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Levene Varyansların Eşitliği Testi uygulanmış ve Sig. (2-tailed) değerine bakılmıştır. Burada öncelikle "t" testinde 0,05 (%5) anlamlılık düzeyi kabul edilmiştir. Anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den küçük olduğu (p=0,025<0,050) belirlenmiştir. Dolayısıyla Özel-3 işletmesi yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyleri ortalaması arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ve H_{1c} hipotezinin kabul edildiğini söyleyebiliriz.

Grup İstatistikleri					t-Test for Equality of Means		
İşletme Türü Özel-4		Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
Hipotez	H _{1d}	özel_y_etik4	62	4,3871	0,71542	-3,143	0,038
		özel_isg4	62	5,3871	0,66059	-3,435	

Tablo 5.6. Özel 4 İşletmesi İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Tablo 5.6'ya bakıldığında, "İşletme Türü Özel-4" değişkeninin ortalamaları "5,3871 (özel_isg4) > 4,3871 (özel_y_etik4)" şeklinde sıralanmıştır. Burada iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları algı düzeyi ortalamasının yönetsel etik algı düzeyi ortalamasına göre daha yüksek önemde olduğu gözlenmiştir. Ortalamalar arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Levene Varyansların Eşitliği Testi uygulanmış ve Sig. (2-tailed) değerine bakılmıştır. Burada öncelikle "t" testinde 0,05 (%5) anlamlılık düzeyi kabul edilmiştir. Anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den küçük olduğu (p=0,038<0,050) belirlenmiştir. Dolayısıyla Özel-4 işletmesi yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyleri ortalaması arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ve H_{1d} hipotezinin kabul edildiğini söyleyebiliriz.

Grup İstatistikleri					t-Test for Equality of Means		
İşletme Türü Kamu-1		Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
Hipotez	H _{1e}	kamu_y_etik1	226	4,0796	0,89783	-1,302	0,030
		kamu_isg1	226	5,4159	0,72857	-1,021	

Tablo 5.7. Kamu 1 İşletmesi İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Tablo 5.7'ye bakıldığında, “İşletme Türü Kamu-1” değişkeninin ortalamaları “5,4159 (kamu_isg1) > 4,0796 (kamu_y_etik1)” şeklinde sıralanmıştır. Burada iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları algı düzeyi ortalamasının yönetsel etik algı düzeyi ortalamasına göre daha yüksek önemde olduğu gözlenmiştir. Ortalamalar arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Levene Varyansların Eşitliği Testi uygulanmış ve Sig. (2-tailed) değerine bakılmıştır. Burada öncelikle “t” testinde 0,05 (%5) anlamlılık düzeyi kabul edilmiştir. Anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den küçük olduğu ($p=0,030<0,050$) belirlenmiştir. Dolayısıyla Kamu-1 işletmesi yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyleri ortalaması arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ve H_{1e} hipotezinin kabul edildiğini söyleyebiliriz.

Grup İstatistikleri					t-Test for Equality of Means		
İşletme Türü Kamu-2	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)	
Hipotez	H_{1f}	kamu_y_etik2	128	4,0469	1,07541	1,105	0,044
		kamu_isg2	128	5,3281	0,77776	1,805	

Tablo 5.8. Kamu 2 İşletmesi İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Tablo 5.8'e bakıldığında, “İşletme Türü Kamu-2” değişkeninin ortalamaları “5,3281 (kamu_isg2) > 4,0469 (kamu_y_etik2)” şeklinde sıralanmıştır. Burada iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları algı düzeyi ortalamasının yönetsel etik algı düzeyi ortalamasına göre daha yüksek önemde olduğu gözlenmiştir. Ortalamalar arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Levene Varyansların Eşitliği Testi uygulanmış ve Sig. (2-tailed) değerine bakılmıştır. Burada öncelikle “t” testinde 0,05 (%5) anlamlılık düzeyi kabul edilmiştir. Anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den küçük olduğu ($p=0,044<0,050$) belirlenmiştir. Dolayısıyla Kamu-2 işletmesi yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyleri ortalaması arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ve H_{1f} hipotezinin kabul edildiğini söyleyebiliriz.

Grup İstatistikleri					t-Test for Equality of Means		
İşletme Türü Özel	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)	
Hipotez	H_{2a}	özel_y_etik_ort	262	4,2595	0,84521	-1,321	0,042
		özel_isg_ort	262	5,2519	0,47431	-1,952	

Tablo 5.9. Özel Maden İşletmelerinin Ortalaması İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Tablo 5.9'a bakıldığında, "İşletme Türü Özel" değişkeninin ortalamaları "5,2519 (özel_isg_ort) > 4,2595 (özel_y_etik_ort)" şeklinde sıralanmıştır. Burada kamu çalışanları açısından bakıldığında iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları algı düzeyi ortalamasının yönetsel etik algı düzeyi ortalamasına göre daha yüksek önemde olduğu gözlenmiştir. Ortalamalar arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Levene Varyansların Eşitliği Testi uygulanmış ve Sig. (2-tailed) değerine bakılmıştır. Burada öncelikle "t" testinde 0,05 (%5) anlamlılık düzeyi kabul edilmiştir. Anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den küçük olduğu ($p=0,042<0,050$) belirlenmiştir. Dolayısıyla Özel işletmelerin yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyleri ortalaması arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ve H_{2a} hipotezinin kabul edildiğini söyleyebiliriz.

Grup İstatistikleri					t-Test for Equality of Means		
İşletme Türü Kamu	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)	
Hipotez	H_{2b}	kamu_y_etik_ort	354	5,1814	0,41259	-1,087	0,011
		kamu_isg_ort	354	5,4359	0,63698	-1,174	

Tablo 5.10. Kamu Maden İşletmelerinin Ortalaması İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Tablo 5.10'a bakıldığında, "İşletme Türü Kamu" değişkeninin ortalamaları "5,4359 (kamu_isg_ort) > 5,1814 (kamu_y_etik_ort)" şeklinde sıralanmıştır. Burada kamu çalışanları açısından bakıldığında iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları algı düzeyi ortalamasının yönetsel etik algı düzeyi ortalamasına göre daha yüksek önemde olduğu gözlenmiştir. Ortalamalar arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Levene Varyansların Eşitliği Testi uygulanmış ve Sig. (2-tailed) değerine bakılmıştır. Burada öncelikle "t" testinde 0,05 (%5) anlamlılık düzeyi kabul edilmiştir. Anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den küçük olduğu ($p=0,011<0,050$) belirlenmiştir. Dolayısıyla Kamu işletmelerin yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyleri ortalaması arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ve H_{2b} hipotezinin kabul edildiğini söyleyebiliriz.

5.4.5. Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları

Bu bölümde hipotez sonuçlarının analizlerdeki bulgular bağlamında kabul edilip edilmeme durumu Tablo 5.11’de toplu halde verilmiştir. Hipotezlerde saptanan anlamlı farkların olup olmaması söz konusu hipotezin kabul ya da ret edilme durumlarını sağlamıştır.

Hipotezler		Sonuç
H _{1a}	Özel-1 işletmesi yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyi ortalaması arasında anlamlı bir fark vardır.	Kabul Edilmiştir
H _{1b}	Özel-2 işletmesi yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyi ortalaması arasında anlamlı bir fark vardır.	Reddedilmiştir
H _{1c}	Özel-3 işletmesi yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyi ortalaması arasında anlamlı bir fark vardır.	Kabul Edilmiştir
H _{1d}	Özel-4 işletmesi yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyi ortalaması arasında anlamlı bir fark vardır.	Kabul Edilmiştir
H _{1e}	Kamu-1 işletmesi yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyi ortalaması arasında anlamlı bir fark vardır.	Kabul Edilmiştir
H _{1f}	Kamu-2 işletmesi yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyi ortalaması arasında anlamlı bir fark vardır.	Kabul Edilmiştir
H _{2a}	Özel işletme yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyi ortalaması arasında anlamlı bir fark vardır.	Kabul Edilmiştir
H _{2b}	Kamu işletmesi yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyi ortalaması arasında anlamlı bir fark vardır.	Kabul Edilmiştir

Tablo 5.11. Araştırma Hipotezleri ve Sonuçları



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

İnsanoğlunun bir arada yaşama ihtiyacı duymasıyla birlikte küçük topluluklarda bile görev paylaşımı olmuş ve insanlar hayatlarını idame ettirebilmek için çalışmışlardır. Ağır çalışma koşulları hep var olmuştur ancak sanayileşme ile birlikte çok farklı ürünler ve beraberinde farklı ihtiyaçlar ortaya çıkmıştır. Farklı ve özellikli ürünlerin üretim metotları da değişik tehlike ve riskleri beraberinde getirmiştir. İhtiyaçların artmasına paralel olarak da insanlar daha fazla çalışmaya ihtiyaç duymuştur. Bu oluşan ağır şartlar çalışanların hem sağlığını hem de güvenliğini olumsuz şekilde etkilemiş ve İSG kavramı ortaya çıkmıştır. Özellikle son yıllarda ortalama insan ömrünün uzamasıyla birlikte bu sorun daha dikkat çekici hale gelmiştir. Uygun olmayan İSG koşulları hem ortalama insan ömrünü kısaltmakta hem de yaşam kalitesini düşürmektedir. Görece ortalama insan ömrü, refah seviyesi ve yaşam kalitesinin yüksek olduğu ülkelerde İSG kavramı daha hızlı ve yaygın bir şekilde kendine yer bulmuştur. İSG kültürü gelişmişlik ve ortalama ekonomik gelirin yüksekliği doğrultusunda da diğer ülkelerde yaygınlaşmıştır. 2012 yılında kabul edilen müstakil İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da Türkiye'nin eriştiği noktayı göstermesi açısından son derece önemlidir.

Ülkemizde hızlı ve etkin bir şekilde AB müktesebatına uygun olarak mevzuat çalışmalarının hayata geçirilmesi son derece önemlidir. Ancak İSG kültürünün oluşturulması ve yaygınlaştırılması için zamana ihtiyaç vardır. Gerçekleşen trajik kazalar da bunu doğrular niteliktedir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde genel yaklaşım denetim, eğitim ve teknik çözümlerdir. Bu uygulamaların tam olarak yerine getirilmesi bile trajik kazaların oluşmasını engellememiştir. Bu durumda İSG'ye farklı bir bakış olarak işletme bilimi ve yönetsel etik açısından yaklaşılması ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Bu çalışmada İSG'ye bu açıdan yaklaşmış, kapsamlı literatür taraması ile birlikte sahada uygulanan güvenilirliği kanıtlanmış anketlerle durum ortaya konulmuştur. Birçok sosyo-demografik özelliğin tespit edilmesinin yanı sıra çalışanların yönetsel algı düzeyi ve yöneticilerin İSG önermelerine uygunluk düzeyi ölçülmüştür.

Öncelikle çalışanların yönetsel algı düzeyi ve yöneticilerin İSG önermelerine uygunluk düzeyi karşılaştırması her işletme için ayrı ayrı analiz edilmiştir. Dördü özel ikisi kamu olmak üzere, altı işletme için altı ayrı alt hipotez kurulmuştur. Her işletmenin yöneticisine bağlı olarak farklı örgüt kültürüne sahip olacağı düşünülerek bu hipotezler kurularak belirli istatistiksel analiz yöntemleriyle test edilmiştir. Yapılan analizler

sonucunda altı işletmeden beşi için “işletme yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyi ortalaması arasında anlamlı bir fark vardır” sonucu ortaya çıkmış ve bu hipotezler kabul edilmiştir. Sadece Özel-2 ($p=0,098>0,050$) işletmesi için oluşturulan hipotez reddedilmiştir. Büyük ölçüde kabul edilen bu hipoteze göre çalışanların yönetsel etik algı düzeyi ile yöneticilerin İSG önermelerine uygunluğu yoğun bir ilişki içerisindedir. Etik normların pozitif kaynaklarından olan İSG mevzuatına uygunluk ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyi arasındaki etkileşim işletmede oluşan yönetsel etik kültürün sonucudur.

“İşletme yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği önermelerine uygunluk ortalaması ile çalışanların yönetsel etik algı düzeyi ortalaması arasında anlamlı bir fark vardır” hipotezi, aralarında yönetsel anlayış açısından fark olacağı düşünülerek hem kamu hem de özel işletme ayrımı yapılarak analiz edilmiştir. Bu sayede iki ayrı yönetim yapısı için karşılaştırılmalı analiz yapılmıştır. Bu kapsamda kamu ve özel işletmeler olmak üzere iki alt hipotez kurulmuştur. Hem kamu ($p=0,011<0,050$) hem de özel ($p=0,042<0,050$) işletmeler için hipotez kabul edilmiştir. Bu sonuç işletmelerdeki yönetsel etik kültürün, işletmedeki İSG uygulamalarının ve çalışanların etik algı düzeyinin üzerinde ne derece önemli olduğunu bir kez daha göstermiştir.

Kamu işletmelerinde çalışanların yönetsel etik algı düzeyi ortalaması (5,1814), özel işletmelerde çalışanların yönetsel etik algı düzeyi ortalamasına (4,2595) göre oldukça yüksektir. Ayrıca kamu işletmesi yöneticilerinin İSG önermelerine uygunluk ortalaması (5,4359), özel işletme yöneticilerinin İSG önermelerine uygunluk ortalamasından (5,2519) daha yüksektir. Yönetsel etik algı düzeyi ile yönetsel etik normlarına uygunluk arasındaki ilişki düşünüldüğünde bu beklenen bir durumdur. Kabul edilen hipotezler, ölçekler arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Kamu ve özel ortalamaları arasındaki dramatik fark, bu ilişkinin hangi yönde olduğunu ortaya koymaktadır. İşletmedeki yüksek yönetsel etik düzey, çalışanların davranışlarını, motivasyonlarını, verimliliklerini, işletmeye olan aidiyetlerini ve karşılaştıkları mesleki riskler gibi işletmedeki birçok yönetsel olguyu olumlu yönde etkilemektedir.

Analiz sonuçlarında, beklenildiği üzere özel işletmelerde kar elde etme, üretimi artırma ve işletmenin sürdürülebilirliğini sağlama gibi baskılar yüzünden yönetsel etiğe gösterilen özenin kamu işletmelerine göre daha az olduğu ortaya konmuştur. Maalesef ülkemizde işverenler ve işveren vekili olan yöneticiler, İSG uygulamaları gibi yönetsel etiğin gerektirdiği sorumlulukları kısa vadeli düşünerek organizasyonel iş süreçlerini ve

yoğunluklarını arttırmak olarak görmektedir. Ancak geniş çerçeveden bakıldığında bir işletmenin karlılığı, verimliliği ve başarısı için uzun vadeli plan ve stratejiler yapmak gerekmektedir. Kısa vadede çözümü için iş yoğunluğu olarak görülen ve önemsenmeyen durumlar uzun vadede işletmenin sürdürülebilirliğini doğrudan etkilemektedir. Yapılan çalışmalar, eksik İSG uygulamaları sonucu ödenmek zorunda kalınan tazminatların birçok işletmenin ya kapanmasına ya da iktisadi açıdan büyük zarar görmesine sebep olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca yönetsel etik dikkate alınarak yapılan uygulamalar, çalışanların işletmeye olan aidiyetlerini ve motivasyonlarını artırarak işletmenin beşerî sermayesine büyük katkı sağlamaktadır. Bu açıardan bakıldığında yönetsel etik işletme için hayati öneme sahiptir.

Kamu işletmelerindeki çalışan sayısı özel işletmelere göre daha fazla olmasına rağmen özel işletmelerde yönetsel etiğe daha az dikkat edilmesi neticesinde son yıllarda gerçekleşen trajik kazaların özel işletmelerde yaşanması durumun farklılığını ortaya koymaktadır. Soruna geleneksel yöntemlerin dışında işletme bilimi açısından da yaklaşılmalı ve yönetsel etiğe uygun hareket edilmelidir. İşletmenin bir yönetici tarafından yönetildiği unutulmamalıdır. Ancak burada işletmede alınacak olan İSG kararlarının da bir kontrol mekanizması içerisinde organizasyonun tamamını da kapsayacak şekilde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. İSG farkındalık eğitimleri sadece çalışanlara değil işverenlere ve onların vekilleri olan yöneticilere de zorunlu hale getirilmeli ve bu kapsamda belirli sınavlar ve sertifikasyon programları gerçekleştirilmelidir. İSG kültürünün oluşturulmasında disiplinler arası yaklaşım benimsenerek yöneticilerin eğitilmesi, meslek hastalıkları ve iş kazalarının önlenmesi açısından çok önemlidir.

Ülkemizde yönetsel etik alanında gerçekleştirilen az sayıda akademik çalışma mevcuttur. Özellikle İSG ve yönetsel etik ilişkisine dair bir çalışma tez merkezinin verilerine göre bulunmamaktadır. İSG sorunlarına yönetsel etik açısından yaklaşılması çözüme büyük katkı sağlayacaktır. Mevzuat düzenlemeleri mükemmel şekilde yapılsa da bunları uygulayacak olan yöneticidir. Bir işletmede meslek hastalıkları ile iş kazalarını önlemeye yönelik teknik altyapı mükemmel şekilde oluşturulmuş olsa da bunu kontrol edecek olan yöneticidir. Bu bağlamda İSG alanında işletme bilimi açısından daha fazla çalışma yapılmalıdır. Gerçekleştirecek olan çalışmalar, mikro düzeyde işletmelerin sürdürülebilirliğine ve karlılığına makro düzeyde ise ülke ekonomisinin gelişmesine ve toplumun refah seviyesinin artmasına büyük katkı sağlayacaktır.



KAYNAKLAR

- Akçay, E. Y., Çiğdem, A. ve Akman, E. (2011). AB'nin Tarihsel Gelişimi ve Ortak Dış ve Güvenlik Politikası. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(4), 117-131.
- Akdoğan, H. (2005). Muhasebe Meslek Etiğinde Teleolojik ve Deontolojik Yaklaşımların Karşılaştırılmaları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10 (1), 295-300.
- Akın, L. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyeri Örgütlenmesi. *A.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi*, 54(1), 1-60.
- Akman, M. (2003). OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ve Uygulaması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Akyüz, N. (1980). *İş Güvenliği*, İstanbul: Arpaz Matbaa 2.
- Alper, Y. (1995). *Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye'deki Uygulama ile Karşılaştırılması*. Sosyal Siyaset Konferansları 37- 38'nci Kitaplar, İstanbul Üniversitesi Yayınları, No: 3662.
- Andaç, F. (2003). *İş Hukuku*, Ankara: Yargı Yayınları.
- Arıcı, K. (1999). *İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri*. Ankara.
- Ateş, H.ve Oral, B. (2003). Kamu yönetiminde etik: Kültürel temeller ve örgütsel ruhçuluk kuramı ekseninde bir analiz. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1). 55-71.
- Ay, C. (2005). İşletmelerde Etiksel Karar Almada Kültürün Rolü. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 12(2), 31-52.
- Aydın, İ. (2006). *Eğitim Ve Öğretimde Etik*. 2. Baskı. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Aydınonat, N. E. (2012). *İş sağlığı ve güvenliği kanun tasarısı ve İş Kazaları ile İlgili Değerlendirme ve Önerileri*. Türkiye Ekonomi Politikaları Vakfı (TEPAV). Değerlendirme Raporu.
- Bageac, D., Furrer, O. and Reynaud, E. (2011). Management students' attitudes toward business ethics: A comparison between France and Romania. *Journal of Business Ethics*, 98(3), 391-406.
- Bayram, A. K. (2006). *Siyasetin Ahlakilik Problemi*. II. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi, Orta Dogu Teknik Üniversitesi, Ankara, 229-235.
- Bilir, N. (2016). *İş Sağlığı ve Güvenliği Profili Türkiye*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Genel Yayın No: 62, Ankara.
- Birinci, G. (2009). Kamu etiği ve insan hakları. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, (8), 123-145.
- Birinci, G. (2017). İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin Kısa Tarihi I: Milletler Cemiyeti'nden Birleşmiş Milletler'e. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (8), 9.
- Brenkert, G. G. (1998). *Marx'ın Özgürlük Etiği*. İstanbul: Ayntı Yayınları.
- Brennan, R. and Paul, B. (2006). Is there a Morally Right Price for Anti-retroviral Drugs in the Developing World? *Business Ethics: A European Review*, 15, 1.

- Cevizci, A. (2002). *Etiğe Giriş*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Cevizci, A. (2005). *Felsefe Sözlüğü*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Çalışlar, A. (1983). *Ansiklopedik Kültür Sözlüğü*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Çevikbaş, R. (2006). Yönetimde etik ve yozlaşma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1).
- Davis, K. and Robert, L. B. (1975). *Business and Society: Environment and Responsibility*. New York: McGraw - Hill Book Company.
- Demircioğlu, A. M. ve Centel, T. (2002). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Doğan, Ö. (2007). *Değer Felsefesi ve Günümüzde Felsefe Disiplinleri*. 3. Baskı. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Doğan, Y. ve Dinç, E. (2007). Birinci elden tarih kaynaklarının sosyal bilgiler ve tarih derslerinde internet üzerinden kullanımı: Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere'den uygulama örnekleri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 195, 220.
- Erdem, S. (1999). *Felsefe*. ISBN 975-496-029-1, İstanbul: Fil Yayınevi.
- Eymen, U. E. (2007). *SPSS 15.0 Veri Analiz Yöntemleri*. İstanbul: İstatistik Merkezi.
- Feinberg, İ. (1996). *The Categorical Imperative, Reason & Responsibility*. Immanuel Kant, Ninth Edition, California : Wadsworth Publishing Company.
- Fıratlı, İ. (2004). *İş Sağlığı ve Güvenliği Esasları Eğitim Notları*, İstanbul: Eğitim Danışmanlık.
- Fişek, N. (1982). *Modern Yönetim Sistemleri*. Türk İş Yayınları. No:144
- Frederickson, H. G. and Jeremy D. W. (2000). *Research and Knowledge in Administrative Ethics*. Handbook of Administrative Ethics, Ed. Terry L. Cooper, 2. Edition, New York, Marcel Dekker Incorporated, USA: 37-58.
- Gafuroğlu, S. (2007). *Ekonomik Krizlerin Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Girard, D. (1999). *Etik Nerede İşin İçine Giriyor, Executive Excellence*. Çeviren: Editörlük. Rota Yayınları.
- Gortner, H. F. (2000). *Values and Ethics*. Handbook of Administrative Ethics. Ed. Terry L. Cooper, 2. Edition, New York, Marcel Dekker Incorporated, USA: 509-527.
- Güler, A. (2004). İş Hayatında Ahlak Sınavı Etik. *İnfomag Dergisi*.
- Hasanefendioglu, D. (2004). Kurumsal Yönetim. *Vergi Dünyası Dergisi*, (275), 79.
- İnternet: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2019). *İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Yönetim Sistemi, (İBYS)*. Ankara. <https://ibys.csgb.gov.tr/>, adresinden 18 Mart 2019'da alınmıştır.
- İnternet: Çetindağ, Ş. (2010). *İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum*. www.toprakisveren.org.tr/2010-86-serifcetindag.pdf.2010, adresinden 18 Mart 2019'da alınmıştır.
- İnternet: Dünya Sağlık Örgütü (WHO). (2019). Ankara. <https://www.who.int/about/who-we-are> adresinden 05 Mart 2019'da alınmıştır.

- İnternet: İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığının (İSGÜM). (2019). Ankara. www.isgum.gov.tr, adresinden 20 Mart 2019'da alınmıştır.
- İnternet: İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının İyileştirilmesi (İSGİP). (2011). Ankara. http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip_iyi_uygulamalar.pdf, adresinden 20 Mart 2019'da alınmıştır.
- İnternet: Uluslararası Çalışma Örgütü, Türkiye Ofisi (ILO). (2019). Ankara. <https://www.ilo.org/ankara/lang--tr/index.htm> adresinden 23 Aralık 2018'de alınmıştır.
- İnternet: Yılmaz, G. (2013). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tarihi Gelişimi*. www.isguvenligi.net. adresinden 22 Mayıs 2019'da alınmıştır.
- İşler, C. M. (2013). *İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri ile Güvenlik Kültürünün İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Etkisi*. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, İş Müfettiş Yardımcılığı Etüdü, 30 (1).
- Karakaş, G. H. (2008). *Satış Yönetiminde Etik; Satışçıların Etik Algılamalarının Demografik Faktörleri İle İlişisini Ölçmeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Kaynak, S. Ö. ve Torun, M. (2015). *Geçmişten Günümüze İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*. Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu'2015, 21-22 Aralık, Adana
- Kılıç, C. (2013). *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Gelinek Nokta ve Devam Eden Aksaklıklar*. 27(6), 15.
- Kılıç, S. (2013). Örneklem Yöntemleri. *Journal of Mood Disorders*, 7(1), 44-46.
- Kuçuradi, İ. (1996). *Etik*, Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.
- Kuçuradi, İ.(1988). *Uludağ Konuşmaları: Özgürlük, Ahlak, Kültür Kavramları*. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu, Türk Felsefe Dizisi:1.
- Kuru, O. (2000). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar. *TİSK İşveren Dergisi*, 28(8), 5-9.
- Ladou, J. (2003). International Occupational Health. *International Journal Hygiene Enviromental Health*, 206(303-313), 304.
- Lamberton, L. H. and Minor, L. (1995). *Human Relations: Strategies For Success*. Chicago: Irwin Mirror Press.
- Lloyd, J. and John, M. (2008). *Cahillikler Kitabı* Çeviri: Cihan Aslı Filiz, Emre Ergüven, 10. Baskı. İstanbul: NTV Yayınları.
- Mengüşoğlu, T. (1965). *Değişmez Değerler Değişen Davranışlar*. İstanbul: İstanbul Matbaası.
- Minkes, A. L., Small, M. W. and Chatterjee, S. R. (1999). Leadership and Business Ethics: Does It Matter? Implications for Management. *Journal of Business Ethics*, 20.
- Nwinyokpugi, N. P., Nwibere, B. M., Orodho, J. A., Okafor, G. O., Malizu, C. F., John, V., and Barman, B. (2014). Managerial ethics and organizational effectiveness: The Nigerian experience. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 19(1), 1- 10.

- Oğuz, Y. A. (2013). *Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İşgören ve İşverenin Hukuki Yükümlülükleri*. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Orhan, M. (2007). *İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminde İşveren Yükümlülükleri*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Örselli, E. (2010). *Türkiye’de toplumsal ve yönetsel etik değerler: Uygulamalı bir araştırma*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Özgen, M. (2006). *Gazetecinin Etik Kimliği*. Genişletilmiş 3. Baskı. Set Systems Tercümanlık Reklamcılık Yayıncılık Ltd.
- Özgener, Ş. (2009). *İş Ahlakının Temelleri: Yönetsel Bir Yaklaşım*. Ankara:Nobel Yayın Dağıtım,
- Park, H., Rehg, M. T. and Lee, D. (2005). The influence of confucian ethics and collectivism on whistleblowing intentions: A study of South Korean public employees. *Journal of Business Ethics*, 58, 387-403.
- Pehlivan, İ. (2002). *Yönetsel, Mesleki ve Örgütsel Etik*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Pieper, A. (1999). *Etiğe Giriş*. Çev. Veysel Atayman ve Gönül Sezer. İstanbul:Ayrıntı Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 1.Baskı. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Sayiner, M. A. (2005). *Yönetsel etik kavramının örgütlerde uygulanması*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Saylı, H. ve Duygu, K. (2012). Yönetsel Etik ve Yönetsel Etiğin Oluşmasında İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Analiz. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Afyon*, 9(1), 231, 251.
- Schlegelmilch, B. (1998). *Marketing Ethics*. International Thomson Business Pres, UK.
- Serdar, Ş. (2005). *Risk Değerlendirilmesi ve OHSAS 18001*. Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayınları, 5.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2010). *Bağımlı Gruplar t-Testi. Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi*. İstanbul: Beta Basım Dağıtım A.Ş.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). (2018). *İstatistik Yıllıkları*. Ankara.
- Sökmen, A. (2013). *Örgütsel Davranış*. 1. Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Sökmen, A. ve Ekmekçioğlu, E. B. (2013). Yönetici Etik Davranışlarının Sınır Birim Çalışanlarının Motivasyon ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Adana’da Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 87- 104.
- Sökmen, A. ve Tarakçioğlu, S. (2013). *Mesleki Etik*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2005). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Yenilenmiş 4.Baskı. Konya: Adım Matbaacılık.
- Tozkoparan, G. ve Taşoğlu, J. (2011). *İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile İlgili İş Görenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30 (1), 181-209.
- Tsalakis, J. and Fritzsche, D. J. (1989). Business Ethics: A Literature Review With a Focus On Marketing Ethics. *Journal of Business Ethics*,8.

- Turan, K. (1990). *İş Hukukunun Genel Esasları*. Ankara: Kamu İş Yayınları.
- Uluğ, F. (2009). *Yönetim ve Etik*. Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1, TODAİE, Ankara: 3-33.
- Uşan, F. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Neler Oluyor? *İSG Hukuku. Standart Ekonomik ve Teknik Dergi*, 68-71.
- Velasquez, M. (2002). *Business Ethics: Concepts and Cases*. 5. Baskı, USA: PrenticeHall, Englewood Cliffs.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yelken, R. (2009). *Sosyolojinin Ontolojik Haritası: Sosyoloji ve Etik*. Sosyal Bilim, Etik ve Yöntem, Ed. Osman Konuk ve Ahmet Kemal Bayram, Ankara: Adres Yayınları.
- Yılmaz, F. (2010). Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları: Türkiye'de Kurulların Etkinliği Konusunda Bir Araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt 7, Sayı 1.
- Yılmaz, N. (2015). *Kadın Girişimciliğinde Yönetmelik Etik Değerler ve İş (Whistleblowing): Mersin İlinde Uygulamalı Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Yılmaz, A. ve Çevik, H. (2011). Yöneticilerin İş Etiği Yaklaşımlarının İncelenmesi: Bir Organize Sanayi Bölgesi'nde Uygulama. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 161-189.
- Zeren, H. E., Turan, A. ve Göktürk, İ. E. (2014). *Türk Kamu Yönetiminde Değişimin Temeli: Etik Kültürün Oluşturulması ve Etik Liderlik*, Kamu Yönetiminde Değişim: Kayfor 12 Bildiriler Kitabı.
- 6331 Sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu, Md.2, 2013.





EKLER

Ek-1. Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Yönetmelik etik algı düzeyini ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygunluğu ölçen aşağıda yer alan ifadelerle ilgili görüşlerinizden, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yönetmelik Etiğin Yeri: Zonguldak İlindeki Maden İşletmelerinde Bir Araştırma” başlıklı tez çalışmasında yararlanılacaktır. Analiz sonrası elde edilecek sonuçların sağlıklı olması vereceğiniz cevapların titizliğine bağlıdır. Ankete verilen cevaplarda kesinlikle kurum adı ve isimler belirtilmeyecektir. Bilime olan katkılarınızdan dolayı teşekkür eder çalışma hayatınızda başarılar dileriz.

Prof. Dr. Dursun BİNGÖL
Yüksek Lisans Öğrencisi Uğur ÖZTÜRK

DEMOGRAFIK SORULAR					
1	Kaç yaşındasınız?	18-30 <input type="checkbox"/>	31-40 <input type="checkbox"/>	41-50 <input type="checkbox"/>	51-60 <input type="checkbox"/>
2	Öğrenim Durumunuz nedir?	İlkokul <input type="checkbox"/>	Ortaokul <input type="checkbox"/>	Lise <input type="checkbox"/>	Üniversite <input type="checkbox"/>
3	Medeni durumunuz nedir?	EVLİ <input type="checkbox"/>	BEKAR <input type="checkbox"/>		
4	Toplam iş tecrübeniz kaç yıldır?	1 yıldan az <input type="checkbox"/>	1-5 yıl <input type="checkbox"/>	6-10 yıl <input type="checkbox"/>	11 yıl ve üstü <input type="checkbox"/>
5	Maden sektöründe toplam iş tecrübeniz kaç yıldır?	1 yıldan az <input type="checkbox"/>	1-5 yıl <input type="checkbox"/>	6-10 yıl <input type="checkbox"/>	11 yıl ve üstü <input type="checkbox"/>
6	Bu işyerinde kaç yıldır çalışıyorsunuz?	1 yıldan az <input type="checkbox"/>	1-5 yıl <input type="checkbox"/>	6-10 yıl <input type="checkbox"/>	11 yıl ve üstü <input type="checkbox"/>
7	Üç günden fazla istirahat gerektiren iş kazası geçirdiniz mi?	EVET <input type="checkbox"/>	HAYIR <input type="checkbox"/>		
8	İşletmede çalıştığınız yer neresidir?	YERALTI <input type="checkbox"/>	YERÜSTÜ <input type="checkbox"/>		
9	Çalıştığınız işletme türü nedir?	KAMU <input type="checkbox"/>	ÖZEL <input type="checkbox"/>		

İŞ ETİĞİNE/YÖNETSEL ETİĞE İLİŞKİN SORULAR							
Etik olduğuna inandığınız yanıtı dayalı olarak, sadece yasal değil, aynı zamanda dürüst, onurlu, adil, sorumlu ve sosyal kabul edilebilirlik açısından aşağıdaki görüşlere katılma derecenizi lütfen belirtiniz.		Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara Sıra	Sık Sık	Çoğunlukla	Her Zaman
1	İş dünyasının tek etik tarafı para kazanmaktır.	1	2	3	4	5	6
2	İşini iyi yapan bir kişi, etik sorunlar hakkında endişelenmek zorunda değildir.	1	2	3	4	5	6
3	Yasalara uygun davranılırsa, ahlaki kurallara da uyulmuş olur.	1	2	3	4	5	6
4	İşletme kararları ahlak ile ilgili olmayıp, gerçekçi birtakım ekonomik tutum ve davranışları içerir.	1	2	3	4	5	6
5	Etik değerler iş dünyası için anlamsızdır.	1	2	3	4	5	6
6	İşletmede alınan tüm kararlar, karlılığı artırmaya yönelik olmalıdır.	1	2	3	4	5	6
7	Belirli bir amacınız varsa, o amaca ulaşmak için ahlaki olsun ya da olmasın gereken her adımı atmalısınız.	1	2	3	4	5	6
8	İş ahlakı sadece halkla ilişkilerle ilgili bir kavramdır.	1	2	3	4	5	6
9	Çalışmam için tahsis edilen araç ve gereçleri eve götürmem kimseye zarar vermez.	1	2	3	4	5	6
10	İşverenin asıl amacı yatırımlarından maksimum getiri elde etmektir.	1	2	3	4	5	6
11	İş dünyasının kendine özgü kuralları vardır.	1	2	3	4	5	6
12	Gerçek anlamda etik öncelikli olarak kişisel çıkarları düşünmeyi gerektirir.	1	2	3	4	5	6
13	Fedakârlık yapmak ahlaki değildir.	1	2	3	4	5	6

Ek-1. (devam) Anket Formu

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMARINA İLİŞKİN SORULAR							
Uygun olduğuna inandığınız yanıtı dayalı olarak, sadece yasal değil, aynı zamanda dürüst, onurlu, adil, sorumlu ve sosyal kabul edilebilirlik açısından aşağıdaki görüşlere katılma derecenizi lütfen belirtiniz.		Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara Sıra	Sık Sık	Çoğunlukla	Her Zaman
		1	2	3	4	5	6
1	Çalışana görev verilirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğu göz önüne alınır.	1	2	3	4	5	6
2	Çalışanların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlar işveren tarafından karşılanır.	1	2	3	4	5	6
3	İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür.	1	2	3	4	5	6
4	Riskleri tespit etmeye yönelik gerekli ölçümler yapılır.	1	2	3	4	5	6
5	İhtiyaç duyulan kişisel koruyucu donanımlar işveren tarafından temin edilir.	1	2	3	4	5	6
6	Acil durumlara ilgili gerekli önlemler alınır.	1	2	3	4	5	6
7	Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar, çalışmaktan kaçınabilir.	1	2	3	4	5	6
8	Çalışanlara işe girişte muayene yapılır.	1	2	3	4	5	6
9	İşe giriş muayenesi işveren tarafından karşılanır.	1	2	3	4	5	6
10	Her yıl periyodik muayene yapılır.	1	2	3	4	5	6
11	İş kazaları resmî kurumlara bildirilir.	1	2	3	4	5	6
12	Çalışanlar düzenli olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alır.	1	2	3	4	5	6
13	Eğitimlerde geçen süre çalışmadan sayılır.	1	2	3	4	5	6
14	Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşleri alınır.	1	2	3	4	5	6
15	Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda, yetkili makama başvurmalarından dolayı mağduriyet yaşamazlar.	1	2	3	4	5	6

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : ÖZTÜRK, Uğur
Uyruğu : T.C.
Doğum tarihi ve yeri : 19.10.1983 Gölyaka
Medeni hali : Evli
Telefon : 0 505 770 00 87
e-mail : ugurozturk@yahoo.com.tr



Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Yüksek Lisans	AHBV Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı	Devam ediyor
Lisans	AHBV Üniversitesi, Hukuk Bölümü	4. Sınıf
Lisans	Anadolu Üniversitesi, İşletme Bölümü	2012
Lisans	Bilkent Üniversitesi, Kimya Bölümü	2009
Lise	Düzce Arsal Anadolu Lisesi, Fen Bilimleri	2002

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2017-Halen	Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı	İSGÜM Bşk. Yrd.
2013-2017	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	İSG Uzmanı
2012-2013	Maliye Bakanlığı	Memur
2010-2012	Özel Sektör	Yönetici
2009-2010	Milli Savunma Bakanlığı	Yedek Subay

Yabancı Dil

İngilizce

Yayınlar

Öztürk, U. (2016). *Oto Boya Sektörü Çalışanlarının Toluen ve Benzen Maruziyet Düzeyinin Araştırılması*. Uzmanlık Tezi, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Ankara.



